



**Co-funded by
the European Union**

EUROPEAN COMMISSION

DG EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION

Social Prerogatives and Specific Competencies Lines (SocPL)

Grant agreement no. 101102367

RECRUIT4TOMORROW

**Encouraging employment of third-country nationals
through social dialogue**

Deliverable D4.6

Press release

Project Contractual Details

Project title	Encouraging employment of third-country nationals through social dialogue
Project acronym	Recruit4Tomorrow
Grant Agreement No.	101102367
Project start date	1.6.2023
Project end date	31.5.2025
Duration	24 months

Document details

Deliverable due date	31.5.2025
Actual delivery date	30.5.2025
Prepared by	Recruit4Tomorrow consortia
Lead partner	MGYOSZ
Dissemination level	Public

Disclaimer

Co-Funded by the European Union. This document has been produced in the context of the Recruit4Tomorrow project. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.



**Co-funded by
the European Union**

Additional disclaimer

Project is co-financed by the Government Office for Cooperation with NGOs. The views expressed in this publication are the sole responsibility of Recruit4Tomorrow consortia and do not necessarily reflect the opinion of the Government Office for Cooperation with NGOs.



**GOVERNMENT OF THE
REPUBLIC OF CROATIA**
Office for Cooperation with NGOs

Table of Contents

Executive summary	4
1. Press release in English language	5
2. Press release in Bulgarian language	8
3. Press release in Croatian language.....	11
4. Press release in Hungarian language.....	13
5. Press release in Slovak language	16
6. Press release in Slovene language.....	19

Executive summary

The deliverable D4.6., Press release, presents the press release, prepared within the task “T4.4 Ongoing dissemination activities”, published at the end of the Recruit4Tomorrow project and is published in all partner languages.

In the Recruit4Tomorrow project, co-funded by the European Union and carried out over a two-year period, we addressed one of the most pressing challenges in today’s European labour market - the employment of third-country nationals (TCNs). Involving five EU member states - Slovenia, Slovakia, Hungary, Croatia, and Bulgaria - the project explored the current state of TCN employment and proposed actionable, cross-border policy recommendations aimed at improving recruitment, integration, and labour market mobility.

Through a comprehensive research approach combining desk research, focus groups in each partner country, and a survey of over 500 employers, Recruit4Tomorrow revealed that hiring TCNs is no longer a future scenario but a current necessity. Labour shortages are pushing companies to seek talent beyond national borders, yet existing recruitment processes are often inefficient, bureaucratic, and lacking coordination. Key challenges identified include slow administrative procedures, weak integration support and limited recognition of foreign qualifications.

To address these barriers, the project developed a set of transnational recommendations focused on:

- Streamlining permit procedures through digitalisation and better inter-agency coordination,
- Easing access to the labour market by enhancing job mobility and ensuring equal rights,
- Accelerating skills recognition to reduce talent waste,
- Supporting integration and training to strengthen long-term inclusion and social cohesion.

1. Press release in English language

Recruit4Tomorrow project: Key findings and future challenges for recruiting workers from third-countries

After two years of intensive research and international cooperation, *we are concluding* the Recruit4Tomorrow project with a clear message: **the recruitment of workers from third countries in EU Member States is no longer a question of the future - it is already a daily reality that requires a systemic, inclusive and long-term approach.**

At the end of the project "Recruit4Tomorrow - Encouraging employment of third-country nationals through social dialogue", the project partners issue a press release to inform of the results of the research project and to raise public awareness of the issues of employment of third-country nationals and the findings.

The two-year research project intertwined both general information and dissemination activities as well as concrete research and educational activities. At the beginning of the project, we conducted desk research in all five partner countries (Slovenia, Slovakia, Hungary, Bulgaria and Croatia), which gave us an in-depth insight into the current employment situation of third-country nationals in all partner countries. This was further explored by the implementation of focus groups (one focus group was held in each country), where we investigated the original findings in more detail, and in the last phase of the research work, we conducted a quantitative survey on a sample of more than 500 companies in all five countries that participated in the project.

Research results have shown that the employment of third-country nationals has become an essential element of the labour market strategy. To fill the gap in the necessary workforce, companies are employing more and more third-country nationals, facing a number of challenges in doing so. The findings of the research phase revealed:

1. Labour shortages are forcing economies to find solutions beyond national borders. The need for faster, more transparent and digitalised recruitment procedures for third-country nationals has been expressed in all participating countries, to reduce unnecessary bureaucracy and shorten procedures.
2. The disconnection of institutions and complex bureaucratic procedures leads to uncertainty and inefficiency. Employers are calling for greater coordination between ministries, administrative units and employment services.
3. The integration and assimilation of foreign workers remain weak points. The lack of systemic solutions and the absence of a clear division of responsibilities between the state and employers often lead to social exclusion. Without comprehensive approaches, there is a risk of creating closed communities.
4. Trade unions are often less active than employers in the field of employment of third-country nationals, mainly due to the short-term nature of employment and the lack of interest of foreign workers in membership. However, where they are active, they make an important contribution to the protection of the rights and dignity of all workers.
5. Exploitation, cultural friction and language barriers remain pressing problems that are under-addressed by current policies. In some cases, practices are emerging that lead to a sense of second-class feeling for the domestic workers.
6. A change in narrative is needed. The countries of origin of foreign workers are not only a source of labour, but an opportunity for economic growth, greater diversity and long-term stability of European labour markets.

