



**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 D4.7

E-leaflets

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. English e-leaflets.....	5
1.1. E-leaflet 1.....	5
1.2. E-leaflet 2.....	7
2. Bulgarian e-leaflets.....	11
2.1. E-leaflet 1.....	11
2.2. E-leaflet 2.....	13
3. Croatian e-leaflets	17
3.1. E-leaflet 1.....	17
3.2. E-leaflet 2.....	19
4. Hungarian e-leaflets	23
4.1. E-leaflet 1.....	23
4.2. E-leaflet 2.....	25
5. Slovak e-leaflets.....	29
5.1. E-leaflet 1.....	29
5.2. E-leaflet 2.....	31
6. Slovenian e-leaflets	35
6.1. E-leaflet 1.....	35
6.2. E-leaflet 2.....	37
Appendix.....	41

Executive summary

As part of the Recruit4Tomorrow project, which focuses on the challenges and opportunities of employing third-country nationals in partnership countries - Slovenia, Slovakia, Hungary, Croatia, and Bulgaria - we have prepared a series of digital leaflets in the task T4.4 ongoing dissemination activities (deliverable “D4.7. E-leaflets”) summarizing the key findings of our research phase and for project promotion. Based on an in-depth research phase, focus groups and employer surveys, the leaflets offer concrete insights into the current state of the employment of third-country nationals, employment practices of employers and present clear, actionable recommendations for policymakers.

The leaflets are available in English and all the languages of the participating countries, ensuring broad accessibility and promoting the engagement of diverse stakeholders at both national and international levels.

As an appendix, all e-leaflets are also attached as pdf versions.



Across Bulgaria, Croatia, Hungary, Slovakia, and Slovenia, employers face a growing shortage of local labour, making the employment of third-country nationals (TCNs) not just a strategy, but a necessity. Recruit4Tomorrow focus groups revealed a strong desire for **simplified, transparent, and digitalised employment systems** that are both consistent and easy to follow. There are systemic inefficiencies - duplicated work permits, poor communication among institutions, and overburdened administrative services. Employers are calling for **fast-track procedures**, ideally handled online and supported by well-equipped embassies.

Common problems include **language barriers, cultural misalignment, and underrepresentation in integration programs**. Education and qualification recognition vary widely between countries, creating safety and efficiency issues. Stakeholders are pushing for **EU-wide standards** to improve consistency. Overall, there's an urgent need to **reframe public narratives** about TCNs, emphasising their contributions to business growth and workforce sustainability.



Labour Market Situation

FOREIGN WORKFORCE IN FOCUS – Insights across 5 EU countries from focus groups



Role of Social Dialogue

To build fairer systems, focus group participants emphasised the need to strengthen national and sectoral dialogue frameworks. The need for consistent rights and social dialogue is emphasised in all countries, seeing trade unions playing an active role in advocating for equal rights for all workers and integrating unions more deeply in strategy development for TCN labour inclusion.

The level of engagement from trade unions and employers varies across participating countries. In Hungary and Bulgaria, unions are **proactively supporting TCNs**, participating in dialogue, and even organising informational campaigns. In contrast, unions in Slovakia and Slovenia show limited involvement and influence. Croatia's unions are moderately engaged, more so in policy design than in daily practice, and appear open to expanding their role as foreign labour numbers grow.

A shared challenge is that many TCNs **do not join trade unions**, often due to short-term contracts, lack of awareness, or cultural unfamiliarity with union structures. This limits their access to support and advocacy.

Effective employment of third-country nationals requires more than job placements - it demands structured **integration and assimilation strategies** that promote long-term inclusion in society. Across all five countries, stakeholders voiced concern over **fragmented responsibility** between employers and the state. A key finding: both must collaborate closely to ensure that onboarding, orientation, and basic services (like housing and language learning) are in place. Small and medium-sized enterprises (SMEs), in particular, often lack the resources for structured onboarding and thus may encounter more significant challenges in this regard. As some groups may be self-sufficient and operate as relatively closed communities, actionable steps are essential to ensure their assimilation and integration into society.

Ultimately, **shared, actionable strategies** are needed; ones that balance employment goals with a commitment to social cohesion and mutual respect.



Assimilation and Integration

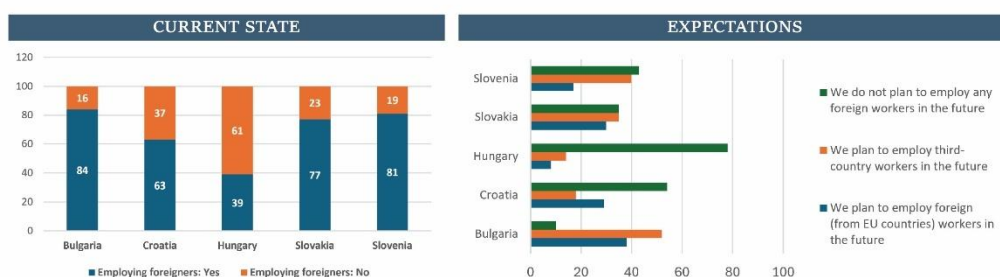
1.2. E-leaflet 2

Main findings of the Recruit4Tomorrow survey on employment of third-country nationals in partnership countries (BG, HR, HU, SK, SI)

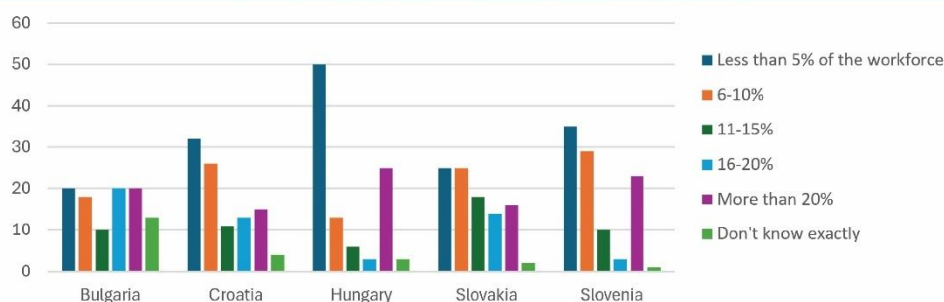
Recruit4Tomorrow

Across Bulgaria, Croatia, Hungary, Slovakia, and Slovenia, employers face a growing shortage of local labour, making the employment of third-country nationals (TCNs) not just a strategy, but a necessity. Recruit4Tomorrow consortium presents the main findings from a survey conducted on over 500 companies across 5 EU countries on the state of employment of foreigners, as well as the challenges and obstacles employers face with the employment of third-country nationals.

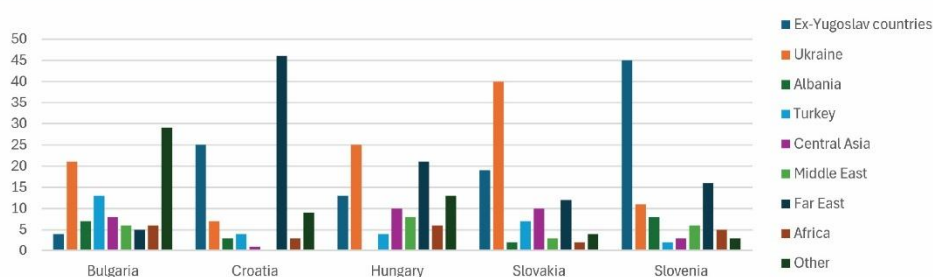
EMPLOYING THIRD-COUNTRY WORKERS: CURRENT STATE AND EXPECTATIONS IN COMPANIES (%)



SARE OF THIRD-COUNTRY WORKERS IN SURVEYED COMPANIES (%)

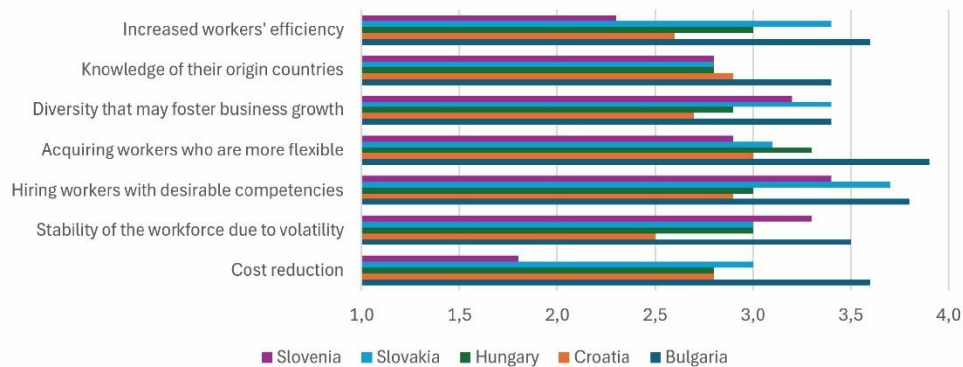


COUNTRY OF ORIGIN OF THIRD-COUNTRY WORKERS IN SURVEYED FIRMS

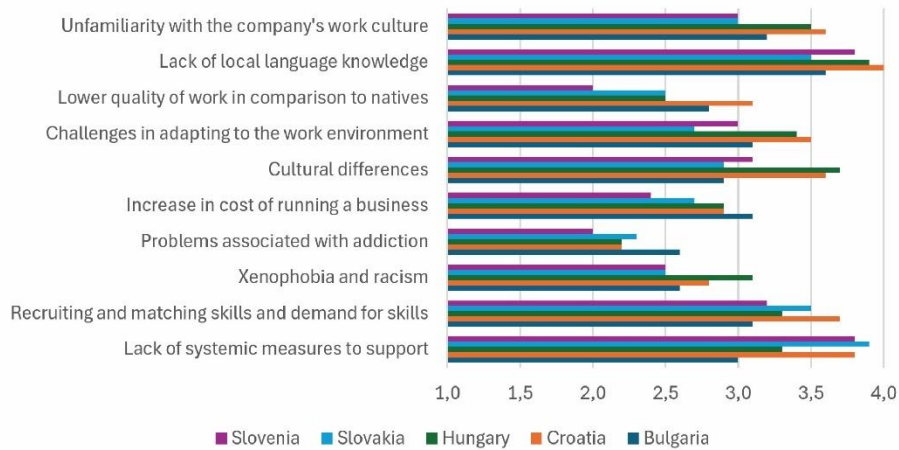




EMPLOYING THIRD-COUNTRY WORKERS: PERCEIVED ADVANTAGES



EMPLOYING THIRD-COUNTRY WORKERS: PROBLEMS



EMPLOYING THIRD-COUNTRY WORKERS: BARRIERS





Key recommendations of the Recruit4Tomorrow consortium for employment of third-country nationals



Proposed policy recommendations will enable us to build systems that are faster and more adaptable to changing labour market needs and conditions. Full recommendations and survey results can be downloaded at <https://www.zds.si/sl/projekti/recruit4tomorrow>.



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.

Encouraging employment of third-country nationals through social dialogue

Recruit4
Tomorrow

The labour market and employment relationships in the EU are faced with a change of paradigm, with the population ageing and imbalances between supply and demand, which, alongside the epidemic, causes a reduction in the number of workers and the formation of new HR management approaches. Although intra-EU mobility is legally well-regulated and well-established, the EU labour market is experiencing a major labour shortage. Employers are seeking labour force outside the EU; in doing so, they are facing numerous challenges: administrative barriers, long procedures, language barriers, integration difficulties, mistrust of trade unions and citizens in general, etc. EU and national social partners play an important role in establishing new labour market relationships and in policymaking related to the employment of third-country nationals.

Through two main phases - (1) the analytical phase and (2) learning, knowledge exchange and dissemination - the Recruit4Tomorrow project partners and other labour market stakeholders gained better insight into the challenges of employment of third-country nationals, the future of work, and modernisation of the labour market. The project contributed to social dialogue in responding to changes in employment and work-related challenges and strengthened the capacity of social partners to more effectively cooperate in creating and implementing policies in the field of third-country nationals' employment.

The Recruit4Tomorrow project is comprised of both employers' representatives as well as trade unions from 5 countries: Slovenia, Croatia, Bulgaria, Hungary and Slovakia. Recruit4Tomorrow is led by the Association of Employers of Slovenia (ZDS) in cooperation with project partners: Bulgarian Industrial Association (BIA), MGYOSZ - BusinessHungary (MGYOSZ), Association of Employers of Slovakia (RUZ), Association of Employers of Croatia (HUP), Svet gorenjskih sindikatov (SGS), Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (CITUB), Hungarian Federation of Metalworkers (VASAS), Independent Christian Unions of Slovakia (NKOS), Croatian Oil Industry Union (SING), University of Ljubljana, Faculty of Public administration and Faculty of Economics as the main research partners and BUSINESSEUROPE as an associated partner.



2. Bulgarian e-leaflets

2.1. E-leaflet 1

Recruit4
Tomorrow

Насърчаване на заетостта на граждани на трети страни чрез социален диалог

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

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

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



University of Ljubljana



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca





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

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



Ситуация
на пазара
на труда

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



Роля на
социални
я диалог

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

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

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

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

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



Асимилация
и интеграция

2.2. E-leaflet 2

Основни констатации от проучването Recruit4Tomorrow относно заетостта на граждани на трети държави в страните партньори (БГ, HR, HU, SK, SI)

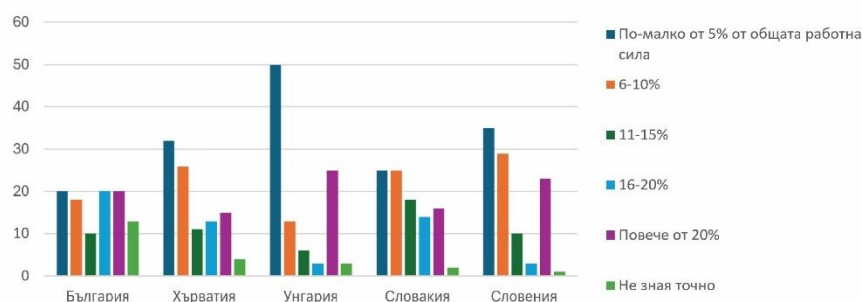
Recruit4
Tomorrow

В България, Хърватия, Унгария, Словакия и Словения работодателите се сблъскват с нарастващ недостиг на местна работна ръка, което прави наемането на граждани на трети държави (ГТД) не просто стратегия, а необходимост. Консорциумът Recruit4Tomorrow представя основните констатации от проучване, проведено сред над 500 компании в 5 държави от ЕС, относно състоянието на заетостта на чужденците, както и предизвикателствата и пречките, пред които са изправени работодателите при наемането на ГТД.

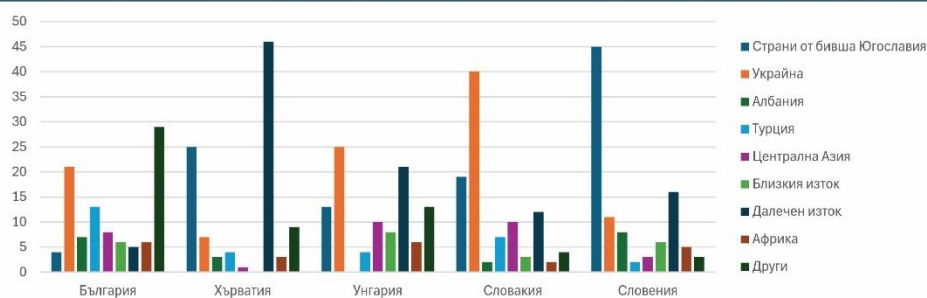
НАЕМАНЕ НА РАБОТНИЦИ ОТ ТРЕТИ СТРАНИ: ТЕКУЩО СЪСТОЯНИЕ И ОЧАКВАНИЯ В ПРЕДПРИЯТИЯТА (%)



ДЯЛ НА РАБОТНИЦИТЕ ОТ ТРЕТИ СТРАНИ В АНКЕТИРАНИТЕ ФИРМИ (% ОТ ОБЩА БРОЙ РАБОТНИЦИ)



ДЪРЖАВА НА ПРОИЗХОД НА РАБОТНИЦИТЕ ОТ ТРЕТИ СТРАНИ В АНКЕТИРАНИТЕ ФИРМИ

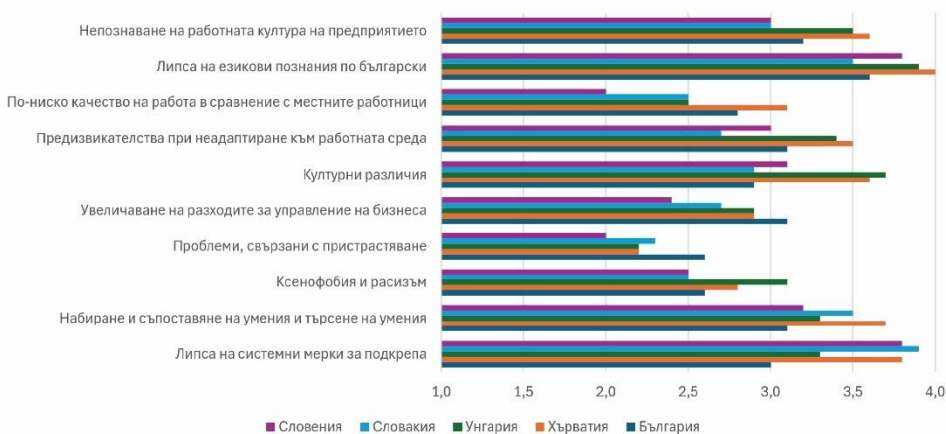




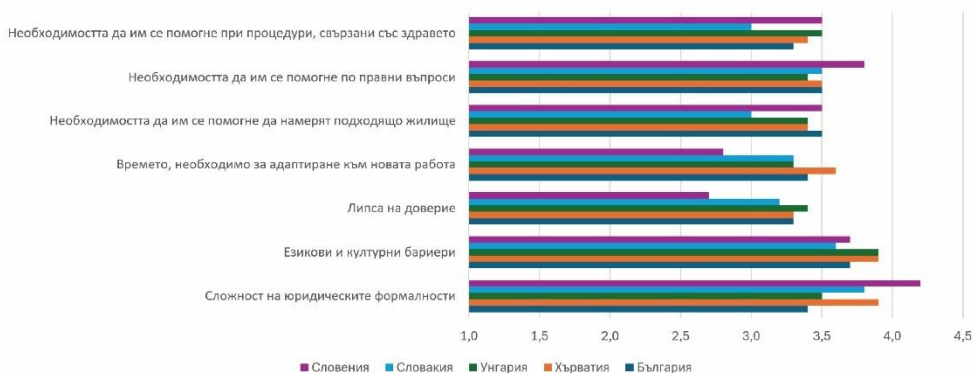
НАЕМАНЕ НА РАБОТНИЦИ ОТ ТРЕТИ СТРАНИ: ВЪЗПРИЕМАНИ ПРЕДИМСТВА



НАЕМАНЕ НА РАБОТНИЦИ ОТ ТРЕТИ СТРАНИ: ПРОБЛЕМИ



НАЕМАНЕ НА РАБОТНИЦИ ОТ ТРЕТИ СТРАНИ: ПРЕЧКИ





Ключови препоръки на консорциума Recruit4Tomorrow за наемане на работа на граждани на трети държави

Recruit4
Tomorrow

Предложените политически препоръки ще ни позволят да изградим системи, които са по-бързи и по-адаптивни към променящите се нужди и условия на пазара на труда. Пълните препоръки и резултатите от проучването могат да бъдат изтеглени от:
<https://www.zds.si/sl/projekti/recruit4tomorrow>.

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 престой

Цел: Осигуряване на дългосрочно приобщаване, растеж и социално сближаване.

Насърчаване на заетостта на граждани на трети страни чрез социален диалог

Recruit4
Tomorrow

Пазарът на труда и трудовите отношения в ЕС са изправени пред промяна на парадигмата, със застаряването на населението и дисбаланса между търсене и предлагане, което, наред с епидемията, води до намаляване на броя на работещите и формиране на нови подходи за управление на човешките ресурси. Въпреки че мобилността в рамките на ЕС е добре регулирана от правна гледна точка и е добре установена, пазарът на труда в ЕС изпитва сериозен недостиг на работна сила. Работодателите търсят работна сила извън ЕС; по този начин те са изправени пред множество предизвикателства: административни пречки, дълги процедури, езикови бариери, трудности при интеграцията, недоверие на синдикатите и гражданите като цяло и др. Националните социални партньори и в ЕС играят важна роля в установяването на нови отношения на пазара на труда и в разработването на политики, свързани със заетостта на граждани на трети страни.

Чрез две основни фази - (1) аналитична фаза и (2) обучение, обмен и разпространение на знания - партньорите по проекта Recruit4Tomorrow и други заинтересовани страни на пазара на труда получиха по-добра представа за предизвикателствата пред заетостта на граждани на трети страни, бъдещето на труда и модернизацията на пазара на труда. Проектът допринесе за социалния диалог в отговор на промените в заетостта и предизвикателствата, свързани с работата, и засили капацитета на социалните партньори за по-ефективно сътрудничество при създаването и прилагането на политики в областта на заетостта на граждани на трети страни.

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



3. Croatian e-leaflets

3.1. E-leaflet 1

Recruit4
Tomorrow

Poticanje zapošljavanja državljana trećih zemalja kroz socijalni dijalog

Kako nestašica radne snage i dalje opterećuje nacionalna gospodarstva u Srednjoj i Istočnoj Europi, osobito u ključnim sektorima kao što su građevinarstvo, zdravstvo i proizvodnja, zapošljavanje državljana trećih zemalja postalo je ključni element strategije na tržištu rada. Kako bi popunile nedostatak potrebne radne snage, tvrtke koje se suočavaju s brojnim izazovima zapošljavaju sve veći broj državljana trećih zemalja.

Analiza i rješavanje tih izazova te predstavljanje mjera i preporuka za politiku glavni su ciljevi istraživačkog projekta Recruit4Tomorrow, sufinanciranog od strane Europske unije. Projekt će detaljno proučiti tržišta rada zemalja sudionica i tražiti područja u kojima se potrebe tržišta rada mogu zadovoljiti zapošljavanjem državljana trećih zemalja. Projekt će doprinijeti socijalnom dijalogu u odgovoru na promjene u zapošljavanju i izazove povezane s radom te će ojačati kapacitete socijalnih partnera za učinkovitiju suradnju u oblikovanju i provedbi politika u ovom području.

Projekt Recruit4Tomorrow okuplja predstavnike poslodavaca kao i sindikate iz 5 zemalja: Slovenije, Hrvatske, Bugarske, Mađarske i Slovačke. Projekt Recruit4Tomorrow vodi Slovenska udruga poslodavaca (ZDS) u suradnji s projektnim partnerima: Bugarskom industrijskom udrugom (BIA), MGYOSZ - BusinessHungary (MGYOSZ), Slovačkom udrugom poslodavaca (RUZ), Hrvatskom udrugom poslodavaca (HUP), slovenskim Radničkim sindikatom (SGS), Konfederacijom nezavisnih sindikata u Bugarskoj (CITUB), Mađarskom federacijom metalaca (VASAS), Nezavisnim kršćanskim sindikatima Slovačke (NKOS), hrvatskim Sindikatom gospodarstva (SING), Sveučilištem u Ljubljani, Fakultetom za javnu upravu i Ekonomskim fakultetom kao glavnim istraživačkim partnerima i BUSINESSEUROPE kao pridruženi partner.



University of Ljubljana



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca





U Bugarskoj, Hrvatskoj, Mađarskoj, Slovačkoj i Sloveniji, poslodavci se suočavaju s rastućim nedostatkom lokalne radne snage, zbog čega zapošljavanje državljana trećih zemalja nije samo strategija, već i nužnost. Fokus grupe projekta Recruit4Tomorrow otkrile su snažnu želju za **pojednostavljenim, transparentnim i digitaliziranim sustavima zapošljavanja** koji su dosljedni i jednostavni za korištenje. Postoje sustavne neučinkovitosti – duplicirane dozvole za rad, loša komunikacija među institucijama i preopterećene administrativne službe. Poslodavci traže ubrzane procedure, idealno uz pomoć interneta te potporu dobro opremljenih veleposlanstava.

Česti problemi uključuju **jezične barijere, kulturne razlike i nedovoljnu zastupljenost u programima integracije**. Priznavanje obrazovanja i kvalifikacija znatno varira između zemalja, što stvara izazove koji se tiču sigurnosti i efikasnosti. Dionici zagovaraju uvođenje **standardiziranih normi na razini Europske unije** radi bolje usklađenosti. Općenito, potrebno je hitno preoblikovati javne narative o državljanima trećih zemalja naglašavajući njihov doprinos rastu poslovanja i održivosti radne snage.



Situacija
na tržištu
rada

STRANA RADNA SNAGA U FOKUSU – uvidi iz fokus grupa u 5 zemalja EU



Uloga
socijalnog
dijaloga

Kako bi se izgradili pravedniji sustavi, sudionici fokus grupa istaknuli su potrebu za jačanjem nacionalnih i sektorskih okvira dijaloga. Potreba za dosljednim pravima i socijalnim dijalogom naglašena je u svim zemljama, pri čemu sindikati aktivno sudjeluju u zagovaranju jednakih prava za sve radnike i dubljoj integraciji sindikata u razvoj strategija za uključivanje državljana trećih zemalja na tržište rada.

Razina angažmana sindikata i poslodavaca razlikuje se među zemljama sudionicama. U Mađarskoj i Bugarskoj sindikati **proaktivno podržavaju državljane trećih zemalja**, sudjeluju u dijalogu te čak i organiziraju informativne kampanje. Nasuprot tome, u slučaju sindikata u Slovačkoj i Sloveniji zabilježeno je ograničeno sudjelovanje i utjecaj. Sindikati u Hrvatskoj umjereno su uključeni, više u dizajnu politika nego u svakodnevnoj praksi, no otvoreni su za proširenje svoje uloge kako broj stranih radnika raste.

Zajednički je izazov u tome što se mnogi državljanima trećih zemalja **ne učlanjuju u sindikate** – često zbog kratkoročnih ugovora, nedostatka informiranosti ili uslijed kulturne neupućenosti u sindikalne strukture. Takva praksa ograničava njihov pristup podršci i zagovaranju.



Asimilacija i
integracija

Učinkovito zapošljavanje državljana trećih zemalja zahtijeva više od samog pronalaska posla – potrebno je imati strukturirane **strategije integracije i asimilacije** koje potiču dugoročno uključivanje u društvo. U svih pet zemalja dionici su izrazili zabrinutost zbog **fragmentirane odgovornosti** između poslodavaca i države. Ključni zaključak: obje strane moraju blisko surađivati kako bi osigurale da su proces uvođenja u posao, orijentacija i osnovne usluge (kao što su stanovanje i učenje jezika) dostupni. Prvenstveno mala i srednja poduzeća često nemaju resurse za strukturirano uvođenje zaposlenika, zbog čega se mogu susresti sa značajnijim izazovima u tom pogledu. Budući da neke skupine mogu biti samoodržive i djelovati kao relativno zatvorene zajednice, nužni su konkretni koraci kako bi se osigurale njihove asimilacija i integracija u društvo.

Naposlijetku, potrebne su **zajedničke, provedive strategije** koje uravnotežuju ciljeve zapošljavanja s posvećenošću društvenoj koheziji i međusobnom poštovanju.

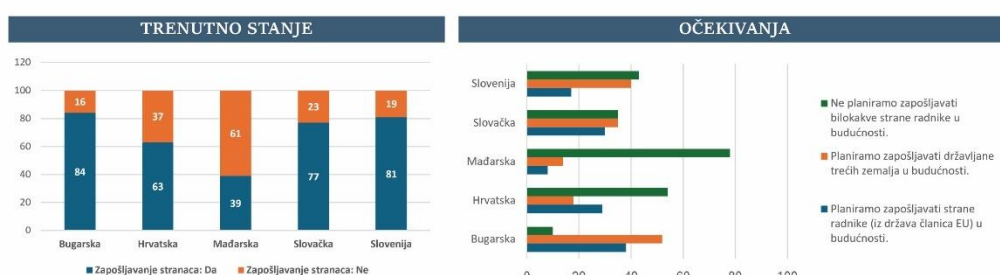
3.2. E-leaflet 2

Glavni rezultati istraživanja Recruit4Tomorrow o zapošljavanju državljana trećih zemalja u zemljama partnerima (BG, HR, HU, SK, SI)

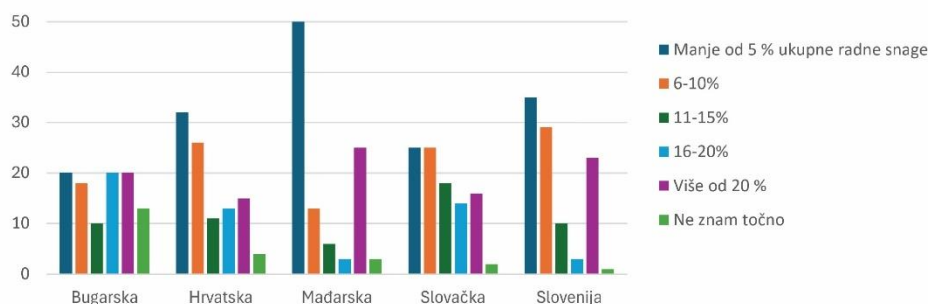
Recruit4
Tomorrow

U Bugarskoj, Hrvatskoj, Mađarskoj, Slovačkoj i Sloveniji poslodavci se suočavaju s rastućim nedostatkom domaće radne snage, zbog čega zapošljavanje državljana trećih zemalja nije samo strategija, već nužnost. Konzorcij Recruit4Tomorrow predstavlja glavne nalaze iz istraživanja provedenog među više od petsto tvrtki u pet zemalja članica Europske unije o stanju zapošljavanja stranaca, kao i o izazovima i preprekama s kojima se poslodavci susreću pri zapošljavanju državljana trećih zemalja.

