



Integrácia štátnych
príslušníkov tretích krajín
do trhu práce v **Chorvátsku**,
Českej republike, **Maďarsku**
a na **Slovensku**

Táto správa ponúka prehľad analýzy mapovania situácie založenej na národných správach, ktoré boli vypracované organizáciami In Báze, Centre for Peace Studies, Menedek a Mareena v rámci projektu Erasmus+ **Career Path**. Cieľom tejto analýzy je poskytnúť prehľad existujúcich národných právnych rámcov a politík v oblasti pracovnej integrácie v Chorvátsku, Českej republike, Maďarsku a na Slovensku, ktoré sa vzťahujú na štátnych príslušníkov tretích krajín. Taktiež ponúka pohľad na integračné politiky s dôrazom na politiky týkajúce sa integrácie do trhu práce, štátne prístupy a opatrenia, ako aj opatrenia uplatňované súkromným sektorom. Táto analýza mapovania situácie predstavuje syntézu národných analýz, ktoré podrobne uvádzajú špecifiká politík pracovnej integrácie v Chorvátsku, Českej republike, Maďarsku a na Slovensku.

Zhrnutie analýzy medzinárodnej situácie a slovenského kontextu

Integrácia migrantov do prijímajúcej spoločnosti je súčasťou politickej agendy už roky. Zatiaľ čo samotná integrácia je spoločným cieľom Európskej únie, členské štáty majú autonómiu pri tvorení a implementácii vlastného právneho a politického rámca na podporu integrácie štátnych príslušníkov tretích krajín (ďalej v texte ako ŠPTK) do trhu práce. Pre krajiny analyzované v tejto správe je charakteristické to, že majú skúsenosť s emigráciou aj imigráciou, pričom v niektorých krajinách prebiehajú tieto procesy simultánne. Voľný pohyb pracovných síl do iných krajín EÚ viedol k nedostatku pracovných síl, čo následne podnietilo vlády k implementovaniu legislatívnych zmien a k podpore pracovnej migrácie ŠPTK. Toto je dôvod, prečo Chorvátsko, Česká republika, Maďarsko a Slovensko vydávajú najviac povolení na vykonávanie zárobkovej činnosti.¹

LABOUR MARKET
INTEGRATION OF
THIRD-COUNTRY
NATIONALS
IN CROATIA, THE
CZECH REPUBLIC,
HUNGARY AND
SLOVAKIA

Najnovšie dáta zhromaždené Eurostatom potvrdzujú, že všetky krajiny, ktoré sú predmetom tejto správy, zaznamenávajú rast počtu ŠPTK. V roku 2019 sa počet ŠPTK v Chorvátsku takmer zdvojnásobil (v porovnaní s údajmi z roku 2018) a dosiahol 73 776 osôb. Nárast bol zaznamenaný aj v Českej republike a na Slovensku, a to o takmer 20 000 ŠPTK v porovnaní s rokom 2018. V Českej republike tak v roku 2019 žilo 350 291 ŠPTK a v tom istom roku si na Slovensku našlo domov 82 156 ŠPTK. Údaje o Maďarsku a o počte ŠPTK, ktorí tu žili v roku 2019, aktuálne nie sú k dispozícii, ale pri porovnávaní číselných údajov z rokov 2017 a 2018 je viditeľný trend zvyšovania počtu ŠPTK. V roku 2018 malo v Maďarsku pobyt 130 800 ŠPTK.²

