



EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2013.4.26.
COM(2013) 236 final

2013/0124 (COD)

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

**a munkavállalók szabad mozgásával összefüggésben a munkavállalóknak biztosított
jogok gyakorlását megkönnyítő intézkedésekről**

(EGT-vonatkozású szöveg)

{SWD(2013) 148 final}

{SWD(2013) 149 final}

INDOKOLÁS

1. A JAVASLAT HÁTTERE

Háttér-információk

A munkavállalók szabad mozgása a négy alapszabadság egyike, amelyeken az egységes piac nyugszik. Emellett az Európai Unió egyik legfőbb értéke és az uniós polgárság alapvető eleme. Az EUMSZ 45. cikke kimondja, hogy az Európai Unió polgárainak joga van ahhoz, hogy munkavégzés céljából másik tagállamba költözzenek. Különösen előírja az állampolgárság alapján történő bármiféle megkülönböztetés tilalmát a foglalkoztatás, a javadalmazás, valamint az egyéb foglalkoztatási feltételek tekintetében. Rendelkezik emellett a munkavállalók szabad mozgását gátló indokolatlan akadályok megszüntetéséről is az Európai Unión belül. Az Európai Unió Alapjogi Chartája 15. cikkének (2) bekezdése megerősíti, hogy az uniós polgárokat az Unió bármely tagállamában megilleti a szabad álláskeresés, a munkavállalás, a letelepedés és a szolgáltatásnyújtás joga.

A 492/2011/EU rendelet¹ megállapítja a munkavállalók szabad mozgásából eredő jogokat és meghatározza azokat a területeket, amelyeken tilos az állampolgárságon alapuló megkülönböztetés, különösen²:

- a munkavállalás lehetősége
- a munkafeltételek
- a szociális és adókedvezmények
- a képzéshez való hozzáférés
- a szakszervezeti tagság
- a lakhatás
- a gyermekek oktatáshoz való hozzáférése.

Az EUMSZ 45. cikke és a 492/2011/EU rendelet közvetlenül alkalmazandó valamennyi tagállamban. Ez annyit jelent, hogy a fenti intézkedések átültetéséhez nincs szükség a tagállami jogszabályok módosítására. Minden tagállami hatóságnak (bármilyen szintű is), és minden munkáltatónak, legyen akár állami, akár magánvállalkozás, alkalmaznia kell és tiszteletben kell tartania az ezekből a rendelkezésekből eredő jogokat.

Mindezek ellenére azok az uniós polgárok, akik munkavállalás céljából másik tagállamba kívánnak települni vagy már ott is tartózkodnak, továbbra is akadályokba ütköznek, amikor élni kívánnak e jogaikkal. Ezek a nehézségek részben arra is magyarázatot is adnak, miért maradt viszonylag kis mértékű az EU tagállamai közötti földrajzi mobilitás. Az európai uniós

¹ Az Európai Parlament és a Tanács 2011. április 5-i 492/2011/EU rendelete a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról (HL L 141., 2011.5.27., 1. o. Ez a rendelet az 1612/68 rendeletet és annak módosításait foglalja egységes szerkezetbe.

² Az EUMSZ 45. cikkéből és a 492/2011/EU rendeletről származó jogok leírásához lásd „A munkavállalók szabad mozgásának megerősítése: jogok és jelentősebb fejlemények” című, 2010. július 13-i COM(2010)0373 végleges bizottsági közleményt, és az azt kísérő bizottsági szolgálati munkadokumentumot.

munkaerőre vonatkozó felmérés szerint 2011-ben a munkaképes korú (15-64 éves) európai állampolgároknak csak 3,1%-a élt egy másik uniós tagállamban³.

Egy 2009. évi Eurobarométer felmérésből kitűnik, hogy noha az európai polgárok 60%-a úgy vélte, hogy a munkavállalók szabad mozgáshoz való joga jó dolog az európai integráció szempontjából, csak 48%-uk gondolta, hogy szerepe az egyén szempontjából is pozitív. Egy ennél újabb (2011. szeptemberi) Eurobarométer felmérés⁴ szerint továbbá az európai polgárok 15%-a nem is gondol arra, hogy egy másik tagállamban dolgozzon, mert úgy gondolja, hogy ennek túl sok az akadálya.

Az Európai Parlament „Az uniós polgárság problémái és lehetőségei” című, 2009. március 20-i jelentése is arról számolt be, hogy a jogok határokon túli érvényesítése előtt továbbra is akadályok állnak. A Parlament felkérte a Bizottságot, hogy nyilvános konzultáció alapján készítsen jegyzéket az uniós polgárok jogainak gyakorlását gátló akadályokról, és tegyen javaslatokat azok felszámolására.

Az Európai Parlament legutóbb a 2011. október 25-én elfogadott, a munkavállalók Európai Unión belüli mobilitásának előmozdításáról szóló állásfoglalásában sürgeti a Bizottságot és a tagállamokat, hogy „garantálják ... a megkülönböztetésmentességről szóló, meglevő jogszabályok helyes végrehajtását, tegyenek gyakorlati intézkedéseket az egyenlő bánásmód elvének az utazó munkavállalók tekintetében történő betartatására...”⁵.

A munkaerő szakmai és földrajzi mobilitásáról és a munkavállalók Európai Unión belüli szabad mozgásáról szóló 2009 márciusi következtetéseiben a Foglalkoztatási, Szociálpolitikai, Egészségügyi és Fogyasztóvédelmi Tanács (EPSCO Tanács) felkérte a Bizottságot és a tagállamokat, hogy támogassák a munkavállalók szakmai és társadalmi mobilitását elősegítő intézkedéseket, és a migráns munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmódot és megkülönböztetés-mentességet az uniós vívmányokkal összhangban, valamint fejlesszék tovább a munkavállalók földrajzi és szakmai mobilitását akadályozó tényezők feltárását és elemzését szolgáló stratégiákat, és hatékonyan járuljanak hozzá a meglevő akadályok felszámolásához a Szerződésekkel összhangban.

A 2010. május 9-i Monti-jelentés („Az egységes piac új stratégiája”) hangsúlyozza, hogy a munkavállalók szabad mozgása jogi szempontból sikernek tekinthető, ám az egységes piac négy alapszabadsága közül ezzel élnek a legkevesebben. A jelentés kiemeli, hogy az európaiak többsége túlságosan sok akadályát látja annak, hogy az Unió területének más részén vállaljon munkát, és hogy a munkavállalók szabad mozgását számos jogi és adminisztrációs gát nehezíti meg. A jelentés szerint az akadályokat ezen a területen a legnehezebb legyőzni.

³ Eurostat, munkaerő-felmérés. Megjegyzendő azonban hogy a rendelkezésre álló adatforrások általában alábecsülik a más EU tagállamokban élő/dolgozó uniós migráns polgárok számát, vagy azért, mert az EU más tagállamokban élő polgárai nem jelentkeznek be, vagy pedig mert a meglevő felmérések elsősorban azokra a személyekre terjednek ki, akik egy-egy országban „szokásosan tartózkodnak”, a rövid ideig (pl. néhány hónapig) ott tartózkodó migráns munkavállalókra nem.

⁴ 363. Eurobarométer felmérés "Internal Market: Awareness, Perceptions and Impacts", 2011 szeptember. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_363_en.pdf

⁵ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/seance_pleniere/textes_adoptes/provisoire/2011/10-25/0455/P7_TA-PROV\(2011\)0455_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/seance_pleniere/textes_adoptes/provisoire/2011/10-25/0455/P7_TA-PROV(2011)0455_EN.pdf)

A Bizottság 2010 júliusi, „A munkavállalók szabad mozgásának megerősítése: jogok és jelentősebb fejlemények” című közleményében⁶ hangsúlyozta, tovább vizsgálja, hogy milyen megoldásokat lehet találni az uniós migráns munkavállalókkal és családtagjaikkal kapcsolatban felmerülő új igényekre és kihívásokra (különösen a mobilitás új formáinak összefüggésében), és hogy az egységes piac új stratégiájának fényében megvizsgálja, hogy miként lehet a szabad mozgáshoz való jogait gyakorló uniós migráns munkavállalókra és családtagjaikra vonatkozóan az egyenlő bánásmód elvének hatékony végrehajtását szolgáló mechanizmusokat ösztönözni és fejleszteni.

Ezt a célkitűzést erősítette meg „Az uniós polgárok jogainak érvényesítése előtt álló akadályok felszámolása” című, az uniós polgárságról szóló 2010. évi jelentés⁷ 2010. október 27-én. A Bizottság a szabad mozgáshoz való jogra vonatkozó uniós jogszabályok eltérő és helytelen alkalmazásában látja az egyik fő akadályát annak, hogy az EU polgárai nem tudják ténylegesen gyakorolni az uniós jogszabályok szerinti jogait. Ennek megfelelően a Bizottság bejelentette: szándéka, hogy „az uniós szabályok – beleértve a hátrányos megkülönböztetés tilalmát – szigorú érvényesítésével, az uniós szabályok alkalmazása helyes gyakorlatainak és fokozott ismeretének előmozdításával és az uniós polgárok szabad mozgáshoz való jogukkal kapcsolatos tájékoztatásának fokozásával megkönnyíti az uniós polgárok és harmadik országbeli családtagjaik szabad mozgását”⁸.

A Bizottság 2012. április 18-i foglalkoztatási csomagjában (a Bizottság „Út a munkahelyteremtő fellendülés felé” című közleménye)⁹ bejelentette, hogy „jogalkotási javaslatot terjeszt elő, hogy biztosítsa a mobilis munkavállalók támogatását (tájékoztatás és tanácsadás) a Szerződésből és a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról szóló 492/2011/EU rendeletből eredő jogok gyakorlásával kapcsolatban”.

A Bizottságnak szóló 2010–2014-es politikai iránymutatásokban Barroso elnök is rámutatott arra, hogy szakadék húzódik az elmélet és a gyakorlat között, és kifejezte azt az óhaját, hogy a szabad mozgás és az egyenlő bánásmód elve az emberek mindennapi életében valósággá váljon. Az Unió helyzetéről szóló, 2012. szeptember 12-i beszédében Barroso elnök kiemelte, hogy szükség van az európai munkaerőpiac megteremtésére, és arra a lehetőségre, hogy mindenki ugyanúgy vállalhasson munkát egy másik országban, mint a sajátjában¹⁰.

Az uniós polgárok elméletben meglévő jogai és a gyakorlat között húzódó szakadékot a különböző intézmények jelentései is hangsúlyozzák, és egyre többen sürgetik, hogy az Európai Unió lépjen fel ebben a kérdésben¹¹. A 2013-as évet a polgárok európai évének nyilvánították¹². Középpontjában a polgárok jogai és az EU azon fellépései állnak, amelyek célja, hogy ezek a jogok valósággá váljanak a polgárok és az egész Unió javára.

⁶ COM(2010) 373 végleges, 2010. július 13.

⁷ COM(2010) 603

⁸ Az uniós polgárságról szóló 2010. évi jelentés 15. intézkedése.

⁹ COM(2012) 173 végleges, 18 április 2012

¹⁰ <http://ec.europa.eu/soteu2012/>

¹¹ Az Európai Parlament 2011 júliusi jelentése a munkavállalók Európai Unión belüli mobilitásának előmozdításáról; az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye: „A mobilitás meglévő korlátainak meghatározása a belső munkaerőpiacon”, 2009. március.

¹² Az Európai Parlament és a Tanács 2012. november 2-i 1093/2012/EU határozata a polgárok európai évéről (2013), HL L 325, 2012.11.23., 1.o.

Az évek során a Bizottság szolgálataihoz számos panaszt nyújtottak be olyan polgárok, akik munkavállalás céljából az Unió más tagállamába szeretnének költözni, vagy akár már oda is költöztek, de jogaikat e másik tagállamban nem tartották tiszteletben. A polgárok úgy érzik, hogy védtelenek a befogadó tagállamban, és nem tudnak úrrá lenni azokon az akadályokon, amelyekkel szembesülnek.

