



**Co-funded by
the European Union**

EUROPEAN COMMISSION

DG EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION

Social Prerogatives and Specific Competencies Lines (SocPL)

Grant agreement no. 101102367

RECRUIT4TOMORROW

**Encouraging employment of third-country nationals
through social dialogue**

Deliverable D4.4

Articles

Project Contractual Details

Project title	Encouraging employment of third-country nationals through social dialogue
Project acronym	Recruit4Tomorrow
Grant Agreement No.	101102367
Project start date	1.6.2023
Project end date	31.5.2025
Duration	24 months

Document details

Deliverable due date	31.5.2025
Actual delivery date	30.5.2025
Prepared by	Recruit4Tomorrow consortia
Lead partner	MGYOSZ
Dissemination level	Sensitive

Disclaimer

Co-Funded by the European Union. This document has been produced in the context of the Recruit4Tomorrow project. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.



**Co-funded by
the European Union**

Additional disclaimer

Project is co-financed by the Government Office for Cooperation with NGOs. The views expressed in this publication are the sole responsibility of Recruit4Tomorrow consortia and do not necessarily reflect the opinion of the Government Office for Cooperation with NGOs.



**GOVERNMENT OF THE
REPUBLIC OF CROATIA**
Office for Cooperation with NGOs

Table of Contents

Executive summary 4

1. Copies of Recruit4Tomorrow articles 5



Executive summary

The deliverable, “D4.4 – Articles”, compiles and presents a comprehensive collection of articles produced throughout the duration of the Recruit4Tomorrow project. These articles played a key role in disseminating the project's objectives, progress, and outcomes to a broad audience, while also acknowledging and promoting the vital support provided by the European Union as the project's financier.

The communication strategy focused on reaching a diverse range of stakeholders, including policymakers, researchers, employers, and the general public. To ensure effective outreach, articles were published through various channels such as partners' internal and external publications (in both print and digital formats), organizational websites, and respected professional and scientific journals HR&M and Delavci in Delodajalci.

This deliverable includes the full texts of all published articles, serving not only as a record of dissemination efforts but also as a testament to the collaborative work and visibility achieved throughout the project's lifecycle.



1. Copies of Recruit4Tomorrow articles

PROJEKTI ZDS

RECRUIT4TOMORROW: SPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA DRŽAVLJANOV TRETJIH DRŽAV SKOZI SOCIALNI DIALOG



Mag. Maja Šoba
Tovšak

Združenje delodajalcev Slovenije je na razpisu Evropske komisije (SocPL) pridobilo projekt »Spodbujanje zaposlovanja državljanov tretjih držav skozi socialni dialog (Recruit4Tomorrow)«, katerega namen je podrobno preučiti trge dela sodelujočih držav in iskati področja, kjer je mogoče potrebe trgov dela zadovoljiti z zaposlovanjem državljanov tretjih držav. Projekt, ki se bo izvajal od 1. junija 2023 do 31. maja 2025, bo prispeval k socialnemu dialogu pri odzivanju na spremembe v zaposlovanju in izzive, povezane z delom, ter krepil zmogljivosti socialnih partnerjev za učinkovitejše sodelovanje pri oblikovanju in izvajanju politik na tem področju.

PROBLEMATIKA

Globalizacija, nova znanja in konkurenca so okrepili potrebo po novih profilih delovne sile tako v državah v razvoju kot v razvitih državah. Težave, povezane z razpoložljivostjo delovne sile, se pojavljajo predvsem v nekaterih terciarnih panogah (informacije in komunikacije, promet in gostinstvo), pa tudi v gradbeništvu. Poleg tega naj bi se v prihodnjih letih zaradi procesa transformacije in modernizacije gospodarstva povečalo tudi povpraševanje po delavcih tehničnih profilov, kar bi lahko še poslabšalo neusklajenost na trgu dela. Poleg tega vstopamo v obdo-

bje, ko se je začelo več ljudi upokojevati kot pa jih na novo vstopa na trg dela. Demografske spremembe v Evropi se kažejo predvsem kot povečevanje deleža starejših od 65 let in zmanjševanje prebivalstva v starostni skupini 20–64 let, ki je najaktivnejši del prebivalstva. Navedeno povečuje problem zagotavljanja zadostne ponudbe delovne sile, ki pa ga podjetja pogosto zmanjšujejo z zaposlovanjem državljanov tretjih držav.

Z vse večjo potrebo po delavcih, predvsem visoko strokovno usposobljenih, ponekod tudi nekvalificiranih, se v začetku 21. stoletja v razvitem svetu (predvsem v Evropi) dogajajo velike spremembe. Te ne vplivajo le na intenzivnost in kakovost migracijskih tokov z novimi smermi in regijami, ki so vključene v ta proces, ampak tudi na odzive držav na migracijske pojave. Evropa se bo morala na tovrstne izzive odzvati hitro, konstruktivno in predvsem odločno, da bo v naslednjem kratkoročnem ali srednjeročnem obdobju lahko zagotovila zadostno število ustrezno kvalificirane tuje delovne sile za normalno delovanje trga dela.

Čeprav je mobilnost znotraj EU pravno dobro urejena in dobro uveljavljena (vendar ostaja razmeroma nizka, okoli 4 % delovno sposobnega prebivalstva), se trg dela EU sooča z velikim pomanjkanjem delovne sile. Delodajalci iščejo delovno silo zunaj EU, vendar se pri tem soočajo s številnimi izzivi: administrativne ovire, dolgi postopki, jezikovne ovire, težave pri vključevanju, nezaupanje sindikatov in državljanov nasploh itd.

MOŽNE REŠITVE

Velik potencial pri izbiri ukrepov za zagotavljanje ustrezne delovne sile imajo na primer regionalni in bilateralni sporazumi o zaposlovanju, saj se na ta način proaktivno načrtuje dolgoročno zagotavljanje ustreznih potreb po delovni sili glede na potrebe gospodarstva in demografske kazalnike.

Dodatna možnost je ureditev področja priznavanja poklicnih kvalifikacij, vsekakor prilagojenega potrebam panog ali potrebam po določenih poklicih. Tudi nabor talentov EU, ki je bil predlagan v paketu spretnosti in talentov Evropske komisije, ima lahko pomembno vlogo pri reševanju potreb delodajalcev po veščinah in njegova potencialna uporaba bo analizirana v okviru tega projekta.

EU in nacionalni socialni partnerji imajo pomembno vlogo pri vzpostavljanju novih odnosov na trgu dela in pri oblikovanju politik v zvezi z zaposlovanjem državljanov tretjih držav. Socialni dialog je stalnica, ki se prepleta skozi izjemno spreminjajoče se čase tehnološkega razvoja, spremenjenega dela ter načinov komunikacije in dogovarjanja. Ta nestanovitni ekosistem se je poleg tega soočil z velikim izkrivljanjem, ki ga je povzročil eden največjih izzivov v svetovnem gospodarstvu – svetovna pandemična kriza. Te resne grožnje trgu dela in zasebnemu sektorju socialni partnerji uspešno naslavljajo s komunikacijo in posvetovanjem na globalni ravni, da bi se zaznale nove priložnosti za soočenje z ovirami, ki sta jih tehnološki napredek in svetovna pandemična kriza prinesla v globalno gospodarstvo.

IZVAJANJE PROJEKTA

Projekt Recruit4Tomorrow bo te izzive/vrzeli naslavljal skozi tri glavne faze:

1. Skozi analitično fazo se bo projekt osredotočil na teme/področja, kjer je mogoče potrebe trga dela obravnavati z zaposlovanjem državljanov tretjih držav: regionalni in dvostranski sporazumi o zaposlovanju, ukrepi v zvezi z zaposlovanjem državljanov tretjih držav, državljanji v deficitarnih poklicih, nabor talentov - priznavanje neformalnega znanja (ki ni del formalnega izobraževanja), agencijsko delo, delo na daljavo (EU – tretje države), primeri dobrih praks. Partnerji bodo

izvedli teoretično raziskovanje, fokusne skupine in anketo med delodajalci ter izmenjevali informacije z drugimi državami EU.

2. Na podlagi ugotovitev raziskave bo zbranih več različnih ukrepov za zadovoljevanje potreb trga dela z zaposlovanjem državljanov tretjih držav. Pripravljena bodo skupna priporočila za oblikovalce politik – kot izhodišče za pogajanja na tripartitni, sektorski in podjetniški ravni.
3. Izvajali se bodo mednarodni in nacionalni dogodki za krepitev zmogljivosti deležnikov trga dela na področju zaposlovanja državljanov tretjih držav ter druge diseminacijske aktivnosti.

PROJEKTNO PARTNERSTVO

Delodajalske organizacije:

ZDS - Združenje delodajalcev Slovenije

UL – Univerza v Ljubljani

BIA – Bolgarsko industrijsko združenje

MGYOSZ – BusinessHungary

RUZ – Združenje delodajalcev Slovaške

HUP – Združenje delodajalcev Hrvaške

Sindikati:

SGS – Svet gorenjskih sindikatov

CITUB - Konfederacija neodvisnih sindikatov Bolgarije

VASAS – Madžarska federacija kovinarjev

NKOS - Neodvisni krščanski sindikati Slovaške

Slovaške

SING – Hrvaški sindikat naftnega gospodarstva

Pridružen partner:

BUSINESSEUROPE



S finančno podporo Evropske unije. Projekt Recruit4Tomorrow so-financira Evropska unija. Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

V SREDIŠČU

RECRUIT4TOMORROW: SPODBUJANJE ZAPOSLOVANJA DRŽAVLJANOV TRETJIH DRŽAV SKOZI SOCIALNI DIALOG



Lan Wudler

Združenje delodajalcev Slovenije je kot koordinator na razpisu Evropske komisije (SocPL) pridobilo projekt »Spodbujanje zaposlovanja državljanov tretjih držav skozi socialni dialog (Recruit4Tomorrow)«, katerega namen je podrobno preučiti trge dela sodelujočih držav in identificirati področja, kjer je možno potrebe trgov dela zadovoljiti z zaposlovanjem državljanov tretjih držav. 1. junija 2023 smo v sodelovanju s projektnimi partnerji pričeli z izvajanjem projekta, ki bo prispeval k socialnemu dialogu pri odzivanju na spremembe v zaposlovanju delavcev iz tretjih držav in izzive, povezane z delom, ter krepil zmogljivosti socialnih partnerjev za učinkovitejše sodelovanje pri oblikovanju in izvajanju politik na tem področju.

PROBLEMATIKA

Trg dela in delovna razmerja v EU se soočajo s spremembo paradigme, s staranjem prebivalstva in neravnovesjem med ponudbo in povpraševanjem, kar povzroča zmanjševanje števila delavcev in oblikovanje novih pristopov upravljanja s človeškimi viri. Dodatno so globalizacija, nova znanja in konkurenca okrepili potrebo po novih profilih delovne sile tako v državah v razvoju kot v razvitih državah. Čeprav je mobilnost znotraj EU pravno dobro urejena in dobro uveljavlje-

na (vendar ostaja razmeroma nizka, okoli 4 % delovno sposobnega prebivalstva), se trg dela EU sooča z velikim pomanjkanjem delovne sile. Delodajalci iščejo delovno silo zunaj EU, vendar se pri tem soočajo s številnimi izzivi: administrativne ovire, dolgi postopki, jezikovne ovire, težave pri vključevanju, nezaupanje sindikatov in državljanov nasploh itd. In prav te izzive bomo v sodelovanju s projektnimi partnerji naslovili in raziskali v projektu Recruit4Tomorrow.

IZVAJANJE PROJEKTA

Z namenom uspešnega in čim bolj tekega izvajanja projekta in povezovanja projektnih partnerjev smo se projektni partnerji sestali v četrtek, 7. 9. 2023, na Ekonomski fakulteti v Ljubljani na uvodnem sestanku. Fokus sestanka je bila predstavitev projekta in zastavitev procesa dela znotraj projekta ter prva medsebojna diskusija namenjena doseganju projektnih rezultatov.

Projekt Recruit4Tomorrow bo imel 4 glavne delovne sklope od katerih je vsak posvečen svojemu področju. V okviru projekta bomo skozi dve glavni fazi - (1) analitično fazo in (2) učenje, izmenjavo znanja in razširjanje rezultatov - projektni partnerji in drugi deležniki na trgu dela tekom izvajanja projekta pridobili boljši vpogled v izzive, ki jih bo nov ekosistem povzročil v procesu odločanja, svetovanja, zaposlitvene spremembe, prihodnost dela in posodobitev trga dela. Prav tako bomo pridobili znanje za izboljšanje svoje vključenosti v procese nacionalnega gospodarskega upravljanja in povečali svoj prispevek k oblikovanju politik EU za povečanje odpornosti trga dela in boljše prilagajanje spremembam.

Lan Wudler, član projektne ekipe iz ZDS, je projektnim partnerjem uvodoma še enkrat podrobno predstavil projekt in projektne aktivnosti. Projekt tako sestavljajo naslednji 4 delovni sklopi:

- Delovni sklop 1: Projektni management, ki je namenjen nadzoru, spremljanju, evalvaciji in implementaciji projekta.
- Delovni sklop 2: Analiza stanja zaposlovanja delavcev iz tretjih držav v državah partnerjev projekta in širše na trgu EU, kjer bomo projektni partnerji raziskali in analizirali izzive, s katerimi se soočajo deležniki na trgu dela pri usklajevanju ponudbe in povpraševanja po delovni sili pri zaposlovanju delavcev iz tretjih držav. To bomo realizirali z izvedbo poglobljenih raziskav, fokusnih skupin in anketnih vprašalnikov.
- Delovni sklop 3: Priprava ukrepov in priporočil odločevalcem politik na področju zaposlovanja delavcev iz tretjih držav, kjer bomo ozaveščali in širili znanje o pobudah EU, ozaveščali in krepili znanje o vlogi nacionalnih socialnih partnerjev in o pomenu njihovega sodelovanja pri oblikovanju nacionalnih in evropskih politik za prispevanje k odpornosti trga dela in prilagajanju spremembam. Še poseben poudarek bomo dali sodelovanju nacionalnih socialnih partnerjev, da bi razpravljali in dosegli skupno stališče o zaposlovanju delavcev iz tretjih držav ter pripravili priporočila za oblikovalce politik.
- Delovni sklop 4: Krepitev socialnega dialoga, izobraževanja in diseminacija rezultatov in projekta v katerem bomo krepili zmogljivosti in odpornost socialnih partnerjev ter ozaveščali in širili znanje o pobudah EU z izvajanjem izobraževanj, okroglimi mizami ter delovnim sestankom z BusinessEurope.

PREGLED STANJA ZAPOSLOVANJA DELAVCEV IZ TRETJIH DRŽAV V PARTNERSKIH DRŽAVAH

V nadaljevanju partnerskega sestanka smo se projektni partnerji še posebej po-

svetili drugemu delovnemu sklopu projekta in pripravi vprašalnika za uvodno raziskavo stanja zaposlovanja delavcev iz tretjih držav na trgu dela pri posameznih partnerjih.

V odprti razpravi med projektnimi partnerji smo ugotovili, da so v Sloveniji 80 % rasti delovno aktivnega prebivalstva predstavljali tujci (60 % iz držav bivše Jugoslavije), ki pa so bili v povprečju manj kvalificirani in z nižjo izobrazbo. Hkrati smo identificirali, da imamo veliko pomanjkanje delavcev v zdravstvu, gradbeništvu in turizmu. Dodatno oviro predstavlja dejstvo, da zaposlitvene agencije ne morejo najeti delavcev iz tretjih držav, s čimer postaja tudi ta pot pridobivanja delavcev za delodajalce vedno bolj težavna. Dodatno je bilo izpostavljeno, da imajo včasih tuji delavci slabše delovne pogoje kot domači delavci (temu pričajo tudi številne zgodbe v medijih o zlorabah pravic delavcev iz tujine, ki smo jim bili priča v zadnjem času). Tako se postavlja glavno vprašanje, kako tem delavcem ponuditi več vzdržnosti ter boljše pogoje za delo (kamor spada tudi poenostavitev pridobivanja delovnih dovoljenj), predvsem na način, da bi bile izkušnje in veščine pomembnejše od formalne izobrazbe. Madžarski partnerji so se strinjali z našimi izzivi ter so dodali, da je bil pri njih sprejet nov zakon, ki opredeljuje določene poklice, kjer lahko najemajo delavce iz tretjih držav po bolj enostavnih postopkih.

Bolgarski partnerji so dodali, da se delodajalci pri njih prav tako pritožujejo nad pomanjkanjem kvalificiranih in nekvalificiranih delavcev ter da je treba postopek za pridobivanje delovnih dovoljenj optimizirati; še posebej si želijo, da bi se postopek v celoti digitaliziral, saj si bomo le tako lahko olajšali postopek zaposlovanja. Dodatno so omenili, da jim primanjkuje sezonskih delavcev v kmetijstvu in turizmu, predvsem domačih delavcev ter da potrebujejo visoko kvalificirane delavce v IT in tehnoloških poklicih. Kot največji izziv so omenili pomanjkanje dobrih postopkov, da bi lahko delavce iz tretjih dr-

žav lažje zadržali. Dodatno si želijo, da bi bila vsa ministrstva medsebojno usklajena, saj bi to izjemno olajšalo in pohitilo postopek (trenutno deluje vsako ministrstvo ločeno).

RAZISKAVA TRENUTNEGA STANJA ZAPOSLOVANJA DELAVCEV IZ TRETJIH DRŽAV V PARTNERSKIH DRŽAVAH

Ena izmed glavnih aktivnosti projekta Recruit4Tomorrow bo prav raziskava stanja na trgu dela pri zaposlovanju delavcev iz tretjih držav, saj nam bo le ta omogočila, da bomo lahko v drugi fazi projekta pripravili konkretne ukrepe in predloge za odločevalce politik.

V prvem koraku bomo projektni partnerji izvedli podrobno analizo stanja zaposlovanja delavcev iz tretjih držav na več področjih (pregled stanja na trgu dela, zakonodajni izzivi, razlike med različnimi oblikami dela, mednarodni dogovori, vključevanje te tematike v socialni dialog ipd.). Da bomo pridobili čim bolj podrobne in obsežne temelje, na katerih bomo v naslednjih fazah gradili z izvedbo fokusnih skupin ter anketnim vprašalnikom, smo se temu vprašalniku še posebej posvetili na uvodnem sestanku. Na sestanku smo tako zaključili ogroditve vprašalnika in identificirali glavna raziskovalna vprašanja. V drugi fazi pa bomo k sodelovanju v tej zelo pomembni tematiki povabili tudi vse ostale akterje na trgu dela, ki so kakor koli vključeni v področje zaposlovanja delavcev iz tujih držav, še posebej iz tretjih držav. Na ta način bomo zagotovili celostno analizo in relevantne rezultate.

ZAKLJUČNA MISEL IN VABILO K SODELOVANJU V RAZISKAVI

V okviru projektnega sestanka smo Recruit4Tomorrow partnerji spoznali, da je

tematika, ki jo obravnavamo v okviru projekta še kako pomembna in aktualna. Zato si bomo v projektu prizadevali, da bomo področje čim bolj podrobno raziskali in zastavili pravilne usmeritve odločevalcem. Zato vas že sedaj vabimo, da se na naše prošnje po sodelovanju aktivno vključite, saj boste tako resnično lahko vplivali na pripravo konkretnih ukrepov in predlogov za odločevalce politik, ki bodo tudi vašemu podjetju in vašemu poslovanju v največjo pomoč. Tako bomo vsi skupaj uspešnejši pri krepitevi gospodarstva s čim manj birokratskimi ovirami.

PARTNERJI PROJEKTA RECRUIT4TOMORROW

Delodajalske organizacije: ZDS - Združenje delodajalcev Slovenije, UL - Univerza v Ljubljani, BIA - Bolgarsko industrijsko združenje, MGYOSZ - BusinessHungary, RUZ - Združenje delodajalcev Slovaške, HUP - Združenje delodajalcev Hrvaške

Sindikati: SGS - Svet gorenjskih sindikatov, CITUB - Konfederacija neodvisnih sindikatov Bolgarije, VASAS - Madžarska federacija kovinarjev, NKOS - Neodvisni krščanski sindikati Slovaške, SING - Hrvaški sindikat naftnega gospodarstva

Pridružen partner: BUSINESSEUROPE



S finančno podporo Evropske unije.

Projekt Recruit4Tomorrow so-financira Evropska unija. Izražena stališča in mnenja v članku so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.



*Sretan i blagoslovljen Božić i sretnu
2024. godinu želi Vam SING!
SING wish you all a Merry Christmas
and a Happy New Year!*

Od 1.1. 2024. nastavljamo rad pod nazivom SING - Sindikat gospodarstva

**Pregovori u INA-Grupi se nastavljaju. Potpisan kolektivni ugovor za PSP.
Novi sindikalni povjerenici. Uspješno završen još jedan EU projekt.**

NOVO IME I NOVA SNAGA SINDIKATA

Nakon 33 godine došlo je vrijeme za veliku i značajnu promjenu u radu i promociji Sindikata. Sindikat naftnoga gospodarstva svoj uspješan rad nastavlja pod nazivom SING - Sindikat gospodarstva. Prepoznatljiva skraćena SING, pod kojom smo u posljednje 33 godine rasli i djelovali, ostaje i dalje u svim izazovima koji su pred nama. Zašto smo se odlučili na promjenu?



Promjene na tržištu i širenje djelovanja na kompanije izvan naftno-plinskog sektora osnovni su razlozi za promjenom. Svijet se mijenja, tržište se mijenja, osnivaju se kompanije koje svoje poslovne modele temelje na obnovljivim izvorima energije. Riječ je o energetske kompanijama i kompanijama povezanim s energetikom, kompanijama kemijske industrije, farmaceutskim kompanijama, komunalnim kompanijama, kao i svim kompanijama koje imaju pogone s proizvodnjom.

Radnicima u navedenim kompanijama nedostaju sindikalna organiziranost i zaštita. To su upravo i najveće vrijednosti SING-a i ono što im SING može i mora ponuditi: dugogodišnje iskustvo u organizaciji i djelovanju sindikata, znanje i iskustvo u kolektivnom pregovaranju, organizacijsku stabilnost i financijsku neovisnost. Stoga smo si na vrijeme postavili pitanje što nosi budućnost, što će biti sutra i što mi moramo učiniti da sutra budemo uspješni i mlađim generacijama ostavimo jak i prepoznatljiv sindikat. S promjenom naziva širimo priču na sve kompanije koje djeluju na tržištu Republike Hrvatske i kojima možemo ponuditi svoj predani rad na zaštiti i unaprjeđenju prava radnika.



Promjena imena obuhvatila je i promjenu našeg logotipa. Šahovnica i kapljica vjerno su nas pratile više od tri desetljeća. Ostavljamo ih iza sebe i u prvi plan stavljamo ono što i jest najveća snaga sindikata, a to su ljudi. Novim logotipom stvorili smo si novi strateški alat koji će omogućiti da SING bude prepoznat u skladu s našim temeljnim vrijednostima i načelima. Naša najveća vrijednost bili su i ostali ljudi. I zbog toga novi zaštitni znak SING-a predstavljaju radnici, trenutni članovi sindikata, ali i svi oni koji će to tek postati. Sindikat čine članovi koji se bore za druge članove i stoga su važan dio novog vizualnog identiteta Sindikata gospodarstva.

Nadamo se da će novi vizualni identitet dodatno naglasiti našu viziju stvaranja još snažnijeg sindikata koji će svojim radom donijeti pozitivne promjene i boljitak u kompanijama u kojima djeluje. Kako bismo to postigli, u narednom razdoblju tu važnu promjenu približit ćemo svim svojim članovima s ciljem jačanja solidarnosti, zajedništva i jedinstva radnika u Hrvatskoj.

KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

Posljednje tromjesečje u godini uvijek je obilježeno kolektivnim pregovaranjem u tvrtkama u kojima djeluje naš Sindikat.

Proces pregovora uvijek je naporan, ali uz dobre argumente može se doći do kompromisa i povećati prava radnika.

U PLINACRO-u i Podzemnom skladištu plina završili smo pregovore te očekujemo odobrenje vlasnika za potpisivanje. Osnovni cilj SING-a bio je povećanje cijene sata rada i dodatka, što smo ispunili. Uz povećanje bruto primanja naših članova dogovoreno je i povećanje neoporezivih materijalnih prava. Kolektivni ugovori bit će sklopljeni na rok od jedne godine. Zahvaljujemo članovima na podršci tijekom procesa kolektivnih pregovora.

Pregovori u INA-Grupi

Kolektivni pregovori u INA-Grupi bit će nastavljani početkom siječnja 2024. godine. Na 7 održanih sastanaka pregovaračkih odbora razmijenjeni su brojni argumenti s jedne i druge strane, ali još uvijek nema konačnog dogovora. Za razliku od prošle godine, kada smo pregovore završili prije kraja godine, ove 2023. proces pregovaranja traje nešto duže. Za sada je važno reći da će pregovori biti nastavljani uz želju sindikata i poslodavca da postignu dogovor koji će povećati plaće i primanja naših članova.

S obzirom na to da su svi kolektivni ugovori u INA-Grupi ugovoreni na neodređeno vrijeme, za sada su naša prava sigurna i zajamčena. Nastavak pregovora dogovoren je za 9. siječnja 2024. godine.

LUKOIL

Početkom prosinca završili smo kolektivne pregovore u LUKOIL-u. Dogovoreno je povećanje bruto plaće, dodatka za kategorizaciju BP i povećanje još nekih materijalnih prava. S obzirom na porast minimalne plaće za 20 % dogovoren je rast plaća i za ostale članove. Očekujemo potvrdu vlasnika kako bismo mogli potpisati novi Kolektivni ugovor koji će se primjenjivati od 1. siječnja 2024. i vrijediti će 2 godine. O svim daljnjim aktivnostima bit ćete na vrijeme obaviješteni.

TIFON

S obzirom na to da u INA-Grupi nismo završili pregovore, u TIFON-u ih nismo ni počeli. Neosporno je da će poslodavac, kao i u IMS-u, primijeniti novu uredbu Vlade o utvrđivanju minimalne plaće, a naš je zadatak da putem pregovora povećamo plaće i primanja svih radnika. Obavijestit ćemo vas o početku pregovora.



U Ivanić-Gradu je 20. prosinca 2023. potpisan novi Kolektivni ugovor za Podzemno skladište plina. U ime SING-a KU je potpisao T. Križanić, a direktor društva V. Vlašić u ime poslodavca. Odredbama novog KU povećane su plaće i primanja naših članova. Zahvaljujemo članovima pregovaračkog odbora Poslodavca i Sindikata na međusobnom uvažavanju tijekom pregovora. Primjena Kolektivnog ugovora počinje s 1. siječnja 2024., a Kolektivni će ugovor vrijediti do 31. prosinca 2024. Rezultate pregovora članovi će najbolje vidjeti na svojim plaćama koje će biti isplaćene za mjesec siječanj, u veljači 2024. godine. Najvažnije je da smo povećali primanja članova, ali za SING ovaj KU ima posebno značenje i s obzirom na to da je to prvi KU koji smo potpisali pod našim novim imenom SING - Sindikat gospodarstva.

NOVI POVJERENICI SING-A

Goran Kuten, predsjednik Radničkog vijeća JANAF-a i sindikalni povjerenik SING-a više od 10 godina radi u Jadranskom naftovodu. Po struci je magistar inženjer sigurnosti i zaštite, a trenutno radi kao smjenski poslovođa vagonpretakališta i autopunilišta na Terminalu Žitnjak. Član sindikata nešto je manje od dvije godine.



1. Koliko trenutno u Janafu imamo članova? Koji su najveći problemi s kojima se susreću?

Sindikat naftnoga gospodarstva u JANAF-u ima 87 članova, a zajedno s EKN-om imamo većinu predstavnika u svim radničkim tijelima. Smatram da SING radi dobar posao i da se donose odluke u interesu radnika. Nažalost, rad Radničkog vijeća opterećen je sudskim sporom koji je inicirao treći sindikat, što nije narušilo integritet vijeća. S obzirom na to da Društvo kontinuirano ima dobre poslovne rezultate, radnici nemaju problema koje bih mogao posebno izdvojiti. Najčešće mi se obraćaju s formalnim pitanjima koja se odnose na tumačenje odredbi iz Kolektivnog ugovora i sl.



2. Jesu li članovi zadovoljni Kolektivnim ugovorom?

Članovi su načelno zadovoljni materijalnim pravima u Kolektivnom ugovoru, a koja su u posljednje tri godine osjetno povećana. No, očekuju nastavak rasta materijalnih prava, za što itekako postoje prilike s obzirom na to da tvrtka kontinuirano bilježi značajan rast prihoda i dobiti. Sindikat također aktivno prati sve prilike i spreman je poticati Poslodavca na unaprijeđenje prava, u skladu s pozitivnim promjenama na tržištu rada.

