

SZAKPOLITIKAI AJÁNLÁS

Biztos út a magyar munkaerőpiacra?!

EIA/2007/3.1.1.4

A bevándorlók munkaerőpiaci helyzete Magyarországon

Átdolgozott verzió

**Dél-Alföldi Regionális Társadalomtudományi
Kutatási Egyesület**

Szeged, 2010.

**A Projekt az Európai Unió Integrációs Alapjának támogatásával
valósult meg**

EURÓPAI INTEGRÁCIÓS ALAP



Készítette:

Feleky Gábor Attila, Nagy Gábor Dániel,

Szúcs Norbert, Tajti Andrea

Tartalom

A kutatás bemutatása	3
Harmadik országbeliek Magyarországon	3
Kutatási területek bemutatása.....	7
A munkaerő-piaci helyzet.....	7
Bejelentési kötelezettség	9
Oktatási integráció	10
A kutatás eredményei	12
Magyarország mint célország.....	12
Munkaerőpiaci integrációs helyzetük megítélése.....	12
Család, iskola szerepe, jövedelmi helyzet	13
Munkatapasztalat, jogi fogalmak	13
Reflexió kudarcok, pozitívumok, negatívumok	14
Fókuszcsoportos interjúk tapasztalatai.....	14
Munkahelyi integráció – a munkaadók szempontjából	17
A kutatási eredmények értékelése.....	18
Ajánlások	19
Az oktatás területe	19
A nyelvoktatás területe	20
A tartózkodás és munkavállalás jogi szabályozásának területe	20
A fejlesztéspolitika területe.....	22
Javaslataink a TÁMOP intézkedések szintjén	24
TÁMOP-5.3.1 „Első lépés” - alacsony foglalkoztatási eséllyel rendelkezők képessé tevő és önálló életvitelt elősegítő programjai	24
TÁMOP 2.4.3.B-2-10/1 „Atipikus foglalkoztatási formák támogatása”	25
TÁMOP 2.4.3. A-09/1„Atipikus foglalkoztatási formák támogatása”	25
TÁMOP 1.4.1/07/1 „Alternatív munkaerőpiaci programok” támogatására	26
TÁMOP 1.4.3-08/1 Innovatív, kísérleti foglalkoztatási programok –A komponens.....	27

A kutatás bemutatása

A projekt célja volt, hogy egy átfogó kvalitatív empirikus kutatás elvégzésével felmérjük a hazánkban munkát vállaló külföldiek életkörülményeit és munkaerőpiaci esélyeit, azokat a tényezőket, amelyek a munka világába történő integrálódásukat befolyásolták. Ötven fenomenológiai megközelítésű mélyinterjú készült el a hazánkban munkát vállaló külföldiekkel, akiket interjúvázlat alapján kérdeztek a kutatók. A főbb érintett témák a személyes élettörténet, a jelenlegi foglalkoztatás előtt meglévő munkatapasztalatok és korábbi munkahelyek, a migráció okai és körülményei, a Magyarországra költözés körülményei és a jelenlegi helyzet, a nyelvtudás, a jelenlegi munkakör és a jelenlegi társadalmi helyzet voltak. A mintaválasztás során egyaránt törekedtünk a tipikus és a speciális esetek feltárására – megőrizve természetesen a tipikus esetek dominanciáját. A speciális eseteket minden esetben próbáltuk a kutatás szempontjainak megfelelően kiválasztani. Tíz fókuszcsoportos interjút is lefolytattunk a célcsoport tagjaival, valamint húsz mélyinterjú készült el a számukra munkát biztosító foglalkoztatókkal.

A kutatás eredeti célja a Dél-Alföldi Régió munkaerőpiacának, a harmadik országbeliek és az őket foglalkoztatók szerepe szempontjából történő alapos vizsgálata volt, azonban a választott kutatási módszer jellege miatt, a vizsgálódás során kinyert tapasztalatok alapján tett állítások nem korlátozódnak a régió helyzetére. Állításaink relevánsnak tekinthetők a teljes magyar munkaerőpiaci helyzetkép, és azon belül az Európai Integrációs Alap hatálya alá tartozó személyek szempontjából.

Harmadik országbeliek Magyarországon

A migránsok körét a harmadik országbeliekre leszűkítve azt találjuk, hogy jelenleg is a környező országok állampolgárai, tehát szerb, horvát és ukrán állampolgárok alkotják a többséget. A különböző hivatalok statisztikái szerint arányuk 40-80% között mozog a hazánkban tartózkodó harmadik országbeli polgárok körében. A nem európai országokból származóknak kétharmadát az ázsiai migránsok teszik ki, a többi kontinensről származók aránya a magyarországi migrációban elenyésző. Tartózkodásra jogosító engedély alapján, 2009-ben némileg több, mint 70 ezer harmadik országbeli személy élt hazánkban. Összességében a teljes migráns népesség 30-40 %-át képviselik a harmadik országbeliek.

Az egyes adminisztratív adatforrások (Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal adatai, népszégregiszter, munkavállalási engedélyek nyilvántartása, az Országos Egészségbiztosítási Pénztár nyilvántartásai, az Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatal nyilvántartásai) természetesen eltérő számú harmadik országbeli állampolgárról tudnak, illetve rendelkeznek velük kapcsolatosan információval. A legtöbb migránst nyilvántartó szervezet egyértelműen a Bevándorlási és Állampolgársági Hivatal (továbbiakban: BÁH), így a magyarországi kutatók általában a tartózkodásra jogosító engedélyek számából indulnak ki (ez alapján készül a Központi Statisztikai Hivatal vándorlási statisztikája is), amikor meg kell határozniuk a Magyarországon tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok számát.¹

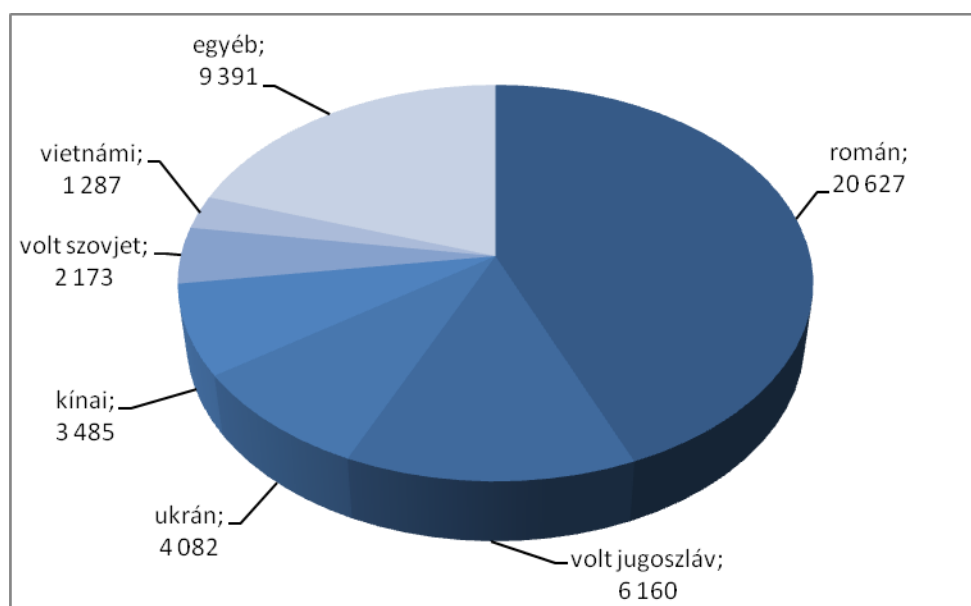
¹ Az MTA Etnikai-nemzeti Kisebbségkutató Intézete által fémjelzett, 2009. decemberében publikált "Bevándorlók Magyarországon" kötet egy tanulmánya (Hárs Ágnes: A harmadik országokból Magyarországon tartózkodó külföldi állampolgárok a statisztikai adatok tükrében) kifejezetten a statisztikák szemszögéből közelít a harmadik országbeliekhez.

Az Országos Egészségbiztosítási Pénztár adatbázisa alapján 2009 őszén a mintegy 74 ezer külföldi foglalkoztatott 29%-a, 21 ezer fő harmadik országbeli állampolgár volt, míg a vállalkozók, egyéni járulékot fizetők között ennél is nagyobb az arány: a 15 ezer külföldi közel fele (48%-a). Érdekes, hogy míg a magyar népesség 33, illetve 6,3%-át adják foglalkoztatottak és a vállalkozók, addig a harmadik országbeliekénél ezen arány 53,1, illetve 18,3% (bár érdemes megjegyezni, hogy az egyes származási országok között jelentős eltérés tapasztalható).²

A külföldi állampolgárságú személyek munkavállalás szempontjából két csoportra oszthatóak Magyarországon: az Európai Unió (EU), pontosabban az Európai Gazdasági Térség (továbbiakban EGT) országaiból érkező és a harmadik országból érkező bevándorlókra. Jellemzően az EU-ból érkezők engedély nélkül foglalkoztathatóak, míg utóbbiak munkavégzése a főszabály szerint munkavállalási engedélyhez kötött.

