

Grant Agreement No. HOME/2012/EIFX/CA/CFP/4248

30-CE-0586564/00-20

## DIVERSE

Diversity Improvement as a Viable Enrichment Resource for Society and Economy



UNIVERSITÀ  
CATTOLICA  
del Sacro Cuore



Co-funded by the European Union

WWELL | WELFARE  
CENTRO DI | WORK  
RICERCA | ENTERPRISE  
LIFELONG  
LEARNING



## Szakpolitikai összefoglalás

**2014. szeptember 15.**

### 1. A harmadik országbeli állampolgárok általános migrációs helyzete

A migrációs kérdések Magyarországon mindig is vakfoltot jelentettek a magyar döntéshozók számára, nincs jelentős kormányzati tevékenység, mely túllépne az adminisztratív területeken és adoptálná az „acquis communautaire”-re vonatkozó jogszabály csomagot<sup>1</sup> .

A migránsok munkaerőpiaci integrációját tekintve Magyarország a pontszámok tükrében meglehetősen alacsony képet mutat a munkaerő-piaci mobilitás dimenzióját illetően. A MIPEX pontszáma szerint 41-dik a 100 ország közül, a feltérképezett 31 ország közül pedig a 26.<sup>2</sup> Meg kell azonban jegyezni, hogy általában hiányoznak a célzott intézkedések, valamint a munkaerő-piaci mobilitással kapcsolatos intézkedések nem hajlandók figyelembe venni a jövőbeni migrációs igényeket. Mégis úgy tűnik, hogy a kormány elkezdte felismerni a külföldi munkaerő fontosságát. Magyarország migrációs stratégiájából - a Kormány által

<sup>1</sup> GÖDRI, I., SOLTÉSZ, B. & BODACZ-NAGY, B. 2013. Dynamic Historical Analysis of Longer Term Migratory, Labour Market and Human Capital Processes in Hungary. Country report developed within the project 'SEEMIG Managing Migration and Its Effects – Transnational Actions Towards Evidence Based Strategies'.

<sup>2</sup> HUDDLESTON, T., NIESSEN, J., CHAOIMH, E. N. & WHITE, E. 2011. Migrant Integration Policy Index III, Brussels, British Council and Migration Policy Group.

elfogadott rendelet 1698/2013. (X.4.) - az derül ki, hogy annak egyik célja, hogy Magyarországra vonzza a képzett munkaerőt, mely hozzájárul az ország gazdasági fejlődéséhez<sup>3</sup>. Az a tény, hogy a bevándorlóknak általában magasabb az iskolai végzettsége, mint a magyar lakosság átlagának, elősegíti ezen elvárások érvényesülését, különösen, ha figyelembe vesszük a bevándorlók életkorát, mely - ha szerény mértékben is – csökkenti a népesség előregedését.

Hangsúlyoznunk kell, hogy a bevándorlók közül sok magyar nemzetiségű, valamint számos nem magyar nemzetiségű külföldi is a szomszédos országokból érkezik, ugyanakkor a bevándorló folyamat szerkezete azt mutatja, hogy a potenciális gazdasági előnyök kihasználása érdekében a munkaerőpiac szereplőinek - valamint a döntéshozóknak - fel kell készülniük azon bevándorlók alkalmazására is, akik többsége nem beszél magyarul. Amint a Migrációs Stratégia is hangsúlyozza, a legtöbb munkavállalási engedélyt nem a szomszédos országok állampolgárainak adják ki, és 2012-ben több kínai állampolgár kapott engedélyt, mint az ukrán és szerb állampolgárok összesen<sup>4</sup>. Ezért a hatóságoknak fel kell készülnie arra, hogy a jövőbeni külföldi álláskereső nagy eséllyel jelentősen eltérő oktatási rendszerből érkeznek, amely érinti a végzettséget igazoló papírok minősítésének kérdését. A képesítések elismerése is egy nagyon fontos kérdés a jövőben.