3. Ima li prilike za rast u Janafu? Koji su tvoji prijedlozi?

U JANAF-u svakako ima prilike za rast SING-a koji je po mome mišljenju ostvario značajne rezultate i iskorak u odnosu na prijašnje razdoblje. Smatram da je svojim angažmanom tijekom kolektivnih pregovora i predanim radom u radničkim tijelima iznimno unaprijedio socijalni i gospodarski položaj radnika, kao i nadzor provedbe i zaštite već stečenih prava. U predstojećem razdoblju potrebno je informirati članove, ali i sve ostale radnike, o svim aktivnostima koje su provedene, objasniti im zašto je to važno te prezentirati planove koje Sindikat ima za naredno razdoblje. To podrazumijeva poziv članovima da se ovisno o afinitetima uključe u rad Sindikata, čime bi se osigurali budući kadrovi, a to je područje u kojem ima prostora za napredak.

„Članstvo u sindikatu važno je primarno zbog davanja legitimiteta vodstvu sindikata kada ulazi u kolektivno pregovaranje. Također je važno zbog organiziranja i izbora kompetentnih i zainteresiranih radnika za sudjelovanje na izborima za radničko vijeće i za povjerenike radnika, jer na taj način članovi aktivno sudjeluju u donošenju svih odluka važnih za položaj radništva. Naravno, ne manje važan dio sindikalne scene su i sindikalni povjerenici kojima se članovi u svakom trenutku mogu obratiti za rješavanje eventualnih problema ili kako bi dobili važne informacije za svakodnevni rad sindikata. Važno je da članovi imaju povjerenja u svog povjerenika koji treba imati korektne odgovore na probleme članova“, kazao je Goran Kuten.

Novi glavni povjerenik SING-a za INA-Vatrogasne servise je **Goran Miličević**. Po struci je tehničar cestovnog prometa, profesionalni vatrogasac i zapovjednik smjene u VP INA Žitnjak. Član SING-a je od 2010. godine.



1. Kakva je trenutno situacija u INA-Vatrogasnim servisima što se tiče članova?

Oko 65 posto ukupnog broja radnika u operativni članovi su SING-a u IVS-u VP INA Žitnjak, uz napomenu da ih je više od pola u Sindikat pristupilo u posljednjih godinu dana.

2. Koji su trenutno najveći problemi članova?

Trenutno najviše problema imamo s primjenom novog Pravilnika o klasifikaciji radnih mjesta profesionalnih vatrogasaca, odnosno sa svim, još uvijek, nepoznicama koje Pravilnik ima na naše plaće. Nažalost, uz platnu listu za studeni 2023. godine u prilogu nismo dobili i izračun po starom obračunu plaće, kako bi radnici mogli vidjeti točan utjecaj novog Pravilnika na njihova primanja. Uz to, primjena novog Pravilnika uzrokovala je još jedan problem, onaj koji je vezan uz poziciju zapovjednika smjene. Njemu su ostale sve obveze i odgovornosti zapovjednika smjene, a primjenjuje se koeficijent voditelja smjene, pa ćemo se u vezi s tim pitanjem u Sindikatu dodatno angažirati.



3. Kakav Kolektivni ugovor imate i ima li prostora za poboljšanja?

Kao jedan od članova pregovaračkog tima SING-a prilikom kolektivnih pregovora za novi Kolektivni ugovor IVS-a smatram da smo izborili najviše što smo u ovom trenutku mogli. Ipak, postoji još prostora za poboljšanja materijalnih i drugih prava u budućim pregovorima. Očekujem da će Kolektivni ugovor IVS-a pratiti i eventualno poboljšanje Kolektivnog ugovora INA-grupe.

4. Imamo li prilike za poboljšanje sindikalnog djelovanja u INA–Vatrogasnim servisima?

Odličan potez SING-a bio je osnivanje podružnice u IVS-u, jer smo na taj način približili Sindikat radnicima IVS-a, a potvrda toga je i povećanje broja članova radnika IVS-a u SING-u.

Članstvom u sindikatu radnici ostvaruju bolje uvjete, ali i zaštitu svojih prava putem Pravne službe kojoj se mogu obratiti u svakom trenutku. „Više sam se puta savjetovao s Pravnom službom SING-a prilikom rješavanja nekih situacija i nedoumica s poslodavcem. Brojnost članova u sindikatu također je bitna kako bi sindikat bio reprezentativniji i snažniji u borbi za prava radnika. Kako bismo radnike u većoj mjeri motivirali da nam se pridruže, jako je važan posao povjerenika na terenu. Kvalitetan glavni povjerenik je dobar u organizaciji i motiviranju, odlučan i optimističan, spreman za suradnju i pomoć drugima, tolerantan i pouzdan“, zaključuje Goran Miličević.

PROJEKT „RECRUIT4TOMORROW“

Zajednički projekt udruga poslodavaca i sindikata iz šest zemalja

SING je u suradnji s 11 partnera, s udrugama poslodavaca i sindikata iz ukupno šest zemalja (Slovenije, Mađarske, Bugarske, Slovačke, Belgije i Hrvatske), a pod vodstvom Udruge poslodavaca Slovenije (ZDS), započeo s provedbom novog projekta naziva „Recruit4Tomorrow“- „Encouraging employment of third-country nationals through social dialogue“ („Poticanje zapošljavanja državljana trećih zemalja“), koji financira Europska komisija.

Projekt će doprinijeti socijalnom dijalogu u odgovoru na promjene povezane sa zapošljavanjem i radom te ojačati kapacitete socijalnih partnera za učinkovitiju suradnju u kreiranju i provedbi politika u tom području.

Naime, tržište rada i radni odnosi u Europskoj uniji suočeni su s promjenom paradigme, sa starenjem stanovništva i neravnotežom ponude i potražnje, što uzrokuje smanjenje broja radnika i stvaranje novih pristupa u upravljanju ljudskim resursima. Iako je mobilnost radnika unutar EU pravno dobro regulirana i dobro uspostavljena, tržište rada u EU suočava se s velikim nedostatkom radne snage. Poslodavci traže radnu snagu izvan EU, a pritom se suočavaju s brojnim izazovima: administrativnim preprekama, dugim postupcima, jezičnim preprekama, poteškoćama pri integraciji i dr. EU i nacionalni socijalni partneri imaju važnu ulogu u uspostavljanju novih odnosa na tržištu rada i u politici vezanoj uz zapošljavanje državljana trećih zemalja.

Projekt „Poticanje zapošljavanja državljana trećih zemalja kroz socijalni dijalog“ detaljno će ispitati tržišta rada zemalja sudionica i tražiti područja u kojima se potrebe tržišta rada mogu zadovoljiti zapošljavanjem državljana



trećih zemalja. U dvije glavne faze: (1) analitičkoj fazi i (2) fazi učenja, razmjene i širenja znanja - projektni partneri i drugi dionici tržišta rada dobit će bolji uvid u izazove koje će novi uzdrmani ekosustav izazvati u procesu donošenja odluka, savjetovanja, promjene zaposlenja, u budućnosti i modernizaciji tržišta rada. Također, steći će znanja kako bi poboljšali svoju uključenost u procese upravljanja

nacionalnim gospodarstvom i povećali svoj doprinos kreiranju politika EU, a s ciljem povećanja otpornosti tržišta rada i bolje prilagodbe promjenama.

Projekt je započeo 1. lipnja 2023. i trajat će dvije godine, a pravna savjetnica u SING-u Anica Ferić voditeljica je projekta odgovorna za njegovu implementaciju u SING-u.

Recruit4Tomorrow: Delovno srečanje partnerjev o rezultatih uvodne raziskave zaposlovanja tujcev



Lan Wudler

Projektni partnerji projekta Recruit4Tomorrow, ki ga vodi ZDS, smo se 22. 2. 2024 srečali v Bratislavi na drugem delovnem sestanku, ki so ga gostili slovaški partnerji - Republiková únia zamestnávateľov (RUZ). Na delovnem srečanju so delodajalske organizacije iz vseh petih sodelujočih držav (v sodelovanju s sindikalnimi partnerji iz vsake države) ter raziskovalke iz Univerze v Ljubljani, predstavile dosedanje rezultate nacionalnega raziskovalnega dela v projektu, ki smo ga opravili z uvodno raziskavo obstoječih virov na področju zaposlovanja tujcev in izvedbo fokusnih skupin.

UGOTOVITVE DOSEDANJEGA RAZISKOVALNEGA DELA

Vsem sodelujočim državam je skupno, da imajo veliko pomanjkanje delovne sile, zato so delavci iz tretjih držav na trgu dela nujno potrebni. Večina teh delavcev je še vedno zaposlenih v panogah z nižjo plačo, hkrati pa se vedno bolj povečuje potreba po visoko izobraženem kadru, saj imajo vse države izziv z begom možganov v tujino. Na Madžarskem in Slovaškem je v teku tudi sprememba zakonodaje na tem področju, zaradi česar se (lahko) pričakujejo tudi večje spremembe. Tudi dolgotrajni postopki in otežena birokracija je skupna točka vseh sodelujočih držav, kjer si želimo predvsem olajšanje postopkov pridobitve dovoljenja ter digitalizacijo postopkov.

Skupne ugotovitve iz sodelujočih držav:

- delodajalci potrebujejo zaposlene iz tretjih držav, saj primanjkuje delovne sile;
- delodajalci potrebujejo učinkovitejše upravne postopke, da bo postopek zaposlovanja državljanov tretjih držav potekal hitreje;
- v vseh sodelujočih državah je opaziti odsotnost programov in spodbud na trgu dela;
- delodajalci si želijo priznavanje neformalnih kvalifikacij za vstop na domači trg dela;
- v vseh državah je opaziti spremembo odnosa do zaposlenih iz tretjih držav;
- na področju asimilacije in integracije delavcev iz tretjih držav se pojavljajo vprašanja, čigava odgovornost je to? Potrebujemo strategije, ki bodo to v celoti naslavljele.

Tako se je že zdaj izoblikovalo priporočilo, ki ga bomo tekom projekta nadgradili tudi z ugotovitvami z okroglih miz in delavnic, ki bodo izvedene v drugi polovici projekta.

Priporočilo: države potrebujejo sistematičen pristop in enotno strategijo zaposlovanja državljanov tretjih držav, ciljati moramo na države, ki so za posamezen trg dela bolj zanimive, vse države morajo vložiti več navora v privlačnost domačega delovnega trga in zadrževanje delavcev iz tretjih držav, da nismo samo odskočna deska za druge EU države.

V drugi fazi raziskovalnega dela projekta pripravljamo tudi kvantitativno raziskavo, kjer boste delodajalci lahko izrazili tudi svoje izkušnje, pričakovanja in potrebe po delavcih iz tretjih držav. Zato vas že zdaj vabimo k sodelovanju in izpolnitvi anketnega vprašalnika. Tako bomo skupaj celostno naslovili izziv trga dela in pripravili konkretna in z izkušnjami iz realnega sveta podprta priporočila za odločevalce. Vaše sodelovanje nam bo omogočilo, da bomo zajeli celoten spekter izzivov na področju dela državljanov iz tretjih držav, hkrati pa boste lah-

ko aktivno prispevali k oblikovanju priporočil za odločevalce.

ZAKLJUČNA MISEL IN VABILO K SODELOVANJU V RAZISKAVI

V okviru projektnega sestanka Recruit4Tomorrow smo partnerji še dodatno potrdili, da je tematika, ki jo obravnavamo v okviru projekta še kako pomembna in aktualna. Zato si bomo v projektu prizadevali, da bomo področje čim bolj podrobno raziskali in zastavili pravilne usmeritve odločevalcem. Zato vas že sedaj vabimo, da se na naše prošnje po sodelovanju aktivno vključite, saj boste tako resnično lahko vplivali na pripravo konkretnih ukrepov in predlogov za odločevalce politik, ki bodo tudi vašemu podjetju in vašemu poslovanju v največjo pomoč. Tako bomo vsi skupaj uspešnejši pri krepitvi gospodarstva s čim manj birokratskimi ovirami.



S finančno podporo Evropske unije.

Projekt Recruit4Tomorrow so-financira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju GA 101102367. Izražena stališča in mnenja v članku so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Spodbujanje zaposlovanja državljanov tretjih držav skozi socialni dialog



Lan Wudler

Združenje delodajalcev Slovenije je kot koordinator na razpisu Evropske komisije (SocPL) pridobilo projekt »Spodbujanje zaposlovanja državljanov tretjih držav skozi socialni dialog (Recruit4Tomorrow)«, katerega namen je podrobno preučiti trge dela sodelujočih držav in identificirati področja, kjer je možno potrebe trgov dela zadovoljiti z zaposlovanjem državljanov tretjih držav. 1. junija 2023 smo v sodelovanju s projektnimi partnerji iz Hrvaške, Slovaške, Madžarske in Bolgarije začeli izvajati projekt, ki bo prispeval k socialnemu dialogu pri odzivanju na spremembe v zaposlovanju delavcev iz tretjih držav in izzive, povezane z delom, ter krepil zmogljivosti socialnih partnerjev za učinkovitejše sodelovanje pri oblikovanju in izvajanju politik na tem področju.

Trg dela in delovna razmerja v EU se soočajo s spremembo paradigme, s staranjem prebivalstva in neravnovesjem med ponudbo in povpraševanjem, kar povzroča zmanjševanje števila delavcev in oblikovanje novih pristopov upravljanja s človeškimi viri. Dodatno so globalizacija, nova znanja in konkurenca okrepili potrebo po novih profilih delovne sile tako v državah v razvoju kot v razvitih državah. Čeprav je mobilnost znotraj EU pravno dobro urejena in dobro uveljavljena (vendar ostaja razmeroma nizka, okoli 4 % delovno sposobnega prebivalstva), se trg dela EU sooča z velikim pomanjkanjem delovne sile. Delodajalci iščejo delovno silo zu-

naj EU, vendar se pri tem soočajo s številnimi izzivi: administrativne ovire, dolgi postopki, jezikovne ovire, težave pri vključevanju, nezaupanje sindikatov in državljanov nasploh itd. In prav te izzive bomo v sodelovanju s projektnimi partnerji naslovili in raziskali v projektu Recruit4Tomorrow.

PREGLED STANJA ZAPOSLOVANJA DELAVCEV IZ TRETJIH DRŽAV V PARTNERSKIH DRŽAVAH

Že na začetku projekta smo ugotovili, da so v Sloveniji 80 % rasti delovno aktivnega prebivalstva predstavljali tujci (60 % iz držav bivše Jugoslavije), ki pa so bili v povprečju manj kvalificirani in z nižjo izobrazbo. Hkrati smo identificirali, da imamo veliko pomanjkanje delavcev v zdravstvu, gradbeništvu in turizmu. Dodatno oviro predstavlja dejstvo, da zaposlitvene agencije ne morejo najeti delavcev iz tretjih držav, s čimer postaja tudi ta pot pridobivanja delavcev za delodajalce vedno bolj težavna. Madžarski partnerji imajo enake izzive, kot jih imamo v Sloveniji, dodali pa so, da je bil pri njih sprejet nov zakon, ki opredeljuje določene poklice, kjer lahko najemajo delavce iz tretjih držav po bolj enostavnih postopkih.

Bolgarski partnerji so izpostavili, da se delodajalci pri njih prav tako pritožujejo nad pomanjkanjem kvalificiranih in nekvalificiranih delavcev ter da je treba postopek za pridobivanje delovnih dovoljenj optimizirati; še posebej si želijo, da bi se postopek v celoti digitaliziral, saj si bodo le tako lahko olajšali postopek zaposlovanja. Dodatno so omenili, da jim primanjkuje sezonskih delavcev v kmetijstvu in turizmu, predvsem domačih delavcev, ter da potrebujejo visoko kvalificirane delavce v IT in tehnoloških poklicih. Kot največji izziv so omenili pomanjkanje dobrih postopkov, da bi lahko delavce iz tretjih držav lažje zadržali. Dodatno si želijo, da bi bila vsa ministrstva medsebojno usklajena, saj bi to izjemno olajšalo in pohitrilo postopek (trenutno deluje vsako ministrstvo ločeno).

REZULTATI UVODNE ANALIZE TRGA DELA V SODELUJOČIH DRŽAVAH

Nadalje smo v projektu poglobljeno raziskali trg dela v partnerskih državah z izvedbo »raziskave trga« ter fokusnimi skupinami, da smo pridobili poglobljen vpogled v posamezni trg dela in izzive, s katerimi se srečujejo. Na podlagi teh spoznanj bo temeljila druga faza – kvantitativna raziskava v vseh državah. Glavne ugotovitve posameznih držav iz prvega dela projekta povzemamo v nadaljevanju.

Hrvaška

- Po oceni bodo do leta 2023 potrebovali okoli 400.000 tujih delavcev;
- Statistične anomalije (imajo 95.000 tujih delavcev ter več kot 150.000 delovnih dovoljenj – sezonski delavci morajo pridobiti novo delovno dovoljenje);
- Največja potreba po tujih delavcih je v sektorju gradbeništva, turizma in gostinstva;
- Potreba po visoko kvalificiranih delavcih (nižja uspešnost pri zadrževanju ali privabljanju visokokvalificiranih delavcev); še vedno je poudarek na nizko kvalificirani delovni sili;
- Največ tujih delavcev je iz Bosne, Srbije, Nepala, Severne Makedonije, Indije, Kosova, Filipinov, Bangladeša, Turčije in Albanije. Skoraj četrtina vseh tujih delavcev se nahaja v Zagrebu, drugi predvsem na obalnih območjih;
- Težave: nepričakovano povečanje priliva tujih delavcev iz lokacij, ki prej niso bile običajne za hrvaški trg dela (nezmožnost tako hitrega prilagajanja), povečano povpraševanje delodajalcev, potrebe na trgu se spreminjajo hitreje od zmoglosti institucionalnega prilagajanja;
- Administrativne ovire: pomanjkanje obstoječih postopkov in orodij, zmedeni in obremenjujoči postopki (dvojni varnostni pregled, več dovoljenj za iste delavce ipd.).

Slovaška

- Večina tujih delavcev prihaja iz Ukrajine, Romunije, Češke, Madžarske, Srbije in Indije;
- Največje pomanjkanje imajo na področju STEM ter zdravstvu, gradbeništvu, gostinstvu in turizmu;
- Ovire in izzivi: več kot 90.000 dolgoročno nezasedenih delovnih mest; jezikovne ovire, težave pri pridobivanju delovnih dovoljenj in vizumov, nepoznavanje pravnega okvira za zaposlovanje tujih delavcev, nepriznavanje tujih kvalifikacij in diskriminacija; stroge politike in predpisi o priseljevanju;
- Konkurenca za visokokvalificirane delavce je velika, zato so dolgi postopki še posebej problematični za takšne profile;
- Omejeno število vizumov: odobri se lahko največ 3.000 nacionalnih vizumov na leto;
- Zapleteni postopki za pridobitev delovnega dovoljenja in velik beg možganov v tujino (večinoma na Češko);
- Samo 1 informacijski center na Slovaškem, ki tujcem zagotavlja informacije.

Madžarska

- Nedavne spremembe zakona o priseljevanju in strožja pravila za priseljevanje;
- Uvedba novih vrst dovoljenj (bolj jasna pravila za pridobitev, razlikovanje med različnimi vrstami delovnih dovoljenj, madžarska izkaznica za visokokvalificirane državljane tretjih držav);
- Ključne značilnosti nove zakonodaje o priseljevanju: dovoljenje za gostujoče delavce (potencialne omejitve s kvotami, odgovornost delodajalca za odhod delavcev po izteku dovoljenja); odgovornost za odhod delavca po poteku veljavnosti dovoljenja bo na njegovem delodajalcu;
- Kar 51 % vseh pregledanih tujih delavcev je predstavljalo delo na črno;
- Povečanje števila delavcev migrantov v članstvu sindikatov, ki se aktivno vključujejo v organiziranje delavcev migrantov in jih obravnavajo kot potencialne člane.

Bolgarija

- V letu 2008 so bili narejeni prvi koraki v smeri sklepanja bilateralnih sporazumov za ureditev delovnih migracij s tretjimi državami; nadaljevanje sklepanja pogodb v naslednjih letih (od 2017 dalje);
- V Bolgariji velja omejitev za tuje delavce v podjetjih, in sicer: v MSP je lahko največ 20 % delavcev tujcev in največ 35 % v velikih podjetjih;
- Med tujimi delavci in enotnimi dovoljenji za prebivanje in delo prevladujejo delavci iz Uzbekistana (34 %), sledijo pa delavci iz Turčije, Kirgizistana, Indije, Nepala, Tunizije in Bangladeša;
- 53 % imetnikov modre karte je iz Ruske federacije, sledita ji Belorusija in Turčija;
- V državi nimajo centralne točke, kjer se oddaja in preverja dokumentacija tujcev;
- Dodatno otežuje postopek pridobivanja dovoljenja za tujca dejstvo, da mora imeti tuji delavec prijavljen naslov v državi tri mesece pred pridobitvijo dovoljenja za prebivanje, prav tako imajo zelo kratke roke za oddajo prošnje zaradi zelo kratkih sprejemnih ur na konzulatih;
- Izzivi: pomanjkanje možnosti za tuje delavce za menjavo delovnega mesta v podjetju, neskladje med trajanjem dovoljenja za prebivanje in delovnega dovoljenja, zapletene povratne informacije institucij v postopku izdaje delovnega dovoljenja, ki so zelo težko razumljive.

Slovenija

- V Sloveniji smo leta 2023 imeli izdanih 51.907 delovnih dovoljenj, največje pomanjkanje pa imamo na področju predelovalnih dejavnosti, gradbeništvu, zdravstvu in socialnem varstvu ter izobraževanju;
- Največ tujih delavcev je iz Bosne in Hercegovine, sledijo Srbija, Severna Makedonija in Kosovo;
- Pred zaposlitvijo tujca je treba »dokazati«, da na domačem trgu ni primerne delovne sile, šele potem dovoljeno zaposliti delavca iz tretje države;

- Glavni izzivi: predlogi in preveč komplicirani postopki za pridobitev delovnega dovoljenja (trajajo lahko tudi več kot 6 mesecev), zaposlitvene agencije ne smejo posredovati tujih delavcev; predlaga se razširitev seznama deficitarnih poklicev.

ZAKLJUČNA MISEL IN VABILO K SODELOVANJU V RAZISKAVI

Že v okviru dosedanjih aktivnosti smo partnerji projekta Recruit4Tomorrow dokazali, da je tematika, ki jo obravnavamo v okviru projekta še kako pomembna in aktualna, saj se prav v vseh državah srečujemo s podobnimi izzivi pri zaposlovanju delavcev iz tretjih držav.

V naslednji fazi projekta bomo dodatno izvedli obsežno kvantitativno raziskavo med podjetji na področju zaposlovanja tujcev, zato vas že zdaj vabimo, da se na naše prošnje po sodelovanju aktivno odzovete in izpolnite anketni vprašalnik, saj boste tako resnično lahko vplivali na pripravo konkretnih ukrepov in predlogov za odločevalce politik, ki bodo tudi vašemu podjetju in vašemu poslovanju v največjo pomoč. Tako bomo vsi skupaj uspešnejši pri krepitevi gospodarstva s čim manj birokratskimi ovirami za lažje zaposlovanje delavcev iz tretjih držav, ki jih na vseh področjih v vseh državah konkretno primanjkuje.



Projekt Recruit4Tomorrow so-financira Evropska unija. Izražena stališča in mnenja v članku so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

A vendégmunkások foglalkoztatásának tapasztalatai

Kitekintés a munkaadók magyarországi tapasztalatainak és az európai jogi környezet alakulására

Az MGYOSZ Recruit4Tomorrow című projektje keretében elvégzett kérdőíves felmérést 114 vállalat megkérdezésével arról, hogy milyenek a tapasztalataik a harmadik országból érkező munkavállalók foglalkoztatása kapcsán. A felmérés eredményei szerint a vendégmunkások alkalmazásánál a kiszámíthatóság kiemelt szempont a vállalkozások döntéseiben, és ez a szempont várhatóan még fontosabbá válik a munkaerőhiány növekedésével. Ennek apropóján ez a jegyzet azt járja körbe, milyen szabályok alakítják a harmadik országból érkező munkavállalók foglalkoztatását a különböző európai uniós tagállamokban, és mire számítanak a magyar munkaadók ezen a területen.

A Recruit4Tomorrow projekt vezetője az MGYOSZ szlovéniai partnerszervezete, a Szlovén Munkaadók Szövetsége ([ZDS](#)). Ez egy kutatási projekt, aminek fő témája a harmadik országból érkező munkavállalók foglalkoztatásának tapasztalatai Szlovéniában, Szlovákiában, Bulgáriában, Horvátországban és Magyarországon. A kétéves projekt keretében a partnerek számos aspektusból vizsgálják meg a témát a Ljubljana-i Egyetem közreműködésével. Ennek a kutatásnak egy része ez a magyar vállalatok körében végzett felmérés, az összegző kutatás eredménye 2025-ben kerül publikálásra.

A projekthez tartozó kvantitatív, nem reprezentatív adatfelvétel 05.10 és 05.31. között zajlott, a kérdőívet 114 vállalati képviselő töltötte ki¹. A leírt eredmények nem reprezentatívak, kizárólag a jelen mintára érvényesek. A kapott eredmények alapján elmondhatjuk, hogy a megkérdezett nagyvállalatok nagyobb arányban alkalmaznak külföldi munkavállalókat, összességében azonban a kitöltők kevesebb, mint fele, mindössze 39% alkalmaz külföldieket. Azok közül, akik jelenleg nem alkalmaznak, a munkáltatók 74%-a a jövőben sem tervez változtatni ezen, az ilyen vállalkozások többsége KKV. A külföldi munkavállalók között nagyobb arányban vannak a harmadik országbeliek, a legjelentősebb küldő országok Ukrajna és a Fülöp-szigetek. Sokan érkeznek Indiából, Indonéziából és Szerbiából is.

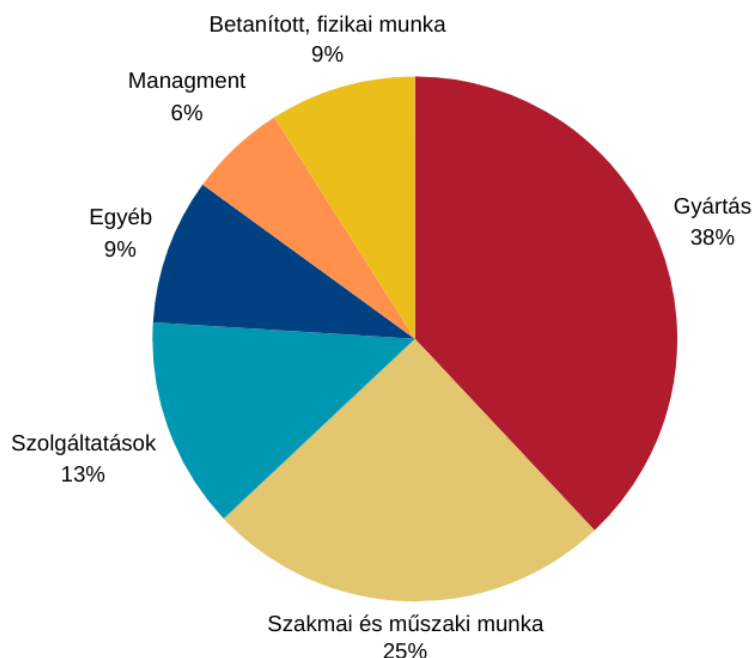
10-ből 4 kitöltő alkalmaz külföldi munkavállalókat. A külföldieket foglalkoztatók között arányaiban több a nagyvállalat, mint a teljes mintában. Ezeknek a nagyvállalatoknak a fele multinacionális (10), a többi belföldi, vagy családi vállalkozás. A 21, külföldieket is alkalmazó KKV közül 95% családi vállalkozás, vagy belföldi magánvállalkozás. Összességében tehát a mintában arányosan a nagyvállalatoknál dolgoznak inkább külföldi munkavállalók, viszont az,

¹ Az adatfelvétel a 21 Kutatóközpont és az MGYOSZ együttműködésében valósult meg, a Ljubljana-i Egyetem és résztvevő munkaadói szövetségek által összeállított kérdőív alapján.

hogy egy cég egy multinacionális cég leányvállalata, nem jelenti azt, hogy nagyobb arányban foglalkoztat külföldieket, mint egy belföldi vállalkozás.

A harmadik országból érkező munkavállalók legnagyobb arányban a gyártásban dolgoznak. Az adott kategóriák különböző munkákat fednek le, a szolgáltatások magukban foglalják az értékesítést, gondozói munkát, személyi szolgáltatásokat, stb. A szakmai és műszaki munka az egészségügyre, jogi, tudományos és mérnöki szakmai szolgáltatásokra terjed ki. A betanított fizikai munkák képviselői mezőgazdaságban, élelmiszer-előkészítésben, takarítóként dolgoznak többek között.

Túlnyomórészt milyen munkát végeznek a harmadik országbeli munkavállalók az Ön vállalatánál?



A nők aránya a harmadik országbeli munkavállalók esetében átlagosan 33,3%: a legkisebb adott cégen belüli megadott arány 5%, a legmagasabb 100% volt.