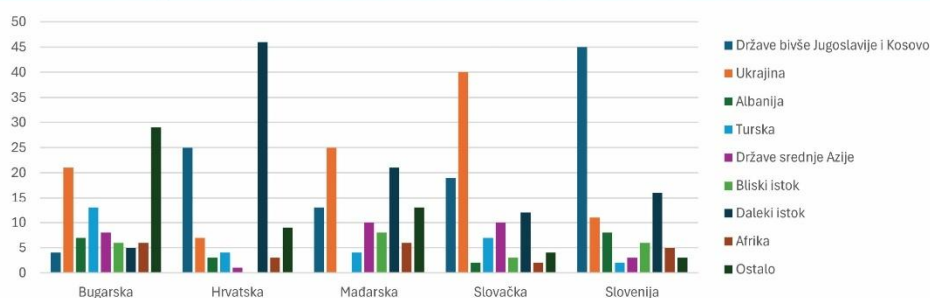
ZAPOSŁJAVANJE RADNIKA IZ TREĆIH ZEMALJA: TRENUTNO STANJE I OČEKIVANJA U TVRTKAMA (%)



UDIO RADNIKA IZ TREĆIH ZEMALJA U ANKETIRANIM TVRTKAMA (% OD UKUPNOG BROJA RADNIKA)



ZEMLJA PODRIJETLA RADNIKA IZ TREĆIH ZEMALJA U ANKETIRANIM TVRTKAMA

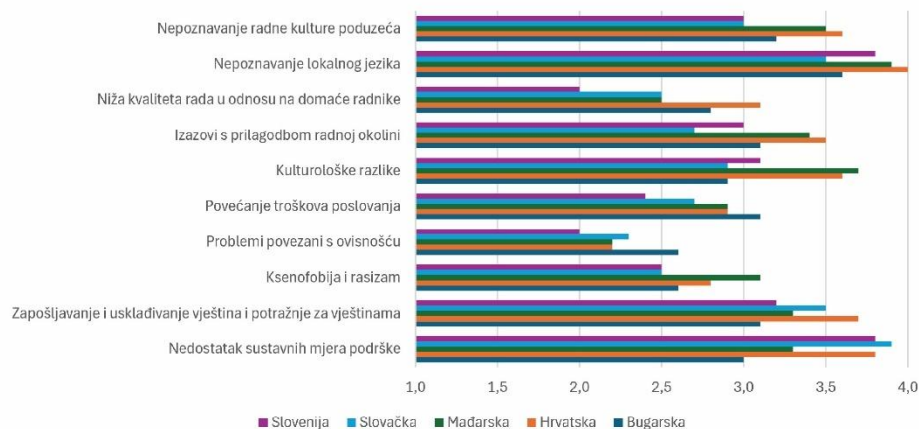




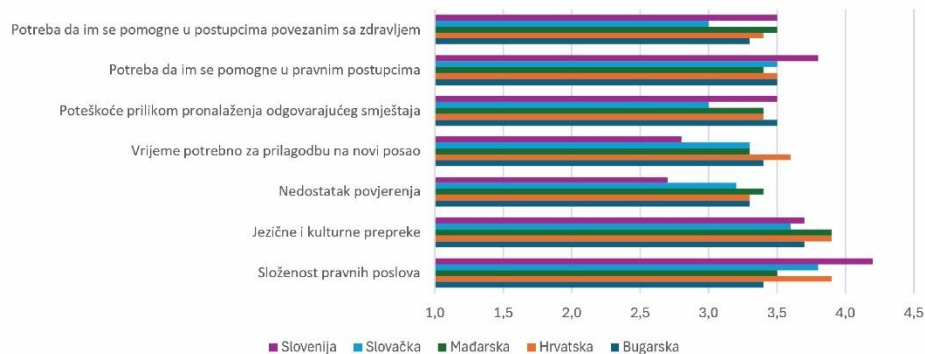
ZAPOŠLJAVANJE RADNIKA IZ TREĆIH ZEMALJA: PERCIPIRANE PREDNOSTI



ZAPOŠLJAVANJE RADNIKA IZ TREĆIH ZEMALJA: PROBLEMI



ZAPOŠLJAVANJE RADNIKA IZ TREĆIH ZEMALJA: PREPREKE





Ključne preporuke konzorcija Recruit4Tomorrow za zapošljavanje državljana trećih zemalja



Predložene preporuke za politiku omogućit će nam izgradnju sustava koji su brži i prilagodljiviji promjenjivim potrebama i uvjetima na tržištu rada. Cjelovite preporuke i rezultate istraživanja možete preuzeti na: <https://www.zds.si/sl/projekti/recruit4tomorrow>.



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.

Poticanje zapošljavanja državljana trećih zemalja kroz socijalni dijalog

Recruit4
Tomorrow

Tržište rada i radni odnosi u Europskoj uniji suočavaju se s promjenom paradigme uslijed starenja stanovništva i neravnoteže između ponude i potražnje, što, uz pandemiju, dovodi do smanjenja broja radnika i stvaranja novih pristupa upravljanju ljudskim resursima. Iako je mobilnost unutar Europske unije pravno dobro regulirana i dobro uspostavljena, tržište rada Europske unije suočava se s velikim nedostatkom radne snage. Poslodavci traže radnu snagu izvan EU, pri čemu se suočavaju s brojnim izazovima: administrativnim preprekama, dugim procedurama, jezičnim barijerama, poteškoćama integracije, nepovjerenjem sindikata i građana općenito itd. Europske unija i nacionalni socijalni partneri imaju važnu ulogu u uspostavi novih odnosa na tržištu rada i u kreiranju politika vezanih za zapošljavanje državljana trećih zemalja.

Kroz dvije glavne faze – (1) analitičku fazu i (2) fazu učenja, razmjene znanja i diseminacije – partneri projekta Recruit4Tomorrow i drugi dionici tržišta rada stekli su bolji uvid u izazove zapošljavanja državljana trećih zemalja, budućnost rada i modernizaciju tržišta rada. Projekt je pridonio socijalnom dijalogu u odgovoru na promjene u zapošljavanju i izazove vezane za rad te ojačao kapacitete socijalnih partnera za učinkovitiju suradnju u kreiranju i provedbi politika u području zapošljavanja državljana trećih zemalja.

Projekt Recruit4Tomorrow okuplja predstavnike poslodavaca kao i sindikate iz 5 zemalja: Slovenije, Hrvatske, Bugarske, Mađarske i Slovačke. Projekt Recruit4Tomorrow vodi Slovenska udruga poslodavaca (ZDS) u suradnji s projektnim partnerima: Bugarskom industrijskom udrugom (BIA), MGYOSZ - BusinessHungary (MGYOSZ), Slovačkom udrugom poslodavaca (RUZ), Hrvatskom udrugom poslodavaca (HUP), slovenskim Radničkim sindikatom (SGS), Konfederacijom nezavisnih sindikata u Bugarskoj (CITUB), Mađarskom federacijom metalaca (VASAS), Nezavisnim kršćanskim sindikatima Slovačke (NKOS), hrvatskim Sindikatom gospodarstva (SING), Sveučilištem u Ljubljani, Fakultetom za javnu upravu i Ekonomskim fakultetom kao glavnim istraživačkim partnerima i BUSINESSEUROPE kao pridruženi partner.



4. Hungarian e-leaflets

4.1. E-leaflet 1

Recruit4
Tomorrow

A harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásának ösztönzése társadalmi párbeszéd útján

Mivel a munkaerőhiány továbbra is megterheli a közép- és kelet-európai országok nemzetgazdaságait – különösen olyan kulcsfontosságú ágazatokban, mint az építőipar, az egészségügy és a feldolgozóipar –, a harmadik országbeli állampolgárok (TCN-ek) foglalkoztatása a munkaerőpiaci stratégia alapvető elemévé vált. A szükséges munkaerőhiány pótlására egyre több harmadik országbeli munkavállalót alkalmaznak a vállalatok, amelyek számos kihívással szembesülnek ennek során.

E kihívások elemzése, kezelése, valamint intézkedések és szakpolitikai ajánlások megfogalmazása a Recruit4Tomorrow kutatási projekt fő célja, amelyet az Európai Unió társfinanszíroz. A projekt részletesen megvizsgálja a részt vevő országok munkaerőpiacait, és feltárja azokat a területeket, ahol a munkaerőpiaci igények harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásával kielégíthetők. A projekt hozzájárul a társadalmi párbeszédhez a foglalkoztatással és munkával kapcsolatos kihívásokra adott válaszokban, valamint erősíti a szociális partnerek kapacitását a hatékonyabb együttműködésben a szakpolitikák kialakításában és végrehajtásában ezen a területen.

A Recruit4Tomorrow projektban munkaadói képviselők és szakszervezetek egyaránt részt vesznek öt országból: Szlovéniából, Horvátországból, Bulgáriából, Magyarországról és Szlovákiából. A projektet a Szlovén Munkaadók Szövetsége (ZDS) vezeti az alábbi partnerszervezetek együttműködésével: Bolgár Ipari Szövetség (BIA), MGYOSZ – BusinessHungary (MGYOSZ), Szlovák Munkaadók Szövetsége (RUZ), Horvát Munkaadók Szövetsége (HUP), Svet gorenjskih sindikatov (SGS), Bolgár Független Szakszervezetek Konföderációja (CITUB), Magyar Vas- és Fémipari Szakszervezet (VASAS), Szlovák Független Keresztény Szakszervezetek (NKOS), Horvát Olajipari Szakszervezet (SING), valamint a Ljubljana Egyetem Közigazgatási Kara és Közgazdaságtudományi Kara, mint fő kutatási partnerek és a BUSINESSEUROPE mint társult partner.



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca





Bulgáriában, Horvátországban, Magyarországon, Szlovákiában és Szlovéniában a munkaadók egyre súlyosabb helyi munkaerőhiánnyal küzdenek, így a harmadik országbeli állampolgárok (TCN-ek) foglalkoztatása nem csupán stratégia, hanem elkerülhetetlen szükségszerűség. A Recruit4Tomorrow fókuszcsoportos megbeszélései során erős igény mutatkozott az **egyszerűsített, átlátható és digitalizált foglalkoztatási rendszerek** iránt, amelyek következtetések és könnyen kezelhetők. A jelenlegi rendszer számos strukturális hiányosságot mutat: duplikált munkavállalási engedélyek, intézmények közötti gyenge kommunikáció, valamint túlerhelt közigazgatási szolgáltatások. A munkaadók **gyorsított**, lehetőleg online intézhető, jól felszerelt nagykövetségek által támogatott eljárásokat sürgetnek.

Gyakori problémák közé tartozik a **nyelvi akadály**, a **kulturális különbségek** és az **alulreprézentaltság az integrációs programokban**. Az oktatás és a képzések elismerése országonként jelentősen eltér, ami biztonsági és hatékonysági kérdéseket vet fel. Az érintett szereplők **uniós szintű sztetenderkebevezetését** sürgetik a következetesség javítása érdekében. Általánosságban sürgető szükség van arra, hogy a **közvélemény narratíváját átfarmáljuk** a TCN-ekről, hangsúlyozva hozzájárulásukat az üzleti növekedéshez és a munkaerő fenntarthatóságához.



Munkaerőpiaci helyzet

FÓKUSZBAN A KÜLFÖLDI MUNKAERŐ – fókuszcsoportos betekintés 5 uniós ország tapasztalataiba



A társadalmi párbeszéd szerepe

A méltányosabb rendszerek kialakítása érdekében sa fókuszcsoportok résztvevői hangsúlyozták a nemzeti és ágazati párbeszédrendszerek megerősítésének szükségességét. Minden vizsgált országban kiemelték az egységes jogok és a társadalmi párbeszéd fontosságát, valamint azt, hogy a szakszervezetek aktív szerepet vállaljanak a munkavállalók egyenlő jogainak képviseletében, és mélyebben kapcsolódjanak be a harmadik országbeli állampolgárok munkaerőpiaci bevonására irányuló stratégiák kidolgozásába.

A szakszervezetek és a munkaadók részvétele országonként eltérő. Magyarországon és Bulgáriában a szakszervezetek **proaktívan támogatják a TCN-eket**, részt vesznek a párbeszédben, sőt, tájékoztató kampányokat is szerveznek. Ezzel szemben Szlovákiában és Szlovéniában a szakszervezetek részvétele és befolyása korlátozott. Horvátország szakszervezetei közepesen aktívak – inkább a szakpolitikai tervezésben, mint a napi gyakorlatban – és nyitottnak tűnnek szerepük bővítésére a külföldi munkaerő számának növekedésével párhuzamosan.

Közös kihívás, hogy sok TCN **nem csatlakozik szakszervezethez**, gyakran rövid távú szerződéseket, információhiány vagy a szakszervezeti struktúrák kulturális ismeretlensége miatt. Ez korlátozza számukra a támogatáshoz és érdekképviselethez való hozzáférést.



Asszimiláció és integráció

A **harmadik országbeli** állampolgárok hatékony foglalkoztatása több, mint egyszerű munkahelyek biztosítása – strukturált integrációs és asszimilációs stratégiákat igényel, amelyek elősegítik a hosszú távú társadalmi befogadást. Mind az öt országban a résztvevők aggodalmukat fejezték ki azzal kapcsolatban, hogy a felelősség megosztott és töredezett az munkaadók és az állam között. Egy fontos megállapítás: mindkét félnek szorosan együtt kell működnie annak érdekében, hogy a beilleszkedés, az orientáció és az alapvető szolgáltatások (például lakhatás és nyelvtanulás) biztosítottak legyenek. Különösen a kis- és középvállalkozások (KKV-k) esetében gyakran hiányoznak az erőforrások a strukturált beilleszkedéshez, ezért ezen a téren nagyobb kihívásokkal szembesülhetnek. Mivel egyes csoportok önfenntartóak lehetnek és viszonylag zárt közösségként működnek, elengedhetetlenek a konkrét lépések az asszimilációjuk és integrációjuk biztosítása érdekében.

Végül soron közös, megvalósítható stratégiákra van szükség, amelyek egyensúlyt teremtenek a foglalkoztatási célok és a társadalmi kohézió, valamint a kölcsönös tisztelet iránti elkötelezettség között.

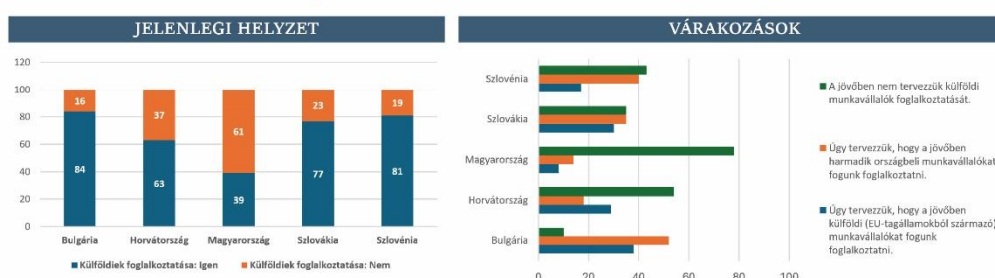
4.2. E-leaflet 2

A Recruit4Tomorrow felmérés fő megállapításai a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásáról a partnerségi országokban (BG, HR, HU, SK, SI)

Recruit4
Tomorrow

Bulgáriában, Horvátországban, Magyarországon, Szlovákiában és Szlovéniában a munkaadók egyre növekvő helyi munkaerőhiánnyal szembesülnek, ami a harmadik országbeli állampolgárok (HOSZ) foglalkoztatását nem csupán stratégiává, hanem szükségessé teszi. A Recruit4Tomorrow konzorcium bemutatja egy, több mint 500 vállalat bevonásával, 5 uniós országban végzett felmérés fő megállapításait a külföldiek foglalkoztatásának helyzetéről, valamint a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatása kapcsán a munkaadók által tapasztalt kihívásokról és akadályokról.

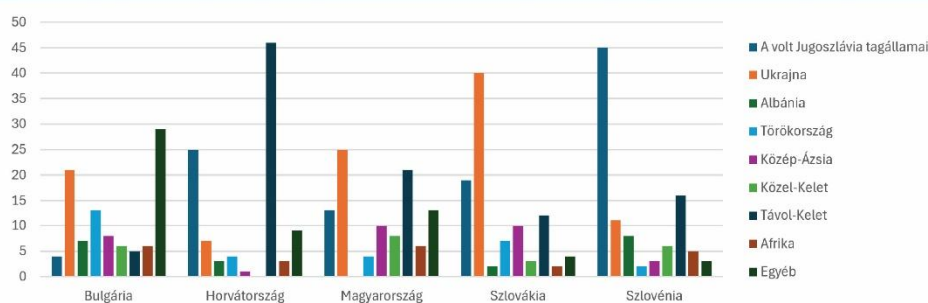
HARMADIK ORSZÁGBELI MUNKAVÁLLALÓK FOGLALKOZTATÁSA: A VÁLLALATOK JELENLEGI HELYZETE ÉS VÁRAKOZÁSAI (%)



HARMADIK ORSZÁGBELI MUNKAVÁLLALÓK ARÁNYA A FELMÉRÉSBEN RÉSZT VEVŐ VÁLLALATOKNÁL (%-BAN A TELJES MUNKAVÁLLALÓI LÉTSZÁMHOZ VISZONYÍTVA)



A HARMADIK ORSZÁGBELI MUNKAVÁLLALÓK SZÁRMAZÁSI ORSZÁGA A FELMÉRÉSBEN RÉSZT VEVŐ VÁLLALATOKNÁL

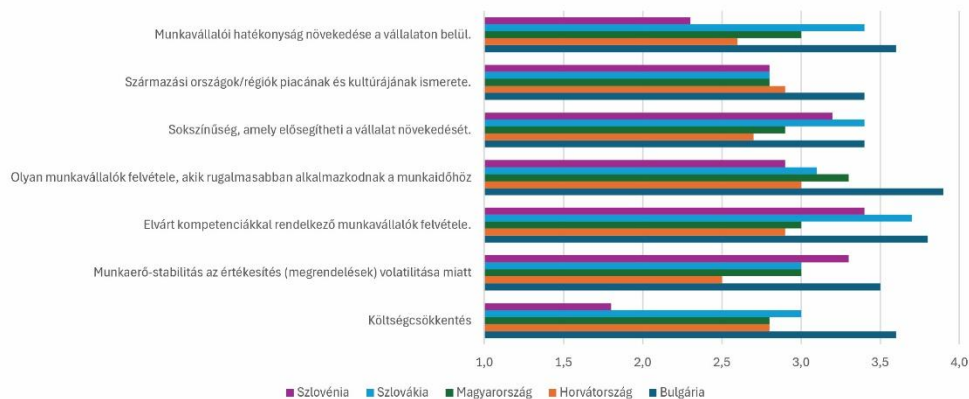


Co-funded by
the European Union

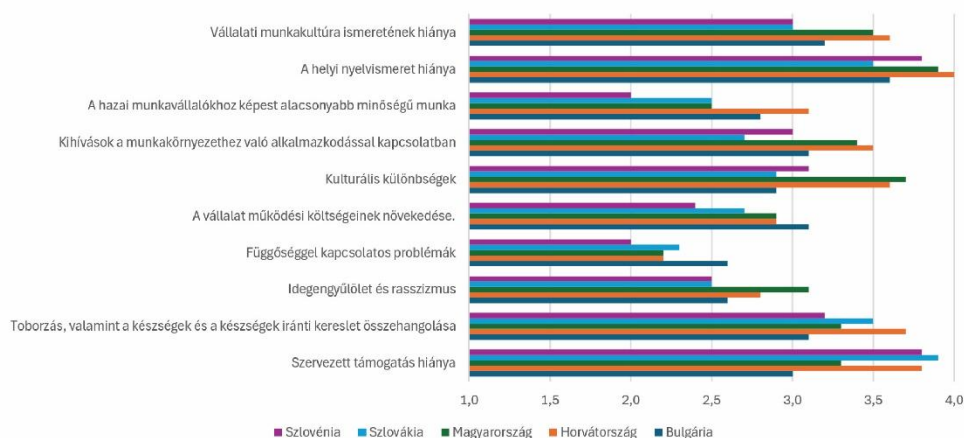
Ez a tájékoztató a Recruit4Tomorrow projekt keretében készült, amelyet az Európai Unió társfinanszíroz. A benne kifejtett nézetek és vélemények azonban kizárólag a szerző(ek) álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy az Európai Bizottság álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem a támogató hatóság nem vállal felelősséget ezekért.



HARMADIK ORSZÁGBELI MUNKAVÁLLALÓK FOGLALKOZTATÁSÁNAK ÉSZLELT ELŐNYEI



HARMADIK ORSZÁGBELI MUNKAVÁLLALÓK FOGLALKOZTATÁSÁNAK PROBLÉMÁI



HARMADIK ORSZÁGBELI MUNKAVÁLLALÓK FOGLALKOZTATÁSÁNAK AKADÁLYAI





A Recruit4Tomorrow konzorcium fő ajánlásai a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatására

Recruit4
Tomorrow

A javasolt szakpolitikai ajánlások lehetővé teszik, hogy olyan rendszereket építsünk ki, amelyek gyorsabbak és jobban alkalmazkodnak a változó munkaerőpiaci igényekhez és körülményekhez. A teljes ajánlások és a felmérés eredményei letölthetők a következő címen: <https://www.zds.si/sl/projekti/recruit4tomorrow>.

A foglalkoztatási folyamat egyszerűsítése



Jelenlegi kihívás: Bonyolult, lassú és következtelen engedélyezési rendszerek

Szükséges intézkedések:

- Egyablakos ügyfélszolgálati központok az igénylésekhez és teljesen digitális jelentkezési rendszerek
- Gyorsabb, egységes engedélyezési folyamatok valós idejű frissítésekkel
- Jobb együttműködés az intézmények között az átláthatóság növelése érdekében
- A munkaterhelés újraelosztása az irodák között a késedelmek csökkentése céljából

Cél: A felvétel egyszerűbbé, gyorsabbá és kiszámíthatóbbá tétele mind a munkaadók, mind a harmadik országbeli munkavállalók számára.

A munkaerőpiachoz való hozzáférés megkönnyítése



Jelenlegi kihívás: Merev szabályok korlátozzák az állásmobilitást és lassítják a felvételt

Szükséges intézkedések:

- Rugalmas szabályok, amelyek lehetővé teszik a harmadik országbeli munkavállalók számára, hogy könnyebben változtassák a munkahelyüket vagy ágazatukat
- Kvóták egyszerűsítése vagy eltörlése hiányszakmákban és ágazatokban
- Egyenlő jogok és erősebb védelem a harmadik országbeli munkavállalók számára a kiszármányoló közvetítőkkel szemben
- Személyreszabott támogatás a kis- és középvállalkozások (KKV-k) számára a harmadik országbeli munkavállalók foglalkoztatásában
- Nemzetközi együttműködés erősítése a toborzás felgyorsítása érdekében

Cél: Felhatalmazni a munkavállalókat, támogatni a vállalkozásokat, és dinamikusabbá, igazságosabbá tenni a munkaerőpiacot.

Gyorsabb készség- és képesítéselismerés



Jelenlegi kihívás: A képzett harmadik országbeli munkavállalók alacsonyan kvalifikált munkakörökben rekednek

Szükséges intézkedések:

- Gyorsabb diploma- és képesítéselismerés, különösen hiányszakmákban és ágazatokban
- Ideiglenes engedélyek alkalmazása a hivatalos elismerési folyamat ideje alatt
- A valós munkatapasztalat és a nem formális tanulás támogatása
- Pénzügyi segítségnyújtás a költséges elismerési folyamatokhoz

Cél: A készségek és munkakörök összehangolása – a lehetőség ne vesszen kárba.

Oktatás, képzés és integráció támogatása



Jelenlegi kihívás: A nyelvi és kulturális különbségek lassítják az integrációt

Szükséges intézkedések:

- Ingyenes nyelvtanfolyamok – érkezés előtt és után
- Kulturális orientációs és munkahelyi mentorprogramok
- Munkaadó által támogatott képzések ösztönzőkkel
- Jobb lakhatási támogatás, amelyet a munkaadók és a helyi hatóságok közösen biztosítanak
- Nemzetközi hallgatók megtartása világosabb munkavállalási és tartózkodási lehetőségekkel

Cél: Hosszú távú befogadás, fejlődés és társadalmi kohézió biztosítása.



A harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásának ösztönzése társadalmi párbeszéd útján

Recruit4
Tomorrow

Az EU munkaerőpiacát és foglalkoztatási viszonyait paradigmaváltás jellemzi: az előregedő népesség és a kereslet-kínálat közötti egyensúlyhiány, valamint a járvány következtében csökken a munkavállalók száma, ami új HR-menedzsment megközelítések kialakulásához vezet. Bár az EU-n belüli mobilitás jogilag jól szabályozott és bevett gyakorlat, az uniós munkaerőpiacon súlyos munkaerőhiány jelentkezik. A munkaadók az EU-n kívüli munkaerőpiacon keresnek munkaerőt, azonban számos kihívással néznek szembe: adminisztratív akadályok, hosszú eljárások, nyelvi nehézségek, integrációs problémák, a szakszervezetekkel és a társadalommal szembeni bizalmatlanság stb. Az EU és a nemzeti szociális partnerek fontos szerepet töltenek be az új munkaerőpiaci kapcsolatok kialakításában és a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásával kapcsolatos szakpolitikák kialakításában.

A Recruit4Tomorrow projekt két fő szakaszon keresztül – (1) elemzői szakasz és (2) tanulás, tudáscsere és terjesztés – segítette a projektpartnereket és egyéb munkaerőpiaci feleket abban, hogy jobban megértsék a harmadik országbeli munkavállalók foglalkoztatásának kihívásait, a munka jövőjét és a munkaerőpiac modernizálását. A projekt hozzájárult a társadalmi párbeszédhez a foglalkoztatás változásaira és a munkával kapcsolatos kihívásokra adott válaszok kialakításában, továbbá megerősítette a szociális partnerek kapacitását a hatékonyabb együttműködésre a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásával kapcsolatos szakpolitikák létrehozásában és megvalósításában.

A Recruit4Tomorrow projektben öt ország munkaadói képviselői és szakszervezetei vesznek részt: Szlovénia, Horvátország, Bulgária, Magyarország és Szlovákia. A projektet a Szlovén Munkaadók Szövetsége (ZDS) vezeti, együttműködve a következő partnerekkel: Bulgáriai Ipari Szövetség (BIA), MGYOSZ - Vállalkozók Magyarországi Szövetsége, Szlovák Munkaadók Szövetsége (RUZ), Horvát Munkaadók Szövetsége (HUP), Svet gorenjskih sindikatov (SGS), Bulgáriai Független Szakszervezetek Szövetsége (CITUB), Magyarországi Fémipari Szakszervezet (VASAS), Szlovákiai Független Keresztény Szakszervezetek (NKOS), Horvát Olajipari Szakszervezet (SING), valamint a Ljubljani Egyetem Közigazgatási Kara és Közgazdaságtudományi Kara, mint fő kutatási partnerek és a BUSINESSEUROPE mint társult partner.



University of Ljubljana



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca



5. Slovak e-leaflets

5.1. E-leaflet 1

Recruit4
Tomorrow

Podpora zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín prostredníctvom sociálneho dialógu

Vzhľadom na prehlbujúci sa nedostatok pracovnej sily, ktorý významne ovplyvňuje národné hospodárstva krajín strednej a východnej Európy – najmä v strategických odvetviach, ako sú stavebníctvo, zdravotníctvo a spracovateľský priemysel – sa zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín (ŠPTK) stáva kľúčovým prvkom politiky trhu práce. Na kompenzáciu chýbajúcej pracovnej kapacity pristupuje čoraz viac zamestnávateľov k náboru ŠPTK, pričom celý proces sprevádza množstvo systémových, administratívnych a integračných výziev.

