SMART UA projekt

Nemzeti jelentés a foglalkoztatási stakeholderek feltérképezéséről

Magyarország

2025. augusztus

Köszönetnyilvánítás / Szerzők

Ezt az országjelentést Schumann Róbert és Zatykó Judit a Szociometrum kutatói készítették a magyarországi,-munkaerőpiaci területen szolgáltatást nyújtó szervezetek feltérképezése alapján.

Köszönetünket fejezzük ki mindazon szervezeteknek, amelyek hozzájárultak a feltérképezéshez, valamint a SMART UA projekt hazai partnereinek,[1] akik támogatták a kutatás megvalósítását.

1. Összefoglaló

Feltérképezésünk bemutatta, hogy a magyarországi civil, egyházi és piaci szervezetek jelentős szerepet vállalnak az ukrajnai menekültek munkaerőpiaci integrációjában. Szolgáltatásaik sokrétűek, rugalmasak és gyakran innovatívak, ugyanakkor működésük alapvetően projektfüggő és széttöredezett, így hosszú távú fenntarthatóságuk kérdéses. Az ellátórendszerben az inklúzió hiányosságai, a nyelvi és készségbeli akadályok, valamint a finanszírozási korlátok jelentik a legnagyobb kihívást.

Mindez arra utal, hogy a jövőben a partnerségek erősítése, a hosszabb távú finanszírozás, valamint a pontos adatokra épülő, koordinált támogatási rendszer kialakítása nélkülözhetetlen ahhoz, hogy a menekültek munkaerőpiaci integrációja sikeres és fenntartható legyen.

A kutatás célja és háttere

Ukrajna 2022 februárjában történt orosz inváziója következtében Magyarország az ukrajnai menekültek egyik fő befogadó országává vált. A menekültek számára az Európai Unió a Temporary Protection Directive aktiválásával biztosította a tartózkodási jogot, a munkavállalás lehetőségét, valamint az alapvető szociális és oktatási szolgáltatásokhoz való hozzáférést. A magyar állam ennek megfelelően bevezette a menedékes státuszt, amely számos jogot biztosít az érintetteknek, ugyanakkor a hozzáférés gyakran korlátozott, és a támogatási rendszerek nem egységesek.

Jelen kutatás célja az volt, hogy feltérképezze a Magyarországon működő civil, egyházi és piaci szereplők által nyújtott munkaerőpiaci támogatásokat az ukrajnai menekültek számára. A vizsgálat nemcsak a meglévő szolgáltatások körét és célcsoportjait igyekezett feltárni, hanem azt is, hogy a szervezetek milyen akadályokat érzékelnek, milyen hiányosságokkal küzdenek, és milyen innovatív megoldásokat dolgoztak ki az elmúlt három évben.

[1] Jezsuita Menekültszolgálat, Evangélikus Diakónia

A kutatás során 26 szervezet, intézmény és vállalkozás került be a vizsgálatba, amelyek közvetlenül vagy közvetve részt vesznek az ukrajnai menekültek munkaerőpiaci integrációjában. Fontos azonban kiemelni, hogy a minta nem reprezentatív, ezért az eredmények nem terjeszthetők ki minden szereplőre – sokkal inkább irányadó, feltáró jellegű képet nyújtanak a jelenlegi helyzetről.

Az adatgyűjtés online kérdőíves felmérés során valósult meg.

A nyújtott munkaerőpiaci szolgáltatások köre

A vizsgálatból egyértelműen kirajzolódott, hogy a szervezetek sokszínű és egymást kiegészítő szolgáltatásokat biztosítanak. A leggyakrabban nyújtott támogatási formák az általános tanácsadás (85%) és a mentorálás (62%), amelyek az első lépést jelentik az eligazodásban és a hosszabb távú beilleszkedésben. Jelentős arányban van jelen a munkaközvetítés és nyelvi képzés (46–46%), valamint az állásba helyezés és annak utókövetése (38%).

Kiegészítő támogatások is fontos szerepet kapnak: a szervezetek több mint harmada kínál karrierút-tervezést (35%), közel negyedük jogi tanácsadást (23%), és kisebb részük szakképzést, készségfejlesztést (12%), illetve gyakornoki lehetőségeket (8%). A kvalitatív válaszok rávilágítottak olyan speciális tevékenységekre is, mint a CV-írás, job clubok, munkáltatók felkutatása, onboarding támogatás, valamint a magyar mint idegen nyelv oktatása.

Összességében a kép azt mutatja, hogy bár az ellátórendszer széttöredezett, a szervezetek igyekeznek széles palettát nyújtani, amely egyszerre fogja át az alapvető eligazodási igényeket és a hosszabb távú integrációt támogató elemeket.

A célcsoportok és az inklúzió kérdése

A szervezetek többsége általános célú szolgáltatásokat nyújt, tehát nem szűkíti le tevékenységét egy-egy kisebb csoportra. Ugyanakkor jelentős arányban (50%) jelen van a nők és kisgyermekes anyák célzott támogatása, ami összhangban áll azzal, hogy a Magyarországon tartózkodó menekültek többsége nő, gyermekeivel együtt.

A különösen sérülékeny csoportok – így a roma közösségek (27%), az idősek (19%), a fogyatékossággal élők (19%) és az LGBTQ+ menekültek (8%) – kisebb arányban részesülnek célzott szolgáltatásokban. Bár a szolgáltatások elvben mindenki számára nyitottak, a valós hozzáférést gyakran korlátozzák a jogosultsági feltételek, a kapacitáshiányok és a területi egyenlőtlenségek.

A főbb akadályok a munkaerőpiaci integrációban

A válaszadó szervezetek szerint a legjelentősebb akadályt a menekültek nyelvi kompetenciáinak hiánya (77%) és a végzettségek, szakképzettségek elismerésének korlátozottsága (69%) jelenti. Szintén súlyos problémaként jelent meg a bürokratikus akadályok (65%), a diszkrimináció és a gyermekellátási szolgáltatások hiánya (54–54%), valamint a mentális egészségi állapot miatti hátrányok (50%).

További, kisebb arányban, de rendszeresen említett akadályok a helyi munkatapasztalat hiánya (42%), a soft készségek hiánya (35%), az alulképzettség (31%) és a digitális készségek hiánya (31%). Ezek közül több közvetlenül összefügg a Magyarországon élő menekültek társadalom-demográfiai hátterével: a felülreprezentált nők és alacsonyabb iskolai végzettségűek számára a munkapiacra való belépés különösen nehéz.

Jó gyakorlatok és innovációk

A szervezetek egyharmada számolt be olyan jó gyakorlatról, amely mások számára is követhető lehet. Ezek közös jellemzője, hogy a munkaerőpiaci integrációt nem önállóan, hanem a társadalmi integráció részeként kezelik.

Ilyen példák a Job Compass képzési sorozat, amely a soft skillekre és a hosszú távú karriertervezésre épít, vagy a sorstárs mentorálás, amely a személyes tapasztalatokon alapuló támogatással segíti a beilleszkedést. Innovációnak számítanak a rugalmas, igényalapú programok, amelyek egyszerre biztosítanak jogi és szociális tanácsadást, nyelvi képzést és közvetlen munkaközvetítést.

A digitális eszközök használata kevésbé elterjedt, de több szervezet belső adatbázisokat, informális együttműködési platformokat működtet, amelyek a koordinációt szolgálják. Ugyanakkor országos szintű közös adatbázis hiányában a koordináció gyakran nehézkes, és fennáll a „körbegondozás” jelensége.

Kapacitásbeli hiányosságok és igények

A kutatás egyértelműen feltárta a humán, pénzügyi és eszközbeli hiányosságokat. A szervezetek döntő többsége a szolgáltatások finanszírozását tekinti a legfontosabb támogatási formának (92% szerint fontos vagy nagyon fontos), amit a koordinációs platformok (81%) és a munkatársak képzése (73%) követnek.

Az igényfelmérés rámutatott, hogy a szervezetek egyszerre keresnek azonnali pénzügyi forrásokat a működés fenntartásához és hosszabb távú szakmai kapacitásépítést, amely tartósabb megoldásokat biztosíthat.

2. Bevezetés

A Mapping célja SMART UA projekten belül

Az alábbi jelentés az ukrajnai menekültek magyarországi munkaerőpiaci jelenlétében, hozzáférésének biztosításában vagy elősegítésében aktuálisan szolgáltatást nyújtó szervezeti és nem szervezeti felek szerepeinek, kihívásainak és bevált gyakorlatainak azonosítására irányul.

Az ukrajnai menekültek helyzete a magyar munkaerő-piaci kontextusban

Magyarország munkaerőpiaca az elmúlt években tartós munkaerőhiánnyal küzd, különösen az ipar, az építőipar és a szolgáltatások alacsonyabb bérű szegmenseiben. Ebben a környezetben az Ukrajnából érkező menekültek fontos, de sajátos helyzetű munkaerő-tartalékot jelentenek. Bár jogszabályi értelemben a menedékesek azonnal jogosultak munkát vállalni a magyar munkaerőpiacon, a tényleges belépésüket számos akadály nehezíti: a nyelvi kompetenciák hiánya, a végzettségek és szakképesítések elismertetésének nehézségei, valamint a családi kötelezettségeik – különösen a gyermekgondozás – korlátozzák a munkavállalási lehetőségeiket.

További sajátosság, hogy a Magyarországon élő ukrajnai menekültek döntő többsége nő, közülük sokan kisgyermekkel érkeztek, ami tovább szűkíti a munkavállalási lehetőségeiket és a stabil jövedelemhez való hozzáférésüket. Ez a bizonytalan munkaerőpiaci beágyazottság közvetlenül hat a lakhatási esélyeikre is, hiszen az önálló albérlet fenntartása rendszeres és megfelelő jövedelem nélkül szinte lehetetlen.

Mindezt súlyosbítja, hogy a magyar kormány a lakhatási támogatásokat egyre inkább a foglalkoztatáshoz köti, vagyis azok a menekültek, akik munkaviszonnyal rendelkeznek, előnyben részesülnek, míg a munkaképtelenek vagy ellátásra szorulók kevésbé jutnak biztonságos lakhatáshoz. A munkaerő-piaci integráció tehát nemcsak a megélhetés, hanem a lakhatási stabilitás szempontjából is kulcstényező.

Becslések szerint jelenleg 50 000 és 70 000 fő közé tehető a Magyarországon dolgozó ukrán nemzetiségű munkavállalók száma. Döntő többségük több éve, azaz jóval a háború kitörése előtt helyezkedett el Magyarországon, elsősorban az építőipar, az elektronika, a feldolgozóipar és a vendéglátás területén.

Az ukrajnai menekültek munkaerőpiaci helyzete az EU-kontextusban

Az Európai Unió 2022 márciusában aktiválta az 1/55/EK irányelvet, az ún. „Temporary Protection Directive”-et, amely a menekültek számára tartózkodási engedélyt, munkavállalási jogosultságot és alapvető szociális ellátásokat biztosít. Ez a döntés lehetővé tette, hogy az ukrajnai menekültek viszonylag gyorsan és akadálymentesen beléphessenek a tagállamok munkaerőpiacára.

Az elmúlt három év tapasztalatai azonban azt mutatják, hogy az irányelv nyújtotta jogok ellenére a tényleges munkaerőpiaci integráció sok országban akadályokba ütközik. A leggyakoribb nehézségek közé tartozik a nyelvtudás hiánya, a szakképesítések elismertetésének lassúsága, a gyermekfelügyelet hiánya és a strukturális munkaerőpiaci szegregáció.

2023–2024 folyamán több tagállamban szigorítások léptek életbe, például a támogatott foglalkoztatási programok rövidítése vagy a menekültek foglalkoztatását ösztönző munkáltatói kedvezmények

szűkítése. Mindezt tovább nehezítette a gazdasági bizonytalanság és az egyre élesebb politikai viták a menekültek társadalmi beilleszkedéséről.

Az Európai Szociális Alap Plusz (ESF+) és más uniós források ugyanakkor számos tagállamban lehetőséget adtak olyan kísérleti programokra, amelyek a munkaerőpiaci integrációt oktatással, nyelvi képzéssel, mentorálással vagy foglalkoztatás-alapú lakhatási támogatással kombinálják. Ezek a tapasztalatok azt mutatják, hogy a fenntartható foglalkoztatási integrációhoz összetett, a szociális és munkaerőpiaci dimenziókat egyaránt kezelő megközelítésre van szükség.

3. Módszertan

A feltérképező kutatás módszertana és sarokpontjai a következőek voltak:

- Adatgyűjtés eszköze: Online önkitöltő kérdőíves adatfelvételt alkalmaztunk (CAWI), melyet a LimeSurvey platformon értek el a válaszadók. Az adatgyűjtés magyar nyelven történt.

  A feltérképezendő terület egyes aspektusainak pontosítása miatt az online adatgyűjtés kiegészítésre kerül egy célzott, félig strukturált kvalitatív interjúval (az egyik szervezet munkaerőpiaci integrációért felelős szakember vállalta a pontosításokat).

