



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

Tento materiál ponúka prehľad analýzy mapovania situácie založenej na národných správach, ktoré boli vypracované organizáciami **In Báze, Centre for Peace Studies, Menedek a Mareena** prostredníctvom 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 na trh 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 na trh práce (ďalej v texte ako ŠPTK). 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. 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. V čase prípravy tejto analýzy neboli k dispozícii žiadne údaje o Maďarsku a o počte ŠPTK, ktorí tu žili v roku 2019, ale pri porovnávaní číselných údajov z rokov 2017 a 2018 je viditeľný trend zvyšovania počtu ŠPTK. V roku 2018 malo v Maďarsku pobyť 130 800 ŠPTK.²

S cieľom vyhodnotiť integráciu ŠPTK na trhu práce vykonala každá partnerská organizácia dvadsať pološtrukturovaných rozhovorov so ŠPTK sídlacimi 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 na trh práce, ŠPTK majú ťažkosti s nájdením uplatnenia, ktoré 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 zaplatené. Rozhovory preukázali, že ŠPTK majú obmedzené a nie veľmi pozitívne skúsenosti s úradmi práce a potrebovali by viac usmernenia v procese integrácie na trh práce. Na základe 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 jazyk danej krajiny. Nakoľko je miestny jazyk stále

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](#).

považovaný za nenahraditeľný pre vytváranie kontaktov s kolegami, ŠPTK niekedy bojujú aj s nájdením práce, kde je pracovným jazykom angličtina. Ovládanie miestneho jazyka by umožnilo ŠPTK mať lepší prístup k informáciám a boli by schopní samostatne sa vysporiadať s často príliš byrokratickými národnými systémami. Z dôvodu týchto všetkých problémov sa ŠPTK pri hľadaní zamestnania často spoliehajú na známych alebo členov rodiny, ktorí sú oboznámení s ich novou krajinou pobytu. Nie je nič neobvyklé, ak sa štátnemu príslušníkovi tretej krajiny podarí nájsť zamestnanie prostredníctvom svojej komunity a kontaktov, ktoré ich môžu odporučiť potenciálnym zamestnávateľom. Spolu so známymi hrajú dôležitú úlohu mimovládne organizácie často vyplňajúce nedostatky verejných služieb zamestnanosti a štátnych inštitúcií. Tieto organizácie poskytujú bezplatné poradenstvo, workshopy k príprave životopisu, a často prostredníctvom rôznych projektov financovaných Európskou úniou, alternatívu ku kvalifikačnému školeniu, ktoré by mal zvyčajne poskytovať štát. Prirodzene, zamestnávatelia majú najväčší vplyv na proces integrácie, konkrétne na integráciu ŠPTK na pracovisku. Podpora medzikultúrnych vzťahov na pracovisku, realizácia programov a workshopov o medzikultúrnych vzťahoch môžu vytvoriť zdravé pracovné prostredie, kde každý môže naplniť svoj potenciál.

Integrácia na trh 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, verejného sektora a mimovládnych organizácií. Aby sme pochopili vnútornú dynamiku medzi všetkými týmito zúčastnenými stranami, každý projektový partner uskutočnil 5 až 7 pološtrukturovaných rozhovorov so zástupcami mimovládnych organizácií a štátnych/verejných inštitúcií. Aj zástupcovia mimovládnych organizácií, aj zástupcovia štátnych inštitúcií zdôraznili nedostatočnú koordináciu politík medzi rôznymi inštitúciami a úrovňami verejnej správy. Tento spor sa všeobecne pripisuje nedostatku konkrétnej vízie národných vlád. Zástupcovia mimovládnych organizácií zdôraznili, že celý proces pracovnej integrácie je veľmi pomalý, nie je proklientsky orientovaný a je nadmieru byrokratický. Implementácia politík integrácie trhu práce závisí od štátnej stratégie a mechanizmu inštitucionálnej koordinácie medzi všetkými príslušnými zainteresovanými stranami. Centralizovaný zdroj informácií by pomohol zainteresovaným stranám koordinovať ich kroky, pomohol by znížiť počet nedorozumení a redundancií, a uľahčiť proces integrácie pre štátnych príslušníkov tretích krajín. Je dôležité poznamenať, že dobre navrhnuté a implementované integračné politiky môžu podporiť ekonomický rast, ale hlavne budovať sociálnu súdržnosť. Ak dostanú príležitosť začleniť sa na trh práce, ŠPTK nielen prispievajú k ekonomickému rastu, ale aj kultúrne obohatia celú spoločnosť.

