

Útmutató munkáltatóknak

Magyarország

A MUNKA ÉLETEKET ÉPÍT

A háború vagy az üldöztetés elől menekülők abban a reményben érkeznek az őket befogadó országokba, hogy ott békében és méltóságteljesen építhetik újjá életüket. Az egyik legfontosabb tényező ebben az érdemi munka és a tisztességes megélhetés lehetősége, ugyanis a menekültek számára ezek jelentik a társadalomba való sikeres beilleszkedés kulcsát.

MENEKÜLTEK FOGLALKOZTATÁSA MAGYARORSZÁGON

Ez az útmutató a Magyarországon működő helyi és nemzetközi vállalatok számára kíván segítséget nyújtani a menekültek munkaerőpiaci foglalkoztatásában. A kiadványban az ENSZ Menekültügyi Szervezete (UNHCR) bemutatja a Magyarországon élő menekültek általános profilját, amellyel érvel, hogy üzleti szempontból is érdemes menekülteket alkalmazni, valamint útmutatást és tippeket ad ahhoz, hogy a munkáltatók hová fordulhatnak segítségért e kérdésben.



TARTALOMJEGYZÉK

Előszó	2
1. Alapfogalmak és adatok	
Kik a menekültek? Hányan vannak, és hol találhatják meg őket a munkáltatók?	3
2. Üzleti érvek az ukrán és más nemzetiségű menekültek magyarországi foglalkoztatása mellett	
Miért érdemes menekülteket alkalmazni?	8
3. Jogszabályok és eljárások	
Útmutató az ügyintézéshez lépésről lépésre	17
4. Menekültek igényeire szabott felvételi eljárás	
Hogyan segíthető elő a menekültek sikeres munkába állása?	26
5. Befogadó munkakörnyezet	
Hogyan lehet hosszútávon megtartani a menekült munkavállalókat?	32
6. A menekült munkavállalók támogatása	
Hogyan segíthetnek a munkáltatók a munkahelyen kívül? ...	37
7. Egy sikeres példa	
Az IKEA menekült foglalkoztatását segítő programjának története	41
8. Záró gondolatok, hasznos linkek és források	44



ELŐSZÓ

A háború vagy az üldöztetés elől menekülők abban a reményben érkeznek az őket befogadó országokba, hogy ott békében és méltóságteljesen építhetik újjá életüket. Az egyik legfontosabb tényező ebben az érdemi munka és a tisztességes megélhetés lehetősége, ugyanis a menekültek számára ezek jelentik a társadalomba való sikeres beilleszkedés kulcsát. A munka számukra önfenntartást és társadalmi kapcsolatokat is biztosít, és lehetővé teszi, hogy készségeiket és tapasztalataikat új környezetben kamatoztathassák. Mégis, sok menekült számára jelent kihívást a tartós elhelyezkedés, vagy az, hogy képzettségüknek és tapasztalatuknak megfelelő munkát találjanak.

Ez az útmutató a Magyarországon működő helyi és nemzetközi vállalatok számára kíván segítséget nyújtani a menekültek munkaerőpiaci foglalkoztatásában. A kiadványban az ENSZ Menekültügyi Szervezete (UNHCR) bemutatja a Magyarországon élő menekültek általános profilját, amellel érvel, hogy üzleti szempontból is érdemes menekülteket alkalmazni, valamint útmutatást és tippeket ad ahhoz, hogy a munkáltatók hová fordulhatnak segítségért e kérdésben.

Bár számos vállalkozás sikeresen alkalmaz menekülteket ma Magyarországon, mindig van tér és lehetőség arra, hogy több, lakóhelyét elhagyni kényszerült embernek segítsünk képességeiknek, tapasztalatuknak és képzettségüknek megfelelő munkahelyet találni. Az Útmutató célja az is, hogy bemutassa a menekültek foglalkoztatására vonatkozó jogi és adminisztratív szabályokat, ezzel növelve a tudatosságot és segítve a számukra megfelelő munkalehetőségek megtalálását.

Remélem, hogy érdeklődéssel olvassa kiadványunkat, és megosztja velünk észrevételeit. Kérem, tekintse ezt egyben felkérésnek a további együttműködésre. Az ENSZ Menekültügyi Szervezete nevében köszönöm érdeklődését a menekültek magyarországi foglalkoztatásának támogatása iránt.

Március 2025

Nicole Epting, Közép-Európai Képviselő

1. ALAPFOGALMAK ÉS ADATOK

KIK A MENEKÜLTEK? HÁNYAN VANNAK, ÉS HOL TALÁLJÁK MEG ŐKET A MUNKÁLTATÓK?

KIK A MENEKÜLTEK?

Bár a "menekült" és a "bevándorló/migráns" kifejezéseket gyakran felváltva használják, a kettő között lényeges különbség van. A menekültek olyan emberek, akik az üldöztetéstől való megalapozott félelmük miatt nem térhetnek vissza származási országukba, és ezért védelemben részesülnek a nemzetközi, az [európai unió](#)s és a [magyar jog](#) szerint.¹ Ezzel szemben a bevándorlók nem az üldöztetés vagy a halál közvetlen veszélye miatt döntenek úgy, hogy elhagyják országukat, hanem elsősorban azért, hogy jobb munka, oktatás, családgyegetítés vagy más lehetőségek reményében javítsák élethelyzetüket. Minden ország saját bevándorlási jogi szabályozása és eljárásai szerint dönthet a bevándorlók befogadásáról, mivel számukra a nemzetközi jog nem biztosít olyan szintű védelmet, mint a menekülteknek.

TERMINOLÓGIA

Ez az útmutató azokra összpontosít, akiknek el kellett menekülniük hazájukból, és akik Magyarországon keresnek biztonságot. Magyarországon ide tartoznak a **menedékkérők**,² a nemzetközi védelemben részesülők³ (**menekültek, oltalmazottak**), a **befogadott státuszúak**,⁴ az **ideiglenes védelemben részesülők**,⁵ valamint a **hontalanok**.⁶

¹ Magyarország Alaptörvényének XIV. cikk (4) bekezdése, magyarul elérhető itt: <https://njt.hu/jogszabaly/2011-4301-02-00-3>; Átdolgozott Európai Uniói Irányelv a Nemzetközi Védelem Megadására és Visszavonására Vonatkozó Közös Eljárásokról, 2013. június 26., magyar nyelven elérhető itt: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013L0032>

² A menedékkérő olyan személy, aki nemzetközi védelmet kérelmezett, de még nem kapott végleges döntést a kérelméről.

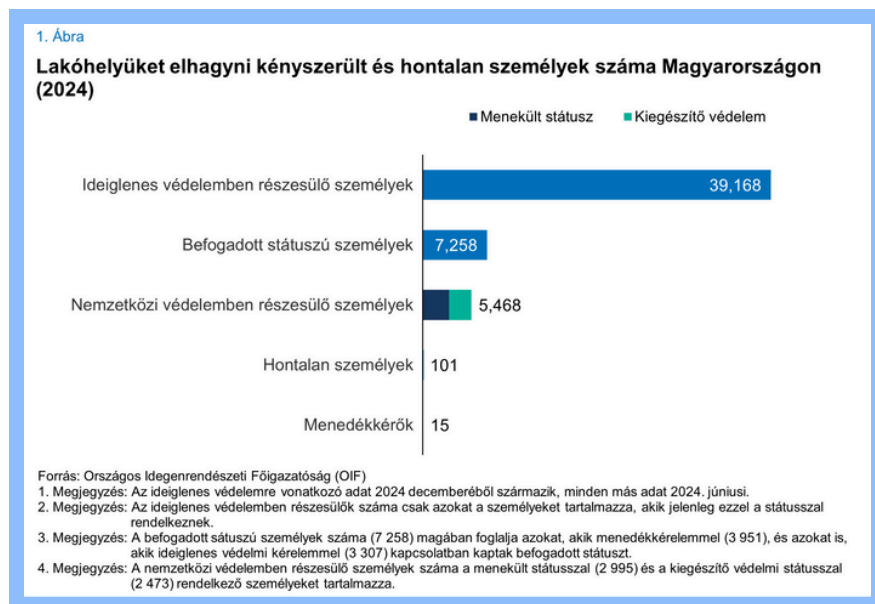
³ A nemzetközi védelemben részesülők körébe tartoznak a menekültek és az oltalmazottak, akiket a 2007. évi LXXX. Menedékjogról szóló törvény (menedékjogi törvény) 6-7. és 12-13. cikkei alapján ismernek el. A jogszabály magyar nyelven elérhető itt: <https://njt.hu/jogszabaly/2007-80-00-00>

⁴ A befogadott státusz nem európai uniói szinten harmonizált, hanem a nemzeti szintű védelem egyik formája, amely védelmet nyújt a visszaküldéssel szemben, amely a Menedékjogi törvény 25/A. és 25/B. cikkei alapján a menekültügyi vagy idegenrendészeti eljárás keretében állapítható meg.

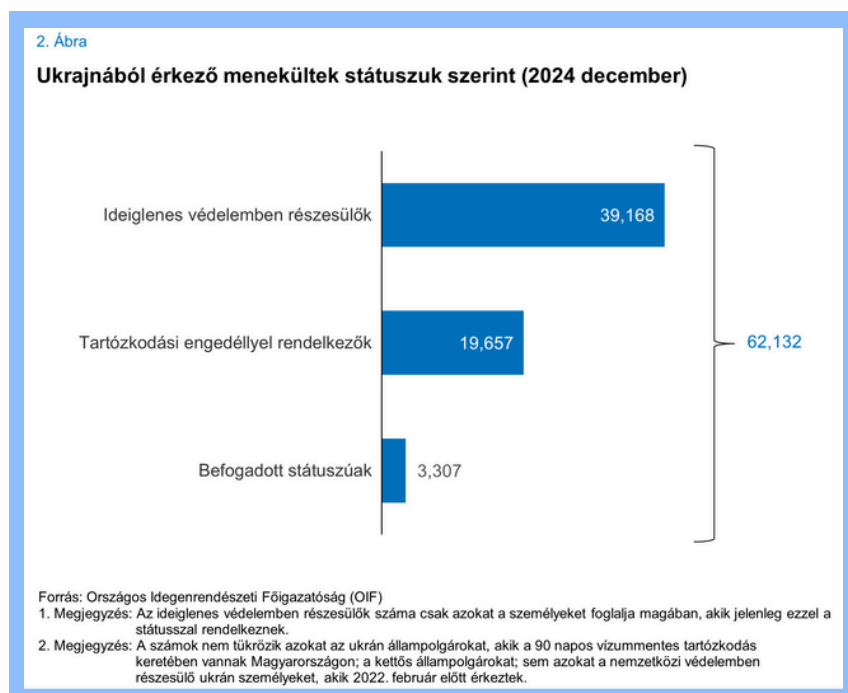
⁵ A Tanács 2001/55/EK irányelve (2001. július 20.) a lakóhelyüket elhagyni kényszerült személyek tömeges beáramlása esetén nyújtandó ideiglenes védelem minimumkövetelményeiről, valamint az ilyen személyek befogadása és a befogadás következményeinek viselése tekintetében a tagállamok erőfeszítései közötti egyensúly előmozdítására irányuló intézkedésekről, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32001L0055&qid=1648223587338>; lásd még a Menedékjogi törvény 19-25. cikkeit, és az ideiglenes védelemre jogosultként elismert személyekkel kapcsolatos veszélyhelyzeti szabályokról szóló 86/2022. (III.7.) számú Korm. rendeletet, amely magyar nyelven elérhető itt: <https://njt.hu/jogszabaly/2022-86-20-22-1>; továbbá az ideiglenes védelemre jogosultakra vonatkozó szabályok eltérő alkalmazásáról szóló 86/2022. sz. CVI. törvény a közcélú munkáról, valamint a közcélú munkával összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CVI. törvény, amely itt érhető el magyar nyelven: <https://njt.hu/jogszabaly/2011-106-00-00>

⁶ A hontalan személy a nemzetközi jog meghatározása szerint olyan személy, akit egyetlen állam sem tekint állampolgárának saját joga szerint. Magyarországon ez a státusz hontalanok megállapítására irányuló eljárást követően biztosított. Az ENSZ 1954. évi, a hontalan személyek jogállásáról szóló egyezményének 1. cikkelye szerinti meghatározás, angol nyelven elérhető itt: <https://www.unhcr.org/media/convention-relating-status-stateless-persons>.

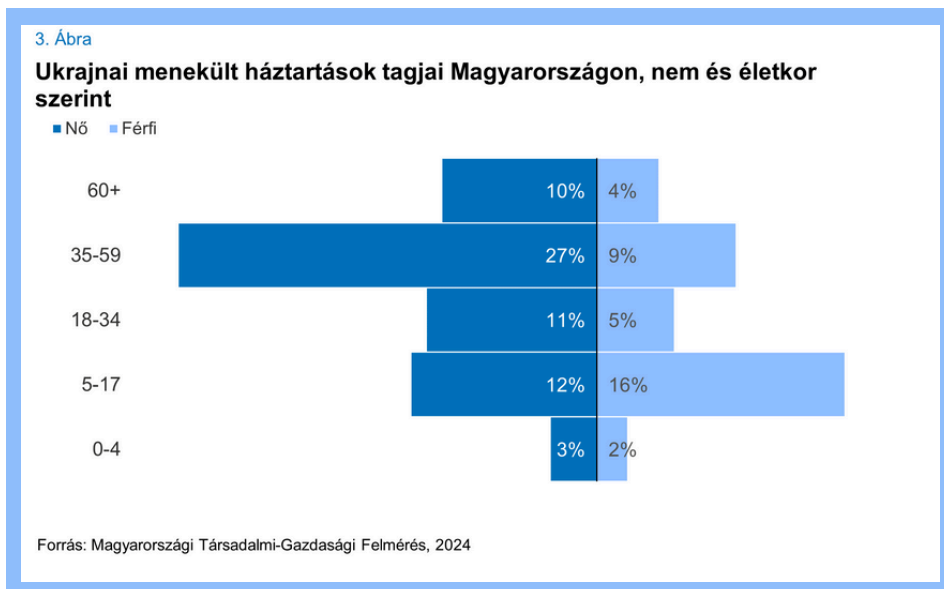
AZ ADATOK



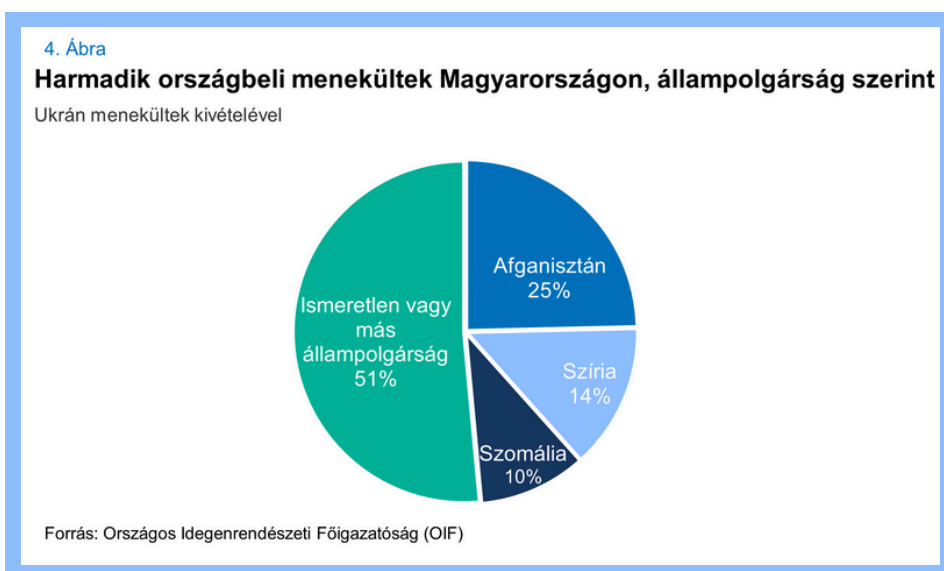
Magyarország ideiglenes védelmet (menedékes státuszt) biztosít az ukrán állampolgárok és egyes más (nem európai uniós) harmadik országbeli állampolgárok számára, akik Ukrajnában tartózkodtak, és 2022. február 24-én vagy azt követően érkeztek Magyarországra a háború miatt. Az Ukrajnából érkező, ideiglenes védelmi (menedékes) státuszt szerzett menekültek száma Magyarországon 2024 decemberében túllépte a 39 000 főt, míg a befogadott státusszal rendelkezők (azok, akik nem jogosultak az ideiglenes védelmi státuszra, de nem küldhetők vissza országukba, mert az számukra veszélyes lenne, lásd a 4. lábjegyzetet) száma 3 307 volt.⁷ Emellett mintegy 19 000 ukrán állampolgár érkezett a háború kitörése után, akik az ideiglenes védelmi státusz igénylése helyett tartózkodási engedélyt szereztek (a legtöbben foglalkoztatási céllal).⁸ Bár nem lehet biztosan tudni, hogy az ideiglenes védelemben részesülők közül mennyien maradtak az országban, ezekből a számokból arra következtethetünk, hogy jelenleg mintegy 62 000 ukrán menekült tartózkodik Magyarországon.⁹



2024-ben az UNHCR 795 háztartásban végzett átfogó [társadalmi-gazdasági felmérést](#), összesen 1 824 Ukrajnából menekülő személyt elérve (ők többnyire ideiglenes védelemi státusszal rendelkeznek).¹⁰ A résztvevők mintegy 66%-a volt felnőtt, közöttük 63%-ban nők és lányok. A 18-59 év közötti aktív munkavállaló korosztályban (akik összesen a felmérték 52%-át teszik ki) a nők voltak többségben (73%). A háztartások átlagos mérete 2,3 fő volt és a háztartások közel 40%-a állt egyedülálló, gyermeket nevelő nőből.



Az Ukrajnán kívüli, harmadik országokból érkező menekültek száma a Központi Statisztikai Hivatal adatai alapján mintegy 6 000 főre tehető.¹¹ Magyarországon azonban nincs olyan központi nyilvántartási rendszer, amely nyomon követné a hollétüket vagy igazolni tudná folyamatos tartózkodásukat az országban.



⁷ Az Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság által az UNHCR-nak 2024 decemberében szolgáltatott adat.

⁸ Ibid

⁹ Az UNHCR adatportálja, Ukrajna-helyzet, helyszín: Magyarország, angol nyelven elérhető itt: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine/location/10783>

¹⁰ UNHCR, Társadalmi-Gazdasági Felmérés, 2024. október, magyar nyelven elérhető itt: <https://data.unhcr.org/en/documents/details/114980>

¹¹ Központi Statisztikai Hivatal, 22.1.1.26. A Magyarországra érkezett és nemzetközi védelemben részesült menedékkérők száma, elérhető itt: https://www.ksh.hu/stadat_files/nep/hu/nep0026.html.