- Célcsoport: A célcsoportba azok a szervezeti és nem szervezeti felek tartoztak (intézményi adatgyűjtés), akik az ukrajnai menekültek magyarországi foglalkoztatási-munkaerőpiaci hozzáférésének biztosításában vagy elősegítésében aktuálisan szolgáltatást nyújtanak. Beleértve az önkormányzatokat, a civil szervezeteket, a vallási és közösségi szervezeteket, és elvben a munkaadókat, a munkaerőkölcsönzőket, a munkaközvetítőket is (utóbbiak közül három került be a mintába.

- Mintavétel: Célzott mintavétel, az UA menekültek foglalkoztatási-munkaerőpiaci támogatásában való aktuális részvétel alapján.

- Tervezett mintanagyság: N=minimálisan 20 szervezet, cég, intézmény; elért mintanagyság: N=26 szervezet.

  A minta nagysága meghaladta a tervezett minimumot, ugyanakkor a kutatásban megjelenített eredmények jellegükből adódóan nem alkalmasak széles körű statisztikai következtetések levonására. Az elemzés célja a munkaerőpiaci integrációban érintett szervezetek szolgáltatásainak és tapasztalatainak feltérképezése volt; az eredmények így irányadó tendenciákat és jellemző gyakorlatokat mutatnak be, de nem terjeszthetők ki automatikusan az összes magyarországi szereplőre. Ugyanakkor a minta összetétele kellően sokszínű ahhoz, hogy releváns képet adjon a főbb kihívásokról, hiányosságokról és innovatív megoldási kísérletekről, amelyek a magyar gyakorlatban jelenleg meghatározóak.

- Adatgyűjtési időszak: 2025. július-augusztus.

- Etikai és adatvédelmi keretek: A kutatás GDPR-megfelelő módon, átlátható adatkezeléssel zajlott. A kérdőív végén a válaszadók hozzájárulásukat adhatták elérhetőségi adataik felhasználásához (nyilvános stakeholder listán vagy bizalmas kapcsolattartói adatbázisban).

A terepmunka megvalósítását befolyásoló tényezők

A kutatás során több gyakorlati és kontextuális nehézség merült fel, amelyek érdemben befolyásolták az adatgyűjtés hatékonyságát.

Ezek közül leginkább kiemelkedik, hogy időzítési és kapacitásbeli korlátokkal szembesültünk: a nyári időszakban számos szervezet csökkentett üzemmódban működik, miközben több párhuzamos kutatás is célba vette ugyanazokat a szereplőket, így a válaszadói hajlandóság alacsony volt. A civil szektorban tevékenykedő szervezetek a nyári időszaktól függetlenül is leterheltek, sok esetben nem tudtak időt fordítani a kérdőív kitöltésére.

További nehézséget jelentettek a tartalmi és módszertani átfedések. Több jelenleg is futó projekt (köztük más ESF+ keretből finanszírozott kezdeményezések) részben hasonló célcsoportokat céloznak, ami visszafogta az együttműködési szándékot – különösen, ha konkurens adatgyűjtésként érzékelték.

Az online lekérdezés korlátai – hasonlóan a B2B vállalati vagy szervezeti típusú kutatásokhoz – az aktuális célcsoport vonatkozásában is jelentkeztek, így a terepmunka hatékonyságát az időigényesebb személyes illetve telefonos kapcsolatfelvétellel kellett megtámogatni.

Az adatgyűjtés megvalósítását több esetben a bizalmatlanság és a kutatási téma átpolitizáltsága is nehezítette. Különösen az UA vonatkozású közösségi szervezetek, valamint az ukrán önkormányzatok esetén tapasztaltunk bizalmatlanságot a nyilvánosság, illetve az adatmegosztás irányába. Ez részben összefügghet a magyarországi politikai kontextussal és a kormányzati ukránellenes narratívákkal, amelyek befolyásolhatják az együttműködési hajlandóságot.

A terepmunka megvalósítását (minimum 20 darab kitöltés elérése) befolyásoló tényezők közé tartozott a szolgáltatói kör szűkülése is. Több olyan kisebb civil szervezet, amely korábban aktív volt az UA menekültek foglalkoztatási-munkaerőpiaci segítésében, forráshiány miatt az utóbbi időben már nem nyújt ilyen típusú szolgáltatást. Ahogy megtudtuk, a korábbi UA ügyfélkörüket nagy, karitatív szervezeteknek adták át. Azonban ezek az államhoz közel álló szervezetek jellemzően olyan szigorú belső protokollal működnek, ami sokszor nem engedi az információ-szolgáltatást.

Az intézményi közvetítés, illetve a releváns koordináló szereplők (nemzetközi és állami szereplők) adatgyűjtés elősegítésébe való bevonása sem hozott érdemi áttörést.

Végül, az elérhető háttérinformációk korlátozottsága is a nehezítő tényezőket szaporította, ugyanis egy nemzetközi szervezet által összeállított és rendelkezésünkre bocsátott szervezeti szolgáltatás-térkép adatainak elavultsága miatt gyakorlati hasznosítása korlátozott volt.

A terepmunka a körülményeket figyelembe véve hosszabb időt és több módszertani kísérletezést igényelt a tervezett elemszám eléréséhez. Ezúton is köszönet illeti mindazon szervezeteket, akik kitöltötték a kérdőívet, valamint a SMART UA projekt hazai partnereit, akik támogatták az érintett szervezetekkel való kapcsolatfelvételt.

A „menekültek” kifejezés használata a jelentésben

Tág értelemben használjuk a „menekültek” kifejezést jelentésünkben, utalva minden Ukrajnából elmenekült személyre, beleértve az ideiglenes védelmi státusszal (TP – „menedékes”) rendelkezőket, valamint a kettős (ukrán–magyar) állampolgárokat is. A jogi rendelkezésekkel foglalkozó szakaszokban

kifejezetten a hivatalos ideiglenes védelmi státuszra utalunk. Azonban továbbra is bevonjuk a kettős állampolgárokat az elemzésbe ezekben a szakaszokban is, de megjelenítjük a jogi keretrendszerben a „menekült" és az „ideiglenes védelmi" státusz közötti különbséget is.

4. Stakeholder profilok

Ahogy a módszertani alfejezetben írtuk, a célcsoportba azok a szervezeti és nem szervezeti felek tartoztak, akik az ukrajnai menekültek magyarországi foglalkoztatási-munkaerőpiaci hozzáférésének biztosításában vagy segítésében aktuálisan szolgáltatást nyújtanak. Beleértve az önkormányzatokat, a civil szervezeteket, a vallási és közösségi szervezeteket és a foglalkoztatásban közvetlenül érintetteket (munkaadók, munkaerőkölcsönzők, munkaközvetítők).

A kutatásban résztvevő, aktuálisan foglalkoztatási-munkaerőpiaci szolgáltatást nyújtók körében a civil szervezetek vannak többségben. A kérdőívet kitöltők több mint fele képviselt a területen tevékeny civil szervezetet. A fennmaradó négytizedben a vallási szervezetek/vallási kötődési szervezetek, a vállalkozások, illetve az önkormányzatok és egy nemzetközi szervezet képviseltetik magukat.

1. táblázat A mintába került szervezetek típus szerinti megoszlása

	esetszám	%
Civil szervezet (NGO)	15	58%
Vallási kötődésű szervezet/ Vallási szervezet	5	19%
Vállalkozás	3	12%
Helyi állami szerv	1	4%
Egyéb szervezet (önkormányzati szociális intézmény; nemzetközi szervezet)	2	8%

<u>Profitorientált szervezetek</u>

Magyarországon működnek olyan piaci alapú munkaerő-közvetítő és -kölcsönző cégek, amelyek kifejezetten ukrán állampolgárok, kettős (ukrán-magyar) állampolgárok, ukrajnai menekültek munkaerőpiaci elhelyezésére specializálódtak. Ezek a vállalkozások nem pályázati forrásokból, hanem üzleti alapon működnek: bevételüket a munkaadók által fizetett közvetítési díjakból, illetve a munkavállalóknak nyújtott kiegészítő szolgáltatások (pl. szállásbiztosítás, adminisztráció) költségeiből fedezik. Szerepük elsősorban abban áll, hogy a hozzájuk fordulók számára gyors hozzáférést

biztosítsanak munkahelyekhez, különösen az iparban és a szolgáltató szektorban, közülük a jelentősebbek (e cégek egyike sem volt kutatásunk számára elérhető): [2]

- Prohuman (Safe in Hungary program). A Prohuman egy magyarországi munkaerő-szolgáltató cég, amely az ukrán menekültek munkához juttatását segítette a Külgazdasági és Külügyminisztériummal kötött szerződés keretében, melynek célja az ukrajnai helyzet kezeléséhez kapcsolódó feladatok ellátása volt. A minisztérium megbízásából 2022-ben 7 milliárd forint feletti összegből tette mindezt: a Prohuman ebből az állami pénzből létrehozta a safeinhungary.hu platformot és az ukrán nyelvű ügyfélszolgálatát az ukrajnai menekültek számára 2022-ben (a BOK csarnokban is jelenvoltak). A regisztráció után munkaerő-piaci lehetőségeket közvetítettek számukra, gyakran együttműködve állami és GONGO szervezetekkel. Több mint tízezer érdeklődőt regisztráltak, kb. 400 fő állt munkába a segítségükkel – állításuk szerint.[3] A cég továbbra is működik, továbbra is fogad ukrán munkavállalókat, de arról nincs információ, hogy mennyire aktívan teszi mindezt. (
- DRAMEX Kft. A cég olyan magyarországi humánerőforrás-szolgáltató, amely kifejezetten az ukrajnai munkaerő kölcsönzésének vagy közvetítésének területén működik, azonban nem specializálódott külön a menekültekre.[4]
- A Primework magyarországi ügynöksége (amely a lengyel Primework Group Sp. z o.o része). Az ügynökség munkaerő-közvetítéssel foglalkozik, ennek része az ukrán munkavállalók közvetítése is. A weboldalukon útmutatót kínálnak arról, hogyan alkalmazhatók legálisan ukrán munkavállalók, különböző gazdasági szektorokban (mezőgazdaság, építkezés, szolgáltatás stb.).[5]

---

[2] 2025. január 1-től jelentős szigorítás lépett érvénybe a munkavállalási célú (vendégmunkás) tartózkodási engedélyek kiadásában: Csak azok a harmadik országbeli állampolgárok kaphatnak ilyen engedélyt, akik Magyarországgal vagy az EU-val visszafogadási megállapodásban álló ország állampolgárai. Ez a szűkítés strukturális megszigorítást jelent.
Az ukrajnai menekültek nem vendégmunkásként, hanem az EU által 2022 márciusában aktivált ideiglenes védelemről szóló irányelv (Temporary Protection Directive – TPD) alapján részesülnek menedékes státuszban Magyarországon. A menedékes státusz automatikusan biztosítja a munkavállalási jogot engedély nélkül. Vagyis nincs szükségük munkavállalási engedélyre, sem OIF-eljárásra. Azaz továbbra is szabadon vállalhatnak munkát Magyarországon, a munkáltatóknak csak a szokásos bejelentési kötelezettségeik vannak.
Fontos azonban, hogy azon ukrajnai munkavállalókra, akik nem menekültként, hanem piaci alapon jönnének dolgozni Magyarországra, ugyanaz a szabály vonatkozik, mint más harmadik országbeli munkavállalókra. Vagyis munkavállalási célú tartózkodási engedélyt kellene kérniük, de a 2025. januártól bevezetett szigorítások (pl. bizonyos országokból nem adnak ki engedélyt, vendégmunkás-keretszám, prioritások) az ukránokra is vonatkoznak, ha nem menedékesként vagy kettősállampolgárként kerülnek a rendszerbe. Ergo 2025-től az új ukrajnai munkavállalók szinte mindegyike menedékes státuszú vagy kettős állampolgár.
180/2024. (VII. 8.) Korm. rendelet vendégmunkás-tartózkodási engedéllyel foglalkoztatható harmadik országbeli állampolgárokra vonatkozó országlista meghatározásáról: https://njt.hu/jogszabaly/2024-180-20-22
(A kormányzat a működési gyakorlatainak megfelelően egyből kiskapukat is teremtett: a hatályba lépett idegenrendészeti törvény alapján úgynevezett minősített munkaadók és minősített munkaerő-kölcsönzők alkalmazhatnak a meghatározottól eltérő EU-n kívüli országokból származó vendégmunkásokat. Az első körbe a kormány stratégiai partnerei tartoznak. A második körbe 29 munkaerő-kölcsönző cég tartozik. https://kormany.hu/dokumentumtar/minositett-foglalkoztatok-listaja-1)

[3] Az érdeklődő munkaadóknak regisztrálniuk kellett a www.safeinhungary oldalon. Az adatbázis minden vállalat, munkáltató vagy munkaerőkölcsönzéssel foglalkozó cég számára szabadon és díjmentesen elérhető volt. A regisztráció után az érdeklődők hozzáférést kaptak a jelentkező munkavállalók adatbázisához és az ott található információk alapján kiválaszthatták a számukra megfelelő jelölteket. Ezek után a Prohuman szakemberei felvették a kapcsolatot a kiválasztott potenciális munkavállalókkal és segítettek számukra felkészülni az interjúra, a technikai vagy nyelvi nehézségek leküzdésében és akár az interjú helyszínére történő utazásban is. Infostart+13Adó Online+13hrpwr.hu+13 (https://www.prohuman.hu/)

[4] Ukrajnából érkezők munkaerő közvetítését végzik: cégeknek, munkáltatóknak kínálnak megoldásokat a munkaerőhiány leküzdésére. Facebook-oldaluk információi szerint vállalják az ukrajnai munkaerő toborzását, közvetítését, és elérhető elérhetőséget is megadnak (pl. telefon, WhatsApp, e-mail) facebook.comukranszakember.hu.

