



A harmadik országbeli állampolgárok gazdasági integrációja és szakmai fejlesztése: szakpolitikai ajánlások négy országban: **Horvátország**, **Cseh Köztársaság**, **Magyarország** és **Szlovákia**.

Ez a jelentés szakpolitikai ajánlásokat sorol fel, melyek az Erasmus+ Career Path projektjének eredményein alapulnak. A Career Path egy többlépcsős kutatási projekt, mely a harmadik országbeliek gazdasági helyzetét tárja fel Horvátországban, a Cseh Köztársaságban, Magyarországon és Szlovákiában. A projekt azon munkakeresési, továbbtanulási és szakmai fejlődési akadályokat vizsgálja, melyek a harmadik országbelieket érintik. A jelentésben olvasható szakpolitikai ajánlások azon interjúkra épülnek, melyeket harmadik országbeliekkel, hivatalok, hatóságok tisztviselőivel, munkaadókkal és civil szervezetekkel készítettek a projekt partnerek: a Centre for Peace Studies (Horvátország), InBáze (Cseh Köztársaság), Menedék Egyesület (Magyarország) és Mareena (Szlovákia).



Horvátországban, Csehországban, Magyarországon és Szlovákiában is növekszik az Európai Unió (EU-n) kívülről történő migráció. Sajnos ezeknek az országoknak hiányos az intézményi kapacitása, amivel hatékonyan tudnák kezelni a migrációs és integrációs folyamatokat. A migrációs és integrációs politika gyakran ad hoc módon valósul meg, nincs mögötte hosszú távú intézményi finanszírozási mechanizmus és olyan általános megközelítést alkalmaz, ami alábecsüli vagy figyelmen kívül hagyja a sokszínű migráns populáció különböző igényeit (kiváltképpen a nőket). Ezenkívül a migrációs és integrációs folyamatok különböző elemei más és más kormányzati intézmények feladatkörébe tartoznak, ez feleslegesen bonyolult, bürokratikus eljárásokhoz vezet.

Bár a migrációs és integrációs rendszerek teljes körű és rövid távú megreformálására nem valószínű, hogy sor kerül, hiszen ez erőforrások és politikai szándék függvénye, léteznek kisebb, érdemi lépések, amiket e négy ország megtehet a jelenlegi helyzetet jobbítása érdekében. Ebben a jelentésben négy olyan szakpolitikai ajánlást mutatunk be, ami kutatásunk szerint hozzájárulhat a harmadik országbeliek munkaerőpiaci integrációjához.

### Szakpolitikai ajánlás 1: Nyelvtanfolyamok és interkulturális orientáció

A harmadik országbeliek munkaerőpiaci integrációjának egyik legjelentősebb akadály a helyi nyelv ismeretének hiánya. A helyi nyelv ismerete nélkül az érintett személyeknek kihívás a munkakeresés, a munkalehetőségekért való versenyzés, a felsőoktatásban való részvétel és a szakmai fejlődés. Ezenkívül a helyi nyelv ismeretének hiánya nehézségeket jelenthet a migrációhoz és integrációhoz kapcsolódó hivatali ügyintézési folyamatokban való eligazodásban, illetve a társadalmi integrációban. Sok olyan erőforrás, ami megkönnyíti a munkakeresést (pl. online álláshirdető oldalak vagy munkaügyi központok) csak a helyi nyelven elérhetőek. Ezen felül, a helyi nyelv ismeretének hiánya sok munkalehetőségből zárja ki a harmadik országbeli állampolgárokat, és csökkenti versenyképességüket az olyan állások esetében is, ahol hivatalosan ugyan nem elvárt a helyi nyelv ismerete, de a munkaadók gyakran olyasvalakit részesítenek előnyben, aki beszéli a helyi nyelvet. Gyakran a helyi nyelv ismeretéhez kötöttek a szakmai fejlődési lehetőségek vagy továbbtanulási programok is, ami korlátozza, hogy a harmadik országbeliek ezekkel éljenek. Végezetül, a hivataloknak általában nincs elegendő kapacitása ahhoz, hogy angol nyelvű dokumentumokkal is ellássák a ügyfeleket. Ez azt jelenti, hogy az olyan közigazgatási eljárások, mint például a munkavállalási engedély iránti kérelem, vagy a lakcím megváltoztatása leginkább még mindig a helyi nyelven történnek. Ha a harmadik országbeliek nem beszélik a helyi nyelvet, nehéz eligazodniuk ezekben az eljárásokban.

A fent említett okok miatt ajánljuk könnyen elérhető nyelvtanfolyamok indítását önkormányzati szinten. Javasoljuk, hogy ezek a tanfolyamok egészüljenek ki integrációs programmal is.