Analýza týchto výziev, ich riešenie a formulovanie konkrétnych opatrení a politických odporúčaní predstavujú hlavný cieľ výskumného projektu Recruit4Tomorrow, spolufinancovaného Európskou úniou. Projekt sa zameriava na podrobnú analýzu pracovných trhov zapojených krajín a identifikáciu oblastí, v ktorých by potreby trhu práce mohli byť efektívne naplnené zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín. Súčasne prispieva k rozvoju sociálneho dialógu pri reagovaní na zmeny v oblasti zamestnanosti a výziev súvisiacich s pracovnými podmienkami, a zároveň posilňuje kapacity sociálnych partnerov na účinnejšiu spoluprácu pri tvorbe a implementácii politík v danej oblasti.

Riešiteľmi projektu Recruit4Tomorrow sú zástupcovia zamestnávateľov ako aj odborových zväzov z piatich krajín: Slovinska, Chorvátska, Bulharska, Maďarska a Slovenska. Koordinátorom projektu je Združenie zamestnávateľov Slovinska (ZDS) v spolupráci s partnermi: Bulharskou priemyselnou asociáciou (BIA), MGYOSZ – BusinessHungary (MGYOSZ), Republikovou úniou zamestnávateľov (RÚZ), Združením zamestnávateľov Chorvátska (HUP), Svetom gorenjských sindikátov (SGS), Konfederáciou nezávislých odborových zväzov v Bulharsku (CITUB), Maďarskou federáciou pracovníkov v kovopriemysle (VASAS), Nezávislými kresťanskými odbormi Slovenska (NKOS), Odborovým zväzom pracovníkov ropného priemyslu Chorvátska (SING), Univerzitou v Lubľane – Fakultou verejnej správy a Fakultou ekonomie ako hlavnými výskumnými partnermi a BUSINESSEUROPE ako pridruženým partnerom.



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca





V Bulharsku, Chorvátsku, Maďarsku, na Slovensku a v Slovinsku čelia zamestnávateľia narastajúcemu nedostatku domácej pracovnej sily, čo robí zo zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín nielen stratégiu, ale nevyhnutnosť. Fokusové skupiny v rámci projektu Recruit4Tomorrow poukázali na silnú potrebu **zjednodušených, transparentných a digitalizovaných systémov zamestnávania**, ktoré sú jednotné a ľahko použiteľné. V súčasnosti pretrvávajú systémové nedostatky – duplicita pracovných povolení, slabá koordinácia medzi inštitúciami a preťažené administratívne kapacity. Zamestnávateľia volajú **po zrýchlených procesoch**, ideálne realizovaných online a podporených dostatočne vybavenými ambasádami.

Problémy zahŕňajú **jazykové bariéry, kultúrne rozdiely a nedostatočné zastúpenie v integračných programoch**. Systémy uznávania vzdelania a kvalifikácií sa výrazne líšia medzi jednotlivými krajinami, čo vedie k problémom v oblasti bezpečnosti a efektívnosti práce. Zainteresované strany presadzujú **zavedenie celoeurópskych štandardov** s cieľom zabezpečiť väčšiu jednotnosť. Celkovo existuje naliehavá potreba **preformulovať verejný diskurz o štátnych príslušníkoch tretích krajín**, so zameraním na ich prínos k rastu podnikov a dlhodobej udržateľnosti pracovnej sily.



Situácia na trhu práce

ZAHRANIČNÁ PRACOVNÁ SILA V CENTRE POZORNOSTI – poznatky z fokusových skupín realizovaných v piatich krajinách EÚ



Úloha sociálneho o dialógu

Na budovanie spravodlivejších systémov účastníci fokusových skupín zdôraznili potrebu posilniť národné a sektorové rámce sociálneho dialógu. Vo všetkých krajinách sa kladie dôraz na jednotné práva a význam sociálneho dialógu, pričom odborové zväzy majú aktívnu úlohu v presadzovaní rovnakých práv pre všetkých pracovníkov a v hlbšej integrácii odborov do tvorby stratégií pre začleňovanie štátnych príslušníkov tretích krajín.

Úroveň angažovanosti odborov a zamestnávateľov sa líši medzi zapojenými krajinami. V Maďarsku a Bulharsku odbory proaktívne podporujú zamestnávateľov štátnych príslušníkov tretích krajín, aktívne sa zapájajú do dialógu a organizujú informačné kampane. Naopak, odbory na Slovensku a v Slovinsku prejavujú obmedzenú účasť a vplyv. Chorvátske odbory sú angažované viac v oblasti tvorby politík než v každodennej praxi a prejavujú otvorenosť k rozšíreniu svojej úlohy s rastúcim počtom zahraničnej pracovnej sily.

Spoločnou výzvou zostáva, že mnoho štátnych príslušníkov tretích krajín nevstupuje do odborových zväzov, často pre krátkodobé pracovné zmluvy, nedostatok informovanosti alebo kultúrnu neznalosť odborovej štruktúry. To im obmedzuje prístup k podpore a zastupovaniu ich záujmov.



Asimilácia a integrácia

Efektívne zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín vyžaduje viac než len obsadzovanie pracovných miest – je potrebné zaviesť **systematické stratégie integrácie a asimilácie**, ktoré podporujú ich dlhodobé začlenenie do spoločnosti. Vo všetkých piatich krajinách zainteresované strany vyjadrili obavy z **nejednotnosti zodpovedností** medzi zamestnávateľmi a štátom. Kľúčovým zistením je, že obidve strany musia úzko spolupracovať, aby zabezpečili efektívne prijatie nových pracovníkov, ich orientáciu a dostupnosť základných služieb, ako sú bývanie a jazykové vzdelávanie. Najmä malé a stredné podniky často postrádajú zdroje na systematický onboarding, čo môže viesť k väčším problémom v tejto oblasti. Niektoré skupiny môžu byť sebestačné a fungovať ako relatívne uzavreté komunity, preto je nevyhnutné prijať konkrétne kroky na ich asimiláciu a integráciu do širšej spoločnosti.

Nakoniec je potrebné **vypracovať spoločné a konkrétne stratégie**, ktoré vyvážia ciele zamestnanosti so záväzkom k sociálnej kohézii a vzájomnému rešpektu.

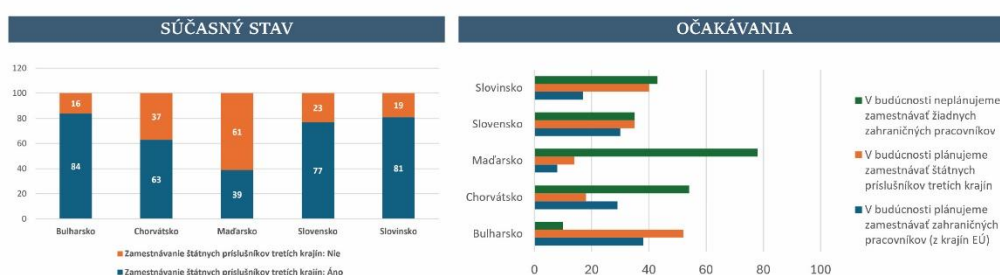
5.2. E-leaflet 2

Hlavné zistenia prieskumu Recruit4Tomorrow o zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín v partnerských krajínach (BG, HR, HU, SK, SI)

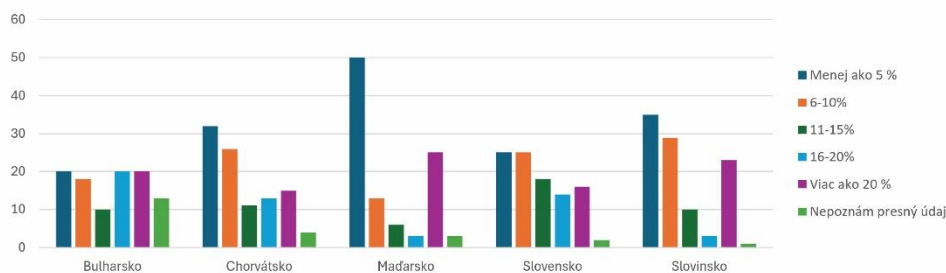
Recruit4
Tomorrow

V Bulharsku, Chorvátsku, Maďarsku, na Slovensku a v Slovinsku čelia zamestnávateľi narastajúcemu nedostatku domácej pracovnej sily, čo robí zo zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín (ŠPTK) nielen stratégiu, ale nevyhnutnosť. Konzorcium Recruit4Tomorrow predstavuje hlavné zistenia z prieskumu, ktorý bol realizovaný medzi viac než 500 spoločnosťami v piatich krajinách EÚ, a ktorý sa zaoberá stavom zamestnávania ŠPTK, ako aj výzvami a prekážkami, ktorým zamestnávateľi pri ich zamestnávaní čelia.

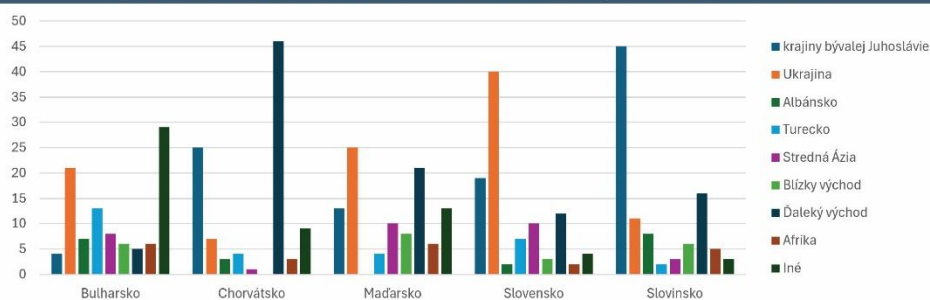
ZAMESTNÁVANIE ŠTÁTNYCH PRÍSLUŠNÍKOV TRETÍCH KRAJÍN: SÚČASNÝ STAV A OČAKÁVANIA RESPONDENTOV (%)



PODIEL PRACOVNÍKOV (ŠTÁTNYCH PRÍSLUŠNÍKOV TRETÍCH KRAJÍN) V SKÚMANÝCH SPOLOČNOSTIACH (% Z CELKOVÉHO POČTU PRACOVNÍKOV)



KRAJINA PÔVODU ŠTÁTNYCH PRÍSLUŠNÍKOV TRETÍCH KRAJÍN V SKÚMANÝCH FIRMÁCH

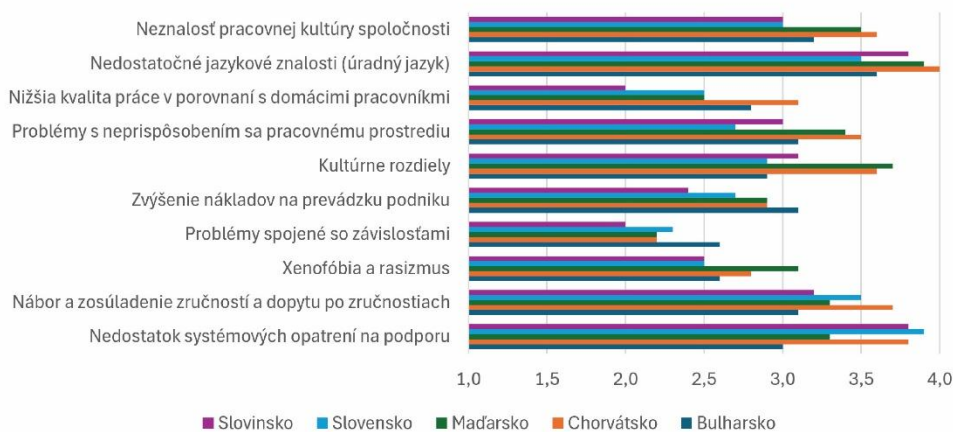




ZAMESTNÁVANIE ŠTÁTNYCH PRÍSLUŠNÍKOV TRETÍCH KRAJÍN: VNÍMANÉ VÝHODY



ZAMESTNÁVANIE ŠTÁTNYCH PRÍSLUŠNÍKOV TRETÍCH KRAJÍN: PROBLÉMY



ZAMESTNÁVANIE ŠTÁTNYCH PRÍSLUŠNÍKOV TRETÍCH KRAJÍN: PREKÁŽKY





Kľúčové odporúčania konzorcia Recruit4Tomorrow pre zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín

Recruit4
Tomorrow

Navrhované politické odporúčania nám umožnia vybudovať systémy, ktoré sú rýchlejšie a lepšie prispôsobiteľné meniacim sa potrebám a podmienkam trhu práce. Kompletné odporúčania a výsledky prieskumu si môžete stiahnuť na: <https://www.zds.si/sl/projekti/recruit4tomorrow>.

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 zamestnanie

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 dynamickejšim 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 – neplývať 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.

Podpora zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín prostredníctvom sociálneho dialógu

Recruit4
Tomorrow

Trh práce a pracovnoprávne vzťahy v EÚ čelia zmene paradigmy v dôsledku starnutia obyvateľstva a nerovnováh medzi ponukou a dopytom, ktoré spolu s pandémiou vedú k znižovaniu počtu pracovníkov a k formovaniu nových prístupov k riadeniu ľudských zdrojov. Hoci je vnútorná mobilita v rámci EÚ právne dobre regulovaná a etablovaná, trh práce v EÚ čelí výraznému nedostatku pracovnej sily. Zamestnávateľia hľadajú pracovnú silu mimo EÚ, pričom čelia mnohým výzvam: administratívnym prekážkam, zdĺhavým procesom, jazykovým bariéram, problémom s integráciou, nedôverou odborových organizácií a verejnosti, a podobne. Sociálni partneri na úrovni EÚ i národnej úrovni zohrávajú významnú úlohu pri formovaní nových pracovnoprávných vzťahov a tvorbe politiky týkajúcej sa zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín.

Prostredníctvom dvoch hlavných fáz – (1) analytickej fázy a (2) fázy učenia sa, výmeny poznatkov a šírenia informácií – získali partneri projektu Recruit4Tomorrow a ďalší aktéri trhu práce lepší prehľad o výzvach zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín, budúcnosti práce a modernizácii trhu práce. Projekt prispel k posilneniu sociálneho dialógu pri reagovaní na zmeny v oblasti zamestnanosti a súvisiacich pracovných výziev a posilnil kapacity sociálnych partnerov pre efektívnejšiu spoluprácu pri tvorbe a implementácii politík v oblasti zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín.

Riešiteľmi projektu Recruit4Tomorrow sú zástupcovia zamestnávateľov ako aj odborových zväzov z piatich krajín: Slovinska, Chorvátska, Bulharska, Maďarska a Slovenska. Koordinátorom projektu je Združenie zamestnávateľov Slovinska (ZDS) v spolupráci s partnermi: Bulharskou priemyselnou asociáciou (BIA), MGYOSZ – BusinessHungary (MGYOSZ), Republikovou úniou zamestnávateľov (RÚZ), Združením zamestnávateľov Chorvátska (HUP), Svetom gorenjských sindikátov (SGS), Konfederáciou nezávislých odborových zväzov v Bulharsku (CITUB), Maďarskou federáciou pracovníkov v kovopriemysle (VASAS), Nezávislými kresťanskými odbormi Slovenska (NKOS), Odborovým zväzom pracovníkov ropného priemyslu Chorvátska (SING), Univerzitou v Lubľane – Fakultou verejnej správy a Fakultou ekonómie ako hlavnými výskumnými partnermi a BUSINESSEUROPE ako pridruženým partnerom.



6. Slovenian e-leaflets

6.1. E-leaflet 1

Recruit4
Tomorrow

Spodbujanje zaposlovanja državljanov tretjih držav skozi socialni dialog

Ker pomanjkanje delovne sile še naprej obremenjuje nacionalna gospodarstva v srednji in vzhodni Evropi, zlasti v ključnih sektorjih, kot so gradbeništvo, zdravstvo in proizvodnja, 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.

Analiza in reševanje teh izzivov ter predstavitev ukrepov in priporočil za odločevalce sta glavna cilja raziskovalnega projekta Recruit4Tomorrow, ki ga sofinancira Evropska unija. Projekt bo podrobno preučil trge dela v sodelujočih državah in iskal področja, kjer je mogoče potrebe trga dela zadovoljiti z zaposlovanjem državljanov tretjih držav. Projekt bo prispeval k socialnemu dialogu pri odzivanju na spremembe v zaposlovanju in izzive, povezane z delom, ter okreplil zmogljivosti socialnih partnerjev za učinkovitejše sodelovanje pri oblikovanju in izvajanju politik na tem področju.

V projektu Recruit4Tomorrow sodelujejo predstavniki delodajalcev in sindikatov iz petih držav: Slovenije, Hrvaške, Bolgarije, Madžarske in Slovaške. Projekt vodi Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) v sodelovanju s projektnimi partnerji: Bolgarsko industrijsko združenje (BIA), MGYOSZ - BusinessHungary (MGYOSZ), Združenje delodajalcev Slovaške (RUZ), Združenje delodajalcev Hrvaške (HUP), Svet gorenjskih sindikatov (SGS), Konfederacija neodvisnih sindikatov v Bolgariji (CITUB), Madžarska zveza kovinarskih delavcev (VASAS), Neodvisna krščanska sindikalna zveza Slovaške (NKOS), Sindikat naftne industrije Hrvaške (SING), Univerza v Ljubljani, Fakulteta za upravo in Ekonomska fakulteta kot glavna raziskovalna partnerja ter BUSINESSEUROPE kot pridružen partner.



University of Ljubljana



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca





V Bolgariji, na Hrvaškem, Madžarskem, Slovaškem in v Sloveniji se delodajalci soočajo z vse večjim pomanjkanjem lokalne delovne sile, zaradi česar je zaposlovanje državljanov tretjih držav postalo ne le strategija, temveč nujnost. Ugotovitve fokusnih skupin v projektu Recruit4Tomorrow so pokazale močno željo po **poenostavljenih, preglednih in digitaliziranih sistemih zaposlovanja**, ki so hkrati skladni in enostavni za uporabo. Obstajajo sistemske neučinkovitosti - podvajanje delovnih dovoljenj, slaba komunikacija med institucijami ter preobremenjene upravne enote. Delodajalci si želijo **hitrih postopkov**, ki bi potekali čim bolj digitalno in bi jih podpirala dobro opremljena veleposlaništva.

Pogoste težave so **jezikovne ovire, kulturna neskladnost in premalo zastopanosti v programih integracije**. Priznavanje izobrazbe in kvalifikacij se med državami zelo razlikuje, kar povzroča težave z varnostjo in učinkovitostjo zaposlitve. Projektni partnerji si prizadevamo za **uvedbo standardov na ravni EU**, ki bi izboljšali usklajenost. Na splošno obstaja nujna potreba po spremembi percepcije o državljanih tretjih držav, s poudarkom na njihovem prispevku k rasti podjetij in trajnosti delovne sile.



Situacija
na trgu
dela

TUJA DELOVNA SILA V SREDIŠČU POZORNOSTI – ugotovitve iz fokusnih skupin v 5 državah EU



Vloga
socialnega
dialoga

Za izgradnjo pravičnejših sistemov so udeleženci fokusnih skupin poudarili potrebo po krepitevi nacionalnih in sektorskih okvirov socialnega dialoga. V vseh državah je izpostavljena potreba po doslednih pravicah in socialnem dialogu, pri čemer sindikati igrajo aktivno vlogo pri zagovorništvu enakih pravic za vse delavce ter pri bolj globoki vključitvi sindikatov v razvoj strategij za vključevanje državljanov tretjih držav na trg dela.

Raven vključenosti sindikatov in delodajalcev se razlikuje med sodelujočimi državami v projektu. Na Madžarskem in v Bolgariji sindikati proaktivno podpirajo državljane tretjih držav, sodelujejo v dialogu in celo organizirajo informacijske kampanje. Nasprotno pa sindikati na Slovaškem in Sloveniji kažejo omejeno vpletenost in vpliv. Sindikati na Hrvaškem so zmerno vključeni, bolj pri oblikovanju politik kot v vsakodnevni praksi, ter so odprti za širitev svoje vloge z naraščanjem števila tuje delovne sile.

Skupni izziv predstavlja dejstvo, da se veliko tujcev **ne včlanjuje v sindikate**, pogosto zaradi kratkoročnih pogodb, pomanjkanja ozaveščenosti ali kulturne neznanosti do sindikalnih struktur. To omejuje njihov dostop do podpore in zagovornišva.

Učinkovito zaposlovanje državljanov tretjih držav zahteva več kot le zaposlitev - potrebuje strukturirane **strategije integracije in asimilacije**, ki spodbujajo dolgoročno vključevanje v družbo. V vseh petih državah so deležniki izrazili zaskrbljenost zaradi razdrobljene odgovornosti med delodajalci in državo. Ključna ugotovitev je, da morata obe strani tesno sodelovati, da zagotovita učinkovito uvajanje, orientacijo in osnovne storitve (kot so stanovanja in učenje jezika). Majhna in srednje velika podjetja (MSP) imajo pogosto premalo sredstev za strukturirano uvajanje, zaradi česar se lahko soočajo z večjimi izzivi na tem področju. Ker nekatere skupine tujcev delujejo kot razmeroma zaprte skupnosti, so potrebni konkretni ukrepi za zagotovitev njihove asimilacije in integracije v družbo.

Na koncu so potrebne **skupne, izvedljive strategije**, ki uravnotežijo cilje zaposlovanja s prizadevanji za socialno povezanost in medsebojno spoštovanje.



Asimilacija
in
integracija

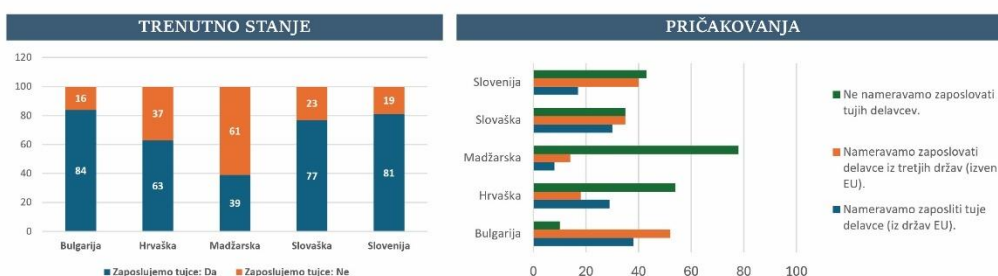
6.2. E-leaflet 2

Glavne ugotovitve ankete Recruit4Tomorrow o zaposlovanju državljanov tretjih držav v partnerskih državah (BG, HR, HU, SK, SI)

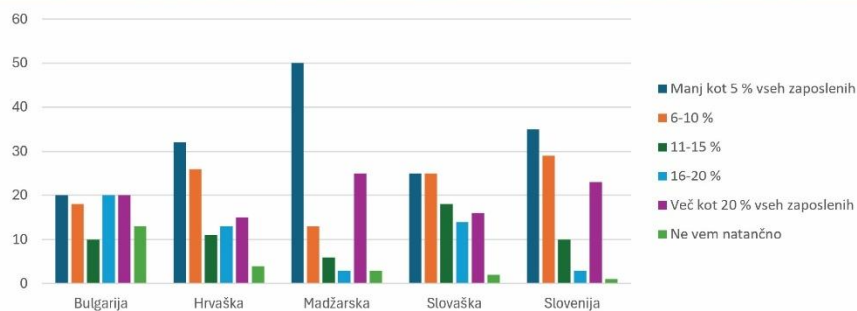
Recruit4
Tomorrow

V Bolgariji, na Hrvaškem, Madžarskem, Slovaškem in v Sloveniji se delodajalci soočajo z vse večjim pomanjkanjem lokalne delovne sile, zaradi česar je zaposlovanje državljanov tretjih držav postalo ne le strategija, temveč nujnost. Konzorcij Recruit4Tomorrow predstavlja glavne ugotovitve ankete, izvedene med več kot 500 podjetji v 5 državah EU, o stanju zaposlovanja tujcev ter o izzivih in ovirah, s katerimi se delodajalci srečujejo pri zaposlovanju državljanov tretjih držav.

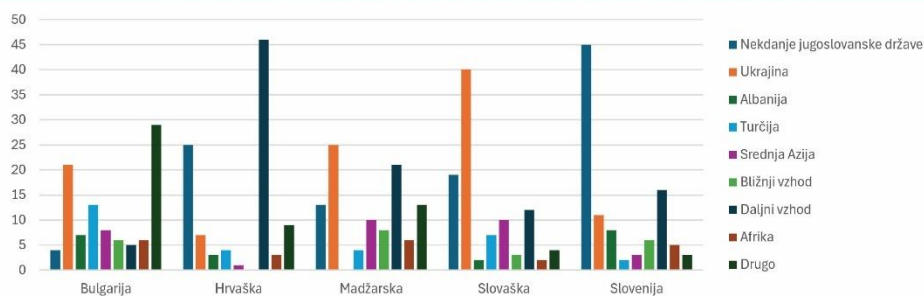
ZAPOSLOVANJE DELAVCEV IZ TRETJIH DRŽAV: TRENUTNO STANJE IN PRIČAKOVANJA V PODJETJIH (%)



DELEŽ DELAVCEV IZ TRETJIH DRŽAV V ANKETIRANIH PODJETJIH (% VSEH DELAVCEV)

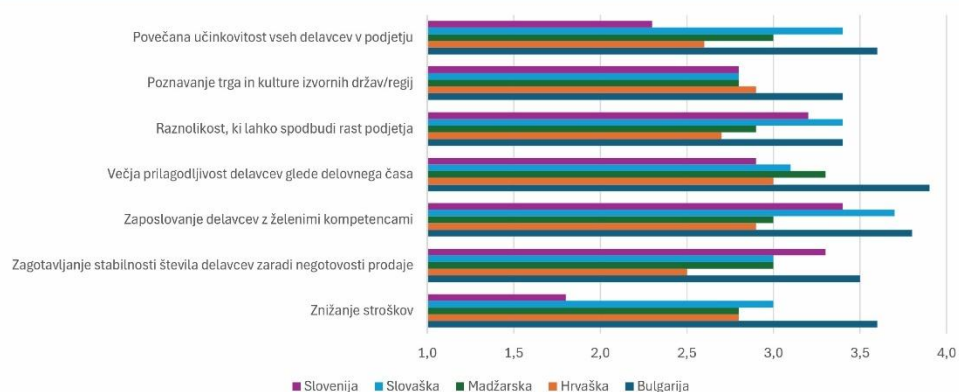


DRŽAVA IZVORA DELAVCEV IZ TRETJIH DRŽAV V ANKETIRANIH PODJETJIH

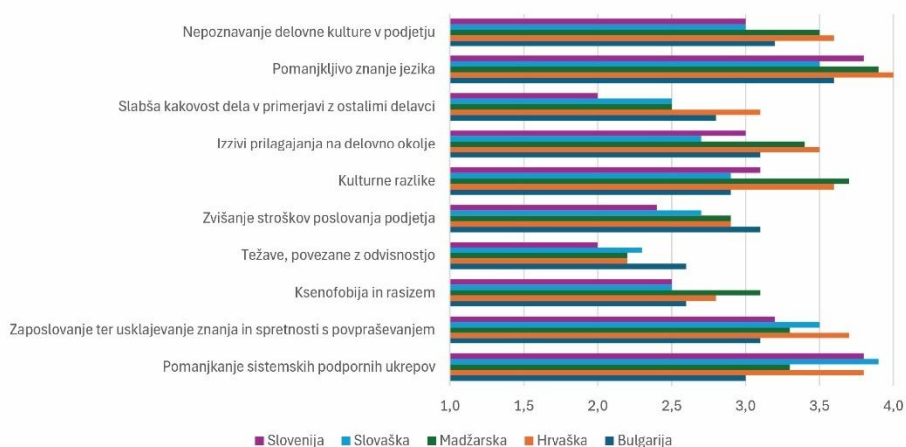




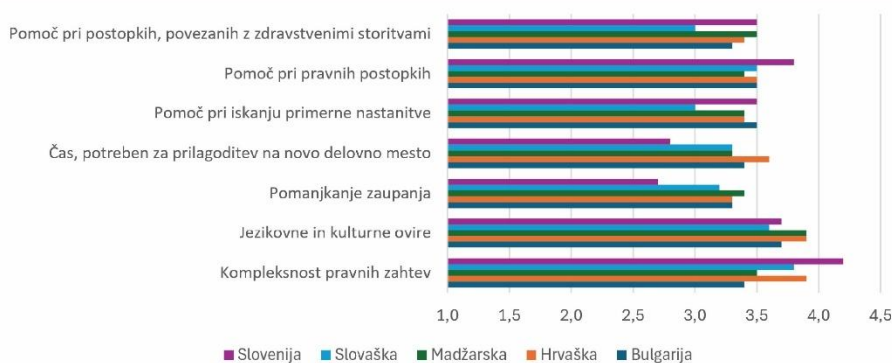
ZAPOSLOVANJE DELAVCEV IZ TRETJIH DRŽAV: ZAZNANE PREDNOSTI



ZAPOSLOVANJE DELAVCEV IZ TRETJIH DRŽAV: TEŽAVE



ZAPOSLOVANJE DELAVCEV IZ TRETJIH DRŽAV: OVIRE





Ključna priporočila konzorcija Recruit4Tomorrow za zaposlovanje državljanov tretjih držav



Predlagana priporočila za odločevalce nam bodo omogočila izgradnjo sistemov, ki bodo hitrejši in se bodo bolj prilagodili spreminjajočim se potrebam in razmeram na trgu dela. Celotna priporočila in rezultate ankete lahko prenesete na: <https://www.zds.si/sl/projekti/recruit4tomorrow>.