[5] A cég munkaerő-toborzással foglalkozik, amely Ázsiából, Afrikából, Kelet-Európából és Dél-Amerikából közvetít képzett munkavállalókat Európa több országába. primework.hu

- Jobtain HR Szolgáltató Kft. A Kft több éve dolgozik ukrán munkavállalók toborzásával, jelenleg több mint 2 000 ukránt foglalkoztatnak munkaerőkölcsönzőként. Beágyazott logisztikai és integrációs támogatást is nyújtanak.[6]
- HREXpress Kft. Szintén toborzó és munkaerő-közvetítő ügynökség, amely ukrán dolgozók elhelyezésében is közreműködik.
- Fusework Kft. Külföldi (ukrán, vietnámi, indiai) dolgozók közvetítésével foglalkoznak több ágazatban, például termelésben, vendéglátásban, logisztikában. Az ukrajnaiak esetében ők sem kizárólagosan a menekültekre koncentrálnak.

Az ukrajnai menekültek foglalkoztatását a magyar kormány 2022 tavaszán gyors jogszabályi változtatásokkal tette lehetővé. A menedékes státusz automatikusan munkavállalási engedélyt biztosít, így az érintettek engedély nélkül dolgozhatnak Magyarországon.

A háború kitörését követő első időszakban a magyar szabályozás célzottan könnyítette a menekültek munkaerőpiaci belépését: a menedékes státusz automatikusan munkavállalási jogot adott, és bizonyos esetekben a munkáltatók számára is voltak foglalkoztatási ösztönzők. 2024–2025-re azonban a hangsúly megváltozott: a kormány a közvetlen támogatások és kedvezmények visszavonásával már nem aktívan segíti a foglalkoztatást, hanem inkább az önfenntartás szükségességét hangsúlyozza. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a menekültek elvben szabadon vállalhatnak munkát, de a legkiszolgáltatottabbak számára – akik lakhatási és anyagi bizonytalansággal küzdenek – a támogatások hiánya megnehezíti a tartós munkaerőpiaci integrációt.

A magyar kormány 2022 tavaszán gyorsan reagált a menekülthelyzetre: a menedékes státusz automatikusan munkavállalási jogosultságot biztosított, amellyel az érintettek engedély nélkül megkezdhették munkavállalásukat Magyarországon. Ráadásul a munkáltatókat is támogatták ebben a folyamatban: a 96/2022. (III. 10.) Korm. rendelet keretében lehetővé vált, hogy vissza nem térítendő támogatást igényeljenek a munkavállalójuk lakhatási és utazási költségeinek fedezésére — akár 60 000 Ft/hó munkavállalónként, gyermekenként további 12 000 Ft kiegészítéssel. [7] Ezek a támogatások 2023. augusztus 1-jével megszűntek, amivel az országban már nem elérhető általános, a munkáltatókat célzó anyagi ösztönzés. [8] Jelenleg a menedékes személyek továbbra is szabadon vállalhatnak munkát, azonban az állam részéről semmilyen közvetlen pénzügyi támogatás nem társul ehhez.

[6] HR Express Kft.+15Jobtain+15Növekedés.hu+15

[7] https://njt.hu/jogszabaly/2022-96-20-22?utm_source=chatgpt.com
https://k-xconsulting.com/2022/03/17/ukrajnai-menekultek-nyujthato-tamogatasok/?utm_source=chatgpt.com

[8] A 337/2023. (VII. 24.) Korm. rendelet 9. § hatályon kívül helyezte a 96/2022. (III. 10.) Korm. rendeletet, így a támogatási konstrukció 2023. augusztus 1-jével végérvényesen megszűnt, és ettől az időponttól már nem nyújtható be kérelmezés.
https://adozona.hu/jogtar/477032_337_2023_VII_24_Korm_rendelet
Magyar Közlöny+11 https://nfsz.munka.hu/cikk/2060/Ukran_allampolgarsaggal_rendelkezo_szemelyek_munkavallalasanak_tamogatasa?utm_source=chatgpt.com

Földrajzi eloszlás

Ugyan, az ukrajnai menekültek országos eloszlása nem ismert, mint ahogy a pontos számukat is csak becsülni lehet,[9] annyi mindenesetre tudható, hogy Budapesten, a fővárosban és a főváros közvetlen közelében élhetnek a legtöbben.

Az UNHCR és a TÁRKI 2023-as, nem reprezentatív, de 682 háztartást érintő felmérése alapján a megkérdezett ukrajnai menekültek egyharmada Budapesten élt, ami az országos központi eloszlásnak felel meg. A többi jelentős csoport inkább a kelet-magyarországi megyékben található, különösen Hajdú-Bihar, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Komárom-Esztergom és Borsod-Abaúj-Zemplén kiemelkedő aránnyal.

Ami a mérésünkben szereplő munkaerőpiaci szolgáltatásokat is nyújtó szervezeteket illeti, esetükben is megmutatkozik a főváros-centrikusság. Az érintettek döntő többsége Budapest központtal működik. A vallási szervezetek/vallási kötődési szervezetek esetén viszont a fővárosi jelenlét valamilyen mértékű országos aktivitással is kiegészül. A karitatív szervezetek esetén ez valóban országos lefedettséget jelenthet, míg a kisebb vallási kötődési szervezeteknél pedig bizonyos tevékenységeket, illetve egy-egy konkrét partnerséget az adott vidéki településsel.

A mintában lévő civil szervezetek egy töredéke nyújt munkaerőpiaci támogatást vidéken. Hajdú-Bihar, Szabolcs-Szatmár-Bereg, és Győr-Moson-Sopron megye e szervezetek helyszíne.

Ahogy említettük korábban, számos kisebb civil szervezet maradt forrás nélkül az utóbbi időben, és kényszerült arra, hogy az Ukrajnai menekültekből álló ügyfélkörét más, helyileg is aktív nagyobb szervezeteknek (karitatív szervezetek) adja át. Jelen kutatásunk terepmunkája során több alkalommal találkoztunk a fenti jelenséggel, elsősorban Hajdú-Bihar és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében működő civil szervezetek vonatkozásában.

Finanszírozási források és szervezeti kapacitás

Az ukrajnai menekültek munkaerőpiaci elhelyezkedését valamilyen módon támogató, mintánkba került szervezetek körében a leggyakoribb finanszírozási forrás a nemzetközi szervezetektől és donoroktól származik. E források tekintetében a nemzetközi szervezetek mellett, feltételezhetően jelentős lehet a külföldi egyházi szervezetek és egyházi segélyszervezetek szerepe - elsősorban a vallási és vallási kötődési szervezeteknél.

A finanszírozási forrás jelentősége tekintetében a nemzetközi szervezetektől és donoroktól származó forrásokat követik az állami/önkormányzati támogatások és az EU-s források.

[9] 2024. december 31-én az átmeneti védelemben részesülők száma 39 168 fő volt Magyarországon. Azonban a Magyarországra menekülők jelentős része nem részesülhet átmeneti védelemben, kettős állampolgársága okán (magyar-ukrán), így a nyilvántartásokban csak részben - pl. tartózkodási engedély esetén - követhető számuk. Őket is beleértve, a tágabb becsült szám 65 000 fő körüli, 2024 elején. https://lakmusz.hu/2025/02/24/valoban-magyarorszag-tortenetenek-legnagyobb-humanitarius-akcioja-lenne-az-ukrajnai-menekultek-segitese

2. táblázat Finanszírozási források

	esetszám	%
Nemzetközi szervezetek és donorok támogatása	16	62%
Állami és/vagy önkormányzati források	15	58%
Európai Uniós források	14	54%
Lakossági és/vagy közösségi támogatás	9	35%
Vállalati támogatás	8	31%
Egyéb támogatási források (USA és német egyházi alapok, Kantharosz Alapítvány)	3	12%
Egyikből sem kapnak támogatást	2	8%

Jelenleg Magyarországon a Menekültügyi, Migrációs és Integrációs Alap (MMIA) az egyetlen olyan nagyobb EU-s forrás, amely célzottan és strukturált módon is fordítható az Ukrajnából érkező menekültek munkaerőpiaci támogatására, amennyiben a programrésztvevő átmeneti védelemben részesül. A legtöbb ilyen projektet a nagy karitatív szervezetek valósítják meg.[10]

A mintában a magánszektor szerepe (vállalati támogatás: 31%) mérsékelt, a lakossági és/vagy közösségi támogatásból a kérdezett szervezetek egyharmada részesül. Utóbbi arány jóval meghaladja az SZJA 1%-os felajánlásokon alapuló támogatottságot, és arra utal, hogy a civil társadalom sokféle formában mozgósít erőforrásokat a menekülteket támogató tevékenységekhez. Az ilyen jellegű támogatások közé sorolhatók az online és helyi adománygyűjtések, közösségi akciók, valamint az önkéntes munkavégzés is. Ezek a források a rugalmas reagálás és a társadalmi szolidaritás fontos eszközei, különösen ott, ahol az állami vagy intézményi támogatás szűkösen elérhető.

Két szervezet egyik megjelölt forrásból sem kap támogatást: ez a forráshiányos működésre vagy a teljes önkéntes alapon történő működés lehetőségére utal.

<u>Kiemelt figyelmet igénylő társadalmi csoportok a szervezetek munkájában</u>

A válaszadó szervezetek többsége vagy akként jellemezte magát, hogy a munkaképes korú felnőtt személyeknek segítenek általánosan a munkaerőpiaci integrációban, vagy általános célú szolgáltatásokat nyújtanak az ukrajnai menekült ügyfelek számára (58 és 54%). Egy jelentős hányaduk – 50 százalékuk – dedikáltan külön figyelmet fordít a nőkre és a kisgyermekes anyákra is. A különösen sérülékeny csoportok – mint roma közösségek (27%), az idősek (19%), a fogyatékossággal élők (19%) – szintén jelen vannak a támogatott célcsoportok között, noha kisebb arányban. Az LGBTQ+ menekültek támogatása viszont csak marginálisan jelenik meg (két szervezet).

[10] Máltai Szeretetszolgálat, Magyar Református Szeretetszolgálat.

3. táblázat A munkaerőpiaci szolgáltatások célcsoportja

	esetszám	%
Felnőtt személyek általánosan (általános munkaképes korosztály)	15	58%
Általános szolgáltatásokat nyújtanak, nincs külön célcsoport	14	54%
Nők (beleértve a kisgyermekes anyákat)	13	50%
Roma vagy más etnikai kisebbségekbe tartozók	7	27%
Idősek (65 év felett)	5	19%
Fogyatékossággal élő személyek	5	19%
Kísérő nélküli kiskorúak	2	8%
LGBTQ+ személyek	2	8%
Fiatalok (16 évesek vagy idősebbek)	1	4%

A válaszadó szervezetek célcsoport-fókuszát érdemes a Magyarországon élő ukrajnai menekültek társadalmi-demográfiai hátterével összevetve vizsgálni. A menekültek (különösen az átmeneti védelemben részesülők) demográfiai összetétele Magyarországon jelentősen eltér a teljes lakosságétól, és részben magyarázza, hogy mely csoportokra irányul nagyobb figyelem. A már hivatkozott 2023–2024-es UNHCR- és TÁRKI-adatok szerint az átmeneti védelemben részesülő menekültek 70–80 százaléka nő, jellemzően gyermekeivel együtt érkezett. Míg a férfiak (és különösen a 18–60 év közötti férfiak) aránya alacsony. A menekültek között jelentős arányt képviselnek a gyermekek (kb. 35–40%), míg az idősek aránya alacsonyabb (5–10%). A Kárpátaljáról érkezők esetében érzékelhető a roma kisebbségi jelenlét, ám e csoport sokszor rejtve marad a hivatalos adatgyűjtés elől. Az LGBTQ+ közösség tagjai, valamint a fogyatékossággal élők szintén alulreprezentáltak és gyakran láthatatlanok a támogatási rendszerek számára.

