

# EURÓPAI FÜZETEK 6.

SZAKMAI ÖSSZEFOGLALÓ A MAGYAR CSATLAKOZÁSI

TÁRGYALÁSOK LEZÁRT FEJEZETEIBŐL



**Dr. Gellérné dr. Lukács Éva**  
**A munkavállalás**  
**feltételei az Európai Unióban**

**Személyek szabad áramlása**

---

A Miniszterelnöki Hivatal Kormányzati  
Stratégiai Elemző Központ és a  
Külgyminisztérium közös kiadványa

## Európai Füzetek

A Miniszterelnöki Hivatal Kormányzati Stratégiai Elemző Központ  
és a Külügyminisztérium közös kiadványa.

**Felelős kiadó:** Szeredi Péter

**A szerkesztőbizottság elnöke:** Palánczai Tibor

**A szerkesztőbizottság tagjai:** Bagó Eszter, Balázs Péter, Balogh András, Barabás Miklós,  
Bod Péter Ákos, Erdei Tamás, Hefter József, Horváth Gyula, Hörcsik Richárd, Inotai András,  
Kádár Béla, Kassai Róbert, Kazatsay Zoltán, Levendel Ádám, Lőrincz Lajos, Nyers Rezső,  
Orbán István, Somogyvári István, Szekeres Imre, Szent-Iványi István, Török Ádám,  
Vajda László, Vargha Ágnes

**Főszerkesztő:** Forgács Imre

**Szerkesztő:** Bulyovszky Csilla

**Szerkesztőségi titkár:** Horváthné Stramszky Márta

**A szerkesztőség címe:** MEH Európai Integrációs Iroda, 1055 Budapest, Kossuth tér 4.

**Telefon:** 441-3380

**Fax:** 441-3394

**Lektor:** Dr. Szigeti Borbála

**Kézirat lezárva:** 2003. február 20.

**Grafikai terv:** Szutor Zsolt

**Portréfotó:** Csorba Gábor

**Nyomás és előkészítés:** Visit Nyomda & Stúdió

**ISSN:** 1589-4509

**Budapest, 2003.**



## Kedves Olvasó!

Az Európai Unió polgárának lenni azt is jelenti, hogy a tagállamok mindegyikében a szó szoros értelmében otthon van a Közösség minden egyes állampolgára. Ez gyakran ébreszt hamis képzeteket azokban, akik nem ismerik az unió viszonyait. Sokan gondolják úgy, hogy hatalmas tömegek vándorolnak az egyik tagállamból a másikba. Ám ez nem így van. Napjainkban 162 millió munkavállalót tartanak számon az unióban, és közülük mindössze 8,7 millió – tehát alig több mint 5 százaléknyi – az, aki nem a hazájában dolgozik. Azonban még ez a szám és arány is megtévesztő, ugyanis az uniós polgárok közül csupán 3 millióan vállalnak munkát más tagállamban. A további 5,7 millió az unión kívülről érkezett a Közösség munkaerőpiacára. Mindezt azért is érdemes elmondani, mert világosan mutatja, hogy noha a Közösség immáron majdnem egy fél évszázada fennáll, a tagállamokban és polgáraikban mit sem csökkent a nemzethez ragaszkodás. Magyarán: anyagi és fejlettségbeli különbségek ide vagy oda, mindenki a hazájában szeret a leginkább élni. Ha nem így volna, akkor a portugálok, a spanyolok, a görögök már régen északabbra

költöztek volna. Tehát az unió semmiféle fenyegetést nem jelent magyarságunkra. Ugyanakkor valóban sok előnyt rejt azok számára, akik más országban is ki akarják próbálni a képességeiket. Van, ahol ezt akadálytalanul megtehetik csatlakozásunk másnapján: például Nagy-Britanniában. Van, ahol erre még várni kell néhány esztendő. Annyi azonban bizonyos, hogy az Európai Unió polgáraként a tagállamok mindegyikében a legteljesebb egyenlőséget fogják élvezni honfitársaink. Ezt mi sem mutatja jobban, mint az, hogy egyik tagállamban sem lesz szükségünk munkavállalási engedélyre. Bármely munkahelyre ugyanolyan eséllyel pályázhatunk a megfelelő szaktudás birtokában, mint az adott ország polgárai. Emellett pedig jár minden olyan kedvezmény, amely a helyi lakosokat is megilleti: például kedvezményes hitelfelvétel, adóelőny, a saját anyanyelv használata a bíróság előtt. Akinek olyan tervei vannak, hogy az Európai Unióban kíván munkát vállalni, annak elegendő ezt a kiadványt alaposan tanulmányoznia, megtudhatja belőle, hogyan kell tájékozódni a munkaaajánlatokról, a kereseti lehetőségekről és más fontos tudnivalókról.



# I. Az Európai Unió munkaerőpiacának általános jellemzői

## 1. Egységes-e az unió munkaerőpiaca?

Az Európai Unió tagállamai lassan 45 éve – a Római Szerződés 1958-as hatályba lépésétől számítva – az egységes munkaerőpiac létrehozásán fáradoznak. Szándékuk, hogy a tagállamok munkaerőpiacán mutatkozó kereslet és kínálat a lehető legegyszerűbben találkozhasson, az egyik tagállamban jelentkező munkaerőhiányt szükség esetén a másik tagállamból érkező munkavállalókkal lehessen kipótolni. Az uniós tagállamok közötti munkaerőmozgás egyedülálló jellegzetességét azonban nem a munkavállalási célú bevándorlás (migráció) pusztá lehetősége vagy könnyítése adja, hanem az egyenlő elbánás elvének kimondása. Ez azt jelenti, hogy a tagállamoknak a bevándorló munkavállalókra ugyanazokat a szabályokat kell alkalmazniuk, mint saját állampolgáraikra. Minden megkülönböztetés jogi szankciót von maga után, tehát a migráns munkavállaló bíróság előtt érvényesítheti az egyenlő elbánásra vonatkozó igényét.

Az unió munkaerőpiaca tehát abból a szempontból egységes, hogy megvalósult a tagállami határok teljes átjárhatósága,

s minden munkavállaló oda mehet dolgozni, ahol az esélyeit a legjobbnak ítéli meg. A munkaerőpiacot tehát dominánsan csak a munkaerő-piaci kereslet és kínálat határozza meg – a kiegyenlítődés elve alapján. A gyakorlatban ez annyit jelent, hogy egy migráns munkavállaló bárhol munkaszerződést köthet anélkül, hogy előtte a munkáltató bejelentette volna a külföldi munkavállaló foglalkoztatására vonatkozó igényét, a munkaügyi szervek a munkaerőpiacot megvizsgálták volna, illetve – mindezek után – munkavállalási engedélyt állítottak volna ki a munkavállaló számára. Ezek az adminisztratív terhek az unióban nem léteznek, előzetes vizsgálatra sincs szükség. Nem tűznek ki továbbá időbeli határokat sem, azaz elfelejthetjük az „egy évre szóló munkavállalási engedély” és a „munkavállalási engedély meghosszabbítása” fogalmakat. Az EU- vagy EFTA-országok polgárai tekintetében eltörölt munkavállalási engedély bizonyítja a legdöntőbben a munkaerőpiac egységes voltát. A külföldiekre kötelező munkavállalási engedély kiadásának eljárása ugyanis lehetővé teszi az államoknak, hogy központi ellenőrzés alatt tartsák a nemzeti munkaerőpiacot,



azaz megvizsgálják a saját állambeli munkanélküliek helyzetét, a jelzett szakma iránti keresletet stb., és csak akkor adják ki az engedélyt, ha nincs saját állampolgárunk a munkára, illetve a munkaerőpiacon nem fog zavart kelteni a külföldiek megjelenése. Megszűnnek a munkavállalási engedély megszerzésével járó időbeli és pénzügyi nehézségek, továbbá amiatt sem kell aggódnunk, hogy egyáltalán megkapjuk-e az engedélyt, és nem kötnek-e mással szerződést, mire az engedélyünk megérkezik.

Az unió munkaerőpiacán azonban az egyes tagállamok között mutatkoznak különbségek, amelyek általában a munkavállalási célú migráció kiváltó okai is egyben. Ezek között a legmarkánsabb az általános jövedelemszint. Az Európai Bizottság 2002-es szociális jelentése megállapítja, hogy ez tagállamonként nagymértékben eltérő. A déli tagállamokat (Görögországot, Olaszországot, Portugáliát, Spanyolországot) a legalacsonyabb átlagos jövedelmek, ugyanakkor a legnagyobb jövedelmkülönbségek jellemzik. Ezeket követi a jövedelemszint tekintetében Finnország, Svédország és Írország, majd Ausztria, Dánia, Hollandia, Luxemburg és az Egyesült Királyság. A jövedelmek Németországban és Belgiumban a legmagasabbak. Általánosan elmondható, hogy a jövedelmek az utóbbi 20 évben számottevően ingadoztak, de rendre növekvő



tendenciát mutattak. A jövedelmek szintje közötti különbség a munkavállalási célú migráció kiváltó faktorává válhat, azonban nem kizárólagos oka annak (hiszen akkor az EU déli tagállamai már elnéptelenedtek volna). A tagállamok munkaerőpiacai között további eltérés, hogy milyen kedvezmények illetik meg a munkavállalókat és a köztisztviselőket, van-e minimálbér, az milyen mértékű stb.

Az egységes munkaerőpiacnak azonban nemcsak az uniós tagállamok képezik a részét. Már most ide kell sorolnunk az EFTA



(European Free Trade Agreement)-tagállamok közül Norvégia, Liechtenstein és Izland munkaerőpiacát is. Ezek az államok alkotják együttesen az Európai Gazdasági Térséget (EGT). A koppenhágai döntés értelmében pedig ide tartoznak majd a velünk együtt csatlakozó országok is: Ciprus, a Cseh Köztársaság, Észtország, Lengyelország, Lettország, Litvánia, Málta, Szlovákia és Szlovénia. A magyar állampolgárok előtt tehát nem 15, hanem 27 állam munkaerőpiaca nyílik meg.

