

A harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásának ösztönzése társadalmi párbeszéd útján

Mivel a munkaerőhiány továbbra is megterheli a közép- és kelet-európai országok nemzetgazdaságait – különösen olyan kulcsfontosságú ágazatokban, mint az építőipar, az egészségügy és a feldolgozóipar –, a harmadik országbeli állampolgárok (TCN-ek) foglalkoztatása a munkaerőpiaci stratégia alapvető elemévé vált. A szükséges munkaerőhiány pótlására egyre több harmadik országbeli munkavállalót alkalmaznak a vállalatok, amelyek számos kihívással szembesülnek ennek során.

E kihívások elemzése, kezelése, valamint intézkedések és szakpolitikai ajánlások megfogalmazása a Recruit4Tomorrow kutatási projekt fő célja, amelyet az Európai Unió társfinanszíroz. A projekt részletesen megvizsgálja a részt vevő országok munkaerőpiacait, és feltárja azokat a területeket, ahol a munkaerőpiaci igények harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásával kielégíthetők. A projekt hozzájárul a társadalmi párbeszédhez a foglalkoztatással és munkával kapcsolatos kihívásokra adott válaszokban, valamint erősíti a szociális partnerek kapacitását a hatékonyabb együttműködésben a szakpolitikák kialakításában és végrehajtásában ezen a területen.

A Recruit4Tomorrow projektban munkaadói képviseletek és szakszervezetek egyaránt részt vesznek öt országból: Szlovéniából, Horvátországból, Bulgáriából, Magyarországról és Szlovákiából. A projektet a Szlovén Munkaadók Szövetsége (ZDS) vezeti az alábbi partnerszervezetek együttműködésével: Bolgár Ipari Szövetség (BIA), MGYOSZ – BusinessHungary (MGYOSZ), Szlovák Munkaadók Szövetsége (RÚZ), Horvát Munkaadók Szövetsége (HUP), Svet gorenjskih sindikatov (SGS), Bolgár Független Szakszervezetek Konföderációja (CITUB), Magyar Vas- és Fémipari Szakszervezet (VASAS), Szlovák Független Keresztény Szakszervezetek (NKOS), Horvát Olajipari Szakszervezet (SING), valamint a Ljubljana-i Egyetem Közigazgatási Kara és Közgazdaságtudományi Kara, mint fő kutatási partnerek és a BUSINESSEUROPE mint társult partner.



University of Ljubljana



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca



Bulgáriában, Horvátországban, Magyarországon, Szlovákiában és Szlovéniában a munkaadók egyre súlyosabb helyi munkaerőhiánnyal küzdenek, így a harmadik országbeli állampolgárok (TCN-ek) foglalkoztatása nem csupán stratégia, hanem elkerülhetetlen szükségesség. A Recruit4Tomorrow fókuszcsoportos megbeszélései során erős igény mutatkozott az **egyszerűsített, átlátható és digitalizált foglalkoztatási rendszerek** iránt, amelyek következtetések és könnyen kezelhetők. A jelenlegi rendszer számos strukturális hiányosságot mutat: duplikált munkavállalási engedélyek, intézmények közötti gyenge kommunikáció, valamint túlterhelt közigazgatási szolgáltatások. A munkaadók **gyorsított**, lehetőleg online intézhető, jól felszerelt nagykövetségek által támogatott eljárásokat sürgetnek.

Gyakori problémák közé tartozik a **nyelvi akadály, a kulturális különbségek és az alulreprezentáltság az integrációs programokban**. Az oktatás és a képzések elismerése országonként jelentősen eltér, ami biztonsági és hatékonysági kérdéseket vet fel. Az érintett szereplők **uniós szintű sztenderdbevezetését** sürgetik a következetesség javítása érdekében. Általánosságban sürgető szükség van arra, hogy a **közvélemény narratíváját átformáljuk** a TCN-ekről, hangsúlyozva hozzájárulásukat az üzleti növekedéshez és a munkaerő fenntarthatóságához.



Munkaerőpiaci helyzet

FÓKUSZBAN A KÜLFÖLDI MUNKAERŐ – fókuszcsoportos betekintés 5 uniós ország tapasztalataiba



A társadalmi párbeszéd szerepe

A méltányosabb rendszerek kialakítása érdekében a fókuszcsoportok résztvevői hangsúlyozták a nemzeti és ágazati párbeszédrendszerek megerősítésének szükségességét. Minden vizsgált országban kiemelték az egységes jogok és a társadalmi párbeszéd fontosságát, valamint azt, hogy a szakszervezetek aktív szerepet vállaljanak a munkavállalók egyenlő jogainak képviselésében, és mélyebben kapcsolódjanak be a harmadik országbeli állampolgárok munkaerőpiaci bevonására irányuló stratégiák kidolgozásába.

A szakszervezetek és a munkaadók részvétele országonként eltérő. Magyarországon és Bulgáriában a szakszervezetek **proaktívan támogatják a TCN-eket**, részt vesznek a párbeszédben, sőt, tájékoztató kampányokat is szerveznek. Ezzel szemben Szlovákiában és Szlovéniában a szakszervezetek részvétele és befolyása korlátozott. Horvátország szakszervezetei közepesen aktívak – inkább a szakpolitikai tervezésben, mint a napi gyakorlatban – és nyitottnak tűnnek szerepük bővítésére a külföldi munkaerő számának növekedésével párhuzamosan.

Közös kihívás, hogy sok TCN **nem csatlakozik szakszervezethez**, gyakran rövid távú szerződések, információhiány vagy a szakszervezeti struktúrák kulturális ismeretlensége miatt. Ez korlátozza számukra a támogatáshoz és érdekképviselőhöz való hozzáférést.

A **harmadik országbeli** állampolgárok hatékony foglalkoztatása több, mint egyszerű munkahelyek biztosítása – strukturált integrációs és asszimilációs stratégiákat igényel, amelyek elősegítik a hosszú távú társadalmi befogadást. Mind az öt országban a résztvevők aggodalmukat fejezték ki azzal kapcsolatban, hogy a felelősség megosztott és töredezett az munkaadók és az állam között. Egy fontos megállapítás: mindkét félnek szorosan együtt kell működnie annak érdekében, hogy a beilleszkedés, az orientáció és az alapvető szolgáltatások (például lakhatás és nyelvtanulás) biztosítottak legyenek. Különösen a kis- és középvállalkozások (KKV-k) esetében gyakran hiányoznak az erőforrások a strukturált beilleszkedéshez, ezért ezen a téren nagyobb kihívásokkal szembesülhetnek. Mivel egyes csoportok önfenntartóak lehetnek és viszonylag zárt közösségként működnek, elengedhetetlenek a konkrét lépések az asszimilációjuk és integrációjuk biztosítása érdekében.



Asszimiláció és integráció

Végül soron közös, megvalósítható stratégiákra van szükség, amelyek egyensúlyt teremtenek a foglalkoztatási célok és a társadalmi kohézió, valamint a kölcsönös tisztelet iránti elkötelezettség között.