



*A személyek szabad  
mozgása  
az Európai Unióban –  
munkavállalási, letelepedési  
és tanulási lehetőségek  
a magyar állampolgárok számára  
az uniós csatlakozás előtt és után*

Budapest 2002

SZERZŐK: DR. LUKÁCS ÉVA kéziratát átdolgozta  
DR. BORBÉLY ANDREA

ASZEMÉLYEK SZABAD MOZGÁSA AZ EURÓPAI UNIÓBAN  
– MUNKAVÁLLALÁSI, LETELEPEDÉSI  
ÉS TANULÁSI LEHETŐSÉGEK  
A MAGYAR ÁLLAMPOLGÁROK SZÁMÁRA  
AZ UNIÓS CSATLAKOZÁS ELŐTT ÉS UTÁN



Felelős kiadó: *A Magyar Köztársaság Külügyminisztériuma*  
Tipográfia, nyomdai előkészítés: *TypoColor Bt.*  
1033 Budapest, Harang u. 16. Telefon / fax: 242-03-08

## Bevezetés

### Motó

*„...mert egy nyelvű és egy szokású ország gyenge és romlandó...”*

(SZENT ISTVÁN, INTELMEK)

Amikor a személyek szabad mozgásának jelentőségéről beszélünk, tisztában kell lennünk a kérdéskör komplexitásával, azzal, hogy jogi, közgazdaságtani, történelmi, szociológiai, pszichológiai és sok más szempontból is mélyrehatóan értelmezhető kérdékről van szó. Alapvetően nem szerencsés a témát csak az Európai Unióra (a továbbiakban EU) korlátozni, hiszen a tárgykör hatósugara ennél sokkal szélesebb, és az EU-ra korlátozott vizsgálódás esetleg tévesen azt sugallhatja, hogy egy új, európai jelenségről van szó. Jelen bemutatásban mindenestre elegendő utalni a szélesebb nemzetközi kontextusra, és figyelmünket a Magyarországot most kiemelkedően foglalkoztató, EU-t érintő témakörökre korlátozni.

A következőkben úgy próbáljuk meg bemutatni a személyek – és ezen belül kiemelkedően a munkaerő – szabad mozgására vonatkozó európai közösségi jogi szabályokat, hogy a legalapvetőbb kérdéseket tesszük fel és válaszoljuk meg. Az EU-ban honos szabályok értelmezését a kérdések többsége esetén azzal zárjuk, hogy megpróbálunk röviden a jelenlegi magyar gyakorlatra is utalni. Természetesen ez nem mindenütt lehetséges, hiszen sok esetben csak annyi jelenbeli hozadéka van Magyarországnak számára a szabályrendszernek, hogy azt át kell vennie, és a szükséges jogharmonizációs és intézményfejlesztési feladatokra folyamatosan készülnie kell. Ezeknek a feladatoknak a kifejtése azonban nem feltétlenül szükséges egy általános bemutatás keretei között. Ezért a magyar helyzet bemutatása során inkább arra törekszünk,

hogy a már jelenleg is élő, a kiadvány célcsoportját akár már most, a csatlakozási tárgyalások szakaszában is érintő munkavállalási, letelepedési és tanulási lehetőségekről adjunk számot. A személyek szabad mozgása és a szociálpolitika témákban egy átfogó tájékoztató információs bázis kialakítása folyik az interneten, amelyet 1999. december 1-jétől látogatni lehet a következő internet címen:

[www.szcsm.gov.hu/main\\_m.html](http://www.szcsm.gov.hu/main_m.html)

[www.meh.hu/szcsm/eu/index.html](http://www.meh.hu/szcsm/eu/index.html)

## Mit jelent a személyek szabad mozgása?

1987-ben az Egységes Európai Okmánnyal a tagállamok megalkották a belső piac alapjait, amelyen belül – többek között – a személyek szabad mozgása alapelv megvalósulását tűzték ki célul. 1993 januárjára a belső piac létre is jött. Ettől az időponttól kezdve az EU tagállamainak állampolgárai, majd 1994-től, illetve Liechtenstein esetében 1995-től az Európai Gazdasági Térség (a továbbiakban EGT; jelenleg Norvégia, Izland és Liechtenstein) országainak állampolgárai is jogosultak arra, hogy az EU területén szabadon utazzanak, mindennemű határátlépési formalitás betartásának kötelezettsége nélkül. Ahogyan az EU-polgár fogalmával és jogaival foglalkozó, az Amszterdami Szerződéssel módosított Római Szerződés kimondja: *„Ezennel megalapítjuk az uniós polgárságot. Az uniós polgárának minősülnek a tagállamok állampolgárai... Minden uniós polgárnak joga van szabadon mozogni és letelepedni a tagállamok területén, a Szerződés rendelkezéseinek és azok végrehajtási szabályainak a figyelembevételével.”*

A „személyek szabad áramlása” azonban

ennél sokkal többet jelent, és időben sokkal korábbra tehető konkrét eredményei is vannak. Először ezért értelmezni kell a „személyek szabad mozgása” fogalmat, mégpedig két fő tartalma szerint. Meg kell határoznunk, hogy kik a „személy” fogalomba tartozók, továbbá mit jelent a gyakorlatban, hogy nekik joguk van „szabadon mozogni”.

### *Kik azok a személyek, akik szabadon mozoghatnak?*

A „személy” fogalmát az Európai Unióban sajátosan értelmezik. A jogosultságok szintjén valójában minden EU-polgár beletartozik, a mozgás gyakorlati kivitelezése tekintetében azonban a csoportok szerinti megközelítés elve érvényesül. Eszerint vannak bizonyos kategóriák, amelyekbe a személyeket besorolják, és ezekhez a kategóriákhoz rendelnek Európa-szerte közös és követendő „szabad mozgási” szabályokat és feltételeket. Nem lehet tehát általában



„személyekről” és az ő jogaikról beszélni, csak a meghatározott személyi kategóriákra vonatkozó szabályokat lehet bemutatni, amelyek fedhetik egymást, de különbözőek is lehetnek.

Kezdetben csak a közösségi munkavállalók (közösségi munkavállaló az, aki az EU-n vagy az EGT-n belül, de nem az állampolgársága szerinti országban végez munkát) és családtagjaik, később pedig már a közösségi vállalkozók (közösségi vállalkozó az, aki az EU-n vagy az EGT-n belül, de nem az állampolgársága szerinti országban folytat vállalkozói tevékenységet) és családtagjaik is beletartoztak a „személyek” fogalomba, amelyhez számtalan utazási és ott-tartózkodási privilégium kapcsolódott. Viszonylag későn ugyan, a 90-es évektől kezdődően már a diákok, a nyugdíjasok, a magukat önerőből eltartók és családtagjaik is bekerültek a „szabadon mozgó személy” kategóriába. Jelenleg tehát az ezekbe a csoportokba tartozók tekinthetők az EU terminológiája szerint „személyeknek”. Ez valójában annyit jelent, hogy aki munkavállaló vagy vállalkozó akar lenni egy másik EU-tagállamban, illetve diákként egy másik tagállamban akar tanulni, továbbá aki sosem dolgozott, de van pénze áttelepülni (az ilyen személyt nevezük magát saját anyagi eszközeiből eltartónak), vagy nyugdíjas éveit szeretné egy másik tagállamban eltölteni, ezt megteheti. Ha jobban belegondolunk, a különböző említett csoportok gyakorlatilag megfelelnek annak a célkitűzésnek, hogy „minden személy szabadon mozoghat”, hiszen kizárólag a rossz anyagi helyzetben lévő, az elköltözés anyagi áldozatait vállalni nem tudó személyek nem gyakorolhatják az egyébként létező jogukat a „szabad mozgásra”. Nyugodtan mondhatjuk azonban, hogy a „szabad mozgás” univerzális jog, ami egy feltételtől függ: a jog elsődleges gyakorlójának uniós polgárnak kell lennie (a vele tartó családtagnak nem kell EU-polgárnak lennie).

## Mit jelent az, hogy a személyek „szabadon mozoghatnak”?

1. A szabad mozgás jogosultságának egyik eleme minden kategória számára egyformán megvalósult, ez a formalitások nélküli határátlépés. Mára már mindenki (EU-polgár és nem EU-polgár, aki jogszerűen átlépte az EU külső határát) szabadon mozoghat a megyehatárként felfogható tagállami határokon, mert a 13 tagállamra hatályos Schengeni Egyezmény biztosítja az EU belső határainak ellenőrzés nélküli átlépését. (Fontos azonban hangsúlyozni, hogy az uniós polgárok és a harmadik állambeli polgárok megkülönböztetett kezelése jelenleg is fennáll. Egy tagállami állampolgárt a határon nem zaklathat egyetlen hivatali személy sem azzal, hogy utazása célja, időtartama vagy anyagi fedezete iránt érdeklődik. Egy harmadik állam állampolgárát kikérdezheti, és természetesen lefolytathatja a vám- és esetleges egyéb ellenőrzéseket is.) Nincs tehát vízumkényszer, nincs várárkózási idő. A tagállamok azonban fenntartják az ellenőrzést azokon a határokon, amelyek az utazóközönség számára általában elérhetők, így pl. a repülőtereken, határmenti kikötőkben, vasútállomásokon és közúti határátkelőhelyeken. Nem ritka ilyen határokon az EU-polgárok igazoltatása sem, hiszen személyazonosságuk igazolására az EU-polgárok is kötelezhetőek – akárcsak a saját állampolgárok. Ilyenkor azonban elég az útlevelel vagy személyi igazolvány bemutatása. Ezek az ellenőrzések pedig összhangban állnak az állami szuverenitás közjogi alapelvével, amely biztosítja, hogy az államok a területükön bekövetkező migrációs változásokat ellenőrizzék.