A fentiek alapján arra lehet következtetni, hogy a kutatásban részt vevő szervezetek célcsoport-orientációja csak részben áll összhangban a Magyarországon tartózkodó ukrajnai menekültek demográfiai összetételével. Ugyanakkor az adatok jellege és a minta korlátai nem teszik lehetővé általános érvényű megállapítások levonását. Továbbá, érdemes számolni a szervezetek eltérő tevékenységi profiljával, finanszírozási lehetőségeivel, valamint a rendelkezésre álló kapacitások korlátaival is.

5. Munkaerőpiaci támogatások formái

A mérésben részt vevő szervezetek válaszai alapján jól látható, hogy az ukrajnai menekültek munkaerőpiaci integrációja elsősorban komplex, kiegészítő szolgáltatásokon keresztül valósul meg, nem csupán állásajánlatok közvetítésével. A szervezetek többsége igyekszik lépcsőzetes támogatási rendszert biztosítani: az alapvető eligazodást nyújtó általános tanácsadástól (85%) kezdve, a hosszabb távú beilleszkedést segítő mentoráláson (62%) át, egészen az állásba helyezés utókövetéséig (38%).

A kérdezésünkből az is kiderül, hogy a nyelvi akadályok kezelésére, valamint a munkakeresők és munkáltatók közötti közvetlen kapcsolatok elősegítésére a válaszadók közel fele kínál programokat (46–46%). Ezek nélkül a menekültek számára gyakran elérhetetlenek lennének a stabil állások, hiszen a nyelvtudás és a munkáltatók bizalmának megszerzése kulcsfeltétel.

Kisebb arányban ugyan, de megjelennek a komplexebb, esetenként hosszabb távú befektetést is igénylő támogatások: karrierút tervezés (35%) – kifejezetten a magasabban képzettek számára, jogi tanácsadás (23%), szakképzés és készségfejlesztés (12%). Bár ezek jóval erőforrás-igényesebbek, szerepük kulcsfontosságú lehet a tartós munkaerőpiaci integrációban, hiszen nemcsak a munkába állást, hanem a pályán való maradást és előrelépést is támogatják.

Érdemes megemlíteni, hogy két szervezet gyakornoki lehetőségeket is biztosít, ami újszerű megoldásként segítheti azokat, akik korábban nem rendelkeztek magyarországi munkatapasztalattal. Emellett az „egyéb” kategóriában számos praktikus, mindennapi eszköz is felbukkant (önéletrajz-írás, job club, munkáltatók felkutatása, onboarding – azaz a frissen munkába állt menekültek munkahelyi beilleszkedésének támogatása, magyar mint idegennyelv oktatás), amelyek azt mutatják, hogy a szervezetek igyekeznek gyakorlati, közvetlenül hasznosítható segítséget adni.

Összességében a kép vegyes: míg a legtöbb szervezet az alapvető és közvetlen szolgáltatásokat (tanácsadás, mentorálás, közvetítés) biztosítja, addig a hosszabb távú karrierépítést és készségfejlesztést célzó szolgáltatások egyelőre kisebb arányban elérhetők. Ez jól mutatja a forrás- és kapacitáskorlátok hatását, ugyanakkor azt is, hogy a civil szektor rugalmasan reagál a menekültek eltérő szükségleteire, legyen szó az első munkába állásról vagy a stabil egzisztencia megteremtéséről.

4. táblázat A munkaerőpiaci támogatások formái

	esetszám	%
Általános tanácsadás	22	85%
Mentorálás	16	62%
Munkaközvetítés / munkakeresők és állásajánlatok összekapcsolása	12	46%
Nyelvi képzés	12	46%
Állásba helyezés és utókövetés	10	38%
Karrierút tervezés	9	35%
Jogi tanácsadás	6	23%
Szakképzés / készségfejlesztés	3	12%
Gyakornoki lehetőségek biztosítása	2	8%
Egyéb	4	15%

Támogatott menekültek száma

A válaszadó szervezetek legjelentősebb része jelenleg legfeljebb 50 (11 szervezet, 43%), illetve 51–100 (27%) ukrajnai menekült munkaerőpiaci integrációját segíti valamilyen formában. Ez alapján elmondható, hogy a támogatási tevékenység jelentős része kis léptékű, valószínűleg lokális kezdeményezésekhez vagy korlátozott kapacitású szervezetekhez kapcsolódik.

Ugyanakkor a minta egynegyedét olyan szervezetek alkotják, amelyek 200 főnél is több menekültet támogatnak, köztük néhány kiemelkedően nagy léptékű programmal. Ez arra utal, hogy a terepen egyszerre van jelen a széles eléréssel dolgozó, professzionális szolgáltató szervezetek köre, valamint a helyi, közösségi alapú kisebb szereplők, akik rugalmasabban, de kisebb volumenben tudnak reagálni az igényekre.

A kettősség jól mutatja a magyarországi támogatási ökoszisztéma sajátosságát: a menekültek integrációját nem egy egységes rendszer biztosítja, hanem sok kisebb és néhány nagyobb kezdeményezés összessége. Ez egyrészt előnyt jelenthet a rugalmasság szempontjából, másrészt azonban növeli a széttöredezettségből fakadó kockázatokat, például hogy a menekültek eltérő mértékű és minőségű szolgáltatásokhoz jutnak hozzá.

5. táblázat A munkaerőpiaci integrációjukban támogatott menekültek száma

	esetszám	%
1-25	9	35%
26 – 50	2	8%
51 – 100	7	27%
101 – 150	1	4%
151 – 200	2	8%
201 – 300	2	8%
501 – 750	1	4%
751 – 1000	1	4%
Több mint 1000	1	4%

Egyéni igényekre szabott támogatás meghatározott csoportok számára

Ahogy már utaltunk rá korábban, a szervezetek többsége általános szolgáltatásokat nyújt, de 50 százalékuk kifejezetten nőkre és kisgyermekes anyákra, 58 százalékuk általánosan felnőttekre fókuszál. Sérülékenyebb csoportokat – időseket (19%), a fogyatékossággal élőket (19%) és roma közösségek tagjait (29%) – kisebb arányban támogatnak, míg az LGBTQ+ menekültek segítése marginális (2 szervezet).

Ez részben tükrözi a Magyarországon élő ukrajnai menekültek demográfiai összetételét: a 2023–2024-es UNHCR- és TÁRKI-adatok szerint az átmeneti védelemben részesülők 70–80 százaléka nő, gyakran gyermekeivel együtt érkezett, a gyermekek aránya kb. 35–40 százalék, az időseké 5–10 százalék. A kárpátaljai roma közösségek jelenléte érzékelhető, de sokszor rejtve marad.

Az egyes csoportok igényeihez igazított szolgáltatások

A válaszadó szervezetek alig háromtizede (31%) módosította korábbi szolgáltatásait annak érdekében, hogy jobban igazodjon a sérülékeny vagy marginalizált menekült csoportok speciális szükségleteihez. A többség (69%) ugyanakkor egyértelműen nem vezetett be ilyen változtatásokat, ami (és a támogatott egyedi igénnyel is bíró csoportok szóródása) leginkább arra utalhat, hogy vagy eredetileg is széleskörűen lefedték ezeket az igényeket, vagy a kapacitás- és forráskorlátok nem tették lehetővé a szolgáltatási struktúra átalakítását.

Azok a szervezetek, amelyek mégis változtattak működésükön, többféle újítást vezettek be. A kezdetben kialakított tréningek és workshopok tartalmát az eltelt három év alatt átalakították, jobban igazítva az ügyfelek aktuális helyzetéhez: ma már főleg a munkajogi ismeretek és a szociális juttatásokhoz kapcsolódó kérdések kerülnek előtérbe.

Néhány szervezet maga is elkezdte foglalkoztatni asszisztensként az ukrajnai menekülteket. Mások a mobilitási és egészségügyi akadályokat igyekeztek áthidalni: például „házhozszállítási" szolgáltatást indítottak azok számára, akik nem tudtak személyesen megjelenni a helyszíneken.

A szükségletekhez igazított szolgáltatások között szerepel a csoportos tájékoztatás, a célcsoport igényeihez illeszkedő munkahelyek feltárása, a munkába állás során nyújtott kísérés és közvetítés. Egyes esetekben a támogatás ügyfelenként is differenciált: van, ahol egyszerű információátadásra korlátozódik, míg máshol önéletrajzírásban vagy állásinterjúra való felkészítésben segítenek.

Egy-két szervezet szolgáltatásbővítésről is beszámolt: új nyelvtanfolyamok indítása, új segélyprogramok, ideiglenes szálláshelyek biztosítása, valamint kifejezetten a munkavállaláshoz kapcsolódó tanácsadás és pedagógiai támogatás is bekerült a repertoárba.

Összességében elmondható, hogy a szolgáltatásaikat módosító szervezetek rugalmas, többlépcsős megoldásokkal reagáltak a menekültek változó szükségleteire – ugyanakkor ezek a gyakorlatok egyfelől kapacitás- és forrásfüggőek, másfelől a kis mintaméret miatt nem általánosíthatók a teljes szektorra, csak jelzésértékkel bírnak. De ettől függetlenül jól látszik: ahol megvan a lehetőség és a szakmai háttér, a szervezetek gyorsan és innovatívan alakítják át szolgáltatásaikat, hogy jobban igazodjanak a menekültek igényeihez – legyen szó munkajogi tanácsadásról, házhoz menő szolgáltatásról vagy épp nyelvi és pedagógiai támogatásról. Ez azonban inkább sziget-szerűen, semmint rendszerszinten érvényesülhet.

Nyilvántartási rendszerek és adatfelhasználás a menekült-támogatásban

A jelenlegi adatnyilvántartási gyakorlat leginkább az adminisztratív működést és a pályázati elszámolást szolgálja, miközben a hosszabb távú stratégiai célok – például a menekültek integrációjának átfogó követése vagy az erőforrások hatékonyabb elosztása – háttérbe szorulnak:

A szervezetek döntő többsége (3 kivételével mindegyikük) a támogatásban részesülőket saját belső adatbázisában regisztrálja, míg más szervezetekkel közös adatbázist csupán 3 szervezet, országos

adatbázist pedig csak egy szervezet használ. Ez részben összefügg a mintában szereplő szervezetek többségének helyi vagy regionális hatókörével, ahol a nyilvántartási igények jellemzően belső adminisztrációra korlátozódnak, és ritkán indokolják az országos szintű adatmegosztást.

Érdekesség, hogy 3 szervezet egyáltalán nem regisztrálja az ügyfeleit – mind kisebb alapítvány, kevés ügyféllel, akik jellemzően általános tanácsadást, mentorálást vagy esetenként munkaközvetítést végeznek.

6. táblázat A támogatott ügyfelek nyilvántartásának formái

	esetszám	%
Belső adatbázis	23	88%
Más szervezetekkel közös adatbázis	3	12%
Országos adatbázis	1	4%
Nem regisztrálja őket	3	12%

A támogatottakról gyűjtött adatokat kivétel nélkül minden szervezet az esetkezelés támogatására alkalmazza, közel felük pedig az előrehaladás nyomon követésére is, ami sok esetben összefonódhat a hatóságokkal való adatmegosztással (26%), mely feltehetően elsősorban az EU-s projektek (pl. MMIA) kötelező jelentéstételéhez kapcsolódik, ahol a projekt-előrehaladási jelentések részeként az Irányító Hatóság (Belügyminisztérium) felé is meg kell osztani a támogatottakra vonatkozó adatokat. Az adományozók tájékoztatására történő felhasználás ritkább (4 szervezet).

7. táblázat A nyilvántartások felhasználása

	esetszám	%
Esetkezelés	23	100%
Az előrehaladás nyomon követése	11	48%
Hatóságokkal való megosztás	6	26%
Adományozók tájékoztatása	4	17%
Egyéb céllal (pályázati célok megvalósulásának (indikátorok) követése)	1	4%

Mindez arra utal, hogy a nyilvántartás elsősorban az operatív ügyfélmunkát, valamint a pályázati rendszerhez kapcsolódó kötelező adatmegosztást szolgálja, míg az adatmegosztás rendszerszintű, koordinált formái korlátozottan vannak jelen.

A belső nyilvántartások dominanciája ugyanakkor jól mutatja a szolgáltatási rendszer széttöredezettségét: nincsen közös, országosan elérhető, standardizált adatbázis, amely csökkentené a párhuzamosságokat és megkönnyítené az ügyfelek követését. Ennek hiányában gyakori az „ügyfelek körbegondozása” (amikor ugyanaz a menekült több szervezetnél is megjelenik), miközben a kevésbé informált ügyfelek könnyebben kimaradnak a támogatási lehetőségekből.

A közös adatbázisok alacsony aránya mögött feltehetően nemcsak forráshiány, hanem adatvédelmi aggályok és a szervezeti autonómia igénye is meghúzódik. Ez különösen érzékeny terep, hiszen a menekültekkel kapcsolatos adatok politikai, jogi és biztonsági vonatkozásai is hangsúlyosak.