S cieľom vyhodnotiť integráciu ŠPTK do trhu práce vykonala každá partnerská organizácia dvadsať pološtrukturovaných rozhovorov so ŠPTK sídliačimi v daných krajinách. Cieľom rozhovorov bolo porozumieť skúsenostiam ŠPTK s ekonomickou a sociálnou integráciou a poskytnúť im platformu, ktorá by im umožnila odporučiť, čo by sa mohlo zmeniť, aby bola ekonomická a sociálna integrácia úspešnejšia. Prostredníctvom analýzy mapovania situácie sa projektovým partnerom podarilo zmapovať bežné prekážky a príležitosti, s ktorými sa ŠPTK stretávajú počas ekonomickej a sociálnej integrácie. V rozhovoroch ŠPTK opísali náročnosť uznania svojich pracovných kvalifikácií získaných mimo Európskej únie. Nakoľko uznanie kvalifikácií je nevyhnutným predpokladom úspešnej integrácie do trhu práce, ŠPTK majú ťažkosti s nájdením práce, ktorá zodpovedá ich kvalifikácii alebo kariérnym ambíciám. V dôsledku toho sú ŠPTK nútení prijímať neisté formy práce, krátkodobé zmluvy, nedeklarovanú prácu alebo ťažké manuálne práce, ktoré často nie sú adekvátne ohodnotené. Rozhovory preukázali, že ŠPTK majú obmedzené a nie veľmi pozitívne skúsenosti s úradmi práce a potrebovali by viac usmernenia v procese integrácie do trhu práce. Dôsledkom nedostatočného usmernenia úradmi práce sú ŠPTK pri hľadaní zamestnania odkázaní sami na seba. Tento proces pritom nie je taký jednoduchý, ako sa na prvý pohľad môže zdať, pretože podľa skúseností ŠPTK predsudky výrazným spôsobom znižujú možnosť zamestnať sa. Respondenti konkrétne pociťovali, že zamestnávateľia neposkytovali žiadnu alebo iba minimálnu spätnú väzbu ohľadom žiadostí o prijatie do zamestnania alebo rozhodnutí o obsadzovaní pracovných miest. Nedostatok komunikácie zo strany potenciálnych zamestnávateľov viedol mnohých ŠPTK k domnienkam o možných dôvodoch, prečo sa im nedarí nájsť si zamestnanie. Nedostatok efektívnej komunikácie medzi ŠPTK a potenciálnymi zamestnávateľmi možno pripísať skutočnosti, že väčšina ŠPTK neovláda miestny jazyk.

¹ Európska komisia (2019) "Integrácia štátnych príslušníkov tretích krajín na trhu práce v členských štátoch EÚ" s.10. Dostupné [tu](#).

² Údaje zhromaždené Eurostatom. Dostupné [tu](#).

Nakoľko ten je stále považovaný za nenahraditeľný pre vytváranie kontaktov s kolegami, ŠPTK majú niekedy ťažkosti získať aj zamestnanie, ktorého pracovným jazykom je angličtina. Ovládanie miestneho jazyka by ŠPTK umožnilo získať lepší prístup k informáciám a boli by schopní samostatne sa vysporiadať s často príliš byrokratickými národnými systémami. Z dôvodu všetkých uvedených problémov sa ŠPTK pri hľadaní zamestnania často spoliehajú na známych alebo členov rodiny, ktorí novú krajinu pobytu poznajú. Nie je neobvyklé, ak sa štátnemu príslušníkovi tretej krajiny podarí nájsť si zamestnanie prostredníctvom svojej komunity a kontaktov, ktoré ho odporučia potenciálnym zamestnávateľom. Spolu so známymi hrajú dôležitú úlohu mimovládne organizácie často vyplňajúce nedostatky úradov práce a štátnych inštitúcií. Tieto organizácie poskytujú bezplatné poradenstvo, kurzy písania životopisu a prostredníctvom rôznych projektov financovaných Európskou úniou často aj alternatívu ku kvalifikačnému školeniu, ktoré by mal spravidla poskytovať štát. Zamestnávateľa majú nepopierateľne najväčší vplyv na proces integrácie, najmä čo sa týka integrácie ŠPTK do pracoviska. Vytváranie pracovného prostredia, ktoré posilňuje medzikultúrne väzby a podporuje realizáciu programov a vzdelávacích aktivít o medzikultúrnych vzťahoch, môže vytvoriť zdravé pracovné prostredie, v ktorom môže každý naplniť svoj potenciál.