A harmadik országbeli foglalkoztatottak korcsoportok szerinti megoszlása alapján tízből 8 munkavállaló 40 év alatti. Mindössze 1%-a a munkavállalóknak idősebb 50 évnél.

A kérdőívből kirajzolódó kép alapján a nagyvállalatok alkalmaznak inkább külföldi munkavállalókat, a KKV-k egyelőre tartózkodóak, és a közeljövőben sem terveznek ebben jelentős változást. A külföldiek foglalkoztatásának legfontosabb oka a növekvő munkaerőhiány, ellenható tényezője pedig az adminisztrációs akadályok, és az azzal együtt járó kiszámíthatatlanság. A felmérés adatai alátámasztják az MGYOSZ eddigi tapasztalatait, mely szerint a tervezhetőség és a kiszámíthatóság kulcskérdések a munkaerőpiacon. A bizonytalanságot hosszú távon fokozhatja a munkaerőhiány növekedése, így előbb-utóbb a KKV-k is rákényszerülhetnek arra, hogy nagyobb arányban vegyenek igénybe harmadik országból érkező munkavállalókat. Így fontos, hogy hosszú távon a szabályozási környezet segítse az ezzel kapcsolatos kiszámíthatóságot. (A munkaerőhiány európai kérdéseiről ajánljuk figyelmükbe az [„A munkaerő- és készséghiány Európában”](#) című MGYOSZ jegyzetet).

A válaszadók több mint harmada (35%) értett teljesen egyet azzal a megállapítással, hogy a vendégmunkások termelékenyebbek, mint azt elsőre gondolta volna. A külföldi alkalmazottak iskolai végzettsége közel azonos a hasonló beosztásban foglalkoztatott hazai alkalmazottak iskolai végzettségével (59 % nyilatkozott így), de ezzel együtt a válaszadók több, mint 40 %-a értett egyet azzal az állítással részben vagy teljes mértékben, hogy még így is nehéz a pozíciónak megfelelő szakképzettségű munkavállalót találni. A cégek 41 % nyújt, vagy tervez valamilyen munkahelyi, a pozícióhoz kapcsolódó képzést nyújtani a vendégmunkásoknak és 44 % elfogadja a munkavállalók otthon szerzett képesítését. A munkáltatók 40 % nyújt a munkához kapcsolódó digitális képzést, 31 % pedig az általános digitális írástudást segítő képzést a harmadik országból érkező munkavállalóknak (a két csoport közötti átfedés megállapítására a kérdőív nem alkalmas). Azzal a megállapítással is a többség egyetértett (40 % teljes mértékben, 30 % inkább egyetértett), hogy a munkavégzéshez szükséges nyelvi készségekkel rendelkeznek a harmadik országból érkező munkavállalók, annak ellenére, hogy ügyeik intézéséhez segítségre szorulnak (amit a kérdőív tapasztalatai szerint a cégek közel felétől meg is kapnak.)

A válaszadók közel 60 %-a nem értett egyet azzal az állítással, hogy nehéz lenne a külföldieket a meglévő munkavállalók körébe integrálni, bár a kérdőív arra nem volt alkalmas, hogy ennek árnyalatait, az ezzel kapcsolatos esetleges nehézségeket mérje. A válaszadók 30 %-a hasznosnak ítélte a külföldi munkavállalók alkalmazását a cég és vendégmunkások származási országa közötti üzleti kapcsolatok szempontjából.

A kutatás rávilágított arra, hogy a harmadik országbeli munkavállalók alkalmazása során számos potenciális probléma, akadály merülhet fel, a túlnyomó többség szerint a nyelvismeret hiánya és a kulturális különbségek, beilleszkedés jelenthet inkább gondot. Azok a vállalkozások, ahol alkalmaznak harmadik országbeli dolgozókat igyekeznek plusz segítséget nyújtani számukra a helyieket megillető támogatásokon felül, ez főleg az ügyintézésben, lakhatásban való segédkezésben nyilvánul meg. A válaszadók 50 % nyújt nyelvi segítséget az ügyeik intézéséhez, és a munkáltatók 35 %-a támogatja anyagilag a vendégmunkások lakhatását. Az akadályoknál is ezeket a tényezőket emelik ki a kitöltők, vélhetően ezeket az érkezők nem tudják egyedül megoldani, így nem opció, hogy a vállalkozás ne nyújtson segítséget, ha foglalkoztatni kíván. Viszont ezek akadályt is jelenthetnek, mivel extra erőforrást igényelnek a vállalat oldaláról. A vállalkozások szakmai- és integrációs segítséget is igyekeznek nyújtani, a többség nyelvoktatás szervezésével, információ nyújtással próbálkozik. Akik nem alkalmaznak harmadik országbeli dolgozókat, nem a felmerülő akadályok és potenciális problémák miatt nem teszik, hanem mert összességében az adott vállalkozásnál jelenleg nincs szükség a munkájukra. Akik pedig alkalmaznak, nagymértékben azért, mert nem tudják helyi dolgozókkal feltölteni az adott

pozíciókat. A válaszadók többsége (58%) teljes mértékig egyetértett abban, hogy a harmadik országból érkező munkavállalók foglalkoztatását az teszi szükségessé, hogy a helyi munkaerő nem elérhető.

Hogyan alakul a harmadik országból érkező munkavállalók foglalkoztatásának szabályozása Európában?

Azért is aktuális a fent ismertetett felmérés friss eredményeinek összefoglalása, mert a különböző európai országok sorra vezetnek be szabályozást a harmadik országbeli munkavállalók foglalkoztatására, amely jelzi a téma egyre növekvő jelentőségét Európa szerte. Magyarország élen jár a téma szabályozásában, a 2023. évi XC. törvény Európában az elsők között nyújtott átfogó jogi szabályozást erre a jelenségre. Az MGYOSZ tapasztalatai szerint számos tényező (többek között a demográfiai folyamatok, vagy az EU-n belüli növekvő munkaerőhiány) vezethet majd oda, hogy megindul a verseny az EU-s országok között a magas minőségű, harmadik országból érkező munkaerőért. Ezért fontos, hogy magyar jogi szabályozás is kellőképpen rugalmas legyen, és segítse a piaci igények kielégítését. Az alábbiakban egy gyors áttekintést adunk a különböző EU-s tagállamok szabályozási fejleményeiről

Luxemburg: 2023. szeptember 1-jén új jogszabály lépett hatályba, amely a szakképzett munkavállalókat kereső munkáltatók támogatása érdekében egyszerűsíteni kívánja a harmadik országbeli állampolgárok felvételét. Luxemburg számos ágazatban (IT, egészségügy, mérnöki és bizonyos építőipari szakmák) készséghiánnyal küzd, a jogszabály elsődleges indoka a versenyképesség fenntartása. E munkaerőhiány enyhítése érdekében az új törvény a családegyesítésre támaszkodik, és mostantól lehetővé teszi, hogy a luxemburgi tartózkodási engedéllyel rendelkező harmadik országbeli állampolgárok családtagjai az országba való azonnali megérkezésük után szabadon hozzáférjenek a munkaerőpiachoz.

Németország: Június 23-án a Bundestag elfogadta a szakképzett munkavállalók bevándorlásáról szóló törvényt (Fachkräfteeinwanderungsgesetz). Az új jogszabály a kanadai pontalapú modellből merít ihletet. A harmadik országokból érkező bevándorlásra összpontosítva jelentősen megnyitja a Németországban munkát keresők lehetőségeit, és számos akadályt csökkent, például a családegyesítés liberalizálásával. Az előrejelzések szerint 2035-re 7 millió munkavállaló fog hiányozni, ami a német kormány szerint teljes mértékben indokolja az új törvényt, melyet a német parlament jelentős többsége megszavazott. A jövő év első negyedévében hatályba lépő törvény szemléletváltást jelent a korábbi, 2020-as törvényhez képest. Az előző rendszer, melynek létjogosultságát a világválság írta felül, a kérelmezők többségét a saját országukban tartotta, arra kényszerítve őket, hogy a külföldi német nagykövetségeken, konzulátusokon és kereskedelmi kamarákon keresztül indítsák el németországi munkavállalásukat. Az új törvény az álláskeresést közvetlenebbé és szabadabbá teszi. A kormány azt reméli, hogy az új bevándorlási szabályok révén évente mintegy 75 000 új munkahelyet lehet majd betölteni.

A továbbiakban két év külföldi szakképzés és legalább két év munkatapasztalat elegendő ahhoz, hogy Németországban munkát vállalhasson egy nem EU-s ország állampolgára. A származási országban szerzett diplomát nem feltétlenül kell hivatalosan elismerni, ha van munkaszerződése, a képesítés elismerése visszamenőleg is megtörténhet. Az úgynevezett "esélyvízumnak" köszönhetően a jó képességű - pontrendszerrel igazolt - külföldiek szerződés nélkül is beutazhatnak Németországba, és ott munkát kereshetnek. A

pontrendszer figyelembe veszi a nyelvtudást, a szakmai tapasztalatot, az életkort és a Németországhoz való kötődést. Az egyetemi végzettséggel nem rendelkező informatikusokra nem vonatkozik majd ez az eljárás, ha "bizonyos nem formális képesítéseket" tudnak igazolni, és munkaszerződéssel rendelkeznek. Ezenfelül az EU-n kívüli felsőfokú végzettségűek számára kiállított EU kék kártya megszerzéséhez szükséges bérhatár a jelenlegi évi bruttó 58 400 euróról 43 800 euróra csökken. Egy másik rendelkezés értelmében a 2023. március 29. előtt érkezett, képesítéssel és állásajánlattal rendelkező menedékkérőknek - amennyiben visszavonják menedékkérelmüket - szakképzett munkavállalóként tartózkodási engedélyt kell kérniük. Eddig előbb el kellett hagyniuk az országot, majd külföldről kellett munkavállalási vízumot kérniük.

A bevándorlás egyik fő akadályát jelentő családegyesítés akadályai drasztikusan csökkennek. A nem uniós országokból származó, magasan képzett személyek a jövőben nemcsak házastársukat és gyermekeiket, hanem szüleiket és apósukat is magukkal hozhatják. A családegyesítés feltétele azonban, hogy a család megélhetése biztosított legyen. A szülők nem igényelhetnek majd szociális juttatásokat. Joachim Stamp, a migrációs megállapodásokért felelős különmegbízott bizonyos országoknak kvótákat tud majd felajánlani a Németországba irányuló szakmai migrációra. Ez már létezik a nyugat-balkáni országok számára (évi 25 000 fő). Ebben az esetben nem lesz szükség különleges képesítésre, csak munkaszerződésre. Végül, tervben van az állampolgársági törvény tervezett módosítása, amely lehetővé tenné a kettős állampolgárságot (jelenleg csak az uniós polgárok számára lehetséges) és lerövidítené a honosítási kérelmek várakozási idejét.

Dánia: 2023. március 23-án a dán parlament több módosítást is elfogadott a külfödiekről szóló törvényhez annak érdekében, hogy a vállalatok könnyebben alkalmazhassanak munkavállalókat az Európai Unió és az Európai Gazdasági Térségen (EGT) kívülről. A reform célja a dán gazdaság támogatása és a szakemberhiány kezelése.

Az új törvényt, amely 2023. április 1-jén lépett hatályba, 2023. február 09-én terjesztették elő, és az előző kormány és több párt között 2022 júniusában létrejött politikai megállapodáson alapul. A szöveg célja, hogy megkönnyítse a munkavállalási és tartózkodási engedélyek megszerzésére vonatkozó eljárásokat, bővítse a potenciális külföldi kérelmezők körét, és lehetővé tegye, hogy több vállalat alkalmazzon nem uniós munkavállalókat a gyorsított eljárás keretében.

A jövőben a munkavállalási és tartózkodási engedély akkor adható meg, ha a külföldi állampolgár olyan szakmában kapott állásajánlatot, amelynek éves fizetése legalább 375 000 DKK (50 340 EUR), a jelenlegi 465 000 DKK helyett. Az engedély feltétele azonban, hogy a szezonálisan kiigazított bruttó munkanélküliségi ráta az előző három hónapban ne haladja meg a bevándorlási és integrációs miniszter által meghatározott szintet, amely jelenleg 3,75%. Ezenkívül a vállalatnak nyilatkoznia kell arról, hogy az állásajánlatot a kérelem benyújtását megelőzően legalább két héttel korábban közzétette a Jobnet és az EURES (európai munkaközvetítő portál) oldalakon. A fizetésnek és a foglalkoztatási feltételeknek természetesen meg kell felelniük a dán piaci normáknak. Végül az új törvény lehetővé teszi, hogy a korábbi 20 helyett legalább 10 (teljes munkaidős) alkalmazottat foglalkoztató vállalatok a korábbi 20 helyett a gyorsított eljárás alkalmazására kapjanak engedélyt, amely megkönnyíti a külföldi munkavállalók gyorsabb és rugalmasabb toborzását. Ennek eredményeképpen több vállalat férhet hozzá az eljáráshoz.

A dániai harmadik szintű diplomával rendelkezők elhelyezkedési lehetőségeinek elősegítése. Azok a külfödiek, akik dán alapkivonat, szakmai alapkivonat, szakmai alapkivonat, mesterfokozatot vagy doktori fokozatot szereztek, automatikusan hároméves álláskeresői tartózkodási engedélyt kaphatnak. Hasonlóképpen, a Dániában fióktelepet nyitni kívánó

külföldi cégvezetők, valamint azok a külföldiek, akik sikeres vállalkozást alapítottak Dániában (más tartózkodási engedély birtokában), a Startup Denmark üzleti támogatási program keretében kétéves, három évre meghosszabbítható tartózkodási engedélyt igényelhetnek. A részvételhez a pályázóknak üzleti tervet kell benyújtaniuk, amelyet szakértők értékelnek.

Izland: Március 8.-án az izlandi kormány több változást is bejelentett az ország letelepedési és foglalkoztatási szabályozásában. A kinyilvánított cél az Európai Gazdasági Térségen (EGT) kívüli munkavállalók vonzása és a nemzetközi diákok megtartása tanulmányaik befejeztével, hogy "az izlandi társadalom sokszínűbbé váljon és a gazdaságot a jövőre nézve megerősítsék".

Izland nemzetközi összehasonlításban egyértelműen lemaradásban van, amikor a bevándorlók vonzásáról van szó, és lehetővé teszi számukra, hogy a társadalom teljes értékű szereplőivé váljanak. A jelenlegi rendszer bonyolult és nem hatékony folyamatokon alapul; a benne való döntéshozatal rendszertelen, mivel nem egyértelmű munkaerő-piaci értékeléseken alapul, és túlságosan szűk korlátok közé szorítják a munkavállalási engedélyek kiadását" - áll a kormány közleményében.

A tartózkodási és munkavállalási engedélyeket egyetlen engedélybe vonják össze, és egy digitalizált eljárás felgyorsítja az engedélyek kiadását. A külföldiek munkavállalási engedélyének új rendszere a Munkaügyi és Foglalkoztatási Ügynökség munkaerőigény-előrejelzésén alapul majd, amelyet a szociális ügyekért és a munkaerőpiacért felelős miniszter fog megerősíteni. A munkavállalási engedély megszerzéséhez a nem EGT-állampolgároknak jelenleg egy izlandi munkáltatóval aláírt munkaszerződésre van szükségük. Ha azonban elveszítik állásukat, elveszítik munkavállalási engedélyüket is. A javasolt új intézkedések értelmében, ha a munkaszerződés megszűnik, a munkavállalási engedély továbbra is érvényben marad.

A kormány azt is tervezi, hogy a külföldi (EGT-n kívüli) hallgatóknak az izlandi továbbtanulásuk befejezése után akár három évre szóló munkavállalási engedélyt ad. Jelenleg tanulmányaik befejezése után csak hat hónap áll rendelkezésükre, hogy munkát találjanak az országban, és munkavállalási engedélyt kapjanak. Ezt a hároméves engedélyt a saját vállalkozást alapító vállalkozók számára is kiállítanák.

Az íráshoz a [MIND HR](#) szakmai információs portál adatbázisait használtuk.

Az MGYOSZ felhívja a figyelmet arra, hogy vendégmunkások alkalmazásának hazai tapasztalatait nemcsak a magyarországi munkaerőpiaci és foglalkoztatási környezet, de az Európában tapasztalható munkaerőhiány, és az ennek mentén tapasztalható szabályozási boom is nagyban befolyásolja. Így az MGYOSZ várakozásai kapcsán az EU tagállamok között fokozódni fog majd a verseny a magasabban képzett és termelékenyebb külföldi munkaerőért, és nagyon fontos, hogy ebben a versenyben a térségünk államai se maradjanak alul. Magyarország ebben a versenyben az alacsony bérek miatt eleve hátrányból indul, ezért kiemelten fontosnak tartjuk a jogszabályi környezet folyamatos nyomon követését és rugalmas alkalmazását a piaci körülmények változásához, intenzív szociális párbeszédre keresztül.

Az eddig tapasztalatok alapján az MGYOSZ szerint az alábbiak nagyon fontos keresztmetszeteit az üzleti környezetet támogató szabályozási és szakpolitikai megközelítésnek:

- Hosszú távon figyelembe kell venni, hogy a kis- és középvállalkozásokat ugyanúgy sújtja a munkaerőhiány, mint a nagyvállalatokat. Számba kell venni és meg kell vizsgálni, hogyan enyhíthetők úgy az adminisztrációs terhek, hogy azok a KKV-k számára is tervezhetőbbé tegyék a harmadik országból érkező állampolgárok foglalkoztatását. Értelmszerűen a KKV-k nem rendelkeznek olyan kapacitásokkal, mint a nagyvállalatok, amikor a vendégmunkások beilleszkedésének és akadályait leküzdésében való támogatásáról van szó.
- Egy adott vendégmunkás magyarországi munkavállalásának időbeli korlátozása (2+1 év) hosszú távon meg fogja nehezíteni a harmadik országból érkező munkavállalók utánpótlását, miközben előfordulhat, hogy az adott munkavállaló hosszú távon értékes munkaerővé válhatna és szívesen maradna Magyarországon. Eközben, a munkáltató által a munkavállaló képzésébe és beilleszkedésébe történő befektetések nem térülnek meg, illetve a helyükre érkező új munkavállalók felvételével és beilleszkedésének támogatásával tovább nőnek a nem, vagy csak rövid távon megtérülő költségei.
- Fontosnak tartjuk, hogy készüljön pontos nyilvántartás arról, hogy milyen képzettséggel, szakmai végzettséggel rendelkeznek a hazánkba érkező vendégmunkások. Fontos lenne az otthon megszerzett szakképesítések gyors és rugalmas elismerése is Magyarországon.
- Az MGYOSZ tagjaitól érkezett visszajelzések alapján bár elérhetők állami források a munkásszállások építésére a vállalatok számára, fontos, hogy az ennek megszervezéséhez szükséges kapacitásokkal még a külföldi multinacionális vállalatok leányvállalatai sem rendelkeznek és nem várható el tőlük, hogy erre külön készüljenek. Ezért úgy véljük, a helyi önkormányzatoknak kiemelten fontos szerepe lehet a koordinált munkásszállás-építésben és fenntartásában, a helyi munkaerőpiaci igények folyamatos nyomon követésével, a gazdasági szereplőkkel való szoros együttműködésben. Ez azért is fontos, hogy a lakhatási igények ne egy-egy vállalat, hanem a térség munkaerőpiacának tényleges igényeire reflektáljanak, vállalati mérettől és ágazattól függetlenül. Ezek nyomon követése segítheti az egyes nemzetiségek békés egymás mellett élését, amely összetársadalmi erőfeszítéseket kíván és felelőssége nem róható egyedül a cégekre.

- *A különböző országok szabályozási tendenciáiban azt látjuk, hogy a családegyesítés lehetőségének nagyon fontos szerepe van a külföldi munkaerő vonzásában és megtartásában, ezért hosszú távon a magyar jogalkotóknak is meg kell vizsgálniuk, hogy milyen lehetőségek mentén elképzelhető a családegyesítés a vendégmunkások esetében.*
- *A fair és átlátható foglalkoztatás biztosítása érdekében kiemelt szerepe van a hatékony munkaügyi ellenőrzésnek, amely elősegítheti a hosszú távon is fenntartható foglalkoztatást, összhangban a társadalmi és gazdasági fenntarthatósággal.*



FELHASZNÁLT IRODALOM/HASZNOS LINKEK:

<https://www.mind.eu.com/rh/en/hr-practices/professional-development/legal-developments/national-legislation/iceland-new-measures-to-attract-foreign-workers/>

<https://www.mind.eu.com/rh/en/hr-practices/professional-development/legal-developments/national-legislation/denmark-new-law-to-facilitate-recruitment-of-foreign-workers/>

<https://www.mind.eu.com/rh/en/hr-practices/professional-development/legal-developments/national-legislation/germany-bundestag-passes-law-on-immigration-for-skilled-workers/>

<https://www.mind.eu.com/rh/en/hr-practices/professional-development/legal-developments/national-legislation/luxembourg-new-legislation-now-in-force-in-a-bid-to-remedy-skilled-labour-shortages/>



Recruit4Tomorrow: Rezultati raziskave o zaposlovanju tujcev iz tretjih držav v Sloveniji



Lan Wudler

Vsklop projekta Recruit4Tomorrow - »Spodbujanje zaposlovanja državljanov tretjih držav skozi socialni dialog«, katerega namen je podrobno preučiti trge dela sodelujočih držav in iskati področja, kjer je mogoče potrebe trgov dela zadovoljiti z zaposlovanjem državljanov tretjih držav, smo od aprila do junija 2024 izvedli še zadnji del raziskovalnega delovnega sklopa. V kvantitativni raziskavi med slovenskimi delodajalci o zaposlovanju državljanov iz tretjih držav v Sloveniji je sodelovalo 114 podjetij iz Slovenije.

SPOMNIMO

V prvih analizah smo ugotovili, da je vsem sodelujočim državam v projektu (Bolgariji, Hrvaški, Madžarski, Slovaški in Sloveniji) skupno, da imajo veliko pomanjkanje delovne sile, zato so delavci iz tretjih držav na trgu dela nujno potrebni. Večina teh delavcev je še vedno zaposlenih v panogah z nižjo plačo, hkrati pa se vedno bolj povečuje potreba po visoko izobraženem kadru, saj se vse države soočajo z izzivom t.i. bega možganov v tujino. Na Madžarskem in Slovaškem je v teku tudi sprememba zakonodaje na tem področju, zaradi česar se (lahko) pričakuje večje spremembe. Tudi dolgotrajni postopki in otežena birokracija je skupna točka vseh sodelujočih držav, kjer si želimo predvsem olajšanje postopkov pridobitve dovoljenj ter digitalizacijo postopkov. Da bi še podrobneje razumeli stanje na trgih vseh sodelujočih držav, smo v nadaljevanju projekta izvedli še kvantitativno raziskavo.

Rezultate raziskave predstavljamo v nadaljevanju.

POVZETEK KLJUČNIH UGOTOVITEV RAZISKAVE

Poročilo predstavlja povzetek rezultatov raziskave o zaposlovanju državljanov iz tretjih držav, ki je bila izvedena med 22. aprilom in 30. junijem 2024, na vzorcu 114 slovenskih podjetij (ki so delno ali v celoti odgovorila na zastavljena vprašanja). Celotno poročilo o raziskavi med podjetji v Sloveniji, kot tudi primerjalno poročilo rezultatov med vsemi petimi sodelujočimi državami bomo objavili tudi na spletni strani zds.si, v nadaljevanju pa diseminirali med vsemi člani in širšo javnostjo.

Trenutno stanje in načrti v prihodnosti

Večina (81 %) anketiranih podjetij je poročalo, da trenutno zaposlujejo tuje delavce, skoraj dve tretjini vprašanih pa zaposluje tuje delavce iz držav, ki niso članice Evropske unije. Med tistimi podjetji, ki trenutno ne zaposlujejo tujih delavcev, jih je več kot polovica (62 %) odgovorilo, da jih bodo zaposlili v prihodnosti, 43 % vseh pa je poročalo, da bodo zaposlili delavce iz tretjih držav, kar

nakazuje na veliko potrebo po teh delavcih, saj jih na domačem trgu, kot tudi v EU, ni moč več dobiti. Med anketiranimi podjetji je več kot tretjina delavcev iz tretjih držav zaposlenih za proizvodna dela, sledijo pa strokovno-tehnična dela in storitvena dela.

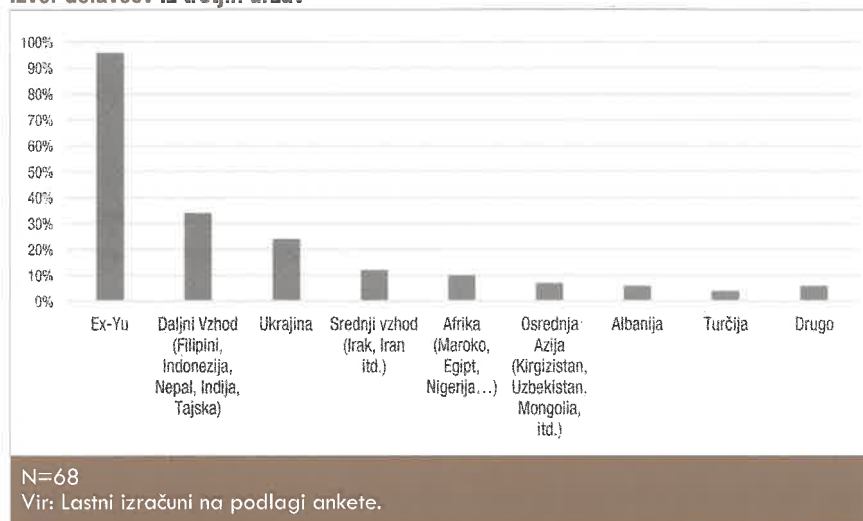
Rezultati raziskave so pokazali, da delavci iz tretjih držav prihajajo predvsem iz držav nekdanje Jugoslavije (Bosna in Hercegovina, Srbija, Črna gora, Severna Makedonija in Kosova). Poleg tega veliko delavcev iz tretjih držav prihaja iz držav Daljnega vzhoda, kot so Filipini, Indonezija, Nepal in Tajski, pa tudi iz Ukrajine (slika 1).

Med delavci iz nekdanje Jugoslavije jih je največ iz Bosne in Hercegovine, sledijo Srbija, Severna Makedonija, Kosovo in Črna gora.

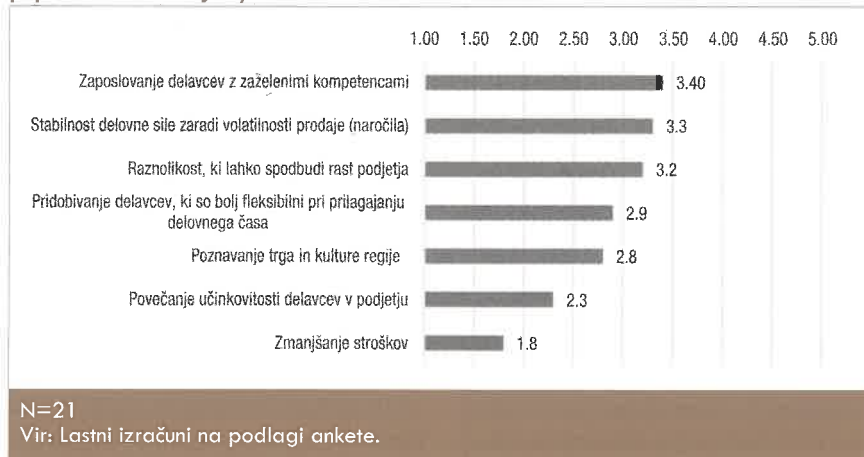
Prednosti in ovire pri zaposlovanju delavcev iz tretjih držav

Glavne prednosti, ki jih podjetja vidijo pri zaposlovanju državljanov tretjih držav, so zaposlovanje delavcev z zaželenimi kompetencami, stabilnost (razpoložljivost) delovne sile zaradi nihanj prodaje (naročil) in raznolikost, ki lahko pripomore k rasti podjetja. Znižanja stroškov povečini ne dojemajo kot koristi iz naslova zaposlovanja delavcev iz tretjih držav (slika 2).

