

*Nemzetközi
Áttekintés*

Magyarország



Nemzetközi áttekintés - Magyarország

Éz a kiadvány egy Helyzetfelmérés összefoglalója, mely a Career Path Erasmus+ projektének köszönhetően született országos riportokból készült.

Éz a kiadvány arról a Helyzetfelmérésről ad összefoglalót, amely a Career Path Erasmus + projekt keretében készült országos helyzetjelentések alapján jött létre. Az országos beszámolókat az In Baze, Centre for Peace Studies, Menedék és Mareena szervezetek készítették. Az elemzés célja, hogy bemutassa a harmadik országbeli állampolgárokat érintő munkaerő integrációs irányelveket és jogi kereteket, amelyek **Horvátországban**, **Csehországban**, **Magyarországon** és **Szlovákiában** vannak érvényben. Betekintést nyújt az integrációs politikába, különös figyelmet szentelve a munkaerő integrációs irányelveknek, állami szemléletnek és intézkedéseknek valamint a privát szektor intézkedéseinek. Éz a Helyzetfelmérés összegzi a nemzeti elemzéseket amik egyenként és részletesen mutatják be a munkaerő piaci integrációs irányelveket **Horvátországban**, **Csehországban**, **Magyarországon** és **Szlovákiában**.

A migránsok többségi társadalomba való integrálása már évek óta napirenden van a politikában. Bár az Európai Uniónak közös célja maga az integráció, a tagállamok autonómiát élveznek abban, hogy olyan saját jogi és politikai keretet alakítsanak ki melyek elősegítik a harmadik országbeliek munkaerő piaci integrációját.

Az ebben a jelentésben szereplő országok közös tulajdonsága, hogy megtapasztalták mind az emigrációt, mind az immigrációt, és néhány országban ezek a folyamatok párhuzamosan zajlanak. Az EU-s országokban a munkavállalók szabad mozgása több helyen munkaerő hiányt eredményezett, melynek következtében a kormányok jogi módosításokat vezettek be és szorgalmazták a harmadik országbeli állampolgárok munkavállalási migrációját. Éz az oka, amiért **Horvátországban**, **Csehországban**, **Magyarországon** és **Szlovákiában** kerül kiadásra a legnagyobb arányú munkavállalási engedély.¹

¹ Európai Bizottság (2019) "Labour Market Integration of Third-Country Nationals in EU Member States", 10. oldal. Elérhető [itt](#).



Az Eurostat legutóbbi adatgyűjtése megerősíti, hogy a jelentésben szereplő összes országban növekszik a harmadik országbeliek száma. 2019-ben **Horvátországban** a harmadik országbeliek száma majdnem megkétszereződött (viszonyítva a 2018-as adatokhoz), elérve így a 73 776 főt. **Csehországban** és **Szlovákiában** is majd 20 000 fővel emelkedett a harmadik országbeliek száma 2018-hoz képest. 2019-ben 350 291 harmadik országbeli élt **Csehországban** és ugyanebben az évben 82 156 talált otthont **Szlovákiában**. Jelenleg nincs rendelkezésre álló adat **Magyarországról** és az ott élő harmadik országbeliek számáról a 2019-es évre vonatkozóan, de a 2017 és 2018-as adatokat összehasonlítva egyértelműen látszik egy növekedési tendencia itt is. 2018-ban 130 800 harmadik országbeli élt **Magyarországon**.²

Ahhoz, hogy a munkaerő piac harmadik országbeliek integrációját értékeljük, az összes partner 20-20 félig strukturált interjút készített az adott országban élő harmadik országbeliekkel. Az interjúk célja az volt, hogy rávilágítsanak a harmadik országbeliek gazdasági és szociális integrációjának folyamatára és visszajelzési lehetőséget nyújtsanak számukra, hogy javaslatokat tehessenek a gazdasági és szociális integráció jobbá tételéért. A helyzetelemzés projekten keresztül a partnerek feltérképezték a közös akadályokat és lehetőségeket amiket a harmadik országbeliek tapasztalnak gazdasági és társadalmi integrációjuk során. Az interjúk során a harmadik országbeliek beszámoltak arról, hogy EU-n kívüli szakmai képzéseiket nehezen tudják honosítani. Bár ez a sikeres munkaerő piaci integráció létfontosságú része, a harmadik országbelieknek kihívást jelent olyan állást találni, mely képzéseiknek és szakmai törekvéseiknek megfelel. Ennek következtében a harmadik országbeliek kénytelenek elfogadni kétes pozíciókat, határozott idejű szerződéseket, nem bejelentett állásokat, vagy olyan kemény fizikai munkát amiért gyakran nem kapnak megfelelő bért. Az interjúk bizonyították hogy a harmadik országbeliek állami munkaügyi intézményekkel való tapasztalata igencsak limitált és nem pozitív, és több támogatásra lenne szükségük a munkaerő piaci integráció folyamatában. Mivel a munkaügyi intézmények részéről nem érkezik útmutatás, a harmadik országbeliek magukra maradnak az álláskeresésben. Ez a folyamat a látszatnál bonyolultabb, mert a harmadik országbeliek tapasztalata alapján az előítéletek nagyban rontják munkába állási lehetőségeiket. Pontosabban, a válaszadók úgy

² Az adatokat az Eurostat gyűjtötte. Elérhető [itt](#).