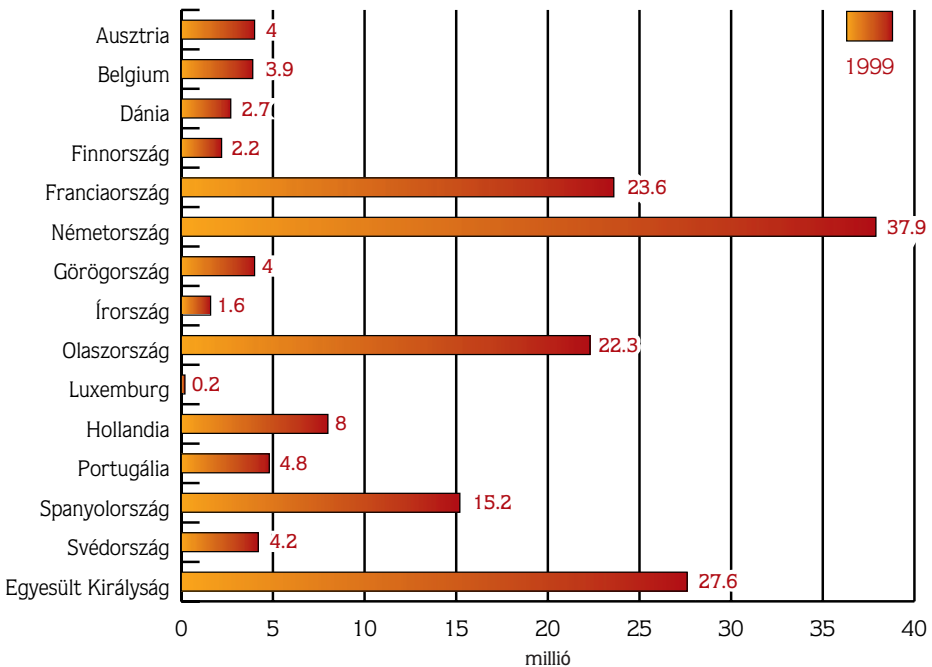
## **2. A munkaerőpiacot jellemző folyamatok**

Az unió tagállamaiban magasnak tekinthető a foglalkoztatottság szintje. A munkavállalók aránya a 15–64 éves korosztályon belül a legutolsó elérhető adat szerint – 1999-ben – 62 százalék volt. Az átlagon belül természetesen nagy volt a szórás, hiszen a foglalkoztatottsági ráta Spanyolországban és Olaszországban alig haladta meg az 50 százalékot, miközben Dániában elérte a 76 százalékot. Számokban kifejezve ez annyit tesz, hogy az unió 380 millió lakosa közül 1999-ben 162,1 millió ember volt gazdaságilag aktív munkavállaló.

A 62 százalékos foglalkoztatottsági mutató magasabb, mint az erre vonatkozó magyarországi adat, de alacsonyabb, mint

az USA (73 százalék) vagy Japán (70 százalék) ez irányú rátája. Lehetséges, hogy a közép-kelet-európai államok csatlakozásával valamelyest romlik ez az átlag, de a csökkenés nem lesz számottevő. A ma 162,1 milliós munkaerőpiac pedig megközelítőleg 200 millióra növekszik majd. A 62 százalékos foglalkoztatottsághoz 9 százalék körüli munkanélküliség társul az unióban, ami arra utal, hogy azoknak a száma is magas, akik szeretnének munkát vállalni és kiközvetíthetők. Az EU ezért is nagy súlyt fektet a foglalkoztatáspolitikára, amely hozzájárulhat a foglalkoztatottság mértékének további növekedéséhez.

Érdemes megvizsgálni, hogy az egységes munkaerőpiacon mekkora a külföldiek aránya, tehát a liberalizmus hogyan befolyásolta eddig a munkaerő-piaci folyamatokat. Az ezredforduló tájékán az unió munkaerőpiacán nőtt a külföldi és a külföldön született munkavállalók aránya. A „külföldi” csoportba tartoznak mind az EU-polgárok, mind a harmadik államok polgárai. 1999-ben a legtöbb külföldit Németországban, Franciaországban, az Egyesült Királyságban, Olaszországban, Belgiumban és Ausztriában foglalkoztatták. A külföldi munkavállalók összlétszáma ebben az évben 8,774 millió volt, szemben az 1998-as 7,962 millióval. Ez a 162,1 milliós munkaerőpiacon a foglalkoztatottak 5,41 százalékát adta.



#### Foglalkoztatottság az EU tagállamaiban

Forrás: *The social situation in the European Union (2001), 81.o.*

Ha azt vizsgáljuk, hogy a munkavállalók összlétszámának hány százalékát teszik ki a külföldiek, akkor az előbbtől eltérően alakul a rangsor. Az élen Luxemburg áll, azt követi Ausztria, Németország és Belgium.

Luxemburgban a külföldi munkavállalók az összes munkavállalóhoz mért aránya 1999-ben elérte az 56,3 százalékot, míg Ausztriában, Németországban és Belgiumban 9 százalék körül mozgott. A középmezőny

3–6 százalékos külföldi foglalkoztatottságot könyvelhet el, míg a legkevesebb külföldi munkavállalót Finnországban, Spanyolországban és Portugáliában foglalkoztatják, ahol arányuk nem érte el a 2 százalékot. A tagjelöltek közül a Cseh Köztársaság is ebben az utolsó csoportban foglal majd helyet, Magyarország pedig – a külföldiek számának jelentékeny növekedésének ellenére mindössze 0,7 százalékos eredményével – az utolsó helyre kerül.



A tagállamokban foglalkoztatott külföldi munkavállalók leginkább a szolgáltatási szektorban helyezkednek el. Külön említést érdemel a nagy- és a kiskereskedelem, a vendéglátóipar, az egészségügyi és a közösségi szolgáltatások területe. Ismert, hogy a külföldi orvosok, ápolónők, szülésznők és szociális munkások iránt nagy a kereslet, és hasonló a helyzet a számítógépes szakemberekkel, de például Hollandiában néhány éve a mézárásokat látták szívesen. Az agrár-ágazatban tevékenykedők összlétszáma 1994 és 1999 között csökkent az EU-tagállamokban, azonban az agrár-népességen belül szinte mindenütt nőtt a külföldiek száma (kivétel: Franciaország és Írország).<sup>1</sup> Ebben az ágazatban a huzamos vagy rövidebb ideig végzett fizikai munka a jellemző. Gyakran a szezonális munkákban (például spárga-, eper- vagy paradicsomszedés, aratás) vesznek részt a külföldiek. Az ipari szektor nagyon változó képet mutat: néhány tagállamban nőtt az általános foglalkoztatottság (Spanyolország, Írország, Svédország és az Egyesült Királyság), máshol azonban csökkent (Belgium, Franciaország, Dánia és Németország). Kivétel nélkül igaz, hogy a külföldiek foglalkoztatottsága mindegyütt követte az általános trendet: tehát nőtt azokban az országokban, ahol általános növekedés volt tapasztalható, illetve csökkent

azokban, ahol a csökkenés volt a jellemző. Sok külföldi dolgozik a bányászatban, a termelésben és az építőiparban.

A külföldiek nagy csoportjában viszonylag alacsony az EU-polgár munkavállalók aránya. Bár pontos statisztikák nem állnak rendelkezésre, hozzávetőleg 3 millió uniós állampolgár vállal munkát az állampolgárságtól eltérő tagállamban. Ez a munkaerőpiac 2 százalékát teszi ki, tehát nem képvisel kimagasló arányt.

### **3. Melyek a legkeresettebb szakmák?**

A legkeresettebb szakmák csoportját lehet EU-szinten és tagállami szinten vizsgálni, hivatalos vagy közéleti források alapján. Tehát a jövőbeni munkavállaló megkeresheti mind az unió és a tagállamok hivatalos munkaerő-piaci közvetítő szereplőit – a munkaügyi központokat –, mind a magáncégeket és a közvetítőket különböző hirdetések alapján. Az EU munkaerőpiacáról általános képet festő EURES-rendszer portálján 2003. február 1-jén 8018 álláshirdetés volt olvasható. Ez azért érdekes, mert ez a szám néhány héttel ezelőtt még 18 ezer körül mozgott. A meghirdetett álláshelyeket 27 kategóriába sorolják, szektorok szerinti bontásban.

1 A bázisévhez képest a növekedés számszerű, nem pedig százalékban mért.





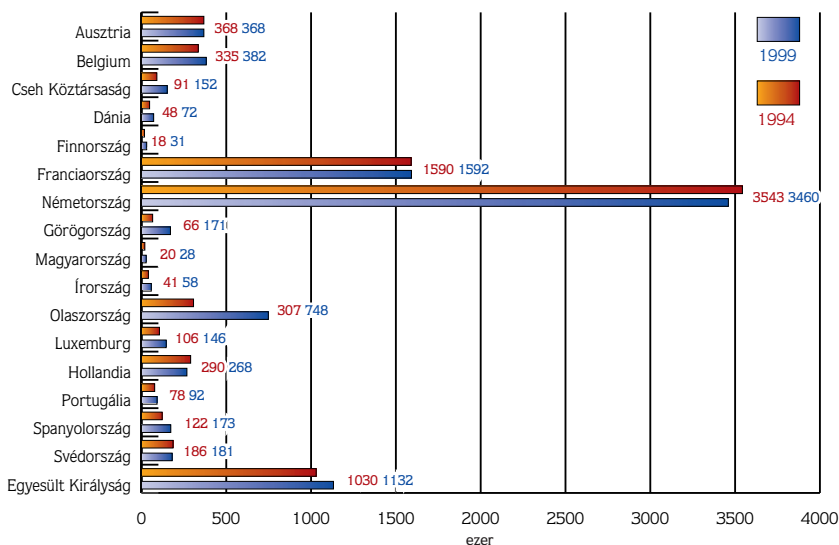
Kategória	Szektorok	Hirdetések száma
1.	törvényhozásban dolgozók és vezető tisztségviselők	2
2.	főigazgatók	276
3.	ügyvezetők	106
4.	informatikai, mérnöki, és tudományos foglalkozások	234
5.	gyógyítással és élettannal kapcsolatos foglalkozások	781
6.	oktatásban dolgozók	96
7.	könyveléssel, jogi, szociális és művészeti szférával kapcsolatos foglalkozások	156
8.	informatikusokat, mérnököket és tudományos munkatársakat segítő alkalmazottak	268
9.	gyógyítással és élettannal foglalkozó munkatársak	210
10.	tanítást segítő alkalmazottak	113
11.	pénzügyi, kereskedelmi és adminisztratív munkatársak	564
12.	hivatali kar	277
13.	ügyfélszolgálatlal foglalkozó munkatársak	183
14.	szállodai, vendéglátó-ipari és személyügyi munkatársak	2267
15.	kereskedelmi és divatszakma	100
16.	szakképzett mezőgazdasági, halászati és erdőgazdálkodási munkások	258
17.	mezőgazdasággal és halászattal foglalkozó megélhetési munkások	2
18.	építőipari, bányász, kőfejtő munkások	372
19.	kohászati, gépipari és elektronikai felszerelésekkel foglalkozó munkások	530
20.	precíziós kézműves iparban, festészetben dolgozó alkalmazottak	40
21.	egyéb iparosok és mesterek	178
22.	állandó telephelyen dolgozó karbantartók	12
23.	gépkezelő alkalmazottak	75
24.	sofőrök és mozgó telephelyen dolgozó gépkezelők	161
25.	kereskedelemmel, szolgáltatással és takarítással összefüggő alapfokú foglalkozások	556
26.	mezőgazdasággal, halászattal és ezekhez kapcsolódó munkákkal foglalkozó fizikai munkások	52
27.	bányászatban, építőiparban, gyáriparban, fuvarozásban foglalkoztatott fizikai munkások	149