² Ezen adatok ugyanakkor óvatosan kezelendők, lévén nem mindegyik Magyarországon tartózkodó külföldi személy kerül bele az OEP látókörébe, így csak egy – nem feltétlenül reprezentatív – mint áll az elemzők rendelkezésére. Jól mutatja ezen limitáltságot, hogy az OEP (gazdasági, munkaerő-piaci státuszt is tartalmazó) adatbázisa csupán mintegy 40 ezer fő harmadik országbeliről, illetve összesen hozzávetőlegesen 118 ezer külföldiről tartalmazott információkat 2009 őszén. Összehasonlításképpen: ugyanezen év végén a három hónapot meghaladó tartózkodásra jogosító engedéllyel rendelkezők száma – a BÁH adatai alapján – meghaladta a 216 ezret.

A vándorlás – illegális formáitól eltekintve – csak akkor valósulhat meg, ha az egyén vándorlási szándéka a célország bevándorlók iránti elfogadási hajlandóságával megegyezik, s törvényei által biztosított. A BÁH adatai alapján 2009-ben a bevándorlási engedéllyel hazánkban tartózkodó külföldi állampolgárok száma összesen 47 205 volt. Összes bevándorlási engedéllyel rendelkező külföldiek kétharmada (65%) Romániából, a volt Jugoszlávia országaiból, illetve Ukrajnából érkezett. Ezek a korábban megszerzett bevándorlási engedélyek legális tartózkodásra jogosítják a harmadik országbeli állampolgárokat, azonban már nem igényelhetők újabbak. A bevándorlási engedély helyébe a tartózkodási engedély különböző típusai léptek.



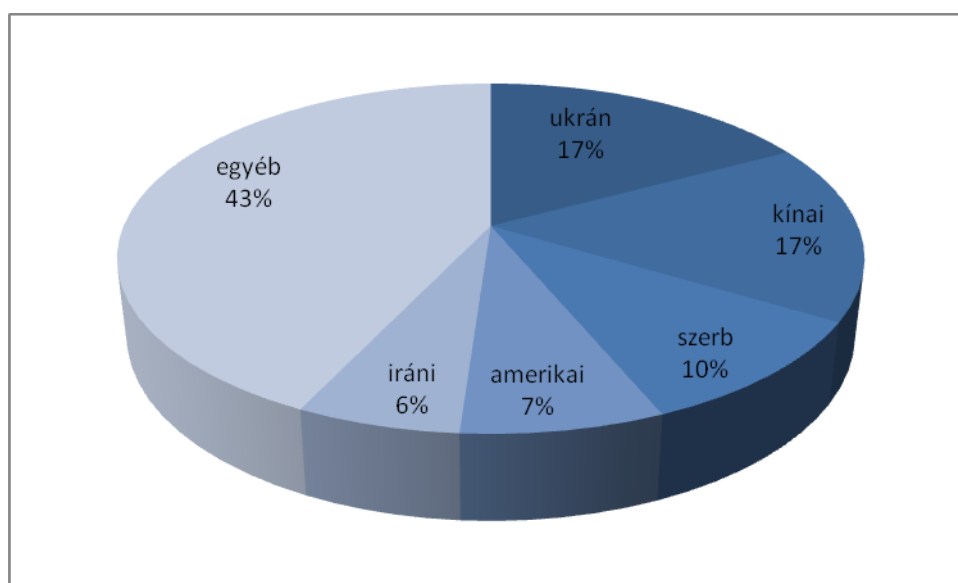
1. ábra: Bevándorlási engedéllyel rendelkező külföldiek száma főbb állampolgárság szerint – 2009. december 31-ei állapot (forrás: BÁH)

Célcsoportunk szempontjából többet árul el a – harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló – 2007. évi II. törvény (Harmtv.) alapján három hónapot meghaladó tartózkodást biztosító tartózkodási engedélyek, illetve ezek megszerzésére irányuló kérelmek számának elemzése. A BÁH statisztikái azt mutatják, hogy a 2009. december 31-ei állapot szerint tartózkodási engedéllyel rendelkezett 33.682 fő, nemzeti letelepedési engedéllyel 4063 fő, EK letelepedési engedéllyel 206 fő, ideiglenes letelepedési engedéllyel 6 fő. A kérelmek számának alakulásáról elmondható, hogy 2009-ben 100 elfogadott kérelemre 3,2 elutasítás jutott. A tartózkodási engedélyek esetében a legkedvezőbb ezen arány (2,7), a nemzeti letelepedési engedélyeknél az engedélyezések és elutasítások aránya 100:11,2, míg EK letelepedési engedélyek esetében minden 2 jóváhagyásra egy negatív elbírálás jutott. Fontos megjegyezni, hogy a három hónapot meghaladó tartózkodást biztosító kérelmek több, mint 90%-át a tartózkodási engedély iránti igények teszik ki.

	2008	2009
Tartózkodási engedély	29 212	27 814
Nemzeti letelepedési engedély	1 092	1 292
EK letelepedési engedély	44	65
Ideiglenes letelepedési engedély	1	1
Összesen	30 349	29 172

1. táblázat: A 2007. évi II. törvény alapján három hónapot meghaladó tartózkodást biztosító engedélyezett kérelmek száma (forrás: BÁH)

A 2009-ben a Harmtv. alapján benyújtott tartózkodási engedélyek iránti kérelmek számát vizsgálva megállapítható, hogy leginkább ukrán és kínai állampolgárok nyújtanak be ilyen igényt (5.524, illetve 5.321 fő). Őket a szerbiaiak (3.244 fő), amerikaiak (2.394 fő), illetve irániak követik (1.932 fő).



2. ábra: A Harmtv. alapján 2009-ben benyújtott tartózkodási engedély iránti kérelmek száma főbb állampolgárság szerint (forrás: BÁH)

A tartózkodás célja az esetek 44%-ában kereső tevékenység, 30%-ában tanulmányok végzése, 13%-ában családi együttélés, 3%-ában hivatalos ügyek intézése.

Bár letelepedési engedélyért 2009-ben mindössze 2.083 fő folyamodott, érdemes megvizsgálni a kérelmezők nemzetiségi összetételét. A sort az ukrán, a szerb, illetve a kínai állampolgárok vezetik (574, 491 fő, illetve 450 fővel), de a 123 vietnámi, illetve a 78 orosz kérelmező is figyelemre méltó.

A 2007. évi I. Szmtv. alapján a **tartózkodási kártyával** rendelkezők száma: magyar állampolgár harmadik ország állampolgárságával rendelkező családtagja 5562 fő, EGT állampolgár harmadik ország állampolgárságával rendelkező családtagja 382 fő. Az **állandó tartózkodási kártyával** rendelkezők száma a BÁH 2009. december 31-ei statisztikái szerint 8319 fő. A kérelmek számáról elmondható, hogy 2009-ben 166 EGT állampolgár harmadik országbeli családtagja és 2110 magyar állampolgár harmadik országbeli családtagja adott be igénylést tartózkodási kártyára vonatkozóan. Állandó tartózkodási kártyát összesen 4656-an kérelmeztek.

Kutatási területek bemutatása

A munkaerő-piaci helyzet

A teljes idős, munkaszerződés alapján zajló foglalkoztatás lehetősége a magyarok állampolgárokkal azonos feltételekkel áll nyitva a hazánkban legálisan tartózkodó bevándorolt és letelepedett státusszal rendelkező harmadik országbeliek számára, a fent ismertetett, regionális munkaügyi központhoz történő bejelentési kötelezettség mellett. A határozatlan illetve határozott időre szóló foglalkoztatási jogviszony mellett népszerű időszakos foglalkoztatási lehetőség adódott az alkalmi munkavállalói kiskönyv, illetve később az egyszerűsített foglalkoztatás³ bevezetésével. Mint ahogy a Dél-Alföldi Régió Munkaügyi Központjának egy munkatársától megtudtuk, a fekete, illetve szürkegazdaság felszámolására létrehozott alkalmi munkavállalói kiskönyv számtalan visszaélésre adott lehetőséget. A munkáltató így ugyan kedvezőbb feltételek mellett tudta alkalmazni a külföldi, illetve a magyar dolgozót is, viszont megtudtuk, hogy egy új tendencia is kialakulóban van, amely szerint a bejelentett, napi 8 órás munkavégzésről szóló szerződésekkel rendelkező dolgozót a munkáltató számos esetben „visszafokozza” alkalmi munkavállalói kiskönyves alkalmazottá, ami adómentesítéshez vezet a munkáltató részére, viszont a munkavállaló szempontjából kedvezőtlenebb feltételeket teremt. A kiskönyv egyes visszásságait hivatott felszámolni a helyette bevezetett egyszerűsített foglalkoztatási rendszer.