éreztek, hogy kevés vagy semmilyen visszajelzés nem érkezett a cégektől jelentkezéseikre, illetve a visszautasító döntéseket nem kísérte magyarázat. A munkaadók kommunikációjának hiánya ahhoz vezetett, hogy sok harmadik országbeli elméleteket kezdett gyártani, hogy miért nem tudnak elhelyezkedni. A potenciális munkáltatók és harmadik országbeliek közötti kommunikáció hiánya visszavezethető arra, hogy a legtöbb harmadik országbeli nem jártas a helyi nyelvben. Mivel a helyi nyelv továbbra is felbecsülhetetlen a kollégákkal való kapcsolódáshoz, a harmadik országbelieknek gyakran azoknak a pozícióknak a betöltése is nehézkes, ahol az angol a munkanyelv. A nyelvben való jártasság utakat nyitna az információ szabadabb áramlásának, és a harmadik országbeliek önállóan is eligazodhatnának a túlbürokratizált nemzeti rendszerekben. Az előbb felsorolt problémák ahhoz vezetnek, hogy az álláskereső harmadik országbeliek gyakran az új lakóhelyükön már eligazodó családtagok vagy ismerősök segítségére támaszkodjanak. Gyakran a harmadik országbelieket a közösségük és kapcsolataik ajánlják egy állásra. Az ismerősök mellett a civil szervezetek is fontos szerepet kapnak, azzal hogy pótolják az állami munkáltatói intézmények hiányosságait. Ezek az intézmények ingyenes tanácsadást, önéletrajzi workshopokat tartanak és gyakran (EU-s finanszírozású projektek keretein belül) olyan alternatív szakmai képzéseket szerveznek, amiket az államnak kellene biztosítani. Kétségtől a munkaadók töltik be a legfontosabb szerepet a harmadik országbeliek integrációjában, pontosabban a munka világába való integrációban. Egy interkulturális kapcsolatokat növelő munkakörnyezet kialakítása, interkulturális programok és workshopok által segít megvalósítani egy olyan egészséges munkakörnyezetet amiben mindeki legjobb képességeinek megfelelően dolgozhat.

A munkaerő piaci integráció egy széleskörű folyamat, ami magában foglalja a különböző stakeholderek összehangolását. Az állami intézmények, regionális és helyi hatóságoknak, a munkaügyi intézményeknek és a civil szervezeteknek egyaránt gyakorlati lépéseket kell tenniük a sikeres munkaerő integrációért. Ahhoz hogy megértsék ezen szereplők belső dinamikáját, mindegyik projekt partner 5-7 interjút készített civil szervezetek és állami/hatósági szervezetek képviselőivel. Mind a civil szervezetek, mind az állami/hatósági szervezetek képviselői hangsúlyozták az irányelvek intézményközi koordinációjának hiányát a különböző állami intézmények és szintek között. Általános egyetértés szerint ezt az egységtelenséget a nemzeti kormányok egységes



irányelvének hiánya okozza. A civil szervezetek képviselői hangsúlyozták, hogy a munkaerő piaci integráció egész folyamata nagyon lassú, nem ügyfélbarát és túlbürokratizált. A munkaerő piaci integrációs irányelvek megvalósítása az állami szakpolitikai stratégiákon és a releváns stakeholderek intézmények együttműködési mechanizmusán múlik. Ezért egy központosított információforrás segítené a stakeholdereket a munkájuk összehangolásában, csökkentené a félreértéseket és a felesleges munkát, és elősegítené a harmadik országbeliek integrációját. Fontos megemlíteni, hogy egy jól kialakított és kivitelezett integrációs politika segíti a gazdasági növekedést, de még fontosabb, hogy társadalmi kohéziót is épít. Ha a harmadik országbelieknek lehetősége adódik integrálódni a munkaerő piacra, nem csak a gazdasági növekedéshez járulnak hozzá, de a kulturálisan gazdagítják a társadalom egészét.

A munkaerő piaci integrációs irányelvek csak akkor ültethetőek sikeresen a gyakorlatba, ha az állami és privát szektorok szorosan együttműködnek. Elvégre a privát szektor az, ami a harmadik országbeliek munkába állását kifejezetten támogatja. A privát szektor az, ami pótolni tudja az állami eljárások hiányosságait, amelyek a megfelelő finanszírozás hiányában állnak elő. Épp ezért, minden projekt partner 3-5 félig struktúrált interjút készített HR menedzserekkel és munkatársakkal, amelyek az ő szempontjukból adtak rálátást a munkaerő integrációs stratégiákra, illetve a privát és állami szektor közötti együttműködésre.

Az összes HR válaszadók szerint a legfőbb kihívást a lassú és túlbürokratizált vízum és munkavállalási engedély igénylés jelenti. A cégek hajlandóak lennének elfogadni a komplex szabályzatokat és szubjektivitást, ha cserébe gyorsabban vehetnék fel alkalmazottaikat. A bürokrácia miatt a harmadik országbeliek foglalkoztatása költséges és sok energiát igényel. A bürokratikus folyamatokat egyszerűsíteni kellene. Továbbá a HR menedzserek egyetértettek abban, hogy a harmadik országbeliek professzionalizmust hoznak a munkába és gyakran meglévő munkaerő piaci réseket töltenek be. Ezen kívül hangsúlyozzák a dolgozók nemzetközi tapasztalat fontosságát is..

Annak érdekében, hogy jobban megértsük a helyzetfelmérés által felvázolt problémákat és hogy lássuk, hogy ezek hogyan jelennek



meg a horvát, cseh, magyar és szlovákiai környezetben, alaposabban bemutatjuk az országos elemzések eredményeit.

Országos riport - Magyarország

1. Országos kontextus és jogszabályok a harmadik országbeliek és menekültek munkaerő piaci integrációjáról

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

A 2015-ös migrációs válság után a magyar menekültügyi rendszer szisztematikusan leépült, a Magyarországon védelemben részesülő külföldiek (vagyis a menekültek és kiegészítő védelemben részesítettek/oltalmazottak) száma rendkívül alacsony. Ez a krízis valamint az állami és politikai reakció megnövelte a magyarok negatív hozzáállását nem csak a menekültek és oltalmazottak, de más - láthatóan Európán kívüli - harmadik országbeli állampolgár felé is. A menekültek és harmadik országbeliek kedvezőtlen társadalmi körülményei ellenére a magyar kormány lépéseket tett a külföldiek munkaerő piaci integrációjáért. Az utolsó EU-n belüli szabad munkaerő áramlást akadályozó szabályzatok eltörlése óta Magyarország többéves munkaerő hiányban szenved, ami ahhoz vezetett, hogy az állam szorgalmazza a nemzetközi toborzó stratégiákat és jogszabályi változtatásokat. Bár sok munkavállaló érkezik a környező országokból, mint Ukrajna és Szerbia (jogszabályi változtatások kerültek bevezetésre, amik ezen országok gazdasági migrációját elősegítette), nagy számban érkeztek emberek Európán kívüli országokból is, például Kínából, Vietnámból, Iránból és Görögországból is. Az EUROSTAT adatok alapján 2018-ban 55 739 első tartózkodási engedély (megújításokat nem számolva) került kiadásra harmadik országbelieknek munkavállalás céljából (pontosabban jövedelemszerzés céljából kiadott tartózkodási engedély).

