

Podpora zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín prostredníctvom sociálneho dialógu

Vzhľadom na prehlbujúci sa nedostatok pracovnej sily, ktorý významne ovplyvňuje národné hospodárstva krajín strednej a východnej Európy – najmä v strategických odvetviach, ako sú stavebníctvo, zdravotníctvo a spracovateľský priemysel – sa zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín (ŠPTK) stáva kľúčovým prvkom politiky trhu práce. Na kompenzáciu chýbajúcej pracovnej kapacity pristupuje čoraz viac zamestnávateľov k náboru ŠPTK, pričom celý proces sprevádza množstvo systémových, administratívnych a integračných výziev.

Analýza týchto výziev, ich riešenie a formulovanie konkrétnych opatrení a politických odporúčaní predstavujú hlavný cieľ výskumného projektu Recruit4Tomorrow, spolufinancovaného Európskou úniou. Projekt sa zameriava na podrobnú analýzu pracovných trhov zapojených krajín a identifikáciu oblastí, v ktorých by potreby trhu práce mohli byť efektívne naplnené zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín. Súčasne prispieva k rozvoju sociálneho dialógu pri reagovaní na zmeny v oblasti zamestnanosti a výziev súvisiacich s pracovnými podmienkami, a zároveň posilňuje kapacity sociálnych partnerov na účinnejšiu spoluprácu pri tvorbe a implementácii politík v danej oblasti.

Riešiteľmi projektu Recruit4Tomorrow sú zástupcovia zamestnávateľov ako aj odborových zväzov z piatich krajín: Slovinska, Chorvátska, Bulharska, Maďarska a Slovenska. Koordinátorom projektu je Združenie zamestnávateľov Slovinska (ZDS) v spolupráci s partnermi: Bulharskou priemyselnou asociáciou (BIA), MGYOSZ – BusinessHungary (MGYOSZ), Republikovou úniou zamestnávateľov (RÚZ), Združením zamestnávateľov Chorvátska (HUP), Svetom gorenjských sindikátov (SGS), Konfederáciou nezávislých odborových zväzov v Bulharsku (CITUB), Maďarskou federáciou pracovníkov v kovopriemysle (VASAS), Nezávislými kresťanskými odbormi Slovenska (NKOS), Odborovým zväzom pracovníkov ropného priemyslu Chorvátska (SING), Univerzitou v Ľublani – Fakultou verejnej správy a Fakultou ekonómie ako hlavnými výskumnými partnermi a BUSINESSEUROPE ako pridruženým partnerom.



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca



V Bulharsku, Chorvátsku, Maďarsku, na Slovensku a v Slovinsku čelia zamestnávateľi narastajúcemu nedostatku domácej pracovnej sily, čo robí zo zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín nielen stratégiu, ale nevyhnutnosť. Fokusové skupiny v rámci projektu Recruit4Tomorrow poukázali na silnú potrebu **zjednodušených, transparentných a digitalizovaných systémov zamestnávania**, ktoré sú jednoduché a ľahko použiteľné. V súčasnosti pretrvávajú systémové nedostatky – duplicita pracovných povolení, slabá koordinácia medzi inštitúciami a preťažené administratívne kapacity. Zamestnávateľia volajú **po zrýchlených procesoch**, ideálne realizovaných online a podporených dostatočne vybavenými ambasádami.

Problémy zahŕňajú **jazykové bariéry, kultúrne rozdiely a nedostatočné zastúpenie v integračných programoch**. Systémy uznávania vzdelania a kvalifikácií sa výrazne líšia medzi jednotlivými krajinami, čo vedie k problémom v oblasti bezpečnosti a efektívnosti práce. Zainteresované strany presadzujú **zavedenie celoeurópskych štandardov** s cieľom zabezpečiť väčšiu jednotnosť. Celkovo existuje naliehavá potreba **preformulovať verejný diskurz o štátnych príslušníkoch tretích krajín**, so zameraním na ich prínos k rastu podnikov a dlhodobej udržateľnosti pracovnej sily.



Situácia na trhu práce

ZAHRANIČNÁ PRACOVNÁ SILA V CENTRE POZORNOSTI – poznatky z fokusových skupín realizovaných v piatich krajinách EÚ



Úloha sociálneho dialógu

Na budovanie **spravodlivejších systémov** účastníci fokusových skupín zdôraznili potrebu posilniť národné a sektorové rámce sociálneho dialógu. Vo všetkých krajinách sa kladie dôraz na jednotné práva a význam sociálneho dialógu, pričom odborové zväzy majú aktívnu úlohu v presadzovaní rovnakých práv pre všetkých pracovníkov a v hlbšej integrácii odborov do tvorby stratégií pre začleňovanie štátnych príslušníkov tretích krajín.

Úroveň angažovanosti odborov a zamestnávateľov sa líši medzi zapojenými krajinami. V Maďarsku a Bulharsku odbory proaktívne podporujú zamestnávateľov štátnych príslušníkov tretích krajín, aktívne sa zapájajú do dialógu a organizujú informačné kampane. Naopak, odbory na Slovensku a v Slovinsku prejavujú obmedzenú účasť a vplyv. Chorvátske odbory sú angažované viac v oblasti tvorby politik než v každodennej praxi a prejavujú otvorenosť k rozšíreniu svojej úlohy s rastúcim počtom zahraničnej pracovnej sily.

Spoločnou výzvou zostáva, že mnoho štátnych príslušníkov tretích krajín nevstupuje do odborových zväzov, často pre krátkodobé pracovné zmluvy, nedostatok informovanosti alebo kultúrnu neznalosť odborovej štruktúry. To im obmedzuje prístup k podpore a zastupovaniu ich záujmov.

Efektívne zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín vyžaduje viac než len obsadzovanie pracovných miest – je potrebné zaviesť **systematické stratégie integrácie a asimilácie**, ktoré podporujú ich dlhodobé začlenenie do spoločnosti. Vo všetkých piatich krajinách zainteresované strany vyjadrili obavy z **nejednotnosti zodpovedností** medzi zamestnávateľmi a štátom. Kľúčovým zistením je, že obidve strany musia úzko spolupracovať, aby zabezpečili efektívne prijatie nových pracovníkov, ich orientáciu a dostupnosť základných služieb, ako sú bývanie a jazykové vzdelávanie. Najmä malé a stredné podniky často postrádajú zdroje na systematický onboarding, čo môže viesť k väčším problémom v tejto oblasti. Niektoré skupiny môžu byť sebestačné a fungovať ako relatívne uzavreté komunity, preto je nevyhnutné prijať konkrétne kroky na ich asimiláciu a integráciu do širšej spoločnosti.



Asimilácia a integrácia

Nakoniec je potrebné **vypracovať spoločné a konkrétne stratégie**, ktoré vyvážia ciele zamestnanosti so záväzkom k sociálnej kohézii a vzájomnému rešpektu.