

MUNKA ÉS TÁRSADALMI IGAZSÁGOSSÁG

KÜLFÖLDI MUNKAVÁLLALÓK MAGYARORSZÁGON TÉNYEK ÉS MUNKAERŐPIACI KIHÍVÁSOK

Bodor Krisztofer

2024. december



Ez a tanulmány a Magyarországon dolgozó harmadik országbeli állampolgárok munkaerőpiaci helyzetét és hatását vizsgálja, különös figyelmet fordítva a feldolgozóiparra.



Módszertanát tekintve a tanulmány egyedileg igényelt statisztikai adatokra, valamint változatos háttérű szakértői interjúkra épít.



A harmadik országokból érkező vándormunkások számos kihívással szembesülnek: eladósodás, szigorú szabályozás, munkahelyi sérülékenység. Miközben a magyar dolgozók materiális problémái növelik a bizalmatlanságot a külföldi munkásokkal szemben.

Tartalom

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ	5
1. BEVEZETŐ	8
2. A GLOBÁLIS MUNKAERŐ-MIGRÁCIÓ ÉS MAGYARORSZÁGI KONTEXTUALIZÁLÁSA	10
2.1. Munkaerő-migrációs szintek összehasonlítása	11
3. KÜLFÖLDI MUNKAVÁLLALÓK IDEGEN-RENDÉSZETI ÉS BEVÁNDORLÁSPOLITIKAI SZABÁLYOZÁSA MAGYARORSZÁGON	14
3.1. A szabályozás története	14
3.2. „Új vendégmunkástörvény”	15
3.3. Reakciók az „új vendégmunkástörvényre”	15
3.4. Az „új vendégmunkástörvény” kritikája	16
3.5. A vándormunkások „integrációja”	17
4. MAGYARORSZÁGON DOLGOZÓ KÜLFÖLDI ÁLLAMPOLGÁROK AZ ADATOK TÜKRÉBEN	19
4.1. Az EU-n kívülről érkezett vándormunkások megoszlása nemzetgazdasági ágak (TEÁOR) szerint.....	20
4.2. A külföldi dolgozók állampolgárság és ágazat szerinti megoszlása...	21
4.3. A munkaerőpiaci szolgáltatás, mint a vándormunkások foglalkoztatásának kulcsterülete	22
4.4. A harmadik országbeli dolgozók feldolgozóiparon belüli megoszlása	24
4.5. A harmadik országbeli vándormunkások egyes csoportjairól részletesebben	25
4.5.1. Ukrán dolgozók	25
4.5.2. Fülöp-szigeteki vándormunkások	27
4.6. A harmadik országbeli dolgozókról tágabban.....	28
4.7. A harmadik országbeli dolgozók szociodemográfiai jellemzői	29
5. A MAGYARORSZÁGON DOLGOZÓ HARMADIK ORSZÁGBELI ÁLLAMPOLGÁROK MUNKAERŐPIACI KIHÍVÁSAI ÉS HATÁSA	31
5.1. A munkaerőpiac és a toborzás Magyarországon	31
5.2. Fogadtatás és attitűdök	33
5.3. Munkakörülmények és munkahelyi mobilitás.....	35
5.4. Bérek és anyagi körülmények	36
5.5. Toborzói díj és eladósodás	37
5.6. Nyelvi nehézségek	37
5.7. Információk és intézményismeret	38
5.8. Munkaerő-fluktuáció	38
5.9. Informalitás	40
5.10. Lakhatás.....	40

5.11.	Nemi alapú diszkrimináció és problémák	41
5.12.	Vándormunkások és a dolgozói érdekképviselet	42
5.12.1.	A vándormunkások hatása a magyarországi érdekképviseletre	42
5.12.2.	Szakszervezetek és vándormunkások	42
5.12.3.	Nehézségek az érdekképviseletben	43
5.12.4.	Jó gyakorlatok az érdekképviseletben.....	43
6.	JAVASLATOK ÉS BEAVATKOZÁSI PONTOK	45
6.1.	Fogadtatás és integráció	45
6.2.	Érdekképviselet és szervezés	45
6.3.	Toborzás.....	46
6.4.	Munkakörülmények	46
6.5.	Szabályozás	46
6.6.	Egyéb együttműködések.....	46
	RÖVIDÍTÉSEK LISTÁJA	47
	A SZERZŐKRŐL.....	48
	IMPRESSZUM.....	48

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

Az utóbbi években Magyarországon egyre inkább előtérbe került a harmadik országbeli munkavállalók kérdése, különösen a feldolgozóiparban betöltött szerepük. Látszólag ellentét feszül az idegenellenes politikai kommunikáció és a nagyvállalatok foglalkoztatási gyakorlatai között. Az „új vendégmunkás törvény” hatásai, valamint városi legendák, ködös információk és félelmek folyamatosan visszatérnek a közbeszédben. **Jelen tanulmány célja átfogó áttekintést nyújtani a külföldi munkavállalók helyzetéről és számáról, különös tekintettel a magyarországi feldolgozóiparban dolgozó harmadik országbeli munkavállalókra. A tanulmány elemzi a foglalkoztatásuk indokait és körülményeit, valamint azt, hogy milyen hatást gyakorolnak a magyar munkaerőpiacra és a hazai munkavállalók pozíciójára.** Ezzel a tanulmány célja, hogy tájékoztassa az érdekelteket, és támogassa a munkavállalók érdekeinek előmozdítását.

Ennek érdekében **a tanulmány statisztikai adatokat, szakértői interjúkat és másodlagos forrásokat vegyít.** A tanulmány 14 különböző szakmai háttérű szakértő meglátásait tartalmazza. Az interjúk során megszólaltak: egy nemzetközi migrációval foglalkozó statisztikus, szakszervezeti vezetők és titkárok, munkaerő-kölcsönző cégek vezetői, egy diplomata, jogászok, egy szociális munkás, valamint migrációval foglalkozó szervezetek vezetői. Az elemzés főleg a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) nem, kor, szállás és állampolgárság szerinti foglalkoztatási adataira (2019-2024) támaszkodott, az Eurostat migrációs adatai, a European Social Survey (ESS) migrációs attitűdjei, és a Migrant Integration Policy (MIPEX) adatai mellett.

A magyarországi munkaerő-migráció csupán kis szeletét képezi a globális munkavándorlásnak. Az ország leginkább félperifériás helyzetéből, földrajzi elhelyezkedéséből és feldolgozóiparából fakadóan kapcsolódik hozzá. **Az európai piachoz való közelség, a munkapolitika, és a külföldi működőtőke – különösen az elektronikai, autó- és akkumulátoripari beruházások – összeszerelő üzemé teszik az országot.** A csökkenő születésszám, a kivándorló munkaerő és a külföldi munkásokat versenyképességi okokból preferáló piaci szereplők együttesen ösztönzik az EU-n kívülről érkező

vándormunkások foglalkoztatását. **A magyar dolgozók jogait és munkakörülményeit fokozatosan leépítő munkarezsimben a vándormunkások különösen ki vannak téve az egyenlőtlen, függő és kizsákmányoló munkaviszonyoknak. Eközben a magyar munkavállalók is bizonytalanabbnak érzik a helyzetüket. A hétköznapi materiális problémákkal, megélhetési nehézségekkel és bizonytalan munkakörülményekkel küzdő magyar dolgozók féltik pozíciójukat és bérüket. Aggódnak, hogy a külföldi munkavállalókat „nagy számban” foglalkoztató feldolgozóipari munkáltatókkal szemben csökkennek az alkupozícióik.**

A munkaerő-vándorlás szabályozásában Magyarországon kiemelkedő változás volt 2017-től, hogy meghatározott hiányszakmákban könnyített eljárással vált lehetővé szomszédos, nem EU-s országból érkező munkavállalók, azaz ukránok és szerbek alkalmazása. **A 2023. évi XC. törvény azonban szigorította a külföldi munkavállalók helyzetét,** különösen idegenrendészeti szempontokból, korlátozva a tartózkodási időt és átrajzolva a tartózkodási kategóriákat, lehetetlenné téve a családdegyesítést és csökkentve a befogadó társadalommal való érintkezés lehetőségeit, valamint szigorítva egyéb foglalkoztatási feltételeket.

Az „új vendégmunkástörvény” többek között az idegenellenes politikai kommunikáció és a harmadik országbeli dolgozókhöz kapcsolódó munkaerőpiaci gyakorlatok közötti ellentmondásokra reagál. Szigorításai tovább növelik a vándormunkások kiszolgáltatottságát, miközben ösztönözheti a hazai dolgozók foglalkoztatását. A szabályozás az izolációt és a jogok szűkítését eredményezi, különösen az alacsony osztályhelyzetű vándormunkás csoportok esetében. A 2+1 éves tartózkodási limit és a schengeni övezet elhagyásának 6-8 napon belüli szabálya növeli a külföldi dolgozók munkáltatókkal szembeni kiszolgáltatottságát. A családdegyesítés tiltása és a vándorlás összetett, többretű kérdésének idegenrendészeti szabályozássá való redukálása figyelmen kívül hagyja a probléma komplexitását, a gazdasági folyamatokat, miközben a szabályozás etikai és nemzetközi normákat is megkérdőjelez.

2023-ban Magyarország a harmadik helyet foglalta el a közép- és kelet-európai régióban a munkacélú első tartózkodási engedélyek számát tekintve, Lengyelország és Horvátország mögött. Magyarországon dolgozó EU-n kívüli, vagy ún. harmadik országból származó munkavállalók körében átlagosan a hetedik leggyakoribb célország vagyunk, a feldolgozóipari munkások között pedig az ötödik. **A munkaerőért az ország főként Olaszországgal, Lengyelországgal, Németországgal és Csehországgal versenyez.**

Magyarországon 2024-re a külföldi állampolgárok száma meghaladta a 250 ezret, akik közül **40 százalék keresőtevékenység céljából tartózkodik az országban.** 2019 és 2024 között a magyar munkaerőpiac jelentős átrendeződésen ment keresztül: miközben az EU-s munkavállalók száma fokozatosan csökkent, **az EU-n kívülről bevándorló dolgozók száma 92 százalékkal emelkedett.** Az ázsiai országokból bevándorló munkavállalók alkotják a harmadik országokból érkezők több mint 54 százalékát. **2024-ben több mint 78 ezer nem EU-s munkavállaló dolgozik Magyarországon, akiknek 60 százaléka az egyszerű, szakképzést nem igénylő vagy gyártósori munkakörökben dolgozik.**

A harmadik országbeli dolgozók az összes Magyarországon foglalkoztatott személy mindössze 2,1 százalékát teszik ki, ők leginkább a feldolgozóiparban és a kereskedelmi szektorban koncentrálnak. A nem EU-s munkavállalók közül 30 százalékot munkaerőkölcsönzés révén foglalkoztatnak, elsősorban a feldolgozóiparban. A külföldi munkavállalók legnagyobb számú feldolgozóipari csoportja az ukrán állampolgárok, őket a Fülöp-szigeteki, vietnámi, kirgiz, mongol, indiai és indonéz dolgozók követik. Bár a munkaerőkölcsönzéssel foglalkoztatott nem EU-s munkavállalók pontos munkahelyei nem ismertek, **a közvetlenül alkalmazott dolgozók többsége a feldolgozóiparon belül az élelmiszeriparban, járműgyártásban, fémfeldolgozásban, valamint a villamos- és elektronikai termékek, illetve a gumi- és műanyagipari termékek gyártásában tevékenykedik.**

A feldolgozóipar gerincét az ukrán és Fülöp-szigeteki dolgozók alkotják a vándormunkások között. **Míg a Fülöp-szigeteki dolgozók gyakran ugródeszkaként tekintenek Magyarországra, a totális orosz-ukrán háború kibontakozásával párhuzamosan, de főleg 2022-től az ukránok száma csökkent a feldolgozóiparban.** Az elszivárgást a családtagjaik számára szűkös szállások, a megnövekedett megélhetési költségek, a munka és magánélet összeegyeztetésének problémái, valamint a kitágult másodlagos mozgási lehetőségek is erősítették. A nemek közötti munkavállalásban jelentős átrendeződés történt: a szakképzettséget nem igénylő pozíciókban dolgozó ukrán nők száma 53 százalékkal nőtt, míg a férfiaké 12 százalékkal csökkent. Más munkakörökben mindkét nem esetében növekedés volt tapasztalható 2019 és 2024 között, jelezve az ukrán dolgozók összetételének átrendeződését.

A Magyarországra érkező EU-n kívüli dolgozók demográfiai jellemzői rendkívül sokszínűek. Közöttük férfiak és nők, családosok és egyedülállók egyaránt megtalálhatók, bár az egyedülállók valamivel gyakoribbak. Átlagéletkoruk fiatalabb (36 év), mint az EU-ból érkezett külföldi munkavállalóké (41 év). A legfiatalabbak az indonéz, azeri és kirgiz dolgozók, míg a legidősebbek a brit és japán munkavállalók. **Nemi összetételt tekintve a harmadik országbeli munkavállalók több mint 60 százaléka férfi. Az ipari, építőipari munkákban és vezetői pozíciókban túlnyomórészt férfiak dolgoznak, míg a magasabb képzettséget igénylő pozíciókban a nők aránya hasonló, vagy esetenként kissé nagyobb, kivéve a vezetői pozíciókat.** Az EU-n kívüli munkavállalók között a nemi arány az indiai dolgozóknál a leginkább kiegyensúlyozatlan, a férfiak jelentős túlsúlyával.

A harmadik országbeli vándormunkások a lakóhelyük szerint egyenlőtlenül oszlanak meg. A legnagyobb csoportokat Budapesten, Pest vármegyében, valamint magasan iparosodott vármegyékben, mint Komárom-Esztergomban, Győr-Moson-Sopronban és Fejérben találjuk, mindegyikben több mint 4000 külföldi állampolgárral.

A magyarországi feldolgozóiparban számos kihívással néznek szembe a nem EU-s vándormunkások.

A külföldi dolgozók toborzása és foglalkoztatása gyakran olyan etikátlan gyakorlatokra és visszaélésekre épül, mint például a toborzói díjak és problémás toborzási láncok, amelyek a magyar rendszerek számára nehezen ellenőrizhetők. A magyar és vándormunkások közötti bizalmatlanság, valamint a materiális problémákból fakadó pozíciófélétség tovább növeli a feszültséget és az ipari munkásság megosztottságát, amelyek gyakran munkások közötti konfliktusokban is végződhetnek. A harmadik országból származó kölcsönözött munkaviszonyú munkások különösen kitétek az aszimmetrikus hatalmi viszonyoknak: ők veszíthetik el legelőször állásukat gazdasági visszaeséskor vagy munkahelyi konfliktusok esetén. A munkáltató nyújtotta szállás, a földrajzi távolság, az anyagi függések és a gyenge munkajogi védelem miatt sérülékenyebbek, mint a közvetlenül foglalkoztatott munkatársaik. Előfordulnak hatalmi visszaélések, megalázó bánásmód, a női munkavállalók esetében pedig kényszerítések és szexuális zaklatás is, amelyek az esetek többségében nem kerülnek jelentésre.

A nyelvi nehézségek, az információhiány, a helyi intézmények és jogok, valamint a saját mozgástér ismeretének hiánya, vagy a szankcióktól és retorzióktól való félelem a munkahelyi kizsákmányolás melegágya. A vándormunkások eladósodása, a szállások sajátosságos problémái, a mentális egészség hiánya és a depresszió gyakran tovább rontják helyzetüket.

A vándormunkások sokszor képzettségüknél alacsonyabb pozíciókban dolgoznak, miközben az idegenrendészeti szabályozás korlátozza a munkahelyi előrelépés lehetőségeit. **A magyar munkáltatók bérek és munkakörülmények tekintetében alulmaradnak a régiós**

versenytársakkal szemben, különösen a szigorodó idegenrendészeti szabályozás tükrében. Ez növeli az informális pénzkereseti lehetőségek iránt érdeklődő dolgozók számát és elégedetlenségét, valamint hozzájárul a munkavállalói fluktuációhoz és más országokba való továbblépésükhöz, amit tovább fokoz a feldolgozóipar több ágazatát érintő megtorpanás 2024-ben. Ez nemcsak a munkáltatókat, hanem magukat a munkásokat is nehéz helyzetbe hozza, különösen, ha érvénytelen dokumentumok hiányában próbálnak más országban munkát vállalni.

A feldolgozóipari szektor munkáltatói, a munkaerő-kölcsönzők, és a szakszervezetek nem rendelkeznek kellő felkészültséggel a külföldi munkások integrációjára, és a helyi közösségek és munkások tájékoztatása is hiányos a vándormunkásokkal kapcsolatban.

2024 végére a feldolgozóipari megtorpanás és a szigorúbb idegenrendészeti szabályozás mellett a külföldi munkavállalók száma is stagnálni látszik. Bizonyos feldolgozóipari üzemekben szüneteltetik a külföldi dolgozók toborzását, vagy nem hosszabbítják meg a szerződéseiket, ami átmenetileg megtörheti a külföldi munkavállalók növekvő számában tapasztalt trendeket. Eközben a **munkáltatók és a munkaerő-kölcsönző cégek nagyobb fókuszot helyezhetnek a magyar munkavállalók foglalkoztatására.** Ugyanakkor a toborzó szakemberek szerint **a folyamatban lévő és tervezett ipari beruházások hosszú távon elkerülhetetlenné teszik a harmadik országbeli vándormunkások iránti keresletet.**

Munkaerőpiaci hatásokat tekintve a külföldi munkavállalók jelenléte kényszerhelyzetbe hozhatja és hátrányosabb alkupozícióba helyezheti a magyar dolgozókat. A feldolgozóipari vándormunkások gyakran többet túlóráznak, hajtanak a bónuszokra és kevesebb szabadságot vesznek ki, mint a magyar kollégáik. Ezen kívül a vándormunkások jelenléte átformálhatja az üzemeken belüli megszokott munkamegosztást is. **A megélhetési problémákkal küzdő magyar dolgozók pedig gyakran pozícióféléssel és frusztrációval viseltetnek a külföldi kollégáik iránt,** különösen olyan üzemekben,

ahol egyik napról a másikra jelentek meg nagyobb számban külföldi munkavállalók.

A bérekre gyakorolt hatásokat illetően a helyzet tisztázatlan. **A szakszervezetek szerint a külföldi munkavállalók jelenléte hosszú távon fékezi a bérnövekedést,** míg **a munkaerő-kölcsönzők szerint a magyar béreket keveslő külföldi dolgozók akár béremelésre is készíthetik a munkáltatókat** főleg, ha Magyarország egyre kevésbé válik vonzó célországgá, de a munkaerőigény továbbra is magas marad.

A harmadik országokból érkező vándormunkásokkal kapcsolatban két főbb tényező foglalkoztatja a feldolgozóipari szakszervezetek egy részét: milyen hatásuk van a munkaerőpiacra, valamint hogyan lehetne egyszerre érvényesíteni a magyar és külföldi dolgozók érdekeit. A külföldi munkások érdekeinek védelme fontos, mert nemcsak ugyanazokat a pozíciókat töltik be a tőke-munka viszonyban, mint a magyar dolgozók, hanem mert **a külföldi dolgozók jogainak védelme egyben a magyar dolgozók munkakörülményeire is hatással van,** az egyik megkérdozett szakszervezeti vezető szerint.

Ugyanakkor a harmadik országbeli dolgozók érdekeinek érvényesítését több tényező is nehezíti: nyelvi akadályok, kölcsönzött munkaviszonyok, a magyar dolgozók pozíciófélése, ideggyűlölet, megosztott munkásság, az eltérő hétköznapi problémák terén szerzett tapasztalatok, valamint a külföldi dolgozók látszólagos elzárkózása.

Végül pedig a vándormunkásokat érintő jó gyakorlatok is megjelennek Magyarországon. Ide tartoznak például azok az intézkedések, amikor a szakszervezetek tolmácsok bevonásával segítik az érdekérvényesítést, informálják a magyar és külföldi dolgozókat, csökkentik a helyi és külföldi munkavállalók közötti feszültségeket, közösségi programokat szerveznek, nemzetközi kapcsolatokat és partnerséget építenek a dolgozók érdekeit védő egyéb szervezetekkel, valamint hétköznapi segítséget nyújtanak a vándormunkásoknak. Többek között ezek az intézkedések sikeresen közelítik egymáshoz a magyar és külföldi dolgozókat, és elősegítik érdekeik összehangolását.

1.

BEVEZETŐ

Az elmúlt években Magyarországon egyre inkább előtérbe került a nem Európai Unióból származó, ún. harmadik országbeli munkavállalók kérdése, különösen a feldolgozóiparban betöltött szerepük kapcsán. Komoly ellentmondást keltenek az idegenellenes politikai kommunikáció és a nagyvállalatok foglalkoztatási gyakorlatai. Az ún. „új vendégmunkás törvény” hatásai, valamint különböző városi legendák, ismétlődő ködös információk, vélemények és félelmek pedig újra és újra visszatértek a nyilvánosságban és a közbeszédben^{1 2 3 4}.

Mielőtt belekezdünk az érintett külföldi dolgozók tárgyalásába, fontos tisztázni alapvető fogalmakat, amelyek sokszor eltérő jelentésekkel és képzetekkel keringenek a közbeszédben, saját előnyeikkel és hátrányaikkal. Noha a migráció egy erősen politizált jelenség, **jelen tanulmány tudatosan kerüli a „migráns” és a „vendégmunkás” kifejezéseket**, mivel azok, különösen az előbbi, túlterheltek politikai és idegenellenes konnotációkkal. A „vendégmunkás” fogalom nem tükrözi megfelelően a harmadik országbeli munkavállalók társadalmi valóságát, hiszen a „vendég” státusz ritkán illik rájuk, és az „új vendégmunkás törvény”⁵ túl szűk jogi értelmezést biztosít az átfogó szociológiai elemzésekhez (a harmadik országbeli dolgozóknak csak egy része érkezik vendégmunkás jogcímen). **Jelen tanulmány a „vándormunkás” kifejezést helyezi előtérbe**, amelyet eredetileg a megélhetési céllal külső vagy belső migrációt végző munkások leírására használtak. Habár ez a fogalom hosszú időre kikapott a

használatból és számos vita tárgya lehet, de alkalmazása számos előnyt kínál: kevésbé stigmatizálja az otthonától távol megélhetést kereső dolgozókat, pontosabban tükrözi a munkaerő-vándorlás dinamikus jellegét és strukturális okait. Emellett tágabb elemzési keretet biztosít a bér munkát végző vándorló munkavállalók vizsgálatához, mint a jogi értelemben szűkebb, idegenellenességgel átitatott „vendégmunkás” fogalom. A továbbiakban a tanulmány felváltva használja a „harmadik országbeli” és a „nem Európai Unió” külföldi munkavállalók kifejezéseket. Harmadik országbeli állampolgárnak az Európai Unió azt a személyt definiálja⁶, aki nem uniós tagállam állampolgára, és nem rendelkezik az EU-n belüli szabad mozgáshoz való joggal. Az EU-n kívüli országokból származó, az EU-n belül tartózkodó, utazó, tanuló vagy dolgozó személyek megnevezésére használt bevett fogalom⁷.

Tartalmát és strukturáját tekintve a **jelen tanulmány a külföldi munkavállalók kihívásait és számát vizsgálja, különös figyelmet fordítva a magyarországi feldolgozóiparban dolgozó harmadik országbeli munkavállalókra. A tanulmány elemzi a foglalkoztatásuk indokait és körülményeit, valamint azt, hogy milyen hatást gyakorolnak a magyar munkaerőpiacra és a hazai munkavállalók pozíciójára.** A tanulmány elsőként kontextusba helyezi Magyarországot a globális munkaerő-migráció, a nemzetközi munkamegosztás és a vándormunkások szerepe szempontjából. Ezután bemutatja a releváns szabályozásokat, beleértve az „új vendégmunkás törvényt”, annak fogadtatását, hatásait és kritikáit. Részletes adatokat közöl a Magyarországon dolgozó külföldi állampolgárokról: számukról, foglalkozási csoportok és nemzetgazdasági ágak szerinti megoszlásukról állampolgárság szerint, szociodemográfiai és területi jellemzőikről, külön kiemelve az ukrán és Fülöp-szigeteki munkavállalókat.

1 Arany, G. (2023. május 3.). Hírlapi kacsza a kacsavadászatról szóló hír, Zaol.hu. <https://www.zaol.hu/helyi-kozelet/2023/05/hirlapi-kacsza-a-kacsavadaszatról-szolo-hir>

2 Csurgó, D. (2024. március 4.). Tíz százalékkal drágább, de harminccal termelékenyebb – a magyarországi vendégmunkásdömping háttere, Telex.hu. <https://telex.hu/gazdasag/2024/03/04/vendegmunkasok-munkaerotartalek-kolcsonzok-vidék>

3 Herczeg, M. (2024. május 14.). Parragh: Az ideális a fehér bőrű, keresztény kultúrájú, európai gondolkodású munkaerő importja lenne, de hát ez is kifogyott, 444.hu. <https://444.hu/2024/05/14/parragh-az-idealis-a-feher-boru-keresztény-kulturaju-europai-gondolkodasu-munkaero-importja-lenne-de-hat-ez-is-kifogyott>

4 Csurgó, D. (2024. október 1.). Szigorít a kormány, de ettől nem lesz kevesebb vendégmunkás az országban, Telex.hu. <https://telex.hu/gazdasag/2024/10/01/vendegmunkas-szigoritas-munkaero-kozvetito-ngm>

5 2023. évi XC. törvény. <https://njt.hu/jogszabaly/2023-90-00-00>

6 European Commission. (2024). third-country national, Europa.eu. https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/third-country-national_en

7 Nem tartoznak ide azon országok állampolgárai, amelyek különleges megállapodásokkal rendelkeznek a szabad mozgásról, például Norvégia, Izland, Liechtenstein és Svájc állampolgárai.

Ezek után a tanulmány kitér a külföldi és helyi munkavállalókat érintő főbb kihívásokra is, amelyek többek között a munkaerőpiaci folyamatokhoz, toborzáshoz, foglalkoztatási gyakorlatokhoz, nyelvi nehézségekhez, munkakörülményekhez, anyagi helyzethez, intézményismeretekhez és nemi alapú problémákhoz kapcsolódnak. Bemutatja a vándormunkások érdekérvényesítési lehetőségeit, nehézségeit és jó gyakorlatait, elsősorban szakszervezeti szempontból. **A tanulmány végül javaslatokat fogalmaz meg különböző érdekfeleknek a vándormunkások érdekérvényesítésének javítására, valamint a foglalkoztatási és toborzási körülmények javítására.** Kiemeli a különböző érdekfelek közötti együttműködés fontosságát és a partnerségben rejlő lehetőségeket.

Módszertanát tekintve **a tanulmány egyaránt épít statisztikai adatokra, szakértői interjúkra és egyéb másodlagos forrásokra.** A félig strukturált interjúk során 14, változatos háttérű szakértőt szólaltattunk meg. Háttérüket tekintve megszólalt egy nemzetközi migrációval és népességmozgással foglalkozó statisztikus; két feldolgozóipari szakszervezeti vezető; három szakszervezeti titkár, akik munkájuk során együtt dolgoznak vándormunkásokkal; két minősített munkaerő-kölcsönző szakember, közülük az egyik ügyvezető igazgató, a másik magas beosztású vezető; egy harmadik ország budapesti külképviseletének képviselője; egy Magyarországon menekülteket segítő szervezet jogásza és szociális munkása; egy migrációval foglalkozó nemzetközi szervezet vezetője és jogásza; valamint egy harmadik országbeli munkásokat segítő for-profit szervezet vezetője. **Az interjúk 2024 júliusa és szeptembere között készültek.**

Az adatok tekintetében a legfontosabbakat a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) egyedi adatigénylés révén szolgáltatta. Ezek tartalmazzák a Magyarországon alkalmazásban állók (teljes és részmunkaidőben foglalkoztatottak együtt) állományi (stock) számát, állampolgárság szerint, FEOR'08 és TEÁOR'08 alapján, nemek és kor szerint, 2019 és 2024⁸ között. Ezen felül adatokat elemeztünk a keresőtevékenység céljából tartózkodó külföldi állampolgárok bejelentett szálláshelyeiről (az Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság (OIF) adatai alapján, a KSH adatszolgáltatása révén), vármegyei szinten, állampolgárság szerint, ugyanebben az időintervallumban. A tanulmány támaszkodik az Eurostat különböző migrációval kapcsolatos állomány- és áramlási (stock és flow) adataira, a European Social Survey (ESS) migrációs attitűdökről szóló adataira, valamint a Migrant Integration Policy Index (MIPEX) adataira a migrációs szabályozás nemzetközi elemzéséhez.

Összegzésül, a tanulmány átfogó képet igyekszik nyújtani a Magyarországon dolgozó külföldi, különösen a harmadik országbeli munkavállalók helyzetéről és hatásáról, ezzel támogatva a szakszervezetek, civil szervezetek, kutatók, újságírók, döntéshozók és piaci szereplők munkáját, valamint elősegítve azok potenciális együttműködését. Mindezek révén hozzájárul a dolgozók érdekvédelmének előmozdításához.

Jelen tanulmány kézírata 2024. december 15-én került lezárásra.

⁸ A 2024-es adatok a harmadik negyedévi szinteket tükrözik.

2.

A GLOBÁLIS MUNKAERŐ-MIGRÁCIÓ ÉS MAGYARORSZÁGI KONTEXTUALIZÁLÁSA

A Magyarországon tapasztalt nemzetközi munkaerő-migráció nem új társadalmi jelenség – időben és térben elcsúszva, de számos ország tapasztalt hasonló folyamatokat. Sőt, mivel a munkaerő-migráció határokon átnyúló jelenség, ezért nem is lehet azt igazán megérteni vagy vizsgálni államhatárok közé szorított keretben⁹.

A munkaerő-migráció nem más, mint egyének, háztartások, és időnként teljes társadalmi csoportok megélhetési stratégiája, amely a földrajzilag egyenlőtlenül eloszló lehetőségekhez igazodik. Maga a migráció különböző formákban létezett az emberi történelem során, ám abban a formában, amiről a jelen tanulmány szól, elsősorban a kapitalizmus társadalmi, gazdasági és intézményi formáinak történeti fejlődése és globálissá válása révén alakult ki. A tőke, a termelés és az áruk szabad és intenzívebbé váló globális mozgása természetesen nem hagyhatta érintetlenül az ugyanezen jelenségeket és gyakorlatokat lehetővé tevő munka globálissá válását sem^{10 11 12}.

A migrációs folyamatok térben egyenlőtlenül és hullámokban zajlanak, amelyekre a befogadó társadalmak különféle komplex válaszokat adnak, például idegenrendészeti, munkajogi és egyéb szabályozások bevezetésével, pánikkeltéssel, idegengyűlölettel és bizalmatlansággal^{13 14}.

A migráció – különösen a munkaerő-migráció – kumulatív, egymásra ható folyamatok összessége. Röviden összefoglalva, **a nemzetközi migráció olyan összetett jelenség, amelyet a közvetlen külföldi tőkebefektetések és azok gazdasági/társadalmi hatásai, a piaci szereplők gyakorlatai, a vándorló személyek családi és gazdasági háttere, a migrációs hálózatok fejlődése, a vándorló csoportok munkaerőpiaci és generációs tapasztalatai, továbbá a formális és informális intézmények, szervezetek működése, az átalakuló kulturális és információs közeg, az állami beavatkozások, valamint az egyéni és háztartási életstratégiák és vágyak együttesen formálnak és tartanak fenn**^{15 16 17 18}.