The project also made recommendations to improve the recruitment process for third-country nationals, which are cross-border and thus apply to all participating countries and can also help other countries that are facing the challenge of employing third-country nationals. These recommendations include:

 Streamline the Employment Process Current challenge: Complex, slow, and inconsistent permit systems What's needed: • One-stop-shop service centres for application & fully digital application systems • Faster, unified permit processes with real-time updates • Better inter-agency coordination to enhance transparency • Redistribute workloads across offices to cut backlogs  Goal: Make hiring smoother, faster, and more predictable for both employers and TCNs.	 Easing access to the labour market Current challenge: Rigid rules limit job mobility and slow hiring What's needed: • Flexible rules to let TCNs switch jobs/sectors more easily • Simplify or remove quotas in shortage sectors/occupations • Equal rights and stronger protection for TCNs from exploitative intermediaries • Tailored support for SMEs in TCN employment • Boost international cooperation to speed up recruitment  Goal: Empower workers, support businesses, and make the labour market more dynamic and fairer.
 Recognise Skills and Qualifications Faster Current challenge: Skilled TCNs are stuck in low-skilled jobs What's needed: • Quicker diploma and skills recognition, especially in shortage sectors/occupations • Use of temporary licenses while formal recognition is ongoing • Support real-world experience and non-formal learning • Provide financial help for expensive recognition processes  Goal: Match skills with jobs - don't waste talent.	 Support Education, Training & Integration Current challenge: Language and cultural gaps slow integration What's needed: • Free language courses - before and after arrival • Cultural orientation and workplace mentorship programs • Employer-sponsored training with incentives • Better housing support, shared between employers and local authorities • Retain international students with clearer work & stay options  Goal: Enable long-term inclusion, growth, and social cohesion.

With the Recrui4Tomorrow project, we have expanded the concept of raising awareness of the employment of third-country nationals and national and EU legislation in this area. The project partners are convinced that the project results and findings will be a perfect tool for the social partners, both at

the company level and at the national level, to improve the employment process of third-country nationals.

2. Press release in Bulgarian language

Проект Recruit4Tomorrow: Основни констатации и бъдещи предизвикателства пред наемането на работници от трети държави

След две години интензивни изследвания и международно сътрудничество *приключваме* проекта Recruit4Tomorrow с ясно послание: **наемането на работници от трети страни в държавите-членки на ЕС вече не е въпрос на бъдеще - то вече е ежедневна реалност, която изисква системен, приобщаващ и дългосрочен подход.**

В края на проекта "Recruit4Tomorrow - Насърчаване на заетостта на граждани на трети страни чрез социален диалог", партньорите по проекта публикуват това съобщение, за да информират за резултатите от изследователския проект и да повишат обществената осведоменост по въпросите и констатациите за заетостта на граждани на трети страни.

Двугодишният изследователски проект преплита както общи дейности по информиране и разпространение, така и конкретни изследователски и образователни дейности. В началото на проекта проведохме документно проучване във всичките пет държави партньори (Словения, Словакия, Унгария, България и Хърватия), което ни даде задълбочен поглед върху текущата ситуация със заетостта на гражданите на трети държави във всички страни партньори. То беше допълнено чрез провеждането на фокусни групи (във всяка държава се проведе по една фокусна група), където проучихме по-подробно първоначалните констатации, а в последната фаза на изследователската работа проведохме количествено проучване на извадка от повече от 500 предприятия във всичките пет държави, участвали в проекта.

Резултатите от изследванията показват, че заетостта на граждани на трети държави се е превърнала в съществен елемент от стратегията за пазара на труда. За да запълнят недостига на необходимата работна сила, дружествата наемат все повече граждани на трети държави, които при това са изправени пред редица предизвикателства. Констатациите от изследователската фаза разкриха:

1. Недостигът на работна ръка принуждава икономиките да намират решения отвъд националните граници. Необходимостта от по-бързи, по-прозрачни и цифровизирани процедури за набиране на граждани на трети държави беше установена във всички участващи страни, за да се намали ненужната бюрокрация и да се съкратят процедурите.
2. Липсата на връзка между институциите и сложните бюрократични процедури водят до несигурност и неефективност. Работодателите призовават за по-голяма координация между министерствата, административните звена и службите по заетостта.
3. Интеграцията и асимилацията на чуждестранните работници остават слаби места. Липсата на системни решения и на ясно разделение на отговорностите между държавата и работодателите често водят до социално изключване. Без всеобхватни подходи съществува риск от създаване на затворени общности.
4. Синдикатите често са по-малко активни от работодателите в областта на заетостта на граждани на трети страни, главно поради краткосрочния характер на заетостта и липсата на интерес на чуждестранните работници към членството. Въпреки

- това, когато са активни, те имат важен принос за защитата на правата и достойнството на всички работници.
5. Експлоатацията, културните търкания и езиковите бариери продължават да бъдат неотложни проблеми, които не се разглеждат в настоящите политики. В някои случаи се появяват практики, които водят до усещане за второкласно отношение към местните работници.
 6. Необходима е промяна във възприятията. Страните на произход на чуждестранните работници са не само източник на работна ръка, но и възможност за икономически растеж, по-голямо разнообразие и дългосрочна стабилност на европейските пазари на труда.

