

Analytická štúdia zameraná na následky mimoriadnej situácie na trhu práce

Veronika Čábi, Denisa Homola Nevická, Michaela Jankovičová,
Marián Lizanec, Zuzana Turkovič

Názov: Analytická štúdia zameraná na následky mimoriadnej situácie na trhu práce

Vydalo: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Autorky a autori abecedne:

Veronika Čábi, Denisa Homola Nevická, Michaela Jankovičová, Marián Lizanec, Zuzana Turkovič

Editor: Odbor rovnosti mužov a žien a rovnosti príležitostí MPSVR SR

Miesto a rok vydania: Bratislava 2023

Analytická štúdia zameraná na následky mimoriadnej situácie na trhu práce bola spracovaná v rámci realizácie národného projektu Rodová rovnosť na pracovisku, ITMS kód projektu 312031Z411.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci operačného programu Ľudské zdroje.

www.esf.gov.sk, www.employment.gov.sk

Obsah

Slovník pojmov	4
Zoznam skratiek	5
Úvod	6
Teoretické východiská dopadu mimoriadnej situácie na trh práce	8
Právne východiská dopadu mimoriadnej situácie na trh práce v Európe	8
— Dopad COVID-19 na ženy	8
— Vojnový konflikt na Ukrajine a jeho vplyv na európsku legislatívu	16
Socio-ekonomické východiská dopadu mimoriadnej situácie na trh práce v Európe ...	24
Právne východiská dopadu mimoriadnej situácie na trh práce v Slovenskej republike	33
— Opatrenia na zmiernenie dopadu následkov pandémie ochorenia COVID-19 na trh práce	34
— Opatrenia na zmiernenie dopadu následkov vojny na Ukrajine a s ňou spojenou migráciou na trh práce	39
Socioekonomické východiská dopadu mimoriadnej situácie na trh práce v Slovenskej republike	48
Dátová analýza	58
Analýza dát poskytnutých verejnoprávnymi inštitúciami.....	58
Pracovné a životné podmienky Ukrajiniek na Slovensku – zistenia z realizovaného prieskumu	62
— Prehľad sociodemografických charakteristík respondentiek	62
— Hlavné zistenia.....	63
Záver	72
Príloha č. 1 k Analytickej štúdií zameranej na následky mimoriadnej situácie na trhu práce – legislatívny zámer	74
1. časť – novelizácia právnych predpisov (pandémie ochorenia COVID-19	

a postavenie žien na trhu práce).....	74
— a) zákon č.311/2001 Z. z. – zákonník práce v znení neskorších predpisov	74
— b) zákon č.461/2003 Z. z. – o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov	80
2. časť – novelizácia právnych predpisov (následky vojny na Ukrajine a postavenie žien na trhu práce)	82
— a) zákon č.311/2001 Z. z. – zákonník práce v znení neskorších predpisov	82
— b) zákon č. 5/2004 Z. z. – o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov	84
— c) zákon č. 125/2006 Z. z. – o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.....	87
— d) zákon č. 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa a o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.....	87
— e) zákon č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov	88
— f) zákon č. 544/2010 Z. z. o dotáciách v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky	89
— g) zákon č. 92/2022 o niektorých ďalších opatreniach v súvislosti so situáciou na Ukrajine.....	90
3. časť – odporúčania na aktualizáciu Strategických dokumentov a precizáciu nelegislatívnych materiálov v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.....	91
— a) Strategické dokumenty	91
— b) Nelegislatívne materiály	91
4. časť – odporúčania na úpravu právnych predpisov mimo pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky	92

Slovník pojmov

Zamestnanec – v zmysle ustanovenia § 11 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z zákonníka práce v znení neskorších predpisov sa za zamestnanca považuje fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis aj v obdobných pracovných vzťahoch, vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu. Pojem zamestnanec je legálny pojem, ktorý sa používa v uvedenom tvare bez ohľadu na pohlavie. Tam, kde je to z hľadiska vyváženosti a citlivosti jazyka možné bez zmeny legálneho významu, boli použité pojmy zamestnanec a zamestnankyňa.

Zoznam skratiek

<i>Antidiskriminačný zákon</i>	zákon č. 365/2004 Z. z. zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)
<i>Smernica o rovnováhe medzi súkromným a pracovným životom</i>	smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovatelskými povinnosťami
<i>Smernica o rovnakom zaobchádzaní</i>	smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani
<i>Smernica o rovnosti mužov a žien</i>	smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania
<i>Smernica pre samostatne zárobkovo činné osoby</i>	smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ zo 7. júla 2010 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby
<i>Zákon o službách zamestnanosti</i>	zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov
<i>Zákon o sociálnom poistení</i>	zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov
<i>Zákon o rodičovskom príspevku</i>	zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov
<i>v z. n. p.</i>	v znení neskorších predpisov
<i>WHO</i>	World Health Organization/Svetová zdravotnícka organizácia
<i>Zákonník práce</i>	zákon č. 311/2001 Z. z. zákonník práce v znení neskorších predpisov

Úvod

Analytická štúdia zameraná na následky mimoriadnej situácie na trhu práce predstavuje súhrnný materiál pozostávajúci z teoretickej a analytickej časti upriamenej na dopady pandémie ochorenia COVID-19 a migrácie vyvolanej vojnou na Ukrajine na trh práce v Slovenskej republike, ako aj Európe. Cieľom Analytickej štúdie zameranej na dopady mimoriadnej situácie na trhu práce je zanalyzovať teoretické východiská dopadov pandémie ochorenia COVID-19 a vojny na Ukrajine a s ňou spojenou migráciou na zamestnankyne na trhu práce ako znevýhodňovaný subjekt pracovnoprávných vzťahov. Ďalším cieľom je na základe dátovej analýzy a cieleného prieskumu zistiť skutočné podmienky Ukrajiniiek pracujúcich v Slovenskej republike. Praktickým vyústením Analytickej štúdie zameranej na dopady mimoriadnej situácie na trhu práce je príloha č. 1, ktorá obsahuje návrh novelizácie vybraných ustanovení právnych predpisov v Slovenskej republike s cieľom zlepšiť postavenie žien na trhu práce. Výstupný materiál posluží nie len ústredným orgánom štátnej správy ale aj zamestnávateľom a zamestnancom a zamestnankyniam, ktorí na základe dátovej analýzy a odporúčaní môžu prispôsobiť pracovné podmienky zamestnancom a zamestnankyniam tak, aby zodpovedali ich reálnym potrebám.

Právne predpisy Slovenskej republiky reflektovali mimoriadne udalosti a ich dopady na trh práce v značne obmedzenej miere, ktorá ako sa na základe prieskumu a analýzy ukázalo, nezodpovedá skutočným potrebám trhu práce a najmä skutočným potrebám zamestnankyň. Socioekonomické východiská v Európe a Slovenskej republike poukázali na rozdielnosť prijatých opatrení a potreby subjektov. Zároveň európske východiská predstavujú príklady dobrej praxe, na základe ktorých je možné tvoriť adresné návrhy novelizácie právnych predpisov. K uvedenému významne dopomohli aj dáta získané od orgánov štátnej správy, ako aj dáta získané v prieskume medzi občanmi a občiankami Ukrajiny pracujúcimi na Slovensku.

Analytická štúdia zameraná na následky mimoriadnej situácie na trhu práce a jej príloha č. 1 obsahujúca návrhy novelizácie právnych predpisov sú vyústením Národného projektu Rodová rovnosť na pracovisku v jeho finálnej podaktivite 1.4. Základnou výskumnou otázkou pri spracovaní predloženého materiálu bola otázka „*Aké opatrenia je potrebné implementovať za účelom zvýšenia úrovne rovnosti medzi mužmi a ženami s ohľadom na dopady mimoriadnej situácie na trh práce?*“.

Analytická štúdia zameraná na následky mimoriadnej situácie na trhu práce je rozdelená do troch nadväzujúcich celkov a to:

1. Teoretické východiská dopadu mimoriadnej situácie na trh práce;

2. Analýza dát;

3. Záver.

Analytická štúdia zameraná na následky mimoriadnej situácie na trhu práce má prispieť k zvýšeniu informovanosti o problematike postavenia žien na trhu práce v čase mimoriadnej situácie, akou bola pandémia ochorenia COVID-19 a akou je prebiehajúca vojna na Ukrajine a s ňou spojená migrácia obyvateľstva a priniesť konkrétne riešenia za účelom zvýšenia rovnosti žien a mužov na trhu práce.

Teoretické východiská dopadu mimoriadnej situácie na trh práce

Kapitola teoretické východiská dopadu mimoriadnej situácie na trh práce je venovaná právnym a socioekonomickým východiskám dopadu mimoriadnej situácie na trh práce v Európe, ako aj v Slovenskej republike. Analyzuje jednotlivé dáta a právne predpisy, ktoré boli prijaté za účelom zmierniť dopady pandémie ochorenia COVID-19 a vojny na Ukrajine na trh práce, najmä na pracujúce ženy.

Právne východiská dopadu mimoriadnej situácie na trh práce v Európe

Európsky geopolitický priestor je za uplynulé roky poznačený súbehom viacerých kríz a to pandemiou ochorenia COVID-19 a vojenskou agresiou Ruska voči Ukrajine. Tieto krízy ovplyvňujú prijímanie zmien v oblasti politik zamestnanosti a rovnosti medzi ženami a mužmi na európskej úrovni, ale taktiež aj na národných úrovniach jednotlivých členských štátov. Analýze jednotlivých krokov, ktoré boli prijímané vo forme smerníc, odporúčaní, či oznámení sa budeme ďalej venovať v dvoch rovinách. Najskôr predstavíme prijaté opatrenia vo vzťahu k vplyvu ochorenia COVID-19 na ženy a ich postavenie na trhu práce a následne sa nimi budeme zaoberať v súvislosti s vojenskou agresiou Ruska voči Ukrajine.

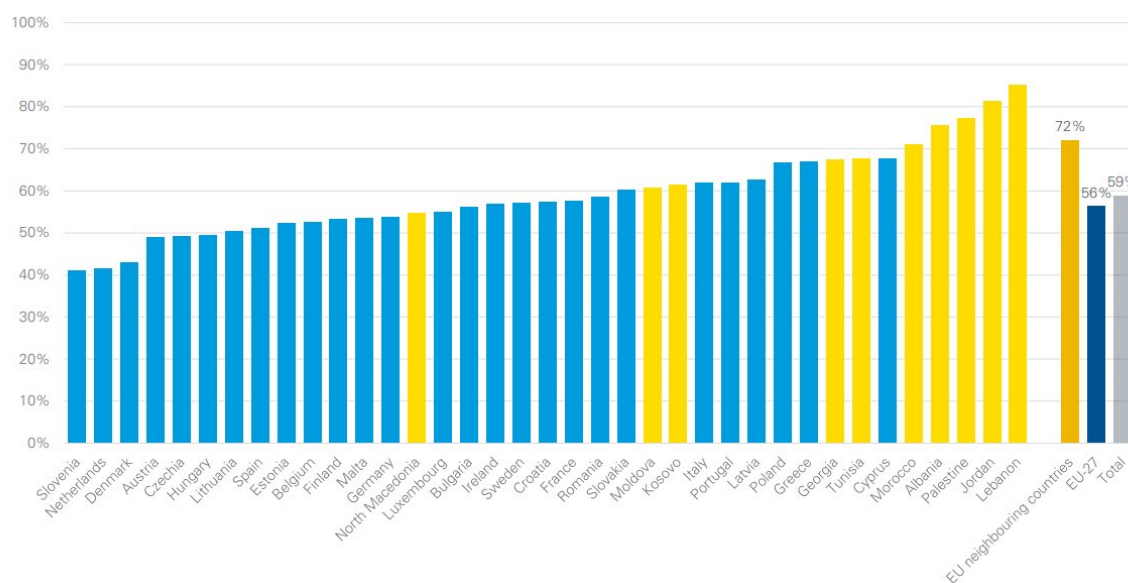
Dopad COVID-19 na ženy

Výsledky prieskumu Eurobarometra ukazujú, že ochorenie COVID-19 malo vážny dosah predovšetkým na ženy. Až 77 % žien si myslí, že pandémia mala za následok nárast fyzického a psychického násillia páchaného na ženách v ich vlastnej krajine, pričom v Grécku si to myslí 93 % žien a v Maďarsku 47 %. Štyri z desiatich respondentiek (38 %) tvrdia, že pandémia mala negatívny vplyv aj na príjmy žien, ako aj na ich rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom (44 %) a na množstvo času, ktorý venujú platenej práci (21 %). Duševné zdravie žien bolo výrazne ovplyvnené pandemickými obmedzeniami, ako bol zákaz vychádzania (41 % na úrovni EÚ) a obmedzenia počtu ľudí, s ktorými sa mohli ženy stretnúť (38 %).

¹ Z prieskumu Eurofoundu z roku 2022² vyplýva, že v celej Európskej únii došlo k nárastu podielu osôb,³ ktoré nemali prístup k potrebnej zdravotnej starostlivosti, a to na 18 %. Vo všeobecnosti je problematickým predovšetkým prístup k nemocničnej a špecializovanej starostlivosti, v prípade starostlivosti o duševné zdravie nenaplneným potrebám čelilo viac žien (24 %) ako mužov (19 %).

Duševná pohoda (well-being) zostávala aj na jar 2022 medzi obyvateľmi EÚ pod úrovňou evidovanou na začiatku pandémie, obyvateľstva pričom najväčšie problémy boli zaznamenané medzi mladými ľuďmi vo veku 18–19 rokov a k výraznému zhoršeniu duševného zdravia došlo aj u osôb starších ako 60 rokov, čo môže súvisieť s prebiehajúcou vojnou na Ukrajine, z ktorej vyjadriť veľké alebo veľmi veľké znepokojenie až 76 % respondentov a respondentiek. Z výsledkov uvedeného prieskumu tiež vyplýva, že dobré zdravie a duševná pohoda obyvateľstva predstavujú výzvu vo všetkých členských štátoch EÚ, pričom mnohí respondenti a respondentky sú ohrození depresiou.⁴ Najnižší podiel osôb ohrozených depresiou je evidovaný v Slovinsku, Holandsku a Dánsku. Na Slovensku je ohrozených približne 60 % obyvateľstva, čo je viac ako priemer EÚ-27 (pozri graf 1). Eurofound uvádza, že na „dosiahnutie pokroku v týchto oblastiach budú rozhodujúce konkrétne politické opatrenia na ochranu rodín pred bezdomovectvom, zlepšenie zariadení starostlivosti o deti a zabezpečenie prístupu ku kvalitným zdravotným službám vrátane starostlivosti o duševné zdravie.“⁵

Graf 1: Podiel osôb ohrozených depresiou na základe WHO-5 indexu.



Zdroj: Eurofound – ETF: Living, working and COVID-19.

Podľa štúdie vypracovanej Európskou agentúrou pre rodovú rovnosť (EIGE) ženy čelia na trhu práce pretrvávajúcim nevýhodám v zamestnaní a v zárobku v porovnaní s mužmi. Rozdiely sú markantné najmä v tom, koľko hodín ženy a muži pracujú a aký druh práce a zmlúv majú. Miera zamestnanosti žien je stále výrazne nižšia ako u mužov. U žien je viac pravdepodobné, že sú zamestnané v odvetviach charakterizovaných nižšími mzdami, spoločenským statusom či hodnotou a majú menej možností pre kariérny rast. Takéto nerovnosti majú obzvlášť závažné následky pre znevýhodnené skupiny žien, ako sú mladšie ročníky a staršie ženy, osamelé matky s nezaopatrenými deťmi a ženy z prisťahovaleckých komunít alebo z menšinových skupín. Nerovnosti na trhu práce majú často pôvod aj v nerovnomernom rozdelení starostlivosti v rámci domácnosti.

Je možné domnievať sa, že ekonomický šok spôsobený pandémiou ochorenia COVID-19 s veľkou pravdepodobnosťou ovplyvní tieto už existujúce rodové nerovnosti v krátkom aj dlhšom časovom horizonte. Nedávne štúdie tiež ukazujú, že strata zamestnania a skrátený pracovný čas, ktoré súviseli s núteným zatvorením a opatreniami v súvislosti s obmedzením pohybu ovplyvnili práve sektory, kde je dlhodobá prevalencia zamestnanosti žien, akým sú napríklad služby.⁶

Rovnosť medzi ženami a mužmi je v zmysle čl. 2 Zmluvy o Európskej únii jednou z hodnôt, na ktorých je Európska únia založená.⁷ Podpora rovnosti medzi ženami a mužmi je úlohou Únie vo všetkých jej činnostiach požadovaných v zmluvách. Rovnosť medzi ženami a mužmi je základnou hodnotou EÚ, základným právom a kľúčovou zásadou Európskeho piliera sociálnych práv.⁸

Európska stratégia rodovej rovnosti na roky 2020–2025 a Európsky pilier sociálnych práv spolu s jeho Akčným plánom sa zameriavajú na nerovnosti medzi ženami a mužmi vo viacerých rozmeroch prostredníctvom cieľov a činností, ktoré podporujú rodové hľadisko a zdôrazňujú prierezový charakter nerovností. Pokiaľ ide o nerovnosti medzi ženami a mužmi za posledné roky bolo prijatých niekoľko iniciatív, ktoré si ďalej v stručnosti predstavíme.



Európsky pilier sociálnych práv

A. Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv⁹

Európska Komisia navrhuje tri hlavné cieľové hodnoty EÚ, ktoré sa majú dosiahnuť do konca desaťročia¹⁰ v oblasti zamestnanosti, zručností a sociálnej ochrany. V oblasti zamestnanosti sa navrhuje dosiahnuť 78 % zamestnanosť obyvateľstva vo veku 20 až 64

rokov, pričom na dosiahnutie tohto cieľa je potrebné v porovnaní s rokom 2019 **znižiť rozdiel v zamestnanosti žien a mužov aspoň o polovicu.**¹¹

Ďalším z dosiahnutých pokrokov o ktorých sa zmienime je:

B. Návrh smernice európskeho parlamentu a rady, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania¹² (tzv. **pay transparency smernica**).

Cieľom návrhu pay transparency smernice je riešiť pretrvávajúce nedostatočné presadzovanie základného práva na rovnakú odmenu a zabezpečiť dodržiavanie tohto práva v celej EÚ prostredníctvom stanovenia noriem v oblasti transparentnosti odmeňovania s cieľom posilniť postavenie pracovníkov a pracovníčok, aby si uplatňovali právo na rovnakú odmenu. Transparentnosť odmeňovania umožňuje zamestnaným osobám odhaľovať a dokazovať možnú diskrimináciu z dôvodu pohlavia.

Medzi niektoré z opatrení pay transparency smernice, slúžiace na zabezpečenie transparentnosti odmeňovania radíme:

1. **Právo na informácie pre zamestnané osoby** – zamestnané osoby budú mať právo požadovať od svojho zamestnávateľa informácie o výške svojej individuálnej mzdy a o priemernej výške odmeny v členení podľa pohlavia za kategórie zamestnaných osôb, ktoré vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (čl. 7).
2. Členské štáty prijmú potrebné opatrenia s cieľom zabezpečiť **stanovenie nástrojov alebo metodík na posudzovanie a porovnávanie hodnoty práce** v súlade s kritériami stanovenými v tomto článku. Tieto nástroje alebo metodiky môžu zahŕňať rodovo neutrálny systém hodnotenia a klasifikácie zamestnania. Ak nemožno stanoviť skutočnú porovnávaciu osobu, povolí sa porovnanie s hypotetickou porovnávacou osobou alebo použitie iných dôkazov, na základe ktorých možno vysloviť domnienku údajnej diskriminácie (čl. 4).
3. **Podávanie správ o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov** – zamestnávateľia s minimálne 250 zamestnancami musia **zverejňovať informácie o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov** vo svojej organizácii. Na interné účely by mali poskytovať aj informácie o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov podľa kategórií pracovníkov, ktorí vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (čl. 8). Keď rozdiely v odmeňovaní žien a mužov nie sú odôvodnené objektívnymi a rodovo neutrálnymi faktormi, zamestnávateľ situáciu napraví v úzkej spolupráci so zástupcami pracovníkov, inšpektorátom práce a/alebo subjektom pre rovnaké zaobchádzanie (čl. 8 bod 7.).

4. **Spoločné hodnotenie odmeňovania** – ak sa v správach o odmeňovaní odhalí rozdiel v odmeňovaní žien a mužov vo výške aspoň 5 % a ak zamestnávateľ nedokáže tento rozdiel vysvetliť objektívnymi, rodovo neutrálnymi dôvodmi, zamestnávateľia budú musieť v spolupráci so zástupcami pracovníkov realizovať hodnotenie odmeňovania. Ak sa v rámci spoločného posúdenia odmeňovania zistia rozdiely v priemernej odmene pre pracovníčky a mužských pracovníkov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, ktoré nemožno odôvodniť objektívnymi a rodovo neutrálnymi kritériami, zamestnávateľ zabezpečí nápravu situácie v úzkej spolupráci so zástupcami pracovníkov, inšpektorátom práce a/alebo subjektom pre rovnaké zaobchádzanie (čl. 9).¹³

Ďalšiu z legislatívnych iniciatív Európskej Komisie predstavuje:

C. Smernica o primeraných minimálnych mzdách v Európskej Únii

Európsky zákonodarca odôvodňuje potrebu prijatia tejto novej smernice tým, že Smernica 2006/54/ES sa zameriava na vykonávanie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a so ženami vo veciach zamestnanosti a povolania. Keďže minimálnu mzdu väčšinou zarábajú ženy, tento návrh stanovením rámca pre primerané minimálne mzdy v EÚ podporuje rodovú rovnosť a znižovanie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Navrhovaná smernica preto nepriamo prispieva aj k účinnému vykonávaniu cieľov politiky v rámci smernice 2006/54/ES.¹⁴ Návrh smernice je realizáciou zásady č. 6 – Mzdy Európskeho piliera sociálnych práv.

Spoločným menovateľom oboch vyššie spomínaných smerníc (B. pay transparency a C. smernice o primeraných minimálnych mzdách) je **znižovanie pretrvávajúcich rozdielov v odmeňovaní žien a mužov.**

Je potrebné zdôrazniť, že aj keď medzi flexibilné pracovné podmienky, ktoré prispievajú k dosiahnutiu rovnováhy medzi súkromným, pracovným a rodinným životom radíme teleprácu, tak nedávne výskumy ukazujú, že jej využitie sa líši. Muži ju skôr využívajú na zlepšenie pracovného výkonu, zatiaľ čo u žien slúži telepráca na lepšiu organizáciu súkromného a pracovného života, najmä, ak majú rodičovské povinnosti.¹⁵ V nadväznosti na uvedené prijal Európsky parlament dňa 21. januára 2021 odporúčania pre Komisiu, **pokiaľ ide o právo na odpojenie¹⁶**, v ktorom europoslanci požadujú, aby bolo „právo na odpojenie“, ktoré zamestnancom umožňuje nezaoberať sa pracovnými úlohami, telefonátmi, e-mailmi či inou pracovnou elektronickou komunikáciou vo voľnom čase vrátane sviatkov či dovoleniek, zadané ako **základné právo**. Členské štáty sa vyzývajú na prijatie všetkých potrebných opatrení, ktoré zamestnancom umožnia **právo na odpojenie** od práce účinne využívať, a to aj prostredníctvom kolektívnych zmlúv medzi sociálnymi partnermi. Vnútroštátne orgány by tiež mali zabezpečiť adekvátnu

ochranu osôb, ktoré toto právo skutočne využijú, pred diskrimináciou, kritikou, prepustením z práce či inými podobnými postihmi zo strany zamestnávateľa.¹⁷

Európska stratégia rodovej rovnosti na roky 2020–2025 akcentuje skutočnosť, že jedným z kľúčových faktorov rodovej nerovnosti na trhu práce je **nedostatočný prístup ku kvalitným a cenovo dostupným službám formálnej starostlivosti**. Rovnaké rozdelenie opatrovateľských povinností v domácnosti má kľúčový význam, rovnako ako dostupnosť služieb v oblasti starostlivosti o deti, sociálnej starostlivosti a služieb pre domácnosť, najmä pre osamelých rodičov.¹⁸

Rovnosť medzi ženami a mužmi je tiež kľúčovým elementom usmerňujúcim opatrenia určené na obnovu po pandémii. Príkladom toho je NARIADENIE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2021/241 z 12. februára 2021, ktorým sa zriaďuje Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti (ďalej ako „nariadenie“). Nariadenie zdôrazňuje okrem iného fakt, že práve ženy sú obzvlášť zasiahnuté krízou, spôsobenou ochorením COVID-19, keďže tvoria väčšinu osôb pracujúcich v zdravotníctve v rámci Únie a **vyvažujú neplatenú opatrovateľskú prácu svojimi pracovnými povinnosťami**. Situácia je mimoriadne ťažká pre osamelých rodičov, z ktorých 85 % tvoria práve ženy. Rodová rovnosť a rovnaké príležitosti pre všetkých a začleňovanie uvedených cieľov by sa mali zohľadňovať a presadzovať počas prípravy a realizácie plánov obnovy a odolnosti predložených podľa tohto nariadenia. Investície do stabilnej infraštruktúry v oblasti starostlivosti sú takisto nevyhnutné na zabezpečenie rodovej rovnosti a posilnenie ekonomického postavenia žien, budovanie odolných spoločností, boj proti neistým podmienkam v odvetví, v ktorých dominujú ženy, podporu tvorby pracovných miest a na predchádzanie chudobe a sociálnemu vylúčeniu a majú pozitívny vplyv na hrubý domáci produkt (ďalej len „HDP“), pretože umožňujú väčšiemu počtu žien zúčastňovať sa na platenej práci.¹⁹

V danej súvislosti²⁰ si dovoľíme spomenúť jeden z rozsudkov Súdneho dvora EÚ. Ide o rozsudok z 24. februára 2022, ktorý súvisel s rovnosťou zaobchádzania s mužmi a ženami v oblasti sociálneho zabezpečenia. SD EÚ v predmetnom rozsudku judikoval, že článok 4 ods. 1 smernice Rady 79/7/EHS z 19. decembra 1978 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnemu ustanoveniu, ktoré vylučuje dávky v nezamestnanosti z dávok sociálneho zabezpečenia, ktoré zákonný systém sociálneho zabezpečenia priznáva **pracovníkom v domácnosti**, keďže toto ustanovenie osobitne znevýhodňuje pracovníčky–ženy v porovnaní s pracovníkmi–mužmi a nie je odôvodnené objektívnymi faktormi, ktoré nesúvisia s akoukoľvek diskrimináciou z dôvodu pohlavia.²¹

Kľúčovým predpokladom účasti žien na trhu práce je práve dostupnosť služieb vzdelávania a starostlivosti v predškolskom veku. Dňa 07. septembra 2022 bolo prijaté

ODPORÚČANIE RADY týkajúce sa revízie **barcelonských cieľov** v oblasti vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve. V zmysle tohto odporúčania by členské štáty mali podporovať účasť žien na pracovnom trhu poskytovaním služieb vysokokvalitného vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve (ďalej ako „VSRD“). v súlade s vnútroštátnymi modelmi poskytovania starostlivosti, a to tak, aby sa do roku 2030:

- a) aspoň 50 % detí vo veku do troch rokov zúčastňovalo na VSRD;
- b) aspoň 96 % detí vo veku od troch rokov do veku začatia povinnej školskej dochádzky na prvom stupni základného vzdelávania zúčastňovalo na VSRD.

Členské štáty by mali neustále odstraňovať prekážky prístupu k VSRD, pričom by obzvlášť osobitnú pozornosť venovať:

- a) **ponúkaniu riešení rodičom s atypickým pracovným časom**, aby mohli lepšie zosúladiť pracovný a súkromný život;
- b) riešeniu potrieb osôb s **rodičovskými povinnosťami**;
- c) zabezpečeniu **prístupu k VSRD bez ohľadu na postavenie rodičov na pracovnom trhu**, a to spôsobom, ktorý je v súlade s poskytovaním stimulov k zotrvaní v práci;
- d) zabezpečeniu prístupnosti budov, infraštruktúry a dopravy, ako aj učebných materiálov a digitálnych nástrojov pre rodičov a deti so zdravotným postihnutím alebo so špeciálnymi potrebami;
- e) ponúkaniu účinnej podpory a vhodných informácií a komunikácie deťom a rodičom so zdravotným postihnutím alebo so špeciálnymi potrebami a riešenie jazykových a kultúrnych prekážok, aby sa umožnila ich účasť v inkluzívnych a nesegregovaných zariadeniach hlavného vzdelávacieho prúdu;
- f) proaktívnemu poskytovaniu jasných informácií o prínosoch účasti na VSRD a o existujúcich možnostiach, pravidlách oprávnenosti a administratívnych postupoch na získanie prístupu k službám VSRD;
- g) poskytovaniu administratívnej podpory účasti s osobitným dôrazom na rodičov v zraniteľnej situácii alebo zo znevýhodneného prostredia.

Členské štáty by mali zaviesť **právny nárok na VSRD**. Pri určovaní veku, od ktorého vzniká právny nárok by mali členské štáty prihliadať na dostupnosť a dĺžku primerane platenej rodinnej dovolenky, aby sa zabránilo prestávke medzi koncom takejto dovolenky a začatím VSRD.²²

Ako sme už spomínali, pandémia ochorenia COVID-19 okrem iného priniesla aj zhoršenie situácie v prípade násilia páchaného na ženách a domáceho násilia. V tejto súvislosti Európska komisia v marci 2022 predstavila **Návrh SMERNICE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY o boji proti násiliu na ženách a domácemu násiliu**.²³

Rok 2022 však so sebou priniesol aj ďalšie úspechy v oblasti rovnosti medzi ženami a mužmi, v krátkosti spomenieme prijatie nasledujúcich smerníc:

1. SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY o zlepšení rodovej vyváženosti medzi nevykonnými riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných na burze a súvisiacich opatreniach.²⁴
2. NÁVRH Smernice Rady o normách pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie v oblasti rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod, rovnakého zaobchádzania s osobami v oblasti zamestnania a povolania bez ohľadu na ich náboženské vyznanie alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu, rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi v otázkach sociálneho zabezpečenia, ako aj pri prístupe k tovaru a službám a pri dodávaní tovaru a poskytovaní služieb, a o vypustení článku 13 smernice 2000/43/ES a článku 12 smernice 2004/113/ES.
3. NÁVRH Smernice Európskeho parlamentu a Rady o normách pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie v oblasti rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi a rovnosti príležitostí pre ženy a mužov v otázkach zamestnávania a povolania a o vypustení článku 20 smernice 2006/54/ES a článku 11 smernice 2010/41/EÚ.

Medzi úspechy z I.Q roku 2023 patrí prijatie Odporúčania Rady o primeranom minimálnom príjme s cieľom bojovať proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu a dosiahnuť tak vysokú úroveň zamestnanosti podporou primeranej podpory príjmu.²⁵ Toto odporúčanie je realizáciou zásady č. 14 Európskeho piliera sociálnych práv – Minimálny príjem, v zmysle ktorej: „Každý, kto nemá dostatok prostriedkov, má právo na primerané dávky minimálneho príjmu, ktoré zaručujú dôstojný život vo všetkých etapách života, a na účinný prístup k podpornému tovaru a službám. Pre tých, ktorí nemôžu pracovať, by sa dávky minimálneho príjmu mali kombinovať so stimulmi na (opätovné) začlenenie do trhu práce.“

Niektoré z kľúčových zistení štúdie Eurofound zameranej na skúmanie životných podmienok a kvality života počas COVID-u poukazujú na viaceré skutočnosti spôsobujúce nerovnosti medzi ženami a mužmi. Zhrnieme si ich v nasledujúcich odrážkach:

- pokračujúci trend pred pandémie, kedy ženy vykonávajú dvakrát toľko neplatenej práce v porovnaní s mužmi;
- celkový týždenný pracovný čas žien spomedzi zamestnaných osôb (v prípade, ak dochádza ku kombinácii platenej a neplatenej práce – teda opatrovateľských a rodičovských povinností) preyšuje v rámci EÚ o 7 hodín v porovnaní s mužmi;
- ženy častejšie ako muži uvádzajú zhoršenie ich celkového zdravotného stavu;
- ženy tiež zažili vyššie úrovne depresie, nižšiu mieru optimizmu do budúcnosti

a vyššiu mieru ohrozenia chudobou alebo sociálnym vylúčením (psychociálne riziká);

- rapídne sa zvýšil konflikt medzi pracovným a súkromným životom a to najmä v prípade telepracujúcich matiek mladých detí, pričom až 31 % uviedlo, že „vždy“ resp. „väčšinu času“ bolo pre ne ťažké sústrediť sa na prácu kvôli rodinným povinnostiam.

Vychádzajúc zo štúdie by sa štáty mali predovšetkým poučiť z pandémie a zamerať sa na podporu poskytovania kvalitnej, dostupnej a najmä cenovo dostupnej starostlivosti o deti. Pandémia zdôraznila, ako poskytovanie týchto služieb môže podporiť participáciu žien na trhu práce, finančné zabezpečenie a celkovú pohodu.²⁶

Ďalšou zo snáh by malo byť postupné riešenie rodových mzdových rozdielov, a to najmä v prípade práce na skrátenej úväzok, kde sa rozdiel posunul len o veľmi malú hranicu (pre porovnanie v roku 2019 predstavoval 22,7 pb a v roku 2021 20,7 pb), čo súvisí najmä s pretrvávajúcim nerovnomerným rozdelením opatrovateľských povinností medzi ženy a mužov.²⁷

K ďalším pretrvávajúcim problémom, na ktoré upozorňuje Európska komisia patria rodové stereotypy a rodová segregácia na trhu práce. Musíme sa prikloniť k názoru Komisie, podľa ktorej stereotypy vo všetkých sférach života majú veľký vplyv na to, ako si ľudia vyberajú prácu, ktorú robia, a ako ju môžu skombinovať so súkromným životom. Sú základom profesijnej, sektorovej, časovej a hierarchickej segregácie medzi ženami a mužmi. Rodové stereotypy súvisiace s rozdelením opatrovateľských povinností sa väčšinou ukážu ako škodlivé pre ženy a ich kariérny postup. Ženy sa častejšie rozhodujú pre prácu na čiastočný úväzok, čo má vplyv na ich celoživotný príjem vrátane dôchodku a má vplyv na ich kariérne možnosti. Podobne stereotypné normy mužskosti bránia mužom plne sa podieľať na rodičovstve a starostlivosti v širšom zmysle.

Rovnako tak nerovnomerná koncentrácia žien a mužov v rôznych sektoroch trhu práce je v EÚ pretrvávajúcim problémom. 3 z 10 žien pracujú v školstve, zdravotníctve a sociálnej práci (8 % mužov), čo sú odvetvia charakteristické nižšími mzdami. Na druhej strane, takmer tretina mužov je zamestnaná vo vede, technike, inžinierstve a matematike (7 % žien), čo sú odvetvia s vyšším príjmom.²⁸ Podľa EIGE má práve Slovensko (pozn. aj Česká republika) veľký priestor na zlepšenie v uvedených oblastiach.²⁹

Vojnový konflikt na Ukrajine a jeho vplyv na európsku legislatívu

Vykonávacím rozhodnutím Rady (EÚ) 2022/382 sa aktivoval mechanizmus dočasnej ochrany stanovený v smernici 2001/55/ES.³⁰ Tento mechanizmus poskytuje osobám, ktoré utekajú pred inváziou Ruska na Ukrajinu, jasné právne postavenie hneď po ich

príchode do Európskej únie. Dočasná ochrana bude najskôr trvať jeden rok a potom sa môže automaticky dvakrát predĺžiť vždy o šesť mesiacov. Dočasná ochrana bola predĺžená do marca 2024, avšak môže byť ďalej predĺžená do roku 2025, pričom Európska komisia deklaruje prijatie ďalších potrebných krokov, ak to bude nevyhnutné.³¹ Dočasná ochrana zahŕňa povolenie na pobyt, sociálnu pomoc a zdravotnú starostlivosť a prístup k bývaniu, vzdelávaniu a zamestnaniu.³² Inštitút dočasnej ochrany poskytuje jeho príjemcom prístup k celému spektru práv, ako sú osobitná ochrana detí, prístup k vzdelaniu a zdravotnej starostlivosti, ako aj prístup na trh práce, sociálne zabezpečenie, ubytovanie a bývanie.³³

Kľúčovým aspektom dočasnej ochrany je práve už spomenutý **prístup na trh práce**. Skúsenosti ukazujú, že štátni príslušníci tretích krajín, a najmä utečenci, musia často prijať prácu, ktorá nezodpovedá úrovni ich dosiahnutej kvalifikácie. Zabezpečenie jednoduchého a rýchleho mechanizmu uznávania kvalifikácie do značnej miery prispieva k tomu, aby ľudia s dočasnou ochranou mohli pracovať na pracovných miestach, na ktoré sú kvalifikovaní. To uľahčuje ich integráciu a vedie k lepšiemu využívaniu ich zručností, čo je prínosom tak pre nich, ako aj pre hostiteľskú komunitu. Takisto to zabezpečuje, aby ľudia počas trvania dočasnej ochrany získali relevantné skúsenosti a zručnosti, čo pre nich pri návrate do domovskej krajiny predstavuje pridanú hodnotu k ich kvalifikácii. V danej oblasti bolo prijaté ODPORÚČANIE KOMISIE (EÚ) 2022/554 z 5. apríla 2022 o uznávaní kvalifikácií osôb utekajúcich pred inváziou Ruska na Ukrajinu³⁴.

