

A vendégmunkások foglalkoztatásának tapasztalatai

Kitekintés a munkaadók magyarországi tapasztalatainak és az európai jogi környezet alakulására

Az MGYOSZ Recruit4Tomorrow című projektje keretében elvégzett kérdőíves felmérést 114 vállalat megkérdezésével arról, hogy milyenek a tapasztalataik a harmadik országból érkező munkavállalók foglalkoztatása kapcsán. A felmérés eredményei szerint a vendégmunkások alkalmazásánál a kiszámíthatóság kiemelt szempont a vállalkozások döntéseiben, és ez a szempont várhatóan még fontosabbá válik a munkaerőhiány növekedésével. Ennek apropóján ez a jegyzet azt járja körbe, milyen szabályok alakítják a harmadik országból érkező munkavállalók foglalkoztatását a különböző európai uniós tagállamokban, és mire számítanak a magyar munkaadók ezen a területen.

A Recruit4Tomorrow projekt vezetője az MGYOSZ szlovéniai partnerszervezete, a Szlovén Munkaadók Szövetsége ([ZDS](#)). Ez egy kutatási projekt, aminek fő témája a harmadik országból érkező munkavállalók foglalkoztatásának tapasztalatai Szlovéniában, Szlovákiában, Bulgáriában, Horvátországban és Magyarországon. A kétéves projekt keretében a partnerek számos aspektusból vizsgálják meg a témát a Ljubljana-i Egyetem közreműködésével. Ennek a kutatásnak egy része ez a magyar vállalatok körében végzett felmérés, az összegző kutatás eredménye 2025-ben kerülnek publikálásra.

A projekthez tartozó kvantitatív, nem reprezentatív adatfelvétel 05.10 és 05.31. között zajlott, a kérdőívet 114 vállalati képviselő töltötte ki¹. A leírt eredmények nem reprezentatívak, kizárólag a jelen mintára érvényesek. A kapott eredmények alapján elmondhatjuk, hogy a megkérdezett nagyvállalatok nagyobb arányban alkalmaznak külföldi munkavállalókat, összességében azonban a kitöltők kevesebb, mint fele, mindössze 39% alkalmaz külföldieket. Azok közül, akik jelenleg nem alkalmaznak, a munkáltatók 74%-a a jövőben sem tervez változtatni ezen, az ilyen vállalkozások többsége KKV. A külföldi munkavállalók között nagyobb arányban vannak a harmadik országbeliek, a legjelentősebb küldő ország Ukrajna és a Fülöp-szigetek. Sokan érkeznek Indiából, Indonéziából és Szerbiából is.

10-ből 4 kitöltő alkalmaz külföldi munkavállalókat. A külföldieket foglalkoztatók között arányaiban több a nagyvállalat, mint a teljes mintában. Ezeknek a nagyvállalatoknak a fele multinacionális (10), a többi belföldi, vagy családi vállalkozás. A 21, külföldieket is alkalmazó KKV közül 95% családi vállalkozás, vagy belföldi magánvállalkozás. Összességében tehát a mintában arányosan a nagyvállalatoknál dolgoznak inkább külföldi munkavállalók, viszont az,

