

## A magyar munkavállalási engedélyezési rendszer egyszerűsítése

### – Átfogó szakmai javaslat

**Szakmai egyeztetés kezdeményezése céljából** terjesztjük elő az alábbi áttekintő javaslatot, amely a harmadik országbeli állampolgárok magyarországi munkavállalását és tartózkodását érintő jelenlegi jogszabályi környezet, különösen a Btátv. átfogó újraszabályozása tárgyában fogalmaz meg **gazdaságilag indokolt szabályozási irányokat**. Fontosnak tartjuk, hogy olyan **hosszú távú jogszabály-módosítás** szülessen, amely a magyar gazdaság versenyképességének és a vállalatok működőképességének fenntartása mellett hozzájárul a munkahelyek megőrzéséhez, valamint a hazai munkaerő hosszú távú foglalkoztatási lehetőségeinek erősítéséhez.

**A magas hozzáadott értékű munkahelyek és tevékenységek Magyarországra vonzása stratégiai fontosságú a gazdaság növekedésének fenntartásához**, amelyhez nélkülözhetetlen a harmadik országbeli munkavállalók alkalmazása. Tekintettel arra, hogy a képzett, tapasztalt, tehetséges munkavállalókért globális verseny zajlik, minden olyan tényező, amely lassítja vagy ellehetetleníti a szükséges munkaerő Magyarországi foglalkoztatását, versenyhátrányt jelent hazánk számára, és ez nem csak a jövőben érkező befektetések volumenét, de a jelenlegi munkaerő megtartását és a magyar vállalkozások fejlődését, nemzetközi szereplését is veszélyezteti. Beszédesebb, hogy 2025-ben a két „magasan képzett” kategóriába az összes kérelem alig 6%-a tartozott. Ezen kívül szinte csak alacsonyán képzett munkaerő érkezett, mivel aki nem fér bele a két kiemelt kategóriába, az hiába rendelkezik hiánypótló képzéssel, tudással vagy tapasztalattal, jelenleg nem foglalkoztatható a megfelelő munkavállalási engedélytípus hiányában. Mindez indokoltá teszi a jelenlegi bevándorlási és foglalkoztatási célú tartózkodási szabályozás érdemi felülvizsgálatát.

Fontos hangsúlyozni, hogy a javaslat nem „nyitás” vagy „enyhítés”, hanem azt a 2024 elején bevezetett, bonyolult és nem a piaci igényekre reflektáló szabályozást hivatott korrigálni, amely az elmúlt két és fél évben jelentősen megnehezítette a vállalatok működését, lassította, illetve ellehetetlenítette a szükséges munkaerő bevonását, és azt eredményezte, hogy komoly befektetők, vállalatok a régió vagy Európa más országai felé kezdtek orientálódni. A jelenlegi törvényt megelőző, 2007 és 2023 között érvényben levő magyarországi bevándorlási szabályozás a munkavállalási célú tartózkodásra egységesebb, a **munkaerőpiaci igényekre épülő engedélyezési logikát alkalmazott**. Ez korántsem azt jelentette, hogy „bárki jöhetett”, hanem éppen azt, hogy **alapvetően a munkaerőigény határozta meg, hogy foglalkoztatható-e külföldi** egy adott pozícióra. A munkaerőigényt pedig mindig egy adott munkáltató, jelölt és foglalkoztatási hely (régió) ismeretében bírálta el a hatóság. Ez a rendszer áttekinthető volt mind a foglalkoztatók, mind a hatóságok részére, és **összhangban volt az általános európai gyakorlattal, így nem jelentett versenyhátrányt a magyar piacnak**.

