

Külföldi “vendégmunkások” és a munkapiaci integrációjuk kérdése Magyarországon.

A foglalkoztatás jogi háttere, munka-és bérezési feltételek a külföldi munkavállalók körében. Érdekvédelmi tapasztalatok és teendők.

Meszmann T. Tibor

2022. március 16

ÉTOSZ Üzemi Tanács Akadémia és az FB Klub

online rendezvény

Tartalom

- I. Bevezető-háttér és fogalmak
- II. Szabályozás
- III. Külföldiek munkapiaci helyzetének felmérése és a szociális partnerek eddigi szerepe (BARMIG projekt)
- IV. Vállalati szint: (egyéni) béralku folyamata(i), szakszervezetek és a “marginális” dolgozók érdekképviselése
- V. Kitekintés: külföldiek munkapiaci integrációja és szakszervezeti szerepek
- VI. Magyarország: összegzés és ajánlások

I. Háttér

2016 óta “munkaerőhiány”: Demográfiai problémák, elvándorlás, oktatás-képzés problémái. PI. “A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint 2018-ban 40 000 külföldi munkavállalót foglalkoztattak Magyarországon. Továbbá a munkaerő-kölcsönző ügynökségek által foglalkoztatott 45 000 munkavállaló jelentős része ugyanakkor nem uniós állampolgár volt.” (EB, 2020)

Munkáltatói válaszok a 2016-20as “munkaerőhiányra”:

- munkafolyamatok (munkaerő használatának), átalakulása és/vagy intenzifikációja
- Mennyiségi és minőségi rugalmasság (munkakörök “puhítása”, tágítása,), munkaszervezés
- “Munkaerő behozatal” (sic!). Nem helyi és külföldi dolgozók szerződtetése, alkalmazása, munkahelyen kívül: létfenntartásuk - munkaerő-reprodukció biztosítása - megfelelő környezet kiépítése (a bérből élők - egy csoportjának - életfeltételeinek szabályozása - “intenzív tőkefelhalmozás” alapja).

2022 február végétől: háború Ukrajnában - menekültek megjelenése - mint potenciális munkavállalók? - munkapiaci intézményrendszer további rombolásának veszélye!

A gazdasági egyben politikai kérdések is! Komoly társadalmi hatások - melyeket a társadalom nem tud(hat) kezelni?

=> Állami - felülről történő szabályozás rögzülése

Egy kutatás területe és perspektívája (BARMIG)

a fókusz

Munkavállalói migráció KEEbe

a toborzástól kezdve a küldő országokban (Ukrajna, Szerbia)., közvetítés stb.

Harmadik országbeli dolgozók munkapiaci integrációja: foglalkoztatás feltételei, "tipikus" állások?, társ. viszonyok a munkahelyen és azon kívül

Szabályozás - ezen belül:
munkaügyi kapcsolatok.
Munkapiacot szabályozó intézmények és fő szereplők elképzelései stb.

mozgatórugók: gazd. konjunktúra, munkaerőhiány v kínálat, képzettségi elvárások, háború.

Teszt - kérdés

mikor “elfogadható”, “befogadható” a “külföldi”, nem helyi dolgozó? (tekintettel a munkaerőhiányra is) - szakszervezeti-ÜT szempontból

- A. Ha jól és többet dolgozik (ugyanabban a munkakörben)
- B. Elfogadhatóan, átlagosan dolgozik
- C. Kevesebbet, rosszabbul dolgozik mint a “törzsgárdások”, vagy csak kijelölt helyen-ágazatban, munkakörökben - olyanokban melyet a helyiek már nem akarnak elvégezni

II. Harmadik országbeliek foglalkoztatásának szabályozása (1)

Főszabály szerint: a külföldi állampolgárok foglalkoztatása nehéz és összetett! korlátozó kvótarendszer, és a külföldiek foglalkoztatását csak hiányszakmákhoz kötöten engedélyezték,

Összességében a magyar jogalkotó az uniós jog alkalmazása és harmonizációja során csak a szükséges minimumszabályokat fogadta el az országban tartózkodó harmadik országbeli állampolgárok jogi védelme terén.