Izvor delavcev iz tretjih držav



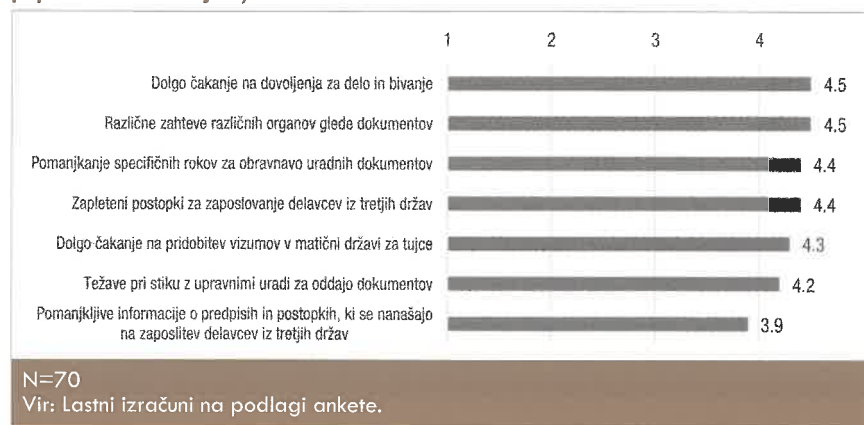
Prednosti zaposlovanja delavcev iz tretjih držav (1 = popolnoma se ne strinjam, 5 = popolnoma se strinjam)



Morebitne težave v zvezi z zaposlovanjem delavcev iz tretjih držav (1 = popolnoma se ne strinjam, 5 = popolnoma se strinjam)



Formalne ovire, povezane s pravnimi dejavnostmi (1 = popolnoma se ne strinjam, 5 = popolnoma se strinjam)



Eden glavnih razlogov za zaposlovanje delavcev iz tretjih držav je pomanjkanje domačih delavcev in pridobivanje delavcev z ustreznimi kompetencami.

Kot največje težave oz. izzive pri zaposlovanju delavcev iz tretjih držav anketiranci ocenjujejo nepoznavanje lokalnega jezika in pomanjkanje sistemskih podpornih ukrepov. Kar zadeva ugodnosti, ponujene delavcem iz tretjih držav, 70 % anketiranih podjetij delavcem iz tretjih držav ponuja pomoč pri uradnih formalnostih, 39 % pomoč pri odprtju bančnega računa, 26 % pa subvencionirano namestitve.

Rezultati raziskave prav tako kažejo, da so zapleteni pravni postopki in potreba po pomoči delavcem iz tretjih držav pri pravnih postopkih najpomembnejši oviri pri zaposlovanju delavcev iz tretjih držav. Pomembni izzivi so tudi jezikovne in kulturne ovire ter potreba po iskanju primerne namestitve in vodenju postopkov, povezanih z zdravjem. Anketiranci se povečini ne strinjajo, da bi čas, potreben za prilagajanje, in pomanjkanje zaupanja predstavljali pomembni oviri.

Med anketiranimi obstaja visoko strinjanje glede širokega nabora formalnih ovir, povezanih s pravnimi dejavnostmi (slika 4). Najbolj pereče ovire so dolgotrajni postopki za pridobitev dovoljenja za delo in bivanje, izkušnje, da imajo različni organi različne zahteve glede dokumentov, neustreznost rokov za obravnavo uradnih dokumentov ter dolge čakalne dobe za pridobitev vizuma v matični državi za delavce iz tretjih držav.

Posledice ovir, s katerim se soočajo podjetja pri zaposlovanju delavcev iz tretjih držav, se kažejo v tem, da podjetja ne morejo pravočasno zaposliti delavcev, imajo težave z načrtovanjem poslovnega procesa ter včasih tudi manj naročil in pogodb. Najbolj problematičen vidik zaposlovanja delavcev iz tretjih držav so zapleteni formalno-pravni pogoji.



Sofinancira
Evropska unija

Projekt *Recruit4Tomorrow* sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju GA 101102367. Izražena stališča in mnenja v članku so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Vrzeli pri podpiranju zaposlovanja državljanov tretjih držav

Rezultati raziskave kažejo, da so si podjetja prizadevala za izvajanje različnih ukrepov na področju usposabljanja in pridobivanja kvalifikacij za podporo vključevanju delavcev iz tretjih držav na trg dela. Vendar področja z najbolj opaznimi vrzeli vključujejo ukrepe za boljše usklajevanje potreb na trgu dela s kvalifikacijami delavcev iz tretjih držav in uporabo digitalnih orodij. Na področju mehkih veščin podjetja zaznavajo precejšnje vrzeli pri zagotavljanju dodatnih

jezikovnih tečajev, računalniške pismenosti in komunikacijskih veščin. Pri informiranju in svetovanju so najbolj opazne vrzeli pri krepitvi znanja o trgu dela, svetovanju/mentorstvu/inštruiranju in IKT programih/aplikacijah.

SKLEPNO

Kljub temu da so med anketiranci izkušnje z zaposlovanjem delavcev iz tretjih držav na splošno večinoma pozitivne in da

delavcev iz tretjih držav ni bilo težko vključiti v delovni proces, pa se podjetja še vedno soočajo z velikimi izzivi pridobivanja delavcev iz tretjih držav, še posebej z zapletenimi in (pre)dolgimi formalnimi postopki. Anketiranci menijo, da bi morala biti prednostna naloga pri olajšanju zaposlovanja državljanov tretjih držav skrajšanje trajanja pravnih (formalnih) postopkov, poenostavitev postopka za izdajo delovnih vizumov in omogočanje spletne oddaje uradnih vlog in dokumentov.



KIBERNETSKA VARNOST – NOVE ZAKONODAJNE ZAHTEVE

26.9.2024 / WEBINAR

ZAKAJ

Pri zagotavljanju kibernetske varnosti v organizacijah sta pomembna razumevanje kibernetskih tveganj, ki jim je podjetje izpostavljeno, in poznavanje možnosti za racionalno in učinkovito preventivno delovanje ali pa odpravo posledic kibernetskega napada. Osnovo pa predstavlja predvsem ustrezna implementacija zakonskih določb, ki vsem organizacijam omogočajo visok nivo varnosti!

Pomembne novosti na zakonodajnem področju prinašata novo sprejeta novela Zakona o informacijski varnosti (ZInfV), ki bi morala biti v slovensko zakonodajo prenesena do oktobra 2024, in že sprejeta novela Evropske direktive NIS2.

Kibernetske grožnje, varnostna tveganja in dejanski napadi so postali naš vsakdan - v svetu na dan zabeležimo okoli 8 MILIJONOV NAPADOV!

Zaščita pred njimi je tako nujna, velik korak k boljši in ustrezni varnosti pa predstavlja implementacija NIS2 in ZInfV, ki celovito naslavlja aktualne probleme z ustreznimi rešitvami.

PREDAVA

Izr. prof. dr. Miha Dvojmoč

KOTIZACIJA

Člani ZDS: 139 EUR + DDV

Nečlani: 179 EUR + DDV

PODROBNOSTI O DELODAJALSKI AKADEMiji IN PRIJAVA:



martin.smalcic@zds.si



www.zds.si/sl/dogodki



01/563 48 87

Bodite pozorni na popust pri prijavi dveh ali več udeležencev!

PREDNOSTI IN SLABOSTI ZAPOSLOVANJA IZ TRETJIH DRŽAV

Raziskava, ki vključuje 552 podjetij iz petih evropskih držav, je preučevala obseg in značilnosti zaposlovanja tujih delavcev, ki prihajajo izven držav članic EU, ter vlogo socialnega dialoga pri tem procesu. Posebno pozornost smo namenili razlikam med panogami, državami in delodajalci ter izzivom, ki jih prinaša zaposlovanje migracijskih delavcev.

Zaposlovanje državljanov tretjih držav temelji na teoriji človeškega kapitala, kjer podjetja zapolnjujejo vrzeli v spretnostih, spodbujajo inovacije in zagotavljajo stroškovno učinkovitost. Mednarodno zaposlovanje tako omogoča podjetjem dostop do strokovnih znanj, ki jih domači trg ne more ponuditi. Po drugi strani pa mednarodna mobilnost dela prinaša izzive, saj migranti pogosto opravljajo slabše plačana dela, kar vodi v poslabšanje delovnih pogojev. Sindikati lahko vplivajo na priseljenke politike in vključujejo migrante v svoje vrste, vendar pa njihova omejena vključenost pri zaposlovanju državljanov tretjih držav kaže na potrebo po večji analizi in aktivnem vključevanju.

V članku predstavljamo ugotovitve raziskave, ki smo jo opravili na vzorcu 552 majhnih, srednjih in velikih podjetij iz držav, ki so sodelovale v raziskovalnem projektu »Spodbujanje zaposlovanja državljanov tretjih držav skozi socialni dialog« (Encouraging employment of third-country nationals through social dialogue - Recruit4Tomorrow), katerega vodilni partner v Sloveniji je Združenje delodajalcev Slovenije.* Raziskava je bila izvedena med 22. aprilom in 30. junijem 2024 v petih evropskih državah: v Bolgariji, na Hrvaškem, Madžarskem, Slovaškem in v Sloveniji.

V raziskavi nas je zanimalo:

- kolikšen je obseg zaposlovanja državljanov tretjih držav med anketiranimi podjetji,
- ali obstajajo razlike med panogami, državami in podjetji,

- ali obstajajo posebnosti z vidika poklica, ki ga opravljajo delavci iz tretjih držav,
- ali lahko zaznamo razlike v motivih in ovirah pri zaposlovanju tujcev tretjih držav in kakšno vlogo imajo pri tem predstavniki delodajalcev.

Koliko podjetij zaposluje delavce iz tretjih držav in kakšni so načrti za prihodnost?

V Bolgariji in Sloveniji je delavce iz tretjih držav zaposlovalo 80 % podjetij, ki so bila vključena v raziskavo, na Hrvaškem in Slovaškem 66 %, na Madžarskem pa zgolj 33 %. Od delavcev iz tretjih držav je bilo na Slovaškem in v Sloveniji 25 % žensk, v Bolgariji pa je ta delež znašal 41 %. Od podjetij, ki v času raziskave niso imela zaposlenih delavcev iz tretjih držav, jih je na Madžarskem dobra desetina odgovorila, da imajo to namen storiti v prihodnosti, v Sloveniji in Bolgariji pa je bilo takšnih 40 oz. 52 %. Tisti, ki tega ne načrtujejo, so odgovorili, da ni potrebe po teh delavcih, nekateri imajo težave z identificiranjem primernih kandidatov, drugi se bojijo odziva strank. Na Slovaškem in Madžarskem so poudarili tudi kompleksnost postopkov, ki podjetjem otežuje tako zaposlovanje. Bistveno manj podjetij je kot oviro izpostavilo neznanje jezika ali nezadostno tehnično znanje.

Od podjetij, ki so zaposlovala tuje delavce, jih je skoraj četrtina v Sloveniji in na Madžarskem poročala, da so imeli v strukturi zaposlenih več kot četrtino tujcev, v Bolgariji 20 %, na Slovaškem in Hrvaškem pa je bilo takih podjetij okrog 15 %.



POLONA DOMADENIK MUREN, redna profesorica ekonomije na EF Univerze v Ljubljani



VALENTINA FRANCA, izredna profesorica na Fakulteti za upravo, Univerza v Ljubljani



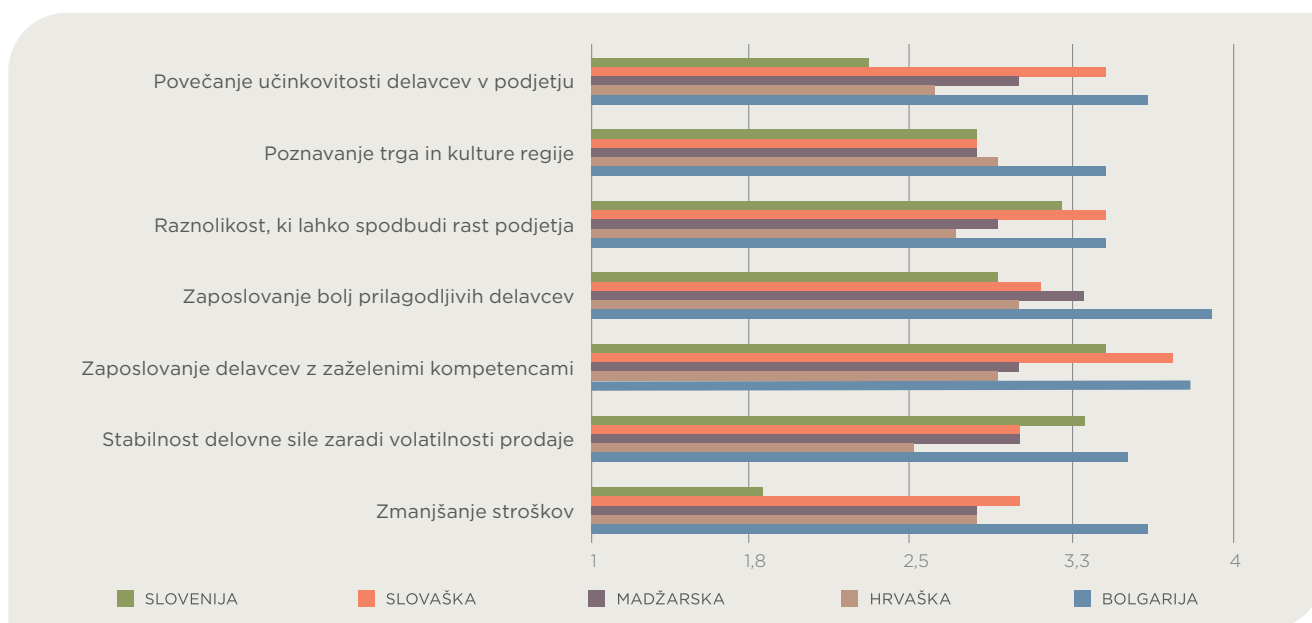
HANA KONČAN, asistentka na EF Univerze v Ljubljani

IZVEDELI BOSTE:

Kakšne so prednosti in izzivi zaposlovanja delavcev iz tretjih držav v evropskih podjetjih?

Kako socialni dialog in zakonodaja vplivata na proces zaposlovanja delavcev iz tretjih držav in kako lahko podjetja izboljšajo ta proces?

Katere so glavne ovire, s katerimi se podjetja soočajo pri zaposlovanju delavcev iz tretjih držav, ter kako jih lahko premagajo?



Slika 1: Zaznane prednosti pri zaposlovanju delavcev iz tretjih držav (1 – se sploh ne strinjam; 5 – se zelo strinjam)

Največ delavcev iz tretjih držav v Sloveniji prihaja iz držav s področja nekdanje skupne države, na Hrvaškem z Daljnega vzhoda, v Bolgariji, na Madžarskem in Slovaškem pa iz Ukrajine.

Najnižja povprečna starost tujih delavcev je bila v času raziskave zaznana na Hrvaškem, sledita Slovenija in Madžarska, po deležu tujcev, starih med 41 in 50 let, pa izstopa Slovaška. Najbolj izobražene tuje delavce so zaposlovala v raziskavi sodelujoča podjetja v Bolgariji in na Madžarskem, kjer je imelo več kot 40 % tujcev univerzitetno izobrazbo. Po drugi strani je tri četrtine zaposlenih tujcev v hrvaških podjetjih imelo osnovnošolsko ali poklicno izobrazbo, v Sloveniji in na Slovaškem pa je bilo takšnih približno 60 %. V večini sodelujočih držav se anketiranci strinjajo, da imajo tujci primerljivo izobrazbo kot domači delavci, edino na Hrvaškem je polovica respondentov mnenja, da je izobrazba delavcev iz tretjih držav nižja.

Razlike med državami lahko opazimo tudi pri vrsti del, ki jih opravljajo tujci. V Bolgariji je skoraj polovica podjetij poročala, da državljani tretjih držav opravljajo strokovna in tehnična dela. Nasprotno pa je večina hrvaških anketirancev navedla, da državljani tretjih držav opravljajo osnovna dela, sledijo storitvena dela, ki so tesno povezana s sektorjem turizma in gostinstva. Večina anketirancev na Madžarskem in v Sloveniji je poročala, da so delavci iz tretjih držav zaposleni v proizvodnih (predelovalnih) dejavnostih, prav tako je o tem poročalo 45 % slovaških anketirancev.

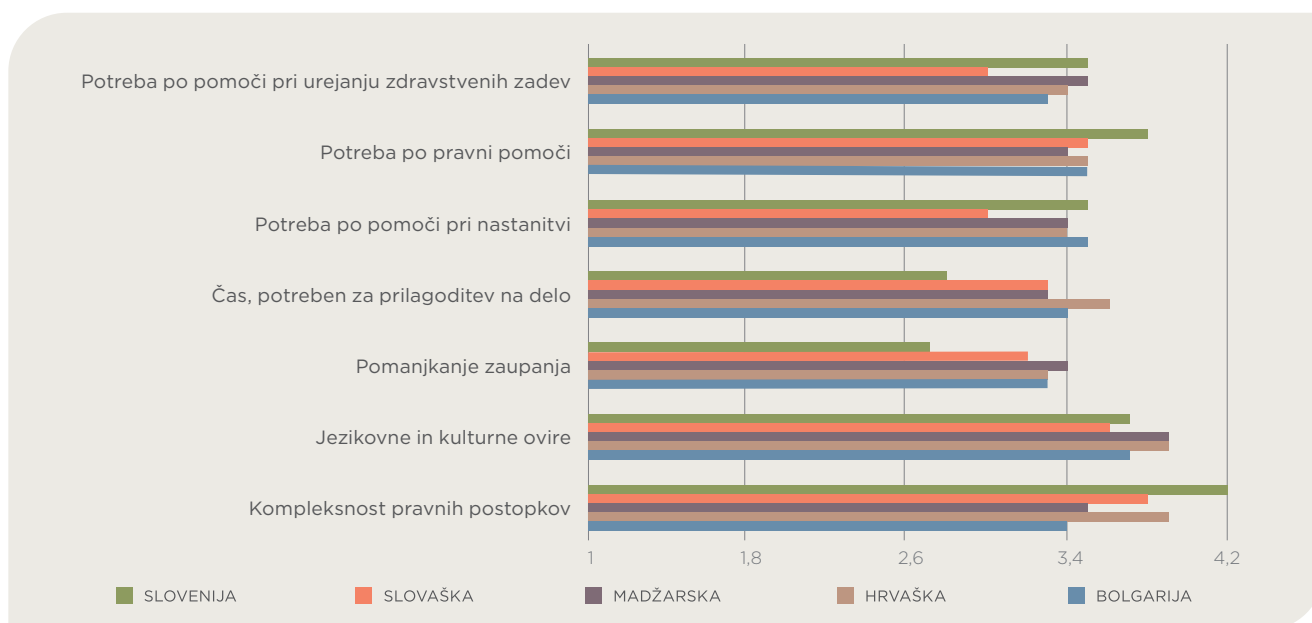
Prednosti in ovire pri zaposlovanju delavcev iz tretjih držav

Zanimalo nas je tudi, kakšne prednosti zaznavajo delodajalci pri zaposlovanju delavcev iz tretjih držav. V Sloveniji je največjo podporo dobila trditev,

da so podjetja s tem pridobila ljudi z želenimi kompetencami, da lažje prilagajajo zaposlene nihanjem v prodaji ter s tem spodbujajo raznolikost (Slika 1). V Bolgariji, na Hrvaškem in Madžarskem so v večji meri podprli trditev, da je ključna prednost v zaposlenih, ki so bolj fleksibilni, v prilagajanju delovnega časa (nočno in izmensko delo), na Slovaškem pa se poleg kompetenc in hitrejšega prilaganja podjetja strinjajo tudi s tem, da z zaposlovanjem delavcev iz tretjih držav povečujejo učinkovitost dela. Iz zaznanih prednosti izhajajo tudi motivi za zaposlovanje delavcev iz tretjih držav, pri čemer so v raziskavi anketiranci izpostavili tudi dejstvo, da zaposlujejo delavce iz tretjih držav, ker ni na razpolago domačih delavcev.

Eden izmed najbolj izpostavljenih potencialnih problemov, ki so jih glede delavcev iz tretjih držav navedli anketiranci v vseh preučevanih državah, je pomanjkanje znanja lokalnega jezika, sledi pa odsotnost sistemskih ukrepov za podporo takšnemu zaposlovanju. Na Hrvaškem in Madžarskem so anketiranci kot potencialne težave pri zaposlovanju delavcev iz tretjih držav navedli tudi kulturne razlike in nepoznavanje delovne kulture. Zanimivo je, da se anketiranci na splošno niso strinjali, da bi bile odvisnost, ksenofobija in rasizem pomembne težave v povezavi z zaposlovanjem delavcev iz tretjih držav v njihovih podjetjih.

Skoraj tretjina anketirancev, ki trenutno zaposlujejo delavce iz tretjih držav, jim ne nudi dodatnih ugodnosti poleg tistih, ki jih zagotavljajo drugim zaposlenim. Med ugodnostmi, ki so namenjene posebej delavcem iz tretjih držav, jih polovica nudi pomoč pri urejanju uradnih formalnosti, tretjina pa ponuja pomoč pri odpiranju bančnih računov in subvencionirano nastanitev. Kar se tiče ovir pri zaposlovanju delavcev iz tretjih držav, se podjetja



Slika 2: Zaznane ovire pri zaposlovanju delavcev iz tretjih držav (1 – se sploh ne strinjam; 5 – se zelo strinjam)

v največji meri strinjajo, da je največja ovira v kompleksnih pravnih postopkih - predvsem izstopa Slovenija, zaradi česar ne morejo pravočasno zaposliti delavcev iz tretjih držav, posledično pa imajo zaradi tega težave v načrtovanju poslovnih procesov in izgubo dobička. Visoko med zaznanimi ovirami so tudi jezikovne in kulturne ovire ter potreba po pravni pomoči. Pomanjkanje zaupanja in čas, potreben za prilagoditev na delo, nista oviri, s katerimi bi se anketiranci strinjali v večji meri.

Zanimivo je, da je večina anketirancev ugotovila, da so delavci iz tretjih držav bolj produktivni, kot so pričakovali, čeprav so nekateri na Hrvaškem in Slovaškem poročali, da v povprečju potrebujejo več sredstev za nadzor njihovega dela. Na splošno so bile izkušnje z zaposlovanjem delavcev iz tretjih držav večinoma pozitivne, njihove jezikovne spretnosti pa so bile ocenjene kot ustrezne za dobro opravljanje njihovih nalog. V Bolgariji in na Hrvaškem pa so anketiranci opazili, da so njihove stranke raje komunicirale z domačimi delavci kot z delavci iz tretjih držav. Nasprotno pa so anketiranci iz Bolgarije, Madžarske in Slovenije menili, da je znanje jezika in kulture iz domovine delavcev iz tretjih držav koristno za poslovne stike s temi državami.

Vloga delavskih predstavnikov pri zaposlovanju delavcev iz tretjih držav

Ker so bila anketirana podjetja po državah precej različna po velikosti, se bistveno razlikuje tudi prisotnost delavskih predstavnikov v podjetjih. V Bolgariji je 87 % anketirancev poročalo, da v njihovih podjetjih ni delavskih predstavnikov. Ta delež je bil skoraj 70 % na Madžarskem in 53,3 % na Hrvaškem, na Slovaškem in v Sloveniji pa je več kot polovica anketirancev imela delavske

predstavnike. V Sloveniji je imela skoraj polovica anketiranih podjetij tudi sindikat, organiziran na ravni podjetja, skoraj 30 % jih je imelo tudi svet delavcev. Na Slovaškem je bilo takšnih podjetij tretjina oz. petina.

V Sloveniji in Bolgariji je več kot 40 % podjetij, ki trenutno ne zaposlujejo državljanov tretjih držav, izrazilo namero, da bodo v prihodnosti zaposlili delavce iz tretjih držav.

Na vprašanje o vlogi delavskih predstavnikov pri obravnavi izzivov, povezanih s trenutnim in prihodnjim zaposlovanjem delavcev iz tretjih držav, je večina anketirancev navedla, da delavski predstavniki niso vključeni v te razprave. Na Slovaškem je polovica anketirancev poročala, da vodstvo obvešča delavske predstavnike, 30 % pa jih je omenilo, da se vodstvo z njimi posvetuje. Slovaška je prav tako imela najvišji odstotek anketirancev, ki so navedli, da so v kolektivnih pogodbah podjetij vključili ukrepe in druge pomembne zadeve v zvezi z zaposlovanjem delavcev iz tretjih držav.

Podobno je na Madžarskem (in v manjši meri na Hrvaškem) skoraj 40 % anketirancev poročalo, da vodstvo obvešča delavske predstavnike, skoraj 28 % pa jih je navedlo, da se vodstvo z njimi posvetuje. Omeniti velja, da je delež madžarskih anketirancev, ki zaposlujejo delavce iz tretjih držav, zelo nizek, kar kaže, da podjetja na Madžarskem, ki zaposlujejo delavce iz tretjih držav, običajno tesno sodelu-

jejo z delavskimi predstavniki. V Sloveniji polovica podjetij, ki zaposluje tujce iz tretjih držav, o trenutnih in prihodnjih izzivih, povezanih s tem, delavskih predstavnikov ne vključuje v razprave, 30 % pa jih o tem zgolj obvešča.

Kako naprej?

Ker zaposlovanje delavcev iz tretjih držav na trgu dela, kjer ni zadosti domačih delavcev, nudi pomembno konkurenčno prednost na globalni ravni, je treba razmisliti, kako poslovno okolje narediti prijaznejše za podjetja in njihove zaposlene. Eden od anketirancev je poudaril: »Potencialni zaposleni iz tretjih držav raje izbirajo druge države, kjer je manj birokracije in davkov.« Na podlagi raziskave lahko strnemo priporočila v sedem točk:

- 1. Zakonodaja mora ščititi delavce in biti jasna za podjetja, potencialne delavce in državne uradnike.** Država mora pomagati podjetjem hitro pridobiti potrebne dokumente. Kot je poudaril eden od anketirancev: »Zaradi nihanj v naročilnih potrebujemo delavce hitro in ne moremo čakati več mesecev na delovna dovoljenja. Pri zaposlovanju tujcev bi si želeli več kakovostnih, praktičnih seminarjev s praktičnimi primeri zaposlovanja in predstavitev morebitnih težav ter rešitev pri zaposlovanju tujcev.« Dolgotrajni upravni postopki povečujejo stroške delodajalcev, kar zmanjšuje globalno konkurenčnost. Anketiranec iz logističnega podjetja je poudaril: »Zaposlovanje državljanov tretjih držav pomeni za nas povečane stroške zaradi priprave pogodb o zaposlitvi in drugih dokumentov v dvojezični različici ter zagotavljanje obveznega usposabljanja za varnost in zdravje pri delu s prevajalcem. V primeru delovnega mesta voznika to vključuje dodatne pravne postopke za pridobitev vozniškega dovoljenja, kvalifikacijske kartice, dovoljenja itd., kar zahteva čas in povečuje stroške.«
- 2. Razmisliti bi bilo treba o sistemu, ki bi v primeru predčasne prekinitve delovnega razmerja s strani delavca iz tretjih držav tudi njega ali njegovega bodočega delodajalca sorazmerno obremenil s stroški urejanja dokumentov za delo in bivanje.** Pogosto igrajo pomembno vlogo pri menjavi zaposlovalca tudi zaposlitvene agencije za posredovanje delavcev iz tretjih držav, ki vse pogosteje novačijo tuje delavce pri prvotnih delodajalcih na območju EU in jih preusmerjajo k drugim.
- 3. Postopke za delo na daljavo je treba reformirati:** »Vsekakor je treba ukiniti ali prilagoditi obveznost prijave prebivališča, saj to vpliva na IT sektor, kar pomeni, da ne morejo zaposlovati delavcev, ki bi dejansko delali iz svoje države.«
- 4. Poenostavitev postopkov za vstop na trg dela za delavce iz tretjih držav za sezonska dela:** »Postopki naj bodo poenostavljeni na raven tistih za turistične prihode, ki jih po vstopu v državo nihče ne spremlja. Pri delavcih je povezava de-

lodajalec, mi pa jih obravnavamo, kot da so kriminalci, vse turiste pa obravnavamo kot poštene.«

- 5. Osmisliti bi bilo treba ustrezen sistem zdravstvenega varstva za delavce iz tretjih držav.** Države, ki se soočajo z demografskim prehodom in podfinanciranim zdravstvenim sistemom, se spopadajo z zagotavljanjem ustrezne zdravstvene oskrbe ne zgolj za domače prebivalstvo, temveč tudi za tuje delavce. Eden od anketirancev je izpostavil: »Zagotavljanje zdravstvenega varstva državljanom tretjih držav temelji na dobrodelnosti in sočutju zdravnikov, praktično poteka brezplačno s strani zdravnikov.« Pogosto prihaja tudi do zlorab predvsem pri potrdilih o začasni nezmožnosti za delo.

Največkrat izpostavljeni oviri sta pomanjkanje znanja lokalnega jezika in odsotnost sistemskih ukrepov za podporo takšnemu zaposlovanju.