A munkaerő-piac nehézségei különösen szembetűnőek a menekültek és a kiegészítő védelmet élvező külföldiek esetében. Meg kell jegyezni<sup>5</sup>, hogy bár ezek a személyek jogosultak Magyarországon dolgozni, komoly problémákkal szembesülnek a munkaerőpiacon. Az alacsony iskolai végzettségen kívül - amely általában nem vonatkozik a harmadik országbeli állampolgárokra - Magyarországon két oka lehet ennek a jelenségnek. Az első a nem megfelelő magyar nyelvismeret, mely az önkéntes bevándorlók munkaerő-piaci integrációját is akadályozza. A második az általános bizalmatlanság az idegenekkel szemben, ami komolyan akadályozza a harmadik országbeli állampolgárok integrációját.

---

<sup>3</sup> Ministry of Interior of Hungary, 2013. *Az 1698/2013. (X. 4.) Korm. határozattal elfogadott Migrációs Stratégia és az azon alapuló, az Európai Unió által a 2014-2020. ciklusban létrehozásra kerülő Menekültügyi és Migrációs Alaphoz kapcsolódó hétéves stratégiai tervdokumentum.*

<sup>4</sup> Ibid.

<sup>5</sup> Ibid.

### **Szakpolitikai ajánlások:**

- 1. A kutatási eredmények alapján szükség van a (szociális és oktatási) intézmények kapacitásbővítésére, a jövőbeni harmadik országbeli munkavállalók álláskeresése és foglalkoztatása ügyében.**
- 2. Harmonizálni kell a szektorok munkáját a harmadik országbeli állampolgárok készség-tudás-kompetencia elismerésének területén, és össze kell gyűjteniük megbízható adatokat a főbb küldő országok oktatási rendszereivel kapcsolatban.**
- 3. Célzott politikák kidolgozására és végrehajtására van szükség, mely a harmadik országbeli állampolgárok munkaerőpiaci beilleszkedését segíti.**
- 4. Annak érdekében, hogy megfelelően tájékoztassák az összes érdekelt felet a munkaerőpiacon, erősíteni és fejleszteni kell a statisztikai adatok gyűjtését.**

### ***2. A harmadik országbeli állampolgárok KTK (készség-tudás-kompetencia) elismerése***

Ennek a fejezetnek a megállapításai erősen azt sugallják, hogy a harmadik országbeli állampolgárok KTK elismerése rendkívül fontos, mert elősegíti a munkába állásuk esélyeit. Azon esetekben, ahol a harmadik országbeli állampolgárainak KTK elismerésének a továbbtanulás a célja, a rendszer némileg rugalmasabb, mert ekkor az adott oktatási intézmények felelősek.

Abban az esetben, ha a KTK elismerésének a célja a foglalkoztatás, a kép ennél sokkal bonyolultabb. Magyarországon sok szakma esetében alapvetően szükséges a végzettség honosíttatása - amely számos bürokratikus lépést igényel, valamint pénzügyi vonzata is van. Ez a helyzet például az egészségügyben. Az még kérdés, hogy a gazdasági és demográfiai nyomás miatt lazulni fog-e a jövőben a honosítás folyamata.

A nyelvi készségek kivételével, ebben a pillanatban nem létezik hivatalos eljárási rendje a harmadik országok állampolgárainak informális és nem formális oktatási eredményeinek elismerésének. Félő azonban, hogy ezek hivatalos elismertetése tovább fokozná a bürokratikus eljárásokat és csökkentheti a munkába állás hatékonyságát. A legfontosabb esetekben a harmadik országbeli állampolgárok KTK elismerése a munkáltató felelőssége.

A jelenlegi megállapításunk az, hogy a harmadik országbeli állampolgárok KTK elismerésének hatékonysága jelentős mértékben win-win helyzetet eredményezne: míg őket nem tolja a szürke és fekete gazdaság felé, magyar munkaerőpiacra új munkaerő érkezhethetne, melyre az országnak szüksége van a tömeges kivándorlás miatt.