NYELVTUDÁS

A Magyarországon tartózkodó ukránok számára a magyar nyelv tudása még mindig kihívást jelent. A megkérdezett menekültek fele számolt be arról, hogy csak kezdő szinten beszél magyarul. Az aktív munkavállaló korúak közül azonban 13% állította, hogy középfokú nyelvtudással rendelkezik, míg 9%-uk haladó szintűnek ítélte meg a magyar nyelvtudását.¹² A Nemzetközi Migrációs Szervezet (IOM) 2023-as [tanulmánya](#)¹³ szerint a magyarul nem beszélők 62%-a ennek ellenére is rendelkezett állással Magyarországon. Tehát a nyelvtudás hiánya nem akadályozta a munkába állásukat, bár a vállalt munka minősége és a bérezés valószínűsíthetően alacsony volt esetükben. Az UNHCR 2023-as, [több ágazatra kiterjedő szükségletfelmérése](#) megállapította, hogy a megkérdezett menekültek 26%-a anyanyelvi szinten beszél magyarul (főként a kárpátaljaiak).¹⁴

Amikor a UNHCR 2024. októberi [felmérésében](#) a társadalmi-gazdasági beilleszkedéssel kapcsolatos szükségleteikről kérdezték az ukrán menekülteket, elmondták, hogy az elsődleges, szociális és pénzügyi támogatáson túl a **nyelvi képzés** (54%), **a megfelelő munkahelyhez jutásban nyújtott segítség** (37%), **a szociális ellátásokkal és a munkaerőpiaccal kapcsolatos tanácsadás** (24%) és **készségeik megfelelő elismerése** (19%) is hasznos lenne számukra.¹⁵

HOL ÉLNEK AZ UKRÁN MENEKÜLTEK?

Az UNHCR [felmérése](#) szerint a Magyarországon tartózkodó ukrán menekültek 94%-a városokban, elsősorban Budapesten él.¹⁶ A szervezet ismeretei alapján feltételezhető, hogy ez a más országokból érkező menekültekre is igaz lehet. A fővároson kívül az ukrán menekültek jelentős számban vannak jelen az északkeleti városokban, így Egerben, Miskolcon, Nyíregyházán és Debrecenben, valamint az ország északnyugati részén, így Esztergomban, Tatabányán, Székesfehérváron és Győrben.

Az UNHCR tereptapasztalatai szerint az ukrán menekültek általában a lakhatást nevezik meg az egyik legfontosabb szükségletükként. A megkérdezettek közül a legtöbben magánlakásokban élnek (58%), és mindössze 49%-uk mondta azt, hogy hat hónapnál tovább tudna maradni a jelenlegi szálláshelyén.¹⁷ Körülbelül 31%-uk nyilatkozott úgy, hogy közösségi szálláshelyen él, amelybe beletartoznak a munkásszállók és más típusú kollektív elhelyezések. Az UNHCR tudomása¹⁸ szerint mintegy 2 700 menekültnek (többnyire ideiglenes védelemben részesülőknek) kellett elhagynia közösségi szálláshelyét, amikor a jogszabályi változások miatt 2024 augusztusában elveszítették jogosultságukat az államilag támogatott szálláshelyekre.¹⁹ Bár néhányan ezt követően visszatértek Ukrajnába vagy más országba költöztek, az UNHCR úgy véli, hogy a legtöbben Magyarországon kerestek alternatív, önköltségen bérelhető szálláshelyet.

¹² UNHCR, Társadalmi-Gazdasági Felmérés, 2024. október.

¹³ Nemzetközi Migrációs Szervezet, Magyarország - Az Ukrajnából érkező menekültek munkaerő-piaci integrációja - Éves jelentés 2023., angol nyelven elérhető itt: <https://dtm.iom.int/reports/hungary-labour-market-integration-refugees-ukraine-annual-report-2023>

¹⁴ UNHCR, Multiszektorális Szükségletfelmérés, 2023. december, angol nyelven elérhető itt: <https://data.unhcr.org/en/documents/details/105324>

¹⁵ UNHCR, Társadalmi-Gazdasági Felmérés, 2024. október.

¹⁶ *Ibid*

¹⁷ *Ibid*

AZ UKRÁN MENEKÜLTEKKEL KAPCSOLATOS KULCSFONTOSÁGÚ ADATOK:²⁰

- Magyarországon körülbelül 60 000 – 70 000 ukrán menekült él. A háztartások 56%-ában élnek gyermekek.
- 52%-uk tartozik az aktív munkaképes korosztályba (18-59 évesek), akiknek a 73%-a nő.
- A menekültek közel 70%-a állítja, hogy hosszú távon tervez Magyarországon maradni.
- A legtöbb menekült (71%) több mint 2 éve tartózkodik Magyarországon és a társadalmi-gazdasági integráció bizonyos szintjét már elérte.
- A menekültek mintegy 26%-a beszéli anyanyelvként a magyart.
- 94%-uk városokban él, főként Budapesten, valamint az északkeleti és északnyugati városokban.



¹⁸ A számadatot a következők alapján számítják ki: az UNHCR a kormánytól kapott információ alapján úgy tudta, hogy a jogszabályi változások előtt mintegy 4 000 menekült tartózkodott állami támogatásból finanszírozott közösségi szállásokon. A Miniszterelnöki Hivatal vezető miniszter egy 2024. augusztus 22-én tartott "Kormányinfo" sajtótájékoztatón megerősítette ezt a számot, ahogy arról a Szabad Európa is beszámolt, <https://www.szabadeuropa.hu/a/gulyas-gergely-az-ukrajnai-menekultekrol-negyvezren-eltek-itt-ugy-az-allam-penzen-hogy-nem-dolgoznak/33088327.html>. Később a Magyar Máltai Szeretetszolgálat (a kormány fő civil partnere a jogszabályi változások végrehajtásában) megosztotta az UNHCR-rel, hogy az addig támogatott menekültek közül körülbelül 3 000-en veszítették el jogosultságukat a jogszabályi változás következtében. Egy egyszeri lehetőség keretében azonban közel 300-an közülük méltányossági kivételes elbárást kaptak és a jogosultság elvesztése ellenére továbbra is támogatottak maradhattak. Így kapjuk a 2 700-as becslést.

¹⁹ A 134/2024. (VI. 28.) Korm. rendelet magyar nyelven elérhető itt: <https://njt.hu/jogszabaly/2024-134-20-22>. A 104/2022. (III.12.) Korm. rendelet magyar nyelven elérhető itt: <https://njt.hu/jogszabaly/2022-104-20-22-20>

²⁰ UNHCR, Társadalmi-Gazdasági Felmérés, 2024. október.

2. ÜZLETI ÉRVEK AZ UKRÁN ÉS MÁS NEMZETISÉGŰ MENEKÜLTEK MAGYARORSZÁGI FOGLALKOZTATÁSA MELLETT

Miért érdemes menekülteket alkalmazni?



A menekültek foglalkoztatása mellett szóló számos érv közül a leglényegesebbek közé tartozik, hogy a menekültek általában hatékony, motivált és megbízható munkaerőt jelentenek. Nagyrészt olyan ágazatokban keresnek állást, ahol nagy a munkaerő-kereslet, és a munkáltatók jellemzően viszonylag kis erőfeszítésekkel tudják őket toborozni és megtartani. A menekültek és a hontalan személyek foglalkoztatása előnyös lehet a vállalkozások és a helyi gazdaság számára is. Magyarországi foglalkoztatásuk általában adminisztratív szempontból is kevésbé bonyolult, mint más külföldi munkavállalók esetében. Ezt részletesebben a 3. fejezetben ismertetjük.

JÁRJON ÉLEN A VÁLLALATI TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁSBAN

A menekültek foglalkoztatása mellett szóló egyik legkézenfekvőbb üzleti érv, hogy a munkáltatók eleget tehetnek a vállalati társadalmi felelősségvállalásaiknak (Corporate Social Responsibility - CSR), vagy ahogy napjainkban gyakrabban nevezik, a környezetvédelmi, társadalmi és irányítási kötelezettségvállalásnak (Environmental, Social and Governance – ESG), amennyiben menekülteket alkalmaznak és a felvételi folyamatokat, valamint a munkakörnyezetet befogadóbbá teszik a menekültek számára. Az Európai Bizottság definíciója szerint a CSR „a vállalkozások felelőssége a társadalomra gyakorolt hatásukért”,²¹ amely a vállalati politikák egyik alappillére. A társadalmi felelősségvállalást nemcsak a márkaépítésben és marketingben fontos szem előtt tartani, hanem a szervezet működésének egészében, a felvételi folyamatokban és a munkakörnyezet kialakításában is. Míg a CSR-ról általában környezetvédelmi vagy helyi közösségi projektekre asszociálunk, a munkaerő diverzifikációja és a menekültek felvétele is hozzátartozik, mi több, ez a CSR egyik leglényegesebb formája. A menekültek hosszú távú, stabil foglalkoztatása pozitívan hathat a társadalmi beilleszkedésükre, valamint egyaránt jövedelmező lehet a vállalat, a menekültek és a helyi társadalom számára.²²

²¹ Az Európai Bizottság meghatározása az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának címzett, „A vállalati társadalmi felelősségvállalás megújított uniós stratégiája (2011-2014)” című bizottsági közleményben, 25. o. (HL L 257., 1. o.), 10. 2011. angol nyelven elérhető itt: https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_20110681/com_20110681_en.pdf. A Bizottság egyik szolgálati munkadokumentumában is utalnak a definícióra - Vállalati társadalmi felelősségvállalás, felelősségteljes üzleti magatartás, valamint üzleti és emberi jogok: a haladás áttekintése, 2019., angol nyelven elérhető itt: <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/34482>

Számos, a vállalati társadalmi felelősségvállaláshoz kapcsolódó kezdeményezés, köztük az [Európai Partnerség az Integrációért](#)²³ népszerűsíti a menekültek foglalkoztatását, és lehetőséget ad a munkáltatóknak, hogy munkaerő-integrációs programjaikat bevonják ebbe a Partnerségbe. 2004-ben az EU a sokszínűség, az egyenlőség és a diszkriminációmentes munkahelyek alapelveinek előmozdítása érdekében létrehozta a [Sokszínűségi Kartát](#).²⁴ A 2025. év eleji adatok szerint mind a 27 uniós tagállam, köztük Magyarország is, részese a kezdeményezésnek.

A Hungarian Business Leaders Forum 2016-ban indította útjára a [Magyar Sokszínűségi Kartát](#) a Nemzetgazdasági Minisztérium támogatásával és 50 aláíróval, köztük olyan nemzetközi vállalatokkal, mint a Magyar Telekom, a Henkel, a Bosch Magyarország, valamint néhány kis- és középvállalkozással.²⁵ A Sokszínűségi Karta aláírásával a munkáltatók kötelezettséget vállaltak arra, hogy előmozdítják a sokszínű és esélyegyenlőséget biztosító munkahelyek megteremtését, valamint nemzetközileg elismert tanúsítványért és szakmai támogatásért cserébe merítenek más vállalatok pozitív példáiból. A sokszínűség terén a legnagyobb előrelépést elért vállalat évente megkapja a sokszínűségi díjat²⁶. A Sokszínűségi Karta aláírásának és a kapcsolódó ígéretek teljesítésének egyik módja lehet a menekültek alkalmazása, valamint olyan programok indítása, amelyek támogatják a munkahelyi és a befogadó közösségbe való beilleszkedésüket.

A vállalatok CSR iránti erős és látható elkötelezettsége marketing szempontból is előnyös lehet. A fogyasztók ugyanis egyre inkább értékelik és választják azokat a termékeket, amelyek gyártója komolyan veszi a társadalomra gyakorolt hatását. A Tent Partnership for Refugees megbízásából Olaszországban, Franciaországban és Németországban készült [felmérés](#) kimutatta, hogy azok a vállalatok, amelyek a befogadó országban menekültekkel dolgoznak és támogatják őket, nagy népszerűségnek örvendenek a fogyasztók körében.²⁷ A vásárlók mellett a vállalatok részvényesei is nagyra értékelik, amennyiben egy vállalkozás számára fontos az etikus döntéshozatal és nem csak a nyereség mértéke vagy a pénzügyi tervek számítanak.²⁸



²² Változó attitűdök: vállalati nézőpont a menekültek foglalkoztatásáról, angolul itt érhető el: <https://www.globaltalentpathway.org/blog/changing-attitudes-a-corporate-perspective-on-refugee-employment>

²³ Az Európai Partnerség az Integrációért honlapja, angol nyelven elérhető itt: https://migrant-integration.ec.europa.eu/european-partnership-integration_en

²⁴ EU platform a sokszínűségi kartáért, angol nyelven elérhető itt: <https://eudiversity2024.eu/european-diversity-month-2024/eu-platform-of-diversity-charters/>

²⁵ Hungarian Business Leaders Forum, Sokszínűségi Karta, magyar nyelven elérhető itt: <https://sokszinusegikarta.hu/hu/sokszinusegi-karta-2/>

²⁶ Hungarian Business Leader Forum, Sokszínűségért Díj, magyar nyelven elérhető itt: https://hbif.hu/dijak/hbif_sokszinusegert_dij

²⁷ Tülin Erdem, Cagdas Sirin, Vishal Singh és Qianyun Zhang, „A menekültek segítése hogyan segíti a márkákat. A francia, német és olasz fogyasztói vélemények elemzése”, Tent Foundation, 2019., angol nyelven elérhető itt: https://www.tent.org/wp-content/uploads/2021/08/Tent_ECP_V5-single-page.pdf

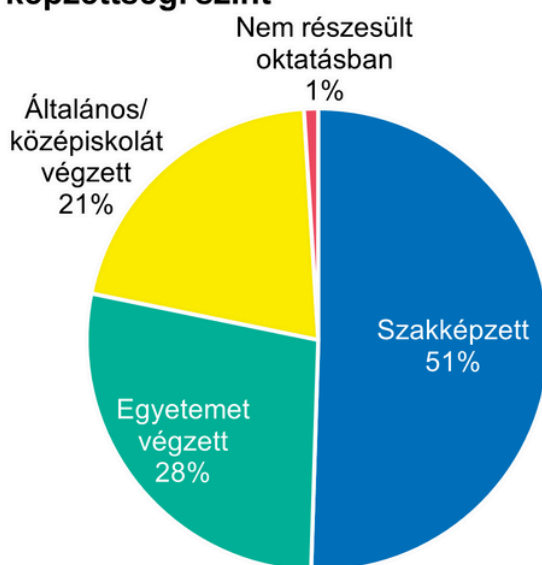
²⁸ KPMG Ausztrália, „Részvényes érték: részvényesi értékek”, 2019. szeptember, angol nyelven elérhető itt: <https://static1.squarespace.com/static/5cc7d5c277b903ed3206f771/63d59d0759d8c4e8c7b64b1/1674943764693/KPMG+-+Shareholder+value+-+Shareholder+values+-+September+2019>

FOGLALKOZTASSON KÉPZETT ÉS MEGBÍZHATÓ MUNKAERŐT

A magyarországi és a nem uniós harmadik országok oktatási és képzési rendszerei közötti esetleges eltérések ellenére a menekültek magas szinten képzett munkaerőt alkothatnak. Az ukrán menekültek körében is meglehetősen magas az iskolázottsági szint. Az UNHCR-nak 2023-ban 40%-uk [jelezte](#), hogy felsőfokú végzettséggel, 20%-uk pedig, hogy középfokú végzettséggel rendelkezik.²⁹ [2024-ben](#) a megkérdezettek 28%-a rendelkezett egyetemi diplomával, és a munkavállalási korú válaszadók több mint fele (51%) szakképesítéssel.³⁰ Mindössze 1%-uknak nem volt iskolai végzettsége. Az adatokból az is kiderül, hogy a nők - akik az Ukrajnából érkező menekültek többségét alkotják - általában magasabb iskolai végzettséggel rendelkeznek.

5. Ábra

Legmagasabb képzettségi szint



Forrás: Magyarországi Társadalmi-Gazdasági Felmérés, 2024

Ukránok már jóval a háború 2022-es kitörése előtt dolgoztak Magyarországon, különösen a feldolgozóiparban, az építőiparban és a vendéglátásban, így sokan már ismerik a magyar munkakörnyezetet és kultúrát. Közülük sokan döntöttek a háború kitörése után úgy, hogy nem térnek vissza Ukrajnába és inkább a családjuk többi része csatlakozott hozzájuk Magyarországon.

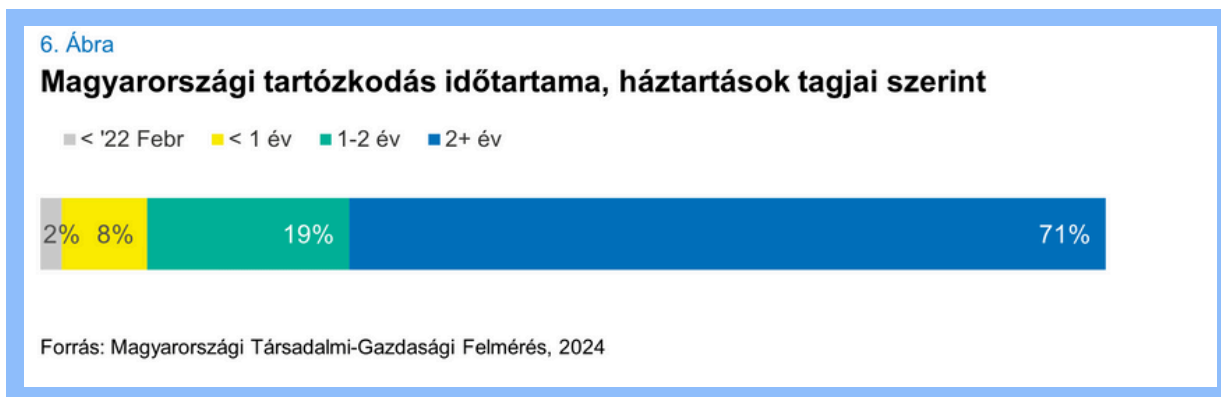
A munkáltatók számára a munkaerő stabilitása rendkívül fontos.³¹ Az UNHCR felmérése szerint a legtöbb ukrán menekült válaszadó (71%) körülbelül két éve vagy még régebb óta tartózkodik Magyarországon, amelyből arra lehet következtetni, hogy valamennyire már beilleszkedtek a helyi társadalomba. Ez idő alatt a legtöbben feltehetően már találtak hosszú távú lakhatást és iskolát vagy óvodát gyermekeiknek, megismerkedtek a helyi kultúrával és a közigazgatási eljárásokkal, illetve valamilyen mértékben megtanulták a magyar nyelvet.

²⁹ UNHCR, Multi-szektorális Szükségletfelmérés, 2023. december.

³⁰ UNHCR, Társadalmi-Gazdasági Felmérés, 2024. október.

³¹ Az ebben a bekezdésben ismertetett adatok az UNHCR 2024 októberi, társadalmi-gazdasági szempontú felmérésén alapulnak.

Valószínűleg vállaltak már munkát és van tapasztalatuk a magyar munkaerőpiaccal és munkakultúrával is. Az UNHCR felmérése alapján az ukrán menekültek 69%-a tervezi, hogy hosszú távon Magyarországon marad. Mindössze 6%-uk nyilatkozott úgy, hogy tovább menne egy másik országba és csupán 3%-uk jelezte, hogy esetlegesen visszatérne Ukrajnába a következő 12 hónapban.