Magyarország leginkább a nemzetközi munkamegosztásban betöltött félperifériás helyzetével, földrajzi elhelyezkedésével és feldolgozóiparával kapcsolódik a nemzetközi migrációs folyamatokba. Az európai piachoz való közelség, a nyugati működő tőke – elsősorban elektronikai és autóipari beruházások –, valamint a keleti működő tőke és ipari befektetések, például az akkumulátorgyártás révén az ország egyfajta összeszerelő szerepkörben helyezkedik el a világgazdaságban. Ennek meghatározó eleme a magyarországi munkarezsím, amely az állami és piaci gyakorlatok révén lehetővé teszi a dolgozók munkakörül-

⁹ Noha jelen tanulmány mégis ezt fogja tenni több szempontból.

¹⁰ Böröcz, J., & Portes, A. (1989). Késérő kenyér: A munkaerő nemzetközi migrációjának szociológiai problémái. Szociológia.

¹¹ Böröcz, J. (2015). Az államszocializmus összeomlása a „szovjet blokkban” és a globális munkaerő-vándorlás. Eszmélet, 27, 105–130. <https://doi.org/10.7282/T3TQ63H1>

¹² Melegh, A. (2004). Munkások vagy migránsok? Globalizáció és migráció a társadalomtudományi irodalom tükrében. Eszmélet, 62, 83–101.

¹³ Melegh, A. (2004). Uo.

¹⁴ Melegh, A., & Csányi, Z. (2021). A globalizációs nyitás és a migrációs szintek emelkedése—Lépések egy globális történeti magyarázat felé. Demográfia, 64(1). <https://doi.org/10.21543/DEM.64.1.2>

¹⁵ Sassen, S. (1988). The Mobility of Labor and Capital: A Study in International Investment and Labor Flow. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511598296>

¹⁶ Massey, D. S. (1990). Social Structure, Household Strategies, and the Cumulative Causation of Migration. Population Index, 56(1), 3–26. <https://doi.org/10.2307/3644186>

¹⁷ Massey, D. S. (1999). Why Does Immigration Occur? In C. Hirschman, P. Kasinitz, & J. DeWind (Eds.), Handbook of International Migration (pp. 34–52). Russell Sage Foundation. <http://www.jstor.org/stable/10.7758/9781610442893.9>

¹⁸ de Haas, H. (2011). The determinants of international migration. Conceptualizing policy, origin and destination effects. Köt. DEMIG project paper. International Migration Institute.

ményeinek és jogaiknak csorbítását, így téve az országot vonzó célponttá a tőkebefektetések számára^{19 20 21 22 23}.

Az olyan húzóágazatok, mint az autóipar és az akkumulátorgyártás, általában pedig a korábbi évek gazdasági fellendülése jelentős munkaerőigényt támasztott az iparban. Ugyanakkor a demográfiai folyamatok – például a csökkenő születésszám²⁴ – és a munkaerő utánpótlását akadályozó, az országból való elvándorlás nehezítették ennek kielégítését. Bár a kivándorlási adatok az utóbbi időben enyhén csökkenő vagy stagnáló tendenciát mutatnak²⁵, a munkaerőtartalék kérdése továbbra is fejtörést jelent a magyar politikai és gazdasági elit számára.

A munkaerőhiány csupán egy része a vándormunkások foglalkoztatása mögött meghúzódó tényezőknek. Az a munkarendszim, amely a magyar dolgozók kihasználására épül, egyúttal lehetővé teszi a megélhetést kereső vándormunkások munkaerejének kisajtolását is. Az egyenlőtlen gazdasági és hatalmi viszonyok, amelyek a vándormunkások élethelyzetére jellemzőek (amelyeket a tanulmány később részletesen bemutat), lehetőséget adnak a munkáltatóknak arra, hogy gazdasági érdekeik mentén optimálisabban használják ki a vándormunkások munkaerejét, mint a kevésbé kiszolgáltatott helyi dolgozókat^{26 27 28}.

A Magyarországra jellemző munkaerő-migráció leginkább a szegmentált munkaerőpiac modelljével írható le. A bevándorlók általában olyan másodlagos

ágazatokban és alacsony képzettséget igénylő munkakörökben dolgoznak, amelyek alacsony bérezésük és kedvezőtlen munkakörülményeik miatt nem vonzóak a helyi munkavállalók számára. A vándormunkásokra az ún. célpénzkereső magatartás jellemző: elsődleges céljuk, hogy minél rövidebb idő alatt minél több pénzt keressenek, konkrét célok elérésére. Ezek a célok lehetnek például az otthon maradt család támogatása, de – ahogy a tanulmány későbbi része részletezi – gyakran a migrációt lehetővé tevő felhalmozott adósságok visszafizetése is^{29 30 31}. Fontos kiemelni, hogy a 2022 utáni időszakban az ukrán munkavállalók esetében e célorientált magatartás árnyaltabbá vált.

2.1. MUNKAERŐ-MIGRÁCIÓS SZINTEK ÖSSZEHASONLÍTÁSA

Magyarország apró szeletét képezi a munkaerő globális migrációjának. Különösen, ha tekintetbe vesszük, hogy közel 169 millió főre becsülte a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO)³² a munkavállalás céljából vándorló dolgozók számát globálisan, 2019-ben. Szemben a több mint 65 500 fő³³ Magyarországon tartózkodó külföldi munkavállalóval ugyanebben az évben.

A közép- és kelet-európai régióban az abszolút számok és áramlási adatok tükrében, valamint a munkacélú első tartózkodási engedélyek száma alapján 2023-ban Magyarország a harmadik helyet foglalta el, Lengyelország és Horvátország mögött. Viszont amíg az utóbbi két évben Lengyelországban némileg csökkent a külföldi dolgozók³⁴ engedélyeinek száma – feltehetően az ukránok jelenléte miatt –, addig Horvátországban, Magyarországon, Litvániában, Romániában és Bulgáriában évről évre növekedett a számuk. A külföldi dolgozók száma Szlovéniában és Szlovákiában stagnál vagy enyhén csökken, Csehországban csökken, ez utóbbi feltehető-

19 Plank, L., & Staritz, C. (2013). 'Precarious Upgrading' in Electronics Production: The Case of the German Electronics Industry. Research Papers 2013-19. Austrian Foundation for Development Research (ÖFSE). <https://www.oefse.at/en/publications/>

20 Czirfusz, M., Ivanics, Z., Kovai, C., & Meszmann, T. T. (2019). A magyarországi munkásság a hosszú lejáratban. Fordulat, 26, 142–171.

21 Geröcs, T., & Pinkasz, A. (2019). Magyarország az európai munkamegosztásban: A termelés áthelyezése a globális járműipari értékláncokban. Fordulat, 26, 172–198.

22 Czirfusz, M. (2022). Regional Risk Assessment: The Electronics Industry in Hungary. Electronics Watch. https://electronicswatch.org/regional-risk-assessment-electronics-industry-hungary-november-2022_2615914.pdf

23 Czirfusz, M. (2023). The battery boom in Hungary: Companies of the value chain, outlook for workers and trade unions. Friedrich-Ebert-Stiftung.

24 Központi Statisztikai Hivatal (2024, június 27). Népmozgalom, 2024. Május.KSH. <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/nep/nep2405.html>

25 Gödi, I., & Horváth, V. (2021). Nemzetközi vándorlás. In Demográfiai portré 2021 (pp. 227–250). KSH NK. <https://demografia.hu/kiadvanyokononline/index.php/demografiaiportre/article/view/2835/2725>

26 Meszmann, T. T. (2018). Munkaerő-kölcsönzés mint munkaviszony és mint mobilitási (migrációs) csatorna. Friedrich-Ebert-Stiftung. Budapest

27 Meszmann, T. T., & Fedyuk, O. (2019). Snakes or Ladders? Job Quality Assessment among Temp Workers from Ukraine in Hungarian Electronics. Central and Eastern European Migration Review, 8(1), 75–93. <https://doi.org/10.17467/ceemr.2019.03>

28 Zhang, H., Nardon, L., & Sears, G. J. (2022). Migrant workers in precarious employment. Equality, Diversity and Inclusion. An International Journal, 41(2), 254–272. <https://doi.org/10.1108/EDI-01-2021-0018>

29 Piore, M. J. (1979). Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies (1st ed.). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511572210>

30 Massey, D. S. (1999). Why Does Immigration Occur? In C. Hirschman, P. Kasinitz, & J. DeWind (Eds.), Handbook of International Migration (pp. 34–52). Russell Sage Foundation. <http://www.jstor.org/stable/10.7758/9781610442893.9>

31 Meszmann, T. T. (2016). The rise of the dual labour market: Fighting precarious employment in the new member states through industrial relations (PRECARIR) Country report: Hungary (No. 12). Central European Labour Studies Institute (CELSI).

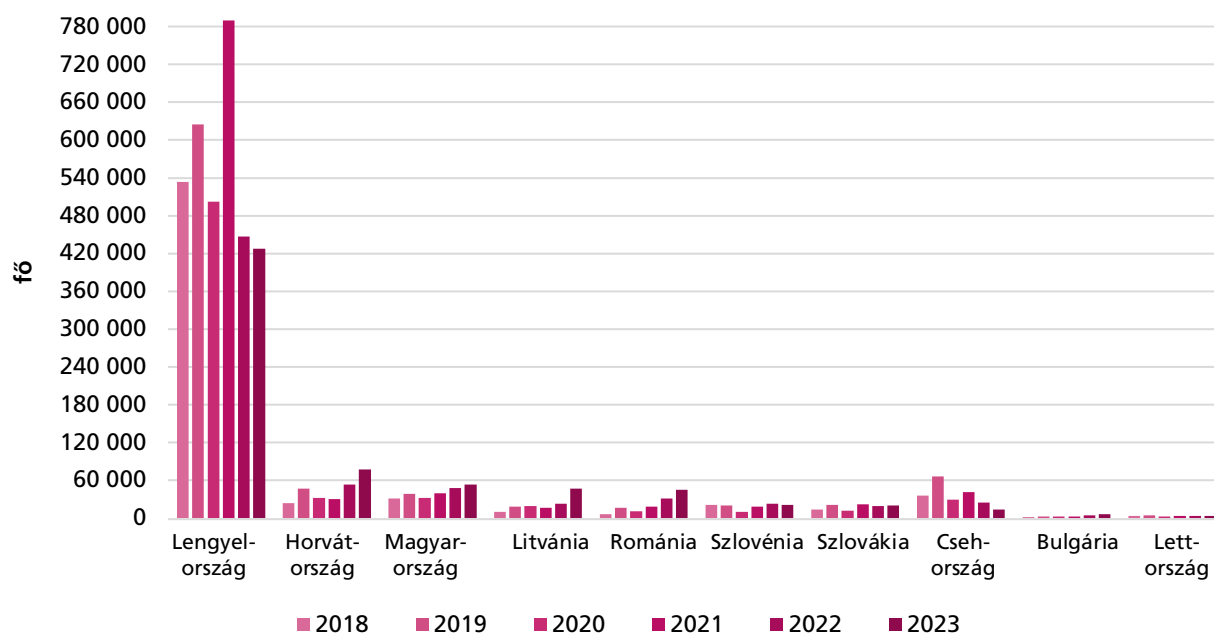
32 International Labour Office. (2021). ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology. Third Edition. International Labour Organisation (ILO). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_808935.pdf

33 Központi Statisztikai Hivatal. (2024). Magyarországon alkalmazásban állók száma összesen (teljes, vagy részmunkaidővel együtt), állampolgárság szerint, FEOR'08 szerint, nemek szerint, 2019–2024. Egyedi adatkérés alapján. Budapest: KSH

34 EU-s és nem EU-s egyaránt.

1. ábra

Munkavállalási céllal külföldieknek kiadott első tartózkodási engedélyek a közép- és kelet-európai régióban, TOP10 befogadó ország, 2018–2023



Forrás: Eurostat

leg egyaránt az ukránok jelenléte miatt történik³⁵ (lásd: 1. ábra).

Ha a szezonális munkákra engedélyezett külföldiek abszolút és áramlási adatait vizsgáljuk, Magyarország a régióban az utolsó helyek egyikén áll. Ráadásul **évről évre csökken a szezonális munkások száma az országban**. A külföldi szezonális munkások alacsony létszámát Magyarországon részben ellensúlyozhatja a szomszédos országokból érkező kettős állampolgárok formális vagy informális foglalkoztatása³⁶. 2021 előtt Lengyelország vezette a külföldi szezonális munkások foglalkoztatását, azonban az utóbbi években a régióban Horvátország és Bulgária került az élre a szezonális munkások engedélyeztetése terén, ahol ezen munkavállalók száma folyamatosan növekszik³⁷.

Európában a **Magyarországon munkát vállaló legnépesebb harmadik országbeli dolgozók körében Magyarország átlagosan a hetedik leggyakoribb célország 2023-ban**, ha az érvényes munkavállalási engedélyek számát

(állományi adatok) vesszük alapul. A 2. ábra a tíz legnépesebb befogadó országot tünteti fel ugyanazon csoportok között. Ha pedig csak a feldolgozóiparban foglalkoztatott és nem EU-s kölcsönzött vándormunkások csoportjainak célországait nézzük, akkor átlagosan az ötödik leggyakoribb célország Magyarország. A legnépesebb munkás csoport, az ukrán dolgozók esetében Magyarország a hatodik helyen áll; az első három célország Lengyelország, Olaszország és Csehország. A második legnépesebb munkát vállaló állampolgári csoport, a Fülöp-szigeteki munkavállalók körében a harmadik legkedveltebb célország Magyarország, Olaszország és Málta után. A harmadik helyen álló vietnámi munkások esetében Magyarország a második legnépesebb célország. A további állampolgárságok közül kiemelkedő Magyarország népszerűsége a dél-koreaiaknál (második leggyakoribb célország) és az indonézekenél (negyedik leggyakoribb célország), a koszovóiaknál (hatodik leggyakoribb célország) és a kínaiaknál (kilencedik leggyakoribb célország)³⁸. **Az EU-n kívüli dolgozókért főként Olaszországgal, Lengyelországgal, Németországgal és Csehországgal versenyzik Magyarország.**

³⁵ Eurostat. (2024). First permits by reason, length of validity and citizenship. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/MIGR_RESFIRST/default/table?lang=en

³⁶ Hamar, A. (2015). Külföldi idenymunkások a magyar agrárgazdaságban. Tér és Társadalom, 29(3), 33–48. <https://doi.org/10.17649/TET.29.3.2709>

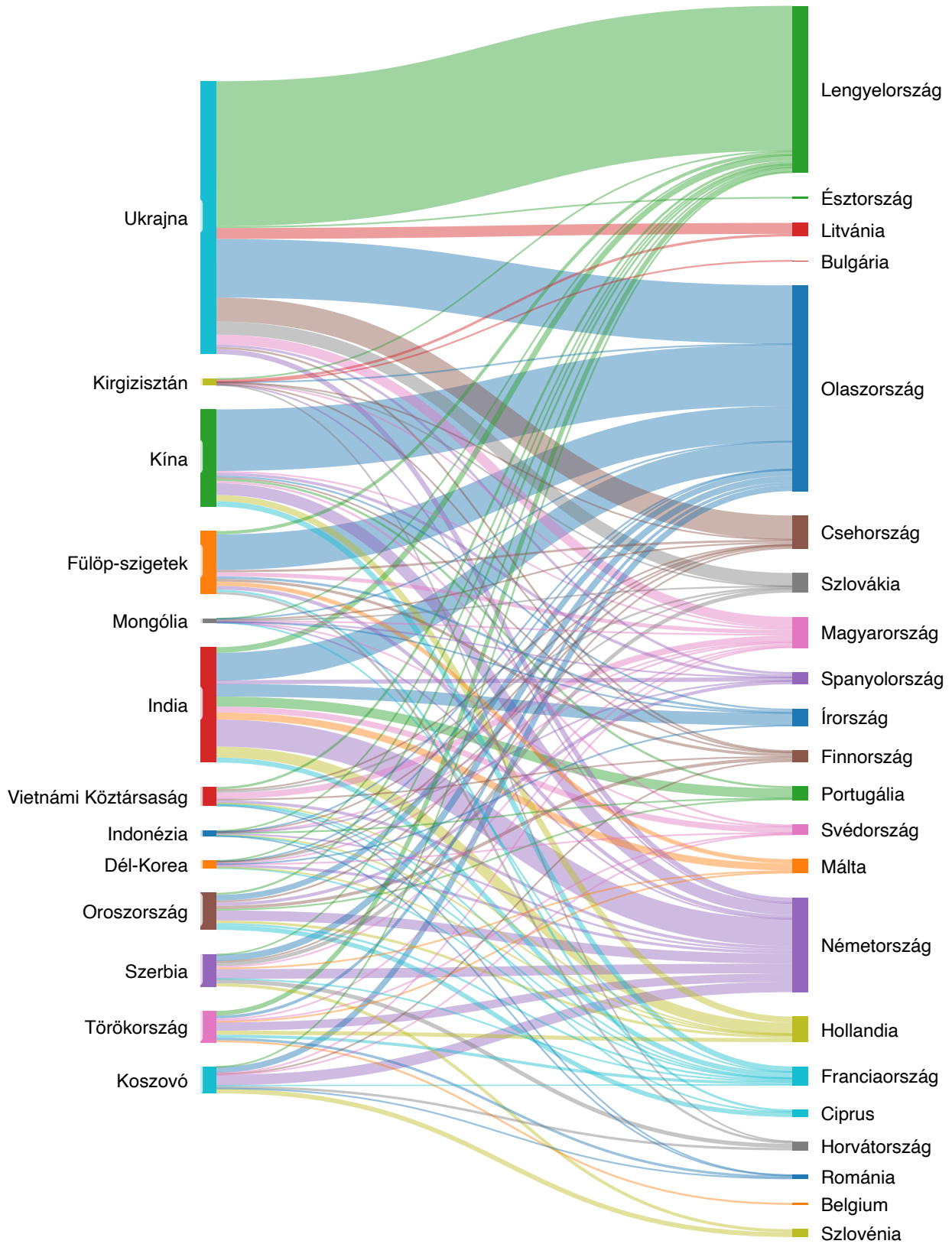
³⁷ Eurostat. (2024). Authorisations for the purpose of seasonal work by status, length of validity, economic sector and citizenship. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/migr_reww1_1_custom_13320400/default/table

³⁸ Eurostat. (2024). First permits by reason, length of validity and citizenship. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/MIGR_RESFIRST/default/table?lang=en

2. ábra

A Magyarországon munkát vállaló 13 legnagyobb számú harmadik országbeli munkavállalók (bal oldalon)

10 legnépszerűbb európai célországa (jobb oldalon), munkavállalási okokból kiadott érvényes tartózkodási engedélyek alapján, 2023



Forrás: Eurostat

3.

KÜLFÖLDI MUNKAVÁLLALÓK IDEGEN- RENDÉSZETI ÉS BEVÁNDORLÁSPOLITIKAI SZABÁLYOZÁSA MAGYARORSZÁGON

3.1. A SZABÁLYOZÁS TÖRTÉNETE

A magyarországi ki- és bevándorlás jogi környezetének részletes bemutatása túlfeszítené e tanulmány kereteit; a kérdéskört pedig részletesen vizsgálták jogászok és jogszociológusok. A következő alfejezetek röviden felvázolják a szabályozási előzményeket, az aktuális szabályozási környezet legfontosabb aspektusait, illetve megemlíti a szociológiai szempontból jellemző szakértői kritikákat a szabályozással kapcsolatban.

A rendszerváltás után a külföldiek beutazását és tartózkodását célzó szabályozás első formája a **ki- és bevándorlásról szóló 1989. évi XXIX. törvény³⁹ volt, amely elsősorban a kivándorlás és a hazatérés jogait rögzítette**, de emellett a bevándorlás részleteit is szabályozta. Többek között rendészeti, családegyesítési és lakhatási szempontokat tartalmazott a szabályozás, amelynek bizonyos pontjai 1994.-ig voltak hatályban. Ezt követte a beutazásról, tartózkodásról és bevándorlásról szóló 1993. évi LXXXVI. törvény⁴⁰, a menedéjogról szóló 1997. évi CXXXIX. törvény⁴¹ és a 2001. évi XXXIX. törvény⁴². Utóbbi módosítást többek között az emberi jogok védelme és nemzetközi szerződésekben foglalt kötelezettségek indokolták. Az Európai Gazdasági Térség állampolgárai az EU-csatlakozás óta lényegében szabadon vállalhatnak munkát Magyarországon.

A harmadik országbeli (EU-n kívüli) állampolgárok beutazása, tartózkodása a 2007. évi II. törvényben⁴³ (a részlet-szabályokat a 114/2007. (V. 24.) Korm. rendelet⁴⁴ tartalmazza), a belső mozgás pedig a 2007. évi I. törvényben⁴⁵

volt szabályozva. Ezen utóbbi jogszabályok megalkotását az európai uniós integráció, a jogharmonizáció és a schengeni övezet szabályozása indokolta, így szabályozták többek között a tartózkodási és lakóhely szabad megváltoztatásának, az ország elhagyásának és kiutasításának jogait. A 445/2013. (XI. 28.) kormányrendelet⁴⁶ alapján, ha a foglalkoztatók harmadik országbeli dolgozókat kívánnak foglalkoztatni, előbb engedélyeztetni kell munkaerőpiaci szempontból. **2017-től meghatározott hiányszakmákban nyitottá vált szomszédos, harmadik országból származó dolgozók alkalmazása** anélkül, hogy vizsgálnák, hogy betölthető-e az adott állás magyar munkaerővel. Az új szabályozás az összevont⁴⁷ és nem összevont eljárást is lehetővé tette, ugyanakkor a foglalkoztatás engedélyköteles maradt. 2022-ben a Külgazdasági és Külügyminisztérium (KKM) közleményben (HÉ 2022/42.⁴⁸) tette lehetővé 15 nem EU-s ország⁴⁹ állampolgárai számára az engedélymentes foglalkoztatást minősített munkaerő-kölcsönzőkön keresztül, bizonyos hiányszakmákban. A 226/2022. (VI. 28.) kormányrendelet⁵⁰ meghatározta a minősített kölcsönbeadói státusz feltételeit, amelyek közé tartozik az 50 millió forintos letéti díj, valamint a kezdetben minimum 500, később pedig legalább 1000 fős statisztikai létszám (amelyből legalább 500 főnek magyar állampolgárnak kell lennie). További követelmények a megfelelő adatszolgáltatási feltételek biztosítása, képzett HR-es szakemberek alkalmazása, valamint a megbízható és rendezett szervezeti és üzleti háttér megléte.

³⁹ 1989. évi XXIX. törvény. https://jogkodex.hu/jsz/1989_29_torveny_6384156

⁴⁰ 1993. évi LXXXVI. törvény. <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99300086.TV>

⁴¹ 1997. évi CXXXIX. törvény. <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=99700139.TV>

⁴² 2001. évi XXXIX. törvény. <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0100039.TV>

⁴³ 2007. évi II. törvény. <https://mkogy.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0700002.TV>

⁴⁴ 114/2007. (V. 24.) Korm. rendelet. https://jogkodex.hu/jsz/harmvhr_2007_114_korm_rendelet_7010754?ts=

⁴⁵ 2007. évi I. törvény. <https://njt.hu/jogszabaly/2007-1-00-00.9>

⁴⁶ 445/2013. (XI. 28.) Korm. rendelet. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1300445.kor>

⁴⁷ Az összevont eljárásban a munkaerő-kölcsönzők csoportosan hozhatnak be dolgozókat, így az elbírálás folyamata gyorsabb, például a gyorsított eljárás révén (fast tracking). Ezzel szemben a nem összevont eljárás esetén a munkáltató vagy a munkavállaló egyéenként engedélyeztetést végezhet.

⁴⁸ KKM közlemény (HÉ 2022/42.). <https://jogkodex.hu/doc/9822959>

⁴⁹ Belarusz Köztársaság, Bosznia-Hercegovina, Észak-macedón Köztársaság, Fülöp-szigetek, Indonéz Köztársaság, Kazah Köztársaság, Mongólia, Montenegrói Köztársaság, Vietnámi Szocialista Köztársaság, Oroszországi Föderáció, Brazil Szövetségi Köztársaság, Georgia, Kirgiz Köztársaság, Venezuelai Bolívari Köztársaság, Kolumbiai Köztársaság.

⁵⁰ 226/2022. (VI. 28.) Korm. rendelet. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a2200226.kor>

3.2. „ÚJ VENDÉGMUNKÁSTÖRVÉNY”

A harmadik országbeli dolgozók foglalkoztatását a tanulmány írásakor 2024 végén, a 2023. évi XC. törvény⁵¹ szabályozza, amely 24 féle tartózkodási engedélyt nevez meg, ebből pedig nagyjából 10 jogosít munkavállalásra. Szabó Imre Szilárd⁵² jogász, releváns összefoglalása alapján az aktuális szabályozás keretében harmadik országbeli állampolgár vállalkozási vagy befektetési célból, munkavégzés céljából, Nemzeti Kártyával vagy a törvényben megszabott egyéb okokból tartózkodhat Magyarországon 90 napot meghaladóan. A tanulmány szempontjából, azaz a feldolgozóipari foglalkoztatásban az úgy nevezett „vendégmunkás” kategória a releváns, amely csoport esetében 2024-ben összesen 65 000 főben⁵³ maximáltak a kiadható engedélyek számát⁵⁴. A szűkebb értelemben vett vendégmunkás csoport egyedi, foglalkoztatási célú engedéllyel dolgozhat Magyarországon és csak úgynevezett „kedvezményes foglalkoztató”⁵⁵ vagy „minősített kölcsönbeadó” lehet a munkaadója, amely határozott időtartamig, maximum kettő plusz egy évig foglalkoztathatja. Harmadik országbeli dolgozók a feldolgozóiparba leggyakrabban összevont kérelmezések keretében kerülnek Magyarországra. Az elsőfokú eljárásban a kormányhivatalok, a másodfokú eljárásban a miniszteri szakhatóság az illetékes elbíráló. Ahhoz, hogy egy vendégmunkás megkapja az munkavállaláshoz szükséges engedélyt, a szakhatóságok „munkaerőpiaci vizsgálatot” folytatnak le, többek között annak megállapítására, hogy rendelkezik-e a munkáltató érvényes munkaerőigénnyel, betölthető-e a pozíció magyar munkakeresővel,⁵⁶ a vendégmunkás ren-

delkezik-e a szükséges dokumentumokkal és képesítéssel, illetve létezik-e előzetes megállapodás a dolgozó és munkáltató között, amely a munkavégzés és díjazás főbb részleteit rögzíti. A munkáltatóknak korábbi előírásoknál szigorúbb követelményeknek és elvárásoknak kell megfelelniük az új szabályozás alapján. Ezek közé tartozik például a foglalkoztatás kezdetének és megszűnésének kötelező bejelentése, valamint annak biztosítása, hogy a munkaviszony megszűnése esetén a vándormunkás 6-8 napon belül elhagyja Magyarországot. Továbbá szigorodtak a foglalkoztatásfelügyeleti ellenőrzések és szankciók. Szabó⁵⁷ véleménye szerint a módosított szabályozás elsősorban a magyar munkavállalók foglalkoztatásának ösztönzésére törekszik, a szigorúbb rendészeti jellegű intézkedések révén.

3.3. REAKCIÓK AZ „ÚJ VENDÉGMUNKÁSTÖRVÉNYRE”

A kutatás során megkérdezett toborzó szakemberek szerint a munkaerő-piaci folyamatok, a nagyvállalatok érdekei és foglalkoztatási gyakorlatai vezetnek ahhoz, hogy a feldolgozóiparban növekedett az igény a vándormunkásokra. Több megszólaltatott szakértő is úgy véli, hogy az új szabályozás felkészülés egy közeljövőben lehetséges munkanélküliségre és rendészeti reakció az idegenellenes politikai kommunikáció és a nem EU-s külföldi munkásokat bevonzó munkaerőpiaci gyakorlatok közötti ellentmondásokra. Munkaerő-kölcsönző szakemberek szerint a magyar munkavállalókat kell preferálni a következő időszakban.

A konzulátusoknak, a munkáltatóknak, a munkaerő-kölcsönzőknek és a migrációval foglalkozó szervezeteknek is kihívást jelentett az új szabályok értelmezése és azokhoz való alkalmazkodás. A megkérdezett szakemberek szerint a vándormunkások körében is bizonytalanságot és zavart okozott az új, 2024. január 1-jén hatályba lépett szabályozás. Például sok harmadik országból érkező munkavállaló tévesen gondolja, hogy a 2+1 éves tartózkodási idő lejártá után még átutazni sem tudnak Magyarországon egy másik országba. A konzulátusok igyekeznek eloszlatni ezeket a félreértéseket. További zavar forrása, hogy a már Magyarországon dolgozó munkavállalók közül sokan azt hitték, az új szabályozás rájuk is azonnal érvényes. Ez azonban csak akkor igaz, ha megszűnik a munkaviszonyuk vagy lejár a tartózkodási engedélyük. Ebben az esetben a kérelmezési folyamatot újra kell indítani, és onnantól vonatkozik rájuk az új szabály.

Az érintett munkavállalók nehezen tudnak új tartózkodási engedélyt kérni, ha munkahelyet váltásának, mert az a munkahelyhez kötött. Ez különösen igaz akkor, ha magasabb képzettséget igénylő munkára jelentkeznek, és annak megfelelő engedélyt szeretné-

51 2023. évi XC. törvény. <https://njt.hu/jogszabaly/2023-90-00-00>

52 Szabó, I. Sz. (2024. június 6). A munkaerőimport (új) szabályozásának főbb vonalai. A munkaerőimport új szabályozása, Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya [Konferencia]. <https://www.youtube.com/watch?v=6n6kPCQ0dpw&t=226s>

53 8/2024. (II. 29.) NGM rendelet. <https://njt.hu/jogszabaly/2024-8-20-2X>

54 A vendégmunkás kifejezést a jogszabály tágabb és szűkebb értelemben is használja. Tágabb értelemben vett vendégmunkás négy altípusa a szezonális vendégmunkás (legfeljebb hat hónap), a beruházás megvalósítása céljából érkező vendégmunkás (pl. gyár- vagy vasútépítések építőipari dolgozói), a foglalkoztatási célú tartózkodás (bizonyos foglalkozásokban, bizonyos állampolgárok éves kvóta mértékéig) és a szűkebb értelemben vett vendégmunkás (bizonyos foglalkoztatók által, bizonyos állampolgárok az éves kvóta mértékéig, jogszabály által nem kizárt foglalkozásokban).

55 Kedvezményes foglalkoztató a jogszabály szerint a Kormánnyal érvényes stratégiai partnerségi megállapodással rendelkező foglalkoztató; a nemzetgazdasági szempontból kiemelt jelentőségű beruházást megvalósító foglalkoztató; valamint a Kiemelt Exportőr Partnerségi Program (<https://exporthungary.gov.hu/kiemelt-exportor-partnerségi-program>) résztvevője. A nagyobb, külföldi tulajdonú feldolgozóipari vállalatok az első két csoportban találhatóak, a kiemelt exportőrök között zömmel hazai tulajdonú nagyvállalatokat találunk a feldolgozóiparon kívül a szolgáltató szektorban is.