Jelen kutatás egyik fő fókusza a statisztikák és adatok harmonizációja a harmadik országbeli állampolgárok különböző „típusai” („önkéntes” bevándorlók, menekültek, oltalmazottak, stb.) szerint. Egyrészt megállapítható, hogy a menekültek kedvezőbb helyzetben vannak ebből a szempontból, mint más harmadik országbeli állampolgárok, tekintettel arra, hogy sok eljárás ingyenes számukra, és már a menekültügyi eljárás során elindul a honosítási eljárásuk. Másrészt viszont rendkívül alacsony a honosítást kérők száma a fenti célcsoportban, mely azt sugallja, hogy vannak problémái a jelenlegi eljárásnak. Sajnos azonban, amíg nem áll rendelkezésre részletes statisztika a beérkező kérelmek számáról, a jóváhagyások arányáról, a sikeres és sikertelen pályázatokról, csak találgatni tudunk.

Vannak azonban pozitív eredményei is a kutatásnak. Az Artemisszió Alapítvány Digitális Életpálya Térképe az informális és nem formális kompetenciák értékelését foglalja magában. Jelen pillanatban csak ez a projekt használja ezt az innovatív eszközt, mely a fenti "rejtett" kompetenciák mellett a hivatalos képesítések és oklevelek harmonizációját is végzi.

Befejezésül, szem előtt kell tartanunk, hogy nem csak a potenciális harmadik országbeli állampolgárok helyzetéről van most szó a magyar munkaerőpiacon, hanem annak szükségességéről, hogy a külföldre kivándorló magyar fiataloknak is rendkívül fontos a minősített honosítási eljárás. Sőt, Magyarország migrációs stratégiájának 2013-as SWOT analízise is azonosítja azokat a tényezőket, amelyek szorosan kapcsolódnak a témához. Egyrészt elismeri, hogy ez fejlesztendő pont, és jelenleg a bevándorlókra jelentős adminisztratív és pénzügyi terhet ró a honosíttatás, másrészt a stratégia úgy véli, csökkenteni kéne a szabályozott szakmák számát, ami növelné a bevándorlók munkaerő-piaci esélyeit. Mindent összevetve, a stratégia szerzői tisztában vannak azzal a ténnyel, hogy „a potenciális migrációs folyamatok hozzájárulhatnak a gazdaság élénkítéséhez”<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> MINISTRY OF INTERIOR OF HUNGARY. 2013. Az 1698/2013. (X. 4.) Korm. határozattal elfogadott Migrációs Stratégia és az azon alapuló, az Európai Unió által a 2014-2020. ciklusban létrehozásra kerülő Menekültügyi és Migrációs Alaphoz kapcsolódó hétéves stratégiai tervdokumentum. Budapest. (p. 74.)

### **Szakpolitikai ajánlások:**

- 1. Az értékelési rendszert és a honosítást össze kell hangolni egymással és egyszerűsíteni kell.**
- 2. Szakszerűen kell működtetni a harmadik országbeli állampolgárok KTK elismerését annak mind a formális mind a nem formális dimenziójában.**
- 3. Létre kell hozni egy egységes statisztikai rendszer, mely tükrözi a meglévő munkaerő-piaci igényeket.**
- 4. Könnyíteni kell a hosszadalmas, bonyolult és költséges honosítási eljárások adminisztratív és pénzügyi terheit.**

### **3. Sokszínűség menedzsment a for-profit szektorban, a közzférában és a non-profit szektorban**

#### A for-profit szektor

A kutatás eredményei szerint a profit-orientált szervezetek alapján véve kockázatkerülő attitűddel rendelkeznek: kerülik a pénzügyi és politikai kockázatok, és féltik hírnevüket, hogy a hosszú évek alatt kiépített márkanévüket veszélybe sodorja a sokszínűség politika. Gyakran mérlegelik annak kockázatát, hogy melyik hátrányos helyzetű csoport "felkarolása" lenne a legcélravezetőbb a cég filozófiájának tekintetében. Melyik csoport integrálása javítaná a cég hatékonyságát, és termelne közvetlen nyereséget a vállalatnak? A döntést gyakran befolyásolja az adott szektor működése, a piac, illetve a partnerek és az ügyfelek hozzáállása. Ugyanakkor a kutatásban résztvevő cégek esetében azt tapasztaltuk, hogy a sokszínűség-politika nemcsak a vállalat igényeinek kiszolgálására születik. Egy jól megválasztott diverzitás politika egyszerre szolgálja a kirekesztett, hátrányos helyzetű emberek (romák, hátrányos helyzetű fiatalok), vagy a szociálisan kirekesztett csoportok (pl meleg és leszbikus) helyzetének javítását és a vállalat imázsát.