Non-Ukrainian refugees have likely been living in the country for several years as most were granted international protection status before 2020. Since then, the Hungarian asylum-system has become rather restrictive, resulting in a very low number of asylum-seekers being able to enter Hungary. Ergo, common concerns among employers about the fluctuation of the labour force due to refugees coming and going are not well-founded.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy a menekült munkavállalók elkötelezettebbek munkáltatójuk felé, mint más munkavállalók. A Tent Alapítvány³² által, az Egyesült Államokban működő vállalatok körében készült tanulmány szerint a menekültek általában tovább maradnak egy munkahelyen, mint más munkavállalók. Azok a munkáltatók, amelyek alapvető lépéseket tettek a munkavállalói integrációja érdekében, valamennyi ágazatban átlagosan **7%-kal** alacsonyabb munkavállalói elvándorlási arányt tapasztaltak a menekültek körében, mint a helyi dolgozók között.

A felmérés szerint ez a lojalitás még erősebb volt, amennyiben a menekülteknek lehetőségük volt nyelvet tanulni a munkahelyükön vagy akár a munkáltató által támogatott különórák keretében. A tanulmány azt is megállapította, hogy ha a munkáltató igyekezett befogadó munkahelyi légkört teremteni, az több menekültet vonzott a vállalathoz. A felmérésben résztvevő munkáltatók többsége szerint a menekült alkalmazottak általában készek voltak tanulni, kitartóan dolgozni és bizonyítani értéküket a munkájuk során. Egy másik, 2017-ben német munkáltatók körében végzett felmérés szerint több mint 80%-uk teljes mértékben elégedett volt a menekült munkavállalói teljesítményével.³³

³² Tent Foundation, David Dyssegaard Kallick, Cyierra Roldan, 2018. május, „Menekültek mint munkavállalók. Jó megtartás, erős toborzás.” Elérhető angol nyelven itt: https://www.tent.org/wp-content/uploads/2021/09/TENT_FPI-Refugees-as-Employees-Report.pdf

³³ OECD, „A menekült munkaerő-piaci integrációja Németországban”, 2017., OECD Publishing, Párizs, angol nyelven elérhető itt: <https://doi.org/10.1787/14947519-en>

ÉPÍTSÉN A MUNKAVÁLLALÓK MOTIVÁLTságára³⁴

A menekültek általában elkötelezett és lojális munkavállalók. Amint találnak megbízható munkaadót, ragaszkodnak a lehetőséghez és igyekeznek bizonyítani értéküket, képességeiket. A Tent [tanulmánya](#) szerint az Egyesült Államokban a megkérdezett munkáltatók 73%-a állította, hogy a menekült munkavállalók nagyobb arányban maradnak meg állásukban, mint a többiek.³⁵

Ezt különösen erősítheti az, hogy a menekültek számára a munka gyakran az elsődleges (sőt néha az egyetlen) állandó jövedelemforrás, ahogyan ez az UNHCR által megkérdezett ukrán menekültek 80%-ának esetében is igaz. Az UNHCR felmérésében az ukrain menekültek elmondták, hogy csupán megélhetésük 9%-a származik állami juttatásokból és mindössze 1%-a humanitárius támogatásokból. Az ukrán menekültek szociális ellátása Magyarországon meglehetősen korlátozott, mivel kizárólag a felnőtteknek járó havi 22 800 forint, illetve a gyerekeknek járó havi 13 700 forintos létfenntartási támogatásra jogosultak.³⁶ A 16 év feletti menekültek Magyarországra érkezésüket követően 45 napig kapják a támogatást, amely idő leteltével a legtöbb esetben már csak a legsérülékenyebbek számára jár ez a juttatás. A bérek aránya az összebevételükhöz képest alacsonyabb a szegényebb menekültek esetében, de még így is jelentős részt – közel 40%-ot – tesz ki. A más nemzetiségű menekültek szélesebb körű szociális támogatásra jogosultak, de az UNHCR tapasztalatai szerint gyakran adminisztratív és gyakorlati akadályokba ütköznek ezek igénylése során, így általában az ő esetükben is a biztos munkahely a legfőbb bevételi forrás.

A menekültek arányaiban nagyobb mértékben keresnek munkát, mint a helyi lakosság. Az IOM 2023-as magyarországi felmérése szerint a megkérdezett munkaképes korosztályú ukrán menekültek 24%-a volt munkanélküli és keresett álláslehetőséget a megkérdezés időpontjában.³⁷

³⁴ Minden alább nem hivatkozott adat az UNHCR 2024-es társadalmi-gazdasági felméréséből származik, UNHCR, Társadalmi-Gazdasági Felmérés, 2024. október.

³⁵ Tent Foundation, Kallick, Roldan, „Menekültek mint munkavállalók.” 2018. május

³⁶ A szomszédos országban humanitárius vész helyzet esetén rendkívüli állapot alatt ideiglenes védelemre jogosultként elismert személyek foglalkoztatásának és ellátásának egyes szabályairól szóló 106/2022. (III.12.) számú Korm. rendelet 4. és 5. cikke, elérhető magyar nyelven itt: <https://njt.hu/jogszabaly/2022-106-20-22>

³⁷ IOM, Az ukrán menekültek munkaerő-piaci integrációja, 2023. éves jelentés.



Az UNHCR 2024-es adatai szerint ez az érték csökkent, azonban a munkaerőpiacon lévő menekülteknek még mindig 10%-a volt munkakereső. Ez lényegesen magasabb, mint a magyarországi 4%-os munkanélküliségi ráta,³⁸ lehetőséget kínálva a nagy munkaerő igényű foglalkoztatóknak. Bár az ukrainai menekültek között a munkaképes korosztály 61%-a dolgozik, ez az arány még mindig alacsonyabb, mint az országos 75%-os átlag.³⁹ Ezzel összevetve, a munkaképes korosztályú ukránok 68%-a mondta azt az UNHCR-nak, hogy menekülését megelőzően volt munkahelye Ukrajnában.

A menekülteket a hosszú távú, biztonságos és jogszerű foglalkoztatás lehetősége is motiválhatja a munkakeresésre. Az UNHCR [felmérése](#) szerint a menekültek mintegy 32%-a dolgozik hivatalos szerződés nélkül Magyarországon.⁴⁰ Ez növeli a kizsákmányolás kockázatát, beleértve a fizetetlen túlórákat, az alacsony bérezést, valamint azt, hogy nem jutnak hozzá fizetett betegszabadsághoz, illetve társadalombiztosításhoz. A téma érzékenysége miatt valószínű, hogy a nem legálisan dolgozók száma magasabb. Stabil szerződéssel, méltányos fizetéssel és megfelelő feltételekkel könnyebben bevonhatják a felelős munkáltatók a menekülteket a legális foglalkoztatási szektorba.

A vállalatok számára nyitva álló lehetőség lehet a még nem dolgozó menekült fiatalok munkára ösztönzése. A 2024-ben megkérdezett 15-24 év közötti ukrainai menekültek 11%-a állította, hogy nem vett részt oktatásban vagy szakképzésben és nem is dolgozott. Ez valamivel magasabb, mint a hazai népesség körében mért arány (10%), és jóval magasabb, mint az ukrán menekültek regionális átlaga (8,5%) ugyanebben a kategóriában. A korosztályban rejlő potenciál kiaknázása, valamint a számukra megfelelő álláslehetőség meghatározása érdekében érdemes új módszereket bevezetni (tovább)képzésükre, illetve meglévő képesítéseik elismertetésére.

Gyakran az alacsony bérek és az „alul-foglalkoztatottság”⁴¹ is jobb munkalehetőségek keresésére ösztönzi a menekülteket. Az ukrán menekültek bejelentett, egy főre jutó nettó jövedelme 2024-ben körülbelül havi 278 000 forint volt, ami 35%-kal alacsonyabb a hazai lakosság havi nettó átlagjövedeleménél (423 400 forint), és alig haladja meg a szakképzetlen munkások minimálbérét.⁴² **Ez azt mutatja, hogy sok menekültet érinthet az „alul-foglalkoztatottság” problémája, hiszen iskolai végzettségük és képzettségük ellenére nem tudnak jobban fizető vagy magasabb szintű állást találni.** Az IOM 2023-as [felmérésében](#) a válaszadóknak csak 57%-a mondta azt, hogy jelenlegi magyarországi munkahelye megfelel iskolai végzettségének, képzettségének és tapasztalatának.⁴³

Jelenleg a jogi szabályozás nem teszi lehetővé az ideiglenes védelemben részesülők számára Magyarországon, hogy önálló vállalkozóvá, szabadúszóvá váljanak.⁴⁴ Következésképp például a szépségiparban, terápiás munkában vagy művészi téren képzett ukrán menekültek csak alkalmazottként helyezkedhetnek el vagy saját céget alapíthatnak, amely magasabb költségekkel jár.

³⁸ Központi Statisztikai Hivatal, 2024. december, <https://www.ksh.hu/labour>

³⁹ *Ibid*

⁴⁰ UNHCR 2024-es Társadalmi-Gazdasági Felmérés, 2024. október.

⁴¹ Az alul-foglalkoztatottság alatt azt a jelenséget értjük, amikor egy személyt olyan munkakörben foglalkoztatnak, amely lényegesen alacsonyabb képzettséget, készséget vagy iskolai végzettséget igényel, mint amivel az illető ténylegesen rendelkezik. Például, ha egy mesterdiplomás menekült a nyelvi akadályok miatt egy futószalag mellett dolgozik egy gyárban.

⁴² Központi Statisztikai Hivatal, Gyorstájékoztató, Keresetek, 2024. július. magyar nyelven elérhető itt: <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/ker/ker2407.html>

⁴³ IOM, Az ukrán menekültek munkaerő-piaci integrációja, 2023. éves jelentés.

EGYSZERŰBB TOBORZÁS ÉS A MUNKAERŐ HOSSZÚTÁVÚ MEGTARTÁSA

A menekültek foglalkoztatásával járó adminisztrációs teendők valójában viszonylag egyszerűek. A nem EU tagállam harmadik országból érkezők felvételéhez képest a munkaadóknak könnyebb elérni és alkalmazni ukrán, illetve más Magyarországon élő menekültet. Egyrészt, mivel ők már az országban tartózkodnak, nem kell az ide utazásukról gondoskodni és annak a költségeit állni. Másrészt, a legtöbb esetben már biztosított a lakhatásuk, így a munkáltatóknak csak korlátozott mértékben kell az elszállásolásukkal foglalkozniuk. Ugyanakkor sokan közülük mobilisak és szükség esetén az országon belül is tudnak költözni a munka érdekében. A magyar jogszabályok szerint további adminisztrációs kötelezettség nélkül alkalmazhatóak a nemzetközi védelemben részesülők, az ideiglenes védelemben részesülők és az ukrainai háború elől menekülő kettős állampolgárok, mivel nincs szükségük munkavállalási engedélyre (további részletekért lásd a 3. fejezetet).

Az UNHCR felmérése szerint az ukrán menekültek a munkába állás főbb akadályai között a magyar nyelvtudás hiányát (76%), az alacsony béreket (36%), a rugalmatlan munkaidő-beosztást (31%) és a nem megfelelő kompetenciákat (22%) említették.⁴⁵ A nyelvi akadály kivételével a többi nehézségre a munkáltatók megoldást kínálhatnak magasabb fizetésekkel, részmunkaidős vagy rugalmas időbeosztással, valamint a készségek és a képesítések elfogadását elősegítő módszerekkel. Rugalmassággal különösen a nőket lehetne munkavállalásra ösztönözni, mivel a háztartást egyedül vezető nőknek (és általában az anyáknak) gyakran a gyerekeik vagy más családtagok gondozása köré kell szervezniük az életüket és nem tudnak egy napi nyolcórás állást vállalni.

Mivel a nők a munkaképes korú ukrán menekültek 73%-át alkotják, ezt a potenciálisan nagyszámú munkaerőt nem lehet figyelmen kívül hagyni. Az UNHCR felmérése alapján a foglalkoztatottsági arányok szintén nemek közötti egyenlőtlenségeket mutatnak. Míg az ukrán férfiak 81%-a állította, hogy dolgozik Magyarországon, addig a nők esetében ez az arány csak 64%-os volt. Erre az eltérésre magyarázatul szolgálhat az otthoni gondozási feladatok nemek közötti egyenlőtlen megosztása.

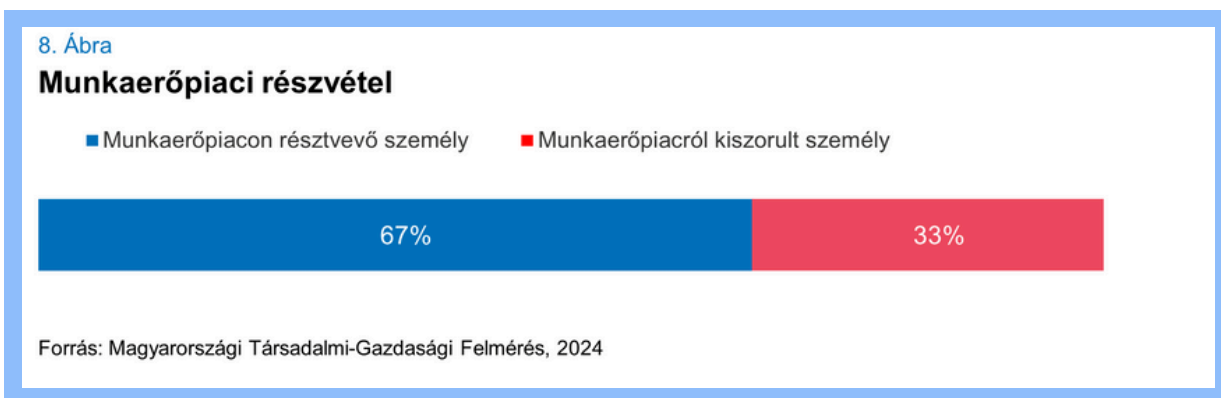
7. Ábra

Munkakeresés során felmerülő nehézségek



Forrás: Magyarországi Társadalmi-Gazdasági Felmérés, 2024

A rugalmas munkahelyi időbeosztás, valamint a napközbeni gyermekfelügyelet biztosítása nemcsak az álláskereső, hanem az ideiglenesen a munkaerőpiacon kívül rekedtek számára is vonzó lehet. A 2024-ben megkérdezett munkaképes korú menekültek 67%-a dolgozik vagy tudna dolgozni. A munkaerőpiactól tartósan távol lévők (33%) úgy nyilatkoztak, ennek főbb okai, hogy gyerekeket, beteg vagy idős családtagokat gondoznak, tanulnak vagy egészségügyi problémákkal küzdenek. Ennek a csoportnak az aránya magasabb Magyarországon, mint a régió más országaiban élő ukrán menekültek esetében (29%).



FEJLESSZE VÁLLALKOZÁSÁT

Az UNHCR felmérése szerint az ukrán menekültek leggyakrabban azokban az ágazatokban dolgoznak vagy keresnek munkát, ahol nagy a munkaerő-kereslet. Ezek közé tartoznak az olyan szolgáltatási szektorok, mint a szépségipar (fodrászok, körömszalonok, kozmetika stb.), a takarítás, a vendéglátás, a turizmus, valamint a feldolgozó-, és az építőipar. A 2023-ban Magyarországon megkérdezett ukrán nők legnagyobb része a feldolgozóiparban (40%), a vendéglátásban (19%) és a szolgáltatási szektorban (12%) dolgozott vagy keresett munkát.⁴⁶

A menekültek foglalkoztatása tehát üzleti szempontból összességében előnyös. Az őket foglalkoztató vállalatok termelékenységének javulása is ezt bizonyítja. Az IKEA munkáltatóknak szánt kiadványában⁴⁷ például arról számol be, hogy a menekültek alkalmazása versenyelőnyt jelenthet a cégeknek, és jobb pénzügyi eredmények eléréséhez vezethet.

Az Útmutató 7. fejezete bemutatja, hogy a svéd vállalat működését továbbra is a sokszínű munkaerő felvételére építi, illetve népszerűsíti ennek előnyeit más vállalatok és a társadalom szélesebb körében.

⁴⁴ Az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről szóló 2009. évi CXV. törvény 3. cikkének (1) bekezdése, magyar nyelven elérhető itt: <https://njt.hu/jogszabaly/2009-115-00-0>

⁴⁵ Ebben a bekezdésben idézett adatok forrása: UNHCR 2024-es Társadalmi-Gazdasági Felmérés, 2024. október.

⁴⁶ UNHCR, Multi-szektorális Szükségletfelmérés, 2023. december

⁴⁷ IKEA, Skills for Employment Toolkit, angol nyelven elérhető itt: https://www.ingka.com/wp-content/uploads/2022/05/Skills-for-employment-toolkit_A-how-to-guide-for-opening-pathways-to-decent-work-for-refugees_Ingka-Group-an-IKEA-Retailer.pdf

AZ UKRÁN ÉS MÁŠ MENEKÜLTEKEL KAPCSOLATOS LEGFONTOSABB MEGÁLLAPÍTÁSOK:⁴⁸

- A menekülteknek gyakran magas iskolai végzettségük és sokféle kompetenciájuk van. Az ukrán menekültek 28%-a rendelkezik felsőfokú végzettséggel, 51%-uk pedig valamilyen szakképesítéssel;
- Adott a lehetőség még több menekült munkaerőpiaci bevonására:
 - Az ukrán menekültek 10%-a aktívan keres munkát;
 - Az ukrainai menekültek 33%-a nincs jelen a munkaerőpiacon, főként gondozási teendők miatt, azonban rugalmas/részmunkaidős lehetőségek és gyermekmegőrző/napközi szolgáltatások biztosítása esetén bevonhatóak lennének a munka világába;
 - Az ukrán menekültek 32%-a dolgozik informálisan, ám számukra is vonzó lehet a biztosabb, bejelentett munka;
 - Az ukrán menekült fiatalok 11%-a nem dolgozik és nem is tanul vagy képezi magát. Ők kompetenciáik és képzéseik egyszerűbb elismerését szolgáló rendszerekkel, valamint gyakornoki lehetőségekkel vezethetők be a munkaerőpiacra;
 - Az alulfoglalkoztatott vagy képességeiknek/képzetségi szintjüknek nem megfelelő munkát végző menekültek jobb munkalehetőséget keresnek.
- A menekültek elsősorban a magas munkaerőigényű ágazatokban – úgymint a szolgáltatások, turizmus, vendéglátás, feldolgozóipar és építőipar – dolgoznak és keresnek állást;
- A legtöbb menekült szerint fő bevételi forrásuk – megélhetésük 80%-a – munkabérből származik;
- A menekültek stabil, hosszú távú munkaerőt jelentenek. Legtöbbjük két éve vagy annál régebb óta tartózkodik Magyarországon;
- A menekülteknél általában alacsonyabb a munkahelyváltás aránya, mint a helyi munkavállalóknál.



© UNHCR/Charity Nzomo

⁴⁸ Az ebben a szakaszban felhasznált adatok forrása: Az ENSZ Menekültügyi Főbiztoságának 2024-es társadalmi-gazdasági felmérésének adatai, 2024. október

3. JOGSZABÁLYOK ÉS ELJÁRÁSOK

ÚTMUTATÓ AZ ÜGYINTÉZÉSHEZ LÉPÉSRŐL LÉPÉSRE

MIK A SZABÁLYOK?