A probléma meghatározása

Az akadályokra és problémákra sok különböző példát lehet idézni:

a) A hatóságok nem tartják be az EU jogszabályokat (nem megfelelő jogszabályok vagy helytelen alkalmazás) és ennek hatása az uniós migráns munkavállalókra

A tagállami jogszabályok és az általános gyakorlat megfeleléségével kapcsolatos problémák továbbra is fennállnak a tagállamokban, és ezeket a Bizottságnak folyamatosan a tudomására hozzák. Ide tartozik többek között:

- a más európai tagállamokból érkező munkavállalókra alkalmazott eltérő alkalmazási feltételek;
- az állampolgárságot olyan állások elnyerésének is feltételévé teszik, amelyek nem tartoznak az EUMSZ 45. cikke (4) bekezdésében foglalt kivételhez;
- állampolgárság szerinti kvóták bevezetése az uniós polgárok számára (pl. a hivatásos sportban)
- eltérő munkafeltételek a más tagállamból érkezett uniós polgárok számára (bérezés, karrierlehetőségek, beosztás, stb.);
- a szociális előnyöknek olyan feltételekhez kötése, amelyeknek a kérdéses ország polgárai könnyebben megfelelnek, mint a többi uniós polgár (pl. a lakóhelyre vonatkozó feltétel) ;
- a más tagállamokban szerzett szakmai képesítéseket és tapasztalatokat nem veszik figyelembe a munkavállalás szempontjából, vagy másképp veszik figyelembe, mint a befogadó tagállamban szeretteket (pl. az utóbbiakért plusz pontok járnak);
- a nemzeti jogszabályok lakóhelyre vonatkozó feltételhez kötik a tanulmányi ösztöndíjakhoz való hozzájutást az uniós migráns munkavállalók és családtagjaik számára, az Európai Bíróság e területen meglévő kiterjedt és megalapozott ítélkezési gyakorlata ellenére;
- a határ menti munkavállalókat megkülönböztetés sújtja.

b) A munkáltatók és a jogi tanácsadók nem tartják be az EU jogszabályait

A szakértők és a Bizottság által gyűjtött információk szerint¹³ visszatérő problémákat okoz a magán- és a közszférában működő munkáltatók uniós szabályokra vonatkozó ismereteinek hiányos volta, függetlenül attól, hogy országuk jogszabályai megfelelnek-e vagy sem az uniós jognak. E problémák fő oka a szabályok elégtelen ismerete és meg nem értése, elsősorban a magánszektor-beli munkaadók körében (pl. csak olyan személyek jelentkezhetnek egy-egy megüresedett állásra, akik egy bizonyos ideje már az országban élnek; a más országban

¹³ Lásd alább a 2. pontban.

szerzett szakmai tapasztalatokat vagy képezéseket nem ismerik el; túlzott nyelvi követelményeket állítanak stb.).

A jogi tanácsadók sem ismerik mindig jól a szabad mozgás jogára vonatkozó uniós jogszabályokat.

c) Az uniós migráns munkavállalók nem jutnak hozzá az információkhoz vagy a jogaik érvényesítésének eszközeihez

Uniós polgárok több felmérésben¹⁴ is megemlítették, hogy nem tudnak hová fordulni, amikor uniós jogaikkal kapcsolatos problémák merülnek fel. Az is bebizonyosodott, hogy a migráns munkavállalók nehezen jutnak hozzá a nekik járó szociális védelemhez, például mert nem ismerik a nemzeti eljárásokat és rendszereket, nincs elegendő nyelvtudásuk ahhoz, hogy hozzájussanak a szolgáltatásokhoz, vagy pedig a jogi tanácsadás és segítség túlságosan sokba kerül számukra.

A feltárt problémák azokat az uniós polgárokat érintik, akik szakmai okokból más tagállamba költöznek, majd hazatérnek származási országukba, hogy ott dolgozzanak.

Célkitűzések

A fenti problémák megoldására a következő célkitűzéseket állapították meg:

- az uniós migráns munkavállalókkal szembeni, állampolgárságon alapuló megkülönböztetés visszaszorítása;
- az uniós migráns munkavállalók papíron létező jogai és azok gyakorlati érvényesítése közötti eltérés felszámolása a meglévő jogszabályok helyes végrehajtásának elősegítése révén;
- az uniós migráns munkavállalók elleni tisztességtelen gyakorlatok előfordulásának mérséklése;
- az uniós migráns munkavállalók számára megadni a lehetőséget arra, hogy jogaikat érvényre juttassák.

2. AZ ÉRDEKELT FELEKKEL FOLYTATOTT KONZULTÁCIÓK ÉS A HATÁSVIZSGÁLAT EREDMÉNYEI

2.1. Konzultáció az érdekeltekkel

a) A munkavállalók szabad mozgásával foglalkozó szakértői hálózat

A munkavállalók szabad mozgásával foglalkozó jogi szakértői hálózat évente jelentést készít a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásával kapcsolatos jogi helyzetről¹⁵.

¹⁴ 363. Eurobarométer felmérés : "Internal Market: Awareness, Perceptions and Impacts", September 2011
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_363_en.pdf

¹⁵ A hálózat által 2006 óta készített éves európai jelentések a következő címen találhatók meg:
<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=0&policyArea=25&subCategory=475&country=0&year=0&advSearchKey=consolidated+report&mode=advancedSubmit&langId=hu>

A 2011 januárjában véglegesített első jelentés¹⁶ a migráns munkavállalók állampolgárságtól független egyenlő bánásmódhoz való jogának érvényesíthetőségével, valamint az egyes tagállamokban már meglévő jogi keretekkel foglalkozott. A jelentés arra a következtetésre jutott, hogy ez a jog ritkán részesül olyan fokú védelemben és garanciákban, mint a más tényezőknél (például a fajon, a nemen, a koron) alapuló egyenlő bánásmódhoz való jog. A más tagállamokból érkező munkavállalókat a legtöbb uniós tagállamban még mindig inkább a harmadik országokból érkezőkhöz, mintsem a tagállam saját munkavállalóihoz hasonlóan ítélik meg. Számos uniós migráns munkavállalónak, akit állampolgársága miatt hátrányos megkülönböztetés ér, az egyéb tényezők alapján történő megkülönböztetés elleni uniós irányelvek átültetése érdekében elfogadott nemzeti jogszabályok kiterjesztő értelmezésére kell hagyatkoznia.

A 2011 októberében benyújtott második jelentés áttekintette a munkavállalók szabad mozgására vonatkozó szabályok alkalmazásával kapcsolatos főbb problémákat az egyes tagállamokban. Néhány tagállamban olyan, rendszerjellegűnek tűnő problémák mutatkoznak, amelyek kifejezetten jogellenes megkülönböztetésre utalnak. A problémák nagy része közvetett megkülönböztetésből vagy a szabad mozgáshoz való jog indokolatlan korlátozásából fakad: egyes szociális és adókedvezmények megadásának a lakóhelyre vonatkozó kritérium alá rendelése, túlzott nyelvi követelmények, egyes tagállamokban a közszférában dolgozó alkalmazottak szolgálati idejének és az ahhoz társuló kedvezményeknek kiszámításánál a más uniós országokban elfoglalt hasonló állásban eltöltött évek figyelemmel kívül hagyása.

b) A munkavállalók szabad mozgása terén működő tanácsadó bizottságban folytatott viták

A munkavállalók szabad mozgásának akadályairól, az állampolgárság alapján történő megkülönböztetésről és a meglévő uniós szabályok jobb betartásának szükségességéről tartott ülésorozatot a munkavállalók szabad mozgása terén működő tanácsadó bizottság 2010 és 2012 októberében. A tagállamok, valamint az európai és tagállami szociális partnerek képviselőiből álló tanácsadó bizottság tagjait arra is felkérték, hogy válaszoljanak egy a Bizottság által küldött kérdőívre. A kérdőív célja annak felmérése volt, hogy tagállami szinten mit tesznek az uniós munkavállalók tájékoztatásáért, támogatásáért és védelméért a 492/2011/EU rendelet alkalmazása keretében.

A bizottság tagjai elismerték, hogy igen fontos a meglévő jogok valódi és hatékony alkalmazása. Az erre az igényre javasolt megoldások a tájékoztató tevékenységektől a szabályok szigorúbb betartásán keresztül a mobil uniós munkavállalók információkhoz és támogatáshoz való jobb hozzáféréseig terjednek. A munkavállalók szabad mozgása terén működő tanácsadó bizottság 2012. október 30-i ülésén a szociális partnerek – mind az ESZSZ, mind a Business Europe – igen kedvezően fogadták az irányelvjavaslat gondolatát.

c) Nyilvános konzultáció

Ezek a minden egyes tagállamtól érkező éves jelentéseken alapulnak, amelyek itt érhetők el: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?policyArea=&type=0&country=27&year=0&advSearchKey=+national+report+&mode=advancedSubmit&langId=hu>

¹⁶ Tematikus jelentés: "Application of Regulation 1612/68", 2011. január. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=475&langId=hu>

A Bizottság 2011. júniusa és augusztusa között nyilvános konzultációt folytatott. Polgárok, tagállami hatóságok, szakszervezetek, munkaadói szervezetek és egyesületek (NGO-k, független szakmai egyesületek stb.) mondták el véleményüket a főbb problémákról, amelyekkel a munkavállalók szabad mozgáshoz való joguk gyakorlása közben szembesülnek, valamint a munkavállalók védelmének jelenlegi mértékéről és arról, hogy az EU-nak fel kell lépnie azért, hogy a munkavállalók teljes mértékben élhessenek jogaikkal.

Összesen 243 válasz érkezett, ebből 169 egyénektől, 74 pedig szervezetektől, köztük tagállami hatóságoktól. A szervezetek közül a legaktívabbnak a szakszervezetek bizonyultak (a válaszadók 27%-a), utánuk következtek a nem kormányzati szervezetek (17%), a nemzeti hatóságok (15%) és a munkáltatói szervezetek (12%).

A válaszadók többsége egyetértett abban, hogy az EU munkavállalóit fokozottabb védelemben kell részesíteni az állampolgárságon alapuló hátrányos megkülönböztetéssel szemben. Az uniós szintű jogszabályok elfogadását minősítették a legfontosabbnak a válaszoló szakszervezetek, nem kormányzati szervezetek, magánvállalkozások, regionális és helyi hatóságok és a polgárok közül sokan. A tagállami hatóságok véleménye jobban megoszott. A munkáltatók egyértelműen jelezték, hogy mennyire fontosnak tartják a tájékoztatást. A válaszadók többsége fontos intézkedésnek tekintette a kapcsolati pontok vagy struktúrák létrehozását a tagállamokban. Fontos eszköznek tartják a gyakorlatok cseréjét is az uniós tagállamok között; míg a nem kormányzati szervezetek, a szakszervezetek, a magánvállalkozások és a regionális hatóságok¹⁷ a támogató szervezetek létrehozásának fontosságát hangsúlyozták.

2.2. Hatásvizsgálat

A Bizottság a szabályozás javítására irányuló stratégiájával összhangban a 2012. áprilisára¹⁸ elkészült külső tanulmány¹⁹ alapján a szakpolitikai alternatívákra vonatkozóan hatásvizsgálatot végzett.

A különféle szakpolitikai alternatívák több lehetőséget foglalnak magukban, amelyek az uniós beavatkozás különböző fokainak felelnek meg: a jelenlegi helyzet fenntartása, jogalkotás nélküli változtatás vagy jogszabály elfogadása. A jogszabály elfogadásával kapcsolatos lehetőségek a „puha” jogi eszköztől (nem kötelező erejű jogi eszköz, pl. ajánlás) a maximális beavatkozásig – kötelező erejű jogi eszköz, pl. irányelv – terjedhetnek.

Mindezeket a lehetőségeket elemezték a fő célkitűzések szempontjából.

A hatásvizsgálat megmutatta, hogy egy kötelező erejű jogalkotási kezdeményezés kézzelfoghatóan befolyásolná a szabad mozgáshoz való jog gyakorlását. A fenti célkitűzések elérésének leginkább hatékony és eredményes eszköze a kötelező erejű jogi eszköz, amely

¹⁷ A kapott válaszok összefoglalása az e javaslatához mellékelt, A munkavállalók szabad mozgáshoz való jogainak gyakorlását elősegítő kezdeményezésről című bizottsági szolgálati munkadokumentum 7. és 8. mellékletében található.

¹⁸ Ramboll: Study to analyse and assess the impact of possible EU initiatives in the area of freedom of movement for workers, in particular with regard to the enforcement of current provisions, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=474&langId=en>

¹⁹ VT 2011/012. többcélú keretszerződés. Study to analyse and assess the socio-economic and environmental impact of possible EU initiatives in the area of freedom of movement of workers, in particular with regard to the enforcement of the current EU provisions (VC/2011/0476).

magában foglalja a tagállamok kötelezettségét megfelelő intézkedések elfogadására azért, hogy hatékony mechanizmusokkal lehessen biztosítani az információk és a tanácsok terjesztését a polgárok körében.

A legmegfelelőbb megoldás egy olyan irányelv megalkotása, amely egyéb kezdeményezésekkel, például a munkavállalók szabad mozgása terén működő technikai bizottság²⁰ által elfogadandó egyes konkrét témákról szóló közös iránymutatásokkal párosul. Egy közös iránymutatásokat tartalmazó dokumentum foglalkozna az uniós jog alkalmazásának konkrét kérdéseivel a munkavállalók szabad mozgása területén.