2. A „szabad mozgás” fogalmát azonban más aspektusból is értelmezhetjük, amely további kritériumként jelenik meg a határokon való áthaladáshoz képest: arról szól,



hogy a fent említett különböző csoportok (közösségi munkavállalók, vállalkozók, diákok, nyugdíjasok stb.) milyen feltételek fennállása esetén telepedhetnek le hosszabb időre is egy tagállamban. Ezen a szinten már vannak különbségek a különböző kategóriákba tartozó személyekre vonatkozó szabályok között. A közösségi munkavállaló és vállalkozó esetén a „szabad mozgás” egyben jogot teszít meg a más EU- vagy EGT-tagállamban való munkavégzésre, a diákok esetében jogot jelent a más tagállamban tanulásra, a nyugdíjasok és magukat önerőből eltartók esetén pedig a „szabad mozgás” egyben jog a más EU- vagy EGT-tagállamban való letelepedésre. Mindezek a jogok a huzamos ott-tartózkodás jogát is magukban foglalják. Minden esetben járulékos jogként jelenik meg – a „szabad mozgás” jog részeként – a szociális rendszer ellátásainak igénybevétele is. A családtagok pedig minden esetben az érintettekkel mehetnek, és meghatározott körben az adott tagállamban munkát is vállalhatnak, illetve vállalkozhatnak. A „szabad mozgás” gyakorlati feltételei az adott személyi csoport által végzett tevékenységhez kapcsolódnak (lásd a feltételekről szóló részt).



## Miért van különösen a munkavállalók szabad mozgására szükség az EU-ban?

Két fő okot említhetünk: az egyik az összgazdasági szempont, a másik pedig a lehető legteljesebb egyéni jólét elérése.

1. Az EU nem más, mint egy újabb integrációs kísérlet Európában a fejlettségi szintjünkben és kultúrájukban különböző európai államok közös értékrend alapján történő összefogására, mégpedig közös szervek és szabályok irányítása alatt. Kezdetben egy politikai integráció létrehozása volt a cél, az „alapító atyák” a politika által vezérelt integrációban gondolkodtak. Konszenzus azonban csak akkor vált elérhetővé, amikor a tagállamok beletörődtek abba, hogy a gazdasági integráción keresztül fogják megvalósítani az európai egységet. (Min-



den egyéb szakpolitikai aspektus – szociális háló biztosítása, közös külpolitikai fellépés, bel- és igazságügyi együttműködés stb. – csak ezután jöhetett.) A munkavállalók szabad mozgására vonatkozó szabályok eredeti jelentését is eme gazdasági integrációs kísérlet részeként kell értelmezni, amelynek szemszögéből a személyek munkaerőt, mozgó gazdasági faktort testesítenek meg, tehát a globális európai munkaerőpiacon uralkodó keresleti és kínálati viszonyok által vándorlásra motiválhatóak. A különböző gazdaságilag aktív csoportoknak – munkavállalók és vállalkozók – az Európai Közösség által biztosított jogosultságok tehát gazdasági célkitűzésekhez kapcsolódnak. Ez pedig nem volt más, mint az a vízió, hogy Európa államainak gazdasági erejét egy egységes piac létrehozásával kell növelni, ahol szabadon áramolhatnak a nemzetgazdaságok működéséhez elengedhetetlen faktorok: az áruk, a szolgáltatások, a tőke és természetesen a munkaerő. Azért van tehát szükség egyrészt a munkaerő szabad áramlására, hogy egy egységes nemzetközi munkaerőpiacon a munkaerő-kínálat és -kereslet a lehetőségekhez képest legoptimálisabban találkozzon.

2. Van azonban a munkaerő szabad áramlása biztosításának egy másik oldala is, ez pedig az egyéni jóléthez kapcsolódik. Európa jóléti államaiban egyre inkább előtérbe kerül az a felfogás, hogy a munka nem csupán az anyagi források biztosítását szolgálja, hanem az önkifejezés és önmegvalósítás formáját is jelenti. A szabad munkaerő-áramlás következtében gyakorolható szabad munkahely-változtatás egyik ösztönző ereje ezért a munkában is a megújulás, az új feladatok keresése. Az érem másik oldala is fontos azonban, mégpedig a gazdasági körülmények által kikényszerített ún. gazdasági migráció. Általánosan elmondható, hogy egyre szélesebb körű is-

meretekre van szükség a munkakörök többségének ellátásához. Sokan azonban nem tudnak megfelelni a fokozatosan növekvő elvárásoknak, nem elég rugalmasak a folyamatos alkalmazkodáshoz, a továbbképzésekhez. Számukra a „szabad mozgás” lényege épp az a lehetőség, hogy meglévő képzettségükkel egymás után különböző állásokat keressenek az EU különböző tagállamaiban. A munkaerő szabad áramlása megteremtésének másik fontos indoka tehát az állampolgárokhoz kötődik, az egyéni jólét egyik fontos biztosítója, a munkaerő szabad áramlásának emberi oldala. A munkaerő szabad áramlása tehát nem csak össz-nemzetgazdasági szempontból kiemelkedő, hanem az egyének jóléti érdekét is szolgálja azáltal, hogy lehetőséget biztosít számukra a képzettségüknek és igényeiknek megfelelő legjobb munkahely megtalálására egy, az állampolgárságuk szerinti országtól eltérő, sokkal nagyobb munkaerőpiacon.

A tapasztalatok azt mutatták, hogy a munkaerő szabad áramlása egyetlen európai munkaerőpiacon sem eredményezett zavart, a ki- és beáramló munkavállalók száma és képzettsége kiegyenlítődött. Ennek legfőbb oka az volt, hogy az életkörülmények és a bérek minden újabb állam csatlakozása után sokat közeledtek egymáshoz a Közösség tagállamaiban. Ez nem jelenti azt, hogy ugyanolyan lett az életszínvonal, de a kevésbé jó helyzetben lévő tagállamokban is annyit javult a helyzet, hogy csökkent a kivándorlásra ösztönző legfőbb indok, a külföldi pénzszerezés szerepe. Gyakran misztifikálják a munkavállalás szabadságával meginduló tömeges ki- és bevándorlásokat. Ezek a félelmek nem reálisak, hiszen pl. 1984-ben a migráns munkavállalók száma – beleértve a határővezeteket is – ugyanakkora volt, mint 1958-ban. Ez azt jelentette, hogy a 80-as évek elején 2 millió,

családtagokkal együtt 5 millió ember vándorolt csak az EU-ban. A munkaerő szabad áramlása egyébként most sem kimagasló az EU-ban, a belső mozgás az EU 380 milliós összlakosságának 0,5–1%-a csupán (ez egy 200 millió fős munkaerőpiacon 3–4 millió EU-tagállami állampolgárt jelent). Nyilván tartottan összesen több mint 7 millió külföldi dolgozik a különböző EU-tagállamokban, de ezeknek csak 40%-a (tehát 3–4 millió ember) EU-tagállambeli. Kiemelendő továbbá, hogy sokan (évente mintegy 380 000 munkavállaló) úgy vállalnak munkát más tagországban, hogy nem telepednek le a munkavállalás helye szerinti országban, hanem naponta vagy heti rendszerességgel ingáznak a lakóhelyük szerinti és a munkavégzés helye szerinti tagországok között.

Elmondható tehát, hogy noha fontos a munkaerő szabad áramlása, és az Európai Közösség (a továbbiakban EK) több lépésben is megpróbálta előmozdítani a munkaerő mobilitását, azonban nem sikerült igazán nagy munkaerőmozgást indukálnia. Azt várjuk, hogy a közép-európai országok csatlakozásával sem ugranak meg ezek a számok, és ha lesz is némi változás, az hosszú távon kiegyenlítődik – miként ez volt a tapasztalat az új tagállamok eddigi csatlakozásakor is. Görögország csatlakozását követően a görög munkavállalók 7 évig; Spanyolország és Portugália csatlakozását követően pedig állampolgáraik 6 évig nem vállalhattak szabadon munkát az EKG-ban, a korlátozások megszüntetése után azonban mégsem került sor tömeges munkaerő kiáramlásra ezen új tagországokból a régi tagországok irányába.



## Teljesen megvalósult a szabad mozgás, vagy vannak még korlátozások?

1. Az Európai Gazdasági Közösséget 1957-ben alapították meg, azonban csak 1968-ban sikerült életbe léptetni a munkaerő szabad mozgására vonatkozó szabályokat, 1974-ben pedig a vállalkozók szabad mozgását biztosító rendelkezéseket. 1990-ben történt továbblépés a nyugdíjasokra, a diákokra és a magukat önerőből eltartókra vonatkozó szabályok megalkotásával, azonban említettük, hogy a rossz anyagi helyzetben lévők még mindig nem mozoghatnak szabadon. Elsőként ez tekinthető korlátnak, nevezetesen, hogy a gyakorlati kivitelezés még nem követte a célkitűzéseket, azaz hiába jogosult minden EU-polgár egy másik EU-tagállamban letelepedni, a gyakorlatban csak azok mozoghatnak, akik elő tudják teremteni – legalábbis részben – a megélhetésükhöz szükséges anyagi eszközöket. Vannak azonban ennél sokkal kifejezettebb korlátozások is, mégpedig olyanok, amelyeket az Európai Közösség nem csak alapszerződési szinten, hanem a szervei által kiadott rendeletekben és irányelvekben is szabályoz.

