



A kiküldött munkavállalókról szóló módosított irányelv és annak következményei a magyarországi munkáltatókra*

Zólyomi Eszter

*Zólyomi Eszter a
European Centre for
Social Welfare Policy and
Research munkatársa.
zolyomi@euro.centre.org*

Bevezető

Az Európai Tanács által 2018 nyarán elfogadott, a munkavállalók kiküldetéséről szóló módosított uniós irányelv fontos változásokat vezetett be az eredeti irányelvbe (96/71/EK) a kiküldött munkavállalók foglalkoztatási feltételeire vonatkozóan. A módosított irányelv (2018/957/EK), melyet az egyenlő bánásmód elve vezérel, célja, hogy a kiküldött munkavállalók - beleértve a kiküldött kölcsönzött munkavállalókat is - foglalkoztatási feltételei közeledjenek a helyben foglalkoztatott munkavállalókéhoz, miközben a szolgáltatások nyújtása során tisztességes versenyt biztosít a kiküldő és a helyi vállalkozások között az EU területén.

Kulcsszavak:
kiküldetés,
módosított irányelv,
Magyarország,
munkáltatók

Az egyik legfontosabb módosítás a díjazásra vonatkozik, amely szerint a kiküldött munkavállalók már nem a fogadó ország jogszabályaiban meghatározott minimálbérre, hanem az adott tagállam díjazásának valamennyi kötelező elemére jogosultak. Így azok a munkáltatók, akik munkavállalóikat ideiglenesen egy másik uniós tagállamba küldik szolgáltatásnyújtásra, ugyanazokat a díjazási szabályokat kötelesek alkalmazni, mint amik a helyi munkavállalókra vonatkoznak, melyek - a nemzeti jogszabályoktól és/vagy a kollektív szerződésektől függően - további bérelemeket, például bónuszokat vagy szolgálati időre járó béremelést is tartalmazhatnak. Egy másik módosítás az általánosan alkalmazandó kollektív szerződésekben a kiküldött munkavállalókra megállapított szabályokat valamennyi gazdasági ágazatra kiterjeszti. Végül a módosított irányelv bevezette a hosszú távú kiküldetés fogalmát a 12 hónapot meghaladó kiküldetések esetében, amelyekre a fogadó tagállam kibővített foglalkoztatási feltételeit kell majd alkalmazni (néhány kivétellel).

* E szakpolitikai összefoglaló a foglalkoztatás és a szociális innováció európai programja, az "EaSI" (2014-2020) által finanszírozott "Bridging the gap between legislation and practice in the posting of workers" (POW-BRIDGE) projekt keretében készült (VS/2019/0396 számú megállapodás) (hivatkozás: <https://www.euro.centre.org/projects/detail/3633>). Az itt kifejtett vélemények a szerző sajátjai, és nem feltétlenül tükrözik a finanszírozó szervezet véleményét. A szerző hálás a Sonila Danaj és Leonard Geyer által tett észrevételekért, valamint Solymosi Amáliának a szerkesztésért és a fordításért.



A módosított uniós irányelv, amelyet a tagállamoknak át kellett ültetniük nemzeti jogukba, új követelményeket vezetett be a kiküldő munkáltatók számára

Bár a konkrét hatásai még nem ismertek (az új szabályok 2020-ban léptek hatályba), a módosított irányelv fontos következményekkel jár a munkáltatókra nézve. Az új követelmények várhatóan növelni fogják a Magyarországról - amely elsősorban küldő ország - munkavállalókat kiküldő munkáltatók adminisztratív terheit, és ezáltal magasabb költségeket is eredményeznek majd.

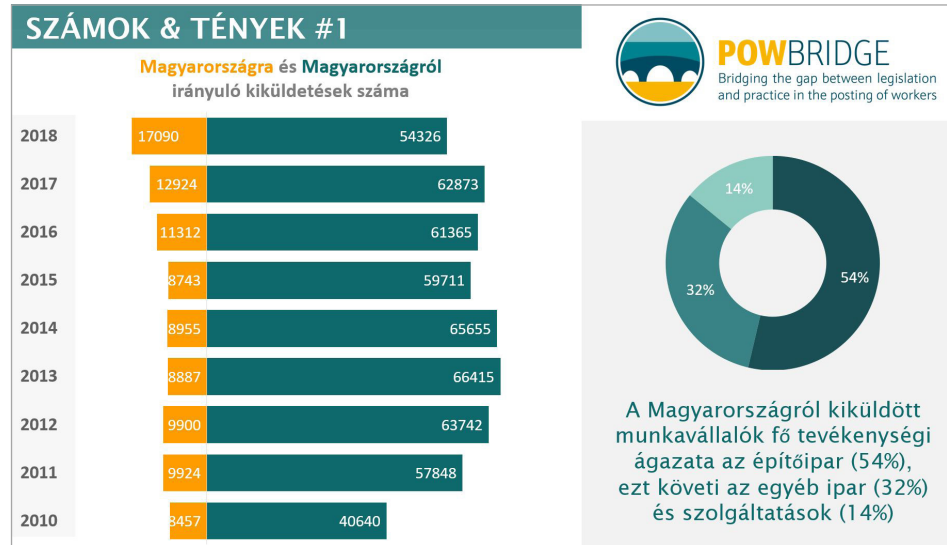
E szakpolitikai összefoglaló az új rendelkezések munkáltatókra gyakorolt hatásait vizsgálja Magyarország, mint küldő ország szempontjából. Az összefoglaló magában foglalja a POW-BRIDGE projekt keretében készült Magyarországról szóló jelentés (Zólyomi, 2021) megállapításait, köztük a nemzeti érdekeltekkel készített interjúkból nyert meglátásokat is és azokat a módosított irányelv által bevezetett új követelmények fényében tárgyalja. Hogy a témának némi háttérrel adjon, az összefoglaló a magyarországi kiküldetés jelenségének rövid ismertetésével kezdődik, majd röviden bemutatja a magyar kormány és a szociális partnerek az elfogadott módosításokkal kapcsolatos álláspontját és reakcióit.