DE: Speciális, új szabályok, rendeletek meghatározzák a kivételeket - melyek nagyon (!) elszaporodtak (a kivétel a szabály?)

A felsőoktatásban részt vevő diákok. állampolgárságtól függetlenül, heti 20 -24 órában és további 60 napban nyári szünetben) teljes munkaidőben dolgozhatnak.

2016-ban a kormányrendelet csökkentette az adminisztratív terheket (munkáltatók) könnyebb hozzáférést biztosít az idényjellegű munkavállalási engedélyekhez.

2017 júliusától az Ukrajnából és Szerbiából érkező idénymunkások 90 napra mentesültek a munkavállalási

Szabályozás (2)

Megkönnyített engedélyezés: egyre növekvő számú hiányszakmában és további harmadik országok esetében (!)

Közvetlen-gyorsított foglalkoztatás: stratégiai part

2021 júliusában a kormányrendelet (407/2021. sz.) meghosszabbította és megkönnyítette a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi foglalkoztatását a Covid-19-es vészkorszakban munkaerő-kölcsönző ügynökségeken keresztül - külgazdasági és külügyminiszteri másodlagos hatáskörben. Kormány 430/2021. (VII. 16.) rendelete kibővítette a külföldi tulajdonban álló vállalatok foglalkoztatási gyakorlatát: az addigi 10% helyett, létszámuk 20%-ig alkalmazhatnak a munkaerőpiaci indokoltság vizsgálata nélkül külföldi munkavállalókat.

2022 március 10. Kormány 96/2022. (III. 10.) Korm. rendelete az Ukrajna területéről érkezett, ukrán állampolgársággal rendelkező személyek munkavállalásának támogatásáról: egy évig adható támogatás munkáltatóknak (végeredény: jelentős támogatások - közvetett bércsökkenés-dömping?)

III. Helyzetfelmérés. Külföldiek a munkapiacon munkaszerződések jellemzői, problémák

- A harmadik országbeli külföldi munkavállalóknak kínált munkahelyek jellemzően nagyon bizonytalanok (határozott idejűek, részmunkaidősek és/vagy nem jól fizetettek).
- Építőipar és feldolgozóipar: egyre nagyobb munkaterhelés és rosszabb munkafeltételek.
- Ezek a munkakörök nem igényeltek nyelvtudást, és jobban rejtve maradtak a nyilvánosság szeme elől.
- egyenlőtlen jelenléte: Inkább instrumentális jelleggel "kerültek be" bizonyos ágazatokba, bizonyos (stratégiaileg fontos, kiváltságos) munkaadókhoz és üzleti ciklusokba-szezonokba. L. most: akkumulátorgyárak!
- szociális körülmények, különösen a lakhatási válság, rendkívül kedvezőtlen általános feltételeket teremt az újonnan betelepülők hosszabb távú tartózkodására.
- Bizonytalan társadalombiztosítási helyzet, függés a munkáltatóktól, információs deficit, (magyar nyelv)
- A Covid 19 1. hulláma a sérülékenységre hívta fel a figyelmet: sokakat elbocsátottak, kezelés hiánya.

A szociális partnerek szerepe a munkaerőpiac szabályozásában - a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatása

2016 óta országos szinten a versenyszféra fő érdekegyeztetési fórumán (VKF) kétszer jelent meg a külföldiek foglalkoztatásának kérdése, de nem önálló pontként

A munkáltatói szervezetek voltak a kezdeményezők, a kormány jogszabályokkal állt elő, a szakszervezetek pedig reaktív szerepben jelentek meg.

A szociális párbeszéd ágazati szociális párbeszédbizottságokban létezik, de ezek csak néhány ágazatban működnek, többnyire információcserét folytatnak. Nincs részvétel a szabályozás előkészítésében vagy a munkacsoportokban.

A külföldi munkavállalók integrációjának problémája nem téma, a problémákat sem gyűjtik össze, nem tárják fel szisztematikusan és nem vitatják meg.

A szociális partnerek kapacitásai és stratégiái

Az országos és ágazati szintű szociális partnerek kapacitása szerény (munkaadói szervezetek) vagy alacsony (szakszervezetek).

