

Насърчаване на заетостта на граждани на трети страни чрез социален диалог

Тъй като недостигът на работна ръка продължава да натоварва националните икономики в Централна и Източна Европа, особено в ключови сектори, като строителството, здравеопазването и производството, наемането на граждани на трети държави (ГТД) се превърна в съществен елемент от стратегията на пазара на труда. За да се запълни дефицитът в необходимата работна сила, ГТД се наемат във все по-голям брой предприятия, които са изправени пред множество предизвикателства в тази област.

Анализирането и справянето с тези предизвикателства и представянето на мерки и препоръки за политики е основната цел на изследователския проект Recruit4Tomorrow, съфинансиран от Европейския съюз. Проектът проучва подробно пазарите на труда в участващите страни и търси области, в които нуждите на пазарите на труда могат да бъдат задоволени чрез наемане на граждани от трети страни. Проектът допринася за социалния диалог в отговор на промените в заетостта и предизвикателствата, свързани с работата, и засилва капацитета на социалните партньори за по-ефективно сътрудничество при разработването и прилагането на политики в тази област.

Проектът Recruit4Tomorrow се състои както от представители на работодатели, така и от синдикати от 5 държави: Словения, Хърватия, България, Унгария и Словакия. Recruit4Tomorrow се ръководи от Асоциацията на работодателите на Словения (ZDS) в сътрудничество с проектни партньори: Българска стопанска камара (БСК), MGYOSZ - BusinessHungary (MGYOSZ), Асоциация на работодателите на Словакия (RUZ), Асоциация на работодателите на Хърватия (HUP), Svet gorenjskih sindikatov (SGS), Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ), Унгарска федерация на металурзите (VASAS), Независими християнски синдикати на Словакия (NKOS), Хърватски синдикат на петролната индустрия (SING), Люблянски университет - Факултет по публична администрация и Стопански факултет, като основни изследователски партньори и BUSINESSEUROPE, като асоцииран партньор.



University of Ljubljana



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca



Работодателите в България, Хърватия, Унгария, Словакия и Словения се сблъскват с нарастващ недостиг на местна работна ръка, което прави наемането на граждани на трети държави (ГТД) не просто стратегия, а необходимост. Фокус групите на проекта Recruit4Tomorrow разкриха силно желание за **опростени, прозрачни и дигитализирани системи за заетост**, които са едновременно последователни и лесни за следване. Съществува неефективност в системите - дублирани разрешителни за работа, лоша комуникация между институциите и претоварени административни услуги. Работодателите призовават за **ускорени процедури**, в идеалния случай извършвани онлайн и подкрепени от добре оборудвани посолства.

Често срещани проблеми включват **езикови бариери, културно несъответствие и недостатъчно включване в програми за интеграция**. Образованието и признаването на квалификации се различават значително в различните страни, което създава проблеми със сигурността и ефективността. Заинтересованите страни настояват за стандарти в целия ЕС, за да се подобри последователността. Като цяло има спешна нужда от **преосмисляне на публичните възприятия** за ГТД, като се акцентира върху техния принос за растежа на бизнеса и устойчивостта на работната сила.



Ситуация на пазара на труда

ЧУЖДЕСТРАННАТА РАБОТНА СИЛА НА ФОКУС – анализи от фокус групи в 5 страни от ЕС



Роля на социалния диалог

За да се изградят по-справедливи системи, участниците във фокус групите подчертаха необходимостта от укрепване на националните и секторните рамки за диалог. Необходимостта от последователни права и социален диалог е подчертана във всички страни, като се наблюдава активна роля на синдикатите в застъпничеството за равни права за всички работници и по-дълбоката им интеграция в разработването на стратегии за включване на гражданите на трети страни на пазара на труда.

Нивото на ангажираност на синдикатите и работодателите варира в различните участващи страни. В Унгария и България синдикатите **проактивно подкрепят гражданите на трети страни**, участват в диалог и дори организират информационни кампании. За разлика от това, синдикатите в Словакия и Словения показват ограничено участие и влияние. Синдикатите в Хърватия са умерено ангажирани, повече в разработването на политики, отколкото в ежедневната практика, и изглеждат отворени за разширяване на ролята си с нарастването на броя на чуждестранните работници.

Споделено предизвикателство е, че много **граждани на трети страни не се присъединяват към синдикатите**, често поради краткосрочни договори, липса на осведоменост или културно непознаване на синдикалните структури. Това ограничава достъпа им до подкрепа и застъпничество.

Ефективната заетост Ефективната заетост на граждани на трети страни изисква повече от просто намиране на работа - тя изисква структурирани **стратегии за интеграция и асимилация**, които насърчават дългосрочното включване в обществото. И в петте държави заинтересованите страни изразиха загриженост относно **фрагментираната отговорност** между работодателите и държавата. Ключова констатация: и двете страни трябва да си сътрудничат тясно, за да гарантират, че са налице адаптация, ориентация и основни услуги (като настаняване и изучаване на езици). Малките и средните предприятия (МСП), по-специално, често нямат ресурси за структурирано адаптиране и по този начин могат да се сблъскат с по-сериозни предизвикателства в това отношение. Тъй като някои групи може да са самодостатъчни и да функционират като относително затворени общности, предприемането на действия е от съществено значение, за да се гарантира тяхната асимилация и интеграция в обществото.



Асимилация и интеграция

В крайна сметка са необходими **споделени, приложими стратегии**; такива, които балансират целите за заетост с ангажимента за социално сближаване и взаимно уважение.