2. Az európai szabályozás megadja azokat az eseteket, amikor a tagállamok nem kötelesek a személyek szabad mozgását biztosítani. Alapvetően két fontos esetet különböztethetünk meg: (i) a személy belépése vagy ott-tartózkodása a közrend, közbiztonság vagy a közegészségügy tagállami szabályait sérti, illetve (ii) amikor a tagállamoknak lehetőségük van tiltó szabályok alkalmazására bizonyos foglalkozások esetén, ha azokat a foglalkozásokat csak saját állampolgáraik tölthetik be. Itt különösen olyan területekről van szó, amelyek-

ben a közhatalom gyakorlása kapcsolódik a foglalkozáshoz, azaz a munkavállaló feladata valamely állami feladat vitele. Látható, hogy az első esetben említett megszorítás minden személlyel szemben alkalmazható, míg a második feltétel – értelemszerűen – csak a munkavállalókkal, tehát egy bizonyos személyi kategóriával szemben.

(i) A tagállamoknak különböző általános és konkrét előírásokat kell betartaniuk, ha valamely más tagállam állampolgárának ott-tartózkodását azon az alapon akarják megtiltani, hogy az ő magatartása a közrendbe, közbiztonságba vagy közegészségügybe ütközik. Az általános szabályok elsősorban az egyén vizsgálatára koncentrálnak azért, hogy ne kerülhessen sor kollektív elbírálásra. A konkrét eljárási szabályok pedig a döntést hozó tagállami szerv számára határozzák meg az eljárási feltételek, intézkedési határidők és szankciók alkalmazásának pontos menetét. A kérelmezőnek – többek között – lehetőséget kell biztosítani olyan jogorvoslatra, amelyre a tagállam saját állampolgárai általában jogosul-





tak az államigazgatási eljárás során. Külön részletezik a közegészségügy területén az elutasítás alapjául szolgáló betegségeket. Akkor fogadható el a tagállam részéről a közegészségügyre történő hivatkozás, ha az illető a következő betegségekben szenved: tbc, szifilisz, drogfüggőség, elmeállapot kóros elváltozása, a WHO ajánlásában felsorolt, karantén alkalmazását igénylő betegségek, egyéb fertőző betegségek, ha erre vonatkozóan a tagállam saját polgárai érdekében védelmi rendelkezéseket hozott.

(ii) A másik kivétel, amikor a tagállam nem köteles hozzájárulni adott személy letelepedéséhez, akkor alkalmazható, ha a munkavállaló olyan munkát akar vállalni, amit ő – állampolgársági alapon – nem tölthet be. Olyan munkakörökről van szó, amelyek közszolgáltatnak minősülnek, tehát magukban foglalják a közhatalom gyakorlásában való közvetett vagy közvetlen részvételt és az állam vagy más hivatalos szervek általános érdekeinek védelmét. A tagállamnak minden egyes állást meg kell vizsgálnia, hogy a beosztással párosuló hatáskörök megalapozzák-e az állampolgárságon alapuló megkülönböztetés alkalmazását. Az Európai Bíróság azonban felülbíráhatja a tagállam eseti döntését, mint azt már néhányszor meg is tette. Nem lehet ugyanis mindenkit, aki egy állami vagy önkormányzati szervnél dolgozik, a kivétel alá tartozónak tekinteni. A fizikai dolgozók – takarítók, szerelők stb. –, az önkormányzatok által alkalmazott festők és kertészek, a kórházakban dolgozó nővérek, valamint a nyelvtanárok és a középiskolai tanárok tekintetében pl. nem lehet a közszolgáltatásra hivatkozni, tehát az állampolgárságon alapuló megkülönböztetés nem indokolt. A központi és helyi közigazgatás vezetői, a köztisztviselők, az önkormányzatok által alkalmazott éjjeliőrök és felügyelők azonban már a közhatalom gyakorlásában érintetteknek minősülnek.

## *Hogyan szerezhet tudomást egy munkavállaló a más tagállamban betöltetlen állásokról?*

Természetesen erre többféle lehetőség kínálkozik, pl. az illető az újságokban vagy az interneten kutat az állásajánlatok között. A tapasztalatok azonban azt mutatták, hogy ez a fajta munkakeresés nem elég hatékony, és a munkaerő szabad áramlását másképpen kellene ösztönözni. Problémaként jelent meg egy olyan rendszer létének hiánya is, ami azt segíti elő, hogy a potenciális munkavállaló többet tudjon a befogadás célország szociális biztonsági rendszeréről, adózásáról, a munkába állás feltételeiről stb. Nyilvánvalóvá vált ezért egy idő után a munkaerő-közvetítés infrastruktúrájának kiépíthetősége. A helyzet javítására hozta létre 1993-ban az EU az EURES elnevezésű információs közvetítési rendszert (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES), amely lehetővé teszi a munkaerő közvetítését az EU-ban és az EGT-ben.

Az EURES számítógépes munkaerő-közvetítési rendszer három alappillére az adatbázis, az EURES-tanácsadók és az informatikai rendszer. Az adatbázis két részre bontható: az egyik rész tárolja az adatokat a megürült álláshelyekre vonatkozóan az EU és az EGT területén, a másik pedig olyan általános információkat tárol, amelyek áttekintően erősítik a más tagállamban történő munkavállalást. Ebben a második adatbázisban kapnak helyet az EU- és EGT-államokat bemutató oldalak, amelyek az egyes országokban hatályos munkajogi, adójogi, társadalombiztosítási, szociális stb.

jogi szabályokat jelenítik meg, továbbá hasznos információt közvetítenek az adott ország politikai, kulturális, gazdasági és szociális viszonyairól. Ezeket az adatbázisokat az EURES-tanácsadók frissítik és használják, mégpedig úgy, hogy az informatikai rendszer beküldi a központba a megfelelő kóddal ellátott adatokat, a központilag tárolt adatokhoz pedig az EURES-állomásokon dolgozók is hozzáférési jogot kapnak. Az EURES-tanácsadók több nyelvet beszélő munkaközvetítők, pályaorientációs tanácsadók, akik ismerik az egyes országok munkanélküli-ellátási, szociális biztonsági és munkajogi rendszerét. Ők foglalkoznak a potenciális munkavállalókkal, de a munkaerőt keresőkkel is, folyamatosan tájékozódnak az egyes államok munkaerőpiacának helyzetéről, hiszen előfordulhat, hogy átmeneti zavarok miatt bizonyos helyeken ideiglenesen be kell szüntet-

ni a közvetítést. Az EURES rendszer ma már megtalálható az interneten, tehát mindenki számára azonnal elérhető.

A cím a következő:

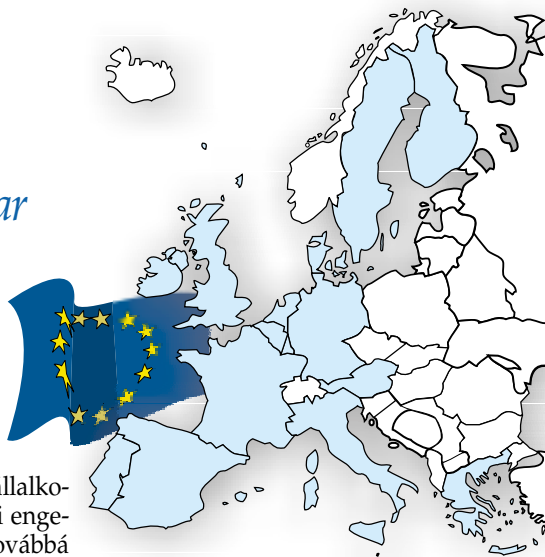
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/elmleures/en/index.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/elmleures/en/index.htm)

Amennyiben *Magyarország* is taggá válik, személyesen felkereshető EURES-irodát fog nyitni, ahol személyes tanácsadást igényelhetnek az EU- vagy EGT-tagállamokban munkát kereső magyar állampolgárok. A fent említett internet oldalon azonban már most is képet kaphatnak az érdeklődők a rendszer struktúrájáról, az ott meghirdetett állások jellegéről, a tagállamok szociális, adó- és egyéb kísérő szabályairól. Magyarországon az EURES rendszer felállítása és működtetése az Országos Munkaügyi és Módszertani Központ (OMMK) feladata lesz.