A nemzetközi védelemben részesülőknek (**menekültek** és **oltalmazottak**) és az **ideiglenes védelemben** részesülőknek (vagy azt **kérelmezőknek**) egyszerűsített hozzáférésük van a munkaerőpiachoz, így foglalkoztatásuk nem engedélyköteles. A munkáltatóknak mindössze értesíteniük kell az illetékes kormányhivatalt az ilyen státusszal rendelkező személyek felvételéről. Ezzel szemben a **befogadott státusszal rendelkezők** és a **menedékkérők** foglalkoztatását az illetékes munkaügyi hatóságnak engedélyeznie kell.

A **hontalanok**, akik nem rendelkeznek egyetlen ország állampolgárságával sem, és akiknek ezt a státuszát Magyarországon a hatóság megállapította, ugyanúgy foglalkoztathatóak, mint a nem uniós, harmadik országbeli állampolgárok, az úgynevezett „összevont kérelmezési eljárásban” kiadott engedély alapján.

MELY ELJÁRÁSOK?

A papírmunka bonyolultnak tűnhet, de könnyebben leküzdhető, ha követi az alábbi útmutatót:

9. Ábra

Adminisztratív eljárások

		Munkaerőigény bejelentése szükséges	Kérelmek munkavállalási engedély iránt	A munkáltató a foglalkoztatást bejelenti a kormányhivatalnak	A TAJ kártya igénylője
Nemzetközi védelemben részesülő <i>(menekült vagy oltalmazott státusz)</i>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Munkáltató vagy munkavállaló
	Menedékes státusszal rendelkező vagy azt kérelmező	Nem	Nem	Igen	Munkáltató
Enedélyezési eljárás	Befogadott	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Munkáltató
	Menedékkérő	Igen	Igen	Nem	Munkáltató
Összevont kérelmezési eljárás	Hontalan	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Munkáltató vagy munkavállaló
	Tartózkodási engedéllyel rendelkező személy <i>(pl. Nemzeti Kártya ukrán állampolgárok részére)</i>	Igen	Igen	Nem	Munkáltató

SZERZŐDÉS

ELŐZETES MEGÁLLAPODÁS



1. A MENEKÜLTKÉNT ELISMERT, AZ OLTALMAZOTT ÉS AZ IDEIGLENES VÉDELELMRE JOGOSULTKÉNT ELISMERT (VAGY AZT KÉRELMEZŐ) SZEMÉLYEK FOGLALKOZTATÁSA

Az **ideiglenes védelemben** részesült (menedékes) személyek szabadon foglalkoztathatóak a magyar egészségügyben, amihez általában állampolgárság, a szabad mozgáshoz való jog vagy legalább huzamos tartózkodási jogosultság szükséges. Azok az ideiglenes védelemben részesült személyek, akik hivatalosan ukrain lakhellyel rendelkeznek és 2022. február 24-én vagy azt követően érkeztek Magyarországra, illetve Ukrajnában kiállított és az ukrán állam által elismert egészségügyi szakképesítéssel vagy diplomával rendelkeznek, Magyarországon elismert képesítés nélkül is dolgozhatnak az egészségügyben. Ehhez azonban kötelesek elindítani a képesítésük magyarországi elismertetésére vonatkozó eljárást.⁴⁹

Az ideiglenes védelemben részesült vagy ideiglenes védelmet kérelmező személyek alkalmazásakor a munkáltató köteles gondoskodni a társadalombiztosítási (TAJ) kártyáról, amennyiben a munkavállaló még nem rendelkezik ezzel, valamint a munkáltatónak be kell jelentenie a helyi kormányhivatal felé a foglalkoztatás tényét.⁵⁰

Munkaerő-felvétel: A felvételi eljárás ugyanaz, mint magyar állampolgárok esetében. Elismert menekült, oltalmazott, ideiglenes védelemben részesült vagy azt kérelmező személy foglalkoztatásához nincs szükség előzetes engedélyre. A menekült vagy oltalmazott státusszal rendelkező személyek családtagjai, így a szülő vagy a kiskorú gyámja, valamint a házastárs szintén előzetes engedély nélkül foglalkoztatható, amennyiben rendelkezik érvényes, családi együttélés biztosítása céljából kiadott tartózkodási engedéllyel.⁵¹

Társadalombiztosítási kártya („TAJ-kártya”):⁵²

→ A menekültek és az oltalmazottak a helyi kormányhivatalban kérelmezhetnek TAJ-kártyát amint megkapják a státuszukat elismerő határozatot. Amennyiben nem kérelmezik vagy nem rendelkeznek TAJ-kártyával, azt a munkáltatójuk is kérelmezheti számukra.

→ Az ideiglenes védelmet kérelmező vagy ideiglenes védelemben részesült (menedékes) személyek csak akkor válnak jogosulttá TAJ-kártyára, ha munkába állnak (kivéve, ha korábban már jogszerűen alkalmazták őket). Emiatt munkáltatójuknak kell kérelmeznie a TAJ-kártyát a helyi kormányhivatal egészségbiztosítási szervénél. A kérelem benyújtásához a munkáltatóknak az alábbi dokumentumokat kell csatolniuk:

- a TAJ-szám és a TAJ-kártya igénylésére vonatkozó kérelem [nyomtatványát](#);⁵³
- a TAJ-számot igazoló hatósági igazolvány kiállítására irányuló [kérelem igénylőlapját](#);⁵⁴
- a munkavállaló meghatalmazását arra, hogy a munkáltató az ő nevében eljárjon (a NEAK weboldalán elérhető [formanyomtatvány](#));⁵⁵
- a foglalkoztatni kívánt személy menedékes kártyájának másolatát, amelyet az Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság (OIF) állít ki;
- a lakóhely igazolását, amelyet az ideiglenes védelemben részesült (menedékes) személyek esetében az OIF állít ki és amelyet az OIF-től személyesen kell átvenni; és
- a munkaszerződés másolatát.

⁴⁹ 121/2022. (III. 28.) Korm. rendelet az Ukrajnából menekült egészségügyi dolgozók magyarországi foglalkoztatásának veszélyhelyzeti szabályairól, magyar nyelven elérhető itt: <https://njt.hu/jogszabaly/2022-121-20-22>

A TAJ-kártya iránt benyújtott igénylést általában 8 napon belül feldolgozzák. Ha az hiányosan került benyújtásra, akkor az eljárás a hiánypótlástól számított akár 60 napig is eltarthat. A munkáltató benyújthatja a dokumentumokat személyesen a helyi kormányhivatal egészségbiztosítási szervénél vagy az [e-papír](#) szolgáltatáson keresztül.⁵⁶

A kormányhivatal létrehozza a TAJ-számot és értesíti a munkáltatót a TAJ-kártya elkészüléséről. A munkáltató ez alapján tájékoztatja a munkavállalót, aki személyesen vagy meghatalmazottja útján bármely egészségbiztosítási pénztári feladatkörben eljáró [kormányhivatalban](#) átveheti a **TAJ-kártyát**.⁵⁷

Bejelentési kötelezettség: A munkáltató köteles a helyi kormányhivatal felé mind a munkaviszony létesítését, mind a munkaviszony megszűnését bejelenteni. A menekült foglalkoztatásának nem feltétele a bejelentés megtétele, azonban annak elmulasztása esetén 500 000 forintig terjedő bírság szabható ki.

A bejelentéshez a munkáltatóknak fel kell keresniük a [Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapját](#)⁵⁸ és a nyitóoldalon a következőket kiválasztaniuk:

- **A bal oldali menüből:** *Munkaadóknak*
- **Hasznos tudnivalók:** *Külföldi állampolgárok foglalkoztatásának engedélyezése és bejelentése*
- **Töltse le a Bejelentés engedélymentes foglalkoztatásról** című nyomtatványt

A munkáltatónak az *e-papír* szolgáltatást használva kell az adatokat leadni, ahol be kell jelölnie, hogy cégeként nyújtja be a dokumentumokat, a „[Cégkapun](#)” keresztül.⁵⁹

Benyújtáskor a munkáltatóknak a legördülő menüből a következőket kell kiválasztaniuk:

- **Témacsoport:** *Kormányhivatali ügyek*
- **Esettípus:** *Foglalkoztatási támogatások, közfoglalkoztatás és egyéb állami foglalkoztatási feladatok*
- **Címzett:** *A munkáltató székhelye szerint illetékes Kormányhivatal Foglalkoztatási Főosztálya*

⁵⁰ 445/2013. (XI. 28.) Korm. rendelet a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának nem összevont kérelmezési eljárás alapján történő engedélyezéséről, az engedélyezési kötelezettség alóli mentességről, a fővárosi és megyei kormányhivatal munkaügyi központjának az összevont kérelmezési eljárásban való szakhatósági közreműködéséről, valamint a Magyarországon engedélymentesen foglalkoztatható harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatásának bejelentéséről és a munkabér megtérítéséről, 16. cikk. Magyar nyelven elérhető itt: <https://njt.hu/jocszabaly/2013-445-20-22>

⁵¹ 445/2013 (XI. 28.) Korm. rendelet, 15. cikk (1) 23.

⁵² A TAJ a „Társadalombiztosítási Adóazonosító Jel” rövidítése, amelyet egy kártya formájú hivatalos dokumentum, az úgynevezett TAJ-kártya igazol.

⁵³ A munkáltató által benyújtandó megrendelő nyomtatvány magyar nyelven itt érhető el:

https://www.neak.gov.hu/nyomtatvanytar/TAJ_igenyles_foglalkoztatok_reszere_Megrendelo

⁵⁴ A társadalombiztosítási azonosító jelet igazoló hatósági igazolvány igénylőlapja magyar nyelven itt érhető el: https://www.neak.gov.hu/pfile/file?path=/nyomtatvanytar/nyomtatvanytar/gepi_kitoltes/NYT_53.G&inline=true

⁵⁵ A munkavállaló meghatalmazása magyar nyelven itt érhető el: https://www.neak.gov.hu/pfile/file?path=/nyomtatvanytar/nyomtatvanytar/gepi_kitoltes/NYT_159.G&inline=true

⁵⁶ Az e-papír szolgáltatás magyar nyelven az [epapir.gov.hu](#) oldalon érhető el.

⁵⁷ A legközelebbi kormányhivatalt ezen az oldalon találja meg: <https://kormanyhivatalok.hu/kormanyablakok>

⁵⁸ *Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat*. Ehhez kérjük, kövesse ezt a linket: <http://fovaros.munka.hu/>. Az oldal csak magyar nyelven érhető el.

⁵⁹ A „Cégkapu” a magyar közigazgatási rendszerben a vállalkozások számára a hivatalos online ügyintézési platform. Magyar nyelven is elérhető: <https://tarhely.gov.hu/ckp-regisztracio/>

A bejelentést elektronikus aláírással és időbélyegzővel ellátva kell benyújtani.

A bejelentésnek a következő információkat kell tartalmaznia:

- A munkavállaló(k) száma és életkora (nem beazonosítható módon);
- Iskolai végzettsége;
- Állampolgársága;
- FEOR szám,⁶⁰ amely megfelel a munkakör megnevezésének;
- A foglalkoztatás formája;
- Hozzá tartozó esetében a hozzá tartozói jogállás megjelölése;
- A munkáltató statisztikai számjele; és
- Információ arra vonatkozóan, hogy a munkaviszony megkezdődött vagy megszűnt-e.

A Kormányhivatal igazolja a bejelentés átvételét és az adatokról nyilvántartást vezet. A munkáltatónak a munkaviszony megszűnését követő három évig meg kell őriznie a munkaviszony létesítéséről és megszűnéséről szóló igazolást és dokumentációt, és hatósági ellenőrzés esetén bemutatni.

Részletesebb tájékoztatásért kérjük, olvassa el a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat fent említett honlapján található „Tájékoztató külföldi állampolgárok magyarországi munkavégzéséhez” című Word dokumentumot, különösen az ötödik oldalán található elektronikus ügyintézésre vonatkozó szabályokat.⁶¹

Fontos, hogy a munkáltató a munkaviszony kezdetét legkésőbb az első munkanapon, megszűnését pedig legkésőbb az azt követő napon köteles bejelenteni. A Kormányhivatal felé történő bejelentés elmulasztása **500 000 Ft-ig** terjedő bírsággal jár.

2. BEFOGADOTT STÁTUSZÚ SZEMÉLYEK ÉS A MENEDÉKKÉRŐK FOGLALKOZTATÁSA

A befogadott státusszal rendelkező személyek és a menedékkérők foglalkoztatása engedélyhez kötött.⁶²

Mi az engedélyezési eljárás?

Általános szabályként a menedékkérők és befogadott státuszúak akkor kaphatnak munkát Magyarországon, ha azt az illetékes kormányhivatal engedélyezte. A kérelmet a munkáltató nyújtja be és az engedélyt az ő részére állítják ki, szemben az idegenrendészeti hatóság eljárásával, ahol a kérelmező a munkavállaló.

Az eljárás célja annak vizsgálata, hogy a harmadik országbeli állampolgár foglalkoztatása összeegyeztethető-e Magyarország és az Európai Gazdasági Térség állampolgárainak foglalkoztatására vonatkozó prioritással.

⁶⁰ A FEOR a "Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere" rövidítése. Lásd a Központi Statisztikai Hivatal 7/2010. (IV.23.) számú közleményét az Egységes Álláskódolási Rendszerről, amely itt érhető el magyar nyelven: https://www.ksh.hu/feor_menu

⁶¹ A magyar nyelvű dokumentum erről az oldalról tölthető le: http://fovaros.munka.hu/resource.aspx?ResourceID=budapest_kulfoldi_tajekoztato_2024

⁶² 2023. évi XC. törvény a harmadik országbeli állampolgárok beutazására és tartózkodására vonatkozó általános szabályokról, 242. cikk (4) bekezdés d) és f) pont. Magyar nyelven elérhető itt: <https://njt.hu/jogszabaly/2023-90-00-0>

Az engedélyt általában a munkaerő-piaci helyzet vizsgálata alapján adják ki. Azonban bizonyos személyek vagy tevékenységek esetében a munkaerő-piaci helyzet vizsgálata nélkül is ki lehet adni, például a befogadott státusszal rendelkezők esetében.

A menedékkérő és a befogadott foglalkoztatása akkor engedélyezhető, ha a munkáltató a kérelem benyújtását megelőzően már rendelkezett az ellátandó munkára vonatkozó **munkaerőigénnyel**, valamint a kérelem benyújtásának időpontjában nem volt olyan nyilvántartott álláskereső, aki megfelelt volna a jogszabályban vagy az álláshirdetésben meghatározott feltételeknek.

Munkaerő-felvétel: A befogadott státuszúak és menedékkérők foglalkoztatását engedélyeztetni kell. Ez azt jelenti, hogy a munkaszerződés megkötése előtt a munkáltatónak *munkaerőigény bejelentő lapot*⁶³ és *munkavállalási engedély iránti kérelmet*⁶⁴ kell benyújtania a vármegye/főváros területileg illetékes kormányhivatala foglalkoztatási főosztályához.

A menedékkérők a menedékjogi kérelmük benyújtásától számított első kilenc hónapban csak abban a befogadó intézményben jogosultak munkát vállalni, ahol tartózkodnak (jelenleg ez a *balassagyarmati befogadóközpont*).⁶⁵ Emellett a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat által kijelölt munkahelyen is dolgozhatnak. Kilenc hónap elteltével a foglalkoztatásukra ugyanazok a szabályok vonatkoznak, mint a befogadott státuszúakra, tehát az ő foglalkoztatásuk is engedélyköteles.⁶⁶

1. lépés: Munkaerőigény bejelentése

A munkáltatónak be kell jelentenie munkaerőigényét annál a kormányhivatalnál, amelynek területén a foglalkoztatást tervezi. A bejelentés online is megtehető a *Virtuális Munkaerőpiac Portálon*.⁶⁷

A munkaerőigény bejelentése abban az esetben megfelelő, ha a munkáltató:

- a munkavállalási engedély iránti kérelemmel együtt nyújtja be; vagy
- a munkavállalási engedély iránti kérelem benyújtása előtt, de 60 napnál nem korábban nyújtja be; vagy
- A munkaerőigény több mint 60 nappal a munkavállalási engedély iránti kérelem előtt lett jelentette be, de annak érvényességét a hatóság legalább a kérelem benyújtását megelőző 60 napnál nem régebben meghosszabbította.

A munkáltatók a két dokumentumot egyszerre is benyújthatják a kormányhivatalhoz.

A munkaerőigény bejelentésének és a munkavállalási engedély iránti kérelem tartalmának meg kell egyeznie (pl. munkakör, fizetés, munkavégzés helye stb.).

⁶³ A munkaerőigény bejelentő lap magyar nyelven erről az oldalról tölthető le: http://fovaros.munka.hu/resource.aspx?ResourceID=budapest_mig_lap

⁶⁴ A munkavállalási engedély iránti kérelmet magyar nyelven erről az oldalról tölthető le: http://fovaros.munka.hu/resource.aspx?ResourceID=budapest_munkavallalasi_ujkerelem

⁶⁵ Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság, Befogadó intézmények és menekültügyi őrzött befogadó központok, magyar nyelven elérhető itt: <https://oif.gov.hu/befogado-intezmenyek-menekultugyi-orzott-befogado-kozpont>

⁶⁶ A 2007. évi LXXX. törvény a menedékjogról, 5. cikke.

⁶⁷ A Virtuális Munkaerőpiac Portál, magyar nyelven itt érhető el: <https://vmp.munka.hu/>

Ezután a hatóság felméri, hogy az adott munkakörre van-e hazai munkaerő és nemleges válasz esetén a kormányhivatal engedélyezheti a külföldi magyarországi foglalkoztatását.

A munkáltatónak a munkaerőigény bejelentőlapon „**Igennel!**” kell válaszolnia arra a következő kérdésre: „A bejelentett állásra kéri-e közvetítésünket?” (a hatóságét). **Nemleges** válasz esetén a harmadik országbeli állampolgár foglalkoztatása iránti kérelem mérlegelés nélkül elutasításra kerül.

2. lépés: Munkavállalási engedély iránti kérelem

A munkáltató következő feladata a munkavállalási engedély iránti kérelem benyújtása a kormányhivatalhoz. A szükséges nyomtatványok beszerezhetőek a kormányhivataloktól vagy elérhetőek a [honlapjukon](#).⁶⁸

A következő dokumentumokat szükséges csatolni:

→ **Munkaerőigény-bejelentést**, ha azt korábban nem nyújtották be az illetékes kormányhivatalhoz;

→ **A leendő munkavállaló szakmai képesítését igazoló dokumentumokat**: a harmadik országbeli állampolgár munkaköri képesítését igazoló dokumentum *hiteles másolata* és - ha azt idegen nyelven állították ki - *hiteles magyar fordítása*;

- Ha a kérelmező már kapott engedélyt valamelyik kormányhivaltól a megelőző öt évben, és a szakmai képzettségét igazoló dokumentumot a munkavállalási engedély iránti kérelemmel együtt korábban becsatolta, akkor nem szükséges ismét csatolni a dokumentumot. Ezt a munkáltató kérésére az illetékes kormányhivatal beszerzi.

→ **Magyar nyelvű dokumentumokat (vagy azok hitelesített másolatait)**, amelyek igazolják, hogy a kérelem olyan harmadik országbeli állampolgárra vonatkozik, aki menedékkérő vagy befogadott státuszú; és

→ A leendő munkavállaló **útlevelének** másolatát.⁶⁹

TA hatóságok kérhetik a munkáltatótól további információk és dokumentumok benyújtását. A foglalkoztatás engedélyezéséről a kormányhivatal dönt.