Poenostavitev postopka zaposlovanja

Trenutni izziv: Zapleteni, počasni in neenotni sistemi za izdajo dovoljenj

Kaj je potrebno:

- Enotna in celovita podpora 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.



Hitrejšo priznavanje znanj in spretnosti ter kvalifikacij

Trenutni izziv: Usposobljeni državljani tretjih držav so obtičali na nizkokvalificiranih delovnih mestih

Kaj je potrebno:

- Hitrejšo 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 zapravljati 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.

Spodbujanje zaposlovanja državljanov tretjih držav skozi socialni dialog

Recruit4
Tomorrow

Trg dela in delovna razmerja v EU se soočajo s spremembo paradigme, staranjem prebivalstva in neravnovesji med ponudbo in povpraševanjem, kar poleg epidemije povzroča zmanjšanje števila delavcev in oblikovanje novih pristopov k upravljanju človeških virov. Čeprav je mobilnost znotraj EU pravno dobro urejena in uveljavljena, se na trgu dela v EU pojavlja veliko pomanjkanje delovne sile. Delodajalci iščejo delovno silo zunaj EU, pri čemer se soočajo s številnimi izzivi: administrativnimi ovirami, dolgotrajnimi postopki, jezikovnimi ovirami, težavami pri vključevanju itd. Socialni partnerji EU in nacionalni socialni partnerji imajo pomembno vlogo pri vzpostavljanju novih odnosov na trgu dela in pri oblikovanju politik v zvezi z zaposlovanjem državljanov tretjih držav.

Skozi dve glavni fazi - (1) analitično fazo in (2) učenjem, izmenjavo in razširjanjem znanja - so partnerji projekta Recruit4Tomorrow in drugi deležniki na trgu dela pridobili boljši vpogled v izzive zaposlovanja državljanov tretjih držav, prihodnost dela in posodobitev trga dela. Projekt je prispeval k socialnemu dialogu pri odzivanju na spremembe v zaposlovanju in izzive, povezane z delom, ter okrepil zmogljivosti socialnih partnerjev za učinkovitejše sodelovanje pri oblikovanju in izvajanju politik na področju zaposlovanja državljanov tretjih držav.

V projektu Recruit4Tomorrow sodelujejo predstavniki delodajalcev in sindikatov iz petih držav: Slovenije, Hrvaške, Bolgarije, Madžarske in Slovaške. Projekt vodi Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) v sodelovanju s projektnimi partnerji: Bolgarsko industrijsko združenje (BIA), MGYOSZ - BusinessHungary (MGYOSZ), Združenje delodajalcev Slovaške (RUZ), Združenje delodajalcev Hrvaške (HUP), Svet gorenjskih sindikatov (SGS), Konfederacija neodvisnih sindikatov v Bolgariji (CITUB), Madžarska zveza kovinarskih delavcev (VASAS), Neodvisna krščanska sindikalna zveza Slovaške (NKOS), Sindikat naftne industrije Hrvaške (SING), Univerza v Ljubljani, Fakulteta za upravo in Ekonomska fakulteta kot glavna raziskovalna partnerja ter BUSINESSEUROPE kot pridružen partner.



Appendix

Attached to the E-leaflet report as an appendix are all language versions of the E-leaflet in PDF format in languages:

- English version,
- Bulgarian version,
- Croatian version,
- Hungarian version,
- Slovakian version,
- Slovenian version.

Encouraging employment of third-country nationals through social dialogue

As labour shortages continue to strain national economies across Central and Eastern Europe, particularly in key sectors such as construction, healthcare, and manufacturing, the employment of third-country nationals (TCNs) has become an essential element of labour market strategy. To fill the gap in the needed workforce, third-country nationals are being hired in increasing numbers by companies that face numerous challenges in doing so.

Analysing and tackling those challenges and presenting measures and policy recommendations is the main goal of the Recruit4Tomorrow research project, co-funded by the European Union. The project is going to examine in detail the labour markets of the participating countries and look for areas where the needs of the labour markets can be met by employing nationals from third countries. The project will contribute to social dialogue in responding to changes in employment and work-related challenges and will strengthen the capacities of social partners for more effective cooperation in the design and implementation of policies in this area.

The Recruit4Tomorrow project is comprised of both employers' representatives as well as trade unions from 5 countries: Slovenia, Croatia, Bulgaria, Hungary and Slovakia. Recruit4Tomorrow is led by the Association of Employers of Slovenia (ZDS) in cooperation with project partners: Bulgarian Industrial Association (BIA), MGYOSZ - BusinessHungary (MGYOSZ), Association of Employers of Slovakia (RUZ), Association of Employers of Croatia (HUP), Svet gorenjskih sindikatov (SGS), Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (CITUB), Hungarian Federation of Metalworkers (VASAS), Independent Christian Unions of Slovakia (NKOS), Croatian Oil Industry Union (SING), University of Ljubljana, Faculty of Public administration and Faculty of Economics as the main research partners and BUSINESSEUROPE as an associated partner.



University of Ljubljana



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca



**Co-funded by
the European Union**



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

This leaflet was prepared in the framework of the Recruit4Tomorrow project which is co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

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.

Across Bulgaria, Croatia, Hungary, Slovakia, and Slovenia, employers face a growing shortage of local labour, making the employment of third-country nationals (TCNs) not just a strategy, but a necessity. Recruit4Tomorrow focus groups revealed a strong desire for **simplified, transparent, and digitalised employment systems** that are both consistent and easy to follow. There are systemic inefficiencies - duplicated work permits, poor communication among institutions, and overburdened administrative services. Employers are calling for **fast-track procedures**, ideally handled online and supported by well-equipped embassies.

Common problems include **language barriers, cultural misalignment, and underrepresentation in integration programs**. Education and qualification recognition vary widely between countries, creating safety and efficiency issues. Stakeholders are pushing for **EU-wide standards** to improve consistency. Overall, there's an urgent need to **reframe public narratives** about TCNs, emphasising their contributions to business growth and workforce sustainability.



Labour Market Situation

FOREIGN WORKFORCE IN FOCUS – Insights across 5 EU countries from focus groups



Role of Social Dialogue

To build fairer systems, focus group participants emphasised the need to strengthen national and sectoral dialogue frameworks. The need for consistent rights and social dialogue is emphasised in all countries, seeing trade unions playing an active role in advocating for equal rights for all workers and integrating unions more deeply in strategy development for TCN labour inclusion.

The level of engagement from trade unions and employers varies across participating countries. In Hungary and Bulgaria, unions are **proactively supporting TCNs**, participating in dialogue, and even organising informational campaigns. In contrast, unions in Slovakia and Slovenia show limited involvement and influence. Croatia's unions are moderately engaged, more so in policy design than in daily practice, and appear open to expanding their role as foreign labour numbers grow.

A shared challenge is that many TCNs **do not join trade unions**, often due to short-term contracts, lack of awareness, or cultural unfamiliarity with union structures. This limits their access to support and advocacy.

Effective employment of third-country nationals requires more than job placements - it demands structured **integration and assimilation strategies** that promote long-term inclusion in society. Across all five countries, stakeholders voiced concern over **fragmented responsibility** between employers and the state. A key finding: both must collaborate closely to ensure that onboarding, orientation, and basic services (like housing and language learning) are in place. Small and medium-sized enterprises (SMEs), in particular, often lack the resources for structured onboarding and thus may encounter more significant challenges in this regard. As some groups may be self-sufficient and operate as relatively closed communities, actionable steps are essential to ensure their assimilation and integration into society.

Ultimately, **shared, actionable strategies** are needed; ones that balance employment goals with a commitment to social cohesion and mutual respect.



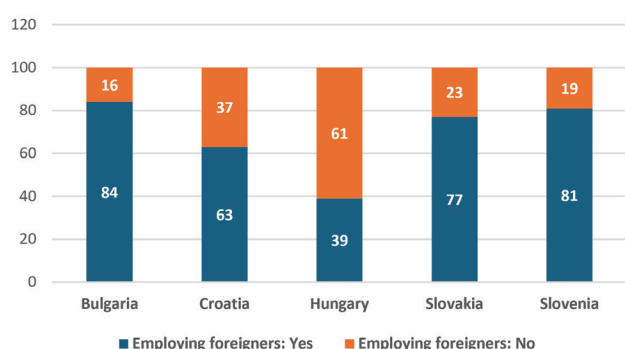
Assimilation and Integration

Main findings of the Recruit4Tomorrow survey on employment of third-country nationals in partnership countries (BG, HR, HU, SK, SI)

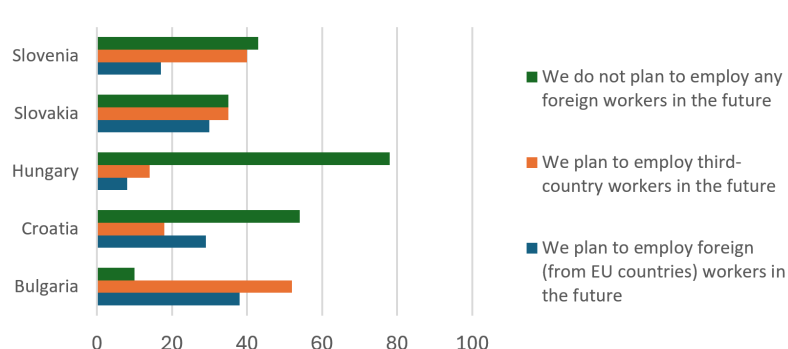
Across Bulgaria, Croatia, Hungary, Slovakia, and Slovenia, employers face a growing shortage of local labour, making the employment of third-country nationals (TCNs) not just a strategy, but a necessity. Recruit4Tomorrow consortium presents the main findings from a survey conducted on over 500 companies across 5 EU countries on the state of employment of foreigners, as well as the challenges and obstacles employers face with the employment of third-country nationals.

EMPLOYING THIRD-COUNTRY WORKERS: CURRENT STATE AND EXPECTATIONS IN COMPANIES (%)

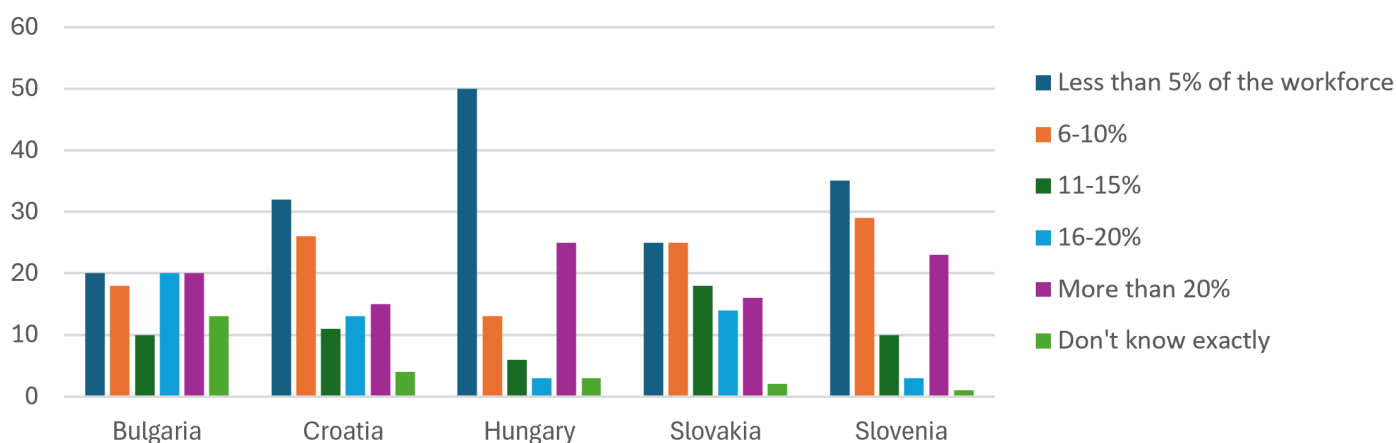
CURRENT STATE



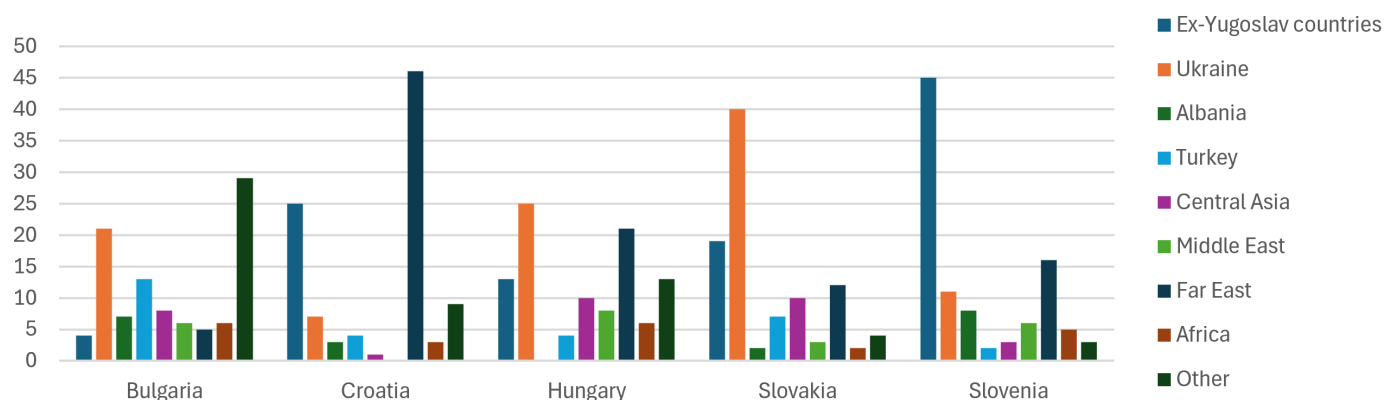
EXPECTATIONS



SARE OF THIRD-COUNTRY WORKERS IN SURVEYED COMPANIES (%)



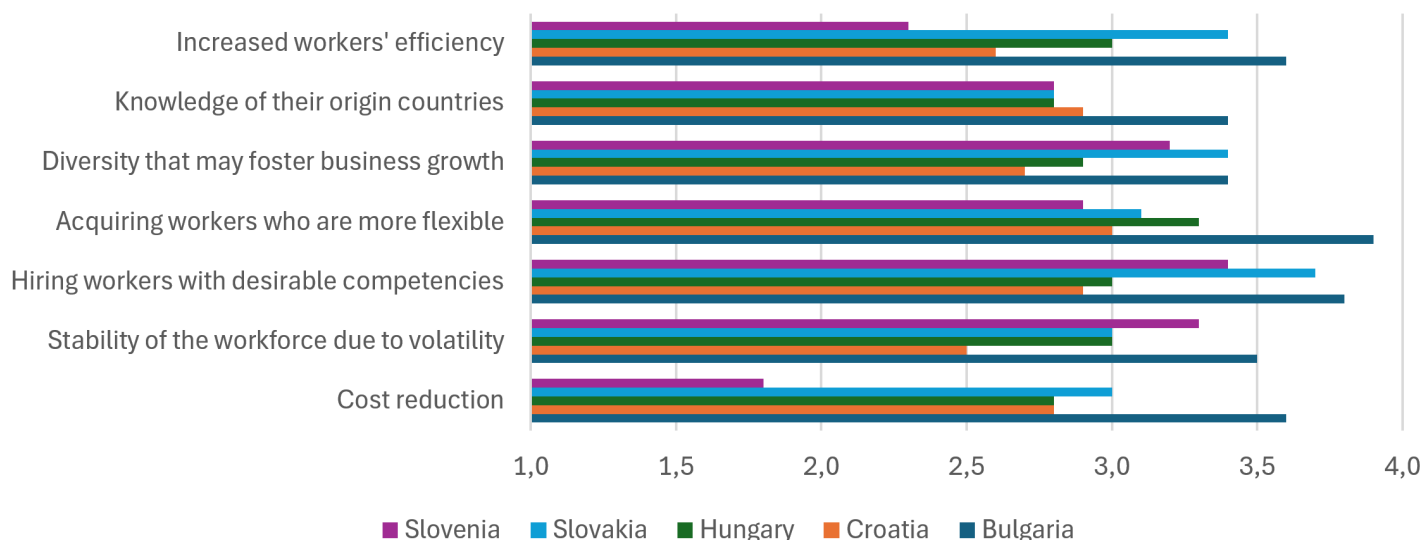
COUNTRY OF ORIGIN OF THIRD-COUNTRY WORKERS IN SURVEYED FIRMS



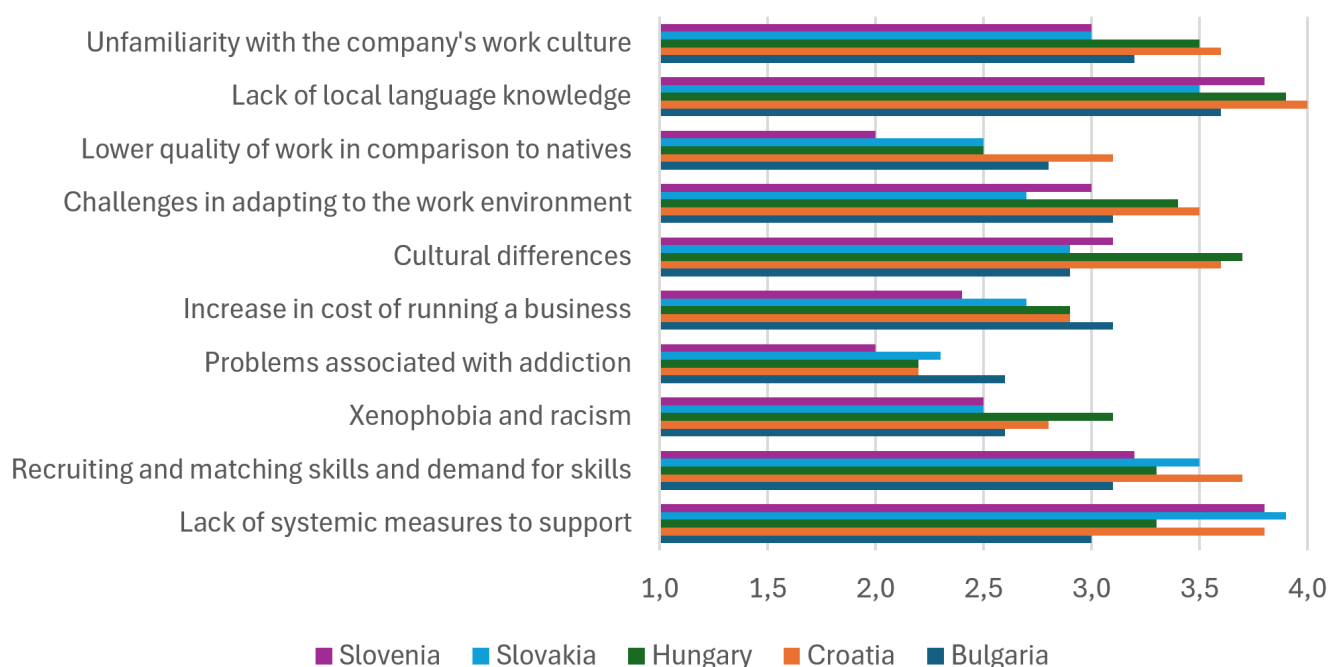
Co-funded by
the European Union

This leaflet was prepared in the framework of the Recruit4Tomorrow project which is co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

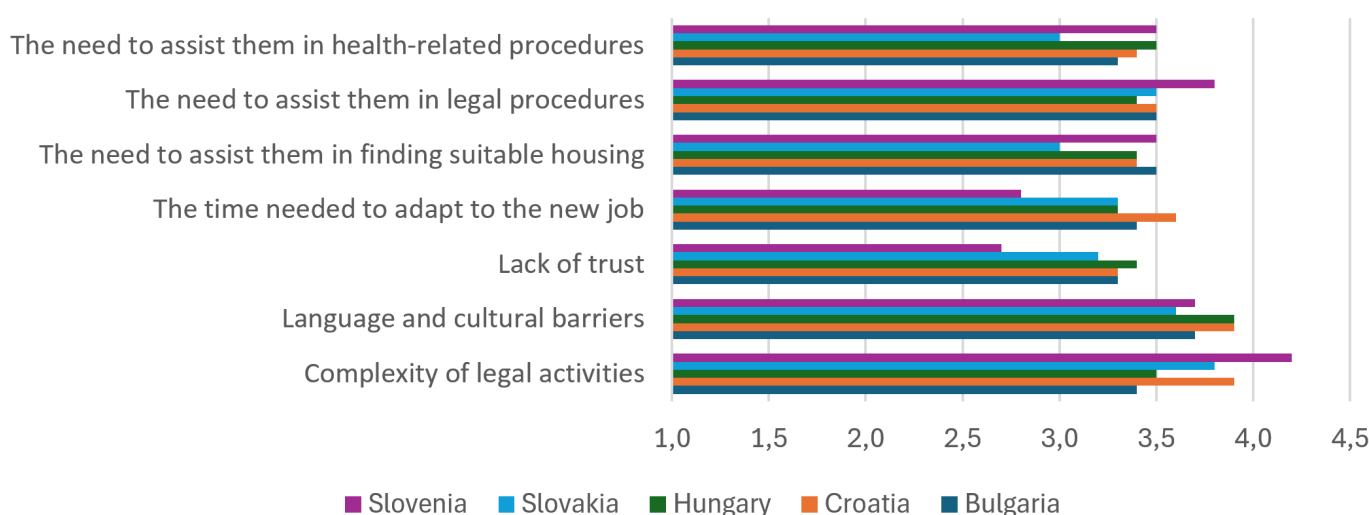
EMPLOYING THIRD-COUNTRY WORKERS: PERCEIVED ADVANTAGES



EMPLOYING THIRD-COUNTRY WORKERS: PROBLEMS



EMPLOYING THIRD-COUNTRY WORKERS: BARRIERS



Key recommendations of the Recruit4Tomorrow consortium for employment of third-country nationals



Proposed policy recommendations will enable us to build systems that are faster and more adaptable to changing labour market needs and conditions. Full recommendations and survey results can be downloaded at <https://www.zds.si/sl/projekti/recruit4tomorrow>.

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.

Encouraging employment of third-country nationals through social dialogue



The labour market and employment relationships in the EU are faced with a change of paradigm, with the population ageing and imbalances between supply and demand, which, alongside the epidemic, causes a reduction in the number of workers and the formation of new HR management approaches. Although intra-EU mobility is legally well-regulated and well-established, the EU labour market is experiencing a major labour shortage. Employers are seeking labour force outside the EU; in doing so, they are facing numerous challenges: administrative barriers, long procedures, language barriers, integration difficulties, mistrust of trade unions and citizens in general, etc. EU and national social partners play an important role in establishing new labour market relationships and in policymaking related to the employment of third-country nationals.

Through two main phases - (1) the analytical phase and (2) learning, knowledge exchange and dissemination - the Recruit4Tomorrow project partners and other labour market stakeholders gained better insight into the challenges of employment of third-country nationals, the future of work, and modernisation of the labour market. The project contributed to social dialogue in responding to changes in employment and work-related challenges and strengthened the capacity of social partners to more effectively cooperate in creating and implementing policies in the field of third-country nationals' employment.

The Recruit4Tomorrow project is comprised of both employers' representatives as well as trade unions from 5 countries: Slovenia, Croatia, Bulgaria, Hungary and Slovakia. Recruit4Tomorrow is led by the Association of Employers of Slovenia (ZDS) in cooperation with project partners: Bulgarian Industrial Association (BIA), MGYOSZ - BusinessHungary (MGYOSZ), Association of Employers of Slovakia (RUZ), Association of Employers of Croatia (HUP), Svet gorenjskih sindikatov (SGS), Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (CITUB), Hungarian Federation of Metalworkers (VASAS), Independent Christian Unions of Slovakia (NKOS), Croatian Oil Industry Union (SING), University of Ljubljana, Faculty of Public administration and Faculty of Economics as the main research partners and BUSINESSEUROPE as an associated partner.



University of Ljubljana



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca



Co-funded by
the European Union

This leaflet was prepared in the framework of the Recruit4Tomorrow project which is co-funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.



GOVERNMENT OF THE
REPUBLIC OF CROATIA
Office for Cooperation with NGOs

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.

Насърчаване на заетостта на граждани на трети страни чрез социален диалог

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

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

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



University of Ljubljana



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca



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

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



Ситуация на пазара на труда

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



Роля на социалния диалог

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

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

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

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



Асимилация и интеграция

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

Основни констатации от проучването Recruit4Tomorrow относно заетостта на граждани на трети държави в страните партньори (БГ, HR, HU, SK, SI)

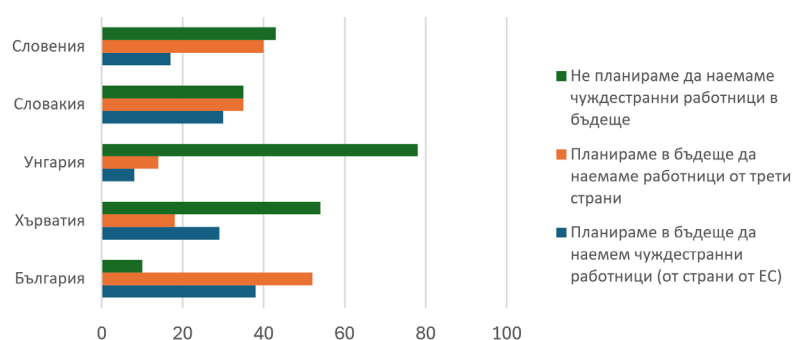
В България, Хърватия, Унгария, Словакия и Словения работодателите се сблъскват с нарастващ недостиг на местна работна ръка, което прави наемането на граждани на трети държави (ГТД) не просто стратегия, а необходимост. Консорциумът Recruit4Tomorrow представя основните констатации от проучване, проведено сред над 500 компании в 5 държави от ЕС, относно състоянието на заетостта на чужденците, както и предизвикателствата и пречките, пред които са изправени работодателите при наемането на ГТД.