## Milyen feltételeket kell teljesítenie egy munkavállalónak, ha más tagállamban akar dolgozni?

A válasz erre a kérdésre nagyon egyszerű. Az EU- és az EGT-országokban minden más tagállambeli polgár a célszág állampolgáraival egyenlő feltételek mellett vállalhat munkát, illetve alapíthat vállalkozást, tehát nem kell munkavállalási engedélyt igényelnie. A kedvezmény továbbá vonatkozik a közösségi munkavállaló, illetve vállalkozó tagállambeli polgár egyes családtagjaira is, mégpedig függetlenül attól, hogy milyen állampolgárok (pl. egy német állampolgár afrikai házastársa ugyanúgy munkavállalási engedély nélkül vállalhat munkát Franciaországban, mint a német fél maga, de Németországban továbbra is a rendes idegenrendészeti és munkavállalási előírások vonatkoznak rá, tehát szükségese lehet munkavállalási engedélyre). Természetesen a más EU- vagy EGT-országok polgárai tekintetében eltörölt munkavállalási engedély bizonyítja a legdöntőbben, hogy egységes munkaerőpiacról van szó. A külföldiekre kötelező munkavállalási engedély kiadásának eljárása ugyanis lehetővé teszi az államoknak, hogy központi ellenőrzés alatt tartsák a nemzeti munkaerőpiacot, tehát megvizsgálják a saját állambeli munkanélküliek helyzetét, a jelzett szakma iránti keresletet stb., és csak akkor adják ki az engedélyt, ha nincs saját állampolgáruk a munkára, illetve a munkaerőpiacon nem fog zavart kelteni a külföldiek megjelenése. Értelemszerűen megszűnik azonban az



államok központi ellenőrzésének lehetősége a más EU-tagállamok és az EGT-országok vonatkozásában akkor, ha a polgároknak nincs szükségük munkavállalási engedélyre. Másrészt viszont csak így biztosítható, hogy az EU- és EGT-államok munkavállalói valóban a számukra legkedvezőbb állást válasszák. Értelemszerűen a liberális megközelítés együtt értelmezendő egy másik megközelítéssel, mégpedig a harmadik országokból érkező munkavállalókkal szemben fenntartott megszorító intézkedésekkel. Megmarad ugyanis, és egyre szigorúbbá válik a tagállamok szabályozása a munkavállalási engedély rendszerének fenntartására a nem EU- vagy EGT-országok állampolgáraival szemben. Történik ez azért, hogy a magas munkanélküliséggel küzdő EU-ban a lehető legmagasabb belső foglalkoztatást ériék el, és valóban csak akkor adjanak ki munkavállalási engedélyt harmadik állambeli polgárnak, ha egyetlen EU- vagy EGT-polgár sem tudja vagy hajlandó ellátni az adott munkát.

A közösségi munkavállalóknak és vállal-

kozóknak mindenesetre tartózkodási engedélyt kell igényelniük abban az esetben, ha 3 hónapnál hosszabb ideig tartózkodnak egy másik tagállam területén. A közösségi munkavállalóknak ehhez a munkaszerződésüket kell bemutatniuk, a vállalkozóknak pedig igazolniuk kell, hogy a folytatni kívánt tevékenységre vonatkozóan nincsenek nemzeti korlátozások, tehát ők az adott tevékenységet elláthatják. Nagyon fontos azonban hangsúlyozni, hogy a tartózkodási engedélyt mind a közösségi munkavállalók, mind a vállalkozók automatikusan megkapják – a korlátozásokról szóló részben említett közrendi, közbiztonsági és közegészségügyi tilalmak kivételével. A tartózkodási engedély 5 évre szól, amelyet a tagállami hatóságok kérelem esetén automatikusan meghosszabbítanak. Automatizmusról van tehát szó, amelynek értelmében a



szabad mozgás alapvetően az egyén döntésétől függ. Nincs azonban szükség tartózkodási engedélyre a három hónapnál rövidebb időtartamú munkavégzésen kívül további két esetben: ha szezonális jellegű a munkavégzés, illetve ha a munkát végző személy lakóhelye szerinti tagországba rendszeresen naponta vagy legalább hetente visszatér (határmenti munkavállalók).

Természetesen vannak bizonyos beépített biztosítékok, amelyek védik a tagállamok érdekeit is, de az állami közhatalmi beleszólás a mozgásokba sokkal korlátozottabb, mint a Maastrichti Szerződést megelőző rendszerben. *Magyarországnak* is ennek megfelelően kell majd kialakítania a munkavállalási engedély kiadási rendszerét. Egyrészt el kell törölnie a munkavállalási engedély szükségességét az EU- és EGT-tagállamok állampolgáraival és meghatározott családtagjaikkal szemben, másrészt szigorított vizsgálatot kell elvégeznie a magyar munkaerőpiacról, ha harmadik állambeli munkavállalók jelentkeznek munkára. Egy közösségi állásfoglalás előírja, hogy a harmadik állambeli állampolgárokkal szemben még azokat is előnyben kell részesíteni, akik ugyan szintén harmadik állambeli polgárok, de már jogszerűen letelepedtek az adott államban. Ez azt jelentheti, hogy egy ideiglenes tartózkodási engedéllyel már itt-tartózkodó előnyt élvezne egy olyan harmadik állambeli polgárral szemben, aki még sosem dolgozott Magyarországon. Egy másik közösségi állásfoglalás azonban lehetővé teszi, hogy ezekhez a szabályokhoz képest kivételeket fogalmazzon meg egy tagállam, ha azt történelmi indokok támasztják alá. Itt különösen azokra az országokra vagy harmadik állampolgárokra vonatkozóan van lehetőség kedvező szabályok megfogalmazására, amelyek erősen kötődnek Magyarországhoz vagy a magyar munkaerőpiachoz. Mindezeket az előírásokat érvényesíteni kell majd a ma-

gyar munkavállalási engedély kiadási rendszerben is, szem előtt tartva egyrészt, hogy jelenlegi külföldi munkavállalóink 60%-a Magyarországgal szomszédos államból érkezik, másrészt hogy az EU fokozatos kibővítése hogyan érintheti a környező országokat.

## Melyek a munkavállaláshoz kapcsolódó jogosultságok?

Jeleztük a munkavállalás feltételeinél, hogy a munkavállalók szabadon beléphetnek egy másik EU- vagy EGT-tagállamba, ott munkaszerződésük bemutatásával automatikusan – a közrend, közbiztonság és közegészségügy fenntartásokkal – jogosultak tartózkodási engedélyre, és szabadon letelepedhetnek. Azt is elmondtuk, hogy a munkavállalók esetében a „szabad mozgás” joga túlmutat a szabad letelepedés és munkavégzés jogán, és ahhoz többletjogként a minden más területen megnyilvánuló egyenlő bánásmód biztosítása is társul. Ezeket a többletjogosultságokat mutatjuk be a lehető legegyszerűbben.

1. A legfontosabb jog az általános diszkriminációmentesség biztosítását jelenti, amelynek értelmében a munkafeltételek tekintetében a munkavállalókat tilos megkülönböztetni. Nem lehet pl. meghatározni a külföldi munkavállalók foglalkoztatási arányát, nem lehet állampolgársághoz kötni az adott állás betöltését – kivéve a fent bemutatott eseteket –, és nem lehet indokolatlanul előírni az anyanyelv ismeretét sem. Ezen kívül a munkajogi szabályozás teljes diszkriminációmentességét is biztosítani kell, tehát a felvétel, a munkabér, a munkavégzés feltételei, a szakszervezeti tagság, az elbocsátás stb. tekintetében a saját állampolgárokkal egyenlően kell kezelni az EU és az EGT más államaiból érkezőket. A közös-

ségi munkavállalók továbbá egyenlő elbánást élveznek adójogi szempontból is, ugyanazokat az adókedvezményeket élvezik, mint az adott tagállam saját munkavállalói. Az egyenlő bánásmód kiterjed az oktatásra, a szakképzésre és az átképzésre is.

2. A tagállamoknak továbbá sikerült meg egyezésre jutniuk abban a kérdésben, hogy a többi tagállam állampolgárai részére a saját állampolgáraiknak járó szociális jogok egy részét diszkriminációmentesen biztosítsák, azért, hogy ők ugyanúgy tudjanak dolgozni, tanulni és élni a tagállamban, mint saját állampolgáraik. A munkavállalók tekintetében az egyenlő bánásmód a lehető legteljesebben jelentkezik, őket semmilyen szociális jogosultságból nem lehet kizárni. Természetesen egyrészt arról van szó, hogy a munkavállaló produktívnek tekinthető a szociális rendszerben – hiszen befizeti a szociális hozzájárulásokat, tehát a társadalombiztosítási rendszerben biztosított lesz egészségügyi és nyugdíj szempontból, továbbá munkavállalói járulékokat is fizet, valamint adózik – ezért szükségszerűen nem lehet kizárni a juttatásokból sem. Eből a célból a Közösség megalkotta a szociális rendszer ellátásainak a közösségi munkavállalók és vállalkozók általi teljes egyenlőségen alapuló igénybevételét. Ennek megfelelően az európai szabályozás biztosítja a céltagállam nemzeti juttatásainak igénybevételét a betegség, anyaság, munkanélküliség, munkahelyi baleset, foglalkozási megbetegedés, rokkantsági juttatások, öregségi és hátramaradotti juttatások és családi juttatások tekintetében. Másrészt azonban nem szabad elfelejteni, hogy az EU számára még mindig a munkavállalók a legfontosabbak, tehát az ő mozgásukat még közvetetten sem lehet akadályozni. A közösségi munkavállalók ezért jogosultak az ún. szociális előnyökre is, amelyek minden juttatást és kedvezményt magukba foglalnak – a fent említetteken túl. A következő szo-

ciális előnyöket ítélte meg az Európai Bíróság a munkavállalók részére: a nagycsaládoknak nyújtott kedvezményes vasúti menetjegy jár a más EU- vagy EGT-állambeli munkavállaló családjának is, a fogyatékos felnőtteknek járó pótlék is jár a munkavállaló által eltartottnak, az alacsony jövedelemmel rendelkező családok számára a gyermek születésével összefüggésben nyújtott kedvezményes kölcsön is szociális előny. Az élettárral való együttélés engedélyezése a befogadó országban – amennyiben ez megengedett a nemzeti munkavállalónak külföldi élettárs esetén – szintén szociális előnynek tekintendő. A közösségi munkavállaló ezen túl saját anyanyelvét használhatja a bíróság előtti eljárásban, szociális előny a munkavállaló továbbképzésének biztosítása is, és ehhez különféle ösztöndíjak pályázati és igénybevételi lehetősége. A szociális előny fogalma azonban az említett konkrét eseteken jóval túlmutat, magában foglal minden juttatást, amelyet a nemzeti jog saját állampolgárai számára nyújt. Ezekre a juttatásokra pedig a közösségi munkavállalók valamennyien jogosultak. Elmondhatjuk, hogy mára a szabályozás és a bírósági esetjog nemcsak az elvek szintjén, hanem a gyakorlatban is egyenlő elbánást biztosít a közösségi munkavállalóknak a nemzeti munkavállalókhoz hasonlóan.