Ezzel szemben a **2024 januárjában bevezetett** és azóta számos további módosítást megélt, szakmai körökben „salátatörvény” néven elhíresült **jelenlegi szabályozás** széttöredezett, kivételalapú rendszert hozott létre, amely **nem áll összhangban a magyar gazdaság reális munkaerőpiaci helyzetével és versenyképességi érdekeivel**. A szabályozás ahelyett, hogy kiszámítható, átlátható és a tényleges munkaerőigényekhez igazodó keretet biztosítana, számos különálló kategóriára, korlátozásra és kivételre épül, ami jelentősen megnehezíti mind a foglalkoztatók, mind a hatóságok számára a rendszer alkalmazását. Európában egyedül nálunk nincs egy alapértelmezett munkavállalási engedélytípus, és aki nem esik

valamilyen speciális kategóriába (pl. rendkívül szűk országlista, nagyberuházáshoz szükséges munkaerő, vagy a koncepciótlanul és szűken meghatározott Magyar Kártya a „magasan képzett” munkavállalók esetében), az nem dolgozhat Magyarországon. Ez a rendszer nem csak hogy **áttekinthetetlen** (egy tucat engedélytípus van, és ezek között sakkoznak a munkáltatók), de **kívül esnek rajta olyan, semmiféle kockázatot vagy problémát nem jelentő, sőt, kimondottan nagy hozzáadott értéket képviselő munkavállalók**, mint pl. a Magyarországon diplomázott külföldiek, számos származási ország vagy terület (pl. az egész amerikai kontinens, Egyesült Királyság, Ausztrália, Dél-Korea, Japán vagy éppen Kína), és számos szükséges munkakör. Nyilvánvaló, hogy ez rendkívüli mértékben rontja Magyarország versenyképességét, hiszen a foglalkoztatási szabályozás teljesen kiszámíthatatlan, életszerűtlen és kimondottan **a kis hozzáadott értékű tevékenységekre és a korábbi, aktuális kormányzati szándéknak kített nagyberuházásokra lett kifejlesztve**. Ez az áttekinthetetlen, nem a piaci igényekre reflektáló, kivétel alapú jelenlegi szabályzás radikális egyszerűsítésre szorul, mivel számos szükségtelen kategóriát tartalmaz, csökkenti az átláthatóságot amik visszaélésekre adnak lehetőséget, és ugyanakkor nem szolgálják a piac érdekeit.

### Javaslat - összefoglaló

Az alábbiakban **szakértők bevonásával, piaci igényeken, nemzetközi példákon és EU-s irányelveken** keresztül mutatjuk be **a szükséges változtatások főbb irányait** annak érdekében, hogy a harmadik országbeli állampolgárok foglalkoztatása egy olyan stratégiai keretbe kerüljön, amely a transzparenciát, a vállalatok (kiemelten a **magas hozzáadott értéket termelő vállalatok, az üzleti szolgáltató szektor és az erős, exportképes magyar KKV-k**) fejlődését és az ország versenyképességét szolgálja. Ha csak az üzleti szolgáltató központokat és a centralizált tevékenységeket nézzük, ezek a magyar GDP 9%-át teszik ki; ha az összes fehér galléros adminisztratív tevékenységben dolgozókat tekintjük, ez a szám meghaladja a 10%-ot, és a tudásintenzív tevékenységek aránya folyamatosan növekszik. Rendkívül fontos emiatt a foglalkoztatói igények széles körű felmérése és a szabályozás ennek megfelelő átgondolása.

A javaslat nagy mértékben egyszerűsíti a jelenlegi szabályzást. **Alapja két standard engedélytípus:** egy alapértelmezett, minden esetben egyedi elbírálás alá eső **munkavállalási engedély** és az EU-s irányelv által előírt **EU Kék Kártya**. Ezzel a két engedélytípussal minden egyedi elbírálást igénylő esetet le lehet fedni, és így számos rendkívül problémás és 2024 előtt (valamint más EU tagországokban) nem létező kategória **megszüntethető (Nemzeti Kártya, Vállalati Kártya, Magyar Kártya, valamint a vendégmunkás gyűjtőkategória)**. Utóbbiból javasoljuk kiemelni a szezonális munkavégzésre és a beruházás megvalósítására kérhető engedélyeket, amelyek felülvizsgálat után továbbra is alkalmazhatók ideiglenes létszám pótlásra. Ez a rendszer nem ad kontrollálatlan lehetőséget a tömeges engedélyeztetésre, és megfeleltethető a Magyarországra kötelező EU-s irányelveknek amellet, hogy alappillére a munkaerőpiaci vizsgálat és így a magyar munkavállalók védelme.