Egy olyan irányelv, amely intézkedéseket vezetne be azon uniós migráns munkavállalók támogatására, akiknek szabad mozgása akadályokba ütközik, elősegítené, hogy a nemzeti hatóságok érzékenyebbek legyenek erre a problémára, és ezzel serkentené az állampolgárság alapján történő hátrányos megkülönböztetés elleni fellépésüket. A probléma nagyobb nyilvánosságot kapna, és ennek következtében a polgárok többet tudnának meg jogaikról; egyúttal az állami és a magánszektor munkáltatóinak és más érdekeltnek (NGO-k, szociális partnerek) a figyelmét is jobban felkeltenék ezek a kérdések. Emellett – anélkül, hogy a munkaadókra többletterhet róna – egy irányelv jelentősen hozzájárulhatna az uniós jog jobb megértéséhez és végrehajtásához, mivel konkrét követelményeket támasztana a tagállamokkal szemben az érdekelték jobb tájékoztatását illetően. Azáltal továbbá, hogy jogorvoslati lehetőségeket teremt az EUMSZ 45. cikkében foglalt jogok megszegése esetére, és lehetőséget nyújt harmadik felek számára is, hogy az uniós migráns munkavállalók nevében fellépjenek, a polgárok könnyebben gyakorolhatják majd a jogaikat és ebben támogatásra is számíthatnak.

A hatásvizsgálat tervezetét 2012. júliusában jóváhagyta a Hatásvizsgálati Testület (IAB). E javaslattal együtt jelenik meg a Hatásvizsgálati Testület véleménye, valamint a végleges hatásvizsgálat és annak összefoglalója.

3. A JAVASLAT JOGI ELEMEI

3.1. Háttér-információk – A javaslat összefoglalása

Ennek az irányelvjavaslatnak a célja, hogy – a megfelelő intézkedésekből és rendelkezésekből álló általános közös keretet hozva létre – javítsa és elősegítse az EUMSZ 45. cikke és a 492/2011/EU rendelet alkalmazását az Európai Unió tagállamaiban, megkönnyítendő az uniós jogszabályok által a szabad mozgáshoz való jogukat gyakorló munkavállalóknak és családjtagjaiknak biztosított jogok jobb és egységesebb alkalmazását.

Az irányelvjavaslat jogi kötelezettségeket vezet be, különösen annak érdekében, hogy

- az uniós migráns munkavállalóknak megfelelő jogorvoslati eszközöket biztosítson tagállami szinten. Bármely uniós munkavállaló, aki úgy véli, hogy állampolgársága alapján hátrányos megkülönböztetés érte, a megkülönböztető magatartás szankcionálása érdekében megfelelő közigazgatási és/vagy bírósági eljárásokhoz folyamodhat;

²⁰

A 492/2011/EU rendeletben előírt technikai bizottság a tagállamok képviselőiből áll.

- jobban védelmezze a munkavállalókat annak biztosításával, hogy az olyan egyesületek, szervezetek vagy más jogalanyok, amelyeknek a munkavállalók szabad mozgásának elősegítéséhez jogos érdeke fűződik, közigazgatási vagy bírósági eljárást kezdeményezhessenek uniós migráns munkavállalók nevében vagy támogatására, ha azok jogai sérültek;
- struktúrákat, illetve testületeket hozzon létre tagállami szinten, amelyek a szabad mozgáshoz való jog gyakorlását segítik elő tájékoztatást, támogatást és segítséget nyújtva azoknak az uniós migráns munkavállalóknak, akik állampolgárságon alapuló megkülönböztetés áldozatai;
- felhívja a figyelmet a szabad mozgás jogára a munkáltatóknak, a munkavállalóknak és minden más érdekeltnek könnyen elérhető, releváns tájékoztatást nyújtva;
- előmozdítsa a párbeszédet az érintett nem kormányzati szervezetekkel és a szociális partnerekkel.

3.2. Jogalap

Ez a javaslat – miként a 492/2011/EU rendelet is – az EUMSZ 46. cikkén alapul, amely lehetővé teszi rendeletek vagy irányelvek elfogadását a rendes jogalkotási eljárás keretében.

3.3. A szubszidiaritás és az arányosság elve

Az európai uniós jogszabályoknak, és különösen a 492/2011/EU rendeletnek a munkavállalók szabad mozgására való alkalmazásával és annak betartásával kapcsolatban feltárt problémák kapcsolódnak azokhoz a célkitűzésekhez, amelyeket az EUSZ 3. cikkének (3) bekezdése – amely szerint az Európai Unió magas versenyképességű, teljes foglalkoztatottságot és társadalmi haladást célul kitűző szociális piacgazdaságon alapuló belső piacot hozott létre – valamint az EUMSZ 45. cikke (az uniós munkavállalók szabad mozgása és az állampolgárságon alapuló minden megkülönböztetés megszüntetése) és 18. cikke (az állampolgárságon alapuló megkülönböztetés tilalma) állapít meg.

Az alkalmazandó uniós szabályokat megfelelően és hatékonyan kell alkalmazni. A tagállamok között a 492/2011/EU rendelet alkalmazásának és gyakorlati érvényesítésének módját illetően fennálló eltérések hátrányosan befolyásolják a szabad mozgás alapvető jogának megfelelő érvényesülését. Nyilvánvaló, hogy nagyon nehéz megteremteni a kívánatos egységes feltételeket az EU-n belül szabad mozgáshoz való jogukat gyakorló munkavállalók számára. Ilyen körülmények között a szükséges jogbiztonságot és átláthatóságot csak uniós szinten lehet elérni.

A tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani a javaslat célkitűzéseit, amelyek ezért uniós szintű fellépést igényelnek.

Az arányosság elvének megfelelően az irányelv nem lépi túl a célkitűzések eléréséhez szükséges mértéket. A 492/2011/EU rendelet jobb alkalmazása és érvényesítése érdekében az irányelv megelőző intézkedésekre tesz javaslatot; ilyen többek között a megfelelő jogorvoslati eszközök biztosítása, valamint a tagállami hagyományoknak és gyakorlatnak megfelelő tájékoztatás és tanácsadás.

Tekintettel a javasolt intézkedések jellegére, a tagállamok szabadon választhatják meg az ország igazságszolgáltatási rendszerének és eljárásainak leginkább megfelelő végrehajtási intézkedéseket.

3.4. A javaslat részletes magyarázata

3.4.1. I. FEJEZET- ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

3.4.1.1. 1. cikk – Tárgy

Az EUMSZ 45. cikke az uniós jog olyan rendelkezése, amely a tagállamok nemzeti jogrendjében közvetlenül alkalmazandó, és az európai polgárokat közvetlenül feljogosítja arra, hogy munkavállalás céljából valamely másik tagállamba költözzenek, ott állásajánlatokat elfogadjanak, munkavállalási engedély nélkül dolgozzanak, e célból ott tartózkodjanak és akkor is ott maradhassanak, amikor már nem ott dolgoznak. A cikk arra is feljogosítja őket, hogy egyenlő elbánásban részesüljenek a szóban forgó tagállam polgáraival a munkavállalás, a jövedelem és egyéb munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében. E jogok gyakorlása tekintetében a cikk azt foglalja magában, hogy el kell törölni minden (közvetlen vagy közvetett), állampolgárságon alapuló megkülönböztetést, és fel kell számolni a szabad mozgáshoz való jog gyakorlását gátló minden indokolatlan akadályt²¹.

A 492/2011/EU rendelet szintén olyan jogi eszköz, amely jellegénél fogva közvetlenül alkalmazandó; a tagállamoknak tehát nem kell végrehajtási intézkedéseket hozniuk ahhoz, hogy állampolgáraik a rendeletben megállapított jogokat érvényesíthessék.

Az e rendelet által az egyének számára biztosított jogokat, amelyek érvényesítését ez a javaslat megkönnyíti, a 492/2011/EU rendelet Foglalkoztatás, egyenlő bánásmód és a munkavállaló családja című I. fejezetének 1–10. cikke tartalmazza. Ezek a jogok különösen a munkavállalásra (1. szakasz, Foglalkoztathatóság, 1–6. cikk), az egyenlő bánásmódra a foglalkoztatás és a munkafeltételek terén (2. szakasz, Foglalkoztatás és egyenlő bánásmód, 7–9. cikk), valamint a munkavállaló családtagjaira (3. szakasz, A munkavállalók családja, 10. cikk) vonatkoznak.

Az irányelvjavaslat nem érinti a 492/2011/EU rendelet II. fejezetét (Munkaerő-közvetítés és állaspályázatok, 11–20. cikk), III. fejezetét (A tagállamok közötti szoros együttműködés biztosítására a munkavállalók szabad mozgása és foglalkoztatása területén létrehozott bizottságok, 20–34. cikk), és IV. fejezetét (Záró rendelkezések, 35–42. cikk).

3.4.1.2. 2. cikk – Hatály

A javaslat nem módosítja a 492/2011/EU rendelet alkalmazási körét. Kizárólag az állampolgárság alapján történő megkülönböztetés eseteire alkalmazandó, a rendeletben tárgyalt vonatkozásokkal összefüggésben, és az irányelvjavaslat 3–7. cikkében a védelemre, a tájékoztatásra és a támogatásra vonatkozó rendelkezéseket vezet be. Megalapozza az egyenlő bánásmódot és javítja a jogorvoslat lehetőségét az Európai Unión belül a szabad mozgáshoz való jogukkal élő munkavállalók számára, foglalkoztathatóságuk és munkavállalásuk indokolatlan akadályozása esetén .

Ebben az összefüggésben az irányelvjavaslat a következőket érinti:

- a munkavállalási jog;
- foglalkoztatási és munkafeltételek, különös tekintettel a bérezésre és az elbocsátásra

²¹ Lásd mindenekelőtt a C-325/08. sz. ügyet. A Bíróság 2010. március 16-i ítélete. *Olympique Lyonnais SASP kontra Olivier Bernard és Newcastle UFC*, Európai Bírósági Határozatok Tára 2010 I-217.

- a szociális és adókedvezményekhez való hozzájutás;
- a szakszervezeti tagság;
- a képzéshez való hozzáférés ;
- a lakáshoz való hozzáférés;
- a munkavállalók gyermekeinek az oktatáshoz való hozzáférése.

3.4.2. II. FEJEZET – JOGÉRVÉNYESÍTÉS

3.4.2.1. 3. cikk – A jogok védelme – Jogorvoslat - Határidők

Ez a cikk a tagállamokra jogi kötelezettséget ró abban a tekintetben, hogy az uniós migráns munkavállalóknak tagállami szinten megfelelő jogorvoslati eszközöket biztosítsanak. A cikk emellett a jogérvényesítésre és jogvédelemre is vonatkozik, amelyek önmagukban is alapvető jogok. Az Európai Unió Alapjogi Chartája kimondja, hogy mindenkinek, akinek az Unió joga által biztosított jogait és szabadságait megsértették vagy nem tartották tiszteletben, joga van a hatékony jogorvoslathoz. A javaslat a jogorvoslat mind bírósági, mind peren kívüli eszközeire kiterjed, beleértve az olyan alternatív vitarendezési mechanizmusokat is, mint a békéltetés és a közvetítés. Az ombudsmanok vagy az egyenlő esélyekkel foglalkozó testületek és egyéb hasonló szervezetek is nyújthatnak bírósági eljáráson kívüli alternatív jogorvoslati eszközöket. Az Európai Unió Alapjogi Chartája 15. cikkével összhangban e cikk úgy rendelkezik, hogy amennyiben a tagállamok csak igazgatási eljárásokat írnak elő, gondoskodniuk kell arról, hogy bármely igazgatási eljárást bíróság előtt meg lehessen támadni.

A Bíróság ítélkezési gyakorlatával összhangban²² e cikk (2) bekezdése kimondja, hogy a megelőző bekezdés nem sérti az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogorvoslati határidőkre vonatkozó tagállami szabályokat, feltéve, hogy e határidők nem tekinthetők olyannak, amelyek a gyakorlatban lehetetlenné vagy rendkívül nehézé teszik a munkavállalók szabad mozgásának uniós jogszabályok által biztosított érvényesítését.

3.4.2.2. 4. cikk – Egyesületek, szervezetek és egyéb jogi személyek fellépése

Ez a cikk annak biztosítására kötelezi a tagállamokat, hogy egyesületek, szervezetek vagy jogi személyek (pl. szakszervezetek, nem kormányzati szervezetek vagy egyéb szervezetek) közigazgatási vagy bírósági eljárást kezdeményezhessenek uniós migráns munkavállalók nevében vagy támogatására, ha azoknak akár az irányelv, akár a 492/2011/EU rendelet szerinti jogai sérültek. A tagállamok maguk választhatnák meg, hogyan ültetik át a gyakorlatba ezt a rendelkezést, az ország igazságszolgáltatási rendszerének és eljárásainak megfelelően.