Ezen integrációs program általános tájékoztatást nyújthat a vonatkozó jogszabályi keretokről, hivatali eljárásokról, az elérhető szolgáltatásokról és a fogadó ország kulturális sajátosságairól. Így a harmadik országbeliek nemcsak a számukra fontos nyelvtudásra tennének szert, hanem a számukra elérhető szolgáltatásokról, valamint új lakóhelyük közigazgatási eljárásairól is tanulhatnak. Úgy gondoljuk, ez hasznára lenne a helyi önkormányzatoknak és a harmadik országbelieknek egyaránt, lehetőséget adna, hogy az önkormányzatok közvetlen kapcsolatot teremtsenek a területükön élő harmadik országbeliekkel, és biztosítaná az integráció során lehetségesen felmerülő problémákat azonosítását is.

A tanmenet és a tananyag véglegesítése után az önkormányzatoknak meg kell hirdetni a tanfolyamot a harmadik országbeli állampolgárok számára, amihez azt ajánljuk, hogy törekedjenek olyan helyi szervezetekkel együttműködni, akik már dolgoznak a célcsoporttal, hogy így használják a már létező kapcsolati hálókat. Hasonlóképpen, ha a környékbeli cégek nagy számban foglalkoztatnak harmadik országbelieket, az önkormányzatok ezt a lehetőséget is kihasználhatják a célcsoport eléréséhez. A harmadik országbeliek toborzását az integrációs szakemberekkel és civil szervezetekkel való aktív együttműködés is segítheti.

Az integrációs nyelvtanfolyamok befejezése után javasoljuk, hogy az önkormányzatok kvalitatív és kvantitatív módon is értékeljék a programot. E gyakorlat első és alapvető mérési módszere a toborzás és a tanfolyami jelenlét értékelése. Amennyiben a tanfolyamok teljes létszámmal futnak valamennyi ciklusban, ez azt jelezheti, hogy a résztvevők értékesnek találják a programot. A tanfolyam utáni visszajelzések pedig segítik a tanulságok beépítését a folyamatba azok folytatása előtt. Az értékelési mechanizmus magában foglalja a tanárok és résztvevők által kitöltött kérdőívek elemzését, valamint mindkét csoportból véletlenszerűen kiválasztott emberekkel folytatott mélyinterjúk elemzését. A tananyag és a folyamat értékelésével az érintett önkormányzatok és közintézmények megfelelően tudják a harmadik országbeliek igényeihez igazítani a tanfolyamokat. Ajánljuk, hogy a tanfolyamot rendszeresen dolgozzák át, építve a ciklusok után gyűjtött visszajelzésekre.

A tanfolyamok legnagyobb költsége a tanárok bére. Tudatában vagyunk, hogy az önkormányzatok nem minden esetben tudják ezt a kiadást önállóan fedezni. Reméljük, hogy az önkormányzati, állami és EU-s források összessége képes lesz biztosítani e költségeket. Bátorítjuk az önkormányzatokat, hogy civil szervezetekkel összefogva pályázzanak uniós forrásokra (pl. hasonló projekteket támogatott már az EU Menekültügyi, Migrációs és Integrációs Alapja (MMIA)). Ugyanakkor a helyi támogatás azért kiemelten fontos, mert ez tudja biztosítani a fenntarthatóságot. Erre tekintettel az érintett kormányzati szerveknek javasoljuk, hogy az ilyen kezdeményezésekre biztosítsanak forrást.

## Szakpolitikai ajánlás 2: Képesítések elismerése

Mind a négy országra jellemző, hogy sok harmadik országbeli nehézségként azonosította a képesítések elismerésének hiányosságait. A harmadik országbeliek képesítései elismerésének és értékelésének hiánya ugyanis nagyban befolyásolja, hogy találnak-e képzettségüknek és karrierterveiknek megfelelő állást. Ennek következtében a harmadik országbeliek kénytelenek elfogadni bizonytalan kimenetelű állásokat, határozott idejű szerződéseket, be nem jelentett ("fekete") munkát, vagy sok esetben alulfizetett nehéz fizikai munkát. Ezeket figyelembe véve ajánljuk olyan képesítés-elismerő rendszer kiépítését, ami országos és helyi szinteken is működik. Ezen ajánlás elsődleges célja, hogy megkönnyítse a harmadik országbeliek képesítései elismerését, ezzel lehetőséget biztosítva, hogy továbbtanulhassanak vagy olyan szakmákban dolgozzanak, amikben a helyi munkaerőpiacon hiány van. Az ajánlás gyakorlati megvalósítása nemcsak a harmadik országbelieknek, hanem a helyi közösségek számára is előnyös lenne. Növelné a képezített munkaerő arányát és elősegítené az érintettek gazdasági integrációját, általánosan segítve ezzel a munkaerőpiacot. Az ajánlás összhangban áll az egységes szakmai képesítések elismerésének rendszeréről szóló már elfogadott uniós jogszabályokkal. Az irányelv a szakmai képesítések elismerésének rendszerét állapítja meg, és a szabályozott szakmákra vonatkozik.