A számok magukért beszélnek: láthatjuk, hogy a szállodai, a vendéglátóipari és a személyügyi munkatársak iránt tanúsított kereslet magasan kiemelkedik a többi foglalkozás közül. Keresettek továbbá a gyógyítással és az élettannal kapcsolatos foglalkozások. A szellemi munkák közül a pénzügyi, a kereskedelmi és az adminisztratív munkatársak, a főigazgatók, a hivatali dolgozók, az informatikai, a mérnöki és a tudományos tevékenységet végzők előtt viszonylag széles körű lehetőségek nyílnak meg az EURES-rendszer nyilvántartása szerint. Az alapfokú képzett-

séggel rendelkezők közül az eladókra, a szolgáltatóiparban munkát vállalókra és takarítókra van szükség. A kimondottan fizikai munkát végzők közül a kohászatban, a gépiparban, továbbá az építőiparban és a bányászatban jártas munkásoknak kínálnak munkalehetőséget. Az adott munkaterületen szerzett jártasság előnyt jelent, a 8018 álláshirdetésből csak 2139-ben nem követelik meg kifejezetten a gyakorlatot.

Nagy különbségek mutatkoznak az országok között a munkaerőpiac keresleti oldalát tekintve. Az EURES-rendszer a tagállami



Külföldi munkavállalók az EU-tagállamokban és egyes tagjelölt államokban

Forrás: OECD, SOPEMI 2001, 54.o.

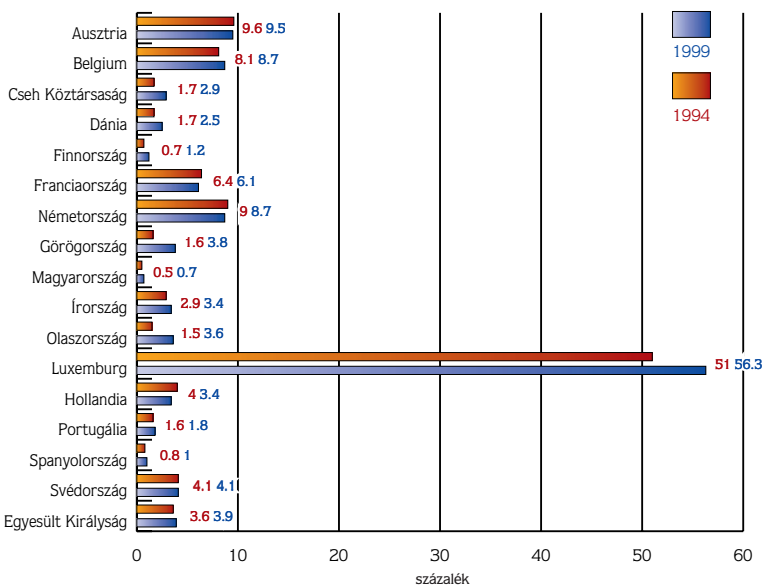


munkaerőpiacokról is közöl információt. Például Ausztriában, ezen belül is Stájerország gazdaságában a következő szektorok töltenek be fontos szerepet:

- közigazgatás, honvédelem, társadalombiztosítás,
- építőipar,
- kiskereskedelem,
- közép-és nagykereskedelem,
- üzleti élettel kapcsolatos szolgáltatások.

A jövőben várhatóan foglalkoztatási vesz-

teséget fog elszenvedni az energiaszektor, a vízellátás, az építőipar és az oktatás. Az üzleti szolgáltatások, a javítási munkák viszont hasznot húznak a foglalkoztatás számottevő fejlődéséből. Ide tartozik az idegenforgalom és a szezonális munkák területe is. Az idegenforgalomban a főszézen a nyári hónapokra esik, télen pedig a decembertől márciusig tartó időszakra. Ugyancsak a foglalkoztatottság fellendülése várható az egészségügy és a szociális szolgáltatások területén.



**A külföldi munkavállalók aránya az összes munkavállalók között**

*Forrás: OECD, SOPEMI 2001, 54.o.*



## II. Az európai közösségi jog legfontosabb kapcsolódó szabályai

Az EU-tagállamok az egységes munkaerőpiac célkitűzésének szellemében fogadták el és tökéletesítették a munkavállalók mozgását segítő idegenrendészeti, munkajogi, szociális és oktatási szabályokat. Ezek legfőbb rendeltetése, hogy a munkavállalás miatt migráló személyt segítsék elhelyezkedni, letelepedni és szociálisan is beilleszkedni a fogadó tagállamban. Az alább felsorolt jogi dokumentumok az unió hivatalos nyelvein elérhetők a [www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int) internet-oldalon, míg magyarul legtöbbjük megtalálható a [www.im.hu](http://www.im.hu) címen:

- a Tanács 64/221 EKG irányelve a külföldi állampolgároknak a közérdek, a közbiztonság vagy a közegészségügy alapján indokolt mozgására és letelepedésére vonatkozó különleges intézkedések összehangolásáról;
- a Tanács 1612/68 rendelete a munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgásáról;
- a Tanács 68/360 EKG irányelve a tagállamok munkavállalóinak és családtagjaik Közösségen belüli mozgására és lakhatására vonatkozó korlátozások eltörléséről;
- a Bizottság 1251/70 rendelete a munkavállalók jogáról, hogy az alkalmazotti jogviszony megszűnését követően az illető tagállam területén maradjanak;

- a Tanács 1408/71 rendelete a szociális biztonsági rendszereknek a Közösségen belül lakhelyet változtató, alkalmazásban álló személyekre és családtagjaikra való alkalmazásáról;
- a Bizottság 93/569 EKG határozata a Tanács 1612/68 EKG, a munkavállalók szabad mozgásáról szóló rendeletének az EURES-hálózatra (Európai Foglalkoztatási Szolgálatok hálózatára) vonatkozó végrehajtásáról.





### III. Jogosultságok és kötelezettségek az Európai Unió munkaerőpiacán

#### 1. A munkát keresőket megillető jogosultságok

Az egységes munkaerőpiac széles körű lehetőségeket kínál a munkát keresőknek, ezen a megnevezésen azonban kizárólag az uniós tagállamok állampolgárait értjük, tehát az úgynevezett harmadik országok állampolgárait – például kínaiakat, amerikaiakat, illetve a tagjelölt államok állampolgárait – nem. Ők csak kivételes helyzetben minősülhetnek munkát kereső személynek, mégpedig akkor, amikor a következő feltételek együttesen állnak fenn: házastársuk vagy szülőjük tagállami állampolgár; aki az állampolgárságától különböző EU-tagállamban vállal munkát vagy végez önálló vállalkozói tevékenységet; a harmadik ország állampolgára ebben az utóbbi tagállamban keres munkát. Ebből adódóan tehát többletjogosultságokhoz jutnak, ha egy másik tagállamban kívánnak munkát vállalni, és nem maradnak az uniós polgár házastárs állampolgársága szerinti országban.

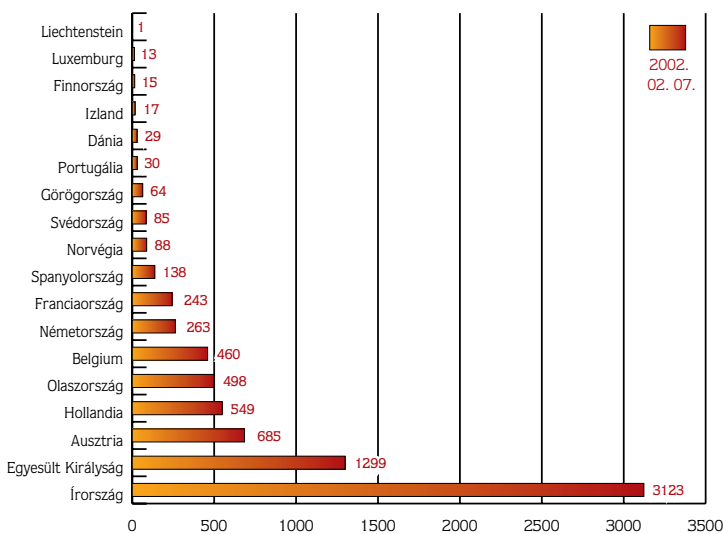
A munkát keresők talán legfontosabb jogosultsága, hogy munkahelykeresés jogcímén az állampolgárságuktól eltérő tagállamban tartózkodhatnak. Természetesen megvannak a feltételei annak, hogy mikor minősül egy sze-

mély munkát keresőnek. Először is valóban törekednie kell arra, hogy munkát találjon, s ennek az a legjobb módja, ha munkahelykeresőként bejelentkezik a tagállam munkaügyi szervereinél. Másodszor ajánlatos más módon is állást keresnie, például hirdetést feladnia, hirdetésekre jelentkeznie, bemutatkozó leveleket írnia stb. A munkahelykeresésnek ugyanis bizonyítottnak kell lennie. A mai közösségi joggyakorlat szerint munkahelykeresőként legfeljebb addig tartózkodhat valaki egy tagállamban, ameddig a munkakeresés bizonyított – amennyiben a munkavállalónak reális esélye van arra, hogy munkát fog találni. Ez arra utal, hogy objektív időbeli korlátja nincsen a munkahelykeresés céljából történő tartózkodásnak, szubjektív korlátja azonban igenis van, méghozzá az előbbieken említett bizonyítottság és reális esély formájában. A gyakorlatban egyébként nem jellemző, hogy a munkaügyi és idegengazdasági szervek komolyan vizsgálják a hosszan tartó munkahelykeresést. Ha ugyanis a munkát kereső nem kerül kapcsolatba a rendőrséggel – nem követ el például szabálysértést –, akkor valószínűtlen, hogy tartózkodása bárkinek is feltűnne és problémát okozna.