- 6. Delavske predstavnike bi bilo treba v večji meri vključiti v postopke zaposlovanja tujih delavcev, kar bi zmanjšalo konflikte znotraj podjetja ali organizacije.**
- 7. Vzpostaviti bi bilo treba sodelovanje z izobraževalnimi in drugimi ustanovami, ki bi prispevale na pomoč v primeru, ko bi podjetja zaznala pomanjkanje veščin.** Anketiranec iz Bolgarije je poudaril: »Velika razlika je med tujci, ki so študirali v Bolgariji (tudi če ne znajo jezika), ter tistimi, ki prihajajo zdaj. Vsekakor je lažje sodelovati s tistimi, ki so se vsaj nekaj časa izobraževali v Bolgariji.«

* Projekt Recruit4Tomorrow sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101102367. Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Literatura in viri

- Kerr, S.P., Kerr, W., Özden, C., & Parsons, C. (2016). Global Talent Flows. *Journal of Economic Perspectives* 30 (4): 83–106.
- Minderhoud, P. (2021). Regulation of EU Labour Migration: At a Crossroads after the New Pact on Migration and Asylum? *Utrecht Law Review*, vol. 17, no. 4, pp. 31–44. DOI: <https://doi.org/10.36633/ulr.749>
- Schmid-Druner, M. (2020). New avenues for legal and labour migration. European Parliament, Brussels, Belgium, 29. <https://policycommons.net/artifacts/1337205/new-avenues-for-legal-and-labour-migration/1944885/#>

#organizačná štruktúra

#členovia

#tlačové správy

#kontakt

#gdpr

#informácie

#duálne vzdelávanie

#odborné vzdelávanie a príprava

#ukončovanie štúdia

#príprava inštruktorov

#terciárne vzdelávanie

#celoživotné vzdelávanie


BUSINESS EUROPE

ALIANCIA
SEKTOROVÝCH RÁD

#partneri

#aktivita

ZAMESTNAVATEĽOV

Digital Park III
Einsteinova 19
851 01 Bratislava 5

+421-2-33 01 42 80
ruz@ruzsr.sk

ZAMESTNÁVANIE PRACOVNÍKOV Z TRETÍCH KRAJÍN: VÝZVY A PRÍLEŽITOSTI PRE EURÓPSKY TRH PRÁCE

O AUTOROVI



Natália Cíbková
projektová manažérka

cibikova@ruzsr.sk

→ Články od autora

pracovný trh



Natália Cíbková

27.02.2025

Zamestnávanie pracovníkov z tretích krajín: Výzvy a príležitosti pre európsky trh práce



Európske krajiny sa čoraz viac stretávajú s problémom nedostatku pracovnej sily, a to najmä v dôsledku demografických zmien, starnutia populácie a zvyšujúcich sa nárokov na kvalifikovanú pracovnú silu. V mnohých odvetviach, ako sú priemyselná výroba, stavebníctvo, zdravotníctvo a informačné technológie, zamestnávateľia čoraz častejšie siahajú po pracovníkoch z tretích krajín. Ich zamestnávanie však naráža na množstvo administratívnych, legislatívnych a sociálnych výziev.

Projekt **Recruit4Tomorrow**, spolufinancovaný Európskou úniou, sa zameriava na analýzu týchto výziev a identifikáciu možných riešení v piatich európskych krajinách – v Bulharsku, Chorvátsku, Maďarsku, Slovinsku a na Slovensku. Výskum realizovaný prostredníctvom **fokusových skupín a prieskumu medzi zamestnávateľmi** poskytuje ucelený pohľad na situáciu v zamestnávaní pracovníkov z tretích krajín a ponúka odporúčania na zlepšenie pracovnej mobility a integrácie.

Súčasný stav zamestnávania pracovníkov z tretích krajín

V rámci realizovaného výskumu možno sledovať v rámci všetkých zapojených krajín viaceré spoločné trendy:

- **Vysoký dopyt po zahraničných pracovníkoch** prevažuje najmä v sektoroch s vysokou mierou neobsadených pracovných miest, ako sú stavebníctvo, výroba, zdravotníctvo a turizmus.
- **Rozdiely v kvalifikáciách:** v odvetviach ako stavebníctvo, výroba a poľnohospodárstvo chýba vysoký počet pracovníkov s nižšou kvalifikáciou. Domáci pracovníci však o tieto pracovné miesta často nemajú záujem kvôli fyzickej náročnosti a nižším mzdám. Najčastejšie sa jedná o pozície ako pomocní pracovníci v stavebníctve, obsluha výrobných liniek, skladoví operátori či poľnohospodárski sezónni pracovníci. Na druhej strane rastie aj potreba **vysokokvalifikovaných pracovníkov** najmä v IT sektore, zdravotníctve a vedecko-technických odvetviach. Napriek tomu, že mnohé európske krajiny produkujú absolventov v týchto oblastiach, nedokážu pokryť celkový dopyt. V **IT sektore** sú pracovné ponuky zamerané na programátorov, analytikov dát a kybernetických špecialistov. Mnoho týchto odborníkov prichádza z Indie, Ukrajiny či Ruska. V **zdravotníctve** sú veľkým problémom chýbajúce sestry a lekári, ktorí sa v posledných rokoch regrutujú z Filipín, Egypta či Tuniska. V **priemyselnom výskume a vývoji** sú nedostatkovými najmä špecialisti v oblasti umelej inteligencie, obnoviteľných zdrojov energie a automobilového priemyslu. Problémom však zostáva **neuznávanie kvalifikácií**.
- **Zdlhavé administratívne procesy:** Vo väčšine krajín je zamestnávanie pracovníkov z tretích krajín prísne regulované a spojené s dlhými čakacími lehotami na pracovné povolenia. Množstvo krajín vyžaduje tzv. **test trhu práce**, teda povinnosť preveriť, či na danú pozíciu nie je dostupný vhodný domáci uchádzač. Tento proces môže trvať **niekoľko týždňov až mesiacov** a často sa ukáže ako neefektívny, pretože pozície zostávajú dlhodobo neobsadené. Okrem toho je problémom aj **nedostatočná digitalizácia procesov**, čo celý proces ešte viac predlžuje.

Podiel zamestnávateľov využívajúcich pracovníkov z tretích krajín sa líši v závislosti od krajín. Na základe

dotazníkového zisťovania realizovaného v roku 2024 predstavuje tento podiel v Bulharsku až 84 %, na Slovensku je to 77 %, v Maďarsku len 39 %. Rozdiely sú spôsobené jednak dopytom po pracovnej sile, ale aj rôznou mierou regulácie pracovnej migrácie.

Najčastejšie zamestnávajú sú pracovníci z **Ukrajiny, krajín bývalej Juhoslávie, Strednej Ázie a Ázie** (Filipíny, India, Nepál). V Chorvátsku a Slovinsku dominujú pracovníci z Balkánu, zatiaľ čo v Maďarsku a na Slovensku sú najčastejší pracovníci z Ukrajiny.

Výzvy pri zamestnávaní pracovníkov z tretích krajín

Legislatívne prekážky a administratíva

Zamestnávateľia dlhodobo poukazujú na **zdĺhavé a komplikované legislatívne procesy**. V Slovinsku sa pracovné povolenia vydávajú relatívne rýchlo (do 7 dní), zatiaľ čo v Chorvátsku môže schválenie trvať **až 10 mesiacov**. V Maďarsku sa pripravuje reforma, ktorá by odstránila nutnosť testu trhu práce a umožnila rýchlejšie vydávanie povolení.

Jazykové a kultúrne bariéry

Jedným z najväčších problémov je **jazyková bariéra**. Mnohí pracovníci z tretích krajín neovládajú miestny jazyk, čo sťažuje ich integráciu do pracovného prostredia a komunikáciu s kolegami. Niektoré krajiny síce ponúkajú **jazykové kurzy a integračné programy**, no ich dostupnosť a efektivita sú obmedzené.

Zamestnávateľia tiež často upozorňujú na **kultúrne rozdiely**, ktoré môžu viesť k nezhodám na pracovisku. Zahraniční pracovníci môžu mať odlišné pracovné návyky či očakávania, čo môže spôsobovať konflikty.

Neuznávanie kvalifikácií

Mnoho pracovníkov z tretích krajín disponuje relevantnými skúsenosťami a zručnosťami, no ich **formálne vzdelanie nie je v cieľovej krajine uznané**. To vedie k ich zamestnávaniu na nižších pozíciách a nevyužívaniu ich plného potenciálu.

Nedostatok sociálnej a zdravotnej ochrany

V niektorých krajinách sú pracovníci z tretích krajín vystavení **zhoršeným pracovným podmienkam**, vrátane nižších miezd a obmedzeného prístupu k zdravotnej starostlivosti.

Odporúčania a možnosti riešenia

Zjednodušenie administratívy a digitalizácia procesov

- Skrátenie času na vydávanie pracovných povolení a odstránenie nadbytočných byrokratických procesov.
- Zavedenie **digitálnych platforiem** na urýchlenie administratívnych úkonov a registráciu pracovníkov.
- Vzorom môže byť **Slovinsko, kde pracovné povolenia možno vybaviť do 7 dní**.

Podpora jazykového a kultúrneho vzdelávania

- Poskytnutie **bezplatných jazykových kurzov** pre pracovníkov z tretích krajín. V rámci krajín zapojených do projektu Recruit4Tomorrow sú poskytované bezplatné jazykové kurzy napríklad aj na Slovensku. Prostredníctvom Migračného informačného centra IOM (Medzinárodná organizácia pre migráciu) sú cudzincom dostupné bezplatné kurzy slovenčiny, ktoré im pomáhajú s integráciou do pracovného a spoločenského života. Podobné programy existujú aj v **Slovinsku**, kde niektoré regionálne a štátne iniciatívy ponúkajú podporu v oblasti jazykového vzdelávania pre pracovníkov z tretích krajín.
- Zavedenie **kultúrnych tréningov** na lepšiu adaptáciu pracovníkov v cieľovej krajine.

Lepšia spolupráca medzi firmami a štátom

- Vytvorenie **centrálneho registra pracovníkov**, ktorý by uľahčil nábor a znižoval administratívnu záťaž.
- Zlepšenie koordinácie medzi **zamestnávateľmi a štátnymi inštitúciami** pri uznávaní kvalifikácií a riešení pracovnoprávných otázok.

Podpora flexibilných foriem zamestnávania

- Zavedenie **možnosti telepráce** pre zahraničných pracovníkov, ktorí môžu pracovať na diaľku.
- Rozšírenie možností **agentúrneho zamestnávania**, ktoré umožňuje rýchlejší nábor a flexibilitu pre zamestnávateľov.

Záver

Zamestnávanie pracovníkov z tretích krajín predstavuje **kľúčové riešenie problému nedostatku pracovnej sily v Európe**, no stále existuje množstvo prekážok, ktoré bránia jeho efektívnemu využívaniu. **Zjednodušenie administratívnych procesov, podpora integrácie a lepšia spolupráca medzi firmami a štátom** by mohli prispieť k tomu, aby európske firmy efektívnejšie využívali potenciál zahraničných pracovníkov. Projekty ako **Recruit4Tomorrow** pomáhajú preskúmať

osvedčené postupy a vytvoriť odporúčania pre udržateľnú a efektívnu pracovnú migráciu.

#RÚZ

#organizačná štruktúra
#členovia
#tlačové správy
#kontakt
#gdpr
#informácie

#vzdelávanie

#duálne vzdelávanie
#odborné vzdelávanie a príprava
#ukončovanie štúdií
#príprava inštruktorov
#terciárne vzdelávanie
#celoživotné vzdelávanie

Sme členom



#aktuality

#partneri

#aktivita

REPUBLIKOVÁ ÚNIA ZAMESTNÁVATELOV

Digital Park III
Einsteinova 19
851 01 Bratislava 5

+421-2-33 01 42 80
ruz@ruzsr.sk



#RÚZ

#členovia

#aktuality

#vzdelávanie

#partneri



EN

MEZINÁRODNÝ PROJEKT RECRUIT4TOMORROW: ODBORNÁ DISKUSIA O ZAMESTNÁVANÍ ŠTÁTNYCH PRÍSLUŠNÍKOV TRETÍCH KRAJÍN PRINIESLA KONKRÉTNE ODPORÚČANIA

O AUTOROVI



Natália Cibíková
projektová manažérka

cibikova@ruzsr.sk

→ články od autora

pracovný trh



Natália Cibíková

19.03.2025

Odborná diskusia o zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín priniesla konkrétne odporúčania

Okrúhly stôl organizovaný v rámci projektu **Recruit4Tomorrow**, spolufinancovaného Európskou úniou, spojil kľúčových aktérov z oblasti zamestnávateľských združení, odborov, priemyslu, cestovného ruchu a akademickej sféry. Diskusia reflektovala aktuálne výzvy v oblasti pracovnej migrácie a priniesla konštruktívne návrhy na zlepšenie legislatívneho a administratívneho prostredia.

Súčastosťou programu bola aj **prezentácia výsledkov dotazníkového zisťovania**, ktoré mapovalo reálne skúsenosti zamestnávateľov so zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín. Tieto **jedinečné dáta** poskytli detailný pohľad na hlavné bariéry a výzvy v oblasti pracovnej migrácie, čím vytvorili pevný základ pre následnú diskusiu a formuláciu konkrétnych odporúčaní.



IDENTIFIKOVANÉ PREKÁŽKY A NAVRHOVANÉ RIEŠENIA

Účastníci podujatia poukázali na viaceré systémové bariéry, ktoré sťažujú efektívne zapojenie pracovníkov z tretích krajín do slovenského trhu práce. Medzi najzásadnejšie patrí **obmedzená kvóta pre národné víza**, ktorá neodzrkadľuje reálne potreby zamestnávateľov. Zaznel návrh na jej zvýšenie, čím by sa umožnila väčšia flexibilita pri obsadzovaní nedostatkových pozícií.

Ďalším kritickým bodom bol **administratívny limit na podiel zahraničných zamestnancov**, ktorý môže byť pre menšie podniky neúmerne restriktívny. Diskusia taktiež upozornila na **nejasnosti pri tvorbe a aplikácii zoznamu nedostatkových profesií**, keďže úrady práce postupujú v jeho interpretácii nejednotne. **Neefektívnosť a dlhé čakacie doby na cudzineckej polícii** boli identifikované ako významná administratívna prekážka, ktorá predlžuje proces zamestnávania a zvyšuje neistotu pre zamestnávateľov aj pracovníkov.

LEGISLATÍVNY KONTEXT A KOORDINÁCIA S POLITIKAMI EÚ

Významná časť diskusie sa venovala aj **európskym iniciatívam v oblasti pracovnej migrácie**, pozíciým dokumentom sociálnych partnerov a možnostiam zlepšenia koordinácie medzi slovenskou a európskou legislatívou. Zdôraznená bola potreba **zjednodušenia administratívnych postupov** a vytvorenia **jasnejších pravidiel na zamestnávanie pracovníkov z tretích krajín**, ktoré by reflektovali hospodárske potreby a zároveň zabezpečili stabilitu pracovného trhu.

ZÁVER A ĎALŠIE KROKY

Diskusia v rámci **Recruit4Tomorrow** opätovne potvrdila potrebu odbornej výmeny názorov medzi zamestnávateľmi, odborníkmi a tvorcami politik. Výstupom podujatia sú konkrétne odporúčania, ktoré môžu prispieť k úprave legislatívneho rámca a optimalizácii administratívnych procesov. Implementácia navrhovaných opatrení by mohla významne zvýšiť atraktivitu slovenského trhu práce pre kvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín a zároveň posilniť konkurencieschopnosť domácich zamestnávateľov.

#RÚZ

#organizačná štruktúra
#členovia
#tlačové správy
#kontakt
#gdpr
#informácie

#vzdelávanie

#duálne vzdelávanie
#odborné vzdelávanie a príprava
#ukončovanie štúdia
#príprava inštruktorov
#terciárne vzdelávanie
#celoživotné vzdelávanie

Sme členom

IOE
BUSINESSEUROPE
BUSINESS+OECD
ALIANCIA SEKTOROVÝCH RÁD

#aktuality

#partneri

#aktivity

REPUBLIKOVÁ ÚNIA
ZAMESTNÁVATEĽOV

Digital Park III
Einsteinova 19
851 01 Bratislava 5

+421-2-33 01 42 80
ruz@ruzsr.sk

2009 EconomyNews.bg Всички права запазени. Повтарянето с хиперлинк е задължително. Авторските материали в EN.bg се подготвят от екип на изданието. [RSS EconomyNews.bg](#)

БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
BULGARIAN INDUSTRIAL ASSOCIATION
ЧЛЕН НА BUSINESSEUROPE

[За БСК](#)
[На фокус](#)
[Актуално](#)
[Социален диалог](#)
[Дейности](#)
[Арбитражен съд](#)
[Проекти](#)
[Членове](#)

[Абонирайте се!](#)

Актуално
Новини

Свързани публикации

- Фотогалерия, 20.05.2025
[Дискусия „Достъп до пазара на труда...“](#)
- Събития, 20.05.2025
[Дискусия „Достъп до пазара на труда...“](#)
- Проекти, 01.06.2023
[Насърчаване на достъпа на гражданите на трети страни...](#)

ИНСТИТУЦИИ И БИЗНЕС ОБСЪЖДАХА УЛЕСНЯВАНЕ НА ДОСТЪПА НА ЧУЖДЕНЦИ ДО ПАЗАРА НА ТРУДА У НАС

20.05.2025

„Проблемите на пазара на труда са много и те са от липсата на адекватно образование за нуждите на бизнеса до бюрокрацията по наемането на персонал и непрекъснато нарастващите задължения на работодателите към държавата. Трудовата миграция няма да реши проблема, но е част от решението, особено когато става въпрос за сезонна заетост.“

Това каза председател на Българската стопанска камара (БСК) **Добри Митрев** при откриването на кръгла маса на тема **„Достъп до пазара на труда на работници от трети страни - предизвикателства и решения“^[1]**. Приветствие към участниците в дискусиата поднесе и изпълнителният директор на Националният борд по туризъм (НБТ) **д-р Полина Карастоянова**, която подчерта, че НБТ за пореден път събира на една маса всички гледни точки, защото търси работещи решения и има конкретни предложения за преодоляване на съществуващите проблеми.

Форумът се проведе на 20 май 2025 г., в София и беше организиран от БСК и НБТ, с институционалната подкрепа на Министерството на туризма и при домакинството на проф. дтн ик. Николай Вълканов, собственик на Минстрой АД, член на УС на НБТ.

Участие в събитието взеха зам. министър-председатели на Р България Гроздан Караджов, зам.-министърът на туризма Павлин Петров, министърът на електронното управление Валентин Мурдов, председател на Комисията за труда, социалната и демографската политика в НС Деница Саева, зам.-министър на външните работи Мария Ангелиева, зам.-министър на външните работи Тони Тодоров, председател на Икономическия и социален съвет Зорница Русинова, представители на ДАНС, МЕУ и други компетентни институции, ангажирани с процеса, работодатели и синдикати.

Форумът се проведе в **два дискуссионни панела** – „Пазарът на труда в България и работниците от трети страни в сферата на туризма“ и „Законодателни решения“.

Модераторът на първия дискуссионен панел **Мартин Захариев** (зам.-председател на НБТ) приветства създаването на Междуведомствена работна група, чиито основни задачи са свързани с отчитане на основните предизвикателства пред икономическите оператори във връзка с процедурите за достъп на работници от трети страни до трудовия пазар, набелязване на законодателни, административни и финансови мерки от страна на държавата, повишаване степента на дигитализация, с цел оптимизация на процеса като съществен за конкурентоспособността на икономиката.

„Един от първите проблеми за решаване при формирането на новото правителство е проблемът с липсата на работна ръка. Поради липса на целесъобразна държавна политика сами допускаме дефицит на работна ръка. Това е съвременната болест при развитието на една страна. Системата ни отправя силен вик за помощ. Наемането на чужденци, които да задоволят потребностите на нашия пазар на труда, е тежка, бюрократична дейност, чиито подготовки отнема 6 до 9 месеца. Досегашните административни процедури не отговарят на потребностите на бизнеса“, каза от своя страна вицепремиерът **Гроздан Караджов**. Той сподели административните, финансови и законодателни мерки за облекчаване на достъпа, които правителството възнамерява да прилага. Сред тях са:

- Увеличаване на междуправителствените спогодби между България и държавите, към които проявяваме интерес за внос на работна ръка, като Узбекистан, Таджикистан, Киргизия.

На фокус, 14.12.2015
Пазар на труда

Туркменистан, Непал, Индия и др.

- Ускорена дигитализация на всички процеси по наемане, като се работи в тясно сътрудничество с Министерството на електронното управление за една обща администрация, за дигитализация на процесите и по-малко куриерски услуги.
- Конкретни мерки за укрепване на капацитета на консулските служби;

- Събирането на документите да се улесни и да отпадне това, което е излишно: образователни квалификации, личен и осигурителен номер на чужденеца, разкриване на банкови сметки за чуждестранните лица.
- Намалвяване на срока за признаване на дипломи от 2 месеца на 14 дни;
- Повишаване контрола върху посредническата дейност;

Пазар на труда Демографска и миграционна политика Туризъм	- Предложение за отпалдане на изискването за свидетелство за съдимост при сезонна работа, както и предвадително сключване на договор за наем на имот за настаняване. С цел ускоряване на процеса по наемане, ще отпалдне и законово изискване институциите да проверят вид и степен на образование и професионален опит, като това се предлага да бъде ангажимент на посредника. - Промените в действащото законодателство, улесняващи наемането на работници от трети страни, вкл. по-облекчени условия за увеличаване на сроковете за пребиваване, подобряване на
--	--

посредническата дейност и контрола, повишаване сигурността на работодателите и др. Сред предложените е 50% от работниците в една фирма да могат да са чужденци. Предлага се също така промяна на мярката, свързана с мястото на работа с цел по-голяма мобилност към един и същи работодател.

Предлагаме се работата на междупарламентната група да приключи до края на м. май т.г., а до края на юни мерките да са приети от Министерския съвет.

Трябва да има сериозна реорганизация на начина на работа на изпълнителната власт и да бъдат отпуснати повече бройки както в Министерството на външните работи (МВнР), така също и в Министерството на труда и социалната политика (МТСП), в частност - Агенцията по заетостта, защото обемът от работа става лавинообразен и не може да се изпълнява по стария начин и

BIA Sky Office Building
ОФИСИ И ЗАЛИ ПОД НАЕМ

София, ул. Чапалдга 76


АСОЦИАЦИЯ НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ НА БЪЛГАРСКИТЕ РАБОТОДАТЕЛИ
AObP www.aobp.bg

Деница Сачева увери, че експертите в оглавяваната от нея парламентарна комисия работят по текстове, които ще се съгласуват с изпълнителната власт по отношение на процедура за регулиране на фирмите-посредници за внос на работници от трети страни. Деница Сачева заяви личната си ангажираност с темата и тази на нейния колега Маноил Манев, оглавяващ Комисията по вътрешна сигурност и обществен ред.

„Търсим решение в три направления: привличане на българи, които са напуснали страната, но биха се върнали; Средното и висшето образование да станат по-привлекателни и да се популяризира обучението в конкретните специалности, от които бизнест има нужда; Развитие на дуалната форма на обучение“, сподели от своя страна зам.-министърът на туризма **Павлин Петров**.

[illegible]

В рамките на втория дискуссионен панел министърът на електронното управление **Валентин Мундров** информира, че екипът му работи активно за дигитална трансформация в администрацията, като целта е да се обединят няколко институции, които да работят съвместно за петте разрешителни режима.

ПРОФЕСИОНАЛНИ И ПЕДАГОГИЧЕСКИ УМЕНИЯ

Според предизказаното на Икономическия и социален съвет на **РЕГИОНА РУСИНОВО**, липсва устойчив модел на трудовата миграция у нас и той трябва да бъде създаден. „*Към момента действат 13 различни режима за достъп до пазара на труда, б институции трябва да си взаимодействат в процеса. 3 общи задачи трябва да се спазват. Необходимо е да се менят ясни отговорности за координация*“, каза Русиново и представи основните препоръки, включени в Анализ за възможности за опростяване и ускоряване на процедурите за достъп до пазара на труда на работници и висококвалифицирани кадри от трети страни, приет от ИСС през м. април м.г. След тях са:

- Законодателните промени да бъдат съпоставени с подходящи административни и оперативни мерки;
- Държавата да определи водеща институция в областта на трудовата миграция, която да координира работата и да извършва комуникация със заинтересованите лица;
- Да се въведат процедурите по съотношение на спогодби за регулиране на трудовата миграция с трети държави, които преди това се идентифицират третите страни, чиито работници са подходящи за българските трудове пазари;
- Да се подобри капацитетът и качеството на обслужване в задграничните представителства на България в трети страни, идентифицирани като приоритетни за бизнеса;
- Да се разработват ежегодни програми за осигуряване на работници от трети страни за отделните сектори на икономиката с особен фокус върху сезонната заетост (туризъм, селско стопанство);
- Да се изгради централизирана информационна система с периодична публикация на база данни, агрегирани по различни критерии за вече получили разрешение за пребиваване и работа на чужденци – брой работници, тип разрешение, вид заетост, в кози сектори, образователно-квалификационен статус, срок/продължителност на заетостта и пр.;
- Да се създадат и регистри с данни и информация за профилите на беганците и лицата ползващи временна закрила в България, кандидати за работа: образование, квалификация, умения, с цел да се улесни свързването им с работодателите, предлагащи подходяща за тях работа;
- Да се подобри процесът по признаване на квалификации на граждани на трети държави с оглед по-бързия им достъп до пазара на труда.

Николета Иванова от „Интерномбм“ и Митко Щерев от „Глобал джобс“ представиха гледната точка на практиците по отношение на това какво пропуска законодателят, необходима ли е допълнителна регулация на дейността на трудовите посредници и как да се ограничи броят на лицата с предсрочно прекратени разрешителни.

според **Николаета Иванова**, „проверките със системата за извадане на визи не е само поради липсата на хора, които да обслужват лицата в консулствата, но и поради липсата на техническа обзавеждане. Иванова дава пример в Индия – от посолството ни там са информирали, че първият възможен чак за издаване на работническата виза е януари 2026 г. Съществуват и сигнали за корупционни схеми – при заплащане на определена сума документите да се обработват по-бързо. „Относно резултатите на дейността на посредническите фирми, специално е нуждата от такава и тя може да се реши много лесно – всяка фирма може да има персонален код, до който да има достъп ДАНС“, предложи Иванова. Според нея, непознаването на сроковете и най-големият проблем, защото той пречи на работодателите да имат предвидимост за пристигането на техните работници, но и работниците, които чакат по 6 месеца да получат зелена светлина да работят дадена работа и губят мотивация. „Проблем е и липсата на документи, която се открива на втора инстанция, при условие че на първа, при приемането на документите всичко е изрядно. Понякога се връщат документите поради липса на страница 2 от трудовия договор, а просто служител от администрацията е пропуснал да сканира гръбна на договора“, сподели Иванова.

Според **Митко Черев**, сериозни проблеми има при процедурата за удължаване на срока на пребиваване на служителите, които се намират вече на територията на страната и желаят да продължат да работят. „Само по Южното ни Черноморие 2 000 души трябва да се явят на годиш в „Миграция“, за да удължат трудовете си визи. ГИП пък изискваٹ заверена виза на всеки служител, а нотариусите отказват заверка на лични документи“, каза още Черев.

„Системата за дигитализация, за която министър Мундов говори, започна да се изгражда през 2022 г. и се радвам, че въпреки смяната на всички правителства има приемственост и тя се развива, макар и не с качеството и темпото, което ми се иска. Макар да сме опозиция, ние искаме тя да работи и нашите предложения са да обхване не само работниците, но и техните семейства“, каза в хода на дискусиата народният представител **Божидар Божанов**, който е и бивш министър на електронното управление. Сред предложенията на Божанов са: адресът на работодателя да е адрес за кореспонденция с работника, тъй като задължителната адреса регистрация е допълнителен разход; уведомлението към ГИТ да отпадне след въвеждането на електронната трудова книжка от 1 юни т.г.; процесите да се оптимизират и да има проактивност от страна на компетентните институции.

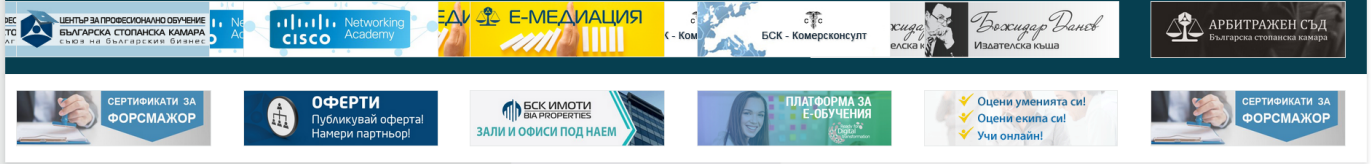
Форумът завърши с **дискусия** с участие на представители на Агенцията по заетостта, ДАНС, КНСБ, браншови организации от сектори туризъм, търговия на дребно, преработвателна промишленост, информационни технологии, управление на хора и др. Сред изказвалите се бяха: Христина Василева от „Фрукто“ - Сливен, която изтъкна като проблем намаляването на компетентните органи, че отрасълът търси работници за сезонна работа; Атанас Димитров от БХРА, който апелира за удължаване на визовия режим, без да се излиза от страната; представител на Сдружението за модерна търговия, който апелира за конкретни срокове за издаване на визи, тъй като липсва предвидимост и за работодателите, и за работниците; Десислава Тончева от БАМИ, според която е необходимо отпадане на задължението за верификация на удостоверенията за придобита квалификация; Ана Якимова-Малинова от ДАНС, която настоя да има лиценз за посредници, защото за последните 10 дни всеки ден има поне по една фирма, която просто извършва нерегулиран транзит на работници през страната.