Végül, az „előrehaladás nyomon követése" gyakran összemosódik a pályázati indikátorok teljesítésével, ami azt jelzi, hogy a nyilvántartás sokszor inkább adminisztratív kötelezettség, mintsem a szolgáltatásfejlesztést vagy a hosszú távú hatásmérést támogató eszköz.

6. Akadályok és kihívások

A leggyakrabban említett akadályok

A munkaerőpiaci támogatás területén a szervezetek döntő többsége a nyelvi kompetenciák, a magyar nyelvtudás hiányát (77%) és a végzettségek, szakképzettségek elismerésének korlátait (69%) tekinti a legjelentősebb kihívásnak. Ez utóbbi különösen a diplomát igénylő szakterületeken okoz problémát, hiszen a menekültek csak akkor vállalhatnak munkát végzettségüknek megfelelően, ha azt Magyarországon hivatalosan elismertetik („honosíttatják").[11]

A bürokratikus akadályok a szervezetek kétharmada szerint jelentős problémát jelentenek, amelyek lassítják vagy megnehezítik a foglalkoztatást, és sok esetben az információhiány vagy a folyamatosan változó szabályozási környezet miatt további bizonytalanságot okoznak. Szintén komoly akadályt jelentenek a többségi társadalom elutasító attitűdjei és a gyermekellátási szolgáltatások hiánya (54-54%). Ez utóbbi különösen kritikus, mivel a Magyarországra érkező ukrajnai menekültek jelentős része nő, akik gyermekeikkel együtt érkeztek.

Az ukrajnai menekültek mentális egészségi állapota a megkérdezett szervezetek fele szerint hátráltató tényező a munkaerőpiaci integrációban. A háborús trauma, a családi kapcsolatok megszakadása, a bizonytalan jövőkép és az anyagi nehézségek mind hozzájárulnak ahhoz, hogy sokan nehezen tudjanak tartósan munkába állni.

A célcsoport egyes képzettségeinek hiányát a szervezetek nagyjából harmada emelte ki, elsősorban a „soft" készségek hiányát (pl. kommunikáció, rugalmasság, problémamegoldás, önálló munkavégzés), valamint a digitális készségek hiányát és az alulképzettséget. Utóbbi kettő jól tükrözi a Magyarországra menekült ukrajnaiak társadalom-demográfiai összetételét: körükben felülreprezentáltak az alacsonyabb iskolai végzettségűek és a kevésbé piacképes szakmai háttérrel rendelkezők.

Összességében a főbb akadályok többsége strukturális jellegű, amelyek egyszerre fakadnak a magyar munkaerőpiac sajátosságaiból (nyelvi elvárások, bürokrácia, gyermekellátási kapacitások hiánya), a társadalmi attitűdökből (diszkrimináció), valamint a menekültek helyzetéből (mentális egészségi állapot, végzettség és készséghiány). Ezek kombinációja különösen megnehezíti az önálló egzisztencia

[11] A „honosítás" a külföldön szerzett végzettség, diploma vagy szakképzettség magyarországi elismertetésének jogi-administratív folyamata. Az Oktatási Hivatal és a felsőoktatási intézmények bevonásával zajlik, és különösen az orvosi, jogi, pedagógusi, mérnöki pályákon elengedhetetlen. Az eljárás több hónapig is eltarthat, és gyakran kiegészítő vizsgákhoz vagy dokumentumok fordításához, hitelesítéséhez kötött.

megteremtését, és jelentős többlet terhet ró mind a menekültekre, mind az őket támogató szervezetekre.

Fontos ugyanakkor megkülönböztetni azokat a tényezőket, amelyek rövid távon enyhíthetők, azoktól, amelyek rendszerszintű, hosszabb távú beavatkozást igényelnek. Előbbiek közé tartozik például a nyelvi képzés bővítése, a soft skill és digitális kompetencia-fejlesztés, valamint a személyre szabott mentorálás, amelyek viszonylag gyorsan javíthatják az elhelyezkedési esélyeket. Ezzel szemben a gyermekellátási kapacitások alakítása, a végzettségek honosítási eljárásának gyorsítása és egyszerűsítése, valamint a diszkrimináció csökkentését célzó társadalmi szemléletformálás inkább közép- és hosszú távú intézkedéseket igényelnének.

8. táblázat A főbb akadályok az elhelyezkedés, a munkaerőpiaci integráció terén

	Nem jelentős kihívás	Mérsékelten jelentős kihívás	Jelentős kihívás
Nyelvi nehézségek	4%	19%	77%
Végzettségek, szakképesítések elismerésének hiánya		31%	69%
Bürokratikus akadályok	4%	31%	65%
Diszkrimináció	11%	35%	54%
Gyermekellátási szolgáltatások hiánya	8%	38%	54%
Az ukrajnai menekültek mentális egészségi állapota	8%	42%	50%
Helyi munkatapasztalat hiánya	12%	46%	42%
A „soft” készségek hiánya (pl. kommunikációs készségek, rugalmasság, problémamegoldás, önálló munkavégzés stb.)	11%	54%	35%
Alulképzettség	15%	54%	31%
Digitális készségek hiánya	7%	62%	31%

<u>Különbségek a szereplők típusa vagy a régiók szerint</u>

A kutatás alapján nem mutathatók ki markáns különbségek sem a szervezetek típusa, sem pedig a működési régiójuk szerint. Ennek egyik oka, hogy a válaszadó szervezetek által jelzett legfontosabb akadályok rendszerszintű, az egész országot érintő problémák, amelyek függetlenek a szervezetek profiljától vagy földrajzi elhelyezkedésétől.

A minta sajátosságai szintén korlátozzák az összehasonlítás lehetőségét: a válaszadók többsége budapesti székhelyű, és mindössze négy vidéki szervezet képviseltette magát. Így a kutatás nem teszi lehetővé a vidéki–fővárosi különbségek átfogó értékelését.

Összességében a kutatás arra utal, hogy a feltárt akadályok túlnyomórészt szerkezeti és rendszerszintű jellegűek, amelyek hasonló formában jelennek meg a különböző szervezettípusok esetében is, de a helyi sajátosságok eltérő súlypontokat adhatnak a problémáknak.

Sérülékeny csoportok kihívásai

A szervezetek mérési inputjai rámutatnak arra, hogy az általános munkaerőpiaci akadályokon túl bizonyos sérülékeny csoportok – különösen a tartósan bizonytalan helyzetben élők – sajátos, halmozott nehézségekkel szembesülnek. Ez alatt azt kell érteni, hogy több hátráltató tényező egyszerre van jelen: az alacsony iskolázottság vagy írástudatlanság, a szakképzettség hiánya, a magyar nyelvtudás hiánya, a diszkrimináció és a sztereotípiák erős jelenléte, valamint a szociális biztonság hiánya (bizonytalan lakhatás, jövedelemhiány). Ezek együttesen olyan akadályrendszert alkotnak, amely messze meghaladja a „szokásos" munkaerőpiaci kihívásokat, és gyakran a teljes kirekesztődés veszélyét hordozza magában.

A roma menekültek körében gyakori az alacsony iskolázottság, sőt írás- és olvasáskészség hiánya, ami a munkavállalás szinte minden területén akadályt jelent. A hagyományos családi szerepekből fakadóan sok nőnek a háború után először kellett munkát vállalnia és gyermekeit idegenekre bíznia, ami erős bizonytalanságot, alkalmazkodási nehézségeket eredményez. Egyes családok esetében az anyagi túléléshez szélsőséges megoldások – például üveggyűjtés a mindennapi étkezés biztosítására – váltak szükségessé, ami jól érzékelteti a mindennapi küzdelmek intenzitását.

További visszatérő probléma az alkoholfogyasztás és a megbízhatóság kérdése, amely a foglalkoztathatóságot tovább nehezíti. A válaszadók hangsúlyozták: amíg az alapvető szükségletek – mindenekelőtt a lakhatás – nem rendeződnek, addig a munkakeresés háttérbe szorul, hiszen a mindennapi túlélés biztosítása élvez prioritást.

Mindez arra utal, hogy a sérülékeny csoportok munkaerőpiaci integrációját nem lehet kizárólag álláskeresési vagy képzési programokkal kezelni: előfeltétel a stabil lakhatás, a megfelelő szociális ellátás, valamint a kulturális és társadalmi sajátosságokra érzékeny támogatási formák biztosítása.

7. Együttműködés és jógyakorlatok

Az egyéb szereplőkkel való együttműködés szintje

A kutatásban részt vevő szervezetek együttműködési hálója sokszínű, közöttük a magyarországi civil szervezetekkel (69%) való kapcsolat és – természetszerűleg – a vállalkozásokkal, azaz a foglalkoztatókkal, munkaerőkölcsönzőkkel és az egyes szolgáltatásokat (pl. nyelvtanfolyamok, képzések) piaci alapon nyújtó szereplőkkel (65%) a legerősebb. Jelentős arányban működnek együtt a szervezetek vallási kötődésű partnerekkel (50%) is, amelyek hagyományosan fontos szereplői a humanitárius segítségnyújtásnak.

A többi szereplővel – regionális vagy állami hatóságokkal, munkaügyi központokkal és önkormányzatokkal – a szervezetek hozzávetőleg négytizede áll kapcsolatban, ami azt jelzi, hogy a

formális állami struktúrákhoz való kapcsolódás sokszor inkább projektfüggő vagy alkalmi. A nemzetközi civil szervezetekkel és jogvédő szervezetekkel további egyharmaduk dolgozik együtt, míg az alulról szerveződő csoportok bevonása mérsékeltebb (19%), ám ezek a csoportok a helyi közösségekhez való közvetlen kapcsolódás révén értékes kiegészítő szerepet tölthetnek be. Az ügyvédi irodákkal való együttműködés ritka (8%), de speciális esetekben – például munkajogi vagy tartózkodási engedélyhez kapcsolódó ügyekben – kulcsfontosságú lehet.

Az adatok arra utalnak, hogy a szervezetek együttműködési stratégiái erősen pragmatikusak: elsősorban azokkal a partnerekkel építenek szoros kapcsolatot, amelyek közvetlenül hozzájárulnak az ügyfelek munkaerőpiaci integrációjához (civil szervezetek, vállalkozások, képzési szolgáltatók). Az állami és nemzetközi szereplők bevonása fontos, de kevésbé állandó, inkább a projektek kereteihez vagy a konkrét ügyféligényekhez igazodik.

9. táblázat *Együttműködés más szervezetekkel, szereplőkkel*

	esetszám	%
Magyarországi civil szervezetek (NGO-k)	18	69%
Vállalkozások	17	65%
Vallási kötődésű szervezetek/ vallási szervezetek	13	50%
Regionális vagy állami hatóságok	11	42%
Munkaügyi központok	10	38%
Helyi önkormányzat(ok)	9	35%
Nemzetközi civil szervezetek (NGO-k)	9	35%
Jogvédő szervezetek	8	31%
Alulról szerveződő csoportok (grassroots)	5	19%
Ügyvédi irodák	2	8%

<u>Partnerségek minősége és gyakorisága</u>

A kutatásban részt vevő szervezetek többsége valamilyen formában együttműködik más szereplőkkel – civil szervezetekkel, vállalkozásokkal, vallási közösségekkel vagy állami intézményekkel –, de az együttműködések minősége és intenzitása erősen eltérő. A partnerségek gyakran eseti, projektalapú együttműködések, amelyeket a közös pályázati források (pl. MMIA) vagy a konkrét ügyféligények hívnak életre.

Az együttműködések sikerességét alapvetően két tényező befolyásolja:

- a szolgáltatások kiegészítő jellege – vagyis mennyire képesek a partnerek egymás hiányzó kapacitásait pótolni,
- a kapcsolatok rendszeressége és formalizáltsága – eseti továbbirányításoktól a szoros, rendszeres koordinációig.

A kutatásunk tapasztalatai alapján a munkaerőpiaci integráció területén különösen fontosak a munkáltatókkal kialakított partnerségek. Az Evangélikus Diakónia álláskereső irodájának példája jól mutatja, hogy a partnerségek gyakran nem egyszerű közvetítői kapcsolatok, hanem kétirányú bizalmi viszonyok, ahol a szervezet egyszerre segíti a munkavállalót és a munkáltatót. A 20–30 aktív partnerrel való kapcsolat nemcsak álláslehetőségekhez juttatja az ügyfeleket, hanem a munkáltatókat is támogatja toborzásban, adminisztrációban, sőt tolmácsolásban vagy kulturális érzékenyítésben. Ez a „dupla ügyfél" szemlélet – ahol a munkáltató és a menekült is támogatott félnek számít – a jó partnerségi gyakorlat egyik kulcseleme.

A partnerségek gyakorisága ugyanakkor erősen változó: egyes munkáltatók rendszeresen keresnek munkaerőt, mások csak ad hoc módon. Az interjúban említett tapasztalat szerint a neutrális megkeresések sikeressége alacsony (kb. 20%-ban van pozitív fogadókészség), míg a személyes ismeretségekre, ajánlásokra épülő partnerségek tartósabbnak bizonyulnak. Ez rámutat arra, hogy a bizalom kiépítése és a reputáció kiemelten fontos a fenntartható együttműködések szempontjából.