Na záver, politiky integrácie trhu práce môžu byť úspešne implementované, iba ak existuje silné partnerstvo medzi súkromným a verejným sektorom. Koniec koncov, súkromný sektor je ten, ktorý sa konkrétnejšie zameriava na podporu integráciu ŠPTK na pracovisko. Súkromný sektor má tiež možnosť vyplniť medzery, ktoré zanechali verejné opatrenia, najmä z dôvodu obmedzeného financovania. Z tohto dôvodu zorganizoval každý projektový partner tri až päť pološtrukturovaných rozhovorov s manažermi ľudských zdrojov a zamestnávateľmi, čo nám umožnilo pochopiť ich vnímanie politík integrácie trhu práce a spoluprácu medzi verejným a súkromným sektorom.

Pre všetkých respondentov z oddelenia ľudských zdrojov bol hlavnou výzvou pomalý a príliš byrokratizovaný proces vybavovania žiadostí o víza a povolenie na prácu a pobyt. Spoločnosti by boli ochotné podriadiť sa zložitými pravidlami a subjektívnemu prístupu, ak by to znamenalo, že by mohli rýchlo prijímať pracovníkov. Byrokracia robí zamestnávanie ŠPTK nákladným, čo sa týka času aj úsilia. Tieto byrokratické procesy by mali byť zjednodušené. Ďalej sa manažéri ľudských zdrojov zhodli na tom, že ŠPTK prinášajú vysoko kvalitnú profesionalitu a zvyčajne zaplňujú medzeru, ktorú v súčasnosti trh práce má. Takisto poukazujú na to, aké dôležité je mať pracovnú silu s medzinárodnými skúsenosťami.

Ak chceme lepšie porozumieť problémom vymenovaným v analýze mapovania situácie a vidieť, ako sa tieto problémy odrážajú v kontexte Slovenska, musíme sa podrobnejšie pozrieť na výsledky národnej analýzy.

Slovenský kontext

I. Úvod do projektu

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 772 osôb získalo doplnkovú ochranu.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 z takých rozmanitých krajín ako je Ukrajina 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 partnerské krajiny.⁵

Projekt Career Path sa snažil tento nedostatok napraviť poskytnutím podrobného pohľadu na proces integrácie pracovných síl ŠPTK na Slovensku. Prostredníctvom 33 rozhovorov s príslušnými 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 našej 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 v 90. rokoch a začiatkom prvého desaťročia 21. storočia. Vo všeobecnosti tieto politické návrhy uznávajú nedostatok pracovných síl na slovenskom trhu práce a identifikujú niekoľko konkrétnych krokov zameraných na prilákanie zahraničnej pracovnej sily. Konkrétnejšie, zamestnávanie cudzincov reguluje tretia kapitola zákona o službách zamestnanosti, ktorá vymenúva ustanovenia, ktoré musia byť splnené, aby spoločnosť mohla zamestnávať ŠPTK.⁶

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

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

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

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

Významnou skutočnosťou je, že na azylantov a na žiadateľov o azyl sa vzťahuje iný súbor nariadení, ktorý vo veľkej miere spadá pod Ministerstvo 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 väčšina z nich boli absolventi vysokých škôl.

ŠPTK pocitovali ako hlavnú prekážku pri hľadaní zamestnania nedostatočnú znalosť slovenského jazyka. Napríklad ne jeden opýtaný si všimol, ako sa reakcie potenciálnych zamestnávateľov na otázky alebo následné kroky líšia v tom, či bola komunikácia iniciovaná v slovenčine alebo angličtine. Rovnako tí, ktorí boli následne zamestnaní, naznačili, že zatiaľ čo angličtina môže byť úradným pracovným jazykom ich spoločnosti, slovenčina je stále neoceniteľná pre nadväzovanie 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 dospeli k záveru, že hovoriť po slovensky by 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 pocite 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. Zamestnávatelia vidia ľudí z Blízkeho východu iba v obchodoch s kebabom.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 hlásili predsudky rovnako ako muži a očividne ani vzdelanie, ani ich pobytový status nehrali veľkú rolu. Tieto výzvy boli však najväčšie pre Iráncov a Sýrčanov. Oficiálne a neoficiálne čierne listiny týkajúce sa zamestávania a otvárania bankových účtov boli taktiež zmienené vo viacerých rozhovoroch.