Predmetné odporúčanie Komisie bolo prijaté aj z dôvodu, že Smernica 2005/36/ES³⁵ sa nevzťahuje na štátnych príslušníkov tretích krajín, a to ani na tých, ktorí požívajú dočasnú ochranu. Obsahuje pravidlá uznávania kvalifikácií, ktoré občania EÚ získali v tretích krajinách. V tejto smernici sa však členským štátom ukladá povinnosť neuznať žiadnu kvalifikáciu občanov EÚ, resp. štátnych príslušníkov tretích krajín, týkajúcu sa povolání uvedených v hlave III kapitole III, pokiaľ nie sú splnené minimálne podmienky odbornej prípravy stanovené v uvedenej kapitole. Ide o tieto profesijné oblasti: lekárstvo, špecializované lekárstvo, zdravotná starostlivosť, zubné lekárstvo, veterinárna medicína, pôrodná asistencia, farmácia a architektúra. Ak osoby disponujúce odbornosťou utekajúce pred ruskou agresiou nespĺňajú tieto minimálne požiadavky na odbornú prípravu, je nevyhnutné nájsť riešenia, ako si tieto osoby budú môcť doplniť chýbajúce odborné spôsobilosti a ako možno dosiahnuť ich vhodnú a rýchlu integráciu do trhu práce. Európska komisia si je plne vedomá toho, že uznanie kvalifikácie nebude prvou vecou, na ktorú budú ľudia utekajúci pred vojnou myslieť, preto pre lepší prehľad a usmernenie utečencov a utečieniek rozbehla vlastné webové sídlo Solidarita EÚ s Ukrajinou.³⁶

Európsky parlament prijal dňa 19. mája 2022 Uznesenie o sociálnych a hospodárskych dôsledkoch ruskej vojny na Ukrajine pre EÚ – posilnenie schopnosti EÚ konať³⁷,

v ktorom okrem iného zdôrazňuje, že z krízy spôsobenej ochorením COVID-19 vyplynulo, že migrujúci pracovníci zásadným spôsobom prispievajú k podpore európskych hospodárstiev. Európsky parlament však tiež varuje, že migrujúci pracovníci a pracovníčky sa veľmi často stretávajú so zlými pracovnými a životnými podmienkami, chýbajúcou sociálnou ochranou, odopieraním slobody združovania a práv pracovníkov, diskrimináciou a xenofóbiou a je znepokojený nahlásenými prípadmi pracovného vykorisťovania ľudí prichádzajúcich z Ukrajiny; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby riešili tieto prípady a zabezpečili ochranu práv ukrajinských pracovníkov a priebeh ich integrácie pri plnom rešpektovaní práva, rovnosti a nediskriminácie; je presvedčený, že je potrebné podporovať odbory a organizácie občianskej spoločnosti v celej EÚ, a to aj pri vykonávaní opatrení na ochranu základných pracovných a sociálnych práv utečencov, pri organizovaní a združovaní pracovníkov z radov utečencov a pri posilňovaní ich postavenia.³⁸

Aj keď je prístup na trh práce kľúčovým aspektom dočasnej ochrany³⁹, z dostupných informácií vyplýva, že do verejných služieb zamestnanosti sa zaregistroval iba relatívne nízky počet osôb v produktívnom veku. Uvedený jav môže byť spôsobený fyzickými a psychickými ujмами, prebiehajúcou aklimatizáciou v hostiteľských členských štátoch, nedostatkom informácií o dostupných možnostiach alebo inými prekážkami napríklad jazykovou bariérou alebo povinnosťou starať sa o dieťa.

Európska Komisia prijala OZNÁMENIE KOMISIE o usmerneniach týkajúcich sa prístupu na trh práce, k odbornému vzdelávaniu a príprave a k vzdelávaniu dospelých ľudí utekajúcich pred vojenskou agresiou Ruska voči Ukrajine (2022/C 233/01)⁴⁰, ktoré obsahuje politické usmernenia k opatreniam členských štátov týkajúcim sa prístupu na trh práce, k odbornému vzdelávaniu a príprave a k vzdelávaniu dospelých osôb utekajúcich pred vojenskou agresiou Ruska voči Ukrajine. Európska komisia podnecuje vykonávať usmernenia uvedené v tomto oznámení v súlade so zásadami Európskeho piliera sociálnych práv, ktoré sú dôležité na zaručenie spravodlivých a dobre fungujúcich trhov práce a systémov sociálnej ochrany v Európe. Mnohé opatrenia zahrnuté do akčného plánu pre integráciu a začlenenie na roky 2021 – 2027, ktorý vypracovala Komisia, majú osobitný význam pre ľudí utekajúcich pred ruskou vojenskou agresiou voči Ukrajine. Pozornosť by sa mala venovať aj nediskriminácii a osobitným citlivým miestam niektorých skupín, ktorým hrozí väčšie riziko diskriminácie, vrátane Rómok a Rómov a osôb s menšinovým rasovým alebo etnickým pôvodom, osôb so zdravotným postihnutím a osôb z komunity LGBTIQ+.

Oznámenie sa v časti Prístup na trh práce a prístupu k odbornej príprave venuje piatim hlavným oblastiam, ktoré sú:

1. zamestnanie a samostatná zárobková činnosť;

2. mapovanie zručností a rýchle uznávanie kvalifikácií;
3. počiatočné odborné vzdelávanie a príprava;
4. možnosti zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie pre dospelých na uľahčenie prístupu na trh práce;
5. poskytovanie príležitostí dospelým na dokončenie ich vzdelania.

Európska Komisia v predmetnom oznámení žiada členské štáty, aby pri prijímaní opatrení týkajúcich sa prístupu k zamestnaniu a samostatnej zárobkovej činnosti:

1. sprístupnili informácie:

- o možnostiach podpory ľudí utekajúcich pred ruskou vojenskou agresiou voči Ukrajine;
 - ide o informácie nad rozsah zákonného rámca povinnosti poskytnúť informácie, pričom sa má na mysli poskytnutie informácií vo veciach kariérneho poradenstva, mentorstva, ochrany pred diskrimináciou (najmä počas tehotenstva a ranej výchovy dieťaťa) a opatrení na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom;
- o práve osôb požívajúcich dočasnú ochranu využívať služby stredísk integračných služieb, miestnych orgánov, inštitúcií sociálneho zabezpečenia, potenciálnych zamestnávateľov a sociálnych partnerov.

2. uľahčili integráciu na trh práce:

- podnecovaním osôb prichádzajúcich do EÚ, aby sa čo najskôr prihlásili do miestnych verejných služieb zamestnanosti, napr. tým, že túto informáciu dostanú hneď po príchode alebo v rámci uvítacích centier a služieb;
- zohľadnením potrieb utečencov a utečieniek v činnostiach vnútroštátnych orgánov a verejných služieb zamestnanosti: a to predovšetkým zameraním sa na povolania, v ktorých môžu osoby so štatútom dočasnej ochrany a so štatútom primeranej ochrany podľa vnútroštátneho práva podporovať iných ľudí utekajúcich pred ruskou vojenskou agresiou voči Ukrajine;
 - osobitným zameraním sa na prístup žien na trh práce a na prioritné riešenie potrieb žien s deťmi, a to aj pokiaľ ide o práva ich detí na prístup k vzdelávaniu a starostlivosti v ranom detstve a v školách, aby sa mohli venovať svojim pracovným príležitostiam;
 - zvyšovaním povedomia o rozmanitosti na pracovisku a poskytovaním kurzov občianskej/sociálno-kultúrnej orientácie zameraných na potreby konkrétnych skupín (napr. žien, osôb so zdravotným

postihnutím, menším atď.) a informovaním o právach na nediskrimináciu, ako aj o tom, čo robiť v prípade porušenia týchto práv;

- podporovaním umiestňovania ľudí do odvetví a povolání, v ktorých je nedostatok pracovných síl na trhu práce v hostiteľských členských štátoch;

3. posilnili podporný rámec pre prístup k zamestnaniu a samostatnej zárobkovej činnosti;

4. zabezpečili najširší možný prístup na trh práce osobám so zárobkovou a samostatne zárobkovou činnosťou a to:

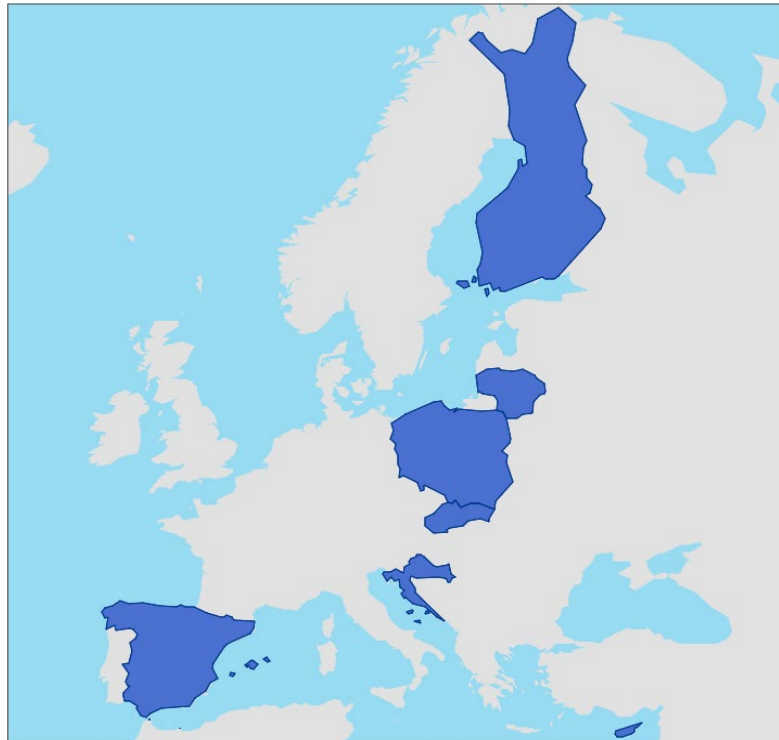
- riešením rizika vykorisťovania a nedeklarovanej práce, a to zabezpečením spolupráce medzi rôznymi aktérmi vrátane orgánov presadzovania práva a inšpektorátov práce v súlade s holistickým prístupom podporovaným v posledných rokoch platformou boja proti nedeklarovanej práci, stratégiou EÚ na boj proti obchodovaniu s ľuďmi (2021 – 2025) a spoločným plánom boja proti obchodovaniu s ľuďmi v snahe riešiť riziká obchodovania s ľuďmi a podporovať potenciálne obeť spomedzi tých, ktorí utekajú pred vojnou na Ukrajinu⁴¹.

Činnosti Európskeho orgánu práce (ELA) súvisiace s vysídlenými osobami prichádzajúcimi z Ukrajiny sa snažia podporiť členské štáty pri ich ochrane pred rizikom nelegálnej práce alebo vykorisťovania na pracovisku.

V tomto kontexte sa hlavné aktivity ELA týkali:

- **EU Talent Pool Pilot** – predstavuje online nástroj na hľadanie zamestnania pre ľudí utekajúcich pred vojnou na Ukrajine, ktorí si hľadajú prácu v EÚ. Pomáha identifikovať a zmapovať ich zručnosti a uľahčuje ich zosúladenie so zamestnávateľmi v EÚ. Všetci uchádzači o zamestnanie, ktorí požívajú dočasnú ochranu podľa smernice EÚ o dočasnej ochrane alebo primeranú ochranu podľa vnútroštátnych právnych predpisov, ktorá im poskytuje právo pracovať v členskom štáte, v ktorom sú registrovaní, si môžu hľadať vhodné pracovné miesto až spomedzi viac ako 3 miliónov dostupných pracovných miest na portáli EURES;

Member States participating in the EU Talent Pool Pilot



Webtools + © EC-GISCO + © EuroGeographics © UN-FAO for the administrative boundaries | Disclaimer

Členské štáty participujúce na projekte EU Talent Pool Pilot ⁴²

- **Osvetových videí na zvyšovanie povedomia⁴³;**
- **Prevenie a boja proti nedeklarovanej práci;**
- Predchádzaniu obchodovania s ľuďmi na účely pracovného vykorisťovania a boj proti nemu prostredníctvom úzkej spolupráce s ostatnými inštitúciami EÚ v súlade so spoločným Plánom boja proti obchodovaniu s ľuďmi⁴⁴, ktorí utekajú pred vojnou na Ukrajinu;
- **Mapovania vnútroštátnych opatrení v oblasti prístupu k zamestnaniu a sociálnemu zabezpečeniu** ponúkaných vysídleným osobám v EÚ a členských štátoch EZVO.⁴⁵

Krajiny EÚ od začiatku vypuknutia konfliktu prijali milióny ľudí z Ukrajiny a približne štyrom miliónom osôb poskytli dočasnú ochranu. Európska komisia zaviedla maximálnu flexibilitu, aby členské štáty mohli na podporu ľudí utekajúcich pred vojnou čerpať aj nevyužitú kohézne fondy na roky 2014 – 2020. Vďaka tomu sa uvoľnilo až 17 miliárd EUR.⁴⁶ Prílev vysídlených osôb na územie EÚ si však vyžaduje spoločné a koordinované úsilie európskych a národných inštitúcií na riešenie potrieb a zmiernenie rizík, ktorým môžu potenciálne tieto osoby čeliť.

Odporúčania Rady Európy

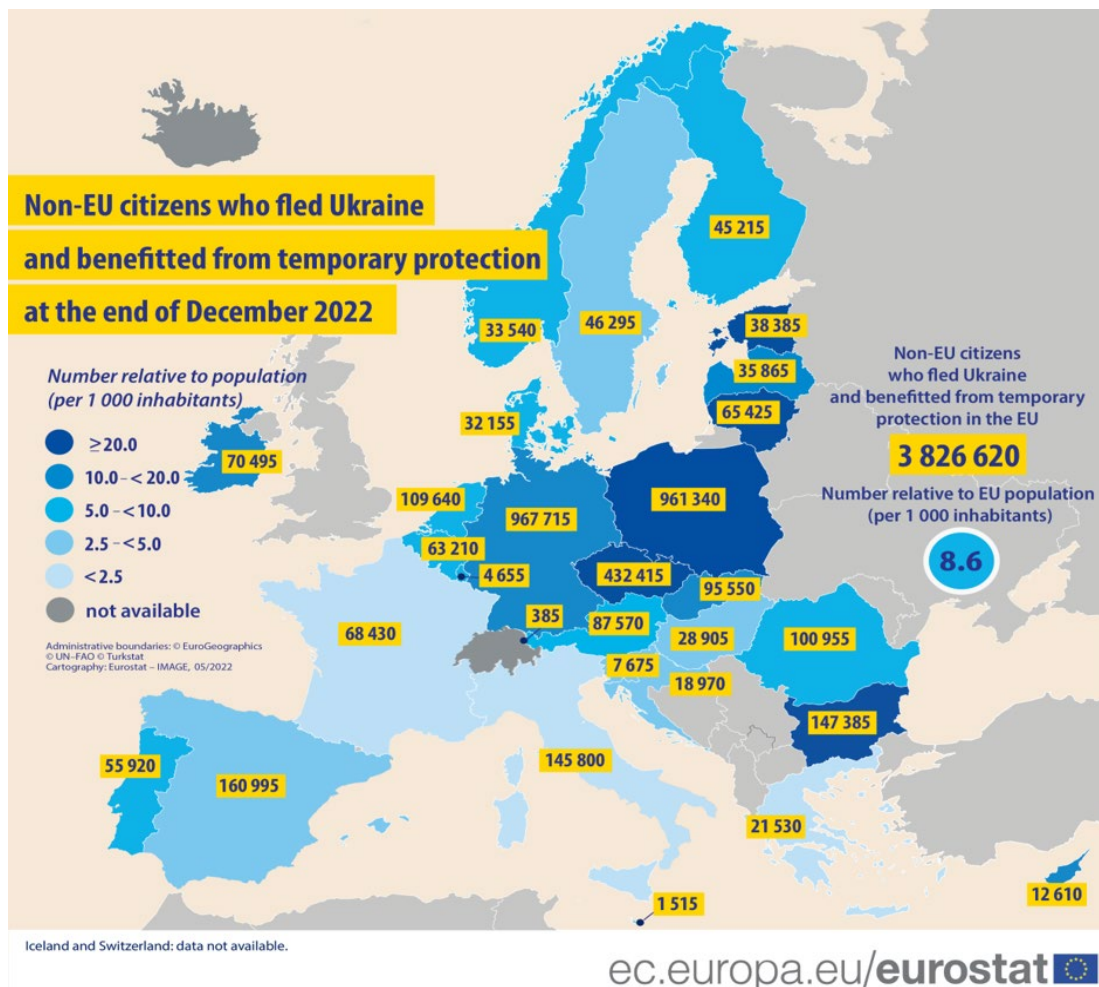
Rada Európy ako medzinárodná organizácia bola založená bezprostredne po druhej svetovej vojne s cieľom rozvoja demokracie a ľudských práv, čo reflektuje aj povaha ňou vydávaných právnych aktov. Pramene práva, prijímané na pôde Rady Európy sú pomerne úzko špecializované a týkajú sa predovšetkým ľudských práv, avšak aj spomedzi nich môžeme nájsť skupinu, ktorá je relevantná k pracovnému právu. Pôjde o tie pramene, ktoré sa týkajú zákazu diskriminácie a rovnakého zaobchádzania, ochrany ľudskej dôstojnosti, osobných údajov, garancie sociálnych práv a koalíciej slobody.⁴⁷ Rada Európy si vo svojej Stratégii rodovej rovnosti na roky 2018 – 2023 už pred vypuknutím konfliktu na Ukrajine určila ako strategický cieľ ochranu práv migrantiek⁴⁸, utečieniek a žien a dievčat žiadajúcich o azyl.⁴⁹ Výbor ministrov prijal dňa 20. mája 2022 na 132. zasadnutí Odporúčanie CM/Rec(2022)17 o ochrane práv migrantiek, utečieniek a žiadateľiek o azyl (ďalej ako „Odporúčanie“). Obsahuje odporúčania vládam členských štátov, aby prijali všetky potrebné opatrenia na presadzovanie a uplatňovanie zásad stanovených v tomto odporúčaní a jeho prílohe, ktoré sú zamerané na zabezpečenie účinného prístupu migrantiek, utečieniek a žiadateľiek o azyl k ich právam a výkonu týchto práv. Personálna pôsobnosť odporúčania sa vzťahuje na migrantky, utečenky a žiadateľky o azyl. Zároveň toto odporúčanie uznáva absenciu medzinárodne dohodnutého pojmu „migrant“⁵⁰.

Z predmetného odporúčania si bližšie zanalyzujeme tie, ktoré sú venované oblasti zamestnanosti a posilneniu ekonomického postavenia.

Rada Európy vyzýva jej členské štáty na prijatie opatrení predchádzajúcich diskriminácii, k podpore prístupu k zamestnaniu tých migrantiek a utečieniek, ktoré sa zdržiavajú v krajine legálne. Migrantkám, utečenkám a žiadateľkám o azyl, ktoré majú povolenie na prácu by členský štát mal zabezpečiť slušné a dôstojné pracovné podmienky, vrátane:

- prijatia opatrení na reguláciu a *zlepšenie ich pracovných podmienok* a na odstránenie všetkých foriem pracovného vykorisťovania a diskriminácie, a to aj v prípade viacnásobnej a intersektorálnej formy diskriminácie;
- podpory pri prístupe na trh práce prostredníctvom samostatnej zárobkovej činnosti a podnikania a to tým, že im poskytnú rovnaké možnosti *odbornej prípravy, celoživotného vzdelávania, mikroúverových schém, pôžičiek na začatie podnikania a rozvoja podnikania ako domácim pracovníkom, ako aj podporovania dobrovoľníctva, sťaží, učňovského vzdelávania a programov sprostredkovania zamestnania*;
- uľahčenia prístupu na trh práce prijatím opatrení na zabezpečenie toho, aby mali prístup k opatreniam na *zosúladenie pracovného a súkromného života vrátane opatrení týkajúcich sa materskej a rodičovskej dovolenky* a pokiaľ možno aj flexibilných pracovných podmienok a zabezpečenia prístupu k zariadeniam starostlivosti o deti a ich využívania na rovnakom základe ako domáce obyvateľstvo⁵¹.

Celkovo od začiatku vypuknutia vojenského konfliktu na Ukrajine o dočasnú ochranu požiadalo takmer 4 milióny utečencov a utečieniek, pričom viac ako 3 milióny žiadostí bolo v prvej polovici roku 2022. Od júna 2022 je možné badať klesajúcu tendenciu žiadostí.



Zo žiadateľov tvorili prevažnú väčšinu dospelé ženy (47 %) a deti (34 %). Približne 69 % vysídlených detí bolo mladších ako 13 rokov a 0,5 % bolo registrovaných ako maloletí bez sprievodu.

Aj napriek mnohým vyššie spomínaným iniciatívam Európskej Komisie a jej agentúr čelia vysídlení Ukrajinci a Ukrajinky niektorým výzvam, ktoré brzdia ich integráciu na trhu práce a to:

- uznávanie ich zručností a kvalifikácií;
- ovládanie jazyka hostiteľskej krajiny;
- prítomnosť traumy alebo iných psychologických problémov;
- starostlivosť o deti a iných členov rodiny.⁵²

Socio-ekonomické východiská dopadu mimoriadnej situácie na trh práce v Európe

Vojna Ruska proti Ukrajine vyvolala najväčšie vysídlenie európskych občanov a občanov od druhej svetovej vojny. Takmer 18 miliónov ľudí, čo je približne 40 % obyvateľstva Ukrajiny, naliehavo potrebuje ochranu a humanitárnu pomoc.⁵³ Podľa Úradu vysokého komisára pre utečencov (ďalej ako „UNHCR“) bolo v celej Európe zaznamenaných k 7. marcu 2023 viac ako osem miliónov osôb, ktoré boli nútené opustiť Ukrajinu.⁵⁴ Znamená to, že opustili nielen svoje domovy a rodiny, ale v mnohých prípadoch to značí aj ukončenie pracovnej činnosti. Ukrajinskí utečenci a utečenkysivo svojich hostiteľských krajinách hľadajú nielen nový domov, ale aj nové zamestnanie.

Európska únia navrhla implementovať smernicu o dočasnej ochrane s cieľom ponúknuť rýchlu a účinnú pomoc osobám utekajúcim pred vojnou, ktorá bola rýchlo a jednomyselne prijatá v marci 2022.⁵⁵ Tieto opatrenia pomohli uľahčiť integráciu ľudí vysídlených z Ukrajiny v oblasti poskytovania povolenia na pobyt, v prístupe k zamestnaniu, k sociálnej a lekárskej starostlivosti a v neposlednom rade k vhodnému ubytovaniu alebo bývaniu.

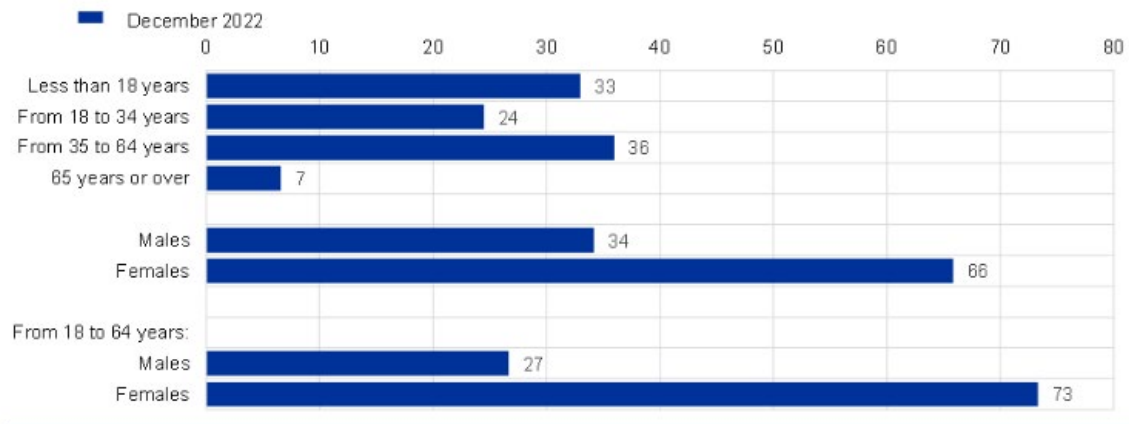
V Európe sa o dočasnú ochranu alebo o podobný typ ochrany zaregistrovalo 5 246 661 ľudí z Ukrajiny.⁵⁶ Viac ako 1 miliónov utečencov a utečieniek eviduje Poľsko a Nemecko.⁵⁷ Treťou krajinou s najvyššou evidenciou utečeneckých osôb je Česká republika, a to s počtom 519 964 osôb. Bulharsko, Taliansko a Španielsko evidujú od 140 000 do 175 000 utečeneckých osôb. Krajiny ako je Rumunsko, Rakúsko, Francúzsko a v neposlednom rade Slovensko, evidujú vyše 100 000 utečencov a utečieniek z Ukrajiny.⁵⁸

Väčšinu osôb utekajúcich z Ukrajiny tvoria ženy

Všeobecná mobilizácia na Ukrajine bráni väčšine mužov vo veku 18 až 60 rokov opustiť krajinu. Z toho dôvodu Ukrajinu opúšťajú predovšetkým ženy a matky s deťmi. Medzi osobami so statusom dočasnej ochrany je 33 % detí do 18 rokov, 60,4 % osôb vo veku od 18 do 64 rokov a 6,6 % osôb nad 65 rokov. Z hľadiska pohlavia je 34,2 % mužov a 65,8 % žien. Treba však poznamenať, že približne polovicu utečencov-mužov tvoria deti mladšie ako 18 rokov. Preto, keď vezmeme do úvahy populáciu v produktívnom veku vo veku od 18 do 64 rokov, iba 26,7 % tvoria muži a 73,3 % ženy.⁵⁹

The demographic composition of beneficiaries of temporary protection in the euro area

Percentages



Obrázok 2/ Demografické zloženie príjemcov dočasnej ochrany v eurozóne

Zdroj: Eurostat a Európska centrálna banka

Z vyššie uvedených dôvodov je nutné nazerať na momentálne potreby integrácie utečencov a utečieniek a to nielen v spojení s trhom práce, ale aj cez rodovú perspektívu. Tvorba špecifických opatrení pre matky s deťmi a pre osoby starajúce sa o starších ľudí sa javí ako esenciálna pre zefektívnenie vstupu Ukrajčiek a Ukrajincov na trh práce v hostiteľskej krajine. Ženy s utečeneckým statusom taktiež častejšie čelia vyššiemu riziku dlhodobej nezamestnanosti v porovnaní s domácim obyvateľstvom, ako aj inými skupinami prisťahovaleckých osôb. Je potrebné zdôrazniť, že ženy a deti prichádzajúce do cudzej krajiny s malým majetkom a bez sociálnej siete môžu čeliť vyššiemu nebezpečenstvu obchodovania s ľuďmi, vykorisťovania alebo sexuálneho násillia.⁶⁰

Miera zamestnanosti osôb utekajúcich z Ukrajiny

Nedávny prieskum UNHCR naznačuje, že približne 40 % ľudí so statusom dočasnej ochrany bolo k februáru 2023 zamestnaných alebo samostatne zárobkovo činných, čo zodpovedá približne polovici ľudí, ktorí predtým, ako boli nútení opustiť svoj domov, pracovali na Ukrajine.⁶¹

Napríklad v Estónsku, v krajine kde je prílev osôb z Ukrajiny taktiež pomerne vysoký, si našlo zamestnanie približne 55 % osôb z celkového počtu Ukrajincov a Ukrajčiek s dočasnou ochranou v produktívnom veku, kým v Litve je tento podiel približne 50 %. Ukazuje sa, že v týchto krajinách ide predovšetkým o pracovné profesie vo výrobe, stavebníctve, veľkoobchode a maloobchode, ubytovacích a stravovacích službách a administratívnych službách.⁶²

Pokiaľ ide o celkový nárast pracovnej sily v eurozóne, odhady naznačujú, že môže ísť o nárast 0,5 % až 0,8 % pracovnej sily (čiže o viac ako o 1,2 milióna pracujúcich osôb).

Z jednotlivých krajín je najväčší nárast pracovnej sily zaznamenaný v troch krajinách: Česká republika (2,2 %), Poľsko (2,1 %), Estónsko (1,9 %). Pre niekoľko ďalších krajín sa vplyv odhaduje medzi 1 % a 1,5 % (Maďarsko, Lotyšsko, Slovenská republika, Litva, Rumunsko). Pre všetky ostatné krajiny sa očakáva, že relatívna zmena bude oveľa nižšia, najviac 0,5 %.⁶³

Avšak vyššie spomenuté čísla je potrebné vnímať ako horné hranice. Podľa dostupných prieskumov, mnohí ukrajinskí utečenci a utečenky sa po skončení vojny plánujú vrátiť späť na Ukrajinu. Vysoký stupeň neistoty okolo budúceho priebehu vojny sťažuje presné posúdenie, koľko ľudí z Ukrajiny je ochotných zostať v eurozóne natrvalo. Napríklad podľa nedávneho nemeckého prieskumu v Nemecku by 37 % ukrajinských utečencov a utečieniek chcelo zostať natrvalo alebo aspoň niekoľko rokov. Odísť po skončení vojny plánuje 34 %.⁶⁴

Pomoc s integráciou na trh práce je potrebná najmä v oblasti hľadania zamestnania zodpovedajúceho predchádzajúcim pracovným skúsenostiam. Podľa výskumu *Agentúry Európskej únie pre základné práva* (ďalej ako „FRA“) takmer polovica ľudí z Ukrajiny, ktorí mali v hostiteľskej krajine platenú prácu uviedla, že ich súčasné zamestnanie je pod ich úrovňou vzdelania. Pričom častejšie sa tento problém vyskytoval u žien (51 %) ako u mužov (39 %). Približne tretina ľudí (35 %) mala prácu zodpovedajúcu úrovni ich vzdelania.⁶⁵ Mnohí ľudia pracujú na nízko kvalifikovaných pracovných miestach alebo využívajú pracovné agentúry, ktoré môžu vykonanú prácu peňažne znevýhodňovať, problémom sú aj práce vykonávané mimo formálnych pracovných podmienok. Tieto prekážky môžu byť spojené aj s medzerami v rámci poskytovania informácií.⁶⁶

Výsledky prieskumu z *Európskeho podporného úradu* pre azyl a Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj o prichádzajúcich osobách z Ukrajiny zbieral informácie o hlavných pracovných kategóriách utečencov a utečieniek pred odchodom z Ukrajiny. Príkladom sú utečenci a utečenky so skúsenosťami v oblasti „vzdelávania, vyučovania“ alebo „zdravotníctva, biologických vied“ čelia výraznejším prekážkam na trhu práce v hostiteľských krajinách v porovnaní s menej profesijnými povolaniami.⁶⁷ Táto skutočnosť upozorňuje na potrebu osobitných podporných opatrení pre urýchlenie overovania a uznávania zahraničných kvalifikácií. Mapovanie oblastí odborných profesií medzi ľuďmi z Ukrajiny môže jednotlivým hostovským krajinám pomôcť pri tvorbe adresnejších opatrení v oblasti trhu práce.

Poland	Czechia	Lithuania	Romania	Sweden
Other professionals, occupations (18 %)	Other professionals, occupations (19 %)	Other professionals, occupations (19 %)	Other professionals, occupations (20 %)	Other professionals, occupations (14 %)
Sales, communication (9 %)	Sales, communication (10 %)	Sales, communication (15 %)	Management, administration (10 %)	Sales, communication (11 %)
Management, administration (9 %)	Management, administration (9 %)	Management, administration (7 %)	Sales, communication (6 %)	Education, teaching (10 %)
Healthcare, life science (6 %)	Healthcare, life science (6 %)	Education, teaching (5 %)	Healthcare, life science (6 %)	Management, administration (9 %)
Education, teaching (5 %)	Education, teaching (6 %)	Healthcare, life science (4 %)	Education, teaching (6 %)	Healthcare, life science (3 %)

Obrázok 3 Hlavné predchádzajúce pracovné kategórie vo vzťahu k súčasnej krajine

Zdroj: European Union Agency for Asylum (EUAA), 2022 Joint report: Forced displacement from and within Ukraine: Profiles, experiences, and aspirations of affected populations

Medzi ďalšie prekážky, ktoré boli vo viacerých prieskumov patria napríklad obmedzené znalosti jazyku hostovskej krajiny, nedostatočné pokrytie zariadení o starostlivosť o deti alebo starších príslušníkov rodiny, či spomínané komplikácie pri uznávaní vysokoškolských diplomov a iných kvalifikácií.⁶⁸ Starostlivosť o iného člena rodiny sa javí ako výrazný problém naprieč všetkými krajinami. Výskum FRA ukázal, že takmer 30 % ľudí nemohlo pracovať kvôli zodpovednosti za starostlivosť detí alebo starých, či chorých príbuzných. Pričom táto prekážka sa objavuje výraznejšie u žien.⁶⁹

Problém na pracovnom trhu tvorí v súčasnosti aj vykorisťovanie, a to najmä pri prácach vo výrobe, v cestovnom ruchu a pohostinstve.⁷⁰ Bez ohľadu na úroveň vzdelania sú ukrajinskí utečenci a ukrajinské utečienky jednou z najzraniteľnejších skupín na trhu práce.