Összességében a partnerségek minősége változó: vannak jól működő, hosszabb távú együttműködések, de sok kapcsolat inkább rövid távú, eseti jellegű. A kutatás alapján a hatékony partnerségekhez olyan modellek bizonyulnak sikeresnek, ahol a szervezetek nem csak ügyfélirányításra, hanem komplex támogatásra, folyamatos kommunikációra és közös problémamegoldásra építik kapcsolataikat.

<u>Bevált gyakorlatok a munkához segítésben, az esetkezelés terén</u>

A megkérdezett szervezetek egyharmada számolt be arról, hogy rendelkezik olyan munkaerőpiaci vagy álláshoz juttatási szolgáltatással, amelyet jó gyakorlatnak tart, és amely más szervezetek számára is hasznosítható lenne – javarészt civil szervezetek tartoznak e körbe (mind kisebbek, mind nagyobbak). A többség (65%) ugyanakkor nem jelölt meg ilyen programot, ami részben jelezheti, hogy a szolgáltatások sok esetben erősen forrás- és kontextusfüggők, vagy hogy még nem alakult ki olyan bevett modell, amelyet szélesebb körben is adaptálhatónak tartanának.

A jó gyakorlattal rendelkező szervezetek közös jellemzője, hogy a munkaerőpiaci támogatást nem önmagában, hanem a társadalmi integráció részeként kezelik. A programok a munkakeresés támogatását kiegészítik szociális munkával, mentorálással, jogi és pszichológiai tanácsadással, valamint készségfejlesztéssel. Ez a komplex szemlélet teszi lehetővé, hogy az álláshoz jutás ne pusztán rövid távú megoldás, hanem a hosszabb távú beilleszkedés eszköze legyen.

A válaszadók által kiemelt jó gyakorlatok között a következők szerepeltek:

- Komplex tréningek és készségfejlesztés, például a Job Compass képzéssorozat, amely a soft skillekre, a személyes célokra és vágyakra építve fejleszti a munkavállalói készségeket, majd ezekre alapozva nyújt konkrét munkaerőpiaci ismereteket.
- Szociális munka és mentorálás integrálása. Több szervezet hangsúlyozta, hogy a munkaerőpiaci elhelyezést a szociális munka részeként kezelik, sorstárs mentorok bevonásával, akik személyes tapasztalataik révén tudják támogatni a menekültek álláskeresését.
- Legális és biztonságos foglalkoztatás elősegítése. Egyes programok kifejezetten a munkáltatókkal való kapcsolatépítésre fókuszálnak, előszűrik a jelölteket, segítik a kiválasztást és a beilleszkedést, valamint tolmácsolással és adminisztratív támogatással kísérik a folyamatot. Ez egyszerre szolgálja a munkavállalók és a munkáltatók érdekeit.

- Kulturális különbségek áthidalása. A szervezetek kiemelten fontosnak tartják, hogy a menekültek átfogó tájékoztatást kapjanak a magyar munkaerőpiacról, az adózásról, a társadalombiztosításról és a munkamorálról.
- Kiegészítő szolgáltatások. Állásinterjúra való felkészítés, társalgási klubok, személyiségfelmérések, valamint magyar nyelvtanfolyamok, CV-írás és egyéni karrier-tanácsadás.
- Új projektek és innovációk. A válaszadók közül többen még kísérleti fázisban lévő programokat említettek (pl. digitális és soft készségfejlesztésre épülő RIF4UA projekt), amelyek a jövőben jó gyakorlatokká válhatnak.

A jó gyakorlatok közös üzenete, hogy az álláskeresés és elhelyezkedés csak akkor fenntartható, ha azt komplex támogató szolgáltatások egészítik ki, és ha a munkáltatók bevonása mellett a menekültek kulturális, nyelvi és szociális integrációja is előtérbe kerül.

Innováció a foglalkoztatás és a digitális segítség terén

A bemutatott jó gyakorlatok több ponton is tartalmaznak innovatív elemeket, bár ezek sokszor nem teljesen új típusú modellek, hanem meglévő megoldások kreatív kombinációi. Az innováció elsősorban abban érhető tetten, hogy a munkaerőpiaci integrációt a társadalmi integráció szerves részeként kezelik, és ehhez több pillérű, rugalmasan alakítható programokat hoznak létre. A hangsúly nemcsak az álláskeresésen, hanem a kulturális beilleszkedésen, a soft skillek fejlesztésén, valamint a munkáltatókkal való aktív együttműködésen van.

Innovatív elemnek tekinthetők például:

- Átfogó tréningek (pl. Job Compass), amelyek az álláskeresést a személyes célok és soft készségek fejlesztésével kombinálják.
- Sorstárs mentorálás, amely lehetővé teszi, hogy az álláskeresők saját tapasztalatokkal rendelkező segítőktől kapjanak támogatást.
- Holistic support modellek, amelyek az álláshoz juttatás mellett pszicho-szociális támogatást, kulturális orientációt, sőt akár szépségápolási vagy mentális felkészítést is kínálnak az interjúkra.
- Egyéni igényekhez szabott párosítás a munkáltatókkal, amely a jelöltek előszűrésével, a beilleszkedés személyes kísérésével és a munkáltatói oldal adminisztratív terheinek csökkentésével valósul meg.

Digitális eszközök terén kevés konkrétum került elő, de az látszik, hogy a szervezetek egy része belső nyilvántartási rendszereket működtet, és bizonyos esetekben informális vagy félformális együttműködési platformokat hoztak létre, amelyek megkönnyítik a támogatások nyomon követését és a szolgáltatások összehangolását. Ugyanakkor közös, országos szintű adatbázis nem áll rendelkezésre, ami gátolja a koordinációt, és hozzájárul a menekültek körében gyakran tapasztalt „körbegondozás” jelenségéhez.

A szervezetek meggyőződése, hogy csak olyan digitális megoldás lehet hosszú távon járható, amely összeegyeztethető a GDPR szempontokkal, miközben ténylegesen csökkenti a párhuzamosságokat, és lehetővé teszi a szolgáltatások célzottabb, hatékonyabb elérését. A jövőben a digitális eszközök innovációja így leginkább az együttműködés erősítését és az ügyfélút követését szolgálhatja.

8. Igények

Az igények felmérése során öt különböző támogatás-típust tártunk a szervezetek elé, és arra kértük őket, értékeljék, hogy ezek mennyiben segítenék a munkájukat – különösen a munkaerőpiaci szolgáltatások vonatkozásában. Az eredményekből egyértelműen látszik, hogy mindegyik vizsgált tényezőt fontosnak tartják, ugyanakkor hangsúlyeltolódások figyelhetők meg.

A szolgáltatások finanszírozása bizonyult a legkritikusabb igénynek: a válaszadók háromnegyede (73%) „nagyon fontosnak", további 19%-a pedig „fontosnak" tartja. Ez jól mutatja, hogy a forráshiányos, projektalapú működési környezetben a stabil pénzügyi háttér megléte az alapfeltétele bármilyen érdemi szolgáltatás működtetésének.

A koordinációs és együttműködési platformok létfontosságát szintén kiemelték a szervezetek: öt válaszadóból négy (81%) szerint ezek fontosak vagy nagyon fontosak. Ez arra utal, hogy a széttöredezett ellátórendszerben nagy szükség van a tapasztalatok megosztására, a szolgáltatások összehangolására és az ügyfelek „körbegondozásának" elkerülésére.

A munkatársak képzése a válaszadók több mint héttizedénél (73%) szerepelt a fontos vagy nagyon fontos kategóriában. Ez összhangban áll azzal a tapasztalattal, hogy a menekültekkel végzett munka speciális kompetenciákat igényel – például interkulturális érzékenységet, munkaerőpiaci tanácsadási ismereteket vagy a jogi szabályozás naprakész ismeretét.

A szakpolitikai és jogi támogatás szintén jelentős igényként jelenik meg (65%), ami mutatja, hogy a szervezeteknek szükségük van iránymutatásra és érdekképviseletre a gyorsan változó szabályozási környezetben.

Végül, a menekültek munkaerőpiaci kompetenciáit mérő eszköz bevezetését a válaszadók közel kétharmada (62%) tartaná fontosnak. Bár ez a legalacsonyabb arány a vizsgált kategóriák között, jól érzékelteti, hogy a szervezetekben megvan az igény az ügyfelek tudatosabb, mérhetőbb kompetenciafelmérésére. Ugyanakkor az is látható, hogy a forráshiányos, leterhelt civil szektorban egy ilyen eszköz bevezetése és használata extra munkaterhet jelentene, ezért a lelkesedés valamivel visszafogottabb.

Összességében az eredmények azt mutatják, hogy a szervezetek egyszerre látnak szükséget az azonnali pénzügyi forrásokra és a hosszabb távú kapacitásépítésre (képzések, platformok, kompetenciamérés). A legnagyobb kihívás abban rejlik, hogyan lehet ezeket a támogatási formákat egymással összehangolni úgy, hogy valódi, fenntartható hatást gyakoroljanak a munkaerőpiaci integrációra.

10. táblázat A munkaerőpiaci integrációt, az elhelyezkedésének támogatását segítő tényezők fontossága

	Nem fontos	Kis mértékben fontos	Fontos	Nagyon fontos
A szolgáltatás finanszírozása	8%		19%	73%
Koordinációs/ együttműködési platformok	4%	15%	46%	35%
Munkatársak képzése	8%	19%	50%	23%
Szakpolitikai / jogi támogatás	8%	27%	42%	23%
A menekültek kompetenciáit mérő eszköz	11%	27%	50%	12%

Feltérképezett hiányok a szervezetek finanszírozása, humánerőforrása tekintetében

Bár a kutatásban közvetlenül nem kérdeztünk rá, a válaszok alapján jól kirajzolódnak azok a hiányosságok, amelyek a szervezetek működését a munkaerőpiaci támogatások terén meghatározzák.

A legszembetűnőbb a finanszírozási hiány: a szolgáltatások működtetéséhez szükséges források biztosítása messze a legfontosabbnak bizonyult a szervezetek számára. A projektalapú, rövid távú támogatások miatt a programok fenntarthatósága gyakran kérdéses, és ez bizonytalanságot teremt mind a szolgáltatók, mind az ügyfelek számára.

A humánerőforrás-kapacitások terén szintén kihívás érzékelhető. Több szervezet önkéntes munkával igyekszik pótolni a hiányzó státuszokat, a meglévő munkatársak pedig sokszor túlterheltek. A képzési igények fontosságának hangsúlyozása arra utal, hogy nemcsak létszámban, hanem felkészültségben is szükség van megerősítésre.

Végül az eszközök és infrastruktúra terén is mutatkoznak hiányosságok. Bár a legtöbb szervezet saját belső nyilvántartási rendszert működtet, közös adatbázis vagy standardizált mérőeszköz alig áll rendelkezésre. Ez a koordináció hiányosságaihoz, párhuzamosságokhoz és az ügyfelek „körbegondozásához" vezet. A kompetenciamérő vagy igényfelmérő eszközök iránti visszafogott lelkesedés pedig jól mutatja, hogy a forráshiányos, leterhelt civil szektor számára csak akkor értékesek az új eszközök, ha valóban használhatók és nem jelentenek további adminisztratív terhet.

Összességében tehát a finanszírozás, a humánkapacitás és az eszközhiány egyaránt rendszerszintű gyengesége a menekülteket támogató szolgáltatásoknak, amelyek a szolgáltatások széttöredezettségével együtt tovább nehezítik a hosszú távú, fenntartható integrációt.

Érdeklődés a jövőbeli együttműködés, a SMART UA eszközök tesztelése iránt

A válaszadó szervezetek körében, a célcsoport munkaerőpiaci kompetenciáinak és készségeinek felmérésére szolgáló, egy a SMART UA projekt keretében fejlesztett ilyen eszköz iránt a válaszadó szervezetek nagytöbbsége (88%) nyitottan állt – feltéve, hogy az időzítés és a kapacitások lehetővé teszik a kipróbálást. Ezen belül 4 szervezet (15%) kifejezetten jelezte, hogy szívesen részt venne a tesztelésben. Ez arra utal, hogy bár az ilyen eszközök fejlesztésének gyakorlati hasznosíthatósága forráshiányos

környezetben kérdéses, a célzott, releváns tartalom és az alacsony adminisztrációs teher mellett a szektorban van érdeklődés az alkalmazásukra.

9. Inklúzió

Támogatásban részesülő csoportok

A válaszadó szervezetek többsége munkaképes korú felnőttek munkaerőpiaci integrációját segíti, illetve általános szolgáltatásokat nyújt az ukrajnai menekülteknek (58 és 54%). Ez azt jelzi, hogy a tevékenységek többsége nem egy szűk rétegre irányul, hanem széles körű hozzáférést biztosít. Ugyanakkor a szervezetek fele dedikált figyelmet fordít a nőkre és kisgyermekes anyákra, ami összhangban áll a menekültek demográfiai összetételével (70–80% nő, többségük gyermekeivel érkezett).