A másik fontos jogosultság, hogy a munkahelykeresőt megilleti az egyenlő elbánás joga a munkahelykereséssel összefüggő területeken. Regisztráltathatja magát a munkaerő-piaci szervnél, ugyanolyan eséllyel várhatja tehát, hogy neki a képzettségének megfelelő munkát közvetítsenek ki, mint a tagállam saját állampolgárai. Emellett az EURES-rendszer is mindenki által elérhető és hasznos eszköze a munkaerő-közvetítésnek: ebben az európai szintű, az interneten és a tanácsadók által elérhető adatbázisban mind az állások, mind az álláskereső önéletrajzai, mind pedig a tagállamok munkavállalási feltételei megtalálhatók.

A munkát keresőt a többi aktív munkaerő-piaci ellátás tekintetében is megilleti az egyenlő elbánás, így például a képzés vagy az önálló vállalkozóvá válás elősegítése terén. A passzív – pénzbeli – munkanélküli ellátást azonban csak akkor veheti igénybe, ha azt a tagállam speciális szabályai megengedik, tehát nem teszik függővé például a biztosítási időtől, csak magától a tartózkodástól. Ezt a lehetőséget minden esetben külön-külön kell megvizsgálni, de meg kell jegyezni, hogy e tekintetben nem jellemző a tagállamok nagyvonalúsága. Van azonban mód arra is, hogy amennyiben valaki munkanélkülivé válik egy adott tagállamban, s egy



Álláshelyek eloszlása az EGT-államokban az EURES-adatbázis alapján



másikban kíván munkát keresni, akkor az előző tagállamtól neki járó pénzbeli ellátást ebbe a tagállamba utaltassa. Erre a speciális helyzetre külön előírások vonatkoznak, amelyeket az úgynevezett szociális biztonsági koordináció szabályai foglalnak össze. (Röviden: erre akkor nyílik lehetőség, ha az egyik tagállamban munkanélkülivé vált személy ott egy hónapig munkát keres, majd – legfeljebb három hónapra – eltávozik bármelyik másik tagállamba. A munkanélküli ellátását erre az időszakra utána küldik.)

Vannak azonban olyan – a tagállam saját állampolgárait egyébként megillető – jogosultságok is, amelyekből a más tagállami állampolgár munkahelykeresőt kizárják. Ilyenek a szociális integrációt célzó ellátások. Nem kaphat például segílyt, családtagjait a családsegítés alapján nem illeti meg a tartózkodási jog, illetve a munkavállalás joga. A munkahelykereső jogosultságai tehát kizárólag saját személyére és jogi státusára vonatkoznak. Ennek oka világos: a szabályozás csak a ténylegesen a munkavállalás szabadságával élő személyt részesíti előnyben.

A munkahelykereső további lehetősége, hogy a különböző pályázatokon ugyanolyan eséllyel indul, mint a tagállam saját állampolgárai. Ha pedig bizonyítható, hogy őt a pályázatból jogellenesen azért zárták ki, mert nem az adott tagállam saját állampolgára, akkor pert indíthat az őt ért sérelem miatt.

## **2. A munkavállalókat megillető jogosultságok**

Az EGT tagállamaiban minden EGT-állampolgár a foglalkoztatás államának állampolgáraival egyenlő feltételek mellett vállalhat munkát. Ennek legfontosabb biztosítéka, hogy a munkavállalóknak nem kell munkavállalási engedélyt igényelniük. Az állampolgárságtól eltérő tagállamban munkát vállaló tagállami állampolgár személyeket hívjuk közösségi munkavállalóknak (*Community worker*). A kedvezmény vonatkozik a közösségi munkavállaló egyes családtagjaira is, mégpedig eltartott vagy 21 év alatti gyermekeire és házastársára. A szabad mozgás joga és az ahhoz kapcsolódó előnyök csak az EGT valamely tagállamának állampolgárát és családtagjait illetik meg, az úgynevezett harmadik országbeli állampolgárokat nem. Hiába lakik és dolgozik tehát egy magyar állampolgár akár 20 éven keresztül Németországban, rá a szabad munkavállalás joga egyelőre nem vonatkozik. Sőt mi több, a harmadik országbeliek sok esetben egyre szigorúbb feltételek mellett juthatnak munkavállalási engedélyhez. Egyes tagállamok bizonyos szakmákban, szektorális alapon megkönnyítik a harmadik államokból munkát vállalni akarók helyzetét. Teszik ezt azért, hogy a magas (mintegy 9 százalékos) munkanélküliséggel küzdő EU-ban a lehető



legmagasabb foglalkoztatást érik el, de csak akkor adnak ki munkavállalási engedélyt harmadik állambeli személynek, ha egyetlen EGT-állampolgár sem jelentkezik az adott állásra. Ez jellemzi ma például az egészségügyi szektort (ápolónőket, orvosokat toboroznak), az informatikát, de a szezonális munkákat is.

A közösségi munkavállalók legfontosabb, a Római Szerződésben biztosított jogai a következők:

- a ténylegesen fennálló állásajánlatokra jelentkezhetnek;
- ebből a célból a tagállamok területére szabadon beléphetnek;
- valamely tagállam területén tartózkodhatnak azért, hogy ott munkát végezzenek az adott tagállam állampolgárainak alkalmazására vonatkozó törvényeknek, rendeleteknek és közigazgatási előírásoknak megfelelően;
- a foglalkoztatás megszűnése után annak a tagállamnak a területén maradhatnak, ahol foglalkoztatásuk fennállott.

A Római Szerződés fő szabályait részletezi különösen a 1612/68 EKG rendelet, a 1251/70 EKG rendelet és a 68/360 EKG irányelv, illetve az Európai Közösségek Bíróságának esetjoga.

### 2.1. Állásajánlatokra jelentkezés

Ezt a kérdést a munkanélküliekről szóló részben részletesen elemeztük, az ott elmondottak maradéktalanul érvényesek ennél a pontnál is.

### 2.2. Szabad belépés

Köztudomású, hogy az EU-tagállamok eltörlték az ellenőrzést a belső határaikon. Ennek ellenére szűrőpróbaszerű, illetve az ország belsejében tartott mélységi ellenőrzések előfordulhatnak, amelyek során az idegrendészeti és/vagy rendfenntartó szervek





a személyazonossági okmány hitelességét és érvényességét vizsgálhatják. Ekkor is érvényesíteniük kell azonban a saját állampolgárokat és az uniós polgárokat megillető egyenlő elbánás elvét. Belgiumban fordult elő például évekkel ezelőtt, hogy a rendőrség a külföldiektől nemcsak a személyazonossági okmányt, hanem a tartózkodási engedélyt is elkérte ahhoz, hogy továbbutazhassanak. Amennyiben csak a személyazonossági igazolványt tartották maguknál, megbüntették őket. Természetesen ez a rendszer sértette az egyenlő elbánás elvét, így Belgiumot kötelezték ez irányú gyakorlatának megváltoztatására.

### 2.3. Tartózkodási jog

Az EU- vagy EFTA-állampolgár közösségi munkavállalók 3 hónapnál rövidebb munkavállalásuk esetén tartózkodási engedély nélkül maradhatnak a foglalkoztatás tagállamában. Három hónapon keresztül minden formalitás nélkül jogszerű a tartózkodásuk. Előfordulhat, hogy az adott tagállam előírja a tartózkodás helyének bejelentését – ilyen rendszer működik Olaszországban, Hollandiában (3 napon belüli bejelentkezés), Belgiumban (8 napon belüli bejelentkezés), Franciaországban –, de az úgynevezett hotel-regisztrációs-rendszer ezt általában megoldja helyettük. (Hivatalos szálláshelyen – hotel, apartman, kemping stb. – kitöltetnek velünk

egy adatlapot, amelyet azután a szálláshelyet működtető személytől beszed az idegenrendészeti vagy rendészeti hatóság, és ebből értesül ottlétünkről.) Amennyiben azonban magánszálláshelyen tartózkodunk, előfordulhat, hogy a bejelentésért magunk vagyunk felelősek, és ha ennek a kötelezettségünknek nem teszünk eleget, szankcióra számíthatunk. Érdemes erről előzetesen tudakozódni.

A közösségi munkavállalóknak azonban tartózkodási engedélyt kell igényelniük abban az esetben, ha 3 hónapnál hosszabb ideig tartózkodnak egy másik tagállam területén. Ez alól kivétel, ha szezonális munkát végeznek, illetve határ menti munkavállalásról van szó. A tartózkodás jogszerűségét tehát a tagállami személyi igazolványtól és útlevélről különböző, speciális dokumentum igazolja. A tartózkodási engedély megszerzéséhez a személyazonossági igazolványt és a munkaszerződést kell bemutatniuk. A tartózkodási engedély 5 évre szól, érvényes a kibocsátó tagállam egész területére, és csak a közösségi jogszabályokban meghatározott esetekben tagadható meg. A meglévő tartózkodási engedélyt a tagállami hatóságok automatikusan meghosszabbítják. A hat hónapnál rövidebb megszakítások, illetve a sorkötelezettség teljesítése nem érinti a tartózkodási engedély érvényességét.



## **2.4. Egyenlő elbánás (nemzeti szabályok)**

A közösségi jog azt a kötelezettséget írja elő a tagállamok számára, hogy először is tegyék lehetővé, másodsorban segítsék elő a közösségi munkavállalók munkavállalását. A lehetővé tétel abban áll, hogy el kell törölni a diszkriminatív rendelkezéseket. (Például egy adott munkát csak bizonyos állampolgárok végezhetnek el, vagy meghatározott arányban kell valamely tagállam állampolgárának lenniük.) Meg kell továbbá szüntetni minden olyan felvételi procedúrát, amely különbséget tesz saját és nem saját állampolgárok között, illetve álláshirdetési gyakorlatot, amely hátrányosan érinti a nem saját állampolgárokat. Emellett a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy megvalósuljon a munkabér védelme, legyen a munkavállalónak megfelelő szabadsága, pihenőideje, tagja vagy tisztségviselője lehessen szakszervezetnek, élhessen az esélyegyenlőség jogával (nők és férfiak esélyegyenlősége, hátrányos helyzetű csoportokhoz tartozók esélyegyenlősége), kapjon egészségügyi és munkanélküli ellátást stb.