Проектът също така отправя препоръки за подобряване на процеса на набиране на граждани на трети държави, които са граничещи и следователно се прилагат за всички участващи страни и могат също така да помогнат на други държави, които са изправени пред предизвикателството да наемат граждани на трети държави. Тези препоръки включват:

 Рационализиране на процеса на наемане на работа Настоящо предизвикателство: Сложни, бавни и непоследователни системи за предоставяне на разрешения Какво е нужно: • Центрове за обслужване на едно гише за кандидатстване и напълно цифровизирани системи за кандидатстване • По-бързи, унифицирани процеси за издаване на разрешителни с актуализации в реално време • По-добра междуведомствена координация за повишаване на прозрачността • Преразпределение на работното натоварване между офисите на съответните служби, за да не се натрупва изостанала работа  Цел: Да се направи наемането на работа по-плавно, по-бързо и по-предсказуемо, както за работодателите, така и за гражданите на трети страни.	 Улесняване на достъпа до пазара на труда Настоящо предизвикателство: Твърдите правила ограничават трудовата мобилност и забавят наемането на работа Какво е нужно: • Гъвкави правила, които да позволят на гражданите на трети страни да сменят работата/сектора по-лесно • Опростяване или премахване на квотите в сектори/професии с недостиг на работна сила • Равни права и по-силна защита за гражданите на трети страни от експлоататорски посредници • Специализирана подкрепа за МСП в областта на заетостта на граждани на трети страни • Засилване на международното сътрудничество за ускоряване на набирането на персонал  Цел: Предоставяне на възможности на работниците, подкрепа за бизнеса и по-динамичен и по-справедлив пазар на труда.
--	---

 По-бързо признаване на умения и квалификации Настоящо предизвикателство: Квалифицирани граждани на трети страни са заседнали на нискоквалифицирани работни места Какво е нужно: • По-бързо признаване на дипломи и умения, особено в дефицитни сектори/професии • Използване на временни разрешения, докато официалното признаване е в ход • Подкрепа за реален опит и неформално обучение • Осигуряване на финансова помощ за скъпи процеси по признаване  Цел: Съчетаване на уменията с работните места – да не хабим таланти.	 Подкрепа за образованието, обучението и интеграцията Настоящо предизвикателство: Езиковите и културните различия забавят интеграцията Какво е нужно: • Безплатни езикови курсове - преди и след пристигането • Програми за културна ориентация и наставничество на работното място • Обучение, спонсорирано от работодателя, със стимули • По-добра жилищна подкрепа, споделена между работодателите и местните власти • Задържане на чуждестранните студенти с по-ясни възможности за работа и пребиваване  Цел: Осигуряване на дългосрочно приобщаване, растеж и социално сближаване.
--	---

С проекта Recruit4Tomorrow разширихме концепцията за повишаване на осведомеността относно заетостта на граждани на трети страни и националното и европейското законодателство в тази област. Партньорите по проекта са убедени, че резултатите и констатациите от проекта ще бъдат перфектен инструмент за социалните партньори, както на ниво предприятие, така и на национално ниво, за подобряване на процеса на заетост на граждани на трети страни.

3. Press release in Croatian language

Projekt *Recruit4Tomorrow*: Ključni zaključci i budući izazovi za zapošljavanje radnika iz trećih zemalja

Nakon dvije godine intenzivnog istraživanja i međunarodne suradnje projekt *Recruit4Tomorrow* završavamo s jasnom porukom: **zapošljavanje radnika iz trećih zemalja u zemljama članicama Europske unije više nije pitanje budućnosti – to je već dio svakodnevnih stvarnosti koji zahtijeva sustavan, ukljuživ i dugoročan pristup.**

Na kraju projekta „*Recruit4Tomorrow* – Poticanje zapošljavanja državljana trećih zemalja putem socijalnog dijaloga“ projektni partneri izdaju priopćenje za javnost kako bi izvijestili o rezultatima istraživačkog projekta i podigli svijest javnosti o problemima zapošljavanja državljana trećih zemalja i donesenim zaključcima.

Dvogodišnji istraživački projekt ispreplitao je aktivnosti opće informativne i diseminacijske naravi, kao i konkretne istraživačke i obrazovne aktivnosti. Na početku projekta proveli smo istraživanje u svih pet partnerskih zemalja (Slovenija, Slovačka, Mađarska, Bugarska i Hrvatska), što je omogućilo dubinski uvid u trenutnu situaciju zapošljavanja državljana trećih zemalja u svim partnerskim zemljama. To je dodatno istraženo provedbom fokus grupa (u svakoj od zemalja održana je jedna fokus grupa) kroz koje smo detaljnije istražili izvorna saznanja, a u posljednjoj fazi istraživačkog rada proveli smo kvantitativno istraživanje na uzorku od više od petsto tvrtki u svih pet zemalja koje su sudjelovale u projektu.

Rezultati istraživanja pokazali su da je zapošljavanje državljana trećih zemalja postalo neophodan element strategije tržišta rada. Kako bi popunile prazninu u pogledu potrebne radne snage, tvrtke zapošljavaju sve više državljana trećih zemalja i pritom se suočavaju s nizom izazova. Nalazi istraživačke faze pokazali su da:

1. Nedostatak radne snage prisiljava gospodarstva da pronađu rješenja izvan nacionalnih granica. U svim zemljama sudionicama pokazala se potreba za bržim, transparentnijim i digitaliziranim postupcima zapošljavanja državljana trećih zemalja kako bi se smanjila redundantna birokracija i skratile procedure.
2. Nepovezanost institucija i složeni birokratski postupci dovode do neizvjesnosti i neučinkovitosti. Poslodavci pozivaju na veću koordinaciju između ministarstava, upravnih tijela i službi za zapošljavanje.
3. Integracija i asimilacija stranih radnika ostaju slabe točke. Nedostatak sistemskih rješenja i odsutnost jasne podjele odgovornosti između države i poslodavaca često dovode do socijalne isključenosti. Bez sveobuhvatnih pristupa postoji rizik od stvaranja zatvorenih zajednica.
4. Sindikati su često manje aktivni od poslodavaca u području zapošljavanja državljana trećih zemalja, uglavnom zbog kratkoročne prirode zapošljavanja i nedostatka interesa stranih radnika za članstvo. Međutim, tamo gdje su aktivni, daju važan doprinos zaštiti prava i dostojanstva svih radnika.
5. Eksploatacija, kulturna razilaženja i jezične barijere ostaju gorući problemi kojima se trenutne politike ne posvećuju dovoljno. U nekim slučajevima pojavljuju se prakse koje domaće radnike dovode do osjećaja drugorazrednosti.
6. Potrebna je promjena narativa. Zemlje podrijetla stranih radnika nisu samo izvor radne snage, već predstavljaju i priliku za gospodarski rast, veću raznolikost i dugoročnu stabilnost europskih tržišta rada.

Projekt je također donio preporuke za poboljšanje procesa zapošljavanja državljana trećih zemalja koje su međunarodnog karaktera i stoga su primjenjive na sve zemlje sudionice, a mogu pomoći i drugim zemljama koje se suočavaju s izazovom zapošljavanja državljana trećih zemalja. Ove preporuke uključuju:

 Pojednostaviti proces zapošljavanja Trenutni izazov: složeni, spori i nedosljedni sustavi izdavanja dozvola Što je potrebno: • Centri usluga „na jednom mjestu“ za podnošenje zahtjeva te potpuno digitalizirani sustavi prijave • Brži, unificirani postupci izdavanja dozvola s ažuriranjima u realnom vremenu • Bolja međuagencijska koordinacija u svrhu veće transparentnosti • Preraspodjela poslova između ureda kako bi se smanjili zaostaci  Cilj: Učiniti proces zapošljavanja jednostavnijim, bržim i predvidljivijim za poslodavce i državljane trećih zemalja.	 Olakšati pristup tržištu rada Trenutni izazov: Rigidna pravila ograničavaju mobilnost radnih mjesta i usporavaju zapošljavanje Što je potrebno: • Fleksibilnija pravila koja omogućuju državljanima trećih zemalja lakšu promjenu poslova/sektora • Pojednostaviti ili ukinuti kvote u sektorima/zanimanjima s manjkom radne snage • Jednaka prava i jača zaštita državljana trećih zemalja od eksploatacijskih posrednika • Prilagođena podrška malim i srednjim poduzećima pri zapošljavanju državljana trećih zemalja • Unaprijeđena međunarodna suradnja u svrhu bržeg zapošljavanja  Cilj: Osnažiti radnike, podržati poduzeća i učiniti tržište rada dinamičnijim i pravednijim.
 Brže priznavanje vještina i kvalifikacija Trenutni izazov: Kvalificirani državljani trećih zemalja zapošljavaju se na nisko kvalificiranim poslovima Što je potrebno: • Brže priznavanje diploma i vještina, osobito u sektorima/zanimanjima s manjkom radne snage • Korištenje privremenih licenci za vrijeme procesa formalnog priznavanja • Podrška za praktično iskustvo i neformalno učenje • Financijska pomoć za skupe procese priznavanja  Cilj: Uskladiti vještine s radnim mjestima – ne gubiti talente.	 Podrška obrazovanju, osposobljavanju i integraciji Trenutni izazov: Jezične i kulturne razlike usporavaju integraciju Što je potrebno: • Besplatni tečajevi jezika – prije i nakon dolaska • Programi kulturne orijentacije i mentorstva na radnom mjestu • Obuka koju financiraju poslodavci uz poticaje • Bolja stambena podrška, podijeljena između poslodavaca i lokalnih vlasti • Zadržavanje međunarodnih studenata uz pomoć jasnijih mogućnosti rada i ostanka  Cilj: Omogućiti dugoročno uključivanje, rast i društvenu koheziju.

Kroz projekt *Recruit4Tomorrow* proširili smo koncept podizanja svijesti o zapošljavanju državljana trećih zemalja te o nacionalnom zakonodavstvu i zakonodavstvu Europske unije u ovome području. Partneri u projektu uvjereni su da će rezultati i zaključci projekta biti savršen alat za socijalne partnere u domeni poboljšavanja procesa zapošljavanja državljana trećih zemalja – i na razini tvrtki i na nacionalnoj razini.

4. Press release in Hungarian language

Recruit4Tomorrow projekt: Főbb megállapítások és jövőbeli kihívások a harmadik országbeli munkavállalók toborzásában

Két év intenzív kutatás és nemzetközi együttműködés után a Recruit4Tomorrow projekt zárásaként egyértelmű üzenetet fogalmazunk meg: a harmadik országbeli munkavállalók toborzása az EU tagállamaiban már nem a jövő kérdése – ez már a mindennapok valósága, amely rendszerszintű, inkluzív és hosszú távú megközelítést igényel.

A „Recruit4Tomorrow – A harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásának ösztönzése a szociális párbeszéd révén” című projekt végén a projektpartnerek sajtóközleményt adnak ki, amely tájékoztatást nyújt a kutatás eredményeiről, és felhívja a közvélemény figyelmét a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásával kapcsolatos kérdésekre és megállapításokra.