**Az alábbi javaslat számos piaci szereplő részvételével készült, köztük bevándorlási szakemberek és jogászok, kereskedelmi kamarák, nemzetközi HR szolgáltatók, munkajogászok, szakmai szövetségek és érintett foglalkoztatók.** Felkérjük ezúton is a kormány képviselőit, hogy hallgassák meg és építsék be a készülő szabályozásba a többféle oldalról érkező szakmai kör véleményét és tapasztalatait. A résztvevők mind készen állnak arra, hogy a Kormány munkáját további szakmai részletekkel, nemzetközi jógyakorlatokkal és konkrét szabályozási javaslatokkal támogassák. Az egyeztetés folytatása érdekében a javaslat végén megjelöljük a kapcsolattartásra kijelölt elérhetőségeket.

## I. Alapértelmezett munkavállalási célú tartózkodási engedély

Minden EU-s szabályozás alapja egy alapértelmezett munkavállalási célú tartózkodási engedély, amely – Európában egyedülálló módon – hiányzik a magyar szabályozásból. Ilyen engedély a magyar szabályozásban is létezett 2023 végéig, és ehelyett 2024 elején számos, ad hoc megszorításokkal, kivételekkel és könnyítésekkel operáló engedélytípus került bevezetésre: a „létszámpótlásra” kitalált vendégmunkás kategória, azon belül foglalkoztatási cél, szezonális munkavégzés, beruházás megvalósítása, és a felfüggesztett, kölcsönzésre alapuló vendégmunkás engedély; ezen felül a Magyar Kártya, Nemzeti Kártya, Vállalati Kártya; és emellett elérhető a nemzetközi gyakorlatra épülő EU Kék Kártya és ICT (vállalaton belüli áthelyezés). Ez a szétagolt rendszer, a 2024 előtt kiadott és azóta átnevezett vagy megszüntetett típusokkal együtt, több mint 20 jelenleg létező jogcímhez vezet.

### A jelenlegi magyar rendszer és a feszültségpontok

A 2023. évi XC. törvény (Btátv.) egy differenciált, jogcím-alapú rendszert hozott létre, mely mára több ponton feszültséghez vezetett. A vendégmunkás-csatorna az új belépők előtt időközben lezárult, a foglalkoztatási célú engedély azonban megmaradt — erre jelenleg Georgia, Örményország és a Fülöp-szigetek állampolgárai jogosultak. Az egyes jogcímekhez kötött országlisták, kvóták és eltérő feltételek így egy átlátható alapengedély helyett nehezen áttekinthető, folyamatosan változó engedélytípusokat eredményeznek. A szabályozás számtalan ponton ellentmond kötelező érvényű EU-s irányelveknek, és sok szempontból problémás a munkáltatók és a munkavállalók számára.

### A jogcímek konszolidálása

Mindezek helyett a jelenlegi szabályozás egyszerűsítését javasoljuk egy alapértelmezett munkavállalási célú tartózkodási engedély bevezetésével. Ez **versenyképes, uniókonform és alacsony politikai kockázatú megoldást jelentene, mivel nem származási országok, egyes kölcsönzők, vagy más kiemelt szereplői körök** alapján tenne különbséget, hanem minden esetben egyedi elbírálást írna elő **az adott foglalkoztató, jelölt, pozíció és régió ismeretében.**

**Javasoljuk továbbá a „vendégmunkás” jogcím kivezetését.** A kifejezés egyrészt erősen negatív, a kölcsönzésre épülő tömeges foglalkoztatási modellhez kötődő felhangot hordoz, másrészt a hozzá kapcsolódó, szétagolt alkategóriák feleslegesen bonyolítják a rendszert. Az egyedi elbírálással működő jogcímek egyetlen, semleges elnevezésű, teljes egészében az összevont engedély irányelvre épülő „munkavállalási célú tartózkodási engedélybe” vonhatók össze. Az ettől eltérő logikájú jogcímek — az EU Kék Kártya (a magasan képzett sáv), a szezonális ill. beruházás megvalósításához kapcsolódó engedély és az ICT (vállalaton belüli áthelyezés) — önálló kategóriaként maradnának fenn és ahol szükséges, külön felülvizsgálhatók és szabályozhatók. A jogcímek számának csökkentése átláthatóbb, kiszámíthatóbb rendszert és kevesebb jogalkalmazási hibalehetőséget eredményez.