Integrácia do trhu práce je rozsiahly proces, ktorý zahŕňa koordináciu rôznych zainteresovaných strán. Predpokladom úspešnej pracovnej integrácie je vyvinutie konkrétneho úsilia zo strany štátnych inštitúcií, regionálnych a miestnych orgánov, úradov práce a mimovládnych organizácií. S cieľom pochopiť vnútornú dynamiku medzi všetkými zúčastnenými stranami, uskutočnil každý projektový partner 5 až 7 pološtrukturovaných rozhovorov so zástupcami mimovládnych organizácií a štátnych/verejných inštitúcií. Zástupcovia mimovládnych organizácií aj zástupcovia štátnych inštitúcií zdôraznili nedostatočnú koordináciu politík medzi rôznymi inštitúciami a úrovňami verejnej správy, pričom tento nesúlad sa všeobecne pripisuje nedostatočne konkrétnej vízii národných vlád. Zástupcovia mimovládnych organizácií zdôraznili, že celý proces pracovnej integrácie je veľmi pomalý, nie je proklientsky orientovaný a je nadmieru byrokratický. Implementácia politík v oblasti integrácie do trhu práce závisí od štátnej stratégie a mechanizmu inštitucionálnej koordinácie medzi všetkými zainteresovanými subjektmi. Zainteresovaným stranám by preto pomohol centralizovaný zdroj informácií, ktorý by umožnil koordináciu krokov, zmiernil výskyt nedorozumení a redundancií a uľahčil integračný proces pre štátnych príslušníkov tretích krajín. Je dôležité poznamenať, že dobre navrhnuté a implementované integračné politiky môžu podporiť ekonomický rast, ale najmä budovať sociálnu súdržnosť. V prípade možnosti začleniť sa do trhu práce, ŠPTK prispievajú nielen k ekonomickému rastu, ale aj kultúrne obohatia celú spoločnosť.

Politiky v oblasti integrácie do trhu práce môžu byť úspešne implementované, len ak existuje silné partnerstvo medzi súkromným a verejným sektorom. Koniec koncov, súkromný sektor je ten, ktorý sa špecifickejšie zameriava na podporu integráciu ŠPTK do pracoviska. Súkromný sektor má možnosť vyplniť medzery vo verejných opatreniach spôsobené najmä obmedzeným financovaním. Z tohto dôvodu zorganizoval každý projektový partner tri až päť pološtrukturovaných rozhovorov s personálnymi manažermi a zamestnávateľmi, čo nám umožnilo pochopiť ich vnímanie politík v oblasti integrácie do trhu práce a spolupráce medzi verejným a súkromným sektorom.

Pre všetkých respondentov z personálnych oddelení bol hlavnou výzvou pomalý a príliš byrokratický proces vybavovania žiadostí o víza a povolenia na pobyt a zamestnanie. Spoločnosti by však boli ochotné podriať sa zložitými pravidlami a subjektívnemu prístupu, ak by to znamenalo, že by mohli rýchlo prijímať pracovníkov do zamestnania. Dôsledkom byrokracie ich stojí zamestnávanie ŠPTK mnoho času aj námahy. Tieto byrokratické procesy by mali byť zjednodušené. Personálni manažéri sa

takisto zhodli, že ŠPTK ponúkajú vysokú odbornosť a zvyčajne zaplňajú aktuálnu medzeru na trhu práce. Zároveň poukazujú na to, aké dôležité je mať pracovnú silu s medzinárodnými skúsenosťami.

S cieľom lepšie porozumieť záležitostiam uvedeným v analýze mapovania situácie a tomu, ako sa tieto problémy odrážajú v slovenskom kontexte, je potrebné pozrieť si podrobnejšie výsledky národnej analýzy.