A szociális partnerek jellemzően nem rendelkeznek a harmadik országbeli munkavállalókkal való foglalkozásra szakosodott személyzettel. Nem rendelkeznek saját adatbázissal, és legjobb esetben is csak jelentéseket gyűjtenek és nyomon követnek, valamint nyilvánosan elérhető adatokat gyűjtenek.

Országos szinten a munkaadói szervezetek proaktívabbak, szabályozást és változtatásokat javasolnak, míg a szakszervezetek reaktívak, a munkapiaci helyzetet a médiában, ritkábban kiadványokban értékelik.

közös: az a minimalista pragmatikus megközelítés, amely elismeri a harmadik országbeli munkavállalók megnövekedett (és folyamatos) de “rövid távú” jelenlétét a magyar munkapiacon.

Konkrét stratégiákat azonban nem dolgoztak ki, különösen nem a szakszervezetek.

IV: Vállalati szint: Béralku(k) és bér-nem-alku(k)

Munkaerő “eladása” (szerződéskötéskor):

L (munkaerő) - (n x w - órabér) - M (pénz) - (C - tőke)

- Alkupozió munkavállalóként (munkaszerződés alatt - változik!

periodikus, ex-post-reaktív (pl. munka intenzitása, munkakörök tágulása stb munkavégzéskor mutatkozik meg!)

variációk a munkaerő birtokosára (Sziráczy és Kertesi 1984 nyomán)

Marginális dolgozó - “vándorproletár”. W (órabér) - alacsony alkupozi (mindkét esetben) viszont x **n+1**: jövedelem maximalizációs stratégia. Más bevételi lehetőségek és erős társadalmi háttér nélkül, ezek az „alacsony képességű” (el nem ismert képességekkel rendelkező) munkások mennyiségi rugalmassággal próbálják maximalizálni a jövedelmüket, hogy a lehető legrövidebb idő alatt a lehető legtöbbet keressék

Kettős státusú dolgozó: “fél lábbal” máshol is (pl. reprodukív munka, másodállás): közvetett (gyengébb) nyomás az órabérre, miközben n (**vállalható munkaidő**) rugalmas - a munkáltató pótlékokkal “motivál”

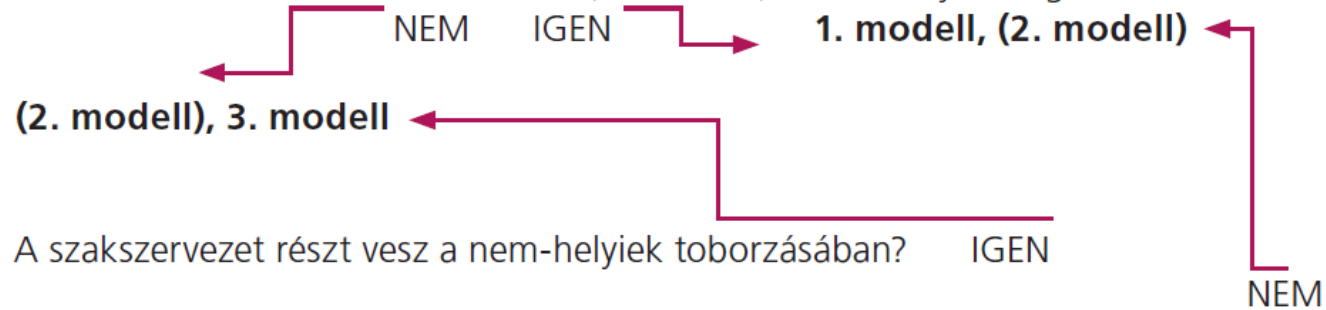
“Elit” dolgozó: erős kiválasztás-vállalati szabályozás- szegmentáció (a termelési lánc csúcsán), erős kiválasztás (“legjobb dolgozók”), nyomás az órabérre (w) vagy nagyon magas pótlékkal. Nem lehet jövedelemmaximalizálni túlvállalásával! Tehát aránylag fix n

“Marginális” nem helyi, külföldi dolgozók (lehetséges) problémái

- Nagyobb kiszolgáltatottság - függés a munkáltatótól (kölsönzött dolgozó)
- Információhiány (nyelvtudás hiányából is adódóan)
 - mihez van joga?
 - Mit nem szabad elvállalnia?
 - kihez forduljon baj esetén?
- Érdekképviselő és érdekérvényesítés:
 - Egyéni, ritkán csoportos próbálkozások (informális nyomásgyakorlás)
 - Szociális biztonság: Mi történik ha megbetegszik?
 - továbbállás (fluktuáció) mint magáért való kiállás?