A kutatásban résztvevő cégek több szempontból is koncentrálnak a harmadik országból érkező munkaerőre. Egyes vállalatok súlyos munkaerőhiánnyal küzdenek, és ezért foglalkoztatják a fenti csoportba tartozó munkaerőt. Másrészt a sokszínűség politika a külföldi munkaerőre is figyelmet irányít, és ezzel szélesítheti a tehetségek bevonzásának

körét. Figyelembe véve egyes országok oktatási rendszerét, a szakmai tapasztalat és know-how minőségét, nyelvtudást, adott iparágban nagyobb esélye van a magasan képzett embereket külföldről toborozni.

A multinacionális vállalatok gyakran azért folyamodnak harmadik országból érkező munkaerőhöz, hogy erősítsék a nemzetközi kapacitásukat - ők mind a nyelvi, mint az interkulturális kompetencia tekintetében fokozzák a vállalat hatékonyságát. A kutatásban összesen egy vállalat (gyorsan bővülő start-up cég) diverzitás politikájának a központjában volt az, hogy elvárja a munkatársak nyitottságát a más kultúrából érkező emberek irányába.

### Közszféra, non-profit szektor

A közszféra vizsgálatáról elmondható, hogy a sokszínűség menedzsment még elég kezdeti állapotban van. A közintézményeknek korlátozott szabadsága van sokszínűség-menedzsment gyakorlat bevezetésében kivéve, ha a kezdeményezés hátterét a jog szabályozza, vagy a felettes hatóság ad annak alkalmazására engedélyt.

Magyarországon a 2003-as CXXV számú, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség elősegítéséről szóló törvény szerint az összes állami költségvetésű intézmény és állami tulajdonú vállalat, mely több mint 50 embert foglalkoztat, úgynevezett "esélyegyenlőségi terv" (ET) kidolgozására kötelezett. Fenti törvény célja, hogy az állam hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos helyzetű csoportoknak, a hátrányos megkülönböztetést elszenvedőknek, és kötelezze magát annak biztosítására, hogy Magyarországon tartózkodó természetes személyeket ugyanabban az elbánásban részesítsék, mint a magyar állampolgárokat. Minden ET-nek részletes leírást kell tartalmaznia a szervezet belső és külső megkülönböztetést felszámoló politikájáról, és az intézkedésekről, melyek elősegítik az esélyegyenlőség betartását a munkavállalók körében. Ez egy felülről jövő, állam által szabályozott kezdeményezés, amely kötelező minden fent említett intézményre nézve, és be nem tartása súlyos bírságot vonhat maga után.

A fenti törvény keretein belül az intézmények némi mozgásteret kapnak annak tekintetében, hogy melyik hátrányos helyzetű csoportra koncentrálnak. A megkérdozett állami

intézmények esetében ezek a csoportok a következők voltak: anyák / kisgyermekes családok, egyedülálló anyák, romák és a fogyatékkal élő diákok. Ezen cégek esetében a harmadik országok állampolgárai, vagy egyéb külföldi állampolgárok nem kaptak külön figyelmet az esélyegyenlőségi tervekben.

A kutatás következő fontos megállapítása, hogy a „diverzitás” kifejezés elvétve jelenik meg az állami vagy a non-profit szervezetek belső anyagaiban. Továbbá a munkaadók hangsúlyozták, hogy a diverzitás mint olyan nincs jelen a szervezeti közbeszédben.

A non-profit szektor esetében mindenekelőtt hangsúlyozni kell, hogy Magyarországon különböző típusú civil szervezetekről beszélhetünk: nemzetközi szervezetek, amelyek országos vagy regionális irodát üzemeltetnek Budapesten (UNHCR, a FAO, az IOM), a nemzetközi szervezetek budapesti székhellyel (European Roma Jogi Központ, Tom Lantos Intézet, a Minority Rights Group Európa) és a kisebb helyi nem kormányzati szervezetek. Célszerű különbséget tenni a fent említett három csoport között, mert másként állnak a sokszínűség kezeléséhez.