Ideális esetben a képesítések elismerése standardizált folyamat lenne. Az elismeréshez szükséges lépéseket és dokumentumokat elérhetővé kell tenni online a harmadik országbeliek számára. Ezenkívül, jó gyakorlat lenne, ha a hatóságok és a munkaadók ugyanazokat a standardokat követnék a diplomák és más képesítések elismerésére vonatkozóan. Azokban az esetekben, ahol a képesítést nem ismerik el, szükséges, hogy a harmadik országbeliek írásbeli indoklást kapjanak, ami felsorolja az okokat, azt, hogy mely irataik nem lettek elismerve, illetve, amennyiben erre van lehetőség, mit tudnak tenni azért, hogy sikeresen elismertessék őket. Azokban az esetekben, amikor nem állnak a harmadik országbeliek rendelkezésére azok az iratok, amik bizonyítják tanulmányi vagy szakmai képesítéseiket (gyakori probléma a nemzetközi védelemben részesített személyek esetében), lehetőséget kell biztosítani számukra, hogy tanulmányi és szakmai képesítéseiket specifikus eljárásban értékeljék.

Két jelentős akadály merülhet fel. Az első az, hogy a harmadik országbeliek külföldön szerzett tanulmányi és szakmai képesítései lehet, hogy nem pontosan feleltethetők meg, vagy fordíthatók le a befogadó országéira. Ugyanakkor, amennyiben elérhető egy átlátható rendszer a képesítések elismeréséről, akkor a harmadik országbeliek megismerhetik, milyen képesítések ismertethetők el és milyen iratok szükségesek az elismeréshez. A második lehetséges kihívást a nyelvi akadályok jelentik. Amíg a harmadik országbeliek számára nincs könnyen elérhető nyelvoktatás, addig az összes releváns anyag és forrás angolul is elérhető kell, hogy legyen, valamint tolmácsok is rendelkezésre kell, hogy álljanak, hogy az elismerési folyamatot segítsék.

### Szakpolitikai ajánlás 3: Továbbtanulás és szakmai fejlődés

Egy másik fontos beazonosított akadály az olcsó és elérhető, a harmadik országbeliek számára is elérhető továbbtanulási programok szinte teljes hiánya. Továbbtanulás alatt értjük mind a nyelvoktatást, mind a szakmai (át)képző kurzusokat és a karrier-tanácsadást. Jelenleg ezek a tanfolyamok főleg csak a befogadó ország nyelvén elérhetőek, és csak ritkán angolul. Ezenkívül ezek a programok gyakran nem támogatottak, így a kurzusokat gyakran teljes egészében a résztvevők finanszírozzák. A privát szektor is kevés megoldást kínál. Míg egyes cégeknél elérhető a továbbtanulás, köztük nyelvtanfolyamok, ezek gyakran eseti alapon szerveződnek. Ha kiterjesztenék és rendszerszerűvé tennék ezt a gyakorlatot, biztosíthatná a továbbtanulás könnyebb elérhetőségét és a folyamatosságát is.

Javasoljuk, hogy a továbbtanulási lehetőség legyen elérhető a harmadik országbeliek számára rögtön azt követően, amint a fogadó országba érkeznek. Ideális esetben ez az új rendszer biztosítana egy kisebb keretösszeget minden harmadik országbelinek, amit tanulási célból használhatnának fel. Ez a keretösszeg csak egy évig lenne felhasználható és csak az adott nemzeti kormány által jóváhagyott tanulmányi lehetőségekre lehetne költeni. Egy másik alternatíva lehet, hogy a harmadik országbeliek kérelmezhessek, hogy egy bizonyos tanulmányi lehetőségre legyen felhasználható a keretük. A szakmai fejlődési lehetőségekbe beletartozhatna a jól felépített rendszerben működő karriertanácsadás. A tanácsadási program konkrét információt és praktikus tanácsokat adna a harmadik országbelieknek arra vonatkozóan, hogy hogyan tudják képességeiket az annak megfelelő foglalkozásban kamatoztatni. A már működő karriertanácsadási szolgáltatások információt nyújtanak a helyi munkaerőpiacról és a lehetőségekről, viszont fontos lenne, hogy az információnyújtáson túl a specifikus készségek és képességek fejlesztésén is legyen hangsúly.