A kétéves kutatási projekt általános tájékoztató és disszeminációs tevékenységeket, valamint konkrét kutatási és oktatási tevékenységeket egyaránt magában foglalt. A projekt kezdetén irodalmi kutatást végeztünk mind az öt partnerországban (Szlovénia, Szlovákia, Magyarország, Bulgária és Horvátország), amely mélyreható betekintést nyújtott a harmadik országbeli állampolgárok aktuális foglalkoztatási helyzetébe. Ezt követően minden országban fókuszcsoportos beszélgetéseket tartottunk, amelyek során részletesebben megvizsgáltuk a kezdeti megállapításokat. A kutatás utolsó szakaszában egy kvantitatív felmérést végeztünk több mint 500 vállalat mintáján mind az öt részt vevő országban.

A kutatás eredményei azt mutatták, hogy a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatása a munkaerőpiaci stratégiák nélkülözhetetlen elemévé vált. A szükséges munkaerőhiány pótlása érdekében a vállalatok egyre nagyobb számban alkalmaznak harmadik országbeli munkavállalókat, ami számos kihívással jár. A kutatási szakasz legfontosabb megállapításai a következők voltak:

1. A munkaerőhiány arra kényszeríti a gazdaságokat, hogy a nemzeti határokon túl keressenek megoldásokat. Minden részt vevő országban felmerült az igény a gyorsabb, átláthatóbb és digitalizáltabb toborzási eljárások iránt, a felesleges bürokrácia csökkentése és az eljárások lerövidítése érdekében.
2. Az intézmények közötti széttagoltság és a bonyolult bürokratikus eljárások bizonytalansághoz és hatékonysági problémákhoz vezetnek. A munkáltatók nagyobb koordinációt sürgetnek a minisztériumok, közigazgatási egységek és foglalkoztatási szolgálatok között.
3. A külföldi munkavállalók integrációja és beilleszkedése továbbra is gyenge pont. A rendszerszintű megoldások hiánya és az állam és a munkáltatók közötti felelősségmegosztás tisztázatlansága gyakran társadalmi kirekesztéshez vezet. Átfogó megközelítések hiányában fennáll a zárt közösségek kialakulásának veszélye.
4. A szakszervezetek gyakran kevésbé aktívak, mint a munkáltatók a harmadik országbeli munkavállalók foglalkoztatásának terén, főként a foglalkoztatás rövid távú jellege és a külföldi munkavállalók alacsony érdeklődése miatt. Ahol azonban aktívak, ott jelentős mértékben hozzájárulnak valamennyi munkavállaló jogainak és méltóságának védelméhez.
5. A kizsákmányolás, a kulturális súrlódások és a nyelvi akadályok továbbra is súlyos problémát jelentenek, amelyeket a jelenlegi szakpolitikák nem kezelnek megfelelően. Egyes esetekben olyan gyakorlatok is megfigyelhetők, amelyek a hazai munkavállalókban másodrendűség érzését kelthetik.
6. Narratívaváltásra van szükség. A külföldi munkavállalók származási országai nem csupán munkaerőforrások, hanem a gazdasági növekedés, a sokszínűség és az európai munkaerőpiac hosszú távú stabilitásának lehetőségei is.

A projekt ajánlásokat is megfogalmazott a harmadik országbeli állampolgárok toborzási folyamatának javítására, amelyek határokon átnyúló jellegűek, így minden részt vevő országra alkalmazhatók, és hasznosak lehetnek más olyan országok számára is, amelyek szintén szembesülnek e kihívással. Az ajánlások a következőket tartalmazzák:

 A foglalkoztatási folyamat egyszerűsítése Jelenlegi kihívás: Bonyolult, lassú és következetlen engedélyezési rendszerek Ami szükséges: • „Egyablakos” ügyintézési központok és teljesen digitalizált jelentkezési rendszerek • Gyorsabb, egységes engedélyezési eljárások valós idejű nyomon követéssel • Hatékonyabb intézményközi együttműködés az átláthatóság növelésére • A munkaterhek újraelosztása az irodák között a torlódások csökkentése érdekében  Cél: A toborzás legyen gördülékenyebb, gyorsabb és kiszámíthatóbb a munkáltatók és a harmadik országbeli állampolgárok számára egyaránt.	 A munkaerőpiachoz való hozzáférés megkönnyítése Jelenlegi kihívás: A merev szabályozás korlátozza a munkavállalási mobilitást és lassítja a felvételi folyamatot Ami szükséges: • Rugalmasabb szabályok, amelyek lehetővé teszik a harmadik országbeli állampolgárok számára a munkahelyek vagy ágazatok közötti könnyebb váltást • A kvóták egyszerűsítése vagy eltörlése a munkaerőhiánnyal küzdő ágazatokban és foglalkozásokban • Egyenlő jogok és fokozottabb védelem a harmadik országbeli munkavállalók számára a kizsákmányoló közvetítőkkel szemben • Kifejezetten a kis- és középvállalkozások (kkv-k) számára kialakított támogatás a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásában • A nemzetközi együttműködés erősítése a toborzási folyamatok felgyorsítása érdekében  Cél: A munkavállalók megerősítése, a vállalkozások támogatása, valamint egy rugalmasabb és igazságosabb munkaerőpiac kialakítása.
 A készségek és képesítések gyorsabb elismerése Jelenlegi kihívás: Szakképzett harmadik országbeli állampolgárok alacsonyabb képzettséget igénylő munkakörökben rekednek Ami szükséges: • A diplomák és szakképzettségek gyorsabb elismerése, különösen a munkaerőhiányos ágazatokban és foglalkozásokban • Ideiglenes engedélyek alkalmazása a hivatalos elismerési folyamat ideje alatt • A gyakorlati tapasztalat és a nem formális tanulás elismerésének támogatása	 Oktatás, képzés és integráció támogatása Jelenlegi kihívás: A nyelvi és kulturális különbségek lassítják az integrációt Ami szükséges: • Ingyenes nyelvtanfolyamok biztosítása – a kiutazás előtt és után is • Kulturális orientációs programok és munkahelyi mentorálás bevezetése • Munkáltatók által támogatott képzések ösztönzőkkel kiegészítve • Lakhatási támogatás javítása, a munkáltatók és a helyi önkormányzatok közös felelősségvállalásával • A nemzetközi diákok megtartása világosabb munkavállalási és tartózkodási lehetőségek révén