## *Milyen jogosultságaik vannak a munkanélkülieknek?*

A munkanélküliség az EU-ban is kiemelt figyelmet kap, hiszen a globális munkaerőpiacon a munkanélküliség átlagosan 10% körül mozog évek óta. Noha a munkanélküliség ellen folytatott küzdelem elsősor-

ban a tagállamok feladata, az EU is tevékenyen részt vesz a munkanélküliség csökkentésére tett erőfeszítésekben. Az európai szabályozás szerint minden EU- és EGT-polgár munkát kereshet a többi tagállam területén, a más tagállamban való tartózkodás joga tehát kiterjed azokra is, akik még munkanélküliek, és munkát keresnek. Aki munkanélküli, természetesen a munkanélkülivé válás helye szerinti államban munkanélküli-ellátást igényelhet. Ha legalább 1 hónapon át a munkanélkülivé válás helye szerinti tagállamban munkanélküliként regisztráltatta magát, akkor elmehet egy másik tagállamba munkát keresni, és kérheti, hogy a munkanélküli-juttatását utána küldjék. Mindez akkor kivitelezhető, ha a választott célországban az illető 7 napon belül bejelentkezik a munkaügyi szervnél. Ezek után a munkanélkülivé válás helye szerinti tagállam 3 hónapon át a munkanélküli után küldi a munkakeresés országába a munkanélküli-juttatásokat. Az általános szabály szerint amennyiben az illető munkanélküli 3 hónapon belül nem talál munkát, vissza kell térnie a munkanélkülivé válás helye szerinti tagállamba. Erre azért van szükség, hogy ne essen el a munkanélkülieket támogató további juttatásoktól (pl. még jár neki 3 hónapig az ellátás a munkanélkülivé válás helye szerinti államban). Két esetben azonban maradhat. Az egyik esetben akkor kerülhet sor, ha a munkanélküli úgy érzi, hogy ő biztosan talál munkát. Ebben az esetben a tagállamban töltött idő meghaladhatja a 3 hónapot is, de ez a megoldás csak akkor kivitelezhető, ha az illető valóban keres állást, és bizonyítani is tudja, hogy regisztrálva van a munkaerőpiaci szervezetnél, és reális esélye van arra, hogy munkát találjon. A jelenlegi gyakorlat szerint azonban tartózkodása így sem haladhatja meg a 6 hónapot. Amikor az illető nem tér vissza, akkor fordulhat elő, ha a célország szociális rendszere

lehetőséget nyújt arra, hogy ő az ottmaradásához szociális segítyt igényeljen és kapjon. Amennyiben azonban a célországban marad, minden esetben számolnia kell azazal, hogy az „otthoni”, tehát a munkanélkülivé válás helye szerinti államban esik a munkanélküli-ellátásoktól. Amennyiben az illető már korábban megszerezte a közösségi munkavállalói státust, jelentkezhet a saját munkanélküli állampolgárok számára nyitva álló munkahely-keresési, képzési és egyéb, az elhelyezkedését támogató lehetőségekre.

## *Miként kezdheti meg egy vállalkozó gazdasági tevékenységét egy másik tagországban?*

Mint ahogy arról fentebb már szóltunk, a személyek szabad mozgása jogból eredően az un. szabadfoglalkozású uniós állampolgárok is szabadon választhatják meg a tevékenységük helyszínét az EGT területén belül. Az egyéni vállalkozóként más tagországban történő letelepedés sokban hasonlít a munkavállalóként való letelepedéshez, ugyanis ebben az esetben is egy öt évre szóló letelepedési engedélyt állítanak ki a fogadó ország hatóságai, mely engedély automatikusan meghosszabbítható. A tevékenység folytatásához szükséges vállalkozói igazolványt, illetve engedélyt azonban az adott ország jogszabályai szerint esetlegesen újra ki kell váltani, mert nem elegendő egy, a korábbi lakóhely szerinti engedély megléte. Az egyes tagországok belső szabályozása, sőt az országban belüli egyes régiók szabályai is meglehetősen eltérőek lehetnek a kérdésben, ezért érdemes a kiuta-

zás előtt megkeresni az adott ország külképviseletét. Természetesen a más EU-tagországban való letelepedés esetén is regisztráltatniuk kell magukat az adóhivatalnál, valamint eleget kell tenniük az illető országban az adott foglalkozásra vonatkozó előírásoknak, így többek között a gyakorolni kívánt szakma szakképesítési követelményeinek.

Fontos kiemelni, hogy a *magyar egyéni vállalkozók* az Európai Megállapodásban biztosított lehetőségnél fogva már most is, tagságunkat megelőzően, szabadon letelepedhetnek az uniós tagországokban, illetve szabadon kezdenek önálló gazdasági tevékenységet. A letelepedni kívánó magyar állampolgárokat ezen joguk gyakorlásakor a tagországi állampolgárokkal egyenlő bánásmódban kell részesíteni, és viszont a Magyarországon letelepedni kívánó uniós polgárokat. Ez a jog azonban nem korlátlan, nem vonatkozik ugyanis pl. a légi szállítási, belvízi hajózási és tengerhajózási kabotázs szolgáltatásokra, a jogi szolgáltatásokra, vagy ha annak folytatása a közrend, közbiztonság, illetve a közegészségügy szabályaiba ütközik, továbbá ha közhatalom gyakorlásához kapcsolódik.

## *Elismerik-e a tagállamok a más tagállamban szerzett szakképesítést és gyakorlatot?*

Nem sokkal ezelőtt a tagállamok számára még nem volt kötelező, hogy más tagállamban szerzett diplomát és szakképesítést is elismerjenek. Természetesen ez a tény önmagában nagy korlátot szabott a munkae- rő szabad mozgásának, mert így a munkavállalóknak a célállam szabályai szerint újra képesítést kellett szerezniük. Az idő



gyakran a munkavégzés helyett a képesítés megszerzésével telt, és egy újabb tagállam esetén a procedura újra kezdődött. Az EK természetesen változtatni akart ezen a helyzeten, és ennek érdekében több irányelvet is elfogadott. Ezek az irányelvek azért nagyon jelentősek, mert alapelvek előírásával lehetővé teszik az adott tagállamban megszerzett képesítés és gyakorlati idő globális EU-szintű alkalmazhatóságát. Az irányelvek meghatározzák, hogy minden más EU- és EGT-államban a saját állami képesítéssel és gyakorlattal egyenértékűnek kell elfogadni az irányelvekben foglaltaknak megfelelő képesítést. Az irányelvek pedig úgy próbálnak meg általánosan alkalmazható követelményeket felállítani, hogy szakmai minimum követelmények és képzési tárgyak meglétét írják elő az egyenértékűség kimondásához.

Az egyenértékűség kimondása tekintetében a szabályozás két csoportra bontható. Az első csoportba tartoznak az ágazati irányelvek, amelyek szakmák szerint biztosítják a diplomák elismerését. Ez a szabályozási technika érvényesül az orvosok,

fogorvosok, ápolónők, építészek, állatorvosok, gyógyszerészek, szülésznők, de a vendéglátóipar, az építőipar, az erdészet stb. vonatkozásában is. A másik csoportba tartozó szabályok a horizontális megközelítés jegyében általános elvek szerint a koordináció eszközt alkalmazták (olyan szakmákra, amelyekre ágazati szabályt nem fogadtak el). Az egyik szabály például előírja, hogy a legalább hároméves képzésben megszerzett felsőoktatási képesítést el kell ismerni – amennyiben az nem ágazati szabállyal érintett szakmára vonatkozik – akkor is, ha az oktatási tartalom némileg különbözik, de a lényegi követelményeket az oktatási intézmény teljesíti. Azért a rendszer teret enged kiegyenlítő mechanizmusoknak is, hiszen lehetőséget ad a tagállamoknak, hogy – indokolt esetben – alkalmassági tesztnek vessék alá a jelöltet, illetve bizonyos gyakorlati idő letöltését kívánjanak meg tudása bizonyítékául. Hasonló koordináló és kiegyenlítő szabályok léteznek a szakképzés, középiskolai képzés és az egy évnél rövidebb felsőfokú képzést adó tanfolyamok tekintetében is. Összességében elmondható, hogy sokat javult a helyzet a kiindulási állapothoz képest, hiszen a szabályok már nagyon sok szakmát lefednek. Mindenképpen hangsúlyozandó azonban, hogy a diplomák és szakképesítések elismertetése más tagállamokban azért még mindig nem automatikus.