56 A járási kormányhivatal „könnyített közvetítési szolgáltatás” keretében vizsgálja, hogy betölthető-e a pozíció magyar álláskeresővel. Ha egy hat napon belül megtartott állástajékoztatón magyar álláskereső nem fogadnak el a keresett számban és az adott pozícióban állásajánlatot, akkor úgy ítélik meg, hogy a harmadik országbeli dolgozó „nem veszi el” a magyar álláskereső munkáját (100/2021. (II. 27.) Korm. rendelet. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a2100100.or>)

57 Szabó, I. Sz. (2024. június 6). Uo.

nek. Elméletben jogilag lehetséges, hogy átmeneti tartózkodási engedélyt kapjanak az új engedély elbírálásáig a munkahelyet váltó dolgozók. Ezt azonban nehezíti, hogy az érintett munkavállaló a legtöbb esetben nem rendelkezik megélhetéséhez szükséges megtakarítással, illetve nem ismeri a vonatkozó intézményi és jogi rendszereket – mondta el az egyik migrációval foglalkozó szakember.

A konzulátusi és toborzó szakemberek reményei szerint a jövőben több tényező is lazíthat az idegenrendészeti szabályozásokon⁵⁸. A konzulátusi megkérdezett úgy véli, hogy néhány év múlva, vagy esetleg a 2026-os országgyűlési választások után elképzelhető egyfajta enyhítés. A toborzók szerint viszont a döntéshozóknak nem lesz más választásuk, mint lazítani a jelenleg szigorodó szabályokon, ha nem találnak elegendő hazai munkaerőt az új beruházásokhoz. Különösen igaz lehet ez, ha a gazdasági helyzet miatt kivándorló magyar munkavállalók pótlása is egyre nehezebbé válhat, teszi hozzá az egyik migrációval foglalkozó szakember. A 2025 januárjától tervezett társadalmi együttélés vizsgát⁵⁹ is egy bizonytalan pontnak értékelik a megkérdezettek. A vizsgát magyar nyelven kellene letenni, ami számos nehézséget vethet majd fel a vándormunkásoknál.

A 2023. évi XC. törvény több szempontból is felrzza a munkaerőpiacot. A 226/2022. (VI. 28.) kormányrendelet⁶⁰ szerint a minősített munkaerő-kölcsönzőknek legalább 500 fő magyar munkavállalót kell foglalkoztatniuk. Ugyanakkor a megkérdezett toborzó szakemberek elmondása szerint sok munkaerő-kölcsönző cég már az 500 fős minimumot is nehezen éri el vagy tartja meg. Ha ez a létszámkövetelmény tovább emelkedik, számos cég kieshet a piacról vagy „trükközésekkel” próbálhatja majd biztosítani a szükséges létszámot. Továbbá a megszólaltatott szakértők egy része szerint az új szabályozás egyik lehetséges hatása a közvetlen (munkaerő-kölcsönzőket igénybe nem vevő) foglalkoztatás növekedése lehet, ami kedvező hír lehet a szakszervezetek számára.

58 Ugyanakkor a több érdekelt fél által várt szabályozási könnyítések valószínűleg elmaradnak. 2024 decemberében olyan hírek jelentek meg, amelyek több háttérforrásra hivatkozva azt állítják, hogy kormányrendeletekkel tovább szigorítanák a harmadik országbeli dolgozók munkavállalási lehetőségeit 2025-től. Feltehetően különböző módokon csökkentve azon nem-EU-s országok számát, ahonnan toborozható külföldi munkaerő. A tanulmány írásakor azonban ezek az információk nem voltak több eltérő forrásból validálva. Lásd: Szily L., Haász J. (2024. december 17.). A kormány villámgyorsan, már január 1-től bezárná az országot a vendégmunkások előtt, 444.hu. <https://444.hu/2024/12/17/kulfoldi-munkavallalok-harmadik-oroszagbeliek-korlatozas-tiltas-vietnam-fulop-szigetek-gruzia-indonezia>

59 „5. § A harmadik országbeli állampolgár huzamos – e törvény eltérő rendelkezése hiányában határozatlan időre szóló – magyarországi tartózkodása az e törvényben meghatározott részletes feltételek fennállása esetén, abban az esetben engedélyezhető, ha a harmadik országbeli állampolgár a társadalmi együttélés feltételeit ismeri, és azokat betartja.” 2023. évi XC. törvény.

60 226/2022. (VI. 28.) Korm. rendelet. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a2200226.kor>

3.4. AZ „ÚJ VENDÉGMUNKÁSTÖRVÉNY” KRITIKÁJA

A megkérdezett, migrációval foglalkozó jogász szakértők, hazai és nemzetközi szervezetek szerint az izoláció – a harmadik országbeli dolgozók elkülönítése a hazai lakosságtól – az új jogszabály egyik kulcsproblémája. Az együttélés és érintkezés a befogadó társadalommal nemcsak általánosságban, hanem az élhetőbb, feszültségektől és bizalmatlanságtól mentes munkakörülmények kialakítása szempontjából is alapvető fontosságú. Ez különösen igaz a magyar és külföldi dolgozók mindennapjaira. **Az új jogszabály a vándormunkások izolációját eredményezheti, különösen az alacsonyabb társadalmi-gazdasági státuszúak esetében,** mint például a szezonális munkások vagy a beruházási célú tartózkodási engedéllyel érkező munkavállalók. Szakértők hozzátesszik, hogy az izoláció azért is problémás, mert a munkaerőpiac gazdasági szempontból egyre inkább a külföldi dolgozókra van utalva. A jogszabály egyik legszembetűnőbb hatása a beruházási célú engedélyek révén megvalósuló elszigeteltség, amelyre példaként említhető a trafiktörvény módosítása⁶¹: a kormány lehetővé tette, hogy a munkások számára közeli helyeken elérhetőek legyenek alapvető szolgáltatások. Az izolációt pedig tovább mélyítik a gyakorlatban alkalmazott szegregáló üzemi intézkedések, például a műszakok és gyártósorok nemzetiségek szerinti elkülönítése.

A családegyesítés tilalma a dolgozók többségének körében eddig nem merült fel problémaként a szakszervezeti interjúalanyok szerint, de még nem telt el annyi idő a jogszabály bevezetése óta, hogy ez az igény tömegeesen érzékelhető legyen. A legtöbb megkérdezett szakértő szerint azonban a családegyesítés tilalma ellentmondásos terület. A konzuli szakértő szerint a fiatal dolgozókat kevésbé érinti, mivel többségük inkább tapasztalatszerzés céljából érkezik Magyarországra, majd később máshol próbál szerencsét. Azok számára viszont, akik már huzamosabb ideje Magyarországon dolgoznak és beilleszkedtek, komoly gondot jelenthet. Hosszú távon pedig a családegyesítés tilalma el is tántoríthatja a munkaerőpiaci szempontból értékes és stabil dolgozókat. A migrációs szakértők elmondása szerint **a családegyesítés hiánya növeli a dolgozók kiszolgáltatottságát,** mert a családi közeg nagyobb biztonságot nyújthat, legyen szó mentális támaszról, több kereseti forrásról vagy a háztartási munkák megosztásáról. Eközben az egyik legnagyobb munkaerő-kölcsönző cég képviselője szerint a helyzet megoldása egyszerű: „családot egyesíteni lehet, csak menjenek haza”.

A migrációval foglalkozó megkérdezett szervezetek szerint **a 2+1 év tartózkodási limit számos kérdést és ellentmondást vet fel.** Nem egyértelmű például, hogy

61 A fiatalok dohányzásának visszaszorításáról és a dohánytermékek kiskereskedelméről szóló 2012. évi CXXXIV. törvény és egyes kapcsolódó törvények módosításáról. <https://www.parlament.hu/irom42/06220/06220.pdf>

mi történik egy új tartózkodási engedély kiállítása esetén. Továbbá, elvileg 5 év után igényelhető az EU-s huzamos tartózkodási kártya⁶², de a szakértők szerint ezt a folyamatot nehéz látni a gyakorlatban, különösen, ha a vándormunkások nem tudnak huzamosan az Európai Unióban tartózkodni. Továbbá a 2+1 év tartózkodási nem éri meg a dolgozóknak sem, akik csak ugródeszkeként tekintenek majd a magyarországi munkavállalásukra. Ráadásul a toborzó szakemberek véleménye szerint a munkáltatóknak is hátrányt jelenthet a szabályozás e része, ha meg kell szabadulniuk a jól bevált, megbízható dolgozóktól.

A szabályozás egyik legnagyobb kihívása, hogy a vándormunkásoknak 6-8 napon belül el kell hagyniuk a schengeni övezetet, ha megszűnik a munkaviszonyuk. A munkáltatók és a vándormunkások számára ez jelentős fejfájást okoz a szakértők szerint. A munkaviszony megszűnése után 5 napon belül be kell jelenteni a dolgozók távozását, a 6. napon érvénytelenné válik a tartózkodási engedélyük és 8 napon belül el kell hagyniuk a térséget⁶³. A toborzó szakemberek szerint viszont az Enter Hungary⁶⁴ rendszere, amely az idegenrendészeti ügyintézésre szolgál, sokszor nem működik megfelelően. Hiába jelentik a hibákat, az idegenrendészet gyakran így is milliós bírságokat szab ki a bejelentések megsértése miatt. A vándormunkások számára külön problémát jelenthet, ha váratlanul megszűnik a munkaviszonyuk. Ez azonnal veszélyezteti a lakhatásukat, közvetlen kérdéseket vet fel a hazautazással kapcsolatban, és kihívást jelent, hogy 2-3 év itt tartózkodás után rövid idő alatt elhagyjanak egy országot. Ezen kívül a munkaviszony és ezzel párhuzamosan a tartózkodási engedély megszűnése korlátozza a vándormunkások szabad mozgását, ami elszigetelheti őket az Európában élő közösségeiktől, amelyek relatív biztonságot jelentenének számukra. Így a schengeni övezet azonnali elhagyásának szabálya tovább növeli a munkáltatóval szembeni kiszolgáltatottságot. A szakértők szerint az is kérdéses, hogy az idegenrendészet a gyakorlatban hogyan tudná hatékonyan érvényesíteni a schengeni övezet elhagyására szolgáló előírásokat.

Néhány megkérdezett, a migrációra szakosodott szakértő, valamint a migránsokat segítő hazai és nemzetközi szervezetek néhány tagja kritikát fogalmazott meg a 2023. évi XC. törvénnyel kapcsolatban⁶⁵. Legfőbb aggályaik szerint **a jogszabály nem veszi figyelembe a korábbi magyarországi szabályozás tanulságait és hiányosságait, ezen kívül figyelmen kívül hagyja a mun-**

kaerő-migráció összetett gazdasági és társadalmi vonatkozásait⁶⁶.

3.5. A VÁNDORMUNKÁSOK „INTEGRÁCIÓJA”

A vándormunkások is csak másodszorban munkások, elsősorban hús-vér emberek, családdal, rokonokkal, barátokkal, tervekkel és vágyakkal. Amikor a vándormunkásokról beszélünk, nem elegendő csupán a munkavállalás jogi és rendészeti aspektusait figyelembe venni. A munkaerő-migráció, amely gyakran ideiglenes munkavállalásként indul, idővel átalakulhat letelepedési szándékká, akár több célországot érintő vándorlás vagy generációkon átívelő folyamatok eredményeként^{67 68}. Ez különösen igaz olyan esetekben, amikor a migráció családgyejesítéssel egészül ki. **A folyamat megértése nem merülhet ki a gazdasági tevékenységben való részvételben; ki kell terjednie az oktatáshoz, a munkahelyi mobilitáshoz, az egészségügyi ellátáshoz, valamint az állami és kulturális intézményekhez való hozzáférés kérdésére.** Ezeknek az elemeknek némelyike már a vándormunkás lét alatt is fontos szerepet játszik, hiszen az egyének jó esetben már ekkor hozzáférést kapnak a szolgáltatásokhoz és lehetőségekhez. A munkacélú vándorlás is tehát sokrétű megközelítést igényel, amely figyelembe veszi az egyének társadalmi és kulturális szükségleteit.

A Migrant Integration Policy Index (MIPEX)⁶⁹ kissé idejétmúlt adatai szerint Magyarország migránsokat integráló szabályozása 2019-ben az EU-s átlag alatt helyezkedett el. Ha az integrációs politikákat összevetjük a Magyarországon dolgozó legnagyobb vándormunkás csoportok egyéb elsődleges célországaival, például Olaszországgal, Lengyelországgal és Csehországgal, világosan látszik, miért vonzóbb Olaszország sok ukrán, Fülöp-szigeteki, kínai vagy indiai munkavállaló számára. Olaszország szinte minden szempontból barátságosabb szabályozási környezetet mutatott külföldiek számára Magyarországhoz képest 2019-ben. Magyarország csupán a huzamosabb tartózkodás és az antidiszkrimináció terén mutatott kiemelkedőbb teljesítményt az említett országok között. Azonban a 2023-tól bevezetett szigorúbb szabályozások miatt valószínűsíthető, hogy Magyarország helyzete ezekben a kategóriákban is hátrébb sorolódott a MIPEX 2019-es adataihoz képest. Lengyelország 2019-ben Magyarországhoz hasonló szinteket mutatott a külföldiek integrációja terén, bár az állampolgársághoz jutás

62 European Commission. (2024). Permanent residence for EU nationals after 5 years. Europa.eu. https://europa.eu/youreurope/citizens/residence/documents-formalities/eu-nationals-permanent-residence/index_en.htm

63 2023. évi XC. törvény. <https://njt.hu/jogszabaly/2023-90-00-00>

64 Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság (2024). <https://enterhungary.gov.hu>. Az Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság által üzemeltetett idegenrendészeti alkalmazás mely az elektronikus ügyintéztést teszi lehetővé.

65 Vadasi, V. (2024, augusztus 27). Új törvény – Új kihívások [Webinar]. Menedék – Migránsokat Segítő Egyesület. <https://fb.me/e/5FNmrl4dw>, <https://tinyurl.com/menedekwebinar0827>

66 Menedék – Migránsokat Segítő Egyesület. (2023, december 21). Észrevételeink az új migrációs törvényről. Menedek.hu. <https://menedek.hu/hirek/eszreveteleink-az-uj-migracios-torvenyrol>

67 Sik, E. (2007). A migráció szociológiája, ELTE TáTK, Budapest. https://www.tarki.hu/hu/about/staff/sb/Migracio_Szociologiaja_1.pdf

68 Sik, E. (2022). A migráció szociológiája 3.0, Debreceni Egyetem Kiadó. <https://uploads/files/sik-2022-migracio-szociologiaja-3.pdf>

69 Migrant Integration Policy Index (2020). Policy Indicators: Key Findings. Mipex.eu. <https://www.mipex.eu/key-findings>

feltételei ott kedvezőbbek voltak. Csehországban a külföldiek helyzete némileg rosszabb volt politikai részvétel, huzamosabb tartózkodás és antidiszkrimináció terén, viszont valamelyest jobb volt az állampolgársághoz jutás és jelentősen kedvezőbb volt az egészségügyhöz, oktatáshoz, család egyesítéshez és munkahelyi mobilitáshoz

való hozzáférés feltételeiben, a MIPEX összefoglalói alapján. Fontos megjegyezni, hogy ezek az adatok 5-6 évvel korábbi állapotot tükröznek, azóta pedig Magyarországhoz hasonlóan jelentős változások történhettek a migrációs és integrációs szabályozások terén a többi EU-tagállamban is.

4.

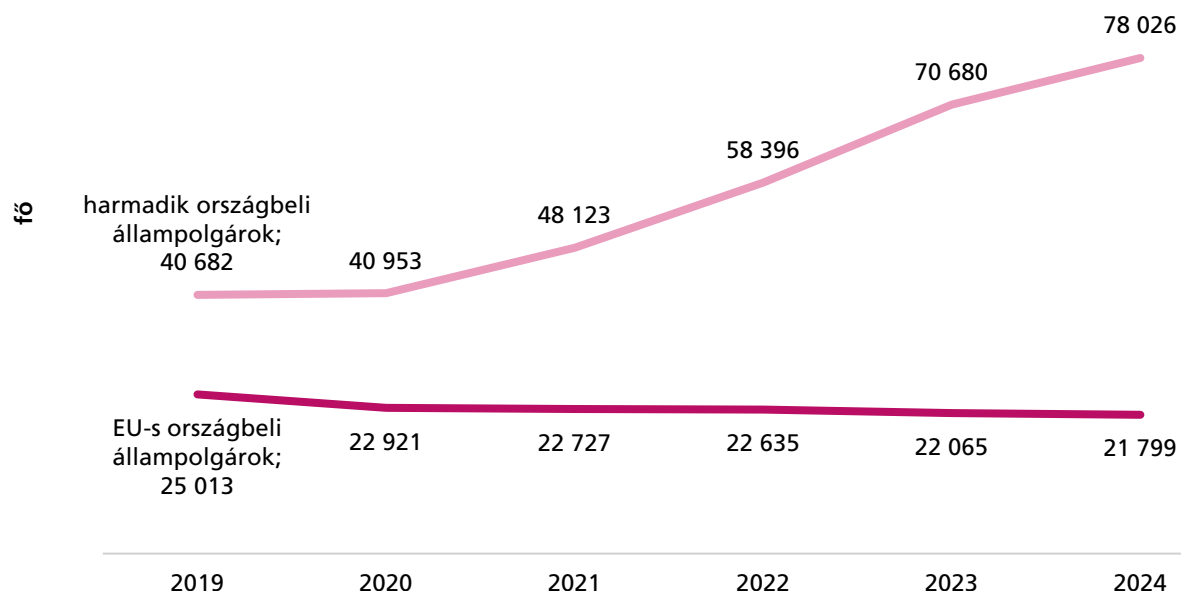
MAGYARORSZÁGON DOLGOZÓ KÜLFÖLDI ÁLLAMPOLGÁROK AZ ADATOK TÜKRÉBEN

A következő fejezetek célja, hogy betekintést nyújtsanak a külföldi állampolgárságú dolgozók, különösen a nem EU-ból származó, úgynevezett harmadik országbeli munkavállalók alapvető számadataiba, gazdasági ágazatok (TEÁOR) és foglalkoztatási csoportok (FEOR) szerinti megoszlásaiba. A bemutatott, a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) által szolgáltatott állományi (stock) adatok kontextusba helyezik a vándormunkások helyzetét és a feldolgozóipari vándormunkások súlyát a magyar gazdaságban. Az alfejezetek részletesebben vizsgálják a feldolgozóiparban dolgozó, valamint a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkoztatott munkavállalók adatait.

Magyarország kibocsátó országnak számított a munkaerő-migráció tekintetében⁷⁰, ugyanakkor 2017-től befogadó országgá vált, ahol az EU-n kívülről érkező munkavállalók számában rohamos növekedés látható. 2024-re a Magyarországon tartózkodó több mint 250 ezer⁷¹ külföldi állampolgár közül minden tíz személyből négy keresőtevékenység céljából tartózkodik az országban, az Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság (OIF) adatai alapján, a Központi Statisztikai Hivatal (KSH) közlése⁷² szerint. 2020–22-től pedig döntően ázsiai nyitásra és komolyabb munkaerőpiaci átrendeződésre beszélhetünk.

3. ábra

A Magyarországon alkalmazásban álló külföldiek száma



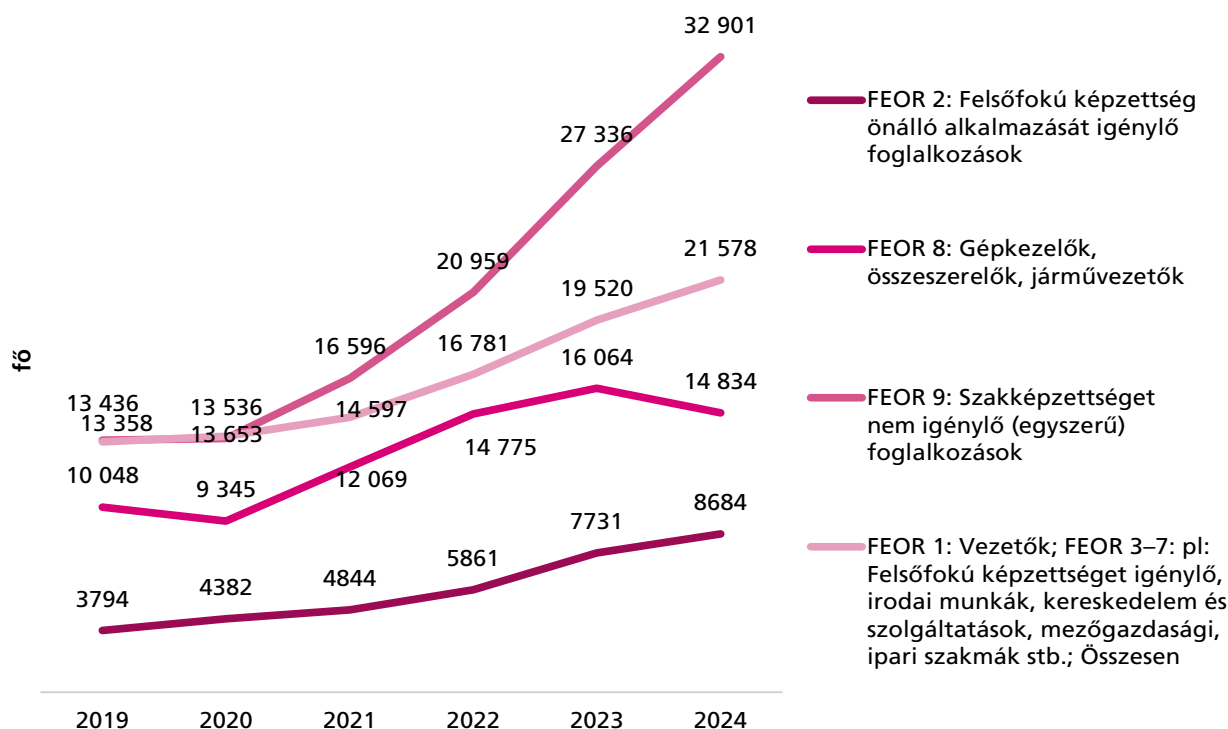
Forrás: KSH

⁷⁰ Gödi, I., & Horváth, V. (2021). Nemzetközi vándorlás. In Demográfiai portré 2021 (pp. 227–250). KSH NK. <https://demografia.hu/kiadvanyokonline/index.php/demografiaiportre/article/view/2835/2725>

⁷¹ Tartalmazza az Európai Unióból származó személyeket is.

⁷² Központi Statisztikai Hivatal (2024). 22.1.1.25. A Magyarországon tartózkodó külföldi állampolgárok a tartózkodás célja szerint, január 1. KSH. https://www.ksh.hu/stadat_files/nep/ku/nep0025.html

4. ábra

A Magyarországon alkalmazásban álló harmadik országbeli munkavállalók száma, foglalkozási csoportok szerint

Forrás: KSH

A KSH⁷³ adatszolgáltatása szerint **a Magyarországon alkalmazásban álló külföldi állampolgárok összlétszáma 2019 és 2024 között 52 százalékkal nőtt, 2024-ben 99 826 főre emelkedett.** Ha ezt a számot ketté bontjuk EU-n belülről és kívülről érkezőkre, akkor látható, hogy az elmúlt öt évben az EU-s országokból származó vándormunkások száma 13 százalékkal, 21 799 főre csökkent 2024-re. Különösen látványos a csökkenés a szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások, a gépkezelők, összeszerelők, járművezetők, illetve az ipari és építőipari foglalkozások területén (FEOR 7-9), ahol 27–35 százalékos a csökkenés 2019 és 2024 között. Abszolút számukat tekintve, hasonlóan a korábbi évekhez, 2024-ben is magas az EU-s országokból érkező munkavállalók száma a képzettséget igénylő foglalkozásokban – legyen szó felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő, illetve egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő munkakörökről (FEOR 2-3).

Az EU-n kívülről érkezők száma 2019 és 2024 között 92 százalékkal növekedett, különösen 2020-tól, közel 41 ezerről 78 026 főre. A legnagyobb emelkedés öt év alatt a szakképzettséget nem igénylő („egyszerű”) és manuális foglalkozások (FEOR 8 és 9) és a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások (FEOR 2) csoportjában történt, 145 és 129 százalékkal (lásd: 4. ábra).

Abszolút számok tekintetében a legtöbb harmadik ország-

ból származó vándormunkás 2024-ben a szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozásokban (FEOR 9) van alkalmazásban 32 901 fővel, ezt követi a gépkezelők, összeszerelők, járművezetők (FEOR 8) 14 834 fővel, és a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások (FEOR 2) 8684 fővel.

4.1. AZ EU-N KÍVÜLRŐL ÉRKEZETT VÁNDORMUNKÁSOK MEGOSZTLÁSA NEMZETGAZDASÁGI ÁGAK (TEÁOR) SZERINT

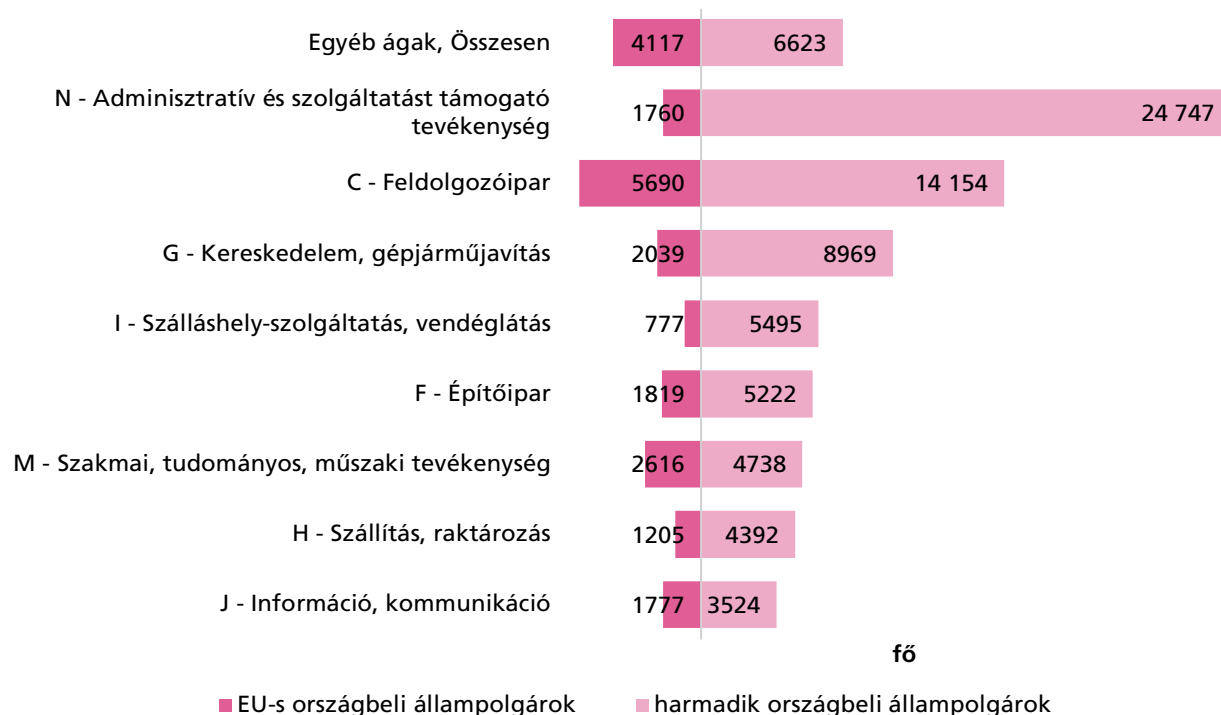
A feldolgozóipar húzza a harmadik országból származó dolgozók foglalkoztatását, 2023-ban pedig ugyanebben a nemzetgazdasági ágban a legmagasabb az üres álláshelyek száma a KSH szerint⁷⁴.

Ha nemzetgazdasági ágak szerint vizsgáljuk a vándormunkások abszolút állományi létszámát, akkor igen elenyésző a súlyuk a hazai dolgozók számához képest: **2024-ben az összes alkalmazott mindössze 2,1 százaléka harmadik országbeli.** A legmagasabb arányban nem meglepő módon az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység (TEÁOR N) nemzetgazdasági ágban található, 11 százalékkal. Ezen belül a munkaerő-kielégítést is tartalmazó **a munkaerőpiaci szolgáltatások (N78) ága-**

⁷³ Központi Statisztikai Hivatal. (2024b). Magyarországon alkalmazásban állók száma összesen (teljes, vagy részmunkaidővel együtt), állampolgárság szerint, FEOR'08 szerint, nemek szerint, 2019–2024. Egyedi adatkérés alapján. Budapest: KSH

⁷⁴ Központi Statisztikai Hivatal (2024). Az üres álláshelyek nemzetgazdasági áganként, 2023. december 31.*, Helyzetkép-2023. KSH. <https://www.ksh.hu/s/helyzetkep-2023/#/kiadvany/munkaeropic/az-ures-allashelyek-nemzetgazdasagi-agankent-2023-december-31>

5. ábra

A Magyarországon alkalmazásban álló külföldiek megoszlása gazdasági ágak szerint, 2024 harmadik negyedév – a nyolc legtöbb harmadik országbeli dolgozót foglalkoztató ágazatban

Forrás: KSH

zatban a harmadik országból származó alkalmazottak a munkaerő 30 százalékát teszik ki, 22 872 fővel. A második legmagasabb arányban a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (TEÁOR I) nemzetgazdasági ágban található harmadik országbeliek (3,5%). Csökkenő sorrendben az információ, kommunikáció; az építőipar; a szakmai, tudományos, műszaki tevékenység és a feldolgozóipar következnek 2,6 és 2 százalék közötti aránnyal. Tehát a dolgozók jelentős többsége a magyar munkaerőpiacon továbbra is magyar dolgozó, és **csak bizonyos ágazatokban, bizonyos vállalatoknál és pozíciókban összpontosulnak a nem EU-ból származó dolgozók.** Fontos megállapítás, hogy **a harmadik országbeli dolgozók-nak „csupán” 30 százaléka van munkaerő-kölcsönzön keresztül foglalkoztatva**, a többiek közvetlen foglalkoztatottak⁷⁵.

4.2. A KÜLFÖLDI DOLGOZÓK ÁLLAMPOLGÁRSÁG ÉS ÁGAZAT SZERINTI MEGOSZLÁSA

Ahogy azt bemutattuk, **2024-ben az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység nemzetgazdasági ágban dolgozik a legtöbb harmadik országból**

érkező alkalmazott, összesen 24 747 fő. E dolgozók többsége valójában az összes többi ágazat valamelyikében dolgozik, csak a foglalkoztatásstatisztikai felvétel módszertana miatt ebben a kategóriában jelenik meg a dolgozó. Állampolgárságok szerint 2024-ben – a legnagyobb számú vándormunkás-csoportokat tekintve – **a kirgiz, Fülöp-szigeteki és indonéz dolgozók kétharmada, valamint az ukrán és vietnámi dolgozók kicsivel kevesebb mint fele kölcsönzött vagy közvetített munkaerő,** illetve az adminisztratív ágazatban dolgozik⁷⁶.

Ezzel szemben a nem kölcsönzött, harmadik országból származó munkavállalók ágazati megoszlása változatos képet mutat, de bizonyos mintázatok kiolvashatók. A valóságban az első, statisztikailag azonban a második legnagyobb, vándormunkásokat foglalkoztató nemzetgazdasági ág a feldolgozóipar (TEÁOR C), amely 2024-ben 14 154 fős összlétszámot számlál. **A feldolgozóipar a legnagyobb foglalkoztató nemzetgazdasági ág a nem kölcsönzött státuszú ukrán (4840 fő), indiai (1162), vietnámi (1078), mongol (1031), Fülöp-szigeteki (987) és koszovói (781) munkavállalók körében,** és jelentős ágazat a dél-koreai (711) és szerb (672) dolgozók esetében is (lásd: 6. ábra)⁷⁷.