A tagállamok további feladata a közösségi munkavállalók munkavállalásának elősegítése. Ez tipikusan a munkafeltételekről való informálást, illetve a munkanélkülieknek járó, úgynevezett passzív munkaerő-piaci eszközök igénybevételét jelenti. Emellett a

közösségi munkavállalónak biztosítani kell a lakhatás jogát (bérlés-vásárlás), a tanuláshoz és a továbbképzéshez való jogot. Ezen túl a saját állampolgár munkavállalók egyenlő feltételek mellett kell őket minden szociális és adókedvezményben részesíteni. Az unió elfogadta azt az elvet is, amelynek értelmében mindent meg kell tenni a más tagállami állampolgárok beilleszkedésének és egyenlő esélyeinek támogatásáért. Eszerint meg kell nekik adni minden olyan juttatást, előnyt vagy kedvezményt, amely a saját állampolgároknak a munkavállalói státus alapján jár. Ide sorolható például a kedvezményes hitelfelvétel, az adóelőny, a saját anyanyelv használatának joga a bírósági eljárásban, illetve a munkavállaló gyermekének joga a fiatal munkanélkülieknek járó támogatásra. A tagállami támogatások többsége megilleti azt a más tagállami állampolgárt és családtagjait, aki megszerzi a közösségi munkavállalói státust.

## **2.5. Ott-maradási jog a munkavállalás befejezése után**

Az európai közösségi jog kimondja, hogy a munkavállaló abban a tagállamban maradhat, ahol dolgozott. A jogosultak három kategória szerint csoportosíthatók. Először is ide tartozik az öregségnyugdíj-korhatárt elért munkavállaló, aki legalább az utolsó tizenkét hónapban a fogadó államban dolgozott, és



több mint három évig folyamatosan élt ott. Másodszor az a munkavállaló, aki legalább két év munka és ott-lakás után vált tartósan munkaképtelenné; illetve időhatár nélkül, ha munkaképtelensége munkahelyi baleset vagy foglalkozási megbetegedés eredménye, és ez után neki ellátás jár. Harmadszor ide sorolható az a határ menti munkavállaló, aki korábban három évig lakott a foglalkoztatása helye szerinti államban.

### **3. A munkáltatókra vonatkozó jogosultságok és kötelezettségek**

Az egységes munkaerőpiacon a munkáltatókat egyrészt kedvezmények illetik meg, másrészt kötelezettségek terhelik, tevékenykedjenek akár a közszolgálati szférában, akár az üzleti életben.

Az első és legfontosabb kérdés: milyen álláskiírásban jelenhet meg az a kitétel, hogy a munkáltató magyar állampolgárt kíván felvenni? Ez a lehetőség kizárólag a közhatalom gyakorlásában érintett munkakörök esetében tartható fenn. Természetesen, ha a munkáltató megbízza az uniós polgárban, akkor a közhatalommal érintett munkakörben is alkalmazhatja. Nem lehet minden közszolgálati szervnél dolgozó munkavállalót a kivétel alá tartozónak tekinteni pusztán annak alapján, hogy a hiva-

talban dolgozik. Minden munkakört eseti jelleggel, gondosan meg kell vizsgálni, hogy potenciálisan érintheti-e a közhatalom gyakorlását. A fizikai dolgozók (például kertészek, karbantartók stb.) és az ügykezelők



(például titkárnők) tekintetében nem lehet a közszolgáltatásra hivatkozni, így esetükben az állampolgárságon alapuló megkülönböztetés nem indokolt.

A pályázati kiírásban érvényesíteni kell továbbá az esélyegyenlőség elvét. Itt első sorban az uniós állampolgárokat megillető egyenlő elbánásra, a nők és a férfiak esély-



egyenlőségére kell gondolni, de ide tartozik a hátrányos helyzetű fogyatékosok, más csoportok foglalkoztatása is. A közösségi jog előírja, hogy pozitív intézkedések is hozhatók annak érdekében, hogy például a nők arányát növeljék azokon a területeken, ahol számuk még alacsonyabb, mint a férfiaké. Az Európai Közösségek Bírósága egy ítéletében kimondta, hogy jogszerű az alábbi jogszabályszoveg: „Amennyiben ... egy besorolási osztályban a férfiak számánál kevesebb a nőké, akkor azonos alkalmasság, hozzáértés és szakmai teljesítmény esetében a nőknek kell elsőbbséget adni az előléptetésnél, kivéve, ha egy adott férfi-jelölttel kapcsolatos indokok az ő irányába mozdítják el a döntést.” Az anyanyelv-kitétel alkalmazhatóságára is utalni kell továbbá, miszerint a magyar anyanyelv ismeretét csak akkor lehet előírni, ha azt az állás megkívánja. A jelöltnek lehetőséget kell adni tudása prezentálására, és a nyelvtudás nem megfélelőséget alaposan indokolni kell.

A munkakör betöltése tekintetében az lesz a legfontosabb könnyítés, hogy az uniós polgárok számára nem kell majd munkavállalási engedélyt igényelniük a munkáltatóknak. Uniós polgárt minden fajta munkára fel lehet majd venni, a teljes munkaidőn kívül szezonális, részmunkaidős, táv- és alkalmi munkára is. A szerződés megkötésénél a felek a Munka Törvénykönyve (vagy a köztisztviselőkre,



közalkalmazottakra vonatkozó törvények) szabályait tartoznak betartani. Az uniós polgárral szemben nem lehet megkülönböztető módon fellépni, sem a díjazás, sem az elbocsátás terén. Azok a munkavállalók, akiknek alacsony a keresete, szociális segélyért folyamodhatnak az önkormányzatokhoz. Kérelmük elbírálásánál sem lehet őket megkülönböztető bánásmódnak kitenni.

Az egyéb jogok tekintetében a munkáltatóknak figyelemmel kell lenniük a migráns munkavállaló lakhatási és oktatási jogaira. Nem lehet megkülönböztető feltételt szabni



számára lakás bérleténél. (Ide tartozik más ár megállapítása, nem szokványos biztosítékadási-kötelezettség bevezetése stb.) A migráns munkavállaló oktatásra vonatkozó jogait is be kell tartani. Minden tanfolyam esetében meg kell teremteni a hozzáférés jogát. Eszerint a más munkavállalóknak ingyenes tanfolyamot számára is ingyenessé kell tenni, ha pedig fizetnie kell, nem fizethet többet magyar társainál. Ha a kurzust a munkavállaló magyarul nem érti, és külön emiatt szervezett, más nyelvű oktatást vesz igénybe, arra már előírható a

fizetési kötelezettség. (Ez sem lehet azonban túlzottan drága.) Itt térünk ki a családtagok különböző jogaira is. A házastárs és a gyermek ugyanis a munkavállalóval egyezően jogosult munkavállalásra, lakásra, tanulásra és szociális kedvezményekre. Az önkormányzatok specifikus kötelezettsége a migráns gyermekek oktatásba való bevonása. Az önkormányzat köteles biztosítani a tanintézménybe való felvételüket, amennyiben beszélnek az oktatás nyelvén. (Ha nem, nekik kell a legközelebbi más nyelvű oktatási intézményt megkeresniük.)



## IV. Speciális kérdések

### 1. Előny-e vagy hátrány a magyar anyanyelv?

Az uniós tagállamok kötelesek biztosítani az egyenlő elbánást és elősegíteni a közösségi munkavállalók munkába állását minden területen. A 1612/68 EKG rendelet egyetlen „quasi kivételt” enged. Fogalmazzunk inkább úgy, hogy szubjektív alapon egyetlen ponton enged eltérést az egyenlő elbánás szabálya alól. A rendelet 3. cikkében ugyanis kimondja: a csak a közösségi munkavállalóknak előírt, ezáltal diszkriminatív elhelyezkedési feltételek tilosak, de „ez a rendelkezés nem vonatkozik a nyelvtudással kapcsolatos olyan feltételekre, amelyeket a betöltendő állás természete megkíván”. Ebből a megfogalmazásból arra lehet következtetni, hogy a főszabály a nyelvtudás terén is a megkülönböztetés tilalma, amelyet azonban – a betöltendő állásra tekintettel – át lehet hágni.

A rendeletben megjelenő szabályt az Európai Közösségek Bírósága is értelmezte, és megerősítette, hogy a közösségi jog főszabályként azt mondja ki: tilos megkövetelni a tagállami anyanyelv ismeretét az állások betöltésével kapcsolatban. Kivételként azonban megengedi, hogy az anyanyelv szükséges mértékű ismerete mégis előírható legyen. Fontos kérdés, hogy mit takar a szükséges

mérték. A Bíróság egy jogesetében kifejtette, hogy a nemzeti nyelv védelme mindig legitim hivatkozási ok, de a szükségesség mértékét az adott munkakör szabja meg. Más fokú nyelvismeretre van szüksége egy takarítónőnek, egy titkárnőnek és egy egyetemi tanárnak. A nyelvismeret szükséges fokát meg kell jelölni a pályázati kiírásban. Emellett lehetőséget kell biztosítani az uniós polgár jelöltnek, hogy nyelvtudásáról pártatlan fórum előtt tegyen tanúbizonyosságot, illetve a pályázat elutasításának indoklásában – ha a nyelvtudás hiánya az ok – ki kell térni erre az elemre. Értelemszerűen az ok támadható, ha a munkavállaló úgy érzi, hogy a nyelvtudással összefüggésben megkülönböztető elbánásban részesítették. A többszöri vizsgáztatás lehetőségét sem lehet kizárni. A későbbiekben nem lehet eleve kizárni olyan jelöltet, aki egyszer már esetleg sikertelenül vizsgázott. Nem lehet megkövetelni azt sem, hogy valaki bizonyos ideig tartó helybenlakást vagy adott tagállamban megszerzett nyelvismeretet igazoljon. Mindezek alapján valószínű, hogy a nem magyar anyanyelv hátrányt jelent majd a más tagállami uniós polgároknak a magyar munkaerőpiacon. Csak azok lehetnek ugyanis igazán a magyar jelöltek versenytársai,



akik valamilyen szintű magyar nyelvtudást igazolni tudnak (kivéve, ha az állást eleve úgy hirdetik meg, hogy nem feltétel a magyar nyelvtudás, például menedzser pozícióban). Ezt másképpen is meg lehet fogalmazni: a magyar nyelv speciális volta miatt Magyarország munkaerőpiaca vélhetően kevésbé lesz vonzó a többi uniós polgár számára.