³ Az alkalmi munkavállaló könyvet, ún. kiskönyvet felváltó, előzetes elektronikus bejelentést igénylő foglalkoztatási forma 2010.04.01-től

A munkavállalói kiskönyvet 2010. április 1-el felváltó, új egyszerűsített foglalkoztatási rendszer a harmadik országbeli nem letelepedett vagy bevándorolt jogállású személyek jelen egyszerűsített feltételekkel történő foglalkoztathatósága esetében szektorális korlátozást vezetett be. Ezen csoport tagjai kizárólag a mezőgazdasági idénymunkák és a természetes személy háztartásában végzett feladatok esetében válnak foglalkoztathatóvá ezen a módon.⁴

A harmadik országbeliek magyarországi foglalkoztatásának jogi környezetét alapvetően a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény, a külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséről szóló 8/1999 (XI. 10.) SzCsM rendelet, valamint a Magyar Köztársaság által a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek tekintetében alkalmazott, a munkaerő szabad áramlásával összefüggő átmeneti szabályokról szóló 355/2007. (XII. 23.) Korm. rendelet, és a harmadik országbeli állampolgárok Magyar Köztársaság területén történő engedélymentes foglalkoztatásának szabályairól szóló 355/2009. (XII. 30.) Korm. rendelet adja. Főszabályként külföldi Magyarországon csak engedély birtokában vállalhat munkát – nincsen azonban szükségük magyarországi munkavégzéshez engedélyre a menekültként vagy menedékesként elismerteknek, a bevándorlási engedéllyel vagy letelepedési engedéllyel rendelkező külföldieknek, illetve (mint azt korábban megjegyeztük) az EGT állampolgárainak és ezek tartózkodásra jogosult hozzátartozóinak.

A külföldiek foglalkoztatásának engedélyezése hatósági eljárás keretében zajlik, amennyiben ez alól a törvény felmentést nem ad. A hatósági eljárás célja a magyar munkaerő védelme. A 8/1999. (XI. 10.) SZCSM rendeletben az áll, hogy a munkáltató a regionális munkaügyi központhoz benyújtott munkaerőigényben határozza meg a képesítési és egyéb követelményeket, amit a leendő munkavállalótól elvár. A munkaügyi központ megvizsgálja, hogy a regisztrációban van-e megfelelő magyar munkaerő, akit kiközvetíthetnek. Ha nincs, a kérelem leadása után kiadhatja az engedélyt.

⁴ 2009. évi CLII. törvény illetve 2007. évi II. törvény 2. § a)

Bejelentési kötelezettség

A munkáltatónak csak abban az esetben nem kell külföldiek munkavállalását engedélyeztetnie, ha a foglalkoztató menekültként, menedékesként, oltalmazottként, bevándoroltként, letelepedettként nyilvántartott munkavállalót kíván foglalkoztatni. Ugyanakkor a foglalkoztató minden esetben bejelentési kötelezettséggel tartozik a foglalkoztatás helye szerinti illetékes munkaügyi központnak.

A harmadik országbeliek számára 2009. december 31-ig kiadott érvényes engedélyek (általános engedélyek, bejelentések) együttes számának (20.580 db) alakulásában – az ÁFSZ adatai alapján – 13%-os növekedés következett be a tavalyi évhez képest. A munkaügyi központok harmadik országbeliek számára az érvényes engedélyek (62.363 db) harmadát (33%) adták ki.

A harmadik országbeliek közül az ukrán munkavállalók száma a legmagasabb, ezt követik a kínai és a szerb állampolgárok. Az ázsiaiak súlya is igen jelentős, hiszen a sort a mongolok, japánok, vietnámiak és thaiföldiek követik.

ország	darab
Ukrajna	7 590
Kína	3 264
Szerbia	2 403
Mongólia	1 055
Japán	815
Vietnám	783
Thaiföld	666
Törökország	475
Amerikai Egyesült Államok	463
India	401
Dél-Korea	331
Oroszország	292
Horvátország	275
Izrael	108
Kanada	87
Ausztrália	47
Svájc	33
Norvégia	23
egyéb	1 196

2. táblázat: Érvényes munkavállalási engedélyek és bejelentések állampolgárságok szerint 2009. december 31-én (forrás: ÁFSZ)

Oktatási integráció

A harmadik országbeli polgárok munkaerőpiaci integrációja szempontjából kiemelt fontosságú az oktatás területe. Egyfelől a foglalkoztatáshoz szükséges képzettség megszerzése, másfelől a külföldiek gyermekeinek beilleszkedése és majdani munkaerőpiaci integrációja szempontjából. Az 1995 óta nyilvánosságra hozott minisztériumi statisztikák szerint a kiinduló, közel 5000 fős létszámhoz képest egy évtized alatt közel 12.000 főre növekedett a közoktatásban érintett tanulók száma. Az Oktatási és Kulturális Minisztérium (továbbiakban OKM) által nyilvánosságra hozott statisztika alapján 2008/2009. tanévben 10.376 külföldi állampolgár tanult hazai közoktatási intézményekben. A 2006/2007. tanév adata azt mutatják, hogy mintegy 45%-uk harmadik országból származik: 11.742 külföldi állampolgárságú gyermek és tanuló közül 5.350 fő minősült ekkor harmadik ország állampolgárának. Közel kétharmaduk a szomszédos országokból származott - legnagyobb létszámban Szerbia és Montenegro területéről érkeztek a fiatalok - a többiek többsége európai országbeli, illetve a távol-keleti régióból érkezett. A jellemzett célcsoporthoz tartozó tanulók jelentős aránya magyar anyanyelvű, ám a Magyarországon tanuló külföldiek összességében több mint negyven nyelvet tekintenek anyanyelvüknek.

	Óvoda	Általános iskola	Szakiskola	Speciális szakiskola	Szakközépiskola	Gimnázium
Nem magyar állampolgárságú tanuló	1584	4496	705	36	2614	2307
- ebből harmadik országból érkező, magyar nemzetiségű	267	819	164	9	691	437
- ebből harmadik országból érkező, nem magyar nemzetiségű	610	1428	80	3	268	574
Összesen harmadik országból érkező tanuló	877	2247	244	12	959	1011

3. táblázat: Magyarországi közoktatási intézményekben tanuló külföldiek száma a 2006/2007. tanévben (forrás: OKM)

Bár a jogszabály egyértelműen meghatározza, hogy a szükséges feltételek megléte esetén a nem magyar állampolgárok magyarországi tanulmányai és a külföldön megkezdett tanulmányok magyarországi folytatása a magyar állampolgárokkal azonos feltételekkel szerint valósítható meg, a DARTKE Egyesület „Biztos út a magyar munkaerőpiacra?!” című kutatásának eredményeiből is kitűnik, hogy a Magyarországon élő harmadik országbeli állampolgárok társadalmi-gazdasági integrációját az oktatási integráció nehézségei is megnehezítik. Az említett populáció tagjai a közoktatás szintjén elsősorban közvetetten, a gyermekeik révén érintettek, a felsőoktatás szintjén pedig akár közvetlenül is releváns számukra a probléma.

A nem magyar állampolgárságú tanulók oktatásának a támogatására az elmúlt években egy célzott Európai Unió pályázatot írt ki mindössze a Nemzeti Fejlesztési Ügynökség. A TÁMOP 3.4.1. B – „Migráns tanulók a magyar közoktatásban” című pályázatra közoktatási intézmények jelentkezhettek.

A 2009-ben, 100 százalékos támogatási intenzitással kiírt, pályázónként 5,6-8,5 millió forint elnyerhető forrást kiosztani szándékozó pályázat alapvető célja a migráns háttérű tanulók nevelésének, oktatásának, beilleszkedésének és a többséggel való harmonikus együttélésének megteremtése. A támogató tevékenységek körében szerepelt egyebek mellett a releváns akkreditált továbbképzéseken való részvétel kötelezettsége, a közoktatási intézmények dokumentumainak interkulturális nevelési-oktatási elemekkel való kiegészítése (például a fentebb jellemzett interkulturális pedagógiai program bevezetése), „jó gyakorlatok”, eljárások adaptációja és disszeminációja, releváns civil és szakmai szervezetekkel való együttműködés megerősítése.