СНИМКИ ОТ ФОРУМА

[1] Събитието се организира в рамките на проект „Насърчаване на заетостта на граждани на трети страни чрез социален диалог – Recruit4Tomorrow“, GA 101102367, съфинансиран от Европейския съюз и изпълняван от 10 организации от ЕС, сред които е и БСК.

Дата: 20.05.2025
Източник: БСК
Прочетено: 440

Категории
Социална политика Новини от БСК Икономическа политика



ЗА БСК

Представяне
Екип
Реклама чрез БСК
Контакти

ЧЛЕНОВЕ

Браншови организации
Регионални организации
Други организации
Стани член

МОЯТ ПРОФИЛ

Вход
Регистрация
Профил

45

БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА
BULGARIAN INDUSTRIAL ASSOCIATION
ЧЛЕН НА BUSINESSEUROPE

Българска стопанска камара © 2023. Всички права запазени | Условия за ползване | Обработка на лични данни

Над 1500 евро получават чуждестранните работници у нас

БЪЛГАРИЯ | 01 МАРТ 2025



Снимка: БГНЕС

Гражданите на Украйна и Турция съставляват най-големия дял от работниците от трети страни в

идват и от държави в Далечния изток като Непал и Тайланд, както и от страни в Централна Азия.

Проучването разкрива, че средната брутна заплата на работниците от трети страни в изследваните предприятия възлиза на 1505,4 евро, което е по-ниско от средната работна заплата в същите компании.

Една четвърт от анкетираните предприятия съобщават, че по-малко от 5% от работната им сила е съставена от граждани на трети страни, а при една пета този дял е между 6% и 10%. Заслужава внимание фактът, че 25% от компаниите имат над 20% служители от държави извън ЕС, като тези предприятия оперират предимно в секторите строителство, производство и услуги.

По отношение на образователната структура, основният дял от работниците от трети страни притежават средно и висше образование. Според 67% от респондентите, образователното ниво на чуждите работници е съпоставимо с това на общата работна сила в предприятието. Въпреки това, 22% от анкетираните считат, че чуждестранните служители имат по-ниско образователно ниво.

Възрастовата структура показва, че по-голямата част от работниците от трети държави са на възраст между 31 и 40 години.

Гражданите от страни извън ЕС са наети предимно в сферата на услугите (11%) и за обща работа (14%), следвани от производствения сектор, професионалните и техническите дейности. Сред другите сфери на заетост се отчитат строителството, програмирането, социалната работа, готварството и информационните технологии.

Предприятията посочват като основни предимства при наемането на граждани от трети страни тяхната по-голяма гъвкавост по отношение на работното време, включително работа на смени и нощен труд. Други предимства са притежаваните от тях компетенции, стабилността на работната сила и познаването на пазара и културата на страните, от които произхождат.

Интересен факт е, че компаниите не смятат намаляването на разходите за предимство при наемането на работници от трети държави. Основната причина за тяхното назначаване е по-скоро липсата на местни работници с подходящи компетенции.

Сред основните проблеми, затрудняващи наемането на работници от трети страни в България, се открояват непознаването на местния език, непознаването на работната култура на компанията и трудностите при подбора на кадри с търсените умения.

Една трета от българските предприятия не предлагат никакви улеснения на наеманите чуждестранни работници. Същият дял оказват помощ при откриване на банкова сметка, а 19% помагат при уреждането на официалните формалности.

Сериозни предизвикателства пред фирмите са и езиковите и културни бариери, необходимостта от съдействие при намиране на подходящо жилище и при изпълнението на правните процедури. Значителни трудности представляват също времето за адаптация и помощта при здравните процедури.

Особено проблематични се оказват визовите и административните пречки, които значително удължават срока за уреждане на формалностите по процедурите за наемане на работници от трети страни.

ПРЕДИШНА

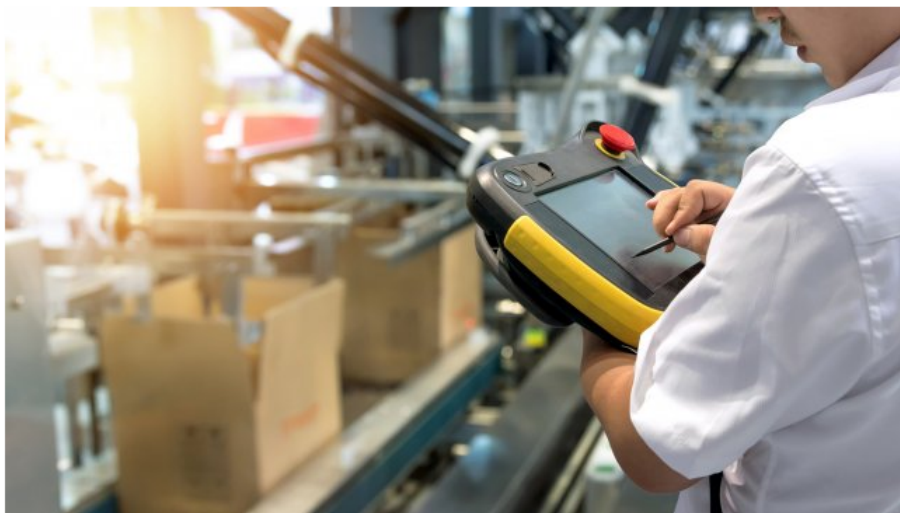
СЛЕДВАЩА

Ето от къде са работниците от трети страни у нас

Средната брутна заплата на работниците от трети страни в България е 1505 евро, сочи проучване на БСК

28 февруари 2025, 16:38

a+ a- a



снимка - ЕП

В България работници от трети страни идват предимно от Украйна и Турция. Значителен брой работници от трети държави са от страни от Далечния изток като Непал и Тайланд, както и от Централна Азия. Това сочи съвместно проучване на БСК, което обхваща 552 компании от 5 държави от ЦИЕ, за да изследва степента и характеристиките на заетостта на чуждестранните работници (т.е. които не са граждани на държавите-членки на ЕС).

Според получените резултати средната брутна заплата на работниците от трети страни в изследваните предприятия е 1505,4 EUR. Сравнявайки този резултат с данните, получени за средната работна заплата в същите предприятия, можем да си каже, че средната брутна заплата на работниците от трети страни е по-ниска.

Една четвърт от анкетираните съобщават, че помалко от 5 % от работната им сила се състои от работници от трети държави, а една пета съобщават, че техният дял е между 6 % и 10 %. По-специално, 25 % от предприятията имат повече от 20 % граждани на държави извън ЕС в работната си сила. Тези предприятия работят в строителството, производството и други услуги.

Сравнявайки нивото на образование на работниците от трети страни, можем да се каже, че въпреки че има голямо разнообразие в резултатите, основният дял от тях имат средно и висше образование. Респондентите считат, че образователната структура на работниците от трети държави е сравнима с тази на общата работна сила в предприятието (67 %). 22 % от тях обаче считат, че работниците от трети държави имат по-ниско ниво на образование.

Възрастовата структура на работниците от трети страни в изследваните предприятия показва, че по-голямата част от тях са на възраст между 31 и 40 години.

Работниците извън ЕС са заети главно за работа в сферата на услугите (11 %) и обща работа (14 %), следвани от тези в производството и професионалните и техническите дейности.

Ще се отнесе до някои от другите видове работа, която работниците извън ЕС

✉ Искам да се абонирам за седмичния бюлетин на Economy.bg:

* Въведенният имейл се използва само за целите на абонамента, имате възможност да прекратите абонамента по всяко време.

Водещи новини Избрано

преди 1 час

Имоти



Преди приемането ни в еврозоната: Рекорди на пазара на имоти

Средната цена на закупените жилища в София мина символичната граница от 2000 евро на квадрат, сочат данни на Bulgarian Properties за 1-вото тримесечие на 2025

преди 3 часа

Бизнес



Цените и в евро: От 2 юни Лидл България ще показва цените в двете валути

Компанията предприема проактивни действия за по-лесна ориентация на клиентите

преди 7 часа

Свят



ЕС и ОАЕ започват преговори за свободна търговия

Търговията със стоки между ЕС и ОАЕ е на стойност 55 милиарда евро

преди 1 ден

Свят



Да превърнем Европа в най-доброто място в света за започване на бизнес: ЕК със стратегия за подкрепа на стартъпите

С инициативи като „Лаборатория за еднорози“ и „Син килим“ ще се ускорява пътя на стартиращите компании към пазара

преди 1 ден

Икономика



ББР ще подпомага иновативни компании и социални предприятия със заеми до 2,5 млн. евро

Финансирането е осигурено от Банката за развитие на Съвета на Европа

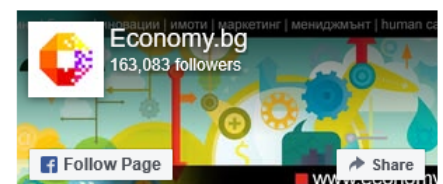
преди 1 ден

Икономика



От 15 юни тръгват експресни влакове от София до Бургас и Варна

Те ще се движат ежедневно, цената на билета ще е 63 лева в двете посоки



що се отнася до някои от другите видове работа, които работниците извършват, респондентите съобщават за строителство, програмиране, социална работа, готвене, информационни технологии и др.

Основните предимства, които предприятията виждат в наемането на граждани на трети страни, са придобиване на работници, които са по-гъвкави в адаптирането на работното си време (работа на смени, нощен труд и т.н.), притежават желаните компетенции, стабилност на работната сила поради нестабилността на продажбите (поръчките) и познаване на пазара и културата на страните/регионите на техния произход. Те не смятат, че намаляването на разходите е предимство при наемането на работници от трети държави.

Така или иначе една от основните причини, поради които предприятията решават да наемат чуждестранни работници, е липсата на местни работници и осигуряването на работници с подходящи компетенции.

Основните проблеми, които анкетираните смятат, че затрудняват наемането на работници от трети страни в България са: непознаването на местния език, непознаване на културата на работа на компанията и набиране и съчетаване на търсени и действителни умения.

Една трета от българските предприятия не предлагат улеснения на наеманите работници от трети страни, също толкова оказват помощ при откриване на банкова сметка и 19% оказват помощ при уреждане на официалните формалности.

Основните трудности, които срещат българските фирми при наемане на работници от трети страни, са езиковите и културни бариери, необходимостта от оказване на помощ при намиране на подходящо жилище и при изпълнение на правните процедури. Времето, необходимо за адаптация, правните трудности и нуждата от помощ при изпълнение на здравните процедури също са значителни предизвикателства. Липсата на доверие се оказва не толкова значима бариера.

Относно трудностите, които срещат българските предприятия при наемане на работници от трети страни се открояват визовите и административни проблеми, които удължават срока за уреждане на формалностите по процедурите.

↑ Нагоре

Share 0

Share

Post

Отпечатай



Недостигът на кадри в туризма – държавата с конкретни стъпки в подкрепа на сектора

21 май 2025



Междуетовмствената група, създадена по инициатива на министър Боршош, ще представи двукомпонентен пакет от мерки за обсъждане със синдикатите до края на май

Заместник-министърът на туризма Павлин Петров взе участие в националната дискусия „Достъп до пазара на труда на работници от трети страни – предизвикателства и решения“, организирана от Българската стопанска камара и Националния борд по туризъм. Министерството на туризма е сред основните партньори на събитието, което събра представители на бизнеса и институциите, за да обсъдят необходимостта от работна ръка и предизвикателствата

пред трудовата миграция в България.

В рамките на форума бяха обсъдени конкретни мерки за облекчаване на процедурите по наемане на чуждестранни работници, включително законодателни промени, дигитализация на процесите и подобряване на координацията между институциите. Участниците се обединиха около необходимостта от цялостна стратегия за трудова миграция, която да отговаря на реалните нужди на бизнеса и икономиката.

Заместник-министър Петров подчерта, че сектор туризъм е сред най-силно засегнатите от недостига на квалифицирана работна ръка и че Министерството активно подкрепя усилията за подобряване на процедурите по наемане на чуждестранни служители. „Работим за устойчиви решения, които едновременно да отговорят на нуждите на бизнеса и да гарантират качеството на туристическите услуги в България“, заяви Павлин Петров. Той допълни, че за туризма като динамичен и сезонен отрасъл е от ключово значение създаването на ефективна, предвидима и дигитализирана система за трудова мобилност.

Заместник-министър Петров припомни, че по инициатива на министър Мирослав Боршош бе създадена междуетовмствената работна група за визите на работници от трети страни под ръководството на заместник министър-председателят Гроздан Караджов. Вицепремиерът представи дейността на междуетовмствената работна група за наемането на работници от трети страни, в която Министерството на туризма активно участва. Въпросът е от значение за всички сектори в икономиката, но особено засяга сектор туризъм предвид сезонните работници, необходими за обезпечаване на туристическия сезон. Караджов посочи, че мерките са в две категории – административни и законодателни и обяви, че до края на месеца мерките ще са оформени в документ, който ще бъде обсъден с представителите на синдикатите и очакванията са в средата или края на юни да бъде приет.

Дискусията е институционално подкрепена от Министерството на туризма и се организира в рамките на европейския проект Recruit4Tomorrow, който цели насърчаване на заетостта на граждани на трети страни чрез социален диалог и включва партньори от Словения, Словакия, Хърватия и Унгария.



НОВИНИ

29.05.2025

Министерството на туризма представи България на ключови световни изложения през месец май

27.05.2025

Министърът на туризма Мирослав Боршош: Присъединяването на България към Програмата за безвизови пътувания на САЩ е стратегически приоритет на българското правителство

27.05.2025

Мирослав Боршош обсъди с посланика на Испания у нас нови възможности за партньорство в областта на туризма

[още от рубриката](#)

ПИШЕТЕ НИ

edoc@tourism.government.bg

Министерство на туризма
гр. София, ул. Съборна № 1
ЕИК 176789478
Данъчен номер:
BG176789478

тел.: **+359 2 904 6809**факс: **+359 2 4470 899**

МИНИСТЕРСТВО

За нас
Министър
Заместник-министри
Структура
Бюджет
Открито управление
Връзки

СТРАТЕГИИ И ПОЛИТИКИ

Сектори в туризма
Национален съвет по туризъм
Междуетовмствен съвет за кадрите в туризма
Стратегически документи
Международна туристическа политика
Публично-частно партньорство
Статистически данни
Туристически информационни центрове

НОВИНИ

Новини
Бюлетин Култура на фокус

ПРОГРАМИ И ПРОЕКТИ

ОПИК 2014-2020
Актуално
Ръководство за възможности за финансиране
Приключили проекти
Проекти в процес на изпълнение
Резултати по приключили проекти
Бюлетин по ОПРР 2007-2013г.
Инвестиции

Recruit4Tomorrow: Predlogi ukrepov za izboljšanje zaposlovanja delavcev iz tretjih držav

Recruit4
Tomorrow



Zbral in uredil:

Lan Wudler

V sklopu projekta Recruit4Tomorrow¹⁴, ki ga sofinancira Evropska unija, - »Spodbujanje zaposlovanja državljanov tretjih držav skozi socialni dialog«, katerega namen je podrobno preučiti trge dela sodelujočih držav in iskati področja, kjer je mogoče potrebe trgov dela zadovoljiti z zaposlovanjem državljanov tretjih držav, smo partnerji projekta na podlagi izvedene analize¹⁵, pripravili predlog seznama ukrepov, s katerim naslavljamo izziv zaposlovanja državljanov tretjih držav v vseh sodelujočih partnerskih državah.

SPOMNIMO

V uvodnih analizah smo ugotovili, da je vsem sodelujočim državam v projektu (Bolgariji, Hrvaški, Madžarski, Slovaški in Sloveniji) skupno, da imajo veliko pomanjkanje delovne sile, zato so delavci iz tretjih držav na trgu dela nujno potrebni. Večina teh delavcev je še vedno zaposlenih v panogah z nižjo plačo, hkrati pa se vedno bolj povečuje potreba po visoko izobraženem kadru, saj se vse države soočajo z izzivom t. i. bega možganov v tujino. Na Madžarskem in Slovaškem je v teku tudi sprememba zakonodaje na tem področju, zaradi česar se (lahko) pričakuje večje spremembe (spremembe na tem področju so v razpravi tudi v Sloveniji). Tudi dolgotrajni postopki in otežena birokracija je skupna točka vseh sodelujočih držav, kjer si želimo predvsem olajšanje postopkov

pridobitve dovoljenj ter digitalizacijo postopkov. Zato smo partnerji na podlagi rezultatov raziskav pripravili predlog seznama ukrepov za naslavljanje opisanih izzivov, ki jih povzemamo v nadaljevanju.

PREDLOGI UKREPOV PARTNERJEV PROJEKTA RECRUIT4TOMORROW

Pomanjkanje kvalificirane delovne sile v Evropi postaja vse večji problem držav članic. Da bi zapolnili vrzel v potrebni delovni sili, podjetja, ki se pri tem soočajo s številnimi izzivi, vse pogosteje zaposlujejo državljane tretjih držav. Za izboljšanje in pospešitev procesa zaposlovanja delavcev iz tretjih držav smo v konzorciju Recruit4Tomorrow pripravili seznam ukrepov (na podlagi predhodnega raziskovalnega dela projekta; pregleda obstoječih virov, fokusne skupine in ankete med delodajalci), s katerimi želimo nasloviti identificirane izzive v procesu zaposlovanja državljanov tretjih držav in kasneje predlagati priporočila za odločevalce za poenostavitev in pospešitev celotnega procesa. Čeprav imajo sodelujoče države v projektu zelo različne potrebe trga dela in predpise glede zaposlovanja državljanov tretjih držav, obstaja več področij, kjer so izzivi in vrzeli v zakonodaji skupni. Zato predstavljamo skupen seznam ukrepov, ki bi lahko pomagali procesu v vseh državah.

Izboljšanje procesov zaposlovanja državljanov tretjih držav

Pospešitev izdaje delovnih dovoljenj:

- Zmanjšanje administrativnih obremenitev delodajalcev pri zaposlovanju državljanov tretjih držav. To bi posledično pospešilo tudi postopke na upravnih enotah in povzročilo manj zamud.
- Povečanje učinkovitosti obstoječega postopka s kadrovsko okrepitvijo in digitalizacijo celotnega procesa.
- Izboljšanje zmogljivosti predstavništva v tujini (veleposlaništva, konzulati ipd.),

kar bi pospešilo in olajšalo postopek pridobivanja vizumov.

- Boljše sodelovanje med različnimi državnimi institucijami, pristojnimi za izdajo dovoljenj, ter poenostavitev in poenotenje zahtev med različnimi institucijami, da si vsi enako razlagajo in razumejo zahteve.
- Odpraviti lokalne omejitve upravnih enot pri izdajanju delovnih dovoljenj. Omogočiti vsem upravnim enotam, ne glede na območje, kjer je delodajalec registriran, da obravnavajo prošnje delavcev iz tretjih držav (opomba: to v nekaterih državah že poteka).
- Krepitev socialnega dialoga in boljše vključevanje socialnih partnerjev v pravo ukrepov in zakonodaje na tem področju.

Vse sodelujoče države potrebujejo bolj poenostavljen in hitrejši postopek zaposlovanja, ki je zdaj enostavno predolg. Podjetja in delavci lahko na pridobitev vseh potrebnih dovoljenj čakajo tudi do eno leto. Poleg tega, ker proces ni digitaliziran, se lahko zgodi, da morajo podjetja in delavci večkrat predložiti isto dokumentacijo, kar še dodatno podaljša celoten proces. Intenziven in vsebinski socialni dialog med vsemi deležniki je nujen za razvoj ustrezne zakonodaje. Kolektivna pogajanja in socialni dialog na ravni podjetij bi lahko prispevali k vključevanju in zadrževanju tujih delavcev, njihovem učinkovitemu vključevanju, ter izboljšala sodelovanje med delavci na različnih delovnih mestih ter med delodajalci in delavci.

Lažji dostop do trga dela za delavce iz tretjih držav

- Vzpostavitev boljšega sistema prepoznavanja potreb trga dela in potreb delodajalcev po delavcih iz tretjih držav.
- Prenova identifikacije deficitarnih poklicev ter rednejše in hitrejšje posodabljanje seznama deficitarnih poklicev, kar bi olajšalo zaposlovanje tujcev, saj ti poklici ne zahtevajo preverjanja (»testa«) lokalnega trga dela.

¹⁴Več o projektu si lahko preberete na: <https://www.zds.si/sl/projekti/recruit4tomorrow/>

¹⁵Več o tem si lahko preberete v Delodajalcu št. 9/2024

- Zvišati kvote za vizume in kvote dovoljenih tujcev za delo v podjetjih, kjer to ureja država v povezavi z ugotovljenimi potrebami na trgu dela ali panogi.
- Identifikacija tretjih oseb v tujini, ki so preverjene kot zakonsko skladni in kompetentni/zanesljivi partnerji za identifikacijo tujih delavcev v tujini.
- Agencijam za zagotavljanje začasnega dela omogočiti, da lahko zaposlujejo tuje delavce, ki jih nato napotijo v podjetja. V državah, kjer je to mogoče, boljša ureditev in nadzor nad temi agencijami, tako da so izpolnjene vse zahteve delovnega prava.
- Večja aktivnost države pri iskanju kadrov v tujini v obliki organiziranja zaposlitvenih sejmov v tujini, promocije države ipd. Ne samo v bližnjih državah, ampak tudi po svetu (v regijah, kjer se največ zaposluje).
- Spodbujanje študija tujcev s poudarkom na potrebah trga dela in dolgoročnem vključevanju na trg dela.
- Krepitev sodelovanja med izobraževalnimi institucijami in podjetji za prilagajanje izobraževalnih programov potrebam trga dela.
- Zapolnitev vrzeli v jezikovnih veščinah in komunikacijskih težavah. Država bi lahko razvila in uvedla spletni izobraževalni sistem oziroma aplikacijo, kjer bi se tujci naučili osnov domačega jezika in tako ob prihodu v državo imeli vsaj osnovno jezikovno znanje.

SKLEPNO

Kljub temu da so v partnerskih državah različne potrebe po delavcih iz tretjih držav, prav tako tudi različna zakonodaja in omejitve, smo identificirali skupne točke in predlagali ukrepe, ki bi lahko koristili vsem sodelujočim državam, kot tudi drugim v Evropi. Dejstvo je, da se podjetja še vedno soočajo z velikimi izzivi pridobivanja delavcev iz tretjih držav, še posebej z zapletenimi in (pre)dolgimi formalnimi postopki. Na podlagi predstavljenih ukrepov bomo v projektu pripravili tudi priporočila za odločevalce, da te izzive še podrobneje naslovimo in skupaj poskrbimo za čim bolj učinkovit trg dela.

Poenostavitev in pospešitev priznavanja izobrazbe in kvalifikacij

- Enotna in digitalizirana nacionalna kontaktna točka za pomoč tujcem v procesu potrjevanja tujih diplom, spričeval itd.
- Razširitev mednarodnih sporazumov o medsebojnem priznavanju diplom in spričeval s ključnimi državami, iz katerih je zaposlenih največ državljanov tretjih držav.
- Uvesti sistem certificiranja, ki bi priznaval izkušnje, pridobljene v tujini, ter priznaval tudi neformalno pridobljeno izobrazbo in izkušnje na področjih, kjer poklici niso regulirani.

Izobraževanje in usposabljanje

- Razširitev programov usposabljanja za deficitarne poklice, ki vključujejo tudi državljane tretjih držav.
- Sodelovanje z državami izvora delavcev iz tretjih držav za vzpostavitev predhodnega usposabljanja kandidatov pred prihodom v ciljno državo.



Sofinancira
Evropska unija

Projekt Recruit4Tomorrow sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju GA 101102367. Izražena stališča in mnenja v članku so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

Pravni in praktični izzivi zaposlovanja tujcev

Valentina Franca*

UDK: 331.108.3-054.6

Povzetek: Zaradi pomanjkanja delavcev so migracije na trgu dela v srednji in vzhodni Evropi postale intenzivnejše. Zaposlovanje tujcev je zahteven proces zaradi pravno-administrativnih postopkov in vključevanja v delovno okolje, kjer so prisotne jezikovne, kulturne, verske in druge razlike. Tujci pogosto potrebujejo dodatno usposabljanje, kar lahko povzroča napetosti med lokalnimi in tujimi delavci. Vloga socialnih partnerjev je pri teh izzivih še vedno šibka. Smiselno bi bilo nameniti več pozornosti ne le spremembam zakonodaje, ampak tudi oblikovanju migracijskih politik za učinkovitejše vključevanje tujcev na trg dela in v družbo.

Ključne besede: zaposlovanje tujcev, delovno dovoljenje, vključevanje v delovni proces, sindikati, delodajalske organizacije

Legal and Practical Challenges of Employing Foreign Workers

Abstract: Due to the shortage of workers, labor market migration in Central and Eastern Europe has intensified. Employing foreigners is a challenging process due to legal-administrative procedures and integration into the work environment, where linguistic, cultural, religious, and other differences are present. Foreigners often require additional training, which can cause tensions between local and foreign workers. The role of social partners in addressing these challenges remains weak. More attention needs to be paid not only to legislative changes but also to the development of migration policies for more effective integration of foreigners into the labor market and society.

Key words: employment of foreign workers, work permit, integration into the labour process, trade unions, employers organizations.

* Valentina Franca, doktorica znanosti, izredna profesorica na Fakulteti za upravo Univerze v Ljubljani. valentina.franca@fu.uni-lj.si

Valentina Franca, PhD, Associate Professor, Faculty of Public Administration, University of Ljubljana.

1. UVOD

Migracije na trgu dela niso nov pojav; zahodne države, zlasti gospodarsko bolj razvite, se s tem soočajo že več desetletij. Nasprotno, države srednje in vzhodne Evrope do nedavnega niso doživljale enake ravni migracij, saj je večina njihovih delavcev zgodovinsko emigrirala v zahodno in severno Evropo ali čezmorske destinacije.¹ Vendar so se dinamike dramatično spremenile. Pomemben dejavnik, ki prispeva k tej spremembi, je akutno pomanjkanje delavcev v različnih poklicih in panogah, kar je povzročilo znatno povečanje migracij tudi za države srednje in vzhodne Evrope.² Ne samo podatki, ki so prikazani v nadaljevanju članka, tudi lastne izkušnje v delovnem okolju ter širše v družbi nam poročajo o opaznem pritoku tujih delavcev,³ od katerih imajo mnogi kulturno in versko raznolika ozadja. Dobro zasnovan odziv države je ključnega pomena ne le za zagotavljanje ustrezne delovnopravne zaščite migrantov, temveč tudi za krepitev splošne konkurenčnosti gospodarstva. Kajti migracije niso zgolj vprašanje izpolnjevanja potreb po delavcih; zahtevajo tudi razmislek o asimilaciji, tako znotraj delovnega mesta kot v družbi na splošno. Migracije namreč ne prinašajo zgolj ekonomskih prednosti, ampak povzročajo tudi socialne in politične izzive. Migranti pogosto zasedajo nizko plačana delovna mesta, kar prispeva k dualizaciji trga dela in potencialnemu poslabšanju delovnih standardov.⁴ To področje je še posebej občutljivo, saj mnoge vlade nadzor nad tem, kdo lahko vstopi in dela v njihovi državi, vidijo kot temeljni vidik nacionalne suverenosti. Strah pred izgubo tega nadzora je otežila tudi vzpostavitev enotne politike EU na področju delovnih migracij.⁵ V zadnjih dveh desetletjih je EU razvila obsežne predpise za enotno migracijsko politiko, s poudarkom na varovanju zunanjih meja. To vključuje vse glavne oblike migracij, kot so združitev družin, prosilce za azil, begunce, študente, dolgoročne prebivalce in raziskovalce.⁶

¹ Izjemo od tega predstavlja priseljevanje državljanov bivše države Jugoslavije v času osamosvojitve držav v začetku 90-tih let prejšnjega stoletja. Vendar zaradi življenja v skupni državi, relativni sorodnosti jezikov ter deloma kulture, se priseljeni delavci niso obravnavali kot tujci na trgu dela, zato posebne prilagoditve niti niso bile potrebne.

² Npr. Zwysen, 2024; Eurofound, 2024.

³ Kot tujca oziroma tujega delavca v tem prispevku označujemo delavca, ki ni državljan katere od držav članic EU.

⁴ Careja & Emmenegger, 2013.

⁵ Schmid-Druner, 2020.

⁶ Minderhoud, 2021.