### Főszabály: a munkaerőigény és a munkaerőpiaci helyzet vizsgálata a döntő

A javasolt alapengedély **egyik legfontosabb eleme a munkaerőigény**, amelynek éppen az a célja, hogy a magyar álláskeresőket védelmezze. A munkaerőigény benyújtásakor **az állást először a hazai (és EGT) álláskeresőket figyelmebe kell ajánlani:** a foglalkoztatási szerv a nyilvántartott álláskeresők közül közvetít ki jelölteket a céghez. Ha a kiközvetített álláskeresők között van olyan, aki megfelel a munkaerőigényben és a jogszabályban megjelölt feltételeknek, a pozíciót elsősorban vele kell betölteni, és harmadik országbeli munkavállaló foglalkoztatására ilyenkor nem adható engedély. Az alapengedély így minden esetben egyedi

elbírálást és munkaerőpiaci vizsgálatot ír elő — vagyis pontosan a hazai munkavállalók elsőbbségét és védelmét érvényesíti.

A munkaerőigény vizsgálatának szabályai tekintetében nem szükséges teljesen új rendszer kialakítása, mivel a 445/2013. (XI. 28.) Korm. rendelet — a munkaerőpiaci vizsgálat alóli indokolt kivételekkel együtt — alapjaiban megfelelő és alkalmazható keretet biztosít.

### Az uniós keret

Az új **összevont engedély irányelv (single permit directive) ((EU) 2024/1233) átültetési határideje 2026. május 21-én lejárt**, a 2011/98/EU irányelv pedig 2026. május 22-vel hatályát veszítette. Az átültetés tehát már nem opció: ahol a magyar jog nincs összhangban az irányelvvel, ott a kellően világos és feltétel nélküli rendelkezésekre 2026. május 22-től az egyének közvetlenül hivatkozhatnak a hatóságokkal szemben, Magyarország pedig kötelezettségszegési eljárásnak van kitéve.

A munkavállalási célú tartózkodási engedéllyel az alábbi kötelező elemeket írja elő az irányelv:

1. **Egységes eljárás és határidő:** a kérelem befogadásától számított 90 napos döntési határidő.
2. **Munkáltatóváltás és álláskeresői türelmi idő:** belföldi munkáltatóváltás joga, valamint munkanélküliség esetén türelmi idő — az engedély az első három hónapban nem vonható vissza, kétévi tartózkodás után pedig hat hónap áll rendelkezésre, kizsákmányoló munkakörülmények esetén további három hónappal meghosszabbítva. Ez felváltja a jelenlegi, mindössze ötnapos határidőt, amely ellentétes az uniós joggal.
3. **Erősített egyenlő bánásmód**, valamint panasz- és jogorvoslati mechanizmus.

Az irányelvi minimumon túl javasoljuk továbbá a következő elemek beépítését:

4. **Családegyesítés:** A közvetlen családtagok családegyesítését jelenleg a vendégmunkás kategóriában tiltja a törvény, ami az ideiglenes munkavállalók esetében életszerű is. Az új, alap munkavállalási célú tartózkodási engedély bevezetése kapcsán azonban javasoljuk, hogy a családegyesítés ne legyen kizárva, összhangban az uniós irányelvekkel és gyakorlattal. A többi engedélytípusban is megengedett a családegyesítés; ez a magasan képzett, jól fizetett munkavállalók esetében kívánatos is, hiszen a foglalkoztatók versenyképességét rontja a nemzetközi versenyben, ha csak a családtagok jelöltekért tudnak indulni. Szűrőként az anyagi és egyéb feltételek (pl. lakhatás) észszerű és konzisztens elbírálását javasoljuk.
5. **Letelepedés:** A javaslatnak nem szükségszerű része a nemzeti letelepedés engedélyezése (ami az EU Kék Kártya esetén most is megengedett). Javasoljuk minimálisan a vonatkozó EU-s irányelv előírásainak a bevezetését. Az uniós joggal összhangban a Btátv. jelenleg az uniós letelepedési engedély kérelmezését teszi lehetővé. Fontos kiemelni, hogy a letelepedés (azaz állandó, huzamos tartózkodás) megszerzése már most is érdemi, magas feltételekhez kötött: az anyagi feltételek mellett kulturális vizsga letétele is szükséges. Ezt a szűrőt javasoljuk megtartani, a 2024-ben bevezetett kulturális vizsga rendszerének felülvizsgálatával.