A TÁMOP 3.4.1. B pályázati kiíráson kívül mindössze a TÁMOP 3.3.5 A „Tanoda programok támogatása” című pályázati kiírás nevezte meg – az oktatási pályázatok közül – a migráns tanulókat célcsoportként.

A kutatás eredményei

Magyarország mint célország

A Dél-Alföldi Régióban jelentős számú szerb, montenegrói állampolgárságú munkavállaló él. Ennek természetesen a határ közelsége az egyik legfontosabb aspektusa. Többségük jó ismerője a magyar nyelvnek, kultúránk nem idegen számukra, s mint Európai Unió tagállam, jobb egzisztenciális lehetőségeket remél a migráns Magyarországtól.

A Magyarországon munkát vállaló harmadik országbeli állampolgárok jelentős hányada felsőfokú tanulmányait, esetleg már kisebb hányada az itt tanulóknak középfokú tanulmányait is az országunkban folytatta. Az államközi ösztöndíjak, és az alacsonyabb összegű tandíjak a nyugat-európai viszonylathoz képest sok diákot vonzanak Magyarországra.

Munkaerőpiaci integrációs helyzetük megítélése

A célcsoport tagjaival készített interjúkból valamint fókuszcsoportos beszélgetésekből kiderült, a harmadik országbeli állampolgárok úgy vélik, a Magyarországon szükséges papírok – néha korántsem egyszerű beszerzését követően – a magyar állampolgárokhoz hasonló esélyekkel rendelkeznek a munkaerőpiacon. Sőt, a kvalifikált, több nyelvet beszélő munkaerő gyakran előnyként éli meg a nem-magyar nemzetiségét.

A kutatásban résztvevők úgy vélik, hogy a Magyarországon szerzett szakképesítésük, diplomájuk egyenlő esélyeket jelent számunkra a munkaerőpiaci integrációban. Esetleges állampolgársági hátrányukat nyelvtudásuk kompenzálhatja, valamint itt szerzett diplomájuk miatt elég ismerettel rendelkeznek az álláskereséshez. A leginkább azok gondolják ezt így, akik már középiskolai tanulmányukat is Magyarországon végezték. Többen helyezkedtek el vegyes vállalatoknál, amelyek külön az adott ország hivatalos nyelvének ismeretét és az angol nyelv tudását várják el. A munkavállalók gyakran nem csak kétnyelvűek, hanem természetesnek tekintik az angol nyelv ismeretét is.

A magyarországi viszonyokkal elégedettek azon adatközlők is, akik alaptőkével érkeztek Magyarországra, így lehetőségük nyílt vállalkozást indítani. Vállalkozásuk során általában kihasználják a származási- és a célországban felhalmozott társadalmi tőkájukat, illetve az ott szerzett kompetenciákat, helyismeretüket - felismerve például a piaci réseket.

Család, iskola szerepe, jövedelmi helyzet

Az elemzett interjúk alapján azt mondhatjuk, hogy a Magyarországra érkező bevándorlók esetében fontos szerepe van a családi háttérnek és a jövedelmi helyzetnek is. Gyakran jó anyagi helyzetben lévő családokból származnak azok, akik elhagyták szülőhazájukat, hiszen - ahogyan az egyik interjúalany is mondja - ha nem lett volna pénzüik, nem tudott volna külföldre menni, és letelepedni.

Ugyanakkor a bevándorlók között vannak olyanok, akiknek a családja eredeti hazájában él, csak ő egyedül hagyta el az országát, és előfordul olyan eset is, ahol a család más tagjai, közeli vagy távoli rokonok közül is többen választották azt, hogy elhagyják otthonukat.

Az iskolai végzettségnek a bevándorlók esetében is fontos szerepe van, hiszen az itteni elhelyezkedésüket megkönnyíti, ha magasabb iskolai végzettséggel rendelkeznek. **Az iskolázottságnál is fontosabb azonban a nyelvismeret.** A magyar nyelv ismerete nélkül az elhelyezkedés csak magasabb értelmiségi munkakörökben – illetve bizonyos fizikai időnyomunkák esetében – lehetséges, hiszen nagyobb valószínűséggel állítható, hogy csak ezeken a szinteken lehetséges a közvetítő nyelven folytatott kommunikáció. A lekérdezettek válasza is ezt tükrözik, hiszen többnyire, néhány évnyi itt tartózkodás után megtanulták a nyelvet. Angol nyelven kommunikálni tudók még így is előnyt élveznek azokhoz képest, akik valamely Európai Uniót kívüli országból érkeztek hazánkba, és csak saját anyanyelvüket beszélik.

A formális oktatáson kívül a család szerepe, a családi nevelés meghatározó motívum a kivándorlás tekintetében. Azok közül, akik családjukban találkoztak hasonlóval, nagyobb valószínűséggel mutatnak nagyobb hajlandóságot a költözésre.

Munkatapasztalat, jogi fogalmak

A hivatali ügyintézésel járó papírmunka, segítség nélkül sok problémát okoz azok számára, akik Magyarországon kívánnak letelepedni. Azoknak volt csupán könnyebb elintézni ezeket a formalitásokat, akik szervezett segítséget kaptak – mint például tudományos kutatók, doktori tanulmányokat folytató adatközlők.

Az interjúalanyok között találkoztunk egy olyan esettel, amikor a jogszabályok éppen változóban voltak, így a „régis” folyamat bürokratikus feladatait kezdte teljesíteni, melyek az európai uniós csatlakozással érvényüket veszítették. Ettől a szélsőséges esettől eltekintve a többség a letelepedési engedélyt könnyen hozzáférhetőnek találja.

Részben mivel az állampolgárság megszerzése több éven keresztül elhúzódhat, többen választják az itt letelepedők közül a letelepedési engedély kiváltását, annak egyszerűbb beszerezhetősége miatt.

Bár a letelepedéshez szükséges engedélyek megszerzése legtöbb esetben a bevándorlók számára rengeteg időt és utánajárást igényel, az anyagi vonatkozásokat meg sem említve, a többség bizonyos szempontból, főként a munkahellyel rendelkezők védelme miatt, egyetért az óvatossággal. A korábban is tapasztalható óvatosság mind a kibocsátó, mind a befogadó országok tekintetében a jelentős munkanélküliségből adódik.

Reflexió kudarcok, pozitívumok, negatívumok

A külföldről Magyarországra bevándorlók többsége elégedett az itteni körülményekkel. Elégedetlenség általában a bizonytalanság miatt alakul ki, mely nem köthető egyetlen országhoz sem. A gazdasági válság hatására nemcsak Magyarországon kerültek többen bizonytalan élethelyzetbe, hanem egész Európa-szerte – s ezzel a megkérdezett bevándorlók nagyobb része is egyetért.

A személyes motivációk természetesen sokfélék, de a döntés általában a túlélésre, jobb esetben az életminőség hosszú távú javítására irányul. A külföldi munkavállalás gyakran nem szuverén szabad döntés, hanem a szorító kényszer. A kutatás alapján a motivációk három jellemző típusáról beszélhetünk.

1. létfenntartás biztosítása (alapvető vagy kulturális igényekből adódó)
2. kalandvágy (kevésbé jellemző, mert „Magyarország nem egy nyugati álomvilág, inkább egy nagyfokú önfeláldozást igénylő túlélési lehetőség”)
3. hosszú távú tervek, egzisztencia, karrier megalapozása (konkrét célok, meghatározott időtartam).

Fókuszcsoportos interjúk tapasztalatai

A harmadik országból érkezett munkavállalók munkaerőpiaci integrációjának vizsgálata során 10 fókuszcsoportos beszélgetés készült, összesen 44 adatközlő bevonásával. A fókuszcsoportok összeállítása során a küldő ország, beszélt nyelv és/vagy a foglalkozás szerint szerveztük meg a beszélgetéseket, törekedvén ezen szempontokból viszonylag homogén csoportok felállítására.

Az adatközlők véleménye szerint túl bonyolult a foglalkoztatást övező magyar jogi szabályozás. Többen bevándorlási ügyekkel foglalkozó ügyvédi iroda segítségét kérték tartózkodási engedélyük megszerzéséhez, hiszen még a magyar nyelvtudással rendelkezők számára is gondot okozott a jogi szaknyelv dekódolása. Ketten említették a Menedék Egyesületet, mint olyan szervezetet, amelyről hallottak és az információs anyagaikat igénybe is vették a hazánkban történő letelepedés és munkavállalás során.