Obstoječe evropske direktive dajejo državam članicam veliko diskrecijsko pravico, kar posledično v praksi pomeni različnost nacionalnih pristopov oziroma dajanje prednosti lastnim politikam kot pa skupni evropski.⁷

Pri zaposlovanju tujcev se delodajalci soočajo z različnimi izzivi, vključno z zahtevnimi in zapletenimi postopki pridobivanja dovoljenj, ki povečujejo breme že zaposlenih delavcev. V splošnem velja, da tujci potrebujejo dovoljenje za delo, ki ga lahko pridobijo po vnaprej določenem postopku ob predložitvi vseh potrebnih potrdil in dokazil.⁸ Vendar zgolj s pridobitvijo dovoljenja niso preskočene vse prepreke. Ob prihodu se ti novinci namreč pogosto spopadajo z jezikovnimi ovirami in potrebujejo kulturno prilagoditev. Ni redko, da morajo opraviti obsežnejše usposabljanje kot njihovi sodelavci, ki so v organizaciji že dlje časa. Ta dinamika lahko posledično ustvarja napetosti na različnih ravneh, kar se velikokrat odraža v zahtevah po prenovi (poenostavitvi) pravnega okvirja in dobro premišljenih migracijskih politikah. Kajti ustrezna organizacija dela, vključno s kolektivnimi pogajanjmi ter prizadevanji za vključevanje tujcev v delovni proces ima ključno vlogo pri reševanju teh vprašanj.⁹ Socialni partnerji imajo pri tem pomembno vlogo, vendar zaenkrat so tem zapletenim vprašanjem namenili razmeroma malo pozornosti.

Središče raziskovanja tega prispevka so tako pravni izzivi, s katerimi se soočajo delodajalci pri zaposlovanju in delu tujcev kakor tudi praktična vprašanja, povezana z organizacijo dela, vzpostavljanjem odnosa z že zaposlenimi delavci in delovnim okoljem. Čeprav je pridobivanje delovnih dovoljenj za delo tujcev pravno in administrativno zahtevno, se v tem prispevku s tem posebej ne ukvarjamo, ampak se osredotočamo zlasti na širši pogled vključevanja tujcev v delovni proces.¹⁰ Pri tem se opiramo tudi na rezultate in ugotovitve evropskega sofinanciranega

⁷ OECD, 2016.

⁸ V Sloveniji postopek in pogoje pridobivanja delovnega dovoljenja oziroma enotnega dovoljenja za prebivanje in delo določata Zakon o tujcih (ZTuj-2, Uradni list RS, št. 91/21, 95/21, 105/22, 48/23, 115/23, 62/24 – ZUOPUE in 96/24 – odl. US) ter Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT, Uradni list RS, št. 91/21, 42/23).

⁹ Adler in drugi, 2014.

¹⁰ V literaturi se pojavljajo različna stališča ter pristopi pri zaposlovanju tujcev glede na njihovo stopnjo izobrazbe (bolj-manj izobraževani), usposobljenosti (bolj-manj kvalificirani) ter deficitarnosti. V tem prispevku zaradi omejenosti s prostorom tega posebej ne ločujemo, treba pa je to pri nadaljnjih analizah in ukrepih upoštevati.

projekta Recruit4Tomorrow (v nadaljevanju raziskava),¹¹ v okviru katerega je bila skupaj s sindikati in delodajalskimi organizacijami v petih srednjeevropskih državah (Slovenija, Hrvaška, Bolgarija, Slovaška in Madžarska) izvedena obširna raziskava o zaposlovanju tujcev ter o vlogi socialnega dialoga pri tem, vključno z vlogo sveta delavcev. Poleg analize strokovno-znanstvene literature ter pravnih virov so bili podatki v raziskavi zbrani tudi z izvedbo fokusnih skupin (jesen 2023) s ključnimi deležniki (sindikalni predstavniki, delodajalske organizacije, predstavniki ministrstev za delo oziroma drugimi uradniki, predstavniki zavoda za zaposlovanje in podobno) ter z anketno raziskavo med podjetji (pomlad 2024) v vseh petih državah. V anketi je sodelovalo 545 podjetij, od tega 114 v Sloveniji.

Uvodoma je treba poudariti, da se v prispevku osredotočamo na izzive, ki so povezani z opravljanjem dela. Zaposlovanje in nasploh priseljevanje ima lahko tudi močno politično konotacijo, ki po mojem mnenju nima mesta v delovnem okolju, saj lahko izzove le zaostrovanje odnosov, diskriminacijo in druga neželena ravnanja. Zato je ključno, da tako delodajalec kot sindikati in sveti delavcev spodbujajo strpno in spoštljivo komunikacijo z vsemi na delovnem mestu.

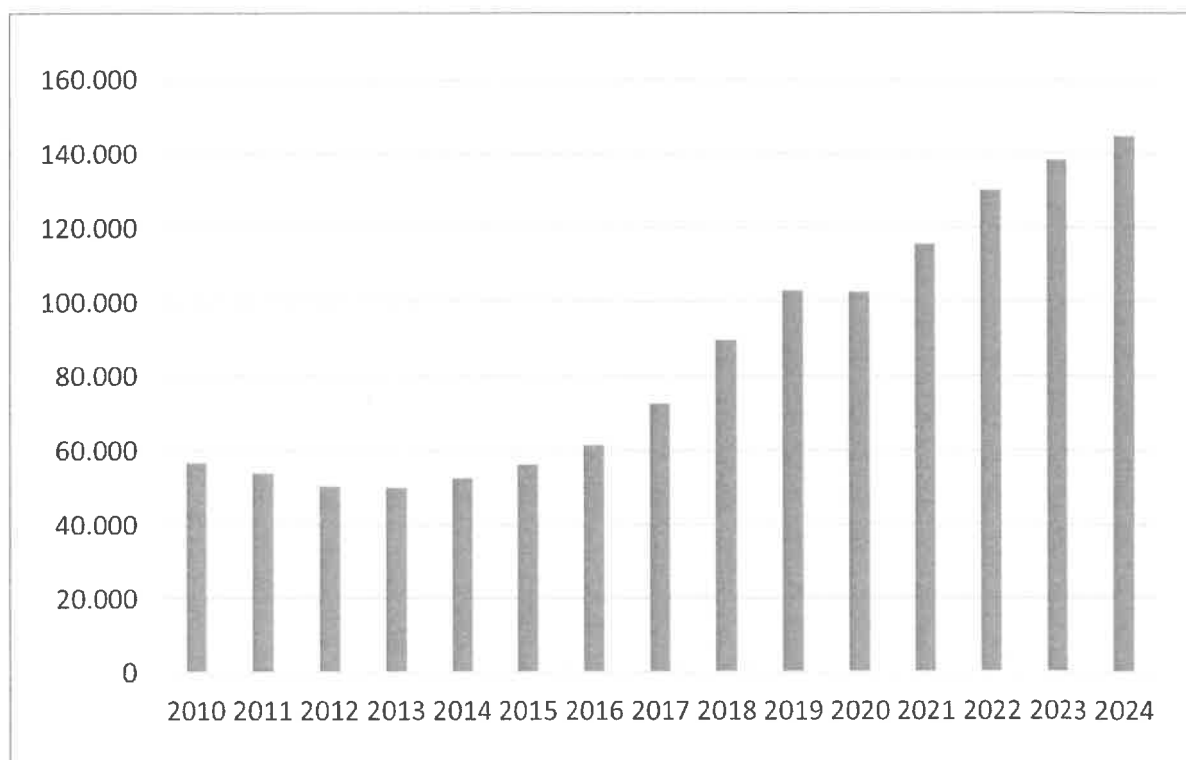
V tem prispevku je naprej predstavljeno dejansko stanje zaposlovanja tujcev v Sloveniji (točka 2), nato so v točki 3 strnjeno predstavljeni izsledki mednarodne raziskave. Točka 4 je namenjena analizi vloge socialnih partnerjev pri izzivih, povezanih z zaposlovanjem tujcev. Prispevek se zaključi s sklepnimi mislimi in vprašanji, kako se soočati s tovrstnimi izzivi v prihodnosti (točka 5).

¹¹ Sofinancira Evropska unija. Projekt Recruit4Tomorrow sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju št.: GA 101102367. Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

2. DEJANSKO STANJE

Po podatkih Statističnega urada RS zaposlovanje tujcev¹² narašča že dalj časa. Leta 2010 je bilo v Sloveniji zaposlenih 56.652 delovno aktivnih tujih državljanov, kar je postopoma naraščalo do 144.853 v letu 2024 (Slika 1).

Slika 1: Delovno aktivni tuji državljani (brez kmetov) v Republiki Sloveniji, 2010-2024



Vir: SURS, 2025.

S povečevanjem števila tujcev se povečuje tudi raznolikost njihovega državljanstva, kulturne in verske pripadnosti. Kajti če je tradicionalno veljalo, da so bili kot tujci na slovenskem trgu dela prisotni večinoma državljani držav bivše Jugoslavije, temu ni več tako, saj se zaposluje tudi državljane nam bolj oddaljenih, tudi eksotičnih držav, kot so Indija, Nepal, Filipini in podobno. Po podatkih SURS je bilo med letoma 2010 in 2024 aktivnih državljanov iz 166 različnih držav. Prevladujejo še vedno državljani držav bivše Jugoslavije.

¹² Delovno aktivno prebivalstvo (DAK), SURS, 2025.

Denimo, podatki za leto 2024 kažejo na najvišje številčnost državljanov Bosne in Hercegovine (70.657), Srbije (16.494), Kosova (14.964), Hrvaške (10.708) in Severne Makedonije (9.685).

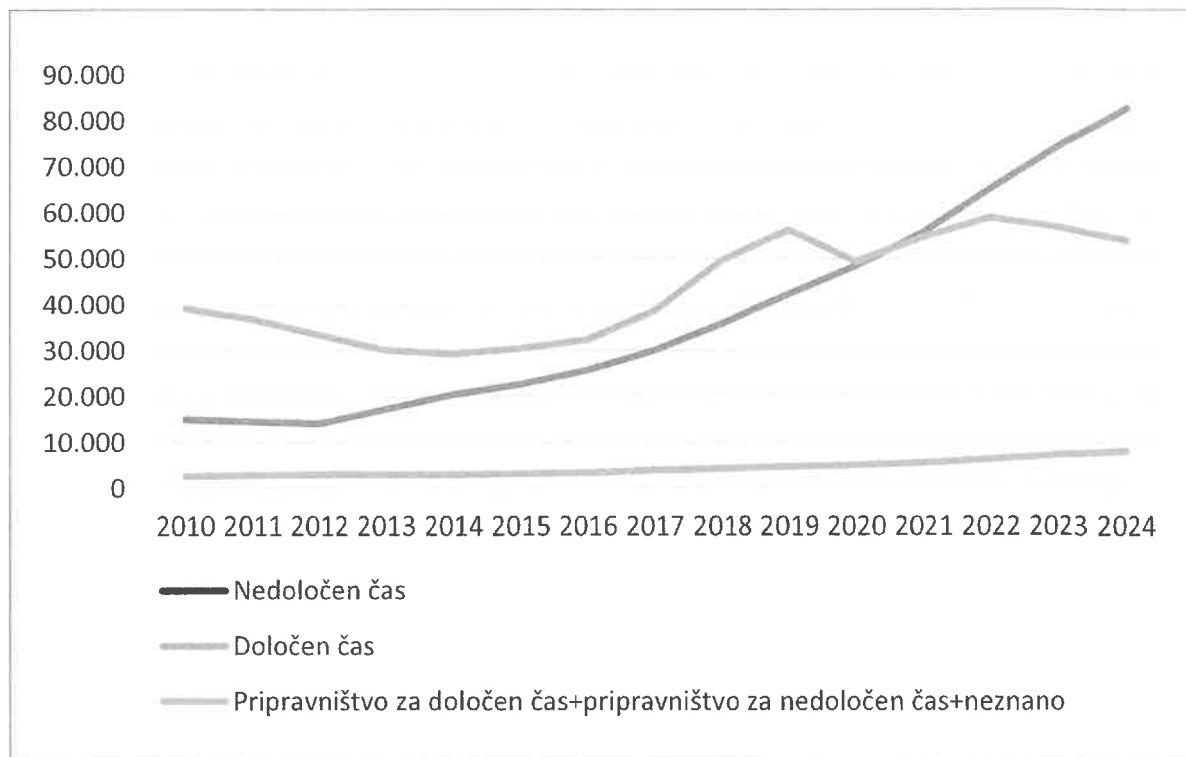
Državljeni Bolgarije, Rusije in Ukrajine, skupaj z državljani Italije, Indije, Turčije in Kitajske, predstavljajo drugo skupino držav, katerih prisotnost na slovenskem trgu dela znaša med 1.000 in 3.000 oseb. Manj kot tisoč državljanov prihaja iz držav, ki zgodovinsko niso bile močno prisotne na območju Slovenije. To so, denimo, Bangladeš (nobenega zaznanega do leta 2012, v letu 2024 pa 401), Filipini, Tajska, Egipt, Iran, Moldavija, Kazahstan, Brazilija in podobno. V skupini držav, iz katerih je manj kot 100 delovno aktivnih v Sloveniji, so državljani iz vseh celin, od evropskih, kot sta Finska in Švica, afriških (Togo, Južna Afrika in podobno) do južnoameriških (Kolumbija, Argentina itd). Glede na spol so med tujci v letu 2024 s slabimi tremi četrtinami prevladovali moški.¹³

Iz raziskave evropskega projekta Broadvoice izhajajo podobne ugotovitve. Po poročanju podjetij med tujci v Sloveniji še vedno prevladujejo državljani bivše Jugoslavije, na drugem mestu pa so državljani držav vzhodne Azije, kot so Filipini, Indonezija, Nepal, Indija in Tajska. Sledijo Ukrajinci, nato državljani držav bližnjega vzhoda (zlasti Iran in Irak) in centralne Azije (Kirgizistan, Uzbekistan, Mongolija), Afričani, Albanci in Turki.

Več kot polovica tujih državljanov je bila v letu 2024 zaposlena za nedoločen čas (82.841), za določen čas nekaj manj kot 54.000, preostali pa so bili večinoma pripravniki za določen in nedoločen čas (Slika 2). Zanimiv je podatek, da se je po pandemiji COVID-19 začelo povečevati število zaposlenih tujcev za nedoločen čas, medtem ko zaposlitve za določen čas upadajo. Na podlagi tega bi lahko sklepali, da imajo delodajalci željo po dolgoročnejšem sodelovanju s tujci, saj obstajajo trajne potrebe po opravljanju dela, ki jih ne morejo zadovoljiti z lokalnimi delovno aktivnimi prebivalci.

¹³ Delovno aktivno prebivalstvo (brez kmetov) po skupinah državljanstva, dejavnostih (SKD 2008) in spolu, Slovenija, mesečno, SURS 2025.

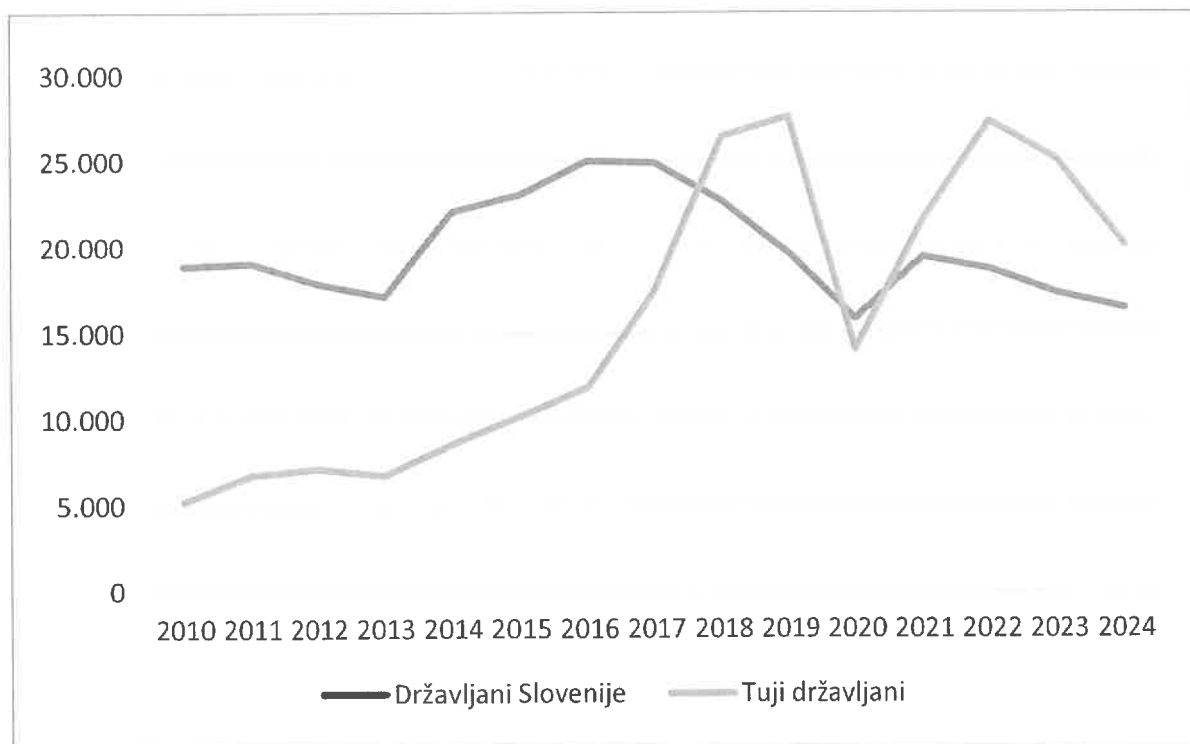
Slika 2: Delovno aktivni tuji državljani (brez kmetov) glede na vrsto delovnega razmerja, Slovenija, 2010-2024*



Vir: SURS, 2025.

Pomemben podatek je tudi število prvih zaposlitev na območju Slovenije glede na državljanstvo. Do leta 2018 je bilo na območju Slovenije med prvimi zaposlitvami več slovenskih državljanov (Slika 3). Trend bi se verjetno nadaljeval enakomerno, kar pa je verjetno preprečila pandemija COVID-19 z znatnim padcem leta 2020; po normalizaciji razmer se je število prvih zaposlitev tujih državljanov ponovno dvignilo in je še vedno nad številom prvih zaposlitev državljanov Slovenije.

Slika 3: Število delovno aktivnih oseb s prvo zaposlitvijo na območju Slovenije po državljanstvu, za koledarsko leto (2010-2024)

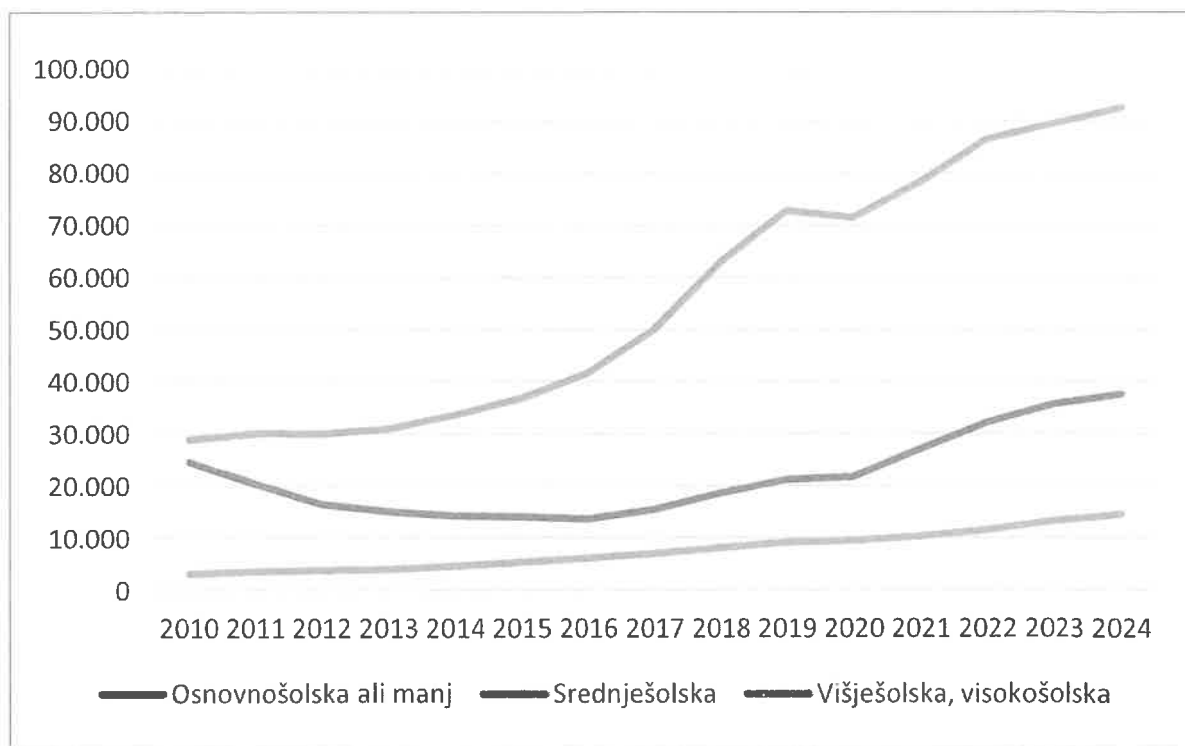


Vir: SURS, 2025.

Tujci so prisotni v številnih panogah in na različnih delovnih mestih, pri čemer anketirana podjetja navajajo, da jih največ zaposlujejo v proizvodnji. Podobno podatki SURS¹⁴ kažejo, da so bili tujci v letu 2024 najbolj prisotni v predelovalnih dejavnostih (40.187), gradbeništvu (37.930) ter v panogi prometa in skladiščenja (19.429). Sicer z velikim razmikom sledi zdravstvo in socialno varstvo (4.015), ki je del javnega sektorja. Posledično ne preseneča, da po podatkih SURS glede na izobrazbo prevladujejo tisti s srednješolsko izobrazbo. V letu 2024 je bilo takih 92.634; sledijo tisti z osnovnošolsko izobrazbo ali manj (37.633); najmanj pa je takih z višješolsko in visokošolsko izobrazbo (14.568). Po mnenju podjetij, vključenimi v raziskavo, ne zaznavajo bistvenih razlik v izobrazbi v primerjavi z lokalnimi delavci.

¹⁴ Delovno aktivno prebivalstvo (brez kmetov) po skupinah državljanstva, dejavnostih (SKD 2008) in spolu, Slovenija, mesečno; SURS 2025.

Slika 4: Število delovno aktivnih oseb s prvo zaposlitvijo na območju Slovenije po starosti in skupinah državljanstva, za koledarsko leto (2010-2024)



Vir: SURS, 2025.

Po podatkih raziskave, torej anketiranih podjetij v okviru evropskega projekta Broadvoice, je bila povprečna plača tujcev v letu 2023 bruto 1.900 evrov; največ pa jih prejelo med 1231 in 1640 evrov bruto.

3. IZSLEDKI RAZISKAVE: ADMINISTRATIVNE OVIRE, JEZIKOVNE PREPREKE IN KULTURNE RAZLIKE

Iz raziskave izhaja, da se države srednje in vzhodne Evrope dejansko srečujejo s podobnimi izzivi pri zaposlovanju tujcev, medtem ko so načini pristopa in reševanja izzivov nekoliko različni, kar gre pripisati zlasti političnim odločitvam ter tudi zgodovinsko-socialnemu okolju (točka 3.1). Posebnosti, značilne za Slovenijo, so zato predstavljene ločeno (točka 3.2).

3.1. Splošni rezultati

Zaposlovanje tujcev je za delodajalce, vključene v raziskavo, zahteven in zapleten proces tako s pravno-administrativnega vidika kakor z vidika vključevanja tujcev v delovno okolje. Pridobivanje delovnih dovoljenj ter ostalih dokumentov lahko traja več mesecev, včasih se raztegne tudi na leto. Ozko grlo marsikje predstavljajo diplomatska predstavništva, saj so za lokalne delavce težko dostopna, saj denimo velikokrat zahtevajo (večdnevna) potovanja v glavno mesto lokalne države za, na primer, zagotovitev prstnih odtisov. Zaposlovanje tujcev je dodatno oteženo, ker z izjemo Hrvaške, v nobeni od preostalih držav ni dovoljeno zaposlovanje tujcev prek kadrovskih agencij.¹⁵ Po drugi strani pa nekatere države, denimo Slovaška, želijo z vzpostavitvijo migracijskih informativnih centrov za delodajalce olajšati tovrstne postopke.

S sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi se začne drugi del izzivov, to je vključevanje tujcev v delovni proces. Prva ovira je nepoznavanje jezika, saj redkokateri tujec ob prihodu v državo govori nacionalni jezik tako dobro, da se lahko v njem vsaj osnovno sporazumeva. Podobno velja za sporazumevanje v angleščini.¹⁶ Običajno države ne zahtevajo določene ravni znanja nacionalnega jezika za pridobitev delovnega dovoljenja v zasebnem sektorju,¹⁷ ravno tako marsikje ni sistematičnega državnega pristopa za učenje jezika. Zato v praksi delodajalci to rešujejo s ponudbo osnovnih jezikovnih tečajev nacionalnega jezika za tujce, za kar pa ni vedno največjega zanimanja, saj marsikateremu delavcu predstavljajo te države odskočno desko za druge zahodnoevropske in/ali skandinavske države. Ob tem se lahko že zaposleni delavci počutijo manjvredne ali celo diskriminirane,

¹⁵ Izjemo od tega predstavljajo ukrajinski državljani zaradi vojne, več v Krapež (2022). Pri tem je treba opozoriti, da na trgu delujejo podjetja, ki se predstavljajo kot »agencije«, dejansko pa ne gre za posredovanje zaposlitve oziroma opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku, kakor to določa ZDR-1. Tovrstna podjetja – »agencije« namreč nudijo storitve iskanja tujih delavcev ter posredovanja njihovih podatkov zainteresiranim podjetjem v državi, zato tudi ne morejo biti predmet nadzora inšpekcije za delo.

¹⁶ Iz pravnega vidika so v praksi prisotna številna vprašanja, ali lahko delodajalec posreduje navodila za delo v angleščini oziroma v jeziku, ki ga delavec razume, ali se lahko usposabljanje za varnost in zdravje pri delu izvede v jeziku, ki ni nacionalen, in podobno. Odgovori so različni, pri čemer pa izhajam iz stališča, da je treba narediti vse, kar je v delodajalčevi moči, da delo poteka varno in nemoteno.

¹⁷ Za delo v državni upravi ter v delu javnega sektorja se večinoma zahteva tudi nacionalno državljanstvo, kar velja tudi za Slovenijo.

ker se tujcem takoj ob prihodu ponudi usposabljanje, medtem ko sami nimajo te možnosti, čeprav so to željo po dodatnem usposabljanju večkrat izrazili.¹⁸

Kulturne razlike se na delovnem mestu izražajo zlasti v odnosu do dela. Iz raziskave izhaja opažanje močnega pritiska tujcev po delu preko zakonsko dovoljenih meja, zlasti zaradi želje po (hitrem) zaslužku. Denimo tako v fokusnih skupinah kot v anketnih vprašalnikih je bilo zaznati odgovore, kot »*tujci so prišli sem delat, želijo delati tudi po 16 ur dnevno*«, ali podobno »*med vikendi želijo delati vsaj en dan, dva prosta dneva sta jim preveč*«. Tujci večinoma ne poznajo nacionalnih zakonodaj, omejitev delovnega časa, pravice do odmorov, počitkov, letnega dopusta in podobno, zato jih posledično težje spoštujejo. To povzroča napetosti tako v odnosu do delodajalca kot do lokalnih delavcev, ki stremijo k učinkovitemu usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja. Tujci namreč velikokrat pridejo v državo sami, brez družine, in imajo posledično manjše potrebe in želje po daljšem in aktivnejšem preživljanju prostega časa. Dodatno se pojavljajo zahteve, zlasti v okoljih, kjer so številčnejši, po prilagoditvi delovnega procesa njihovi veri in kulturi, denimo zmanjšanje delovne obremenitve v času njihovih verskih praznikov in podobno.¹⁹

3.2. Tujci na slovenskem trgu dela

Zakon o tujcih (ZTuj-2)²⁰ in Zakon o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT)²¹ sta temeljna zakona, ki v Sloveniji urejata področje zaposlovanja tujcev, upoštevati je treba tudi vso ostalo področno zakonodajo in podzakonske akte. Posledično ne preseneča, da zniževanje stroškov po mnenju slovenskih delodajalcev ni glavni razlog za zaposlovanje tujcev. Po veljavni zakonodaji jim je treba namreč zagotoviti enake pravice in obveznosti kot ostalim delavcem;

¹⁸ To izhaja tudi iz raziskave o vseživljenjskem učenju, ki je bila izvedena leta 2022 (več v Lepičnik-Vodopivec in Mezgec, 2023).

¹⁹ Denimo, taka znana zahteva iz prakse je manjša delovna obremenitev v času ramadana. Kajti pripadniki muslimanske vere se v času ramadana, najbolj svetega meseca, postijo od zore do mraka, kar lahko zniža njihovo delovno storilnost. Delodajalci v raziskavi so poročali, da so imeli zaradi tega tudi nezgode na delovnem mestu, pogosto so se delavci onesvestili in bili manj sposobni ali celo začasno nesposobni za delo. Ti izzivi so toliko večji v poletnem času zaradi visokih temperatur.