НАЕМАНЕ НА РАБОТНИЦИ ОТ ТРЕТИ СТРАНИ: ТЕКУЩО СЪСТОЯНИЕ И ОЧАКВАНИЯ В ПРЕДПРИЯТИЯТА (%)

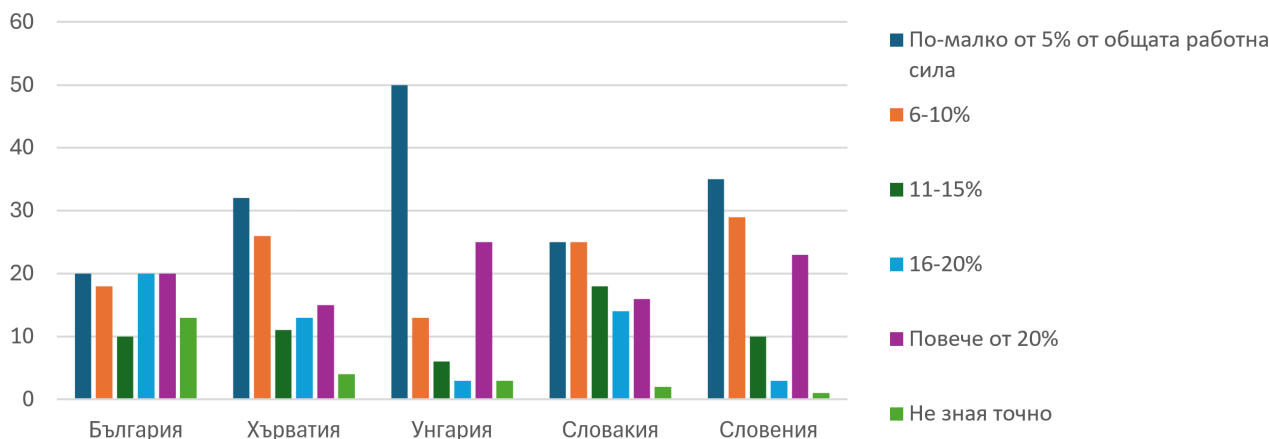
ТЕКУЩО СЪСТОЯНИЕ



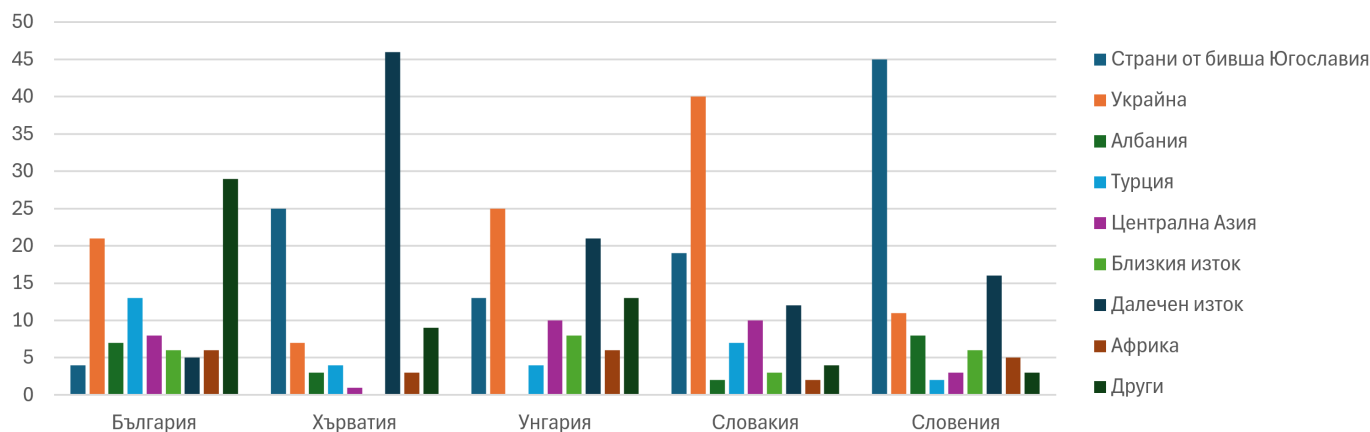
ОЧАКВАНИЯ



ДЯЛ НА РАБОТНИЦИТЕ ОТ ТРЕТИ СТРАНИ В АНКЕТИРАНИТЕ ФИРМИ (% ОТ ОБЩИЯ БРОЙ РАБОТНИЦИ)



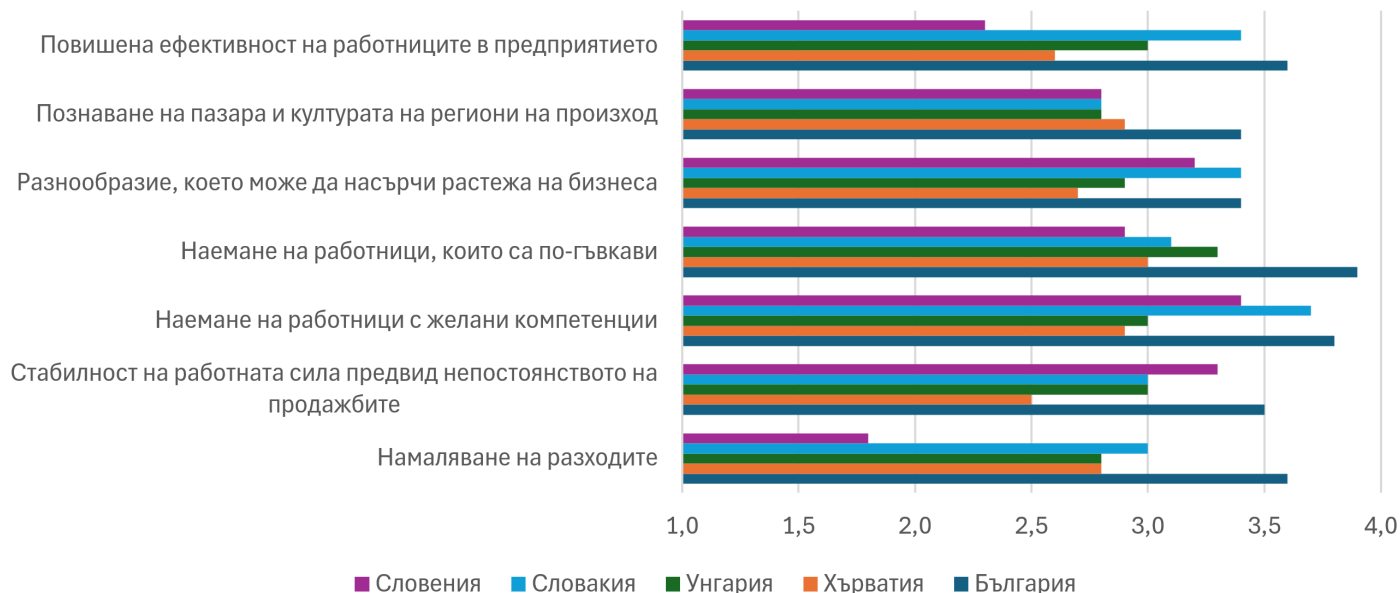
ДЪРЖАВА НА ПРОИЗХОД НА РАБОТНИЦИТЕ ОТ ТРЕТИ СТРАНИ В АНКЕТИРАНИТЕ ФИРМИ



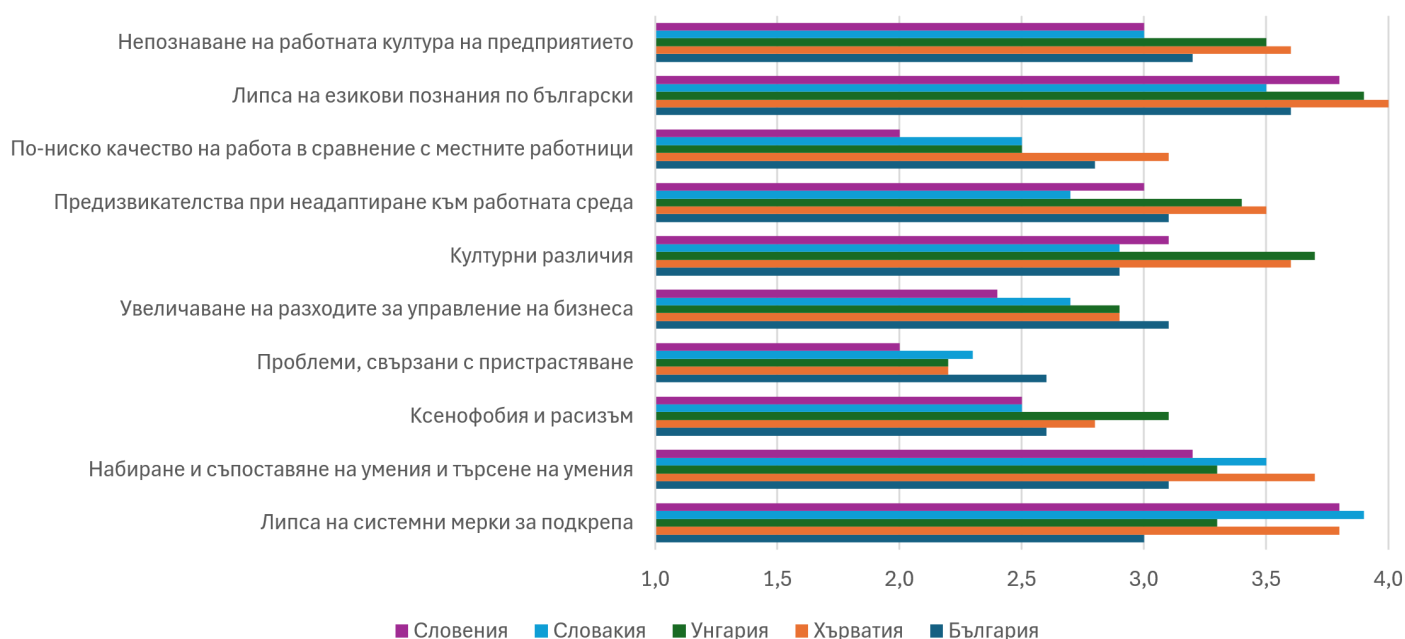
Co-funded by
the European Union

Тази листовка е изготвена в рамките на проекта Recruit4Tomorrow, който е съфинансиран от Европейския съюз. Изразените мнения и възгледи обаче са само на автора(ите) и не отразяват непременно тези на Европейския съюз или Европейската комисия. Нито Европейският съюз, нито финансиращият орган могат да носят отговорност за тях.

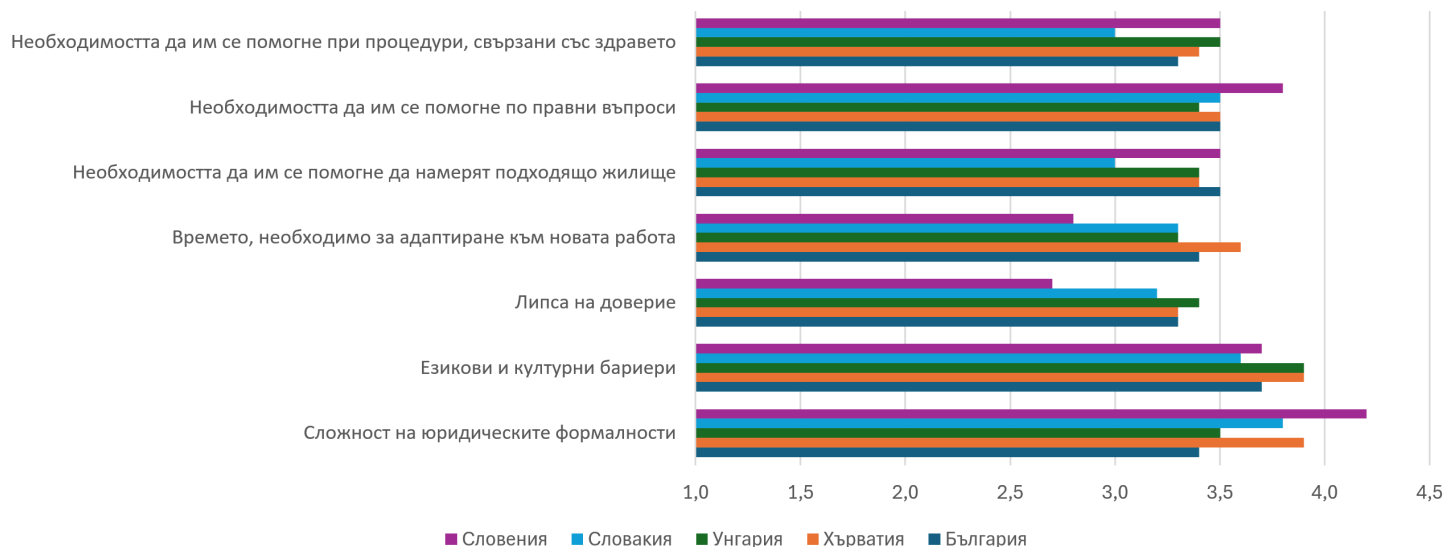
НАЕМАНЕ НА РАБОТНИЦИ ОТ ТРЕТИ СТРАНИ: ВЪЗПРИЕМАНИ ПРЕДИМСТВА



НАЕМАНЕ НА РАБОТНИЦИ ОТ ТРЕТИ СТРАНИ: ПРОБЛЕМИ



НАЕМАНЕ НА РАБОТНИЦИ ОТ ТРЕТИ СТРАНИ: ПРЕЧКИ



Ключови препоръки на консорциума Recruit4Tomorrow за наемане на работа на граждани на трети държави

Recruit4
Tomorrow

Предложените политически препоръки ще ни позволят да изградим системи, които са по-бързи и по-адаптивни към променящите се нужди и условия на пазара на труда. Пълните препоръки и резултатите от проучването могат да бъдат изтеглени от: <https://www.zds.si/sl/projekti/recruit4tomorrow>.

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 престой

Цел: Осигуряване на дългосрочно приобщаване, растеж и социално сближаване.

Пазарът на труда и трудовите отношения в ЕС са изправени пред промяна на парадигмата, със застаряването на населението и дисбаланса между търсене и предлагане, което, наред с епидемията, води до намаляване на броя на работещите и формиране на нови подходи за управление на човешките ресурси. Въпреки че мобилността в рамките на ЕС е добре регулирана от правна гледна точка и е добре установена, пазарът на труда в ЕС изпитва сериозен недостиг на работна сила. Работодателите търсят работна сила извън ЕС; по този начин те са изправени пред множество предизвикателства: административни пречки, дълги процедури, езикови бариери, трудности при интеграцията, недоверие на синдикатите и гражданите като цяло и др. Националните социални партньори и в ЕС играят важна роля в установяването на нови отношения на пазара на труда и в разработването на политики, свързани със заетостта на граждани на трети страни.

Чрез две основни фази - (1) аналитична фаза и (2) обучение, обмен и разпространение на знания - партньорите по проекта Recruit4Tomorrow и други заинтересовани страни на пазара на труда получиха по-добра представа за предизвикателствата пред заетостта на граждани на трети страни, бъдещето на труда и модернизацията на пазара на труда. Проектът допринесе за социалния диалог в отговор на промените в заетостта и предизвикателствата, свързани с работата, и засили капацитета на социалните партньори за по-ефективно сътрудничество при създаването и прилагането на политики в областта на заетостта на граждани на трети страни.

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



University of Ljubljana



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca



Co-funded by
the European Union

Тази листовка е изготвена в рамките на проекта Recruit4Tomorrow, който е съфинансиран от Европейския съюз. Изразените мнения и възгледи обаче са само на автора(ите) и не отразяват непременно тези на Европейския съюз или Европейската комисия. Нито Европейският съюз, нито финансиращият орган могат да носят отговорност за тях.

Poticanje zapošljavanja državljana trećih zemalja kroz socijalni dijalog

Kako nestašica radne snage i dalje opterećuje nacionalna gospodarstva u Srednjoj i Istočnoj Europi, osobito u ključnim sektorima kao što su građevinarstvo, zdravstvo i proizvodnja, zapošljavanje državljana trećih zemalja postalo je ključni element strategije na tržištu rada. Kako bi popunile nedostatak potrebne radne snage, tvrtke koje se suočavaju s brojnim izazovima zapošljavaju sve veći broj državljana trećih zemalja.

Analiza i rješavanje tih izazova te predstavljanje mjera i preporuka za politiku glavni su ciljevi istraživačkog projekta Recruit4Tomorrow, sufinanciranog od strane Europske unije. Projekt će detaljno proučiti tržišta rada zemalja sudionica i tražiti područja u kojima se potrebe tržišta rada mogu zadovoljiti zapošljavanjem državljana trećih zemalja. Projekt će doprinijeti socijalnom dijalogu u odgovoru na promjene u zapošljavanju i izazove povezane s radom te će ojačati kapacitete socijalnih partnera za učinkovitiju suradnju u oblikovanju i provedbi politika u ovom području.

Projekt Recruit4Tomorrow okuplja predstavnike poslodavaca kao i sindikate iz 5 zemalja: Slovenije, Hrvatske, Bugarske, Mađarske i Slovačke. Projekt Recruit4Tomorrow vodi Slovenska udruga poslodavaca (ZDS) u suradnji s projektnim partnerima: Bugarskom industrijskom udrugom (BIA), MGYOSZ - BusinessHungary (MGYOSZ), Slovačkom udrugom poslodavaca (RUZ), Hrvatskom udrugom poslodavaca (HUP), slovenskim Radničkim sindikatom (SGS), Konfederacijom nezavisnih sindikata u Bugarskoj (CITUB), Mađarskom federacijom metalaca (VASAS), Nezavisnim kršćanskim sindikatima Slovačke (NKOS), hrvatskim Sindikatom gospodarstva (SING), Sveučilištem u Ljubljani, Fakultetom za javnu upravu i Ekonomskim fakultetom kao glavnim istraživačkim partnerima i BUSINESSEUROPE kao pridruženi partner.



University of Ljubljana



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca



Co-funded by
the European Union

Ovaj je letak pripremljen u okviru projekta Recruit4Tomorrow koji sufinancira Europska unija. Stavovi i mišljenja izraženi u ovome dokumentu isključivo su stavovi autora/autorica i ne odražavaju nužno stajališta Europske unije ili Europske komisije. Ni Europska unija ni tijelo koje dodjeljuje sredstva ne mogu se smatrati odgovornima za sadržaj.



GOVERNMENT OF THE
REPUBLIC OF CROATIA
Office for Cooperation with NGOs

Projekt sufinancira Ured za udruge Vlade Republike Hrvatske. Stajališta izražena u ovoj publikaciji isključiva su odgovornost Recruit4Tomorrow konzorcija i ne odražavaju nužno stajalište Ureda za udruge Vlade Republike Hrvatske.

U Bugarskoj, Hrvatskoj, Mađarskoj, Slovačkoj i Sloveniji, poslodavci se suočavaju s rastućim nedostatkom lokalne radne snage, zbog čega zapošljavanje državljana trećih zemalja nije samo strategija, već i nužnost. Fokus grupe projekta Recruit4Tomorrow otkrile su snažnu želju za **pojednostavljenim, transparentnim i digitaliziranim sustavima zapošljavanja** koji su dosljedni i jednostavni za korištenje. Postoje sistavne neučinkovitosti – duplicirane dozvole za rad, loša komunikacija među institucijama i preopterećene administrativne službe. Poslodavci traže ubrzanu procedure, idealno uz pomoć interneta te potporu dobro opremljenih veleposlanstava.

Česti problemi uključuju **jezične barijere, kulturne razlike i nedovoljnu zastupljenost u programima integracije**. Priznavanje obrazovanja i kvalifikacija znatno varira između zemalja, što stvara izazove koji se tiču sigurnosti i efikasnosti. Dionici zagovaraju uvođenje **standardiziranih normi na razini Europske unije** radi bolje usklađenosti. Općenito, potrebno je hitno preoblikovati javne narative o državljanima trećih zemalja naglašavajući njihov doprinos rastu poslovanja i održivosti radne snage.



Situacija
na tržištu
rada

STRANA RADNA SNAGA U FOKUSU – uvidi iz fokus grupa u 5 zemalja EU



Uloga
socijalnog
dijaloga

Kako bi se izgradili pravedniji sustavi, sudionici fokus grupa istaknuli su potrebu za jačanjem nacionalnih i sektorskih okvira dijaloga. Potreba za dosljednim pravima i socijalnim dijalogom naglašena je u svim zemljama, pri čemu sindikati aktivno sudjeluju u zagovaranju jednakih prava za sve radnike i dubljoj integraciji sindikata u razvoj strategija za uključivanje državljana trećih zemalja na tržište rada.

Razina angažmana sindikata i poslodavaca razlikuje se među zemljama sudionicama. U Mađarskoj i Bugarskoj sindikati **proaktivno podržavaju državljanu trećih zemalja**, sudjeluju u dijalogu te čak i organiziraju informativne kampanje. Nasuprot tome, u slučaju sindikata u Slovačkoj i Sloveniji zabilježeno je ograničeno sudjelovanje i utjecaj. Sindikati u Hrvatskoj umjereno su uključeni, više u dizajnu politika nego u svakodnevnoj praksi, no otvoreni su za proširenje svoje uloge kako broj stranih radnika raste.

Zajednički je izazov u tome što se mnogi državljanu trećih zemalja **ne učlanjuju u sindikate** – često zbog kratkoročnih ugovora, nedostatka informiranosti ili uslijed kulturne neupućenosti u sindikalne strukture. Takva praksa ograničava njihov pristup podršci i zagovaranju.

Učinkovito zapošljavanje državljana trećih zemalja zahtijeva više od samog pronalaska posla – potrebno je imati strukturirane **strategije integracije i asimilacije** koje potiču dugoročno uključivanje u društvo. U svih pet zemalja dionici su izrazili zabrinutost zbog **fragmentirane odgovornosti** između poslodavaca i države. Ključni zaključak: obje strane moraju blisko surađivati kako bi osigurale da su proces uvođenja u posao, orijentacija i osnovne usluge (kao što su stanovanje i učenje jezika) dostupni. Prvenstveno mala i srednja poduzeća često nemaju resurse za strukturirano uvođenje zaposlenika, zbog čega se mogu susresti sa značajnijim izazovima u tom pogledu. Budući da neke skupine mogu biti samoodržive i djelovati kao relativno zatvorene zajednice, nužni su konkretni koraci kako bi se osigurale njihove asimilacija i integracija u društvo.



Asimilacija i
integracija

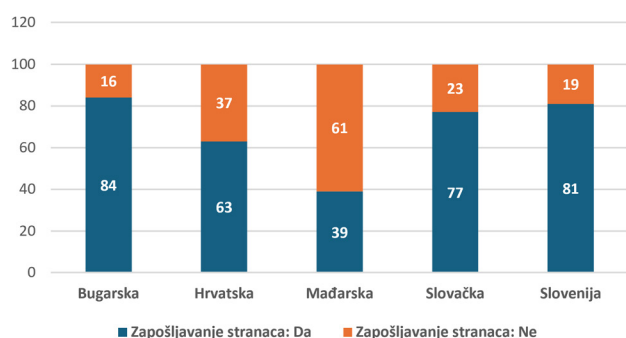
Naposlijetku, potrebne su **zajedničke, provedive strategije** koje uravnotežuju ciljeve zapošljavanja s posvećenošću društvenoj koheziji i međusobnom poštovanju.

Glavni rezultati istraživanja Recruit4Tomorrow o zapošljavanju državljana trećih zemalja u zemljama partnerima (BG, HR, HU, SK, SI)

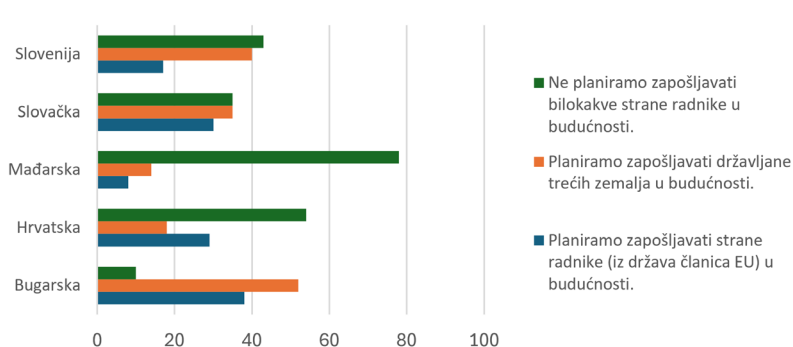
U Bugarskoj, Hrvatskoj, Mađarskoj, Slovačkoj i Sloveniji poslodavci se suočavaju s rastućim nedostatkom domaće radne snage, zbog čega zapošljavanje državljana trećih zemalja nije samo strategija, već nužnost. Konzorcij Recruit4Tomorrow predstavlja glavne nalaze iz istraživanja provedenog među više od petsto tvrtki u pet zemalja članica Europske unije o stanju zapošljavanja stranaca, kao i o izazovima i preprekama s kojima se poslodavci susreću pri zapošljavanju državljana trećih zemalja.

ZAPOŠLJAVANJE RADNIKA IZ TREĆIH ZEMALJA: TRENUTNO STANJE I OČEKIVANJA U TVRTKAMA (%)

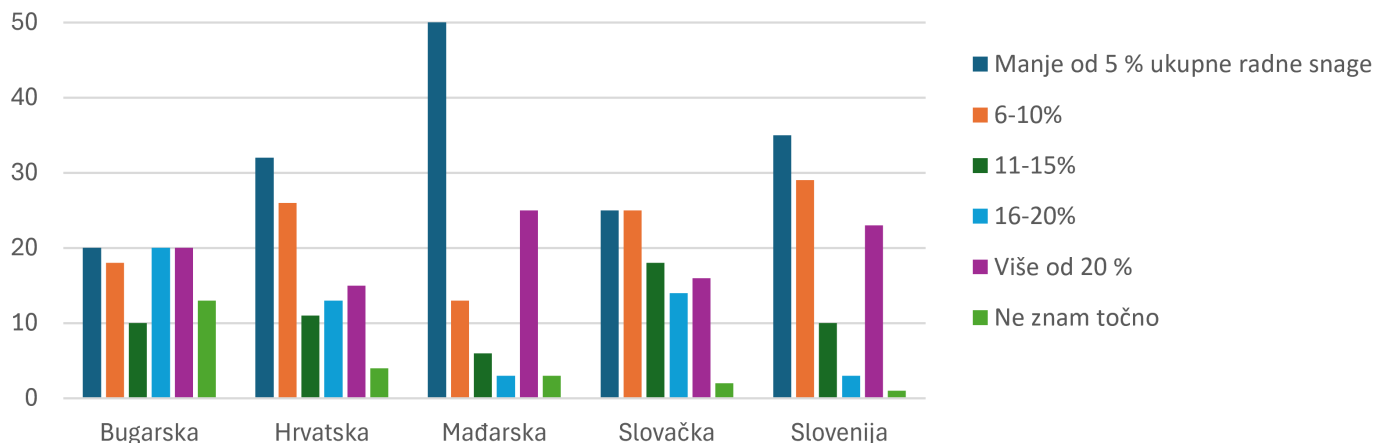
TRENUTNO STANJE



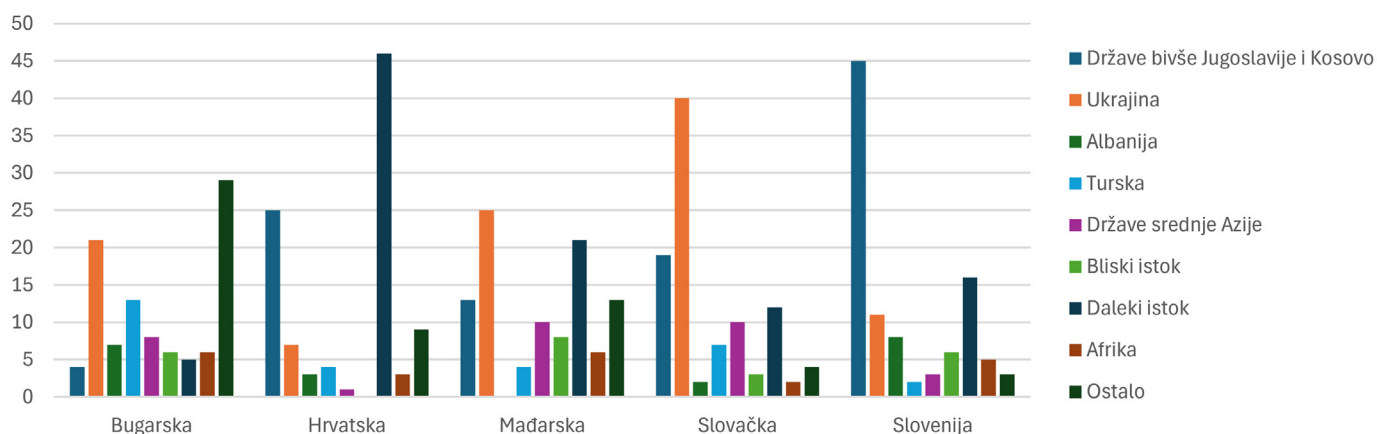
OČEKIVANJA



UDIO RADNIKA IZ TREĆIH ZEMALJA U ANKETIRANIM TVRTKAMA (% OD UKUPNOG BROJA RADNIKA)



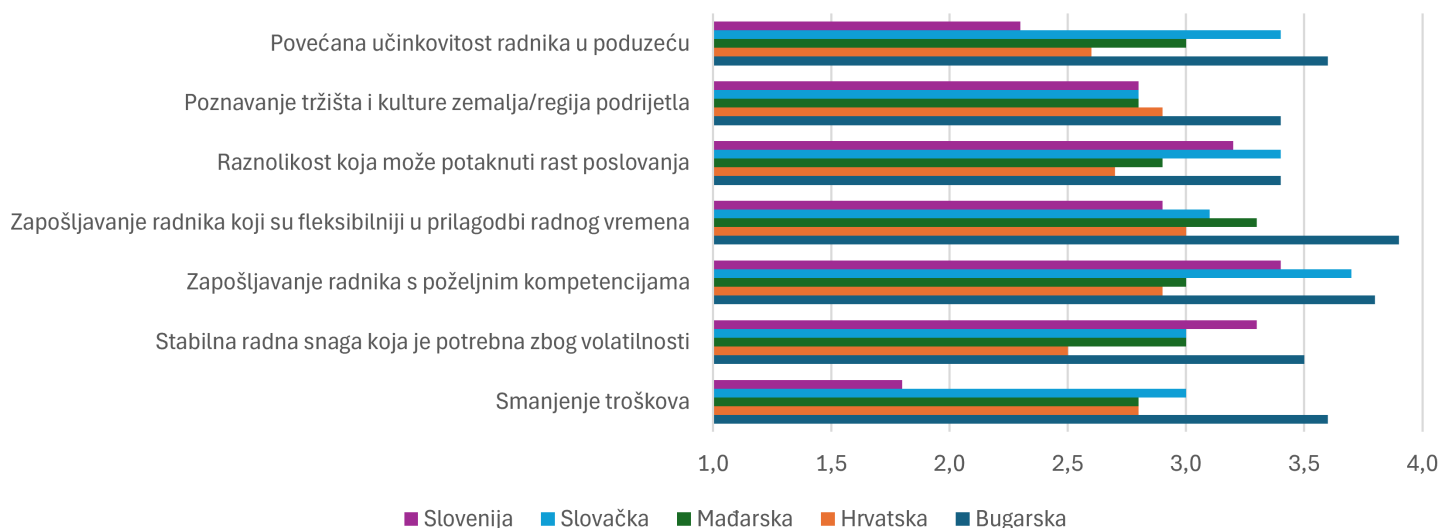
ZEMLJA PODRIJETLA RADNIKA IZ TREĆIH ZEMALJA U ANKETIRANIM TVRTKAMA



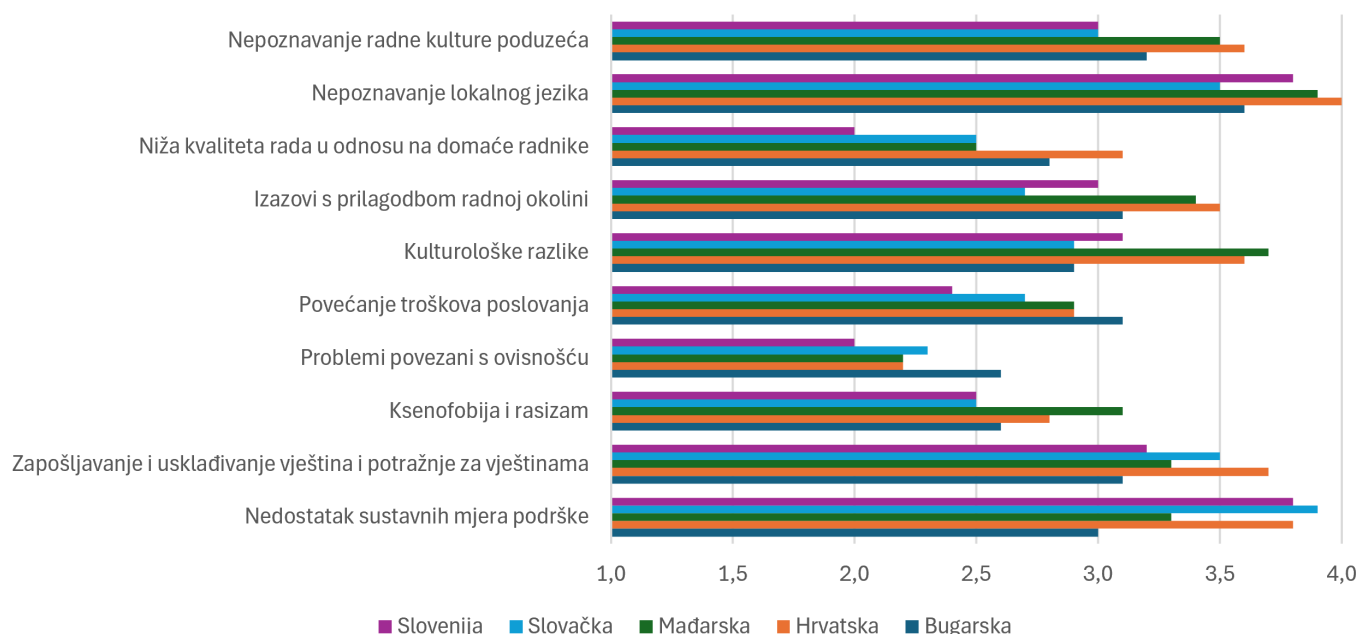
Co-funded by
the European Union

Ovaj je letak pripremljen u okviru projekta Recruit4Tomorrow koji sufinancira Europska unija. Stavovi i mišljenja izraženi u ovome dokumentu isključivo su stavovi autora/autorica i ne odražavaju nužno stajališta Europske unije ili Europske komisije. Ni Europska unija ni tijelo koje dodjeljuje sredstva ne mogu se smatrati odgovornima za sadržaj.