## II. EU Kék Kártya

Amennyiben az alapértelmezett munkavállalási engedély egy versenyképes konstrukció (a fentiek alapján), akkor a Magyar Kártya (ami jelenleg kizárja a magyarországi diplomákat és nem fedi le a valóban szükséges, magas szintű képesítéseket) szükségtelenné válik. A nemzetközi gyakorlat (pl. német, cseh vagy lengyel szabályozás) is azt mutatja, hogy az EU Kék Kártya bőven alkalmas a magasan kvalifikált munkavállalók foglalkoztatására, és ez egy EU-szerre bevált konstrukció, mely a befektetőknek, nemzetközi cégeknek sem okoz nehézséget.

**Ezért javasoljuk a szükségtelenné váló Magyar Kártya megszüntetését és az EU Kék Kártya módosítását néhány ponton (pl. pályakezdő bérszint) EU-s példák alapján, valamint összhangban az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/1883 irányelvvel.**

### Megfontolandó módosítások:

- Németországban 2026-ban a friss diplomásokra külön, alacsonyabb EU Kék Kártya bérküszöb vonatkozik, ha a legutóbbi végzettségüket kevesebb mint három éve szerezték. Megfontolandó egy pályakezdő bérküszöb bevezetése, ami lehetővé teszi a kvalifikált diplomások foglalkoztatását.
- Bérküszöb garanciája minimum 3 évre: a vállalatok bértervezésénél jelentős probléma, hogy az EU Kék Kártyánál elvárt bérminimum évente változik, ami a munkáltatókat folyamatos fizetésemelésbe kényszeríti (ez nem csak adminisztratív probléma, hanem bérfeszültséget is okoz a magyar munkavállalók körében). A bértranszparencia irányelveknek való megfelelés okán emellett a bérminimum problémát jelenthet a kialakított vállalati rendszerekben, amennyiben az adott pozíció bérszintje eltér attól.
- Munkáltatóváltás a 12. hónap után: Az EU Kék Kártya irányelv ((EU) 2021/1883)) 15. cikke szerint a jogviszony első 12 hónapja után a tagállam a munkáltatóváltáshoz már csak bejelentési kötelezettséget írhat elő. A magyar szabályozás ezt jelenleg nem követi le; javasoljuk, hogy az új szabályozás az irányelvvel összhangban egy év után, külön engedélyezési eljárás nélkül, pusztán bejelentés alapján tegye lehetővé a munkáltatóváltást a magasan kvalifikált munkavállalók számára.

Fontos kiemelni, hogy az EU Kék Kártya lényege, hogy olyan munkavállalók számára nyújt előnyöket, akiket a gazdaság és a foglalkoztatók kimondottan az országba szeretnének vonzani. Így lehetőség van ezt az engedélytípust szektorális kiemelésekre is használni. Ehhez szükséges átgondolni, hogy mi teszi egy ilyen magas értékű munkavállaló számára vonzóvá a munkáltatót és az országot, és mi javítja jelentősen a foglalkoztató versenyhelyzetét. Itt bevethető eszközök a munkahelyváltás engedélyezése külön kérelem nélkül, a letelepedés lehetősége, a házastárs engedélymentes foglalkoztatása, vagy akár a gyorsított eljárás (ami ajánlattétel esetén a foglalkoztatót jobb helyzetbe hozza). Ezekkel a lehetőségekkel számos európai szabályzás él, ezért részletesebb tárgyalást igényelnek.