## **2. A határ mentén dolgozó munkavállalók**

A 68/360 EKG tanácsi irányelv kimondja, hogy az a munkavállaló tekinthető határ menti munkavállalónak, aki miközben „egy olyan tagállam területén tartózkodik, ahova szabályszerűen naponta, vagy legalább hetente egyszer visszatér, egy másik tagállam területén foglalkoztatott.” A foglalkoztatás helye szerinti ország illetékes hatósága az ilyen munkavállalót elláthatja egy öt évre szóló és automatikusan megújítható külön engedéllyel, illetve megkívánhatja a munkavállalótól, hogy bejelentse a területén való jelenlétét. A 1408/71 EKG tanácsi rendelet megerősíti az előbbi fogalmat, amikor kimondja, hogy határ menti munkavállalónak tekintendő valamennyi olyan munkavállaló, aki munkáját az egyik állam területén végzi, és egy olyan másik állam területén lakik, ahova általában naponta vagy legalább egy héten egyszer hazatér. Hozzáteszi továbbá

a rendelet, hogy a határ menti munkavállaló ilyen státusát nem érinti, ha az őt foglalkoztató munkáltató az alkalmazás tagállamának területén a munkavégzésre más helyszínt jelöl ki, vagy egy másik tagállam területére küldi ki munkavégzés céljából, aminek következtében a határ menti munkavállaló nem tér haza a lakóhelye szerinti államba az előbbieken leírt gyakorisággal. Amennyiben azonban a munkavégzésnek a munkáltató által kijelölt új helyszíne nem



teszi lehetővé, hogy a munkavállaló hetente legalább egyszeri visszatérjen a lakóhelye szerinti államba, négy hónap elteltével megszűnik határ menti munkavállalói státusa.

A terület fő közösségi jogi szabálya – az 1612/68 EKG rendelet – egyértelműen a munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgásáról szóló jogszabályok hatálya alá



tartozónak tekinti a határ menti munkavállalókat, amikor kimondja: „...el kell törölni az állampolgárságon alapuló megkülönböztetés minden formáját a munkavállalás, a munka díjazása és a munkavállalás egyéb feltételei tekintetében ... ezeket a jogokat megkülönböztetés nélkül (egyenlő elbánás elve) élvezik a szezonális és a határ menti munkavállalók is”.

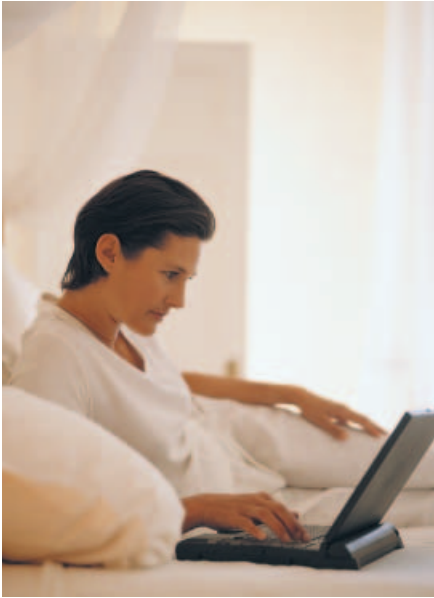
A kérdés már csak az, hogy vannak-e különbségek a határ menti munkavállalók foglalkoztatásában az „átlagos” közösségi munkavállalókhoz képest. Vizsgáljuk meg, hogy van-e álláskeresési, szabad belépési, tartózkodási joguk, jogosultságuk az egyenlő elbánásra, illetve az ott-maradásra.

A határ menti munkavállalókat az álláskeresés és a szabad belépés vonatkozásában ugyanolyan jogosultságok illetik meg, mint a többi munkavállalót. A tartózkodási jog esetében sincs különbség abban, hogy a munkakeresés és munkavégzés idejére tartózkodási jog illeti meg őket. Az viszont eltérés, hogy a határ menti munkavállalóknak akkor sem kell tartózkodási engedélyt kérniük, ha három hónapnál hosszabb ideig maradnak az adott tagállamban, ugyanis életük fő központjaként a lakóhelyüket veszik figyelembe. Az egyenlő elbánás elve is teljes mértékben alkalmazható a határ menti munkavállalókra, noha a gyakorlati kivitelezésben adódnak különbségek. Érvényesül az az elv, amely sze-

rint tilos olyan szakképzési vagy orvosi feltételt megkövetelni, amelyet a nemzeti munkavállalók részére nem írnak elő, egyenlő elbánásban kell részesíteni a szakszervezeti tagság és tisztségviselés terén, a díjazás, az elbocsátás, az újrafoglalkoztatás vonatkozásában, a lakhatás és az oktatás tekintetében. Érvényesül továbbá az egyenlő elbánás a szociális és az adókedvezmények területén is.

Sokáig vita tárgya volt, hogy a kifejezetten a szociális integrációt célzó kedvezmények járhatnak-e annak a munkavállalónak, aki naponta, de legalább hetente visszatér a lakóhelye szerinti országba, ezért nem feltétlenül van szüksége beilleszkedési támogatásra. A beilleszkedési kedvezményekkel kapcsolatban ugyanis az volt a tagállamok álláspontja, hogy azok a migráns munkavállalók szociális integrációját szolgálják, így ha nem élnek tartósan a munkavállalás helye szerinti tagállamban, akkor ezekre sincs szükségük. Hollandiában például, 1997-ben kiegészítő szociális ellátást fizettek azoknak a mezőgazdaságban foglalkoztatottaknak, akiknek lejárt a munkaszerződésük. Az ellátás igénybevételének az volt a feltétele, hogy az illető jogosult legyen holland munkanélküli ellátásra. A határ menti munkavállalók azonban a lakóhelyük szerinti intézménytől kapják az ellátást, ha teljesen munkanélkülivé válnak, ezért egy munkáját elvesztő német állampolgár – aki német munka-





nélküli ellátásban részesült – nem kapta meg a kiegészítő ellátást. Az Európai Közöségek Bírósága kimondta, hogy a határ menti munkavállalót is megilleti a kiegészítő szociális ellátás, mivel az munkavállalói státusával szorosan összefügg, és a német munkanélküli ellátást egyenrangúnak kell tekinteni a hollanddal. További árnyalatnyi eltérés van a munkavállalónak és családtagjainak járó természetbeni egészségügyi ellátások terén. Az az általános szabály, hogy a munkavállalás helye szerinti intézmények nyújtják mind a pénzületi, mind a természetbeni ellátásokat. Speciális szabály azonban,

hogy a határ menti munkavállalót választási szabadság illeti meg: eldöntheti, hogy a lakóhelye vagy a munkavégzés helye szerinti államban akar-e természetbeni juttatásokban részesülni (attól függően, hogy neki hol kényelmesebb), amelyet mindkét esetben a munkahely szerinti intézmény fizet majd.

A határ menti munkavállalókra munkavállalásuk befejezése után nem vonatkozik az 1251/70 EKG tanácsi rendelet, amely a munkavállalásukat beszüntetett munkavállalók ott-maradási jogáról szól, hiszen – értelemszerűen – korábban sem laktak életvitelszerűen a munkavállalás helye szerinti országban.

### **3. A kiküldetés és kirendelés intézménye**

Kiküldött és kirendelt munkavállaló a hatályos magyar szabályozás szerint az, aki munkáját korlátozott ideig a szokásos munkavégzése szerinti államon vagy helyen kívüli végzi. A kiküldetés jellegzetessége, hogy időtartama ideiglenes, és a munkavállaló ez idő alatt is a munkáltató irányítása és utasításai alapján végzi a munkáját. Ilyen eset például, ha egy másik államban honos vállalkozót bízunk meg egy ház építésének kivitelezési munkálataival, aki saját munkavállalóit viszi ki a feladat ellátására. A kirendelésre a munkáltatók között létrejött megállapodás alapján, ingyenesen, csak



meghatározott ideig kerül sor. Fontos, hogy a munkáltatók tulajdonosai – részben vagy egészben – azonosak legyenek, vagy a két munkáltató közül legalább az egyik valamely arányban tulajdonosa legyen a másik munkáltatónak, illetve a két munkáltató egy harmadik szervezethez kötődő tulajdonjogi viszonya alapján álljon kapcsolatban egymással. A főszabály szerint a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek azt a munkáltatót illetik meg, illetve terhelik, amelyhez a munkavállalót kirendelték. A munkaviszony megszüntetésének jogát viszont csak a munkavállalót kirendelő munkáltató gyakorolhatja. Ennek tipikus példája a multinacionális cégek alkalmazottainak vándorlása az egyik telephelyről a másikra.

A csatlakozást követően a kiküldetés és a kirendelés rendszere változatlanul megmarad, azzal, hogy Magyarország is EU-tagállam lesz, tehát a mai tagállamok szemszögéből nézve a „harmadik állam” kategóriából átkerül az „EU-tagállam” kategóriába. Ezután pedig a Magyarországról kiküldött vagy kirendelt munkavállalókra is vonatkoznak majd a közösségi jog speciális szabályai, ha munkájukat egy másik uniós tagállam területén, szolgáltatásnyújtás keretében végzik. Ezt a szabályt majd az EFTA-államok, tehát Norvégia, Liechtenstein és Izland vonatkozásában is alkalmazni kell.

A kiküldetés és a kirendelés közösségi szabályozásának célja, hogy egyik tagállami vállalkozó számára se teremtsen versenyelőnyt vagy versenyhátrányt. Különösen fontos lesz ez a tagjelöltek csatlakozásakor, hiszen ezekben az országokban a bérszínvonal általánosan alacsonyabb. Vegyünk egy példát:

	Németország	Magyarország	Szlovákia
<b>Minimálbér</b>	500 euró	200 euró	100 euró
<b>Kiküldetési szabály alkalmazhatósága</b>	A magasabb bérszínvonalú tagállam felé igen, az alacsonyabb felé nem		

Magyarországon 50 ezer forint (200 euró) a minimálbér, amelyet egy alkalmazott vízvezeték-szerelőnek a munkáltatója kifizet. Tegyük fel, hogy a munkáltató egy betéti társaság. Tételezzük fel, hogy Németországban a munkáltatónak – a német szabályok alapján – havi 500 eurót kell kifizetnie az általa alkalmazott vízvezeték-szerelőnek. Németországban meghirdetnek egy vízvezeték-szerelési munkát, amelyre pályázik a magyar munkáltató és a német is. A magyar arra gondol, hogy 200 eurót fizet a vízvezeték-szerelőnek, neki marad 300 euró, ezért 500 eurós ajánlatot tesz. A német – tekintettel a kötelező 500 eurós minimálbérré – csak ennél magasabb ajánlatot tehet, például 800 eurósat. Valószínű, hogy a munkát a magyar vállalkozó szerzi meg. A kiküldetés és a kirendelés szabályai azonban arra kötelezik a magyar munkáltatót,



hogy ő is a pályázás helye szerinti államban érvényes minimálbért fizesse ki a munkavállalójának, tehát az adott példa szerint a magyar vállalkozónak is az 500 eurós német minimálbérrel kell kalkulálnia. Ezáltal viszont a magyar munkáltató olcsóbb munkabérből fakadó versenyelőnye elvesz, más-képpen fogalmazva, a honos tagállami cégek nem kerülnek versenyhátrányba. Továbbá a magyar munkavállaló sem kap kevesebbet, mint amennyit német kollégája kapna ugyan-azért a munkáért.

