

# BARMIG Komparatívna správa: Zhrnutie

Komparatívna správa je založená na výsledkoch šiestich národných správ, ktoré analyzovali prítomnosť migrujúcich pracovníkov „štátnych príslušníkov tretích krajín“ (ŠPTK) na trhu práce v Chorvátsku, Česku, Estónsku, Maďarsku, Poľsku a na Slovensku. Realizovaný výskum sa zamerával na to, ako a s akými kapacitami reagovali odborové zväzy a zamestnávateľské organizácie v šiestich krajinách na zvýšenie zamestnanosti migrujúcich pracovníkov ŠPTK v štyroch tradičných sektoroch – zdravotníctvo, stavebníctvo, pohostinské a maloobchodné služby a kovovýroba, ako aj v službách osobnej dopravy poskytovaných v rámci digitalizovanej ekonomiky (t. j. platformová práca).

Najmä od roku 2016 všetkých šesť krajín strednej a východnej Európy (CEE) zaznamenalo akútny nedostatok pracovnej sily v dôsledku sprístupnenia trhov práce v západných členských štátoch EÚ a na základe demografických faktorov. V reakcii na to bolo čoraz viac migrujúcich pracovníkov zo susedných nečlenských štátov EÚ, najmä z Ukrajiny, Srbska, Bosny a Bieloruska, zamestnávaných v stavebníctve, službách a kovospracujúcom sektore vo všetkých sledovaných krajinách. Prítomnosť migrujúcich pracovníkov ŠPTK v analyzovaných krajinách strednej a východnej Európy sa už líšila v segmente osobnej dopravy riadenej platformou a v zdravotníctve boli zamestnaní len zriedkavo.

Kríza COVID-19 síce zastavila trend zvýšenej prítomnosti štátnych príslušníkov tretích krajín na trhu práce vo vyššie uvedených členských štátoch EÚ v strednej a východnej Európe, tento efekt bol však len dočasný. Podiel štátnych príslušníkov tretích krajín na trhoch práce vo všetkých sledovaných krajinách tak ďalej rastie. Od roku 2018 rastie aj zamestnanosť štátnych príslušníkov tretích krajín z mimoeurópskych krajín, ktoré nehraničia s členskými štátmi EÚ. Mediálne analýzy uskutočnené v šiestich jazykoch v šiestich krajinách zdôraznili, že médiá spájali migrujúcich pracovníkov s nedostatkom pracovnej sily, ale zapojenie sociálnych partnerov a integrácia migrujúcich pracovníkov sa vo verejných diskusiách objavovali len zriedka.

Vo všeobecnosti platí, že predpisy o zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín sú vo všetkých skúmaných krajinách reštriktívne: pracovnoprávne vzťahy s migrujúcimi pracovníkmi bolo možné nadviazať až po zdĺhavom administratívnom konaní. V podmienkach akútneho nedostatku pracovných síl sa však takéto rigidné predpisy s narastajúcim počtom výnimiek, špeciálnych programov zameraných na odborníkov a dočasných pracovných režimov zmierňovali pre čoraz väčší okruh krajín mimo EÚ. Nové vládne nariadenia, bilaterálne zmluvy s nečlenskými krajinami EÚ a zmeny existujúcich predpisov sa dostávajú do rozporu s prísnymi pravidlami. Zamestnávanie migrujúcich pracovníkov ŠPTK sa sústreďuje na sezónne, krátkodobé alebo dočasné pracovné schémy, v ktorých sa vo všetkých krajinách zvýšila úloha nadnárodného

vysielania a úloha sprostredkovateľov, najmä agentúr dočasného zamestnávania, avšak s výraznými rozdielmi. Dočasné zamestnanie išlo ruka v ruke s nedostatočnou integráciou migrujúcich pracovníkov na trh práce. V krajinách, v ktorých mali byť migrujúci pracovníci zamestnaní v súlade s miestnou výškou miezd, ako v Estónsku a Česku, nadnárodné vysielanie umožnilo obchádzanie tohto inštitucionálneho usporiadania. V iných krajinách boli migrujúci pracovníci zamestnávaní prevažne ako dočasní agentúrni pracovníci, najmä v Maďarsku, Poľsku a na Slovensku. Čiastočnú výnimku predstavuje Chorvátsko, kde boli prítomné obe tieto formy, avšak nie v takej miere ako v iných krajinách.