### III. További egyeztetést igénylő kérdések

Az alábbi témakörökben tartjuk szükségesnek a foglalkoztatókkal és a szakmai partnerekkel való további egyeztetést (bár ezek csak részben érintik a javaslatunk többi részét):

- **Munkaerő-kölcsönzés és -közvetítés:** A kölcsönzés és a közvetítés a munkaerőpiac szükséges, piaci igényen alapuló eleme. Tisztázandó, hogy az új, egységes engedély rendszerében milyen keretek között maradjon fenn, milyen garanciák mellett, és ki veheti igénybe. Elképzelhető egy olyan megoldás, hogy megmarad a szezonális munkavállaló és a beruházási cél, ahol a második kategóriát felváltja egy, a munkáltatókat érintő szelekció, és a feltételeknek megfelelő munkáltatók igényelhetnek kölcsönzést ideiglenes (szezonális vagy maximum 2-3 éves) létszám pótlásra. Mindenképpen javasoljuk a kölcsönzés kérdésében a nagy tapasztalattal rendelkező, nemzetközi háttérű HR szolgáltatókkal való konzultációt.
- **A kiemelt foglalkoztatói feltételrendszer:** Tisztázandó, hogy ki minősül kiemelt foglalkoztatónak, és milyen előnyökkel jár a minősítés (például gyorsított ügyintézés vagy a kölcsönzésre való jogosultság). Itt mindenképpen egy transzparens feltételekkel kérelmezhető státuszt tartunk jónak, és amennyiben elérhető a kölcsönzés, akkor az azt igénybe vevő cégek minősítésére is alkalmas lehet egy ilyen rendszer (a kölcsönzők minősítése helyett). Fontos, hogy a „kiemelt” státuszra ne csak nagyberuházások, hanem helyi vagy nemzetközi KKV-k is pályázhassanak.
- **Ukrán és szerb állampolgár munkavállalók:** A szomszédos országokból érkező munkavállalók sajátos, jelentős munkaerőpiaci szerepének kezelése az új rendszerben, különös tekintettel a Nemzeti Kártya megszűnésére.
- **Hiányszakmák:** A hiányszakmákra épülő, korábban már működő könnyített foglalkoztatási megoldás felülvizsgálata és esetleges visszavezetése — összekapcsolva az ukrán és szerb munkavállalók kérdéskörével. Számukra már a korábbi szabályozás idején is elérhetőek voltak könnyítések, amit a földrajzi és kulturális közelség, az ezekben az országokban élő magyar kisebbség, valamint a határon át ingázók indokoltak.
- **A kulturális vizsga és a társadalmi integráció ellenőrzése:** A letelepedéshez kapcsolódó kulturális vizsga felülvizsgálata abból a szempontból, hogy ténylegesen az integrációt méri-e, vagy elsősorban lexikális tudást.

## IV. Résztevők és szakértők listája

Javaslatunkat a téma komplexitása és gazdasági jelentősége által indokolt társadalmi és szakmai egyeztetés első lépésének szánjuk. A javaslat előkészítése két, egyenként 15-20 fős szakmai kerekasztal, valamint többhetes részletes egyeztetés keretében történt, így az anyag valóban képvisel minden fontos gazdasági, munkaerőpiaci, jogi és gyakorlati szempontot, ami a résztvevők részéről felmerült.

Ezzel együtt a részletszabályok kidolgozása érdekében szükséges stakeholder egyeztetést nyitni, mivel csak így biztosítható, hogy a jelenlegi szabályozás helyébe olyan rendszer lépjen, amely hosszú távon is működőképes, kiszámítható, uniókonform, és összhangban áll a magyar gazdaság reális érdekeivel. A résztvevők mind nyitottak további egyeztetésre, és ezúton is kérjük a döntéshozókat, hogy biztosítsanak teret a kérdés érdemi megvitatására szélesebb szakmai körben.

### A javaslat főbb szakmai résztvevői:

- [Association of Business Service Leaders \(ABSL\)](#)

Elnök: Lenk István ([istvan.lenk@absl.hu](mailto:istvan.lenk@absl.hu); +36 30 196 7275)

Az ABSL egy vezető nemzetközi, nonprofit szervezet, amely Európa-szerte működik. Küldetése a határokon átnyúló együttműködés és a szakmai tudásmegosztás elősegítése, valamint az üzleti szolgáltatási szektor támogatása mint az európai gazdaság egyik meghatározó növekedési motorja. A magas hozzáadott értékű munkakörök, az innováció és a technológia az iparág jellemzője. A széles körű üzleti portfólió révén, a magasan képzett szakemberek által végzett tevékenységek biztos alapot adnak a meglévő és új befektetéseknek. A tehetségek biztosítása ezért kulcsfontosságú a szektor versenyképessége szempontjából, amely iparág a magyar gazdaság közel 10%-át fedi le.