*Magyarország* nagyon jó úton halad a diplomák és szakképesítések elismerése útján. A magyar diplomák sok tekintetben megfelelnek az EU előírásainak, néhol még jobb képzést is fel tudunk mutatni. Működik a Magyar Ekvivalencia és Információs Központ (MEIK), amely a szakképesítések elismerésének feltételeiről nyújt információt a következő címen:

**MEIK**  
1055 Budapest, Szalay utca 10–14.



## Segíti-e az EU a fiatal munkavállalókat?

A munkavállalók egyik legmobilibb rétegét a fiatal munkavállalók alkotják. Nekik még kevesebb a kötöttségük, nincs számotvető egzisztenciájuk, nem veszi még őket körül a munkavégzésükkel összefüggő informális háló, és a képzettségükkel kapcsolatban szerzett gyakorlat sem készíteti még őket egy meghatározott szakterületen való maradásra. Ezért nagyon fontos, hogy az amúgy a vándorlásra leginkább ösztönözhető fiatal munkavállalói rétegekhez kiemelten is eljussanak más tagállamok állásajánlatai, őket szakértők bátorítsák az elsajátított ismereteik leghatékonyabb kihasználására egy másik EU- vagy EGT-tagállamban.

A tagállamok éppen ezért kialakítottak a fiatal munkavállalók részére egy speciális rendszert, amelyet a fiatal munkavállalók cseréjének neveztek el, és ami struktúrájában kötődik a nemzeti munkaerő-közvetítési rendszerhez és a nemzeti politikákhoz, de európai szintű kötelezettségeket is tartalmaz. A tagállamok vállalták, hogy létrehoznak egy Nemzeti Tanácsadó Bizottságot, amely a munkaadók és a fiatalok képviselőiből áll, és folyamatosan egyeztet a kormány képviselőivel arról, hogy a gazdaság különböző szektoraiban milyen fiatal munkavállalók helyzete, milyen ösztönzők érhetőek el számukra, és milyen problémák merülhetnek fel. A tagállamok képviselői pedig rendszeresen találkoznak az Európai Bizottság képviselőivel, tájékoztatják őket a fiatalok által betölthető állásajánlatokról, képzési és egyéb lehetőségekről, a csere keretein belül segítenek, és lehetőséget biztosítanak a már alapfokú végzettséggel rendelkező 18–30 éves pályakezdőknek vagy fiatal munkavállalóknak, hogy minél hatékonyabban tudjanak elhe-

lyezkedni egy másik tagállamban.

A tagállamok kialakítottak egy speciális pályázati rendszert, amelynek révén a fiatal munkavállalók más tagállami állásajánlatokra, képzésekre is jelentkezhetnek. A képzési időszak hossza általában 6 és 18 hónap között van, de nem csak a 6 hónapot elérő gyakorlatot kell lehetővé tenni, hanem a rövidebbet is, amely során a fiatal munkaerő úgy nyer betekintést a fogadó ország foglalkoztatási rendszerébe, hogy elkerülheti a hosszabb távozásra vonatkozó döntés problémáit. Mivel általános probléma minden tagállamban a fiatal munkavállalók nehéz munkavállalási helyzete, ez a csere épülő megoldás bizonyult csak kivitelezhetőnek. Ez a rendszer ugyanis a kölcsönösség talaján áll, minden tagállamot arra kötelez, hogy figyelje a fiatal munkavállalók helyzetét, és közben beengedjen más tagállami fiatalokat is a munkaerőpiacára. Ez a rendszer természetesen két szempontból is előnyös a fiatal munkavállalók számára. Egyrészt nemzeti szinten nagyobb figyelmet fordítanak rájuk, másrészt más európai országba is mehetnek dolgozni. Természetesen – az európai globális rendszer mellett – a nemzeti rendszerek szabadon, más eszközökkel is elősegíthetik a fiatal munkavállalók munkavégzését. Ez a rendszer vonatkozik a fiatal pályakezdőkre is. Ha Magyarország EU-tag lesz, hazánkban is ki kell alakítania a fiatal munkavállalók cseréjét ösztönző összeurópai rendszer különböző elemeit.

Magyarországnak több európai országgal van jelenleg kétoldalú szerződéses alapon a fiatal munkavállalók cseréjét elősegítő szerződése, amelyek évente meghatározott számban és időtartamra lehetővé teszik, hogy az



**Bilaterális egyezményen alapuló könnyített munkavállalás  
a magyar munkavállalók számára külföldön, 2002**

<b>Ország</b>	<b>Milyen egyezmény, megállapodás</b>	<b>Foglalkoztatás időtartama</b>	<b>Hány fő mozgását engedélyezi</b>
<b>Ausztia</b>	Gyakornokcsere-egyezmény	6–12 hónap (max. 18 óra hosszabbítható)	900 fő/év
	Határ menti ingázók cseréje	6 hónap (6 hónappal hosszabbítható)	1200 fő/év
<b>Németország</b>	Gyakornokcsere-egyezmény	1 év (összesen 18 hónapra hosszabbítható)	2000 fő/év
	Vállalkozói szerződéses munkavállalásra vonatkozó egyezmény	2 év, 6 hónappal meghosszabbítható (de legfeljebb 3 év)	6600 fő/év
	Szezonális foglalkoztatás	3 hónap	nincs rögzítve ( kb.4500–5000 fő/év)
<b>Írország</b>	Egyezmény a kölcsönös együttműködésről	nincs rögzítve	12 fő/év
<b>Svájc</b>	Gyakornokcsere-egyezmény	12 hó (összesen 18 hónapra hosszabbítható)	100 fő/év
<b>Luxemburg</b>	Gyakornokcsere-egyezmény	1 év (6 hónappal hosszabbítható)	20 fő/év
<b>Szlovákia</b>	Gyakornokcsere-egyezmény	1 év (+ 1 évvel hosszabbítható)	1600 fő/év
	Szezonális foglalkoztatás	max. 6 hónap	200 fő/év
<b>Cseh Köztársaság</b>	Gyakornokcsere-egyezmény	1 év (6 hónappal hosszabbítható)	300 fő/év
<b>Hollandia</b>	Gyakornokcsere-egyezmény	max. 24 hét	nincs rögzítve
<b>Franciaország</b>	Gyakornokcsere-egyezmény	1 év (6 hónappal hosszabbítható)	300 fő/év
<b>Románia</b>	Gyakornokcsere-egyezmény	1 év (6 hónappal hosszabbítható)	700fő/év
	Szezonális foglalkoztatás	max. 6 hónap	8000 fő/év
<b>ÖSSZESEN</b>	Gyakornokcsere-egyezmény		5920fő/év
	Határ menti ingázók		1200 fő/év
	Vállalkozói szerződés		6600 fő/év
	Szezonális foglalkoztatás		kb.13 000 fő/év
	Egyéb foglalkoztatás		12 fő/év

engedélyezés szempontjából könnyített eljárás keretében végezzenek a magyar állampolgárok munkát. A 18. oldalon levő táblázat országokként mutatja be a lehetőségeket. A teljesség kedvéért nemcsak az egyes uniós tagállamokkal hatályban lévő egyezményeket mutatjuk be, hanem valamennyi, azonos tárgyú kétoldalú egyezményt.

A Foglalkoztatási Hivatalban lehet részletes információt kérni a táblázatban említett munkavállalási lehetőségekről a következő címen:

**Foglalkoztatási Hivatal**  
1087 Budapest,  
Könyves Kálmán krt. 48-52.

Itt szükséges megjegyezni egy további fontos információt, miszerint Magyarország a szociális ellátások koordinációja céljából két uniós tagállammal is kétoldalú megállapodást kötött, nevezetesen Németországgal és Ausztriával. A már hatályban lévő megállapodások alapján kölcsönös ellátás és folyósítás biztosított a magyar és német, illetve osztrák állampolgároknak, munkavállalóknak az egészségbiztosításra, a nyugdíjakra, a családi ellátásokra és a munkanélküli-ellátásokra vonatkozóan. Igénybevétellel kapcsolatos felvilágosítás az Országos Egészségbiztosítási Pénztárnál kapható a következő címen:

**Országos Egészségbiztosítási Pénztár**  
1139 Budapest  
Váci út 73/a

## *Biztosított-e a tagállami állampolgároknak, hogy egy másik tagállamban bármilyen iskolában szabadon tanuljanak, tanfolyamokon vegyenek részt?*

Az Európai Unióban maximálisan biztosított a más tagállami oktatás, képzés vagy átképzés igénybevétele az EU-polgárok részére. Annak, aki valamilyen oktatási intézmény hallgatója kíván lenni, nem kell más tennie, mint jelentkezni, valamint részt venni a szükséges felvételi eljárásban. A más EU-tagállamból érkező pályázókat nem érheti megkülönböztetés sem a felvételi eljárás, sem a kollégiumi elhelyezés, sem bármilyen tandíjmentesség megpályázása során. Nem lehet előírni azt sem, hogy a külföldi hallgatók többet fizessejenek, kivéve, ha valamilyen speciális kurzusról van szó, ami idegen nyelven zajlik, vagy speciális képzést nyújt, és a hazai diákok számára is térítésköteles. Azt is hangsúlyoznunk kell azonban, hogy még az Európai Bíróság joggyakorlata sem támogatja az ösztöndíjak megpályázása során a megkülönböztetés tilalmát. Ez azt eredményezi, hogy a felsőoktatási és középiszkolai intézményeknek lehetőségük van csak a saját állampolgáraikat támogató ösztöndíjak kiírására. Az oktatás ugyanis olyan kérdés, ami szorosan kötődik a tagállamok kulturális hagyományaihoz és versenyképességének fenntartásához, tehát nem ítélték el, ha saját diákjaikat akarják támogatni.