Tények és adatok a Magyarországról induló és oda irányuló kiküldetésekről

Mivel Magyarország elsősorban küldő ország, az új szabályok várhatóan jelentős hatást gyakorolnak majd a kiküldő munkáltatókra

Magyarország, a többi kelet-európai uniós tagállamhoz hasonlóan, a munkavállalók kiküldetése tekintetében túlnyomórészt küldő ország. 2018-ban a Magyarországról indított kiküldetések száma több mint háromszorosa volt a bejövő kiküldetések számának (1. ábra). A Magyarországra irányuló kiküldetések mindazonáltal egyértelmű emelkedő tendenciát mutatnak a 2015-2018 közötti időszakban. Fontos megjegyezni, hogy a kiküldött munkavállalókra vonatkozó adatok a A1-es igazolások (PD A1) számán alapulnak, és mivel ezeket a nyomtatványokat az év során többször is kiállíthatják ugyanarra a személyre, ezek a számadatok rendszerint túlbecsülik a kiküldött munkavállalók tényleges számát, ami 2018-ban 21 856 volt (De Wispelaere et al, 2019).

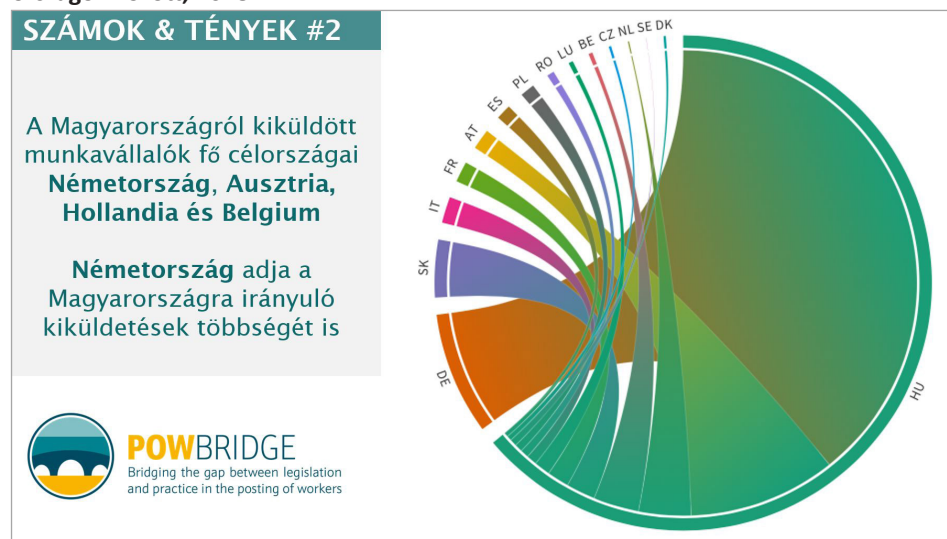
1. ábra: A Magyarországról és Magyarországra történő kiküldetések száma 2010-2018 között és a 2018-ban külföldre kiküldött munkavállalók fő tevékenységi köre



Forrás: De Wispelaere et al (2019) adatai alapján készült saját illusztráció.
Megjegyzés: Az adatok a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló alaprendelet 12. cikke alapján kiadott A1-es igazolások számára vonatkoznak.

A gazdasági tevékenységek ágazati bontása azt mutatja, hogy a Magyarországról kiküldött munkavállalók elsősorban az építőiparban nyújtanak szolgáltatásokat, ezt követi az egyéb ipar és a szolgáltatások (De Wispelaere et al., 2019). A fogadói oldalról Magyarországra küldött munkavállalók viszonylag magas arányban vannak jelen a szolgáltatási ágazatban (2017-ben 40%), főként az egészségügy és a szociális ellátás területén (De Wispelaere és Pacolet, 2018). Az iparban a bejövő kiküldetések általában a magasabb képzettséget igénylő szakmákra (pl. mérnökök, speciális ipari szakemberek) koncentrálnak (Zólyomi, 2021).