Az egyesületek, szervezetek vagy egyéb jogi személyek jelentős szerepet játszhatnak a munkavállaló vagy családja jogainak védelmében²³. A segítség tagállamonként eltérő lehet, azok igazságszolgáltatási rendszere, eljárásai, hagyományai és gyakorlatai függvényében (pl. a szakszervezetek felléphetnek a megkülönböztetések áldozatai érdekében, viselhetik a költségeket, vagy egyéb módon segíthetik őket).

Akárcsak a 3. cikk (2) bekezdése, a 4. cikk (2) bekezdése is kimondja, hogy az (1) bekezdés nem sérti az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogorvoslati határidőkre vonatkozó tagállami szabályokat.

3.4.3. *III. FEJEZET – AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD VÉDELME – KAPCSOLATI PONTOK, STRUKTÚRÁK VAGY TESTÜLETEK – PÁRBESZÉD*

3.4.3.1. 5. cikk – Kapcsolati pontok, struktúrák vagy testületek

Ez a cikk előírja, hogy tagállami szinten olyan tájékoztató struktúrákat vagy testületeket kell létrehozni, amelyek támogatják az uniós migráns munkavállalókat, valamint előmozdítják, elemzik és figyelemmel kísérik az uniós jog által nekik és családtagjaiknak biztosított jogokat. Ezeket a tevékenységeket azonban olyan már meglévő testületek is elvégezhetik, amelyeket a tagállamok azért hoztak létre, hogy az egyéb alapokon történő megkülönböztetések ellen küzdjenek az uniós jog végrehajtása keretében, illetve olyan tagállami ügynökségek is, amelyek az emberi jogok védelmében vagy az egyéni jogok tiszteletben tartásának felügyelete terén játszanak szerepet tagállami szinten. Ez esetben a tagállamnak elegendő forrásokat kell a meglévő testület rendelkezésére bocsátani új feladatainak ellátására. A szakemberek képzése az Európai Szociális Alap keretében támogatható.

E struktúrák vagy testületek feladatai az alábbiakra terjednének ki:

- a) minden érdekelt fél tájékoztatása és fokozott támogatás az uniós migráns munkavállalóknak; tanácsadás és segítségnyújtás a megkülönböztetések feltételezett

²² A C-78/98. sz., Preston és társai ügyben 2000. május 16-án hozott ítélet (EBHT 2000., I-3201. o.)

²³ Ez a jog a tagállamok többségében jelenleg is létezik már különböző formákban, Németország, Észtország és Málta kivételével.

sértettjeinek, hogy panaszainak érvényt szerezhessenek, a 4. cikkben említett jogi személyek jogainak sérelme nélkül. Egyes országokban az uniós irányelvek szerint létrehozott, az egyéb alapokon történő megkülönböztetés ellen küzdő esélyegyenlőségi testületeknek jogállásuk lehetővé teszi, hogy bíróság elé vigyenek egy ügyet, másutt az ilyen testületek csak támogathatják a panaszost vagy észrevételeket tehetnek a bíróság előtt.

- b) független vizsgálatok lebonyolítása az állampolgárságon alapuló megkülönböztetés tárgyában;
- c) független jelentések közzététele és ajánlások megfogalmazása az egyenlő bánásmód és az állampolgárságon alapuló megkülönböztetés elleni küzdelem területén.
- d) információk közzététele a munkavállalók szabad mozgásáról szóló európai uniós jogszabályok tagállami szintű alkalmazására vonatkozó bármely kérdésről.

Valamennyi tagállam maga döntené el, hogy teljesen új struktúra létrehozására van-e szükség, vagy pedig valamennyi tagállamban a már meglévő testületekre lehet-e ruházni a fent leírt funkciókat a megkülönböztetés-mentesség érvényesítése érdekében. Jelenleg 19 tagállamban léteznek az egyenlő jogokkal foglalkozó testületek, amelyek illetékességi körébe tartozhatna az állampolgárság alapján történő megkülönböztetés is²⁴.

Ez a cikk továbbá rendelkezik a meglévő vagy új struktúrák és testületek és az egyéb uniós szintű tájékoztató, népszerűsítő és támogató eszközök – például az Európa Önökért, a SOLVIT, az EURES, az Enterprise Europe Network és az egyablakos ügyintézési pontok – közötti szinergiáról is.

A meglévő struktúrákra építve hasznosítani lehet a már megszerzett tudásukat és tapasztalatukat. Növekedne az egyszerűség és a hozzáférhetőség is, hiszen csökkenne a veszély, hogy problémák esetén az érintettek zavart és bizonytalanságot éreznek amiatt, hogy nem tudják, kihez kell fordulniuk.

3.4.3.2. 6. cikk – Párbeszéd

Ez a cikk előírja a tagállamoknak, hogy hagyományaiknak és gyakorlataiknak megfelelően tegyenek lépéseket az olyan szociális partnerekkel és a nem kormányzati szervezetekkel folytatott párbeszéd előmozdítása érdekében, amelyeknek a nemzeti jogszabályok és gyakorlat szerint jogos érdeke fűződik az állampolgárság alapján történő megkülönböztetés elleni küzdelemben való részvételhez.

3.4.4. IV. FEJEZET – AZ INFORMÁCIÓKHOZ VALÓ HOZZÁFÉRÉS

3.4.4.1. 7. cikk – Az információk terjesztése

Ez a cikk rendelkezik a munkavállalóknak és családtagjaiknak az irányelvből és a 492/2011/EU rendelet 1–10. cikkéből fakadó, egyenlő bánásmódhoz való jogáról szóló információk megfelelő terjesztéséről. Minél hatékonyabb a nyilvános tájékoztatás és

²⁴ AT, BE, BG, EE, FI, FR, HU, IE, IT, LT, LV, NL, PL, PT, RO, SE, SL, SK, UK. További információk az e javaslatot kísérő bizottsági munkadokumentum 3.1.3. pontjában találhatók.

megelőzés rendszere, annál kevésbé lehet majd szükség egyéni jogorvoslatra. Az irányelvjavaslat a tagállamokra hagyja a tájékoztatási eszközök kiválasztását, de kimondja, hogy a meglévő uniós szintű információs eszközökre – Európa Önökért, EURES honlapok – mutató linkekkel ellátott online vagy digitális információt kötelezővé kell tenni.

Természetesen ezt bármely más, a nyilvánosság tájékoztatására irányuló tevékenységgel, így a nemzeti szakértők és az érdekeltek által összegyűjtött helyes gyakorlatokkal, pl. figyelemfelkeltő kampányokkal vagy egyedi tájékoztatással is ki lehet egészíteni. Az információk terjesztésében a szociális partnerek, az egyenlő jogokat vizsgáló testületek, az NGO-k és más egyesületek aktív szerepe is nagyon fontos lehet.

3.4.5. II. FEJEZET – ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

3.4.5.1. 8. cikk – Minimális követelmények

Az első bekezdés a szokásos „csökkentést kizáró” rendelkezés, amely kimondja, hogy a tagállamok rendelkezhetnek olyan jogszabályokkal, amelyek a javasolt irányelvben garantált védelemnél többet biztosítanak, illetve alkothatnak is ilyen jogszabályokat.

A második bekezdés egyértelműen kimondja, hogy a tagállamok az 5. cikkben említett testületek hatáskörét az állampolgárság alapján történő megkülönböztetés-mentességre is kiterjeszthetik minden uniós polgár és azok családtagjai tekintetében, akik a szabad mozgáshoz való jogukat gyakorolják az EUMSZ 21. cikke, valamint az Unió polgárainak és családtagjaiknak a tagállamok területén történő szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz való jogáról szóló, 2004. április 29-i 2004/38/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv²⁵ szerint.

A harmadik bekezdés úgy rendelkezik, hogy a tagállamok az irányelv életbe léptetése során nem csökkenthetik a megkülönböztetés ellen már meglévő védelem mértékét.

3.4.5.2. 9. cikk – Átültetés

A tagállamoknak az irányelv hatályba lépése után 2 éven belül meg kell hozniuk a szükséges végrehajtási intézkedéseket, valamint bizonyos tájékoztatási követelményeknek is meg kell felelniük; többek között közölniük kell a Bizottsággal, hogyan ültették át az irányelvet a tagállami jogba, és minden végrehajtási intézkedésben hivatkozniuk kell az irányelvre.

Ebben az összefüggésben, a tagállamoknak és a Bizottságnak a magyarázó dokumentumokról szóló, 2011. október 20-i együttes politikai nyilatkozatával összhangban helyes lenne, ha a tagállamok átültető intézkedéseikhez egy vagy több dokumentumot is mellékelnének, amelyek ismertetik a jelen irányelv egyes elemei és a nemzeti átültetési eszközök megfelelő részei közötti kapcsolatot. Mivel a javasolt irányelv egyes rendelkezéseivel kapcsolatban – köztük az 5. cikkben előírt struktúrák vagy testületek tekintetében – több tagállam az uniós jogszabályok átültetése keretében már rendelkezik az egyéb alapokon történő megkülönböztetés elleni küzdelemre vonatkozó jogszabályokkal, illetve olyan ügynökségekkel, amelyek tagállami szinten felelősek az emberi jogok védelméért vagy az egyén jogainak védelméért, a magyarázó dokumentumok lehetővé tennék az állampolgárság alapján történő megkülönböztetés elleni küzdelemre irányuló, most elfogadott vagy már meglévő különleges intézkedések világosabb elkülönítését.

²⁵ HL L 159., 2004.4.30.

3.4.5.3. 10. cikk – Jelentéstétel

Legkésőbb az átültetésre megszabott határidő lejárta után két évvel a Bizottság jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak és az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak ezen irányelv végrehajtásáról. Szükség esetén megfelelő javaslatokat is tehet további intézkedésekre. A végrehajtási jelentés és a helyszíni tapasztalatok nyomán a Bizottság nyomon követi azt is, hogyan terjesztették ki a tagállamok az 5. cikkben említett struktúrák és testületek tevékenységi körét az állampolgárságtól független egyenlő, megkülönböztetéstől mentes bánásmódhoz való jogra minden uniós polgár és családtagjai tekintetében, akik szabad mozgáshoz való jogukat az uniós jogszabályok szerint gyakorolják.

3.4.5.4. 11. cikk – Hatálybalépés

A szokásos záradék, amelyben az áll, hogy ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő napon lép hatályba.

3.4.5.5. 12. cikk – Címzettek

A szokásos rendelkezés, amelyben az áll, hogy az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

4. KÖLTSÉGVETÉSI VONZATOK

A javaslatnak várhatóan mérsékelt hatása lesz az Unió költségvetésére. A 2015-ben végzendő értékelő vizsgálat költségei a számítások szerint nem haladnák meg a 300 000 eurót, amelyet „A munkavállalók szabad mozgása, valamint a szociális biztonsági rendszerek és a migráns munkavállalók, többek között a harmadik országokból származó migráns munkavállalókra vonatkozó intézkedések koordinálása” költségvetési tételből rendelkezésre álló pénzeszközökből kell finanszírozni. Az emberi erőforrások költségeire (131 000 EUR/év) a többéves pénzügyi keret 5. fejezete nyújt fedezetet. A részletes adatokat a javaslatához mellékelt pénzügyi kimutatás tartalmazza.

Javaslat

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

a munkavállalók szabad mozgásával összefüggésben a munkavállalóknak biztosított jogok gyakorlását megkönnyítő intézkedésekről

(EGT-vonatkozású szöveg)

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,
tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre és különösen annak 46. cikkére,
tekintettel az Európai Bizottság javaslatára,
a jogalkotási aktus tervezetének a nemzeti parlamentek számára való megküldését követően,
tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére²⁶,
tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére²⁷,
a rendes jogalkotási eljárás keretében,
mivel:

- (1) A munkavállalók szabad mozgása az EU polgárainak egyik alapszabadsága és a belső piac egyik alappillére, amelyet az Európai Unió működéséről szóló szerződés 45. cikke foglal magában. Érvényesítését uniós jogszabályok dolgozzák ki, amelyek az uniós polgárok és családtagjaik számára biztosított jogok teljes körű gyakorlásának szavatolását célozzák.
- (2) A munkavállalók szabad mozgása a valódi uniós munkaerőpiac kifejlesztésének is egyik alapeleme, mivel lehetővé teszi, hogy a munkavállalók a nagy mértékű munkanélküliség sújtotta területekről a munkaerőben szűkölködő régiókba költözzenek, több embert segít hozzá a képességeinek jobban megfelelő állás megtalálásához, és elősegíti a munkaerő-piaci szűk keresztmetszetek megszüntetését.