Az első csoportba tartozó szervezeteknél azt találtuk, hogy a sokszínűség menedzsment markánsan jelen van a nemzetközi központok részletesen kidolgozott belső, sokszínűsége vonatkozó irányelve szerint. Ugyanakkor a magyar helyi / regionális irodákban a sokszínűség kezelésének szabályai még csak most indulnak be, ha egyáltalán.

A második csoportba tartozó intézmények esetében azt találtuk, hogy a sokszínűség politikájának alkalmazása sokszor a szervezet vezetőjének személyes érdeklődését és elköteleződését tükrözi. Jellemzően ezek a szervezetek már elfogadtak néhány sokszínűség menedzsment gyakorlatot (romákat, más kisebbségeket, a kisgyermekes anyákat érintő gyakorlatokat), de ezek még nem váltak hivatalos gyakorlattá. Azonban tervezik elmélyíteni a sokféleség kezelését és azt, egy belső magatartási kódexben öltönni formát.

A kisebb helyi civil szervezeteknél a külföldi munkavállalók száma nagyon kicsi. Még azon szervezetek, melyek céltudatosan harmadik országbeli állampolgárokat alkalmaznak, sem rendelkeznek diverzitás gyakorlattal, és nem is foglalkoznak a sokszínűség menedzsmenttel. Továbbá nagyon nehéz a sokszínűség menedzsment tekintetében jó gyakorlatokat találni a helyi civil szervezetek körében.

Összefoglalva, a kutatás szerint a harmadik országbeli állampolgárokra fókuszáló sokszínűség menedzsment nem kifejezetten szerepel a fenti szektorok szervezeteinek agendájában, és nem is várható ez a belátható jövőben, mivel csak egy viszonylag kis számú érintett dolgozik ebben a két szektorban. Ennek fő oka abban rejlik, hogy a fizetések Magyarországon nem elég versenyképesek a nyugat-európai országokkal összehasonlítva. Továbbá, különösen a közigazgatásban a magyar nyelv erős követelmény, és a nyelv megfelelő elsajátítása is sok évet vesz igénybe. Így a harmadik országok állampolgárai közül a legtöbben inkább a forprofit szektorban vagy egy nyugat-európai szervezetben próbálnak elhelyezkedni.

A másik fő megállapítása a kutatásnak, hogy nincs megkülönböztető bánásmód a munkavállalók állampolgársága alapján. Azaz a felvételi eljárástól kezdve addig, hogy aláírták a munkaszerződés, és később sem tesz a munkaadó különbséget magyar és nem magyar állampolgár között. Nincs pozitív diszkrimináció a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatása kapcsán, csak akkor, ha valamely hátrányos helyzetű csoportba tartoznak.

Záró megjegyzésként hangsúlyozni kell, hogy nagy esélye van annak, hogy a belátható jövőben nagyobb hangsúlyt kell fektetni a sokszínűség menedzsment gyakorlatára. Az EU-s jogszabályoknak megfelelően - különösen az állami szektort illetően - Magyarország egyre erősebben fogja ösztönözni az intézményeket a sokszínűség gyakorlatára.

#### **Stratégiai ajánlások:**

- 1. A HR részlegeknek szorosabban együtt kell működni a szociális, oktatási és foglalkoztatási szektorral, és a szolgáltatást nyújtó szervezetek erősítsék a kapcsolatot és a kommunikációt a potenciális munkaadókkal mind a közszférában, mind a for-profit szektorban.**
- 2. A harmadik országból érkező munkavállalók KTK-ját harmonizálni kell a lehetséges munkaadókkal.**
- 3. A szolgáltatást nyújtó szervezeteknek rendelkezniük kell diverzitás menedzsment politikával, és munkatársaikat érzékenyíteni kell a harmadik országból érkező munkatársak felé.**