Situácia v krajinách s najvyšším príchodom utečencov a utečieniek z Ukrajiny

POĽSKO

V Poľsku tvoria 84 % všetkých dospelých ženy a deti tvoria 41 % utečencov.⁷¹ Krajina reaguje pomerne rýchlo na potreby Ukrajincov a Ukrajiniiek pri zamestnávaní, o čom svedčí aj aktuálny report EWL Migration platform, ktorý ukazuje, že 82 % osôb z Ukrajiny je zamestnaných. Takmer 1/4 z nich si našla prácu v priebehu prvého mesiaca pobytu v Poľsku a 34 % si našlo prácu do 1 až 3 mesiacov po príchode do Poľska.⁷²

Poľsko náležite reagovalo na potreby Ukrajincov a Ukrajiniiek na trhu práce a v júni 2022 spustilo webový portál Praca w Polsce („Práca v Poľsku“)⁷³, ktorý podporuje zamestnávanie Ukrajincov a Ukrajiniiek na pozíciách zodpovedajúcich ich pracovnej kvalifikácii. Pomocou portálu je možné poskytnúť informácie o svojom vzdelaní, kvalifikácii a predchádzajúcom zamestnaní, ktoré sa následne sprístupní poľským zamestnávateľom v anonymnej forme. Od novembra 2022 je na platforme viac ako 250 000 pracovných ponúk.⁷⁴

Nórska rada pre utečencov (Norwegian Refugee Council ďalej aj ako „NRC“) vypracovala štúdiu s názvom Ekonomická inklúzia ukrajinských utečencov v Poľsku, napriek vysokej zamestnanosti ľudí z Ukrajiny, identifikovala nasledovné naliehavosti:

- Zatiaľ, čo osoby zúčastnené na výskume vyjadrili potrebu príjmu, typy zamestnania a príležitosti, ktoré hľadajú sa značne líšia v závislosti od očakávanej dĺžky pobytu, prístupu k starostlivosti o deti, bývania a prístupu k doprave.
- Uplatnenie odborných kompetencií na trhu práce je veľmi úzko previazané so schopnosťou ovládať poľský alebo anglický jazyk.
- Neistota ohľadom budúcnosti bráni ich schopnosti zaviazať sa dlhodobejšie k pracovným príležitostiam.
- Ukázala sa veľká preferencia flexibilnej práce alebo práce na čiastočný úväzok, ktorá by umožnila zosúladať prácu so starostlivosťou o deti a o starších ľudí.
- Bola vyjadrená potreba prehĺbenia vedomostí ohľadom fungovania trhu práce vrátane legislatívnych náležitostí.
- Starostlivosť o deti je hlavným problémom väčšiny žien a je často uvádzaná ako prekážka pri hľadaní zamestnania napriek ich ambíciám.⁷⁵

NEMECKO

Od vypuknutia vojny na Ukrajine bolo v Nemecku vykonaných viacerých hĺbkových výskumov o ich situácii a integrácii v krajine. Všetky výskumy silno potvrdzujú, že viac než 80 % osôb utekajúcich z Ukrajiny tvoria ženy, najväčšie zastúpenie majú matky vo veku 30–49 rokov s deťmi.⁷⁶

Väčšina prichádzajúcich ľudí z Ukrajiny je všeobecne dobre vzdelaná. Vysokoškolským alebo univerzitným vzdelaním 2. stupňa disponuje 71 % ľudí a 7 % disponuje titulom PhD. Dotazníkové prieskumy v Nemecku ukazujú, že osoby s utečeneckým statusom z Ukrajiny vo veľkej miere pracovali na Ukrajine pred vypuknutím vojny. Zaujímavosťou je, že väčšina osôb z Ukrajiny inklinuje k tomu, aby sa usadili vo vidieckych oblastiach.⁷⁷

Počet osôb, ktoré chcú zostať v Nemecku minimálne dva roky mierne prevyšuje počet osôb, ktoré sa plánujú vrátiť. Táto skutočnosť nám napovedá, že inklúzia Ukrajincov

a Ukrajiniiek v Nemecku prebieha jednoduchšie v porovnaní s ostatnými európskymi krajinami. Výskum spravený na skupine 11 000 osôb ukázal, že najdôležitejšie dôvody pre výber Nemecka ako cieľovej krajiny boli: kontakt s príbuznými, ktorí tam už boli (60 %), dodržiavanie ľudských práv (29 %), sociálny systém (22 %), vzdelávací systém (12 %), priateľská kultúra voči prisťahovalectvu (12 %) a silná ekonomika (10 %). Veľká väčšina ľudí prichádzajúca z Ukrajiny sa cítila vítaná po príchode do Nemecka, opačný pocit malo len 7 %.

Výskum prezentoval, že na úrade práce bolo evidovaných 74 % z opýtaných ľudí). V platenej práci je zamestnaných 83 % (prevažne v prácach s „bielymi goliermi“)⁷⁸, 8 % vo fyzickej práci a 8 % sú samostatne zárobkovo činné osoby; 88 % pracuje v sektore služieb.⁷⁹

Šance na integráciu na nemeckom trhu práce sú pomerne značne vysoké. Ukrajinskí utečenci a ukrajinské utečienky, ktorí sa pod vplyvom vojny presídlili do Nemecka sú väčšinou pripravení pracovať v Nemecku. Iba štvrtina opýtaných ukrajinských utečencov a utečieniek povedalo, že nemajú záujem o zamestnanie v Nemecku alebo odhadovali svoje šance nájsť si zamestnanie ako nízke (medzi nimi sú väčšinou starší ľudia, niektorí z nich v dôchodkovom veku).

Nemecko momentálne aktívne pracuje s predpokladom, že ľudia z Ukrajiny zostanú v Nemecku dlhodobo, v lepšom prípade natrvalo. Táto situácia si vyžaduje, aby sa už teraz začalo pracovať na nových legislatívnych podmienkach po marci 2024, kedy sa skončí platnosť súčasných nariadení zaručujúcich ľuďom z Ukrajiny právo na pobyt v EÚ.

Štúdie upozorňujú, že ochota usadiť sa bude rásť, keď deti v krajine začnú pravidelne navštevovať miestne školy. Nemecko zároveň kladie veľký dôraz na účasť všetkých ľudí prichádzajúcich z Ukrajiny na jazykových a integračných kurzoch. Uvažuje sa aj nad prijímaním ukrajinských učiteľov a učiteliek do nemeckých škôl (podrobné usmernenia k tejto problematike vypracovávajú jednotlivé spolkové krajiny).⁸⁰

Vysoká kvalifikácia ľudí z Ukrajiny nahráva do situácie na trhu práce v Nemecku. Podľa odhadov IAB bude krajine do roku 2035 chýbať 7 miliónov pracovníkov a pracovníčok.⁸¹ Túto medzeru by mohla čiastočne vyplniť nová ukrajinská pracovná sila. Realizácia takéhoto scenára závisí predovšetkým od jazykových schopností osôb z Ukrajiny, minimalizácie byrokratických prekážok pri uznávaní odborných kvalifikácií a poskytovaní kvalifikačného vzdelávania. Treba poznamenať, že v pôvodných pracovných pozíciách na Ukrajine pracovalo relatívne veľa žien v akademických, technických alebo lekárskejších profesiách, čo sú oblasti, kde Nemecko identifikuje veľký nedostatok personálu.

ČESKÁ REPUBLIKA

V Českej republike na konci januára 2023 malo prácu 94 400 ľudí z Ukrajiny. Celkovo si našlo pracovné miesto za posledný rok 190 400 ľudí so statusom dočasnej ochrany. Viac ako dve tretiny tvoria ženy. Výskum, ktorý v roku 2022 robil Sociologický ústav Akadémie vied v ČR v spolupráci s organizáciou PAQ research v oblasti uplatnenia Ukrajincov a Ukrajiniiek na trhu práce identifikoval, že v súčasnosti platenú prácu vykonáva 40 % utečencov a utečieniek z Ukrajiny. Väčšina ľudí pracuje cez 30 hodín týždenne a časť je stále zamestnaná na Ukrajine a pracuje na diaľku (približne 8%).⁸²

V rámci osôb s rodičovskými povinnosťami častejšie pracujú tie osoby, ktoré našli umiestnenie pre svoje deti v zariadeniach starostlivosti o deti a bývajú v štandardnom bytovom priestore.

Veľká časť ľudí prichádzajúcich z Ukrajiny má, podľa vyššie zmieneného výskumu, relatívne vysoké kvalifikácie a špecializácie. Avšak 44 % zamestnaných osôb uviedlo, že pracuje na výrazne nižšej pozícii, ako pracoval pôvodne na Ukrajine. Miernesipohoršilo 21 % pracujúcich ľudí a tretine sa podarilo zachovať si úroveň svojej predchádzajúcej kvalifikácie. Z ľudí, ktorí označili, že zažívajú prepád vo svojej kvalifikácii, je väčšina zamestnaná v oblasti pomocných a manuálnych prác.⁸³ Skutočnosť, že utečenci a utečienky v Českej republike pracujú prevažne v nízko kvalifikovaných profesiách potvrdzuje aj výskum Národného inštitútu SYRI v Českej republike.⁸⁴

S povahou nižšie kvalifikovaných prác súvisí aj informácia, že vo väčšine zamestnaní majú Ukrajinci a Ukrajinky nižší príjem, ako je priemer v Českej republike. Pre agentúry, ktoré práce sprostredkujú pracuje približne 13 %, čo môže mať tiež za následok zníženie príjmu. Mimo formálnu ekonomiku pracuje približne 8 % ľudí.⁸⁵

Zamestnávateelia pri výbere pracovnej sily pre stredné a vysoko kvalifikované pracovné pozície identifikujú znalosť češtiny, možný návrat na Ukrajinu a kvalifikáciu získanú v Českej republike ako dôvody pre uprednostnenie českých občanov a občianok pred ľuďmi z Ukrajiny.⁸⁶

Pre efektívnejšiu integráciu ľudí z Ukrajiny na trh práce a pre prácu s nevedomými predsudkami voči tejto skupine obyvateľstva Ministestvo práce a sociálnich vecí v ČR spustilo informačnú kampaň, ktorá má slúžiť na vyvracanie naratív v spoločnosti, ktorý by naznačoval, že Ukrajinci a Ukrajinky zaberajú českým občanom a občiankam pracovné miesta alebo len poberajú humanitárne dávky.⁸⁷

Okrem tejto aktivity, *Ministestvo práce a sociálnich vecí v ČR* v spolupráci s UNICEF vyhlásilo novú dotačnú výzvu na podporu začleňovania rodín z Ukrajiny. „Podporené služby sa majú zameriavať na vytvorenie aktivít pre najmenšie deti do 6 rokov a komplexnú podporu ich rodín – od tlmočnických služieb a jazykových kurzov, cez

aktivity podporujúce zladovanie rodinného a pracovného života, rozvoj rodičovských kompetencií až na sprevádzanie na úrady, pomoc pri zápisoch detí do škôlok a škôl, poskytovanie sociálnych služieb či psychosociálnej podpory,“ uvádza tlačová správa rezortu.⁸⁸ V oblasti starostlivosti o deti vyššie spomenutý rezort rýchlo reagoval už v čase vypuknutia vojny, kedy pripravil dotačnú schému pre adaptačné detské skupiny pre deti Ukrajincov a Ukrajiniiek. Podľa zákona o zamestnávaní a sociálnom zabezpečení utečencov môžu ich deti chodiť do detských skupín aj vtedy, ak ich rodičia prácu nemajú. Využívať môžu aj firemné detské skupiny. V tomto prípade výdavky na starostlivosť hradí štát.⁸⁹

Celkovo možno konštatovať, že napriek relatívne vysokej pracovnej aktivite Ukrajincov a Ukrajiniiek v Českej republike, jazyková bariéra, neuznávanie kvalifikácií a nedostatok miest v zariadeniach o starostlivosť o deti môže viesť k tomu, že sa Ukrajinci a Ukrajinky sa uplatňujú majoritne v nekvalifikovaných a menej platených pozíciách.

Oblasti opatrení pre zefektívnenie prístupu na trh práce

Trh práce a integrácia utečencov a utečieniek z Ukrajiny sa stáva čoraz aktuálnejšou otázkou. Na základe dostupných informácií možno konštatovať, že socioekonomické profily utečencov a utečieniek sa líšia od situácie ľudí, ktorí boli súčasťou utečeneckých vln z iných krajín. Ukrajinci a Ukrajinky sú dobre vzdelaní a v mnohých prípadoch disponujú vysokými odbornými kvalifikáciami. Vyššie vzdelanie zvyšuje riziko podzamestnanosti a nesúladu zručností. I keď v krajinách ako Nemecko je ich odborné uplatnenie na trhu práce pomerne časté, pre iné krajiny je poskytnutie zamestnania zodpovedajúceho odborným schopnostiam stále výzvou. Väčšinu ľudí z Ukrajiny tvoria ženy s deťmi, ktoré sa často stretávajú s problémami zosúladiť rodinný a pracovný život. Bez podchytenia tejto prekážky budú mať ženy problém nájsť si prácu, zabezpečiť si jedlo a ubytovanie a vykonávať iné úlohy.

Prieskumy ohľadom možnosti návratu ľudí naspäť na Ukrajinu môžu vyvolávať otázky týkajúce sa optimálnosti investícií do špecifických opatrení hostiteľských krajín. Napriek tomu nedostatok pracovnej sily v niektorých krajinách poskytuje dobré predpoklady pre úspešnú integráciu ľudí z Ukrajiny. Avšak všetko závisí od ochoty krajín naďalej odstraňovať bariéry pri vstupe na trh práce, v rozvíjaní kvalifikácie a v konečnom dôsledku v dosahovaní ekonomickej stability osôb z Ukrajiny. Tento prístup sa ukazuje ako prospešný nielen pre utečencov a utečenky, ale aj pre samotnú ekonomiku hostiteľských krajín.

Z vyššie uvedených záverov výskumov z rôznych krajín, možno identifikovať niekoľko spoločných ukazovateľov, ktoré môžu vytvárať bariéry pri vstupe na trh práce. Na ich základe možno formulovať nasledovné odporúčania pre hostiteľské krajiny:

- **Popri poskytovaní podpory integrácie hlavného prúdu trhu práce zväžiť aj implementáciu cielených opatrení, ktoré lepšie zohľadňujú špecifiká**
- **potreby a výzvy utečieniek** – napr. v oblasti starostlivosti, rodovo podmieneného násillia, terapeutickkej podpory a pod.
- **Posilniť a urýchliť možnosť uznávania kvalifikácií** – rozšírenie a zrýchlenie kapacít notárskeho overovania, štandardizácie a zrýchlenia procesu skúšok na preukázanie profesie, umožnenie preukázania spôsobilosti cez zamestnávateľa, zrušenie poplatkov za uznávanie kvalifikácií.
- **Zaviesť opatrenia na podporu uplatnenia primeraných zručností** – poskytovanie nástrojov na to, aby miesto akejkoľvek zárobkovej činnosti bol priestor na uplatnenie svojich pracovných skúseností na približne rovnakej úrovni ako v domáckej krajine.
- **Výrazne posilniť jazykové vzdelávanie** – podpora bezplatnej jazykovej výučby (online alebo prezenčne), posilnenie výučby vo vidieckych oblastiach, kde prístup k doprave môže byť obmedzený, vytvorenie opatrení pre zamestnávateľov, ktoré by umožnili uvoľňovať zamestnanectvo v pracovnej dobe na participáciu na jazykových kurzoch.
- **Vytvárať podmienky pre možnosť starostlivosti o deti počas konania jazykových kurzov.**
- **Posilniť dostupnosť detských skupín a predškolského vzdelávania** – najmä v preťažených regiónoch s obmedzenou ponukou zariadení starostlivosti o deti, ale aj vo vidieckych oblastiach, kde sú možnosti dopravy obmedzené.
- **Podporovať rozvoj vznikajúcich zariadení starostlivosti o deti** – vrátane podpory zamestnávateľských subjektov, pre tvorbu takýchto zariadení v zamestnaneckých priestoroch.
- **Podporovať možnosti dopravy na pracovné pohovory** – poprípade podporovať dopravu detí do a zo škôl.
- **Podporovať prístup k stabilnému bývaniu po nadobudnutí zamestnania** – posilnenie pomoci pre lepšie porozumenie zmluvám o prenájme a finančná pomoc s nákladmi na nájomné za prvý mesiac a na zálohu, ktorá sa vyžaduje pri väčšine ubytovania vopred.
- **Zvýšiť ostražitosť v oblasti neformálnej ekonomiky** – upozorňovanie na nástrahy neformálnej ekonomiky a zneužívanie pracovnej sily utečencov a utečieniek.
- **Vyvíjať aktivity pre lepšiu inklúziu ukrajinského obyvateľstva v krajine** – vytváranie informačných kampaní pre zamestnávateľov a domáce obyvateľstvo pre účely odstraňovania predsudkov o utečencoch a utečenkách, vytváranie aktivít pre adaptovanie ukrajinského obyvateľstva v rámci hosťujúcich krajín a hlbšie pochopenie kultúrnych a iných aspektov života v danej krajine.

Zo strany zamestnávateľských subjektov je odporúčané:

- **Posilniť istotu a možnosť plánovania u zamestnávateľov** – napríklad objasniť podmienky predĺženia dočasnej ochrany a následného získavania pracovného povolenia.
- **Umožniť započítanie pobytu utečencov a utečieniek od dátumu registrácie v krajine do doby nutnej na získanie trvalého pobytu** – pri vyššej istote možno predpokladať vyššiu ochotu zamestnávateľov k investíciám do jazykového vzdelávania, rekvalifikácií a pod.

Právne východiská dopadu mimoriadnej situácie na trh práce v Slovenskej republike

Mimoriadne udalosti ostatných rokov mali významný dopad na trh práce a rovnováhu medzi súkromným, rodinným a pracovným životom zamestnancov a zamestnankýň. Nástup pandémie ochorenia COVID-19 začiatkom roka 2020 a vojna na Ukrajine, ktorá začala v 24. februára 2022 sú podstatnými míľnikmi, ktoré ovplyvnili pracovné podmienky na Slovensku. Úvodom je nutné konštatovať, že slovenská pracovnoprávna legislatíva nebola pripravená na akékoľvek neštandardné situácie a normy pracovného práva začiatkom roka 2020 v stave *de lege lata* neupravovali akékoľvek možné dopady mimoriadnych udalostí na pracovnoprávne vzťahy. Pandémia ochorenia COVID-19, ako aj vojna na Ukrajine a s ňou spojená migrácia však priniesla potrebu spružniť normy spoločenského života a okamžite reagovať na vzniknutú situáciu. Uvedené mimoriadne udalosti odkryli vážne nedostatky slovenského pracovného trhu a jeho regulácie, ako aj s tým spojených odvetví, a to najmä v oblasti nelegálnej práce, neplatenj práce žien, nedostatku flexibilných foriem zamestnávania, homogénnych profesií zastúpených ženami, nedostatku miesta v predškolských zariadeniach, nedostatočných kompenzácií, domáceho a rodovo podmieneného násillia a mnoho ďalších. Spoločným menovateľom menovaných negatívnych dopadov však je, že sa výrazne negatívnejšie podpísali na pracovných podmienkach žien a (ne)rovnováhe medzi súkromným, rodinným a pracovným životom zamestnankýň. Záverečná správa prieskumu Ženy v čase krízy: dopad pandémie ochorenia COVID-19 na život žien realizovaná Inštitútom pre výskum práce a rodiny v roku 2022, jednoznačne potvrdzuje, že pandémia a s ňou spojené opatrenia mali negatívny dopad na prácu a pracovné uplatnenie žien.⁹⁰ V zmysle uvedeného prieskumu sa finančná situácia významne zhoršila 7,5 % respondentiek a rovnaké percento respondentiek stratilo zamestnanie. Zásadnú zmenu povahy práce pozorovalo až 8,8 % respondentiek a 22,5 % respondentiek malo problém zosúladiť súkromný a rodinný život s prácou. Alarmujúcim údajom je, že až 57,8 % respondentiek vykonáva prácu v domácnosti a starostlivosť o dieťa bez pomoci partnera či partnerky, a to napriek existujúcemu partnerskému vzťahu.⁹¹

Aj na základe uvedeného je možné konštatovať, že dopad mimoriadnych udalostí pocítili ženy na trhu práce významnejším spôsobom ako muži. Opatrenia, ktoré boli prijaté zasahovali komplexne do sféry súkromného, rodinného a pracovného života. Ďalej je nutné konštatovať, že opatrenia prijímané na odstránenie následkov mimoriadnych udalostí pandémie ochorenia COVID-19 a vojny na Ukrajine a s ňou spojenej migrácie mali v Slovenskej republike rozličnú povahu. Ďalej sa preto budeme venovať analýze jednotlivých opatrení v dvoch samostatných skupinách, a to analýza opatrení na zmiernenie dopadu následkov pandémie ochorenia COVID-19 na trh práce a analýza opatrení na zmiernenie dopadu následkov vojny na Ukrajine a s ňou spojenou migráciou na trh práce.

Opatrenia na zmiernenie dopadu následkov pandémie ochorenia COVID-19 na trh práce

Pandémia ochorenia COVID-19 zasiahla slovenskú pracovnoprávnu legislatívu a s ňou súvisiace právne predpisy absolútne nepripravené. Legislatívny zbor vopred nepočítal s možnosťou vyhlásenia mimoriadnej situácie či núdzového stavu a ich dopadu na trh práce. V čase nástupu pandémie ochorenia COVID-19 v marci 2020 preto existovalo vyše mesiaca právne vákuum, ktoré bolo odstránené až prijatím novely zákona č. 311/2001 Z. z. zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej ako „zákonník práce“) v apríli 2020. V súvislosti s novelizáciou zákonníka práce boli prijaté novely aj ďalších súvisiacich právnych predpisov a postupne aj iné opatrenia, ktorých cieľom bolo zmierniť či odstrániť dopad pandémie na pracovnoprávne vzťahy a trh práce. Právne vákuum v tak exponovanom čase, ako je nástup pandémie a zatváranie prevádzok je neželaným stavom, ktorý má významne negatívny dopad na právnu istotu a extenzívne aj na princípy právneho štátu. Domnievame sa, že napriek existencii kontrolných mechanizmov a orgánov nebude možné spätne zistiť rozsah porušení práv a právom chránených záujmov zamestnancov a zamestnankyň, ktorých sa zamestnávateľa pre absenciu právnej regulácie dopustili. Uvedenému nasvedčujú aj dáta, nakoľko počet vykonaných kontrol zameraných na dodržiavanie zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, bol v roku 2020 takmer o polovicu nižší ako v roku 2019.⁹² De lege ferenda je preto nevyhnutné, aby právne predpisy obsahovali aj ustanovenia upravujúce nároky subjektov trhu práce v prípade mimoriadnych udalostí.

Opatrenia, ktoré boli prijaté na zmiernenie či odstránenie následkov pandémie ochorenia COVID-19 na trh práce s dôrazom na práva a právom chránené záujmy žien – zamestnankyň možno rozdeliť na tri základné oblasti

- a) pracovnoprávne;
- b) sociálne;
- c) súvisiace.

V nasledujúcej časti analytickej štúdie sa budeme venovať tým opatreniam, ktoré mali najvýznamnejší dosah na pracujúce ženy resp. zamestnancov a zamestnankyne počas pandémie ochorenia COVID-19. Okrem vybraných opatrení bolo v Slovenskej republike prijatých aj množstvo ďalších schém pomoci a podpory, ktoré mali za cieľ najmä stabilizovať zamestnávateľov a zabrániť prepúšťaniu. S uvedenými opatreniami však zamestnanci a zamestnankyne neprišli priamo do styku a hoc mali s dlhodobého hľadiska vplyv na udržanie mnohých pracovných miest. Predmetom skúmania tejto analytickej štúdie je postavenie žien počas mimoriadnych udalostí, a preto sme sa rozhodli analyzovať výlučne tie opatrenia, ktoré bezprostredne ovplyvnili a zasiahli do života zamestnancov a zamestnankýň, predovšetkým však pracujúcich žien.

a) Pracovnoprávne opatrenia

Novelou č. 66/2020 Z. z. sa do zákonníka práce vložilo ustanovenie §250b, ktorého cieľom bolo komplexne vyriešiť situáciu zamestnancov a zamestnankýň vykonávajúcich prácu počas pandémie ochorenia COVID-19. Na dokreslenie socioekonomických reálií je nutné uviesť, že v danom čase boli v Slovenskej republike uzatvorené hranice a opatreniami Úradu verejného zdravotníctva sa zatvorila väčšina maloobchodných prevádzok a prevádzok poskytujúcich služby, okrem tých, ktoré boli spomínanými opatreniami označené ako esenciálne.⁹³ Uvedená novela zákonníka práce priniesla nasledovné opatrenia:

Práca z domu

Do nástupu pandémie ochorenia COVID-19 bolo možné prácu z domu vykonávať dvomi formami, a to ako domácku prácu, kedy zamestnanec⁹⁴ pracuje prevažnú časť svojho pracovného času doma alebo na inom vhodnom mieste a má súvisiacu úpravu aj v pracovnej zmluve alebo formou príležitostnej práce doma alebo na inom vhodnom mieste, tzv. home office, pri ktorom nebola nutná modifikácia pracovnej zmluvy. Spoločným menovateľom daných foriem výkonu práce z domu bolo, že zamestnanec a zamestnávateľ sa museli na takomto výkone práce dohodnúť. Pandemická novela však priniesla jednostrannú možnosť výkonu práce z domu. Zamestnávateľ v čase prijatých opatrení mohol jednostranne nariadiť prácu z domu, ak to dohodnutý druh práce umožňoval a zamestnanec mohol jednostranne vykonávať prácu z domu, ak to umožňoval druh práce a nebránili tomu vážne prevádzkové dôvody.

Dovolíme si konštatovať, že uvedená úprava nedostatočne reflektovala podmienky najmä pracujúcich žien. Zamestnávateľ disponoval jednostrannými oprávnením nariadiť prácu z domu, ak tomu nebránil druh práce avšak nebol zo zákona povinný zvažovať podmienky, ktoré daná zamestnankyňa pri starostlivosti o deti v domácnosti má. Uvedené mohlo mať následne negatívny dopad na výkonnosť a pracovné výsledky zamestnankyne, čo v budúcnosti môže ovplyvniť rast mzdy, možnosti povýšenia či udržanie si pracovného miesta.

Rozvrhnutie pracovného času a dovolenky

Oznamovacie povinnosti zamestnávateľa voči zamestnancom ohľadom ich rozvrhu práce a čerpania dovoleniek slúžia predovšetkým na zachovanie istoty zamestnanca a možnosti naplánovať si popri pracovných aktivitách aj súkromný a rodinný život v čase odpočinku. Opatrenia prijaté počas pandémie ochorenia COVID-19 umožnili zamestnávateľom skrátiť oznámenie rozvrhnutia pracovného času zo 7 dní vopred na 2 dni vopred. Zároveň umožnili dohodu na kratšej notifikačnej perióde. Obdobne pri čerpaní dovolenky sa oznamovacia povinnosť zamestnávateľa voči zamestnancovi skrátila na 7 dní zo 14 dní pri aktuálnej dovolenke a iba na 2 dni pri dovolenke z predošlého roka.

Obdobne ako pri práci z domu sme toho názoru, že prijaté opatrenia, hoc reflektujúce turbulentnosť situácie vyvolanej pandemiou, nezohľadnili špecifické postavenie pracujúcich žien, ktoré sa zároveň musia starať o deti. Nemožnosť naplánovať si pracovné zmeny najmenej týždeň vopred spolu s priebežným zatváraním a otváraním predškolských a školských zariadení mohlo a možno predpokladať, že aj malo významne negatívny dopad na pracujúce matky.

Ospravedlnenie neprítomnosti na pracovisku

Za pozitívne možno považovať opatrenie, ktorým sa uložila povinnosť zamestnávateľovi ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca na pracovisku pri karanténnej práceneschopnosti či karanténneho opatrenia, izolácie alebo starostlivosti o chorú osobu. Zamestnávateľ v takomto období nemohol skončiť jednostranne so zamestnancom pracovný pomer, nakoľko bol zamestnanec v ochrannej dobe. Po návrate do práce mal zamestnanec garantované rovnaké pracovné podmienky ako pred vznikom prekážky v práci.

Negatívom daného opatrenia bolo nedostatočné finančné zabezpečenie osôb, ktoré sa ocitli choré alebo v karanténe. Uvedené sa osobitne dotklo najmä zamestnancov a zamestnankyň v tzv. prvej línii, a to v zdravotníctve, sociálnej práci, školstve, či službách, kde preukázateľne pracuje viac žien ako mužov.⁹⁵ Ďalším negatívom bola nejednoznačnosť podmienok izolácie či karantény a nedostatočná regulácia podmienok vstupu na pracovisko, kedy ani samotní zamestnávatelia nevedeli, či môžu kontrolovať zdravotný stav zamestnancov v súvislosti s ochorením COVID-19.

Náhrada mzdy pri prekážkach v práci

Posledným opatrením prijatým v rámci pandemickej novely zákonníka práce bolo opatrenie znižujúce finančný dopad na zamestnancov v prípade, že zamestnávateľ musí zavrieť prevádzku alebo obmedziť jej fungovanie v dôsledku pandémie ochorenia

COVID-19. Zamestnanci mali v takomto čase nárok na náhradu mzdy v sume 80 % priemerného zárobku, nie však menej ako minimálna mzda. Uvedené bolo možné znížiť na 60 % priemerného zárobku po dohode s odborovou organizáciou. Stav pred pandémiou by zamestnancom priznával náhradu mzdy vo výške 100 % priemerného zárobku.

Prijaté opatrenie dostatočne nereflektovalo heterogénnosť zamestnancov. Podľa informácií zverejnených Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky je na Slovensku približne 100 000 rodín, kde je rodič samoživiteľ. Až 84 % z nich tvoria rodiny, kde je matka samoživiteľka. Znížením náhrady mzdy o 20 % s cieľom ochrániť aj financie zamestnávateľa tak predmetné opatrenie mohlo výrazne negatívne dopadnúť na príjem rodín samoživiteľov a samoživiteľiek.

b) Sociálne opatrenia

S pracovnoprávnymi opatreniami úzko súvisia aj sociálne opatrenia, ktoré dopĺňali podmienky náhrady príjmu pri pracovnej neschopnosti zamestnancov a zamestnankýň, ako aj pri opatrovaní člena rodiny. Obdobne ako pri pracovnoprávných opatreniach, ani pri sociálnych opatreniach sa dopredu nepočítalo s možnou mimoriadnou udalosťou, a preto boli aj novely právnych predpisov práva sociálneho zabezpečenia prijímané s mesačným oneskorením po nástupe pandémie ochorenia COVID-19.⁹⁶

Pandemická práceneschopnosť (práceneschopnosť ďalej aj ako „PN“)

Pri bežnej práceneschopnosti zamestnávateľ hradí zamestnancovi náhradu príjmu počas prvých 10 dní ochorenia a následne od 11teho dňa dostáva zamestnanec náhradu príjmu od Sociálnej poisťovne v podobe dávky nemocenskej. Nemocenské je za prvé 3 dni práceneschopnosti vo výške 25 % denného vymeriavacieho základu a od štvrtého dňa práceneschopnosti vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu. Zmenou pri pandemickej PN bolo, že zamestnávateľ nehradil zamestnancovi náhradu príjmu vôbec, ale Sociálna poisťovňa vyplácala nemocenské už od prvého dňa, a to vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu. Vyplácanie pandemickej PN bolo ukončené 1.12.2021.⁹⁷

Nevýhodou pandemickej PN možno označiť skutočnosť, že nediferencovala jednotlivé povolania a pravdepodobnosť nákazy na jednotlivých pracovných pozíciách. Ako už sme uviedli, ženy pracujú častejšie na pozíciách označovaných ako prvá línia, t. j. zdravotníctvo, školstvo, služby či sociálna práca. Práve tieto pozície prvého kontaktu mali väčšiu pravdepodobnosť nákazy a tým, aj väčšiu pravdepodobnosť potreby čerpania PN a dávky nemocenskej. Pri prijímaní opatrení sa nebrala do úvahy skutočnosť, že opakovaná strata 45 % denného vymeriavacieho základu za každý deň PN môže mať podstatný vplyv na rodinný rozpočet daných zamestnancov a zamestnankýň.

Pandemické ošetrovné (ošetrovné ďalej aj ako „OČR“)

Ošetrovné v čase, kedy ešte neprebíhala pandémia ochorenia COVID-19 sa poskytovalo (a po skončení pandémie ďalej poskytuje) za prvých 10 kalendárnych dní ochorenia. Podstatou dávky ošetrovné je kompenzovať výpadok príjmu pri starostlivosti o blízku alebo odkázanú osobu. Výška pandemického ošetrovného bola stanovená v nezmenenej výške a to na 55 % denného vymeriavacieho základu poistenca, tzn. osoby, ktorá OČR poberala. Rozdielom oproti stavu pred pandemiou a po pandemií bolo, že ošetrovné sa poskytovalo za celú dobu ochorenia/izolácie a nielen za prvých 10 kalendárnych dní.⁹⁸

Pandemická OČR rozdelila deti na dve kategórie a to deti do 11 rokov resp. do 18 rokov s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom a deti od 11 do 16 rokov. V závislosti od veku dieťaťa sa následne posudzovala závažnosť zdravotného stavu a potreba čerpania dávky ošetrovné. Treťou kategóriou osôb, na ktoré sa poskytovalo OČR boli iné blízke či odkázané osoby, ktorým nemohli byť ďalej poskytované služby v zariadení sociálnych služieb.⁹⁹

Nezamestnanosť

Pandémia ochorenia COVID-19 mala významný dopad aj na (ne)zamestnanosť. V apríli 2020 vystúpila miera nezamestnanosti po nástupe pandémie o 1,38% na 7,4%. Ku koncu pandémie sa zastavila na 6,57%. V súčasnosti je miera nezamestnanosti na Slovensku na úrovni okolo 6%.¹⁰⁰ Opatrením, ktoré malo pomôcť nezamestnaným osobám bolo aj predĺženie možnosti čerpať dávku v nezamestnanosti o jeden, ak sa malo čerpanie dávky v nezamestnanosti skončiť počas trvania krízovej situácie spôsobenej pandemiou ochorenia COVID-19, a to v zmysle zákona č. 66/2020 Z. z.

Napriek pozitívu možnosti čerpania dávky v nezamestnanosti o mesiac dlhšie, uvedené opatrenie neriešilo situáciu „nových“ nezamestnaných ani dlhodobu nezamestnaných. Navyše, nové pracovné pozície sa pri nástupe pandémie prestali otvárať a počet voľných pracovných pozícií výrazne klesal počas prvého polroka pandémie. Trh práce sa zastabilizoval až po približne prvom roku pandémie ochorenia COVID-19.¹⁰¹

V sociálnej oblasti možno ešte spomenúť zjednodušenie prístupu k výplate jednotlivých sociálnych dávok, ako aj zjednodušenú elektronickú komunikáciu s verejnoprávnymi inštitúciami. Za zmienku stojí poukazovanie dávok priamo na účet, elektronické podávanie žiadosti či potvrdení, ako aj elektronická komunikácia s lekármi pri vystavovaní PN či OČR.

c) Súvisiace opatrenia

Okrem opatrení na trhu práce, ktorých cieľom bolo zmierniť dopady pandémie a zabrániť stratám pracovných miest, boli prijaté aj rôzne iné opatrenia, ktoré priamo či nepriamo

dopadali na pracovný trh ako aj podmienky práce žien. Najzávažnejším bolo však opatrenie¹⁰², ktorým sa zatvorili škôlky a školy a vzdelávanie detí, žiakov a študentov prebiehalo dištančne.

Zatváranie škôl a materských škôl

Po nástupe pandémie boli školy a škôlky na všetkých úrovniach jednými z prvých zatvorených inštitúcií a zároveň jednými z posledných otvorených. Podľa štúdie OECD¹⁰³ bolo Slovenskou treťou krajinou s najdlhšie zatvorenými školami a materskými školami počas pandémie a to celosvetovo. Počas rokov 2020–2022 podľa vyššie uvedenej štúdie boli školy alebo škôlky plne zatvorené až 38 týždňov. Počas zatvorených škôl a materských škôl prebiehalo vzdelávanie, kde to bolo možné, dištančne. Zvyšný čas prebiehalo vzdelávanie prezenčne alebo v kombinovanej podobe.

Počas obdobia uzatvárania škôl či materských škôl museli vzdelávanie na seba prevziať rodičia daných detí. Bez ohľadu na ich pracovnoprávny status tak museli zabezpečiť celodennú starostlivosť o deti a asistovať im pri dištančnom vzdelávaní. Za pozitívum možno označiť, že pre deti zdravotníckych pracovníkov boli výchovno-vzdelávacie inštitúcie otvorené, aj to však nie hneď po nástupe pandémie. Absentovala však schéma podpory a opatrenia adresované na tých zamestnancov a zamestnankyne, ktorí nemohli vykonávať prácu prostredníctvom home office a museli sa zároveň starať o deti ako aj adresnejší home office, ktorý by umožnil okrem modifikácie pracovného miesta aj modifikáciu pracovného času, vďaka ktorému by bolo možné lepšie skĺbiť prácu z domu a starostlivosť o deti počas zatvorených škôl a materských škôl.

Opatrenia na trhu práce mali za cieľ zmierniť dopad pandémie na zamestnancov a zamestnankyne, ako aj zamestnávateľov a zabrániť prepúšťaniu. Na základe analýzy vybraných opatrení si však dovoľujeme konštatovať, že prijaté opatrenia neboli dostatočne adresné a nezohľadňovali špecifické skupiny zamestnancov a zamestnankýň, najmä však potreby pracujúcich žien, ktoré sa zároveň starajú o deti alebo odkázané osoby. Napriek tomu, že vyššie uvedené oficiálne štatistiky vykazujú stabilizáciu až pokles miery nezamestnanosti po skončení pandémie COVID-19 koncom roka 2022, doposiaľ nedisponujeme dátami, ktoré by odrážali skutočný dopad pandémie a s ňou spojených opatrení na pracovné podmienky žien, zamestnanosť žien a celkové následky na žena na pracovnom trhu.