²⁶ HL C [...], [...], [...] o.

²⁷ HL C [...], [...], [...] o.

- (3) A munkavállalók szabad mozgása minden polgárnak jogot biztosít arra, hogy szabadon költözhessen egy másik tagállamba munkavállalás céljából, és ott e célból tartózkodjon. Ez a jog a foglalkoztatás, a javadalmazás és egyéb munkafeltételek tekintetében védelmezi a munkavállalókat az állampolgárság alapján történő megkülönböztetés ellen, mivel a fogadó tagállam polgáraiéval egyenlő bánásmódot biztosít számukra. A szabad mozgáshoz való jogot meg kell különböztetni a szolgáltatásnyújtás szabadságától, amely a vállalkozások azon jogát jelenti, hogy másik tagállamban nyújtsanak szolgáltatásokat, amihez ideiglenesen egy másik tagállamba küldhetik („kiküldhetik”) saját munkavállalóikat, hogy ott elvégezzék a szolgáltatásnyújtáshoz szükséges munkát.
- (4) A szabad mozgáshoz való jogukat gyakorló munkavállalók és családtagjaik számára az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 45. cikke biztosítja a lényegi jogokat ennek az alapvető szabadságnak az érvényesítéséhez; e jogokat a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról szóló, 2011. április 5-i 492/2011/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet²⁸ állapítja meg.
- (5) A munkavállalók szabad mozgásának tényleges érvényesítése azonban még mindig nagy kihívást jelent, és számos munkavállaló még ma is kevésbé ismeri az ehhez kapcsolódó jogait. A munkavállalók egy része még ma is elszenvedi az állampolgárság alapján történő megkülönböztetést, ha egyik tagállamból a másikba költözik. A jogszabályok és gyakorlati alkalmazásuk között tehát szakadék tátong, ezért ezzel a kérdéssel foglalkozni kell.
- (6) „A munkavállalók szabad mozgásának megerősítése: jogok és jelentősebb fejlemények” című, 2010. júliusi közleményében²⁹ a Bizottság leszögezte, hogy meg fogja vizsgálni, milyen megoldásokat lehet találni az uniós migráns munkavállalók és családtagjaik számára felmerülő új igényekre és kihívásokra (különösen a mobilitás új formáinak fényében), valamint az egységes piac új stratégiájának fényében tanulmányozni fogja, hogyan lehet ösztönözni és fejleszteni az egyenlő bánásmód elvének hatékony végrehajtását szolgáló mechanizmusokat a szabad mozgáshoz való jogokat gyakorló uniós migráns munkavállalók és családtagjaik tekintetében..
- (7) A „2010. évi jelentés az uniós polgárságról – Az uniós polgárok jogainak érvényesítése előtt álló akadályok felszámolása” című 2010. október 27-i jelentésében³⁰ a Bizottság megállapította, hogy a szabad mozgáshoz való jogra vonatkozó uniós jogszabályok tagállamok szerint eltérő és helytelen alkalmazása az egyik fő akadály annak, hogy az uniós polgárok jogait ténylegesen érvényesítsék. Ennek megfelelően a Bizottság bejelentette: szándéka, hogy „az uniós szabályok – beleértve a hátrányos megkülönböztetés tilalmát – szigorú érvényesítésével, az uniós szabályok alkalmazása helyes gyakorlatainak és fokozott ismeretének előmozdításával és az uniós polgárok szabad mozgáshoz való jogukkal kapcsolatos tájékoztatásának fokozásával megkönnyítse az uniós polgárok és harmadik országbeli családtagjaik szabad mozgását” (az uniós polgárságról szóló 2010. évi jelentés 15. intézkedése).

²⁸ HL L 141., 2011.5.27., 1. o.

²⁹ COM(2010) 373 végleges, 2010. július 13.

³⁰ COM(2010) 603

- (8) 2012. április 18-i „foglalkoztatási csomagjában” (Út a munkahelyteremtő fellendülés felé című közlemény)³¹, a Bizottság bejelentette, hogy „jogalkotási javaslatot terjeszt elő, hogy biztosítsa a mobilis munkavállalók támogatását (tájékoztatás és tanácsadás) a Szerződésből és a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról szóló 492/2011/EU rendeletből eredő jogok gyakorlásával kapcsolatban”.
- (9) A munkavállalók jogainak védelme szempontjából alapvető a jogszabályok megfelelő és hatékony alkalmazása és érvényesítése, mert a nem megfelelő érvényesítés meggyengíti az e területen alkalmazandó uniós előírások hatékonyságát.
- (10) A munkavállalók szabad mozgáshoz való jogáról szóló uniós jogszabályok által biztosított jogok hatékonyabb és egyöntetűbb érvényesítése a belső piac megfelelő működéséhez is elengedhetetlen.
- (11) Javítani kell a szabad mozgásra vonatkozó uniós jogszabályok alkalmazását és felügyeletét, hogy a munkavállalók tájékozottabbak legyenek jogaikat illetően, segíteni és védeni kell őket e jogaik érvényesítése során, és küzdeni kell az ellen, hogy a hatóságok, illetve a magán- és közszféra-beli munkáltatók megkerüljék ezeket a jogszabályokat.
- (12) Annak érdekében, hogy biztosítsák a munkavállalók szabad mozgáshoz való jogára vonatkozó alapvető jogszabályok helyes alkalmazását és felügyeljék azok betartását, a tagállamoknak is meg kell hozniuk a megfelelő intézkedéseket, melyekkel megvédhetik a munkavállalókat az állampolgárságon alapuló megkülönböztetés és a jogaik gyakorlása előtt álló indokolatlan akadályok ellen.
- (13) E célból különleges szabályokat kell megállapítani a munkavállalók szabad mozgására vonatkozó alapvető rendelkezések hatékony érvényesítése, valamint a Szerződés 45. cikke és a 492/2011/EU rendelet jobb és egységesebb alkalmazása érdekében.
- (14) Ebben az összefüggésben azoknak a munkavállalóknak, akiket állampolgárságuk alapján megkülönböztetés ért, vagy akiket szabad mozgáshoz való jogukban indokolatlanul korlátoztak, megfelelő, hatékony jogi védelmet és jogorvoslati eszközöket kell biztosítani. Amennyiben a tagállamok csak igazgatási eljárásokat írnak elő, biztosítaniuk kell, hogy az Európai Unió Alapjogi Chartája 47. cikkével összhangban bármely igazgatási eljárást meg lehessen támadni a bíróság előtt.
- (15) A hatékonyabb védelem biztosításához az egyesületeket és más jogi személyeket is fel kell jogosítani arra, hogy a tagállamok által meghatározott módon – a bíróság előtti képviseletre és védelemre vonatkozó nemzeti eljárási szabályok sérelme nélkül – az áldozat nevében vagy érdekében részt vehessenek az eljárásokban..
- (16) Az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatával összhangban³² a 3. cikk (2) bekezdésében és a 4. cikk (2) bekezdésében előírt határidők nem tekinthetők olyannak, amelyek a gyakorlatban lehetetlenné vagy rendkívül nehézé teszik a munkavállalók szabad mozgásának uniós jogszabályok által biztosított érvényesítését.

³¹ COM(2012) 173 végleges, 2012. április 18.

³² A C-78/98. sz., Preston és társai ügyben 2000. május 16-án hozott ítélet (EBHT 2000., I-3201. o.).

- (17) Az állampolgárságon alapuló megkülönböztetéssel szembeni védelem önmagában azáltal is erősödne, ha az egyes tagállamokban olyan szerv vagy szervek léteznének, amelyeknek feladata kiterjed az egyenlő bánásmód előmozdítására, az egyes polgárok esetében felmerülő problémák elemzésére, a lehetséges megoldások tanulmányozására és a szabad mozgáshoz való jogukat gyakorló uniós munkavállalóknak nyújtott konkrét segítségre.
- (18) A tagállamok maguk dönthetik el, hogy az irányelv 5. cikkében említett feladatokat már létező testületre bízzák-e, amelynek tevékenysége a megkülönböztetés okainak szélesebb körére terjed ki. Abban az esetben, ha a 5. cikk szerinti feladatokat egy már meglévő testület vagy struktúra megbízatásának kiterjesztésével látják el, a tagállamnak elegendő forrásokat kell biztosítania a meglévő testület számára új feladatainak ellátására is, hogy a testületek már meglévő feladatai az újaknak ne lássák kárát.
- (19) A tagállamoknak gondoskodniuk kell továbbá az e testületek és a meglévő uniós szintű tájékoztató és támogató eszközök közötti szinergiák előmozdításáról, és ehhez biztosítaniuk kell, hogy a meglévő vagy újonnan létrehozott testületek ismerjék és használják a létező tájékoztató és segítő szolgáltatásokat – Európa Önökért, a SOLVIT, az EURES, az Enterprise Europe Network és az egyablakos ügyintézési pontok – és együttműködjenek velük.
- (20) A tagállamoknak elő kell mozdítaniuk a nem kormányzati szervezetekkel és a szociális partnerek között folytatott párbeszédet az állampolgárságon alapuló megkülönböztetés különféle formái elleni küzdelem érdekében.
- (21) A tagállamoknak a foglalkoztatásra vonatkozó szabályokkal és feltételekkel kapcsolatos információkat szélesebb körben elérhetővé kell tenniük a más tagállamokbeli munkavállalók, az érintett munkáltatók és az egyéb érdekelték számára.
- (22) A tagállamoknak meg kell határozniuk, hogyan juthatnak a munkáltatók, a munkavállalók és más személyek könnyen elérhető információkhoz az irányelvről és a 492/2011/EU rendelet idevágó rendelkezéseiről. Ezt az információt az Európa Önökért és az EURES honlapján is könnyen elérhetővé kell tenni.
- (23) Ez az irányelv minimális követelményeket állapít meg, megadva ezzel a tagállamoknak azt a lehetőséget, hogy kedvezőbb rendelkezéseket vezessenek be vagy tartsanak fenn. A tagállamoknak arra is lehetőségük nyílik, hogy az uniós migráns munkavállalók állampolgárság alapján történő megkülönböztetés elleni védelméhez kapcsolódó feladatokkal megbízott testületek hatáskörét kiterjesszék az állampolgárság alapján történő megkülönböztetés tilalmára a szabad mozgáshoz való jogát érvényesítő bármely uniós polgár és családtagjai tekintetében, ahogyan ezt az EUMSZ 21. cikke és az Unió polgárainak és családtagjaiknak a tagállamok területén történő szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz való jogáról szóló, 2004. április 29-i 2004/38/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv³³ előírja. Ezen irányelv végrehajtása a tagállamok egyikében sem indokolhatja, hogy a már meglévő helyzethez képest visszalépésre kerüljön sor.

³³ HL L 158., 2004.4.30.

- (24) Az irányelv rendelkezéseinek tényleges végrehajtása azt is magában foglalja, hogy amikor a tagállamok elfogadják az irányelvben foglalt kötelezettségeknek való megfeleléshez szükséges rendelkezéseket, azokban hivatkozniuk kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzniük.
- (25) A tagállamoknak és a Bizottságnak a magyarázó dokumentumokról szóló, 2011. október 20-i együttes politikai nyilatkozatával összhangban a tagállamok vállalták, hogy az átültető intézkedéseikről szóló értesítéshez indokolt esetben mellékelnek egy vagy több olyan dokumentumot, amely megmagyarázza az irányelv elemei és az azt átültető nemzeti jogi eszköz megfelelő részei közötti kapcsolatot. Ezen irányelv tekintetében a jogalkotó úgy ítéli meg, hogy ilyen dokumentumok átadása indokolt.
- (26) Az irányelv átültetésének kezdetétől számított megfelelő időn belül a Bizottság jelentést készít annak végrehajtásáról, amelyben mérlegeli, hogy szükséges-e újabb javaslatokat benyújtania a szabad mozgáshoz való jogot biztosító uniós jogszabályok megfelelőbb alkalmazásáról.
- (27) Az irányelv tiszteletben tartja az alapvető jogokat és az Európai Unió Alapjogi Chartája által megállapított alapelveket, különösen a foglalkozás megválasztásának szabadságát és a munkavállaláshoz való jogot (15. cikk), a megkülönböztetés-mentességhez való jogot (21. cikk, és különösen annak az állampolgárság alapján történő megkülönböztetés tilalmáról szóló (2) bekezdése), a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jogot (28. cikk), a tisztességes és igazságos munkafeltételekhez való jogot (31. cikk), a szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz való jogot (45. cikk), valamint a hatékony jogorvoslathoz és a tisztességes eljáráshoz való jogot (47. cikk). Az irányelvet e jogoknak és alapelveknek megfelelően kell alkalmazni.
- (28) Mivel az irányelv célkitűzését, nevezetesen a Szerződés és a 492/2011/EU rendelet jobb és egységesebb végrehajtásához, alkalmazásához és gyakorlati érvényesítéséhez szükséges megfelelő rendelkezések, intézkedések és mechanizmusok közös általános keretének megteremtését a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, és ezért a fellépés léptéke és hatásai miatt azok uniós szinten jobban megvalósíthatók, az Unió intézkedéseket hozhat az Európai Unióról szóló szerződés 5. cikkében foglalt szubszidiaritás elvének megfelelően. Az említett cikkben foglalt arányosság elvének megfelelően ezen irányelv nem lépi túl az említett cél eléréséhez szükséges mértéket,

ELFOGADTÁK EZT AZ IRÁNYELVET:

I. FEJEZET ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. cikk

Tárgy

Az irányelv rendelkezéseket állapít meg a munkavállalókat az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 45. cikke és a munkavállalók Unión belüli szabad mozgásáról szóló, 2011. április 5-i 492/2011/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet szerint megillető jogok egységes alkalmazása és gyakorlati érvényesítése érdekében.