Ha a hallgató felvételt nyer, akkor tartózkodási engedélyért kell folyamodnia. A kérelemhez csatolnia kell az oktatási intézmény



által kiadott fogadó levelet, az ott-tartózkodását megalapozó anyagi fedezetet és a teljes betegbiztosítás meglétét. A tartózkodási engedélyt ezek után a céltagállam szervei automatikusan kiadják – tekintettel a közrendi, közbiztonsági és közegészségügyi kitételekre. A tartózkodási engedély a tanulmányok idejére szól, de kiadható csak 1 évre is, amit azután a tanulmányok idejével összhangban évente mindig meghosszabbítanak. Fontos további tudnivaló, hogy a tartózkodási engedély nem jogosítja fel a diákot arra, hogy a megélhetését biztosító pénzügyi segítséget kérjen az oktatási intézmény államától. A legújabb fejlemények nyomán azonban a tanulás céljából való ott-tartózkodás feljogosíthat szociális juttatások igénybevételére, mert a diákok a szociális biztonságról szóló rendelet hatálya alá tartoznak. Az egészségügyi szolgáltatásokat és a szociális juttatásokat így igénybe veheti, csak a megfelelő formanyomtatványokat kell magával vinnie.

## *Milyen közösségi programok vannak, amelyek a más tagállamban tanulni kívánókat támogatják?*

Általánosságban igaz, hogy az EU-nak az oktatás területén visszafogottan kell eljárnia, mert a Római Szerződésben megfogalmazott tilalom miatt nem törekedhet a tagállamok oktatással kapcsolatos törvényeinek és jogszabályainak a harmonizálására. Ennek ellenére az EU oktatáspolitikája meglehetősen világos kritériumokat fogalmazott meg az elmúlt évtizedekben, és sokféle, sok célkitűzést követő közösségi programokat hozott létre oktatáspolitikája előmozdítására. Különösen erősek

ezeknek a programoknak a jogi alapjai a Maastrichti Szerződés óta, ami az oktatással kapcsolatos közösségi kompetenciákat is megteremtette. A különböző közösségi programok pályázati lehetőséget és anyagi támogatást biztosítanak a tagállamok olyan intézményei számára, amelyek az uniós céloknak megfelelő tevékenységet kívánnak folytatni. Így az EU közvetlenül léphet kapcsolatba az oktatási intézményekkel – a nemzeti hatóságok közvetítését kikerülve –, és így közvetlen hatást tud gyakorolni a tagállamok oktatási rendszereire is.

A közösségi programoknak két nemzedékét lehet megkülönböztetni. Az első közösségi oktatási programok a nyolcvanas évek végén indultak, és 1994-ben zárultak le. Ezek voltak – mint legfontosabbak – a **Commett**, az **Erasmus** és a **Tempus** programok, amelyek egyrészt az oktatási szervezetek közti együttműködést támogatták, másrészt pedig a hallgatók és oktatók cseréjét, valamint a közös programfejlesztést erősítették. A közösségi programok második nemzedékét az 1994–1999 közötti ötéves periódusra alakította ki az EU. Ezeknek a programoknak kiemelt a jelentősége, mert 1997-től már *Magyarország* is aktív partnerként kapcsolódhatott be ezeknek a programoknak a lebonyolításába. Ez azt jelenti, hogy az alábbiakban bemutatott programok mindegyikére pályázhatnak a magyar iskolák, kutatócsoportok, hallgatók stb., tehát a programokkal megszerezhető anyagi források és információk a magyar célcsoportok számára is elérhetőek. A programok három főcsoportba és azokon belül több alcsoportba oszthatóak. Az első nagy programcsomagot a **Socrates** program alkotja, amelynek költségvetése 850 millió euró, és legfontosabb célja az európai identitástudat növelése az oktatásban. Három alprogramot foglal magába: az **Erasmus**, a **Comenius** programot és a horizontális akciókat. Az **Erasmus** program a korábbi **Erasmus** program kibővített változata,

és továbbra is a hallgatói mobilitást, az intézmények közötti hálózatépítést és – új elemként – az intézményi szerződések megkötését támogatja. A **Comenius** program az alap- és középfokú oktatást célozza, ezen belül közös európai projekteket támogat. A horizontális akciók pedig – többek között – a nyelvvoktatást, a távoktatást, az oktatásirányítók és -kutatók cseréjét támogatják. A másik fő programcsomagot a **Leonardo** program alkotja, ami az Unió szakképzési akcióinak összefoglaló neve, és amelynek költségvetése 620 millió euró. Itt is több alcsoportot említhetünk meg, amelyek egyrészt a szakképzés tartalmi és szervezeti modernizálását szolgálják, másrészt a képzésben részt vevők – oktatók és hallgatók – cseréjét segítik elő, illetve harmadiként az információcsere előmozdításával a szakképzési lehetőségekről való közösségi ismereteket kívánják erősíteni. A harmadik említésre méltó fősoport a PHARE-forrásokból finanszírozott, szintén folyatolagosan működő **Tempus** program. A **Tempus** program továbbra is a társult országok támogatását célozza, amelyen belül megjelenik az a cél, hogy az oktatás minél inkább részt vállaljon a csatlakozási előkészületekben.

A **Tempus** program keretében 10 év alatt több mint 7700 magyar hallgató és 10 000 magyar oktató részesült ösztöndíjban. A **Socrates** programban 1997–2002 között több száz sikeres intézményi pályázat született, az oktatás minden területén igen pozitívan fogadták a lehetőséget a magyar pályázók. A Socrates/Erasmus akció több mint 4400 hallgató külföldi tanulmányaihoz nyújtott anyagi támogatást, és több mint 1500 oktató valamilyen EU-beli partnerintézményben végzett oktatási tevékenységét támogatta. Csaknem 1500 középiskolás diák vett részt valamilyen európai uniós partneriskolával szervezett diákcserében. Külföldi továbbképzéshez, tanulmányúthoz több, mint 600 pedagógus és oktatási szakértő kapott támogatást.

Folyamatosan folynak Magyarországon is a pályáztatások, aki szeretne a konkrét progra-

mokról és pályázati határidőkről többet tudni, forduljon bizalommal a *Tempus Közalapítványhoz* a **következő internetcímen**:

<http://www.tpf.iif.hu>;

**email:** info@tpf.hu

**Az alapítvány levélcíme:**

Tempus Közalapítvány  
1082 Budapest, Üllői út 82.  
1438 Bp. 70. Pf. 508.

## *A munkavállalókat, diákokat és egyéni vállalkozókat elkísérő családtagoknak milyen jogosultságaik vannak?*

Többször említettük már az eddigiekben a családtagok szerepét és jogosultságait. Most azonban összefoglalva, egységesen és jól érthetően kívánjuk ismertetni, hogy valójában mire is jogosult az a családtag, aki a közösségi munkavállaló vagy diák családtagot elkíséri egy másik EU- vagy EGT-tagállamba. Először is le kell szögeznünk, hogy amennyiben a családtag EU- vagy EGT-állampolgár, akkor neki ugyanazok a jogosultságai, mint azt az eddigiekben elmondtuk, tehát családtagi státusára nem kell hivatkoznia. A családtagi státus akkor jelent speciális jogosultságokat, ha a családtag harmadik állam polgára. Az alábbiakban az ezekben az esetekben érvényes szabályokat mutatjuk be.



A családtag fogalma nem egységesen használt fogalom az európai közösségi jogban. Egyrészt nem ugyanazokat a személyeket fedile a különböző jogosultságok – munkavállalás, vállalkozás – esetén, másrészt nem is köztődik a nemzeti jogban használatos családtag fogalmához. Minden egyes esetre külön meg kell határozni, hogy kiket tekinthetünk családtagoknak, és a családtagok közül kik mire jogosultak. A közösségi munkavállaló családtagjainak tekintendők egyrészt (i) házastársa, valamint a 21 év alatti vagy eltartott közös gyermek, illetve (ii) a közösségi munkavállaló vagy házastársa felmenői, amennyiben eltartottnak minősülnek. Ehhez képest a vállalkozó családtagjainak minősülnek egyrészt (i) házastársa, valamint a 21 év alatti közös gyermek, illetve (ii) a közösségi vállalkozó és házastársa felmenői és lemenői, amennyiben eltartottnak minősülnek. A különbség tehát abban rejlik, hogy a házastárs saját eltartott gyermeke is családtagnak minősül a vállalkozók esetében, míg a közösségi munkavállalók esetén nem. A diákok családtagjának pedig a házastárs és az eltartott közös gyermek minősül.

A családtagok jogosultságai között megegyezik, hogy minden családtag beutazását meg kell könnyíteni az EU-tagállamokba, tehát még a vízumköteles országokból jövők beengedését is támogatni kell. Ezenkívül a családtagok tartózkodásért folyamodhatnak a célállamban, részükre tartózkodási engedélyt kell kiadni. Jelentős különbség mutatkozik azonban a családtagok által végezhető gazdasági tevékenységek körében. A közösségi munkavállaló családtagjai közül konkrétan a házastárs és a 21 év alatti vagy a szülei által eltartott gyermek vállalhat munkát, de önálló vállalkozási tevékenységet nem folytathat. A felmenők pedig egyáltalán nem végezhetnek gazdasági tevékenységet. A diákok esetében a házastárs és az eltartott gyermekek is munkát vállalhatnak, de ők ezen kívül önálló

vállalkozói tevékenységet is folytathatnak. A közösségi munkavállalók, vállalkozók, diákok gyermekét a célországban általános és szakmai, gyakorlati képzésben kell részesíteni. Hasznos azonban a konkrét idegenrendészeti szabályok tekintetében némi vizsgálatot lefolytatni, mielőtt valaki az ország elhagyására szánja el magát, ugyanis az idegenrendészeti szabályok részletes harmonizálására még nem került sor. Ezekről a szabályokról a Belügyminisztérium ad felvilágosítást.