Slovenský kontext

I. Úvod

Medzi rokmi 2004 a 2019 sa počet cudzincov žijúcich na Slovensku zvýšil sedemnásobne, z približne 20 000 na viac ako 140 000. Takmer šesťdesiat percent týchto cudzincov sú štátni príslušníci tretích krajín (ŠPTK).³ Okrem toho od roku 1993 požiadalo na Slovensku o azyl 59 111 osôb, z toho azyl získalo 867 osôb a doplnkovú ochranu 772 osôb.⁴ Z dôvodu nedostatku dopytu na domácom trhu práce mnoho spoločností so sídlom na Slovensku aktívne prijíma zahraničných pracovníkov. Mnoho ŠPTK žijúcich na Slovensku sú teda ekonomickí migranti, ktorí emigrujú zo širokého spektra krajín zahŕňajúcich Ukrajinu alebo Vietnam. Niektorí pracujú pre veľké nadnárodné spoločnosti ako Amazon alebo IBM, zatiaľ čo iní vlastnia malé podniky. Napriek rastúcemu počtu cudzincov na Slovensku chýbajú štúdie a systematické údaje o ich ekonomickej integrácii. Dostupné zdroje navyše vykresľujú pesimistický obraz – podľa Indexu politík integrácie migrantov (MIPEX) sa Slovensko v rebríčku ekonomickej integrácie cudzincov trvale umiestňuje nižšie ako ostatné krajiny.⁵

Projekt Career Path sa snažil nájsť riešenie prostredníctvom podrobného pohľadu na proces pracovnej integrácie ŠPTK na Slovensku. Na základe 33 rozhovorov so zainteresovanými stranami – ŠPTK, zamestnávateľmi, zástupcami vlády a mimovládnych organizácií – sme identifikovali bariéry a výzvy spojené s pracovnou integráciou ŠPTK. Zároveň sme identifikovali aj niekoľko odporúčaní, ktoré by situáciu mohli zlepšiť. V tejto správe poskytujeme stručný prehľad právneho rámca, ktorým sa riadi pracovná integrácia štátnych príslušníkov tretích krajín a predstavíme zistenia štúdie.

II. Právny rámec

Integračná stratégia Slovenskej republiky formálne spadá do kompetencie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny (MPSVaR), ktoré vypracovalo najaktuálnejší koncepčný dokument: *Stratégia pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike* (2018). Tento dokument – rovnako ako aj predchádzajúce verzie: *Koncepcia integrácie cudzincov v Slovenskej republike* (2009) a *Integračná politika Slovenskej republiky* (2014) – sa snažia systemizovať nekonzistentný a ad hoc prístup k integrácii uplatňovaný v 90-tych rokoch minulého storočia a začiatkom prvého desaťročia 21. storočia. Vo všeobecnosti tieto návrhy politík uznávajú nedostatok pracovných síl na slovenskom trhu práce a identifikujú niekoľko konkrétnych krokov zameraných na prilákanie zahraničnej pracovnej sily. Zamestnávanie cudzincov sa riadi tretou časťou zákona o službách zamestnanosti, ktorý uvádza, aké

³ Údaje ministerstva vnútra Slovenskej republiky dostupné tu: <https://www.minv.sk/?rocenky>.

⁴ Údaje aktuálne k 30. júnu. Údaje Ministerstva vnútra Slovenskej republiky dostupné tu: <http://www.minv.sk/?statistiky-20>

⁵ Údaje dostupné tu: <http://www.mipex.eu>

podmienky musia byť splnené, aby spoločnosť mohla zamestnávať ŠPTK.⁶ Je tiež dôležité uviesť, že na azylantov a na žiadateľov o azyl sa vzťahuje iný súbor nariadení, ktorý vo veľkej miere spadá do pôsobnosti Ministerstva vnútra (MINV).