(<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00170/default/table?lang=en>). Habár ez soknak tűnhet, ez a mennyiség számottevően alacsonyabb mint a magyar munkaügyi miniszter által előírt éves kvóta. Bár a magyar kormány promótálja az EU-n kívüli országokból érkezett képzett munkaerő toborzását, a kormányzati legfőbb cél az inaktív magyar munkavállalók átképzésén és integrálásán keresztül való a munkaerőhiány pótlás.



A harmadik országbeliek munkavállalása a 2007. évi II. törvény a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról és a 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról jogszabályok által szabályozott. A 2007-es II. törvény szabja meg mely hatóságok milyen kapacitásban kezelik az bevándorlási folyamatokat, illetve a számos követelményt ami a harmadik országbeliek tartózkodási engedély igényléséhez szükséges. Általánosságban harmadik országbeliek csak akkor foglalkoztathatók, ha van érvényes tartózkodási engedélyük. A szabály alól vannak kivételek: oltalmazottaknak nem szükséges tartózkodási engedély a munkavállaláshoz, illetve huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező harmadik országbelieknek sem kell külön engedély a munkavállaláshoz. A tartózkodási engedélynek számos típusa van, köztük a munkavállalói, szezonális munkavállalási, tanulmányi, magas szintű képzettséget igénylő munkavállalás céljából kiadott. A munkavállalási, szezonális munkavállalási és magas szintű képzettséget igénylő munkavállalási (kék kártya) engedélyek egyszerre szolgálnak tartózkodási és munkavállalási engedélyként. Kiadása után a munkavállalási engedély maximum 3 évig érvényes (de érvényessége nem haladhatja meg a (Munkaügyi Hivatal beleegyezésében szereplő időtartamot, vagyis két évet, tehát gyakorlatilag a munkavállalási tartózkodási engedély maximum 2 évig érvényes); szezonális munkánál az érvényességi időszak 6 hónapig tart. Általánosságban, ahhoz hogy egy migráns tartózkodási engedéllyel rendelkezzen két dolog szükséges: biztos jövedelem, hogy eltartsák magukat és megfelelő lakhatás. Viszont ha egy harmadik országbeli elveszíti az állását, azzal a tartózkodási engedélyét is visszavonják. (Mivel a munkavállalási tartózkodási engedélyekhez munkaviszony szükséges és a leggyakoribb tartózkodási cél a munkavállalás, az aktív munkaviszony aránya magasabb a migránsoknál mint a magyar állampolgároknál.

Bár a nemzetközi védelemben részesülőknek ugyanolyan hozzáférése van a munkaerő piachoz mint a magyar állampolgároknak, a nemzetközi védelemben részesülők mégis akadályozottabbak ezen a területet, mivel nem beszélik a nyelvet. A magyar kormány nem tartja prioritásnak a nemzetközi védelemben részesülők és más külföldiek munkaerő piaci integrációját. Elsődleges céljuk inkább az, hogy biztosítsák a nemzetközi védelemben részesülők védelmét és lehetőségét

adjanak a visszatérésre anyaországukba mikor az már biztonságos.

A 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról kitér az egyenlő bánásmódra, kijelentve, hogy a magyar állampolgárokra vonatkozó jogok és kötelezettségek a nemzetközi védelemben részesülőkre, menekültekre és huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező harmadik országbeliekre is kiterjed. Tehát nincs szükségük külön engedélyre a munkaerő piacra való belépéshez (a munkavállaláshoz).

A védelemben részesülőknek, és huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező harmadik országbelieknek jogukban áll olyan államilag finanszírozott tréningeken és átképző kurzusokon részt venniük amik a munkaerő piaci integrációt hivatottak elősegíteni. Az ilyen tréningeken való részvétel egyik követelménye, az általános iskolai tanulmányok befejezése, ami a védelemben részesülők esetében nem mindig adott, vagy az ezt bizonyító otthoni irataikat nem tudják bemutatni. Más tényezők is akadályozhatják a tréningre való jelentkezést, például a magyar nyelv ismeretének hiánya, illetve hogy a külföldi képzettségükről szóló iratokat nem sikerül elismertetni, vagy ezeket az eredeti iratokat jelenleg nem birtokolják a védelemben részesülők. A magyar nyelv megtanulása nem egyszerű, viszont magyar tudás nélkül nagyon nehéz állást találni.

Másrészről a védelemért folyamodóknak nagyon kicsi esélye van a munkába állásra, mert egy 2017. márciusában előterjesztett (Menedékjogi törvény módosítás értelmében a védelemért folyamodók belépése a munkaerőpiacra lehetetlen. A módosítások előtt a védelemért folyamodók munkavállalási engedély nélkül munkába állhattak a befogadó állomásokon, majd 9 hónap elteltével munkavállalási engedélyt kaphattak, amit foglalkoztatóikon keresztül igényelhettek. A 2017-es módosítások kötelezik a védelemért folyamodókat (pár eset kivételével), hogy a zárt tranzit zónákon belül tartózkodjanak nemzetközi védelemért folyamadás teljes időszaka alatt, és megfosztotta őket a (Magyarországon tartózkodás jogától. Ez azt jelenti, hogy jelenleg sokkal nehezebb a védelemért folyamodóknak állást találniuk, így munkaerő piaci integrációjuk szinte lehetetlen.



Összességében, fontos ésszen tartani, hogy a magyar kormánynak a magyar állampolgárok a prioritás. A kormány egy migráns-ellenes retorikát képvisel, és mivel a magyar kormány egy tranzit zónaként tekint Magyarországra, a hatóságok nem akarnak politikailag elköteleződni vagy támogatni a migráns integrációt. A gyakorlatban viszont sok lépés született, ami a külföldiek munkaerő piaci integrációját elősegítette, tehát egy ellentét érzékelhető a politika és a munkaügyi politika között.

2. Az ország statisztikai és releváns szereplői a munkaerő integrációban

A munkaerő migráció és integráció szereplői Magyarországon a kormány, az Európai Unió, harmadik országbeli állampolgárok, nemzetközi védelemért folyamodók, civil szervezetek amelyek segítik az integrációs folyamatot és privát cégek melyek foglalkoztatják a harmadik országbelieket.