• Pénzügyi támogatás biztosítása a költséges elismerési eljárások fedezésére  Cél: A készségek és a munkalehetőségek összehangolása – ne hagyjuk veszni a tehetséget.	 Cél: A hosszú távú társadalmi befogadás, fejlődés és kohézió elősegítése.
--	---

A Recruit4Tomorrow projekt révén kibővítettük a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásával, valamint az ehhez kapcsolódó nemzeti és uniós jogszabályokkal kapcsolatos tudatosság növelésének fogalmát. A projektpartnerek meg vannak győződve arról, hogy a projekt eredményei és megállapításai kiváló eszközt jelentenek a szociális partnerek számára – mind vállalati, mind nemzeti szinten – a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatási folyamatainak fejlesztéséhez.

5. Press release in Slovak language

Recruit4Tomorrow: Kľúčové zistenia a budúce výzvy pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín

Po dvoch rokoch intenzívneho výskumu a medzinárodnej spolupráce uzatvárame projekt Recruit4Tomorrow s jasným odkazom: zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín v členských štátoch EÚ už nie je otázkou budúcnosti – stalo sa každodennou realitou, ktorá si vyžaduje systémový, inkluzívny a dlhodobý prístup.

Na konci projektu „Recruit4Tomorrow – Podpora zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín prostredníctvom sociálneho dialógu“ vydávajú projektoví partneri tlačovú správu s cieľom informovať o výsledkoch výskumného projektu a zvýšiť povedomie verejnosti o otázkach zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín a o zistených skutočnostiach.

Projekt počas dvoch rokov projekt prepojil aktivity všeobecnej informovanosti a diseminácie s konkrétnymi výskumnými a vzdelávacími činnosťami. V úvode bola realizovaná sekundárna analýza v piatich partnerských krajinách (Slovinsko, Slovensko, Maďarsko, Bulharsko a Chorvátsko), ktorá poskytla hlbší prehľad o aktuálnej situácii v oblasti zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín. Nasledovala realizácia fokusových skupín (v každej z dotknutých krajín), v rámci ktorých boli podrobnejšie preskúmané pôvodné zistenia. Záverečnou fázou výskumu bol kvantitatívny prieskum medzi viac ako 500 podnikmi v zúčastnených krajinách.

Výsledky výskumu preukázali, že zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín sa stalo nevyhnutnou súčasťou stratégie trhu práce. Na preklenutie nedostatku pracovnej sily firmy čoraz častejšie zamestnávajú štátnych príslušníkov tretích krajín, pričom čelia viacerým výzvam. Zistenia z výskumnej fázy poukázali na:

1. Nedostatok pracovnej sily núti ekonomiky hľadať riešenia za hranicami svojich štátov. Vo všetkých zúčastnených krajinách bola vyjadrená potreba rýchlejších, transparentnejších a digitalizovaných náborových procesov pre štátnych príslušníkov tretích krajín s cieľom znížiť zbytočnú byrokráciu a skrátiť administratívne lehoty.
2. Nesúlad medzi inštitúciami a zložitá byrokratické postupy vedú k neistote a neefektívnosti. Zamestnávateľia volajú po užšej koordinácii medzi ministerstvami, administratívnymi jednotkami a službami zamestnanosti.
3. Integrácia a začlenenie zahraničných pracovníkov naďalej predstavujú slabé miesta. Nedostatok systémových riešení a neexistencia jasného rozdelenia zodpovedností medzi štátom a zamestnávateľmi často vedú k sociálnemu vylúčeniu. Bez komplexného prístupu hrozí vznik uzavretých komunít.
4. Odborové organizácie sú v oblasti zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín často menej aktívne než zamestnávateľia, a to najmä v dôsledku krátkodobého charakteru pracovných pomerov a nízkeho záujmu zahraničných pracovníkov o členstvo. Tam, kde sú aktívne, zohrávajú významnú úlohu pri ochrane práv a dôstojnosti všetkých zamestnancov.
5. Kultúrne napätie a jazykové bariéry zostávajú naliehavými problémami, ktorým súčasne politiky venujú nedostatočnú pozornosť. V niektorých prípadoch sa objavujú praktiky, ktoré u domácich pracovníkov vyvolávajú pocit druhoradosti.
6. Je potrebná zmena naratívu. Krajiny pôvodu zahraničných pracovníkov nie sú iba zdrojom pracovnej sily, ale aj príležitosťou pre hospodársky rast, zvýšenie diverzity a dlhodobú stabilitu európskych trhov práce.