- [Helpers Hungary Kft](#)

Ügyvezető: Ürögdi Barbara ([barbara@helpers.hu](mailto:barbara@helpers.hu); +36 70 336 3646)

A Helpers 2005 óta foglalkozik üzleti és bevándorlási szolgáltatásokkal itt élő, dolgozó vagy vállalkozó külföldiek számára. Mivel a bevándorlási szolgáltatások teljes palettája mellett a vállalkozásindítás és -támogatás is a cég profiljába tartozik (elsősorban a KKV szektorban), az idegenrendészeti szabályozás mellett kimondott prioritás Magyarország versenyképessége.

- [Dr. Mándó Tibor Ügyvédi Iroda](#)

dr. Mándó Tibor ([mandotibor@mtui.hu](mailto:mandotibor@mtui.hu); +36 20 591 7335)

2009 óta foglalkozik idegenrendészeti joggal, jelenleg 12 fős ügyvédi irodát vezet. Főleg Közel- és Távoll-Keletről származó ügyfelei részére nyújt jogi tanácsadást és hatóságok előtti jogi képviseletet a beutazási vízum kérelmezéstől kezdve a munkavállaláson, tartózkodáson és letelepedésen át egészen az állampolgársági kérelem benyújtásáig.

- [Ernst & Young Tanácsadó Kft. \(EY\)](#)

Partner (személyügyi tanácsadás): Garab Gábor ([Gabor.Garab@hu.ey.com](mailto:Gabor.Garab@hu.ey.com); +36 70 501 8461)

Az EY, mint a világ egyik vezető tanácsadó hálózata és a Big4 tagja, komplex támogatást nyújt a vállalatok számára a munkaerő-foglalkoztatással kapcsolatos bevándorlási, nemzetközi mobilitási, adózási, társadalombiztosítási és HR kérdésekben, a munkavállalási és tartózkodási engedélyezéstől a több országot érintő mobilitási programok koordinálásáig.

- **Settlers Relocation**

Ügyvezető: Dr. Varga Szilvia ([vszilvia@settlers.hu](mailto:vszilvia@settlers.hu); +36 20 569 0134)

A Settlers 1997 óta nyújt bevándorlási és letelepedési szolgáltatásokat a Magyarországon dolgozó külföldi szakembereknek és családtagjaiknak, így az egyik legtapasztaltabb szereplő a piacon. Ügyfeleik – nemzetközi vállalatok és HR-csapatok – számára a munkavállalási engedélyeztetéstől a beilleszkedésig teljes körű támogatást biztosít.

**A téma szerves része a HR szolgáltatók tevékenysége is. Bár a javaslatunk az ő szakterületükkel csak érintőlegesen foglalkozik, többek között a következőkkel konzultáltunk az előkészítés során, és javasoljuk, hogy a döntéshozók az egyeztetésbe őket is vonják be:**

- **Gi Group** - Business Development Director: Gáspár Gergely ([gergely.gaspar@gigroupholding.com](mailto:gergely.gaspar@gigroupholding.com); +36 30 407 6460) -- globális, komplex HR szolgáltató (kék- és fehérgalléros közvetítés, kölcsönzés, rehabilitációs- és diákfoglalkoztatás)
- **fOrgXpert** – Ügyvezető: Forgács Judit ([judit.forgacs@forgxpert.com](mailto:judit.forgacs@forgxpert.com), +36 20 936 5016) – HR szakértő
- **Országos Humánmenedzsment Egyesület** – Elnök: Csaposs Noémi ([ncsaposs@select.hu](mailto:ncsaposs@select.hu), +36 30 383 3838) – munkaerőpiac / foglalkoztatáspolitikai és komplex HR megoldások