A harmadik országbeliek a magyar lakosság 1%-át teszik ki. Legtöbbjük a fővárosban, Budapesten vagy más egyetemvárosokban él, mert ezeken a területeken könnyebb munkát találni. Pontosabban, a harmadik országbeliek 60%-a Közép-Magyarországon él, azon belül 53% él Budapesten (forrás: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/13a_hungary_labour_market_integration_2018_en.pdf)

Mint az az előző részben olvasható, 2018-ban a Magyarországon élő külföldiek közül 55 539 harmadik országbeli kapott munkavállalási tartózkodási engedélyt (forrás: Központi Statisztikai Hivatal, Eurostat). Az EU-n kívüli országok közül Ukrajna, Szerbia, Kína, Vietnám és Koszovó állampolgárai kapták a legtöbb munkavállalási engedélyt. A nemeket illetően a migráns férfiak magasabb arányban aktívak gazdaságilag mint a migráns nők. A harmadik országbeliek közül a férfiak 70%-a gazdaságilag aktív, míg a nőknél ez a szám 50% (forrás:

https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/13a_hungary_labour_market_integration_2018_en.pdf)

2015 óta a harmadik országbeliek elhelyezkedése nőtt az információs és kommunikációs szolgáltató iparban. Bár ebben az iparban nőtt az elhelyezkedés, 2017-ben a legtöbb érvényes munka engedély a feldolgozóiparban, kiskereskedelemben, raktározásban, közlekedésben és járműjavításban volt.

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



3. Stakeholder interjúk elemzése releváns idézetekkel

3.1. Harmadik országbeliek

Az integráció szerkezeti dimenzióinak összegzése

Magyarországra utazás legfőbb okai

Az okok amiért valaki Magyarországon él személyenként eltérő, de a meginterjúvult alcsoportok között több hasonlóságot is felfedezhetünk. A menekültek vagy oltalomban részesülők általában szülőföldjük elviselhetetlen körülményei elől menekülnek. A migráns munkavállalók legtöbbször azért érkeznek, mert jobb körülményeket szeretnének hétköznapi életükben vagy karrierjükben. A migráns munkavállalók két csoportra oszlanak: azokra akik diákként érkeznek és azokra akik migráns munkavállalóként. E két csoport migrációjának okait külön foglaltuk össze.

Azok, akik diákként érkeztek, majd migráns munkavállalóként egy munkavállalói engedéllyel maradtak az országban általában azt állítják, hogy a jó egyetemi ösztöndíjak vonzották őket ide. A Stipendium Hungaricum egy nagyon népszerű ösztöndíj, ami kétoldalú oktatási együttműködési megállapodások által jön létre. A megállapodást a küldő és fogadó ország/terület oktatásért felelős minisztériumok vagy két intézmény köti meg. Jelenleg körülbelül 70 ország vesz részt a programban. A meginterjúvult egykori hallgatók tanulmányaik alatt kezdtek el részmunkaidőben dolgozni, majd lediplomázás után teljes állásra jelentkeztek itt Magyarországon. Ennek az alcsoportnak a válaszadói csak akkor maradnak Magyarországon, ha karriercéljaiknak megfelelő állást találnak. Közben itt dolgoznak más európai országokban is jelentkeznek állásokra és csak akkor hagyják el Magyarországot, ha máshol jobb áttelepülési lehetőségek adódnak.



A második alcsoport olyan harmadik országbeliekből áll akik rögtön a munkaerő piacra léptek be, vagy azért mert ők maguk találtak állást, vagy mert (főleg az informatikai szektor esetében) egy fejedelmű cég segített nekik elhelyezkedni. A válaszadók bevallása szerint általában jobb életkörülményeket keresnek. Sokan állítják, hogy bizonyos magyar cégek a harmadik országbeliek számára nagyon vonzó áttelepülési lehetőségekkel rendelkeznek.

Általános vélemény a magyarországi életéről. Milyen jó és rossz dolgok várnak itt a harmadik országbelieknek?

A leggyakoribb válasz a válaszadók között az, hogy a hétköznapi élet jó és kényelmes és Magyarország egy biztonságos hely. Főleg a dél-amerikai vagy közel-keleti országokból érkezők értékelik, hogy szabadon sétálhatnak az utcán és nem találkoznak erőszakkal a közterületeken. Ennek ellenére, egy másik gyakori megállapítás Magyarországról, hogy nem egy befogadó ország. Néhány interjúalanyunk rossz élményei voltak főbárákkal, munkaadókkal, doktorokkal és néhányan még utcai rasszista támadások áldozatai is voltak. Mind egyetértettek abban, hogy külföldiként ha nem beszélik a magyar nyelvet nagyon nehéz az integráció. Az interjúalanyok többsége megemlítette, hogy az egészségügyi intézmények nagyon rossz minőségűek és az összes rendszer nagyon bürokratikus.

Milyen munkával kapcsolatos tapasztalatai voltak?

A menekült státuszú válaszadók körében a legfőbb gondot nem az okozta, hogy nem találtak munkát, hanem az hogy a karriercéljaiknak megfelelő képzéseik legyenek. Egy régebben menekült státuszú válaszadó meglehetősen alulról kezdte, alacsonyan fizetett munkákban takarított házakat több évig, míg rájött, hogy ahhoz hogy megkapja álmai munkáját muszáj tanulnia, befejeznie a középiskolát majd az egyetemet.

A harmadik országbeliek arra is rámutattak, hogy gyakran nem találnak olyan pozíciót amely képzéseikhez és karriercéljaikhoz illik, ezért alacsonyabb képzettségűeknek való állásokat is elfogadnak. Úgy gondolják ez azért van, mert a jó állások elnyeréséért vagy "ismerni kell valakit", vagy a munkaadók nem

akarnak harmadik országbelieket foglalkoztatni, mert számukra ez több energiabefektetést igényel mintha magyar állampolgárságú munkavállalókat foglalkoztatnának.

Ám az interjúalanyok szerint amint az ember már elhelyezkedett több lehetőség nyílik meg számára, és a cégek is nagyobb szándékot mutatnak arra, hogy alkalmazzák őket. Úgy tűnik, hogy a munkavállalói engedély intézésének bonyolult folyamata elijeszti a munkaadókat, hogy harmadik országbelieket alkalmazzanak és gyakran nem jut el hozzájuk az az információ, hogy menekülteket foglalkoztatni majdnem olyan egyszerű mint magyar állampolgárokat.