## *A csatlakozási tárgyalások időszerű kérdései a magyar munkavállalók szemszögéből*

Magyarország és az Európai Unió között folyó csatlakozási tárgyalásokon, számos fejezet lezárása után, 2001 tavaszán a legnehezebb és legérzékenyebb kérdésekről folyó tanácskozások kezdődtek meg. Így többek között tárgyalóasztalra került a személyek, azon belül is a munkavállalók szabad mozgásának témaköre. Egyes tagországok azonban már a tárgyalások megindulása előtt jelezték, hogy a kelet-európai országok csatlakozásával meginduló esetleges munkaerődömping miatt, munkaerőpiacuk fokozott védelme érdekében korlátozni kívánják majd az új tagországok munkavállalóinak mozgását a bővítést követő néhány évben, mint ahogy ez történt a görög, spanyol, portugál csatlakozáskor is.

A kelet-európai munkavállalóknak ugyanis, mint ahogy azt az EU–magyar kapcsolatokot szabályzó Európai Megállapodás is

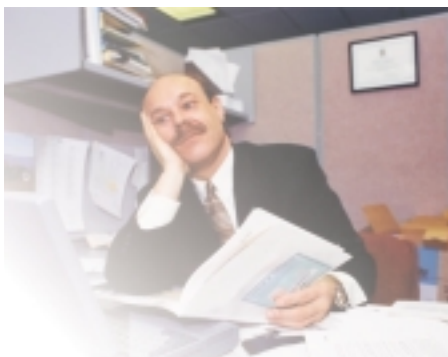
rögzíti, nincs lehetősége az uniós tagországokban való szabad munkavállalásra. A magyar munkavállalók egyelőre a fentebb ismertetett kétoldalú szerződésekben rögzített kvóták kihasználásával dolgozhatnak rövidebb-hosszabb ideig egyes EU-tagországban. Arra is utaltunk ugyanakkor, hogy míg a szabad munkavállalás nem biztosított, addig egyéni vállalkozóként, bizonyos formások betartásával, már a magyar állampolgárok is szabadon letelepedhetnek és kezdenek gazdasági tevékenységet az EU-ban.

Visszatérve a csatlakozási tárgyalásokra, a legfontosabb tények a következők. Az Európai Unió és Magyarország 2001. június 12-én a *Személyek szabad áramlása* fejezet ideiglenes lezárásáról határozott. Az ideiglenes lezárásról szóló Közös Pozícióban az EU és Magyarország tárgyalási álláspontjainak lényegi pontjai kerültek hangsúlyozásra. Eszerint Magyarország vállalni tudja a vonatkozó közösségi jogszabályok csatlakozásunk időpontjára való átvételét és a szükséges intézményfejlesztés megvalósítását, az EU pedig ösztönzi és segíti Magyarországot feladatai teljesítésében. A Közös Pozíció szerint csatlakozásunkkor nem várható korlátozás a diákok, nyugdíjasok és magukat önerőből eltartók, sem általában a szolgáltatásnyújtás szabadsága vonatkozásában. Megjelent ugyanakkor annak lehetősége, hogy az Unió a magyar munkaerő szabad mozgására vonatkozóan átmeneti időt fog bevezetni. A magyar fél ezzel szemben hangsúlyozta, hogy ezt az átmeneti időt csak viszonyossági alapon tartja elképzelhetőnek, és fontosnak tartja az átmeneti idő alatt a helyzet fokozatos javulásának az elősegítését.

A tagországok álláspontjának enyhülését jelzi ugyanakkor, hogy több uniós ország is jelezte (pl. Hollandia, Svédország, Dánia, Írország), miszerint csatlakozásunkat követően nem fogja korlátozni a magyarok sza-

bad munkavállalását mindaddig, amíg az nem okoz súlyos zavart a munkaerőpiacon. Így csatlakozásunkat követően a liberalizációt biztosító tagországokban a magyarok is szabadon vállalhatnak majd munkát. Azon tagországok vonatkozásában azonban, amelyek korlátozni kívánják a magyar munkavállalók mozgását, a munkavállalás biztosítása kétoldalú foglalkoztatási egyezményekkel valószínűsíthető meg a legmegelőbbben, amelyek kitárgyalására és megkötésére várhatóan a csatlakozásunk előtt kerül majd sor.

Végül a kelet-európai munkaerőhullámtól való tagországi félelmekhez kapcsolódóan két fontos gondolatot érdemes kiemelni. Egyrészt, az előregedés problémáját mind a tagországok, mind a tagjelöltek tekintetében, hiszen ezzel jelentősen megnő mindkét oldalon a gazdaságilag inaktív népesség aránya, így inkább munkaerőre lesz szüksége a tagjelölt országokban is, mintsem munkaerő kibocsátókká válnak. Másrészt, a magyar migrációs hajlandóság tekintetében számos hazai és nemzetközi tanulmány is megállapította, hogy a magyar munkaerőmozgás várható mértéke igen csekély lesz, a módja pedig az EU-ban megvalósuló munkaerőmozgáshoz hasonló mintákat követi majd, azaz alapvetően az átmeneti munkavállalást célozhatja meg, illetőleg a határmenti térségekre koncentrálódhat, csakúgy, mint az az Unión belüli munkaerőmozgás esetében is tapasztalható.





## Tartalom

Bevezetés	3
Mit jelent a személyek szabad mozgása?	3
Miért van különösen a munkavállalók szabad mozgására szükség az EU-ban?	6
Teljesen megvalósult a szabad mozgás, vagy vannak még korlátozások?	8
Hogyan szerezhet tudomást egy munkavállaló a más tagállamban betöltetlen állásokról?	9
Milyen feltételeket kell teljesítenie egy munkavállalónak, ha más tagállamban akar dolgozni?	11
Melyek a munkavállaláshoz kapcsolódó jogosultságok?	13
Milyen jogosultságaik vannak a munkanélkülieknek?	14
Miként kezdheti meg egy vállalkozó gazdasági tevékenységét egy másik tagországban?	15
Elismerik-e a tagállamok a más tagállamban szerzett szakképesítést és gyakorlatot?	15
Segíti-e az EU a fiatal munkavállalókat?	17
Biztosított-e a tagállami állampolgároknak, hogy egy másik tagállamban bármilyen iskolában szabadon tanuljanak, tanfolyamokon vegyenek részt?	19
Milyen közösségi programok vannak, amelyek a más tagállamban tanulni kívánókat támogatják?	20
A munkavállalókat, diákokat és egyéni vállalkozókat elkísérő családtagoknak milyen jogosultságaik vannak?	21
A csatlakozási tárgyalások időszerű kérdései a magyar munkavállalók szemszögéből	22



# Hasznos alapfogalmak

## **SZEMÉLY**

A fogalom a tárgyalt téma szempontjából gyakorlatilag minden uniós polgárt magába foglal, ide sorolhatók a munkavállalók, az önálló vállalkozók, a szolgáltatásnyújtók, a diákok, a nyugdíjasok, a magukat önerőből eltartók, továbbá mindezek családtagjai (akkor is, ha nem uniós polgárok).

## **UNIÓS POLGÁRSÁG**

Az EU-tagállamok minden állampolgára az Unió polgára is egyben.

## **AZ UNIÓS POLGÁR JOGOSULTSÁGAI**

Szabad mozgás; önkormányzati és európai parlamenti közvetlen választásokon aktív és passzív választójog; más tagállam külképviselete általi védelem azokban az országokban, ahol az állampolgársága szerinti ország nem rendelkezik képvisellel; ombudsmanhoz fordulás joga.

## **SZABAD MOZGÁS JOGA**

Jog a belépésre, a tartózkodásra és a letelepedésre. A szabad mozgás lehetősége az Európai Unión belül olyan „univerzális jog”, amely egy feltételtől függ: a jog elsődleges gyakorlójának uniós polgárnak kell lennie (a vele tartó családtagnak nem kell EU-polgárnak lennie).

## **MUNKAVÁLLALÓ**

Az Európai Közösségek Bírósága értelmezése szerint az, aki „valódi és tényleges munkát végez”, tekintet nélkül a munka jellegére, különösen az időtartamára, tehát a részmunkaidőben foglalkoztatott, sőt a gyakornok vagy az ésszerű ideig munkát kereső is élvezi a közösségi munkavállalókat megillető jogokat.

## **KÖZÖSSÉGI MUNKAVÁLLALÓ**

Az, aki az Európai Unió vagy az Európai Gazdasági Térségen (azaz 18 országon) belül, de nem az állampolgársága szerinti országban végez munkát.

## **ÖNÁLLÓ VÁLLALKOZÓ**

Nincs egységes európai közösségi fogalom, általában a munkáját önállóan végző vállalkozót jelenti.

## **KÖZÖSSÉGI VÁLLALKOZÓ**

Az, aki az Európai Unió vagy az Európai Gazdasági Térségen (azaz 18 országon) belül, de nem az állampolgársága szerinti országban folytat vállalkozói tevékenységet.

## **LETELEPEDÉS**

Természetes személy és társaság joga arra, hogy egy másik tagállamba költözzön, és ott párhuzamosan gazdasági tevékenységet folytasson.