A megkérdezettek vélekedése szerint a magyarországi munkaerőpiac helyzete nagyon megnehezíti a harmadik országból érkezett álláskeresők elhelyezkedését. A gazdasági válság hatása Magyarországon is egyértelműen érezhető, de már a válság előtt is diszkriminálnak tekintették magukat a célcsoport tagjai.

A munkakeresés még a magyar nemzetiségűek számára is gondot okoz. Az adatközlők döntő többsége egyetértett abban, hogy a harmadik országbeli külföldiek számára az álláskeresés nagyobb nehézséget jelent.

Az **elhelyezkedési problémák legfontosabb okának** azt tartották, hogy a magyar állampolgárságú munkavállalók is nagyon nehezen tudnak elhelyezkedni, **túlkínálat van a munkaerőpiacon**. Így a munkaadók többsége esélyt sem ad a harmadik országbeli jelentkezőknek. Nem hívják be őket interjúra, vagy ha az álláskeresés közben kiderül az állampolgárságuk, akkor rögtön bezárulnak előttük a lehetőségek. A munkaadók nem vállalnak felesleges adminisztrációs terheket, bár többségük nincs is tisztában azzal, hogy van-e ilyen többletterh. Kontraszelekció működik, a sok jelentkező miatt nem kell kockáztatniuk a munkaadóknak. Ezen túl természetesen a személyes kapcsolatok, az elhelyezkedés szempontjából releváns network hiányát is többen megemlítették.

Az államhatár közelében lévő településen élők esetében a szomszédos állam nyelvének ismerete előnyt jelent néhány ágazatban – például a kereskedelemben, vendéglátóiparban.

A **Magyarországon megszerzett iskolai végzettség** – általában főiskolai vagy egyetemi diploma – is **megkönnyíti természetesen az elhelyezkedést**, hiszen a munkaadók ismerik az adott kvalifikáció minőségét, tartalmát, illetve tudják, hogy a magyarországi viszonyokhoz illeszkedő tudásanyagot sajátítottak el a potenciális munkavállalók. Jó példa erre egy külföldön diplomázott pedagógus esete, aki arról számolt be, hogy a tantestület tagjai nem mindig voltak segítőkészek vele szemben, mert alapvető dologban találták hiányosnak a tudását, pedig a hiányosságok jelentős része az eltérő szabályozásból és adminisztrációból fakadt, nem pedig a felkészületlenségéből.

A stabil státuszt nem találó adatközlők alkalmi munkából tartják fenn magukat. Több fókuszcsoportban megemlítették, hogy a kiskönyves rendszernél nem szembesülnek a vállalkozók azzal, hogy külföldiek, hiszen nagyon egyszerű a rendszer, ugyanúgy kell eljárni velük szemben, mint a magyar állampolgárokkal.

Az alkalmi munkavállalás során előfordult már velük, hogy akár tréfából, akár xenofób attitűd miatt megjegyzéseket tettek a származásukra. A xenofóbiánál azonban a cigányellenességet erősebbnek tartják Magyarországon, mert azt tapasztalták, hogy gyakran inkább őket preferálják a munkaadók, semmint a romákat.

Magyar anyanyelvű adatközlők közül többen beszámoltak arról, hogy volt konfliktusuk abból adódóan, hogy határon túli magyarok – ukránnak, szerbnek címkézték őket. Egy amerikai csoporttag viszont arról számolt be, hogy „cool dolog” amerikainak és színesbőrűnek lenni Magyarországon, kiemelten szívesen barátkoznak vele a magyar emberek.

Az adatközlők jelentős részének vannak magyar barátaik, akikkel rendszeresen tartják a kapcsolatot a privát életben is, nem csak a munkahelyre korlátozódva. A várakozásoknak megfelelően arról számoltak be, hogy minél jobb a magyar nyelvtudása egy bevándorlónak, annál több magyar állampolgárságú, nemzetiségű személlyel van kapcsolata.

Ezt kiegészíti az a felismerés, hogy néhány adatközlő számára az anyanyelvének a használata, indirekt tanítása hoz magyar barátokat. Egy Egyesült Államokból érkezett megkérdezett például beszámolt arról, hogy sok magyar ismerőse azt kéri tőle, nyelvgyakorlásuk érdekében angol nyelven kommunikáljanak. Ezen tapasztalatokat általában az angolt anyanyelvként, vagy magas szinten elsajátított közvetítő nyelvként használó, kvalifikáltabb – gyakran kutatóként, menedzserként dolgozó – adatközlők osztották meg a moderátorral.

Jellemző a célcsoport ezen részére, hogy a munkakeresés az esetükben nem volt bonyolult, hiszen nemzetközi kapcsolatrendszeren keresztül kerültek hazánkba, ahol az angol nyelvet használják a munkahelyükön is. A magyar nyelv elsajátítása, illetve ismerete így foglalkoztatási esélyeiket nem befolyásolta, az inkább a magánszférába szorult, mint a privát érintkezések és a mindennapi élet nyelve.

A kvalifikáltabb munkavállalók – pl. kutatóintézetekben dolgozók – integrációját az is megkönnyíti, hogy alkalmazóik tapasztaltak a nemzetközi kapcsolatokban, így a harmadik országbeli személyek alkalmazásában. Munkatársaikkal kapcsolatban is harmonikusabb viszonyról számoltak be a magasabban kvalifikált adatközlők.

Az adatközlők eltérő módszertani kultúrájú oktatási rendszerből érkeztek, így a gyermeket nevelő, illetve a pedagógus munkakörben dolgozó interjúalanyok egyaránt beszámoltak arról, hogy alkalmazkodást igényelt a részükről az oktatási intézménnyel való együttműködés, viszont az intézmény részéről gyakran rugalmatlanságot tapasztaltak, bár személyes szinten nem érzékelték xenofóbiát. Sőt, több nem magyar anyanyelvű adatközlő arról számolt be, hogy az iskolai oktatásnak köszönhetően gyermekeiknek könnyebben megy a magyar nyelv elsajátítása, mint nekik. A magyar közoktatási rendszert eltérően ítélték meg, de abban egyetértettek, hogy éppen egy átalakuláson megy keresztül ez a rendszer.

A magyar kultúra értékeiről a megkérdezettek pozitívan nyilatkoztak, többen elmondták, hogy kifejezetten érdekesnek tartják a művészetet és a magyar irodalmat – amit azonban többen angolul fogyasztanak. Elsősorban a magyar nemzetiségű – szerb, ukrán állampolgárságú – interjúalanyok törekszenek a magyar állampolgárság megszerzésére.

Munkahelyi integráció – a munkaadók szempontjából

A munkáltatókkal folytatott interjúelemzések tükrében elmondhatjuk, hogy a munkáltatók a bürokratikus terhek mellett a kulturális és nyelvi különbségekből adódó potenciális problémák miatt **vonakodnak a harmadik országbeliek alkalmazásától**. Esetenként a szakképzettség kontrollálhatatlan voltát, vagy az oktatási rendszerek eltéréséből adódó eltérő tudásanyagot említették negatív tényezőként az adatközlők.

A jelenlegi magyarországi szabályozás, amelyet az előző fejezetben már ismertettünk, a munkavállalók számára nem könnyíti meg, **nem teszi vonzóvá a külföldiek alkalmazását**. A szabályozások adminisztrációs terhei miatt a munkáltatók alacsony aránya foglalkoztat harmadik országbeliet. Elmondhatjuk, hogy a kis- és középvállalkozók szinte kizárólag személyes ismeretségen alapuló ajánlás és/vagy valamilyen specifikus tudás megléte miatt alkalmaznak nem magyar állampolgárt. Ezen esetek egy részében – legalábbis az interjúalanyok elmondása szerint – **a szaktudás felismerése mellett az altruista szándék is vezérelte a munkaadókat**.

A nagyvállalatok, felsőoktatási intézmények esetében az altruista szándék nem érvényesül. Az egyetemre kifejezetten jellemző, hogy különböző nemzetközi támogatásokon keresztül finanszírozva alkalmazzák a kutatócsoportok tagjait. Ilyen támogatás hiányában a **felsőoktatási intézmények döntéshozói is nehezebben alkalmaznak külföldi munkavállalókat**, a szabályozásból adódó adminisztratív többletterhek miatt.

Általánosnak tekinthető, hogy a munkáltatók minden esetben szakemberhez – általában a könyvelőjükhöz, ritkább esetben jogászhoz vagy az illetékes munkaügyi központhoz - fordultak segítségért a foglalkoztatás jogi hátterének áttekintéséhez.

Abban az esetben, ha a munkavállaló beszéli a magyar nyelvet, vagy az egyéb munkanyelvet, illetve egyedi speciális tudással rendelkezik, akkor természetesen nagyobb hajlandóságot mutatnak a munkaadók az alkalmazásra.