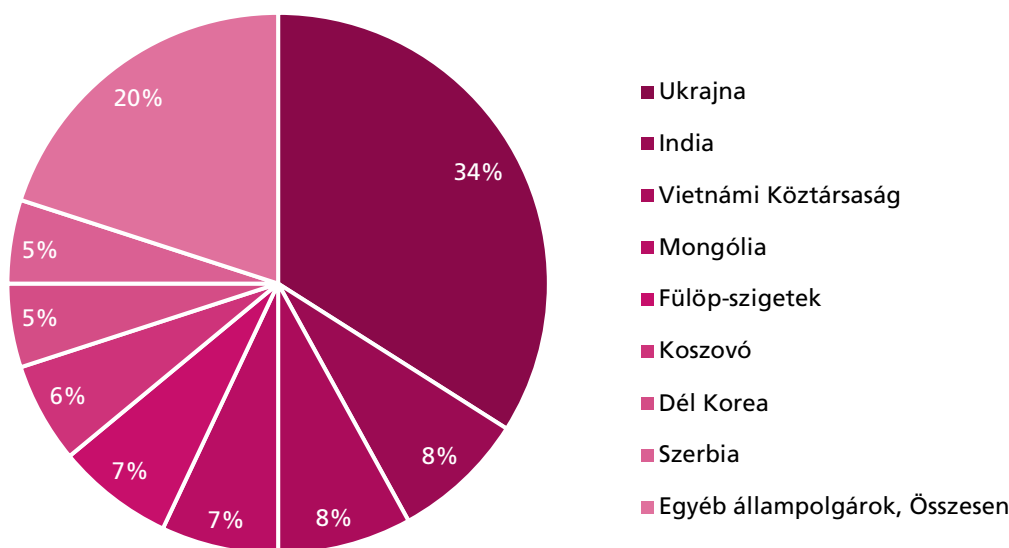
⁷⁵ Központi Statisztikai Hivatal. (2024a). Magyarországon alkalmazásban állók száma összesen (teljes, vagy részmunkaidővel együtt), állampolgárság szerint, TEÁOR'08 szerint, 2019–2024. Egyedi adatkérés alapján. Budapest: KSH. Uo. Az arány kiszámításánál azt feltételeztük, hogy a munkaerő-kölcsönzők által foglalkoztatottak valamennyien kölcsönzött dolgozók.

⁷⁶ Központi Statisztikai Hivatal. (2024a). Uo.

⁷⁷ Központi Statisztikai Hivatal. (2024a). Uo.

6. ábra

Magyarországon alkalmazásban álló harmadik országbeli munkavállalók állampolgárság szerinti megoszlása a feldolgozóiparban, 2024 harmadik negyedév, n=14 154



Forrás: KSH

A KSH⁷⁸ adatai szerint a vándormunkások számát tekintve a feldolgozóipart a kereskedelem, gépjárműjavítás nemzetgazdasági ág (G) követi 8969 fővel, amely elsődlegesen a vietnámi (2997 fő) és kínai (2802) állampolgárokat foglalkoztatja a harmadik országbeli dolgozók közül. Ezt fej-fej mellett követi a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (I) 5495 fővel és az építőipar (F) 5222 fővel. Az előbbiben, vagyis a vendéglátásban, a kínai (1 638), vietnámi (587), török (419) és thai (317) dolgozók vannak a legtöbben. Az utóbbi, az építőipar, az ukrán (2 064) és török (768) dolgozók között a legnépszerűbb. A törökök esetében elsődleges, míg az ukrán dolgozók számára a harmadik legnagyobb foglalkoztató nemzetgazdasági ág 2024-ben.

Szintén jelentős foglalkoztató a szakmai, tudományos, műszaki tevékenység (M) (4738 fő), ahol főként orosz (498), kínai (414) és indiai (317) munkavállaló dolgozik 2024-ben. Ezen kívül a szállítás, raktározásban (H) is magas a vándormunkások száma (4392 fő), ahol a szerb (996) és ukrán (866) dolgozók száma kimagasló, de az indiai (532) dolgozók körében is népszerű. Az információ, kommunikáció (J) (3524 fő) szintén jelentős foglalkoztató, amelyben az oroszok (663) és ukránok (598) dominálnak, harmadik országbeli dolgozók között. Végül pedig említésre méltó, hogy az indiai (463) dolgozók vannak a legtöbben a mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat nemzetgazdasági ágban (A), 2024-ben.

Azok az állampolgárok, akiknek magyarországi jelenléte hosszabb időre nyúlik vissza – mint például a vietnámi, kínai, indiai, szerb, orosz és török dolgo-

zók –, egyenletesebb eloszlást mutatnak a nemzetgazdasági ágak között. Ezzel szemben azok a csoportok, amelyek létszáma csak az utóbbi években nőtt meg, jellemzően két-három nemzetgazdasági ágban koncentrálnak.

4.3. A MUNKAERŐPIACI SZOLGÁLTATÁS, MINT A VÁNDORMUNKÁSOK FOGLALKOZTATÁSÁNAK KULCSTERÜLETE

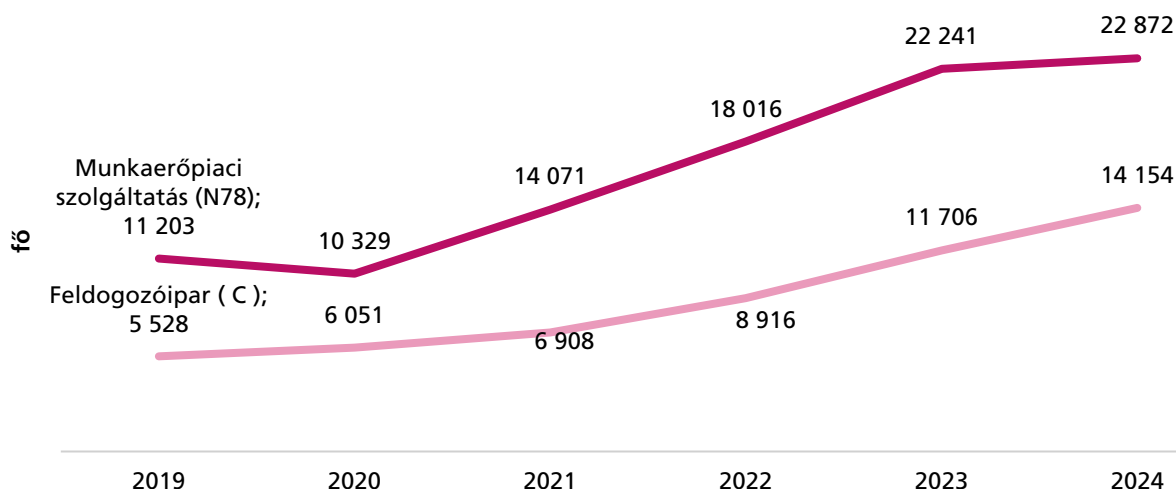
Mind a munkaerőpiaci szolgáltatás ágazatban (N78⁷⁹) (tehát abban az ágazatban, ahol a foglalkozási statisztikákban megjelennek a kölcsönzött munkaviszonyú külföldi vagy magyar dolgozók) mind a feldolgozóiparban jelentősen nőtt a harmadik országból érkező vándormunkások száma az elmúlt években. Ez a trend leginkább a feldolgozóipari foglalkoztatási gyakorlatok és a munkaerő-kölcsönzés közötti szoros összefonódást mutatja meg. Ahogy a 7. ábra is mutatja, a munkaerőpiaci szolgáltatások (N78) ágazatban 2019 és 2024 között 104 százalékos emelkedést látunk a harmadik országból származó vándormunkások alkalmazásában (11 203-ról 22 872 főre), miközben a feldolgozóiparban is van egy hasonló, 156 százalékos növekedés (5528-ról 14 154 főre). Közben pedig mindkét területen csökkent az EU-s országokból származó alkalmazottak száma, 54 és 12 százalékkal. Az érdekesség ezekben az adatokban az, hogy a harmadik országból származók száma a munkaerőpiaci szolgáltatások ágazatban magasabb, mint a feldolgozó-

⁷⁹ Az Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység egyik ágazata, amely a munkaerő-toborzást és -kölcsönzést végző vállalkozásokat tömöríti magában.

⁷⁸ Központi Statisztikai Hivatal. (2024a). Uo.

7. ábra

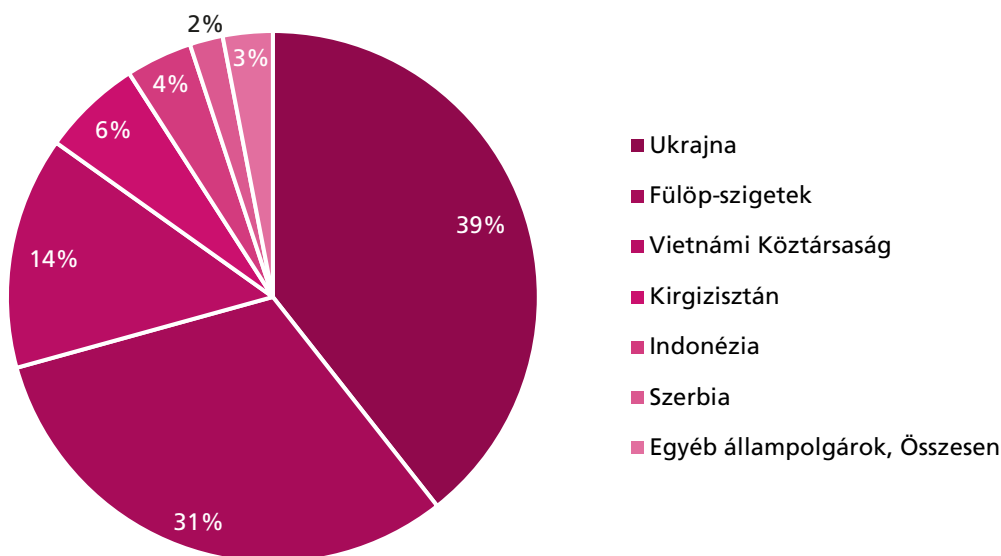
A Magyarországon alkalmazásban álló harmadik országbeli munkavállalók száma a feldolgozóipar és a munkaerőpiaci szolgáltatás ágakban



Forrás: KSH

8. ábra

Harmadik országbeli munkavállalók állampolgárság szerinti megoszlása a munkaerőpiaci szolgáltatásokban (TEÁOR N78), 2024 harmadik negyedév, n=22 872



Forrás: KSH

iparban. Ugyanakkor feltételezhető, hogy a munkaerőpiaci szolgáltatásokban foglalkoztatott dolgozók jelentős része a feldolgozóiparban van foglalkoztatva a megkérdezett toborzó szakemberek szerint. Ezt megerősíti az a tény, hogy a munkaerőpiaci szolgáltatáson (N78), tehát a kölcsönzött státuszú dolgozókon belül a legnagyobb vándormunkás csoport az ukrán dolgozók 8995 fővel, a Fülöp-szigeteki dolgozók 7173 fővel, a vietnámi dolgozók 3263 fővel, a kirgiz dolgozók 1324 fővel, és az indonéz dolgozók 957 fővel (lásd: 8. ábra). Ezek ugyanazok az állampolgársági csoportok, amelyek főként a szakképzettséget nem igénylő („egyszerű”) és manuális foglalkozásokban (FEOR 8 és 9) vannak foglalkoztatva. **Míg Magyarorszá-**

gon a teljes foglalkoztatottak alig 2 százaléka kölcsönzött munkaerő, addig ez az arány közel 30 százalék az harmadik országbeli dolgozók között^{80 81}.

⁸⁰ Központi Statisztikai Hivatal. (2024a). Magyarországon alkalmazásban állók száma összesen (teljes, vagy részmunkaidővel együtt), állampolgárság szerint, TEÁOR'08 szerint, 2019–2024. Egyedi adatkérés alapján. Budapest: KSH

⁸¹ Központi Statisztikai Hivatal. (2024b). Magyarországon alkalmazásban állók száma összesen (teljes, vagy részmunkaidővel együtt), állampolgárság szerint, FEOR'08 szerint, nemek szerint, 2019–2024. Egyedi adatkérés alapján. Budapest: KSH

4.4. A HARMADIK ORSZÁGBELI DOLGOZÓK FELDOLGOZÓIPARON BELÜLI MEGOSZLÁSA

Ha mélyebben megvizsgáljuk a feldolgozóipart, akkor a nem kölcsönzött EU-n kívülről érkező vándormunkások közül a legnagyobb csoport az ukránoké 4 839 fővel, ők teszik ki a feldolgozóiparban dolgozó vándormunkások 34,2 százalékát. Második legnagyobb csoport az indiai vándormunkások 1155 fővel, majd a vietnámi, mongol, és Fülöp-szigeteki dolgozók (1000-1200 fő)⁸².

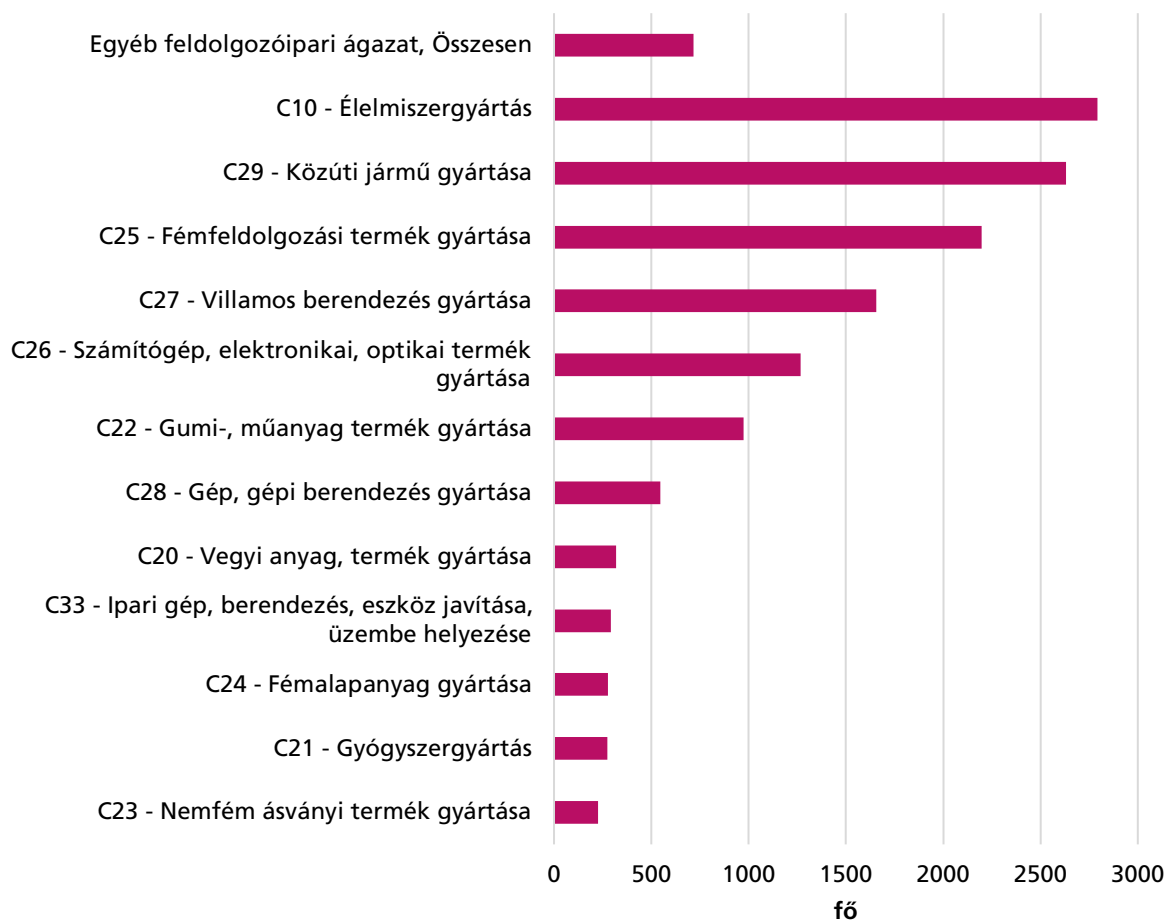
Ágazatokra bontva (lásd: 9. ábra) a nem kölcsönzött státuszú vándormunkások közül legtöbben az élelmiszergyártás (C10: 2793 fő), a közúti jármű gyártása (C29: 2631 fő), a fémfeldolgozási termék gyártása (C25: 2197 fő), a villamos berendezés gyártása (C27: 1656 fő), a számítógép, elektronikai, optikai termék gyártása (C26: 1267 fő), és a gumi-, műanyag termék gyártása ágazatokban dolgoznak (C22: 974 fő). Ez a hat ágazat teszi ki a feldolgozóiparban dolgozó harmadik országból származó vándormunkások kicsivel több mint kétharmadát⁸³.

Szinte mindegyik feldolgozóipari ágazatban az ukrán dolgozók vannak a legtöbben, de a közúti jármű gyártása (C29: 1396 fő), a villamos berendezés gyártása (C27: 820 fő) és a számítógép, elektronikai, optikai termék gyártása (C26: 802) ágazatokban található a legtöbb ukrán dolgozó (ukrán dolgozókon belüli bontáshoz lásd: 10. ábra).

2024-ben, a nem kölcsönzött státuszú harmadik országbeli dolgozók között az élelmiszergyártásban (C10) a két legnagyobb csoport a koszovói (735 fő) és a Fülöp-szigeteki (530) dolgozók. Járműgyártásban (C29) az ukránok (1396) kiemelkedő számú csoport. Fémfeldolgozási termék gyártásában (C25) a vietnámi (987) és ukrán (487) dolgozók a kiemelkedő számú csoportok. A villamos berendezés gyártásában (C27) az ukrán (820) dolgozókon kívül a dél-koreai (471) dolgozók száma kiemelkedő. Az elektronikai iparban (C26) is az ukránok dominálnak (802). Miközben a gumi és műanyaggyártásban (C22) az ukránokon (426) kívül az indiaiak (261) csoportja számottevő.

9. ábra

Harmadik országbeli munkavállalók feldolgozóipari ágazatok szerinti megoszlása, 2024. harmadik negyedév



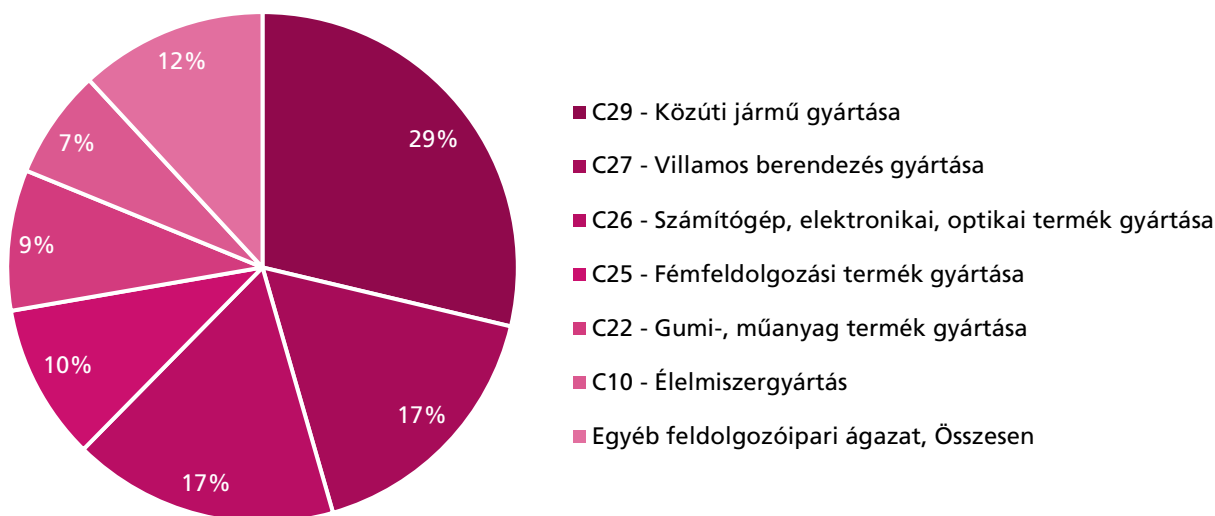
Forrás: KSH

82 Központi Statisztikai Hivatal. (2024a). Uo.

83 Központi Statisztikai Hivatal. (2024a). Uo.

10. ábra

Magyarországon alkalmazásban álló ukrán munkavállalók feldolgozóipari ágazatok szerinti megoszlása, 2024. harmadik negyedév, n= 4840



Forrás: KSH

A feldolgozóiparon belül azon ágazatokban, ahol alacsony az ukrán dolgozók száma, jellemző, hogy megtalálható 20-90 fős egyéb harmadik országbeli dolgozó is – tehát **az ukrán és egyéb harmadik országbeli dolgozók sok szempontból egymás helyettesítői a feldolgozóiparban**⁸⁴.

Összefoglalva tehát, Magyarország munkaerő-migrációs helyzetét tekintve befogadó országgá vált 2017-et követően, különösen a harmadik országból származó dolgozók tekintetében. Miközben fokozatosan csökken az EU-ból származó munkavállalók száma, addig az elmúlt 2-3 évben a harmadik országból származó dolgozók száma növekszik, különösen az ázsiai térségből és jellemzően az egyszerűbb, manuális munkakörökben. Az ukrán, Fülöp-szigeteki, vietnámi, kínai és indiai munkavállalók a legnagyobb számban foglalkoztatott harmadik országbeli csoportok, miközben a feldolgozóiparban az ukrán, Fülöp-szigeteki és vietnámi csoportok után a kirgiz, mongol, indiai és indonéz állampolgárok alkotják a legnagyobb vándormunkás csoportokat. A külföldi munkavállalók megoszlása a különböző iparágak között változó, a legnagyobb arányban a munkaerőpiaci szolgáltatások, valamint a feldolgozóipar foglalkoztatják őket. Az utóbbin belül is leginkább az élelmiszeripar, a járműipar, a fémfeldolgozási termékek gyártása és az elektronikai ipar foglalkoztatja a legtöbb állományos dolgozót. Azonban ezen a megoszláson árnyalhat a majdnem 23 ezer kölcsönzött dolgozó, amelyek megoszlását nem látjuk a statisztikákban, de tudjuk, hogy jellemzően egyszerű, manuális munkakörökben dolgoznak, ami feltételezi az ipari munkavégzést.

4.5. A HARMADIK ORSZÁGBELI VÁNDORMUNKÁSOK EGYES CSOPORTJAIRÓL RÉSZLETESEBEN

A következő fejezet részletesen foglalkozik a két legnagyobb harmadik országból érkező munkavállalói csoporttal, az ukrán és fülöp-szigeteki dolgozókkal. Mindkét csoport gyakran kerül a politikai és közéleti diskurzusok fókuszába, és elemzésük lehetőséget nyújt arra, hogy betekintést kapjunk a magyar munkaerőpiacon szerzett tapasztalataikba és az általuk képviselt trendekbe. Ezen keresztül nemcsak az elmúlt évek tendenciáit ismerhetjük meg, hanem betekintést is kaphatunk abba, hogy milyen kihívások és lehetőségek várnak a következő évek vándormunkásaira Magyarországon. Végül egy átfogó áttekintés következik a harmadik országbeli dolgozók foglalkoztatási csoportjainak megoszlásáról és demográfiai jellemzőiről.

4.5.1. Ukrán dolgozók

Állampolgárságot tekintve 2024-ben az ukrán állampolgárok vezetik a harmadik országból származó alkalmazottak számát 19 873 fővel. Az vizsgált 2019 és 2024 közötti időszakban számuk másfélszeresére nőtt, viszont 2022-t követően negyedével csökkent. Foglalkozási csoportokat (FEOR) tekintve, **tízből kilenc ukrán dolgozó a szakképzettséget nem igénylő, vagy a betanított gyártósori munkakörökben (FEOR 8 és FEOR 9) dolgozik,** a KSH adatai⁸⁵ alapján.

⁸⁵ Központi Statisztikai Hivatal. (2024b). Magyarországon alkalmazásban állók száma összesen (teljes, vagy részmunkaidővel együtt), állampolgárság szerint, FEOR'08 szerint, nemek szerint, 2019–2024. Egyedi adatkérés alapján. Budapest: KSH

⁸⁴ Központi Statisztikai Hivatal. (2024a). Uo.

A megkérdezett szakemberek szerint az egyszerűsített foglalkoztatás és földrajzi közelség miatt egyszerű volt toborozni az ukrán dolgozókat. A munkában pedig reziliensek voltak, vállalták a túlórákat és alkalmazkodtak a műszakokhoz. Átlagosan 30-40 százalékkal többet is kerestek, mint a magyar munkatársaik a bérpótlékok, bónuszok és a megfeszített munkavégzés miatt.

Közvetlenül a teljes orosz-ukrán háború kitörését (2022) követően azok az ukrán menekültek, akik nem utaztak keresztül az országon vagy nem tértek vissza a sorkatonaság miatt, megpróbálták munkát találni Magyarországon, vagy követték ismerőseiket és rokonaikat egyes munkahelyeken. Az idegenrendészeti/menedékügyi szabályozás⁸⁶ is engedélyezte a munkavállalást számukra és a munkaerőhiányos gazdaság is fel tudta szívni az új munkavállalókat⁸⁷. **A feldolgozóiparban és multinacionális vállalatoknál több munkáltató is segítette az ukrán leányvállalat dolgozóinak menekülését, illetve a már Magyarországon dolgozók családtagjainak elszállásolását** a munkásszállókon. A helyi közösségek, civil szervezetek és önkormányzatok is segítették a menekülteket⁸⁸⁻⁸⁹. Az újonnan érkezett ukrán dolgozók függését viszont erősítette, hogy több munkáltató is azt javasolta a leendő dolgozóknak, hogy inkább munkügyi tartózkodási státuszt kérjenek a menedékes státusz helyett. A menekültügyi szakértők szerint nem világos, hogy ez tudatos stratégia lehetett-e, vagy csak a munkügyi tartózkodási rendszer volt ismerősebb a munkáltatóknak. A két tényező viszont nem zárja ki egymást.

Később, 2023-24-re az orosz-ukrán totális háború fokozódásával az ukrán dolgozók jelentős része továbbment szomszédos vagy nyugati országokba, a magyarországi szakszervezetek szerint főként Németországba és Lengyelországba. Ezt lehetővé tette számukra a könnyített nemzetközi mozgás, a lejárt okmányokkal való utazás lehetősége, a már meglévő és később kitért kapcsolathálózataik, rokoni és baráti kapcsolataik, korábbi munkaerő-migrációs tapasztalatuk.

A kutatás során megkérdezett migrációs szakemberek szerint az ukrán dolgozók elszívargását nemcsak a magasabb nyugati bérek, jobb munkakörülmények és tágabb lehetőségek indukálták, hanem hozzájárult az is, hogy a munkások családtagjai nem fértek el a zsúfoltabbá vált szállásokon, nem volt elegendő a keresetük a megnövekedett

megélhetési költségekre. Ezen új kihívások egy részére nem tudtak megfelelően reagálni a munkáltatók. Ugyanakkor az, hogy valaki családotól menjen tovább, igényelt bizonyos szintű anyagi tartalékot is, a kapcsolatokon túl.

A megszólaltatott migrációval foglalkozó szakemberek elmondása alapján **a háború intenzívvé válásával olyan ukrán dolgozók jelentek meg a magyar munkaerőpiacra, akik amúgy nem hagyták volna el az otthonukat, kevésbé tehetősek, és vagy nem akartak, vagy nem tudtak túl messze menni az otthonuktól.** Több ukrán dolgozó és a munkáltatók is számolnak azzal, hogy hazamennek a háború után. Ugyanakkor a háború elhúzódásával egyre kisebb a valószínűsége, hogy ezek a dolgozók hazatérjenek⁹⁰. Továbbá azok az ukránok maradtak Magyarországon, akiknek sikerült beágyazódni diaszpórákban, beilleszkedni az intézményrendszerekbe vagy nem voltak meg a szükséges tőkék a másodlagos mozgáshoz.

A menekültekkel és migrációval foglalkozó szakemberek megerősítették azokat a tereptapasztalatokat⁹¹, amelyek szerint **a munkáltatók hozzáállása is megváltozott az ukrán vándormunkásokhoz.** Ennek egyik magyarázata, hogy azok a dolgozók, akikhez csatlakoztak a rokonaik, egyre nehezebben tudták összeegyeztetni a magánéletüket a 12 órás, több műszakos, olykor kötelező túlórákkal járó ipari vagy egyéb munkavégzéssel. Illetve feltűnően elégedetlenek voltak az ukrán dolgozók a bérekkel, látva, hogy társaik hogyan keresnek más munkahelyeken, más országokban. Az ukrán dolgozók beszámolóit szerint az elégedetlenség abban csúcsonyult ki, hogy a munkáltatók és a dolgozók feletteseik egyre kevésbé voltak toleránsak az ukrán dolgozókkal, olykor mondvacsínált indokokat találva az elbocsátásra. Jellemzően kölcsönös megállapodásokat kényszerítettek a dolgozókra rendes felmondás helyett. Az ukrán dolgozók helyzetét rontotta, hogy ezzel párhuzamosan megindult az egyéb harmadik országbeli vándormunkások toborzása, többek között a már nyugatra ment ukrán dolgozók helyének feltöltésére. Továbbá több olyan eset is történt a feldolgozóiparban, hogy kölcsönözött ukrán dolgozókat bocsátottak el, hogy helyettük egyéb harmadik országbeli dolgozókat vegyenek fel a vállalatok. E távolabbi harmadik országbeli dolgozók a földrajzi távolság és egyéb kötöttségek miatt eleinte optimálisabb munkaerőnek tűntek. Ezen túl a migrációs szakemberek szerint a munkáltatók „hálátlanok” tartják az ukrán dolgozókat, hogy a háborút követően elhagyták Magyarországot. Hozzáteve, hogy hasonló „sértődöttség” és az ukránellenes politikai kommunikáció következménye, hogy „államilag támogatott csereprogram” keretében cserélik le az ukrán dolgozókat ázsiai, kelet-ázsiai munkásokra.

⁸⁶ 172/2022. (IV. 29.) Korm. rendelet. https://jogkodex.hu/jsz/2022_172_korm_rendelet_7168573

⁸⁷ Előd F. (2022). Sokan várják tőlük, de az ukrán menekültek nem fogják megoldani a hazai munkaerőhiányt. Telex.hu. <https://telex.hu/gazdasag/2022/04/11/sokan-varjak-toluk-de-az-ukran-menekultek-nem-fogjak-megoldani-a-hazai-munkaerohiany>

⁸⁸ Czirfusz, M., & Pósfai, Zs. (2023). Ukrajnából érkező menekülteknek szóló közép- és hosszú távú lakhatási program lehetőségei és korlátai, Periféria Közpolitikai és Kutatóközpont. <https://zenodo.org/records/8218663>

⁸⁹ Csepregi, D.F., & Czirfusz, M. (2023). Ukrajnából érkező menekülteket ellátó szervezetek együttműködése: A Habitat for Humanity Magyarország adományprogramjának értékelése, Periféria Közpolitikai és Kutatóközpont. <https://zenodo.org/records/8218704>

⁹⁰ Kovály, K., & Takács, L. (2024. szeptember 28.). TEFI podcast: Minél tovább tart az ukrán háború, annál kevesebben térnek majd haza. 444.hu. <https://444.hu/2024/09/28/tefi-podcast-minel-tovabb-tart-az-ukrainai-haboru-annal-kevesebben-ternek-majd-haza>

⁹¹ Bodor, K. (2024). Labor in Flux: A Case Study on Flexibilization and Precarization of Work in the Hungarian Electronics Industry. MA thesis, Corvinus University of Budapest.