Milyen munkával kapcsolatos szükségletei vannak?

A harmadik országbelieket a magyar munkavállalói tartózkodási engedély szerzése alapján két csoportra lehet osztani: az első csoportban lévőknek nincs tudomása bonyolult folyamatról, mert ezt a munkaadójuk intézte számukra. Nekik csupán alá kellett írniuk a papírokat a folyamat végén. A második csoportba tartozók vagy saját maguk próbálták intézni a munkavállalási engedélyüket, vagy a munkaadójuk segítségével. Nekik számtalan történetük volt a Bevándorlási Hivatalról, annak lassú és túlbürokratizált folyamatairól, hogy hányszor kellett odamenniük, hány órát kellett sorban állniuk és hányszor vesztette el a Bevándorlási hivatal a dokumentumaikat. Abban mind egyetértettek, hogy a magyar munkavállalói engedély megszerzésénél hatalmas igény lenne egy gyors és átlátható folyamatra.

Milyen kihívásokkal szembesült a munkakeresés folyamán?

Elsőként, abban általánosan egyetértettek a válaszadók, hogy nagyon nehéz munkát találni magyar nyelvtudás nélkül. Csak néhány interjúalany dolgozott olyan nemzetközi vállalatnál ahol nem érezte hátránynak magyar nyelvtudása hiányát. Másodsorban nem minden cég hajlandó extra időt és energiát szentelni arra, hogy harmadik országbelieket alkalmazzanak.

A harmadik országbeli munkavállalók alkalmazásának adminisztratív feladatait a nagy cégek általában költöztető

ügynökségekhez szervezik ki. Ám a kisebb vállalatok sok esetben nem szívesen alkalmaznak ilyen munkavállalókat, mert azzal pénzt és időt spórolnak, ha magyarokat alkalmaznak harmadik országbeliek helyett.

Mondaná azt, hogy az állami munkaügyi intézmények tájékoztatták Önt a lehetséges adminisztratív akadályokról?

Az interjúalanyok között senki sem próbálta az állami munkaügyi intézmények szolgáltatásait igénybe venni.

Volt lehetősége arra, hogy képzéseit honosítsa? Állt rendelkezésére bármilyen segítség a honosítási folyamatban, és volt lehetősége ezt követően tréningeken részt venni?

A meginterjúvált harmadik országbeliek szerint a honosítási folyamat nem volt bonyolult. Vagy a relocation ügynökség végezte el nekik, vagy ők maguk megcsinálták.

Tudja azt állítani, hogy munkaadói sikeresen integrálták a munkába?

Az előző részhez hasonlóan ez minden vállalatnál más és más. A kis- és középvállalkozások nagyobb figyelmet szentelnek az integrációs folyamatra. A nagyobb nemzetközi cégeknek néha van integrációs programjaik (néhányuk még nyelvórákat is biztosít), de ezek általában nagyon rövidek és csak kicsi hatásuk van.

Oktatás

Általánosságban azok a harmadik országbeliek akik egy felsőoktatási intézménybe érkeztek tanulni elégedettek voltak az oktatással, ám a tanórán kívül kapott támogatással nem voltak elégedettek. Sokan úgy érezték, hogy a nemzetközi irodák elhanyagolják őket és nem kaptak támogatást sem lakhatásuk intézésében, sem a beilleszkedésükben, vagy olyan adminisztratív ügyekben mint a tartózkodási engedély ... stb.

A közösségi interakcióval kapcsolatos visszajelzés összefoglalója



Milyen kapcsolatai vannak kollégáival? Milyen származási/állampolgárságúak körében?

(Dint mindig, mindenki története más és más, de az a következtetés levonható, hogy könnyebb beilleszkedni egy kis- vagy nagyvállalatba. Az interjúk alapján nehezebb egy közepes méretű cégnél közösségre beilleszkedni, főleg ha az ott dolgozók többsége magyar. A legtöbb válaszadónak több nemzetközi barátja van és csak néhány magyar. A nemzetközi munkavállalók általában egy társaságot alkotnak, amihez csak pár magyar csatlakozik. Érdekes módon, csak nagyon kevés válaszadó kereste honfitársaik társaságát, általában egy vegyesebb, nemzetközi társaságot preferáltak.

Milyen kapcsolata van a helyi közösséggel?

Általános volt az egyetértés abban, hogy ha a tanulmányok vagy munka során nem alakulnak ki barátságok magyar emberekkel később nagyon nehéz lesz ezeket kialakítani. Egyes esetekben az hogy valakinek gyermeke vagy kutyája volt segítette a magyarokkal való kapcsolatteremtést.

Kapott támogatást munkaadójától vagy munkatársaitól? Kérjük részletezze.

Éz ismét nagyban függ a munkaadótól. Az interjúalanyok szerint sok cég nem törődik a külföldiek beilleszkedésével. Csak néhány nagyobb nemzetközi vállalatnál vannak pár hetes integrációs elősegítő programok, aminek keretein belül a résztvevők mentort kaphatnak vagy nyelvórákon vehetnek részt. Néhány válaszadó azt is megemlítette, hogy magyar kollégáik nem hajlandóak angolra váltani ebédidőben, pedig ilyenkor lehet egyedül társasági életet élni.

Javaslatok

A javaslatokat három kategóriába tudjuk osztani: **általános**, **munka** és **Bevándorlási Hivatallal kapcsolatos** élmények.

Általános javaslatok



A válaszadók általánosságban azt ajánlják, hogy jobban figyeljünk az országban élő külföldiekre. Ez egy befogadóbb és barátságosabb hozzáállást jelentene, kezdve az integrációs programoktól a magyar nyelvórákig és angol nyelvű közterületi feliratokig. Egy másik témája a javaslatoknak az életkörülményekre vonatkozik - ezeknek része a magasabb munkabér, jobb egészségügy ... stb. Sok válaszadónak sok területen igénye lenne a kiterjedtebb online kommunikációra és modernebb kommunikációs rendszerekre. A kutatásban résztvevők álláspontja, hogy szituációjuk ellentmondásos, mert bár a magyar kormány migrációellenes elveket vall, a munkaengedély kérelmek olyan számban érkeznek amivel a Bevándorlási Hivatal már nem tud lépést tartani.