²⁰ Uradni list RS, št. 91/21 – UPB, 95/21 – popr., 105/22 – ZZNŠPP, 48/23, 115/23, 62/24 – ZUOPUE in 96/24 – odl. US

²¹ Uradni list RS, št. 91/21 in 42/23.

enako zanje veljajo sklenjene kolektivne pogodbe. Glavna razloga slovenskih delodajalcev za zaposlovanje tujcev sta pomanjkanje delavcev ter da imajo tujci želene kompetence za delo v njihovem delovnem okolju.

Delodajalci v Sloveniji kot dva največja izziva pri zaposlovanju in delu s tujci navajajo nepoznavanje slovenščine in pomanjkanje sistemskih podpornih ukrepov. To vključuje pomoč pri iskanju namestitev za tujce, kar je zaradi splošne stanovanjske problematike v Sloveniji velik problem, saj je težko najti ustrezne namestitve, poleg tega pa so najemnine visoke. Eden izmed odrazov ravno tega problema so bile domnevno neustrezne bivanjske razmere filipinskih delavcev, o katerem so mediji poročali marca 2025.²² Odgovornost so prelagali iz podjetja (agencije), ki je poiskalo delavce na Filipinih, delodajalca, ki jih je zaposlil, in samih filipinskih delavcev. Tako še vedno ni jasno, kdo naj bi priskrbel ustrezne bivanjske prostore za tuje delavce v Sloveniji, saj zaradi jezikovnih in drugih preprek (denimo, pred prvo pridobitvijo delovnega dovoljenja niti niso fizično v Sloveniji) ni realno pričakovati, da bi bili ti sposobni to storiti sami.

Tujci prav tako pogrešajo pomoč pri urejanju potrebne dokumentacije in možnosti za učenje slovenščine, čeprav je ponudba tečajev, tudi prek ljudskih univerz in drugih javnih institucij, precej obsežna. Vendar pa ostaja vprašanje interesa za učenje jezika, na kar je težko vplivati.

Po drugi strani pa delodajalci v Sloveniji kot najmanj problematične izzive navajajo nižjo kakovost dela tujcev v primerjavi z lokalnimi delavci ter težave, povezane z odvisnostjo od alkohola, drog ali iger na srečo. Skratka, med delodajalci ni zaznati, da bi tujci slabše opravljali delo kot lokalni delavci. V fokusni skupini so deležniki povedali, da pri delodajalcih opažajo drugačen odnos do tujcev. Predvsem zaradi velikega medijskega zanimanja se včasih zdi, da jih obravnavajo celo »*boljše kot ostale delavce*«, hkrati pa je še vedno opazno nizko sindikalno organiziranje med tujci in posledično tudi šibkejši glas pri uveljavljanju delavskih pravic.

²² Na primer objave <https://www.rtvsl.si/slovenija/slabe-bivanjske-razmere-filipinskih-voznikov-workforce-stanje-hise-tudi-nas-negativno-presenetilo/739816>; <https://www.rtvsl.si/gospodarstvo/workforce-preselil-filipinske-delavce-v-hostel-ministrstvo-za-njihovo-bivanje-je-odgovorna-arriva/740080>.

4. SOCIALNI PARTNERJI BREZ (RESNEJŠE) AGENDE

Raziskava in lastno poznavanje tematike kažeta, da se vprašanja zaposlovanja tujcev redko znajdejo na agendi socialnih partnerjev. To je presenetljivo, saj gre za aktualno temo, ki vpliva na mnoge delavce. Razloge za šibko vključenost lahko iščemo v dveh dejavnikih. Prvič, srednjeevropske države, razen Slovenije, nimajo močne strukture socialnega dialoga. Sindikati so šibki, delodajalske organizacije slabo organizirane in nezainteresirane za kolektivne dogovore. Drugič, tema zaposlovanja tujcev še ni prepoznana kot pomembna za socialne partnerje, ki se osredotočajo na klasične teme, kot so plače in delovni čas.²³

Ugotovitve raziskave kažejo, da v nekaterih srednje evropskih državah (posebej izstopa po tem Slovaška) sindikatom in delavcem tujci predstavljajo domnevno grožnjo njihovim plačam in delovnim pogojem. Bojijo se tako imenovanega *socialnega dampinga*. Slovenski in hrvaški sindikati zaenkrat ostajajo bolj »opazovalci«; madžarski in bolgarski sindikati se trudijo biti aktivni, vendar zaradi šibkih struktur ne dosegajo vedno svojih ciljev. V vseh državah pa opazajo pomanjkanje interesa tujcev za vključevanje v sindikate. Nedvomno je namreč, da je naraščajoče priseljevanje v Evropo sindikatom prineslo številne dileme, pri čemer pomemben dejavnik, ki oblikuje njihove strategije, predstavljajo stališča njihov članov do priseljencev in priseljevanja. Analiza podatkov iz mednarodne raziskave za 14 zahodnoevropskih držav je potrdila, da varnost, pridobljena s članstvom v sindikatu, povzroča manj, ne več sovražnosti do migrantov,²⁴ zato je ključno, da se ta tematika čim prej znajde tudi na sindikalnem seznamu aktualnih tem.²⁵

Delodajalci in njihove organizacije so pri tem bolj proaktivni, saj zaposlovanje tujcev močno vpliva na organizacijo dela. Veliko zakonskih sprememb v državah, vključenih v raziskavo, je bila spodbujena s strani delodajalcev, saj le-te bistveno vplivajo na hitrost in učinkovitost zaposlovanja tujcev ter posledično na njihovo storilnost. Vendar teh vprašanj predvsem ne zaznavajo kot temo socialnega dialoga. Delodajalci v več kot polovici primerov (56 %) namreč ne vključujejo delavskih predstavnikov v odločitve o zaposlovanju tujcev. Le 30 % jih obvešča o trenutnem stanju, 7 % pa se z njimi posvetuje. V prihodnje namerava 37 %

²³ Franca, 2022.

²⁴ Gorodzeisky & Richards, 2016.

²⁵ Podobno tudi v slovenskem prostoru se socialne partnerje poziva, naj se lotijo tudi manj tradicionalnih tem socialnega dialoga (več v Franca, 2022).

delodajalcev obveščati delavske predstavnike, 9 % pa se z njimi posvetovati. Skoraj polovica (49 %) delodajalcev ne namerava vključiti delavskih predstavnikov v te odločitve.

Primerjava z drugimi državami pokaže, da situacija v Sloveniji ni ne najboljša ne najslabša. Na Slovaškem polovica delodajalcev obvešča delavske predstavnike o zaposlovanju tujcev, tretjina jih vključuje v posvetovanja, v desetini primerov pa je to predmet kolektivnih pogodb. V Bolgariji 83 % delodajalcev ne vključuje delavskih predstavnikov v odločitve, povezanih z zaposlovanjem tujcev, in imajo najnižji odstotek obveščanja (8,3 %). Slovenija ima najnižji odstotek posvetovanj (7 %). Slovaška ima najbolj optimistične napovedi za prihodnost, Bolgarija pa najnižje.

Čeprav so sveti delavcev v državah, vključenih v raziskavo, različno prisotni, velja poudariti njihov pomen, saj lahko s svojimi pobudami in aktivnostmi znatno pripomorejo k razreševanju izzivov na delovnih mestih, vključno z zaposlovanjem in vključevanjem tujcev v delovni proces. Iz raziskave izhaja, da je trenutna aktivnost delavskih predstavnikov pri teh vprašanjih, šibka, kar je zaskrbljujoče, saj se intenziteta zaposlovanja tujcev po drugi strani povečuje. Sveti delavcev bi lahko k temu aktivno pristopili, saj lahko delodajalcem podajo neposredne informacije in priporočila za boljšo organizacijo dela. Prav tako je pomembno, da skrbijo za enakopravno obravnavo lokalnih delavcev, da ne bi občutili diskriminacije.

Treba je tudi upoštevati, da tujci, ki so zaposleni pri delodajalcu, štejejo v kvoto aktivnih volivcev za svet delavcev. Ko se bodo asimilirali, bodo lahko tudi izrazili interes za sodelovanje pri teh aktivnostih, zato velja razmisliti, kako tujcem približati slovenski model delavskega soupravljanja, da bodo spoznali prednosti delovanja tako sveta delavcev kot sindikatov. V nekaterih evropskih državah, kjer zaposlovanje tujcev ni novost, so ti že aktivni kot sindikalni zaupniki, člani in tudi predsedniki sveta delavcev. To lahko dolgoročno prinese popolnoma drugačno razumevanje delovanja delavskih predstavništev.

5. KAJ NAS ČAKA?

Zaposlovanje tujcev v srednji in vzhodni Evropi, vključno s Slovenijo, predstavlja kompleksne pravne in praktične izzive. Pomanjkanje delavcev v različnih panogah je povzročilo povečanje migracij, kar zahteva dobro premišljene migracijske politike in učinkovite integracijske ukrepe. Kljub temu da so pravno-administrativni postopki za pridobitev delovnih dovoljenj zahtevni, je ključnega pomena tudi vključevanje tujcev v delovno okolje, kjer se soočajo z jezikovnimi, kulturnimi, verskimi in drugimi razlikami.

Raziskava je pokazala, da je vloga socialnih partnerjev pri reševanju teh izzivov še vedno šibka. Sindikati in delodajalske organizacije bi morali aktivneje pristopiti k vprašanju zaposlovanja tujcev, saj lahko s svojimi pobudami in aktivnostmi znatno pripomorejo k boljši organizaciji dela in enakopravni obravnavi vseh delavcev. Prav tako je pomembno, da se tujcem približa slovenski model delavskega soupravljanja, da bodo spoznali prednosti delovanja sveta delavcev.

Smiselno bi bilo tudi izboljšati sistemske podporne ukrepe za tujce, vključno s pomočjo pri iskanju ustreznih namestitvev in zagotavljanju dostopa do jezikovnih tečajev. Delodajalci bi morali biti bolj proaktivni pri zagotavljanju teh podpornih storitev, saj lahko s tem olajšajo integracijo tujcev in zmanjšajo napetosti med lokalnimi in tujimi delavci. Razmejiti je treba odgovornosti za zagotovitev namestitve delavcev; problematično je tudi pomanjkanje nadzora nad podjetji (»agencijami«), ki v tujih državah iščejo delavcev za zaposlitev.

V prihodnosti bo treba več pozornosti nameniti ne le spremembam zakonodaje, ampak tudi oblikovanju celovitih migracijskih politik, ki bodo omogočale učinkovito vključevanje tujcev na trg dela in v družbo. Le tako bomo lahko zagotovili konkurenčnost gospodarstva in socialno kohezijo v vse bolj globaliziranem svetu. Ob tem velja ponovno opozoriti, da se je treba v delovnem okolju osredotočiti zgolj na izzive, povezane z opravljanjem dela. Politična in druga prepričanja ne sodijo v delovno sredino in jih je treba pustiti v zasebnem življenju.

LITERATURA IN VIRI

- Adler, L.H., Tapia, M. and Turner, L. 2014. *Mobilising Against Inequality: Unions, Immigrant Workers and the Crisis of Capitalism*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Careja, R., & Emmenegger, P. 2013. Keeping Them Out! Migration and Social Policies in the 'Reluctant Countries of Immigration', v *Citizenship and Identity in the Welfare State*; Suszycki, A. M. (ur.), in Karolewski, I. P. (ur.). Nomos Verlagsgesellschaft, str. 139-164.
- Eurofound. 2024. *Company practices to tackle labour shortages*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Krapež, Katarina. 2022. Zaposlovanje oseb z začasno zaščito iz Ukrajine v sistemu agencijskega dela v Sloveniji. *Podjetje in delo* 48(3/4): 455-479.
- Lepičnik-Vodopivec, Jurka (ur.), Mezgec, Maja (ur.). 2023. *Vseživljenjsko učenje odraslih za trajnostni razvoj in digitalni preboj*. Koper: Založba Univerze na Primorskem.
- Franca, V. 2022. Stari-novi izzivi socialnega dialoga v Sloveniji: kako do preboja? *Delavci in delodajalci* 22(4), str. 471-487.
- Gorodzeisky, A., & Richards, A. 2016. Union members' attitudes towards immigrant workers: A 14-country study. *European Journal of Industrial Relations*, 22(1), 23-38. <https://doi.org/10.1177/0959680115589490>
- Minderhoud, P. (2021). *The EU Pact on Migration and Asylum: Context, Challenges and Limitations*. Real Instituto Elcano.
- OECD. 2016. *Recruiting Immigrant Workers: Europe 2016*. Paris: OECD Publishing.
- Schmid-Druner, O. 2020. *The EU must adopt a radically different approach towards labour migration*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- SURS. 2025. *Delovno aktivno prebivalstvo (brez kmetov) po skupinah državljanstva, dejavnostih (SKD 2008) in spolu, Slovenija, mesečno*.
- Zwysen W. 2024. *Labour shortages, job quality and workers' bargaining power. A European quantitative analysis*, Working Paper 2024.11, ETUI.

STRANI RADNICI U HRVATSKOJ – SOCIJALNA DIMENZIJA I IZAZOVI TRŽIŠTA RADA



KONFERENCIJA „MIGRACIJE, TRŽIŠTE RADA I INTEGRACIJA: HRVATSKA SUTRA“

Na konferenciji održanoj 22. svibnja 2025. u Zagrebu u sklopu međunarodnog projekta Recruit4Tomorrow, u kojemu sudjeluje SING, predstavljeno je istraživanje o životnim i radnim uvjetima stranih radnika u Hrvatskoj. Istraživanje je proveo Institut za istraživanje migracija, a sudjelovalo je 400 radnika iz Azije i Afrike, ponajprije s Filipina, iz Nepala i Indije. Većina ih radi u sektorima prijevoza, ugostiteljstva i graditeljstva – djelatnostima koje već dulje vrijeme bilježe manjak domaće radne snage.

Iako su razlozi njihovog dolaska prvenstveno ekonomske prirode, rezultati istraživanja ukazuju na širu društvenu

dimenziju: više od pola ispitanih želi u budućnosti preseliti i obitelj u Hrvatsku, a dio njih planira dugoročan ostanak. U tom kontekstu, razumijevanje njihovog položaja u hrvatskom društvu postaje važno ne samo s humanitarnog, već i sa socijalnog aspekta.

Zanimljivo je da čak 34% ispitanika ocjenjuje kako im se kvaliteta života poboljšala otkako su u Hrvatskoj. No istovremeno, standard života ocjenjuju najlošije u odnosu na druge aspekte života, poput zdravlja. Ova razlika ukazuje na potrebu pažljivog promišljanja o načinima na koje se pristupa problemima u vezi sa zaštitom radničkih prava i osiguravanjem minimalnih uvjeta dostojanstvenog rada – bez obzira na porijeklo radnika.

TRŽIŠTE RADA I ODGOVORNOST INSTITUCIJA

Konferenciju su otvorili Sadmir Hošić, dopredsjednik HUP-Udruge malih i srednjih poduzetnika i Marina Perić Kaselj, ravnateljica Instituta za istraživanje migracija, koji su naglasili potrebu za otvorenim dijalogom i odgovornim upravljanjem promjenama na tržištu rada.

U panelima su sudjelovali predstavnici raznih institucija i sektora:

- Sara Drobac (Infobip),
- Ana Marčinko (Isusovačka služba za izbjeglice),
- Jasna Pipunić (SING - Sindikat gospodarstva),
- Ivan Balabanić (Institut za istraživanje migracija),
- Wafa Kharroubi (W.A.F.A. usluge),
- Bojan Stanimirović i Barbara Olenik Staničić (Jadran d.d.)
- Dario Ćorić (Hrvatska udruga poslodavaca).

Razmjena mišljenja pokazala je da postoji zajednička svijest o složenosti situacije, kao i potreba za dodatnim naporima u uređenju odnosa na tržištu rada.

U raspravama koje su uslijedile, više je sudionika istaknulo potrebu za proaktivnijom politikom na razini države. Posebno je naglašena važnost usklađivanja zakonodavstva i mehanizama nadzora kako bi svi poslodavci poštovali pravila i zakone Republike Hrvatske. Naime, radna i socijalna prava ne bi smjela ovisiti o nacionalnosti, nego bi trebala biti jednako primjenjiva na sve koji su zaposleni na teritoriju države.

Važno je osigurati da se standardi rada ne snižavaju, te da se ne narušava ravnoteža odnosa na tržištu rada. U tom smislu, uloga inspekcija rada, socijalnih institucija i svih relevantnih dionika u sustavu ostaje ključna – kako bi se izbjegle moguće zloupotrebe i pritisak na radne uvjete u sektoru gdje su zaposleni i domaći radnici.

SURADNJA I IZAZOVI U RADNIM KOLEKTIVIMA

Na panel raspravama o suradnji domaće i strane radne snage sudjelovali su i predstavnici sindikata, poslodavaca i civilnog društva. Istaknuto je kako raznolikost na radnim mjestima nosi određene izazove u komunikaciji i organizaciji posla, ali i zahtijeva jasno definirane obveze i prava svih uključenih. Za uspješnu suradnju unutar kolektiva, potrebno je poštivanje pravila i standarda rada, koji su jednako važeći za sve radnike – bez obzira na njihovo porijeklo.

U tom kontekstu, sindikalna perspektiva ostaje usmjerena na očuvanje dostojanstva rada i sprječavanje nepoštene tržišne konkurencije među radnicima. Potrebno je pratiti sve oblike rada i zapošljavanja koji se pojavljuju na tržištu, kako bi se spriječilo potiskivanje domaćih radnika i snižavanje cijene rada kroz različite oblike fleksibilizacije.



ZAKLJUČAK

Strani radnici već su prisutni u brojnim sektorima hrvatskog gospodarstva, a njihov položaj i uvjeti rada sve su češće predmet javnih rasprava. Za sindikate, najvažnije ostaje pitanje zaštite temeljnih prava svih radnika i očuvanje dostignutih standarda rada.

U vremenima sve bržih promjena na tržištu rada, ključno je osigurati dosljednu primjenu zakona, učinkovite mehanizme nadzora i jednake uvjete rada za sve zaposlene – kako bi se očuvala ravnoteža u radnim odnosima i spriječile prakse koje mogu dovesti do narušavanja radničkih standarda.

Recruit4Tomorrow: Priporočila za izboljšanje zaposlovanja delavcev iz tretjih držav

Recruit4
Tomorrow



Zbral in uredil:

Lan Wudler

V sklopu projekta Recruit4Tomorrow¹¹, ki ga sofinancira Evropska unija, - »Spodbujanje zaposlovanja državljanov tretjih držav skozi socialni dialog«, katerega namen je podrobno preučiti trge dela sodelujočih držav v projektu (Slovenija, Slovaška, Hrvaška, Bolgarija in Madžarska) in iskati področja, kjer je mogoče potrebe trgov dela zadovoljiti z zaposlovanjem državljanov tretjih držav, smo partnerji projekta na podlagi izvedene analize¹² ter seznama predlaganih ukrepov¹³, pripravili priporočila za odločevalce, s katerim naslavljamo izziv zaposlovanja državljanov tretjih držav v vseh sodelujočih partnerskih državah.

Povzetek ključnih priporočil predstavljamo v nadaljevanju, celotna priporočila pa si lahko ogledate na spletni strani <https://www.zds.si/sl/projekti/recruit4tomorrow/>.

PREDLOGI PRIPOROČIL PROJEKTA RECRUIT4TOMORROW

Izboljšanje procesov zaposlovanja državljanov tretjih držav z razvojem centraliziranih digitalnih platform in avtomatizirano izmenjavo podatkov

Eden ključnih izzivov v vseh petih državah je neučinkovit, razdrobljen in zapleten upravni postopek pri zaposlovanju državljanov tretjih držav. Glavne ovire vključujejo dolge čakalne dobe, birokratske zahteve, nedosledno dokumentacijo in slabo uskla-

jenost institucij. Skupno priporočilo vseh petih držav je poenostavitev teh postopkov z razvojem centraliziranih digitalnih platform za elektronsko oddajo, sledenje in izdajo dovoljenj. Te platforme naj omogočajo sprotni vpogled v status vlog tako delodajalcem kot prosilcem. Bolgarija je tak sistem že vzpostavila (čeprav še ni v celoti razvit), podobne rešitve pa načrtujeta tudi Hrvaška in Slovaška. Cilj je zmanjšanje administrativnega bremena, hitrejša obdelava in večja preglednost postopkov.

Poleg digitalizacije obstaja tudi široka podpora za vzpostavitev centrov (modelov) »vse na enem mestu« - centraliziranih točk, kjer bi lahko delodajalci in državljani tretjih držav izpolnili vso potrebno dokumentacijo in prejeli smernice. Takšni »centri« bi prav tako močno zmanjšali podvajanje (predložitev istih dokumentov) in poenostavili postopek prijave, zlasti za mala in srednje velika podjetja, ki pogosto nimajo kapacitet in znanja za krmarjenje po teh kompleksnih sistemih.

Ključnega pomena je tudi izboljšanje institucionalnega usklajevanja. Projektni partnerji poudarjajo pomen avtomatizirane izmenjave podatkov med ministrstvom za notranje zadeve, uradi za zaposlovanje, organi za priseljevanje, konzularnimi/diplomatskimi predstavništvi in policijskimi uradi. Dodatno je treba standardizirati in poenotiti potrebne dokumente, merila za dokumente in pravila med različnimi institucijami. To bi zagotovilo doslednost, zmanjšalo podvajanje dela in pospešilo odločanje. Ti ukrepi bi tudi znatno izboljšali preglednost, predvidljivost in učinkovitost tako za delodajalce kot za državljane tretjih držav.

Druga ključna inovacija bi bila vzpostavitev mehanizmov za prerazporeditev primerov (obsega dela) med upravnimi enotami/uradi (kar so nekatere države že vzpostavile). V urbanih območjih z velikim povpraševanjem, kjer se upravne enote/uradi soočajo z velikimi obremenitvami pri izdaji dovoljenj za tujce, bi lahko nekatere primere prerazporedili na druge, manj obremenjene uprav-

ne enote/urade v državi, ki so odgovorni za obravnavo vlog za zaposlitev državljanov tretjih držav. To bi zagotovilo pravičnejšo uporabo virov in skrajšalo čas obravnave na splošno.

Olajšanje dostopa do trga dela za delavce iz tretjih držav z odpravo strukturnih in regulativnih ovir

Za izboljšanje vključevanja državljanov tretjih držav na trg dela je poleg večje postopkovne učinkovitosti ključna odprava strukturnih in regulativnih ovir. Trenutni sistemi pogosto omejujejo zaposlitveno mobilnost, saj zahtevajo nova dovoljenja ob menjavi delodajalca ali sektorja, tudi znotraj istega poklica. Rešitev je večja prožnost, kot je omogočanje menjave delodajalca po določenem obdobju brez novega dovoljenja ali prehod na druga delovna mesta znotraj podjetja, zlasti v deficitarnih sektorjih. Številne države že uvajajo reforme v tej smeri. Takšni ukrepi povečujejo odpornost in izkoriščenost delovne sile ter izboljšujejo prilagodljivost podjetij in varnost delavcev.

Predlaga se tudi poenostavitev sistema kvot (v državah, kjer obstajajo) in izjem v sektorjih z dokumentiranim pomanjkanjem delovne sile (npr. gradbeništvo, zdravstvo ipd.). Redno posodabljanje seznamov deficitarnih poklicev na podlagi dejanskih potreb trga bi zagotovilo ustrezno odzivnost sistemov. Pomembna je tudi podpora malim in srednje velikim podjetjem (MSP), ki pogosto nimajo sredstev za obvladovanje zapletenih postopkov zaposlovanja tujcev. Poenostavljeni postopki, jasne smernice in namenska podpora bi MSP-jem omogočili enakovredno konkurenco pri zaposlovanju tujcev. Ključno je tudi zagotavljanje enakih pravic iz zaposlitve - enako plačilo za enako delo ter zaščita pred izkoriščanjem, zato so potrebni dobri regulativni okviri z licenciranjem in preglednostjo.

Kot možen ukrep se predlaga tudi dvostransko sodelovanje manjših EU držav s ciljnim državami izvora delavcev, kar bi z deljenimi postopki (npr. zbiranje prstnih od-

¹¹Več o projektu si lahko preberete na: <https://www.zds.si/sl/projekti/recruit4tomorrow/>

¹²Več o tem si lahko preberete v Delodajalcu št. 9/2024

¹³Več o tem si lahko preberete v Delodajalcu št. 5/2025

tisov, preverjanje dokumentov) poenostavilo zaposlovanje in povečalo zaupanje med deležniki.

Olajšati priznavanje znanj in spretnosti ter kvalifikacij

Kljub temu da številni državljani tretjih držav prihajajo z dragocenimi akademskimi in poklicnimi izkušnjami, jim dolgotrajni in zapleteni postopki priznavanja pogosto preprečujejo delo v pridobljenih poklicih. Visokokvalificirani posamezniki - kot so zdravstveni delavci, inženirji in IT-strokovnjaki - so pogosto prisiljeni v nizkokvalificirano zaposlitev. To neskladje med kvalifikacijami in zaposlitvenimi možnostmi ne le spodkopava individualni potencial, temveč predstavlja tudi zamujeno gospodarsko priložnost za države gostiteljice.

Da bi to premagali, se mora pospešiti in poenostaviti priznavanje tujih diplom in poklicnih izkušenj, zlasti za kritične sektorje, kot so zdravstvo, informacijska tehnologija in »STEM«. Več držav priporoča uporabo začasnih licenc, s katerimi bi lahko usposobljeni strokovnjaki začeli delati - pod nadzorom - medtem ko poteka formalno priznavanje. Ta model omogoča takojšen prispevek k delovni sili, ne da bi pri tem ogrozili regulativne standarde. Druga pomembna strategija je poenostavitev birokratskih zahtev. Trenutni sistemi pogosto zahtevajo obsežno dokumentacijo, overjene prevode in formalne potrditve, ki so dolgotrajne in drage. Finančna pomoč ali subvencije za te postopke, zlasti za delovna mesta z velikim povpraševanjem, bi zmanjšale vstopne ovire in izboljšale enakost.

Poleg tega poudarjamo potrebo po regulativni prožnosti, vključno s priznavanjem neformalnega učenja in podporo za dokazovanje znanj in izkušenj iz preteklih delovnih mest. Tem reformam bi bilo treba dati prednost, da bi državljanom tretjih držav omogočili polno in produktivno sodelovanje na trgu dela.

Podpora pri izobraževanju, usposabljanju in integraciji

Uspešna dolgoročna integracija državljanov tretjih držav je ključna za njihovo dobro počutje, socialno kohezijo in produktivnost. Presega zgolj zakonodajo in vključuje dostop do izobraževanja, usposabljanja ter kulturne orientacije. Vse države poudarjajo pomen strukturiranih podpornih mehanizmov, ki posameznikom pomagajo pri vključevanju v novo okolje.

Učenje jezika je ključno. Poudarjena je potreba po zgodnjem in brezplačnem dostopu do jezikovnega usposabljanja, saj jezikovne ovire ovirajo zaposlitev, dostop do storitev in integracijo. Madžarska izpostavlja tudi pomen socialnega dialoga in vloge sindikatov. Programi naj vključujejo medkulturno komunikacijo in praktične veščine za vsakdanje življenje. Tudi delodajalci imajo pri tem pomembno vlogo: z mentorstvom, poklicnim usposabljanjem in spodbujanjem razvoja znanj lahko prispevajo k profesionalnemu razvoju in zadovoljstvu zaposlenih. Subvencije za tovrstna usposabljanja lahko povečajo udeležbo. Posebna skrb naj bo namenjena tudi mednarodnim študentom, ki pogosto želijo ostati v državi gostiteljici po zaključenem šolanju. Enak dostop do stanovanj in enostavnejše poti do zaposlitve bi prispevali k zadržanju teh talentov.



Sofinancira
Evropska unija

Projekt Recruit4Tomorrow sofinancira Evropska unija s pogodbo o sofinanciranju GA 101102367. Izražena stališča in mnenja v članku so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

SKLEPNO

Priporočila partnerjev projekta Recruit4Tomorrow iz Bolgarije, Hrvaške, Madžarske, Slovaške in Slovenije kažejo na jasno soglasje glede strateške usmeritve upravljanja zaposlovanja državljanov tretjih držav. Predlagana priporočila nam bodo omogočila izgradnjo sistemov, ki bodo hitrejši in se bodo bolj prilagajali spreminjajočim se potrebam in razmeram na trgu dela. Od digitalizacije postopkov za izdajo dovoljenj in poenostavitve priznavanja kvalifikacij do podpore vključevanju z izobraževanjem in jezikovnim usposabljanjem se predstavljena priporočila politik dopolnjujejo in medsebojno krepijo. Tako verjamemo, da bodo omogočila učinkovitejše, pravičnejše in trajnostno vključevanje državljanov tretjih držav na trge dela, kar bo prispevalo k ekonomski odpornosti in socialni koheziji.