1. ábra

1. dilemma A szakszervezet ellenzi (korlátozza) a nem helyiek foglalkoztatását?



2. dilemma

Ha a nem helyi dologozók (külföldi dolgozókat is beleértve) már jelen vannak a munkahelyen (azaz a szakszervezet nem tudja befolyásolni vagy megállítani a jelenlétüket): a szakszervezet nyitott-e arra hogy őket is megvédje és toborozza?

1. modell, (2. modell) NEM IGEN **2. modell, 3. modell**

3. dilemma

A szakszervezet foglalkozik a nem-helyiek külön bánásmódjával, pl. sajátos szolgáltatásokkal?

3. modell IGEN NEM **2. modell**

3 “ideál tipikus” szakszervezeti válasz-modell

1. **MODELL:** AZ „ELITMUNKÁSOK” STRATÉGIÁJÁHOZ ALKALMAZKODÓ SZAKSZERVEZETEK a “kiváltságos” szakszervezeti tagok csoportérdekeinek dominanciája Cél: irányítani a termelékenységet az órabér emelkedésén keresztül, és ellenállni a jövedelemmaximalizálásnak. Határozottan ellenzi a marginalizált csoportok, ideértve a nem helyi munkaerő foglalkoztatását, legalábbis a kulcsfontosságú pozíciókban- (vállalatcentrikus szakszervezet - business unionism) . Magas (belső) munkapiaci protekcionizmus, már munkahelyi szinten is,.
2. **Modell:** A „KETTŐS STÁTUSÚ DOLGOZÓK” STRATÉGIÁJÁHOZ ALKALMAZKODÓ SZAKSZERVEZETEK Alacsonyabb pozíciókba szorulnak és nincs sok esélyük a felfelé irányuló mobilitásra a vállalati hierarchiában. Kárpótlásként a lehetőségek hiányáért, munkahelyi szinten szándékosan visszatartják a munkájukat, hogy jövedelmet szerezhessenek más informális szférákból. Fluktuáció erős, sok kölcsönösség a “vendégmunkásokkal” - komplementaritás de ütközés is lehet. Szakszervezetkenk kihívás már ez a dolgozói csoport megszervezése is - a klasszikus jóléti államok szakszervezeti stratégiája - foglalkoztatás biztosítása és a béralkun kívül más csomag tagoknak stb..
3. **Modell.** A MARGINÁLIS DOLGOZÓKHOZ ALKALMAZKODÓ SZAKSZERVEZETEK. munkahelyileg bizonytalanságban élő, legsérülékenyebbekkel folytatott munka hálátlan: további szervezeti terhet, oktatási és szervezeti erőfeszítéseket igényel, a tagtoborzás szempontjából nagyon bizonytalan eredményekkel. Mottó: előbb tájékoztass, utána szervezz!

V. Kitekintés 1: Norvégia a munkapiaci integráció “nehéz” követelményei: szívesen látjuk a külföldi munkavállalók ha ugyanazért a bérért és munkafeltételek mellett dolgoznak (Anne Mette Ödegaard nyomán)

A norvég munkaerőpiac fő kihívása a 2004-es EU-integrációval: külföldi KEE munkavállalók növekvő beáramlása.

az országban nagy a szakszervezeti szervezettség, a külföldiek kevésbé csatlakoztak szakszervezetekhez, a munkafeltételekkel kapcsolatos számos vita a munkaadókkal fennmaradt: a külföldi munkavállalókat még mindig a munkapiac legbizonytalanabb ágazataiban alkalmazták, és általában a vállalati hierarchia legalsó szintjén

mégis: az integráció kérdése az évek során fejlődött, és bizonyos sikerek: a szociális partnerek és a kormányzat közötti együttműködés, amely részt vesz a szociális dömping elleni küzdelemre irányuló cselekvési tervek kidolgozásában.