Alább található egy gyűjtemény az idézetekből:

- *„Magyarországon mindenkire ellenséggént tekintenek.”*
- *„A magyar bürokrácia túl lassú és nem modern.”*
- *„Legyen ügyfélbarát a kommunikáció a hivatalokban.”*
- *„Térj át az online-ra Magyarország, a magyarorszag.hu-t nagyon szeretem, tök jó.”*
- *„Nyelvi és kulturális is barátságosabb környezet kéne.”*
- *„Az oktatási és egészségügyi rendszerek elég gyengék.”*
- *„Álljon le a migránsok elleni kampány.”*
- *„Aggasztó itt élni, ez nem egy befogadó ország és már túl sok rasszista támadás ért a bőrszínem miatt.”*
- *„Jobb lenne az élet ha a közterületen lévő feliratoknak és adminisztratív dokumentumoknak lenne angol fordítása.”*
- *„A magyar rendőrségnek szüksége lenne egy olyan képzésre amiben megtanulják kezelni a kisebbségek zaklatását.”*
- *„Az oktatásnak tartalmaznia kéne az interkulturális és gender tanulmányokat.”*
- *„A magyar egészségügyi ellátás nem jó - az orvosok nem beszélnek angolul.”*
- *„Szükség lenne egy állam által finanszírozott integrációs vagy nyelvtanulási programra.”*

Munkavállalással kapcsolatos javaslatok



A résztvevők általában kritikusak voltak a harmadik országbeliek magyarországi foglalkoztatását illetően. Szinte mindegyikük megemlítette, hogy a munkába álláshoz vezető út nagyon nehéz és lassú, legfőképpen a munkaügyi szervek és bevándorlási hivatalok miatt. Az a benyomásuk volt, hogy a munkaadók nem akarják azt a többletmunkát ami a harmadik országbeliek foglalkoztatásával jár, helyette inkább magyarokat vesznek fel, még akkor is ha az utóbbiaknak kevesebb tapasztalata van a pozíció betöltéséhez. Egy gyakran emlegetett probléma még az is, hogy munkaváltás esetén az új pozíció kezdése előtt 70 nappal kell új munkavállalási engedélyért folyamodni, ami nem realiztikus, hiszen a munkaváltás folyamata csak pár hetes. Ez sem a munkavállalókkal, sem a munkaadókkal szemben nem igazságos.

- *„Az integrációs folyamat alatt a menekülteknek angol nyelvű szakmai képzéseket kéne biztosítani, így el tudnak kezdeni valamit tanulni és nem kell addig várni, míg elkezdődnek a magyar órák.”*
- *„Amíg az ember a jogi helyzetét rendezzi rengeteg idő elvész.”*
- *„Kellene hogy legyen valamilyen legális módja a részmunkaidős foglalkoztatásnak addig amíg az ember a munkavállalási engedélyére vár (ha ez nincs azzal csak az illegális munkavállalás erősödik).”*
- *„Ha az embernek van egy passzív éve a tanulmányai alatt muszáj teljes munkaidőben dolgoznia.”*
- *„Az álláskeresési tartózkodási engedélynek olyannak kéne lennie mint a munkavállalási engedélynek és a cégeknek el kéne fogadniuk.”*
- *„A kormány nem törődik a nemzetközi munkaerővel.”*
- *„Bár a nemzetközi munkaerő és turizmus fontos és szükségük van a nemzetközi bevételre, kellettene az ideérkezőkkel szemben. Nem segítenek a folyamatban.”*
- *„Itt Magyarországon az ember diplomája és jövőbeli fizetése nincsenek összehangban - az én fizetésemnek háromszor ennyinek kéne lennie, ha más országokat veszünk alapul (a civil szférában dolgozom). Emiatt a civil szektor nem stabil, az emberek jönnek és mennek.”*
- *„A munkáltatók nem tudnak mit kezdeni egy harmadik országbelivel sem a munkába állás előtt, sem közben.”*
- *„Az összes adózási papír és szerződése magyarul van.”*



Bevándorlási Hivatallal kapcsolatos javaslatok

Csak néhány válaszadónak nem akadt gondja a Bevándorlási Hivatallal az interjúk szerint. A leggyakoribb kritikák arról szólnak, hogy a rendszer nagyon lassú, nem átlátható, nem minden ügyintéző beszél angolul és a hivatal sok hibát vét (dokumentumok elvesztése...stb.)

- *„A Bevándorlási Hivatalnak modernebbnek kéne lennie, az ügyfeleknek nem szabadna 2-3 órát várakoznia csak azért, hogy sorszámot kaphassanak. A Bevándorlási Hivatal hivatalnokainak kéne beszélnie angolul. Online rendszereket kéne bevezetni.”*
- *„A rendszer túl bonyolult és a harmadik országbeliek számára nem érthető.”*
- *„A Bevándorlási Hivatalban szükség lenne egy operatív vezetőre.”*
- *„Papírokat vesztenek el, minek vannak papírok, kényenek fel egy IT céget és térjenek át az online-ra.”*
- *„Miónt küldenek még mindig postai úton leveleket, ez időpazarlás.”*
- *„Legyenek szívesek tartani a 70 napos határidőt.”*
- *„A Bevándorlási Hivatal ügyintézőinek kéne tudnia angolul 2020-ban.”*
- *„A nemzeti ünnepeket ne számítsák a határidő megszabásakor.”*
- *„A Bevándorlási Hivatal rendszere nagyon lassú, és ha az embernek egy irata is hiányzik megint egy napot kell sorban állnia - ennél zökkenőmentesebbnek és gyorsabbnak kéne lennie.”*
- *„A munkavállalási engedély kérelmezéséhez túl sok papírmunka kell.”*
- *„Legyen az ügyfeleknek egy jogi tanácsadó a Bevándorlási Hivatalnál.”*

3.2. Civil szervezetek és hivatalos személyek

Általános tapasztalatok

Azok a munkavállalók akik szeretnék harmadik országbelieket alkalmazni két helyről kaphatnak segítséget: privát cégektől és költöztető ügynökségektől, amiknek a szolgáltatásai munkaadói és munkavállalói szempontból is segíti a tartózkodási engedély beszerzését. Jelenleg körülbelül 10-15 olyan cég van

(Magyarországon (a legrelevánsabbak: Settlers, Helpers, Deloitte, EU, DoveOne, InterRelocation, SantaFe, Expat Center) amely segítséget nyújthat a harmadik országbeliek foglalkoztatásában. A menekültek és menedékkérők esetében a Menedék Egyesület tud segíteni, ami ezen a területen a legnagyobb civil szervezet. Az Egyesület szociális munkásai és jogi tanácsadója segítik a folyamatot. Bár a menekült státuszúaknak nincs szüksége tartózkodási engedélyre a munkavállalással kapcsolatos számos jogi és szociális kérdésben szükségük van a támogatásra.