A foglalkoztatók fontos szempontként említették, hogy döntésük során pozitív szempont a személyes network-be való beágyazottság, az ajánlások, referenciák megléte.

A kutatási eredmények értékelése

Kutatásunk bebizonyította, hogy **a gazdasági válság fokozottabban hat a képzetlenebb, harmadik országokból érkezett személyekre**, akik alacsonyabb munkaerőpiaci integrációs fokuk miatt könnyebben elveszíthetik állásaikat. A kifejezetten kvalifikált, magas képzettségű emberek esetében a gazdasági válság által okozott munkaerőpiaci válság hatásai alig voltak érezhetőek. A magas képzettség, speciális tudás és munkahely birtokában lévőknek kevés a félínivalója. Az ő integráltságuk általában magasabb az átlagnál. Ez részben személyfüggő, részben szakmai kapcsolatrendszerüknek köszönhető.

A magyar nyelv ismerete nélkül az elhelyezkedés csak magasabb értelmiségi munkakörökben lehetséges, hiszen nagyobb általánosságban elmondható, hogy csak ezeken a szinteken lehetséges a közvetítő nyelven folytatott kommunikáció. A lekérdezettek válaszai is ezt tükrözik, hiszen többnyire, néhány évnyi itt tartózkodás után megtanulták a nyelvet. Angol nyelven kommunikálni tudók még így is előnyt élveznek azokhoz képest, akik valamely Európai Unión kívüli országból érkeztek hazánkba, és csak saját anyanyelvüket beszélik. A foglalkoztatók fontos szempontként említették interjúikban, hogy az **alkalmazásról való döntésük során pozitív szempont a személyes network-be való beágyazottság, az ajánlások, referenciák megléte**. Ezeknek hiánya azonban bizalmatlansághoz, illetve elutasításhoz vezetett.

A megkérdezett munkavállalók vélekedése szerint **a magyarországi munkaerőpiac helyzete nagyon megnehezíti a harmadik országból érkezett álláskereső elhelyezkedését**. A gazdasági válság hatása Magyarországon is egyértelműen érezhető, de már a válság előtt is diszkriminálnak tekintették magukat a célcsoport tagjai.

Ajánlások

Az oktatás területe

Mint a TÁMOP 3.4.1. B pályázati kiírás is rámutat, alapvető fontosságú kérdés, hogy **a pedagógusképzésben jelenjen meg migráns tanulók oktatásával kapcsolatos kompetenciakör**. A gyakorló pedagógusok, illetve az oktatási rendszer érdekhálózához tartozó szakemberek, szakapparátusi dolgozók releváns kompetenciafejlesztése szintén szükséges. A bevált európai gyakorlatok adaptációján és elterjesztésén túl a saját fejlesztésű interkulturális pedagógiai módszertani rendszerek és gyakorlatok továbbfejlesztése és disszeminációja is központi támogatást igényel. Mindezen innovációk, illetve a magyar, mint idegen nyelv oktatásában szerzett tapasztalatok átadásában referenciainstanzmennyi hálózat szervezése szükséges a módszertani disszemináció érdekében. Ezen folyamat során természetesen nemcsak az oktatási rendszer intézményeinek, hanem a civil szféra releváns szervezeteinek és programjainak a támogatása is elengedhetetlen – elsősorban a célcsoport tagjainak elérése és társadalmi integráció szempontjából.

Andragógiai szempontból kívánatos lenne – a felsőoktatási helyzethez hasonlóan – a magyar, mint idegen nyelv oktatásának professzionalizálására és kiterjesztésére szolgáló programok támogatására, valamint a kulturális mediátor képzés megerősítése. A kulturális mediátor szakemberek ugyanis mind a közoktatási és felsőoktatási rendszerben tanuló harmadik országbeli fiatalok képzésében, mind a felnőttek átképzésében jelentős támogatást tudnak nyújtani, s ezzel a munkaerőpiaci elhelyezkedésüket tudják megkönnyíteni. Nemcsak a munkaerőpiaci szempontból releváns képzések, kompetenciaterületek kiválasztásában, sikeresen megszerzésében, az álláskeresésben, hanem a hosszú távú foglalkoztatásban is szükség lehet ugyanis támogató szakemberek munkájára – mind a munkaadók, mind a munkavállalók megsegítése szempontjából.

A nyelvoktatás területe

Nyugat-európai példák alapján látható, hogy sok országban ingyenes vagy támogatott nyelvoktatást biztosítanak más EU országokból származó külföldiek, illetve harmadik országok állampolgárai számára. Hollandiában minden külföldinek lehetősége van ingyenes holland nyelvoktatásban részesülni, igaz a vízum illetve a letelepedés feltétele a nyelvtudás. Belgiumban Flandriában flamand, a vallon részeken francia nyelvoktatás áll ingyenesen rendelkezésre. Flamand területeken a hosszabb távú tartózkodók bírság fizetésének néznek elébe a nyelvtudás hiánya esetén. Csehországban – hogy egy közelebbi, közép-kelet európai példát említsünk – minden Európai Unió állampolgárnak lehetősége van ingyenes cseh nyelvoktatáson részt venni, amennyiben az országban három hónapnál tovább tartózkodik. A cseh kormányzat a program teljes körű kiterjesztését tervezi a harmadik országbeli állampolgárokra is a közeljövőben. Hazánkban ilyen jellegű szolgáltatást a Balassi Intézet nyújt külföldi állampolgárságú, hazánkban tanulmányokat folytató diákok számára, illetve az IRM által kezelt Európai Integrációs Alapból pályázati támogatásokat lehet igényelni harmadik országbeliek nyelvoktatására. Egy széleskörű, az összes, három hónapot meghaladó időtartamra hazánkban tartózkodó külföldi számára **könnyen elérhető, ingyenes magyar nyelvoktatási rendszer bevezetése**, kutatásunk eredményei alapján, **komoly eredményekhez vezethetne a társadalmi és munkaerőpiaci integráció elősegítésében.**

A tartózkodás és munkavállalás jogi szabályozásának területe

A 8/1999. (XI. 10.) SzCsM rendelet a külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséről, felülről korlátozza az engedéllyel foglalkoztatható külföldiek számát. Ezen létszámadat a Magyar Közlönyben kerül közzétételre a szociális és munkaügyi miniszter által. Harmadik országbeli állampolgár foglalkoztatásához engedély csak akkor adható ki, ha a munkaerőigényt hazai kiközvetíthető munkaerővel nem lehet kielégíteni⁵. A harmadik országbeliekkel szemben az EGT állampolgárok – magától értetődően – szintén prioritást élveznek. Ugyanakkor amennyiben sikerül munkát találniuk, védi őket azon szabály, mely szerint az alkalmazásban álló külföldi állampolgár a tevékenységre vonatkozó országos átlagos személyi alapbérnél lényegesen alacsonyabb bért, illetményt, illetve díjazást nem kaphat.

⁵ Az idézett rendelet a munkaerő-piaci helyzet vizsgálata és engedély nélkül engedi foglalkoztatni a naptári évenként öt munkanapnál nem hosszabb ideig tartó, oktatási, tudományos vagy művészeti tevékenységet végző külföldi állampolgárt.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény is védi a harmadik országbelieket, amennyiben büntetni rendeli, ha valaki nemzetisége miatt kedvezőtlenebb bánásmódot kénytelen elszenvedni, mint más azonos vagy hasonló helyzetben lévő személy. Pozitívum, hogy a követelmények megsértése miatt mindenkinek lehetősége van személyiségi jog vagy munkaügyi pert indítani, illetve fogyasztóvédelmi, munkaügyi vagy szabálysértési hatósági eljárást kezdeményezni. Az egyenlő bánásmód követelményeit – természetesen – a munkáltatónak is be kell tartania.