Az is fontos, hogy a nagyvárosokon kívül is biztosított legyen a szakmai fejlődés lehetősége és a karrierfejlesztési kezdeményezések, amennyiben jelentős számú harmadik országbeli él az adott területen. Ezeknek a szolgáltatásoknak egymással egyenértékűeknek kell lenniük és hosszú távú intézményi támogatások segítségével kell, hogy megvalósuljanak (nem alkalmi projektekként). Emellett, a szolgáltatásoknak a harmadik országbeliek különböző csoportjait érő kihívásokra kell reagálniuk így például a migráns nők előtt álló akadályok gyakran sokkal jelentősebbek, mint a migráns férfiak előtt állók. Ennek következtében a programoknak az adott célcsoporthoz kell igazodniuk, csoportokon átívelő inklúziót elősegítve.

Ezekre a fejlődési lehetőségekre úgy tekintünk, mint befektetésekre a harmadik országbeliekben rejlő lehetőségekbe és úgy hisszük, hogy számottevő hasznot képesek hozni. Tisztában vagyunk azzal, hogy egy ilyen program jelentős befektetést igényel. E befektetést csökkenthetné, ha a továbbtanulási lehetőségeket konkrét munkaerőpiaci hiányokhoz lehetne kötni – például, ha a keretösszeg olyan tanulmányokra lenne felhasználható, amik a hiányszakmák foglalkozásokhoz kellenek – így a program gazdaságilag kifizetődőbb lenne.

### Szakpolitikai ajánlás 4: Integrációs programok munkaadóknak

Kutatásunk azt is kimutatta, hogy a harmadik országbeliek támogatási rendszerét ki lehetne terjeszteni a munkába állásuk utáni időkre is. Amint egy harmadik országbeli állampolgár elhelyezkedik, gyakran munkaadója lesz az elsődleges segítője, nemcsak adminisztratív kérdésekben, hanem más, a mindennapi élethez kapcsolódó ügyekben is (pl. lakhatás). Fontos, hogy a harmadik országbeliek és a munkaadók is megértsék a harmadik országbeliek foglalkoztatásával és az interkulturális munkahelyekkel kapcsolatos specifikus kihívásokat. Két ehhez kapcsolódó

kezdeményezést javasolunk: (1) a specifikus kihívásokkal foglalkozó tanácsadói pozíció létrehozása; és (2) interkulturális tréningek bevezetése a harmadik országbelieket foglalkoztató cégeknél.

Elsőként azt javasoljuk, hogy az érintett cégeknél hozzanak létre egy külön pozíciót azzal a feladattal, hogy támogassa a harmadik országbeliek foglalkoztatását, valamint segítse a bürokratikus folyamatokban való eligazodást. Általában az ilyen ügyek a HR részlegek feladatkörébe tartoznak. Ezeknek a részlegeknek ugyanakkor más, prioritást élvező, nem kizárólag a harmadik országbeliek foglalkoztatásához kapcsolódó feladatai is vannak. Ezen túl, a migrációval és foglalkoztatással kapcsolatos jogszabályok komplex és változó természete miatt ezen a jogszabályok ismerete alapos odafigyelést igényel. A fenti okok miatt ajánljuk, hogy a cégek fontolják meg a bürokratikus folyamatokban a céget és a harmadik országbelieket egyaránt támogató dedikált pozíció létrehozását. A harmadik országbeliek ehhez a személyhez fordulhatnak, ha kérdésük támad akár a jogi vagy adminisztratív eljárásokkal, akár a fogadó országbeli élet mindennapi kérdéseivel kapcsolatban.

Másodsorban azt javasoljuk, hogy a cégek vezessenek be interkulturális képzési programot a munkavállalók számára. Az interkulturális tréningek által reméljük, hogy motiválhatók a munkaadók egy mentorprogram kidolgozására, ami harmadik országbelieket egy helyi kollégával kapcsolja össze, ezzel elősegítve a munkavállalók integrációját. A mentorprogrammal, illetve hasonló erőfeszítésekkel a cégek tevékenyen közreműködnek a nemzetközi munkakörnyezet kialakításában, és a harmadik országbeliek teljeskörű integrációjában, ezek az eszközök a munkahelyi kapcsolati hálókat fejlesztésében is segítenek. A fenti lépéseken kívül azok a cégek, amelyek szélesebb körű tapasztalattal rendelkeznek a harmadik országbeliek foglalkoztatása terén, szervezhetnének nyelvtanfolyamokat is. Azzal, hogy a harmadik országbelieknek felkínálják a helyi nyelv elsajátításának lehetőségét, az adott cég újabb eszközt ad nekik, mindezek mellett lehetőségük van a kapcsolataikat építeni és interperszonális, valamint kommunikációs készségeiket is erősíteni.

Végezetül, a cégek azzal, hogy megmutatják, milyen hasznos lehet a kulturális sokszínűség a munkahelyen, vonzóbbá válnának a munkaerőpiacon, és más képzett harmadik országbelieket is könnyebben elérnének. Ezek az előnyök vélhetően ösztönzik majd a cégeket, hogy ilyen programokat dolgozzanak ki.