2. cikk

Hatály

Az irányelv a munkavállalók szabad mozgásának következő szempontjaira alkalmazandó:

- a) a munkavállalás lehetősége;
- b) a foglalkoztatási és munkafeltételek, különös tekintettel a bérezésre és az elbocsátásra;
- c) a szociális és az adókedvezményekhez való hozzáférés;
- d) a szakszervezeti tagság
- e) a képzéshez való hozzáférés;
- f) a lakhatás;
- g) a munkavállalók gyermekeinek az oktatáshoz való hozzáférése.

II. FEJEZET JOGÉRVÉNYESÍTÉS

3. cikk

A jogok védelme – Jogorvoslat - Határidők

(1) A tagállamok biztosítják, hogy minden munkavállaló és családtagjaik, akik úgy ítélik meg, hogy a szabad mozgáshoz való jogukat indokolatlanul korlátozták vagy korlátozzák, vagy hogy az egyenlő bánásmód elvének be nem tartása miatt őket sérelem érte, a Szerződés 45. cikkéből és a 492/2011/EU rendelet 1–10. cikkéből eredő kötelezettségek érvényesítése érdekében az ebből az irányelvből eredő igényeiket bírósági és/vagy közigazgatási úton – az általuk szükségesnek vélt esetben akár egyeztető eljárás útján is – érvényesíthessék, annak a viszonyoknak a megszűnte után is, amelyben a megkülönböztetés állítólagosan történt, .

(2) Az (1) bekezdés az említett jogok érvényesítésére vonatkozó határidőkről szóló tagállami rendelkezések sérelme nélkül alkalmazandó. E határidők nem tehetik a gyakorlatban lehetetlenné vagy rendkívül nehézé a munkavállalók szabad mozgásának uniós jogszabályok által biztosított érvényesítését.

4. cikk

Egyesületek, szervezetek és egyéb jogi személyek fellépése

(1) A tagállamok biztosítják, hogy egyesületek, szervezetek vagy egyéb jogi személyek, amelyeknek a nemzeti jogszabályokban lefektetett kritériumoknak megfelelően jogos érdeke fűződik ahhoz, hogy az irányelv rendelkezéseinek betartásának biztosítsák, a munkavállalók és családtagjaik jóváhagyásával, az ő nevükben vagy érdekükben a Szerződés 45. cikkéből és a 492/2011/EU rendelet 1–10. cikkéből eredő jogok érvényesítése érdekében folytatott bármely bírósági vagy közigazgatási eljárásban részt vehessenek.

(2) Az (1) bekezdés az említett jogok érvényesítésére vonatkozó határidőkről szóló tagállami rendelkezések sérelme nélkül alkalmazandó. E határidők nem tehetik a gyakorlatban lehetetlenné vagy rendkívül nehézé a munkavállalók szabad mozgásának uniós jogszabályok által biztosított érvényesítését.

III. FEJEZET

AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ELŐMOZDÍTÁSA – KAPCSOLATI PONTOK, STRUKTÚRÁK, TESTÜLETEK – PÁRBESZÉD

5. cikk

Struktúrák - testületek

(1) A tagállamok bármely munkavállalóval és azok családtagjaival szembeni egyenlő bánásmód előmozdításával, elemzésével, figyelemmel kísérésével és támogatásával megbízott struktúrát, testületet vagy testületeket neveznek ki, és azok működése érdekében megteszik a szükséges intézkedéseket. Ezek a testületek tagállami szintű, hasonló célú, de a megkülönböztetés alapjául szolgáló okok szélesebb körét felügyelő ügynökségek részei is lehetnek. Ilyen esetben a tagállamnak a meglévő testület számára új feladatainak ellátásához is elegendő forrásokat kell biztosítania, hogy a testületek már meglévő feladatainak ellátását az újak ne veszélyeztessék.

(2) A tagállamok gondoskodnak arról, hogy ezeknek a testületeknek a hatásköre magában foglalja a következőket:

- a) a munkavállalók vagy azok családtagjai és az egyesületek és szervezetek vagy egyéb jogi személyek a 4. cikkben hivatkozott jogainak sérelme nélkül független jogi és/vagy egyéb segítség nyújtása a munkavállalóknak vagy azok családtagjainak a megkülönböztetés miatti panaszaik érvényesítése során;
- b) független vizsgálatok lebonyolítása az állampolgárságon alapuló megkülönböztetés tárgyában;

- c) független jelentések közzététele és ajánlások megfogalmazása az ilyen megkülönböztetéshez kapcsolódó problémákról;
- d) információk közzététele a munkavállalók szabad mozgásáról szóló európai uniós jogszabályok tagállami szintű alkalmazására vonatkozó bármely kérdéstről.

(3) A tagállamok gondoskodnak arról, hogy a meglévő vagy újonnan létrehozott testületek ismerjék és használják a létező tájékoztató és segítő szolgáltatásokat – mint az Európa Önökért, a SOLVIT, az EURES, az Enterprise Europe Network és az egyablakos ügyintézési pontok – és együttműködjenek velük.

6. cikk *Párbeszéd*

A tagállamok ösztönzik a párbeszédet a megfelelő nem kormányzati szervezetekkel és a szociális partnerekkel, amelyeknek a nemzeti jogrendszerrel és gyakorlattal összhangban jogos érdekében áll hozzájárulni az állampolgárság alapján történő megkülönböztetés elleni küzdelemhez az egyenlő bánásmód elvének előmozdítása céljából.

IV. FEJEZET **AZ INFORMÁCIÓKHOZ VALÓ HOZZÁFÉRÉS**

7. cikk *Az információk terjesztése*

(1) A tagállamok gondoskodnak arról, hogy a tagállam egész területén, minden megfelelő eszköz segítségével tájékoztassák az érintett személyeket az ezen irányelv és a 492/2011/EU rendelet már hatályos 1–10. cikke alapján hozott rendelkezésekről.

(2) A tagállamok az uniós jogszabályok által a munkavállalók szabad mozgására vonatkozóan biztosított jogokról világos, könnyen hozzáférhető, átfogó és napra kész információkat szolgáltatnak. Ezt az információt az Európa Önökért és az EURES honlapján is könnyen elérhetővé kell tenni.

V. FEJEZET **ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK**

8. cikk *Minimális követelmények*

(1) A tagállamok bevezethetnek vagy fenntarthatnak olyan rendelkezéseket, amelyek az egyenlő bánásmód elvének védelme szempontjából kedvezőbbek, mint azok, amelyeket ez az irányelv állapít meg.

(2) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az 5. cikkben említett, minden munkavállalóval és azok családtagjaival szembeni egyenlő bánásmód előmozdításával, elemzésével, figyelemmel kísérésével és támogatásával megbízott struktúrák vagy testületek hatáskörét kiterjesztik az állampolgárság alapján történő megkülönböztetés tilalmára is, az EUMSZ 21.

cikke és az Unió polgárainak és családtagjaiknak a tagállamok területén történő szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz való jogáról szóló, 2004. április 29-i 2004/38/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv szerint a szabad mozgáshoz való jogát gyakorló minden uniós polgár és azok családtagjai tekintetében.

(3) Ezen irányelv végrehajtása nem jelentheti a munkavállalóknak nyújtott védelem mértékének csökkentését az irányelv által szabályozott területeken, a tagállamok azon jogának sérelme nélkül, hogy a bekövetkezett változásokhoz igazodjanak olyan törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések bevezetésével, amelyek különböznek az irányelv bevezetésekor hatályban lévőktől, feltéve, hogy ezen irányelv rendelkezéseit betartják.

9. cikk

Átültetés a nemzeti jogba

(1) A tagállamok legkésőbb [az irányelv hatálybalépésétől számított két éven belül - a pontos dátumot a Kiadóhivatal illeszti be] hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek megfeleljenek. E rendelkezések szövegét haladéktalanul megküldik a Bizottságnak.

(2) Amikor a tagállamok elfogadják ezeket a rendelkezéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

(3) A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguk azon főbb rendelkezéseinek szövegét, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadnak el.

10. cikk

Jelentés

Legkésőbb az átültetésre megszabott határidő lejárta után két évvel a Bizottság jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak és az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak ezen irányelv végrehajtásáról, és javaslatot tesz az esetleg szükséges módosításokra.

11. cikk

Hatálybalépés

Ez az irányelv az Európai Unió Hivatalos Lapjában való kihirdetését követő napon lép hatályba.

12. cikk
Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, -án/-én.

az Európai Parlament részéről
az elnök

a Tanács részéről
az elnök

PÉNZÜGYI KIMUTATÁS

1. A JAVASLAT/KEZDEMÉNYEZÉS FŐBB ADATAI

- 1.1. A javaslat/kezdemenyezés címe:
- 1.2. Érintett szakpolitikai terület(ek) a tevékenységalapú irányítás /tevékenységalapú költségvetés-tervezés keretében
- 1.3. A javaslat/kezdemenyezés típusa
- 1.4. Célkitűzés(ek)
- 1.5. A javaslat/kezdemenyezés indoklása
- 1.6. Az intézkedés és a pénzügyi hatás időtartama
- 1.7. Tervezett igazgatási módszer(ek)

2. IRÁNYÍTÁSI INTÉZKEDÉSEK

- 2.1. A nyomon követésre és a jelentéstételre vonatkozó rendelkezések
- 2.2. Irányítási és kontrollrendszer
- 2.3. A csalások és a szabálytalanságok megelőzésére vonatkozó intézkedések

3. A JAVASLAT/KEZDEMÉNYEZÉS BECSÜLT PÉNZÜGYI HATÁSAI

- 3.1. A kiadások a többéves pénzügyi keret mely fejezetét/fejezeteit és a költségvetés mely kiadási tételét/tételeit érintik?
- 3.2. A kiadásokra gyakorolt becsült hatás
 - 3.2.1. *A kiadásokra gyakorolt becsült hatás összegzése*
 - 3.2.2. *Az operatív előirányzatokra gyakorolt becsült hatás*
 - 3.2.3. *Az igazgatási előirányzatokra gyakorolt becsült hatás*
 - 3.2.4. *A jelenlegi többéves pénzügyi kerettel való összeegyeztethetőség*
 - 3.2.5. *Harmadik felek részvétele a finanszírozásban*
- 3.3. A bevételre gyakorolt becsült pénzügyi hatás

PÉNZÜGYI KIMUTATÁS

1. A JAVASLAT/KEZDEMÉNYEZÉS FŐBB ADATAI

1.1. A javaslat/kezdemenyezés címe:

- 1.2. **Javaslat – az Európai Parlament és a Tanács irányelve a munkavállalók szabad mozgásával összefüggésben a munkavállalóknak biztosított jogok gyakorlását megkönnyítő intézkedésekről**
Érintett szakpolitikai terület(ek) a tevékenységalapú irányítás /tevékenységalapú költségvetés-tervezés keretében³⁴

Foglalkoztatás, társadalmi párbeszéd

1.3. A javaslat/kezdemenyezés típusa

- ☐ A javaslat/kezdemenyezés **új intézkedésre** irányul
- ☐ A javaslat/kezdemenyezés **kísérleti projektet/előkészítő fellépést követő új fellépésre** irányul³⁵
- ☒ A javaslat/kezdemenyezés **jelenlegi intézkedés meghosszabbítására** irányul
- ☐ A javaslat/kezdemenyezés **új intézkedésnek megfelelően módosított intézkedésre** irányul

1.4. Célkitűzések

1.4.1. A javaslat/kezdemenyezés által érintett többéves bizottsági stratégiai célkitűzések

Hozzájárulás az Európa 2020 stratégia célkitűzéseinek teljesítéséhez:

- Nagyobb arányú munkaerő-piaci részvétel elősegítése
- Biztonságos, rugalmas és mobilis európai munkaerőpiac kialakítása
- A társadalmi és gazdasági kohézió elősegítése

1.4.2. Konkrét célkitűzés(ek) és a tevékenységalapú irányítás/tevékenységalapú költségvetés-tervezés keretébe tartozó érintett tevékenység(ek)

2. számú konkrét célkitűzés (EMPL):

A munkavállalók földrajzi és szakmai mobilitásának elősegítése Európában a szabad mozgást gátló akadályok felszámolása és az európai szintű valóságos munkaerő-piac megteremtéséhez való hozzájárulás érdekében.