Opatrenia na zmiernenie dopadu následkov vojny na Ukrajine a s ňou spojenou migráciou na trh práce

Dňa 24.februára 2023 bolo ročné výročie eskalácie dlhodobého konfliktu medzi Ruskom a Ukrajinou, ktoré vyústilo do otvorenej vojny vedenej zo strany Ruska proti Ukrajine.

Vojnové konflikty sú prirodzene spojené s migráciou obyvateľstva, ktorá sa vzhľadom na všeobecnú mobilizáciu na Ukrajine týka najmä žien a detí. Slovenská republika ako susediaca krajina s Ukrajinou prijala utečencov a utečenky pred vojenským konfliktom v nasledovných číslach:¹⁰⁴

- Celkový počet **vstupov** na Slovensko z Ukrajiny od 24. 2. 2022 – 1 405 019.
- Celkový počet **výstupov** zo Slovenska na Ukrajinu od 24. 2. 2022 – 1 205 045.
- Celkový počet **udelených dočasných útočísk** od 1. 3. 2022 – 115 748.

Napriek tomu, že väčšina utečencov a utečieniek cez Slovenskú republiku iba prechádzala, nezanedbateľné množstvo osôb požiadalo o dočasné útočisko a dodnes zotrúva na území Slovenskej republiky. Legislatívny zbor tak musel nevyhnutne reagovať a prispôbiť právne normy vzniknutej situácii vyvolanej Ruskou agresiou na Ukrajine. Vzhľadom na štruktúru osôb utekajúcich pred vojnovým konfliktom z Ukrajiny je možné konštatovať, že obdobne ako pandémie ochorenia COVID-19, aj vojna na Ukrajine sa po stránke utečeneckej krízy dotkla najviac žien a detí. V nasledujúcej analýze reakcie Slovenskej republiky na vojnu na Ukrajine v právnych normách sa preto budeme venovať najmä takým opatreniam, ktoré mali najväčší dopad na pracujúce ženy.

Opatrenia, ktoré boli prijaté na zmiernenie následkov vojny na Ukrajine s cieľom pomôcť utečencom a utečenkám z Ukrajiny ľahšie prekročiť štátne hranice Slovenskej republiky a zamestnať sa možno rozdeliť na tri kategórie:

- a) administratívnoprávne;
- b) pracovnoprávne;
- c) súvisiace.

Obdobne ako pri zmiernení následkov pandémie ochorenia COVID-19, aj ako reakcia na vojnu na Ukrajine bolo prijaté široké spektrum opatrení, ktoré majú z dlhodobého hľadiska veľký význam a prispievajú k minimalizácii či potlačeniu škôd spôsobených Ruskou agresiou. Vzhľadom na tematickú orientáciu tejto analytickej štúdie, ktorej cieľom je poukázať pracovné podmienky žien počas mimoriadnych udalostí sa budeme ďalej venovať tým opatreniam, ktoré mali priamy dopad na ukrajinské utečenkine.

a) administratívnoprávne opatrenia

Cieľom administratívnoprávnych opatrení je zjednodušiť vstup utečieniek a utečencov z Ukrajiny na územie Slovenskej republiky, ako aj na ňom zotrvať. Východiskovými právnymi normami pre administratívnoprávne opatrenia sú:

- zákon č. 92/2022 Z. z. o niektorých ďalších opatreniach v súvislosti so situáciou na Ukrajine;
- zákon č. 480/2002 Z. z. o azyle v znení neskorších predpisov.

Dňa 30. marca 2022 nadobudol účinnosť zákon č. 92/2022 Z. z. o niektorých ďalších opatreniach v súvislosti so situáciou na Ukrajine (tzv. **Lex Ukrajina**). Predmetný zákon spôsobil zmeny nie len v administratívnoprávnych, ale aj pracovnoprávných a súvisiacich predpisoch. Hneď na úvod je nutné konštatovať, že obdobne ako pri pandémií ochorenia COVID-19, aj pri vojenskom konflikte na Ukrajine existovalo pomerne dlhé právne vákuum, ktoré je neželaným stavom, a ktorého následky na absenciu regulácie či evidencie osôb prekračujúcich štátne hranice môže mať nedozerné následky zasahujúce do základných ľudských práv utečencov a utečieniek vyúsťujúce napríklad do nútenej práce, únosov detí, obchodu s bielym mäsom či orgánmi. Násiliu páchanom na ženách či deťoch utekajúcich pred vojnou mohlo byť predídene, keby existovala pružná legislatíva pre mimoriadne udalosti, ako aj rýchlejšia reakcia zo strany kompetentných orgánov.

Lex Ukrajina so sebou však priniesol potrebné zmeny, ktoré zjednodušili pobytové, azylové, ubytovacie či bankové práva utečencov a utečieniek pred vojnou.

Pobytové oprávnenie

Cudzinci, ktorí mali udelené pobytové oprávnenia na prechodný, trvalý či tolerovaný pobyt a mali im uplynúť počas vojny na Ukrajine, sa zákonom č. 92/2022 Z. z. o niektorých ďalších opatreniach v súvislosti so situáciou na Ukrajine o svoje pobytové oprávnenia neprišli, ale predĺžili sa im až do uplynutia dvoch mesiacov od skončenia vyhlásenej mimoriadnej situácie. Zjednodušila sa aj administrácia pobytových oprávnení a cudzinci nemuseli o predĺženie platnosti povolenia na pobyt žiadať, ale bola im predĺžená automaticky. Rovnako sa zjednodušilo nahlasovanie zmeny adresy či zmeny zamestnania, ktoré už nebolo nutné riešiť cez cudzineckú políciu, ale priamo s obcou či úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny.

Zjednodušenie administratívy a odstránenie byrokracie možno vždy označiť za pozitívny krok, najmä pokiaľ sa jedná o osoby cudzej štátnej príslušnosti utekajúce pred vojnou, ktoré sa neorientujú v zložitej legislatíve Slovenskej republiky.

Azyl a ubytovanie

Po prijatí tzv. Lex Ukrajina sa označenie osôb s tolerovaným pobytom zmenilo z „odídenec“ na „dočasné útočisko“. Dočasné útočisko je poskytnuté automaticky na základe žiadosti podanej online alebo na cudzineckej polícii či v centre právnej pomoci. Dočasné útočisko je udeľované všetkým občanom Ukrajiny (ako aj ich rodinným príslušníkom), ako aj osobám s trvalým pobytom či azylom na Ukrajine, ktoré sa nemôžu bezpečne vrátiť do vlasti. Dočasné útočisko sa poskytuje do 04. 03. 2024, automaticky sa predlžuje o 6 mesiacov, najdlhšie však o jeden rok pokiaľ Rada Európskej únie nerozhodne inak. Pokiaľ aj majú Ukrajinci alebo Ukrajinky na vydanom doklade skorší dátum, nie

je potrebná jeho výmena a jeho platnosť sa automaticky predlžuje. Dočasné útočisko umožňuje Ukrajinčankám a Ukrajincom napríklad:

- pracovať bez pracovného povolenia;
- študovať;
- prístup k zdravotnej starostlivosti;
- prístup k ubytovaniu;
- nárok na dávku v hmotnej núdzi a súvisiace finančné benefity;
- slobodný pobyt po Slovenskej republike a Schengenskom priestore.¹⁰⁵

Ak aj Ukrajinci a Ukrajinky nepožiadajú o dočasné útočisko, môžu sa v bezvízovom priestore pohybovať 90 dní, prichádzajú však o práva a výhody s ním spojené.

Novela zákona č. 480/2002 Z. z. o azyle v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „zákon o azyle“) zároveň skracuje čakanie na prístup na trh práce žiadateľov o azyl a zabezpečuje aj finančný príspevok pre osoby, ktoré poskytujú Ukrajincom a Ukrajinkám ubytovanie.

Pomerne komplexná novela zákona o azyle prispela k jednoduchšiemu vstupu, pohybu, pobytu, ako aj zamestnaniu sa na území Slovenskej republiky.

Banky

Otvorenie bankového účtu je na základe tzv. Lex Ukrajina možné pre Ukrajincov a Ukrajinky aj bez platného pasu. Po získaní štatútu dočasné útočisko môžu o otvorenie účtu v banke požiadať a predložiť doklad potvrdzujúci dočasné útočisko a iný platný doklad s podobizňou ich tváre. Obdobne aj vstup na územie Slovenskej republiky je pre utečencov a utečenky pred vojnou možný bez platných cestovných dokladov po zvážení individuálnych okolností.

Umožnenie vstupu na územie, ako aj založenie bankového účtu bez platného cestovného pasu je pre Ukrajinky a Ukrajincov dôležitým opatrením, na základe ktorého sa môžu následne jednoduchšie etablovať aj na trhu práce.

b) pracovnoprávne opatrenia

Pracovnoprávne opatrenia slúžia na pomoc Ukrajincom a Ukrajinkám pri zapojení sa na trh práce v Slovenskej republike. Okrem zákona č. 92/2022 Z. z. o niektorých ďalších opatreniach v súvislosti so situáciou na Ukrajine, ktorý je spoločným východiskovým právnym predpisom, sú pre oblasť pracovnoprávných vzťahov dôležité aj nasledovné právne prepisy

- zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov;
- zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov;

- zákon č. 311/2001 Z. z. zákonník práce v znení neskorších predpisov;
- zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „antidiskriminačný zákon“).

Pre Ukrajincov a Ukrajinky bolo nevyhnutné prijať také opatrenia, ktoré nie len uľahčia ich prístup na trh práce (je nutné konštatovať, že zamestnávanie občanov tretích krajín bol pred vojnou zdĺhavý a byrokratický proces a pre osoby z tretích krajín okrem Ukrajiny takýmto procesom aj zostáva), ale aj zabezpečiť, aby nedochádzalo k ich znevýhodňovaniu v porovnaní s občanmi Európskej únie či Slovenskej republiky.

Služby zamestnanosti

Zákon č. 92/2022 Z. z. o niektorých ďalších opatreniach v súvislosti so situáciou na Ukrajine priniesol významné zmeny aj v oblasti služieb zamestnanosti. Zamestnávateľia môžu zamestnať Ukrajincov a Ukrajinky, ktorým bolo udelené dočasné útočisko buď v pracovnom pomere alebo prostredníctvom niektorého z typov dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Na rozdiel od stavu pred vojnou na Ukrajine, pre zamestnanie utečencov nie je potrebné potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu ani potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ani povolenie na zamestnanie. Obdobne ako osoby, ktorým bolo poskytnuté dočasné útočisko sa môžu zamestnať aj žiadatelia o azyl, ktorí sú štátnymi občanmi Ukrajiny alebo ich rodinnými príslušníkmi a nemusia čakať 9 mesiacov od začiatku azylového konania.

Práva a povinnosti zamestnávateľov pri zamestnávaní Ukrajincov a Ukrajinek

V súvislosti so zamestnávaním Ukrajincov a Ukrajinek vznikajú zamestnávateľom aj naďalej administratívne povinnosti. Zamestnávateľ je povinný predložiť príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny najneskôr do 7 pracovných dní odo dňa začatia zamestnávania a odo dňa skončenia zamestnávania Ukrajincov a Ukrajinek tzv. informačnú kartu spolu s kópiou pracovnej zmluvy alebo dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a kópiou dokladu o tolerovanom pobyte.

Zamestnávateľ musí ďalej prihlásiť zamestnancov a zamestnankyne s ukrajinským občianstvom do Sociálnej poisťovne, ako aj zdravotnej poisťovne. Do Sociálnej poisťovne prihlasuje zamestnávateľ občanov Ukrajiny rovnako ako slovenských zamestnancov, na základe údajov v doklade o tolerovanom pobyte. Do zdravotnej poisťovne prihlasuje zamestnávateľ občana a občianku Ukrajiny rovnako ako slovenských zamestnancov a zamestnankyne. Od januára 2023 sa zaviedol minimálny základ zamestnanca pre odvod poisťného pre verejné zdravotné poistenie bez ohľadu na výšku príjmu zamestnanca alebo zamestnankyne. Pre rok 2023 je to suma 98 eur pri minimálnej mzde 700 eur mesačne.

Okrem prihlasovacích povinností má zamestnávateľ obdobne ako pri zamestnávaní občanov a občanok Slovenskej republiky povinnosť s Ukrajincami a Ukrajinkami písomne uzatvoriť pracovnú zmluvu alebo niektorý z typov dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, dodržiavať všeobecne záväzné právne predpisy pri realizácii ich pracovnoprávneho vzťahu a dbať na dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania. Je tak možné konštatovať, že v súčasnosti je zamestnávanie Ukrajincov a Ukrajiniiek pre zamestnávateľov z pohľadu zákonných práv a povinností komplikovanejšie len v povinnosti podať informačnú kartu na príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny pri začiatku a skončení zamestnania. Skrytými rozdielmi však môžu byť povinnosti spojené s úradným prekladom potvrdení o vzdelaní a praxi (ak je to na danú pracovnú pozíciu nevyhnutné), jazyková bariéra či predkladanie iných úradných dokumentov, ku ktorým vojnou zasiahnutí občania a občianky nemusia mať prístup.

Práva a povinnosti Ukrajincov a Ukrajiniiek v zamestnaní

Osoby s dokladom o tolerovanom pobyte a žiadatelia o azyl majú povinnosti v súvislosti so zamestnaním, a to oznámiť bezodkladne Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR vznik, zmenu alebo skončenie pracovnoprávneho vzťahu a po vzniku pracovnoprávneho vzťahu odovzdať bezodkladne Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR doklad o oprávnení na poskytnutie zdravotnej starostlivosti, ak mu na základe vzniku pracovnoprávneho vzťahu vzniklo verejné zdravotné poistenie.¹⁰⁶

Rovnako ako občania a občianky Slovenskej republiky si aj Ukrajinci a Ukrajinky musia plniť povinnosti v zmysle zákonníka práce a ostatných súvisiacich pracovnoprávných predpisov a predpisov pre zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Ide najmä o povinnosť informovať zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré bránia výkonu práce alebo ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu. Práva zamestnancov a zamestnankýň s ukrajinským občianstvom sú rovnaké ako práva slovenských zamestnancov a zamestnankýň. Oproti slovenským zamestnancom a zamestnankyniam s avšak ukrajinskí zamestnanci a zamestnankyne postýkajú s ďalšími bariérami, najmä:

- administratíva;
- povolenie na pobyt;
- nákladnosť procesu;
- zdravotné prehliadky (dôstojnosť);
- úradné preklady;
- uznávanie vzdelávania;
- jazyková bariéra;
- ubytovanie.

Ďalšou značnou nevýhodou, v ktorej sa Ukrajinci a Ukrajinky ocitajú v porovnaní so slovenskými zamestnancami a zamestnankyňami je neznalosť právnych predpisov a nedostatok informácií najmä o podmienkach zamestnávania, výške mzdy, pracovnom čase, dovolenke, zmene zamestnania či sociálnych dávkach.

Výkon práce vo verejnom záujme

V zmysle ustanovenia § 3 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov sa zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme môže stať len taká osoba, ktorá sa preukáže výpisom z registra trestov alebo obdobným dokumentom preukazujúcim bezúhonnosť. Na základe novely predmetného zákona štátny príslušník Ukrajiny, ktorý sa z objektívnych dôvodov takýmto výpisom nedokáže preukázať môže za trvania mimoriadnej situácie predložiť iba čestné vyhlásenie o bezúhonnosti, ktoré bude postačovať do skončenia mimoriadnej situácie. Následne po skončení mimoriadnej situácie bude mať 2 mesiace na preukázanie sa výpisom z registra trestov, v opačnom prípade jeho pracovný pomer skončí na základe zákona. Uvedené antibyrokratické opatrenie predstavuje vítané zjednodušenie, nakoľko v čase prebiehajúcej vojny nie je možné žiadať od osôb utekajúcich pred vojnou návrat do vlasti za účelom získania úradného dokumentu.

Výkon pedagogickej činnosti

Zjednodušenie administratívy pri výkone práce vo verejnom záujme je dôležité najmä z hľadiska možnosti výkonu práce v pedagogickej oblasti, kde na Slovensku dlhodobo chýbajú zamestnanci a zamestnankyne a tento stav by bolo možné doplniť zamestnancami a zamestnankyňami z Ukrajiny. Pedagogickí zamestnanci musia okrem bezúhonnosti preukazovať aj psychickú spôsobilosť, ktorú však môžu preukázať aj psychologickým posudkom od slovenského psychológa. Zavedenie povinnosti predloženia psychologického posudku pre ukrajinských učiteľov a učiteľky (túto povinnosť slovenskí učitelia a učiteľky nemajú) však pridáva ďalšiu zbytočnú administratívnu bariéru, ktorá môže úplne znemožniť prísun takýchto zamestnancov a zamestnankýň do školstva. Jazyková bariéra či vyťaženosť klinických psychológov na Slovensku môže mať úplne opačný efekt a sťažiť prístup k práci v školstve natoľko, že sa Ukrajinci a Ukrajinky rozhodnú (nedobrovoľne) pre inú prácu. Okrem potreby zabezpečenia výučby slovenských žiakov a žiačok však treba zabezpečiť aj výučbu ukrajinských žiakov a žiačok, čo by mohli realizovať ukrajinskí učitelia a učiteľky v zásade okamžite, ak by neexistovali uvedené administratívne bariéry. Dovoľujeme si zároveň konštatovať, že vyžadovanie psychologického posudku od ukrajinských učiteľov a učiteľiek, kým od porovnateľných slovenských učiteľov a učiteľiek sa takéto potvrdenie nevyžaduje, sa javí ako diskriminačné.

Rovnosť na trhu práce

Na zamestnávanie všetkých osôb na trhu práce sa vzťahujú ustanovenia zákonníka práce, antidiskriminačného zákona a ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov, ktoré upravujú zásadu rovnakého zaobchádzania a zákaz diskriminácie. Rovnaké zaobchádzanie v zmysle uvedených právnych predpisov znamená, že s porovnateľnými zamestnancami a zamestnankyňami musí zamestnávateľ zaobchádzať rovnako bez diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Zamestnanci a zamestnankyne tak majú zákonné garantovaný rovnaký prístup k práci, pracovné či mzdové podmienky a všetky ostatné podmienky a podporné systémy súvisia so zamestnávaním. Existujú však aj výnimky, a to takzvané prípustné rozdielne zaobchádzanie, za ktoré možno považovať také rozdielne zaobchádzanie, ktoré je v zmysle ustanovenia § 8 antidiskriminačného zákona „*odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná*“. V zmysle ustanovenia §8a antidiskriminačného zákona zároveň „*diskriminácia nie je prijatie dočasných vyrovnávacích opatrení orgánmi verejnej správy alebo inými právnickými osobami smerujúcich k odstráneniu znevýhodnení vyplývajúcich z dôvodov rasového alebo etnického pôvodu, príslušnosti k národnostnej menšine alebo etnickej skupine, rodu alebo pohlavia, veku alebo zdravotného postihnutia, ktorých cieľom je zabezpečiť rovnosť príležitostí v praxi*“.

Vzhľadom na prebiehajúcu vojnu na Ukrajine ako aj ustálený príchod utečencov a utečieniek z Ukrajiny pred vojnou je preto na mieste nie len zdôrazňovať a informovať o zásade rovnakého zaobchádzania, ale aj prijímať také opatrenia na trhu práce, ktoré nebudú sťažovať prístup Ukrajincov a Ukrajinkiek k zamestnaniu, ale naopak umožnia im jednoduchšie sa zamestnať a zabezpečiť si dôstojnú životnú úroveň.

c) Súvisiace opatrenia

Najdôležitejšími súvisiacimi opatreniami pre Ukrajincov a Ukrajinky je zabezpečenie zdravotnej starostlivosti, ako aj starostlivosti o deti tak, aby sa mohli uplatniť na trhu práce a vykonávať svoje práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

Zdravotná starostlivosť

Nedostatku kapacít lekárskeho povolania nepomáha zdĺhavý proces uznávania dokladov,

ktorí musia Ukrajinskí lekári a lekárky absolvovať predtým, ako sa budú môcť zamestnať v slovenských zdravotníckych zariadeniach. Ministerstvo školstva, vedy, výskumy a športu SR a Ministerstvo zdravotníctva SR zriadilo pracovnú skupinu, ktorej výstupom má byť odporúčanie na postup pri uznávaní vzdelania ukrajinských lekárov a lekárk. S najväčšou pravdepodobnosťou pôjde o rozdielovú skúšku.¹⁰⁷ Vzhľadom na preťaženosť všeobecných ambulancií pre dospelých, ako aj pre deti a dorast zriadil Bratislavský samosprávny kraj dve ambulancie, kde ordinujú lekári z Ukrajiny a poskytujú zdravotnú starostlivosť ukrajinským občanom a občiankam.¹⁰⁸ Uvedené sa javí ako vhodné dočasné riešenie pre osoby bez trvalého či prechodného pobytu do času odstránenia byrokratických nezrovnalostí pri uznávaní vzdelania ukrajinských lekárov a lekárk a zabezpečenia väčšieho počtu zdravotníckych pracovníkov práve občanmi Ukrajiny.

Materské školy a školy

Deti ukrajinských občanov, ktorí v dôsledku vojny prišli na Slovensko a požiadali o dočasné útočisko alebo azyl, majú nárok na bezplatné vzdelávanie na Slovensku. Týka sa to materských, základných aj stredných škôl. Rovnako môžu študenti a študentky z Ukrajiny študovať na vysokých školách. Podľa údajov Ministerstva školstva, vedy, výskumy a športu SR sa na Slovensku vzdelávalo k marcu 2023 10501 detí a mladých dospelých z Ukrajiny, z čoho najviac, až 3399 v Bratislavskom kraji. Nasledoval Trnavský, Nitriansky a Žilinský kraj. Najviac, až 7121 žiakov a žiačok bolo na základných školách a 1787 detí v materských školách.¹⁰⁹ Deti sú zaraďované do škôl a materských škôl podľa kapacít na základe dokladu potvrdzujúceho dočasné útočisko alebo azyl. Žiaci a žiačky sa do príslušného ročníka sa zaraďujú s ohľadom na doterajšie vzdelanie a úroveň ovládania slovenského jazyka. Pred nástupom do materskej školy či školy musia deti absolvovať zdravotnú prehliadku a predložiť príslušnej materskej škole či škole potvrdenie o zdravotnej spôsobilosti dieťaťa (rovnako ako slovenské deti).¹¹⁰ Ministerstvo školstva, vedy, výskumy a športu SR zároveň cez novelizáciu príslušných právnych predpisov umožnilo vznik materských škôl pri už existujúcich školách, ako spojených škôl, čím sa v nich navýši počet miest, ktoré sú už dnes nedostatočné. Mestá a obce môžu navyše požiadať o navýšenie miest v materských školách, a to až o desať percent z celkového počtu žiakov. Na tomto mieste je nutné zdôrazniť, že Slovenská republika zabezpečí dôslednú integráciu detí z Ukrajiny do škôl či materských škôl spolu so slovenskými deťmi a nebude vytvárať segregované triedy či zariadenia len pre ukrajinské deti, čo by mohlo viesť k obdobnej segregácii ako v prípade rómskych detí.¹¹¹

Opatrenia, ktoré boli prijaté s cieľom uľahčiť pomôcť zamestnancom a zamestnankyniam zasiahnutých pandémie ochorenia COVID-19 a zároveň zabezpečiť Ukrajincom a Ukrajinkám prístup na trh práce, ako aj zabezpečiť dôstojné životné podmienky sa v mnohých prípadoch minuli účelu. Na základne vyššie uvedenej analýzy právnych predpisov, ako aj analytickej štúdie bude nutné navrhnúť určité zmeny všeobecne

závažných právnych predpisov v oblasti pracovnoprávnych vzťahov tak, aby zodpovedali reálnym potrebám praxe.

Socioekonomické východiská dopadu mimoriadnej situácie na trh práce v Slovenskej republike

V dôsledku mimoriadnych udalostí v súvislosti s pandémiou ochorenia COVID-19 a vojnou na Ukrajine sa odkryli a prehĺbili mnohé závažné problémy, pričom podľa EIGE majú obe krízy najväčší dopad na zraniteľné skupiny a predovšetkým ženy. Prvý raz v histórii indikuje index rodovej rovnosti (*gender equality index*) zhoršenie situácie žien v mnohých oblastiach pracovného a súkromného života. Index reflektuje obraz rastúcich nerovností v post-pandemickej Európe.¹¹²

Dosah pandémie ochorenia COVID-19 v oblasti práce a životných podmienok obyvateľstva členských štátov Európskej únie reflektuje prieskum *Living, working and COVID-19*¹¹³, ktorý od roku 2020 opakovane realizuje Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound). Piate kolo prieskumu, ktoré sa uskutočnilo na jar v roku 2022, ilustruje novú realitu neistoty zapríčinenú vojnou na Ukrajine, rekordne vysokou infláciou a prudkým nárastom životných nákladov. Prieskum jednoznačne poukázal na spoločnú charakteristiku medzi respondentmi a respondentkami zo všetkých zúčastnených krajín, ktorou sú vážne obavy z rastúcich životných nákladov. Zistenia zároveň poukazujú na veľké rozdiely v životných a pracovných podmienkach medzi respondentmi a respondentkami žijúcimi v krajinách EÚ v porovnaní s vybranými susednými štátmi¹¹⁴ a tiež poukazujú na variabilitu v rámci samotnej EÚ.

Pandémia ochorenia COVID-19 nepriniesla v uplynulých rokoch len bezprostredné ohrozenie zdravia a života ľudí, ale aj extrémnu záťaž pre systémy zdravotnej starostlivosti na celom svete. Na Slovensku bola situácia mimoriadne vážna aj v dôsledku dlhodobu nevyhovujúceho stavu zdravotníctva, kedy sa naplno prejavil pretrvávajúci problém nedostatku lekárov a iného zdravotníckeho personálu.

I. PRÍJEM

Zvýšenie participácie žien na trhu práce a odstránenie rodových rozdielov v odmeňovaní má pozitívny vplyv na hospodársky rast EÚ.¹¹⁵ Napriek tomu uplynulé pandemické roky opätovne potvrdili nielen rozdiel v účasti mužov a žien na trhu práce, ale aj pretrvávajúce rodové nerovnosti v oblasti odmeňovania. Na Slovensku:

- v roku 2021 dosahovala podľa Štatistického úradu priemerná hrubá mesačná mzda mužov 1 539 €, pričom priemerná hrubá mesačná mzda žien¹¹⁶ bola 1 264 €, teda o 275 € nižšia;

- v roku 2020 bola priemerná hrubá mesačná mzda žien (1 198 €) v porovnaní s mužmi (1 460 €) nižšia o 262 €;
- rodový rozdiel v odmeňovaní dosahuje v porovnaní s priemerom EÚ kontinuálne vyššie hodnoty,¹¹⁷ avšak za uplynulých 10 rokov došlo k jeho zmenšeniu (pozri tabuľku 1)¹¹⁸;
- počas prvých vln pandémie sa problém v oblasti príjmov žien ešte viac prehĺbil v súvislosti so zatvorením vybraných prevádzok a škôl a následným čerpaním OČR, kedy štát nebol schopný dostatočne kompenzovať výpadok príjmov, a to obzvlášť v prípade samostatne zárobkovo činných žien.

Tabuľka 1: Štruktúra priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca podľa ekonomických činností (SK NACE Rev. 2) v EUR.¹¹⁹

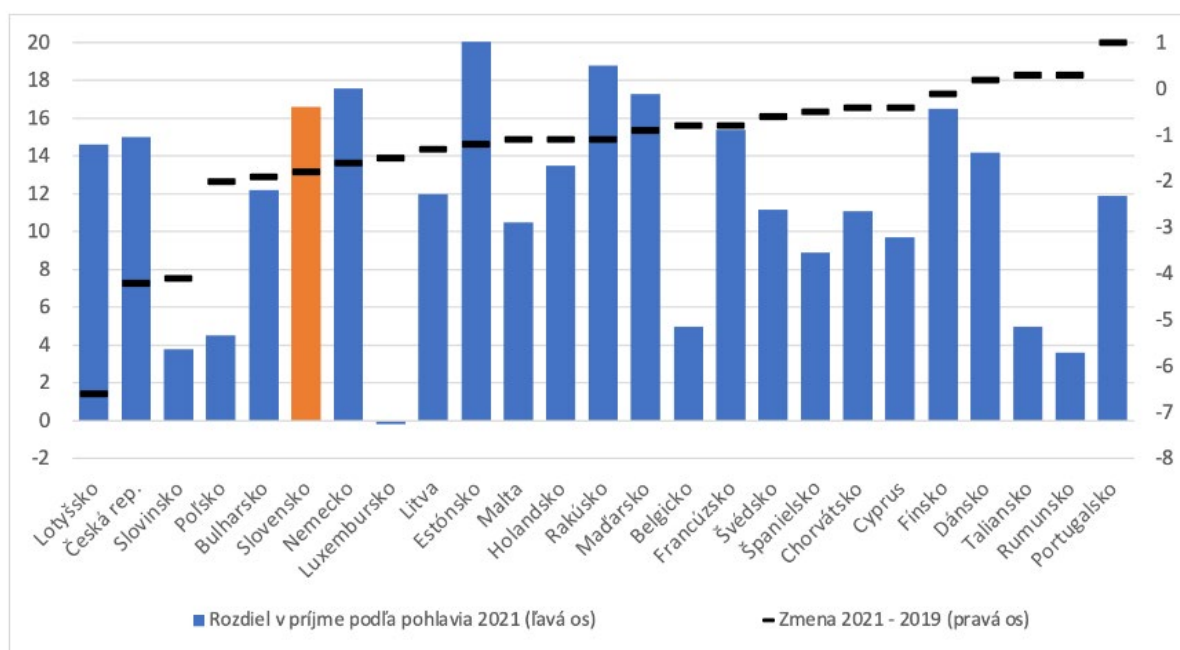
	2012			2021		
	Muži	Ženy	Rozdiel	Muži	Ženy	Rozdiel
Hospodárstvo úhrnom	1 003	761	31,8 %	1 539	1 264	21,8 %
A – Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	759	643	18,0 %	1 211	1 052	15,1 %
B – Ťažba a dobývanie	924	834	10,8 %	1 459	1 202	21,4 %
C – Priemyselná výroba	1 025	714	43,6 %	1 571	1 151	36,5 %
D – Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	1 497	1 295	15,6 %	2 086	1 814	15,0 %
E – Dodávka vody, čistenie a odvod odpad. vôd... ¹²⁰	813	809	0,5 %	1 267	1 268	0,1 %*
F – Stavebníctvo	847	767	10,4 %	1 224	1 100	11,3 %
G – Veľkoobchod a maloobchod; oprava motor. vozidiel a motocyklov	958	701	36,7 %	1 498	1 135	31,2 %
H – Doprava a skladovanie	844	764	10,5 %	1 299	1 199	8,3 %
I – Ubytovacie a stravovacie služby	616	514	19,8 %	883	776	13,8 %
J – Informácie a komunikácia	1 897	1 302	45,7 %	2 514	1 795	40,1 %
K – Finančné a poisťovacie činnosti	2 263	1 348	67,9 %	2 700	1 762	53,2 %
L – Činnosti v oblasti nehnuteľností	972	784	24,0 %	1 283	1 150	11,6 %
M – Odborné, vedecké a technické činnosti	1 244	982	26,7 %	1 865	1 473	26,6 %
N – Administratívne a podporné služby	665	578	15,1 %	1 108	1 095	1,2 %
O – Verejná správa a obrana, povinné soc. zabezpečenie	1 057	773	36,7 %	1 839	1 420	29,5 %
P – Vzdelávanie	810	696	16,4 %	1 357	1 244	9,1 %
Q – Zdravotníctvo a soc. pomoc	1 023	780	31,2 %	1 853	1 438	28,9 %
R – Umenie, zábava a rekreácia	769	627	22,7 %	1 270	1 083	17,3 %
S – Ostatné činnosti	716	649	10,3 %	1 049	1 059	0,9 %*

Zdroj: Štatistický úrad SR, Štruktúra priemernej mesačnej mzdy zamestnanca podľa ekonomických činností.

*Rozdiel v prospech žien.

Národná banka Slovenska poukazuje na pozitívny trend vyrovnávania rodového rozdielu v odmeňovaní a uvádza, že „počas covidových rokov 2020 a 2021 sa približovanie miezd mužov a žien v takmer všetkých krajinách Európy zrýchlilo.“ Hoci bolo znižovanie rozdielov v mzdách evidentné už pred začiatkom pandémie, počas nej sa urýchlilo, a to takmer 2,5-násobne, zatiaľ čo v 25 členských krajinách EÚ¹²¹ klesol rozdiel v odmeňovaní mužov a žien za predchádzajúcich 5 rokov o 1,4 percentuálneho bodu, k rovnako intenzívnemu poklesu došlo aj v priebehu 2 pandemických rokov.¹²² V priebehu rokov 2020 a 2021 sa mzdy mužov a žien od seba vzdalovali len v Dánsku, Taliansku, Rumunsku a Portugalsku (vo všetkých o menej ako 2 percentuálne body). Podľa NBS dosiahol na Slovensku v roku 2021 rozdiel v hodinových mzdách mužov a žien 16,6 %, čo v porovnaní s predchádzajúcim rokom predstavuje zlepšenie o 1,8 percentuálneho bodu. Znamená to, že pracovný týždeň žien by v roku 2021 musel trvať o 6 hodín a 38 minút dlhšie, aby sa mesačné mzdy mužov a žien vyrovnali.¹²³

Graf 2: Rozdiel v príjmoch mužov a žien v roku 2021 a jeho zmena od roku 2019 (percentuálne body).



Zdroj grafu: NBS (na základe Eurostatu a výpočtov NBS).¹²⁴

V roku 2020 dosiahol na Slovensku podľa Eurostatu rodový rozdiel v odmeňovaní 16 %, pričom rozdiely v odmeňovaní žien a mužov sú vo všeobecnosti nižšie v prípade osôb, ktoré vstupujú na trh práce¹²⁵ a narastajú spoločne s vekom. Najväčší rozdiel, a to 20 %, je evidovaný vo vekovej kategórii 35 – 44 rokov, čo môže byť následkom prerušenia kariéry materstvom.¹²⁶ Celková výška hrubej mesačnej mzdy je determinovaná počtom odpracovaných hodín a nadčasov, ktoré je vo všeobecnosti obzvlášť

náročné zosúladiť so starostlivosťou o deti – oblasťou, ktorá je na Slovensku stále považovaná predovšetkým za doménu žien. Ďalším z dôvodov vysvetľujúcich rozdiel v odmeňovaní mužov a žien je skutočnosť, že ženy častejšie pracujú v relatívne málo platených odvetviach (napr. vzdelávanie, maloobchod a pod.)¹²⁷ a tiež pretrvávajúce rodové stereotypy, najmä vnímanie muža ako živila rodiny¹²⁸.