Projekt zároveň vypracoval odporúčania na zlepšenie procesu zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín, ktoré majú cezhraničný charakter, a preto sú uplatniteľné vo všetkých zúčastnených krajinách. Zároveň môžu byť prínosné aj pre ďalšie krajiny, ktoré čelia výzvam spojeným so zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín. Tieto odporúčania zahŕňajú:

 Zefektívnenie procesu zamestnávania Súčasná výzva: Zložité, pomalé a nejednotné systémy vydávania povolení Čo je potrebné: • Zaviesť služby typu „one-stop-shop“ pre podávanie žiadostí a plne digitalizované aplikačné systémy • Zrýchliť a zjednotiť procesy vydávania povolení s možnosťou sledovania stavu v reálnom čase • Zlepšiť koordináciu medzi inštitúciami s cieľom zvýšiť transparentnosť • Rovnomerne rozložiť pracovnú záťaž medzi úradmi, aby sa eliminovali oneskorenia  Cieľ: Uľahčiť, zrýchliť a spriehľadniť proces zamestnávania pre zamestnávateľov aj štátnych príslušníkov tretích krajín.	 Zjednodušenie prístupu na trh práce Súčasná výzva: Prísne pravidlá obmedzujúce mobilitu pracovných miest a spomaľujúce zamestnávanie Čo je potrebné: • Zaviesť flexibilné pravidlá umožňujúce štátnym príslušníkom tretích krajín jednoduchšie meniť zamestnanie alebo sektor • Zjednodušiť alebo zrušiť kvóty v sektoroch a povolaniach s nedostatkom pracovnej sily • Zabezpečiť rovnaké práva a silnejšiu ochranu ŠPTK pred zneužívaním sprostredkovateľskými agentúrami • Poskytovať cieleňú podporu malým a stredným podnikom pri zamestnávaní ŠPTK • Posilniť medzinárodnú spoluprácu s cieľom zrýchliť nábor pracovníkov  Cieľ: Posilniť pracovníkov, podporiť podniky a spraviť trh práce dynamickejším a spravodlivejším.
 Rýchlejšie uznávanie zručností a kvalifikácií Súčasná výzva: Kvalifikovaní štátni príslušníci tretích krajín sú často uviaznutí na nízko kvalifikovaných pracovných pozíciách Čo je potrebné: • Urýchliť proces uznávania diplomov a odborných kvalifikácií, najmä v sektoroch a povolaniach s nedostatkom pracovnej sily • Umožniť používanie dočasných licencií počas trvania formálneho uznávania • Podporovať uznávanie praktických skúseností a neformálneho vzdelávania • Poskytovať finančnú podporu na krytie nákladov spojených s procesom uznávania kvalifikácií  Cieľ: Zabezpečiť, aby zručnosti zodpovedali pracovným miestam – neplytváť talentom.	 Podpora vzdelávania, odbornej prípravy a integrácie Súčasná výzva: Jazykové a kultúrne bariéry spomaľujú integráciu Čo je potrebné: • Bezplatné jazykové kurzy pred príchodom aj po ňom • Programy kultúrnej orientácie a mentoringu na pracovisku • Odborné školenia financované zamestnávateľmi s motivačnými opatreniami • Lepšia podpora bývania, zabezpečená spoločnými opatreniami zamestnávateľov a miestnych úradov • Zatraktívniť pobyt a prácu pre medzinárodných študentov prostredníctvom jasnejších možností  Cieľ: Umožniť dlhodobé začlenenie, rozvoj a sociálnu kohéziu.

Prostredníctvom projektu Recruit4Tomorrow sme rozšírili koncept zvyšovania povedomia o zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín, ako aj o príslušnej národnej a európskej legislatíve v tejto oblasti. Partneri projektu sú presvedčení, že výsledky a zistenia projektu budú cenným nástrojom pre sociálnych partnerov – tak na úrovni podnikov, ako aj na národnej úrovni – pri zlepšovaní procesov zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín.

6. Press release in Slovene language

Projekt Recruit4Tomorrow: Ključne ugotovitve in prihodnji izzivi zaposlovanja delavcev iz tretjih držav

Po dveh letih intenzivnega raziskovanja in mednarodnega sodelovanja, projekt *Recruit4Tomorrow* zaključujemo z jasnim sporočilom: **zaposlovanje delavcev iz tretjih držav v državah članicah EU ni več vprašanje prihodnosti - je že vsakodnevna realnost, ki zahteva sistemski, vključujoč in dolgoročen pristop.**

Ob zaključku projekta »Recruit4Tomorrow - Encouraging employment of third-country nationals through social dialogue«, projektni partnerji podajamo izjavo za javnost, s katero želimo sporočiti rezultate raziskovalnega projekta ter javnost ozavestiti o raziskani problematiki zaposlovanja državljanov tretjih držav ter ugotovitvah.

V dvoletnem raziskovalnem projektu recruit4Tomorrow so se prepletale tako splošno-informativne kot tudi konkretne raziskovalne in izobraževalne aktivnosti. Uvodoma smo v vseh petih partnerskih državah (Sloveniji, Slovaški, Madžarski, Bolgariji in Hrvaški) izvedli uvodno raziskavo in pregled obstoječih virov, s katerim smo pridobili poglobljen vpogled v trenutno stanje zaposlovanja državljanov tretjih držav v vseh partnerskih državah. To smo v nadaljevanju nadgradili z izvedbo fokusnih skupin (v vsaki državi je potekala ena fokusna skupina), kjer smo prvotne ugotovitve še podrobneje raziskali, v zadnji fazi raziskovalnega dela pa smo izvedli še kvantitativno raziskavo na vzorcu več kot 500 podjetij v vseh petih državah, ki so sodelovale v projektu.