A nemek közötti munkavállalási gyakorlatok is változtak a megkérdezett toborzó szakemberek szerint. Az ukrán férfiak száma csökkent a feldolgozóiparban, miközben az ukrán nők aktívabbak lettek a magyar munkaerőpiacon, köztük a feldolgozóiparban. Először is a gyermekes anyák jelentek meg új csoportként a munkavállalók körében, akik korábban otthon hagyhatták a gyermeket rokonoknál⁹², de jelenleg nehezebben is vállalnak több műszakot, mint az egyedülállók. A nők és az anyák közül sokan nem voltak felkészülve az ipari munkavégzéssel járó kényesrekre. Éppen ezért a nők egy része lemorzsolódik az iparból és alternatívákat keres a szolgáltató szektorokban, főleg a fiatalabbak, mondta el az egyik toborzó. Egy másik toborzó szakember véleménye szerint viszont éppen, hogy növekedett az ukrán nők aktivitása az iparban. Utóbbi képet megerősítik a KSH adatai⁹³ is.

A foglalkozási csoportokon belül azokban **az szakképzettséget nem igénylő vagy betanított gyártósori foglalkozásokban** (FEOR 8 és FEOR 9), amelyekben a legnagyobb számban dolgoznak ukrán vándormunkások, 2019 és 2024 között 53 százalékkal (5 667-ről 8 648-ra) **emelkedett a nők száma, míg a férfiak száma 12 százalékkal (9 701-ről 8 530-ra) csökkent.** Ugyanebben az időszakban az **összes többi foglalkozás esetében a nők és férfiak száma is növekedett** 65 (743-ról 1 225-re), illetve 36 százalékkal (1 078-ról 1 467-re), a KSH adatközlése⁹⁴ alapján. E változások mögött az a feltételezés húzódik meg, hogy az ukrán férfi munkavállalók egy része a katonai szolgálat kötelezettsége miatt hazatért, vagy más országokban keresett munkát. Ezzel párhuzamosan egyre több női munkavállaló jelent meg a magyar munkaerőpiacon, akik sok esetben egyedülállóként érkeztek, vagy azért kényszerültek külföldön dolgozni, mert az otthon maradt férfiak nem tudták ellátni a családot. Ezt a trendet a toborzással foglalkozó szakemberek is megerősítették az interjúkban. A többi foglalkozási csoportban tapasztalható női és férfi munkavállalói létszámnövekedés arra utalhat, hogy az iparból lemorzsolódott dolgozók egyéb foglalkozásokban helyezkedtek el. Továbbá a frissen érkező vándormunkások gyakran más típusú munkatapasztalatokkal és eltérő képzettséggel rendelkeznek, ami szintén hozzájárulhat az egyszerű foglalkozásokon túli növekvő munkaerőpiaci jelenlétéhez.

4.5.2. Fülöp-szigeteki vándormunkások

2024-ben az ukrán vándormunkások után a fülöp-szigeteki dolgozók a legnagyobb számú EU-n kívülről származó csoport 9 365 fővel. Ez a szám a 2020-as

216 főhöz viszonyítva igen jelentős növekedés, jelzi egy új vándormunkásküldő ország becsatlakozását a magyar munkaerőpiacra⁹⁵. A Fülöp-szigetiek megjelenése válasz az ukrán dolgozókat érintő munkaerőpiaci változásokra is.

A Fülöp-szigeteki vándormunkások jellemzően munkaerő-kölcsönző cégeken keresztül vannak foglalkoztatva, egy, a dolgozók számára is bonyolult többpartneri viszony keretében, melyben jellemzően egy Fülöp-szigeteki toborzó iroda, a munkaerőmigrációt felügyelő állami szervek és a civil szektor, a manilai magyar konzulátus és a magyarországi munkaerő-kölcsönző cégek vagy kiemelt munkáltatók érintésével megy végig a toborzás folyamata. **A toborzási folyamatra nehéz egy tiszta típust felvázolni mert többféle irányból kiindulva, több irányba is mehet,** de nagyvonalakban úgy történik, hogy a külföldön dolgozni szándékozó munkavállaló jelentkezik az álláshirdetésekre, előzetesen jóváhagyja a kiutazását az állami és civil szektor, miközben végigmegy munkaügyi interjúkn, teszteken és képzéseken. Ezt követően a magyarországi munkaerő-kölcsönzők partnerségben a kibocsátó ország toborzó irodáival és a helyi magyar nagykövetséggel maguk is interjúztatják és tesztelik a dolgozókat. Ha minden rendben van, akkor benyújtják a tartózkodási kérelmet, jellemzően összevont formában. A kérelmezési folyamatot követően az utazást megszervezik, és a dolgozókat ismét informálják a beilleszkedést segítő intézkedésekről. Végül pedig a Magyarországra érkezett dolgozót cégeknek kikölcsönzik a tényleges munkavégzési helyre.

Magyarország és a Fülöp-szigetek diplomáciai kapcsolatának megújítását a manilai magyar konzulátus újraindítása jelentette 2016-ban, amit az Enter Hungary program elindítása követett. **A vándormunkások növekvő száma eleinte felkészületlenül érintette a Magyarországon élő Fülöp-szigeteki közösségeket és a budapesti konzulátust,** mely utóbbi 2023-24-ben jelentős kapacitás bővítést hajtott végre.

Minden megkérdezett szakértő egyetértett abban, hogy az EU-n kívüli vándormunkások többsége leginkább tapasztalatszerzési lehetőségként és ugródeszkeként tekint Magyarországra, amely számukra különböző utakat nyithat a szélesebb schengeni térség, azon belül a vonzóbbnak ítélt nyugat-európai országok felé. A továbblépés egyik módja a munkahelyi tapasztalat megszerzése, amely előnyt jelenthet számukra a későbbi toborzások alkalmával. Esetenként az „elszökés” lehetősége is felmerülhet, főleg olyan nemzetiségek körében, amelyek diaszporái már jelen vannak Európában. Más csoportok Magyarországon a meglévő közösségekbe vagy a befogadó társadalomba integrálódnak. **A Fülöp-szigeteki munkások, különösen az ipari dolgozók többsége azon csoportokhoz tartozik, akik – legalábbis e tanulmány íráskor – Magyarországra ugródeszkeként tekintenek.**

⁹² Kovály, K., Erőss, Á., & Tátrai, P. (2017). „Hát megpróbálunk küzdeni”: Átalakuló boldogulási stratégiák Kárpátalján az Euromajdan után. *Tér és Társadalom*, 31(2), 3–22. <https://doi.org/10.17649/TET.31.2.2851>

⁹³ Központi Statisztikai Hivatal. (2024b). Magyarországon alkalmazásban állók száma összesen (teljes, vagy részmunkaidővel együtt), állampolgárság szerint, FEOR'08 szerint, nemek szerint, 2019–2024. Egyedi adatkérés alapján. Budapest: KSH

⁹⁴ Központi Statisztikai Hivatal. (2024b). Uo.

⁹⁵ Központi Statisztikai Hivatal. (2024b). Uo.

A megkérdezett toborzó szakértők szerint a magyar munkáltatók között kialakult egy olyan gyakorlat, hogy a „jó tapasztalatok” miatt preferálják a Fülöp-szigeteki munkavállalókat. Azzal indokolják ezt a munkáltatók, hogy a vállalási háttérük révén – mivel közel 80 százalékuk keresztény, önbevallásos alapon⁹⁶ – könnyebb integrálni, és „védhetőbbek” is a befogadó társadalommal kapcsolatos konfliktusok esetén, mint a legtöbb ázsiai ország munkásai. A kezdeti tapasztalatok alapján a befogadó társadalommal folytatott konfliktusmentesnek titulált interakcióik is kedvezőek, beleértve a helyi lakosokkal és kollégákkal kialakított kapcsolatokat, valamint a két ország közötti szoros partnerség is előnyükre szolgál. Akadt példa arra is, hogy a hazai munkaerő hiánya miatt egy feldolgozóipari szakszervezet javasolta a Fülöp-szigeteki dolgozók toborzását egy adott vállalat számára. Ez erősen kontrasztban áll az ukrán munkások megítélésével, akikkel kapcsolatban gyakran felmerül a „problémás” megítélés a munkáltatók felől.

Ugyanakkor **a növekvő számok, a mozgásnak indult toborzási trendek és a foglalkoztatói gyakorlatok is megtorpanni látszanak** a megszólaltatott szakértők tapasztalatai szerint. A toborzó cégek szerint azokban az ágazatokban, ahol megtorpan a növekedés⁹⁷, csökken az igény a harmadik országbeli dolgozókra. Éppen ezért több vállalatnál nem is számítanak arra, hogy meghosszabbítsák az 1-2 éves határozott idejű szerződéseket e dolgozók egy részénél. A konzulátusi szakértő szerint pedig bizonyos harmadik országból származó vándormunkások foglalkoztatásában 2022–24-ben látott számok lehetnek „a csúcás”, hacsak nem javulnak a magyarországi bérek a potenciális egyéb célországokhoz képest, nem folytatódik a gazdasági növekedés és nem lazul az idegenrendészeti szabályozás.

4.6. A HARMADIK ORSZÁGBELI DOLGOZÓKRÓL TÁGABBAN

Ukrajnán kívül az ázsiai országokból származik a legtöbb harmadik országbeli vándormunkás, függetlenül attól, hogy nem csak ázsiai országokból lehet könnyített eljárással munkaerőt toborozni. Azon harmadik országok közül, amelyeknél a vándormunkások száma meghaladja a kétszázat, Ázsiából származik a dolgozók több mint 54 százaléka, Európából több mint 36 százalékuk, illetve az afrikai és az amerikai kontinensekről 2-2 százalékuk⁹⁸.

⁹⁶ Philippine Statistics Authority (2023). Religious Affiliation in the Philippines (2020 Census of Population and Housing). Psa.gov.ph. https://psa.gov.ph/system/files/phcd/1_Press%20Release%20on%20Religious%20Affiliation_RML_01272023_FJRA_PMMJ_CRD-signed_0.pdf

⁹⁷ Központi Statisztikai Hivatal (2024). Gyorstájékoztató: Ipar, 2024. augusztus (második becslés). KSH. <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztato/ipa/ipa2408.html>

⁹⁸ Központi Statisztikai Hivatal. (2024b). Magyarországon alkalmazásban állók száma összesen (teljes, vagy részmunkaidővel együtt), állampolgárság szerint, FEOR'08 szerint, nemek szerint, 2019–2024. Egyedi adatkérés alapján. Budapest: KSH

A toborzó szakemberek rámutatnak, hogy eleinte nem terveztek ázsiai vagy egyéb harmadik országbeli dolgozókat foglalkoztatni nagyobb számban, amíg az orosz-ukrán háború át nem rendezte a magyar munkaerőpiacot. A változó idegenrendészeti szabályozással és a hiányzó munkások pótlásával párhuzamosan nyitottak a munkaerő-kölcsönző cégek többek között a Fülöp-szigeteki, indonéz, mongol és kirgiz vándormunkások felé. A hiányzó magyar munkaerő, a fluktuáló ukrán munkaerő, az ázsiai munkásokkal kapcsolatos többnyire pozitív kezdeti tapasztalatok, a mozgásba indult toborzó gyakorlatok, a kiépülő piaci, állami és nemzetközi kapcsolatok, a vándormunkásokat preferáló munkáltatói gyakorlatok, valamint az átalakuló tőkebefektetések látszólag együttesen hozták mozgásba a folyamatokat, amelyek látszólag szembe mennek az idegenellenes politikai kommunikációval.

Az ukrán (19 873 fő) és fülöp-szigeteki (9365 fő) munkások után a vietnámi dolgozók alkotják a harmadik legnagyobb csoportot 2024-ben. Ez utóbbiak jelentős számban már 2019 előtt is jelen voltak, de 2024-ben, 8479 fővel, számuk több mint háromszorosára nőtt öt év alatt. Emellett jelentős létszámot képviselnek a Kínából érkezett dolgozók is, akik 6540-en vannak, de esetükben csak kisebb, másfélszeres növekedés látható az elmúlt években – és hasonlóan a vietnámiakhoz, a kínai közösség is kiterjedt Magyarországon. Az Indiából érkező munkavállalók száma 3996 fő, ami több mint négyszeres emelkedést jelent öt év alatt. Ugyanakkor **a szerbiai vándormunkások számára kevésbé vonzó a magyar munkaerőpiac, mivel számuk folyamatosan, mintegy harmadára csökkent 2019 óta,** 2707 főt elérve 2024-ben. Ezen kívül az orosz (2686 fő), török (2465 fő) és mongol (2086 fő) dolgozók száma is emelkedett, több mint kétszeresére. Végül említésre méltók még a kirgiz és indonéz vándormunkások is, akik 1599, illetve 1358 főt számlálnak 2024-ben, azonban az indonéz csoport létszáma 2022 óta közel harmadával csökkent⁹⁹.

A KSH adatai¹⁰⁰ szerint 2024-ben **a több mint 78 000 harmadik országból érkező munkavállaló több mint 60 százaléka szakképzettséget nem igénylő vagy betanított gyártósori foglalkozásokban dolgozik** (FEOR 8 és FEOR 9). **Az ukrán (összesen 19 873 fő) és a Fülöp-szigeteki (9365 fő) munkavállalók 87–89 százaléka ezekben a foglalkozásokban dolgozik, így ők alkotják a vándormunkások között a gyártósorok fő munkaerejét.** A többi harmadik országbeli munkavállalóra is jellemzőek ezek a foglalkozási arányok: a vietnámi (8479 fő), szerb (2707 fő), mongol (2086 fő), kirgiz (1599 fő), indonéz (1329 fő) és koszovói (1064 fő) dolgozók több mint kétharmada található meg ezekben az „egyszerű” munkakörökben. Ezzel szemben az indiai (3996 fő) és török (2465 fő) dolgozók fele, valamint a kínai munkavállalók (6540 fő) egynegyede dolgozik ilyen területeken.

⁹⁹ Központi Statisztikai Hivatal. (2024b). Magyarországon alkalmazásban állók száma összesen (teljes, vagy részmunkaidővel együtt), állampolgárság szerint, FEOR'08 szerint, nemek szerint, 2019–2024. Egyedi adatkérés alapján. Budapest: KSH

¹⁰⁰ Központi Statisztikai Hivatal. (2024b). Uo.

Azok a nemzetiségek, amelyek már hosszabb ideje vannak jelen Magyarországon – mint például a kínai, szerb, orosz (összesen 2686 fő) és török állampolgárok – jellemzően egyenletesebben oszlanak el a foglalkozási csoportok között. Kivételt képeznek a **vietnámiak**, akiknél az egyszerű foglalkozások (FEOR 9) mellett **negyedük a kereskedelemben (FEOR 5) dolgozik, míg a kínai állampolgárok esetében ez az arány egyharmados.**

Az irodai, ügyviteli és magasabb képzettséget igénylő foglalkozásokban (FEOR 2-4) jelentős számban találunk kínai, indiai, orosz, török, thai (összesen 1329 fő) és dél-koreai (1134 fő) munkavállalókat, akik szinte egyenletesen oszlanak meg ezeken a területeken. Végül a gazdasági, igazgatási és vezetői pozíciók (FEOR 1) – ázsiai befektetők, gyárvezetők, vállalkozók, menedzserek – aránya kiemelkedően magas a kínai és dél-koreai állampolgárok körében, akik mintegy negyede valamilyen vezetői pozícióban tevékenykedik. Ezen kívül az orosz, török és ukrán állampolgárok egy kisebb része is képviselteti magát ebben a foglalkoztatási csoportban.

Mindezt összefoglalva, az ukrán állampolgárok vannak a legtöbben a harmadik országból származó alkalmazottak között, akik az ipar gerincét alkották a totális orosz-ukrán háború kitörése előtt. Ezt követően azonban elszivárogtak az iparból más munkakörökbe vagy más országokba. Az ukránok számának csökkenését eredményezte a munkáltatók és a politikai közbeszéd irányukba növekvő ellenszenvé is. 2019 és 2024 között jelentős növekedésnek indult az egyéb harmadik országból származó munkavállalók száma, különösen a Fülöp-szigeteki vándormunkásoké. E csoport növekvő száma a szorosabb államközi megállapodások és munkaerő-toborzói együttműködések, valamint a profitorientált feldolgozóipari vállalatok gyakorlatainak, a Fülöp-szigeteki dolgozók schengeni övezethez kapcsolódó aspirációinak és anyagi nehézségeinek együttes hatásaiból alakult ki. Az ukránok és Fülöp-szigetiek többsége – hasonlóan az indiai, vietnámi, indonéz, mongol és kirgiz vándormunkásokhoz – a szakképzettséget nem igénylő vagy betanított gyártósori foglalkozásokban (FEOR 8 és FEOR 9) dolgozik, szemben a már Magyarországon beágyazott kínai, orosz, török csoportokkal, akik foglalkozási csoport tekintetében egyenletesebben oszlanak meg.

4.7. A HARMADIK ORSZÁGBELI DOLGOZÓK SZOCIODEMOGRÁFIAI JELLEMZŐI

A KSH adatai¹⁰¹ és szakértői interjúk alapján a Magyarországra érkező, EU-n kívüli vándormunkások között eltérő demográfiai mintázatok figyelhetők meg. **Általában**

középkorú vagy fiatal férfiak és nők dolgoznak, családostól és egyedülálló egyaránt. 2024-ben az EU-n kívülről érkezők átlagéletkora 36 év, míg az EU-ból érkezőké 41 év. A legfiatalabbak az indonéz, azerbajdzsáni, kirgiz és tunéziai dolgozók, átlagosan 27-29 évesek, míg a legidősebbek az Egyesült Királyságból, Japánból, Szerbiából és Kínából érkezők (átlagéletkoruk 41-44 év). Az ukrán dolgozók átlagosan 38, a Fülöp-szigeteki, vietnámi, és indiai dolgozók átlagosan 33-34 évesek. Ezek az életkori trendek a feldolgozóiparra is jellemzőek.

A 2023 végén érvényes munkavállalási engedélyek szerint a külföldi munkavállalók több mint 40 százaléka legfeljebb általános iskolai végzettséggel rendelkezik, de a diplomások aránya is jelentős (14 százalék). A szomszédos országokból érkezők többsége legfeljebb alacsonyabb szintű végzettséggel (95 százalék), kis részük pedig szakmunkás végzettséggel (4 százalék) rendelkezik, ugyanakkor 30-50 százalékuk képzettsége nem ismert, különösen az ukránok és szerbek körében¹⁰². **2022-ben, az első hullámban érkezett Fülöp-szigeteki ipari dolgozók jellemzően képzetlenebbek voltak és jobban beszélnek angolul,** ami megkönnyíti a munkatársaikkal való kommunikációt. Viszont a későbbi hullámokban érkező dolgozók képzettsége és angoltudása fokozatosan csökkent, a toborzó szakemberek és szakszervezeti titkárok elmondása alapján.

A harmadik országbeli dolgozók nemi megoszlása foglalkozási csoportonként és állampolgárságok szerint változik. A megkérdezett szakértők szerint az indonéz munkavállalók túlnyomórészt férfiak, míg a kirgizek vegyesen férfiak és nők, közülük néhányan szakmai végzettséggel is rendelkeznek. A kirgiz női munkavállalók azonban hamar eltűntek az iparból, gyakran férjükkel együtt távoztak. Az ukrán dolgozók az orosz-ukrán totális háború után jellemzően a családjukkal és gyermekeikkel érkeztek, akiket próbálnak integrálni a helyi oktatásba. A KSH adatai szerint a harmadik országbeli dolgozók jelentős részét (64 százalék) férfiak teszik ki. Az ipari és építőipari (FEOR 7), illetve a mezőgazdasági (FEOR 6) foglalkozásokban a férfiak aránya a legmagasabb (83-88 százalék). Ezt követik az igazgatói, vezető foglalkozások (FEOR 1) ahol a férfiak aránya 73 százalék. A felsőfokú (FEOR 2), illetve a manuális foglalkozásokban (FEOR 8-9) is a férfiak dolgoznak többen (63-65 százalék). Az irodai és ügyviteli, magasabb képzettséget igénylő, illetve a kereskedelmi foglalkozásokban (FEOR 3-4 és 5) viszont közel azonos a férfiak és nők aránya. Állampolgárság szerint a Fülöp-szigetieknél a legtöbb területen a férfiak dominálnak (60-80 százalék), míg a nők irodai és felsőfokú képzettséget igénylő pozíciókban dolgoznak nagyobb arányban (55-70 százalék). Vietnámi és kínai dolgozóknál az ipari és építőipari munkákban 87-90 százalékban férfiak

¹⁰¹ Központi Statisztikai Hivatal. (2024c). Magyarországon alkalmazásban állók átlag életkora (teljes, vagy részmunkaidővel együtt), állampolgárság szerint, TEÁOR/08 szerint, 2019 és 2024. Egyedi adatkérés alapján. Budapest: KSH

¹⁰² Nemzetgazdasági Minisztérium (2024). A külföldi állampolgárok magyarországi munkavállalásának főbb sajátosságai a 2023. évben. Nemzetgazdasági Minisztérium, Munkaerőpiaci Főosztály. https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/4/0/4/9/doc_url/Elemzes_a_kulfoldiek_magyarorszag_i_munkavallalasarol_2023_evben.pdf

1. táblázat

A Magyarországon kereső tevékenység céljából tartózkodó külföldi állampolgárok a bejelentett szálláshely vármegyéje szerint, a két legnépesebb állampolgársági csoport, 2024 harmadik negyedév

Főváros és vármegye	Összesen	Állampolgárság, TOP1	Létszám	Állampolgárság, TOP2	Létszám
Bács-Kiskun	2 654	Ukrajna	540	Fülöp-szigetek	297
Baranya	813	Szerbia	82	Ukrajna	54
Békés	846	Mongólia	229	Indonézia	126
Borsod-Abaúj-Zemplén	2 305	Ukrajna	594	Törökország	317
Budapest	46 361	Vietnám	8191	Ukrajna	5736
Csongrád-Csanád	1 898	Szerbia	245	Indonézia	158
Fejér	4 415	Ukrajna	1563	Koreai Köztársaság	525
Győr-Moson-Sopron	5 533	Ukrajna	1612	Mongólia	442
Hajdú-Bihar	2 626	Törökország	383	Kína	376
Heves	2 524	Ukrajna	634	Fülöp-szigetek	538
Jász-Nagykun-Szolnok	2 323	Ukrajna	708	Kína	198
Komárom-Esztergom	6 291	Ukrajna	2124	Fülöp-szigetek	862
Nógrád	964	Ukrajna	150	Kirgizisztán	149
Pest	9 467	Vietnám	1401	Ukrajna	1342
Somogy	1 423	Törökország	298	Ukrajna	259
Szabolcs-Szatmár-Bereg	1 596	Fülöp-szigetek	624	Ukrajna	152
Tolna	1 118	Oroszország	247	Mongólia	132
Vas	2 914	Ukrajna	951	Fülöp-szigetek	679
Veszprém	2 791	Ukrajna	1096	Mongólia	247
Zala	1 956	Ukrajna	571	Fülöp-szigetek	437

Forrás: KSH, OIF

dolgoznak, de a képzettség növekedésével a női arány emelkedik, kivéve a vezetői pozíciókban. Az indiai dolgozóknál a nemi arány a legegyszerűsebb: a férfiak 94-99 százaléka alacsonyabb képzettséget igénylő területeken dolgozik, és vezetői (FEOR 1), illetve kereskedelmi (FEOR 5) pozíciókban is csak 10-14 százalékban található nők. A legtöbb nő az irodai, ügyviteli és magasabb képzettséget igénylő foglalkozásokban dolgozik (FEOR 2-4), 27-41 százalékos arányban¹⁰³.

Végül, a területi megoszlás tekintetében a harmadik országbeli vándormunkások dolgozóinak eloszlása változókéony a vármegye szintjén (lásd: 1. táblázat). A legnagyobb csoportokat Budapesten, Pest vármegyében, Komárom-Esztergomban, Győr-Moson-Sopronban és

Fejériben találjuk, mindegyikben több mint 4000 külföldi állampolgárral. Több megyében az ukránok vezetnek, míg Budapesten a vietnamiak a legnagyobb csoport. Tolnában feltehetően a paksi atomerőmű miatt az oroszok, Hajdú-Biharban a debreceni BMW gyár építkezése¹⁰⁴ miatt a törökök dominálnak, a CATL üzem pedig magyaríthatja a kínaiak második helyét. A szerbek a déli, határ menti vármegyékben koncentrálódnak, míg a dél-koreaiak Fejériben kiemelkedőek, feltehetőleg olyan üzemek miatt, mint az SK On és a Hankook. Továbbá figyelemre méltó, hogy a táblázatban szereplő első és második legnagyobb számú nemzetiségek között található a Fülöp-szigetiek, ukránok, vietnamiak, kirgizek, mongolok és indonézek, akik jellemzően a leggyakoribb vándormunkás csoportokat alkotják¹⁰⁵.

¹⁰³ Központi Statisztikai Hivatal. (2024b). Magyarországon alkalmazásban állók száma összesen (teljes, vagy részmunkaidővel együtt), állampolgárság szerint, FEOR'08 szerint, nemek szerint, 2019–2024. Egyedi adatkérés alapján. Budapest: KSH

¹⁰⁴ Spirk, J. (2022. október 30.). Debreceni BMW-gyár: több ezer török és pakisztáni vendégmunkás miatt aggódik az ellenzék, 24.hu. <https://24.hu/belfold/2022/10/30/debreceni-bmw-gyar-tobb-ezer-torok-es-pakisztani-vendegmunkas/>

¹⁰⁵ Központi Statisztikai Hivatal. (2024d). Magyarországon kereső tevékenység céljából tartózkodó külföldi állampolgárok bejelentett (OIF) szálláshelye, vármegyei szinten, állampolgárság szerint, 2024. Egyedi adatkérés alapján. Budapest: KSH

5.

A MAGYARORSZÁGON DOLGOZÓ HARMADIK ORSZÁGBELI ÁLLAMPOLGÁROK MUNKAERŐPIACI KIHÍVÁSAI ÉS HATÁSA

A következő alfejezetekben az elemzés a feldolgozóiparra szűkül. Az empirikus anyag elsődlegesen a változatos háttérű szakértői interjúkra támaszkodik, kiegészítve másodlagos forrásokkal. A kihívások bemutatása nem teljes körű, számos egyéb nehézség is érheti a dolgozókat, és mindegyikről önálló tanulmányokat lehetne írni. A következő alfejezetek bemutatják a vándormunkásokat érintő jellemzőbb kihívásokat, a toborzás és az ahhoz kapcsolódó munkaerő-piaci dinamikákat, a vándormunkások fogadtatását és a helyi dolgozókkal való viszonyt, a vándormunkások munkakörülményeit, illetve bérüket és anyagi körülményeiket, nyelvi nehézségeiket, információ- és intézményszeret-hiányból adódó problémáikat, a munkaerő-fluktuáció kérdését, a formális és informális munkavégzéshez kapcsolódó jelenségeket, a lakhatási kihívásokat, valamint a nemi alapú problémákat és konfliktusokat. Továbbá tárgyalja, hogy milyen hatása van a külföldi dolgozók növekvő számának a magyar munkakörülményekre, a helyi munkásokra.

5.1. A MUNKAERŐPIAC ÉS A TOBORZÁS MAGYARORSZÁGON

A vándormunkásokat érintő kihívások sokszor már a megérkezésük előtt, a toborzás és munkaerő-közvetítés folyamatában kezdődnek. A magyar szakszervezetek általában azzal a narratívával találkoznak a politikai és piaci szereplők részéről, hogy a munkaerő-kölcsönzés és a külföldi munkavállalók alkalmazása egy szükséges rossz, mivel ezáltal **megfizethető és elegendő számú dolgozó biztosítható** anélkül, hogy az ipari szereplők vagy multinacionális vállalatok elvinnék a termelést az országból. Megkérdezett migrációs szakértők szerint **elterjedt az a piaci vélekedés is, hogy kizárólag külföldi munkavállalókkal lehet fenntartani a versenyképességet**, és a külföldi működő tőke is nagyrészt erre a gyakorlatra épül, különösen az ipari beruházások terjedésével. Függetlenül attól, hogy mennyire igaz ez a vélekedés, hatással van arra, hogy egy adott üzemben milyen a munkaerő összetétele. Mindeközben a politikai kommunikációkban, a társadalomtudományos szakmai körökben és a sajtóban megjelentek a **belső munkaerő-tartalékok kiaknázását** célzó diskurzusok is. Vegyes felhangokkal, de leginkább azzal érvelve, hogy a kivándorolt magyar

munkásokat kellene haza vonzani.^{106 107} Az elmúlt évek gazdasági fellendülése nagymértékben ösztönözte a munkaerő-kölcsönzést. Bár a kölcsönzés lehetőséget nyújt a munkáltatóknak (az egyszerűség kedvéért a továbbiakban: kölcsönbevevő) arra, hogy rugalmasan reagáljanak a gazdasági igényekre és a piaci ingadozásokra, valamint betöltsék azokat a pozíciókat, amelyek a helyi munkavállalók számára nem vonzóak a bérek és munkakörülmények miatt, a gyakorlatban számos etikai és gyakorlati probléma felmerül a munkásokra nézve.

A legnagyobb problémát az etikátlan toborzás és a függési viszonyok kialakítása okozza a szakértők elmondása alapján. Példának sorolhatók olyan esetek, amikor külföldi vállalat felsővezetői állítólag nem tudnak róla, hogy egy üzemében a toborzást munkaerő-kölcsönzőkkel oldják meg. A munkaerő-kölcsönzéskor, különösen a nagyobb számú és távoli országból származó vándormunkások esetében könnyen tárgyiasulhatnak, árucikké válhatnak a dolgozók – mondják el a toborzók, vándormunkásokat és migránsokat segítő szervezetek képviselői az interjúkban. Felmerülhet olyan kockázat is, hogy a munkaerő-kölcsönző cégek nem ismerik vagy nem veszik figyelembe a munkaerőt kölcsönbe vevő vállalatok etikai szempontjait, mert toborzás közben a saját jól bejáratott gyakorlataikat és toborzási láncukat használják, vagy rendszeresen meghamisítják a munkaerőpiaci tesztek és egyéb engedélyeket.

A sokszor felgöngyölíthetetlen és ellenőrizetlen közvetítési láncok, különösen a kibocsátó országban, lehetőséget adnak különböző szereplőknek a visszaélésekre, ahol a magyarországi „minősített kölcsönző” csak a toborzási láncolat utolsó láncszeme, ahol tisztára mosódik a kibocsátó országban történő etikátlan toborzás. Egy távolabbi országból toborozni dolgozót körülbelül 1 millió forint költséggel jár a szakértők szerint (repülőjegy, szállás, biztosítékok, munkaruházat, biztosítások stb.). Eze-

¹⁰⁶ Magyar Közgazdasági Társaság (2024. május 16). A munkaerőhiány és a hazacsábítás, Magyar Közgazdasági Társaság Munkaügyi Szakosztálya. <https://www.youtube.com/watch?v=Xx5rrnRuOzA>

¹⁰⁷ Magyar Nemzet (2024). Mozgósítani kell a belső munkaerőpiaci tartalékokat. <https://magyarnemzet.hu/gazdasag/2024/10/mozgositani-kell-a-belső-munkaeropiactartalekokat>

ket még ha nem is fizettetik meg a dolgozóval, de a toborzási folyamat arra készíti a munkást, hogy mindent megtegyen azért, hogy a fizetési igény ne is történjen meg. A kezelési költségek kifejezetten gyakoriak, a Fülöp-szigeteki dolgozók esetében egyhavi bérükben van maximalizálva, egyszeri költségként. Ezek a kiadások növelik a kölcsönzött dolgozó függését a munkáltató irányába.