Európska komisia identifikuje príčiny rozdielov v odmeňovaní mužov a žien v:

- odvetvovej segregácii – nadmernom zastúpení žien v sektoroch, ktoré sú charakterizované relatívne nízkymi mzdami;
- asymetrickom zaťažení žien neplatenou prácou;
- existencii skleneného stropu;
- platovej diskriminácii.¹²⁹

Podľa ILO zarábajú osoby so statusom migranta/migrantky v priemere takmer o 13% menej ako domáce obyvateľstvo, avšak v niektorých krajinách je rozdiel ešte vyšší, pričom ženy – migrantky čelia duplicitnej mzdovej penalizácii.¹³⁰ Ťažkosti integrácie migrantiek na európskych trhoch práce vyplývajú z kumulovaného efektu statusu migrantky a z rodového znevýhodnenia, „čo je potrebné zohľadniť pri navrhovaní politik zameraných na zvýšenie participácie migrantiek na trhu práce, a to najmä v súčasnosti, kedy na pracovné trhy európskych štátov vstupuje veľký počet utečieniek.“¹³¹

Jedným zo závažných dôsledkov rodového rozdielu v odmeňovaní je, že zvýšenie životných nákladov zasahuje viac ženy ako mužov. Vzhľadom na nižší priemerný príjem sú ženy tiež vystavené väčšiemu riziku energetickej chudoby, pričom k prudkému nárastu podielu žien, ktoré majú nedoplatky za energie, došlo následkom výrazného nárastu cien energií zapríčineného ruskou inváziou na Ukrajinu.¹³² EIGE upozorňuje, že domácnosti s nízkym príjmom nemajú k dispozícii zdroje, ktoré by mohli investovať do zvýšenia energetickej efektivity obydla, čo v konečnom dôsledku vedie k prehlbovaniu rozdielov medzi mužmi a ženami v oblasti energetickej chudoby.¹³³

Výsledky prieskumu Eurofoundu¹³⁴ pritom indikujú, že zdravie a duševná pohoda (*well-being*) úzko súvisia s finančnou situáciou: spomedzi respondentov a respondentiek žijúcich v domácnostiach, ktoré majú problém vyžiť zo svojho príjmu, až 22 % uviedlo, že majú zlý zdravotný stav v porovnaní s 5 % osôb žijúcich v domácnostiach, ktoré nemajú problém zvládať svoje životné náklady. V súvislosti s finančnou nestabilitou Eurofond uvádza, že je dôležité zamerať politické úsilie a podporu na špecifické skupiny osôb, akými sú napríklad osamelí rodičia a osoby vykonávajúce slabo platenú prácu, ktoré sú pod väčším finančným tlakom a protipandemické opatrenia ich zasiahli vážnejšie ako iné skupiny¹³⁵.

Ďalšou oblasťou, ktorá úzko súvisí s príjmom domácnosti, je bývanie. Finančné príspevky na bývanie a sociálne (nájomné) bývanie s regulovanou výškou nájmu patria k najviac využívaným nástrojom na podporu bývania pre nízkopríjmové a zraniteľné domácnosti. Príspevok na bývanie však na Slovensku nezohľadňuje rozdiely vo výške nájomného a jeho výška je nedostatočná – len 63,90€ mesačne, ak ide o jednočlennú domácnosť, resp. 101,90 € mesačne v prípade domácnosti s viacerými členmi alebo ak ide o nájom bytu viacerými nájomcami¹³⁶.

Pre Slovensko je v rámci Európy charakteristický jeden z najväčších podielov súkromného bývania, hoci v posledných rokoch vo verejnom diskurze stále viac rezonuje téma (sociálneho) nájomného bývania. Diskusia sa ešte viac zintenzívnila v priebehu uplynulých rokov v súvislosti s dostupnosťou bývania a so snahou o spomalenie tempa rastu cien nehnuteľností. Aktuálna štruktúra bytového fondu na Slovensku je podmienená históriou bývania v bývalom Československu¹³⁷, pričom ho ovplyvnila aj masívna privatizácia v 90. rokoch minulého storočia.¹³⁸ V súčasnosti je jedným z najväčších problémov skutočnosť, že sa podiel bytov s regulovaným nájomom dlhodobo nezvyšuje a počet žiadateľov niekoľkonásobne prevyšuje počet dostupných bytov. Z analýzy Najvyššieho kontrolného úradu SR zameranej na porovnávanie pravidiel podpory nájomného bývania s Českou republikou a Rakúskom vyplýva, že Slovensko výrazne zaostáva v budovaní a ponuke finančne dostupných nájomných bytov, čo nepriaznivo vplyva na mobilitu pracovnej sily, ale aj podporu bývania mladých či finančne zraniteľných rodín vrátane rodín samoživiteliek, ako aj osôb so zdravotným znevýhodnením.¹³⁹ Je zrejmé, že k rozsiahlemu prílevu ukrajinských utečencov do Európy došlo v čase už existujúcich problémov v oblasti bývania, najmä v súvislosti s jeho nedostatočnou ponukou a rastúcimi nákladmi, v dôsledku čoho sú možnosti ubytovania Ukrajincova Ukrajiniiek výrazne limitované.¹⁴⁰

Pilotný výskum v rámci projektu Housing-first pre rodiny v Košiciach realizovaný Inštitútom pre výskum práce a rodiny potvrdzuje problém dostupnosti bývania pre samoživiteľky, ktoré sú kvôli nedostatku financií nútené dlhodobo bývať v zariadeniach núdzového bývania (krízových centrách).¹⁴¹ „Hlavnou prekážkou vymanenia sa z bytovej núdze, ktorú uvádzali účastníčky výskumu, bol nedostatok finančných prostriedkov na získanie bývania v podnájme, ale aj prítomnosť detí v rodine, ktorá sa dlhodobo ukazuje ako znevýhodňujúca pri snahe o získanie podnájmu.“¹⁴²

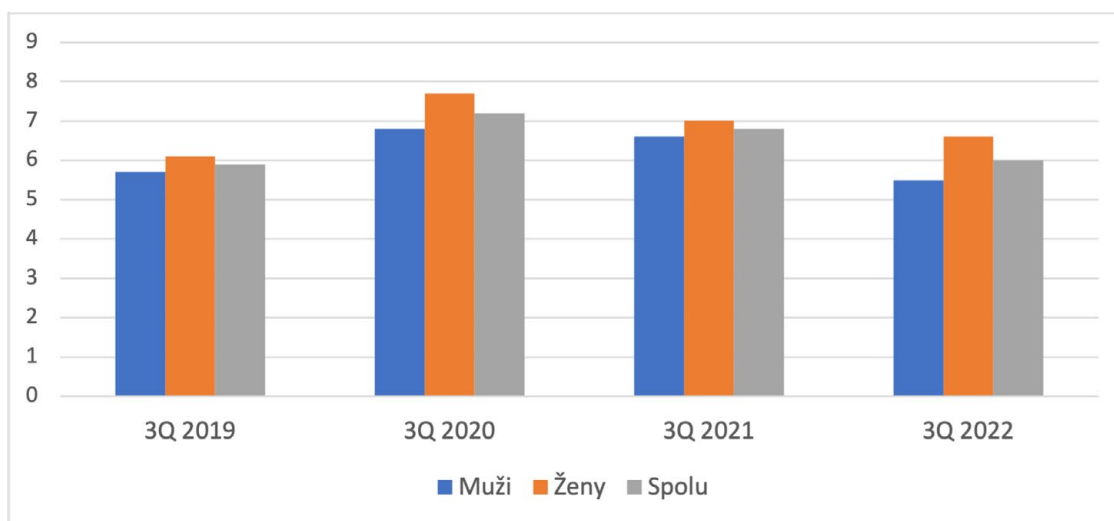
Podľa Analýzy výdavkov domácností na bývanie je na Slovensku nájomné významnou záťažou najmä pre rozpočet domácností s jedným dospelým. Zatiaľčo celková priemerná váha nájomného na disponibilnom príjme predstavovala v roku 2017 necelých 20 %, domácností tvorené jednou dospelou osobou za nájom platili v priemere viac ako 27 %. Spomedzi jednočlenných domácností sa problém vysokého nájmu vo vzťahu k príjmu týka najmä mladších osôb, avšak problémom je aj pre domácnosti s jedným rodičom, ktorým nájom uberá približne 30 % disponibilných príjmov.¹⁴³

II. ZAMESTNANOSŤ

Koronakrízou nepriaznivo ovplyvnila vývoj na trhoch práce. Už v prvom polroku 2020 došlo na k výraznému poklesu zamestnanosti aj ekonomicky aktívneho obyvateľstva.¹⁴⁴ Národná banka Slovenska uvádza, že medzi krízou vyvolanou novým koronavírusom a predchádzajúcou globálnou finančnou krízou sú podstatné rozdiely, ktoré sa prejavujú aj v spôsobe, akým na krízu reaguje trh práce. Špecifikom krízy pandémie ochorenia COVID-19 je, že zapríčinila utlmenie ponuky na trhu práce v dôsledku obmedzenia mobility osôb s cieľom zamedziť šíreniu vírusu a spôsobila tiež výraznejší pokles počtu odpracovaných hodín (17 % v roku 2020).¹⁴⁵

Podľa výberového zisťovania pracovných síl Štatistického úradu SR vzrástla miera nezamestnanosti žien v treťom štvrťroku 2020, teda v období druhej vlny pandémie ochorenia COVID-19, na úroveň 7,7 %, čo v porovnaní s rovnakým obdobím predchádzajúceho roka predstavuje nárast o 1,6 %.¹⁴⁶ Zvýšila sa aj miera nezamestnanosti mužov, avšak menej výrazne – z 5,7 % v roku 2019 na 6,8 % v roku 2020 (rozdiel 1,1 %). Celková miera nezamestnanosti v danom štvrťroku dosiahla 7,2 %. Najviac zasiahnutou vekovou kategóriou boli osoby vo veku 35 – 44 rokov, v rámci ktorej bolo prepustených viac ako 20 tisíc ľudí, z toho až 11 tisíc žien. Autor analýzy toto zistenie vysvetľuje najmä tým, že množstvo žien muselo zostať s deťmi doma počas povinnej karantény, kedy školská výučba prebiehala online formou z domu. Podobne tiež odvetvie cestovného ruchu a gastronómie, ktoré patrí medzi feminizované a v ktorom pracujú predovšetkým ženy uvedenej vekovej kategórie „počas koronakrízy výrazne utrpelo kvôli tvrdému lockdownu.“¹⁴⁷ Je zrejmé, že pandémia zhoršila ekonomické a sociálne postavenie žien, ktoré sa v tejto súvislosti začalo označovať ako „she-cession“ – teda recesia, ktorá sa týka žien.¹⁴⁸

Graf 3: Vývoj nezamestnanosti mužov a žien na Slovensku v počas rokov 2019 – 2022.



Zdroj: Štatistický úrad SR.

Vplyv pandémie bol reflektovaný v dynamických zmenách v zamestnanosti v rokoch 2020 a 2021, pričom podľa NBS mala pandemická kríza najviac negatívny vplyv na mladších a menej vzdelaných pracovníkov, kedy zamestnanosť osôb so stredoškolským vzdelaním bez maturity alebo s nižším, počas pandémie klesla o viac ako 2 percentuálne body, pričom zamestnanosť vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov klesla len o 0,5 percentuálneho bodu¹⁴⁹.

Medzinárodná organizácia práce upozorňuje, že napriek eliminácii negatívnych dôsledkov pandémie vo väčšine krajín oživenie trhu práce v súčasnosti na celom svete ohrozujú viaceré prekrývajúce sa hospodárske a politické krízy, ktoré pravdepodobne ešte viac zvýšia nerovnosti na trhu práce a zároveň prispievajú k rastúcemu rozdielu medzi rozvinutými a rozvojovými ekonomikami.¹⁵⁰ Hoci sa miera zamestnanosti žien v uplynulých rokoch v Európe zvýšila, pandémie tento pokrok zastavila.¹⁵¹ Podľa EIGE existujú signály, že kríza v súvislosti s ochorením COVID-19 môže z trhu práce vytlačiť viac žien ako predtým: v roku 2021 sa prvýkrát po 17 rokoch zvýšil počet ekonomicky neaktívnych žien – teda žien, ktoré nemajú platenú prácu a ani ju nehľadajú. Pred vypuknutím pandémie toto číslo v EÚ medziročne klesalo.¹⁵² Odvetvia, ktoré boli najviac zasiahnuté pandemiou, sú výrazne feminizované.¹⁵³ Z tohto dôvodu strata zamestnania na začiatku pandémie zasiahla ženy viac ako mužov, pričom počas prvej vlny pandémie sa zamestnanosť žien v celej EÚ znížila o 2,2 milióna.¹⁵⁴

Ženy sú v porovnaní s mužmi viac prítomné v šedej zóne ekonomiky, „ktorá ich zbavuje istoty zamestnania, dlhodobej perspektívy a dokonca aj zdravotného a sociálneho zabezpečenia“.¹⁵⁵ OSN odhaduje, že celosvetovo pôsobí v rámci šedej ekonomiky 740 miliónov žien¹⁵⁶, pričom pandémie zapríčinila nárast počtu osôb – mužov aj žien, ktoré sa v nej nachádzajú. Predpokladá sa, že v Európe tvorí šedá ekonomika približne 20 % HDP, no tento podiel je ešte vyšší (25 – 45 %) v postsocialistických krajinách a štátoch východnej Európy, ku ktorým patrí aj Slovensko.¹⁵⁷

V súvislosti s príchodom ukrajinských utečieniek je navyše špecifickým problémom ich integrácia na trhu práce. Ide o dlhodobý proces, ktorý vyžaduje opatrenia v oblasti zamestnania, vzdelávania, bývania, jazyka, ale aj sociálneho a zdravotného zabezpečenia. V integračnom procese však existuje množstvo prekážok, ktoré stavajú migrantky do pozície ohrozenej skupiny vyžadujúcej zabezpečenie rôznych druhov pomoci na jednotlivých oblastiach integračného procesu.¹⁵⁸ Z prieskumu UNHCR vyplýva, že väčšina Ukrajčiek je vysoko vzdelaná a ochotná pracovať, no potrebujú trvalú podporu, ktorá im pomôže zabezpečiť sociálno-ekonomické začlenenie.¹⁵⁹

Miera zamestnanosti migrantov/migrantiek a utečencov/utečieniek je v porovnaní s domácimi obyvateľmi dlhodobo nižšia, pričom pravdepodobnosť, že budú migranti alebo utečenci vykonávať nízkokvalifikované povolania je relatívne vysoká¹⁶⁰, čo potvrdzujú aj skúsenosti z praxe na Slovensku a okolitých krajinách.

III. (NE)PLATENÁ PRÁCA

Počas pandémie sa prehĺbil problém nerovnováhy medzi súkromným, rodinným a pracovným životom¹⁶¹, ktorý úzko súvisí s otázkou zamestnanosti žien. Realizované výskumy opakovane potvrdzujú, že zodpovednosť za starostlivosť o deti a domáce práce leží prevažne na pleciach žien, pričom podľa EIGE „*tento typ práce počas pandémie explodoval*“.¹⁶² EIGE uvádza, že ženy v celej EÚ počas pandémie vykonávali každý týždeň približne 36 hodín neplatenej opatrovateľskej práce, čo je takmer 2 000 hodín ročne. Z prieskumu Eurofoundu vyplýva, že starostlivosti o deti venujú týždenne najviac hodín ženy v Moldavsku (39 hodín) a na Slovensku, nasledované ženami v Lotyšsku a Chorvátsku (34 – 36 hodín). Výsledky tiež naznačujú, že problém zosúladiť rodinný a pracovný život majú vo väčšej miere ženy ako muži: len necelá tretina mužov (32 %) v porovnaní so 41 % žien uviedla, že sa po práci cítia príliš unavení na to, aby vykonávali domáce práce.¹⁶³

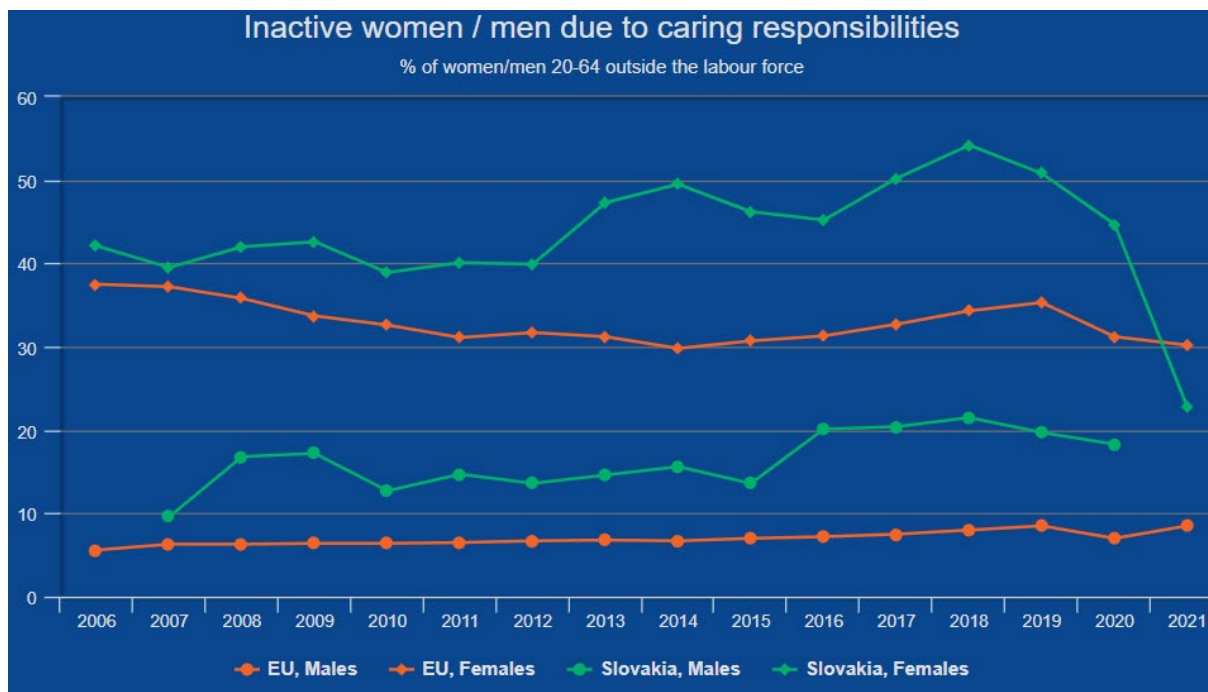
Komparácia dĺžky pracovného času jednoznačne indikuje, že mať deti znamená pracovať dlhšie, a to v dôsledku zvýšenia objemu neplatennej práce.¹⁶⁴ Ženy v EÚ už pred pandemiou venovali podľa Eurofoundu vykonávaniu neplatennej práce (starostlivosť o deti a iné závislé osoby, domáce práce, varenie) približne dvojnásobný počet hodín ako muži, pričom je zrejmé, že počas pandémie sa jej objem zvýšil bez toho, aby došlo k výraznejšej participácii mužov na jej vykonávaní. Poukazuje to na pretrvávajúce rodových stereotypov v súvislosti so starostlivosťou o deti, domácnosť a tým, kto by mal byť živiťelom rodiny.¹⁶⁵

Neplatená práca predstavuje celosvetovo hlavnú prekážku participácie žien na trhu práce, zatiaľ čo rovnomernejšie rozdelenie povinností medzi oboch partnerov sa vo všeobecnosti spája s vyššou mierou účasti žien na pracovnom trhu.¹⁶⁶ Podľa prieskumu ILO predstavuje neplatená práca kľúčovú prekážku zamestnanosti žien, z rovnakého dôvodu je ekonomicky neaktívnych len menej ako 6 % mužov. Odstránenie existujúcich štrukturálnych bariér, akými sú napríklad nerovnomerné rozdelenie zodpovednosti za neplatenú prácu v domácnosti medzi mužmi a ženami a absencia dostupných služieb starostlivosti o deti a odkázané osoby, by prispelo k ľahšiemu zosúladeniu rodinného a pracovného života a k zvýšeniu zamestnanosti žien.

Pretrvávajúca nerovnováha v starostlivosti o deti a domácnosť zapríčinila, že počas pandémie prišlo o prácu viac žien ako mužov. Zo štúdie spoločnosti PwC Women in Work vyplýva, že vyššia nezamestnanosť žien a vyšší podiel žien, ktoré opúšťajú trh práce v dôsledku pandémie, spomalili pokrok smerom k rodovej rovnosti v práci najmenej o dva roky.¹⁶⁷ Na Slovensku je dlhodobým problémom nedostatočná kapacita zariadení starostlivosti o deti, ktoré zohrávajú kľúčovú rolu v zlepšení rovnováhy medzi súkromným, rodinným a pracovným životom a v zvýšení zamestnanosti žien, ktorá je vo všetkých členských štátoch EÚ dlhodobo nižšia ako zamestnanosť mužov.¹⁶⁸ Nedostupnosť služieb starostlivosti o deti je pritom významným faktorom, ktorý

znižuje zamestnanosť žien.¹⁶⁹ Rodový rozdiel v zamestnanosti (*gender employment gap*) dosahuje v rámci EÚ hodnotu 11 %.¹⁷⁰

Graf 4: Podiel ekonomicky neaktívnych mužov a žien v súvislosti s opatrovatelskými povinnosťami v EÚ a na Slovensku.



Zdroj: Eurostat; graf prevzatý zo stránky www.ec.europa.eu.

Opakované obmedzenia pohybu osôb, zatváranie prevádzok a ďalšie protiepidemické opatrenia „zamkli“ mnohých ľudí v ich domovoch a zapríčinili ešte väčšie zúženie hranice medzi pracovným a voľným časom Eurofound upozorňuje, že zatvorenie „opatrovatelských a vzdelávacích inštitúcií a absencia dosahu externých a rodinných podporných sietí vyvolali dodatočnú pracovnú záťaž osôb s opatrovatelskými povinnosťami, pretože sa výrazne zvýšil rozsah kombinovanej – platenej a neplatenej práce,“¹⁷¹ v dôsledku čoho došlo k zhoršeniu rovnováhy medzi súkromným, rodinným a pracovným životom.¹⁷²

Vzhľadom na to, že:

- ženy vo všeobecnosti zarábajú menej ako muži a majú preto aj menšie úspory,
- miera zamestnanosti žien je v porovnaní s mužmi dlhodobo nižšia,
- ženy sú nepomerne viac zastúpené v šedej ekonomike,
- zaťaženie neplatenou prácou v domácnosti a starostlivosťou o deti sa týka predovšetkým žien, v dôsledku čoho môžu byť nútené opustiť trh práce,
- ženy tvoria väčšinu jednorodičovských domácností,

zasiahli ekonomické krízy zapríčinené pandémiou a vojnou na Ukrajine ženy silnejšie ako mužov.¹⁷³

Dátová analýza

Teoretická analýza úskalí spojených s dopadom pandémie ochorenia COVID-19 a vojny na Ukrajine odhalila absenciu súhrnných dát týkajúcich sa postavenia, pracovných a životných podmienok ukrajinských žien na slovenskom trhu práce. Dopady pandémie ochorenia COVID-19 na pracujúce ženy v Slovenskej republike boli pokryté rôznymi dátovými analýzami,¹⁷⁴ dáta ohľadom Ukrajiniiek žijúcich a pracujúcich v Slovenskej republike po vypuknutí vojny na Ukrajine však absentujú. Táto kapitola sa preto venuje analýze pracovných a životných podmienok Ukrajiniiek žijúcich a pracujúcich v Slovenskej republike, a to na základe dát poskytnutých verejnoprávnymi inštitúciami, ako aj na základe dát vyplývajúcich z prieskumu realizovaného Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v apríli 2023.

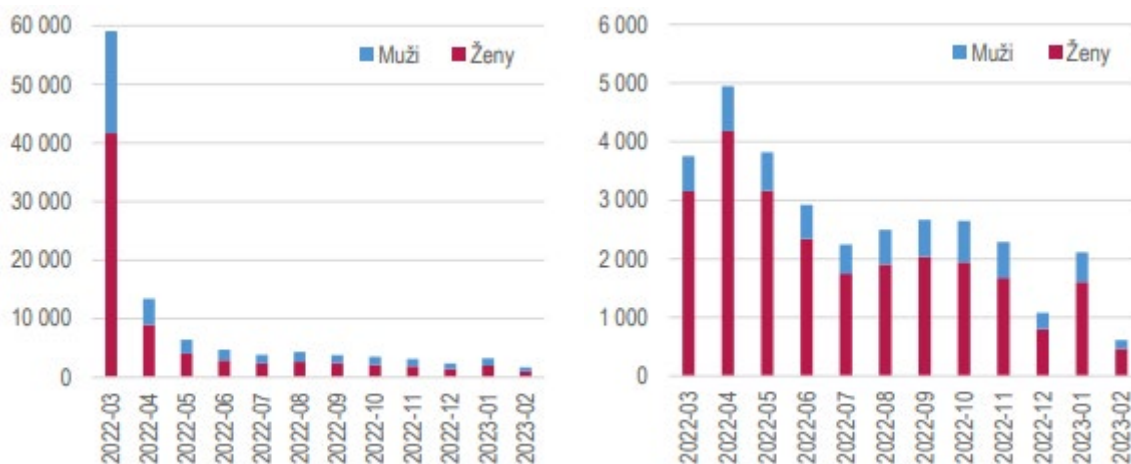
Analýza dát poskytnutých verejnoprávnymi inštitúciami

Utečenecká kríza spôsobená vojnou na Ukrajine zapríčinila zmeny na slovenskom trhu práce. K 18.05.2023 Slovensko udelilo štatút dočasného útočiska pre 115 748 odídencom a odídenkyň z Ukrajiny, z čoho 35 % osôb sú deti mladšie ako 18 rokov a 77 % osôb starších ako 18 rokov tvoria ženy.¹⁷⁵ Znamená to, že v uplynulých mesiacoch si viac ako 50 000 žien hľadalo uplatnenie na slovenskom trhu práce.

Od marca 2022 si pritom zamestnanie našlo 24 000 Ukrajincov a Ukrajiniiek. Z uvedeného počtu zamestnaných osôb tvoria 79 % ženy.¹⁷⁶

Graf 5 vľavo: Počet osôb so žiadosťou o dočasné útočisko na území SR v dôsledku vojny na Ukrajine.

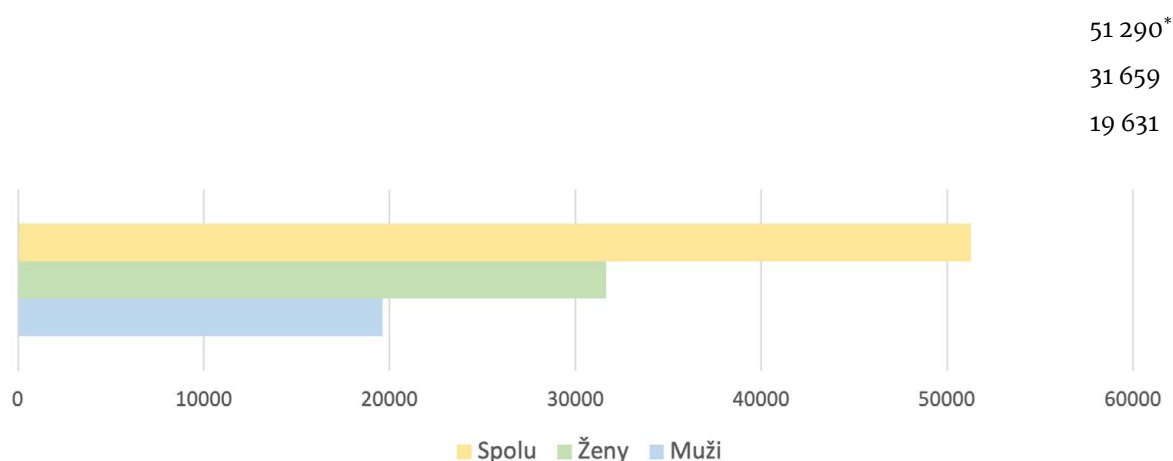
Graf 5 vpravo: Počet obsadených pracovných miest v jednotlivých mesiacoch v priebehu 12 mesiacov ruskej invázie na Ukrajinu.



Zdroj: Grafy prevzaté z publikácie ISP „Odídeni z Ukrajiny na slovenskom pracovnom trhu rok od vypuknutia vojny“.

Z celkového počtu utečeniiek a utečencov starších ako 18 rokov, ktorí získali štatút dočasnej ochrany alebo inej formy ochrany, si zamestnanie našlo približne 34 % osôb. Inštitút sociálnej politiky však upozorňuje, že podiel aktívnych pracovných miest, teda takých, kde pracovná činnosť nebola ukončená, sa postupne znižuje. K 18. februáru 2023 zostalo aktívnych necelých 53 % z celkového počtu obsadených pracovných miest, na ktorých pracovalo 15 572 odídencov a odídenkýň.¹⁷⁷

Graf 6: Celkový počet* osôb s ukrajinským občianstvom vykonávajúcich závislú prácu na území SR.



Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. Údaje k januáru 2023.

*V celkovom počte sú zahrnutí pracujúci odídenci a odídenkyne z Ukrajiny, ktorí majú udelené dočasné útočisko; Ukrajinci a Ukrajinky s povoleným pobytom na účel zamestnania a ostatní, ktorých zamestnávateľia si splnili informačnú povinnosť voči ÚPSVaR prostredníctvom informačnej karty.

Tabuľka 1: Celkový počet* osôb s ukrajinským občianstvom vykonávajúcich závislú prácu na území SR podľa regiónov.

Bratislavský kraj	15 149
Trnavský kraj	7 431
Trenčiansky kraj	5 775
Nitriansky kraj	8 739
Žilinský kraj	5 145
Banskobystrický kraj	2 583
Prešovský kraj	3 107
Košický kraj	3 361
Spolu	51 290

Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. Údaje k januáru 2023.

Postavenie ukrajinských odídencom a odídenkýň na trhu práce je vo všeobecnosti znevýhodnené kvôli viacerým faktorom,¹⁷⁸ čo spôsobuje, že často zastávajú nižšie platené pozície, ktoré nevyžadujú špecifickú kvalifikáciu. Ukrajincami a Ukrajinkami sú najviac obsadzované pozície v operátorských a montérskych profesiách, respektíve v priemyselnej výrobe a v podporných službách (administratíva a iné pomocné práce).¹⁷⁹ Vzhľadom na skutočnosť, že väčšinu osôb so štatútom dočasnej ochrany tvoria ženy s maloletými deťmi, možno konštatovať, že práca vo výrobných fabrikách a na operátorských pozíciách, ktorú najčastejšie ponúka slovenský pracovný trh, nie je vzhľadom na jej špecifiká pre túto skupinu odídenkýň adekvátne. Táto práca sa väčšinou vykonáva v zmenových intervaloch a poskytuje len málo priestoru na zosúladenie rodinného a pracovného života.

Oblasti práce s najvyšším zastúpením Ukrajincov a Ukrajiniiek nevyžadujú dokonalú znalosť slovenského jazyka ani špecifickú odbornú prípravu či vysokoškolské vzdelanie. Analýza ISP poukazuje na to, že až 38 % pozícií obsadených Ukrajincami a Ukrajinkami vyžaduje len základné vzdelanie, hoci viac ako 90 % z pracujúcich osôb disponuje vyšším vzdelaním. Je evidentné, že existuje priestor pre efektívnejšie prispôbenie pracovných podmienok pre možnosť uplatnenia sa v adekvátne kvalifikovanej pracovnej činnosti zodpovedajúcej vzdelaniu a zlepšenie sprístupnenia jazykových kurzov.

Dostupné údaje o zamestnaných osobách z Ukrajiny v Česku a Poľsku naznačujú, že zamestnávanie utečencov a utečencov prebieha na Slovensku pomalším tempom. To môže byť dôsledkom komplikovaných procesov overovania vzdelania a kvalifikácie, či nedostatku voľných kapacít v zariadeniach pre starostlivosť o deti alebo zložitej dopravy na miesto výkonu práce.

Podľa prieskumu UNHCR 30 % ukrajinských domácností žijúcich v komunitných ubytovacích centrách a 35 % domácností, ktoré žijú mimo komunitných centier, nedokáže finančne zvládať základné životné náklady. Ako hlavné obmedzenia Ukrajinky a Ukrajinci uvádzali jazykovú bariéru, absenciu potrebnej odbornosti na získanie zamestnania a nedostatok pracovných príležitostí v súlade s ich profesijným profilom, nedostatok humanitárnej pomoci vo forme hotovosti a potrebu starostlivosti o deti.¹⁸⁰

Vo všeobecnosti vykonávajú ženy prácu na kratší pracovný čas častejšie ako muži kvôli nutnosti zosúladenia rodinného a pracovného života. Inštitút finančnej politiky uvádza, že bariéry, ktorým utečenci a utečenký čelia, môžu spôsobiť, že mzdy ukrajinských žien budú na úrovni 77 % a u mužov na úrovni 79 % slovenskej priemernej mzdy.¹⁸¹

Z údajov Sociálnej poisťovne¹⁸² vyplýva, že priemerný vymeriavací základ¹⁸³ zamestnaných osôb s ukrajinským občianstvom dosahuje u mužov 542 € a u žien 506,45 €. Znamená to, že ženy – Ukrajinky pracujúce na Slovensku zarábajú v priemere o 7 % menej ako muži – Ukrajinci a že ženy aj muži s ukrajinským občianstvom v priemere zarábajú menej ako Slovenky a Slováci.¹⁸⁴

Situácia je však odlišná v prípade pracovného pomeru na dohodu o vykonaní práce alebo dohodu o pracovnej činnosti,¹⁸⁵ pri ktorom dosahuje priemerná mzda¹⁸⁶ mužov – Ukrajincov 138 €, zatiaľ čo priemerná mzda žien–Ukrajniek je 160 €. 17 % rozdiel vo výške mzdy v neprospech mužov však nemusí reflektovať zvýhodnenie žien, pretože môže ísť o rozdiel v dôsledku vyššieho (resp. nižšieho) počtu odpracovaných hodín.¹⁸⁷

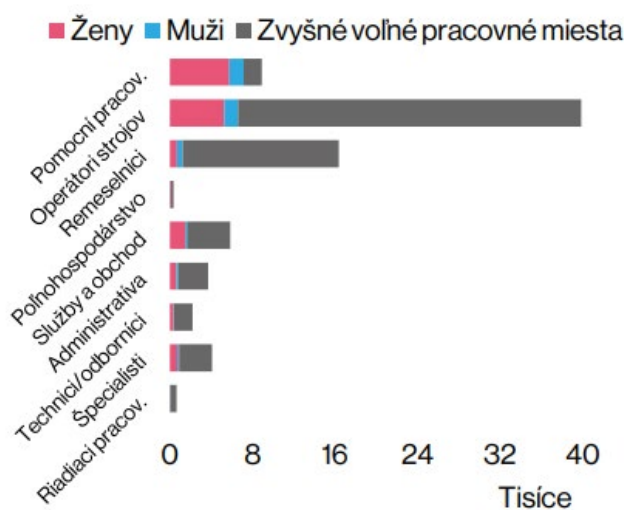
Graf 7: Počet odídencov a odídenkýň podľa druhu pracovného pomeru.



Zdroj: Graf prevzatý z publikácie ISP „Odídenci z Ukrajiny na slovenskom pracovnom trhu rok od vypuknutia vojny“.

Problémom naďalej ostáva aj práca v tzv. šedej zóne. Národný inšpektorát práce v roku 2022 zaznamenal 184 nelegálne zamestnaných osôb s ukrajinským občianstvom, z toho 115 mužov a 69 žien. Najvyššie zastúpenie nelegálnej práce je evidované v priemyselnej výrobe, administratívnych a podporných službách a stavebníctve.¹⁸⁸ Ukazuje sa, že slovenský trh práce disponuje dostatočným počtom pracovných miest pre absorpciu dopytu, pričom utečenci a utečenky z Ukrajiny zaplnia len časť otvorených pozícií (pozri graf 7 na s. 76). V oblasti zamestnávania ľudí z Ukrajiny existujú zmapovateľné bariéry pri ich integrácii na pracovný trh ako napríklad nedostatočná znalosť slovenského jazyka alebo problematické uznávanie nadobudnutej kvalifikácie.

Graf 8: Komparácia očakávanej zamestnanosti a voľných pracovných miest.



Zdroj: Graf prevzatý z publikácie IFP „Pomáhať utečencom sa oplatí“.