A norvég munkaerő-piaci modell többszintű együttműködésen alapul, amely lehetővé teszi a **központi döntéshozatal végrehajtását minden szinten**, és lehetővé teszi a helyi hatóságok számára, hogy a közbeszerzési rendszer segítségével megköveteljék a tisztességes feltételeket az alvállalkozók munkavállalói számára, és így a lánc valamennyi vállalkozóját felelőssé tegyék a ki nem fizetett bérekért.

Sikeres példa a **kollektív szerződés kiterjesztése** egyes iparágakban, amelynek célja, hogy a külföldi munkavállalók a helyiekkel azonos béreket és munkafeltételeket kapjanak, és hogy megakadályozzák a tisztességtelen versenyt a munkapiacra, valamint a minimálbér bevezetése minden munkavállaló számára.

a **végrehajtás területén** három fő változás követhető nyomon: (1) a munkaügyi felügyelőség bővítése a bérek felügyelete és a migráns munkavállalóknak nyújtott útmutatás érdekében, (2) a munkával kapcsolatos bűncselekményekkel foglalkozó központ létrehozása több szereplővel, például a rendőrséggel, a munkaügyi felügyelőségekkel és az adóhatóságokkal együttműködve, és (3) a munkaügyi felügyelők belépése a közép- és kelet-európai hatóságokkal való nemzetközi együttműködésbe a tisztességes munkafeltételek biztosítása érdekében.

Kitekintés 2: Szakszervezeti jó gyakorlatok (Stefania Marino nyomán)

Strukturális lehetőség - békeidőben olyan országok szakszervezeti mozgalmi-melyeket a kivándorlás és a bevándorlás is érintett . pl. Olaszország és Spanyolország a nemzetközi együttműködés infrastruktúrájának kiépítésére - a szociális dömping elkerülésére

Lényeg (küldő országnak): CGIL: Egyszerre szabályozni a külföldön dolgozó munkavállalók jogainak és foglalkoztatási feltételeinek mechanizmusát, valamint a kivándorló munkavállalók távozásuk előtti szakszervezeti szerveződését.

Spanyolországban a helyi irodák olyan hálózati kapcsolatokat alakítottak ki, mely lehetővé tette hogy a területi (szerveződési) szint és a központi állam együttműködjön a migráns munkavállalók integrációjában.

Mindkét kezdeményezés eredményeként a befogadó társadalomban új tudatosság alakult ki a külföldiek igényeivel kapcsolatban, és a bevándorlóközpontok révén új befogadási gyakorlatok alakultak ki, melyek nagyfokú elkötelezettséget mutattak.

A szakszervezetek ebben a két esetben a külföldiek számára a szociális és munkával kapcsolatos szolgáltatások első számú referenciapontjaként működtek!

Kitekintés 3: Összehangolt rendszerszintű szakpolitikák szüksége (Christiane Kuptsch, ILO nyomán)

"rendszeralapú megközelítés" vagy ILO: "méltányos migrációs menetrendnek" külföldiek integrációs politikáját több terület kölcsönhatásaként kezeli: pl. a munkaügyi kapcsolatokkal, munkapiaccal, oktatással, adózással és a jóléti politikákkal.

PI: idénymunka-rendszerek, melyeket be kell építeni a fejlesztési tervekbe, és "nem szabad a migrációs politikákkal egyfajta párhuzamos valóságként kialakítani".

A méltányos migrációs menetrenddel mellett a gazdaság- és a szociálpolitika összeegyeztetése is szükséges, összhang teremtésére a tisztességes munka menetrendjének négy pillére, azaz **a jogok, a foglalkoztatás, a szociális védelem és a szociális párbeszéd** között.

utóbbi: a külső sokkhatásokkal szembeni ellenálló képesség stratégiáját jelenti, mint például a jelenlegi covid-19 világjárvány.