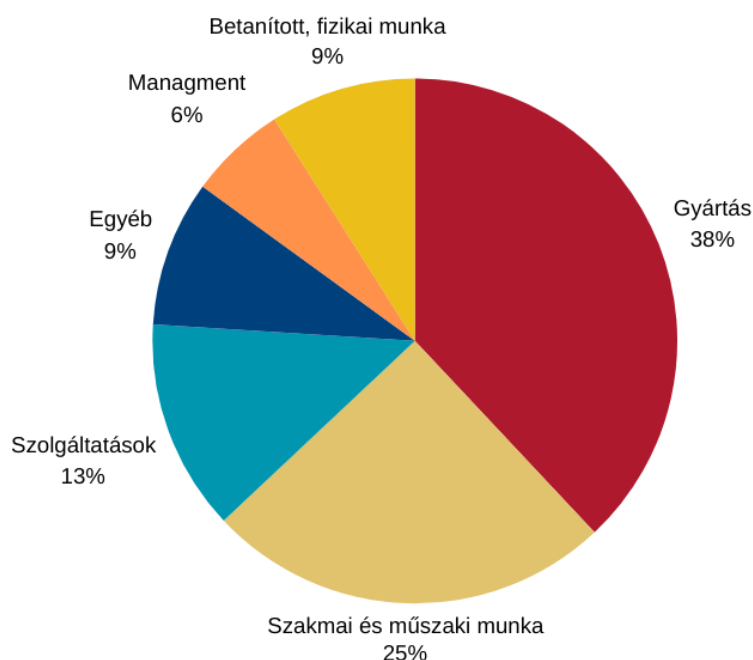
¹ Az adatfelvétel a 21 Kutatóközpont és az MGYOSZ együttműködésében valósult meg, a Ljubljana-i Egyetem és résztvevő munkaadói szövetségek által összeállított kérdőív alapján.



hogy egy cég egy multinacionális cég leányvállalata, nem jelenti azt, hogy nagyobb arányban foglalkoztat külföldieket, mint egy belföldi vállalkozás.

A harmadik országból érkező munkavállalók legnagyobb arányban a gyártásban dolgoznak. Az adott kategóriák különböző munkákat fednek le, a szolgáltatások magukban foglalják az értékesítést, gondozói munkát, személyi szolgáltatásokat, stb. A szakmai és műszaki munka az egészségügyre, jogi, tudományos és mérnöki szakmai szolgáltatásokra terjed ki. A betanított fizikai munkák képviselői mezőgazdaságban, élelmiszer-előkészítésben, takarítóként dolgoznak többek között.

Túlnyomórészt milyen munkát végeznek a harmadik országbeli munkavállalók az Ön vállalatánál?



A nők aránya a harmadik országbeli munkavállalók esetében átlagosan 33,3%: a legkisebb adott cégen belüli megadott arány 5%, a legmagasabb 100% volt.

A harmadik országbeli foglalkoztatottak korcsoportok szerinti megoszlása alapján tízből 8 munkavállaló 40 év alatti. Mindössze 1%-a a munkavállalóknak idősebb 50 évnél.

A kérdőívből kirajzolódó kép alapján a nagyvállalatok alkalmaznak inkább külföldi munkavállalókat, a KKV-k egyelőre tartózkodóak, és a közeljövőben sem terveznek ebben jelentős változást. A külföldiek foglalkoztatásának legfontosabb oka a növekvő munkaerőhiány, ellenható tényezője pedig az adminisztrációs akadályok, és az azzal együtt járó kiszámíthatatlanság. A felmérés adatai alátámasztják az MGYOSZ eddigi tapasztalatait, mely szerint a tervezhetőség és a kiszámíthatóság kulcskérdések a munkaerőpiacon. A bizonytalanságot hosszú távon fokozhatja a munkaerőhiány növekedése, így előbb-utóbb a KKV-k is rákényszerülhetnek arra, hogy nagyobb arányban vegyenek igénybe harmadik országból érkező munkavállalókat. Így fontos, hogy hosszú távon a szabályozási környezet segítse az ezzel kapcsolatos kiszámíthatóságot. (A munkaerőhiány európai kérdéseiről ajánljuk figyelmükbe az [„A munkaerő- és készséghiány Európában”](#) című MGYOSZ jegyzetet).