Respondenti označili za hlavné problémy ich ekonomickej integrácie nedostatok komunikácie, subjektivitu a predovšetkým to, že spoločnosti neposkytovali takmer žiadnu spätnú väzbu ohľadom

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

žiadosti o prijatie do zamestnania alebo rozhodnutí o obsadzovaní pracovných miest. Mnoho respondentov opisovalo rozposlanie desiatok žiadostí, následne jeden alebo dva pohovory a potom už len ticho. V prípadoch, keď sa respondenti cítili príliš kvalifikovaní na danú pozíciu, toto ticho viedlo k pocitu frustrácie:

“

Zamestnávateľa musia povedať pravdu. Prečo mi proste nemôžu povedať v čom je problém? Neradi zamestnávajú cudzincov. Ich prioritou sú Slováci - aj napriek tomu, že hovoria, že im na národnosti alebo jazyku nezáleží. Hovoria jednu vec, ale robia niečo iné.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 dodávajú, že je to aj jazyk a vybavovanie víz. Mnoho respondentov nakoniec vyvodilo záver, že zamestnávateľa 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 také náročné. Mnoho ŠPTK vyjadrilo frustráciu zo subjektívnej povahy byrokratických konaní na Slovensku. Respondenti poznamenali, že personál sa rozhodoval ad hoc a výsledok ich pohovoru často závisel od daného jednotlivca, ktorý v ten deň pracoval. Zamestnávateľa si túto subjektivitu tiež všimli a poznamenali, že byrokratické výsledky “skutočne závisia od toho, ako sa úradník v daný deň cíti a od toho, ako interpretuje zákon.¹¹”

Ako hlavné odporúčanie ŠPTK zdôraznili komunikáciu od zamestnávateľov a štátnych úradov. Pokiaľ ide o zamestnávateľov, respondenti poznamenali, že by ocenili spätnú väzbu k ich žiadostiam – t.j. prečo neboli vybraní na danú pozíciu. Respondenti tiež navrhli, aby štátne úrady komunikovali efektívnejšie. Toto odporúčanie sa týkalo aj osobnej komunikácie so zamestnancami, ako aj formálnejších komunikačných prostriedkov (napr. žiadosti o dokumenty alebo oznámenia).

Zástupcovia vlády a mimovládnych organizácií zdôraznili nedostatočnú koordináciu politík medzi rôznymi inštitúciami a úrovňami verejnej správy. Tento spor sa vo všeobecnosti pripisoval chýbajúcej konkrétnej vízii zo strany národnej vlády. V konečnom dôsledku nedostatok koordinácie a vízie 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 predstaviteľmi, 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 obmedziť nedorozumenia a redundancie. Participanti taktiež tvrdili, že komunikácia a koordinácia medzi rôznymi štátnymi inštitúciami by takisto podporila integráciu a zamestnanosť. Zástupcovia mimovládnych organizácií a verejní činitelia venovali značné množstvo času diskusii o integračnom úsilí na lokálnej úrovni.

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

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 naznačili, že akčné plány, usmernenia a materiálna podpora zo strany národnej vlády by nesmierne pomohli miestnej integrácii.

Vo väčšine prípadov zamestnávateľa považovali nábor a prijímanie cudzincov za proces, ktorý znemožňuje dlhé čakacie lehoty spojené s byrokratickým procesom (napr. získanie pracovného povolenia). Keď však zamestnávateľa zamestnali cudzincov, väčšinou to bolo kvôli jazykovým požiadavkám, ktoré domáci trh práce neponúkal alebo preto, že si mohli dovoliť čakať (popríklad sa na nového zamestnanca oplátilo počkať). Nejasnosť týkajúca sa zavedeného postupu a zákonov situáciu ešte viac komplikuje. Spoločnosti si často museli najímať relokáčne služby, aby mohli na Slovensko úspešne priviesť 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 vstup 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 robí nábor štátnych príslušníkov tretích krajín nákladným (z hľadiska času aj úsilia). Tento nedostatok ponuky a obmedzený dopyt motivujú odporúčania slovenských spoločností: školenie domáceho trhu práce 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. Zvyčajne dostalo prvé odporúčanie prednosť - 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