A jelenlegi jogi keretek hogyan válaszolják meg az EU-n kívüli migránsok foglalkoztatásának kihívásait?

(Mind a költöztető ügynökségek, mind a civil szervezetek munkatársai egyetértettek abban, hogy ez egy nagyon lassú, nem ügyfélbarát és túlbürokratizált rendszer. Ennek ellenére vannak olyan jelek amelyek arra mutatnak hogy az állami szervezetek szeretnék a folyamatot ügyfélközpontúbbá tenni. Elsőként, nem olyan régen bevezették az egyablakos ügyintézés (ez a típusú ügyintézés lehetővé teszi, hogy az ügyfelek több ügyet is intézhetnek egy helyszínen), tehát a munka- és tartózkodási engedélyt ugyanabban a kérelemben kérelmezhetik.

(Másodsorban, a Bevándorlási Hivatal bevezetett egy online felületet (<https://enterhungary.gov.hu/eh/>). A honlap még a pilot fázisban van, de a törekvés megvan az ügyfélbarát felület létrehozására. Végül pedig egyre nagyobb hajlandóság látszik arra, hogy a Hivatal emailekben kommunikáljon és ne postai úton.

A legfőbb problémák a bevándorlási és munkaügyi hivatalok kapacitásával kapcsolatosak. Valószínűleg a kis kapacitásnak köszönhetően ma már 70 napot vesz igénybe a munkavállalási engedély kiállítása (30 nap a Munkaügyi Hivatalnak és 40 nap a Bevándorlási Hivatalnak), ez pedig közel sem ügyfélbarát folyamat, illetve nem realiztikus a munkavállalás világában. Ezen kívül, a munkaügyi rendszer kommunikációja nem ügyfélbarát, mivel a Bevándorlási Hivatal munkatársai gyakran nem beszélnek angolul, illetve nem tudnak ügyfélorientáltan kommunikálni. A válaszadók szerint a Bevándorlási Hivatal ügyfelei gyakran nem kapják meg a folyamathoz szükséges információkat. Például nincsen arról információ, hogy hogy lehet VIP ügyféllé válni, vagy angolul információhoz jutni. A munkaügyi hivatalok egy régimódi rendszerrel és szókinccsel dolgoznak (például nincsenek "modern"

IG-s pozíciók a rendszerben). Viszont a válaszadók szerint ha sikerül személyes kapcsolatot kialakítani az ügyintézővel, akkor jobban mehetnek a dolgok.

Van bármilyen állami támogatás az olyan munkaadók részére akik EU-n kívüli migránsokat szeretnének foglalkoztatni?

A válaszok alapján a munkaügyi hivatalokban lehet segítséget kapni de a Bevándorlási Hivatalban semmilyen támogatás nincs. Ezen kívül nincs külön osztály a harmadik országbelieket foglalkoztató munkaadóknak, minden ügyfél ugyanabba a rendszerbe tartozik (munkaadót és munkavállalót is).

Az állami munkaügyi hivatalok nyújtanak támogatást az EU-n kívüli migránsoknak irataik homosításában és az azt követő képzésekben?

Ez egy nagyon hosszú bürokratikus folyamat, de az állami hivatalok nem nyújtanak ebben támogatást.

Javaslatok

A résztvevők javaslatait a kérdések alapján kategorizáltuk. A válaszadók egyetértettek abban, hogy szükség van a munkajogi szabályozások és korlátozások egyeztetésére valamint optimalizálására. Számos a folyamatban résztvevő hatóság gyakran nem tudja az ügyre vonatkozó jogszabályokat és rendszereik gyakran nem fedik le egymást. A folyamatos késedelmek és a Bevándorlási Hivatal állapota elbizonytalanítja az új kérelmezőket.

- *„A Bevándorlási Hivatal dolgozóinak szüksége van szakmai fejlesztő képzésekre. Nyelvi és kommunikációs tréningekre.”*
- *„A rendszert le kellene egyszerűsíteni és egy online felületen is kezelhetővé tenni.”*
- *„A munkavállalási engedély folyamatának egy másik nagy akadálya, hogy munkahelyváltás esetén az egész folyamatot újra kell indítani. Általában 30 nap van a felmondás után, és még ha valaki el is kezdte az új engedély igénylését előtte, még mindig 40 napig lesz munka nélkül.”*

- *„A másik probléma, hogy ha a munkaadó vagy a vállalat hibázik, akkor is a munkavállaló fogja elveszíteni a tartózkodási engedélyét.”*
- *„Jobban kéne figyelni a munkaerő kihasználására: a munkavállalókat könnyen lehet zsarolni, hiszen könnyen elveszíthetik tartózkodási engedélyüket és kénytelenek lesznek elhagyni az EU-t.”*
- *„Hibák vannak a rendszerben, rossz helyre küldik a dokumentumokat ... stb. és a 70 napos határidő újra indul, még ha nem is harmadik országbeli hibázott.”*
- *„Professzionális segítség nélkül szinte lehetetlen elintézni a munkavállalási tartózkodási engedélyt.”*
- *„A Munkaügyi Hivatal és a Bevándorlási Hivatal dolgozóinak gyakrabban kéne kommunikálnia.”*
- *„A dokumentumoknak ügyfélbarátabbnak kéne lennie.”*
- *„Legyen szisztematikus megközelítés a nemzetközi munkaerővel kapcsolatban, és ne felejtődjön el, hogy a harmadik országbeli személy lehet, hogy az országban marad és más állást keres, illetve az országba "hozza" családtagjait.”*



3.3 HR menedzserek

Az Ön számára milyen pozitívumai és negatívumai vannak a harmadik országbeli állampolgárokkal való együttműködésben?