A kiadott engedély megnevezi a munkáltatót, a munkavállalót, a munkavégzés helyét, a tevékenységet, a munkát, amelyet a jogosult végez, a FEOR-számot⁷⁰ és a munkavégzés időtartamát. **Bármely más, az engedélyben szereplő adatokkal nem megegyező típusú foglalkoztatás szankcionálásra kerül.** Engedély nélkülinek minősül a foglalkoztatás, amely során a munkavállaló nem a megjelölt munkáltatónál dolgozik, vagy őt a munkáltató az engedélyben meghatározottól eltérő munkahelyen vagy munkakörben foglalkoztatja. A munkáltató köteles az engedélyt a foglalkoztatás időtartama alatt és annak megszűnése után három évig megőrizni, és hatósági ellenőrzés esetén bemutatni.

⁶⁸ Munkavállalási engedély iránti kérelem magyarul elérhető a kormányhivatalok központi honlapján: <https://www.kormanyhivatalok.hu/sites/default/files/2024-05/kerelem-munkavallalasi-engedely-irant.docx>

⁶⁹ További információért látogasson el a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapjára: <https://www.kormanyhivatalok.hu/sites/default/files/2024-05/kerelem-munkavallalasi-engedely-irant.docx>

⁷⁰ A FEOR a „Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere” rövidítése. Lásd a Központi Statisztikai Hivatal 7/2010. (IV.23.) számú közleménye.

3. lépés: A munkaszerződés

Mivel a munkaviszony hatósági engedélyhez kötött, ezért az csak az engedélyben meghatározott időtartamra állhat fenn.⁷¹

Ha a munkáltató az engedély lejárta után is ugyanazon a munkahelyen, ugyanabban a munkakörben kívánja foglalkoztatni a munkavállalót, akkor kérelmezheti az engedély meghosszabbítását. Ezt legkésőbb 15 nappal az engedély lejáratá előtt kell benyújtani.

TAJ kártya: A befogadott státuszú személyek és a menedékkérők általában nem rendelkeznek TAJ-számmal (kivéve, ha korábban már jogszerűen alkalmazták őket), mivel arra csak akkor válnak jogosulttá, ha munkába állnak. **A TAJ-kártya iránti kérelmet a munkáltatónak kell benyújtania a foglalkoztató székhelye szerint illetékes kormányhivatal egészségbiztosítási szervéhez.** Alternatívaként online is igényelhető egy elektronikus űrlap benyújtásával.

Ehhez a munkáltatónak követnie kell az „a menekültként elismert, az oltalmazott és az ideiglenes védelemre jogosultként elismert (vagy azt kérelmező) személyek foglalkoztatása” című részben leírt lépéseket.

Menedékkérők vagy befogadottak alkalmazása esetén a TAJ-kártya igényléséhez a munkáltatónak az ideiglenes védelmi kártya vagy a menekültstátusz igazolása helyett a kérelmező személyazonosító okmányait kell benyújtania, ami ez esetben kártya formátumú humanitárius tartózkodási engedély.⁷²

⁷¹ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 192 (3) cikkelye, amely elérhető magyar nyelven itt: <https://njt.hu/jogszabaly/2012-1-00-00>

⁷² A menedékkérők laminált kártyát kapnak, míg a befogadott státusszal rendelkező személyek műanyag kártyát.





3. HONTALAN SZEMÉLYEK FOGLALKOZTATÁSA

Munkaerő-felvétel: Hontalan személyek kizárólag engedéllyel foglalkoztathatóak. Ezt az úgynevezett **összevont kérelmezési eljárás keretében** lehet beszerezni.

Mi az összevont kérelmezési eljárás?

A hontalan személyek az Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság (OIF) által kiadott engedéllyel dolgozhatnak. Bár jogszerűen tartózkodnak az országban, az ezt igazoló okmány munkavégzésre nem jogosítja fel őket. Ezért a hontalan személyeknek külön engedélyt kell kérniük, amely lehetővé teszi számukra a munkavállalást. Ezekben az esetekben az idegenrendészeti hatóság úgynevezett „összevont kérelmezési eljárásban” jár el. Ilyenkor a munkáltatónak nem kell előzetesen engedélyt kérnie, de munkaerőigényét továbbra is be kell jelentenie.

Az eljárás végén olyan **tartózkodási engedélyt** állítanak ki, amely feljogosítja a hontalant egy adott munkáltatónál történő munkavégzésre és a magyarországi tartózkodásra.

A hontalan személyek foglalkoztatásának engedélyezésén túl a hatóságok számos más engedélytípus kiadása során is az összevont kérelmezési eljárást követik, többek között harmadik országbeli állampolgárok **idényjellegű foglalkoztatásának** engedélyezése, a Nemzeti Kártya, a Magyar Kártya, az EU Kék Kártya vagy a családi együttélés biztosítása céljából kiadott tartózkodási engedély kibocsátása során, amennyiben az engedély birtokosa munkát kíván vállalni.

1. lépés: A munkáltató bejelenti a munkaerőigényét

A munkaszerződés megkötése előtt a munkáltatónak be kell jelentenie munkaerőigényét annál a kormányhivatalnál, amelynek területén a tervezett foglalkoztatásra sor fog kerülni. Ez megtehető online is a Virtuális Munkaerőpiac Portálon keresztül.⁷³

A munkáltatónak a munkaerőigény kérelem bejelentőlapon **„Igenne!”** kell válaszolnia a következő kérdésre: „A bejelentett állásra kéri-e közvetítésünket?” (a hatóságét). **Nemleges** válasz esetén a harmadik országbeli állampolgár foglalkoztatása iránti kérelem mérlegelés nélkül elutasításra kerül.

2. lépés: Előzetes megállapodás a munkáltató és a leendő munkavállaló között

A munkáltató és a harmadik országbeli állampolgár előzetes megállapodást köt a munkaviszony létesítésére. A megállapodás legfeljebb két évre szólhat.⁷⁴ Ha a harmadik országbeli állampolgár megkapja az engedélyt, a munkaviszony az előzetes megállapodásban foglaltak szerint jön létre, **az engedély időtartamával megegyező időtartamra**. A felek közötti bármilyen eltérő megállapodás érvénytelen.

⁷³ Virtuális Munkaerőpiaci Portál, <https://vmp.munka.hu/>

⁷⁴ A határozott idejű munkaviszony szólhat öt évre, ha a harmadik országbeli állampolgár tartózkodási engedélyt családegyesítés céljából adták ki; legfeljebb négy évre, ha EU Kék Kártya iránti kérelemről van szó; vagy legfeljebb három évre, ha a harmadik országbeli állampolgár humanitárius tartózkodási engedéllyel rendelkezik.

Az előzetes megállapodás tartalma:⁷⁵

- elvégzendő tevékenységek, munkakör, FEOR-szám;
- a munkakör betöltéséhez szükséges képesítések (EU Kék Kártyával történő foglalkoztatás esetén a felsőfokú szakképesítést kell feltüntetni);
- a bérezés mértéke, amely később csak a leendő munkavállaló javára módosítható;
- a munkaviszony típusának megjelölése;
- a foglalkoztatás várható időtartama, a kezdés és befejezés várható dátuma; és
- a munkavégzés helye, valamint részmunkaidős foglalkoztatás esetén a munkaidő.

3. lépés: A leendő munkavállaló összevont engedély iránti kérelme

A leendő munkavállaló összevont engedély iránti kérelmet nyújt be a releváns miniszteri rendelet 9. számú melléklete alapján az idegengrendészeti hatósághoz (OIF), mellékelve az előzetes megállapodást.⁷⁶ Célszerű előzetesen a hatóság segítségét kérni a nyomtatvány helyes kitöltéséhez.

Az engedély kiadásának elutasítása

A hatóság több okból is elutasíthatja az engedélykérelmet. Ezek közül néhány a munkáltatóhoz kapcsolódóan merülhet fel. Ezek:

→ A munkavállaló kész munkába állni, de a munkáltatónál felmerült okok miatt nem veszik fel őket:

- a munkáltató olyan feltételt határozott meg a munkaerőigény-bejelentésben, amely nem szükséges az adott munka elvégzéséhez;
- a munkáltató visszautasította egy kiközvetített munkavállaló foglalkoztatását vagy az engedélykérelmet megelőzően rendelkezett érvényes munkaerőigénnyel, de nem kérte a kiközvetítést, vagy a munkaerőigény érvényességi idejét **15 nappal** rövidebbre szabta.

→ A munkáltató nem kívánja megkezdeni a foglalkoztatást a kérelem benyújtását követő **120 napon** belül;

→ A munkáltatónál csoportos létszámleépítés történt a kérelmet megelőző évben;

→ A munkáért kínált fizetés lényegesen alacsonyabb, mint a magyarországi átlagos alaplábér.

Fontos megjegyezni, hogy a hatóság hallgatása nem tekinthető a foglalkoztatásra vonatkozó engedély megadásának.

TAJ kártya: A Magyarországon hontalan státusszal rendelkező személyek a helyi kormányhivatalban maguk kérvényezhetnek TAJ-kártyát, amennyiben rendelkeznek a státuszuk elismeréséről szóló határozattal vagy ezt igazoló dokumentummal, valamint az OIF által kiállított tartózkodási engedéllyel. Amennyiben még nem rendelkeznek TAJ-kártyával, a dokumentációt a munkáltató az előző fejezetekben leírtak szerint tölti ki. A hontalan személyek státuszát pasztikkártya formátumú humanitárius tartózkodási engedély igazolja.

⁷⁵ Az előzetes megállapodás formanyomtatványa letölthető a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapjáról: https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/5/5/1/1/doc_url/preliminary_agreement.docx.

⁷⁶ A 10/2024. (II. 29.) BM rendelet a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek, valamint a harmadik országbeli állampolgárok beutazásával és tartózkodásával kapcsolatos eljárások díjáról, 9. melléklet, magyar nyelven elérhető itt: https://njt.hu/document/a8/a895EJR_6825817-4X06584.pdf

4. MENEKÜLTEK IGÉNYEIRE ÉRZÉKENY MUNKAERŐ-FELVÉTELI ELJÁRÁS

HOGYAN SEGÍTHETŐ ELŐ A MENEKÜLTEK SIKERES MUNKÁBA ÁLLÁSA?

A hagyományos munkaerő-felvételi eljárások nehézséget jelenthetnek sok álláskereső számára. Ez különösen igaz a külföldi munkavállalókra, akik valószínűbb, hogy nem ismerik a hazai munkakultúrát és az általános felvételi eljárásokat. Ezért fontos törekedni egy olyan felvételi eljárás kialakítására, amely figyelemmel van a menekült jelentkezők igényeire is. A munkáltatók akár már minimális erőfeszítéssel is találhatnak sokszínű tehetségeket, valamint képzett és elkötelezett munkaerőt. A következőkben néhány hasznos tanáccsal igyekszünk mind a munkáltatót, mind a felvételt végző munkatársak számára megkönnyíteni a menekültek munkaerőpiaci bevonását.

A menekültek könnyebb elérése

A munkáltatók számára gyakran kihívást jelenthet a menekültekhez eljutni és figyelmüket felkelteni. Számos szervezet dolgozik a hazánkban élő menekült lakosság feltérképezésén és áll velük rendszeres kapcsolatban, akik segítséget nyújthatnak ebben. A vállalatok tanácsot kérhetnek a menekültek eléréséhez a menekültügyi vagy bevándorlási hatóságoktól, például az Országos Idegenrendészeti Főigazgatóságtól (OIF) vagy az illetékes kormányhivataloktól. Felkereshetnek továbbá a menekültek támogatására szakosodott szolgáltatókat és civil szervezeteket is. Az UNHCR kész összekötni a vállalatokat ezekkel szervezetekkel (részletes listájuk az Útmutató 8. fejezetében található), illetve közvetlenül a menekültekkel is. Egyes szervezetek állásbörzétet vagy munkavállalási célú rendezvényeket szerveznek menekültek számára, amelyek jó lehetőséget kínálnak a munkáltatóknak, hogy olyan menekültekkel találkozzanak, akik állást keresnek.

Önéletrajz-értékelés a menekültek sajátos helyzetének figyelembevételével

A jelentkező önéletrajzának elbírálásakor a munkáltatóknak figyelembe kell venniük a menekültek jogállásából és sajátos helyzetéből eredő tényezőket, mint például:

Hiányos tájékozottság a helyi álláskeresési és jelentkezési sajátosságokról

A munkáltatóknak érdemes szem előtt tartaniuk a kulturális és munkakörnyezeti különbségeket, valamint méltányosan kezelni a menekültek ebből fakadó hiányos tájékozottságát. A felvételiztető munkatársaknak érthető módon kell ismertetniük a jelentkezési folyamat lépéseit, szükség esetén tolmácsolást biztosítani, illetve lehetőséget adni a pályázók számára tisztázó kérdések feltevésére. Fontos, hogy az interjúztató kollégák támogató hozzáállást tanúsítsanak és a menekült jelentkezők számára könnyen elérhetőek legyenek.

Szintén jó módszer lehet helyi szolgáltatókkal (pl. egy helyi munkaközvetítő ügynökséggel, mint a [Budapest Esely](#)), vagy a témában szakértelemmel rendelkező civil szervezetekkel (mint az [Evangelikus Diakónia](#)) együttműködni, akik segíthetnek végigkísérni a jelentkezőket a felvételi folyamaton (a szervezetek listáját lásd a 8. fejezetben).

Iskolai végzettséggel és szakmai tapasztalattal kapcsolatos hiányosságok a pályázó önéletrajzában

A munkáltatóknak fontos felmérniük, áthidalhatóak-e a jelentkező menekültek szakmai tapasztalataiban esetlegesen megjelenő hiányosságok és amennyiben igen, milyen módon. Érdemes figyelembe venni, hogy a menekültek gyakran kénytelenek megszakítani tanulmányaikat vagy karrierjüket a konfliktusok, az üldöztetés, a hosszú menekülés és a menekültügyi eljárásra való várakozás miatt. Az alábbiakban ismertetünk néhány példát a „hiányos” képzések és munkatapasztalatok lehetséges megoldására.



© UNHCR/Colin Delfosse

Nem megfelelő vagy elavult készségek, hiányos tapasztalatok

A munkáltatóknak érdemes figyelembe venniük a pályázók külföldi munkatapasztalatát, végzettségét és képzését, még abban az esetben is, ha ezek Magyarországon egyébként hivatalosan nem elismertek. Az oktatási és készségbeli megfelelés ellenőrzésére független ügynökségeket vagy online forrásokat/eszközöket is igénybe vehetnek.

Az EU kifejlesztett egy ilyen alkalmazást [EU Skills for Profile Tool for Third-Country Nationals](#) néven, amely minden uniós nyelven, így magyarul is elérhető.⁷⁷ Az alkalmazás a kérelmező iskolai végzettsége, íráskészsége és nyelvtudása, számolási és digitális kompetenciája, a munkán kívül szerzett képességei és a jövőbeni tervei alapján készít egy összegző elemzést a jelentkezőről. Az EU létrehozott egy készségfejlesztéssel kapcsolatos [weboldalt](#) is,⁷⁸ ahol a készségek értékeléséhez számos hasznos eszköz, valamint a foglalkoztatással kapcsolatos általános információk is elérhetőek a munkáltatók számára.

A német foglalkoztatási szolgálat üzemelteti a [MYSKILLS](#)⁷⁹ nevű platformot, amely angolul, németül és több, a menekültek által gyakran beszélt nyelven, így például ukránul, spanyolul, franciául és arabul érhető el. Ez az alkalmazás mindössze 30 szakma készségeinek értékelésére képes, beleértve olyan szakmákat mint a pék, takarító, vízvezeték-szerelő, gazda vagy a szolgáltatási szektor szakmáit például a vendéglátásban vagy az értékesítésben.

A munkáltatóknak érdemes megfontolni a menekült jelentkezők esetében a civil szervezetek vagy más szolgáltatók által kiadott bizonyítványok és képzések elfogadását, még akkor is, ha ezek nem hivatalos képzési központok. A Next Step Egyesület például különböző készségfejlesztési lehetőségeket kínál a Magyarországon élő külföldieknek, például az [ICDL Programot](#),⁸⁰ amelynek keretében a résztvevők digitális és számítógépes ismereteiket fejleszthetik. A Next Step emellett rendszeresen tart autó-, és targoncavezetői tanfolyamokat, valamint mesterséges intelligencia használatával kapcsolatos képzéseket.⁸¹

Helyi tapasztalatok vagy referenciák hiánya

A külföldön szerzett munkatapasztalat elfogadása mellett a munkáltatóknak fontos lenne gyakornoki programokat vagy szakmai gyakorlatokat kínálni a menekülteknek, ezzel is könnyebb belépési lehetőséget biztosítva számukra a hazai munkaerőpiacra. Ez segítheti őket a helyi munkatapasztalatok szerzésében és a vállalattal való megismerkedésben, miközben a munkáltató számára is lehetőséget ad arra, jobban meg tudja ítélni, hogy alkalmazná-e őket állandó jelleggel. Az IKEA a menekültek számára indított gyakornoki programjának tulajdonítja, hogy megfelelő szakember-utánpótlást tud biztosítani és kezelni tudja a magas fluktuáció problémáját.⁸² Megfontolásra érdemes, hogy az álláskereső menekültek az őket támogató szociális munkásoktól vagy mentoraiktól is nyújthassanak be ajánlólevelet vagy referenciát, hiszen ők általában jól ismerik a menekülteket.⁸³

A nyelvtudás hiánya

Ha a meghirdetett munkakör nem igényel magyar vagy angol nyelvtudást, a munkáltatóknak biztosítaniuk kell, hogy ez a felvétel során se legyen elvárás. Célszerű a teljes felvételi folyamatot áttekinteni abból a szempontból, hogy a jelentkezők azt különösebb nyelvtudás nélkül is végig tudják-e csinálni. A szükséges anyagokat és űrlapokat érdemes lefordítani a pályázó által is beszélt nyelvre, sőt tolmács bevonását is fontolóra lehet venni (ezzel kapcsolatban további tippek találhatóak a következő részben).

Túlképzett pályázók

Sok magas szinten és jól képzett menekült kénytelen visszalépni a szakmájában és alacsonyabb képzettséget igénylő munkát keresni, amikor megérkezik a befogadó országba. Ezt az „alul-foglalkoztatást” általában a nyelvi akadályok, a képzések elismerésének, valamint a jó munkalehetőségeknek a hiánya magyarázza. A munkáltatóknak ezért nem tanácsos elutasítani olyan menekült háttérű jelentkezőket a kezdő vagy alacsonyabb szintű pozíciókból, akik „túlképzettnek” tűnnek. Elképzelhető, hogy később ezek a munkavállalók gyorsabban lépnek előre a nagyobb felelősséggel járó pozíciókba, különösen, ha lehetőségük van megtanulni magyarul és angolul és a képzésüket is sikerül elismertetni.