III. Zistenia

V tejto časti predstavujeme hlavné témy, ktoré sa objavili v rozhovoroch so ŠPTK, zamestnávateľmi, zástupcami vlády a mimovládnych organizácií. V relevantných prípadoch spájame tieto témy s odporúčaniami navrhnutými našimi respondentmi. Celkovo čerpáme z rozhovorov s dvadsiatimi ŠPTK, piatimi zamestnávateľmi a siedmimi zástupcami vlády/mimovládnych organizácií. Naši respondenti sa primárne nachádzali v Bratislave, avšak značný počet rozhovorov sa uskutočnil aj na strednom a východnom Slovensku. ŠPTK pochádzali z rôznych krajín ako Peru, Sýria alebo Vietnam a väčšinu z nich tvorili absolventi vysokých škôl.

ŠPTK pociťovali ako hlavnú prekážku pri hľadaní zamestnania nedostatočnú znalosť slovenského jazyka. Nejednen opýtaný si napríklad všimol, ako sa reakcie potenciálnych zamestnávateľov na otázky alebo následné kroky líšili podľa toho, či bola komunikácia iniciovaná v slovenčine alebo angličtine. Rovnako tí, ktorí boli následne zamestnaní, uviedli, že zatiaľ čo angličtina môže byť oficiálnym pracovným jazykom ich spoločnosti, slovenčina je stále neoceniteľná na nadviazanie kontaktov s kolegami. Znalosť jazyka však ovplyvnila predovšetkým schopnosť štátnych príslušníkov tretích krajín nájsť si prácu. Ovládanie slovenčiny umožnilo respondentom prístup k informáciám o zamestnaní a pracovných príležitostiach, ktoré boli k dispozícii iba v slovenskom jazyku. Takmer všetci respondenti tiež dospeli k záveru, že hovorenie po slovensky by im nesmierne pomohlo pri riešení byrokratických procesov. Uvedomenie si tejto skutočnosti viedlo mnohých ŠPTK k absolvovaniu jazykových kurzov ponúkaných prostredníctvom mimovládnych organizácií alebo zamestnávateľov. Mnoho respondentov uviedlo, že jazykové kurzy boli k dispozícii a boli pomerne lacné.

ŠPTK často hovorili o pociťovaní diskriminácie na základe rasovej príslušnosti alebo krajiny pôvodu, čo platilo najmä pre respondentov z Blízkeho východu. Jeden respondent zdôraznil: „Pre cudzincov, hlavne pre obyvateľov Blízkeho východu, je to tu ťažké. Zamestnávateľa vidia ľudí z Blízkeho východu iba v prevádzkach ponúkajúcich kebab.“⁷ Predsudky sa však prejavovali aj na pracovisku. Vo svojom prvom zamestnaní na Slovensku jedna respondentka „zažila rasovú diskrimináciu (...), sťažovala sa na imigračnom úrade a odišla.“⁸ Zdá sa, že tieto skúsenosti sa dotýkajú všetkých jednotlivcov z krajín Blízkeho východu – ženy uvádzali predsudky v rovnakej miere ako muži a očividne ani vzdelanie, ani ich pobytový status nezohrávali veľkú rolu. Tieto problémy sa však najviac prejavili v prípade Iráncov a Sýrčanov. Vo viacerých rozhovoroch sa tiež vyskytli zmienky o oficiálnych a neoficiálnych čiernych listinách týkajúcich sa zamestávania a otvárania bankových účtov.