A 2007. évi II. törvény a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról már a három hónapot meg nem haladó magyarországi tartózkodáshoz is vízum beszerzését írja elő (ilyen rövid ideig szóló vízumok a repülőtéri tranzitvízum, az átutazóvízum, vagy a rövid idejű tartózkodásra jogosító vízum), ugyanakkor nem biztosít jogorvoslati lehetőséget az ilyen vízumok kiadását vagy meghosszabbítását elutasító határozatokkal szemben. A három hónapot meghaladó, hosszabbtávú tartózkodás előfeltételei kifejezetten szigorúak: a harmadik országbeli állampolgárnak nem csak érvényes úti okmánnyal, hanem a vissza- vagy továbbutazáshoz szükséges engedéllyel is rendelkeznie kell, valamint igazolnia kell beutazása és tartózkodása célját. Azt is köteles igazolni, hogy a Magyar Köztársaság területén rendelkezik szálláshellyel vagy lakóhellyel; hogy tartózkodása teljes időtartamára rendelkezik a lakhatását és megélhetését, valamint a kiutazás költségeit is biztosító anyagi fedezettel. Igazolnia kell továbbá, hogy az egészségügyi ellátások teljes körére biztosítottnak minősül, vagy egészségügyi ellátásának költségeit biztosítani tudja; hogy nem áll kiutasítás vagy beutazási és tartózkodási tilalom hatálya alatt, illetve beutazása és tartózkodása nem veszélyezteti a Magyar Köztársaság közbiztonságát, nemzetbiztonságát vagy közegészségügyi érdekeit; hogy nem áll beutazási és tartózkodási tilalmat elrendelő SIS figyelmeztető jelzés hatálya alatt. A törvény csak bizonyos esetekben könnyít a munkavállalók helyzetén (pl. a kutatás céljából Magyarországon tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok tartózkodási engedélyéhez szükséges feltételeken), csak korlátozottan veszi figyelembe, hogy egyes ágazatokban, szakmákban jelentős munkaerőhiány tapasztalható, tehát bizonyos esetekben kifejezetten kívánatos és bátorítandó a külföldiek magyarországi munkavállalása. Javasoljuk tehát megfontolni a hiányszakmákban foglalkoztatható, speciális képességgel, illetve tudással rendelkező potenciális munkavállalók számára a vízum nélküli itt-tartózkodás lehetőségének megteremtését és/vagy egy **egyszerűsített, speciális vízummal történő három hónapot meg nem haladó magyarországi tartózkodás feltételrendszerének kidolgozását.**

A nemzeti vízum, illetve a nemzeti tartózkodási engedély mintájára szükségesnek látjuk egyfajta **hiányszakma-vízum bevezetését.** Az említett engedélyek mintájára – melyek a magyar nyelv megőrzése, ápolása, a kulturális, nemzeti önazonosság megőrzése, az oktatásban való részvétel, illetve tanulmányokkal összefüggő ismeretek gyarapítása érdekében jöttek létre – lényegesnek tartjuk, hogy az ország versenyképességét jelentős mértékben növelő nemzetgazdaságilag fontos ágazatokban, illetve a szűk keresztmetszetet jelentő szakmaterületeken történő alkalmazás is speciális elbánást élvezhessen.

Szükségesnek tartjuk továbbá a harmadik országbeli állampolgárok számára kötelezően előírt – kirívóan magasnak ugyan nem minősülő, de a Magyarországi munkavállalást nem bátorító – vagyoni, szociális feltételek felülvizsgálatát, és amennyiben azok gátolják a hiányszakmákban foglalkoztatható külföldi személyek Magyarországra jutását és alkalmazását, úgy – bizonyos, jól meghatározható és igazolt képességek, illetve végzettségek esetében – alacsonyabb követelményeket támasztó feltételrendszer kidolgozását.

A fejlesztéspolitika területe

Az Európai Tanács 2007/435/EK határozata a harmadik országok polgárainak beilleszkedését segítő európai alapról (Európai Integrációs Alap) főszabályként határozza meg, hogy az alapból nyújtott támogatások kizárólag kiegészítő kapcsolatban lehetnek a nemzeti vagy alacsonyabb szinten megvalósuló intézkedésekkel (II. fejezet 6. cikk (1.) pont), a közösség prioritásainak érvényesülését biztosítandó. A magyar fejlesztéspolitika alapdokumentuma az Új Magyarország Fejlesztési Terv (ÚMFT), mely a 2007-2013-as Európai Unió programozási időszakhoz illeszkedő hazai fejlesztéspolitikai intézkedéseket tartalmazza. A társadalmi befogadás, illetve a munkaerőpiaci integráció kérdésével a Társadalmi Megújulás Operatív Program (TÁMOP) foglalkozik, mely részletesen tárgyalja a beavatkozási területeket, és a várt eredmények eléréséhez szükséges intézkedéseket vezet be. Az operatív programot az Európai Bizottság véleményezte és elfogadta, annak irányítását a Nemzeti Fejlesztési Ügynökség két kétéves illetve egy hároméves időszakra szóló akciótervvel végzi. Az akcióterv időszakok a 2007-2008, a 2009-2010 és a 2011-2013-as periódus. Az akciótervek folyamatos fejlesztésével, és a valóban szükséges társadalmi beavatkozások megjelenítésével és intézkedések formájába alakításával a hazai szakpolitikusok elérték, hogy a hét éves időszakra szóló operatív program ne legyen merev és mozdíthatatlan, hanem folyamatosan frissíthető és alakítható formát öltson. Az akciótervek felülvizsgálatát a Nemzeti Fejlesztési Ügynökség munkatársai végzik külső szakértők bevonásával, valamint az érintettekkel vagy képviselőikkel történő társadalmi egyeztetésen keresztül.

A jelenleg hatályban lévő TÁMOP program helyzetelemzés részében a munkaerőpiaci helyzet vizsgálatakor az 1.2.6-os pontban a program írója nem különbözteti meg a harmadik országbeli migránsokat az EK és EGT országokból származó migránsoktól, összességében a migránsok arányát 2%-ra becsüli a munkavállalási korú népesség körében. A programban ezen felül három helyen fordul elő a migráns kifejezés, kizárólag oktatáspolitikai kontextusban. A program végrehajtásában alkalmazott 2009-2010-es akcióterv harmadik országbeliek munkaerőpiaci integrációja szempontjából releváns 1. prioritása (A foglalkoztathatóság fejlesztése, a munkaerőpiacra való belépés segítése és ösztönzése) valamint 2. prioritása (Az alkalmazkodóképesség javítása) egyetlen esetben sem hivatkozik sem a migráns, sem a harmadik országbeli polgár célcsoportokra. A nemzetközi migráció jelentőségét a TÁMOP program a magyar társadalom szempontjából nem a megfelelő jelentőséggel kezeli, illetve a hazánkba érkező harmadik országbeliek munkaerőpiaci integrációjára nem fordít kellő figyelmet.

Javasoljuk a TÁMOP operatív program helyzetelemzés részének 1.2.6-os pontjának megújítását a harmadik országbeli külföldiekre vonatkozó információkkal zárótanulmányunk adatai alapján. Amennyiben a javítás programozási időszak közben nem lehetséges, javasoljuk a következő hasonló területen működő operatív programba a kutatási eredmények beépítését. A jelen időszakra pedig a TÁMOP akciótervek módosítását és a célcsoportok kiterjesztését a munkaerőpiaci beavatkozások esetében a harmadik országbeli polgárokra és az őket foglalkoztató munkáltatókra. Véleményünk szerint egy kizárólag a harmadik országbeliekkel foglalkozó, munkaerőpiaci integrációjukat növelni és erősíteni szándékozó párhuzamos rendszer létrehozása és működtetése nem lehet hatékony és sikeres a már meglévő rendszer mellett. A megfelelő tényadatok biztosítása után a TÁMOP program hatékonyan és sikeresen kibővíthető a harmadik országbeli polgár – akár tovább diverzifikált – célcsoport munkaerőpiaci integrálása szempontjából. Az operatív program korszerű és szakmailag kiváló eszközrendszere lehet a biztosíték a hatékony beavatkozásra.

Javaslataink a TÁMOP intézkedések szintjén

TAMOP-5.3.1 „Első lépés” - alacsony foglalkoztatási eséllyel rendelkezők képessé tevő és önálló életvitelt elősegítő programjai

Célkitűzés:

A pályázati kiírás célja az alacsony foglalkoztatási eséllyel bíró inaktív emberek számára olyan, az öngondoskodási képességet és kulcskompetenciákat erősítő programok, tréningek, képzések, támogató szolgáltatások biztosítása, amelyek erősítik társadalmi integrációjuk esélyét, és lehetővé teszik, hogy minél előbb álláskeresővé váljanak, és a hagyományos képzési/foglalkoztatási programokba sikerrel kapcsolódhassanak be. A hátrányokat okozó problémákat összefüggésükben, egyénre szabott problémakezelési módszerek alkalmazásával, egymásra épülő, összehangolt szolgáltatási háló kiépítésével kell kezelni.