A sérülékeny csoportok közül a roma közösségek (27%), az idősek (19%) és a fogyatékossággal élők (19%) kisebb, de nem elhanyagolható arányban jelennek meg, míg az LGBTQ+ menekültek támogatása csak marginálisan, két szervezetnél került elő.

Célzott vagy adaptált szolgáltatások bizonyítékai

A vizsgálat azt mutatja, hogy a célzott vagy adaptált szolgáltatások megjelennek a gyakorlatban, de hatásukat és elérhetőségüket komolyan korlátozzák a formális jogosultsági feltételek (pl. menedékes státuszhoz vagy életkorhoz kötöttség), a rövid távú projektalapú finanszírozás, valamint a rendszerszintű koordináció hiánya. A beavatkozások sokszor rugalmasan reagálnak a menekültek változó élethelyzetére, de hosszú távú fenntarthatóságuk kétséges. Ez különösen igaz a projektidőszak lejárta után, amikor nincs garancia arra, hogy a résztvevők munkaerőpiaci és lakhatási helyzete stabilizálódik.

Az inklúzió hiányosságai

Az inklúzió a társadalom- és szociálpolitikai gyakorlatban azt jelenti, hogy minden érintett csoport ténylegesen hozzáfér a szolgáltatásokhoz, támogatásokhoz és lehetőségekhez, függetlenül társadalmi, etnikai, nemi vagy más különbségektől. A munkaerőpiaci integráció szempontjából az inklúzió nem pusztán azt jelenti, hogy a menedékesek formálisan beléphetnek a munkaerőpiacra, hanem azt is, hogy a strukturális és egyéni akadályok ellenére valóban esélyt kapnak a foglalkoztatásra, a munkahely megtartására és a szakmai előrelépésre. Ide tartozik az is, hogy a sérülékenyebb csoportok – például a nők, a roma közösségek, az idősek, a fogyatékossággal élők vagy az LGBTQ+ menekültek (ugyan utóbbi három csoport tagjai kisebb súllyal vannak jelen a menekültek körében) – speciális szükségleteit figyelembe vegyék a támogatási programok, és ne szoruljanak ki a szolgáltatásokból sem jogi, sem finanszírozási, sem gyakorlati okok miatt.

Ehhez képest a kutatásunk azt mutatja, hogy ugyan a civil szervezetek szolgáltatásainak többsége elvben mindenki számára nyitottak, a hivatalos állami és EU-s programok (pl. MMIA) jogosultsági feltételei több csoportot is kizárnak. Így például a kettős (ukrán–magyar) állampolgárok általában nem férnek hozzá az állami vagy uniós támogatásokhoz

További problémát jelent az, hogy nem ismert a Magyarországon élő ukrajnai menekültek pontos száma (különösen a kettős állampolgároké) és ennek megfelelően a részletes társadalom-demográfiai hátterük is feltérképezetlen (függetlenül a korábban hivatkozott UNHCR kutatásból megismertektől). Ez azt eredményezi, hogy a támogatások inkluzivitásáról valójában nem lehet biztos képet alkotni. Az ellátási rendszer széttöredezett, földrajzilag és programok szerint is egyenlőtlen, ezért fennáll annak a kockázata, hogy egyes csoportok – különösen a roma nők, a fogyatékossággal élők, az analfabéták vagy a digitális eszközökhöz kevésbé hozzáférők – tartósan kívül maradnak a támogatási struktúrán. Az inklúzió erősítése érdekében ezért elengedhetetlen a pontosabb adatgyűjtés, a célcsoportok reális szükségleteinek feltárása, valamint a támogatások hosszabb távú és célzottabb tervezése.

10. Következtetések és ajánlások

A munkaerőpiaci szolgáltatások feltérképezéséből levont legfontosabb tanulságok

A kutatás rávilágított arra, hogy a Magyarországon működő civil, egyházi és nemzetközi szervezetek sokrétű és változatos munkaerőpiaci támogatási formákat nyújtanak az ukrajnai menekültek számára. A kínált szolgáltatások az alapvető eligazodást biztosító általános tanácsadástól, a hosszabb távú mentoráláson és nyelvi képzésen át egészen az állásba helyezés és utókövetés kíséréséig terjednek. A programok egy részében kifejezetten innovatív megoldások is megjelennek, mint a sorstárs mentorálás, a komplex integrációs programok vagy a soft skillek fejlesztését célzó tréningek.

Ezek a szolgáltatások azonban döntően projektalapú finanszírozásból, jellemzően uniós forrásokból (elsősorban MMIA) valósulnak meg. Ez azt jelenti, hogy időben és forrásban egyaránt korlátozottak: a támogatások gyakran csak a projektidőszak alatt érhetők el, fenntarthatóságuk pedig kétséges. A kutatás egyik legfontosabb megállapítása tehát az, hogy a menekültek munkaerőpiaci integrációját támogató jelenlegi rendszerben a hosszú távú stabilitás helyett az eseti, projektekhez kötött megoldások dominálnak.

A vizsgálat ugyanakkor azt is megmutatta, hogy a civil és vallási szervezetek innovációs képessége jelentős: a legtöbb célzott program és jó gyakorlat ebből a körből származik, gyakran partnerségi formában. Ez egyértelműen jelzi, hogy a civil szektor tölti be a koordináló és kísérletező szerepet. Az állam szerepe leginkább a jogszabályi környezet meghatározásában és az EU-s források újraelosztásában érvényesül, a közvetlen szolgáltatásnyújtásban azonban marginális.

Fontos tanulság az is, hogy a célcsoportok heterogenitása jelentős kihívás elé állítja a szolgáltatókat. A programok túlnyomó része a munkaképes korú felnőttekre, ezen belül különösen a nőkre és a kisgyermekes anyákra fókuszál, ugyanakkor a leginkább sérülékeny csoportok – például a roma menekültek, a fogyatékossággal élők vagy az LGBTQ+ személyek – sokszor láthatatlanok maradnak. A szolgáltatások inkluzivitása tehát korlátozott, és a tényleges hozzáférést gyakran jogi feltételek (pl.

menedékes státuszhoz kötöttség), kapacitáskorlátok vagy területi lefedettségi egyenlőtlenségek (Budapest felülreprezentáltsága) befolyásolják.

Végül a kutatás rámutatott az egyik legsúlyosabb rendszerszintű hiányosságra: nem áll rendelkezésre pontos adat arról, hány ukrajnai menekült él Magyarországon, milyen társadalmi-demográfiai összetételben, és milyen szükségletekkel. Ez az adathiány különösen veszélyessé teszi a rejtett, méltatlan körülmények között élő csoportok helyzetét, akik így a támogatási rendszer peremén maradhatnak.

Összességében a jelenlegi szolgáltatási struktúra értékes és sokszínű, de projektfüggősége, koordinálatlansága és adathiányossága miatt csak korlátozottan képes hosszú távú és átfogó megoldást nyújtani az ukrajnai menekültek munkaerőpiaci integrációjára.

Stratégiai intézkedések az érdekelt felek és a döntéshozók számára

A kutatás eredményei egyértelműen mutatják, hogy az ukrajnai menekültek munkaerőpiaci integrációját támogató szolgáltatások sokszínűek és értékesek, de elszigeteltek, projektfüggők, és hosszú távon nem fenntarthatók. A helyzet rendezéséhez nemcsak a finanszírozási stabilitás, hanem a rendszerszintű koordináció, a kapacitásépítés és a célzott eszközfejlesztés is szükséges. Az alábbi stratégiai intézkedések jelentenék a legfontosabb előrelépést a magyar kontextusban:

1. Partnerségi modellek és együttműködések erősítése

   A civil, egyházi, nemzetközi és piaci szereplők közötti együttműködés kulcsfontosságú a menekültek munkaerőpiaci elhelyezkedésének támogatásában. A kutatás jó példákat mutatott a munkáltatókkal, vagy szakmai képző intézményekkel való partnerségekre. Ezek a modellek akkor lehetnek igazán hatékonyak, ha a partnerség nem eseti, hanem strukturált és folyamatos, és kiterjed a toborzás, a képzés, az elhelyezés és az utókövetés teljes folyamatára.

2. Hosszabb távú finanszírozás és forrásdiverzifikáció előmozdítása

   A munkaerőpiaci szolgáltatások jelenlegi 1–2 éves projektalapú finanszírozása nem teszi lehetővé a tartós, stabil programok kialakítását. Legalább 3–5 éves támogatási ciklusokra lenne szükség, különösen a képzés, nyelvtanulás és mentorálás területén, amelyek hosszabb idő alatt térülnek meg. Emellett ösztönözni kell a forrásdiverzifikációt: a nemzetközi donorok és EU-s források mellett nagyobb teret kellene biztosítani a magánszektor bevonásának (vállalati társadalmi felelősségvállalás, közös képzési programok).

3. Hatásmérés és eredményalapú értékelés bevezetése

   A vizsgált programok nagy része nem méri szisztematikusan a hosszú távú munkaerőpiaci kimeneteket: például, hogy az ügyfelek mennyi ideig maradnak állásban, sikerül-e előrébb lépniük a karrierútjukon, vagy csökkent-e a kiszolgáltatottságuk. Az MMIA és más EU-s projektek esetében fontos lenne, hogy a hatásmérés kötelező elemként jelenjen meg, és ne csak az elért ügyfélszámot, hanem a valódi társadalmi és gazdasági beilleszkedést mérje.

4. Kapacitásépítés és tudásmegosztás a terepen dolgozó szervezetek között

   A szervezetek többsége korlátozott kapacitással működik, ami akadályozza a nagyobb léptékű programok kialakítását. Szükség van célzott kapacitásépítésre – például munkaerőpiaci

szakértők, jogászok, pszichológusok bevonásával –, valamint rendszeres tapasztalatmegosztásra. Workshopok, közös képzések, illetve jó gyakorlatokat összegző tudástár kialakítása segíthetné, hogy a különböző szervezetek ne párhuzamosan, hanem egymást erősítve működjenek.

5. Nyelvi képzés és készségfejlesztés erősítése

   A nyelvi nehézségek és a végzettségek elismertetésének hiánya a két legnagyobb akadály a munkaerőpiacon. A magyar nyelvi képzés kiterjesztése, a munka melletti rugalmas tanulási formák (online, blended, munkahelyi tréningek), valamint a digitális és soft készségek célzott fejlesztése jelentősen javíthatná a menekültek foglalkoztathatóságát. Emellett a szakképesítések elismertetési folyamatának gyorsítása és egyszerűsítése is kulcsfontosságú.

6. A foglalkoztatás ösztönzése

   Mivel az ukrajnai menekültek körében jelentős számú gyermekes anya található, foglalkoztatásuk előmozdítása és munkamegtartásuk szempontjából elengedhetetlen a napközbeni gyermekmegőrzési lehetőségek biztosítása (óvodai férőhelyek, családi napközik, rugalmas gyermekfelügyeleti formák). A gyermekellátási szolgáltatások hiánya jelenleg a munkaerőpiaci belépés egyik legnagyobb akadálya: a válaszadó szervezetek több mint fele (54%) emelte ki ezt jelentős kihívásként.[12]

   A foglalkoztatás ösztönzése érdekében ugyanakkor nemcsak a gyermekmegőrzés, hanem a rugalmas munkavégzési formák (részmunkaidő, otthoni munka) ösztönzése, a munkaadók érzékenyítése, valamint a szociális és pszichoszociális támogatások biztosítása is kulcsfontosságú lehet. Az ilyen komplex megközelítés teszi lehetővé, hogy a gyermekes nők tartósan a munkaerőpiacon maradjanak.

7. Diszkrimináció csökkentése és érzékenyítés a munkáltatóknál

   A kutatás szerint a diszkrimináció és a társadalmi előítéletek továbbra is komoly akadályt jelentenek. Ennek kezelésére célzott munkáltatói érzékenyítő programokra, interkulturális tréningekre, valamint olyan támogató intézkedésekre lenne szükség, amelyek biztonságos munkakörnyezetet teremtenek, különösen a női, roma vagy fogyatékossággal élő menekültek számára.

8. Adatgyűjtés és nyomon követés fejlesztése

   Ma sem pontosan ismert, hány ukrajnai menekült dolgozik Magyarországon, milyen szektorokban, és milyen akadályokkal szembesülnek. Az állam felelőssége, hogy a nyilvántartott adatokat megossza, ugyanakkor a civil és nemzetközi szervezetek is fejleszthetik saját adatgyűjtésüket. Az összehangolt, közös adatplatformok hozzájárulhatnának a hatékonyabb tervezéshez és a párhuzamosságok elkerüléséhez.