³⁴ Tevékenységalapú irányítás: (Activity-Based Management), tevékenységalapú költségvetés-tervezés: ABB (Activity Based Budgeting).

³⁵ A költségvetési rendelet 49. cikke (6) bekezdésének a) vagy b) pontja szerint.

1.4.3. Várható eredmény(ek) és hatás(ok)

Tüntesse fel, milyen hatásokat gyakorolhat a javaslat/kezdeményezés a kedvezményezettek/a célcsoportokra.

A javaslat célja a szabad mozgáshoz való jog jobb alkalmazása és gyakorlati érvényesítése, az állampolgárság alapján való megkülönböztetés elleni küzdelem, és az uniós migráns munkavállalókat továbbra is gátló akadályok csökkentése.

1.4.4. Eredmény- és hatásmutatók

Tüntesse fel a javaslat/kezdeményezés megvalósításának nyomon követését lehetővé tevő mutatókat.

A nyomon követés céljára több, mind mennyiségi (pl. a panaszok száma vagy tájékozottság mértéke), mind minőségi (az irányelv és a szabad mozgáshoz való jogra vonatkozó jogszabályok alkalmazásáról szóló jelentések) mutatót fognak alkalmazni. Az irányelvjavaslatnak megfelelően felállított támogató testületeknek nyomon követési feladata is lesz, és több minőségi adatot tudnak majd szolgáltatni az állampolgárság alapján történő megkülönböztetésről.

Emellett a Bizottság az irányelv hatását a következők segítségével is értékelni kívánja:

- rendszeres bizottsági értékelés a munkavállalók szabad mozgása terén működő tanácsadó bizottság bevonásával;
- jelentés bemutatása az átültetés határideje után 2 évvel;
- a támogató testületek és egyesületek tevékenységének értékelése;
- annak értékelése, hogy az irányelv hozott-e pozitív változásokat
- az egyenlőséget támogató testületek, egyesületek és szervezetek munkáját nehezítő tényezők feltárása.

1.5. A javaslat/kezdeményezés indoklása

1.5.1. Rövid vagy hosszú távon kielégítendő szükséglet(ek)

A javaslat célja a munkavállalók szabad mozgását biztosító uniós jogszabályok jobb alkalmazása és erőteljesebb gyakorlati érvényesítése (EUMSZ 45. cikk és a 492/2011/EU rendelet 1–10. cikke a munkavállalásról, valamint a foglalkoztatási és munkafeltételekről). Az információt és a tanácsadást szolgáló eszközök és mechanizmusok révén a javaslat ugyanakkor garantálja e jogok hatékonyabb gyakorlását az állampolgárságon alapuló megkülönböztetés visszaszorítása, valamint a belső piac megvalósításának egyik fő alkotóeleme, a munkavállalók szabad mozgása előtt álló indokolatlan akadályok felszámolása érdekében.

1.5.2. Az uniós részvételből adódó többletérték

Az azonosított problémák az Európai Unióról szóló szerződés 3. cikkének (3) bekezdésében, valamint az Európai Unió működéséről szóló szerződés 45. cikkében meghatározott célkitűzésekhez kapcsolódnak. Sem a meglévő jogi keret, sem annak gyakorlati alkalmazása és végrehajtása, sem azok a korábbi kísérletek nem bizonyultak célravezetőnek a fennálló problémák megoldásában, amelyek nem kötelező erejű intézkedések révén igyekeztek ezekre megoldást kínálni. A Szerződésben szereplő

célkitűzések megfelelőbb megvalósításához tehát a fennálló problémák uniós szintű kezelésére van szükség.

1.5.3. Hasonló korábbi tapasztalatok tanulságai

Nem érték el céljukat azok a próbálkozások, amelyek nem jogalkotási eszközök révén igyekeztek orvosolni a munkavállalók szabad mozgásáról szóló uniós jogszabályok, és különösen a 492/2011/EU rendelet végrehajtása és gyakorlati érvényesítése terén jelentkező problémákat. A kérdéseket 2002-ben és 2010-ben a Bizottság jogszabály-értelmező közleményekben tárgyalta. A közlemények a Bíróság ítélezési gyakorlata fényében további felvilágosítást nyújtottak a tagállamok számára. A szabad mozgásra vonatkozó uniós jogszabályok alkalmazásának figyelemmel kísérése azonban azt bizonyította, hogy több hiányosság továbbra is fennáll; 2010 októbere óta ezért a Bizottság több utólagos értékelést kezdeményezett azokról a problémákról, amelyekkel a szabad mozgáshoz való jogukat gyakorló uniós munkavállalók kerülnek szembe: a munkavállalók szabad mozgásával foglalkozó szakértői hálózat két független jelentését, amelyeket a munkavállalók szabad mozgása terén működő tanácsadó bizottság megvitatott, és arra a következtetésre jutott, hogy az állampolgárságtól független egyenlő bánásmódhoz való jog a tagállamokban ritkán részesül olyan mértékű védelemben és garanciákban, mint a más alapokon (faj, nem...) megvalósuló egyenlő bánásmódhoz való jog. A más tagállamokból érkező munkavállalókat a legtöbb uniós tagállamban még mindig inkább a harmadik országokból érkezőkhöz, mintsem a tagállam saját munkavállalóihoz hasonlóan ítélik meg. Ha állampolgárságon alapuló megkülönböztetés esetén olykor részesülnek is ilyen garanciákból és védelemből, az a tagállami jogszabály kiterjesztő értelmezéséből adódik, amely az állampolgárságot az etnikai eredettel azonosnak tekinti. Ezért az állampolgárságon alapuló megkülönböztetés ellen fokozottabb védelemre van szükség.

A hatásvizsgálat előkészítése érdekében egy külső tanácsadó 2012-ben előzetes értékelő tanulmányt készített.

1.5.4. Összhang és lehetséges szinergia egyéb eszközökkel

Alapvető jogok: A javaslat összhangban van az EU alapjogi stratégiájával (COM(2010) 573 végleges).

Európa 2020 stratégia: a kezdeményezés hozzá fog járulni a munkahelyteremtéshez az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedést szolgáló stratégia (Európa 2020) keretében.

Egységes piaci intézkedéscsomag: A javasolt irányelv többek között megkönnyíti majd a munkaerő szabad áramlását és hozzájárul a belső piac jobb működéséhez. Segíteni fog abban, hogy jobban össze lehessen hangolni a munkaerő-kínálatot a -kereslettel, több embernek téve lehetővé, hogy a munkájuk megfelelően képzettségüknek, és hozzájárul majd az európai munkaerő-piac szűk keresztmetszeteinek felszámolásához is.

1.6. Az intézkedés és a pénzügyi hatás időtartama

☒ A javaslat/kezdeményezés **határozott időtartamra** vonatkozik

☐ A javaslat/kezdeményezés időtartama: ÉÉÉÉ [HH/NN]-tól/-től ÉÉÉÉ [HH/NN]-ig

☒ Pénzügyi hatás: 2013-tól 2020-ig

Az irányelv végrehajtása határozatlan időre szól, de az átültetés határidejének lejárta után két évvel újra értékelni fogják.

☐ A javaslat/kezdeményezés **határozatlan időtartamra** vonatkozik

- A beindítási időszak 2013-tól 2014-ig tart,
- azt követően: rendes ütem.

1.7. Tervezett igazgatási módszer(ek)³⁶

☒ **Centralizált irányítás közvetlenül** a Bizottság által

☐ **Centralizált irányítás közvetetten** a következőknek történő hatáskör-átruházással:

- ☐ végrehajtó ügynökségek
- ☐ a Közösségek által létrehozott szervek³⁷
- ☐ tagállami közigazgatási/közfeladatot ellátó szervek
- ☐ az Európai Unióról szóló szerződés V. címe értelmében külön intézkedések végrehajtásával megbízott, a költségvetési rendelet 49. cikke szerinti vonatkozó jogalapot megteremtő jogi aktusban meghatározott személyek.

☐ **Megosztott irányítás** a tagállamokkal

☐ **Decentralizált irányítás** harmadik országokkal

☐ **Közös irányítás** nemzetközi szervezetekkel **(nevezze meg)**

Egynél több igazgatási módszer feltüntetése esetén kérjük, adjon részletes felvilágosítást a „Megjegyzések” rovatban.

Megjegyzések

2. IRÁNYÍTÁSI INTÉZKEDÉSEK

2.1. A nyomon követésre és a jelentéstételre vonatkozó rendelkezések

Ismertesse a rendelkezések gyakoriságát és feltételeit.

Az átültetésre megszabott határidő lejárta után két évvel folyamatos értékelést hajtanak végre. Az értékelés elsősorban azt méri fel, hogy mennyire hatékony az irányelv az alkalmazás kezdeti

³⁶ Az egyes irányítási módszerek ismertetése, valamint a költségvetési rendeletben szereplő megfelelő hivatkozások megtalálhatók a Költségvetési Főigazgatóság honlapján:
http://www.cc.cec/budg/man/budgmanag/budgmanag_en.html

³⁷ A költségvetési rendelet 185. cikkében említett szervek.

szakaszában. Kiemelt hangsúlyt kap a munkavállalók szabad mozgására vonatkozó uniós jogszabályok végrehajtásának és hatékonyságának javulása az ezen irányelvvel elrendelt, a tájékoztatásra és tanácsadásra vonatkozó végrehajtási intézkedések elfogadása után. Az értékelést a Bizottság külső szakértők közreműködésével végzi. A Bizottság szolgálatai meghatározzák az elvégzendő feladatokat. Az érdekelt felek a munkavállalók szabad mozgása terén működő tanácsadó bizottságon keresztül tájékozódhatnak és nyilváníthatnak véleményt az értékelési jelentéstervezetről, továbbá rendszeres tájékoztatást kapnak az értékelésről és annak eredményeiről. Az eredményeket közzé fogják tenni.

2.2. Irányítási és ellenőrzési rendszer

2.2.1. Felismert kockázat(ok)

A csekély pénzügyi hatás miatt korlátozott mértékű kockázat.

2.2.2. Tervezett ellenőrzési mód(ok)

A szokásos kockázatsökkentő intézkedéseket kell alkalmazni.

2.3. A csalások és a szabálytalanságok megelőzésre vonatkozó intézkedések

Tüntesse fel a meglévő vagy tervezett megelőző és védintézkedéseket.

A szokásos kockázatsökkentő intézkedéseket kell alkalmazni.

3. A JAVASLAT/KEZDEMÉNYEZÉS BECSÜLT PÉNZÜGYI HATÁSAI

3.1. A kiadások a többéves pénzügyi keret mely fejezetét/fejezeteit és a költségvetés mely kiadási tételét/tételeit érintik?

Jelenlegi költségvetési kiadási tételek

A többéves pénzügyi keret fejezetei, azon belül pedig a költségvetési tételek sorrendjében.

A többéves pénzügyi keret fejezete	Költségvetési tétel	Kiadás típusa	Hozzájárulás			
	Szám [Megnevezés.....]	diff./nem diff. (38)	EFTA- országokt ól ³⁹	tagjelölt országokból ⁴⁰	harmadik országokt ól	a költségvetési rendelet 18. cikke (1) bekezdésének aa) pontja értelmében
1	– A munkavállalók szabad mozgása, a szociális biztonsági rendszerek koordinációja	Diff	IGEN	Nem	Nem	NEM

Létrehozandó új költségvetési tételek

A többéves pénzügyi keret fejezetei, azon belül pedig a költségvetési tételek sorrendjében.

A többéves pénzügyi keret fejezete	Költségvetési tétel	Kiadás típusa	Hozzájárulás			
	Szám [Megnevezés.....]	diff./nem diff.	EFTA- országokt ól	tagjelölt országoktól	harmadik országokt ól	a költségvetési rendelet 18. cikke (1) bekezdésének aa) pontja értelmében
	[XX.YY.YY.YY]		IGEN/N EM	IGEN/NE M	IGEN/N EM	IGEN/NEM

³⁸ Diff. = differenciált előirányzatok /Nem diff. = nem differenciált előirányzatok

³⁹ EFTA: Európai Szabadkereskedelmi Társulás.