⁷⁷ A harmadik országbeli állampolgárok uniós készségprofil-készítő eszköze, <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>

⁷⁸ European Skills Agenda weboldala angol nyelven elérhető itt: [European Skills Agenda - European Commission](https://ec.europa.eu/skills/en/)

⁷⁹ MYSKILLS weboldal, a munkáltatók számára, elérhető németül itt: <https://www.myskills.de/arbeitsgeber-innen/>, az álláskeresők számára pedig több nyelven itt: <https://www.myskills.de/arbeitsuchende/>

⁸⁰ Next Step Egyesület, Alapvető számítógépes ismeretek tanúsítvány megszerzése a Next Step segítségével, <https://nextstep.eu.org/job-market-skills/basic-computer-skills/>

⁸¹ A Next Step különböző készségfejlesztő tevékenységeiről itt talál információkat: <https://www.facebook.com/next.step.hungary/>

⁸² Interjú Martina Hlisenikovskával, az IKEA Egyenlőség, Sokszínűség és Befogadás területének közép-európai vezetőjével, 2024. november 22.

⁸³ OECD-UNHCR, „A munkáltatók bevonása a menekültek felvételébe: Tízpontos, többszereplős cselekvési terv a munkavállalók, menekültek, kormány és a civil szervezetek számára”, 2018., angol nyelven elérhető itt: <https://www.unhcr.org/media/oecd-engaging-employers-hiring-refugees-10-point-action-plan>



© UNHCR/Arthur Tainturier

Az állásinterjú megtervezése

Tervezzen előre

A munkáltatónak a menekültek helyzetét szem előtt tartva szükséges kialakítaniuk a felvételi interjúk menetét és biztosítaniuk azt, hogy az interjúztatók tisztában legyenek a jelentkezők háttérével. Ajánlott figyelembe venni, hogy a menekültek gyakran távoli külvárosokban laknak, esetleg nehezebben tájékozódnak vagy a szálláshelyükre vonatkozó szabályok miatt korlátozott lehet a mobilitásuk, amelyek miatt nehezebben jutnak el az interjú helyszínére. Ezért fontos a rugalmasságra törekedni a felvételi eljárás kialakítása során, és arra, hogy az interjúkat ne tegyék túl korai vagy kései időpontra.

Rendszeres képzés a felvételt végző munkatársak számára

A munkáltatónak gondoskodniuk kell a felvételt végző munkatársak megfelelő és rendszeres képzéséről, valamint arról, hogy értsék és figyelembe vegyék a menekültek sajátos helyzetét. A mindenkire jellemző, tudatalatti előítéletek leküzdéséhez fontos, hogy a felvételiztető szakemberek minél több, menekültekkel és interkulturális technikával kapcsolatos információhoz jussanak és azokat a munkájuk részeként tudatosan alkalmazzák. A menekülteket támogató civil szervezetek és szakemberek gyakran ingyenesen kínálnak kapacitásfejlesztő foglalkozásokat ezzel kapcsolatban (a szervezetek listáját lásd a 8. fejezetben). Érdeemes lehet az ő segítségüket és szakértelmüket kérni.

Sokszínű interjúpanelek (nem, kor, etnikai/kulturális háttér)

A sokszínűség biztosítása fontos az interjúpanelek összeállításakor. Jó, ha a felvételiztető csapat összetétele, amennyire csak lehet, tükrözi a vállalat sokszínűségét nemzetiség, kulturális háttér és életkor tekintetében is. Ugyanakkor az is érzéketlen lehet, ha a toborzó munkatársak nemzetisége megegyezik a menekültével, különösen, ha a menekülés oka a származási országbeli üldöztetés volt. Sokak számára fontos lehet az interjúztatók neme, ezért ajánlott annak biztosítása, hogy legyen köztük legalább egy, a pályázóval azonos nemű.

Az interjúztatók felkészítése

Az interjú sikeres lebonyolítása érdekében a munkáltatónak fontos előzetesen felkészítenie a felvételiztetőket a kulturális normák sokszínűségéről és felhívni a figyelmet azok figyelembevételére.

Például érdemes azt szem előtt tartaniuk, hogy a menekült jelentkezők kommunikációs stílusa, magatartása nem mindig egyezik meg teljesen a helyi jelentkezőkével, különösen a testbeszédet illetően (pl. a kézfogás mikéntje). Egy-egy ilyen eltérő megnyilvánulás általában a kulturális különbségek jele, nem pedig a tiszteletlenségé.

A kétirányú kommunikáció elősegítése

A kétirányú kommunikáció biztosítja, hogy az interjúztatók és a jelöltek valóban megértik egymást. Például, ha a menekült csendben marad, az nem feltétlenül jelenti azt, hogy megértett mindent, amit a felvételiztető mondott. Az interjúztatóknak törekedniük kell arra, hogy a lehető legérthetőbben fogalmazzanak és ne feltételezzék, hogy a menekültek tisztában vannak a helyi munkaügyi rendelkezésekkel. Ugyanakkor legyenek nyitottak a menekültektől érkező információkra, mert elképzelhető, hogy ők jobban ismerik a rájuk vonatkozó jogi és adminisztratív szabályokat.

A felvételi kérdések és tesztek sokféleségének biztosítása

Az interjúkérdéseket és teszteket ajánlott a lehető legváltozatosabbá tenni. Előfordulhat ugyanis, hogy a menekültek bizonyos készségeikben nem olyan erősek vagy magabiztosak, mégis alkalmasak lehetnek az adott munkakörre. Ez is segíthet a munkáltatóknak megtalálni a legalkalmasabb jelölteket.



A nyelvi akadályok leküzdése

Fontos meghatározni a munkakör betöltéséhez ténylegesen szükséges magyar nyelvtudás szintjét és a felvételi eljárást ennek megfelelően kialakítani. Egyes menekültek - kiváltképp azok, akik nemrég érkeztek, vagy nem volt lehetőségük nyelvtanfolyamon részt venni - csak alapszinten vagy egyáltalán nem beszélnek magyarul, mégis el tudják látni az adott munkát, ha lehetőséget kapnak rá. Sok vállalat esik abba a hibába, hogy a felvételi során magasabb szintű nyelvtudást követel meg, mint amely elegendő az adott munkakör betöltéséhez, aminek eredményeként nem a legalkalmasabb jelentkezőt választják ki.

Az alábbi tippek, javaslatok segíthetnek a nyelvi nehézségek leküzdésében:

- A munkáltatók engedjék meg, hogy a menekült tolmácsot hozzon magával az interjúra vagy a felvételi tesztre.

- Még jobb, ha a munkáltató maga biztosít tolmácsot a felvételi eljáráshoz. A tolmácsnak nem kell feltétlenül szakképesítéssel rendelkeznie. Lehet egyszerűen egy munkatárs, aki a menekülttel közös nyelvet beszél. Ha nincs ilyen munkatárs, az ezzel foglalkozó civil szervezetek és hatóságok is nyújthatnak segítséget (az ilyen szervezetek listáját lásd a 8. fejezetben).
- Az interjúztató munkatársak tisztán és érthetően kommunikáljanak, beszéljenek lassabban, de nem hangosabban, és kerüljék a nem anyanyelvi szinten beszélők számára esetleg nehezen érthető képi vagy metaforikus nyelvezetet, illetve kifejezéseket (pl. „ez gyerekjáték” vagy „egyszerű, mint a karikacsapás”).
- Eldöntendő kérdések helyett a felvételt végző munkatársak kifejtendő kérdésekkel ellenőrizzék, hogy a jelentkező valójában megértette-e őket. Például úgy kérdezzék, „Mikor lesz a következő interjúja?” nem pedig úgy, hogy „Tudja, hogy mikor lesz a következő interjúja?”.

A menekültek és menedékkérők támogatása a származási országukban szerzett képesítések elismertetésében

A menekültek és menedékkérők számára sokat jelent, ha a hazájukban megszerzett szakképesítésüket Magyarországon is elismerik. A munkáltatók együttműködhetnek a különböző szabályozó vagy ágazati testületekkel a képesítések elismertetéséhez kapcsolódó nehézségek azonosítása és megoldása érdekében. A Magyar Oktatási Hivatal⁸⁴ [honlapján](#) megtalálhatóak az általános információk, jogi tanácsok és hasznos linkek a képesítések elismertetésével kapcsolatban. A munkáltató támogathatja a menekülteket a képesítés elismertetésével kapcsolatos költségek (eljárási díj, fordítási költségek stb.) átvállalásával is.

A munkáltató az alábbi tippek segítségével úgy alakíthatja a felvételi eljárást, hogy azzal egy kicsit több esélyt adhat a menekülteknek az állások megszerzésére:

- A felvételi folyamat során elsősorban a jelentkező tulajdonságait és a munkakörre való alkalmasságát értékelje;
- A jelentkező készségeit és kompetenciáit ne egy egyszeri interjú vagy teszt során mérje fel, hanem inkább szakmai gyakorlat vagy gyakornoki munka során, akár egy készség-felmérő eszköz segítségével;
- Kizárólag a munkához elengedhetetlen készségeket tegye a felvételi feltételévé (pl. számolási készség, számítógépes ismeretek, nehézgépek kezelésében szerzett tapasztalat vagy üzleti szintű írásbeli angol nyelvtudás);
- Tisztán és egyértelműen kommunikálja a munkával kapcsolatos elvárásokat, például egy munkahelyi körbevezetés során, hogy a jelöltek megérthessék, mivel jár a munka;
- Szerezzen be ajánlásokat, referenciákat olyan személyektől, akik jól ismerik a jelöltet, pl. szociális munkásoktól, közösségi / szervezeti szponzoroktól vagy mentoroktól;
- Kínáljon fel gyakornoki és szakmai gyakorlati lehetőségeket;
- Tekintse át a beléptetési feltételeket abból a szempontból, hogy nem támasztanak-e olyan követelményeket, amelyeknek a menekültek nagyon nehezen felelhetnek meg.⁸⁵

⁸⁴ A külföldi képesítések elismerése Magyarországon, Oktatási Hivatal, magyar nyelven elérhető itt: https://www.oktatas.hu/cimke_lista?keyword=elismer%C3%A9s.

5. BEFOGADÓ MUNKAKÖRNYEZET

HOGYAN LEHET HOSSZÚTÁVON MEGTARTANI A MENEKÜLT MUNKAVÁLLALÓKAT?

Egy kis odafigyeléssel és újfajta megközelítéssel a munkáltató biztosíthatja, hogy a menekült munkavállaló sikeresen alkalmazkodjon és hosszútávon boldoguljon az új munkakörnyezetében. A felvételi és betanítási folyamaton kívül a munka során őket érő hatások, munkafeltételek alapvetően meghatározzák, hogy a menekültek milyen hosszan maradnak egy adott munkakörben.

Foglalkoztatásuk csak akkor lehet sikeres, ha a munkáltatók valóban befogadó munkakörnyezetet teremtenek, amelyben sokszínű a munkaerő, és támogatják őket a progresszív munkahelyi gyakorlatok közös kialakításában. A befogadó munkakörnyezet segítségével a menekült munkatársak a legkitartóbb és legmegbízhatóbb alkalmazottakká válhatnak.

A befogadó munkahelyi kultúra ösztönzése

Képzés és tudatosság

A befogadó munkahely kialakításának első lépése egy olyan munkakörnyezet megteremtése, amely féltreértésektől, diszkriminációtól és rasszizmustól mentes. Fontos, hogy a munkáltatók támogassák a már állományban lévő alkalmazottaikat kulturális érzékenységük fejlesztésében és a menekültek előtt álló kihívások megismerésében. Ehhez a vállalat vezetésének is példát kell mutatnia és rendszeresen ki kell fejeznie a menekültek iránti következetes támogatását. A menekültekkel és más külföldi munkatársakkal kapcsolatos tolerancia kialakulásához időre van szükség és a munkatársak közötti tudatosságnövelésnek rendszeresnek kell lennie, arra nem elegendő egy egyszeri alkalom. A menekült munkatársakkal való zökkenőmentes együttműködés érdekében fontos rendszeresen interkulturális érzékenyítéssel és más képzésekkel támogatni a csapat- és műszakvezetőket és más kollégákat. Civil szervezetek és erre szakosodott cégek segíthetnek ezeknek a képzéseknek és érzékenyítő tréningeknek a lebonyolításában. Ezen szervezetek listája az elérhetőségeikkel együtt a 8. fejezetben található.

A zéró tolerancia elve

A munkáltatóknak kiemelten javasolt a rasszizmussal, idegengyűlölettel vagy a megkülönböztetés bármely más formájával szemben a zéró tolerancia elvét alkalmazniuk. Ez nem feltétlenül jelent minden esetben szigorú szankciókat, de az elengedhetetlen, hogy minden ilyen incidensre fény derüljön. Megfelelő vezetői készségekkel a munkáltató egy olyan munkakultúrát teremthet, amely teljes mértékben elutasítja az idegengyűlöletet és elősegíti a befogadó gondolkodásmód kialakulását az alkalmazottak körében.



Támogató **szolgáltatások** és **erőforrások** biztosítása

Megfelelő tájékoztatás

A menekültek befogadásának megkönnyítése érdekében a könnyen érthető, időszerű és releváns tájékoztatás a legjelentősebb tényezők a munkahelyen és társadalmi szinten is. Fontos, hogy a munkáltatók a menekült munkatársakat kezdettől fogva egy általuk is beszélt nyelven tájékoztassák a különböző munkafolyamatokról, szabályokról, jogokról és kötelezettségekről, valamint a munkakultúráról. Elengedhetetlen továbbá, hogy a menekültek ismerjék a munkahely által kínált visszajelzési és panaszbejelentő mechanizmusokat, valamint tisztában legyenek azzal, hogy szükség esetén hol juthatnak ezzel kapcsolatban további információhoz.

Jogi és adminisztratív támogatás

A menekültek számára nagy segítséget jelenthet, ha a munkáltató ingyenes jogi és adminisztratív támogatást tud nyújtani számukra, többek között tanácsadást, hogy könnyebben el tudjanak igazodni a munkaügyi szabályozások között és ki tudják tölteni a szükséges nyomtatványokat. Ha ez a munkahelyen nem lehetséges, az is hasznos lehet, ha tájékoztatják a menekülteket arról, hogy hova fordulhatnak ingyenes vagy kedvezményes árú segítségért (lásd az ezt felajánló szervezetek listáját a 8. fejezetben).

Nyelvi segítségnyújtás

A nyelvi akadályok leküzdésének érdekében a munkáltatók felajánlhatnak a menekültek számára munkahelyi nyelvtanfolyamokat vagy támogatott fordítási szolgáltatásokat. Nincs hatékonyabb, mint munka közben megtanulni a helyi nyelvet. Azok a munkáltatók, akik hosszabb távon be szeretnék fektetni alkalmazottaikba, fontolóra vehetik egy speciális „felzárkóztató” program bevezetését, amely során a menekültek munkába állnak, és egyidejűleg egy intenzív magyar nyelvtanfolyamon is részt vesznek. A menekült munkatársak így egyszerre fejleszthetik szakmai készségeiket és tanulhatnak magyarul. Egy hasonló programot már Svédországban is sikeresen alkalmaznak.⁸⁵

⁸⁵ Displaced Talent Hub, „Átfogó útmutató a menekültek munkaerő-mobilitási programjához”, angol nyelven itt érhető el: <https://displacedtalenthub.org/knowledge-base/manage-employer-expectations-for-refugee-labour-mobility-programs/>

⁸⁶ OECD-UNHCR, „A munkáltatók bevonása a menekültek felvételébe.” 2018.

Dániában pedig a kormány az önkormányzatokkal és a munkáltatókkal együttműködve bevezette a Step-modellt,⁸⁷ amely a munkahelyi vagy szakmai gyakorlatot nem csak intenzív nyelvtanfolyammal, hanem készségfejlesztéssel is párosítja. A modell részeként az állam szociális támogatást is nyújt a menekült munkavállalóknak/gyakornokoknak. Munkáltatók Magyarországon is megvalósíthatnak egy hasonló típusú programot, és kérhetik a kormányt, hogy támogassa azt. Alternatív megoldásként a munkáltatók felkereshetnek olyan szervezeteket, amelyek ingyenes nyelvtanfolyamokat biztosítanak menekülteknek és bevándorlóknak és van kapacitásuk, hogy vállalják a menekült munkavállalók tanítását. Ezeknek a szervezeteknek a listáját a 8. fejezet tartalmazza.

A magyarul gyengén vagy bizonytalanul beszélő alkalmazottak támogatása érdekében találékonyabb nyelvi megoldásokhoz is lehet folyamodni. Például olyan magyarul beszélő munkatárssal összepárosítani őket a munka során, aki tud a menekültek által beszélt nyelven is, valamint képzéseket és munkával kapcsolatos anyagokat biztosítani az anyanyelvükön. Egy fókuszcsoporthoz interjú alkalmával az UNHCR hallott egy olyan magyarországi gyárról, ahol úgy alakítottak ki egy összeszerelő szalagot, hogy minden oda beosztott külföldi munkás ugyanazt a nyelvet, az ukránt beszélje. Egy kétnyelvű, ukránul és magyarul is jól beszélő műszakvezető neveztek ki melléjük, hogy ezzel is gördülékenyebbé tegyék a munkafolyamatot. Lehet, hogy egy ilyen munkabeosztás csak néhány nyelven kivitelezhető, de ennek hiányában az is hasznos lehet, ha a munkáltató legalább írásos információt ad a menekülteknek a munkafolyamatról, a munkavédelmi előírásokról és intézkedésekről az általuk beszélt nyelven. Munkabiztonsági szempontból elengedhetetlen, hogy minden munkavállaló, beleértve a menekülteket is, az általuk beszélt nyelven kapjon tájékoztatást.

Esélyteremtés

Testhezálló munkakörök és továbbképzési lehetőségek

A munkáltatók számára hosszú távon kifizetődő a menekültek készségeinek és tapasztalatainak megfelelően kialakítani a munkaköreiket és magasabb szintre képezni őket. A szakmai fejlődés lehetővé tétele, kombinálva a rugalmasabb beosztással és a jövőbeli jobb kilátásokkal garantálhatja a munkavállalók elköteleződését és csökkentheti annak valószínűségét, hogy idővel elhagyják a munkahelyüket, ahogyan az az alacsonyabb képzettséggel rendelkező dolgozók esetében gyakori.

A munkáltatóknak át kell gondolniuk, hogy képesek-e alkalmazottaik számára helyben képzéseket vagy továbbképzéseket szervezni. Ha erre nincs kapacitásuk, érdemes áttekinteni, hogy a szakszervezetek, szakmai hálózatok vagy civil szervezetek mit kínálnak a munkavállalóknak e téren. A Next Step Egyesület például targoncavezetői tanfolyamokat szervez, amelyek hasznosak lehetnek mind a menekültek, mind a helyi munkavállalók számára. Amennyiben ezzel kapcsolatban a munkáltatóknak több erőforrásra lenne szüksége, megpróbálhatnak segítséget kérni kereskedelmi kamaráktól (akár a [Magyar Kereskedelmi és Ipari Kamarától](#),⁸⁸ akár más nemzetek Magyarországon működő kamaráitól).

A vállalatok és a humanitárius szervezetek közösen ösztönözhetik a kormányt, hogy vezessen be támogatást a menekültek munkahelyi készségfejlesztésére.