Mivel az etikátlan toborzás leginkább a kibocsátó országok közvetítőire jellemző, ezért ezek feltárására nem feltétlenül van kapacitásuk vagy szándékuk a magyar kölcsönzőknek vagy munkáltatóknak.

Bizonyos esetekben pedig olyan sok és bizonytalan szereplő vesz részt a toborzási folyamatban, hogy teljesen átlátni nem is igazán lehet a toborzási láncot. Ugyanakkor a még etikusan eljáró és törvényes munkaerő-kölcsönző cégek felé is kialakulhatnak olyan gyakorlatok és jelenségek, amelyek növelhetik a dolgozó és a munkáltató közötti függési vagy aszimmetrikus viszonyokat. Ilyenek adódhatnak a dolgozót érintő nyelvi akadályokból, az intézmények, a kultúra és a jogi ismeretek hiányából a fogadó országban, mely kérdésekben gyakran egyedüli segítséget a toborzó cégek koordinátorai adnak a dolgozó számára. Illetve a munkáltatók és kölcsönzők közötti felelősség- és költségmegosztás kérdése tovább bonyolítja a viszonyrendszereket.

Példának okáért, **a migrációs szakértők és az egyik toborzó szerint több cég leált a vietnámi munkások közvetítésével, mivel a kibocsátó országban emberkereskedelemre emlékeztető toborzási gyakorlatokat tapasztaltak.** A toborzó megjegyezte, hogy a versenytársaik közül sokan figyelmen kívül hagyják ezt a problémát.

Tehát miközben a politikai és piaci szereplők, köztük a munkaerő-kölcsönzők szerint a munkaerő-kölcsönzés egy szükséges gyakorlat – különben nem állna rendelkezésre megfelelő számú és minőségű munkaerő adott feladatokra –, addig **a megkérdezett szakszervezetek kritikája alapján a kölcsönzési rendszer túl van használva**, hiszen a kölcsönzésnek az lenne a lényege, hogy az időszakos munkaerőigényt oldja meg belőle a munkáltató és nem az, hogy állandó gyakorlatként integrálja a mindennapi működésébe.

Külföldiek esetében a munkaerő-kölcsönzés viszont csak akkor éri meg, ha nagy számban tudják kölcsönözni őket, az elbírálás és egyéb toborzói folyamatok miatt. A kölcsönzött munkaerő értéke abban van, hogy igény szerint lehet felvenni és elbocsátani a kölcsönzött dolgozókat. Ugyanakkor a földrajzi távolságok, a tartózkodási engedélyek természete, a toborzási időszak hossza és a határozott idejű szerződések miatt a legtöbb harmadik országbeli dolgozónál a rugalmasság nem minden esetben tud érvényesülni a szakszervezetek szerint. Sőt, nehezebb is lehet elküldeni a kölcsönzött harmadik országból származó dolgozókat¹⁰⁸, ha éppen nincs akkora

termelési igény az iparban. Tehát **a munkaerő-kölcsönzési rendszer azon előnye, amely kiaknázható a kölcsönbevevőnek, a távolabbi országok dolgozóinak toborzásával potenciálisan csökken.**

A stabil munkavállalók magasabb hatékonysága ellensúlyozza a toborzás költségeit. A toborzási díjak és a harmadik országból érkező dolgozók elszállásolásának költségei – amelyek jelentősen növelhetik a toborzási költségeket – kifizetődnek a munkáltatóknak, mivel beleszámítják a munkaerő-kölcsönzésre szánt költségekbe a munkaerő fluktuációjával járó veszteségeket, beleértve azokat a gyártósorokat, ahol havonta új dolgozókat kell betanítani – mutatnak rá a toborzó szakértők. Az is változó, hogy a kölcsönző milyen feltételekkel és hogyan állapodik meg a költségek viseléséről a kölcsönbevevővel. Egyes esetekben a kölcsönbevevő előre meghatározott ajánlatot tesz a kölcsönzőnek, mondván: „ennyibe kerül a magyar munkás, ebbe férjen bele a szállással” a külföldi dolgozó – mondta el egy toborzási szakember. Egy szakszervezeti titkár hozzátette, hogy bár az egyenlő bánásmód elve érvényes a gyakorlatban, előfordulhat, hogy a külföldi és magyar munkások bére között eltérések vannak az eltérő munkakörök miatt. Így **a vándormunkások költségei hasonló szinten maradnak a magyar dolgozókéval, ha alacsonyabb pozícióban vannak foglalkoztatva** – ahogy arra a korábban bemutatott adatok is ráerősítenek.

A megkérdezett migrációs és toborzó szakértők szerint **a jövőben várható, hogy a közvetlen foglalkoztatás szerepe növekedni fog**, részben a gazdasági kihívások okozta költségcsökkentési szándékok, részben az új jogszabályok miatt. A távoli országokból történő toborzás magas költségei és a vállalatok nehézségei miatt egyre jobban érezhető a toborzási és integrációs kiadások növekedése. A gazdasági problémák miatt a munkáltatók – beleértve a nagyvállalatokat is – megpróbálhatják visszafogni a kiadásait, amelyek a munkaerő-kölcsönzésből erednek. Ez utóbbira látnak is próbálkozásokat és szándékot a toborzó cégek. A munkaerő-kölcsönzők szerint több munkáltató maga próbálja megkeresni a külföldi munkaerőt – jellemzően a kedvezményes foglalkoztatók, akik szintén könnyített formában hozhatnak be külföldi dolgozókat az országba –, de a kölcsönzés hosszú távon ugyanúgy fontos lesz. A látszólag csökkenő kölcsönzési igény csak időszakos a toborzók reményei szerint, tekintve, hogy milyen gyorsan alakulnak a piaci folyamatok. A közvetlen foglalkoztatásnak a toborzók szerint több hátulütője is lehet, például, hogy a távoli országok munkásainak toborzásában nem feltétlenül van tapasztalatuk a kedvezményes foglalkoztatóknak. Ezért könnyebben léphetnek partnerségbe olyan kibocsátó országbeli közvetítővel, akik etikai szempontból megkérdőjelezhető módon közvetítik a dolgozókat.

Mindezeket túl **Magyarország versenyhátrányba került a külföldi munkavállalókért folytatott regionális versenyben az ukrán és fülöp-szigeteki munkások tekintetében, például Csehországhoz vagy**

¹⁰⁸ Kivéve ha a munkaerő-kölcsönző cég ki tudja kölcsönözni a dolgozót másik munkáltatóknak, de ebben limitálja az idegenrendészeti szabályozás.

Lengyelországhoz képest. Ráadásul egyre nehezebben tudnak képzett vagy érettségivel rendelkező dolgozókat közvetíteni a feldolgozóiparban, ami fontos szempont például az angol nyelvtudás tekintetében a toborzó szakemberek és a szakszervezetek szerint. Ebben a versenyhátrányban közrejátszik az is, hogy milyen csoportokat preferáltak a tényleges munkáltatók a folyamat kezdetén és végül milyen csoportokat tudnak elérni a toborzók. A versenyhátrány fokozatosan ront a munkások megítélésén a migrációs szakemberek szerint, és könnyen vezethet oda, hogy az elmúlt években még preferált állampolgársági csoportok megítélése is romlik.

A toborzó szakemberek optimistábbak annak tekintetében, hogy a munkaerő-kölcsönzés fennmarad a Fülöp-szigeteki és egyéb harmadik országbeli dolgozó körében. Hozzáteszik azt is, hogy **a közel-keleti, a munkakörülmények tekintetében problémásabb régiókból gyakran könnyebb is Magyarországra csábítani a harmadik országból származó dolgozókat, mint az anyaországból,** tehát vannak még bővülési lehetőségek. Toborzók elmondása alapján sok munkaerő-kölcsönző cégnél a munkaerő-állomány jelentős része eddig is magyar volt, a külföldi munkások másodlagosak. A magyar dolgozókat Magyarországon és az EU-ban is lehet kölcsönözni, külföldi munkásokhoz csak akkor nyúlnak, ha az üzemhez közeli településeken vagy vármegyében, illetve az országban sem találunk megfelelő jelölteket. **A toborzók megjegyezték, hogy sok kölcsönbevevő eleve a külföldieket részesíti előnyben,** mert a magyar munkások nem mindig vállalják az adott munkakörülményeket, és ünnepnapokon sem hajlandók dolgozni. A toborzók abban bíznak, hogy a harmadik országból származók száma a feldolgozóipari termelés bővülésével nőhet, mivel jó gazdasági helyzetben hatékonyabb kiszervezni a toborzást, mivel megtérül és kevesebb kapacitást köt le HR-feladatokban a kölcsönbevevő oldaláról. Rosszabb viszonyok között, mérsékeltebb termelés mellett a munkáltatók maguk is megoldhatják a toborzást. Ha visszaesik a kölcsönzés, elképzelhető, hogy például a munkaerő-kölcsönzők ingyenes HR-szolgáltatásokat ajánlanak magyar munkásokért cserébe a munkáltatóknak, hogy elérjék a minősített kölcsönbeadó státuszhoz szükséges 500 fő hazai dolgozói limitet. A HR-szolgáltatásokra való profilváltási próbálkozások eddig sikertelenek voltak a toborzó szakemberek szerint.

5.2. FOGADTATÁS ÉS ATTITÚDOK

A toborzást követően a vándormunkások kihívásait erősen befolyásolja az, hogy milyen fogadtatásban részesülnek a munkáltatók, a munkaerő-kölcsönző cégek, a munkatársak, az állam, és általában a befogadó társadalom és annak intézményei által.

Migrációs attitűdök szintjén 2023-ban Magyarországon a szakképzettséget nem igénylő, és vagy a betanított gyártósori foglalkozásokban (FEOR 8 és FEOR 9) a hazai dolgozók 56-60 százaléka inkább nem értett egyet azzal az

állítással, hogy bevándorlókat engedjenek be az országba szegényebb nem EU-s országokból. Kicsivel több mint 60 százaléuk szerint a migráció jellemzően rosszat tesz az ország gazdaságának¹⁰⁹.

Az ipari dolgozók idejük nagyrésztét a munkahelyükön töltik, éppen ezért fontos probléma, hogy **a magyar dolgozók többsége bizalmatlan a harmadik országból származó munkásokkal kapcsolatban, de sokszor a vándormunkások különböző csoportjai is bizalmatlanok egymással szemben.** Ennek fő tényezői között van saját bizonytalan megélhetésük, a munkabiztonság alacsony szintje és az idegenellenesség. A legtöbb ellenérzés éppen ezért inkább materiális okokból adódik, mintsem kulturális vagy vallási okokból. Ugyanakkor a materiális problémák okozta ellenszenv és félelem könnyen csaphat át az utóbbiba a diskurzusok és megélés szintjén. A magyar dolgozók jellemzően olyan problémákért neheztelnek a vándormunkásokra, mint az ingyenes lakhatás a munkásszállókon – ami nem meglepő a magyarországi lakhatási válság, a magas albérlet- és lakásárak ismeretében¹¹⁰. Ehhez csatlakozik a félelem a bérek leszorításától, az „olcsóbb külföldi” munkásoktól, illetve a kényszer, hogy fel tudják-e venni a „versenyt” a több műszakot vállaló, többet túlórázó, ünnepnapokon is dolgozni hajlandó vándormunkásokkal. **Az ellenségesség és feszültség üzemenként eltérő,** de akkor érezhető leginkább, amikor a vándormunkások hirtelen jelennek meg nagyobb számban egy üzemben, vagy ha a magyar dolgozók nagy része amúgy is elégedetlen és problémákkal küzd a munkahelyén. Akkor is jellemző a feszültség, ha a magyar dolgozók úgy érzik, hogy az új dolgozók érkezése miatt a vezetőség eleinte jobban figyel a külföldi dolgozók problémáira, mint az övékre. Ahol pedig magasabb számban vannak jelen az ukrán dolgozók, ott érzékelhető, hogy a magyar dolgozókat frusztrálja, amikor látják az ukrán munkatársaik szerintük feltűnő fogyasztását, utazásaikat és jelenlétüket a településeken, városokban, közösségi médiában. A fogyasztási különbségekre az egyszerű magyarázat az lehet, hogy a totális háborút követően a család és rokonok jelenlétével a bérüket nem a kibocsátó országban költik el, hanem Magyarországon vagy a szomszédos országokban; illetve a bérek hazaküldését felváltotta a huzamosabb időre történő letelepedés, helyi szolgáltatások kihasználása. Mindeközben a közbeszédben egymást érik a vándormunkásokat és menekülteket összemósó, idegenellenes megnyilvánulások a politikai paletta széles skálájáról. Jelenleg Magyarországon hasonló pánikot és városi legendákat terjesztenek, mint ami jellemző volt az 1960–70-es évek nyugati országaiban – a szakértők elmondása alapján.

¹⁰⁹ European Social Survey European Research Infrastructure (ESS ERIC). (2024). ESS round 11 – 2023: Social inequalities in health, Gender in contemporary Europe. Sikt – Norwegian Agency for Shared Services in Education and Research. <https://doi.org/10.21338/ess11-2023>

¹¹⁰ Gagyi, Á., Jelinek, Cs., Pósfai, Zs., and Vígvári, A. (2019). Lakhatási helyzet a válság után. Financializációs folyamatok, kettészakadó lakáspolitikák és a háztartások túlélési stratégiái. *Fordulat* (26). pp. 199-224

Az ukrán dolgozók megítélésének romlásával párhuzamosan a Fülöp-szigeteki munkavállalók pozitív megítélést kaptak (főleg a munkáltatók és munkaerő-kölcsönző cégek irányából), különösen az első, képzettebb csoportjuk révén, illetve mert a földrajzi és anyagi helyzetük miatt jobban rá voltak kényszerülve a munkáltatóknak való megfelelésre.

A munkahelyi konfliktusok többsége nem is a magyar dolgozókkal szemben jellemző, hanem a vándormunkások egymás közötti konfliktusából adódik. Az esetek többségében a két legnagyobb számban jelen lévő csoport, az ukrán és Fülöp-szigeteki dolgozók közötti konfliktusokról számolnak be, illetve Fülöp-szigeteki vagy ukrán és egyéb állampolgárságú munkások közötti ügyekről, amelyek részben szintén pozícióföltésre és materiális problémákra vezethetők vissza, olykor pedig etnikai vagy nemi konfliktusokban csapódnak le.

E feszültségek a magyar (és egyéb) dolgozók pozícióföltéséből táplálkoznak, amelyek forrása a romló munkajogok, a csökkenő munkabiztonság, a megélhetési problémák, az ipari munkavégzés jellegzetes kényszerei és problémái, a munkáltatók és a nemzetközi vállalatok profitérdeke^{111 112}. Ugyanakkor **a feszültségek konvertálódnak az amúgy is fragmentált ipari munkásság még nagyobb megsztottságába**, amelyet a vándormunkások barátságatlan és elzárkózott munkatársakban és felettesekben, a munkájuk szabotálásában, a munkahelyi konfliktusokban és a feljüket támasztott „jó és kizsákmányolható munkás” szerepének való megfelelési kényszerekben érzékelhetnek.

Tehát fontos, hogy a befogadó társadalomban meglegyen a megfelelő tudás és felkészültség a pánikkeltés helyett. Fontos a helyi közösségek és meglévő munkások tájékoztatása a vándormunkások érkezésével kapcsolatban. Ugyanakkor települési szinten sem a vezetők, sem a munkáltatók, sem az állam nem merik felvállalni a tájékoztatás és integráció politikai kockázatait, ezért a helyi közösségektől szegregálva szállásolják el a vándormunkásokat, csökkentve az interakciókat.

A feldolgozóipari munkáltatók és munkaerő-kölcsönző cégek nincsenek kellőképpen felkészülve arra, hogy fogadják és megtartsák a külföldi munkásokat. 2017-et követően, de különösen 2022-től, a Fülöp-szigeteki vándormunkások érkezését követően egyfajta tanuló pályán vannak, és olyan problémákkal találják magukat szemben, amelyekkel korábban nem kellett foglalkozniuk. Kísérletek történnek a vándormunkások integrációjára, mint például többnyelvű ügyintézés bizto-

sítására, tolmácsok alkalmazására, a lakhatás könnyebbé tételére konyhafelszerelésekkel, helyi ügyintézésben segítő toborzó koordinátorok bevonására, valamint egyéb segítő, profitorientált cégek közreműködésére. Azonban **a kezdeti lelkesedés az integráció iránt gyakran elhal**, és a folyamat nem mindig éri el a kívánt eredményt. Mindeközben a munkán belül továbbra is jellemző, hogy nemzetiségek szerint szegregálják a dolgozókat a műszakok és munkaterületek szintjén. Egy profitorientált vállalat számára – főleg az ipari munkavégzésben – az integráció és egyéb hasonló szolgáltatások idegen tevékenységek, amelyeket nehezen tudnak az üzleti modelljükbe beépíteni. Főleg ez a helyzet, ha egyéb migránsokat segítő civil szervezetek is foglalkoznak hasonló feladatokkal – bár ezekkel ritkán keresik a kapcsolatot feldolgozóipari munkáltatók, még ha az említett civil szervezeteknek meg is van a tudásuk és módszereik –, vagy ha ez a tevékenység túl költségessé válik.

A Fülöp-szigeteki dolgozók fogadtatása kapcsán érdemes megemlíteni azokat a „for profit” vállalkozásokat, amelyek főként munkáltatókkal, munkaerő-kölcsönzőkkel, légitársaságokkal, valamint a Fülöp-szigetek bizonyos állami és civil intézményeivel ápolnak partnerséget. Ezek a vállalkozások segítenek informálni a dolgozókat érkezésük előtt és után, személyes és írott anyagok formájában. Emellett tolmácsolási és ügyintézési segítséget biztosítanak számukra 0–24 órában, közösségi és sporteseményeket rendeznek, amelyek a dolgozó számára ingyenesek. E szolgáltatás eddig kizárólag a Fülöp-szigeteki dolgozók számára elérhető, de az egyik képviselőjük szerint más harmadik országbeli munkavállalók is érdeklődnek az üzleti modell átvétele iránt. Ugyanakkor felmerül a kérdés, hogy miért nincs hasonló nyitás más tapasztalt civil szervezetek irányába a munkáltatók részéről az integráció terén. Kérdés továbbá az is, hogy mennyire tudja valóban a dolgozók érdekeit szolgálni egy olyan szolgáltatás, amelyet a munkáltatók rendelnek meg. Ettől függetlenül az elmondások alapján a Fülöp-szigeteki dolgozók esetében fontos úrtölt be az a lehetőség, hogy saját nyelvüket és kultúrájukat ismerő személyektől kérhetnek segítséget 0–24 órában, anélkül, hogy közvetlen munkaviszonyban állnának velük.

Mindezekon túl léteznek elszórt esetek és üzemek, amikor a helyi dolgozók segítették a rosszul felkészült Fülöp-szigeteki dolgozókat ruházattal vagy egyéb segítségekkel. **Előfordulnak olyan üzemek is, ahol a magyar dolgozók sokkal nyitottabbak a harmadik országból származó vándormunkások felé, mint az általában tapasztalható.** Egyik, az interjúkban említett feldolgozóipari munkahelyen a szakszervezet aktívan tett azért, hogy közelebb hozzák egymáshoz a magyar és külföldi dolgozókat – még ha azok nem is voltak szakszervezeti tagok (később az érintett külföldi dolgozók be is akartak lépni). Ebben az üzemben a dolgozók nincsenek nemzetiség szerint elszeparálva a műszakokban, ezzel is növelve az interakciót. A közös nyelv hiányának ellenére a dolgozók többsége megtalálja a kommunikáció módját fordító alkalmazásokkal, nonverbális és egyéb módokon, miközben a

¹¹¹ Czirfusz, M., Ivanics, Z., Kovai, C., & Meszmann, T. T. (2019). A magyarországi munkásság a hosszú lejáratban. *Fordulat*, 26, 142–171.

¹¹² Meszmann, T. T. (2016). The rise of the dual labour market: Fighting precarious employment in the new member states through industrial relations (PRECARIR) Country report: Hungary (No. 12). Central European Labour Studies Institute (CELSI).

nyitottság is magas mindkét félben, hogy tanulja a munkatársai nyelvét. Sőt az is előfordul, hogy a magyar dolgozók áthívják magukhoz vacsorára a külföldi munkatársaikat, még ha nem is tudnak közös nyelven kommunikálni, vagy elviszik őket kirándulni. Az eset kiugró volta annak is köszönhető, hogy jellemzően olyan vándormunkásokról van szó, akik magasabban képzettek, jellemzően beszélnek angolul mert a kiválasztási folyamat során a toborzásnál előnyt élveztek a nyelvet beszélők. A kölcsönző cégek tolmácsokat válogattak a toborzott dolgozók közül, akik a termelésben nem vesznek részt, de jelen vannak a műszakokban. Ugyanebben az üzemben tervben volt fordítógépek alkalmazása is, de a tanulmány írásáig erről a kísérletről nincs újabb információ.

5.3. MUNKAKÖRÜLMÉNYEK ÉS MUNKAHELYI MOBILITÁS

Munkakörülmények tekintetében a vándormunkások ugyanazoknak a hatásoknak és munkáltatói gyakorlatoknak vannak kitéve, mint a magyar dolgozók, ugyanakkor sokkal kitétebbek az aszimmetrikus hatalmi viszonyoknak.

A munkavédelmi anyagok a legtöbb esetben le vannak fordítva idegen nyelvre is – angolra mindenképpen, de esetenként ukránra is. Ha a vándormunkások megsérülnek munkavégzés közben, jellemzően nem jelzik ezeket az eseteket, mert félnek az elbocsátástól. Az interjúalanyok elmondása szerint általánosan jellemző, hogy betegen is hajlandók bemenni dolgozni, hogy ne essen ki az adott napi bérük.

A kölcsönzött harmadik országbeli munkavállalók különösen sérülékenyek: elsőként veszítik el állásukat gazdasági visszaeséskor vagy munkahelyi konfliktus esetén, és kevésbé ismerik a helyi jogi környezetet, munkavállalói jogait, vagy hogy mit engedhetnek meg maguknak a feletteseik irányába, milyen magatartás milyen retorziót vagy mozgásteret eredményez. Ezért nehezebben is védhetik meg saját érdekeiket. Különösen igaz ez, ha a lakhatásuk és pénzügyi viszonyaik miatt kiszolgáltatottabbak a munkáltató irányába. A korábbi, anyaországbeli munkatapasztalataik rosszabb munkakörülményekkel rendelkező vállalatokban – például munkavédelem és hatalmi viszonyok tekintetében – pedig normalizálhatják számukra a problémás munkaviszonyokat Magyarországon. Ha megszűnik a munkaviszonyuk, akkor hat-nyolc napon belül el kell hagyniuk az országot, ami komoly problémát okozhat a szállás elvesztése miatt és az utazási költségekben is, növelve a függést a munkáltatók irányába.

Bár általánosságban nem jellemző a külföldiek hátrányos megkülönböztetése, a szakszervezeti titkárok beszámoltak olyan esetekről amikor a helyi sori vagy műszakvezetők megalázóan, hatalmukkal visszaélve bántak az ázsiai munkásokkal; megalázó helyzetekbe kényszerítve őket, rasszista megnyilvánulásokkal

együtt. Az esetek egy részében megváltak az adott vezetőtől, de sokszor a dolgozók és a cégek is igyekeznek el-tussolni az ehhez hasonló eseteket és nem jelentik ezeket.

Hiába szabályozza a munkakörülményeket és a kölcsönzött munkások jogait a munka törvénykönyve¹¹³ és a kapcsolódó jogszabályok, a kevés munkavédelmi és foglalkoztatás-felügyeleti ellenőrzés miatt, a szakszervezetek szerint ritkán ellenőrzik a jogszabályok betartását a feldolgozóipari munkahelyeken. Különösen vidéken ritkák az ellenőrzések, ahol pedig a nagyberuházások miatt fokozott szükség lenne rájuk. Ha pedig sor is kerül ellenőrzésre, a nyelvi akadályok miatt nem feltétlenül derülnek ki a külföldi munkásokra jellemző sérülékenységek és jogszabálysértések – mondta el az egyik migrációval foglalkozó szakember.

A magyar munkavállalókhöz hasonlóan¹¹⁴ **a harmadik országból érkező dolgozók körében is komoly probléma a mentális egészség hiánya.** Feltehető, hogy ez az állapot az ukrán és más külföldi munkavállalókat is érinti, de a szakértői interjúk során elsősorban a Fülöp-szigeteki dolgozók esetében merült fel többször. Sokan közülük először hagyták el hazájukat, és más elképzeléseik voltak az új környezetről, mint amivel ténylegesen szembesültek. A munkakörülmények is eltérnek a várttól. Gyakori nehézséget okoz számukra, hogy kisebb településeken szállásolják el őket, emiatt elszigeteltnek érzik magukat. Sokuknál jelentkezik depresszió, pszichológusi segítség igénye, sőt egyes esetekben öngyilkosság is, az alkalmazkodási nehézségek következtében. Éppen ezért fontos számukra a közösségek keresése, a templomba járás és egyéb közösségi kapcsolatok – mondja el az egyik szakértő.

A harmadik országbeli dolgozók a munkahelyen belül immobilak. A megkérdezett migrációs szakemberek szerint általánosságban jellemző a képzettség és valós pozíció közötti eltérés, hogy a vándormunkások egy része nem a képzettségének megfelelő munkakörben dolgozik a feldolgozóiparban. Az új idegenrendészeti szabályozás pedig bebetonozza a dolgozókat a munkakörükbe, mert nehezebbé teszi a magasabb státuszba kerülést a tartózkodási státuszok rendszere miatt. A toborzó szakemberek szerint túl sok bürokratikus munkát és időt venne igénybe, hogy új tartózkodási engedélyeket kérjenek a harmadik országból származó dolgozóknak munkakörváltás esetén. Különösen igaz ez, ha a magasabb pozíciókat előbb magyar dolgozókkal kell feltölteni. Harmadik országból származó dolgozók esetében jellemzően azok tudnak mobilisak lenni a munkahelyükön, akik számára ezt megkönnyíti az idegenrendészeti és munkavállalási szabályozás, mint például az ukrán és szerb állampolgárságú dolgozók esetében. Utóbbiak körében még köny-

¹¹³ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről. <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv>

¹¹⁴ European Social Survey European Research Infrastructure (ESS ERIC). (2024). ESS round 11 – 2023: Social inequalities in health, Gender in contemporary Europe. Sikt – Norwegian Agency for Shared Services in Education and Research. <https://doi.org/10.21338/ess11-2023>

nyebb az előrelépés, ha beszélnek magyarul és rendelkeznek magyar állampolgársággal.

5.4. BÉREK ÉS ANYAGI KÖRÜLMÉNYEK

A harmadik országbeli munkavállalók jelentős része célzott pénzkeresés céljából érkezik Magyarországra. Különösen ez jellemző az orosz-ukrán totális háború előtt érkező ukrán dolgozókra és az elmúlt években növekvő számú egyéb vándormunkásokra, köztük a Fülöp-szigetiekre.

A munka törvénykönyve előírja, hogy a külföldi és hazai kölcsönzött dolgozóknak ugyanazt az elbánást kell biztosítani, mint a magyar közvetlen munkavállalóknak. Tehát a bérekben és egyéb munkakörülményekben nem lehet diszkriminálni a vándormunkásokat. Ez a gyakorlatban így is történik. Ugyanakkor, hogy a toborzási díjak megtérüljenek, bizonyos munkahelyeken **a külföldi dolgozók alacsonyabb bérkategóriába sorolt munkakörökben dolgoznak**, ami általában betanított munkát jelent. A munkavállalók emellett a munkahelyeken túlórákért, bónuszokért és egyéb juttatásokért versengenek, különösen mivel a növekedésben és megrendelésekben 2024-ben megtorpant¹¹⁵ feldolgozóipari ágazatokban ezekhez a juttatásokhoz nehezebb hozzájutni, sőt néha műszakok szűnnek meg – mondják el a szakszervezetek. Viszont ezek a pótlékok (pl. éjszakai munkavégzésért) és bónuszok fontosak a dolgozók számára, hogy a megélhetéshez szükséges béreket megkeressék¹¹⁶.

A vándormunkások nagyrésze célpénzkereső¹¹⁷. Általában takarékosan költenek, keresetük nagy részét pedig hazaküldik családjaik támogatására vagy tartozásait törlesztik belőle és kevésbé jellemzi őket a letelepedés szándéka, legalább is a migrációjuk kezdeti szakaszában. Különösen igaz ez a Fülöp-szigeteki dolgozókra, akik akár a bérük 70-80 százalékát is hazaküldik, ami nemcsak a közvetlen családtagokat segíti, hanem a tágabb rokonságot is¹¹⁸. A szakértői interjúkból az is kiderült, hogy sok Fülöp-szigeteki dolgozó az ittléte alatt gyakran csak a SZÉP-kártya juttatásokból tartja el magát, ha teheti. A megkérdezett szakértők elmondása alapján kereseti célként a tartozások törlesztése merül fel fontos motiváló tényezőként, a család támogatása mellett. Ugyanakkor a Fülöp-szigetek Központi Bankja által készített fogyasztói

felmérés¹¹⁹ alapján a hazautalások nagyrésze a hétköznapi megélhetésre, az élelmiszer és egyéb termékek vásárlására kerül elköltésre. Ezt követi az oktatás és az egészségügyi kiadások. Az ukrán dolgozók bérigényét az elmúlt években viszont növelhették a dolgozókhöz csatlakozó családtagok¹²⁰. Az új idegenrendészeti szabályozás csökkenti a letelepedés lehetőségét, növeli a munkahelyi hajtást, majd a schengeni övezeten belüli másodlagos mozgás irányába orientálhatja a vándormunkásokat.

Az összes megkérdezett szakértő egyetértett abban, hogy **sem bérek, sem a munkakörülmények tekintetében nem versenyképesek a magyar munkáltatók a közép- és kelet-európai régióban.** A harmadik országbeli dolgozók, köztük az ukrán és Fülöp-szigeteki dolgozók gyakran panaszkodnak a magyarországi bérekre. Mindeközben a megkérdezett szakszervezetek és toborzó cégek a feldolgozóiparban tapasztalható csökkenő termelés tükrében nem tartják reálisnak a jelentősebb bérnövekedést rövid távon. A megkérdezett szakértők szerint az egyik harmadik ország konzulátusa kérte is a magyar kormányt a bérek emelésére. Azonban a kormány „hevesen reagált” erre a kérésre, míg a konzulátus álláspontja szerint a fizetések növelése szükséges lenne, hogy Magyarország versenyképes maradjon a térségben. A konzulátusi szakértő szerint **Magyarország biztonságos munkakörnyezetet kínál, de amennyiben a bérek alacsonyak maradnak és az idegenrendészeti szabályozás nem lazul, a dolgozók inkább más európai országokban vállalhatnak munkát.**

Ha kizárólag azokat az országokat vizsgáljuk, amelyekkel Magyarország versenyez a Magyarországon legnagyobb számban dolgozó nem EU-s vándormunkásokért, akkor megállapíthatjuk, hogy 2024 második felében ezen országok között Magyarországon a legalacsonyabb a havi minimálbér. Németországban a minimálbér több mint háromszorosa a magyarnak, de Csehországban és Lengyelországban is legalább másfélszeresét kereshetik a vándormunkások a magyarországinak¹²¹. A minimálbér – amelyet elvileg minden munkásnak meg kell kapnia, függetlenül az iparától vagy foglalkoztatási területtől – az alacsonyan képzett, ipari vagy manuális munkát végző vándormunkások számára alapvető jövedelmi forrásként jelenik meg. Ez természetesen nem tartalmazza a túlóradíjakat, bónuszokat és egyéb bérkiegészítéseket, amelyek munkáltatónként és ágazatonként változóak. Bár a megélhetési költségek és egyéb kiadások jelentősen árnyalják a nettó jövedelmek értékét, **a minimálbér kiindulási**

¹¹⁵ Központi Statisztikai Hivatal (2024). Gyorstájékoztató: Ipar, 2024. augusztus (második becslés). KSH. <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztato/ipa/ipa2408.html>

¹¹⁶ Merk, J., González, A., and Czirfusz, M. (2024). Electric dreams, hard realities. What the battery boom means for workers in Hungary, SOMO. <https://www.somo.nl/electric-dreams-hard-realities/>

¹¹⁷ Spanner, F. & Diehl, C. (2023) Settlers, target-earners, young professionals. Distinct migrant types, distinct integration trajectories? International Migration, 61, 105–124. <https://doi.org/10.1111/imig.12904>

¹¹⁸ Lacsina, A. (2024). Sustaining Connections: Transnational Household Financial Management by Overseas Filipino Workers in Hungary. MA thesis, Corvinus University of Budapest.