A 3. országból érkező személyek munkaerőpiaci integrációja szempontjából is releváns támogatott tevékenységek

- diagnóziskészítés
- az egyén foglalkoztathatóságának javítása érdekében problémafeltárás, állapotfelmérés (szociális helyzet felmérése, tanulási képesség mérése, kulcsképesség vizsgálat, komplex munka-és pályaalakmassági felmérés) a szükséges szakterületek bevonásával.
- Egyéni, csoportos és közösségi szociális munkaformák alkalmazása
- egyénre szabott fejlesztési és szolgáltatási terv készítése
- szociális, állampolgári, munkavállalói és önálló életvezetési készségek erősítése
- tanulási- és munkamotiváció erősítése;
- kulcs kompetenciák fejlesztése pl. írás, olvasás, számtani műveletek végzése, megértés, beszéd, kreatív gondolkodás, döntéshozatal, problémamegoldás, előrelátás, hatékony tanulás, érvelés, felelősség, önértékelés, együttműködés, az információk kezelésének képessége;
- álláskeresés, munkavállalás, tanulás során kialakult rossz beidegződések megváltoztatását segítő programok;
- mentális állapotjavító programok (mentálhigiénés programok);
- a személy elhelyezkedését gátló alapvető problémáját kiküszöbölő segítségük biztosítása
- munkába állással, képzéssel kapcsolatos információ, tanácsadás,
- önkéntesek bevonása a célcsoport tagjai egyéni fejlesztési munkájának segítésére;
- abban az esetben, ha a célcsoport számára nyújtott képzés a felnőttképzési törvény hatálya alá tartozik, akkor a képzés ideje alatt képzési támogatás nyújtható - a költségvetési specifikációban leírtak alapján - az egyéni fejlesztési terv végéig, legfeljebb a projekt szakmai zárásáig;
- A munkakipróbálás biztosítása, és teljes ideje alatt szakmai támogatás, nyomkövetés, értékelés.

- szakmai együttműködési hálózat megszervezése a munkaügyi kirendeltségekkel, foglalkoztatási, egészségügyi, oktatási, képzési szervezetekkel, munkáltatókkal, és munkaadói szervezetekkel, önkormányzatokkal a célcsoport foglalkoztathatóságának javítása érdekében;
- befogadóbb munkáltatói attitűd kialakítását segítő programok szervezése;

TÁMOP 2.4.3.B-2-10/1 „Atipikus foglalkoztatási formák támogatása”

Célkitűzés:

A projekt célja a hátrányos helyzetű emberek **önfoglalkoztatóvá** válásának elősegítése, valamint munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű álláskereső és inaktív munkalehetőségének megteremtése és foglalkoztatásának biztosítása. A

A 3. országból érkező személyek munkaerőpiaci integrációja szempontjából is releváns támogatott tevékenységek

- közösségfejlesztő tevékenység
- munkába állással összefüggő **kompetencia felmérés és pszichoszociális** fejlesztéséhez kapcsolódó tevékenységek
- Célcsoporthoz és társadalmi célokhoz kapcsolódó tanácsadások és szolgáltatások igénybevétele
- Képzési támogatás

TAMOP 2.4.3. A-09/1„Atipikus foglalkoztatási formák támogatása”

Célkitűzés:

A pályázat keretében a nem hagyományos foglalkoztatás alábbi formái támogathatóak:

- munkaviszonyban történő foglalkoztatás szezonális vagy alkalmi munkák rendszerbe szervezésével,
- részmunkaidős foglalkoztatás,
- bedolgozói jogviszony,
- osztott munkakörben való foglalkoztatás,
- munkaerő-kölcsönzés keretében való foglalkoztatás,
- ösztöndíjas foglalkoztatás,
- távmunka.

A 3. országból érkező személyek munkaerőpiaci integrációja szempontjából is releváns támogatott tevékenységek

- A célcsoport képzéséhez kapcsolódó szolgáltatások
 - Mentorálás
 - Tanácsadás
 - Kompetenciafejlesztés
 - Személyiségfejlesztés

- A célcsoport gyermekeinek vagy más, közeli hozzátartozóinak gondozása/ápolása
- A célcsoport képzési helyre való eljutása
- A képzés ideje alatt megélhetést biztosító támogatás
- **A célcsoport foglalkoztatásához kapcsolódó tevékenységek**
 - Foglalkoztatás és képzés együttes megvalósítása
 - A munkahelyre való eljutás megszervezése
 - A munkában maradás elősegítéséhez kapcsolódó tevékenységek, szolgáltatások
 - Mentorálás
 - A foglalkoztatott célcsoport tagok gyermekeinek vagy más, közeli hozzátartozóinak gondozása/ápolása
 - Tanácsadás
- Munkáltatói befogadás erősítéséhez kapcsolódó tevékenységek
- A foglalkoztató felkészítése a célcsoport tagjainak atipikus formában történő foglalkoztatására
- A foglalkoztató célcsoporton kívüli munkavállalóinak felkészítése a projektben résztvevő hátrányos helyzetű munkavállalók fogadására és együttes munkavállalásra
- **Munkaközvetítés**

TAMOP 1.4.1/07/1 „Alternatív munkaerőpiaci programok” támogatására

Célkitűzés:

Aktivizálás és a munkaerőpiaci reintegráció során törekedni kell a komplex segítségnyújtás mellett a befogadó környezet, az egyenlő esélyek és diszkriminációmentes társadalmi és gazdasági feltételek kialakítására. Elvárás a projektekkel szemben, hogy igazodjanak: - a célcsoportok sajátos helyzetéhez, speciális szükségleteihez, az egyeni képességekhez, készségekhez és a helyi munkaerő-piaci sajátosságokhoz és gazdasági lehetőségekhez.

A 3. országból érkező személyek munkaerőpiaci integrációja szempontjából is releváns támogatott tevékenységek

- az alacsony iskolai végzettségű projekt résztvevők államilag elismert szakképesítést (OKJ-s) szerezzenek
- a munkaerő-piaci szempontból hátrányokat okozó pszicho-szociális helyzet megváltoztatása elinduljon, hátrányos egyéni adottságok kezelése megkezdődjön, munkára kész állapotba kerüljön a résztvevő
- a munkaadók motiváltabbá váljanak a hátrányos helyzetű emberek tartós alkalmazására
- a hátrányos helyzetű résztvevők munkaerő-piaci integrációja - elhelyezkedése, beilleszkedése és bennmaradása - megvalósuljon.

TÁMOP 1.4.3-08/1 Innovatív, kísérleti foglalkoztatási programok –A komponens

Célcsoport: LHH kistérségek lakossága

Célkitűzés:

1. téma: munkanélküli és inaktív személyek munkaerő-piaci integrációját segítő innovatív elemeket, módszereket tartalmazó projektek megvalósítása

2. téma: A nyílt munkaerő-piaci integrációt, illetve a munkahely megtartását segítő innovatív kezdeményezések a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása érdekében,

3. téma: Fenntartható szolgáltatási és foglalkoztatási modellkísérletek a szociális gazdaságban.

A 3. országból érkező személyek munkaerőpiaci integrációja szempontjából is releváns támogatott tevékenységek

- Foglalkoztathatóság javítása integrált szolgáltatásokkal (képzés, készségfejlesztés, mentálhigiénés szolgáltatások);
- Olyan szolgáltatások kialakítása, illetve továbbfejlesztése, amelyek a munkanélküliség és az azzal összefüggő egyéb problémák kezelésére a család egészére irányulóan, illetve az egyéni problémákra egyaránt keresnek megoldásokat, figyelembe véve, hogy a szülő munkanélkülisége a család többi tagjainak helyzetét is befolyásolja;
- Szakképzettséggel nem rendelkező munkanélküli vagy inaktív emberek szakmai képzése
- Az egyéni szükségletekre, képességekre fókuszáló oktatás és tanácsadás, mely az egyén aktív tanulását segíti elő;
- Helyi mikro-vállalkozások fejlesztése;
- Munkaerő-piaci, humán erőforrás-fejlesztési, vállalkozás-fejlesztési szolgáltatások nyújtása a hátrányos helyzetű csoportokra irányuló, célcsoport-specifikus, újszerű szolgáltatási elemekkel;
- A munkáltatók felkészítése a munkaerő-piaci diszkrimináció által érintett munkavállalók foglalkoztatására újszerű, befogadó munkahelyi gyakorlatok, nem-diszkriminatív eljárások kidolgozásával és működtetésével
- Az újonnan munkába állók munkahelyi befogadását támogató szolgáltatások kialakítása (például munkahelyi mentor, stb.);
- Munkaadók anti-diszkriminációs képzése és a figyelem felkeltése;
- Alkalmi/szezonális munkák összekapcsolására épülő, folyamatos foglalkoztatási lehetőséget biztosító munkavégzési formák kialakítása,
- A munkáltatók munkavállalókkal kapcsolatos attitűdjének befolyásolása;
- Mikrovállalkozások, közösségi vállalkozások inkubálása, fejlődésének támogatása;
- Nemzetközi együttműködés, tapasztalatcsere.