Kulturálisan és vallási szempontból érzékeny munkaszervezés

Amint arra az [UNHCR-OECD cselekvési terve](#)⁸⁹ is rámutat, a munkáltatóknak fontos a munkavállalók kulturális és vallási sokszínűségét figyelembe venniük. Ennek részeként ésszerű keretek között lehetővé kell tenni a munkavállalók számára, hogy a munkaidejük során is gyakorolhassák vallásukat és követhessék kulturális értékeiket és hagyományait. Ez jelentheti a munkahelyen a meditációhoz vagy az imádkozáshoz elkülönített helyiség kialakítását vagy a megfelelő idő és rugalmasság biztosítását azoknak a munkavállalóknak, akik meghatározott időpontokban imádkoznak. Továbbá ajánlott, hogy biztosítsák a különböző ruhaválasztási lehetőségeket azon munkavállalók számára, akik vallási okokból különböző öltözködési szabályokat követnek (pl. fejkendő viselése), kivéve természetesen, ha ez munkavédelmi kockázatot jelent. Napjainkban gyakoriak a vallási alapú különféle étkezési szokások, ezért fontos, hogy a munkahelyi éttermek kínáljanak vegetáriánus és sertéshúsmentes opciókat. Az elfogadás egy másik gesztusa lehet a „rugalmas ünnepek” bevezetése, amely lehetővé teszi a menekült alkalmazottak számára, hogy kulturális vagy vallási ünnepeiken szabadságot vegyenek ki.

A befogadó munkakörnyezet támogatása

Buddy / mentor rendszer

A munkáltatók ösztönözhetik, hogy a helyi alkalmazottak szorosabb kapcsolatot alakítsanak ki a menekült munkavállalókkal az úgynevezett „buddy- vagy társmentori program” keretében.⁹⁰ A mentorok, akik maguk is alkalmazottak, segíthetnek a menekült munkavállalóknak eligazodni a munkahelyen és azon kívül is. A mentorok hozzájárulhatnak a helyi közösség nyitottabbá válásához is, és elősegíthetik a jól működő, sokszínű munkaerő kialakítását. Tágabb értelemben a menekültek és a helyiek összekapcsolása nemcsak a munkahelyi, hanem az összetársadalmi kohéziót is erősíti.

Kulturális ünnepek

Összehozhatja a dolgozókat, ha olyan rendezvényeken ünnepelhetik a vállalat kulturális sokszínűségét, ahol a menekültek és a többi alkalmazott megoszthatják hagyományait, megismerhetik egymás ételeit, zenéit, illetve szokásait. Egy könyv- vagy filmklub például lehetőséget adhat a menekültek számára, hogy megosszák kulturális örökségüket a kollégáikkal. Az is elősegítheti a hatékonyabb integrációt, ha a munkáltatók a menekültek sikertörténeteit kiemelik a vállalati kommunikációjukban. A munkáltató ezen eszközök alkalmazásával nemcsak a munkahelyi sokszínűséget ápolhatja, hanem megerősítheti az alkalmazottak összetartozásának érzését és motivációját, és ezáltal elérheti, hogy munkavállalói hosszútávon is a vállalatnál maradjanak és eredményesen dolgozzanak.

Visszajelzés

A munkáltatók számára javasolt létrehozni olyan kommunikációs csatornákat, amelyeken keresztül a menekültek is visszajelzést küldhetnek és hangot adhatnak esetleges aggályaiknak, illetve kéréseiknek. Fontos olyan biztonságos környezetet megteremtése, amelyben minden munkavállaló azt érezheti, hogy szabadon mondhatja el a véleményét, meghallgatják és elfogadják. A különböző háttérrel és szaktudással rendelkező munkavállalók véleményének figyelembevétele hozzájárulhat a párbeszéd és az együttműködés erősítéséhez a csapaton belül. Ezáltal a munkáltatók olyan támogató és befogadó munkahelyet hozhatnak létre, amely nemcsak a menekültek számára előnyös, hanem a munkahelyet általában is változatos perspektívákkal és tehetségekkel gazdagíthatja.

⁸⁷ Liebig, T. (2007), "The Labour Market Integration of Immigrants in Denmark", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 50. szám, OECD Publishing, Párizs, angol nyelven elérhető itt: <https://doi.org/10.1787/233783261534>.

⁸⁸ Magyar Kereskedelmi és Iparkamara, <https://mkik.hu/>.

⁸⁹ OECD-UNHCR, „A munkáltatók bevonása a menekültek felvételébe.” 2018.

⁹⁰ *Ibid*



6. A MENEKÜLT MUNKAVÁLLALÓK TÁMOGATÁSA

HOGYAN SEGÍTHETNEK A MUNKÁLTATÓK A MUNKÁN TÚL?

Jelenleg a magyar állam azoknak a munkáltatóknak kínál támogatási programokat, akik olyan Ukrajnából származó, ideiglenes védelemben részesülő személyeket és ukrán-magyar kettős állampolgárokat foglalkoztatnak, akik 2022. február 24-én vagy azt követően érkeztek Magyarországra.

SZÁLLÁSKÖLTSÉG-TÁMOGATÁS A MUNKÁLTATÓKNAK

A magyar kormány lakhatási támogatást biztosít azoknak a munkáltatóknak, akik az ideiglenes védelemben részesülő és ukrán-magyar kettős állampolgár munkavállalók számára szállást nyújtanak.⁹¹ A támogatás igénybevételéhez az alábbi feltételeknek kell teljesülniük:

- A munkavállalónak ideiglenes védelmi jogállása van vagy Ukrajnában lakóhellyel rendelkező kettős állampolgár, aki 2022. február 24-én vagy azt követően érkezett Magyarországra;
- A foglalkoztatás Magyarországon történik;
- A munkaszerződés határozott vagy határozatlan időre szól, legalább heti 20 órára; és
- Ha a munkavállalóval 16 év alatti kiskorú él együtt, a kiskorú az általános iskola befejezéséig a köznevelésben részt vesz és erről a köznevelési intézmény igazolást állít ki.

⁹¹ A 104/2022 (III. 12.) Korm. rendelet a veszélyhelyzet ideje alatt a szomszédos országban fennálló humanitárius katasztrófára tekintettel érkező személyek elhelyezésének támogatásáról és az azzal kapcsolatos egyéb intézkedésekről. 3/A - 3/H cikke.



Hogyan igényelhető a lakhatási támogatás?

A szállásadónak és a munkáltatónak szerződést kell kötnie a munkavállaló elhelyezésére. A szerződés értelmében a munkáltató a lakáscélú támogatás igénylése előtt teljesíti fizetési kötelezettségét a szállásadó felé. A munkáltató ezt a szerződést a támogatás igényléséhez csatolja. Az igényt elektronikus úton vagy az illetékes kormányhivatalnál kell benyújtani a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat honlapján közzétett [nyomtatványon](#).⁹² A támogatást a munkáltató havonta kapja meg.

© UNHCR/Anna Liminowicz



A támogatás mértéke

Az összeg a szerződés szerinti havi szállásdíjat fedezi, a következő feltételekkel:

- ha a szállás úgynevezett *preferált kistelephelyen* található,⁹³ a havi maximális összeg 120 000 Ft; vagy
- ha a szállás más településen van, a maximális havi összeg 80 000 forint.

A támogatás megszüntetése

Az összeg a szerződés szerinti havi szállásdíjat fedezi, a következő feltételekkel:

- A munkaviszony megszűnik vagy azt megszüntetik;
- A munkáltató nem teljesíti a támogatással összefüggő valamely kötelezettségét;
- A releváns jogszabályokban meghatározott feltételek nem teljesülnek;
- A szállás biztosítására vonatkozó szerződés megszűnik vagy felmondják; vagy

⁹² A nyomtatvány magyar nyelven letölthető itt: https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/3/6/4/7/doc_url/Kerelem_menedekes_202403.docx

⁹³ A preferált kistelephelyek listáját a törvény vármegyénként, azon belül pedig járásonként határozza meg. A listát a 302/2023 (VII. 11.) Korm. rendelet 2. melléklete határozza meg. Magyar nyelven elérhető itt: <https://njt.hu/jogszabaly/2023-302-20-22>

- A munkavállalóval egy háztartásban élő 16 év alatti kiskorúnak az általános iskola befejezését megelőzően a tanulói jogviszonya megszűnik.

További információkért látogasson el a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat [honlapjára](#).⁹⁴

GYERMEKGONDOZÁS

A 2022. február 24-én vagy azt követően Ukrajnából Magyarországra érkezett ideiglenes védelemben részesülő személyek és ukrán-magyar kettős állampolgárok foglalkoztatásának támogatása érdekében a kormány lehetővé tette a munkáltatók számára, hogy az általános gyermekjóléti szolgáltatásokra vonatkozó követelményekhez képest könnyített feltételekkel biztosítsák a gyermekgondozást munkavállalók számára.⁹⁵

Hogyan működik?

- A gyermekfelügyelet munkanapokon legfeljebb reggel 6 és este 6 óra között biztosított;
- A gyermekfelügyelet 14 éves korig áll rendelkezésre;
- Kis csoportokban, vegyes életkorú gyermekek számára szervezhető;
- A gyermekeket a munkáltató által kijelölt személy felügyelheti, lehetőség szerint Ukrajna területéről érkezett menedékes, menedékesként elismerését kéri vagy kettős állampolgár személy, de ha ilyen személy nem elérhető, akkor más is kijelölhető.

Bejelentési követelmények

- A munkáltatónak legkésőbb a kezdési időpontot megelőző napon be kell jelentenie az illetékes vármegyei vagy fővárosi védelmi bizottságnak a gyermekfelügyelet létesítését.
- A gyermekgondozási ellátásban részesülő gyerekek számáról, életkor szerinti bontásban, a megelőző hónapra vonatkozóan minden hónap ötödik napjáig adatot kell szolgáltatni a fővárosi vagy vármegyei védelmi bizottságnak.

Pénzügyi támogatás

A kormány időnként pályázaton keresztül nyújt kompenzációs pénzügyi támogatást a munkáltatóknak az ukrán munkavállalók gyermekgondozására és nyelvi képzésére. Ezek a pályázatok Magyarországra érkezésük időpontjától függetlenül a kettős ukrán-magyar állampolgársággal rendelkezőkre, az ideiglenes védelmi státusszal rendelkező személyekre, a befogadott státusszal rendelkező ukrán állampolgárokra, valamint különböző típusú vendégmunkás tartózkodási engedéllyel rendelkező ukrán állampolgárokra irányulnak. A pályázatokat - amennyiben elérhetőek - az OFA Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság írja ki.⁹⁶

⁹⁴ Az ideiglenes védelemben részesülő munkavállalók foglalkoztatási támogatásáról magyar nyelven itt tájékozódhat: https://nfsz.munka.hu/cikk/3076/Menedekes_munkavallalok_lakhatasi_tamogatasa

⁹⁵ 147/2022. (IV.14.) Korm. rendelet a vészhelyzetre tekintettel az Ukrajna területéről kisérvével érkezett gyermekeknek gyermekfelügyelettel történő ellátásáról, magyar nyelven itt érhető el: <https://njt.hu/jogszabaly/2022-147-20-22>

⁹⁶ Részletes információkért látogasson el az OFA magyar nyelvű honlapjára: <https://ofa.hu/program/ukrajnabol-erkezo-foglalkoztatasanak-osztonzese-erdekeben-vallalati-gyermekekgorzes-es-nyelvtanfolyam-tamogatasa>



A munkáltatók a pályázat alapján pénzügyi támogatást kaphatnak költségeik fedezésére, ha vállalják, hogy munkaidőben vagy munkaidőn kívül magyar nyelvoktatást biztosítanak az ukrán munkavállalók számára, és/vagy gyermekgondozást biztosítanak a 0-14 éves korú ukrán munkavállalók részére.

A pénzügyi támogatásból a következő költségelemek kompenzálhatók:

- bérköltség és az ehhez kapcsolódó adók és szociális hozzájárulások havi 300 000 forintig;
- helysébérleti díjak; és
- a szükséges berendezések beszerzése, dologi költségek.

A pénzügyi támogatás maximális időtartama 12 hónap.

Az Útmutató kiadásának időpontjában a legutóbbi pályázati forduló lezárult, de előfordulhat, hogy lesznek még pályázatok éves szinten, ezért érdemes rendszeresen figyelni [az OFA honlapját](#) hasonló lehetőségekért.

BÉREN KÍVÜLI JUTTATÁSOK

2025 januárjától a munkáltatók a személyi jövedelemadóról szóló törvényben szabályozott béren kívüli juttatásokat nyújthatnak a menekült háttérű munkavállalóknak is.⁹⁷ Azok a munkáltatók, akik ilyen juttatásokat biztosítanak munkavállalóik részére adómentességre vagy csökkentett adókulcsokra szerezhetnek jogosultságot.

A jogszabályok közelmúltbeli változásai következtében a béren kívüli juttatások köre bővült lakhatási támogatással, beleértve a bérleti díj vagy a jelzáloghitel törlesztéséhez nyújtott támogatást is. A munkavállaló a munkáltatónál kérelmezheti a béren kívüli juttatást a felhasználási cél megjelölésével és a bérleti szerződés vagy kölcsönszerződés másolatának benyújtásával.⁹⁸

⁹⁷ 1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról, magyar nyelven elérhető itt: <https://njt.hu/jogszabaly/1995-117-00-00>.

⁹⁸ A 203/2024. (XII. 18.) Korm. rendelet a munkavállalóknak adható lakhatási támogatásról, magyar nyelven elérhető itt: <https://njt.hu/jogszabaly/1995-117-00-00>.

7. EGY SIKERES PÉLDA

AZ IKEA MENEKÜLTEK FOGLALKOZTATÁSÁT SEGÍTŐ PROGRAMJÁNAK TÖRTÉNETE⁹⁹

Számos magyarországi munkáltató – kisvállalkozásoktól kezdve nemzetközi cégeken át – példamutatóan jár el a menekültek foglalkoztatásában. Egy jó példa erre az Ingka csoporthoz tartozó IKEA, amelynek a speciális programja és tapasztalatai inspirálhatnak más munkáltatókat is menekültek foglalkoztatására.

Az IKEA 2020-ban indította el a menekültek foglalkoztatására vonatkozó globális kezdeményezését, és nem sokkal később el is kezdtek menekült munkavállalókat alkalmazni minden egyes országban, ahol áruházai vannak. A „Skills for Employment” („Képességek a Munkához”) nevű program célja, hogy sokszínűvé tegye az IKEA munkaerő-állományát, jó lehetőségeket és tisztességes megélhetést biztosítson menekülteknek, és felgyorsítsa a helyi társadalomba való beilleszkedésüket. A program több lépésben valósul meg, a menekültek egyedi helyzetének megértésétől kezdve az arról való kommunikációig, hogy mekkora hozzáadott értéket jelent a munkájuk a vállalatnak. Az IKEA programja 2021-ben indult el Magyarországon és bár az első szakasz 2023-ban véget ért, a menekültek felvétele továbbra is folytatódik.¹⁰⁰

A program egyik alappillére, hogy az IKEA mindig egy vagy két helyi civil szervezettel dolgozik együtt, akik a menekültekkel kapcsolatos szakértelmük és tapasztalataik révén a programok szerves részévé válnak. Mivel a civil szervezeteknek meghatározó szerepük van a program működtetésében, ezért az IKEA alaposan felméri a helyi szervezeteket, mielőtt partnert választana. A [Menedék Egyesület](https://menedek.hu)¹⁰¹ az 1990-es évek óta dolgozik a menekültek és bevándorlók társadalmi beilleszkedésével Magyarországon, ezért itt rájuk esett a választás. Kulcsfontosságú szereplők az IKEA programjának szinte teljes egészében a menekültek elérésétől kezdve, az IKEA alkalmazottainak és a menekültek felkészítésén át, a menekült munkavállalóknak nyújtott kiegészítő szolgáltatások biztosításáig.

Az IKEA a program minden szakaszán elkötelezetten dolgozik. Gondosan felméri a helyi közösségeket, felkészítik alkalmazottaikat és megvizsgálják, hogy milyen további támogatásokat nyújthatnának a menekülteknek. A „Változás elméletét” (a szociálpolitika eredményekre gyakorolt hatását figyelembe véve) alkalmazzák, és különböző indikátorokat használnak (pl. a felvett menekültek száma, megtartási arányuk stb.) a program megtervezéséhez, nyomon követéséhez és értékeléséhez.¹⁰² Kezdetben ehhez ugyan több erőforrás szükséges, de ez hosszú távon megtérül.

⁹⁹ Az UNHCR által készített Interjú Martina Hliskovská-val, az IKEA Egyenlőség, Sokszínűség és Befogadás területének közép-európai vezetőjével, 2024. november 22.

¹⁰⁰ IKEA, Az IKEA segítséget nyújt a menekülteknek a munkaerőpiaci elhelyezkedésben, magyar nyelven itt elérhető: <https://www.ikea.com/hu/hu/this-is-ikea/community-engagement/az-ikea-segitseget-nyujt-a-menekulteknek-a-munkaeropiaci-elhelyezkedesben-pub2c2373f0/>

¹⁰¹ Menedék Egyesület honlapja: <https://menedek.hu>

¹⁰² IKEA, Skills for Employment Toolkit, angol nyelven elérhető itt: https://www.ingka.com/wp-content/uploads/2022/05/Skills-for-employment-toolkit_A-how-to-guide-for-opening-pathways-to-decent-work-for-refugees_Ingka-Group-an-IKEA-Retailer.pdf

A civil szervezetekkel – Magyarországon a Menedékkal – együttműködve az IKEA a menekültek megszólításával és tanácsadással indítja a programját, amelynek során segítenek a menekülteknek a megfelelő munkalehetőség megtalálásában, valamint önéletrajzírással és próbainterjúkkal készítik fel őket a jelentkezésre. Ezekben az „állásklubokban” a menekültek a munkajogról is tanulnak. Ez a szakasz három-hat hónapig tart, amelyet követően arra bátorítják a menekült résztvevőket, hogy jelentkezzenek az IKEA állásaira.

Az IKEA úgy döntött, hogy nem tart fenn külön pozíciókat kizárólag menekültek számára, hanem az általános felvételi folyamatát teszi menekültbaráttá. Fontos céljuk az is, hogy nem csak úgy általában a munkatársaik között, hanem még a felvett menekültek körében is törekszenek a sokszínűség elérésére, figyelembe véve a nemzetiséget, a nemet, az életkort és az emberek egyéb különbségeit. Minden áruházba vesznek fel menekülteket és a legtöbb helyen jelenleg is foglalkoztatják őket.

Az IKEA programja nem csak azt teszi lehetővé, hogy a menekültek megélhetést biztosítsanak maguknak, hanem megkönnyíti a helyi társadalomba való beilleszkedésüket is. A Menedék által szervezett rendszeres magyarórákon a menekültek már a munkakeresésre való felkészülés közben is részt vehetnek. A magyar nyelv elsajátítása kulcsfontosságú a magyarországi életükhöz és az IKEA-nál való karrierépítésükhöz.