A válaszadók több mint harmada (35%) értett teljesen egyet azzal a megállapítással, hogy a vendégmunkások termelékenyebbek, mint azt elsőre gondolta volna. A külföldi alkalmazottak iskolai végzettsége közel azonos a hasonló beosztásban foglalkoztatott hazai alkalmazottak iskolai végzettségével (59 % nyilatkozott így), de ezzel együtt a válaszadók több, mint 40 %-a értett egyet azzal az állítással részben vagy teljes mértékben, hogy még így is nehéz a pozícióknak megfelelő szakképzésű munkavállalót találni. A cégek 41 % nyújt, vagy tervez valamilyen munkahelyi, a pozícióhoz kapcsolódó képzést nyújtani a vendégmunkásoknak és 44 % elfogadja a munkavállalók otthon szerzett képesítését. A munkáltatók 40 % nyújt a munkához kapcsolódó digitális képzést, 31 % pedig az általános digitális írástudást segítő képzést a harmadik országból érkező munkavállalóknak (a két csoport közötti átfedés megállapítására a kérdőív nem alkalmas). Azzal a megállapítással is a többség egyetértett (40 % teljes mértékben, 30 % inkább egyetértett), hogy a munkavégzéshez szükséges nyelvi készségekkel rendelkeznek a harmadik országból érkező munkavállalók, annak ellenére, hogy ügyeik intézéséhez segítségre szorulnak (amit a kérdőív tapasztalatai szerint a cégek közel felétől meg is kapnak.)

A válaszadók közel 60 %-a nem értett egyet azzal az állítással, hogy nehéz lenne a külföldieket a meglévő munkavállalók körébe integrálni, bár a kérdőív arra nem volt alkalmas, hogy ennek árnyalatait, az ezzel kapcsolatos esetleges nehézségeket mérje. A válaszadók 30 %-a hasznosnak ítélte a külföldi munkavállalók alkalmazását a cég és vendégmunkások származási országa közötti üzleti kapcsolatok szempontjából.

A kutatás rávilágított arra, hogy a harmadik országbeli munkavállalók alkalmazása során számos potenciális probléma, akadály merülhet fel, a túlnyomó többség szerint a nyelvismeret hiánya és a kulturális különbségek, beilleszkedés jelenthet inkább gondot. Azok a vállalkozások, ahol alkalmaznak harmadik országbeli dolgozókat igyekeznek plusz segítséget nyújtani számukra a helyieket megillető támogatásokon felül, ez főleg az ügyintézésben, lakhatásban való segédkezésben nyilvánul meg. A válaszadók 50 % nyújt nyelvi segítséget az ügyeik intézéséhez, és a munkáltatók 35 %-a támogatja anyagilag a vendégmunkások lakhatását. Az akadályoknál is ezeket a tényezőket emelik ki a kitöltők, vélhetően ezeket az érkezők nem tudják egyedül megoldani, így nem opció, hogy a vállalkozás ne nyújtson segítséget, ha foglalkoztatni kíván. Viszont ezek akadályt is jelenthetnek, mivel extra erőforrást igényelnek a vállalat oldaláról. A vállalkozások szakmai- és integrációs segítséget is igyekeznek nyújtani, a többség nyelvoktatás szervezésével, információ nyújtással próbálkozik. Akik nem alkalmaznak harmadik országbeli dolgozókat, nem a felmerülő akadályok és potenciális problémák miatt nem teszik, hanem mert összességében az adott vállalkozásnál jelenleg nincs szükség a munkájukra. Akik pedig alkalmaznak, nagymértékben azért, mert nem tudják helyi dolgozókkal feltölteni az adott



pozíciókat. A válaszadók többsége (58%) teljes mértékig egyetértett abban, hogy a harmadik országból érkező munkavállalók foglalkoztatását az teszi szükségessé, hogy a helyi munkaerő nem elérhető.

Hogyan alakul a harmadik országból érkező munkavállalók foglalkoztatásának szabályozása Európában?