Projektna raziskava je pokazala, da je zaposlovanje državljanov tretjih držav postalo bistven element strategije na trgu dela. Da bi zapolnili vrzel v potrebni delovni sili, podjetja zaposlujejo vse več državljanov tretjih držav, pri tem pa se soočajo s številnimi izzivi. Skupne ugotovitve raziskave razkrivajo:

1. Pomanjkanje delovne sile sili gospodarstva k iskanju rešitev izven nacionalnih meja. V vseh sodelujočih državah je bila izražena potreba po hitrejših, preglednejših in digitaliziranih postopkih zaposlovanja državljanov tretjih držav, s čimer bi se zmanjšala nepotrebna birokracija in skrajšali postopki.
2. Nepovezanost institucij in zapleteni birokratski postopki povzročajo negotovost in neučinkovitost. Delodajalci pozivajo k večji usklajenosti med ministrstvi, upravnimi enotami in zavodi za zaposlovanje.
3. Integracija in asimilacija tujih delavcev ostajata šibki točki. Pomanjkanje sistemskih rešitev in odsotnost jasne delitve odgovornosti med državo in delodajalci pogosto vodita do socialne izključenosti. Brez celovitih pristopov obstaja tveganje oblikovanja zaprtih skupnosti.
4. Sindikati so pogosto manj aktivni kot delodajalci na področju zaposlovanja državljanov-tretjih držav, predvsem zaradi kratkoročnosti zaposlitev in nezainteresiranosti tujih delavcev za članstvo. Vendar tam, kjer so aktivni, pomembno prispevajo k varstvu pravic in dostojanstvu vseh delavcev.
5. Eksploatacija, kulturna trenja in jezikovne ovire ostajajo pereči problemi, ki jih sedanje politike premalo naslavlja. V nekaterih okoljih se pojavljajo prakse, ki vodijo do občutka drugorazrednosti domačih delavcev.
6. Potrebna je sprememba narativa. Države izvora tujih delavcev niso zgolj vir delovne sile, temveč priložnost za gospodarsko rast, večjo raznolikost in dolgoročno stabilnost evropskih trgov dela.

V okviru projekta so bila prav tako pripravljena priporočila za izboljšanje procesa zaposlovanja državljanov tretjih držav, ki so čezmejna in tako veljajo za vse sodelujoče države, v pomoč pa so lahko tudi drugim državam, ki se spopadajo z izzivom zaposlovanja državljanov tretjih držav. Ta priporočila vključujejo:

 Poenostavitev postopka zaposlovanja Trenutni izziv: Zapleteni, počasni in neenotni sistemi za izdajo dovoljenj Kaj je potrebno: • Enotna in celovita podporna točka za informiranje in oddajo vlog ter popolnoma digitalizirani sistemi za prijavo • Hitrejši, enotni postopki za dovoljenja z ažurnimi informacijami v realnem času • Boljša koordinacija med institucijami za večjo preglednost • Prerazporeditev delovnih obremenitev (oddanih vlog za delovna dovoljenja) med uradi, ki so za to pristojni, za zmanjšanje zastojev  Cilj: Zaposlovanje narediti bolj tekoče, hitrejšo in bolj predvidljivo tako za delodajalce kot za državljane tretjih držav.	 Olajšanje dostopa do trga dela Trenutni izziv: Togi predpisi omejujejo mobilnost delavcev in upočasnjujejo zaposlovanje Kaj je potrebno: • Prilagodljivi predpisi, ki omogočajo lažje menjavanje zaposlitve ali sektorjev za državljane tretjih držav • Poenostavitev zaposlovanja ali odprava kvot (kjer obstajajo) v sektorjih in poklicih s pomanjkanjem delovne sile • Enake pravice in močnejša zaščita delavcev iz tretjih držav pred izkoriščevalskimi posredniki • Prilagojena podpora malim in srednje velikim podjetjem pri zaposlovanju državljanov tretjih držav • Krepitev mednarodnega sodelovanja za pospešitev postopkov zaposlovanja  Cilj: Opolnomočiti delavce, podpreti podjetja ter narediti trg dela bolj dinamičen in pravičen.
 Hitrejša priznavanje znanj in spretnosti ter kvalifikacij Trenutni izziv: Usposobljeni državljani tretjih držav so običajni na nizkokvalificiranih delovnih mestih Kaj je potrebno: • Hitrejša priznavanje diplom, neformalnih znanj in spretnosti, zlasti v deficitarnih sektorjih/poklicih • Uporaba začasnih licenc med trajanjem formalnega priznavanja • Priznavanje delovnih izkušenj in neformalnega učenja • Zagotavljanje finančne pomoči za drage postopke priznavanja izobrazbe in licenc  Cilj: Uskladiti znanja in spretnosti z delovnimi mesti - ne zapravljal talentov.	 Podpora izobraževanju, usposabljanju in integraciji Trenutni izziv: Jezikovne in kulturne vrzeli upočasnjujejo integracijo Kaj je potrebno: • Brezplačni jezikovni tečaji - pred in po prihodu • Programi kulturne orientacije in mentorstva na delovnem mestu • Usposabljanje, ki ga sponzorirajo delodajalci, s spodbudami • Boljša stanovanjska podpora, ki si jo delijo delodajalci in lokalne oblasti • Ohraniti mednarodne študente z jasnejšimi možnostmi dela in bivanja  Cilj: Omogočiti dolgoročno vključenost, rast in socialno kohezijo.

S projektom Recrui4Tomorrow smo razširili koncept ozaveščanja o zaposlovanju državljanov tretjih držav ter o nacionalni kot tudi EU zakonodaji na tem področju. Projektni partnerji smo prepričani, da

bodo projektni rezultati in ugotovitve popolno orodje za socialne partnerje, tako na ravni podjetij kot na nacionalni ravni za izboljšanje procesa zaposlovanja državljanov tretjih držav.