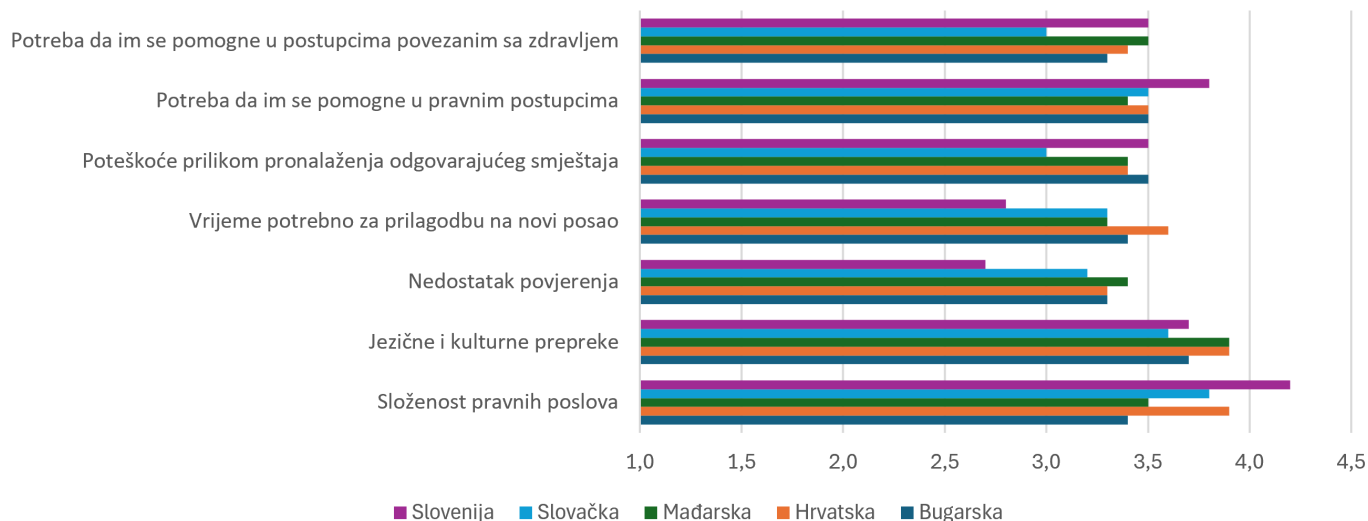
ZAPOŠLJAVANJE RADNIKA IZ TREĆIH ZEMALJA: PERCIPIRANE PREDNOSTI



ZAPOŠLJAVANJE RADNIKA IZ TREĆIH ZEMALJA: PROBLEMI



ZAPOŠLJAVANJE RADNIKA IZ TREĆIH ZEMALJA: PREPREKE



Ključne preporuke konzorcija Recruit4Tomorrow za zapošljavanje državljana trećih zemalja



Predložene preporuke za politiku omogućit će nam izgradnju sustava koji su brži i prilagodljiviji promjenjivim potrebama i uvjetima na tržištu rada. Cjelovite preporuke i rezultate istraživanja možete preuzeti na: <https://www.zds.si/sl/projekti/recruit4tomorrow>.

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.

Tržište rada i radni odnosi u Europskoj uniji suočavaju se s promjenom paradigme uslijed starenja stanovništva i neravnoteže između ponude i potražnje, što, uz pandemiju, dovodi do smanjenja broja radnika i stvaranja novih pristupa upravljanju ljudskim resursima. Iako je mobilnost unutar Europske unije pravno dobro regulirana i dobro uspostavljena, tržište rada Europske unije suočava se s velikim nedostatkom radne snage. Poslodavci traže radnu snagu izvan EU, pri čemu se suočavaju s brojnim izazovima: administrativnim preprekama, dugim procedurama, jezičnim barijerama, poteškoćama integracije, nepovjerenjem sindikata i građana općenito itd. Europske unija i nacionalni socijalni partneri imaju važnu ulogu u uspostavi novih odnosa na tržištu rada i u kreiranju politika vezanih za zapošljavanje državljana trećih zemalja.

Kroz dvije glavne faze – (1) analitičku fazu i (2) fazu učenja, razmjene znanja i diseminacije – partneri projekta Recruit4Tomorrow i drugi dionici tržišta rada stekli su bolji uvid u izazove zapošljavanja državljana trećih zemalja, budućnost rada i modernizaciju tržišta rada. Projekt je pridonio socijalnom dijalogu u odgovoru na promjene u zapošljavanju i izazove vezane za rad te ojačao kapacitete socijalnih partnera za učinkovitiju suradnju u kreiranju i provedbi politika u području zapošljavanja državljana trećih zemalja.

Projekt Recruit4Tomorrow okuplja predstavnike poslodavaca kao i sindikate iz 5 zemalja: Slovenije, Hrvatske, Bugarske, Mađarske i Slovačke. Projekt Recruit4Tomorrow vodi Slovenska udruga poslodavaca (ZDS) u suradnji s projektnim partnerima: Bugarskom industrijskom udrugom (BIA), MGYOSZ - BusinessHungary (MGYOSZ), Slovačkom udrugom poslodavaca (RUZ), Hrvatskom udrugom poslodavaca (HUP), slovenskim Radničkim sindikatom (SGS), Konfederacijom nezavisnih sindikata u Bugarskoj (CITUB), Mađarskom federacijom metalaca (VASAS), Nezavisnim kršćanskim sindikatima Slovačke (NKOS), hrvatskim Sindikatom gospodarstva (SING), Sveučilištem u Ljubljani, Fakultetom za javnu upravu i Ekonomskim fakultetom kao glavnim istraživačkim partnerima i BUSINESSEUROPE kao pridruženi partner.



University of Ljubljana



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca



Co-funded by
the European Union

Ovaj je letak pripremljen u okviru projekta Recruit4Tomorrow koji sufinancira Europska unija. Stavovi i mišljenja izraženi u ovome dokumentu isključivo su stavovi autora/autorica i ne odražavaju nužno stajališta Europske unije ili Europske komisije. Ni Europska unija ni tijelo koje dodjeljuje sredstva ne mogu se smatrati odgovornima za sadržaj.



GOVERNMENT OF THE
REPUBLIC OF CROATIA
Office for Cooperation with NGOs

Projekt sufinancira Ured za udruge Vlade Republike Hrvatske. Stajališta izražena u ovoj publikaciji isključiva su odgovornost Recruit4Tomorrow konzorcija i ne odražavaju nužno stajalište Ureda za udruge Vlade Republike Hrvatske.

A harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásának ösztönzése társadalmi párbeszéd útján

Mivel a munkaerőhiány továbbra is megterheli a közép- és kelet-európai országok nemzetgazdaságait – különösen olyan kulcsfontosságú ágazatokban, mint az építőipar, az egészségügy és a feldolgozóipar –, a harmadik országbeli állampolgárok (TCN-ek) foglalkoztatása a munkaerőpiaci stratégia alapvető elemévé vált. A szükséges munkaerőhiány pótlására egyre több harmadik országbeli munkavállalót alkalmaznak a vállalatok, amelyek számos kihívással szembesülnek ennek során.

E kihívások elemzése, kezelése, valamint intézkedések és szakpolitikai ajánlások megfogalmazása a Recruit4Tomorrow kutatási projekt fő célja, amelyet az Európai Unió társfinanszíroz. A projekt részletesen megvizsgálja a részt vevő országok munkaerőpiacait, és feltárja azokat a területeket, ahol a munkaerőpiaci igények harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásával kielégíthetők. A projekt hozzájárul a társadalmi párbeszédhez a foglalkoztatással és munkával kapcsolatos kihívásokra adott válaszokban, valamint erősíti a szociális partnerek kapacitását a hatékonyabb együttműködésben a szakpolitikák kialakításában és végrehajtásában ezen a területen.

A Recruit4Tomorrow projektban munkaadói képviseletek és szakszervezetek egyaránt részt vesznek öt országból: Szlovéniából, Horvátországból, Bulgáriából, Magyarországról és Szlovákiából. A projektet a Szlovén Munkaadók Szövetsége (ZDS) vezeti az alábbi partnerszervezetek együttműködésével: Bolgár Ipari Szövetség (BIA), MGYOSZ – BusinessHungary (MGYOSZ), Szlovák Munkaadók Szövetsége (RÚZ), Horvát Munkaadók Szövetsége (HUP), Svet gorenjskih sindikatov (SGS), Bolgár Független Szakszervezetek Konföderációja (CITUB), Magyar Vas- és Fémipari Szakszervezet (VASAS), Szlovák Független Keresztény Szakszervezetek (NKOS), Horvát Olajipari Szakszervezet (SING), valamint a Ljubljana-i Egyetem Közigazgatási Kara és Közgazdaságtudományi Kara, mint fő kutatási partnerek és a BUSINESSEUROPE mint társult partner.



University of Ljubljana



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca



Bulgáriában, Horvátországban, Magyarországon, Szlovákiában és Szlovéniában a munkaadók egyre súlyosabb helyi munkaerőhiánnyal küzdenek, így a harmadik országbeli állampolgárok (TCN-ek) foglalkoztatása nem csupán stratégia, hanem elkerülhetetlen szükségesség. A Recruit4Tomorrow fókuszcsoportos megbeszélései során erős igény mutatkozott az **egyszerűsített, átlátható és digitalizált foglalkoztatási rendszerek** iránt, amelyek következtetések és könnyen kezelhetők. A jelenlegi rendszer számos strukturális hiányosságot mutat: duplikált munkavállalási engedélyek, intézmények közötti gyenge kommunikáció, valamint túlterhelt közigazgatási szolgáltatások. A munkaadók **gyorsított**, lehetőleg online intézhető, jól felszerelt nagykövetségek által támogatott eljárásokat sürgetnek.

Gyakori problémák közé tartozik a **nyelvi akadály, a kulturális különbségek és az alulreprezentáltság az integrációs programokban**. Az oktatás és a képzések elismerése országonként jelentősen eltér, ami biztonsági és hatékonysági kérdéseket vet fel. Az érintett szereplők **uniós szintű sztenderdbevezetését** sürgetik a következetesség javítása érdekében. Általánosságban sürgető szükség van arra, hogy a **közvélemény narratíváját átformáljuk** a TCN-ekről, hangsúlyozva hozzájárulásukat az üzleti növekedéshez és a munkaerő fenntarthatóságához.



Munkaerőpiaci helyzet

FÓKUSZBAN A KÜLFÖLDI MUNKAERŐ – fókuszcsoportos betekintés 5 uniós ország tapasztalataiba



A társadalmi párbeszéd szerepe

A méltányosabb rendszerek kialakítása érdekében a fókuszcsoportok résztvevői hangsúlyozták a nemzeti és ágazati párbeszédrendszerek megerősítésének szükségességét. Minden vizsgált országban kiemelték az egységes jogok és a társadalmi párbeszéd fontosságát, valamint azt, hogy a szakszervezetek aktív szerepet vállaljanak a munkavállalók egyenlő jogainak képviselésében, és mélyebben kapcsolódjanak be a harmadik országbeli állampolgárok munkaerőpiaci bevonására irányuló stratégiák kidolgozásába.

A szakszervezetek és a munkaadók részvétele országonként eltérő. Magyarországon és Bulgáriában a szakszervezetek **proaktívan támogatják a TCN-eket**, részt vesznek a párbeszédben, sőt, tájékoztató kampányokat is szerveznek. Ezzel szemben Szlovákiában és Szlovéniában a szakszervezetek részvétele és befolyása korlátozott. Horvátország szakszervezetei közepesen aktívak – inkább a szakpolitikai tervezésben, mint a napi gyakorlatban – és nyitottnak tűnnek szerepük bővítésére a külföldi munkaerő számának növekedésével párhuzamosan.

Közös kihívás, hogy sok TCN **nem csatlakozik szakszervezethez**, gyakran rövid távú szerződések, információhiány vagy a szakszervezeti struktúrák kulturális ismeretlensége miatt. Ez korlátozza számukra a támogatáshoz és érdekképviselőhöz való hozzáférést.

A **harmadik országbeli** állampolgárok hatékony foglalkoztatása több, mint egyszerű munkahelyek biztosítása – strukturált integrációs és asszimilációs stratégiákat igényel, amelyek elősegítik a hosszú távú társadalmi befogadást. Mind az öt országban a résztvevők aggodalmukat fejezték ki azzal kapcsolatban, hogy a felelősség megosztott és töredezett az munkaadók és az állam között. Egy fontos megállapítás: mindkét félnek szorosan együtt kell működnie annak érdekében, hogy a beilleszkedés, az orientáció és az alapvető szolgáltatások (például lakhatás és nyelvtanulás) biztosítottak legyenek. Különösen a kis- és középvállalkozások (KKV-k) esetében gyakran hiányoznak az erőforrások a strukturált beilleszkedéshez, ezért ezen a téren nagyobb kihívásokkal szembesülhetnek. Mivel egyes csoportok önfenntartóak lehetnek és viszonylag zárt közösségként működnek, elengedhetetlenek a konkrét lépések az asszimilációjuk és integrációjuk biztosítása érdekében.



Asszimiláció és integráció

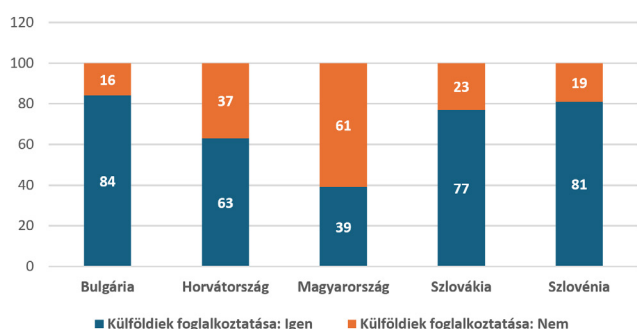
Végző soron közös, megvalósítható stratégiákra van szükség, amelyek egyensúlyt teremtenek a foglalkoztatási célok és a társadalmi kohézió, valamint a kölcsönös tisztelet iránti elkötelezettség között.

A Recruit4Tomorrow felmérés fő megállapításai a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásáról a partnerségi országokban (BG, HR, HU, SK, SI)

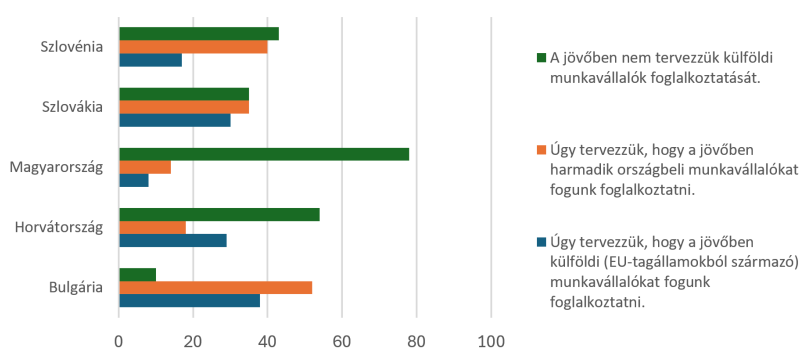
Bulgáriában, Horvátországban, Magyarországon, Szlovákiában és Szlovéniában a munkaadók egyre növekvő helyi munkaerőhiánnyal szembesülnek, ami a harmadik országbeli állampolgárok (HOSZ) foglalkoztatását nem csupán stratégiává, hanem szükségessé teszi. A Recruit4Tomorrow konzorcium bemutatja egy, több mint 500 vállalat bevonásával, 5 uniós országban végzett felmérés fő megállapításait a külföldiek foglalkoztatásának helyzetéről, valamint a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatása kapcsán a munkaadók által tapasztalt kihívásokról és akadályokról.

HARMADIK ORSZÁGBELI MUNKAVÁLLALÓK FOGLALKOZTATÁSA: A VÁLLALATOK JELENLEGI HELYZETE ÉS VÁRAKOZÁSAI (%)

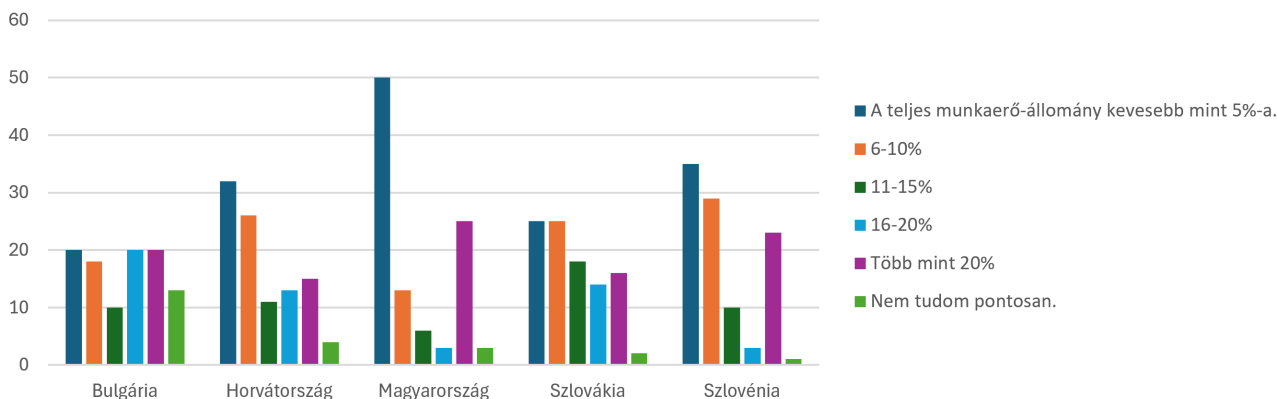
JELENLEGI HELYZET



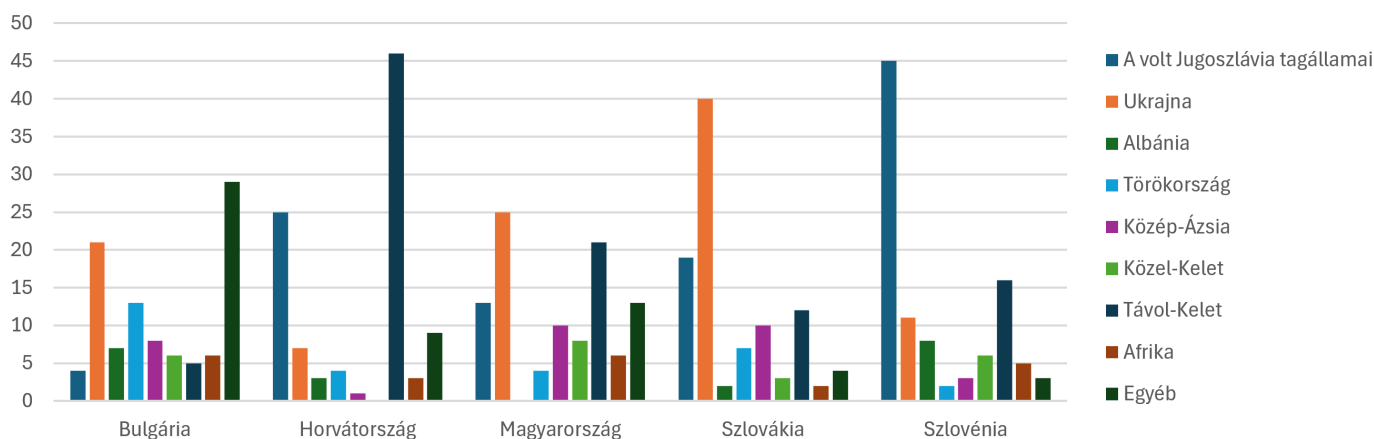
VÁRAKOZÁSOK



HARMADIK ORSZÁGBELI MUNKAVÁLLALÓK ARÁNYA A FELMÉRÉSBEN RÉSZT VEVŐ VÁLLALATOKNÁL (%-BAN A TELJES MUNKAVÁLLALÓI LÉTSZÁMHOZ VISZONYÍTVA)



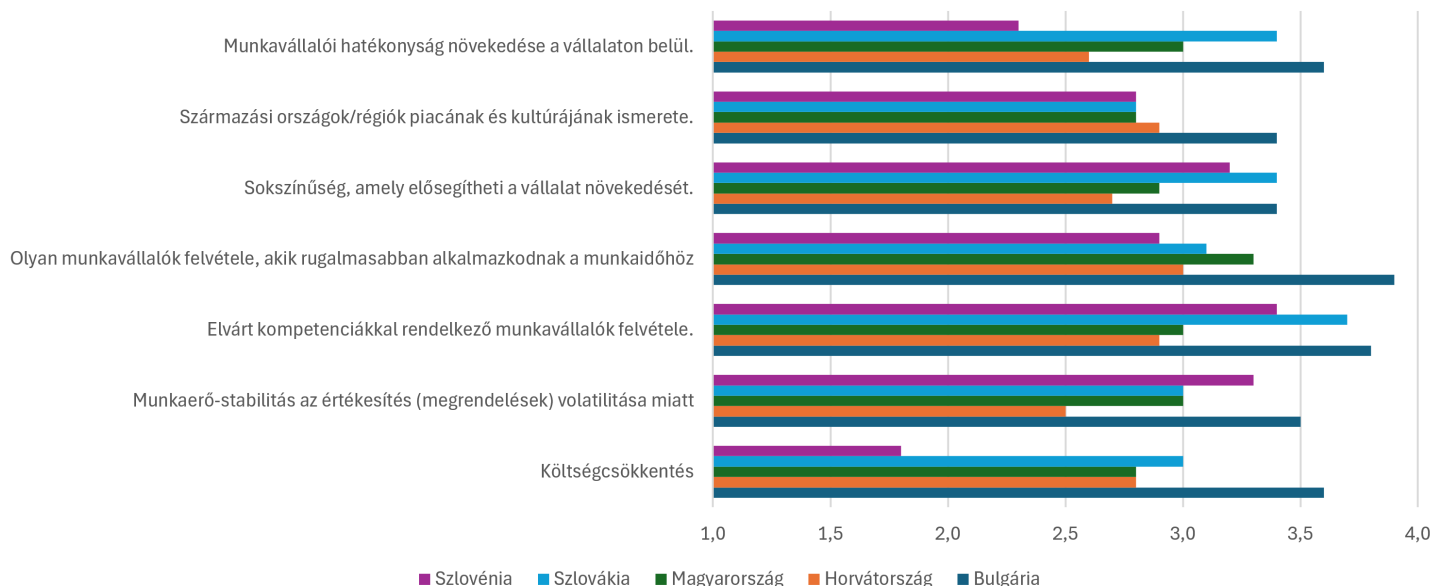
A HARMADIK ORSZÁGBELI MUNKAVÁLLALÓK SZÁRMAZÁSI ORSZÁGA A FELMÉRÉSBEN RÉSZT VEVŐ VÁLLALATOKNÁL



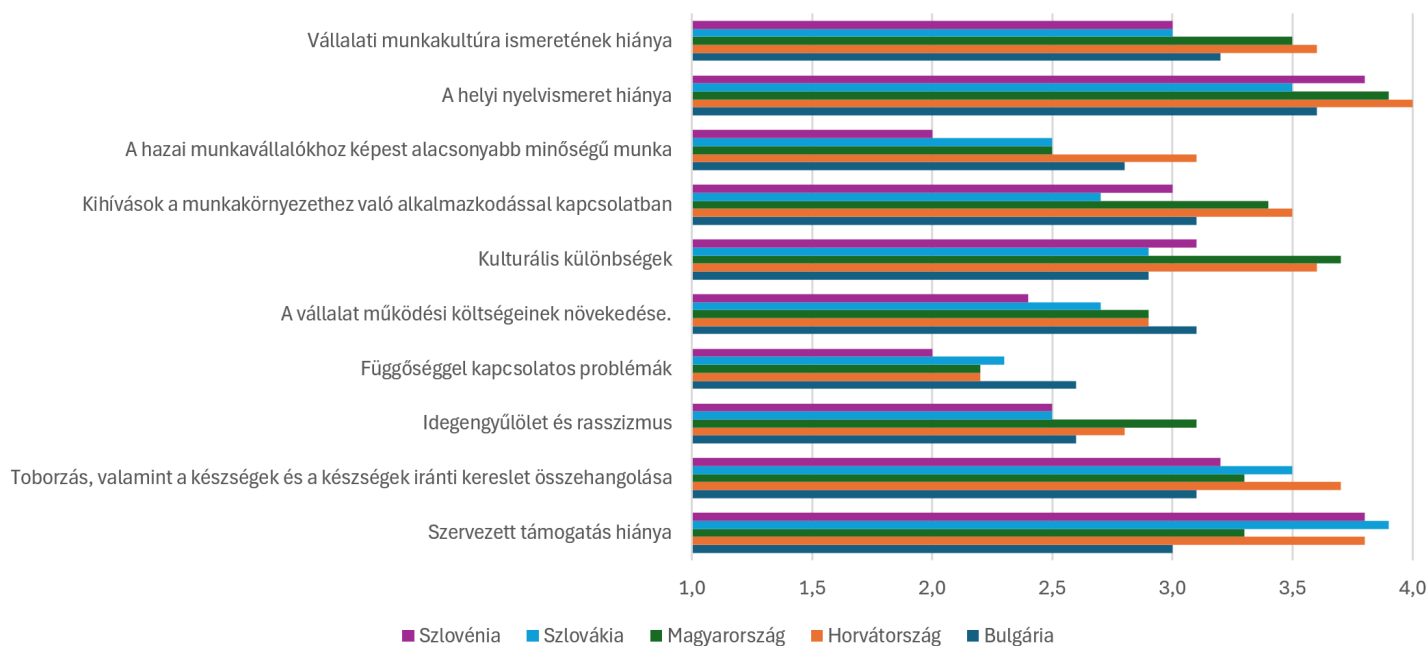
Co-funded by
the European Union

Ez a tájékoztató a Recruit4Tomorrow projekt keretében készült, amelyet az Európai Unió társfinanszíroz. A benne kifejtett nézetek és vélemények azonban kizárólag a szerző(k) álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy az Európai Bizottság álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem a támogató hatóság nem vállal felelősséget ezekért.