Azért is aktuális a fent ismertetett felmérés friss eredményeinek összefoglalása, mert a különböző európai országok sorra vezetnek be szabályozást a harmadik országbeli munkavállalók foglalkoztatására, amely jelzi a téma egyre növekvő jelentőségét Európa szerte. Magyarország élen jár a téma szabályozásában, a 2023. évi XC. törvény Európában az elsők között nyújtott átfogó jogi szabályozást erre a jelenségre. Az MGYOSZ tapasztalatai szerint számos tényező (többek között a demográfiai folyamatok, vagy az EU-n belüli növekvő munkaerőhiány) vezethet majd oda, hogy megindul a verseny az EU-s országok között a magas minőségű, harmadik országból érkező munkaerőért. Ezért fontos, hogy magyar jogi szabályozás is kellőképpen rugalmas legyen, és segítse a piaci igények kielégítését. Az alábbiakban egy gyors kitekintést adunk a különböző EU-s tagállamok szabályozási fejleményeiről

Luxemburg: 2023. szeptember 1-jén új jogszabály lépett hatályba, amely a szakképzett munkavállalókat kereső munkáltatók támogatása érdekében egyszerűsíteni kívánja a harmadik országbeli állampolgárok felvételét. Luxemburg számos ágazatban (IT, egészségügy, mérnöki és bizonyos építőipari szakmák) készséghiánnyal küzd, a jogszabály elsődleges indoka a versenyképesség fenntartása. E munkaerőhiány enyhítése érdekében az új törvény a családegyesítésre támaszkodik, és mostantól lehetővé teszi, hogy a luxemburgi tartózkodási engedéllyel rendelkező harmadik országbeli állampolgárok családtagjai az országba való azonnali megérkezésük után szabadon hozzáférjenek a munkaerőpiachoz.

Németország: Június 23-án a Bundestag elfogadta a szakképzett munkavállalók bevándorlásáról szóló törvényt (Fachkräfteeinwanderungsgesetz). Az új jogszabály a kanadai pontalapú modellből merít ihletet. A harmadik országból érkező bevándorlásra összpontosítva jelentősen megnyitja a Németországban munkát keresők lehetőségeit, és számos akadályt csökkent, például a családegyesítés liberalizálásával. Az előrejelzések szerint 2035-re 7 millió munkavállaló fog hiányozni, ami a német kormány szerint teljes mértékben indokolja az új törvényt, melyet a német parlament jelentős többsége megszavazott. A jövő év első negyedévében hatályba lépő törvény szemléletváltást jelent a korábbi, 2020-as törvényhez képest. Az előző rendszer, melynek létjogosultságát a világválság írta felül, a kérelmezők többségét a saját országukban tartotta, arra kényszerítve őket, hogy a külföldi német nagykövetségeken, konzulátusokon és kereskedelmi kamarákon keresztül indítsák el németországi munkavállalásukat. Az új törvény az álláskeresőket közvetlenebbé és szabadabbá teszi. A kormány azt reméli, hogy az új bevándorlási szabályok révén évente mintegy 75 000 új munkahelyet lehet majd betölteni.

A továbbiakban két év külföldi szakképzés és legalább két év munkatapasztalat elegendő ahhoz, hogy Németországban munkát vállalhasson egy nem EU-s ország állampolgára. A származási országban szerzett diplomát nem feltétlenül kell hivatalosan elismerni, ha van munkaszerződése, a képesítés elismerése visszamenőleg is megtörténhet. Az úgynevezett "esélyvízumnak" köszönhetően a jó képességű - pontrendszerrel igazolt - külföldiek szerződés nélkül is beutazhatnak Németországba, és ott munkát kereshetnek. A



pontrendszer figyelembe veszi a nyelvtudást, a szakmai tapasztalatot, az életkort és a Németországhoz való kötődést. Az egyetemi végzettséggel nem rendelkező informatikusokra nem vonatkozik majd ez az eljárás, ha "bizonyos nem formális képezéseket" tudnak igazolni, és munkaszerződéssel rendelkeznek. Ezenfelül az EU-n kívüli felsőfokú végzettségűek számára kiállított EU kék kártya megszerzéséhez szükséges bérhatár a jelenlegi évi bruttó 58 400 euróról 43 800 euróra csökken. Egy másik rendelkezés értelmében a 2023. március 29. előtt érkezett, képezéssel és állásajánlattal rendelkező menedékkérőknek - amennyiben visszavonják menedékkérelmüket - szakképzett munkavállalóként tartózkodási engedélyt kell kérniük. Eddig előbb el kellett hagyniuk az országot, majd külföldről kellett munkavállalási vízumot kérniük.