Respondenti zároveň označili za hlavné problémy ich ekonomickej integrácie nedostatok komunikácie, subjektivitu a predovšetkým to, že spoločnosti neposkytovali takmer žiadnu spätnú väzbu ohľadom žiadosti o prijatie do zamestnania alebo rozhodnutí o obsadzovaní pracovných miest. Mnoho respondentov opisovalo rozposlanie desiatok žiadostí, následne jeden alebo dva pohovory a po nich nastalo ticho. V prípadoch, keď sa respondenti cítili vysoko kvalifikovaní na danú pozíciu, viedlo toto ticho k pocitu frustrácie:

⁶ Pozri tiež zákon č. 404/2011 Z.z. o pobyte cudzincov (a o zmene a doplnení niektorých zákonov)

⁷ Rozhovor s autorom, štátny príslušník tretej krajiny, Praha, CZ, 25.02.2020

⁸ Rozhovor s autorom, štátny príslušník tretej krajiny, Bratislava, SK, 09.03.2020

Zamestnávateelia musia povedať pravdu. Prečo mi jednoducho nemôžu povedať v čom je problém? Neradi zamestnávajú cudzincov. Ich prioritou sú Slováci, a to napriek tomu, že hovoria, že im na národnosti alebo jazyku nezáleží. Hovoria jedno, no robia druhé.⁹

Nedostatok komunikácie zo strany potenciálnych zamestnávateľov viedol mnohých respondentov k domnienkam o možných dôvodoch ich nezamestnania. Často ich to doviedlo k záveru, že rozhodujúcim faktorom sú predsudky, hoci mnohí respondenti uvádzali, že možnými dôvodmi mohli byť aj jazyk a vybavovanie víz. Mnoho respondentov nakoniec došlo k záveru, že zamestnávateelia by radšej zamestnali Slovákov ako cudzincov, „bez ohľadu na okolnosti.“¹⁰ Respondenti z krajín bývalého Sovietskeho zväzu však tieto názory nezdieľajú, nakoľko hľadanie zamestnania pre nich nebolo až tak náročné. Mnoho ŠPTK vyjadrilo frustráciu zo subjektívnej povahy byrokratických konaní na Slovensku. Respondenti poznamenali, že personál sa rozhodoval ad hoc a výsledok procesu často závisel od jednotlivca, ktorý v daný deň pracoval. Zamestnávateelia túto subjektivitu vnímali tiež a poznamenali, že výsledky úradných konaní „skutočne závisia od toho, ako sa úradník v daný deň cíti a od toho, ako interpretuje zákon.“¹¹

Ako hlavné odporúčanie ŠPTK zdôraznili komunikáciu zo strany zamestnávateľov a štátnych úradov. Pokiaľ ide o zamestnávateľov, respondenti poznamenali, že by ocenili spätnú väzbu na žiadosti, t.j. prečo neboli vybraní na danú pozíciu. Respondenti tiež uviedli, že štátne úrady by mohli komunikovať efektívnejšie. Toto odporúčanie sa týkalo aj osobnej komunikácie so zamestnancami, ako aj formálnejších komunikačných prostriedkov (napr. žiadostí o dokumenty alebo oznámení).

Zástupcovia vlády a mimovládnych organizácií zdôraznili nedostatočnú koordináciu politík medzi rôznymi inštitúciami a úrovňami verejnej správy. Tento nesúlad sa vo všeobecnosti pripisoval chýbajúcej konkrétnej vízii zo strany národnej vlády, pričom nedostatočná vízia a koordinácia v konečnom dôsledku vytvorili systém, ktorý je zbytočne zložitý a náročný. Čo sa týka odporúčaní, respondenti zdôrazňovali potrebu centralizácie a zjednotenia systému, počnúc úplne zhora. Mimovládne organizácie a verejní činitelia takisto spomenuli negatívne zobrazenia cudzincov médiami a vrcholnými politickými zástupcami, čo viedlo k negatívnej verejnej mienke, ktorá sťažovala integračné procesy.