⁴⁰ Tagjelölt országok és adott esetben a potenciális nyugat-balkáni tagjelölt országok.

3.2. A kiadásokra gyakorolt becsült hatás

3.2.1. A kiadásokra gyakorolt becsült hatás összegzése

millió EUR (három tizedesjegyig)

A többéves pénzügyi keret fejezete:	1	Fenntartható növekedés (2014-től intelligens és inkluzív növekedés)
--	----------	--

Főigazgatóság: EMPL ⁴¹			2013-as év ⁴²	2014-es év	2015-ös év	2016-os év	2017-es év	2018-as év	2019-es év	2020-as év	ÖSSZES EN
• Operatív előirányzatok											
04.030500	Kötelezettségvállalási előirányzatok	(1)	0	0	0,300	0	0	0	0	0	0,300
	Kifizetési előirányzatok	(2)	0	0	0,150	0,150	0	0	0	0	0,300
Egyedi programok keretéből finanszírozott igazgatási előirányzatok ⁴³											

⁴¹ Az IMI általános finanszírozásával részletesen a következő dokumentum foglalkozik: COM(2011)522 végleges (az IMI-rendeletre vonatkozó javaslat).

⁴² Az N. év a javaslat/kezdeményezés végrehajtásának első éve.

⁴³ Technikai és/vagy igazgatási segítségnyújtás, valamint uniós programok és/vagy intézkedések végrehajtásához biztosított támogatási kiadások (korábban: BA-tételek), közvetett kutatás, közvetlen kutatás.

A Foglalkoztatási Főigazgatósághoz tartozó előirányzatok ÖSSZESEN	Kötelezettségvállalási előirányzatok	=1+1a+3	0	0	0,300	0	0	0	0	0	0,300
	Kifizetési előirányzatok	=2+2a+3	0	0	0,150	0,150	0	0	0	0	0,300

• Operatív előirányzatok ÖSSZESEN	Kötelezettségvállalási előirányzatok	(4)	0	0	0,300	0	0	0	0	0	0,300
	Kifizetési előirányzatok	(5)	0	0	0,150	0,150	0	0	0	0	0,300
• Egyedi programok keretéből finanszírozott igazgatási előirányzatok ÖSSZESEN		(6)									
A többéves pénzügyi keret 1. FEJEZETÉHEZ tartozó előirányzatok ÖSSZESEN	Kötelezettségvállalási előirányzatok	=4+ 6	0	0	0,300	0	0	0	0	0	0,300
	Kifizetési előirányzatok	=5+ 6	0	0	0,150	0,150	0	0	0	0	0,300

A többéves pénzügyi keret fejezete:	5	„Igazgatási kiadások”
--	----------	------------------------------

millió EUR (három tizedesjegyig)

		2013-as év	2014-es év	2015-ös év	2016-os év	2017-es év	2018-as év	2019-es év	2020-as év	ÖSSZES EN
Főigazgatóság: EMPL										
• Humánerőforrás		0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048
• Egyéb igazgatási kiadások										
FOGLALKOZTATÁSI FŐIGAZGATÓSÁG ÖSSZESEN	Előirányzatok	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048

A többéves pénzügyi keret 5. FEJEZETÉHEZ tartozó előirányzatok ÖSSZESEN	Összes kötelezettségvállalási előirányzat = Összes kifizetési előirányzat	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048
--	--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------------

millió EUR (három tizedesjegyig)

		2013-as év	2014-as év	2015-as év	2016-as év	2017-as év	2018-as év	2019-as év	2020-as év	ÖSSZES EN
A többéves pénzügyi keret 1–5.	Kötelezettségvállalási									
		0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048

FEJEZETÉHEZ tartozó előirányzatok ÖSSZESEN	előirányzatok									
	Kifizetési előirányzatok	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048

3.2.2. Az operatív előirányzatokra gyakorolt becsült hatás

- ☐ A javaslat/kezdeményezés nem vonja maga után operatív előirányzatok felhasználását.
- ☒ A javaslat/kezdeményezés az alábbi operatív előirányzatok felhasználását vonja maga után:

Kötelezettségvállalási előirányzatok, millió EUR (három tizedesjegyig)

Tüntesse fel a célkitűzéseket és a teljesítéseket ↓			2013-as év		2014-es év		2015-ös év		2016-os év		2017-es év		2018-as év		2019-es év		2020-as év		ÖSSZESEN	
	TELJESÍTÉSEK																			
	Teljesítések típusa ⁴⁴	Teljesítés átlagos költsége	Teljesítések száma	Költség	Teljesítések száma	Költség	Teljesítések száma	Költség	Teljesítések száma	Költség	Teljesítések száma	Költség	Teljesítések száma	Költség	Teljesítések száma	Költség	Szám	Költség	Szám	Költség
2.sz. KONKRÉT CÉLKITŰZÉS ⁴⁵ : a földrajzi és szakmai mobilitás elősegítése																				
A Bizottság értékelése szakértők	A pozitív hatás és a feltárt	0, 300										1	0,300							

⁴⁴ A teljesítés a nyújtandó termékekre és szolgáltatásokra vonatkozik (pl. finanszírozott diákcserék száma, épített utak hossza kilométerben stb.).
⁴⁵ Az 1.4.2. szakaszban („Konkrét célkitűzések...”) feltüntetett célkitűzés.

támogatása val	problémák értékelése																			
1 sz. konkrét célkitűzés részösszege													1	0,300						
ÖSSZES KÖLTSÉG													1	0,300						

3.2.3. Az igazgatási előirányzatokra gyakorolt becsült hatás

3.2.3.1. Összegzés

☐ A javaslat/kezdeményezés nem vonja maga után igazgatási előirányzatok felhasználását.

☒ A javaslat/kezdeményezés az alábbi igazgatási előirányzatok felhasználását vonja maga után:

millió EUR (három tizedesjegyre)

	2013-as év ⁴⁶	2014-es év	2015-ös év	2016-os év	2017-es év	2018-as év	2019-es év	2020-as év	ÖSSZES EN
--	-----------------------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	--------------

A többéves pénzügyi keret 5. FEJEZETE									
Humán erőforrás	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048
Egyéb igazgatási kiadások									
A többéves pénzügyi keret 5. FEJEZETE - részösszeg	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048

A többéves pénzügyi keret 5. FEJEZETÉBE nem tartozó előirányzatok⁴⁷ részösszege									
Humán erőforrás									
Egyéb igazgatási kiadások									
A többéves pénzügyi keret 5. FEJEZETÉBE nem tartozó -									

⁴⁶

Az N. év a javaslat/kezdeményezés végrehajtásának első éve.

⁴⁷

Technikai és/vagy igazgatási segítségnyújtás, valamint uniós programok és/vagy intézkedések végrehajtásához biztosított támogatási kiadások (korábban: BA-tételek), közvetett kutatás, közvetlen kutatás.

részösszeg									
ÖSSZESEN	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	0,131	1,048

3.2.3.2. Becsült humánerőforrás-szükségletek

- ☐ A javaslat/kezdeményezés nem igényel humánerőforrást.
- ☒ A javaslat/kezdeményezés az alábbi humánerőforrás-igénnyel jár:

A becsléseket egész számmal (vagy legfeljebb egy tizedesjeggyel) kell kifejezni

	2013- as év	2014- es év	2015- ös év	2016- os év	2017- es év	2018- as év	2019- es év	2020- as év
• A létszámtervben szereplő álláshelyek (tisztviselői és ideiglenes alkalmazotti álláshelyek)								
XX 01 01 01 (a központban és a bizottsági képviselőkön) (1 AD)	131000	131000	131000	131000	131000	131000	131000	131000
XX 01 01 02 (küldöttségek)								
XX 01 05 01 (közvetett kutatás)								
10 01 05 01 (közvetlen kutatás)								
• Külső személyi állomány teljes munkaidős egyenértékben (FTE) kifejezve:⁴⁸								
XX 01 02 01 (AC, INT, SNE a teljes keretből) (1 AC)								
XX 01 02 01 (AC, INT, SNE a teljes keretből) (0,5 AC)								
XX 01 02 02 (AC, AL, END, INT és JED a küldöttségeknél)								
X X 01 04 yy 49	a központban ⁵⁰							
	- a küldöttségeknél							
XX 01 05 02 (AC, INT, END - közvetett kutatás)								
10 01 05 02 (AC, INT, END - közvetlen kutatás)								
Egyéb költségvetési tétel (kérjük megnevezni)								
ÖSSZESEN	131000	131000	131000	131000	131000	131000	131000	131000

XX az érintett szakpolitikai terület vagy költségvetési cím.

⁴⁸ AC= szerződéses alkalmazott; INT=átmeneti alkalmazott; JED= küldöttségi pályakezdő szakértő; LA= helyi alkalmazott; SNE=kirendelt nemzeti szakértő;

⁴⁹ Az operatív előirányzatoknál a külső személyzetre részleges felső határérték vonatkozik (korábban: BA-tételek).

⁵⁰ Elsősorban a strukturális alapok, az Európai Mezőgazdasági Vidékfejlesztési Alap (EMVA) és az Európai Halászati Alap (EHA) esetében.

A humánerőforrás-igényeknek az adott főigazgatóság rendelkezésére álló, az intézkedés irányításához rendelt személyzettel és/vagy az adott főigazgatóságon belüli személyzet-átcsoportosítással kell eleget tenni. A források adott esetben a költségvetési korlátok betartása mellett kiegészíthetők az éves elosztási eljárás keretében az irányító főigazgatósághoz rendelt további juttatásokkal.

Az elvégzendő feladatok leírása:

Tisztviselők és ideiglenes alkalmazottak (1 AD)	az átültetés figyelemmel kísérése, jogsértési eljárások, pályázati felhívások/tenderek koordinálása, az igazgatási együttműködés összehangolása

3.2.4. A jelenlegi többéves pénzügyi kerettel való összeegyeztethetőség

☒ A javaslat/kezdeményezés összeegyeztethető a 2007–2013-as és a 2014-2020-as többéves pénzügyi kerettel.

☐ A javaslat/kezdeményezés miatt szükséges a többéves pénzügyi keret vonatkozó fejezetének átprogramozása.

Fejtse ki, miként kell átprogramozni a pénzügyi keretet: tüntesse fel az érintett költségvetési tételeket és a megfelelő összegeket.

☐ A javaslat/kezdeményezés miatt szükség van a rugalmassági eszköz alkalmazására vagy a többéves pénzügyi keret felülvizsgálatára⁵¹.

Fejtse ki a szükségleteket: tüntesse fel az érintett költségvetési tételeket és a megfelelő összegeket.

3.2.5. Harmadik felek részvétele a finanszírozásban

☒ A javaslat/kezdeményezés nem irányoz elő harmadik felek általi társfinanszírozást.

☐ A javaslat/kezdeményezés az alábbi becsült társfinanszírozást irányozza elő:

előirányzatok millió EUR (három tizedesjegyre)

	N év	N+1. év	N+2 év	N+3. év	A táblázat a hatás időtartamának megfelelően (vö. 1.6. pont) további évekké bővíthető			Összesen
Tüntesse fel a társfinanszírozó szervezet								

⁵¹ Lásd az intézményközi megállapodás 19. és 24. pontját.

Társfinanszírozott előirányzatok ÖSSZESEN								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

3.3. A bevételre gyakorolt becsült pénzügyi hatás

☒ A javaslatnak/kezdemenyezésnek nincs pénzügyi hatása a bevételre.

☐ A javaslatnak/kezdemenyezésnek van pénzügyi hatása – a bevételre gyakorolt hatása a következő:

- ☐ a javaslat a saját forrásokra gyakorol hatást
- ☐ a javaslat az egyéb bevételekre gyakorol hatást

millió EUR (három tizedesjegyig)

Bevételi költségvetési tétel:	Az aktuális költségvetési évben rendelkezésre álló előirányzatok	A javaslat/kezdemenyezés hatása ⁵²						
		N év	N+1. év	N+2 év	N+3. év	A táblázat a hatás időtartamának megfelelően (v.ö. 1.6. pont) további évekkel bővíthető		
.....jogcímcsoport								

Az egyéb címzett bevételek esetében tüntesse fel az érintett kiadáshoz tartozó költségvetési tétel(ek)e)t.

Ismertesse a bevételre gyakorolt hatás számításának módszerét.

⁵²

A hagyományos saját források (vámok, cukorilletékek) tekintetében nettó összegeket, vagyis a 25 %-kal (beszedési költségek) csökkentett bruttó összegeket kell megadni.