A bevándorlás egyik fő akadályát jelentő családgyejesítés akadályai drasztikusan csökkennek. A nem uniós országokból származó, magasan képzett személyek a jövőben nemcsak házastársukat és gyermekeiket, hanem szüleiket és apósukat is magukkal hozhatják. A családgyejesítés feltétele azonban, hogy a család megélhetése biztosított legyen. A szülők nem igényelhetnek majd szociális juttatásokat. Joachim Stamp, a migrációs megállapodásokért felelős különmegbízott bizonyos országoknak kvótákat tud majd felajánlani a Németországba irányuló szakmai migrációra. Ez már létezik a nyugat-balkáni országok számára (évi 25 000 fő). Ebben az esetben nem lesz szükség különleges képezésre, csak munkaszerződésre. Végül, tervben van az állampolgársági törvény tervezett módosítása, amely lehetővé tenné a kettős állampolgárságot (jelenleg csak az uniós polgárok számára lehetséges) és lerövidítené a honosítási kérelmek várakozási idejét.

Dánia: 2023. március 23-án a dán parlament több módosítást is elfogadott a külföldiekről szóló törvényhez annak érdekében, hogy a vállalatok könnyebben alkalmazhassanak munkavállalókat az Európai Unió és az Európai Gazdasági Térségen (EGT) kívülről. A reform célja a dán gazdaság támogatása és a szakemberhiány kezelése.

Az új törvényt, amely 2023. április 1-jén lépett hatályba, 2023. február 09-én terjesztették elő, és az előző kormány és több párt között 2022 júniusában létrejött politikai megállapodáson alapul. A szöveg célja, hogy megkönnyítse a munkavállalási és tartózkodási engedélyek megszerzésére vonatkozó eljárásokat, bővítse a potenciális külföldi kérelmezők körét, és lehetővé tegye, hogy több vállalat alkalmazzon nem uniós munkavállalókat a gyorsított eljárás keretében.

A jövőben a munkavállalási és tartózkodási engedély akkor adható meg, ha a külföldi állampolgár olyan szakmában kapott állásajánlatot, amelynek éves fizetése legalább 375 000 DKK (50 340 EUR), a jelenlegi 465 000 DKK helyett. Az engedély feltétele azonban, hogy a szezonálisan kiigazított bruttó munkanélküliségi ráta az előző három hónapban ne haladja meg a bevándorlási és integrációs miniszter által meghatározott szintet, amely jelenleg 3,75%. Ezenkívül a vállalatnak nyilatkoznia kell arról, hogy az állásajánlatot a kérelem benyújtását megelőzően legalább két héttel korábban közzétette a Jobnet és az EURES (európai munkaközvetítő portál) oldalakon. A fizetésnek és a foglalkoztatási feltételeknek természetesen meg kell felelniük a dán piaci normáknak. Végül az új törvény lehetővé teszi, hogy a korábbi 20 helyett legalább 10 (teljes munkaidős) alkalmazottat foglalkoztató vállalatok a korábbi 20 helyett a gyorsított eljárás alkalmazására kapjanak engedélyt, amely megkönnyíti a külföldi munkavállalók gyorsabb és rugalmasabb toborzását. Ennek eredményeképpen több vállalat férhet hozzá az eljáráshoz.

A dániai harmadik szintű diplomával rendelkezők elhelyezkedési lehetőségeinek elősegítése Azok a külföldiek, akik dán alapkozatot, szakmai alapkozatot, szakmai alapkozatot, mesterfokozatot vagy doktori fokozatot szereztek, automatikusan hároméves álláskeresői tartózkodási engedélyt kaphatnak. Hasonlóképpen, a Dániában fióktelepet nyitni kívánó



külföldi cégvezetők, valamint azok a külföldiek, akik sikeres vállalkozást alapítottak Dániában (más tartózkodási engedély birtokában), a Startup Denmark üzleti támogatási program keretében kétéves, három évre meghosszabbítható tartózkodási engedélyt igényelhetnek. A részvételhez a pályázóknak üzleti tervet kell benyújtaniuk, amelyet szakértők értékelnek.