Egy ilyen rendszerszemléletű megközelítésből kiindulva a rendszerszintű ellenálló képességet úgy lehet javítani, hogy egyes gazdasági ágazatban valamennyi munkavállaló ellenálló képességét javítjuk - például azt, hogy adott ágazatokban több vagy kevesebb migráns munkavállalót kell-e alkalmazni.

a szakpolitikák kialakításakor központi szerepet kell kapnia a helyiek és a migránsok közötti egyenlő bánásmódnak, hogy mindkét oldal tisztességtelen versenyét megelőzzük.

Veszély: Az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása során azonban az a probléma, hogy "az egyenlő bánásmód nem igazán valósul meg a migráns munkavállalók számára, ha bizonyos munkahelyek migráns munkahelyekké válnak, és ha a migráns munkavállalók egyfajta alosztályként alakulnak ki".

VI Mindeközben Magyarországon: Fő következtetések (I)

- Magyarország nem rendelkezik átlátható gazdaság- és munkapiaci politikával, sem megfelelő infrastruktúrával a harmadik országbeli állampolgárok, különösen a nem magyar anyanyelvűek munkapiaci integrációjának kezelésére.
- Az integrációs infrastruktúra hiánya megerősíti az ideiglenes, körkörös migráció mintáját, olyan atipikus munkaszerződésekkel, amelyek a munkaadóktól (és azok jóindulatától) függenek.
- A migrációs infrastruktúra gyorsabban fejlődik, mint a tényleges migráció - ez regionális és globális tendencia is, nem csak magyar sajátosság.
- A munkaerő-kölcsönző cégek jelentősége jelentősen megnőtt, mivel betöltik a munkáltatók által kért rugalmasság hiányát, különösen a szezonálisan szükséges munkavállalók esetében. A szabályozás és a gazdasági környezet komparatív előnyöket teremtett a munkaerő-kölcsönző ügynökségek számára

Mindeközben Magyarországon: Fő következtetések (II)

- A szociális partnerek szerény vagy alacsony kapacitással rendelkeznek ahhoz, hogy külön foglalkozzanak a külföldi munkavállalók speciális csoportjaival, a munkahelyi és a tágabb munkapiaci integrációjukkal.
- A szociális partnereket a kormányzat nem vonja be a gazdaságpolitika kialakításába, és a szabályozásban sem vesznek részt kellő mértékben.
- Mivel a harmadik országbeli munkavállalókra vonatkozó legújabb kutatások és adatok nem elegendőek, a szociális partnerek jellemzően nem kaptak tájékoztatást a külföldi munkavállalók problémáiról, és a harmadik országbeli munkavállalók integrációjának kérdése nem szerepelt a kollektív tárgyalások napirendjén.

Ajánlások

- A harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatására vonatkozó szabályozás felülvizsgálata szükséges az egyenlőtlen, átláthatatlan és tisztességtelen politikák orvoslása érdekében. A szociális partnereket be kell vonni a folyamatba, és rendszeresen konzultálni kell velük.
- A gazdaságpolitikát és a migráció összefonódott kérdéseit széles körben, a civil szervezetek bevonásával, szakértőkkel és szociális partnerekkel, több társadalmi szinten is meg kell vitatni.
- A szociális párbeszédet több szinten újra kell indítani, és foglalkozni kell a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatásának feltételeivel, beleértve a szociális, gazdasági és politikai szempontokat is.
- Támogató intézkedéseket kell biztosítani a harmadik országbeliek munkapiaci integrációjához, beleértve a magyar nyelvtanfolyamokat, valamint a információcsere társadalmi terének létrehozását.
- A munkavédelmi és a foglalkoztatás-felügyeleti hatóságok munkáját meg kell erősíteni a harmadik országbeli munkavállalók munkahelyi és országos szintű munkapiaci kiszolgáltatottságára való rámutatással, a szociális dömping és a tisztességtelen verseny elleni küzdelem érdekében.

Mi az ami lehetséges? Szakszervezeti és ÜT feladatok...

Az alacsonyabb társadalmi státussal rendelkezők, köztük a nem helyiek hatékony védelme, az információk megosztása és az oktatás nagyon fontos a szociális dömping megelőzése érdekében.

a szakszervezeteknek és az ÜTnek a menedzsment mellett, szélesebb társadalmi térben kell hatniuk, szorosabban együttműködve az alternatív szereplőkkel és erőforrásokhoz igazodva (pl. civilekkel), bár ez ellentmond a bevált szakszervezeti hagyományoknak.