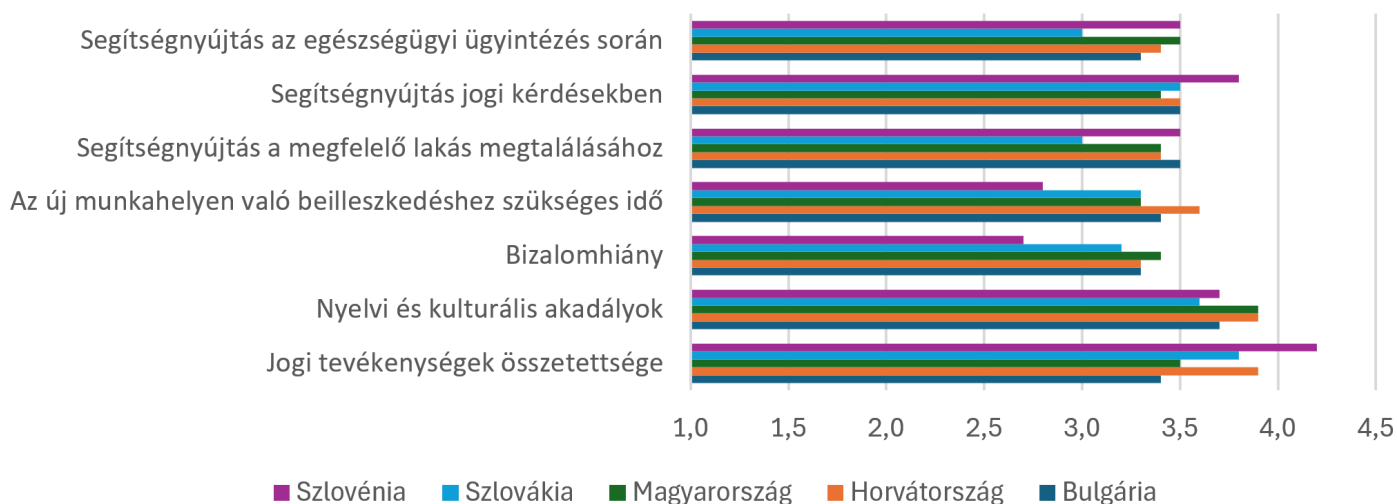
HARMADIK ORSZÁGBELI MUNKAVÁLLALÓK FOGLALKOZTATÁSÁNAK ÉSZLELT ELŐNYEI



HARMADIK ORSZÁGBELI MUNKAVÁLLALÓK FOGLALKOZTATÁSÁNAK PROBLÉMÁI



HARMADIK ORSZÁGBELI MUNKAVÁLLALÓK FOGLALKOZTATÁSÁNAK AKADÁLYAI



A Recruit4Tomorrow konzorcium fő ajánlásai a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatására



A javasolt szakpolitikai ajánlások lehetővé teszik, hogy olyan rendszereket építsünk ki, amelyek gyorsabbak és jobban alkalmazkodnak a változó munkaerőpiaci igényekhez és körülményekhez. A teljes ajánlások és a felmérés eredményei letölthetők a következő címen: <https://www.zds.si/sl/projekti/recruit4tomorrow>.



A foglalkoztatási folyamat egyszerűsítése

Jelenlegi kihívás: Bonyolult, lassú és következtelen engedélyezési rendszerek

Szükséges intézkedések:

- Egyablakos ügyfélszolgálati központok az igénylésekhez és teljesen digitális jelentkezési rendszerek
- Gyorsabb, egységes engedélyezési folyamatok valós idejű frissítésekkel
- Jobb együttműködés az intézmények között az átláthatóság növelése érdekében
- A munkaterhelés újraelosztása az irodák között a késedelmek csökkentése céljából

Cél: A felvétel egyszerűbbé, gyorsabbá és kiszámíthatóbbá tétele mind a munkaadók, mind a harmadik országbeli munkavállalók számára.



A munkaerőpiachoz való hozzáférés megkönnyítése

Jelenlegi kihívás: Merev szabályok korlátozzák az állásmobilitást és lassítják a felvételt

Szükséges intézkedések:

- Rugalmas szabályok, amelyek lehetővé teszik a harmadik országbeli munkavállalók számára, hogy könnyebben váltogassák a munkahelyüket vagy ágazatukat
- Kvóták egyszerűsítése vagy eltörlése hiányszakmákban és ágazatokban
- Egyenlő jogok és erősebb védelem a harmadik országbeli munkavállalók számára a kizsákmányoló közvetítőkkel szemben
- Személyreszabott támogatás a kis- és középvállalkozások (KKV-k) számára a harmadik országbeli munkavállalók foglalkoztatásában
- Nemzetközi együttműködés erősítése a toborzás felgyorsítása érdekében

Cél: Felhatalmazni a munkavállalókat, támogatni a vállalkozásokat, és dinamikusabbá, igazságosabbá tenni a munkaerőpiacot.



Gyorsabb készség- és képesítéselismerés

Jelenlegi kihívás: A képzett harmadik országbeli munkavállalók alacsonyan kvalifikált munkakörökben rekednek

Szükséges intézkedések:

- Gyorsabb diploma- és képesítéselismerés, különösen hiányszakmákban és ágazatokban
- Ideiglenes engedélyek alkalmazása a hivatalos elismerési folyamat ideje alatt
- A valós munkatapasztalat és a nem formális tanulás támogatása
- Pénzügyi segítségnyújtás a költséges elismerési folyamatokhoz

Cél: A készségek és munkakörök összehangolása – a tehetség ne vesszen kárba.



Oktatás, képzés és integráció támogatása

Jelenlegi kihívás: A nyelvi és kulturális különbségek lassítják az integrációt

Szükséges intézkedések:

- Ingyenes nyelvtanfolyamok – érkezés előtt és után
- Kulturális orientációs és munkahelyi mentorprogramok
- Munkaadó által támogatott képzések ösztönzőkkel
- Jobb lakhatási támogatás, amelyet a munkaadók és a helyi hatóságok közösen biztosítanak
- Nemzetközi hallgatók megtartása világosabb munkavállalási és tartózkodási lehetőségekkel

Cél: Hosszú távú befogadás, fejlődés és társadalmi kohézió biztosítása.

A harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásának ösztönzése társadalmi párbeszéd útján

Recruit4
Tomorrow

Az EU munkaerőpiacát és foglalkoztatási viszonyait paradigmaváltás jellemzi: az előregedő népesség és a kereslet-kínálat közötti egyensúlyhiány, valamint a járvány következtében csökken a munkavállalók száma, ami új HR-menedzsment megközelítések kialakulásához vezet. Bár az EU-n belüli mobilitás jogilag jól szabályozott és bevett gyakorlat, az uniós munkaerőpiacon súlyos munkaerőhiány jelentkezik. A munkaadók az EU-n kívüli munkaerőpiacon keresnek munkaerőt, azonban számos kihívással néznek szembe: adminisztratív akadályok, hosszú eljárások, nyelvi nehézségek, integrációs problémák, a szakszervezetekkel és a társadalommal szembeni bizalmatlanság stb. Az EU és a nemzeti szociális partnerek fontos szerepet töltenek be az új munkaerőpiaci kapcsolatok kialakításában és a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásával kapcsolatos szakpolitikák kialakításában.

A Recruit4Tomorrow projekt két fő szakaszon keresztül – (1) elemzői szakasz és (2) tanulás, tudáscsere és terjesztés – segítette a projektpartnereket és egyéb munkaerőpiaci feleket abban, hogy jobban megértsék a harmadik országbeli munkavállalók foglalkoztatásának kihívásait, a munka jövőjét és a munkaerőpiac modernizálását. A projekt hozzájárult a társadalmi párbeszédhez a foglalkoztatás változásaira és a munkával kapcsolatos kihívásokra adott válaszok kialakításában, továbbá megerősítette a szociális partnerek kapacitását a hatékonyabb együttműködésre a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásával kapcsolatos szakpolitikák létrehozásában és megvalósításában.

A Recruit4Tomorrow projektben öt ország munkaadói képviselői és szakszervezetei vesznek részt: Szlovénia, Horvátország, Bulgária, Magyarország és Szlovákia. A projektet a Szlovén Munkaadók Szövetsége (ZDS) vezeti, együttműködve a következő partnerekkel: Bulgáriai Ipari Szövetség (BIA), MGYOSZ - Vállalkozók Magyarországi Szövetsége, Szlovák Munkaadók Szövetsége (RUZ), Horvát Munkaadók Szövetsége (HUP), Svet gorenjskih sindikatov (SGS), Bulgáriai Független Szakszervezetek Szövetsége (CITUB), Magyarországi Fémipari Szakszervezet (VASAS), Szlovákiai Független Keresztény Szakszervezetek (NKOS), Horvát Olajipari Szakszervezet (SING), valamint a Ljubljana Egyetem Közigazgatási Kara és Közgazdaságtudományi Kara, mint fő kutatási partnerek és a BUSINESSEUROPE mint társult partner.



University of Ljubljana



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca



Co-funded by
the European Union

Ez a tájékoztató a Recruit4Tomorrow projekt keretében készült, amelyet az Európai Unió társfinanszíroz. A benne kifejtett nézetek és vélemények azonban kizárólag a szerző(k) álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy az Európai Bizottság álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem a támogató hatóság nem vállal felelősséget ezekért.

Podpora zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín prostredníctvom sociálneho dialógu

Vzhľadom na prehlbujúci sa nedostatok pracovnej sily, ktorý významne ovplyvňuje národné hospodárstva krajín strednej a východnej Európy – najmä v strategických odvetviach, ako sú stavebníctvo, zdravotníctvo a spracovateľský priemysel – sa zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín (ŠPTK) stáva kľúčovým prvkom politiky trhu práce. Na kompenzáciu chýbajúcej pracovnej kapacity pristupuje čoraz viac zamestnávateľov k náboru ŠPTK, pričom celý proces sprevádza množstvo systémových, administratívnych a integračných výziev.

Analýza týchto výziev, ich riešenie a formulovanie konkrétnych opatrení a politických odporúčaní predstavujú hlavný cieľ výskumného projektu Recruit4Tomorrow, spolufinancovaného Európskou úniou. Projekt sa zameriava na podrobnú analýzu pracovných trhov zapojených krajín a identifikáciu oblastí, v ktorých by potreby trhu práce mohli byť efektívne naplnené zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín. Súčasne prispieva k rozvoju sociálneho dialógu pri reagovaní na zmeny v oblasti zamestnanosti a výziev súvisiacich s pracovnými podmienkami, a zároveň posilňuje kapacity sociálnych partnerov na účinnejšiu spoluprácu pri tvorbe a implementácii politík v danej oblasti.

Riešiteľmi projektu Recruit4Tomorrow sú zástupcovia zamestnávateľov ako aj odborových zväzov z piatich krajín: Slovinska, Chorvátska, Bulharska, Maďarska a Slovenska. Koordinátorom projektu je Združenie zamestnávateľov Slovinska (ZDS) v spolupráci s partnermi: Bulharskou priemyselnou asociáciou (BIA), MGYOSZ – BusinessHungary (MGYOSZ), Republikovou úniou zamestnávateľov (RÚZ), Združením zamestnávateľov Chorvátska (HUP), Svetom gorenjských sindikátov (SGS), Konfederáciou nezávislých odborových zväzov v Bulharsku (CITUB), Maďarskou federáciou pracovníkov v kovopriemysle (VASAS), Nezávislými kresťanskými odbormi Slovenska (NKOS), Odborovým zväzom pracovníkov ropného priemyslu Chorvátska (SING), Univerzitou v Ľublani – Fakultou verejnej správy a Fakultou ekonómie ako hlavnými výskumnými partnermi a BUSINESSEUROPE ako pridruženým partnerom.



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca



V Bulharsku, Chorvátsku, Maďarsku, na Slovensku a v Slovinsku čelia zamestnávateľi narastajúcemu nedostatku domácej pracovnej sily, čo robí zo zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín nielen stratégiu, ale nevyhnutnosť. Fokuse skupiny v rámci projektu Recruit4Tomorrow poukázali na silnú potrebu **zjednodušených, transparentných a digitalizovaných systémov zamestnávania**, ktoré sú jednoduché a ľahko použiteľné. V súčasnosti pretrvávajú systémové nedostatky – duplicita pracovných povolení, slabá koordinácia medzi inštitúciami a preťažené administratívne kapacity. Zamestnávateľi volajú **po zrýchlených procesoch**, ideálne realizovaných online a podporených dostatočne vybavenými ambasádami.

Problémy zahŕňajú **jazykové bariéry, kultúrne rozdiely a nedostatočné zastúpenie v integračných programoch**. Systémy uznávania vzdelania a kvalifikácií sa výrazne líšia medzi jednotlivými krajinami, čo vedie k problémom v oblasti bezpečnosti a efektívnosti práce. Zainteresované strany presadzujú **zavedenie celoeurópskych štandardov** s cieľom zabezpečiť väčšiu jednotnosť. Celkovo existuje naliehavá potreba **preformulovať verejný diskurz o štátnych príslušníkoch tretích krajín**, so zameraním na ich prínos k rastu podnikov a dlhodobej udržateľnosti pracovnej sily.



Situácia na trhu práce

ZAHRANIČNÁ PRACOVNÁ SILA V CENTRE POZORNOSTI – poznatky z fokusových skupín realizovaných v piatich krajinách EÚ



Úloha sociálneho dialógu

Na budovanie **spravodlivejších systémov** účastníci fokusových skupín zdôraznili potrebu posilniť národné a sektorové rámce sociálneho dialógu. Vo všetkých krajinách sa kladie dôraz na jednotné práva a význam sociálneho dialógu, pričom odborové zväzy majú aktívnu úlohu v presadzovaní rovnakých práv pre všetkých pracovníkov a v hlbšej integrácii odborov do tvorby stratégií pre začleňovanie štátnych príslušníkov tretích krajín.

Úroveň angažovanosti odborov a zamestnávateľov sa líši medzi zapojenými krajinami. V Maďarsku a Bulharsku odbory proaktívne podporujú zamestnávateľov štátnych príslušníkov tretích krajín, aktívne sa zapájajú do dialógu a organizujú informačné kampane. Naopak, odbory na Slovensku a v Slovinsku prejavujú obmedzenú účasť a vplyv. Chorvátske odbory sú angažované viac v oblasti tvorby politik než v každodennej praxi a prejavujú otvorenosť k rozšíreniu svojej úlohy s rastúcim počtom zahraničnej pracovnej sily.

Spoločnou výzvou zostáva, že mnoho štátnych príslušníkov tretích krajín nevstupuje do odborových zväzov, často pre krátkodobé pracovné zmluvy, nedostatok informovanosti alebo kultúrnu neznalosť odborovej štruktúry. To im obmedzuje prístup k podpore a zastupovaniu ich záujmov.

Efektívne zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín vyžaduje viac než len obsadzovanie pracovných miest – je potrebné zaviesť **systematické stratégie integrácie a asimilácie**, ktoré podporujú ich dlhodobé začlenenie do spoločnosti. Vo všetkých piatich krajinách zainteresované strany vyjadrili obavy z **nejednotnosti zodpovedností** medzi zamestnávateľmi a štátom. Kľúčovým zistením je, že obidve strany musia úzko spolupracovať, aby zabezpečili efektívne prijatie nových pracovníkov, ich orientáciu a dostupnosť základných služieb, ako sú bývanie a jazykové vzdelávanie. Najmä malé a stredné podniky často postrádajú zdroje na systematický onboarding, čo môže viesť k väčším problémom v tejto oblasti. Niektoré skupiny môžu byť sebestačné a fungovať ako relatívne uzavreté komunity, preto je nevyhnutné prijať konkrétne kroky na ich asimiláciu a integráciu do širšej spoločnosti.



Asimilácia a integrácia

Nakoniec je potrebné **vypracovať spoločné a konkrétne stratégie**, ktoré vyvážia ciele zamestnanosti so záväzkom k sociálnej kohézii a vzájomnému rešpektu.

Hlavné zistenia prieskumu Recruit4Tomorrow o zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín v partnerských krajínach (BG, HR, HU, SK, SI)

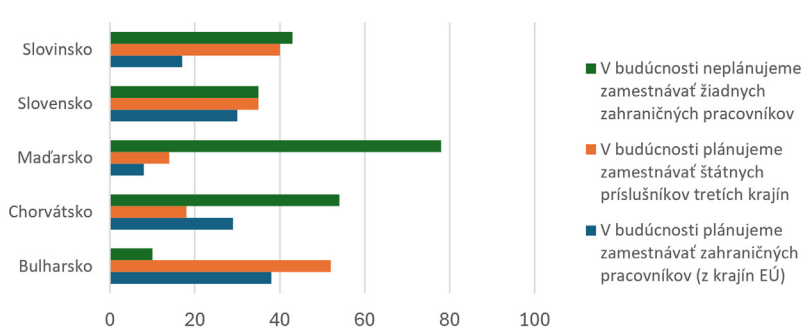
V Bulharsku, Chorvátsku, Maďarsku, na Slovensku a v Slovinsku čelia zamestnávateľi narastajúcemu nedostatku domácej pracovnej sily, čo robí zo zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín (ŠPTK) nielen stratégiu, ale nevyhnutnosť. Konzorcium Recruit4Tomorrow predstavuje hlavné zistenia z prieskumu, ktorý bol realizovaný medzi viac než 500 spoločnosťami v piatich krajinách EÚ, a ktorý sa zaoberá stavom zamestnávania ŠPTK, ako aj výzvami a prekážkami, ktorým zamestnávateľi pri ich zamestnávaní čelia.

ZAMESTNÁVANIE ŠTÁTNÝCH PRÍSLUŠNÍKOV TRETÍCH KRAJÍN KRAJÍN: SÚČASNÝ STAV A OČAKÁVANIA RESPONDENTOV (%)

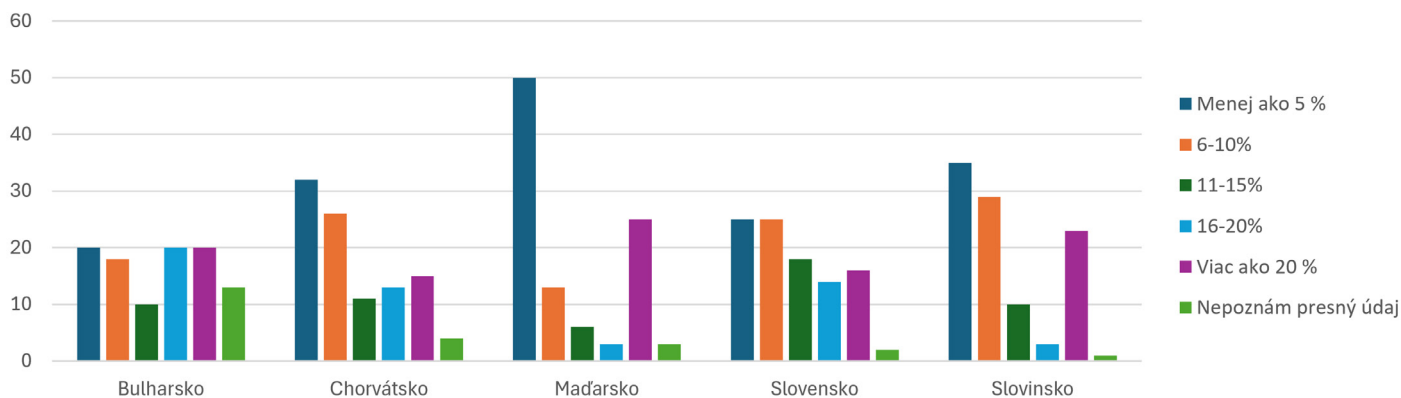
SÚČASNÝ STAV



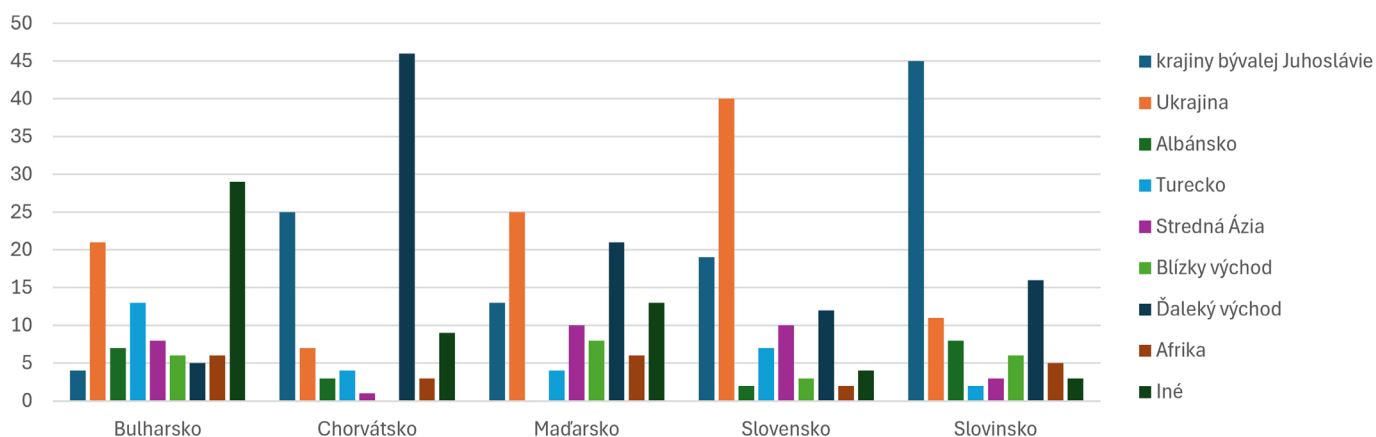
OČAKÁVANIA



PODIEL PRACOVNÍKOV (ŠTÁTNÝCH PRÍSLUŠNÍKOV TRETÍCH KRAJÍN) V SKÚMANÝCH SPOLOČNOSTIACH (% Z CELKOVÉHO POČTU PRACOVNÍKOV)



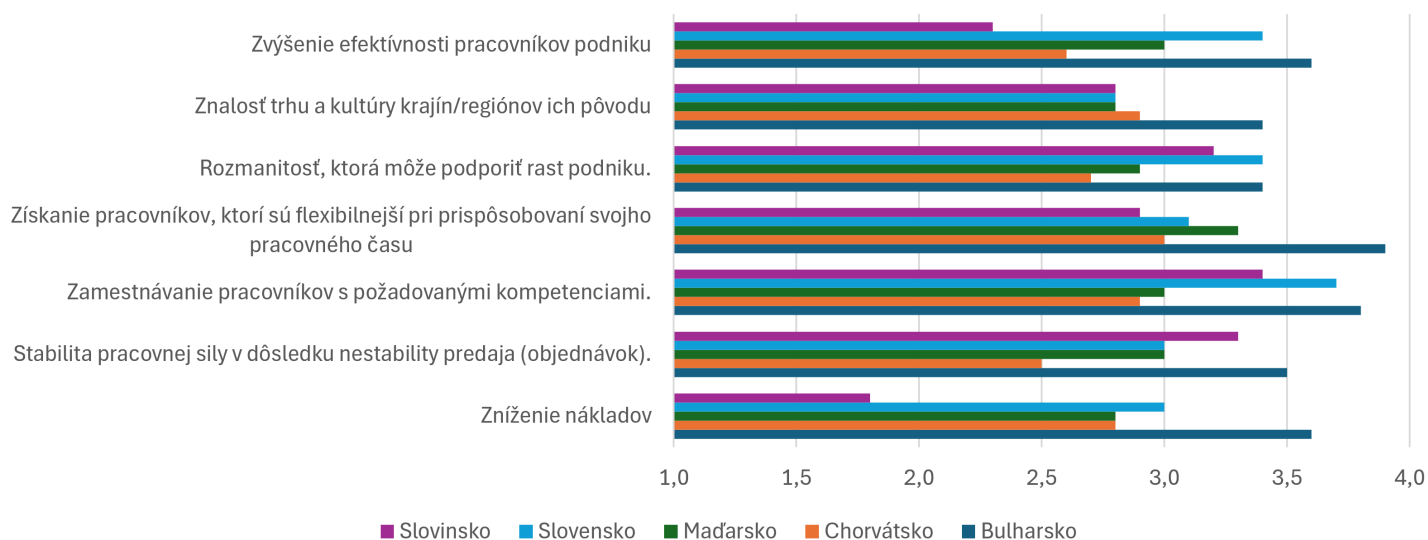
KRAJINA PÔVODU ŠTÁTNÝCH PRÍSLUŠNÍKOV TRETÍCH KRAJÍN V SKÚMANÝCH FIRMÁCH



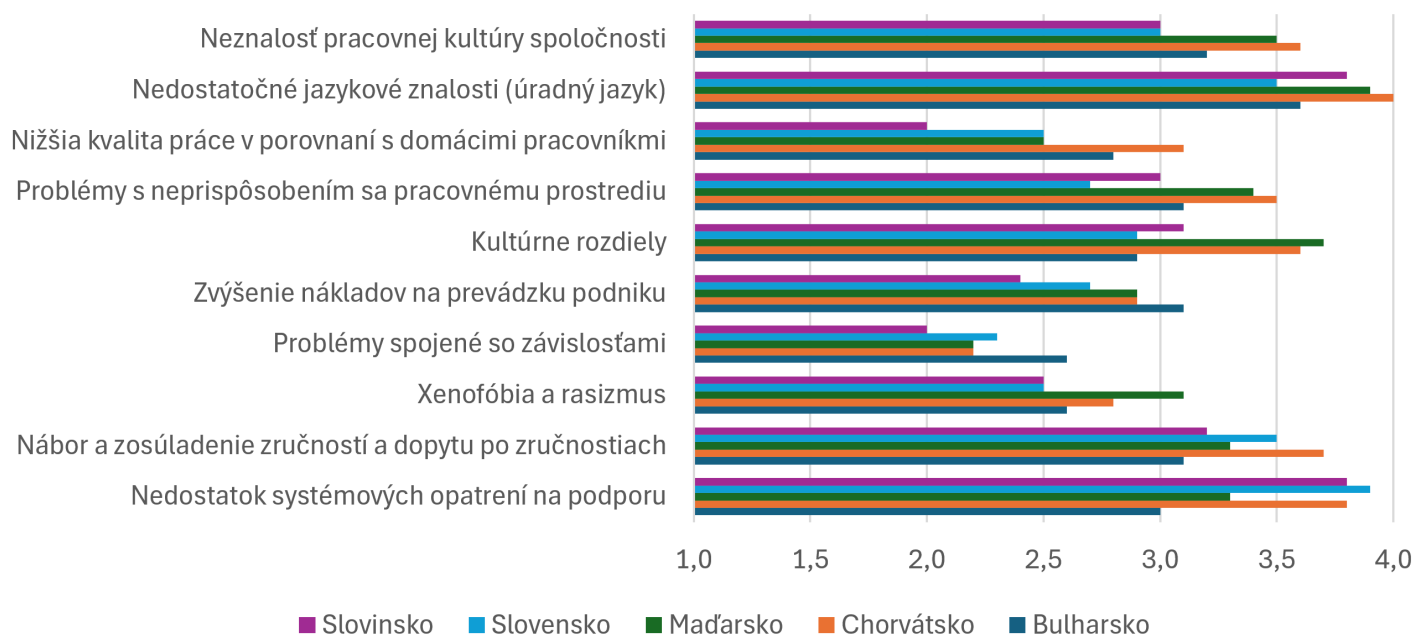
Co-funded by
the European Union

Tento inforleták bol pripravený v rámci projektu Recruit4Tomorrow, ktorý je spolufinancovaný Európskou úniou. Vyjadrené názory a stanoviská sú výlučne názormi autorov a nemusia nevyhnutne odrážať stanoviská Európskej únie ani Európskej komisie. Európska únia ani poskytovateľ finančných prostriedkov nie sú za jeho zodpovední.