Izland: Március 8.-án az izlandi kormány több változást is bejelentett az ország letelepedési és foglalkoztatási szabályozásában. A kinyilvánított cél az Európai Gazdasági Térségen (EGT) kívüli munkavállalók vonzása és a nemzetközi diákok megtartása tanulmányaik befejeztével, hogy "az izlandi társadalom sokszínűbbé váljon és a gazdaságot a jövőre nézve megerősítsék".

Izland nemzetközi összehasonlításban egyértelműen lemaradásban van, amikor a bevándorlók vonzásáról van szó, és lehetővé teszi számukra, hogy a társadalom teljes értékű szereplőivé váljanak. A jelenlegi rendszer bonyolult és nem hatékony folyamatokon alapul; a benne való döntéshozatal rendszertelen, mivel nem egyértelmű munkaerő-piaci értékeléseken alapul, és túlságosan szűk korlátok közé szorítják a munkavállalási engedélyek kiadását" - áll a kormány közleményében.

A tartózkodási és munkavállalási engedélyeket egyetlen engedélybe vonják össze, és egy digitalizált eljárás felgyorsítja az engedélyek kiadását. A külföldiek munkavállalási engedélyének új rendszere a Munkaügyi és Foglalkoztatási Ügynökség munkaerőigény-előrejelzésén alapul majd, amelyet a szociális ügyekért és a munkaerőpiacért felelős miniszter fog megerősíteni. A munkavállalási engedély megszerzéséhez a nem EGT-állampolgároknak jelenleg egy izlandi munkáltatóval aláírt munkaszerződésre van szükségük. Ha azonban elveszítik állásukat, elveszítik munkavállalási engedélyüket is. A javasolt új intézkedések értelmében, ha a munkaszerződés megszűnik, a munkavállalási engedély továbbra is érvényben marad.

A kormány azt is tervezi, hogy a külföldi (EGT-n kívüli) hallgatóknak az izlandi továbbtanulásuk befejezése után akár három évre szóló munkavállalási engedélyt ad. Jelenleg tanulmányaik befejezése után csak hat hónap áll rendelkezésükre, hogy munkát találjanak az országban, és munkavállalási engedélyt kapjanak. Ezt a hároméves engedélyt a saját vállalkozást alapító vállalkozók számára is kiállítanák.

Az íráshoz a [MIND HR](#) szakmai információs portál adatbázisait használtuk.

Az MGYOSZ felhívja a figyelmet arra, hogy vendégmunkások alkalmazásának hazai tapasztalatait nemcsak a magyarországi munkaerőpiaci és foglalkoztatási környezet, de az Európában tapasztalható munkaerőhiány, és az ennek mentén tapasztalható szabályozási boom is nagyban befolyásolja. Így az MGYOSZ várakozásai kapcsán az EU tagállamok között fokozódni fog majd a verseny a magasabban képzett és termelékenyebb külföldi munkaerőért, és nagyon fontos, hogy ebben a versenyben a térségünk tagállamai se maradjanak alul. Magyarország ebben a versenyben az alacsony bérek miatt eleve hátrányból indul, ezért kiemelten fontosnak tartjuk a jogszabályi környezet folyamatos nyomon követését és rugalmas alkalmazását a piaci körülmények változásához, intenzív szociális párbeszéden keresztül.