Inštitút finančnej politiky vo svojich prognózach odhaduje v najbližších rokoch vplyvom utečeneckej krízy nárast HDP o dodatočné 0,2 %. Tento výpočet však nereflektuje všetky pozitívne zmeny a podľa jeho autorov predstavuje dolný statický odhad.¹⁸⁹ Autori analýzy konštatujú, že pozitívny vplyv utečeneckej vlny na slovenskú ekonomiku by pritom mohol byť podstatne vyšší v prípade, ak sa zlepšia podmienky pre zamestnávanie osôb z tretích krajín. Transformácia pracovných podmienok prostredníctvom inkluzívnych opatrení napomôže nielen zvýšeniu participácie Ukrajincov a Ukrajiniiek na trhu práce, ale prispeje tiež k zvýšeniu HDP. Navýšenie HDP však nespôsobuje len posilnenie pracovnej sily na Slovensku, ale aj zvýšený dopyt po tovare a službách v domácej ekonomike.¹⁹⁰

Pracovné a životné podmienky Ukrajiniiek na Slovensku – zistenia z realizovaného prieskumu

V apríli 2023 bol Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky realizovaný prieskum prostredníctvom online dotazníka v ukrajinskom jazyku s cieľom zistiť informácie o pracovných a životných podmienkach Ukrajiniiek žijúcich na Slovensku. Realizácia prieskumu reflektuje aktuálnu situáciu v súvislosti s príchodom veľkého počtu Ukrajiniiek na Slovensko v dôsledku invázie Ruska na Ukrajinu, ako aj nedostupnosť týchto informácií z iných relevantných zdrojov.¹⁹¹

Do prieskumu sa zapojilo 133 žien–Ukrajiniiek starších ako 18 rokov, pričom najväčšie zastúpenie mali respondentky vo veku od 35 do 44 rokov (44 %). Viac ako polovica všetkých respondentiek (takmer 54 %) býva v Bratislavskom kraji a väčšina (60 %) disponuje vysokoškolským vzdelaním. Hoci ide o špecifickú výskumnú vzorku, ktorá nie je reprezentatívna, na prieskum možno nazerať ako na sondu do života Ukrajiniiek žijúcich na Slovensku, ktorá poukázala na oblasti vyžadujúce intervenciu zo strany iných aktérov (štát, mimovládne/neziskové organizácie a pod.).

Prehľad sociodemografických charakteristík respondentiek

18 – 24	25 – 34	35 – 44	45 – 54	55+
3 %	27,3 %	43,9 %	18,2 %	7,6 %

V prieskume participovali najmä respondentky vo veku 35 – 44 rokov (43,9 %) a mladšie respondentky vo veku 25 – 34 rokov (27,3 %). 18,2 % respondentiek má 45 – 54 rokov a 7,6 % má 55 a viac rokov. Najmladšie respondentky vo veku 18 – 24 rokov tvoria len 3 % výskumnej vzorky.

Základné	Stredoškolské	Vysokoškolské
1,7 %	38,3 %	60 %

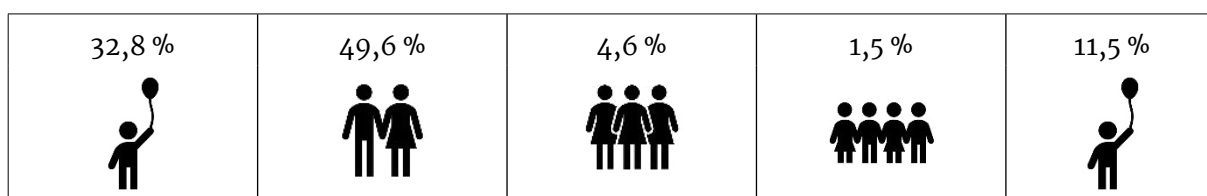
60 % respondentiek má ukončené vysokoškolské vzdelanie, 38 % stredoškolské a len 1,7 % základné.

Bratislava	Trnava	Košice	Nitra	Trenčín	Žilina	Prešov	Banská Bystrica
53,9 %	10,3 %	8,6 %	8,6 %	7,7 %	6 %	3,4 %	1,7 %

Do prieskumu sa zapojili najmä respondentky z Bratislavského kraja (53,9 %), nasledované respondentkami z Trnavského kraja (10,3 %). V ostatných krajoch žije menej ako 10 % respondentiek: zhodne 8,6 % v Košickom a Nitrianskom, 7,7 % v Trenčianskom, 6 % v Žilinskom, 3,4 % v Prešovskom a 1,7 % v Banskobystrickom.¹⁹²

68,3 % má partnera	z toho 58 % býva s partnerom	31,7 % nemá partnera
--------------------	------------------------------	----------------------

Viac ako 68 % respondentiek má partnerský vzťah, zvyšných takmer 32 % ho nemá. Spomedzi respondentiek, ktoré majú partnera,¹⁹³ s ním v spoločnej domácnosti žije 58 %.



Takmer polovica (49,6 %) všetkých respondentiek má dve deti, necelá tretina (32,8 %) má jedno dieťa. 6,1 % respondentiek má 3 alebo viac detí¹⁹⁴ a 11,5 % respondentiek je bezdetných.

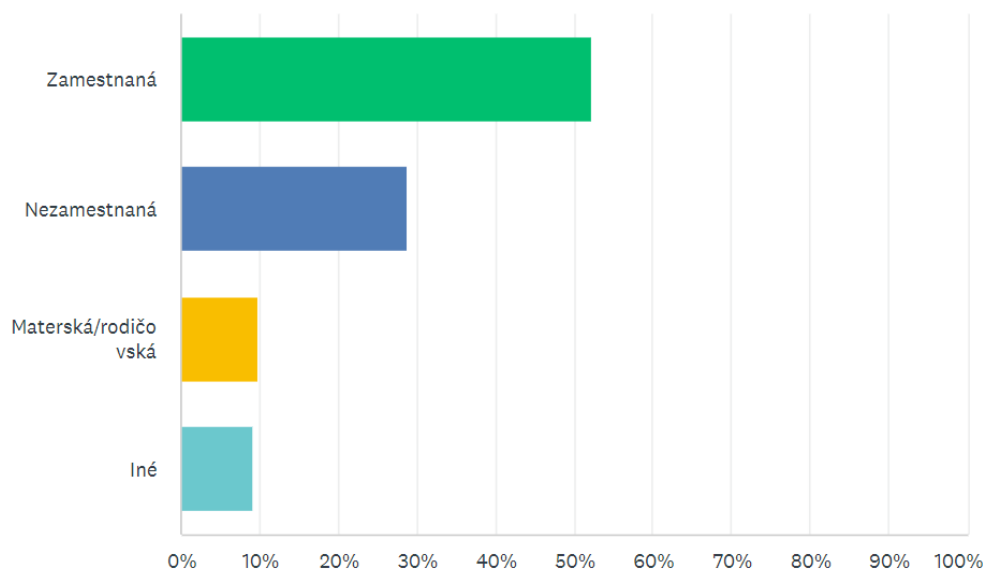
Hlavné zistenia

Výsledky prieskumu poukazujú na to, že absolútna väčšina respondentiek (takmer 79 %) prišla na Slovensko v dôsledku začatia ruskej agresie na Ukrajine, pričom len necelých 20 % respondentiek žilo na Slovensku aj v období pred vypuknutím vojny.

Údaje zo štatistických zisťovaní opakovane poukázali na to, že z Ukrajiny po začatí vojny odchádzali najmä ženy a deti. S tým korešpondujú aj zistenia z realizovaného prieskumu, podľa ktorých má viac ako 88 % respondentiek – Ukrajiniiek žijúcich na Slovensku – aspoň jedno dieťa. Spomedzi respondentiek, ktoré majú deti, má väčšina (65,2 %) deti staršie ako 6 rokov.

Z prieskumu vyplýva, že na slovenskom trhu práce uplatnenie našla približne polovica respondentiek: z hľadiska ekonomickej aktivity tvoria najväčší podiel výskumnej vzorky zamestnané respondentky (52,3 %). Zvyšné respondentky boli v čase realizácie prieskumu nezamestnané (28,8 %), alebo na materskej/rodičovskej dovolenke (9,9 %). Niektoré respondentky uviedli, že nepracujú, pretože sa starajú o svoje ťažko choré deti alebo príbuzných, jedna respondentka je ZŤP a tri sú dôchodkyne.

Graf 9: Štruktúra súboru respondentiek podľa ekonomickej aktivity.



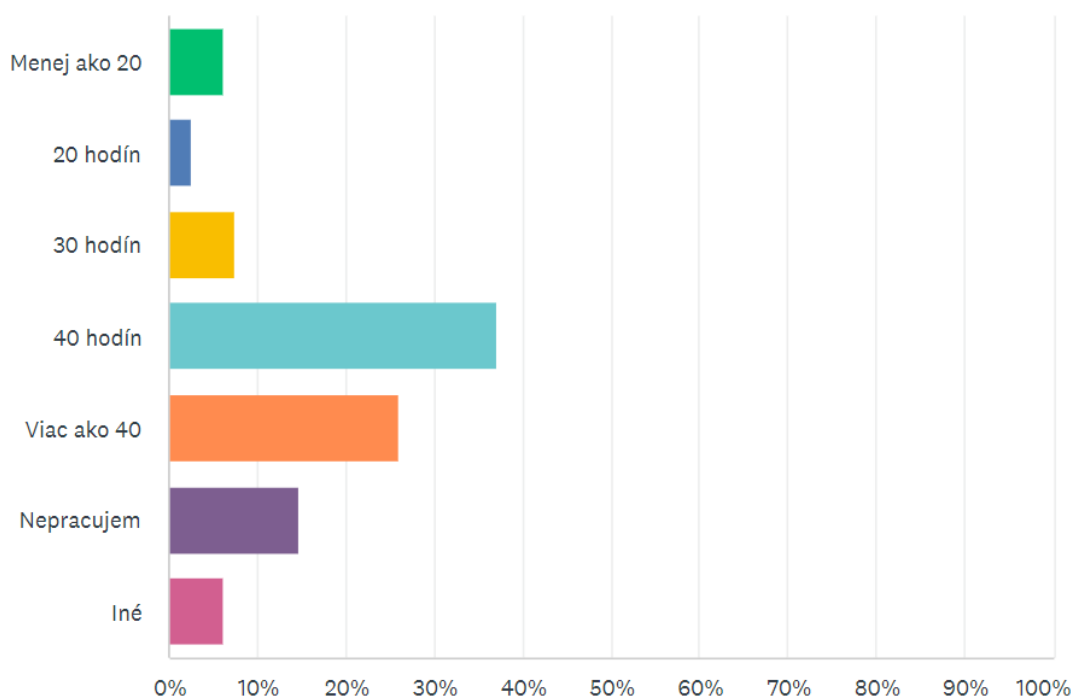
a) Pracovný život

Pozitívnym zistením je, že takmer všetky zamestnané respondentky¹⁹⁵ (97,2 %) pracujú legálne a so svojim zamestnávateľom uzavreli pracovnú zmluvu alebo niektorý z druhov dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, čo zvyšuje pravdepodobnosť férových pracovných podmienok, adekvátnej mzdy a istoty príjmu.

Najčastejším typom zmluvy, ktorú respondentky uzavreli so svojim zamestnávateľom, je pracovná zmluva (69,5 %), 10,2 % respondentiek pracuje prostredníctvom niektorého z druhov dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a každá piata respondentka uviedla, že nevie, aký typ zmluvy uzavrela.¹⁹⁶ Takmer polovica zamestnaných respondentiek (49,2%) uzavrela zmluvu na jeden rok a 20,3% respondentiek na obdobie len niekoľkých mesiacov. Zmluvu na dobu neurčitú ma uzatvorenú 17 % respondentiek. Väčšina respondentiek (87%) pritom pracuje pre jedného zamestnávateľa, no 9 respondentiek (13 %) má súčasne dve alebo viaceré zamestnania.

Obvyklý týždenný pracovný čas väčšiny respondentiek (37 %) je 40 hodín, čo zodpovedá plnému pracovnému úväzku, avšak viac ako 26 % respondentiek pracuje dlhšie. Menej ako 40 hodín práci týždenne venuje len 16 % respondentiek, pričom niektoré respondentky pracujú v zamestnaní, v ktorom majú nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas tzv. „dlhý a krátky“ pracovný týždeň.

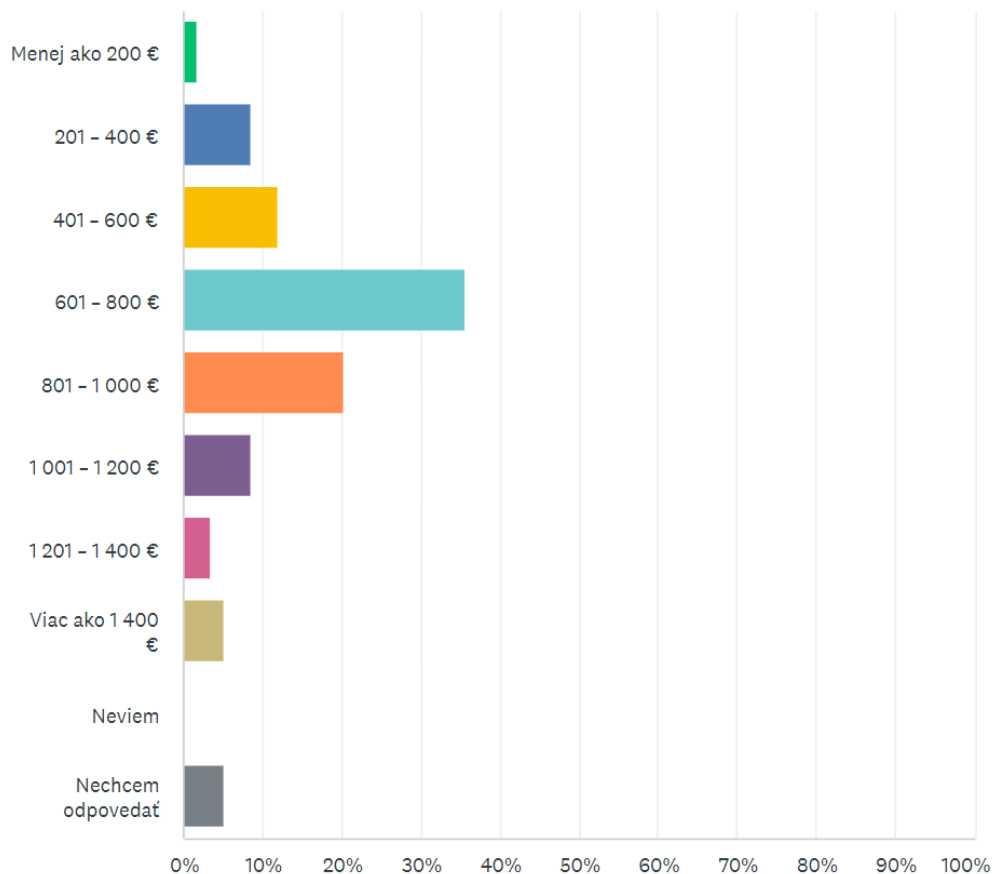
Graf 10: Obvyklý týždenný počet hodín strávených vykonávaním platenej práce v zamestnaní.



Hoci má až 60 % Ukrajniek zapojených do prieskumu ukončené vysokoškolské vzdelanie, väčšina zamestnaných respondentiek vykonáva manuálnu prácu, pre ktorú nie je potrebná vyššia kvalifikácia (napr. operátorka výroby, upratovačka, pomocná sila v kuchyni, pracovníčka v sklade, predavačka, pracovníčka výroby v pekárni).¹⁹⁷ Spomedzi ostatných profesií má zastúpenie napríklad lekárka, zdravotná sestra, psychologička či IT špecialistka, účtovníčka alebo tlmočnica.¹⁹⁸

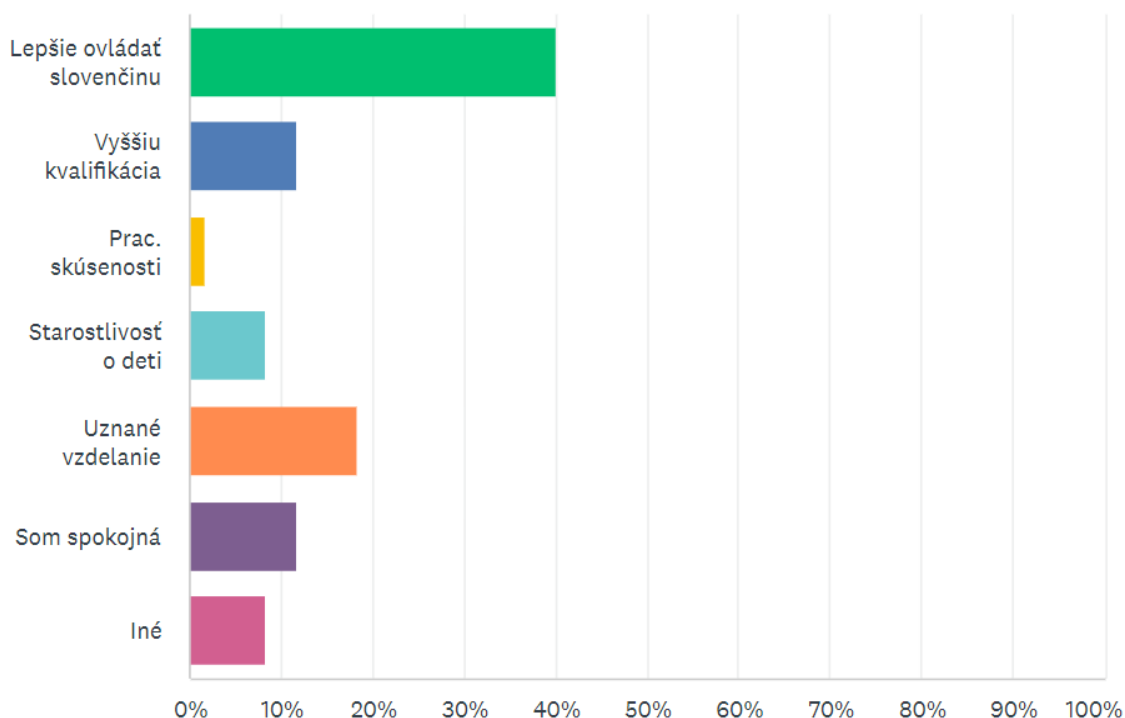
Napriek existujúcim formám materiálnej pomoci pre ukrajinských odídencom a odídenkyne niet pochýb o tom, že na zabezpečenie základných životných potrieb a dôstojného života je potrebné disponovať dostatočnými finančnými prostriedkami. Výsledky prieskumu indikujú, že zdroje Ukrajniek sú limitované – celkový čistý mesačný príjem¹⁹⁹ zo zamestnania väčšiny zamestnaných respondentiek (35,6 %) dosahuje 601 – 800 €, čo v kontexte vysokej inflácie a jej dôsledkov, vrátane pretrvávajúceho výrazného rastu cien potravín a vysokých nákladov na bývanie, stavia mnohé ženy do náročnej situácie, a to predovšetkým ak ide o samoživiteľky. Druhou najzastúpenejšou skupinou (20,3 %) sú respondentky s čistým mesačným príjmom vo výške 801 – 1000 €. Ako možno vidieť v grafe číslo 11, príjem zo zamestnania v prípade 78 % respondentiek nepresahuje 1000 €. Na nedostatočný príjem poukazujú aj obavy zo straty bývania po skončení štátneho programu podpory bývania,²⁰⁰ ktoré vyjadrili niektoré respondentky, ako aj potreby respondentiek mať lepšie platenú prácu a mať lacnejšie ubytovanie.²⁰¹ Napriek tomu väčšina respondentiek (66,7 %) nie je zadlžená, zvyšných 28,3 % má aspoň jeden dlh.²⁰²

Graf 11: Priemerná výška mesačnej mzdy (netto).



Podľa Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny mnohí odídenci a mnohé odídenkyne pri snahe uplatniť sa na trhu práce narážajú na jazykovú bariéru,²⁰³ čo potvrdzuje aj realizovaný prieskum: jednoznačne najčastejšou odpoveďou na otázku „Čo by ste najviac potrebovali, aby ste si mohli nájsť lepšiu prácu?“ bolo „lepšie ovládať slovenčinu“ (40 %). Nasledovali odpovede „mať uznané vzdelanie, ktoré som získala na Ukrajine (mať potrebné doklady)“ (18,3 %) a „mať vyššiu kvalifikáciu (vzdelanie)“ (11,7 %). Rovnako 11,7 % respondentiek uviedlo, že sú so svojím súčasným zamestnaním spokojné a neplánujú si hľadať iné. Tieto zistenia potvrdzujú opodstatnenosť opatrení realizovaného národného projektu²⁰⁴ „Pomáhame odídencom“, a to najmä vzdelávania ako opatrenia číslo 1, v rámci ktorého sú podporované aj jazykové kurzy.²⁰⁵

Graf 12: Odpovede na otázku „Čo by ste najviac potrebovali, aby ste si mohli nájsť lepšiu prácu?“



Respondentky mali možnosť ohodnotiť spokojnosť s ich zamestnaním na stupnici od 1 do 5, kde 1 znamenalo „veľmi nespokojná“ a 5 znamenalo „veľmi spokojná“. Z výsledkov vyplýva, že spokojnosť respondentiek je priemerná, na úrovni hodnoty 3,2.

b) Bývanie a aktuálne potreby

Väčšina respondentiek býva v podnájme – v prenajatom byte alebo dome (73,1 %), pričom 6,7 % respondentiek má k dispozícii len prenajatú izbu. Do prieskumu sa zapojili aj Ukrajinky bývajúce v ubytovni (9,2 %), ktoré podľa ETHOS typológie bezdomovectva a vylúčenia z bývania zodpovedajú kategórii neistého a nevyhovujúceho bývania bez istoty výhradného užívania.²⁰⁶ Zvyšné respondentky bývajú u príbuzných alebo známych, v hoteli alebo penzióne (v rámci štátneho programu) alebo vo vlastnom byte/dome.

Pohľad na odpovede respondentiek v súvislosti s ich aktuálnymi potrebami poukazuje na tri hlavné problémové oblasti:²⁰⁷

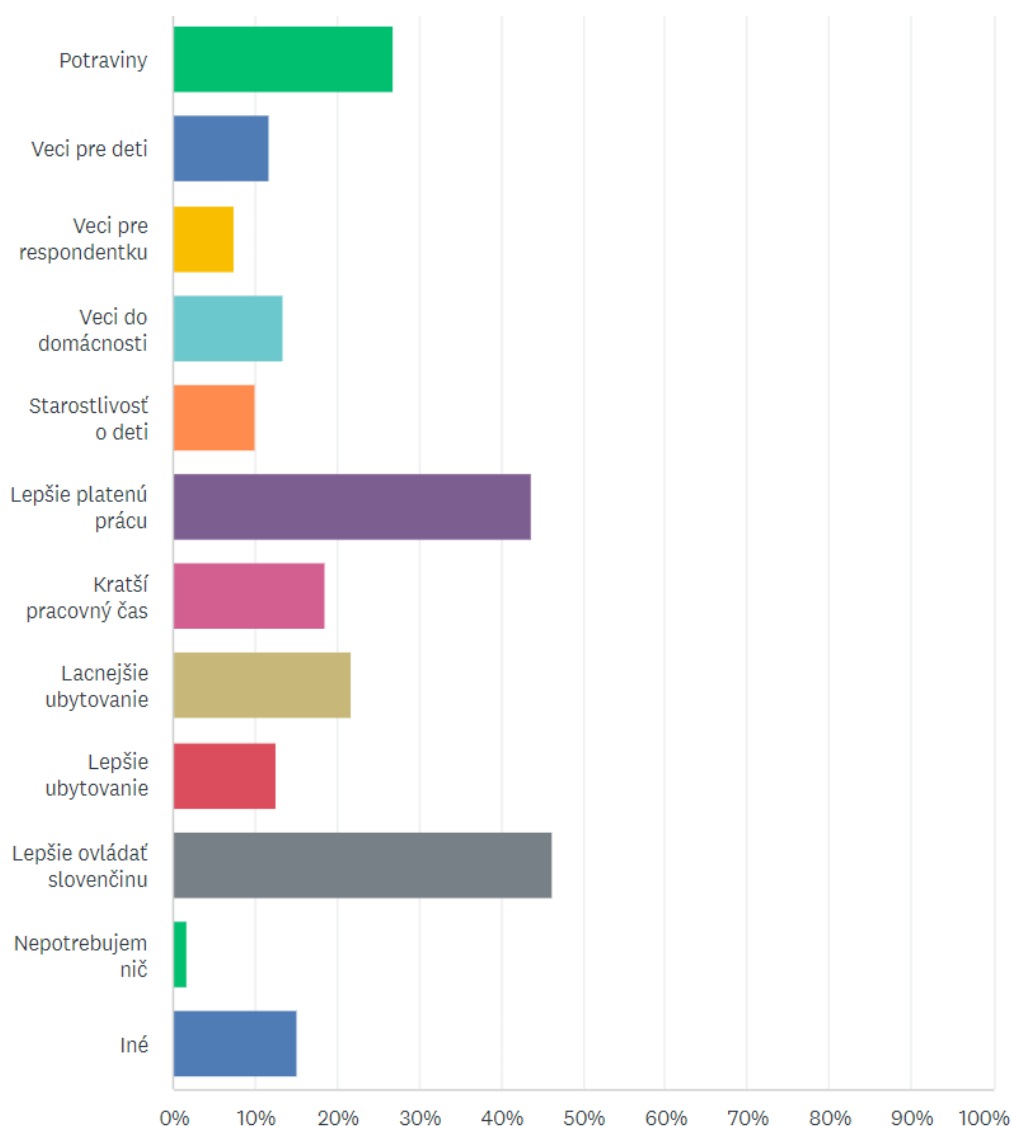
1. jazyková bariéra – najviac respondentiek, 46,2 %, by potrebovalo lepšie ovládať slovenčinu;
2. nízky príjem – 43,7 % respondentiek uviedlo, že by potrebovali lepšie platenú prácu; takmer 22 % by potrebovalo mať lacnejšie ubytovanie a ďalších 7,6 % respondentiek v rámci odpovede „iné“ uviedlo, že by potrebovali mať viac peňazí, resp. cenovo dostupné bývanie, čo naznačuje, že nedostatočný príjem má celkovo viac ako 73 % respondentiek;

3. materiálna pomoc – takmer 27 % Ukrajiniiek zapojených do prieskumu by potrebovalo potraviny.

Potreby Ukrajiniiek variujú v závislosti od ekonomickej aktivity: zatiaľ čo zamestnané respondentky najviac potrebujú lepšie platenú prácu a lepšiu znalosť slovenčiny, najväčšou potrebou ostatných respondentiek²⁰⁸ je lepšie ovládať slovenčinu a materiálna pomoc vo forme potravín.

K ďalším, menej častým potrebám, patrí kratší pracovný čas (18,5 %), veci do domácnosti²⁰⁹ (13,5 %); lepšie ubytovanie²¹⁰ (12,6 %), veci pre deti²¹¹ (11,8 %) či zabezpečenie celodennej starostlivosti o deti (10,1 %).

Graf 13: Najväčšie potreby Ukrajiniiek žijúcich na Slovensku.



Realizovaný prieskum ukázal, že väčšina Ukrajiniiek nemá predchádzajúcu skúsenosť so životom na Slovensku, v dôsledku čoho zostáva jednou z najväčších prekážok adekvátneho uplatnenia sa na slovenskom trhu práce jazyková bariéra. Výsledky

potvrdili, že druh práce (profesia), ktorú vykonávajú Ukrajinky na Slovensku vo všeobecnosti často nezodpovedá ich vzdelaniu. Odídencyné sú koncentrované prevažne v nízkokvalifikovaných, nízko finančne ohodnotených pozíciách, ktoré neumožňujú plnohodnotné uplatnenie ich potenciálu a ľudského kapitálu. Dokazujú to aj údaje Inštitútu sociálnej politiky, podľa ktorých bolo z celkového počtu 16 582 pracovných miest k 31. decembru 2022 Ukrajinkami obsadených najviac miest v rámci kategórií „operátorky a montérky strojov a zariadení“ (5 576) a „pomocné a nekvalifikované pracovníčky“ (5 286). Tretiu najobsadzovanejšiu kategóriu tvorili „pracovníčky v službách a obchode“ (2 056). Ukrajinky najčastejšie pracujú v oblasti priemyslu (4 282), administratívnych a podporných služieb (3 767) a veľkoobchodu a maloobchodu (1 426).²¹²

Prieskum indikuje, že pre mnohé Ukrajinky je bežnou realitou nedostatočný príjem, a to napriek tomu, že väčšina zamestnaných respondentiek (63 %) týždenne odpracuje 40 alebo viac hodín. Pre časť respondentiek (27 %) je situácia natoľko vážna, že potrebujú materiálnu pomoc vo forme potravín. Nedostatok financií sa odráža aj v ich potrebe mať cenovo dostupnejšie ubytovanie a obavách zo straty súčasného zamestnania, či v potrebe získať lepšie platenú prácu.

Na základe uvedených skutočností je zrejmé, že je nevyhnutné pokračovať v podpore integrácie odídencom a odídenkýň na trhu práce a programe podpory bývania v snahe predchádzať vzniku bytovej núdze, a to obzvlášť preto, že absolútna väčšina Ukrajiniiek žije na Slovensku aj so svojimi deťmi. Je tiež potrebné pokračovať v cielenom poskytovaní materiálnej pomoci vybraným skupinám odídenkýň, predovšetkým matkám na materskej, resp. rodičovskej dovolenke a nezamestnaným. Nevyhnutým predpokladom k zlepšeniu postavenia Ukrajiniiek na slovenskom pracovnom trhu a ich celkovej životnej situácie v cudzej krajine je odstránenie jazykovej bariéry, ktorú možno efektívne eliminovať prostredníctvom cenovo, časovo a lokálne dostupných jazykových kurzov.

Zároveň je na základe vyššie uvedenej dátovej analýzy a jej záverov možné pristúpiť k revízií právnych noriem, ktoré upravujú podmienky výkonu práce. Ide o komplexný súbor právnych predpisov z oblasti pracovného práva, práva sociálneho zabezpečenia či antidiskriminačného práva. Dátová analýza ukázala potrebu zmeny najmä pri flexibilitate pracovných úväzok a možnosti práce z domu, rovnému prístupu k sociálnym dávkam, rovnosti a informovanosti v predzmluvných vzťahoch, dodržiavania charakteru výnimočnosti pri dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, rovnosti odmeňovania či dôslednej kontrole pri dodržiavaní jednotlivých noriem a minimalizácii obchádzania všeobecne záväzných právnych predpisov. Prílohu č. 1 k Analytickej štúdií zameranej na následky mimoriadnej situácie na trhu práce tvorí legislatívny zámer, ktorý upravuje a odôvodňuje návrhy noviel právnych predpisov, ktoré sú v gescii Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Zároveň tento legislatívny zámer vo forme Prílohy

č. 1 obsahuje odporúčania pre úpravu takých právnych predpisov, ktoré nespádajú pod gesciu Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ale v rámci dátovej analýzy vystala potreba úpravy daných oblastí. Legislatívny zámer vo forme prílohy č. 1 je praktickým vyústením poslednej fázy Národného projektu Rodová rovnosť na pracovisku a má za cieľ zlepšiť postavenie pracujúcich žien alebo zvýšiť participáciu žien na trhu práce v Slovenskej republike.

Záver

Analytická štúdia zameraná na následky mimoriadnej situácie na trhu práce predstavuje vyústenie Národného projektu Rodová rovnosť na pracovisku v jeho finálnej projektovej časti. Analytická štúdia je rozdelená na teoretickú a praktickú časť. Teoretická časť analyzuje európsky a slovenský prístup k následkom mimoriadnych situácií na trhu práce, konkrétne pandémie ochorenia COVID-19 a vojny na Ukrajine. Teoretická časť je zameraná na opatrenia, ktoré boli prijaté s cieľom odstrániť následky mimoriadnych situácií, najmä ich dopad na ženy na trhu práce. Pandémia ochorenia COVID-19 zasiahla pracujúce ženy podľa vyššie prezentovaných prieskumov viac ako pracujúcich mužov a preto bolo a stále je nevyhnutné upraviť opatrenia takým spôsobom, aby aj do budúcnosti v prípade vzniku ďalšej mimoriadnej situácie pružne a bezprostredne reagovali podľa skutočných potrieb subjektov na trhu práce. Vojna na Ukrajine spustila vlnu migračnej krízy, ktorá priniesla nové výzvy pre slovenský trh práce. Rovnako ako pandémia ochorenia COVID-19, tak aj mimoriadna situácia spojená s vojnou na Ukrajine sa dotkla predovšetkým ekonomickej stability žien, a to najmä z dôvodu, že pred vojnou utekajú predovšetkým ženy a deti. Teoretická analýza európskych noriem a dobrej praxe vybraných krajín Európy priniesla komparatívny rozmer do Analytickej štúdie zameranej na následky mimoriadnej situácie na trhu práce a umožnila pomenovať jednotlivé úskalia slovenských právnych noriem a socioekonomických pomerov na trhu práce, čo je prvým krokom k odstráneniu rodovej nerovnosti na trhu práce počas mimoriadnej situácie.

Druhá časť Analytickej štúdie zameranej na následky mimoriadnej situácie na trhu práce sa venuje dátovej analýze spojenej s vojnou na Ukrajine, konkrétne analýze „hard data“ a „soft data“. Nakoľko dátových analýz následkov pandémie ochorenia COVID-19 na trhu práce bolo Inštitútom pre výskum práce a rodiny spracovaných viacero, venuje sa druhá kapitola tejto analytickej štúdie výlučne dátam spojeným s vojnou na Ukrajine a jej presahom na slovenský trh práce. Analýza dát poskytnutých Sociálnou poisťovňou, Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny či Inštitútom sociálnej politiky priniesla dôležité poznatky ohľadom pracovných podmienok Ukrajincov a Ukrajiniiek v Slovenskej republike. Následná analýza dát vyplývajúcich z prieskumu, ktorý vykonali expertky a experti Národného projektu Rodová rovnosť na pracovisku v podaktivite č. 1.4 priniesli poznatky z kvantitatívneho prieskumu medzi občanmi a občiankami Ukrajiny, ktorí a ktoré majú udelený štatút dočasného útočiska alebo azylu v Slovenskej republike. Cieľom bolo zistiť reálne pracovné podmienky Ukrajiniiek a Ukrajincov na slovenskom trhu práce, ako aj ich skutočné potreby. Na základe výsledkov dátovej analýzy bola vypracovaná príloha č. 1 k Analytickej štúdií zameranej na následky mimoriadnej situácie na trhu práce – legislatívny zámer. Cieľom daného legislatívneho zámeru je priniesť návrhy zmien legislatívy na základe dátovej analýzy tak, aby zodpovedala potrebám

pracujúcich Ukrajiniiek a Ukrajincov v slovenskej republike. Zároveň tento legislatívny zámer upravuje aj návrhy zmien legislatívy pre zlepšenie pracovných podmienok slovenských žien a mužov, a to najmä s ohľadom na súlad medzi súkromným, rodinným a pracovným životom.

Analytická štúdia zameraná na následky mimoriadnej situácie na trhu práce a jej príloha č. 1 – legislatívny zámer má prispieť k zlepšeniu pracovných podmienok predovšetkým pracujúcich žien v čase mimoriadnej situácie, ako aj po jej skončení. Cieľom je odstrániť negatívny dopad kríz, ktoré v zmysle vyššie uvedených dát ovplyvňujú menej priaznivo práve ženy. Zároveň má prostredníctvom legislatívneho zámeru prispieť k zlepšeniu podmienok na trhu práce, zvýšeniu rodovej rovnosti, ako aj súladu medzi súkromným, rodinným a pracovným životom zamestnankýň a zamestnancov.