[12] Ilyen programokat támogat pályázati formában az Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság (OFA) jelenleg is. Többszöri megkeresésünkre sem reagáltak, így a program tapasztalata nem ismert. https://ofa.hu/program/ukrajnabol-erkezok-foglalkoztatasanak-osztonzese-erdekeben-vallalati-gyermekmegorzes-es-nyelvtanfolyam-tamogatasa

Javaslatok a SMART UA következő fázisaihoz

A kutatás eredményei alapján a SMART UA projekt következő fázisaiban a hangsúly a gyakorlati alkalmazhatóságon, az érintettek bevonásán és a fenntarthatóság megteremtésén kell, hogy legyen. A pilot eszközök fejlesztése és a tesztelés során az alábbi szempontok különösen fontosak lehetnek:

1. Kísérleti helyszínek kiválasztása
    - Budapest kiemelt szerepe: a menekültek többsége itt él, a szolgáltatások is erősen koncentrálódnak ide. A fővárosban a munkaerőpiaci nyomás és a lakhatási költségek is erősebbek, ezért a tesztelés itt különösen releváns.
    - Vidéki helyszínek bevonása: bár kisebb arányban, de vidéki városokban és településeken is élnek ukrajnai menekültek, sokszor a munkaerőhiánnyal küzdő szektorokban (pl. élelmiszeripar, feldolgozóipar, mezőgazdaság). Ezeken a területeken a SMART UA eszköz segíthetne a helyi munkaadók és menekültek összekapcsolásában.
2. A fejlesztendő eszköz tartalmi irányai
    - Munkaerőpiaci kompetenciák mérése: a kutatásból kiderült, hogy a nyelvtudás, a soft skillek és a digitális kompetenciák hiánya alapvető akadály. Az eszköznek segítenie kell ezen készségek feltérképezését, hogy célzott fejlesztések indulhassanak.
    - Egyéni igényfelmérés: fontos, hogy az eszköz ne csak a munkaadók igényeire szabja a menekültek támogatását, hanem a menekültek saját szükségleteit, élethelyzetét, és hosszú távú terveit is rögzítse.
    - Képzési és foglalkoztatási utak kijelölése: az eszköz mutasson konkrét lehetőségeket (pl. nyelvtanfolyam, szakképzés, gyakornoki program), amelyekkel a menekültek reálisan elérhetik a munkaerőpiaci belépést.
3. Érintettek bevonása
    - Civil szervezetek és szakmai szolgáltatók: bevonásuk a pilot szakaszba elengedhetetlen, hiszen ők látják közvetlenül a menekültek igényeit.
    - Munkáltatók: az eszköz akkor lesz használható, ha a munkáltatók igényeit is tükrözi – pl. milyen készségekre van szükség az adott ágazatokban.
    - Menekültek közvetlen részvétele: a fejlesztés során rendszeres visszajelzést kell gyűjteni a célcsoportról, hogy az eszköz valóban felhasználóbarát és releváns legyen.
4. Adatgyűjtés és monitoring funkció

    A SMART UA eszköz egyik legnagyobb hozzáadott értéke lehet, hogy adatokat gyűjt a menekültek munkaerőpiaci helyzetéről, ami jelenleg hiányzik. Ez segítené:
    - a menekültek láthatóvá tételét a döntéshozók felé,
    - a rejtett szükségletek (pl. analfabetizmus, gyermekellátási problémák) feltárását,
    - a projektek hatásmérését és összehasonlíthatóságát.
5. Fenntarthatóság

    Az eszköz csak akkor lesz hosszú távon életképes, ha:

- GDPR-kompatibilis adatkezelést biztosít,
- könnyen illeszthető a szervezetek meglévő munkafolyamataihoz (ne növelje aránytalanul az adminisztrációt),
- és lehetőség nyílik arra, hogy más országokban is adaptálják, vagy összevessék hasonló kezdeményezésekkel.

11. Mellékletek

No.	Szervezet neve	Város / megye	Kapcsolat-tartó személy	E-mail	Szervezet típusa	Szolgáltatások	Célcsoportok	Együttműködések
1	Evangélikus Diakónia	Budapest	Mészáros Attila	mesata@gmail.com	Vallási kötődésű szervezet/ Vallási szervezet	Munkaközvetítés / munkakeresők és állásajánlatok összekapcsolása, Szakképzés / készségfejlesztés, Általános tanácsadás, Karrierút tervezés, Állásba helyezés és utókövetés,	Nők (beleértve a kisgyermekes anyák), Felnőttek (általános munkaképes korosztály), Roma vagy más etnikai kisebbségekbe tartozók, Általános szolgáltatásokat nyújtanak,	Helyi önkormányzat(ok), Magyarországi civil szervezetek (NGO-k), Nemzetközi civil szervezetek (NGO-k), Regionális vagy állami hatóságok, Munkaügyi központok, Vállalkozások, Vallási kötődésű szervezetek/ vallási szervezetek, Alulról szerveződő csoportok (grassroots), Jogvédő szervezetek,
2	Kárpátok Alapítvány	3300 Eger Felvégi u. 53.	Égető Eszter	eszter.egeto@cfoundation.org	Civil szervezet (NGO)	Munkaközvetítés / munkakeresők és állásajánlatok összekapcsolása, Nyelvi képzés, Általános tanácsadás, Mentorálás,	Általános szolgáltatásokat nyújtanak,	Helyi önkormányzat(ok), Magyarországi civil szervezetek (NGO-k), Nemzetközi civil szervezetek (NGO-k), Regionális vagy állami hatóságok, Munkaügyi központok, Vállalkozások, Vallási kötődésű szervezetek/ vallási szervezetek, Alulról szerveződő csoportok (grassroots), Jogvédő szervezetek,
3	Utcáról Lakásba! Egyesület	Budapest	Krivácsy Balázs	info@utcarollakasba.hu	Civil szervezet (NGO)	Általános tanácsadás, Mentorálás,	Nők (beleértve a kisgyermekes anyák), Felnőttek (általános munkaképes korosztály), Roma vagy más etnikai kisebbségekbe tartozók,	Magyarországi civil szervezetek (NGO-k), Nemzetközi civil szervezetek (NGO-k), Vallási kötődésű szervezetek/ vallási szervezetek,

No.	Szervezet neve	Város / megye	Kapcsolat-tartó személy	E-mail	Szervezet típusa	Szolgáltatások	Célcsoportok	Együttműködések
4	Artemisszió Alapítvány - Mira! Közösségi Tér	Budapest	Farkas Atilla	info@mira.artemissio.hu	Civil szervezet (NGO)	Nyelvi képzés, Általános tanácsadás, Mentorálás,	Nők (beleértve a kisgyermekes anyák), Felnőttek (általános munkaképes korosztály), Általános szolgáltatásokat nyújtanak,	Helyi önkormányzat(ok), Magyarországi civil szervezetek (NGO-k), Nemzetközi civil szervezetek (NGO-k), Jogvédő szervezetek,
5	Magyar Ökumenikus Segélyszervezet	Budapest	Lupsán Lili	segelyszervezet@segelyszervezet.hu	Vallási kötődésű szervezet/ Vallási szervezet	Nyelvi képzés, Jogi tanácsadás, Általános tanácsadás, Karrierút tervezés,	Nők (beleértve a kisgyermekes anyák), Felnőttek (általános munkaképes korosztály), Idősek (65 év felett),	Magyarországi civil szervezetek (NGO-k), Regionális vagy állami hatóságok, Vállalkozások, Vallási kötődésű szervezetek/ vallási szervezetek, Egyéb típusú szervezetek
6	Dévai Fogadó	Budapest	Bolba Márta	devaifogado@devaifogado.hu	Vallási kötődésű szervezet/ Vallási szervezet	Munkaközvetítés / munkakeresők és állásajánlatok összekapcsolása, Nyelvi képzés, Általános tanácsadás, Mentorálás,	Általános szolgáltatásokat nyújtanak,	Helyi önkormányzat(ok), Magyarországi civil szervezetek (NGO-k), Munkaügyi központok, Vállalkozások, Jogvédő szervezetek,
7	Katolikus Karitász	Budapest	Szalma Balázs	office@caritas.org.hu	Vallási kötődésű szervezet/ Vallási szervezet	Nyelvi képzés, Általános tanácsadás, Karrierút tervezés,	Általános szolgáltatásokat nyújtanak,	Magyarországi civil szervezetek (NGO-k), Vallási kötődésű szervezetek/ vallási szervezetek,
8	Menedék – Migránsokat Segítő Egyesület	Budapest	Bognár Kata	menedek@menedek.hu	Civil szervezet (NGO)	Munkaközvetítés / munkakeresők és állásajánlatok összekapcsolása, Nyelvi képzés, Szakképzés / készségfejlesztés, Jogi tanácsadás, Általános tanácsadás, Állásba helyezés és utókövetés, Mentorálás, Egyéb	Általános szolgáltatásokat nyújtanak,	Helyi önkormányzat(ok), Magyarországi civil szervezetek (NGO-k), Nemzetközi civil szervezetek (NGO-k), Regionális vagy állami hatóságok, Munkaügyi központok, Vállalkozások, Vallási kötődésű szervezetek/ vallási szervezetek, Alulról szerveződő csoportok (grassroots), Jogvédő szervezetek,
9	Fővárosi	Budapest	Virág Tamás	virag.tamas@budap	Önkormányzat	Általános tanácsadás,	Nők (beleértve a	Magyarországi civil

No.	Szervezet neve	Város / megye	Kapcsolat-tartó személy	E-mail	Szervezet típusa	Szolgáltatások	Célcsoportok	Együttműködések
	Önkormányzat			est.hu			kisgyermekes anyák),	szervezetek (NGO-k), Munkaügyi központok, Vallási kötődésű szervezetek/ vallási szervezetek, Jogvédő szervezetek,
10	Fess Napfényt Egyesület	Nagygeresd	Galambos Viktória	fessnapfenyt@gmail.com	Civil szervezet (NGO)	Munkaközvetítés / munkakeresők és állásajánlatok összekapcsolása, Jogi tanácsadás, Általános tanácsadás,	Általános szolgáltatásokat nyújtanak,	Helyi önkormányzat(ok), Magyarországi civil szervezetek (NGO-k), Nemzetközi civil szervezetek (NGO-k), Regionális vagy állami hatóságok, Vállalkozások,
11	Test- és Lélekszépítő Alapítvány	Budapest	Rózsa Magdolna	testeslelekszepito@gmail.com	Civil szervezet (NGO)	Általános tanácsadás, Mentorálás, Egyéb	Nők (beleértve a kisgyermekes anyák), Felnőttek (általános munkaképes korosztály), Idősek (65 év felett), Fogyatékossággal élő személyek, Roma vagy más etnikai kisebbségekbe tartozók,	Helyi önkormányzat(ok), Magyarországi civil szervezetek (NGO-k), Regionális vagy állami hatóságok, Vallási kötődésű szervezetek/ vallási szervezetek,
12	Bachtalo Drom Egyesület	Levelezési cím: 1055. Budapest, Falk Miksa u. 6.	Szécsi Magdolna	szecsi.magdolna0403@gmail.com	Civil szervezet (NGO)	Munkaközvetítés / munkakeresők és állásajánlatok összekapcsolása, Általános tanácsadás, Karrierút tervezés, Állásba helyezés és utókövetés, Mentorálás,	Nők (beleértve a kisgyermekes anyák), Felnőttek (általános munkaképes korosztály), Fogyatékossággal élő személyek, Roma vagy más etnikai kisebbségekbe tartozók,	Magyarországi civil szervezetek (NGO-k), Nemzetközi civil szervezetek (NGO-k), Vallási kötődésű szervezetek/ vallási szervezetek, Vállalkozások, Jogvédő szervezetek Vállalkozások,
13	Magyar Református Szeretetszolgálat	1045 Budapest Istvántelki út 8.	Vereb Katalin	mrsz@jobbadni.hu	Vallási kötődésű szervezet/ Vallási szervezet	Munkaközvetítés / munkakeresők és állásajánlatok összekapcsolása, Nyelvi képzés, Szakképzés / készségfejlesztés, Jogi tanácsadás, Gyakornoki	Nők (beleértve a kisgyermekes anyák), Kísérő nélküli kiskorúak, Felnőttek (általános munkaképes korosztály), Idősek (65 év felett),	Helyi önkormányzat(ok), Magyarországi civil szervezetek (NGO-k), Nemzetközi civil szervezetek (NGO-k), Regionális vagy állami hatóságok, Munkaügyi

No.	Szervezet neve	Város / megye	Kapcsolat-tartó személy	E-mail	Szervezet típusa	Szolgáltatások	Célcsoportok	Együttműködések
						lehetőségek biztosítása, Általános tanácsadás, Karrierút tervezés, Állásba helyezés és utókövetés, Mentorálás, Egyéb	Fogyatékossággal élő személyek, Roma vagy más etnikai kisebbségekbe tartozók, LGBTQ+ személyek, Általános szolgáltatásokat nyújtanak, Egyéb csoportoknak	központok, Vállalkozások, Vallási kötődésű szervezetek/ vallási szervezetek, Alulról szerveződő csoportok (grassroots), Jogvédő szervezetek,