#### **4. A különféle ágazatok belső sokszínűség irányelveit (Esélyegyenlőségi Terv, Sokszínűség politika, stb) össze kell hangolni egymással.**

#### **4. A harmadik országbeli állampolgárok részvétele az önkéntes szervezetekben**

A harmadik országbeli állampolgárok formális önkéntessége nem volt még témája hazai kutatásnak, hiszen ők nem képeznek külön egységet a mainstream szervezeteken belül – a migráns szervezetek körén kívül ad hoc jelennek meg. Ebben szerepet játszik a fenti állampolgárok kis száma, átutazó státusza, illetve hogy nagy számukat a szomszédos országok magyar anyanyelvű állampolgárai képezik, akik ritkán alakítanak önkéntes szervezeteket. Helyi sajátosság a többségi társadalmon belül az alacsony fokú civil jelenlét és a formális önkéntes rendszer hiánya.

A nagyobb szervezetek szerint fontos alapvető elvárás az önkéntesek felé a magyar nyelv ismerete, ez pedig komoly nehézség a nem anyanyelvű harmadik országokbeli állampolgárok számára. Továbbá olyan egyedi, migránsokra jellemző tényezők is szerepet játszanak, mint a hiányzó kapcsolati háló, a nemi szerepek kérdése, valamint általánosabb tényezők, mint a fizetett munka prioritása, az önkéntesség fogalmának hiánya, a bizalom hiánya, valamint az érdektelenség. Az önkéntesség egyelőre az integrációs folyamatokban sincs jelen.

A fenti hiányosságok a következőkkel lennének orvosolhatók:

A két nemzetiségű szervezetek betölthetnék a mediátor szerepét a helyiek és a migránsok között. Egyrészt ezek a szervezetek segíthetnék a bevándorlók civil képességeinek fejlesztését és megtaníthatnák őket az adománygyűjtés specifikus módszereire a fogadó országban. Másrészt a helyiek megismerkedhetnek a kibocsátó ország értékeivel és szervezeti kultúrájával. Az ifjúsági közösségi szolgálat is jó lehetőség lenne a harmadik országbeliek önkéntességére, hiszen ennek keretében egy mentori rendszert lehetne létrehozni annak érdekében, hogy az önkéntesek megtalálhassák az őket fogadó szervezeteket.

## **Migráns szervezetek sajátosságai**

A harmadik országbeli szervezetek tevékenységeire leginkább az alábbi tevékenységek jellemzők: kulturális programok szervezése, közösségfejlesztés, oktatás, ifjúsági és gyerekjólét, adományozás, részvétel nemzetközi együttműködésekben, etnikai csoportokhoz kapcsolódó kérdések, a szervezet képviselete. A kérdezett szervezetek több mint 40%-a a kulturális tevékenységét tartotta a legfontosabbnak. Egyetlen olyan szervezettel találkoztunk, mely a migráció kérdését nevezte meg fő tevékenységként; a szervezet etnikai háttérének problémáit egyetlen szervezet sem tekintette kulcskérdésnek. A szervezetek kb. fele a fenti témákban aktív, „de a migráns háttér vagy az etnicitás inkább gyakorlati dolog, semmint a szervezet tevékenységi területe”.

A migráns szervezetek finanszírozása merőben eltér a nem-migráns civil szervezetekétől. Előbbiek esetében a bevételt a tagdíjak, adományok, vállalati és követségi segélyek adják; pályázati forrást nem nagyon tudnak szerezni – főként azért, mert nincs kapacitásuk pályázatot írni, tapasztalattal sem rendelkeznek, és sok esetben nem tudnak megfelelni a szigorú beadási feltételeknek. Állami vagy önkormányzati források szinte nem is léteznek számukra. A migráns szervezetek nagy erőssége a közösségi finanszírozás. Fontos előre tekinteni és felkészíteni a szervezeteket arra, hogy nagyobb pályázati pénzeket tudjanak fogadni, de ez nem elsődleges cél; ennél sokkal fontosabb első lépésként a kapacitásbővítés és a hatóságokkal, más szervezetekkel való kapcsolat kiépítése.