Príloha č. 1 k Analytickej štúdií zameranej na následky mimoriadnej situácie na trhu práce – legislatívny zámer

S ohľadom na dáta získané v *Analytickej štúdií zameranej na následky mimoriadnej situácie na trhu práce* boli spracované navrhované znenia právnych noriem, ktoré by viac zodpovedali potrebám zamestnancov a najmä zamestnankýň po dosahu následkov pandémie ochorenia COVID-19 a vojny na Ukrajine na trh práce. Predkladaný legislatívny zámer tvorí prílohu č. 1 k Analytickej štúdií zameranej na následky mimoriadnej situácie na trhu práce a dopĺňa teoretickú, ako aj dátovú analýzu o aplikovateľné novelizácie ustanovení právnych predpisov za účelom zlepšenia postavenia pracujúcich žien. Predkladaný legislatívny zámer obsahuje návrhy novelizácií ustanovení tých právnych predpisov, ktoré kompetenčne spadajú pod Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

1. časť – novelizácia právnych predpisov (pandémie ochorenia COVID-19 a postavenie žien na trhu práce)

a) zákon č.311/2001 Z. z. – zákonník práce v znení neskorších predpisov

Ustanovenie §164 ods. 2 a 3

Aktuálne znenie:

(2) *Ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo v odôvodnených prípadoch o skorší návrat na pôvodný spôsob organizácie práce, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Odmietnutie žiadosti podľa prvej vety musí zamestnávateľ písomne odôvodniť.*

(3) *Ak požiada žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako osem rokov o domácku prácu, teleprácu alebo o prácu z domácnosti podľa § 52 ods. 2 na účely starostlivosti o dieťa, zamestnávateľ je povinný poskytnúť im písomnú odôvodnenú odpoveď, ak ich žiadosti nevyhoveli v primeranej lehote. Pri posudzovaní žiadosti zamestnávateľ prihliada na jeho úlohy a oprávnené záujmy zamestnanca.*

Navrhované znenie:

(2) Ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo v odôvodnených prípadoch o skorší návrat na pôvodný spôsob organizácie práce, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Odmietnutie žiadosti podľa prvej vety musí zamestnávateľ riadne písomne odôvodniť. **Vážne prevádzkové dôvody je zamestnávateľ povinný vopred vymedziť vo vnútornom predpise s platnosťou pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa.**

(3) Ak požiada žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako dvanásť rokov o domácku prácu, teleprácu alebo o prácu z domácnosti podľa § 52 ods. 2 na účely starostlivosti o dieťa, zamestnávateľ je povinný im vyhovieť, ak to dohodnutý druh práce umožňuje, a to najmenej v rozsahu 2/3 ich ustanoveného týždenného pracovného času. Ak zamestnávateľ žiadosť odmietne je povinný poskytnúť im písomnú odôvodnenú odpoveď najneskôr do 15 dní od prijatia žiadosti. Zamestnávateľ môže žiadosť odmietnuť len ak dohodnutý druh práce neumožňuje domácku prácu, teleprácu alebo o prácu z domácnosti podľa § 52 ods. 2 a to ani v čiastočnom rozsahu.

Odôvodnenie: Navrhované znenie má za cieľ umožniť zamestnancom a zamestnankyniam skĺbiť rodičovské a pracovné povinnosti pri výkone takej práce, pri ktorej je možné modifikovať miesto výkonu práce. Zároveň sa sprísňuje povinnosť zamestnávateľa vymedziť vážne prevádzkové dôvody v internom predpise, aby sa zabránilo obchádzaniu daného ustanovenia.

Ustanovenie §64 ods. 1 písm. d)

Aktuálne znenie:

d) v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, v dobe od oznámenia predpokladaného dňa nástupu na otcovskú dovolenku podľa § 166 ods. 3 zamestnancom, najskôr však šesť týždňov predchádzajúcich očakávanému dňu pôrodu, do skončenia otcovskej dovolenky, v dobe keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky,

Navrhované znenie:

d) v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, v dobe od oznámenia predpokladaného dňa nástupu na otcovskú dovolenku podľa § 166 ods. 3 zamestnancom, najskôr však šesť týždňov predchádzajúcich očakávanému dňu

pôrodu, do skončenia otcovskej dovolenky, v dobe od oznámenia nástupu na rodičovskú dovolenku najviac mesiac vopred a v dobe keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky

Odôvodnenie: Navrhované znenie má za cieľ odstrániť nerovnosť medzi matkami a otcami pri ochrane počas čerpania rodičovskej dovolenky. V prípade, že rodič oznamuje nástup na rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 3 nebol doteraz na materskej dovolenke alebo rodičovskej dovolenke, nebol podľa doterajšieho znenia predmetného ustanovenia v ochrannnej dobe a zamestnávateľ s ním mohol skončiť pracovný pomer.

Ustanovenie §250b

Aktuálne znenie:

(1) *V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platia ustanovenia prvej časti až desiatej časti s odchýlkami uvedenými v odsekoch 2 až 9.*

(2) *Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu*

- a) *zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,*
- b) *zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.*

(3) *Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň.*

(4) *Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.*

(5) *Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci aj počas jeho dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia; za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa*

osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 64 posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného. Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 157 ods. 3 posudzuje ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti.

(6) Ak počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom verejného zdravotníctva vydaných na základe osobitného predpisu, ktorým sa pre zamestnávateľa upravuje dočasné podmieňovanie vstupu na pracovisko príslušným dokladom, zamestnanec nepredložil zamestnávateľovi príslušný doklad preukazujúci skutočnosť podľa osobitného predpisu alebo zamestnanec, ktorý nepredložil tento doklad, odmietol možnosť bezplatného otestovania ponúknutú zamestnávateľom a zamestnávateľ mu z tohto dôvodu neumožnil vstup na pracovisko a výkon práce, ide o prekážku v práci na strane zamestnanca bez náhrady mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

(7) Ak nebol vydaný osobitný predpis podľa odseku 6, zamestnávateľ môže postupovať podľa odseku 6, ak je to nevyhnutné na účely zabezpečenia ochrany zdravia pri práci podľa osobitných predpisov vrátane takého spôsobu organizácie práce, ktorý vylúči alebo zníži nebezpečenstvo šírenia prenosného ochorenia; v tomto prípade nejde o prekážku v práci na strane zamestnanca.

(8) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenia § 142 ods. 4 a 5 tým nie sú dotknuté.

(9) Ustanovenie odseku 8 sa nevzťahuje na zamestnancov subjektov hospodárskej mobilizácie, v ktorých bola uložená pracovná povinnosť.

Navrhované znenie:

(1) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platia ustanovenia prvej časti až desiatej časti s odchýlkami uvedenými v odsekoch 2 až 9.

(2) Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu

- a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a ak tomu nebránia osobitné dôvody na strane zamestnanca,
- b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

(3) Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň, ak tomu nebránia osobitné dôvody na strane zamestnanca.

(4) Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca. Zamestnávateľ prihliada na oprávnené záujmy zamestnanca.

(5) Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci aj počas jeho dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia; za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 64 posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného. Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 157 ods. 3 posudzuje ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti.

(6) Ak počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom verejného zdravotníctva vydaných na základe osobitného predpisu, ktorým sa pre zamestnávateľa upravuje dočasné podmieňovanie vstupu na pracovisko príslušným dokladom, zamestnanec nepredložil zamestnávateľovi príslušný doklad preukazujúci skutočnosť podľa osobitného predpisu alebo zamestnanec, ktorý nepredložil tento doklad, odmietol možnosť bezplatného otestovania ponúknutú zamestnávateľom a zamestnávateľ mu z tohto dôvodu neumožnil vstup na pracovisko a výkon práce, ide

o prekážku v práci na strane zamestnanca bez náhrady mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

(7) Ak nebol vydaný osobitný predpis podľa odseku 6, zamestnávateľ môže postupovať podľa odseku 6, ak je to nevyhnutné na účely zabezpečenia ochrany zdravia pri práci podľa osobitných predpisov vrátane takého spôsobu organizácie práce, ktorý vylúči alebo zníži nebezpečenstvo šírenia prenosného ochorenia; v tomto prípade nejde o prekážku v práci na strane zamestnanca.

(8) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenia § 142 ods. 4 a 5 tým nie sú dotknuté. Osamelému zamestnancovi nemôže zamestnávateľ znížiť náhradu mzdy pod sumu 80 % jeho priemerného zárobku, a to ani po dohode so zástupcami zamestnancov.

(9) Ustanovenie odseku 8 sa nevzťahuje na zamestnancov subjektov hospodárskej mobilizácie, v ktorých bola uložená pracovná povinnosť.

Odôvodnenie: Predmetné ustanovenie nereflektovalo na potreby pracujúcich rodičov, najmä matiek, ako ani na pracovné podmienky samoživiteľov a samoživiteľiek. Pracujúci rodič, ktorý má doma malé dieťa nemusí byť schopný vykonávať prácu prostredníctvom režimu „home office“ rovnako efektívne ako porovnateľný zamestnanec, ktorý nemá doma dieťa. Uvedené mohlo znevýhodniť rodičov v porovnaní s inými zamestnancami. Je preto nutné zaviesť možnosť odmietnuť výkon práce z domu alebo iného vhodného miesta z osobitných dôvodov tak, aby neboli zamestnanci s rodičovskými povinnosťami znevýhodnení. Rovnako je potrebné dbať na možnosti pracujúcich rodičov pri nariadovaní dovolenky, či plánu práce a v prípade dôvodov hodných osobitného zreteľa im tieto prispôsobiť. Navrhuje sa aj zmena pri náhrade mzdy v čase nariadených prekážok v práci na strane zamestnávateľa, a to zachovanie najmenej 80% priemerného zárobku pre samoživiteľov a samoživiteľky.

b) zákon č.461/2003 Z. z. – o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

Ustanovenie §293er ods. 1

Aktuálne znenie:

(1) Zamestnancovi, ktorý bol v čase trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 (ďalej len „krízová situácia“) uznaný za dočasne práceneschopného z dôvodu nariadenia karanténneho opatrenia alebo izolácie,50) vzniká nárok na nemocenské od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti. Na zamestnanca podľa prvej vety sa ustanovenie § 37 ods. 2 nepoužije.

Navrhované znenie:

(1) Zamestnancovi, ktorý bol v čase trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 (ďalej len „krízová situácia“) uznaný za dočasne práceneschopného z dôvodu nariadenia karanténneho opatrenia alebo izolácie,50) vzniká nárok na nemocenské od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti. Na zamestnanca podľa prvej vety sa ustanovenie § 37 ods. 2 nepoužije. Zamestnanci, ktorí vykonávajú prácu ako zdravotníci pracovníci, pedagogickí a odborní zamestnanci, nepedagogickí zamestnanci škôl a zamestnanci pracujúci v maloobchode a veľkoobchode prichádzajúci do priameho kontaktu so zákazníkom majú nárok na nemocenské najmenej vo výške 80% denného vymeriavacieho základu podľa §55 alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu podľa §57.

Odôvodnenie: Zamestnanci a zamestnankyne prvého kontaktu, pracujúci predovšetkým v zdravotníctve, školstve a obchode mali väčšiu pravdepodobnosť nákazy počas pandémie ako ostatní zamestnanci. Vzhľadom na uvedené je *de lege ferenda* potrebné zohľadniť túto skutočnosť pri poskytovaní nemocenského z dôvodu ochorenia kvôli výkonu práce počas pandémie.

Ustanovenie §293er ods. 3

Aktuálne znenie:

(3) V čase krízovej situácie nárok na ošetrovné vzniká od prvého dňa potreby osobného a celodenného ošetrovania alebo osobnej a celodennej starostlivosti a zaniká dňom skončenia potreby osobného a celodenného ošetrovania alebo osobnej a celodennej starostlivosti, ak poistenec

- a) *osobne a celodenne ošetruje dieťa do dovŕšenia šestnásteho roku veku, ktorého zdravotný stav podľa potvrdenia príslušného lekára nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou, alebo*
- b) *splnil podmienky nároku na ošetrovné podľa § 39 ods. 1 písm. b),*
- c) *sa stará o príbuzného v priamom rade, súrodenca, manžela, manželku alebo rodiča manžela alebo manželky, ak zariadenie sociálnych služieb, v ktorom sa takejto osobe poskytuje sociálna služba ambulantnou formou alebo pobytovou formou, bolo rozhodnutím príslušných orgánov uzavreté alebo v ňom bolo nariadené karanténne opatrenie podľa osobitného predpisu.*

Navrhované znenie:

(3) V čase krízovej situácie nárok na ošetrovné vzniká od prvého dňa potreby osobného a celodenného ošetrovania alebo osobnej a celodennej starostlivosti a zaniká dňom skončenia potreby osobného a celodenného ošetrovania alebo osobnej a celodennej starostlivosti, ak poistenec

- a) *osobne a celodenne ošetruje dieťa do dovŕšenia osemnásteho roku veku, ktorého zdravotný stav podľa potvrdenia príslušného lekára nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou, alebo*
- b) *splnil podmienky nároku na ošetrovné podľa § 39 ods. 1 písm. b),*
- c) *sa stará o príbuzného v priamom rade, súrodenca, manžela, manželku alebo rodiča manžela alebo manželky, ak zariadenie sociálnych služieb, v ktorom sa takejto osobe poskytuje sociálna služba ambulantnou formou alebo pobytovou formou, bolo rozhodnutím príslušných orgánov uzavreté alebo v ňom bolo nariadené karanténne opatrenie podľa osobitného predpisu.*

Odôvodnenie: Je potrebné zohľadniť skutočnosť, že aj osoby veku do 18 rokov môžu byť v čase mimoriadnej situácie vyvolanej pandémiou odkázané na osobnú starostlivosť vzhľadom na ich zdravotný stav už od prvého dňa. Nejedná sa o plnoleté osoby, ale maloleté osoby.

2. časť – novelizácia právnych predpisov (následky vojny na Ukrajine a postavenie žien na trhu práce)

a) zákon č. 311/2001 Z. z. – zákonník práce v znení neskorších predpisov

Ustanovenie §223 ods. 1

Aktuálne znenie:

(1) Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov), ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce) alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov). Podmienka výnimočnosti podľa prvej vety sa nevzťahuje na dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce podľa § 228a ods. 1 písm. b).

Navrhované znenie:

(1) Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb výnimočne uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov), ak ide o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom (dohoda o vykonaní práce) alebo ak ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov). Podmienkou výnimočnosti sa rozumie, že práca vykonávaná prostredníctvom dohody o pracovnej činnosti je príležitostná a nemá dlhodobý charakter. Podmienka výnimočnosti podľa prvej vety sa nevzťahuje na dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce podľa § 228a ods. 1 písm. b).

Odôvodnenie: Dohoda o pracovnej činnosti je v praxi zneužívaná na obchádzanie zákonníka práce. Uvedené odzrkadľuje aj priemerný vymeriavací základ Ukrajincov a Ukrajiniiek, ktorí vykonávajú pravidelnú pracovnú činnosť prostredníctvom dohody o pracovnej činnosti, ktorá však nemá charakter výnimočnosti a mala by byť vykonávaná v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. Je to preto potrebné špecifikovať pojem „výnimočnosť“.

Ustanovenie §226 ods. 1

Aktuálne znenie:

(1) Dohodu o vykonaní práce zamestnávateľ môže uzatvoriť s fyzickou osobou, ak rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorý sa táto dohoda uzatvára, nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku. Do rozsahu práce sa započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce. Dohodu o vykonaní práce možno uzatvoriť najviac na 12 mesiacov.

Navrhované znenie:

(1) Dohodu o vykonaní práce zamestnávateľ môže uzatvoriť s fyzickou osobou, ak rozsah pracovnej úlohy, na ktorý sa táto dohoda uzatvára, nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku. Pracovná úloha musí byť v dohode o vykonaní práce vymedzená výsledkom a nesmie ísť o opakujúcu sa činnosť. Do rozsahu práce sa započítava aj práca vykonávaná zamestnancom pre zamestnávateľa na základe inej dohody o vykonaní práce. Dohodu o vykonaní práce možno uzatvoriť najviac na 12 mesiacov.

Odôvodnenie: Dohoda o vykonaní práce má slúžiť na výkon takých činností, ktoré sú vymedzené výsledkom a nie na výkon pracovnej činnosti s opakujúcim sa charakterom. Účelom novely predmetného ustanovenia zákonníka práce je zabrániť uzatváraniu dohody vykonaní práce na taký druh prác, ktoré majú opakujúci sa charakter a ich vymedzenie výsledkom je len zastreté. Zamestnávateľia týmto spôsobom obchádzajú ustanovenia zákonníka práce a poskytujú zamestnancom menej výhodné podmienky, akoby mali v pracovnom pomere. Uvedené sa odzrkadľuje aj na zamestnávaní osôb, ktorým bol udelený azyl alebo dočasné útočisko.

Ustanovenie §41 ods. 1

Aktuálne znenie:

(1) Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.

Navrhované znenie:

(1) Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať. Ak ide o fyzickú osobu, ktorej bol udelený azyl alebo dočasné útočisko podľa osobitného

predpisu, zamestnávateľ zrozumiteľným spôsobom oboznámi fyzickú osobu podľa prvej vety a to v písomnej forme, inak je neplatná. Rovnako bude zamestnávateľ postupovať v prípade akejkoľvek fyzickej osoby, ktorá požiada o poučenie v písomnej forme.

Odôvodnenie: Osoby vykonávajúce prácu na území Slovenskej republiky, ktorým bol udelený azyl alebo dočasné útočisko spravidla nemajú dostatočné informácie o podmienkach zamestnávania v Slovenskej republike. Je preto potrebné extenzívne splnenie poučovacej povinnosti zo strany zamestnávateľa, a to v písomnej forme. K materiálnej vykonateľnosti tohto ustanovenia prispieva požiadavka zrozumiteľnej formy – napr. v rodnom jazyku fyzickej osoby/resp. v jazyku, ktorému fyzická osoba rozumie. Rovnako môžu o poučenie v písomnej forme požiadať iné fyzické osoby, ktoré budú vykonávať prácu pre zamestnávateľa.

b) zákon č. 5/2004 Z. z. – o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Ustanovenie §62 ods. 2

Aktuálne znenie:

(2) Zamestnávateľ nesmie zverejňovať ponuky zamestnania, ktoré obsahujú akékoľvek obmedzenia a diskrimináciu podľa rasy, farby pleti, pohlavia, veku, jazyka, viery a náboženstva, zdravotného postihnutia, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu, manželského stavu a rodinného stavu. Zamestnávateľ je pri zverejňovaní ponuky zamestnania povinný uvádzať sumu základnej zložky mzdy.

Navrhované znenie:

(2) Zamestnávateľ nesmie zverejňovať ponuky zamestnania, ktoré obsahujú akékoľvek obmedzenia a diskrimináciu podľa rasy, farby pleti, pohlavia, veku, jazyka, viery a náboženstva, zdravotného postihnutia, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu, manželského stavu a rodinného stavu. Zamestnávateľ je pri zverejňovaní ponuky zamestnania povinný uvádzať najnižšiu sumu základnej zložky mzdy, ako aj najvyššiu sumu základnej zložky mzdy, ktorá je na danej pracovnej pozícii v jeho spoločnosti vyplácaná. Zamestnávateľ je povinný zverejniť aj rozsah nenárokovateľnej odmeny, ktorá je v jeho spoločnosti na danej pracovnej pozícii poskytovaná.

Odôvodnenie: Zverejnenie najnižšej sumy základnej zložky mzdy v pracovnej ponuke nezodpovedá skutočnej mzde, ktorú zamestnávateľa poskytujú zamestnancom na jednotlivých pracovných pozíciách v ich spoločnosti. Pre odstránenie nerovnosti zaobchádzania je preto nevyhnutné, aby zamestnávateľa zverejňovali rozsah základnej mzdy (od najnižšej po najvyššiu), ktorá sa na voľnej pracovnej pozícii v ich spoločnosti poskytuje, ako aj najnižšiu a najvyššiu výšku nenárokovateľnej odmeny, ktorá je poskytovaná zamestnancom na obdobnej pracovnej pozícii. Uvedené má za cieľ odstrániť diskrimináciu z dôvodu pohlavia, ako aj z dôvodu národnosti, či iného postavenia.

Ustanovenie §62 ods. 3

Aktuálne znenie:

(3) Zamestnávateľ nesmie pri výbere zamestnanca vyžadovať informácie, ktoré sa týkajú národnosti, rasového pôvodu alebo etnického pôvodu, politických postojov, členstva v odborových organizáciách, náboženstva, sexuálnej orientácie, informácie, ktoré odporujú dobrým mravom, a osobné údaje, ktoré nie sú potrebné na plnenie povinností zamestnávateľa ustanovených osobitným predpisom. Zamestnávateľ je povinný na požiadanie občana preukázať nutnosť vyžadovaného osobného údaj. Kritériá na výber zamestnanca musia zaručovať rovnosť príležitostí pre všetkých občanov.

Navrhované znenie:

(3) Zamestnávateľ nesmie pri výbere zamestnanca vyžadovať informácie, ktoré sa týkajú národnosti, rasového pôvodu alebo etnického pôvodu, politických postojov, členstva v odborových organizáciách, náboženstva, sexuálnej orientácie, informácie, ktoré odporujú dobrým mravom, a osobné údaje, ktoré nie sú potrebné na plnenie povinností zamestnávateľa ustanovených osobitným predpisom. Zamestnávateľ je povinný preukázať nutnosť vyžadovaného osobného údaj, a to písomne. Kritériá na výber zamestnanca musia zaručovať rovnosť príležitostí pre všetkých.

Odôvodnenie: Sprísnenie povinnosti zamestnávateľa preukazovať dôvodnosť vyžadovania osobného údaj má za cieľ odstrániť všetky formy nerovného zaobchádzania na trhu práce pri prístupe k zamestnaniu alebo povolaniu.

Ustanovenie §23b ods. 2

Aktuálne znenie:

(3) Zamestnávateľ je povinný písomne informovať úrad o nástupe do zamestnania a o skončení zamestnania občana členského štátu Európskej únie, jeho rodinných

príslušníkov a štátneho príslušníka tretej krajiny do siedmich pracovných dní odo dňa nástupu do zamestnania a do siedmich pracovných dní odo dňa skončenia zamestnania; ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý je držiteľom modrej karty, túto povinnosť plní zamestnávateľ vo vzťahu k ústrediu. Ak ide o zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny, zamestnávateľ je povinný k informáciám podľa prvej vety priložiť kópiu pracovnej zmluvy. Ak ide o zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 21 ods. 1 písm. f), zamestnávateľ je povinný k informáciám podľa prvej vety priložiť kópiu pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru.

Navrhované znenie:

(3) Zamestnávateľ je povinný písomne informovať úrad o nástupe do zamestnania a o skončení zamestnania občana členského štátu Európskej únie, jeho rodinných príslušníkov a štátneho príslušníka tretej krajiny do siedmich pracovných dní odo dňa nástupu do zamestnania a do siedmich pracovných dní odo dňa skončenia zamestnania; ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý je držiteľom modrej karty, túto povinnosť plní zamestnávateľ vo vzťahu k ústrediu. Ak ide o zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny, zamestnávateľ je povinný k informáciám podľa prvej vety priložiť kópiu pracovnej zmluvy alebo niektorého z typov dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Ak ide o zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 21 ods. 1 písm. f), zamestnávateľ je povinný k informáciám podľa prvej vety priložiť kópiu pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Ak ide o zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny prostredníctvom niektorého z typov dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, zamestnávateľ je povinný uviesť dôvody, pre ktoré nebolo možné zamestnanca zamestnať v pracovnom pomere.

Odôvodnenie: Sprísnenie povinnosti zamestnávateľa preukazovať dôvodnosť uzatvárania dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru má za cieľ prispieť k stabilnejším podmienkam pri zamestnávaní príslušníkov tretích krajín, ako aj zabrániť obchádzaniu uzatvárania pracovného pomeru.

c) zákon č. 125/2006 Z. z. – o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Ustanovenie §2 ods. 1 písm. a) bod 1.

Aktuálne znenie:

1. pracovnoprávných predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov vrátane pracovných podmienok žien, mladistvých, domáckych zamestnancov, osôb so zdravotným postihnutím a osôb, ktoré nedovršili 15 rokov veku, a kolektívne vyjednávanie,

Navrhované znenie:

1. pracovnoprávných predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky, pracovné podmienky a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru zamestnancov vrátane pracovných podmienok žien, mladistvých, domáckych zamestnancov, osôb so zdravotným postihnutím a osôb, ktoré nedovršili 15 rokov veku, a kolektívne vyjednávanie,

Odôvodnenie: Je nevyhnutné, aby inšpektoráty práce pri svojej kontrolnej činnosti venovali zvýšenú pozornosť práci vykonávanej prostredníctvom dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, a to najmä kontrole dodržiavania výnimočnosti charakteru dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, aby v praxi nedochádzalo k obchádzaniu zákona a znevýhodňovaniu zamestnancov.

V rámci úvah de lege ferenda autori poukazujú na chýbajúcu legálnu definíciu konceptu **pracovného vykorisťovania** v slovenskom právnom poriadku. Táto úloha má však z hľadiska kvalitnej realizácie a predovšetkým jej materiálnej vykonateľnosti dlhodobejší charakter. Aj napriek tomu však považujeme za potrebné na daný problém upozorniť.

d) zákon č. 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa a o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení

Ustanovenie § 7 ods. 1, písm. b)

Aktuálne znenie:

Oprávnená osoba má nárok na prídavok, ak má trvalý pobyt alebo prechodný pobyt na území Slovenskej republiky alebo je osobou podľa osobitného predpisu.

Navrhované znenie:

Oprávnená osoba má nárok na prídavok, ak má trvalý pobyt alebo prechodný pobyt na území Slovenskej republiky alebo je osobou podľa osobitného predpisu alebo je osobou, ktorej sa poskytlo dočasné útočisko.

Odôvodnenie: Vzhľadom na legislatívnu medzeru právnej úpravy je nevyhnutná korekcia daného ustanovenia. Navrhuje sa rozšírenie okruhu oprávnených osôb na prídavok o osoby, ktorým sa poskytlo dočasné útočisko reflektujúc účel dávky, ktorým je podpora výchovy, vzdelávania a všestranného rozvoja dieťaťa v domácnosti.

e) zákon č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Ust. § 3 ods. 1 písm. a)

Aktuálne znenie:

Účastníci právnych vzťahov podľa tohto zákona sú:

a) fyzická osoba, ktorá je

1. občan Slovenskej republiky, ktorý má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt alebo prechodný pobyt,

2. občan Únie, 2) ktorý má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt,

3. štátny príslušník tretej krajiny, 3)

3a. ktorého právo na kompenzáciu zaručuje medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná a ktorá bola uverejnená v Zbierke zákonov Slovenskej republiky,

3b. ktorý je rodinný príslušník občana podľa prvého bodu alebo druhého bodu a má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt,

3c. ktorému bol udelený azyl podľa osobitného predpisu, 4)

3d. ktorému sa poskytla doplnková ochrana podľa osobitného predpisu, 4)

Navrhované znenie:

Vloženie nového bodu 3e. ktorému sa poskytlo dočasné útočisko

Odôvodnenie: Navrhované znenie reaguje na nedostatok právnej úpravy. Po novom sa navrhuje rozšíriť okruh oprávnených osôb, ktoré sú oprávnené žiadať o príspevok na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia o osoby, ktorým sa poskytlo dočasné

útočisko. Uvedený návrh rešpektuje Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím, ktorého je SR zmluvnou stranou.

f) zákon č. 544/2010 Z. z. o dotáciách v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Ustanovenie § 9

Aktuálne znenie:

(1) Dotáciu na podporu humanitárnej pomoci možno poskytnúť žiadateľovi, ktorým je fyzická osoba v krízovej životnej situácii alebo v mimoriadne nepriaznivej sociálnej situácii, na podporu riešenia tejto situácie.

(2) Dotáciu na podporu humanitárnej pomoci možno poskytnúť žiadateľovi podľa odseku 1 v príslušnom rozpočtovom roku najviac v sume 800 eur.

(3) Dotáciu na podporu humanitárnej pomoci možno poskytnúť žiadateľovi, ktorým je právnická osoba, na podporu humanitárnych aktivít a činností, ktoré nie sú aktivitami a činnosťami, na ktoré je možné poskytnúť dotáciu podľa § 2 písm. a) až h). Dotáciu na podporu humanitárnej pomoci podľa prvej vety nemožno poskytnúť na kapitálové výdavky.

(4) Žiadateľovi podľa odseku 3 možno poskytnúť dotáciu na podporu humanitárnej pomoci v príslušnom rozpočtovom roku najviac v sume 15 000 eur.

Navrhované znenie: Vložiť nový odsek 2

Dotáciu na podporu humanitárnej pomoci možno poskytnúť žiadateľovi, ktorým je fyzická osoba so statusom dočasného útočiska na podporu riešenia tejto životnej situácie a pokrytie nevyhnutných životných potrieb, najneskôr do šiestich mesiacov od udelenia dočasnej ochrany.

Odôvodnenie: V rámci precizácie právnej úpravy sa navrhuje explicitne upraviť okruh žiadateľov o túto dotáciu o osoby, ktoré získali status dočasného útočiska. O dotáciu môžu požiadať fyzické osoby najneskôr uplynutia šiestich mesiacov odo dňa udelenia dočasnej ochrany.

g) zákon č. 92/2022 o niektorých ďalších opatreniach v súvislosti so situáciou na Ukrajine

Navrhované znenie:

Čl. XXXIII

Zákon č. 311/2001 Z. z. zákonník práce v znení neskorších predpisov

§ 252t Prechodné ustanovenie počas trvania mimoriadnej situácie vyhlásenej v súvislosti s hromadným prílevom cudzincov na územie Slovenskej republiky spôsobeným ozbrojeným konfliktom na území Ukrajiny

Fyzická osoba, ktorá je štátnym občanom Ukrajiny alebo rodinným príslušníkom štátneho občana Ukrajiny, ktorá je odídencom a ktorá z objektívnych dôvodov nemôže preukázať bezúhonnosť podľa § 41 ods. 6, písm. c) môže počas trvania mimoriadnej situácie vyhlásenej v súvislosti s hromadným prílevom cudzincov na územie Slovenskej republiky spôsobeným ozbrojeným konfliktom na území Ukrajiny (ďalej len „mimoriadna situácia“) preukázať bezúhonnosť podľa § 41 ods. 6, písm. c) aj čestným vyhlásením, ktoré fyzická osoba predloží zamestnávateľovi pred vznikom pracovného pomeru.

Odôvodnenie:

Zákonom č. 92/2022 Z. z. sa upravila výnimka z preukazovania bezúhonnosti pre štátnych občanov Ukrajiny alebo ich rodinných príslušníkov, ktorí majú objektívne znemožnené získanie tohto potvrdenia z dôvodu pretrvávajúceho vojnového konfliktu. Aplikačná prax však ukázala potrebu danej úpravy aj pre prípady, ak si túto podmienku nevyžaduje osobitný predpis, ale požaduje ju zamestnávateľ z titulu povahy práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať.

3. časť – odporúčania na aktualizáciu Strategických dokumentov a precizáciu nelegislatívnych materiálov v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

a) Strategické dokumenty

Národný akčný plán pre prevenciu a elimináciu páchaného na ženách na roky 2022 – 2027 (ďalej ako NAP na roky 2022 – 2027)

NAP 2022- 2027 v rámci svojej VI. Časti Monitoring a evaluácia uvádza (...) Následne každé dva roky bude vláde Slovenskej republiky predložená informácia o pokroku a prípadná aktualizácia úloh na ďalšie časové obdobie. V rámci úloh sme toho názoru, že je potrebné inkorporovať aj úlohy zohľadňujúce špecifický status žien so statusom dočasnej ochrany. Ako vyplýva aj zo monitorovacej správy SNSLP o dodržiavaní o dodržiavaní ľudských práv za rok 2022 je potrebné venovať osobitný priestor starostlivosti pre ženy (Ukrajinky), ktoré boli v súvislosti s vojnovým konfliktom obeťami sexuálneho násillia.

Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021 – 2027

- Zvyšovať odbornú úroveň inšpektorov práce v oblasti dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch, vo vzťahu k postaveniu žien na pracoviskách a tiež zvyšovať povedomie o viacnásobnej diskriminácii;
- Monitoring médií a reklamy z hľadiska „hate speech“ a nenávistných prejavov voči zraniteľným skupinám;

b) Nelegislatívne materiály

Informatívna správa o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch

Odporúčanie: Bolo by vhodné jednotlivé porušenia zásady rovnakého zaobchádzania členiť špecifickejšie, tam, kde je to možné a to na muži a ženy, resp. aj podľa národnosti.

Odôvodnenie: Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania tak, ako je upravené v antidiskriminačnom zákone spočíva v zákaze diskriminácie z tzv. demonštratívne vymedzených diskriminačných dôvodov. Aby sa dáta z tohoto materiálu nelegislatívnej povahy dali v praxi aj reálne využiť je nevyhnutné ich členiť nielen z kvantitatívneho hľadiska, ale aj na základe odporúčaných kritérií.

Informatívna správa o vyhľadávaní a potieraní nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania

Odporúčanie: Dôslednejšie členenie získaných dát o nelegálne zamestnávaných osobách z hľadiska pohlavia, a to predovšetkým pri štátnych príslušníkoch tretích krajín.

4. časť – odporúčania na úpravu právnych predpisov mimo pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Na základe Analytickej štúdie zameranej na následky mimoriadnej situácie na trhu práce sa javí ako účelné, aby Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR kooperovalo predovšetkým s Ministerstvom zdravotníctva SR, Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR a Ministerstvom vnútra SR za účelom novelizácie aj ďalších všeobecne záväzných právnych predpisov mimo kompetencie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, to za účelom zlepšenia postavenia pracujúcich žien. Ide predovšetkým o nasledovné právne predpisy:

1. zatváranie škôl a škôlok počas pandémie;
2. zdravotná starostlivosť o Ukrajincov a Ukrajinky;
3. školy a škôlky pre Ukrajincov a Ukrajinky (zákaz segregácie a diskriminácie);
4. vyžadovanie psychologického posudku od pedagogických a odborných zamestnancov, ktorým bol udelený azyl alebo dočasné útočisko, vrátane zamestnancov Centier pre deti a rodiny;
5. informovaný súhlas pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti s prihliadnutím na jazykovú bariéru (vychádza to z Odporúčaní Rady Európy);
6. zdĺhavý proces uznávania regulovaných povolání (podľa ust. § 30 ods. 1 zákona č. 422/2015 totiž Príslušný orgán rozhodne o uznaní dokladu o vzdelaní **do dvoch mesiacov** od doručenia úplnej žiadosti);
7. zavedenie povinnej školskej dochádzky aj pre deti cudzincov (vychádza to z Odporúčaní Rady Európy a tiež z odporúčaní SNSLP);
8. pre Štatistický úrad SR a iné orgány verejnej moci (dôslednejšie členenie štatistických dát podľa pohlavia);
9. uplatňovanie hľadiska rovnosti žien a mužov v dotačných programoch;
10. predĺženie lehoty na nárok na poskytnutie neodkladnej zdravotnej starostlivosti (v súčasnosti je to podľa zákona č. 580/2004 Z. z. (...)najdlhšie však počas 30 dní odo dňa vstupu na územie Slovenskej republiky.);

11. motivovať učiteľov a učiteľky slovenského jazyka a rozšírenie svojej kvalifikácie pre výučbu slovenského jazyka cudzincov;
12. mikroúvery; pôžičky na začatie podnikania;
13. písomné odôvodnenie nemožnosti zaradenia štátneho zamestnanca podľa prvej vety §106 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe;
14. zjednodušenie prístupu k reprodukčnej starostlivosti (prístup k antikoncepciám a interrupciám), odstránenie menštruačnej chudoby, zdravotná starostlivosť o transrodové osoby.¹

1 Viac na: <https://euractiv.sk/section/rovnost-sanci/news/utecenkyням-na-slovensku-chyba-reprodukčna-starostlivosť-riskuju-pre-nu-cesty-na-ukrajinu/>

Zoznam odkazov

- 1 Viac na: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20220223IPR23904/new-eurobarometer-survey-highlights-severe-impact-of-covid-19-pandemic-on-women>
- 2 Eurofound. Fifth round of the Living, working and COVID-19 e-survey: Living in a new era of uncertainty. Dostupné: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22042en.pdf
- 3 Z výsledkov prieskumu vyplýva, že na Slovensku došlo od jari 2021 do jari 2022 v zlepšení prístupu k zdravotnej starostlivosti; situácia je opačná napr. v Rakúsku, Nemecku či Holandsku.
- 4 V súvislosti s duševným zdravím využíva prieskum tzv. WHO-5 index, ktorý meria duševný well-being na škále od 0 - 100, pričom hodnoty 50 a menej indikujú riziko depresie. V krajinách EÚ dosahuje priemernú hodnotu 46.
- 5 Eurofound – ETF. Living, working and COVID-19 in the European Union and 10 EU neighbouring countries. 2022. Dostupné: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21065en.pdf
- 6 Gender Equality Index 2022 – The COVID-19 pandemic and care s. 24
- 7 Čl. 2 Zmluvy o Európskej únii
- 8 OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025. Viac na: *Stratégia rodovej rovnosti.pdf*
- 9 OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv
Viac na: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b7c08d86-7cd5-11eb-9ac9-01aa75ed71a1.0022.02/DOC_1&format=PDF
- 10 Pozn. do roku 2030
- 11 K tretiemu štvrtroku 2020 bola miera zamestnanosti 78,3 % u mužov a 66,6 % u žien.
- 12 Viac na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0093&from=EN>
- 13 Viac na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0093&from=EN>
- 14 Viac na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&from=SK>

15 2023 report on Gender Equality in the EU

Viac na: https://commission.europa.eu/system/files/2023-03/annual_report_GE_2023_web_EN_0.pdf

16 Uznesenie Európskeho parlamentu z 21. januára 2021 s odporúčaniami pre Komisiu, pokiaľ ide o právo na odpojenie.

Viac na: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_SK.html

17 Viac na: <https://www.europarl.europa.eu/news/sk/press-room/20210114IPR95618/parlament-pravo-odpojit-sa-od-prace-by-malo-byt-zakladnym-pravom-v-celej-eu>

18 Viac na: *Stratégia rodovej rovnosti.pdf* – s.13

19 NARIADENIE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2021/241 z 12. februára 2021, ktorým sa zriaďuje Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti

Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0241&from=EN>

20 Pozn. – rozumej pracovníci v domácnosti

21 C 389/20

Viac na: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.ode=lst&pageIndex=1&dir=&occ=first&part=1&text=&doclang=SK&cid=1193055>

22 Viac na: https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13107-Revision-of-the-Barcelona-targets-on-childcare-to-increase-womens-labour-market-participation_en

23 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0105&from=EN>

24 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012PC0614&from=SK>

25 Viac na: *COM_2022_490_1_EN_ACT_part1_v5.pdf*

26 Viac na: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22010en.pdf

27 Viac na: https://commission.europa.eu/system/files/2023-03/annual_report_GE_2023_web_EN_0.pdf

28 Viac na: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en

29 Viac na: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/work>

30 Dočasnou ochranou sa na účely smernice 2001/55/ES rozumie postup výnimočného charakteru na to, aby v prípade hromadného prílevu alebo bezprostredne

hroziaceho hromadného prílevu vysídlených osôb z tretích krajín, ktoré sa nemôžu vrátiť do svojej krajiny pôvodu, bola takýmto osobám poskytnutá okamžitá a dočasná ochrana, najmä ak existuje riziko, že azylový systém nebude schopný zvládnuť takýto prílev bez nepriaznivých účinkov na jeho efektívne fungovanie, v záujme osôb, ktorých sa to týka a ostatných osôb, ktoré žiadajú o ochranu.