¹¹⁹ Bangko Sentral ng Pilipinas. (2022). Consumer Expectation Survey Report. Bangko Sentral ng Pilipinas. https://www.bsp.gov.ph/Lists/Consumer%20Expectation%20Report/Attachments/21/CES_4qtr2022.pdf

¹²⁰ Bodor, K. (2024). Labor in Flux: A Case Study on Flexibilization and Precarization of Work in the Hungarian Electronics Industry. MA thesis, Corvinus University of Budapest.

¹²¹ Eurostat. (2024). All valid permits by reason, length of validity and citizenship on 31 December of each year. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/migr_resvalid__custom_13782249/default/table

alapként szolgálhat a vándormunkások között is, és meghatározhatja, mely célszágok tűnnek vonzóbbnak számukra.

Végül pedig az egyik toborzó szakember szerint az is közrejátszik abban, ahogyan célszágot választanak a vándormunkások, hogy mekkorák a megélhetéshez szükséges kiadások egy adott országban, mekkora az adott vállalathoz tartozó toborzói díj: a magas toborzói díjak mellett könnyen választhatnak olyan célszágot, ahol a bérek is magasabbak.

5.5. TOBORZÓI DÍJ ÉS ELADÓSODÁS

Minden megkérdezett szakértő, köztük a toborzók is, egyetértettek abban, hogy **gyakran előfordul, hogy a vándormunkások már eladósodva érkeznek Magyarországra.** Ennek legfőbb forrásai a kibocsátó országokban működő formális vagy informális munkaerő-közvetítőknek fizetett toborzói díjak. A toborzási költségek sok esetben nem csupán az adminisztratív vagy utazási kiadásokat fedezik, hanem összefügghetnek azzal is, hogy a dolgozók fizetnek a közvetítőknek, hogy előrébb kerüljenek a toborzási sorrendben. Ezeket **a toborzói díjakat és kapcsolódó kiadásokat a nemzetközi munkajogi egyezmények¹²² és a legtöbb ország – köztük Magyarország – munkajoga¹²³ is tiltja, de bújtatott vagy informális formában jelen vannak.** Az egyik ilyen bújtatott forma az úgynevezett „kezelési költség” (processing fees), amely a toborzáshoz kapcsolódó adminisztratív kiadásokat hivatott fedezni. A Fülöp-szigeteken a kezelési költség a dolgozó egy havi bérében van maximalizálva törvényileg¹²⁴. A megkérdezett toborzó szakemberek megerősítették, hogy találkoznak magas toborzói díjakkal a kibocsátó országban, de mint hozzátették, ők vagy nem dolgoznak együtt olyanokkal, akik toborzói díjakat kérnek a dolgozóktól, vagy átvállalják azokat. Sokszor pedig a harmadik országok konzulátusai sem tudják megszüntetni a toborzói díjakat, mert a dolgozók és a toborzásban közreműködő egyéb szereplők nem jelentik be ezek alkalmazását.

A toborzói díjon túl számos egyéb tényező is hozzájárulhat a dolgozók eladósodásához és anyagi függéséhez. Például a Fülöp-szigeteki vándormunkások gyakran 4-500 amerikai dollárnyi zsebpénzt is kölcsönkérnek rokonoktól vagy ismerősöktől az első hónapok megélhetésére. A távolról vagy tengerentúlról érkező vándormunkások eseté-

ben az utazás költsége is olyan kiadás, amelyet, noha jellemzően a toborzó cégek állnak, de sakkban tarthatják a dolgozókat azzal, hogy a vándormunkásokra hátrítják át, ha felmondanak vagy kirúgják őket¹²⁵. **A toborzó szakemberek továbbá arról számoltak be, hogy gyakran találkoznak olyan esetekkel, amikor a Fülöp-szigeteki dolgozók a magyarországi munkaigazolásokra alapozva hiteleket vesznek fel anyaországukban.** Ez tovább fokozza anyagi függőségüket és eladósodásukat, és szorosan összefügg a célpénzkereső magatartással és megfeszített munkavégzéssel a fogadó országban.

5.6. NYELVI NEHÉZSÉGEK

Az egyik legkevésbé meglepő kihívás a külföldi dolgozók előtt a nyelvi akadályok. **A nyelvi korlátok miatt nagyobb a balesetveszély a munkahelyeken,** mivel a munkavédelmi oktatás megértése és az esetleges baleseteket meggátoló gyors és hatékony kommunikáció nem mindig biztosított. Bár a legtöbb munkahelyen többnyelvű munkavédelmi anyagok elérhetőek.

Ahol vándormunkások vannak, ott jellemzően tolmácsok is dolgoznak vagy párhuzamosan a gyártósori munkájukkal, vagy dedikáltan tolmácsként. Viszont feladatuk sokszor kimerül annyiban, hogy a vezetőség irányából csatornázzák az információkat, vagy a dolgozók panaszait közvetítik a vezetőség felé. **A harmadik országbeli dolgozóknál az angol tolmács sem segít, ha a többségük alig beszél angolul, hasonlóan a magyar dolgozókhöz.** A posztszovjet országok dolgozói között viszont potenciálisan közös alap lehet az orosz vagy egyéb szláv nyelvek közötti kölcsönös megértés. A közös nyelv hiánya a munkahelyeken gyakran a dolgozók nemzetiségi alapokon való elkülönüléséhez vezet. Ezek feloldására ritkán mutatkozik szándék, bár akadnak próbálkozások a külföldi dolgozók magyar nyelvtanulására a feldolgozóiparban is.

A munkaerő-kölcsönző cégek is alkalmaznak tolmácsokat vagy több nyelven beszélő koordinátorokat, akik segíthetnek a dolgozóknak a munkán kívüli ügyintézésben, orvosi időpontfoglalásban és egyéb tolmácsolásban. Ennek a hatékonysága nagyban függ az adott koordinátorok személyétől és a kölcsönző cég gyakorlataitól. Ugyanakkor ez a tolmácsolási rendszer függést is kialakít a külföldi munkás és munkaerő-kölcsönzők között, ahol a koordinátorok nélkül a dolgozó nem tud hatékonyan ügyeket intézni nyelvtudás és intézményismeret nélkül.

¹²² International Labour Organization. (2019). General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs. ILO. <https://www.ilo.org/publications/general-principles-and-operational-guidelines-fair-recruitment-and>

¹²³ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 216. § (1). <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv>

¹²⁴ Philippine Overseas Employment Administration (2016): Revised POEA Rules and Regulations Governing the Recruitment and Employment of Landbased Overseas Filipino Workers – 2016, Section 51. <https://dmw.gov.ph/archives/laws&rules/files/Revised%20POEA%20Rules%20And%20Regulations.pdf>

¹²⁵ Bodor, K. (2024). Labor in Flux: A Case Study on Flexibilization and Precarization of Work in the Hungarian Electronics Industry. MA thesis, Corvinus University of Budapest.

5.7. INFORMÁCIÓK ÉS INTÉZMÉNYISMERET

A harmadik országból érkező vándormunkások beilleszkedését befolyásolja, hogy érkezés előtt és után milyen információkkal látják el őket. A toborzás során különösen fontos, hogy a dolgozók pontos képet kapjanak a bérekről, a munkaidőről, a lakhatásról, a munkafeladatokról, az adókról és a költségekről. Így elkerülhetők a váratlan kiadások vagy munkakörülmények, és a dolgozók megfelelő döntést hozhatnak arról, hogy milyen munkát vállalnak el. Ugyanilyen fontos érkezés után informálni a vándormunkásokat a befogadó társadalomról, a kulturális különbségekről, normákról, a helyi települési környezetről és közlekedésről, az elérhető jogsegélypontokról, ügyintézési lehetőségekről. **Ezen ismeretek hiánya gyakran vezet félreértésekhez, problémákhoz, kényszerhelyetekhez, néha pedig a dolgozók „elszökéséhez” is.**

Fülöp-szigeteki szervezetek, toborzók és a munkásokat segítő vállalkozások rendszeresen állítanak össze érkezés előtti és után információs csomagokat a Fülöp-szigeteki dolgozóknak. Az általunk áttekintett dokumentumok leginkább a jogi környezetről, alapvető mindennapi élethelyzetekről tartalmaznak információkat, mint például: a Szép Kártya és TAJ rendszer, egészségügyi szolgáltatások használata, adóügyek, tartózkodási és bevándorlási szabályozások, mellékállások vállalása, amit nem javasolnak, Schengeni övezetben utazás, mentális egészség, családok elkerülése, boltok, gyakori köszöntési formák, magaviseleti normák, milyen kiadásokra kell számítani és tömegközlekedés. Ezt a tájékoztatót elsősorban Magyarországon élő magasan képzett Fülöp-szigeteki szakemberek állították össze. Hasonló információs anyagokról más állampolgárok esetében nem tudunk.

Ezzel párhuzamosan **a magyarországi nagyobb szakszervezetek is terjesztenek online anyagot a külföldi dolgozók számára,** amely tartalmaz információt a szakszervezetről, a szakszervezet munkájáról, tagok létszámáról, jogi háttéréről, munkahelyi érdekvédelem lehetőségéről, és egyéb szakszervezeti szolgáltatásokról, belépési lehetőségről.

A munkáltatók és munkaerő-kölcsönző cégek is biztosítják jellemzően a bérjegyzékek, munkaszerződések fordításait (ez jogszabályi kötelezettségük is), a munkahelyen felmerülő félreértések magyarázatát is elérhetővé teszik a dolgozók által ismert nyelven.

A dolgozók függőségét oldja, ha a szükséges információkat nemcsak egy irányból kapják, hanem több forrásból tájékozódhatnak. Az egyik harmadik ország konzulátusa szerint ebben el tudják képzelni az együttműködést civil szervezetekkel és szakszervezetekkel, a for-profit segítő szervezetek és a munkáltatók e tevékenységén túl.

A toborzó szakemberek szerint a munkáltatók gyakran kapnak büntetéseket, leginkább a tájékoztatás

hiánya miatt. Véleményük szerint ennek két oka van: egyrészt ezek az intézkedések sokszor csupán „pénzgyűjtési hadjáratok”, másrészt pedig, bár a dolgozókat tájékoztatják, a munkáltatók nem tudják ezt bizonyítani, mivel a tájékoztatás dátuma megegyezik a munkába lépés napjával. A megkérdezett, migrációval foglalkozó szakemberek szerint nincsen megfelelően kikényszerítve a szükséges információk átadása a toborzás folyamata során. **A szakszervezetek elmondása szerint gyakran a magyar munkavállalók sem férnek hozzá fontos információkhoz a munkahelyükön, legyen szó ügyintézésről, bérezésről, munkaeszközökről, munkaanyagokról stb.** Ehhez viszonyítva különösen nehezített helyzetben vannak a külföldi dolgozók.

Könnyen kényszerhelyzetekhez és a munkáltatói hatalommal való visszaéléshez vezet, hogy **a dolgozók, különösen a harmadik országból származó ipari dolgozók nincsenek tisztában jogaikkal.** Nem ismerik a helyi intézményi működéseket, és nem könnyen férnek hozzá jogi segítséghez. Még ha hozzá is férnének jogi információkhoz és lenne bátorságuk munkaügyi pert indítani visszaélés esetén, valószínűtlen, hogy hosszabb bírósági perbe bocsátkoznának. Egy per olyan hosszasan zajlik, hogy addigra a tartózkodási engedélyük is lejár, vagy egyszerűen nem lenne idejük bíróságra járni a munkájuk miatt. A hétköznapiakban, ha például egy képzetlen harmadik országbeli munkás elmegy egy kormányhivatalba ügyet intézni, nem biztos, hogy tudnának neki segíteni a nyelvi korlátok miatt. A migrációval foglalkozó szervezetek tapasztalata szerint a vándormunkások ezen strukturális okok miatt egyszerűen nem tudják érvényesíteni akaratukat az ügyintézésben.

Emellett **a vándormunkások félnek a szankcióktól,** és nem tudják, hogyan viselkedhetnek a munkahelyen. Az eltérő szocializációból adódóan gyakran nem tudják, milyen retorzióval szembesülhetnek a feletteseik irányából. Ezért hajlamosak olyan munkaügyi dokumentumokat aláírni, amelyekkel nem értenek egyet, vagy nem tudják, hogy mit tartalmaznak pontosan. Ha észlelik is a problémákat, nem tudják, hogy milyen mozgásterük van a változtatásban. Ezek a mintázatok táptalajai a munkahelyi kizsákmányolásnak.

5.8. MUNKAERŐ-FLUKTUÁCIÓ

A munkaerő-fluktuáció, különösen az úgynevezett „elszökés” aggályokat kelt a munkáltatókban, képviselőteken és migrációval foglalkozó szervezetekben. Az „elszökés” nemcsak a felsorolt szereplőknek probléma idegenrendészeti szempontból, hanem a munkások szempontjából is, mert egyfajta elégedetlenséget és fokozott kiszolgáltatottságot jelez. Az „elszökés” jellemzően azt jelenti, hogy a harmadik országból származó állampolgárok a munkáltató vagy egyéb intézmények informálása nélkül hagyják el a munkahelyüket, munkásszállásukat másik munka után kutatva Magyarországon vagy egy másik európai országban. Az Európai Unió nyi-

tott határai, illetve a már meglévő migráns diaszpórák, egymástól átcsábító munkaerő-közvetítők, a rendelkezésükre álló 90 napos turisztikai célú határátlépés vagy egyéb migrációs infrastruktúrák segítik ezen másodlagos mozgásokat. Országokat tekintve Olaszország, Lengyelország, Csehország és Németország a legnagyobb elsődleges célországok a Magyarországon dolgozó vándormunkások között, ahogy ezt korábban bemutattuk.

Az ukrán dolgozók az orosz-ukrán totális háború óta mutatnak nagyobb szintű lemorzsolódást Magyarországon. Rajtuk kívül több vándormunkás, különösen a vietnámi és Fülöp-szigeteki dolgozók tekintenek egyfajta ugródeszkaként Magyarországra. A Fülöp-szigeteki dolgozók szerint a frissen szerzett munkatapasztalat megnyithatja az utat egyéb európai országokba hosszú távon, a vietnámi dolgozók viszont sokszor már a megérkezés után eltűnnek a munkáltatók szeme elől. **A toborzó szakértők tapasztalatai alapján a Fülöp-szigeteki dolgozók körülbelül 3-8 százaléka „szökik el”, és ez a szám emelkedik.** A konzulátusi szakértő szerint naponta kapnak híreket úgynevezett „elszökött munkásokról”. 2023-ban több mint 2 000 Fülöp-szigeteki vándormunkás hagyta el Magyarországot, a többségük Lengyelországba ment. 2024-ben hasonló vagy magasabb számokat látnak a számokat ismerő interjúalanyok. Ezzel párhuzamban **a Vietnámból származó vándormunkásoknál nemcsak, hogy rohamosan emelkedett az „elszökési ráta”, ami jelenleg körülbelül 80 százalékos, de embercsempészetre emlékeztető toborzói gyakorlatokat találtak a kibocsátó országokban** a magyarországi munkaerő-kölcsönző cégek és migrációs szervezetek. Ennek következtében néhány munkaerő-kölcsönző cég felhagyott a vietnámiak toborzásával, míg más kölcsönzők a rossz tapasztalatok ellenére is folytatják a gyakorlatot.

Több tényező is azonosítható abban, hogy miért növekszik a harmadik országokból származó vándormunkások fluktuációja. Ezek között említhetők az alacsonynak ítélt bérek, a romló munkakörülmények, a rossz munkahelyi kommunikáció és az információhiány. **Emellett a feldolgozóipar egyes ágazatait érintő gazdasági megtorpanás miatt a vándormunkások nagyobb valószínűséggel hagyják el a munkahelyüket, ha úgy érzik, hogy a túlóra lehetőségei csökkennek, vagy ha elbocsátásra számítanak.** A toborzó cégek, a konzulátusi szakember és a vándormunkásokat segítő szervezet megkérdezettjei szerint a közösségi média és a vándormunkások informális hálózatai, az azon belüli információk és javaslatok, a közösségükben vagy diaszpórákban látott tapasztalatok is fontos szerepet játszanak abban, hogy milyen célországot vagy szektort tekintenek vonzóknak a feldolgozóipari vándormunkások. Bizonyos országok, mint például Horvátország, valamint egyes toborzó cégek aktívak és kreatívak a közösségi médiában a vándormunkások toborzását illetően. Például a konzulátusi szakember szerint ugyanannak a dolgozónak, aki Magyarországra jönne a feldolgozóiparba, „élvezetesebb” a horvát szolgáltatászektorban dolgoznia, és talán magasabb jövedelemhez is juthat.

A legtöbb harmadik országbeli vándormunkás rövid távú vízummal legálisan dolgozhat más európai országokban, de a magyar munkavállalási engedélyük alapján erre nem jogosultak automatikusan.

A megkérdezett migrációs szakemberek attól félnek, hogy ennek a magyar jogszabályi korlátozásnak nincsenek igazán tudatában a dolgozók. Egy Magyarországon dolgozni tervező vándormunkás többnyire csak a kibocsátó ország magyar konzulátusán tud munkavállalást lehetővé tevő vízumot igényelni. Tehát a vízumfeltételek tisztázatlansága tovább nehezítheti a vándormunkások helyzetét. Ha pedig illegális munkavállaláson érik őket, akkor deportálásra és kitiltásra is számíthatnak az Európai Unió országaiból. Sok munkáltató a konzulátusoknak panaszkodik, hogy nem értik, hogyan kapnak vízumot más országokban a harmadik országból származó, Magyarországról „elszökött” dolgozók.

A magas fluktuáció miatt a munkáltatók és a munkaerő-kölcsönző cégek próbálják megtartani vagy magukhoz kötni a vándormunkásokat. A toborzó szakemberek szerint, ha el is szöknek a dolgozók, gyakran tudnak arról, hogy melyik országba mennek. Bár a dolgozók gyakran letiltják a munkaerő-kölcsönző koordinátorukat a kommunikációra használt felületeken, de egy idő után jellemző, hogy feloldják a letiltást és újra felkeresik a kölcsönzőket, mert vissza szeretnének térni Magyarországra, vagy félnek a retorziótól és rendeznék helyzetüket.

A munkaerő-kölcsönző cégek sem tudják sokszor, hogy mit kezdjenek az „elszökött” személyekkel. Jelentik a hatóságoknak, de a megszólaltatott toborzó szakértők elmondása alapján mást nem tudnak tenni. Próbálják megtartani a dolgozókat, de például a bérekre, amellyel meg lehet őket tartani, elmondásuk szerint „nincs ráhatásuk”. „A kedvesség és figyelem nem elég itt tartani a dolgozókat” – mondta el az egyik toborzó. A migrációs szakemberek szerint pedig nincs jogszabályilag tisztázva, hogy melyik szereplőnek mi a felelőssége ezekben az „elszökési” ügyekben, és kinek a feladata például haza utaztatni őket, ha visszatérnének Magyarországra.

A megkérdezett szakértők szerint nemcsak a dolgozók hagyják ott a munkáltatókat, de a feldolgozóipari megtorpanás következményeként átmenetileg szünetelhet is a toborzás az érintett ipari vállalatoknál, vagy nem hosszabbítják meg a szerződéseket a kölcsönző cégekkel (és így a vándormunkásokkal). Előfordul olyan eset is, amikor tömegesen vagy nagyobb csoportokban bocsátják el a kölcsönzött külföldi dolgozókat, gyakran problémás módon, a munkáltató érdekeit előtérbe helyező kölcsönös megállapodás kikényszerítésével¹²⁶. Az elbocsátott dolgozók, különösen, ha költséges volt a toborzásuk, potenciálisan kikölcsönözhetőek más munkáltatóknál, de többen demotiváltakká válhat-

¹²⁶ Bodor, K. (2024). Labor in Flux: A Case Study on Flexibilization and Precarization of Work in the Hungarian Electronics Industry. MA thesis, Corvinus University of Budapest.

nak és inkább hazamennek a konzuli szakember szerint. A más munkahelyekre és más munkakörökbe való kölcsönzés adminisztratív teendővel is jár a kölcsönzők számára.

5.9. INFORMALITÁS

A szabályozott, formális munkavállalás során a vándormunkások által megélt anyagi problémák az informalitás megjelenéséhez is vezetnek. A megkérdezett konzulátusi szakértő és egy Fülöp-szigeteki munkásokat segítő szervezet szerint **a Fülöp-szigeteki vándormunkások igyekeznek kiegészítő bevételi formák után nézni szabadidejükben,** hogy több pénzt küldhessenek haza a rokonoknak. Az persze kétséges, hogy a sok esetben nyolc-tizenkét órás, több műszakos feldolgozóipari munkavégzés mellett hogyan találnak ezekre a kiegészítő munkavégzésekre időt vagy energiát, de a „maszekolás” skálája elég széles lehet. Páran kihasználva az eltérő kulturális háttérüket, nemzetiségi ételeket és desszerteket próbálnak eladni online, vagy egyéb szolgáltatásokat hirdetnek, leginkább a közösségi médián. A konzulátusi megkérdezett szerint ezek az informális munkavégzések nemcsak kiegészítő bevételi forrásokat jelentenek a Fülöp-szigeteki vándormunkásoknak, hanem az elidegenült ipari munkavégzéssel, földrajzi távolsággal, szeparációval és kiszolgáltatottsággal járó mentális megküzdést is segítik. Egyúttal a formális munkájukon kívül olyan dologgal tudnak foglalkozni, amit talán szeretnek is végezni, valamint a helyi közösségüket és kapcsolataikat is erősíthetik. **Az ukrán dolgozók könnyebben vállalhatnak másodállásokat a könnyített munkavállalási engedélyek miatt,** vagy tehetnek szert többletkeresetre az ukrán diaszpórán belül vagy kívül, informálisan vagy formálisan. Az Ukrajnából származó dolgozók körében a rendszerszintű rasszizmus miatt a háború következtében menekült romák jellemzően kiszorulnak a formális munkaerőpiacról, a feldolgozóiparból is. Lehetőségek híján a férfiak az informális szektorokban találnak munkát vagy feketén vannak foglalkoztatva – mondták el a megkérdezett migrációval foglalkozó szervezetek. Továbbá az „elszökő” vagy az idegenrendészeti szabályozásból és formális munkavégzésből valamilyen módon kihulló vándormunkások könnyen találhatják magukat az informális munkaerőpiacon, tisztázatlan és kiszolgáltatott élethelyzetekben.

Az informális munkák azonban hátrányos helyzetbe hozhatják a dolgozókat, különösen, ha az alacsony bérek miatti kereseti igény találkozik az illegálitás és az embercsempészet világával. A megkérdezett migrációval foglalkozó szakemberek gyakran találkoznak olyan esetekkel, amikor kirgiz, indonéz vagy egyéb, gyenge diplomáciai védelemmel rendelkező vándormunkásokat keresnek fel szervezett csoportok, többnyire szórakozóhelyeken, munkásszállásokon vagy egyéb helyeken. Ezek a csoportok pénzkereseti lehetőséget ajánlanak nekik, általában fuvarozás formájában, amelynek során az érintettnek „csupán annyi a dolga, hogy Röszkétől Bécsig

vagy Győr pereméig” elvezessen egy autót, „nem kell semmit kérdezni, nem kell hátranézni, csak vezetni kell”. Az ilyen kereseti lehetőségeket elfogadó vándormunkások gyakran nincsenek tisztában azzal, hogy ez a tevékenység jogilag az embercsempészet támogatásának minősülhet, ami több év börtönbüntetéssel járhat. Ez a tevékenység tipikus példája annak, amikor **a szigorúan szabályozott migráció és az irreguláris migráció összeér,** mondják el a migrációval foglalkozó szakemberek.

5.10. LAKHATÁS

A harmadik országból származó vándormunkások szállásainak jellege és minősége változó, jellemzően azt a célt szolgálja, hogy biztosítva legyenek a munkaerő újratermeléséhez szükséges alapvető feltételek.

A munkásszállások lehetnek 10-20 fő befogadására alkalmas, többszobás és többszintes magánlakások, hotelekből és irodaépületekből átalakított tömegszállások, de bizonyos esetekben konténerszállások is (utóbbiak az építkezéseken jellemzőbbek). Ezek a szállások az üzem környékén találhatóak, általában elszórtan. Kisebb településeken, de néha városokban is gyakran a települések peremén vagy elzárt területein találhatóak ezek a szállások, de olykor a település szövetébe illeszkednek, főleg, ha magánlakásokról, családi házokról van szó. A munkásbuszok a szállások közelében vagy közeli buszmegállóban veszik fel a műszakba indulókat. A szállások tulajdoni jellege vegyes. **A munkaerő-kölcsönző cégek és a kölcsönbevevők gyakorlataitól vagy esetleges megállapodásától függ, hogy mely üzem mely vándormunkásainak mely szállását ki tulajdonolja vagy bérlő.** Ettől függetlenül a munkásszállások piaca egy fellendülő iparág, terjeszkedő vállalatokkal és állami támogatási programokkal^{127 128}.

A szállások fő funkciója a munkaerő újratermelése. **Az ingyenes szállás vonzó a harmadik országból származó vándormunkásoknak,** mert lakhatási költségeket és rezsidíjakat spórolhatnak meg, viszont a tömeges együttélés kihívásokat jelent a dolgozóknak¹²⁹. Tipikusan 2-3 fős szobák, közös konyha, fürdőszoba és mosószoba jellemzi őket. A megkérdezett szakszervezetek és toborzó szakemberek szerint a dolgozók gyakran panaszkodnak a szállások minősége miatt. Jellemzően olyan dolgokat hiányolnak, amely a hétköznapi életben, a munkaerő újratermelésében okoznak fennakadásokat, mint a konyhai felszerelések, elromlott mosógépek. Gyakori probléma továbbá, hogy a szálláson belül az életterek és a 2-3 fős

¹²⁷ mfor.hu (2020. november 3.). Milliárdokat kaszál a legnagyobb hazai munkásszálló-építő, mfor.hu. <https://mfor.hu/cikkek/vallalatok/milliardokat-kaszal-a-legnagyobb-hazai-munkasszallo-epito.html>

¹²⁸ Nagy, K. (2020). Robotnak nem kell munkásszállás—Munkásszállás-építés a globális munkakereslet szolgáltatásban. BA, Eötvös Loránd Tudományegyetem. <https://edit.elte.hu/xmlui/handle/10831/52197>

¹²⁹ Bodor, K. (2024). Labor in Flux: A Case Study on Flexibilization and Precarization of Work in the Hungarian Electronics Industry. MA thesis, Corvinus University of Budapest.

szobák beosztása miatt, a több műszakos munkarendből fakadóan lehetetlen pihenni a folyamatos mozgás és készülődés következtében.

A munkásszállásokon kezdetben vegyesen voltak elszállásolva a különböző nemzetiségek, de egy idő után a munkáltatók és kölcsönzők elkezdtek az ingatlanokban vagy a munkásszállások szintjein nemzetiség szerint szeparálni a dolgozókat, hogy elkerüljék az interkulturális súrlódásokat és konfliktusokat – mondja az egyik toborzó.

A totális orosz-ukrán háború következtében a szállásokon megengedték az ukrán dolgozóknak, hogy családtagjaik, köztük gyermekeik is csatlakozhassanak hozzájuk, azonban a szállók hamar zsúfolttá váltak. Olyan problémák merültek fel, amelyekre sem a munkáltatók, sem a munkások nem voltak felkészülve – mondták el a toborzó szakértők. Ahol lehetett, átrendezték a szállókat, hogy a családtagok együtt lakhassanak, de ez új kihívásokat hozott. Az ukrán vándormunkás háztartásokon belül gyakran adódnak nehézségek a gyermekfelügyelet és a formális munkaidő megosztása között. Az ingyenes szállás sem bizonyult elegendő juttatásnak az alacsonynak ítélt bérek és a növekvő megélhetési költségek mellett egyes háztartásokban¹³⁰. **Az ukrán vándormunkások relatív deprivációs érzetét** pedig tovább növelhette, ha azt tapasztalták vagy vélték, hogy menekültként más országokban dolgozó ismerőseik és rokonaik könnyebb élethelyzetben vannak.

Felmerül a kérdés, hogy **miért éri meg a vándormunkásoknak ingyenes szállást biztosítani.** A megkérdezett toborzó szakemberek a következő logikával indokolják ezt: jellemzően az üzemek környékéről igyekeznek felvenni munkásokat, majd azokat, akiknek a munkába járását szükséges a jogszabályokban meghatározottak szerint fizetni. Ezt követik azok, akiknek az országon belüli utaztatását kell biztosítani buszokkal vagy üzemanyag-támogatással, ám a munkaerőigény ebből a körből sem biztosítható teljeskörűen. **Ha külföldről kell toborozni, a repülőjegyek, egyéb utaztatási költségek és a szállás együttesen nagyjából havi 100-150 ezer forinttal növelik a munkások után járó kiadásokat,** de ez is csak a munkaerő állományuk 10-20 százalékára korlátozódik. A magyar dolgozók számára továbbra is elérhetőek a beiskolázási támogatások, a SZÉP-kártya és egyéb juttatások, ugyanakkor **a külföldi munkavállalók a költségeiket a termelésben, túlórákban és hatékonyságban hozzák vissza.** Az alacsonyabb képzettséget igénylő munkakörökben jellemzően alacsonyabb bérsávban dolgoznak a külföldi dolgozók, mint a helyiek. Az egyik toborzó szerint természetesen a helyi dolgozók problémáinak találhatják, hogy a külföldi munkásokra költött többlet kiadásokat nem bérfejlesztésre vagy bónuszokra fordítják, amellyel megtarthatnák a meglévő magyar munkaerőt. A toborzók szerint amíg a szálláshoz kapcsolódó költségek csak a munkaerő egy részét érintik, a rendszer

kifizetődő, ugyanaz a kiadás a teljes munkaerőre vetítve már nem biztos, hogy az lenne. Külföldi és kölcsönzött dolgozók nélkül nem jutnának elegendő munkaerőhöz a vállalatok, így a profitérdek dönt a toborzók szerint a nap végén.