Ha a magyar munkáltató Szlovákiában akar pályázni saját alkalmazott munkavállalójával, ahol viszont csak 100 euró a minimálbér, akkor sem kalkulálhat 100 eurós munkabérrel. A szabályok szerint csak addig alkalmazandók ugyanis az európai közösségi jog szabályai, ameddig a fogadó állam szabályai kedvezőbbek, tehát amíg a fogadó államban magasabb a minimálbér. Amennyiben viszont alacsonyabb – például Magyarországon Németországból nézve, vagy Szlovákiában Magyarországról nézve –, akkor a vállalkozónak a saját állama szerinti minimálbért kell kifizetnie, mivel az kedvezőbb a munkavállaló számára. Adott esetben a szlovákiai pályáztatnál a magyar vállalkozónak a magyar 200 eurón kell kalkulálnia a minimálbért, nem a helyi 100 eurón. Ez a helyzet akkor is, ha német vállalkozó akar Magyarországon saját mun-

kavállalóival dolgoztatni. Természetesen semmi akadálya annak, hogy a magyar vagy a német vállalkozó a szlovákiai munkánál szlovák munkaerőt vegyen igénybe, 100 euróért. A kedvezés szabálya azt biztosítja, hogy az alacsonyabb bérszínvonalú államokat ne érje hátrány azáltal, hogy külföldi befektetők alacsony bérszínvonalon saját munkavállalóikat exportálják oda. Védi tehát a saját munkaerőpiacot, hiszen alacsonyabb bérszint esetén arra ösztönzi a külföldit, hogy a célállam munkavállalóit alkalmazza.

A Magyarországról kiküldött és kirendelt munkavállalók vonatkozásában az uniós csatlakozás után a tagállamok kötelezettsége lesz, hogy a területükre kiküldött vagy kirendelt munkavállalóknak ugyanazokat a munka- és fizetési feltételeket biztosítsák, mint amelyek náluk vannak érvényben, kivéve, ha a küldő ország rendelkezései (adott esetben a magyar szabályok) kedvezőbbek. A kiküldött és kirendelt munkavállalás érdekessége viszont az európai közösségi jog szabályrendszere alapján, hogy noha a munkavállaló egy másik tagállamban végez munkát, a fogadó tagállamnak nem minden munkajogi szabálya vonatkozik rá. Vonatkozik rá a következők:

- a leghosszabb munkaidő, illetve a legrövidebb pihenőidő mértéke;
- a fizetett éves szabadság legalacsonyabb mértéke;



- a minimálbér;
- a munkaerő-kölcsönzés feltételei;
- a munkabiztonság és -higiéncia;
- a védőrendelkezések a munkavállalók különösen veszélyeztetett csoportjai számára (állapotos nők, kisgyermekes anyák, fiatalkorúak munkavállalási feltételei);
- a férfiak és a nők egyenlő elbírálásának elve, illetve hátrányos megkülönböztetésének tilalma tekintetében a magyar munkajogi szabályokat kell alkalmazni.

Ezeket a feltételeket a foglalkoztatás kezdetétől fogva, annak teljes időtartama alatt be kell tartani, de az egy hónapot meg nem haladó kiküldetés esetén például a fizetési előírásokat nem kell alkalmazni. Emellett külföldi munkavégzéskor a munkavállalót írásban tájékoztatni kell:

- a külföldi munkavégzés helyéről, illetve a tartamáról;

- a pénzbeli és a természetbeni juttatásokról;
- a díjazás és egyéb juttatás pénzeméről;
- a hazatérésre irányadó szabályokról.

A küldő állam marad illetékes a munkabér kifizetése tekintetében (legalább a foglalkoztatás helye szerinti minimum mértékében), a társadalombiztosítási járulékok és az adók levonását illetően, továbbá az egészségügyi ellátások nyújtása, a családi és munkanélküli ellátások biztosítása vonatkozásában.

#### **4. A munkavállalók milyen körére nem terjed ki a szabad áramlás joga?**

A tilalmakat, tehát a választ arra a kérdésre, hogy a munkavállalók mely körére nem terjed ki a szabad áramlás joga, egyrészt a Római Szerződés, másrészt a 64/221 EKG irányelv foglalja össze. E két jogi dokumentum jelöli meg azokat a feltételeket, amelyek fennállása esetén a tagállamok megakadályozhatják az uniós polgárok szabad mozgását, tehát megtagadhatják más tagállamok állampolgárainak a belépését és tartózkodását, illetve elrendelhetik kiutasításukat. A Római Szerződés tilalma a következőképpen hangzik: „A Közösségen belül biztosítani kell a munkavállalók szabad mozgását ... ez nem vonatkozik a közszolgálatban történő foglalkoztatásra”. Illetve: a munkavállalók szabad mozgását biztosítani



kell „a közrendi, közbiztonsági vagy közegészségügyi okok alapján indokolt korlátozásokra figyelemmel”. Az irányelvben felsorolt tilalmi esetek pedig leképezik az utolsó mondatot, miszerint a közrend, a közbiztonság és a közegészségügy megsértése jogszerű indoka lehet a szabad mozgás tagállami megtiltásának. Vegyük sorra ezeket a korlátozásokat.

A közszolgálatban történő foglalkoztatás jogcímén alapuló korlátozáson olyan foglalkozások gyakorlását kell érteni, amelyekben a közhatalom gyakorlása kerül a középpontba, tehát valamely állami funkció betöltéséről van szó (például miniszterek, köztisztviselők, bírák, ügyészek, katonák, rendőrök stb.). Abban az esetben ugyanis, ha az adott foglalkozás közvetlen vagy közvetett kapcsolatot mutat a közhatalom gyakorlásával, a tagállamnak jogában áll az érintett munkakör betöltését saját állampolgáira korlátozni; ez pedig a személyek szabad áramlásának jogszerű gátját képezi. A közszolgálati kitétel általános elveiről az Európai Közösségek Bírósága hozott több ítéletet. Kimondta például, hogy a középiskolai tanárok, a kórházakban dolgozó nővérek, az állami szervezetekben foglalkoztatott segédszemélyzet – vízvezeték-szerelők, takarítók stb. – nem gyakorolnak közhatalmat, ezért a foglalkozás saját állampolgároknak korlátozása nem legitim. Kimondta

továbbá, hogy a víz-, a gáz- és az áramszolgáltatató szervezeteknél dolgozó személyek nem minősülnek közszolgálatban foglalkoztatottnak, tehát rájuk nem alkalmazható a Római Szerződés korlátozása. A Bíróság elfogadta viszont az éjjeliőrök állására vonatkozó tagállami állampolgársági megszorítást. A Bíróság gyakorlata arra mutat, hogy vannak bizonyos kategóriák, amelyek vitán felül közszolgálatnak minősülnek (bíró, ügyész stb.), de a határterületeken lévő állások esetében (orvos, nővér, tanár, titkárnő, gazdasági személyzet) mindig eseti alapon kell dönteni az állás közhatalmi jellegéről.

A szabad mozgásnak a Római Szerződésben, illetve részletesen a 64/221 EKG irányelvben megjelenő, a közrend, a közbiztonság és a közegészségügy megsértése esetén megvalósuló korlátozásához a konkrét, az egyének jogait védő rendelkezések kapcsolódnak. A jogos kiutasításhoz, illetve be nem engedéshez a tagállamoknak különböző általános és konkrét előírásokat kell szem előtt tartaniuk. Az általános szabályok elsősorban az egyén önálló vizsgálatára koncentrálnak. Az általános feltételek a következők: az elutasító döntés nem szolgálhat gazdasági érdekeket, az egyént kell vizsgálni, korábbi büntetett előélete nem feltétlenül szolgál az elutasító határozat alapjául. Nagyon fontos kitétel, hogy a személyi igazolvány vagy az útlevél



lejárta önmagában nem alapozza meg a kiutasítást. Az iratokat kiállító államnak akkor is minden formalitás nélkül vissza kell engednie területére az illetőt, ha a dokumentum lejárt, vagy állampolgársága kérdéses. Fontos annak hangsúlyozása is, hogy a huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező uniós polgárokat csak a közrend súlyos megsértéséért lehet kiutasítani. Egyáltalán nem utasítható ki a közösségi munkavállaló a következő okok miatt: pénzügyi helyzetében kedvezőtlen változás állt be, útlevele vagy tartózkodási engedélye lejárt, kisebb súlyú bűncselekményben bűnösnek találták. Tartózkodási engedélye akkor



sem vonható vissza, ha az illető baleset vagy betegség miatt munkaképtelenné vált, vagy akaratán kívül elveszítette munkáját. A konkrét szabályok tekintetében pedig az eljárási előírások és az intézkedési határidők betartása, valamint a jogorvoslat lehetőségének biztosítása a fő követelmény. A kérelmezőnek lehetőséget kell adni olyan jogorvoslatra, amely a tagállami állampolgárokat általában megilleti az államigazgatási eljárás során. Az eljárás alá vont személynek jogot kell biztosítani arra, hogy személyesen védekezzen.

Azt pedig, hogy mi minősül a közrend vagy a közbiztonság megsértésének, a tagállamok döntenek el. Németországban például azt ítélik meg ekként, ha a munkavállaló

- fenyegetést jelent Németország szabad demokratikus rendjére vagy biztonságára, illetve politikai célok elérése érdekében erőszakos cselekményekben vesz részt, nyilvánosan ilyenre buzdít vagy ezzel fenyeget;
- jogszabályokba vagy bírósági, illetve hatósági döntésekbe vagy rendelkezésekbe ütköző, nem csupán egyszeri vagy csekély súlyú jogsértést követett el, illetve olyan bűncselekményt követett el Németország területén kívül, amelyet Németországban szándékos bűncselekménynek tekintenek;
- a prostitúció gyakorlására vonatkozó jogszabályt vagy rendelkezést sért;



- heroint, kokaint vagy ehhez hasonló, veszélyes kábítószer használ, és nem hajlandó a rehabilitációjához nélkülözhetetlen kezelésre, vagy az alól kivonja magát;
- magatartásával sérti a közegészségügyi előírásokat vagy huzamosan hajléktalan;
- önmaga vagy Németországban tartózkodó olyan családtagjai részére, akikkel szemben általános tartásra köteles, vagy olyan, a háztartásában élő személyek részére, akiket eltart vagy eltartásukat vállalta, szociális segélyt igényel, vagy igénybe kell vennie;
- a szociális törvény nyolcadik könyve szerint segélyt kap a saját családon kívüli élet-

vitelre, vagy a fiatal nagykorúaknak járó segélyt kapja; ez nem érvényes azokra a kiskorúakra, akiknek a szülei, vagy egyedüli, személyes ellátásra szoruló szülője jogszerűen tartózkodik Németországban.