Viac na : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0055&from=EN>

31 Viac na: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_1525

32 Viac na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0554&from=EN>

33 Viac na: *Support for people fleeing from Ukraine | European Labour Authority (europa.eu)*

34 Viac na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0554&from=EN>

35 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií

36 Viac na: https://eu-solidarity-ukraine.ec.europa.eu/index_sk

37 *Prijaté texty – Sociálne a hospodárske dôsledky ruskej vojny na Ukrajine pre EÚ – posilnenie schopnosti EÚ konať – Štvrtok, 19. mája 2022 (europa.eu)*

38 Tamtiež – bod 20.

39 V zmysle čl. 12 smernice o dočasnej ochrane členské štáty povolia osobám požívajúcim dočasnú ochranu, aby sa v období trvania dočasnej ochrany zamestnali alebo vykonávali samostatnú zárobkovú činnosť, a to v súlade s pravidlami uplatniteľnými na danú profesiu a aby sa zapojili aj do takých činností ako vzdelávanie pre dospelých, odborné školenia a prax na pracovisku. Z dôvodu zásad politiky trhu práce môžu členské štáty uprednostniť občanov štátov Európskej únie, občanov štátov, ktoré sú viazané Dohodou o Európskom hospodárskom priestore a takisto štátnych príslušníkov tretích krajín s legálnym pobytom, ktorí poberajú dávky v nezamestnanosti. Použije sa všeobecné právo platné v členských štátoch uplatniteľné na odmeňovanie, prístup k systémom sociálneho zabezpečenia činností v zamestnaneckom pomere alebo samostatne zárobkových činností a iných podmienok zamestnanosti.

40 Viac na: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XC0616\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XC0616(01)&from=EN)

41 Viac na : [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XC0616\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XC0616(01)&from=EN)

42 Viac na: https://eures.ec.europa.eu/eu-talent-pool-pilot_en

43 Videá sú dostupné na YouTube kanáli ELA, ktoré sú zamerané na podporu

deklarovanej práce a prevencii proti pracovnému vykorisťovaniu

Dostupné na: [#StandWithUkraine - YouTube](#)

44 Viac na: [Anti-Trafficking Plan_en.pdf \(europa.eu\)](#)

45 Viac na: [Support for people fleeing from Ukraine | European Labour Authority \(europa.eu\)](#)

Pozn. – dáta aktuálne k februáru 2023

46 Viac na: https://eu-solidarity-ukraine.ec.europa.eu/eu-assistance-ukraine_sk

47 BULLA M. – Medzinárodné právo Európskej Únie optikou pracovného práva, 2015. s. 19

48 V texte sa používajú pojmy migrant/migrantka a osoba so statusom migranta/migrantky ako synonymá.

49 Viac na: [https://www.coe.int/en/web/genderequality/migrant-and-refugee-women-and-girls#%2263602265%22:\[0\]}](https://www.coe.int/en/web/genderequality/migrant-and-refugee-women-and-girls#%2263602265%22:[0]})

50 Na účely tohto odporúčania pojem „utečenec“ zahŕňa tých, ktorí sú uznaní za utečencov podľa Ženevského dohovoru o právnom postavení utečencov z roku 1951 v znení jeho Protokolu z roku 1967 (ďalej len „Dohovor z roku 1951“) a tých, ktorí v súčasnosti využívajú akúkoľvek alternatívnu formu medzinárodnej alebo európskej humanitárnej, doplnkovej alebo dočasnej ochrany. Pojem „žiadateľky o azyl“ zahŕňa tie ženy a dievčatá, ktoré o takúto ochranu požiadali.

51 Viac na: <https://rm.coe.int/1680a9f1fa>

52 Závery vyplývajú z prezentácie na stretnutí podskupiny Európskeho orgánu práce, dňa 09. 03. 2023 zameranej na riešenie nelegálnej práce medzi vysídlenými osobami/utečencami z Ukrajiny.

53 Ďalšie podrobnosti sú dostupné v *Ukraine Flash Appeal* a v správe Medzinárodnej organizácie pre migráciu o vnútornom vysídlení Ukrajiny *Ukraine Internal Displacement Report*. Oba reporty zobrazujú situáciu monitorovanú do decembra 2022.

54 Statista Research Department. Dostupné na: <https://www.statista.com/statistics/1312584/ukrainian-refugees-by-country/>. Údaje boli zbierané k 15. februáru 2023.

55 Viac o povinnostiach krajín EÚ voči osobám so statusom dočasnej ochrany: https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/common-european-asylum-system/temporary-protection_en.

56 UNHCR: Operational data portal. Dostupné na: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>. Údaje boli zbierané ku 23. máju 2023.

57 Statista Research Department. Dostupné na: <https://www.statista.com/statistics/1312584/ukrainian-refugees-by-country/>. Údaje boli zbierané k 9. máju

2023.

58 UNHCR: Operational data portal. Dostupné na: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>. Údaje boli zbierané ku 23. máju 2023.

59 Analyzované údaje sú z decembra 2022. Dostupné na: *Eurostat Data Browser a ECB blog: Integrating Ukrainian refugees into the euro area labour market*, 2023.

60 European Union Agency for Asylum (EUAA), 2022 Joint report: Forced displacement from and within Ukraine: Profiles, experiences, and aspirations of affected populations, 28 October 2022, str. 11. Dostupné na: <https://dtm.iom.int/reports/forced-displacement-and-within-ukraine-profiles-experiences-and-aspirations-affected>,

61 UNHCR: *Lives on Hold: Intentions and Perspectives of Refugees from Ukraine*. 2023

62 Statistics Estonia: Ukrainians in the Estonian labour market. Dostupné na: <https://www.stat.ee/en/find-statistics/short-term-statistics/ukrainians-estonian-labour-market>.

63 ECB Economic Bulletin, Issue 4/2022. Dostupné na: https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/focus/2022/html/ecb.ebbox202204_03~c9ddc08308.en.html.

64 Kurzstudie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB), des Forschungszentrums des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF-FZ) und des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) am DIW Berlin: Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland, 2023. Dostupné na: <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/kurzstudie-ukr-gefluechtete.html?nn=282772>.

65 FRA: *Fleeing Ukraine: Displaced people's experiences in the EU*. 2023.

66 UNHCR: *Lives on Hold: Intentions and Perspectives of Refugees from Ukraine*. 2023.

67 European Union Agency for Asylum (EUAA), 2022 Joint report: Forced displacement from and within Ukraine: Profiles, experiences, and aspirations of affected populations, 28 October 2022, str. 12. Dostupné na: <https://dtm.iom.int/reports/forced-displacement-and-within-ukraine-profiles-experiences-and-aspirations-affected>,

68 UNHCR: *Lives on Hold: Intentions and Perspectives of Refugees from Ukraine*. 2023.

69 FRA: *Fleeing Ukraine: Displaced people's experiences in the EU*. 2023.

70 FRA: *Fleeing Ukraine: Displaced people's experiences in the EU*. 2023.

71 OECD: *What we know about the skills and early labour market outcomes of refugees from ukraine*. 2023.

- 72 EWL: *War refugees from ukraine. a year in Poland.* 2023.
- 73 Pozri: www.pracawpolsce.gov.pl.
- 74 OECD: *What we know about the skills and early labour market outcomes of refugees from ukraine.* 2023.
- 75 Údaje na portáli sú chránené a prihlásenie je možné len s použitím dôveryhodného profilu, ktorý predstavuje metódu overenia identity.
- 76 Spolkového úradu pre migrantov a utečencov (BAMF), Inštitút pre výskum trhu práce (IAB) a Nemeckého inštitútu pre ekonomický výskum (DIW): *Refugees from Ukraine in Germany.* 2022. Dostupná na: <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/EN/Forschung/Kurzanalysen/kurzanalyse4-2022-ukr-gefluechtete.html;jsessionid=1C27473FE980BFB00E53DEA71523C4C2.intranet261?nn=283560>.
- 77 Ifo institute: *Prospects for Integration of Ukrainian Refugees into the German Labor Market: Results of the ifo Online Survey.* 2022. Dostupné na: <https://www.cesifo.org/en/publications/2022/article-journal/prospects-integration-ukrainian-refugees-german-labor-market>
- 78 Typickými profesiami, ktoré sa označujú ako „biely golier“ sú manažment spoločnosti, právnické a účtovnícke profesie, účtovníctvo, finančné a poisťovacie práce, programátorstvo.
- 79 Spolkového úradu pre migrantov a utečencov (BAMF), Inštitút pre výskum trhu práce (IAB) a Nemeckého inštitútu pre ekonomický výskum (DIW): *Refugees from Ukraine in Germany.* 2022. Dostupná na: <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/EN/Forschung/Kurzanalysen/kurzanalyse4-2022-ukr-gefluechtete.html;jsessionid=1C27473FE980BFB00E53DEA71523C4C2.intranet261?nn=283560>.
- 80 <https://www.osw.waw.pl/en/publikacje/analyses/2022-12-21/ukrainian-refugees-will-stay-germany-longer>
- 81 Viac na: <https://www.iab-forum.de/en/effects-of-population-changes-on-the-labour-market-in-germany/>
- 82 PAQ Research: *Hlas Ukrajinců: Práce, bydlení, chudoba a znalost češtiny.* 2023. Dostupné na: <https://www.paqresearch.cz/post/ua-prace-bydleni-prijmy-jazyk>.
- 83 Tamže.
- 84 SYRI – Národní institut: *Ukrajínští uprchlíci očima zaměstnavatelů.* 2022. Dostupné na: <https://www.syri.cz/data/uploadHTML/files/PUBLIKACE/SurveyUA.pdf>.
- 85 Tamže.
- 86 Tamže.
- 87 Viac na: https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/ministerstvo-prace-a-socialnich-veci-kampan-uprchlici-valka-na-ukrajine-prace.A230110_192522_domaci_vank.
- 88 <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/mpsv-ve-spolupraci-s-unicef-vyhlasilo->

novou-dotacni-vyzvu-na-podporu-a-zaclenovani-rodin-z-ukrajiny

89 Viac na: <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/mpsv-chysta-dotace-na-vznik-adaptacnich-detskych-skupin-pro-deti-uprchliku/2181884>.

90 Turkovič, Z.: Záverečná správa Ženy v čase krízy: dopad pandémie ochorenia COVID-19 na život žien. Inštitút pre výskum práce a rodiny. Bratislava, 2022. 24s.

91 Tamtiež.

92 Viac na: <https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2022/04/Sprava-za-rok-2021.pdf>

93 UVZ. (online). Dostupné na: < https://www.uvzsr.sk/index.php?option=com_content&view=article&id=4099:opatrenie-uvz-sr-ktorym-sa-s-uinnosou-od-16-032020-uzatvaraju-vetky-maloobchodne-prevadzky-a-vetky-prevadzky-poskytujuce-sluby-okrem-prevadzok-uvadenych-v-opatreni-a-nariadeni-izolacie-skupin-osob&catid=250:koronavirus-2019-ncov&Itemid=153> Údaje boli získané dňa 08.02.2023.

94 Pri analýze právnych noriem vychádzame zo znenia jednotlivých ustanovení zákona, ktoré používajú generické maskulínium. Autori a autorky preto pri analýze právnych textov pod pojmom zamestnanec myslia rovnako zamestnankyne ako zamestnancov. Na ostatných miestach analýzy, kde sa nejedná o priamu analýzu normatívnych textov, autori a autorky pojmy zamestnanec a zamestnankyňa dôsledne rozlišujú.

95 EIGE. (Online). Dostupné na: < <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/domain/work/SK>> Údaje boli získané: 03.02.2023.

96 Zmenu prinieslo až prijatie zákona č. 66/2020 Z. z. s účinnosťou 04.04.2020.

97 MPSVaR SR. (online). Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/sk/informacie-media/aktuality/podmienky-naroku-pandemicku-ocr-pn.html> Údaje boli získané dňa 07.02.2023.

98 Korona. (online). Dostupné na: < <https://korona.gov.sk/pandemicke-osetrovne-zakladne-info/>> Údaje boli získané dňa 19.02.2023.

99 Tamtiež.

100 ÚPSVaR. (online). Dostupné na: < https://www.upsvr.gov.sk/media/medialne-spravy/nezamestnanost-na-slovensku-je-najnizsia-za-posledne-2-roky.html?page_id=1182486> Údaje boli získané dňa 20.2.2023.

101 RTVS. (online). Dostupné na: <https://spravy.rtvsk.sk/2021/04/pracovnych-ponuk-bolo-v-marci-najviac-od-zaciatku-pandemie/> Údaje boli získané dňa 20.02.2023.

102 UVZ. (online). Dostupné na: < https://www.uvzsr.sk/index.php?option=com_content&view=article&id=4087:covid-19-ustredny-krizovy-tab-zavadza-alie-opatrenia-zatvorja-sa-koly-inletiska-karantena-plati-pre-vetkych-ktori-sa

-vratia-zo-zahranii&catid=250:koronavirus-2019-ncov&Itemid=153> Údaje boli získané 15.02.2023.

103 UNESCO. (online). Dostupné na: < <https://www.unesco.org/en/covid-19/education-response#durationschoolclosures>> Údaje boli získané dňa 15.02.2023.

104 Informácie boli čerpané zo stránky Ministerstva vnútra Slovenskej republiky a boli aktualizované ku dňu 18.05.2023.

105 Informácie boli získané na:< <https://www.ukraineslovakia.sk/sk/temporary-refuge/>> dňa 20.01.2023.

106 NIP.(online). Dostupné na: < <https://www.ip.gov.sk/lex-ukrajina-a-jeho-vplyv-na-zamestnavanie-cudzincov/>> Údaje boli získané 25.02.2023.

107 RTVS. (online). Údaje dostupné na: <<https://spravy.rtv.s.sk/2023/01/ukrajinski-lekari-maju-stale-problem-sa-na-slovensku-zamestnat/>> Údaje boli získané: 10.02.2023.

108 BSK. (Online). Údaje dostupné na:< <https://bratislavskykraj.sk/ukrajina-zdravotna-starostlivost/>> Údaje boli získané: 10.02.2023.

109 MŠ SR. (online). Údaje dostupné na: < <https://ukrajina.minedu.sk/vseobecne-informacie/>> Údaje boli získané: 18.05.2023.

110 Ukraineslovakia. (online) Údaje dostupné na:< <https://www.ukraineslovakia.sk/sk/education/>> Údaje boli získané: 10.02.2023.

111 Uvedeným sa zaoberal Európsky súd pre ľudské práva vo viacerých rozhodnutiach. Pozri napr. X a ďalší proti Albánsku zo dňa 31.05.2022.

112 EIGE. Amid crises and rising inequalities, legislation needs gender perspective. Dostupné: <https://eige.europa.eu/news/amid-crisis-and-rising-inequalities-legislation-needs-gender-perspective>

113 Eurofound - ETF. Living, working and COVID-19 in the European Union and 10 EU neighbouring countries. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. ISBN 978-92-897-2301-5. Dostupné: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21065en.pdf

114 Do prieskumu boli zahrnuté Libanon, Palestína, Jordánsko, Maroko, Albánsko, Tunisko, Gruzínsko, Kosovo, Severné Macedónsko a Moldavsko. Ak nie je explicitne uvedené inak, výsledky opísané v tomto texte sa vzťahujú na EÚ-27.

115 EIGE. How closing the gender labour market activity and pay gap leads to economic growth. Dostupné: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality/activity-pay>

116 Možno predpokladať, že priemerná hrubá mzda Ukrajiniiek pracujúcich na Slovensku je ešte nižšia. Štátni príslušníci Ukrajiny pracujúci na Slovensku poberali podľa spoločnosti Trexima Bratislava v roku 2021 priemernú mesačnú hrubú mzdu vo

výške 1 223 eur, čo je o 161 eur menej ako celoslovenský priemer.

117 V roku 2020 bol podľa Eurostatu rodový rozdiel v odmeňovaní v rámci krajín EÚ 13 %, avšak s výraznými rozdielmi medzi jednotlivými štátmi. Najvyšší rozdiel bol zaznamenaný v Lotyšsku (22 %), najnižší v Luxembursku (0,7 %).

118 V dôsledku použitia rôznych metodík pri výpočte sa percentuálne vyjadrenie rodového rozdielu v odmeňovaní mierne líši v závislosti od uvedeného zdroja (Eurostat, Štatistický úrad, NBS).

119 Červenou farbou sú vyznačené najväčšie rozdiely v odmeňovaní mužov a žien, zelenou najmenšie.

Zelené riadky označujú odvetvia s najmenším rozdielom v roku 2012 aj 2021, červenou odvetvia s najväčším rozdielom v oboch sledovaných rokoch.

120 Vrátane „odpadov a služieb odstraňovania odpadov.“

121 Do analýzy neboli kvôli absentujúcim údajom za rok 2021 zahrnuté Grécko a Írsko.

122 NBS. Počas covidových rokov sa približovanie miezd mužov a žien v takmer všetkých krajinách Európy zrýchlilo. Dostupné: <https://nbs.sk/aktuality/pocas-covidovych-rokov-sa-priblizovanie-miezd-muzov-a-zien-v-takmer-vsetkych-krajinach-europy-zrychlilo/>

123 Tamže.

124 Tamže.

125 V prípade osôb vo veku do 25 rokov ide o 7 %, vo vekovej kategórii 25 – 34 rokov 11,5 %.

126 Eurostat. Gender pay gap statistics. Dostupné: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_much_lower_for_young_employees

127 Zdroj: ŠÚ SR.

128 Pozri napr. výskumy ISSP, EVS.

129 European Commission. The gender pay gap situation in the EU. Dostupné: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

130 ILO. Migrant pay gap widens in many high-income countries. Dostupné: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_763763/lang--en/index.htm

131 FRATTINI, T., SOLMONE, I. The labour market disadvantages for immigrant women. Dostupné: <https://cepr.org/voxeu/columns/labour-market-disadvantages-immigrant-women>

132 Eurofound. The cost-of-living crisis and energy poverty in the EU: Social impact and policy responses – Background paper. Dublin: Eurofound, 2022. ISBN 978-92-

- 897-2292-6. Dostupné: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22077en.pdf
- 133 EIGE. Amid crises and rising inequalities, legislation needs gender perspective. Dostupné: <https://eige.europa.eu/news/amid-crises-and-rising-inequalities-legislation-needs-gender-perspective>
- 134 Eurofound – ETF, ref. 5.
- 135 Eurofound. Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future, European Working Conditions Telephone Survey 2021 series. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. ISBN 978-92-897-2294-0. Dostupné: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22012en.pdf
- 136 Výška príspevku od 1. 1. 2023.
- 137 CÁR, M. Stav a perspektíva nájomného bývania na Slovensku. In: Slovenská štatistika a demografia, roč. 30, č. 1, 2020. Dostupné: https://ssad.statistics.sk/SSaD/wp-content/files/1_2020/1_2020_clanok_3_Car.pdf
- 138 KUBALA, J., PECIAR, V. V nájme ďalej zájdeš. Podpora bývania na Slovensku. Inštitút finančnej politiky, 2019. Dostupné: https://www.mfsr.sk/files/archiv/24/Podpora_byvania_analyza.pdf
- 139 Najvyšší kontrolný úrad Slovenskej republiky. Slovensko výrazne zaostáva za ponukou finančne dostupných nájomných bytov. Dostupné: <https://www.nku.gov.sk/documents/10157/749295/Slovensko+v%F3yrazne+zaost%F3ava+za+ponukou+finan%F4ne+dostupn%F5ch+n%F5jomn%F5ch+bytov/df1989fb-9b3e-4639-9e58-8749f976a1b2>
- 140 Housing support for Ukrainian refugees in receiving countries. OECD, 2022. Dostupné: <https://www.oecd.org/ukraine-hub/policy-responses/housing-support-for-ukrainian-refugees-in-receiving-countries-9c2b4404/>
- 141 Účastníčky v súvislosti s krízovými centrami ako problematické najčastejšie uvádzali striktné pravidlá zariadení a ich kontrola, ktoré sa ešte viac sprísnili kvôli pandémie, a tiež medziľudské vzťahy. Jedna z účastníčok svoj príchod do krízového centra opísala nasledovne: „Sme prišli na tretie poschodie a hovorím: „Kde to som prišla, preboha...“ Som začala plakať... No a potom sme si na to dajak zvykli a sme fungovali.“
- 142 ONDRUŠOVÁ, D., TURKOVIČ, Z. Housing-first pre rodiny v Košiciach. Priebežná správa z výskumu. Bratislava: IVPR, 2022. Dostupné: <https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2022/06/Ke-priebezna-sprava-final.pdf>
- 143 GERBERY, D. Analýza výdavkov domácností na bývanie. Bratislava: IVPR, 2019. Dostupné: <https://ivpr.gov.sk/analyza-vydavkov-domacnosti-na-byvanie-daniel-gerbery-2019/>

- 144 KARŠAY, A. Vývoj participácie na trhu práce v SR v čase pandémie. In: Slovenská štatistika a demografia, roč. 31, č. 1. 2021. Dostupné: https://ssad.statistics.sk/SSaD/wp-content/files/1_2021/1_2021_clanok_2_Karsay.pdf
- 145 Trh práce: Nie je kríza ako kríza. Analytický komentár. NBS, 2020. Dostupné: https://www.nbs.sk/_img/documents/_komentare/analytickekomentare/2020/ak92_trh_prace_v_dvoch_krizach.pdf
- 146 Toto je rovnosť. Miera nezamestnanosti žien v SR sa v treťom štvrťroku 2020 zvýšila až o 25 % vplyvom pandémie ochorenia COVID-19 oproti roku 2019. <https://www.totojervnost.eu/miera-nezamestnanosti-zien-v-sr-sa-v-tretom-stvrtroku-2020-zvysila-az-o-25-vplyvom-pandemie-ochorenia-covid-19-oproti-roku-2019/>
- 147 https://euba.sk/www_write/files/SK/ekonomicke-rozhlady/2021/04/er_4_2021_harman_fulltext.pdf
- 148 Pozri napr. Bluedorn et. al.: Gender and Employment in the COVID-19 Recession: Evidence on “She-cessions” (2021); CEPR: The shecession (she-recession) of 2020: Causes and consequences (2020); IMF: COVID-19 She-Cession: The Employment Penalty of Taking Care of Young Children (2021); Forbes: The She-Cession By The Numbers (2022).
- 149 Štrukturálne výzvy 2022. NBS, 2022. ISSN 2729-8825
- 150 ILO Monitor on the world of work. Tenth edition Multiple crises threaten the global labour market recovery. ILO, 2022. Dostupné: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/briefingnote/wcms_859255.pdf
- 151 Eurofound. Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future. 2022. Dostupné: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22012en.pdf
- 152 EIGE. Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic. Dostupné: <https://eige.europa.eu/about/director-speeches/gender-equality-and-socio-economic-impact-covid-19-pandemic>
- 153 The gendered impact of the COVID-19 crisis and post-crisis period. European Parliament, 2020. Dostupné: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/658227/IPOL_STU\(2020\)658227_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/658227/IPOL_STU(2020)658227_EN.pdf)
- 154 EIGE. Covid-19 derails gender equality gains. Dostupné: <https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains>
- 155 POLESE, A., et al. Presenting the results of the shadow economy survey in Ukraine while reflecting on the future(s) of informality studies. In: Journal of Contemporary Central and Eastern Europe, vol. 30, no. 1, 2022. Dostupné: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/25739638.2022.2044585>
- 156 UN Women. From insight to action. Gender equality in the wake od covid-19.

- Dostupné: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Gender-equality-in-the-wake-of-COVID-19-en.pdf>
- 157 POLESE, ref. 155.
- 158 PLAVNICKÁ, J., ŠLOSÁR, D. Integračné procesy zamerané na imigrantov. s. 105. Dostupné: https://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Balogova13/subor/Plavnicka_Slosar.pdf
- 159 PLAVNICKÁ, J., ŠLOSÁR, D. Integračné procesy zamerané na imigrantov. s. 105. Dostupné: https://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Balogova13/subor/Plavnicka_Slosar.pdf
- 160 ORAV, A. Labour market integration of asylum seekers and refugees. European Parliament, 2022.
- 161 Care at work Investing in care leave and services for a more gender equal world of work. ILO, 2022. Dostupné: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf
- 162 EIGE. Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic. Dostupné: <https://eige.europa.eu/about/director-speeches/gender-equality-and-socio-economic-impact-covid-19-pandemic>
- 163 Eurofound – ETF, ref. 5.
- 164 Ide o celkový pracovný čas, ktorý pozostáva z platenej a neplatenej práce.
- 165 Eurofound. COVID-19 pandemic and the gender divide at work and home. 2022. Dostupné: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22010en.pdf
- 166 Care work and care jobs for the future of decent work. ILO, 2018. ISBN: 978-92-2-131643-5.
- 167 Štúdia PwC Ženy v práci: Pokrok pri dosahovaní rovnosti v práci sa pod vplyvom pandémie spomalil najmenej o dva roky. Dostupné: https://www.pwc.com/sk/sk/aktualne-spravy/studia_pwc_zeny_v_praci_2022.html
- 168 Zdroj: Eurostat, 2021.
- 169 World Employment and Social Outlook – Trends 2017. ILO, 2017. Dostupné: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2017/WCMS_541211/lang-en/index.htm
- 170 Zdroj: Eurostat.
- 171 Eurofound. Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future, European Working Conditions Telephone Survey 2021 series. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. ISBN 978-92-897-2294-0. s. 77. Dostupné: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22012en.pdf

- 172 Výsledky prieskumu nadácie Eurofound tiež potvrdzujú, že neplatenú prácu vykonávajú v podstatne väčšej miere ženy ako muži – zatiaľ čo 74 % žien uviedlo, že domáce práce vykonávajú každý deň, v prípade mužov išlo o 42 %.
- 173 UN WOMEN. COVID-19 and its economic toll on women: The story behind the numbers. Dostupné: https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/9/feature-covid-19-economic-impacts-on-women?gclid=CjwKCAiAnZCdBhBmEiwA8nDQxesGrJZERSZaGMB1hRjyAfNPNPjGMFc_4ndi9fN_xoRI3mgAkjWDcMBoC8_YQAvD_BwE
- 174 Pozri napr.: IVPR Ženy v čase krízy: dopady pandémie ochorenia COVID-19 na životy žien.
- 175 Informácie boli čerpané zo stránky Ministerstva vnútra Slovenskej republiky a boli aktualizované ku dňu 18.05.2023.
- 176 HÁBEL, B., VESELKOVÁ, M. Odídenci z Ukrajiny na slovenskom pracovnom trhu rok od vypuknutia vojny. Inštitút sociálnej politiky, 2023. Dostupné na: https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/analyticke-komentare/komentare_2023/habel_veselkova_2023_odidenci-z-ukrajiny-rok-od-vypuknutia-vojny.pdf.
- 177 Tamže.
- 178 Bariéry zamestnanosti sme bližšie opísali v kapitole číslo 1.
- 179 Tamže.
- 180 Slovakia : MSNA Multi-Sectoral Needs Assessment. 2022. Dostupné na: <https://data.unhcr.org/en/documents/details/96557>.
- 181 Inštitút finančnej politiky: Pomáhať utečencom sa oplatí. Komentár 2023/02. Dostupné na: https://www.mfsr.sk/files/archiv/58/Komentar_makroutecenci_20230213_web.pdf.
- 182 Sociálna poisťovňa. Údaje boli zbierané od 1. marca za rok 2022.
- 183 Vymeriavací základ zamestnanca, ktorý vykonáva zárobkovú činnosť uvedenú v § 3 ods. 2 a 3 zákona o sociálnom poistení, je príjem plynúci z tejto zárobkovej činnosti okrem príjmov, ktoré nie sú predmetom dane alebo sú od dane oslobodené podľa právnych predpisov štátu, podľa ktorých sa tento príjem zdaňuje.
- 184 Priemerný vymeriavací základ na platenie poistného na starobné poistenie bol v roku 2022 v prípade zamestnaných osôb 1 304 €, čo zodpovedá výške priemernej mzdy. Výšku vymeriavacieho základu podľa pohlavia Sociálna poisťovňa nesleduje.
- 185 Podľa Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny pracuje na Slovensku z celkového počtu 51 290 občanov Ukrajiny (pozri graf č.6 na s. 73) 85 % osôb na pracovnú zmluvu a zvyšných 15 % na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. V rámci kategórie odídenčov pracuje na základe dohôd približne 75 % osôb (pozri graf č. – 5 ISP na s. 72).
- 186 Odvodené na základe výšky vymeriavacieho základu.

- 187 Informácie o počte odpracovaných hodín, resp. výške hodinovej mzdy, nie sú k dispozícii.
- 188 Národný inšpektorát práce. Údaje boli zbierané k januáru 2023.
- 189 KLÚČIK, M., KUBALA, J. Pomáhať utečencom sa oplatí. Dôsledky utečeneckej vlny na ekonomiku a verejné financie. Inštitút finančnej politiky, 2023. Dostupné na: https://www.mfsr.sk/files/archiv/58/Komentar_makroutecenci_20230213_web.pdf.
- 190 Tamže.
- 191 Hoci sú k dispozícii rôzne čiastkové informácie z rôznych zdrojov (napr. štatistické zisťovania, databázy príslušných ministerstiev, ÚPSVaR, iné realizované prieskumy, médiá a pod.), doposiaľ na Slovensku nebol realizovaný prieskum, ktorý by komplexne pokrýval predmetné oblasti.
- 192 Percentuálny súčet presahujúci 100 % je zapríčinený zaokrúhľovaním na jedno desatinné miesto.
- 193 Môže ísť o partnera alebo partnerku, v prieskume sa nerozlišovalo, či ide o muža alebo ženu.
- 194 1,5 % respondentiek má 4 alebo viac detí.
- 195 Počet zamestnaných respondentiek je 69.
- 196 Vzhľadom na to, že viac ako 97 % respondentiek jednoznačne vyjadrilo, že so zamestnávateľom majú uzatvorenú zmluvu, je prekvapujúce, že až 20 % respondentiek nevie, o aký typ zmluvy ide. Jedným z možných vysvetlení je, že si zamestnávatelia dostatočne neplnia informačné povinnosti vyplývajúce najmä z ustanovenia §41 a §47a zákona č. 311/2001 Z. z. zákonník práce, podľa ktorého je zamestnávateľ pred uzavretím zmluvy povinný fyzickú osobu oboznámiť s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy; s pracovnými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať a so mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať. Kompletný zoznam povinností zamestnávateľa je k dispozícii na webovej stránke Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR: <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/zakonnik-prace/zamestnavatel/povinnosti-zamestnavateľa.html>
- 197 Viaceré vysokoškolsky vzdelané respondentky pracujú ako pomocníčky v kuchyni, upratovačky či operátorky výroby.
- 198 Medzi respondentkami boli aj čašníčky/barmanky, kuchárka, projektová pracovníčka, náborová pracovníčka, vychovávateľka, opatrovateľka, šička.
- 199 Ide o súčet príjmov od všetkých zamestnávateľov.
- 200 Môže ísť o a) príspevok za ubytovanie cudzinca podľa zákona o azyle v gescii Ministerstva vnútra SR pre vlastníkov bytov a rodinných domov vo výške 10 € za jednu noc ubytovania odídencia, ak ide o fyzickú osobu, ktorá dovŕšila vek 15 rokov, resp. 5 €, ak ide o osobu mladšiu ako 15 rokov alebo príspevok pre ubytovacie zariadenia

určené na krátkodobé ubytovanie (podmienkou je, aby nepodnikali v oblasti ubytovacích služieb), obce a VÚC (ak ubytovanie poskytnú bezodplatne priamo alebo prostredníctvom svojej rozpočtovej alebo príspevkovej organizácie) vo výške 12, resp. 6 € na noc. Príspevok je vyplácaný do 31. decembra 2023;

b) poskytovanie finančného príspevku za ubytovanie odídencov štátnym účelovým zariadeniam a podnikateľským subjektom (vrátane hotelov), ktoré je v gescii Ministerstva dopravy SR.

201 Pozri stranu č. 86.

202 Okrem hypotéky na bývanie.

203 Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. Projekt Pomáhame odídencom je rozšírený o podporu dochádzania za prácou. Dostupné: https://www.upsvr.gov.sk/media/medialne-spravy/projekt-pomahame-odidencom-je-rozsireny-o-podporu-dochadzania-za-pracou.html?page_id=1207871

204 Cieľom projektu je pomôcť odídencom a odídenkyniam z Ukrajiny začleniť sa do spoločnosti, integrovať sa na slovenskom trhu práce a získať stabilitu v začiatkoch života na Slovensku. Hlavnou aktivitou projektu je podpora zvyšovania zamestnateľnosti odídencom a odídenkýň prostredníctvom aktívnych opatrení trhu práce, a to prostredníctvom štyroch opatrení poskytovaním finančných príspevkov na vzdelávanie – zvyšovanie vedomostí a zručností; podporu mobility v súvislosti so zamestnaním; dobrovoľnícke činnosti a zapracovanie u zamestnávateľa, ktoré podporí rozvoj a udržanie pracovných návykov.

205 Národný projekt Pomáhame odídencom. Dostupné: <https://www.ludskezdroje.gov.sk/aktuality/narodny-projekt-pomahame-odidencom>

206 LORENC, I., ONDRUŠOVÁ, D. ETHOS typológia bezdomovectva a vylúčenia z bývania: stručná charakteristika, základné tézy a možnosti slovenskej terminológie. Dostupné: <https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2015/Ondrusova/kapitola1.pdf>

207 Na otázku odpovedalo 119 respondentiek, pričom mali možnosť označiť viacero odpovedí.

208 Nezamestnané respondentky + respondentky na materskej/rodičovskej dovolenke.

209 Vybavenie domácnosti, napr. nábytok alebo elektrospotrebiče, domáce potreby a pod.

210 Lepšia dostupnosť do práce, krajší byt/dom, krajšia lokalita a pod.

211 Oblečenie, obuv, hračky, hygienické potreby (plienky), strava (príkrmy), kočík a pod.

212 Vráťane opravy motorových vozidiel a motocyklov (sektor G).