Az IKEA a program során megtapasztalta, hogy a menekültek foglalkoztatása minden fél részéről sok tanulást és türelmet igényel. Fontosnak tartják elismerni, hogy mindenkinek van tudatalatti előítélete, amelyet nem szabad tabuként kezelni. A vállalat ezért nagy hangsúlyt fektet a rendszeres érzékenyítő foglalkozásokra, arra, hogy fejlesszék a munkatársak tudatosságát, empátiáját és türelmét a menekült alkalmazottakkal kapcsolatban, akiknek szintén időbe telhet magabiztossá válni a munkakörükben. Az IKEA szerint továbbra is a helyi nyelv elsajátítása jelenti a legnagyobb akadályt a menekült dolgozók hatékony beilleszkedése kapcsán, kiváltképp Magyarországon, ezért a vállalat kiemelten fontosnak tartja a magyar nyelvtanfolyamokat.

A menekültek foglalkoztatásán túl a kezdeményezés kiterjed a helyi közvélemény narratívájának alakítására is, hogy ezzel is elősegítsék a társadalmi kohézió erősödését. Az IKEA olyan menekültek történeteit mutatja be nyilvános kommunikációjában, akik a sikeres felvételjük után remekül helytálltak a vállalat különböző pozícióiban. Itt van például egy [videó](#) egy iráni férfiről, aki példaértékű alkalmazottukká vált.¹⁰³ A vállalat állítása szerint szerencsére soha nem tapasztalt jelentős nyilvános kritikát a programjuk kapcsán. Néhány, a közösségi médiában megjelenő bíráló megjegyzés volt a legtöbb negatív megnyilvánulás, amivel ezzel kapcsolatban találkoztak.

Az IKEA programja világszerte **24 országban** fut, és eddig több mint 2 900 menekültet ért el.¹⁰⁴ Közép-Európában, beleértve Csehországot, Szlovákiát és Magyarországot, közel 100 menekültet vettek fel. Emellett ígéretet tettek világszerte további 3 000 menekült alkalmazására és más vállalatok meggyőzésére, hogy legyenek nyitottak a menekültek foglalkoztatására. Erre vonatkozóan a vállalat közzétett egy [eszköztárat](#),¹⁰⁵ ami hasznos tanácsokkal szolgál a munkáltatók számára.

Bár az IKEA szándékai alapvetően önzetlenek és értékvezéreltek, a vállalat azt is reméli, hogy a sokszínűség és nyitottság üzleti szempontból is előnyös. Egy harvardi tanulmány kimutatta, hogy a munkahelyhez való erős kötődés 56%-kal növeli az általános munkateljesítményt, 75%-kal csökkenti a betegnapok számát és 22%-kal mérsékli a munkaerő elvándorlását.¹⁰⁶ Emellett az innováció 19%-os növekedést mutathat. Összességében a program jótékony hatással lehet az IKEA-ra üzleti szempontból, és társadalmi megítélése tekintetében is.

Az IKEA társadalmi felelősségvállalásával összhangban a program tükrözi a vállalat értékfókuszú jövőképét, amely a sokszínűséget, az egyenlőséget és a befogadást helyezi előtérbe.¹⁰⁷ A menekült munkavállalók hozzájárulnak a vállalat termelékenységéhez és a helyi gazdasághoz, valamint stabil munkahelyeik révén tisztességes megélhetésre is szert tesznek. Mivel a menekültek egyébként gyakran elszigetelten élnek, és csak korlátozott mértékben érintkeznek magyar emberekkel, azáltal, hogy az IKEA integrálja őket alkalmazottai körébe, megerősíti a kapcsolatukat a helyi közösséggel is.

¹⁰³ IKEA videó, „Behrouz tanulni jött, de itt maradt élni”, elérhető angol nyelven magyar felirattal itt: <https://youtu.be/k6LZmOToJmQ>

¹⁰⁴ IKEA, Skills for Employment Toolkit

¹⁰⁵ *Ibid*

¹⁰⁶ Evan W. Carr, Andrew Reece, Gabriella Rosen Kellerman és Alexi Robichaux, "The value of belonging at work", 2019, angol nyelven elérhető itt: <https://hbr.org/2019/12/the-value-of-belonging-at-work>.

¹⁰⁷ IKEA, Skills for Employment Toolkit



8. ZÁRÓ GONDOLATOK, HASZNOS LINKEK ÉS FORRÁSOK

Amint azt az Útmutató demonstrálja, a menekültek foglalkoztatása egy viszonylag problémamentes folyamat, amely a munkáltatóknak egyaránt lehetővé teszi a termelékenységük és pozitív társadalmi hatásuk növelését. A már Magyarországon élő menekültek sokszínű tehetsége, képességei, illetve tudása jelentős hozzáadott értéket jelenthet a munkaerőpiac és a helyi vállalkozások számára. Alkalmazásuk hozzájárulhat egy sokszínűbb, ezáltal kreatívabb és hatékonyabb munkaerő kialakításához.

A munkaerő-felvételi folyamatok apróbb igazításával és a befogadóbb munkakörnyezet kialakításáért tett kisebb lépésekkel a vállalatok kitartó és elkötelezett munkaerőre tehetnek szert. A menekültek hosszú távú elköteleződése tovább erősíthető azzal, ha megkönnyítik számukra az egyéb, támogató szolgáltatásokhoz való hozzáférést, például a gyermekfelügyelet vagy a magyar nyelvtanfolyamok munkahelyi biztosításával. Ez a fajta támogatás a munkáltató részéről hosszú távon kifizetődő, mivel megerősíti a menekült munkavállalók lojalitását és növeli teljesítményüket.

Az UNHCR partnerszervezeteivel, valamint a civil, egyházi, nemzetközi, önkormányzati és állami szervezetekből álló kiterjedt hálózatával együtt kész támogatni a munkáltatókat a menekültek és hontalan személyek sikeres magyarországi felvételében és hosszú távú foglalkoztatásában. Az alábbiakban összeszedtük azoknak a szervezeteknek a listáját, amelyek hasznos információkkal szolgálnak, összekötik a munkáltatókat az álláskereső menekültekkel, megkönnyítik a felvételüket és foglalkoztatásukat, tanácsot adnak munkaügyi kérdésekben, és támogatást nyújtanak a szolgáltatásokhoz való hozzáférésben.

MUNKAERŐPIACI ÉS TÁRSADALMI BEILLESZKEDÉSBEN TÁMOGATÁST NYÚJTÓ NEMZETKÖZI SZERVEZETEK ÉS NEM KORMÁNYZATI SZERVEZETEK

Támogatás a magyarországi menekültek elérésében és toborzásában:

Artemisszió Alapítvány (elsősorban Budapesten és környékén)
Dévai Fogadó (elsősorban Budapesten és környékén)
ENSZ Menekültügyi Főbiztosság (UNHCR)
Evangélikus Diakónia (Budapest és Pest vármegye)
Jezsuita Menekültszolgálat (Budapest)
Kárpátok Alapítvány Magyarország (Heves vármegye)
Katolikus Karitász Magyarország
Magyar Máltai Szeretetszolgálat
Magyar Ökumenikus Segélyszervezet
Magyar Református Szeretetszolgálat
Magyar Vöröskereszt

Menedék Egyesület (elsősorban Budapesten és környékén, valamint Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében)

Nemzetközi Migrációs Szervezet (IOM)

Next Step Magyarország Egyesület

OLive - Nyílt tanulási kezdeményezés

Strázsa Tanya Turisztikai Képző és Közhasznú Szociális Szövetkezet (Szabadszállás)

Ukrán Remény Egyesület (Budapest)

United Way Magyarország

UNITY

Utcáról Lakásba Egyesület (ULE) (elsősorban Budapesten és környékén)

Vámos Alapítvány

Tanácsadás, kapacitásépítés és a menekültek felkészítése a munkaerő-piaci integrációra

Artemisszió Alapítvány (elsősorban Budapesten és környékén)

Dévai Fogadó (Budapest)

Evangélikus Diakónia (Budapest és Pest vármegye)

Kárpátok Alapítvány Magyarország (Heves vármegye)

Katolikus Karitászió Magyarország

Magyar Máltai Szeretetszolgálat

Magyar Református Szeretetszolgálat

Menedék Egyesület (elsősorban Budapesten és környékén, valamint Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyében)

Nemzetközi Migrációs Szervezet (IOM) (Budapest)

Next Step Hungary Egyesület (kapacitásépítés, elsősorban Budapest)

OLive - Open Learning Initiative (Budapest)

Somnakuno Drom Roma Női Civil Egyesület (Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye)

Ukrán Remény Egyesület (Budapest)

Utcáról Lakásba Egyesület (elsősorban Budapest és Pest vármegye)

XXI. Századi Roma Nők Országos Szövetsége (Hajdú-Bihar és Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye)

Állásközvetítés és foglalkoztatási tanácsadás

Dévai Fogadó (elsősorban Budapesten és környékén)

Evangélikus Diakónia (Budapest és Pest vármegye)

Magyar Máltai Szeretetszolgálat Munkaerőpiaci Szolgáltató Központ

Magyar Református Szeretetszolgálat

Magyar nyelvórák

Artemisszió Alapítvány (Budapest)

Dévai Fogadó (Budapest)

Evangélikus Diakónia ((Budapest és Pest vármegye)

Jezsuita Menekültszolgálat (Budapest)

Kárpátok Alapítvány Magyarország (Heves megye)

Katolikus Karitászió Magyarország

Magyar Református Szeretetszolgálat

Menedék Egyesület (elsősorban Budapesten és környékén, valamint Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében)

Nemzetközi Migrációs Szervezet (IOM) Magyarország
Next Step Magyarország Egyesület
Piarista Rend (Budapest)
Terre des Hommes Alapítvány (Budapest, Győr)
Ukrán Remény Egyesület
UNHCR (Budapest Helps közösségi központ, Budapest)

Legal aid and counselling in relation to access to employment / documentation:

Magyar Helsinki Bizottság
Evangélikus Diakónia
Menedék Egyesület



SZERVEZETEK ELÉRHETŐSÉGEI

Artemisszió Interkulturális Alapítvány

(Honlap: <https://artemisszio.hu/>, Elérhetőség: info@artemisszio.hu, +36 20 322 6027)

Dévai Fogadó Községi Központ

(Honlap: <https://devaifogado.eu/>, Elérhetőség: devaifogado@devaifogado.hu)

- Egyéni foglalkoztatási tanácsadás
- Állásbörzék
- Havi karrier workshopok önéletrajzírás, álláskeresési stratégiák és szakmai kommunikáció témákban.

Evangélikus Diakónia

(Honlap: <https://diakonia.evangelikusoldalok.hu/evangelikus-diakonia-budapest-2/>, Elérhetőség: helpu@lutheran.hu)

- Egyéni munkaerőpiaci tanácsadás
- Munkáltatók támogatása
- Állás felvételre felkészítés, munkában elhelyezés
- Általános tanácsadás és tájékoztatás

Jezsuita Menekültszolgálat

(Honlap: <https://jezsuita.hu/hirek/jmsz>, Elérhetőség: info@jmsz.hu, +36 30 198 8929)

Kárpátok Alapítvány Magyarország

(Honlap: <https://www.karpatokalapitvany.hu>, Elérhetőség: cfhu@cfoundation.org, +36 36 516 750)

- Egyéni esetkezelés és szociális munka, amely megkönnyíti a menekültek számára a tisztességes munkához jutást.
- Foglalkoztatási tanácsadás menekültek számára
- Tevékenységek Heves vármegyében

Katolikus Karitászs Magyarországon

(Honlap: <https://karitasz.hu/>, Elérhetőség: office@caritas.org.hu, +36 1 372 0910)

- Egyéni és csoportos képzések menekültek számára a munkaerő-piaci integrációval kapcsolatban
- Menekültek alkalmi referálása esetleges munkáltatókhoz

Magyar Máltai Szeretetszolgálat

(Honlap: <https://ukraine.maltai.hu/hu/atekintes/>, Elérhetőség: nemzetkozi@maltai.hu, +36 -1391 4700)

Magyar Református Szeretetszolgálat

(Honlap: <https://jobbadni.hu/>, Elérhetőség: menekult@jobbadni.hu, +36 1 273 0449; Hétfőtől péntekig 9.00 - 17.00 +36 30 194 0245)

Menedék - Migránsokat Segítő Egyesület

(Honlap: <https://menedek.hu/>, Elérhetőség: menedek@menedek.hu, +36 20 450 7245)

- Egyéni tanácsadás a menekültek és migránsok foglalkoztatási és munkaügyi jogairól
- Kiegészítő szolgáltatások a kiszolgáltatott menekültek számára emberkereskedelem és munkaerő-kizsákmányolás esetén
- Az UNHCR által szervezett állásbörzéken végzett támogató munka és társfacilitálás

Nemzetközi Migrációs Szervezet / IOM Magyarország

(Honlap: <https://hungary.iom.int/hu>, Kapcsolat: iombudapest@iom.int, +36 80 984 544 544)

- A menekültek és bevándorlók foglalkoztatási és munkajogi tanácsadása
- Szakmai/készségfejlesztő képzések

Next Step Hungary Egyesület

(Honlap: <https://nextstep.eu.org/>, Elérhetőség: info@nextstep.eu.org, +36 70 325 5205)

- Foglalkoztatással és a szakmai készségek fejlesztésével kapcsolatos képzések menekültek számára

OLive – Open Learning Initiative

(Honlap: <https://openeducation.group/>, Kapcsolat: budapestolive@gmail.com)

- Karrierfejlesztéssel, karrier-tanácsadással, álláskeresési készségekkel és különböző szakmai készségek fejlesztésével kapcsolatos tanfolyamok menekültek számára.

Piarista Rend Magyar Tartománya

(Honlap: <https://piarista.hu/>, Elérhetőség: palyazat@piarista.hu, +36 30 217 2895)

Somnakuno Drom Roma Női Civil Egyesület

(Honlap: <https://somonakunodrom.hu/wordpress>, Elérhetőség: somnadrom@gmail.com, +36 30 019 9215)

- A roma háttérű ukrán menekültek támogatása a munkaerőpiaci és álláskereséssel kapcsolatos szolgáltatásokhoz való hozzáférésben Heves vármegyében.

Strázsa Tanya Turisztikai Képző és Közhasznú Szociális Szövetkezet

(Honlap: <https://www.strazsatanya.hu>, Elérhetőség: strazsatanya2@gmail.com, +36 20 368 5215)

- Fogyatékkal élő ukrán menekültek foglalkoztatási és munkaügyi tanácsadása, akik számára szállást biztosítanak.

Terre des Hommes

(Honlap: <https://tdh-europe.org/en/terre-des-hommes-hungary>, Kapcsolat: hun.office@tdh.org +36 1 266 5922)

Ukrán Remény Egyesület

(Honlap: <https://www.facebook.com/groups/740405323634710>, Kapcsolat: ukrspace.budapest@gmail.com)

UNHCR Magyarország - ENSZ Menekültügyi Főbiztossága

(Honlap: <https://www.unhcr.org/hu/>, Elérhetőség: hunbu@unhcr.org, + 36 1 336 3060)

UNITY

(Honlap: <https://help.unhcr.org/hungary/partners/unity/>)

Utcáról Lakásba! Egyesület

(Honlap: <https://utcarollakasba.hu/>, Elérhetőség: menekult@utcarollakasba.hu, +36 30 463 0409)

- Foglalkoztatásával kapcsolatos szociális munkát biztosít a bérleti támogatási programjukban részt vevők menekülteknek.

XXI. Századi Roma Nők Országos Egyesülete

(Honlap: <https://romanokegy.mozellosite.com/>, Elérhetőség: 21szromanok@gmail.com, +36 30 369 4406)

- Foglalkoztatási tanácsadás magyar anyanyelvű ukrán menekültek számára Szabolcs-Szatmár-Bereg és Hajdú-Bihar vármegyében

ÁLLAMI ÉS ÖNKORMÁNYZATI SZERVEK, INTÉZMÉNYEK

Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat

(Honlap: <https://nfsz.munka.hu/>, Kapcsolat: ugyfelszolgalat@ngm.gov.hu)

- Álláskeresők számára: munkaerő-piacca kapcsolatos tájékoztatás, egyéni és csoportos tanácsadás, munkaerő-közvetítés
- Munkáltatók számára: álláslehetőségek hirdetése, információk a bértámogatási programokról

Budapest: Budapest Főváros Kormányhivatala Foglalkoztatási Főosztály

(Honlap: [Foglalkoztatási Főosztály | Kormányhivatalok](#), Email: munkavedelem.munkaugy@mvmu.bfkh.gov.hu; Telefonszám: 06 1 323 36 00)

- Foglalkoztatással kapcsolatos szolgáltatások álláskeresők és munkaadók számára
- Egyéni tanácsadásért kérjük, forduljon az Ön kerületi foglalkoztatási osztályához, melyre [itt](#) kereshet rá

Nyíregyháza: Nyíregyházi Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztály

(Weboldal: [Nyíregyházi Járási Hivatal | Kormányhivatalok Járási Hivatal | Kormányhivatalok](#), Elérhetőség: foglalkoztat1.nyiregyhaza@szabolcs.gov.hu, +36 42 598 100)

- Tájékoztatás munkaerő-piaci szolgáltatásokról és programokról
- Munkáltatók számára: álláslehetőségek hirdetése, információk a bértámogatási programokról

Debrecen: Debreceni Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztály

(Weboldal: [Foglalkoztatási Ügyfélszolgálat Debrecen | Kormányhivatalok Foglalkoztatási Ügyfélszolgálat Debrecen | Kormányhivatalok](#), Elérhetőség: foglalkoztat1.debrecen.jh@hajdu.gov.hu, +36 52 516-111)

Miskolc: Miskolci Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztály

(Weboldal: [Foglalkoztatási főosztályok és foglalkoztatási osztályok](#), Elérhetőség: foglalkoztat1.miskolc@borsod.gov.hu, +36 46 502-850)

Eger: Egeri Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztály

(Weboldal: [Foglalkoztatás-felügyeleti és Munkavédelmi ügyfélszolgálat, Eger | Kormányhivatalok Foglalkoztatás-felügyeleti és Munkavédelmi ügyfélszolgálat, Eger | Kormányhivatalok](#), Elérhetőség: fogl.eger@heves.gov.hu, +36 36 512-150)

Székesfehérvár: Székesfehérvári Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztály

(Weboldal: [Foglalkoztatási Osztály, Székesfehérvár | Kormányhivatalok Foglalkoztatási Osztály, Székesfehérvár | Foglalkoztatási Osztály, Székesfehérvár](#), Elérhetőség: foglalkoztat1.szekesfehervar@fejer.gov.hu, +36 22 319 346)

Győr: Győri Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztály

(Weboldal: [Foglalkoztatási, Foglalkoztatás-felügyeleti és Munkavédelmi Főosztály | Kormányhivatalok](#), Elérhetőség: foglalkoztat1.gyor@gyor.gov.hu, +36 96 795-809)

Kecskemét: Kecskeméti Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztály

(Weboldal: [Foglalkoztatási Osztály, Kecskeméti Járás | Kormányhivatalok](#), Elérhetőség: foglalkoztat1.kecskemet@bacs.gov.hu, +36 76 795-600)

Pécs: Pécsi Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztály

(Weboldal: [Foglalkoztatási ügyfélszolgálat, Pécsi járás | Kormányhivatalok](#), Elérhetőség: pecs.foglalkoztat1@baranya.gov.hu, +36 72 896-100)

Más városok vagy kerületek foglalkoztatási szolgálataira ezen a [weboldalon](#) kereshet rá.