A közegészségügyre vonatkozó kiutasítás eseteit az irányelv melléklete taxatívén felsorolja. Ezek a következők: tuberkulózis, annak is már előrehaladott állapota; szifilisz; más gyulladásos vagy járványos fertőző betegségek; drogfüggőség; valamint a mentális képességekben való visszaesés különböző fokozatai. Ezekben az esetekben tehát a tagállamok joggal léphetnek fel a munkavállalók beáramlása ellen.



## V. Felkészülés az uniós csatlakozásra

### 1. Mikortól alkalmazza Magyarország is ezeket a szabályokat?

Az uniós polgárok a szabad mozgás jogán keresztül érzik igazán az integráció jelentőségét, ez hat ki hétköznapijakra. A munkavállalási migráción keresztül valósul meg tehát a „polgárok Európája” (citizen's Europe), a Maastrichti Szerződés célkitűzése. A csatlakozási tárgyalásokon 2+3+2 éves átmeneti időszakról állapodtunk meg. Az EU egységesen kér átmeneti időt a közép-kelet-európai tagjelöltektől. Az érvelésben azonban kifejtik: kutatások azt valószínűsítik, hogy a csatlakozás csak korlátozott hatást fog gyakorolni az unió munkaerőpiacára. Ezért az EU alapvetően más okokból kér átmeneti időt. Egyrészt, mert nem akarja a közvéleményt negatívan befolyásolni, ezáltal veszélyeztetni a csatlakozást. Másrészt, mert a kutatások szerint a kevés számú migráns főként Németországba és Ausztriába áramlik majd be, ahol – az átmeneti idő általános sémája mellett – külön védelmi intézkedéseket hozhatnak bizonyos régiókban és szektorokban a határon átnyúló szolgáltatásnyújtás keretében foglalkoztatottakra. Ezek a szektorok: az építőipar, a növénytermesztés és a parkosítás, a takarítási szolgáltatások, illetve Ausztriá-

ban még a szociális munka (otthoni ápolás) és a nyomozási-biztonsági szolgáltatások is. Számunkra ez azt jelenti, hogy a korlátozó mechanizmusokat a magyarországi székhelyű cégekkel szemben a határon átnyúló szolgáltatásokra lehet alkalmazni. Az átmeneti időre vonatkozó javaslat tehát 13 tagállam tekintetében egységes védelemre ad módot a munkaerőpiacon, az átmeneti idő alapja a viszonyosság és a szektorsemlegesség. Németország és Ausztria esetében viszont bizonyos területeken a szolgáltatásnyújtás is korlátos maradhat, ugyancsak viszonyossági alapon.

Az Európai Unió átmeneti időre vonatkozó konkrét javaslata a következő:

- az átmeneti idő általánosan öt év legyen;
- a második év vége előtt automatikusan felülvizsgálatra kerül, ezután az új tagállam kérésére újból felülvizsgálható;
- a munkaerőpiac várható súlyos zavarának indokával egy tagállam az öt év letelte után további két évre meghosszabbíthatja meghatározott országgal szemben;
- a korlátozás nem terjed ki a szolgáltatásnyújtás szabadságára;
- a kutatók és a diákok szabad mozgását ösztönözni kell.

Az átmeneti időszak alkalmazását Magyarország csak bizonyos feltételekkel fogadta





el. Ezek közül a legfontosabb, hogy a korlátozás ellenére a magyar állampolgárok munkavállalási lehetőségeinek javulniuk kell. További feltétel, hogy a korlátozást választó tagországokban is előnyben kell részesíteni a magyar munkavállalókat a nem EU-tagállambeli munkakeresőkkel szemben. Végül Magyarország a megállapodás szerint, viszonyossági alapon egyenértékű korlátozásokat alkalmazhat azon tagállamok munkavállalóival szemben, amelyek Magyarországot érintő korlátozásokat tartanak fenn. A velünk együtt csatlakozó országok tekintetében az alaphelyzet az, hogy kölcsönösen beengedjük egymás munkavállalóit, de ha egy esetleges nagyobb mértékű beáramlás valamelyik országból veszélyeztetné a munkaerő-piacunkat, akkor átmenetileg visszaállíthatjuk a korlátozó szabályokat, vagyis újból bevezethetjük az engedélyezési eljárást.

Valószínűsíthető, hogy Németország és Ausztria él az ötéves átmeneti idő lehetőségével, míg Svédország, Dánia, Írország, Nagy-Britannia és Spanyolország máris úgy nyilatkozott, hogy a csatlakozás pillanatában megnyitja munkaerőpiacát a magyar munkavállalók előtt. A többi tagállamról még nincs pontos információ. Ezért csak az biztos, hogy hét évvel a csatlakozás időpontja után már nem lesznek korlátozások egyetlen EU-tagállammal szemben sem.

## **2. Milyen előkészületeket kell megtenniük azoknak, akik az unióban kívánnak dolgozni?**

Ajánlatos tudakozódni az álláshelyek felől, részben az EURES-adatbázis, részben a tagállami munkaerő-piaci szervek segítségével. Fontos annak is utánanézni, hogy a tagállamban milyen szabályok vonatkoznak a munkavállalók jogaira, legyen az munkajogi, szociális vagy társadalombiztosítási jogosultság. Az adatbázisokból az is megtudható, milyen jogai vannak a családtagoknak. Érdeemes a legfontosabb okiratokat hiteles fordítóirodában előre lefordíttatni angolra, németre stb., hiszen a tagállamban ez nagyon költséges lehet. Célszerű azt is előzetesen megvizsgálni, hogy szükség lesz-e a diploma elismertetésére, ezt hol lehet megtenni, milyen okiratokra lesz szükség, illetve azokat is lefordíttatni. A tagállami állampolgároknak joguk van a munkahelykeresésre, tehát a csatlakozás után a magyar állampolgárok bármelyik tagállam munkaügyi szervénél regisztráltathatják magukat, igényelhetik, hogy bevegék őket a közvetítő rendszerbe, a képzésbe és más programokba.

A tartózkodási engedély igényléséhez rendszerint kell a személyazonossági okirat lefordított változata és az egészségügyi igazolás. A lakásbérletet és lakásvásárlást a tagállamok nem korlátozhatják.



## VI. További információforrások

*Dr. Király Miklós (szerk.)*

Az Európai Közösségek kereskedelmi joga,  
KJK Kerszöv, Budapest, 1999.

*Dr. Lukács Éva*

Menni vagy nem menni – a magyar munkavállalók és vállalkozók esélyei a Közösség munkaerőpiacán, Magyar Jog 3/1999.  
169–177. oldal

*Dr. Lukács Éva*

A munkavállalók szabad mozgása,  
Az Európai Unió szociális dimenziója,  
AduPrint Budapest, 2000. 55–82. oldal.

*Dr. Kiss György (szerk.)*

Az Európai Unió munkajoga,  
Osiris Budapest, 2001.

*Dr. Lukács Éva – Dr. Király Miklós (szerk.)*

Migráció és Európai Unió,  
AduPrint Budapest, 2001.

*Berke Gyula – Gyulavári Tamás – Kiss György (szerk.)*

Külföldiek foglalkoztatása Magyarországon,  
KJK Kerszöv, Budapest, 2002.

*Dr. Lukács Éva – Dr. Illés Sándor*

Szabad-e a személyek szabad áramlása?  
Alföld tanulmánykötet, 2003. március.

*EURES-rendszer*

[www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/eures.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/eures.htm)

*Tartózkodási jogok*

[www.europa.eu.int/comm/employment\\_social](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social)

*Jövedelmek*

[www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2002/dec/income\\_on\\_the\\_move\\_en.pdf](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/dec/income_on_the_move_en.pdf)

*Az európai közösségi jog szabályai (magyarul)*

[www.im.hu](http://www.im.hu)



Bizonyára nem kevesen vannak olyanok, akik úgy tervezik, hogy csatlakozásunk után az Európai Unió valamelyik tagállamában fognak dolgozni. Ezzel kapcsolatban nyilván arról is gondolkodnak, hogy miként tudnak majd az idegen nyelvi környezetben boldogulni. Nos, a helyzet nem olyan nehéz, mint amilyennek látszik. Tételezzük fel, hogy valaki Magyarországon kíván dolgozni. Bármilyen furcsának is tetszik, a dolog úgy áll, hogy nem feltétlenül követelhető meg tőle a magyar nyelv ismerete. Ha ugyanis a munkájához nem szükséges az, hogy magyarul tudjon, akkor éppúgy elnyerhet egy munkát – már persze ha uniós polgár –, mint hazánk bármelyik fia. És ugyanez a helyzet a mi esetünkben is. Ha valamelyik uniós tagállamban kívánunk munkát kapni, és a munka nem követeli meg az ottani nyelv ismeretét, akkor a helyi dolgozókkal egyenlő eséllyel pályázunk. Tény persze, hogy a munkák igen különfélék. Egészen más szintű nyelvtudásra van szüksége egy takarítónőnek, egy titkárnőnek és egy egyetemi előadónak. Ha belegondolunk abba, hogy az Európai Unióban a legtöbb külföldi a szolgáltatásban, a vendéglátóiparban, a kereskedelemben, a mezőgazdaságban és az idegenforgalomban dolgozik, akkor látjuk, hogy a nyelvtudás hiánya nem kizáró feltétele az alkalmazásnak. Annyi azonban bizonyos: aki idegen nyelvet, esetleg nyelveket

tud, az mindenütt előnyben van. Az pedig egyértelmű, hogy igazán kvalifikált és jól fizetett munkához szinte bizonyosan szükség van, ha nem is a helyi, de valamelyik világnyelv ismeretére.



---

**Dr. Gellérné dr. Lukács Éva**

Személyek szabad áramlása  
munkacsoport vezetője  
Egészségügyi, Szociális és  
Családügyi Minisztérium