A nagyobb térbeli mobilitás és a nagy bizonytalanság körülményei között elengedhetetlen a nem helyiek társadalmilag átfogóbb módon való szervezése

Ajánlások - vitához

Kialakítani az információgyűjtés és információáramlás hatékony módjait a szervezeten belül.

- Információk gyűjtése a dolgozóktól (rövid kérdőívek, beszélgetések)
- Információk követelése, gyűjtése menedzsmenttől, ÜTtől: a toborzási stratégiákról!
- információk szisztematikus terjesztése és áramoltatása, azok megvitatása az alapszervezeten belül(pl. Online fórumok)
- információk , gyakorlatok átbeszélése termelői lánc-és vagy a területen szerveződő szakszervezetekkel (gyakorlatok) és más (állami) szervezetekkel

A szakszervezeteknek a különböző dolgozói csoportok társadalmilag érzékeny, asszertív tagjainak bevonása a szervezet életébe. Segítségükkel a szakszervezetek olyan szolgáltatáscsomagokat dolgozhatnak ki, amelyek figyelembe veszik ezeknek a dolgozóknak a sérülékenységét és azt is, hogy bizonyos területeken segítségre van szükségük (“szűrők” és “kapcsolatteremtők”)

Az egyenlőség és az igazságos bérek kérdését a szakszervezeteknek két „csapás” mentén kell kezelniük (legnehezebb feladat):

- Bér és tarifa rendszer folyamatos kísérésével, lehetőleg annak kikényszerítésével, hogy a munka minden aspektusa (ideértve a tapasztalatot, a készségek fejlesztését, a képzési feladatokat stb.) legyen jobban elismerve és javadalmazva,
- bizonyos csoportok (helyzetéből fakadó) sérülékenységének felismerésével és a strukturális hátrányok orvoslására szolgáló szolgáltatási csomagok kidolgozásával.

További információ, tanulmányok és források

Európai Bizottság. *Bizottsági szolgálati munkadokumentum, 2020. évi országjelentés - Magyarország*. Brüsszel, 2020.2.26. SWD(2020) 516 final https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2020-european_semester_country-report-hungary_hu.pdf

Kertesi Gábor és Sziráczi György “Munkásmagatartások a munkaerőpiacon” in: Laky Teréz, Ferenc Nemes Szöveggyűjtemény a szociológiai alapismeretek és módszerek c. tárgyhoz. Tankönyvkiadó Budapest 1984. Vol. 2 pp 48–74

Kuptsch, Christiane (2020) Migrant workers' role in building systemic resilience : opportunities and risks from an ILO perspective. RSC, Migration Policy Centre <https://cadmus.eui.eu/handle/1814/70327>

Marino, Stefania, Judith Roosblad and Rinus Penninx (2017) (eds), *Trade Unions and Migrant Workers: New Contexts and Challenges in Europe*. London: Edward Elgar

Meszmann T. Tibor és Fedyuk Olena, Zentai Violetta közreműködésével. *Nem helyi dolgozók szervezése mint helyi szakszervezeti kapacitásépítési lehetőség*. Szakpolitikai tanulmány (policy paper). Center for Policy Studies, CEU

Meszmann T. Tibor Olena Fedyuk közreműködésével *Munkaerő-kölcsönzés mint munkaviszony és mint mobilitási (migrációs) csatorna*. FES Budapest, 2018 library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/14554.pdf

NFSZ A külföldi állampolgárok magyarországi munkavállalásának főbb sajátosságai 2020. évben. Készült: Az Innovációs és Technológiai Minisztérium Elemzési és Bérpolitikai Osztályán. Budapest https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/1/6/4/8/doc_url/Elemzes_a_kulfoldiek_magyarorszagi_munkavallalasarol_2020.pdf

https://nfsz.munka.hu/tart/stat_kulfoldiek

Ødegård, Anne Mette (2020) Focus North: What effects does migration have on the Norwegian labor market? By <https://www.fes.de/en/displacement-migration-integration/article-page-flight-migration-integration/labour-migration-to-norway>