A HR menedzserek egyetértettek abban, hogy a harmadik országbeliek professzionalizmust hoznak a munkába és gyakran hiánypótló szerepet töltenek be a munkaerő piacon. Azt is hangsúlyozták, hogy fontos a nemzetközi tapasztalat is a dolgozók körében. Volt olyan HR munkatárs aki előítéletesség elleni tréninget szervezett kollégáinak a menekült munkavállaló megérkezése előtt. Néhányan nagyobb (cég iránti) lojalitást tapasztaltak a harmadik országbeli munkavállalóknál mint a magyar munkavállalók körében. Egy válaszadó arról is beszámolt, hogy egy "segítő szindróma" alakult ki a magyar dolgozók körében és elkezdtek segíteni menekült munkatársukat hivatalos ügyekben, például orvos felkeresésében ... stb. Ez barátságosabb és társadalmilag érzékenyebb munkahelyi környezetet eredményezett.

Mi a legfőbb oka az EU-n kívüli migráns munkaerő foglalkoztatásának?

Az összes válaszadó szerint a harmadik országbeliek foglalkoztatásának oka a munkaerőhiány a szektorukban (gyári munka vagy IT szektor). A vállalatokat három kategóriába sorolhatjuk: az első csoportban lévő vállalatok kifejezetten menekült munkaerőre specializálódtak és élvezik az egyszerű foglalkoztatási folyamat előnyeit. A második csoportban azok a cégek találhatóak, akik a magyar munkaerő hiány miatt kényszerülnek a harmadik országbeliek "importálására" a világ összes tájáról. A harmadik csoport pedig olyan vállalatokból áll, ahol a harmadik országbeli állampolgárok és magyarok is jelentkezhetnek pozíciókra és nem igazán számít hogy a leendő munkavállaló milyen származású. Ezen felül kiderült, hogy ezek a vállalatok általában legalább egy harmadik országbeli tulajdonossal rendelkeznek.

Milyen kihívásokkal kell szembenézni a munkaadóknak, ha EU-n kívüli migráns munkaerőt foglalkoztatnak?



Az összes űR válaszadónak a legfőbb kihívás a lassú és túlbürokratizált vízum és munkavállalói tartózkodási engedély igénylési folyamat volt. Ahogy egy válaszadó bevallotta, amikor először tudatosult benne, hogy miből áll a harmadik országbeliek munkavállalási engedély szervezése, majdnem szívinfarktust kapott. Azonban nagy szükségük volt arra a személyre, ezért kiszervezték a feladatot ami miatt drágább volt a folyamat, de egyedül nem tudták volna megcsinálni.

Amikor EU-n kívüli országokból érkező migráns munkaerőt foglalkoztattak kaptak bármilyen segítséget állami szervezetektől/munkaügyi hivataloktól a jogszabályok és elbírások értelmezésében?

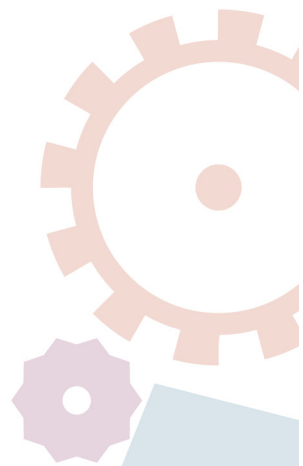
Semelyik válaszadó sem kapott állami szervezetektől/munkaügyi hivataloktól segítséget. Általában egy költöztető ügynökséget kellett felvenni a feladat elvégzésére. Az egyik űR válaszadó szerint sokat spórolhatnának ha ők maguk tudnák a munkavállalási engedélyt beszerezni, de ez sok időt és energiát igényel.

Hogy tudnak a munkaadók megfelelő támogatást biztosítani a harmadik országbelieknek? És az állam?

A munkaadók időt spórolhatnak és a harmadik országbeli munkavállalási engedélyt is be tudják szerezni, ha ismerik a folyamatra vonatkozó szabályzatokat. Enélkül kárt okozhatnak a harmadik országbeli munkavállalónak, és ez gyakran a munkavállaló kihasználásához vezethet (pl. a harmadik országbeli munkavállaló a munkavállalási engedélye miatt nem mond fel).

Őn hozzájárult egy harmadik országbeli munkavállaló integrációjához? Hogyan?

Az összes válaszadó vállalatnak van integrációs politikája és hangsúlyozzák az interkulturális együttműködést és annak előnyeit. Úgy gondolják, ez egy újfajta gondolkodásmódot igényel, ami a munka más területeit is segíti.



A javaslatok összefoglalója

Az összes válaszadó javasolja a munkavállalási tartózkodási engedély igénylési folyamatának felgyorsítását és ügyfélbarátabbá tételét. Mind egyetértettek abban, hogy örülnének egy olyan weboldalnak ami az összes pontos információt tartalmazza. Gyakori Kérdések szekcióval és telefonos ügyfélszolgálattal kiegészítve. Még egy fizetős változatot is elfogadnának, hiszen sok időt és energiát takarítanának meg vele.

Az is szóba került, hogy a munkaügyi szolgáltatásokat centralizálják menekültek és potenciális munkaadók számára. Tanácsolják továbbá a menekültek társadalmi és nyelvi integrációjának gyorsabbá tételét, amivel a munkavállalás esélyeit is felgyorsíthatják. A képzéseik és papírjaik honosítása is fontos tényező lenne. A munkaadóknak több információt kellene biztosítani a menekültek foglalkoztatásáról.

Releváns idézetek:

„Ügyfélbarát rendszer, ami segítené a folyamatot, és mind az ügyfelek, mind a hivatalnokok életét is leegyszerűsítene.”

„Ha magyarok nem-magyarokkal dolgoznak, az valahogy egy jobb munkakörnyezethez vezet és felgyorsul a gondolkodás.”

„Számos visszautasítás után harmadik országbeliként úgy döntöttem, hogy nem munkavállaló hanem munkaadó leszek.”

„Miután rájöttem, hogy miből áll a harmadik országbeliek munkavállalási engedély szervezése, majdnem szívinfarkétust kaptam.”

„Olyan boldog vagyok, hogy egy ilyen nemzetközi környezetben dolgozhatok. A folyamat lassú, de amint van egy harmadik országbeli munkatársa az embernek, rájön hogy érdemes volt végigcsinálni.”



This project is funded by the Erasmus+ programme of the European Union. The contents and point of views are the sole responsibility of authors and project partners that participated in this project output. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.



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