5.11. NEMI ALAPÚ DISZKRIMINÁCIÓ ÉS PROBLÉMÁK

A feldolgozóipari vándormunkások, különösen a nők körében a nemi alapú problémák rendszeresek, és általánosságban a látencia jellemzi ezen eseteket – ahogyan azt a konzulátusok és a szakszervezetek is jelzik. **Sok külföldi nő zaklatásnak vagy sértegetésnek van kitéve a feldolgozóipari munkahelyükön, munkahelyi rendezvényeken és a helyi közösségekben, gyakran a nemük vagy szexuális irányultságuk miatt.** Jelen kutatásban a legfeltűnőbb esetek a Fülöp-szigeteki nőkhöz kapcsolódnak. Ők gyakran találkoznak diszkriminációval a terhességük miatt, így a munkáltatók egyre inkább a férfiakat részesítik előnyben a várandós munkavállalók számának növekedése miatt. A megszólaltatott migrációval foglalkozó szakemberek szerint az érintett nők gyakran nincsenek tisztában azzal, hogy milyen lehetőségeik vannak a terhesség megszakítása, abortusz terén, így egészségügyi szempontból problémás és veszélyes gyakorlatok felé terelődnek. Amikor egy harmadik országból származó, munkaügyi tartózkodási engedéllyel dolgozó nő teherbe esik, gyakran hazaküldik, mivel nincs megfelelő támogató rendszer és a munkáltatók sem felkészültek a várandós külföldi munkavállalók helyzetének kezelésére – mondják el a szakértők. Néhány esetben pedig már érkezés előtt, a toborzáskor is terhességi tesztet végeztetnek a fülöp-szigeteki nőekkel¹³¹. A nemi alapon vagy a terhességet, mint kizáró okot figyelembe vevő megkülönböztető munkaügyi gyakorlatok legtöbbször jogszabályokba ütköznek, ám következmények nélkül maradnak.

A szakszervezeti titkárok beszámoltak vándormunkásokra irányuló szexuális zaklatásokról, kényszerítésről, megalázásról és egyéb hatalommal való visszaélésekről a felettesek részéről. Azonban ezeknek az eseteknek a jelentős részét nem jelentik, mert vagy a munkavállalók, vagy a munkáltatók igyekeznek ezen eseteket elfedni. Az érintett nők pedig félnek is jelenteni ezeket az eseteket, mert a magyar munkavállalók és feletteseik sokszor azt kommunikálják az áldozatoknak, hogy az ő szavuk többet ér, mint a külföldieké, ha bárki panaszt merne tenni. Az ukrán nők pedig, különösen azok, akiknek a családjuk is az országban van, szintén különleges kihívásokkal néznek szembe a reprodukív munka és a többműszakos munkarend összeegyeztetése során. Bár ezen és hasonló problémák nemcsak a külföldi munkavállalókat érintik, de ők fokozottan ki vannak szolgáltatva ugyanazoknak a strukturális, nemi alapú megkülönböztetésnek.

¹³⁰ Bodor, K. (2024). Uo.

¹³¹ Bodor, K. (2024). Uo.

5.12. VÁNDORMUNKÁSOK ÉS A DOLGOZÓI ÉRDEKKÉPVISELET

5.12.1. A vándormunkások hatása a magyarországi érdekképviseletre

A harmadik országbeli vándormunkásokkal kapcsolatban két főbb tényező foglalkoztatja a feldolgozóipari szakszervezetek egy részét: milyen hatásuk van a munkaerőpiacra, valamint hogyan lehetne egyszerre érvényesíteni a magyar és külföldi dolgozók érdekeit. Megszólaltatott szakértők szerint a feldolgozóipari vándormunkások gyakran többet túlóráznak, hajtanak a bónuszokra és kevesebb szabadságot vesznek ki, mint a magyar kollégáik, mivel a családjuktól való távolság miatt az önkiszákmányolásra és a célzott pénzkeresésre koncentrálnak, ami gyakran a szabadidő és a reprodukív idő rovására megy. A toborzók szerint a munkáltatókat befolyásolhatja, ha azt látják, hogy hatékonyabbak a külföldiek, mert akkor őket preferálhatják a magyarok helyett. A szakszervezetek szerint ugyanakkor így a magyar dolgozók is kényszer alá kerülnek, hogy megfeszítettebben dolgozzanak. Az egyik szakszervezeti titkár szerint ugyanakkor a külföldi munkások, például a Fülöp-szigetiek az első időszakban valóban „pörögtek”, de lassan két év után egyre gyakrabban estek ki egészségügyi problémák miatt a munkából. Ez a változás arra utal – nem meglepő módon –, hogy a túlzott munkaterhelés hosszú távon nem kedvező számukra sem. Továbbá előfordul, hogy ha a magyar munkavállalók nem képesek elérni a kívánt bónuszokat és termelési célszámokat, akkor gyakran a külföldiekre és nyelvi akadályokra hárítják a felelősséget. Ez pedig növeli a konfliktusokat és a feszültségeket a munkahelyeken.

A munkaerő-kölcsönzés és a harmadik országból származó vándormunkások foglalkoztatása a megkérdezett szakszervezetek szerint hosszú távon fékezi a bérnövekedési trendeket és csökkenti a szakszervezetek alkupozícióját. Az egyik toborzó szakember egyetért ezzel a megállapítással, de véleménye szerint ha a külföldi munkások keveslik a magyarországi béreket – ami egyre jellemzőbb – és ezért nehezebb lesz külföldieket toborozni, akkor a külföldi dolgozók jelenléte hozzá is járulhat a bérek növeléséhez, ha munkaerőigény továbbra is magas marad.

A megkérdezett szakemberek beszámolója szerint **a vándormunkások jelenléte átforgalmazhatja az üzemeken belüli megszokott munkamegosztást.** Egy üzemben a magyar dolgozók felváltva végeztek egyszerűbb, mechanikus munkákat és komplexebb feladatokat. Ez támogatta az ergonómiai szempontból kedvező munkavégzést, a nehezebb és könnyebb munkafázisok közötti váltást, pihenést. Itt megérkezésük után a vándormunkások szerepköre az egyszerűbb munkafolyamatokra korlátozódott, a bonyolultabb, megterhelőbb feladatok pedig a magyar dolgozókra maradtak. Az egyik szakszervezeti titkár szerint ez növelte az ellenérzést a vándormunkásokkal szemben az üzemben, és feszültséget keltett a helyi dolgozók körében.

A magyar dolgozók általában tudják, mit csinál egy szakszervezet – bár a fiatalabb korosztályok egyre kevésbé. Hasonlóak a tapasztalatok a vándormunkások között is a szakszervezetek szerint. Ugyanakkor **a származási országtól és korábbi tapasztalatoktól függ, hogy mennyire nyitottak a külföldi dolgozók a szakszervezetek felé.** Ukrán és egyéb posztoszocialista országból érkező dolgozóknak van tudomása a szakszervezeti rendszerről, vagy legalábbis egy lehetséges formájáról. Idősebb vándormunkások maguk is lehetnek egykor szakszervezeti tagok. A Fülöp-szigeteki dolgozóknak viszont idegen fogalom a szakszervezet, és sok más ázsiai vándormunkáshoz hasonlóan bizalmatlanok a szakszervezetekkel szemben.

5.12.2. Szakszervezetek és vándormunkások

Ha lemondanak a külföldi dolgozók megszervezéséről, akkor a magyar dolgozókkal szűrnak ki, mondják a megkérdezett szakszervezetek. Ha a szakszervezetek nem hagyják, hogy „a munkáltató mindent kisajtoljon” a vándormunkásokból, akkor nem kerülnek versenyhátrányba a magyar dolgozók sem, vélekedik az egyik szakszervezeti vezető.

A megkérdezett szakszervezetek próbálkoznak a külföldiek szervezésével és vannak is ilyen tagjaik. Ágazatonként eltérő, hogy milyen arányban vannak a külföldi tagok, de az arányok alágazatonként 5-20 százalék között is lehetnek a megkérdezettek szerint. A megszólaltatott szakszervezeteknek jellemzően ukrán és Fülöp-szigeteki tagjaik vannak, de dolgoznak indonézekkel és kirgizekkel is. A vándormunkások aktivitására jó példa, amikor Fülöp-szigeteki és ukrán dolgozók is csatlakoztak egy munkabeszüntetéshez az Autoliv autóipari vállalatnál 2024-ben¹³².

Amikor a külföldi dolgozók potenciális bevonásáról kérdeztük a szakszervezeteket, akkor gyakran terelődött a szó a vándormunkások szabadidejére, hiszen munka közben nem szervezhetnek. Elmondások alapján **változó, hogy milyen szabadidős tevékenységre nyitottak a vándormunkások, ahol a szakszervezetek megszólíthatják őket.** Az ukrán dolgozókról úgy vélekednek a szakszervezeti titkárok, hogy az orosz-ukrán háború és a munkásszállókon tapasztalt problémák miatt a dolgozók figyelmét ez köti le, nem pedig a szakszervezeti tagság – főleg, ha nem biztos, hogy meddig maradnak az adott üzemben. A Fülöp-szigeteki dolgozókra a nyitott szakszervezeti programok, a természetjárás és a közös főzés, a kelet-ázsiai dolgozók között pedig a sportesemények tűnnek olyan programoknak, amelyeket egy szakszervezeti szervező előhúzhat a tarsolyából, ha közelebb akarná hozni egymáshoz a magyar és külföldi dolgozókat.

¹³² Bencsis, M. (2024. március 21.). A Fülöp-szigeteki és az ukrán vendégmunkások is sztrájkoltak az Autolivnél, 444.hu. <https://444.hu/2024/03/21/a-fulop-szigeteki-es-az-ukran-vendegmunkasok-is-sztrajkoltak-az-autolivnel>

Az pedig nagyban függ a szakszervezeti szervezők kommunikációs és bizalomépítési képességeitől és motivációjától, illetve az adott üzem adottságaitól, hogy mennyire tudják megszervezni a külföldi dolgozókat – mondta el több szakszervezeti titkár. **A legtöbb esetben a magyar szakszervezeti tagok is leterheltek, demotiváltak, ki vannak égve, miközben a saját pozíciójuk feltétele nehezíti a külföldi tagok bevonását.**

5.12.3. Nehézségek az érdekképviselésben

A magyarországi szakszervezeteket érintő szervezési nehézségek több tényezőre vezethetők vissza a vándormunkásokat illetően. **Az első és legfontosabb akadály a kölcsönzött státusz,** amely nem csak ahhoz vezet, hogy jogilag nem érvényesek rájuk automatikusan a kollektív megállapodások, hanem a kölcsönzött státuszából eredő bizonytalanság és átmenetiség miatt nem garantált a hosszú távú tagságuk. A vándormunkások elsődleges célja, hogy minél több pénzt keressenek, ami miatt a szakszervezetek iránti érdeklődésük alacsonyabb. Ezek el-tántoríthatják a szakszervezeteket és a vándormunkásokat is a taggá válástól. Emellett **a nyelvi akadályok is nehezítik a szervezést,** ezzel pedig a bizalomépítés egyik legfontosabb eszköze mond kudarcot, hiszen maguk a szakszervezeti tagok és a feldolgozóipari munkások esetében sem garantált a közös nyelv ismerete. A külföldi tagokat eddig úgy sikerült beszervezni, hogy vagy maguk is beszéltek magyarul, vagy a tolmácsok is tagjai voltak a szakszervezetnek.

Ezeken túlmenően, még ha meg is van is a szándék a vándormunkásokban a szakszervezeti taggá válásra, **a legtöbben félnek belépni vagy interakcióba lépni a szakszervezetekkel, mert a kibocsátó országból származó tapasztalataik alapján nincsenek tisztában a magyarországi szakszervezetek legális státuszával.** Illetve egyéb retorzióktól is tartanak, mint például a munkaviszony megszüntetésétől, kitoloncolástól vagy anyaországbéli toborzói feketelistára kerüléstől. Ezt a félelmet a toborzó cégek gyakran erősítik is azzal, hogy külön figyelmeztetik a vándormunkásokat, ne csatlakozzanak szakszervezetekhez. Sok esetben a munkáltatók is szakszervezetellenesek, különösen a távol-keleti tulajdonban levő vállalatoknál.

A nemzetiségi csoportok egymástól való elszigetelődése is problémát jelent, mert a különböző nemzetiségű dolgozók ritkán vegyülnek, és elsőre gyakran nem látszik hajlandóság az integrációra. Ez a tény csökkenti a csoportkohéziót, ami különösen a közös szakszervezeti rendezvényeken mutatkozik meg. Egyes helyeken a külföldi dolgozók eljárnak a szakszervezeti rendezvényekre, de a magyar tagok kevésbé érdeklődnek, máshol pedig külföldi dolgozók bevonása tűnik lehetetlennek. Közben a helyiek hozzáállása és idegenellenessége vagy a vándormunkások fluktuációja is komolyan befolyásolja, hogy mennyire sikeres a külföldiek integrációja. Végül pedig a

szakszervezetek számára kihívás, hogy munkaidőn kívül próbáljanak meg tagokat toborozni, amikor a dolgozók már a pihenésre koncentrálnak.

A vándormunkások legtöbbször hétköznapi problémával keresik fel a szakszervezeteket, azok is gyakran a munkásszálláshoz kapcsolódnak. Több szakszervezeti titkár szerint éppen ezért nehéz őket szervezni, mert a magyar dolgozóktól eltérő problémáik vannak. A magyar dolgozók elsősorban a bérek kérdésével szólíthatók meg a szakszervezeti tapasztalatok szerint.

5.12.4. Jó gyakorlatok az érdekképviselésben

A szakszervezetek fontos szerepet játszanak a magyar és külföldi dolgozók közötti feszültségek enyhítésében. Ha hagyják, hogy megosztott legyen a munkások közössége, akkor azzal a szakszervezetek saját létüket kockáztathatják hosszú távon. Még ha a hétköznapi problémák eltérőek is, ugyanazon munkaviszonyok kötik a helyi és vándormunkásokat. A szakértői interjúk során **azok az esetek tűntek sikeresnek szakszervezeti szempontból, ahol a tagok aktívan tettek azért, hogy ne legyenek megosztva nemzetiség szerint a dolgozók;** akkor is segítették a vándormunkásokat hétköznapi gondjaikban, ha nem is voltak tagok. Ilyen például a felkészületlen vándormunkások ruházattal való segítése, munkaerő-kölcsönző cégek informálása arról, hogy a dolgozók nem tudják megoldani az önellátásukat az első hónapban, mert nem tudták felvenni a fizetésüket, és egyéb hétköznapi problémákra való figyelemfelhívás. Illetve a nyílt szakszervezeti vagy egyéb közösségi eseményekre való meghívás, közösségi események szervezése a sokszor közösséget kereső vándormunkások számára utat nyithat a bizalmi viszony kiépítése felé. **Hiszen a szakszervezetek tapasztalata szerint leginkább két dolog vonzza a vándormunkásokat a szakszervezetbe: az egyéni szolgáltatások és a kapcsolat magyar dolgozókkal.**

A vándormunkások látszólag kedvezményezett helyzete – például az ingyenes lakhatás vagy a kedvezményes étkezés – gyakran féltékenységet vált ki a helyi dolgozók körében, de **a szakszervezetek igyekezhetnek felhívni a figyelmet az vándormunkások helyzetének nehézségeire,** például a családtól való távollétre, a kiszolgáltatottabb viszonyokra, a munkásszállón való élet nehézségeire.

Kommunikáció szempontjából **a tolmácsok szerepe kulcsfontosságú,** azonban a közvetítőkön keresztül kommunikáció csökkentheti a bizalmat a szakszervezet iránt. Egyes helyeken sikerült úgy bevonni külföldi tagokat, hogy a tolmácsok is szakszervezeti tagok voltak. Tehát a nyelvtudással rendelkező dolgozók segítségével vagy szakszervezeti mozgalomba való bevonása kardinális kérdés.

A tagok anonimitásának garantálása szintén fontos a vándormunkások esetében, akik tartanak a hátrányos

következményektől. Erre jól bevált megoldás a készpénzes vagy bankszámlára történő tagdíjfizetés. Ugyanakkor fontos figyelembe venni, hogy a célpénzkereső vándormunkásoknak a tagdíj egyben elriasztó tényező is lehet.

Jó gyakorlat továbbá a Fülöp-szigeteki munkások **informális közösségi vezetőinek bevonása a szakszervezeti szervezésbe**. Ezek a vezetők gyakran hatékonyan tudják megszólítani a közösség tagjait, akik így könnyebben megnyílnak a szakszervezet irányába. Illetve jellemzően jobban is beszélhetnek angolul, ami elősegítheti a közvetítést a csoport többi tagja és a szakszervezet között.

A szakszervezetek sikerét nagyban befolyásolja a munkáltatók együttműködési hajlandósága. A legtöbb esetben az alapvető érdekek ütközése miatt távol sem jó a viszony a munkáltatók és a szakszervezetek között. Viszont arra is akadnak példák a szakértői interjúkban, hogy egyes helyeken a munkaerő-kölcsönző cégek megállapodtak előre a szakszervezetekkel, hogy nem éri hátrány sem a magyar, sem a külföldi dolgozókat, vagy lehetővé teszik, hogy a szakszervezet ellenőrizze a külföldi

dolgozók szálláshelyeit, vagy támogatja a dolgozók taggá válását, ha az javítja a vándormunkások morálját. Ezek a megállapodások mindkét fél számára előnyös helyzeteket produkálnak. A szakszervezetek számára az is fontos, hogy a külföldi dolgozók megértsék a szakszervezet szerepét, szolgáltatásait és korlátait; hogy ne legyen félreértés arról, milyen támogatást várhatnak el.

A magyarországi szakszervezetek tudáshiányának csökkentése érdekében **fontos kiépíteni a kapcsolatot a kibocsátó országok szakszervezeteivel vagy munkásokat segítő szervezeteivel**. Így információt lehet szerezni a jó gyakorlatokról, az érintett dolgozók nehézségeiről és hátteréről. Emellett szükséges nemzetközi partnerségeket ápolni olyan országokkal, ahol a magyarországihoz hasonló migrációs folyamatok már lezajlottak – vagy szomszédos országokkal, amelyek hasonló kihívásokkal szembesültek. Ezek a folyamatok már részben elindultak, de a szakszervezeti kapcsolatok további fejlődésére van szükség ahhoz, hogy a globális munkaerő-áramlás körülményei között a dolgozók érdekei megfelelő védelmet kapjanak.

6.

JAVASLATOK ÉS BEAVATKOZÁSI PONTOK

Bár a vándormunkások helyzetének javításában rendszer-szintű változásra van szükség, de fontosak olyan kis lépések is, amelyek rövid távon javíthatják a külföldiek munka-körülményeit és fogadtatását Magyarországon. Az alábbi javaslatok nem teljes körűek és főleg a szakértői interjúkban megkérdezett, vándormunkások helyzetében valamilyen módon érintett érdekfelek egy-egy képviselői fogalmazták meg őket.

6.1. FOGADTATÁS ÉS INTEGRÁCIÓ

- A befogadó társadalom és a vándormunkások közötti interakciók és érintkezések fontosak, hogy csökkentés az idegen csoport iránti ellenszenvet és félelmet, a potenciális munkahelyi és azon kívüli konfliktusokat. Éppen ezért azt javasoljuk a munkáltatóknak, hogy szüntessék meg a nemzetiségi alapon szegregált műszakokat és gyártósorokat, hogy a munkahelyen legyen lehetőségük egymással érintkezni és egymást megismerni a dolgozók különböző csoportjainak.
- Megfelelő és teljeskörű informálás a toborzás folyamatában az érkezés előtt és után. Több érdekfél irányából.
- Különböző, egymástól független kommunikációs csatornákat szükséges nyitni a dolgozóknak, ahol az aggályait és problémáikat közölhetik.
- Erre szakosodott civil szervezeteket ajánlott bevonni a munkahelyeken, hogy segítsenek lebontani a konfliktusokat és félelmeiket a vándormunkások és a magyar dolgozók között.
- A helyi közösségek és munkások informálása a nagyobb számú vándormunkás csoportok érkezése előtt.
- Figyelemfelhívás a munkahelyi zaklatási problémákra.
- Informálni a harmadik országból származó nőket a terheységmegszakításhoz és várandóssághoz kapcsolódó szabályozásokról és munkaügyi védeltségekről.

6.2. ÉRDEKKÉPVISELET ÉS SZERVEZÉS

- A pozíciójukat féltő magyar munkások és vándormunkások közötti ellentétek feloldásában fontos szerepe van a szakszervezeteknek. Fontos megértenie a

szakszervezeteknek és a magyar dolgozóknak, hogy a vándormunkások ugyanazoknak munkahelyi viszonyoknak és problémáknak vannak kitéve, mint ők, még ha a hétköznapi problémáik látszólag eltérőek is. A szakszervezet és egyéb érdekképviselő szervezetek dolga, hogy megtalálják a közös érdekeket és azok mentén kovácsolják össze a fragmentált munkásságot.

- Engedélyezzék a munkáltatók és a munkaerő-kölcsönző cégek, hogy a szakszervezet tagjai belépjenek a munkásszállókra, felmérjék a lakhatási körülményeket, meglátogassák a dolgozókat, programot szerveznek a közös terekben.
- Integrációs és közösségi programokat közösen szervezhetnének a munkáltatók, munkaerő-kölcsönzők, szakszervezetek és civil szervezetek, ami számos előnnyel járhatna mindegyik fél számára. Az ilyen kezdeményezések segíthetnék a munkáltatókat abban, hogy hosszabb távon megtartsák dolgozóikat és csökkentés a potenciális munkahelyi konfliktusokat, miközben lehetőséget teremtenének a szakszervezetek számára, hogy kapcsolatot építsenek ki a potenciális tagokkal.
- A magyarországi szakszervezetek és vándormunkásokat küldő országok külképviseletei közötti együttműködések segíthetik a külföldi állampolgárok munkajogainak a védelmét.
- A munkahelyi tolmácsok hidat képezhetnek az idegen nyelvet nem beszélő szakszervezeti tagok és a vándormunkások között. A tolmácsok bevonása szakszervezeti tagként utat nyithat a sikeresebb szervezéshez. A szervezők és munkások közötti bizalmat fokozza, hogy a vándormunkások amúgy is napi szinten közlik munkahelyi problémáikat és ügyeiket a tolmácsokon keresztül.
- Nemzetközi kapcsolatokat szükséges kiépíteni nagyobb vándormunkásokat kibocsátó országok szakszervezeteivel, vándormunkásokat segítő szervezeteivel, hogy megosszák egymással a fontos tapasztalatokat és tudásokat.
- Nemzetközi kapcsolatokat ajánlott kiépíteni és fejleszteni egyéb európai szakszervezetekkel, különösen olyan országokban, amelyek munkaerőpiaci szempontból hasonló tapasztalatokat élnek át, mint a magyar partnereik. Tudásmegosztás és tapasztalatcsere.

6.3. TOBORZÁS

- A munkahelyi kizsákmányolás eseteinek aktív figyelése és dokumentálása a kikölcsönzött munkások között. Az érintett munkáltató informálása az egyenlő bánásmódról.
- A toborzás során szakszervezeti információs anyagokat érdemes juttatni a vándormunkásoknak, hogy informálva legyenek az érdekképviselet lehetőségeiről.
- A szakszervezetek honlapján több nyelven legyenek elérhetők fontos információk és elérhetőségek, hogy a szórólapok mellett digitálisan is hozzáférjenek ezekhez az anyagokhoz a vándormunkások.
- Fontos, hogy a munkáltatók és a munkaerő-kölcsönzők alaposan tájékozódjanak és informáltak legyenek arról, hogy milyen partnerekkel dolgoznak együtt a kibocsátó országokban, valamint megértsék a dolgozók szándékait és helyzetét. Ez segíthet elkerülni az embercsempészethez és a toborzási díjakhoz kapcsolódó kockázatokat.
- Az etikus toborzás szempontjainak követése a toborzás minden aspektusában a toborzási lánc minden részében.
- A kölcsönzési/toborzási rendszer további finomhangolása szükséges ahhoz, hogy biztosítani lehessen a dolgozók jogainak védelmét és az etikus foglalkoztatási gyakorlatokat.
- A közösségi média és a vándormunkások kiterjedt hálózata révén nem beszélhetünk elszigetelt csoportokról. Az, hogy Magyarországon hogyan bántak a munkásokkal, visszajut a küldő országokba és közvetlenül befolyásolja az újonnan toborzottak összetételét és hajlandóságát. Elengedhetetlen, hogy a munkáltatók etikus magatartást tanúsítsanak, biztosítsák a tisztességes bánásmódot, amelyek hosszú távon fenntartható toborzást eredményezhetnek.

6.4. MUNKAKÖRÜLMÉNYEK

- Munkaügyi ellenőrzési rendszer javítása, a tagok bővítése, a fizetések emelése.
- Foglalkoztatás-felügyeleti és munkavédelmi ellenőrzéskor tolmácsok biztosítása, a felügyelők felkészítése a vándormunkásokra jellemző problémákra.

6.5. SZABÁLYOZÁS

- A szakszervezetek szerint, fontos lenne, ha a munkaerő-kölcsönzés arányát visszaszorítanák és jogszabályban rögzítenék, hogy egy üzemen belül a dolgozók legfeljebb 5-10 százaléka lehet kölcsönzött munkavállaló. Ez az arány csak ágazati kollektív szerződések révén lenne megemelhető 15-20 százalékra. Szakszervezeti vezetők szerint ez a korlátozás nemcsak a szakszervezetek helyzetét erősítené, hanem a munkahelyi stabilitást és a munkavállalók védelmét is növelné.
- Törvénybe szükséges foglalni, hogy a kollektív szerződés automatikusan vonatkozzon az adott munkahelyen dolgozó kölcsönzött munkásokra is.
- Megnövelni a 2023. évi XC. törvényben foglalt 2+1 éves tartózkodási időt és a tartózkodási engedély megszűnésekor az ország elhagyására szánt napok számát.
- Megkönnyíteni, hogy a vándormunkások a munkahelyi állományba kerülhessenek a foglalkoztatónál, a tartózkodási engedély könnyített megszerzésével.

6.6. EGYÉB EGYÜTTMŰKÖDÉSEK

- Államközi megállapodások keretében szabályozni, hogy a külföldi munkavállalók miként érkeznek Magyarországra, tartózkodnak itt és térnek haza. A küldő országok gyakran aktívan lobbiznak az ilyen megállapodásokért, mivel ezek lehetővé teszik számukra, hogy jobban nyomon kövessék állampolgáraik helyzetét, és elősegítsék a biztonságos, rendezett, munkaügyi kizsákmányolást visszaszorító migrációt.

RÖVIDÍTÉSEK LISTÁJA

EU – Európai Unió
 ESS – European Social Survey
 ILO – Nemzetközi Munkaügyi Szervezet
 KSH – Központi Statisztikai Hivatal
 MIPEX – Migrant Integration Policy Index
 OIF – Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság

Ábrákban alkalmazott rövidítések:

FEOR-08 – Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere
 FEOR 1 – Gazdasági, igazgatási, érdek-képviselői vezetők, törvényhozók
 FEOR 2 – Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások
 FEOR 3 – Egyéb felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozások
 FEOR 4 – Irodai és ügyviteli (ügyfélkapcsolati) foglalkozások
 FEOR 5 – Kereskedelmi és szolgáltatási foglalkozások
 FEOR 6 – Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások
 FEOR 7 – Ipari és építőipari foglalkozások
 FEOR 8 – Gépközelők, összeszerelők, járművezetők
 FEOR 9 – Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozások

TEÁOR-08 – Gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere
 A – Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat
 B – Bányászat, kőfejtés
 C – Feldolgozóipar
 D – Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás
 E – Vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmentesítés
 F – Építőipar
 G – Kereskedelem, gépjárműjavítás
 H – Szállítás, raktározás
 I – Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás
 J – Információ, kommunikáció
 K – Pénzügyi, biztosítási tevékenység

L – Ingatlanügyletek
 M – Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység
 N – Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység
 O – Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás
 P – Oktatás
 Q – Humán-egészségügyi, szociális ellátás
 R – Művészet, szórakoztatás, szabad idő
 S – Egyéb szolgáltatás

C10 – Élelmiszergyártás
 C11 – Italgártás
 C12 – Dohánytermék gyártása
 C13 – Textília gyártása
 C14 – Ruházati termék gyártása
 C15 – Bőr, bőrtermék, lábbeli gyártása
 C16 – Fafeldolgozás (kivéve: bútort), fonottáru gyártása
 C17 – Papír, papírtermék gyártása
 C18 – Nyomdai és egyéb sokszorosítási tevékenység
 C19 – Kocszgyártás, kőolaj-feldolgozás
 C20 – Vegyi anyag, termék gyártása
 C21 – Gyógyszergyártás
 C22 – Gumi-, műanyag termék gyártása
 C23 – Nemfém ásványi termék gyártása
 C24 – Fémalapanyag gyártása
 C25 – Fémfeldolgozási termék gyártása
 C26 – Számítógép, elektronikai, optikai termék gyártása
 C27 – Villamos berendezés gyártása
 C28 – Gép, gépi berendezés gyártása
 C29 – Közúti jármű gyártása
 C30 – Egyéb jármű gyártása
 C31 – Bútorgyártás
 C32 – Egyéb feldolgozóipari tevékenység
 C33 – Ipari gép, berendezés, eszköz javítása, üzembe helyezése

A SZERZŐKRŐL

Bodor Krisztofer, a Periféria Közpolitikai és Kutatóközpont munkatársa. Kutatási területei középpontjában a nemzetközi migráció, különösen a munkaerő-migráció, valamint a munka- és gazdaságszociológia állnak.

IMPRESSZUM

Friedrich-Ebert-Stiftung

Kiadó:

A Friedrich-Ebert-Stiftung Budapesti Irodája
1054 Budapest | Fővám tér 2–3.

Tel.: +36-1-461-60-11 | Fax: +36-1-461-60-18

budapest@fes.de

<https://budapest.fes.de/hu/>

A Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) által megjelentett és a honlapján található bármely anyagot tilos kereskedelmi forgalomba helyezni, megjelentetni a FES előzetes írásbeli engedélye nélkül.

KÜLFÖLDI MUNKAVÁLLALÓK MAGYARORSZÁGON – TÉNYEK ÉS MUNKAERŐPIACI KIHÍVÁSOK



A magyarországi munkaerő-migráció csupán kis szeletét képezi a globális munkásvándorlásnak. A munkaerőért az ország főként Olaszországgal, Lengyelországgal, Németországgal és Csehországgal versenyez. Az „új vendégmunkástörvény” többek között a politikai kommunikáció és a munkaerőpiaci gyakorlatok közötti ellentmondásokra reagál, de szigorításai tovább növelik a vándormunkások kiszolgáltatottságát, miközben ösztönözhetik a magyar dolgozók foglalkoztatását.



2024-ben az összes alkalmazott mindössze 2,1%-a harmadik országbeli. A harmadik országbeli dolgozóknak 30%-a van munkaerő-kölcsönzőn keresztül foglalkoztatva. A feldolgozóiparban dolgozó vándormunkások között az ukrán és Fülöp-szigeteki munkavállalók alkotják a gerincet. Míg a Fülöp-szigeteki dolgozók gyakran ugrodéskaként tekintenek Magyarországra, az orosz-ukrán háború kibontakozása, különösen 2022-től, az ukrán munkavállalók számának csökkenéséhez vezetett ebben a szektorban.



A harmadik országokból érkező vándormunkások eladósodással, toborzói díjakkal, szigorú jogi feltételekkel, munkahelyi sérülékenységgel és információhiánnyal küzdenek. Miközben a magyar dolgozók részéről pozíciófértés, a vándormunkások körében pedig konfliktusok is megjelennek. Az alacsony bérek, a korlátozott előrelépési lehetőségek és a gazdasági bizonytalanság fokozzák a harmadik országbeli munkások fluktuációját és a magyar dolgozók frusztrációját. Ugyanakkor a külföldi dolgozók jogainak védelme egyben a magyar munkavállalók munkakörülményeire is pozitív hatással lehet.

További információk:
<https://budapest.fes.de/hu/>