ZAMESTNÁVANIE ŠTÁTNYCH PRÍSLUŠNÍKOV TRETÍCH KRAJÍN: VNÍMANÉ VÝHODY



ZAMESTNÁVANIE ŠTÁTNYCH PRÍSLUŠNÍKOV TRETÍCH KRAJÍN: PROBLÉMY



ZAMESTNÁVANIE ŠTÁTNYCH PRÍSLUŠNÍKOV TRETÍCH KRAJÍN: PREKÁŽKY



Kľúčové odporúčania konzorcia Recruit4Tomorrow pre zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín



Navrhované politické odporúčania nám umožnia vybudovať systémy, ktoré sú rýchlejšie a lepšie prispôsobiteľné meniacim sa potrebám a podmienkam trhu práce. Kompletné odporúčania a výsledky prieskumu si môžete stiahnuť na: <https://www.zds.si/sl/projekti/recruit4tomorrow>.

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 dynamickejšim 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 – neplytvať 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.

Trh práce a pracovnoprávne vzťahy v EÚ čelia zmene paradigmy v dôsledku starnutia obyvateľstva a nerovnováh medzi ponukou a dopytom, ktoré spolu s pandémiou vedú k znižovaniu počtu pracovníkov a k formovaniu nových prístupov k riadeniu ľudských zdrojov. Hoci je vnútorná mobilita v rámci EÚ právne dobre regulovaná a etablovaná, trh práce v EÚ čelí výraznému nedostatku pracovnej sily. Zamestnávateľia hľadajú pracovnú silu mimo EÚ, pričom čelia mnohým výzvam: administratívnym prekážkam, zdĺhavým procesom, jazykovým bariéram, problémom s integráciou, nedôverou odborových organizácií a verejnosti, a podobne. Sociálni partneri na úrovni EÚ i národnej úrovni zohrávajú významnú úlohu pri formovaní nových pracovnoprávných vzťahov a tvorbe politiky týkajúcej sa zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín.

Prostredníctvom dvoch hlavných fáz – (1) analytickej fázy a (2) fázy učenia sa, výmeny poznatkov a šírenia informácií – získali partneri projektu Recruit4Tomorrow a ďalší aktéri trhu práce lepší prehľad o výzvach zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín, budúcnosti práce a modernizácii trhu práce. Projekt prispel k posilneniu sociálneho dialógu pri reagovaní na zmeny v oblasti zamestnanosti a súvisiacich pracovných výziev a posilnil kapacity sociálnych partnerov pre efektívnejšiu spoluprácu pri tvorbe a implementácii politík v oblasti zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín.

Riešiteľmi projektu Recruit4Tomorrow sú zástupcovia zamestnávateľov ako aj odborových zväzov z piatich krajín: Slovinska, Chorvátska, Bulharska, Maďarska a Slovenska. Koordinátorom projektu je Združenie zamestnávateľov Slovinska (ZDS) v spolupráci s partnermi: Bulharskou priemyselnou asociáciou (BIA), MGYOSZ – BusinessHungary (MGYOSZ), Republikovou úniou zamestnávateľov (RÚZ), Združením zamestnávateľov Chorvátska (HUP), Svetom gorenjských sindikátov (SGS), Konfederáciou nezávislých odborových zväzov v Bulharsku (CITUB), Maďarskou federáciou pracovníkov v kovopriemysle (VASAS), Nezávislými kresťanskými odbormi Slovenska (NKOS), Odborovým zväzom pracovníkov ropného priemyslu Chorvátska (SING), Univerzitou v Ľublani – Fakultou verejnej správy a Fakultou ekonómie ako hlavnými výskumnými partnermi a BUSINESSEUROPE ako pridruženým partnerom.



University of Ljubljana



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca



Co-funded by
the European Union

Tento infoleták bol pripravený v rámci projektu Recruit4Tomorrow, ktorý je spolufinancovaný Európskou úniou. Vyjadrené názory a stanoviská sú výlučne názormi autorov a nemusia nevyhnutne odrážať stanoviská Európskej únie ani Európskej komisie. Európska únia ani poskytovateľ finančných prostriedkov nie sú za jeho zodpovední.

Spodbujanje zaposlovanja državljanov tretjih držav skozi socialni dialog

Ker pomanjkanje delovne sile še naprej obremenjuje nacionalna gospodarstva v srednji in vzhodni Evropi, zlasti v ključnih sektorjih, kot so gradbeništvo, zdravstvo in proizvodnja, 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.

Analiza in reševanje teh izzivov ter predstavitev ukrepov in priporočil za odločevalce sta glavna cilja raziskovalnega projekta Recruit4Tomorrow, ki ga sofinancira Evropska unija. Projekt bo podrobno preučil trge dela v sodelujočih državah in iskal področja, kjer je mogoče potrebe trga dela zadovoljiti z zaposlovanjem državljanov tretjih držav. Projekt bo prispeval k socialnemu dialogu pri odzivanju na spremembe v zaposlovanju in izzive, povezane z delom, ter okrepil zmogljivosti socialnih partnerjev za učinkovitejše sodelovanje pri oblikovanju in izvajanju politik na tem področju.

V projektu Recruit4Tomorrow sodelujejo predstavniki delodajalcev in sindikatov iz petih držav: Slovenije, Hrvaške, Bolgarije, Madžarske in Slovaške. Projekt vodi Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) v sodelovanju s projektnimi partnerji: Bolgarsko industrijsko združenje (BIA), MGYOSZ - BusinessHungary (MGYOSZ), Združenje delodajalcev Slovaške (RUZ), Združenje delodajalcev Hrvaške (HUP), Svet gorenjskih sindikatov (SGS), Konfederacija neodvisnih sindikatov v Bolgariji (CITUB), Madžarska zveza kovinarskih delavcev (VASAS), Neodvisna krščanska sindikalna zveza Slovaške (NKOS), Sindikat naftne industrije Hrvaške (SING), Univerza v Ljubljani, Fakulteta za upravo in Ekonomska fakulteta kot glavna raziskovalna partnerja ter BUSINESSEUROPE kot pridružen partner.



University of Ljubljana



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca



V Bolgariji, na Hrvaškem, Madžarskem, Slovaškem in v Sloveniji se delodajalci soočajo z vse večjim pomanjkanjem lokalne delovne sile, zaradi česar je zaposlovanje državljanov tretjih držav postalo ne le strategija, temveč nujnost. Ugotovitve fokusnih skupin v projektu Recruit4Tomorrow so pokazale močno željo po **poenostavljenih, preglednih in digitaliziranih sistemih zaposlovanja**, ki so hkrati skladni in enostavni za uporabo. Obstajajo sistemske neučinkovitosti - podvajanje delovnih dovoljenj, slaba komunikacija med institucijami ter preobremenjene upravne enote. Delodajalci si želijo **hitrih postopkov**, ki bi potekali čim bolj digitalno in bi jih podpirala dobro opremljena veleposlaništva.

Pogoste težave so **jezikovne ovire, kulturna neskladnost in premalo zastopanosti v programih integracije**. Priznavanje izobrazbe in kvalifikacij se med državami zelo razlikuje, kar povzroča težave z varnostjo in učinkovitostjo zaposlitve. Projektni partnerji si prizadevamo za **uvvedbo standardov na ravni EU**, ki bi izboljšali usklajenost. Na splošno obstaja nujna potreba po spremembi percepcije o državljanih tretjih držav, s poudarkom na njihovem prispevku k rasti podjetij in trajnosti delovne sile.



Situacija
na trgu
dela

TUJA DELOVNA SILA V SREDIŠČU POZORNOSTI – ugotovitve iz fokusnih skupin v 5 državah EU



Vloga
socialnega
dialoga

Za **izgradnjo pravičnejših sistemov** so udeleženci fokusnih skupin poudarili potrebo po krepitvi nacionalnih in sektorskih okvirov socialnega dialoga. V vseh državah je izpostavljena potreba po doslednih pravicah in socialnem dialogu, pri čemer sindikati igrajo aktivno vlogo pri zagovorništvu enakih pravic za vse delavce ter pri bolj globoki vključitvi sindikatov v razvoj strategij za vključevanje državljanov tretjih držav na trg dela.

Raven vključenosti sindikatov in delodajalcev se razlikuje med sodelujočimi državami v projektu. Na Madžarskem in v Bolgariji sindikati proaktivno podpirajo državljane tretjih držav, sodelujejo v dialogu in celo organizirajo informacijske kampanje. Nasprotno pa sindikati na Slovaškem in Sloveniji kažejo omejeno vpletenost in vpliv. Sindikati na Hrvaškem so zmerno vključeni, bolj pri oblikovanju politik kot v vsakodnevni praksi, ter so odprti za širitev svoje vloge z naraščanjem števila tuje delovne sile.

Skupni izziv predstavlja dejstvo, da se veliko tujcev **ne včlanjuje v sindikate**, pogosto zaradi kratkoročnih pogodb, pomanjkanja ozaveščenosti ali kulturne neznanosti do sindikalnih struktur. To omejuje njihov dostop do podpore in zagovorništva.

Učinkovito zaposlovanje državljanov tretjih držav zahteva več kot le zaposlitev - potrebuje strukturirane **strategije integracije in asimilacije**, ki spodbujajo dolgoročno vključevanje v družbo. V vseh petih državah so deležniki izrazili zaskrbljenost zaradi razdrobljene odgovornosti med delodajalci in državo. Ključna ugotovitev je, da morata obe strani tesno sodelovati, da zagotovita učinkovito uvajanje, orientacijo in osnovne storitve (kot so stanovanja in učenje jezika). Majhna in srednje velika podjetja (MSP) imajo pogosto premalo sredstev za strukturirano uvajanje, zaradi česar se lahko soočajo z večjimi izzivi na tem področju. Ker nekatere skupine tujcev delujejo kot razmeroma zaprte skupnosti, so potrebni konkretni ukrepi za zagotovitev njihove asimilacije in integracije v družbo.

Na koncu so potrebne **skupne, izvedljive strategije**, ki uravnotežijo cilje zaposlovanja s prizadevanji za socialno povezanost in medsebojno spoštovanje.



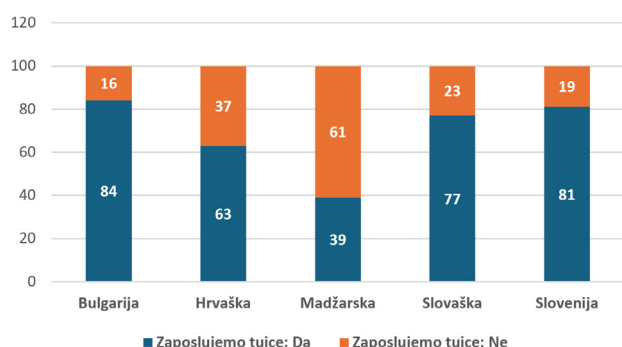
Asimilacija
in
integracija

Glavne ugotovitve ankete Recruit4Tomorrow o zaposlovanju državljanov tretjih držav v partnerskih državah (BG, HR, HU, SK, SI)

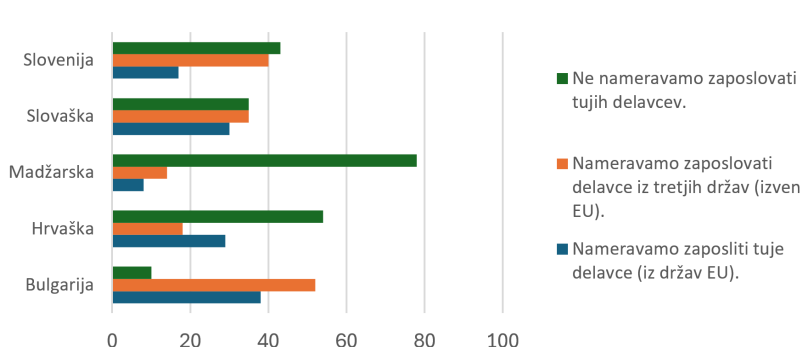
V Bolgariji, na Hrvaškem, Madžarskem, Slovaškem in v Sloveniji se delodajalci soočajo z vse večjim pomanjkanjem lokalne delovne sile, zaradi česar je zaposlovanje državljanov tretjih držav postalo ne le strategija, temveč nujnost. Konzorcij Recruit4Tomorrow predstavlja glavne ugotovitve ankete, izvedene med več kot 500 podjetji v 5 državah EU, o stanju zaposlovanja tujcev ter o izzivih in ovirah, s katerimi se delodajalci srečujejo pri zaposlovanju državljanov tretjih držav.

ZAPOSLOVANJE DELAVCEV IZ TRETJIH DRŽAV: TRENUTNO STANJE IN PRIČAKOVANJA V PODJETJIH (%)

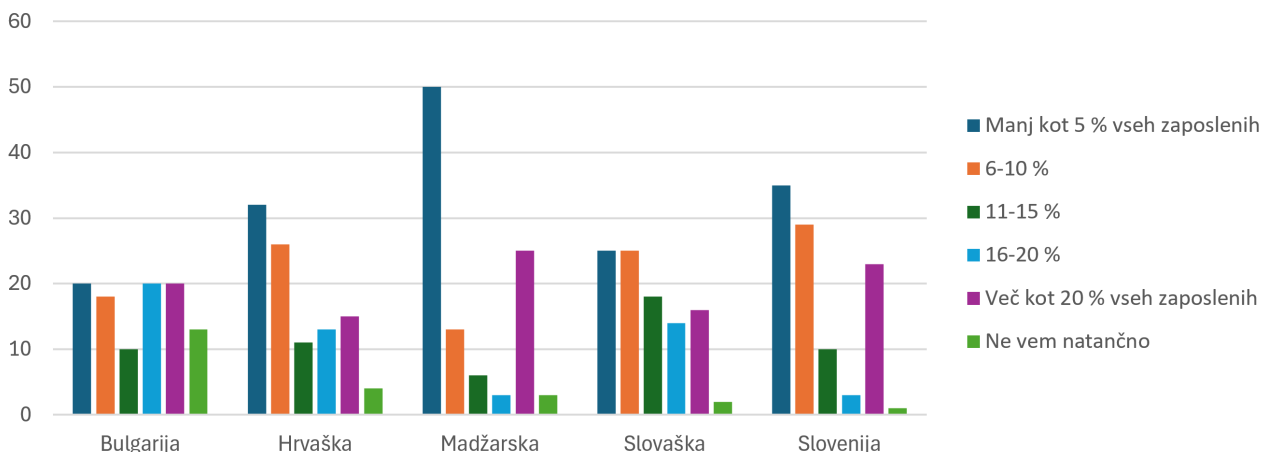
TRENUTNO STANJE



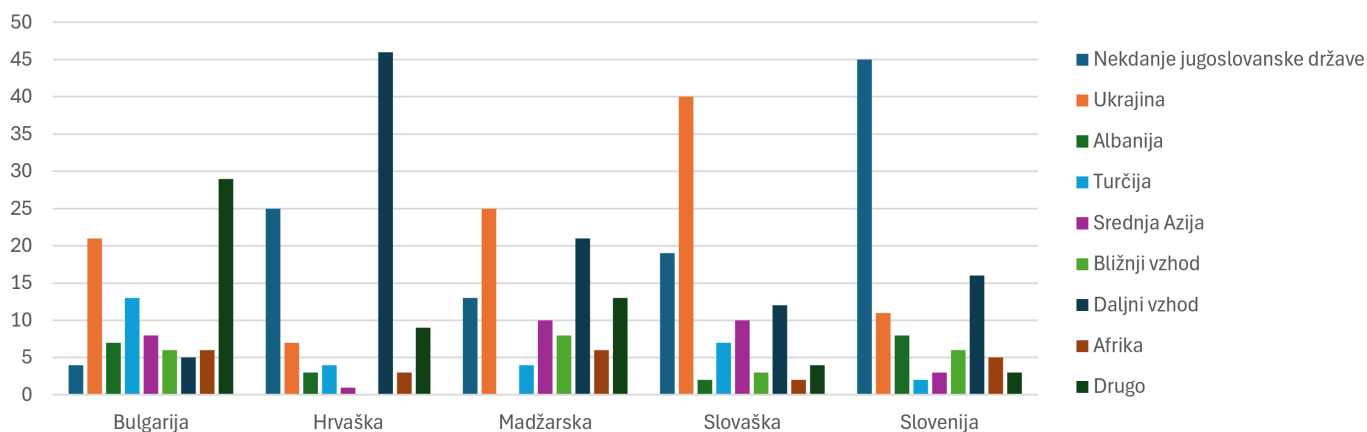
PRIČAKOVANJA



DELEŽ DELAVCEV IZ TRETJIH DRŽAV V ANKETIRANIH PODJETJIH (% VSEH DELAVCEV)



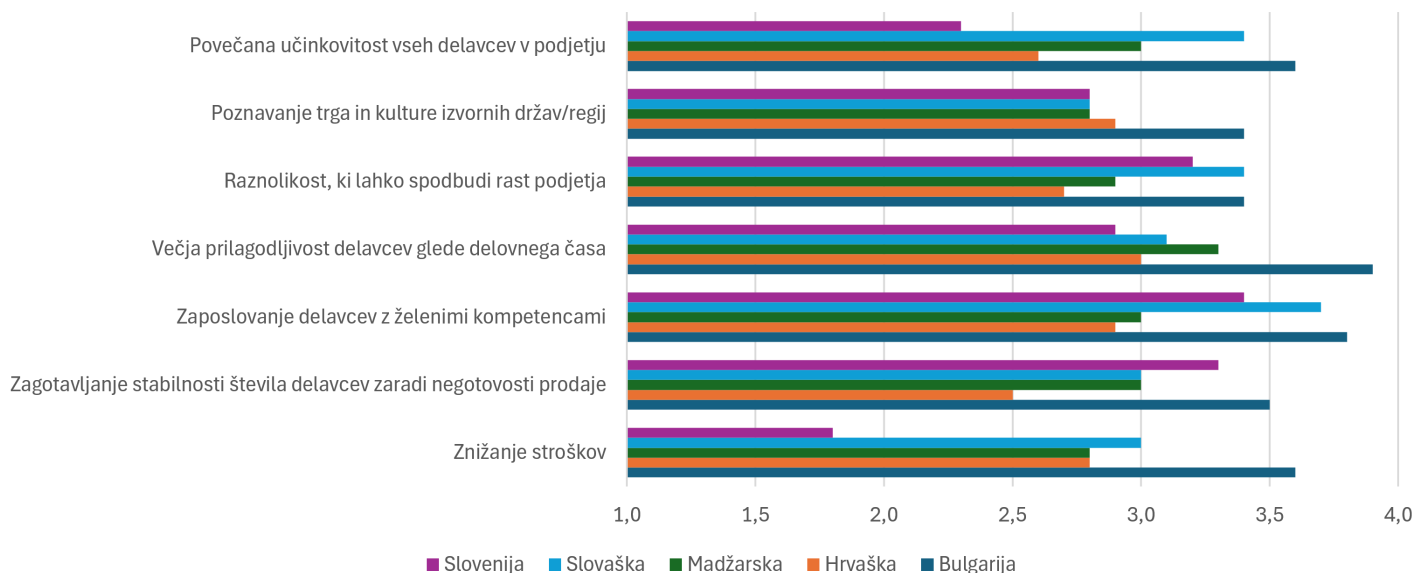
DRŽAVA IZVORA DELAVCEV IZ TRETJIH DRŽAV V ANKETIRANIH PODJETJIH



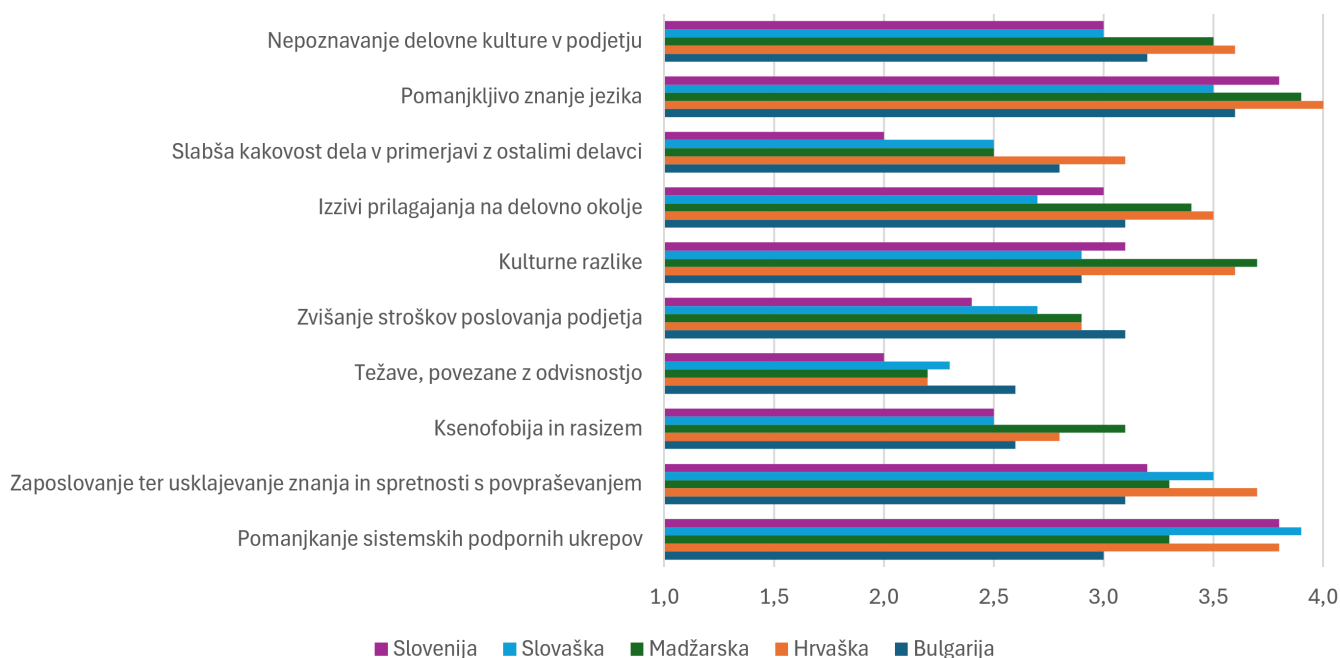
Co-funded by
the European Union

Ta brošura je bila pripravljena v okviru projekta Recruit4Tomorrow, ki ga sofinancira Evropska unija. Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.

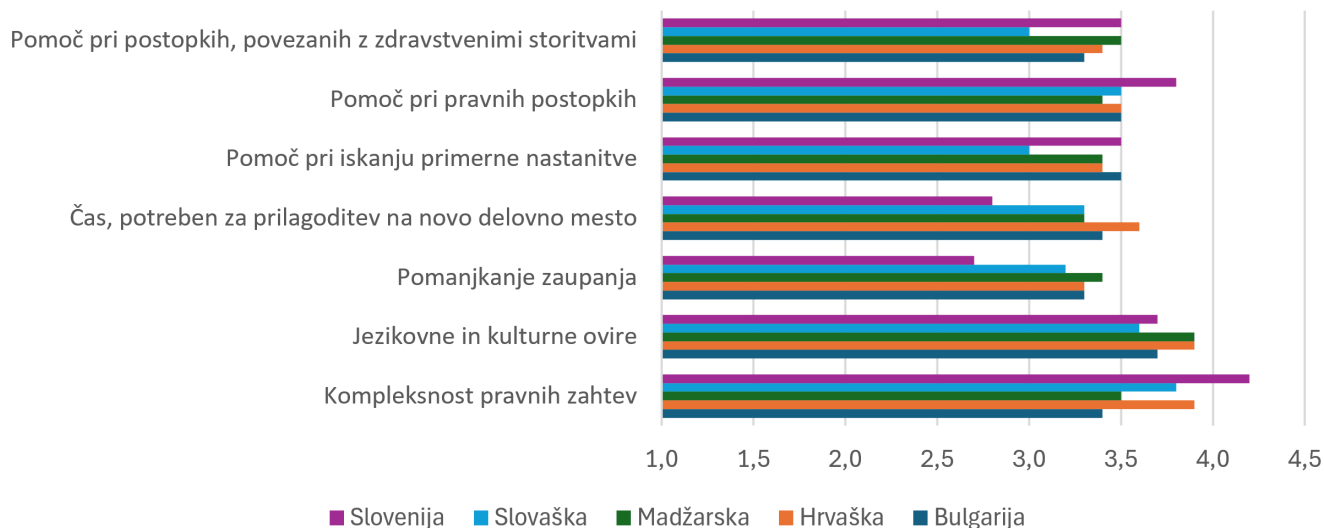
ZAPOSLOVANJE DELAVCEV IZ TRETJIH DRŽAV: ZAZNANE PREDNOSTI



ZAPOSLOVANJE DELAVCEV IZ TRETJIH DRŽAV: TEŽAVE



ZAPOSLOVANJE DELAVCEV IZ TRETJIH DRŽAV: OVIRE



Ključna priporočila konzorcija Recruit4Tomorrow za zaposlovanje državljanov tretjih držav



Predlagana priporočila za odločevalce nam bodo omogočila izgradnjo sistemov, ki bodo hitrejši in se bodo bolj prilagodili spreminjajočim se potrebam in razmeram na trgu dela. Celotna priporočila in rezultate ankete lahko prenesete na: <https://www.zds.si/sl/projekti/recruit4tomorrow>.

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.

Hitrejšje priznavanje znanj in spretnosti ter kvalifikacij



Trenutni izziv: Usposobljeni državljani tretjih držav so obtičali na nizkokvalificiranih delovnih mestih

Kaj je potrebno:

- Hitrejšje 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 zapravljati 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.

Spodbujanje zaposlovanja državljanov tretjih držav skozi socialni dialog

Recruit4
Tomorrow

Trg dela in delovna razmerja v EU se soočajo s spremembo paradigme, staranjem prebivalstva in neravnovesji med ponudbo in povpraševanjem, kar poleg epidemije povzroča zmanjšanje števila delavcev in oblikovanje novih pristopov k upravljanju človeških virov. Čeprav je mobilnost znotraj EU pravno dobro urejena in uveljavljena, se na trgu dela v EU pojavlja veliko pomanjkanje delovne sile. Delodajalci iščejo delovno silo zunaj EU, pri čemer se soočajo s številnimi izzivi: administrativnimi ovirami, dolgotrajnimi postopki, jezikovnimi ovirami, težavami pri vključevanju itd. Socialni partnerji EU in nacionalni socialni partnerji imajo pomembno vlogo pri vzpostavljanju novih odnosov na trgu dela in pri oblikovanju politik v zvezi z zaposlovanjem državljanov tretjih držav.

Skozi dve glavni fazi - (1) analitično fazo in (2) učenjem, izmenjavo in razširjanjem znanja - so partnerji projekta Recruit4Tomorrow in drugi deležniki na trgu dela pridobili boljši vpogled v izzive zaposlovanja državljanov tretjih držav, prihodnost dela in posodobitev trga dela. Projekt je prispeval k socialnemu dialogu pri odzivanju na spremembe v zaposlovanju in izzive, povezane z delom, ter okrepil zmogljivosti socialnih partnerjev za učinkovitejše sodelovanje pri oblikovanju in izvajanju politik na področju zaposlovanja državljanov tretjih držav.

V projektu Recruit4Tomorrow sodelujejo predstavniki delodajalcev in sindikatov iz petih držav: Slovenije, Hrvaške, Bolgarije, Madžarske in Slovaške. Projekt vodi Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) v sodelovanju s projektnimi partnerji: Bolgarsko industrijsko združenje (BIA), MGYOSZ - BusinessHungary (MGYOSZ), Združenje delodajalcev Slovaške (RUZ), Združenje delodajalcev Hrvaške (HUP), Svet gorenjskih sindikatov (SGS), Konfederacija neodvisnih sindikatov v Bolgariji (CITUB), Madžarska zveza kovinarskih delavcev (VASAS), Neodvisna krščanska sindikalna zveza Slovaške (NKOS), Sindikat naftne industrije Hrvaške (SING), Univerza v Ljubljani, Fakulteta za upravo in Ekonomska fakulteta kot glavna raziskovalna partnerja ter BUSINESSEUROPE kot pridružen partner.



University of Ljubljana



HUP
Hrvatska udruga poslodavaca



Co-funded by
the European Union

Ta brošura je bila pripravljena v okviru projekta Recruit4Tomorrow, ki ga sofinancira Evropska unija. Izražena stališča in mnenja so le avtorjeva in ne odražajo nujno stališč Evropske unije ali Evropske komisije. Niti Evropska unija niti organ, ki dodeli pomoč, zanje ne moreta biti odgovorna.