A migráns szervezetek hozzájárulnak a közbeszéd alakításához, elősegítik a megértést, továbbá alapvető szociális tevékenységükkel elősegítik a többségi társadalom és a migránsok közötti interakciót. Éppen ezért a hatóságok számára fontos lehetne a migráns csoportok támogatása és kapacitásuk bővítése, hogy képezzék őket és fejlesszék kompetenciáikat, infrastruktúrájukat.

## **A jogi háttér hiányosságai**

A migráns közösségek keresik az utat, hogy az integrációs politika hiányosságait áthidalják, például kezdeményezik, hogy nemzeti kisebbséggé váljanak. Az egyik migráns szervezet szerint ennek a státusznak a megszerzése könnyítené a helyzetüket a hivatalos hatóságokkal való párbeszédben, és növelné annak esélyét, hogy pénzügyi támogatásban részesüljenek. Nem kétséges, hogy az etnikai

szervezeteknek speciális jogi keretre van szüksége. Azon migráns közösségeknek, akik nemzeti kisebbségként vannak nyilvántartva, joguk van az önszerveződéshez, támogatást kapnak, és legális szervezetként és intézményekként működhhetnek. Fontos lépés lenne, hogy a migráns szervezetek részt vegyenek az integrációs politikák kialakításában, kormányzati, önkormányzati és civil szervezetek bevonásával. Intézményesíteni kell az olyan kezdeményezéseket, mint a "Budapest Migráns Kerekasztal", amelyek megkönnyítik az együttműködést a hatóságokkal, így a migráns szervezetek később részei lehetnek a döntés előkészítő és döntéshozatali folyamatokban.

Azon túl, hogy a migráns szervezetekre a hatóságok ügyfelekként, illetve kedvezményezetttként kéne, hogy tekintsenek, fontos lenne, hogy a kormányzati és önkormányzati szervek meglássák a bennük a közvetítő szerepét a fogadó ország és a küldő ország között, valamint észrevenni ezen szervezetek gazdasági és kulturális erőforrásait és transznacionális hálózatainak erősségeit .

### **Informalitás**

Meg kell említeni, hogy az informális önkéntesség mértéke lényegesen nagyobb Magyarországon, mint Nyugat-Európában. Ez két okra vezethető vissza, egyrészt az intézményekkel szembeni bizalmatlanságra, másrészt olyan gyakorlati okokra, mint az alkalmi önkéntesség.

Sok olyan informális migráns szervezet van, mely a formális szervezetekhez hasonlóan erősíti a kulturális és közösségi kapcsolatokat, szolgáltatási tevékenységet nyújt, ezért jelenlétük fontos a civil szektorban. Az informális működés okai lehetnek gazdasági, kulturális vagy gyakorlati okok (bürokrácia elkerülése). Annak ellenére, hogy informálisan működnek, még lehetnek jól szervezettek, még jobban, mint a formális társaik, és így a közbeszédben való érintettségük fontos.

### **3. Politikai ajánlások:**

- 1. A harmadik országból érkező önkéntesekről több szó kell, hogy essen a mindennapi nyilvánosságban. A médiában meg kell, hogy jelenjen a harmadik országbeli állampolgárok hozzájárulása a szociális párbeszédhez, mind közösségi, mind társadalmi szinten.**
- 2. Önkéntes ernyőszervezeteknek, mint például az "Önkéntes Központ Alapítvány" intenzívebben kell a harmadik országbeli önkéntes szervezetekre koncentrálniuk. Létre kell hozni egy rendszert a küldő és fogadó szervezeteknek, kifejezetten a harmadik országbeli állampolgárokra koncentrálni.**
- 3. Képzési anyagokat kell fejleszteni, és képzéseket szervezni a következő célcsoportoknak:**

**3.1. Harmadik országbeli önkéntesek, hogy fejlesszék önkéntes tevékenységeiket.**

**3.2. Fogadó non-profit szervezetek és a közsféra intézményei, akik harmadik országbeli önkénteseket alkalmaznának.**

**3.3. For-profit és állami szervezetek, hogy fejlesszék sokszínűség politikájukat a harmadik országok állampolgárainak tekintetében.**