Zástupcovia vlády a mimovládnych organizácií tiež poznamenali, že centralizovaná informačná databáza by pomohla zúčastneným stranám koordinovať ich kroky a znížiť nedorozumenia a redundancie. Participanti taktiež uvádzali, že komunikácia a koordinácia medzi rôznymi štátnymi inštitúciami by takisto podporila integráciu a zamestnanosť. Zástupcovia mimovládnych organizácií a verejní činitelia venovali značné množstvo času diskusií o integračnom úsilí na lokálnej úrovni. Vo všeobecnosti respondenti uvádzali, že vynaložené úsilie bolo efektívne, ale integračné stratégie neimplementoval dostatočný počet lokalít. Druhým odporúčaním teda bolo rozšíriť integračné úsilie na miestnej a regionálnej úrovni. Významnou skutočnosťou je, že respondenti uznali, že lokality a regióny musia byť najskôr podporené národnou vládou. Ak sa vrátíme k téme jednotnej vízie, respondenti uviedli, že akčné plány, usmernenia a materiálna podpora zo strany národnej vlády by nesmierne pomohli miestnej integrácii.

Vo väčšine prípadov zamestnávateelia považovali nábor a prijímanie cudzincov za proces, ktorý znemožňuje dlhé čakacie lehoty spojené s byrokratickým procesom (napr. získanie pracovného povolenia). Keď však zamestnávateelia cudzincov zamestnali, väčšinou to bolo pre jazykové požiadavky, ktoré domáci trh práce neponúkal, alebo preto, že si mohli dovoliť čakať (popríklad sa na

⁹ Rozhovor s autorom, štátny príslušník tretej krajiny, Bratislava, SK, 24.02.2020

¹⁰ Rozhovor s autorom, štátny príslušník tretej krajiny, Bratislava, SK, 23.04.2020

¹¹ Rozhovor s autorom, zamestnávateľ, Bratislava, SK, 24.03.2020

nového zamestnanca oplatiť počkať). Nejasnosť týkajúca sa zavedeného postupu a zákonov situáciu ešte viac komplikuje. Spoločnosti si často museli najímať poskytovateľov relokačných služieb, aby sa im podarilo priviesť na Slovensko nových zamestnancov. Na rozdiel od ŠPTK, zamestnávateľa zriedka spomenuli kultúrne rozdiely alebo predsudky. Spoločnosti sa však obávali, že cudzinci ich môžu použiť ako „odrazový mostík“ na to, aby sa dostali do iných európskych krajín.

Spoločnosti na Slovensku čelia dvom vzájomne súvisiacim výzvam. Na jednej strane domáci trh práce nemá dostatok pracovníkov ovládajúcich plynulo cudzie jazyky. Na druhej strane slovenská byrokracia spôsobuje, že nábor štátnych príslušníkov tretích krajín je náročný na čas aj vynaložené úsilie. Tento nedostatok ponuky a obmedzenia súvisiace s uspokojením dopytu vedú k nasledovným odporúčaniam slovenských spoločností: školenie domáceho trhu a znižovanie byrokratickej neefektívnosti. Po prvé, veľa respondentov uviedlo, že ich spoločnosti aktívne pracujú na formálnom aj neformálnom vzdelávaní, aby zvýšili kvalifikáciu slovenského trhu práce. Po druhé, spoločnosti odporúčajú skrátiť čakacie doby a zjednodušiť byrokratický proces. Priorita pritom bola dávaná prvému odporúčaniam – spoločnosti boli ochotné riadiť sa zložitými pravidlami a subjektivitou, ak by to znamenalo, že by mohli rýchlo prijímať pracovníkov.



IMPRESSUM:

Táto analýza je výsledkom spoločnej práce partnerov projektu Centre for Peace Studies, In Báze, Mareena a Menedek v rámci projektu ERASMUS + **Career Path**.

EDITORKA SPOLOČNEJ ANALÝZY:

Ana Čúca, Centre for Peace Studies

AUTORI SLOVENSKEJ NÁRODNEJ ANALÝZY:

Miriama Bošelová, Mareena
Roman Hlatky, Mareena

Tento projekt bol financovaný s podporou Európskej Komisie. Táto publikácia reprezentuje výlučne názor autorov a Komisia a ani národná agentúra nezodpovedajú za akékoľvek použitie informácií obsiahnutých v tejto publikácii.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union