Fóra sociálneho dialógu na národnej úrovni vo väčšine krajín mali tradične úlohu diskutovať o relevantných pracovnoprávných predpisoch. Odborové zväzy boli jedinými aktérmi, ktorí zvyčajne využívali dostupné fóra národného sociálneho dialógu na uplatnenie svojho vplyvu, ak to bolo možné, ale v niektorých prípadoch, ako na Slovensku, ale najmä v Poľsku a Maďarsku, tieto fóra nefungovali pravidelne. Zamestnávateľské organizácie mali vo všeobecnosti väčšie kapacity ako odborové zväzy, ktoré využívali aj na lobovanie alebo spúšťanie iniciatív na úpravu a liberalizáciu reštriktívnych predpisov.

Kolektívne vyjednávanie doteraz neriešilo záujmy a potreby migrujúcich pracovníkov ŠPTK a ich integráciu na trhu práce. V platformovej ekonomike sa pri absencii klasických zamestnávateľov a odborov kolektívne vyjednávanie nezistilo. V iných sektoroch je kolektívne vyjednávanie vo všetkých krajinách decentralizované na úroveň spoločností a podnikov a v niektorých krajinách má sektorová úroveň aj koordinačnú úlohu. Sektorové vyjednávanie prebieha v Chorvátsku, na Slovensku a v Česku, ale sporadicky k nemu dochádza aj v Maďarsku v niektorých odvetviach, ako je stavebníctvo a cestovný ruch, aj keď s veľmi úzkou agendou.

Existujú dôležité iniciatívy: dobré praktiky zamestnávateľov a rôzne iniciatívy jednotlivých zamestnávateľov v maďarskom cestovnom ruchu, odvetvové postupy v stavebnom sektore v Chorvátsku a na Slovensku a odvetvové postupy v zdravotníctve v Poľsku a Česku na úrovni podniku. V zdravotníctve aj v automobilovom priemysle mali odbory vo všetkých krajinách štandardnú stratégiu zastupovania všetkých zamestnaných, z ktorých migrujúci pracovníci neboli vylúčení. Zatiaľ čo odbory boli otvorené pre migrujúcich pracovníkov, neboli už vyvinuté žiadne špeciálne služby, ktoré by uspokojili potreby týchto pracovníkov. Konkrétnejšie pozitívne prípady boli zaznamenané v českom automobilovom priemysle, estónskom zdravotníctve a chorvátskom cestovnom ruchu.

Národné správy boli nejednoznačné vo formulácii odporúčaní piatich krokov pre vnútroštátne orgány a sociálnych partnerov vo všetkých šiestich krajinách pri riešení integrácie migrujúcich pracovníkov na trh práce.

1. zvýšiť štátnu podporu sociálneho dialógu, organizovať pravidelné diskusie sociálnych partnerov o situácii migrujúcich pracovníkov
2. zvýšiť podporu kapacít sociálnych partnerov, najmä odborov
3. posilniť implementáciu pracovného práva tak, aby zahŕňala všetkých zamestnancov, s osobitnou citlivosťou na zamestnávanie a pracovné podmienky migrujúcich pracovníkov a iných zraniteľných skupín, a tým presadzovať spravodlivú hospodársku súťaž, pokiaľ ide o praktiky zamestnávateľov pri využívaní pracovnej sily, a predchádzať sociálnemu dumping
4. vypracovať komplexné politiky a činnosti na podporu sociálnych práv migrantov
5. pravidelne monitorovať a hodnotiť situáciu migrujúcich pracovníkov na vnútroštátnych trhoch práce.

Ruská agresia a vojna a následná vlna utečencov z Ukrajiny, ako aj rozvíjajúca sa kríza len zvýšili dôležitosť týchto odporúčaní.