Az eddig tapasztalatok alapján az MGYOSZ szerint az alábbiak nagyon fontos keresztmetszeteit az üzleti környezetet támogató szabályozási és szakpolitikai megközelítésnek:

- *Hosszú távon figyelembe kell venni, hogy a kis- és középvállalkozásokat ugyanúgy sújtja a munkaerőhiány, mint a nagyvállalatokat. Számba kell venni és meg kell vizsgálni, hogyan enyhíthetőek úgy az adminisztrációs terhek, hogy azok a KKV-k számára is tervezhetőbbé tegyék a harmadik országból érkező állampolgárok foglalkoztatását. Értelmszerűen a KKV-k nem rendelkeznek olyan kapacitásokkal, mint a nagyvállalatok, amikor a vendégmunkások beilleszkedésének és akadályaiak leküzdésében való támogatásáról van szó.*
- *Egy adott vendégmunkás magyarországi munkavállalásának időbeli korlátozása (2+1 év) hosszú távon meg fogja nehezíteni a harmadik országból érkező munkavállalók utánpótlását, miközben előfordulhat, hogy az adott munkavállaló hosszú távon értékes munkaerővé válhatna és szívesen maradna Magyarországon. Eközben, a munkáltató által a munkavállaló képzésébe és beilleszkedésébe történő befektetések nem térülnek meg, illetve a helyükre érkező új munkavállalók felvételével és beilleszkedésének támogatásával tovább nőnek a nem, vagy csak rövid távon megtérülő költségei.*
- *Fontosnak tartjuk, hogy készüljön pontos nyilvántartás arról, hogy milyen képzettséggel, szakmai végzettséggel rendelkeznek a hazánkba érkező vendégmunkások. Fontos lenne az otthon megszerzett szakképesítések gyors és rugalmas elismerése is Magyarországon.*
- *Az MGYOSZ tagjaitól érkezett visszajelzések alapján bár elérhetők állami források a munkásszállások építésére a vállalatok számára, fontos, hogy az ennek megszervezéséhez szükséges kapacitásokkal még a külföldi multinacionális vállalatok leányvállalatai sem rendelkeznek és nem várható el tőlük, hogy erre külön készüljenek. Ezért úgy véljük, a helyi önkormányzatoknak kiemelten fontos szerepe lehet a koordinált munkásszállás építésében és fenntartásában, a helyi munkaerőpiaci igények folyamatos nyomon követésével, a gazdasági szereplőkkel való szoros együttműködésben. Ez azért is fontos, hogy a lakhatási igények ne egy-egy vállalat, hanem a térség munkaerőpiacának tényleges igényeire reflektáljanak, vállalati mérettől és ágazattól függetlenül. Ezek nyomon követése segítheti az egyes nemzetiségek békés egymás mellett élését, amely összetársadalmi erőfeszítéseket kíván és felelőssége nem róható egyedül a cégekre.*

- *A különböző országok szabályozási tendenciáiban azt látjuk, hogy a családegyesítés lehetőségének nagyon fontos szerepe van a külföldi munkaerő vonzásában és megtartásában, ezért hosszú távon a magyar jogalkotóknak is meg kell vizsgálniuk, milyen lehetőségek mentén elképzelhető a családegyesítés a vendégmunkások esetében.*
- *A fair és átlátható foglalkoztatás biztosítása érdekében kiemelt szerepe van a hatékony munkaügyi ellenőrzésnek, amely elősegítheti a hosszú távon is fenntartható foglalkoztatást, összhangban a társadalmi és gazdasági fenntarthatósággal.*



FELHASZNÁLT IRODALOM/HASZNOS LINKEK:

<https://www.mind.eu.com/rh/en/hr-practices/professional-development/legal-developments/national-legislation/iceland-new-measures-to-attract-foreign-workers/>

<https://www.mind.eu.com/rh/en/hr-practices/professional-development/legal-developments/national-legislation/denmark-new-law-to-facilitate-recruitment-of-foreign-workers/>

<https://www.mind.eu.com/rh/en/hr-practices/professional-development/legal-developments/national-legislation/germany-bundestag-passes-law-on-immigration-for-skilled-workers/>

<https://www.mind.eu.com/rh/en/hr-practices/professional-development/legal-developments/national-legislation/luxembourg-new-legislation-now-in-force-in-a-bid-to-remedy-skilled-labour-shortages/>