2. ábra: A munkavállalók kiküldetéseinek áramlása Magyarország és más uniós országok között, 2018



Forrás: De Wispelaere et al (2019) adatai alapján készült saját illusztráció.
Megjegyzések: Lásd az 1. ábrát. Az ábra azokat az uniós országokat mutatja, ahol a Magyarországra felől illetve oda irányuló 2018-ban kiállított A1-es igazolások száma elérte a 200-at.

A 2. ábra a Magyarország és a főbb cél- és származási országok közötti kiküldetési áramlásokat mutatja 2018-ban. A Magyarországról irányuló kiküldetések fő célországa Németország (2018-ban 31 895 fő), majd Ausztria, Hollandia és Belgium következik. A legtöbb Magyarországra bejövő kiküldetés Németországból indul, illetve Szlovákiából, valamint kisebb mértékben Olaszországból, Franciaországból és Ausztriából.

Magyarországi reakciók a módosított irányelvre

A munkavállalók kiküldetéséről szóló irányelv módosítása általában elégedetlenséget váltott ki a magyarországi munkáltatói szervezetek körében

A módosított irányelv a legtöbb munkáltatói szervezet ellenállását váltotta ki, mind szélesebb uniós szinten (Furåker és Larsson, 2020), mind helyi szinten Magyarországon. A szervezetek úgy vélték, hogy az új rendelkezések korlátozzák a szolgáltatásnyújtás szabadságát az uniós piacon, és kétségeket fogalmaztak meg az új szabályok alkalmazhatóságával és végrehajthatóságával kapcsolatban, különösen a díjazásra és a kiküldetés maximális időtartamának formális korlátozására (12 hónap) vonatkozóan, amely időtartam lejáratát után a fogadó ország munkaügyi szabályai lennének alkalmazandók. A magyar szakszervezetek álláspontjáról a módosított irányelvvvel kapcsolatban korlátozott információk állnak rendelkezésre. 2017-ben mindössze két magyar szakszervezet írta alá a visegrádi négyek (Csehország, Magyarország, Lengyelország és Szlovákia) szakszervezetei által kiadott közös nyilatkozatot, amely határozottan támogatta a kiküldött munkavállalókról szóló irányelv módosítását, különösen üdvözölve az egyenlő munkáért egyenlő bért elvét (Joint Statement, 2017). Egy ezt követő közös nyilatkozatban (2018) a visegrádi csoport nyolc szakszervezete, köztük két magyarországi szakszervezet, a módosított irányelv végrehajtására bízta az uniós tagállamokat és nemtetszésüknek adtak hangot a magyar és a lengyel kormány által az Európai Bírósághoz (EB) az irányelv módosítása ellen benyújtott keresetével kapcsolatban.

Magyarország Lengyelországgal együtt a módosított irányelv elfogadása ellen szavazott, amelyet az EU ennek ellenére jóváhagyott. Ezt követően a két ország 2018-ban keresetet nyújtott be az Európai Bírósághoz a módosított irányelv megsemmisítését kérve. Keresetében Magyarország állította, hogy az új rendelkezések ellentétesek az EU működéséről szóló szerződéssel (EUMSZ), amely tiltja az Európai Unión belüli szolgáltatásnyújtás szabadságának korlátozását. Továbbá azzal érvelt, hogy a kiküldött munkavállalók díjazására vonatkozó új szabályok nemcsak aránytalanok, de összeegyeztethetetlenek is az EUMSZ-ben foglalt, a határokon átnyúló szolgáltatásnyújtás megkönnyítésére vonatkozó uniós kötelezettséggel is. A keresetben Magyarország úgy vélte, hogy a díjazásra vonatkozó módosítás nem a tisztességes verseny előmozdítását szolgálja, hanem "inkább a gazdasági kapcsolatokba való közvetlen beavatkozást

A magyar kormány a módosított irányelv ellen benyújtott keresetét az Európai Bíróság elutasította

jelent, és hogy semmissé teszi egyes könnyen azonosítható tagállamok jogszerű versenyelőnyét, amelyekben a díjazás szintje alacsonyabb" (C-620/18, EU:C:2020:1001, 89. paragrafus).

Az Európai Bíróság 2020. decemberében hozott ítéletében (C-620/18, EU:C:2020:1001) elutasította és elvetette a Magyarország által benyújtott keresetet. A jogorvoslati kérelem azonban nem függesztette fel a kiküldetésre vonatkozó új szabályok alkalmazását, amelyeket a magyar jogba átültetésre kerültek, és 2020. július 30-tól hatályosak.

Az új rendelkezések következményei a magyar kiküldő munkáltatókra nézve

Az összefoglaló ezen része a díjazásra, az általánosan alkalmazandó kollektív szerződésekre és a hosszú távú kiküldetésre vonatkozó új rendelkezések következményeit tárgyalja (3. ábra), és rávilágít néhány olyan kihívásra, amelyet ezek a kiküldő munkáltatók számára az információhoz való hozzáférés és az adminisztratív követelmények tekintetében jelentenek.

3. ábra: A módosított irányelv dióhéjban

MÓDOSÍTOTT KIKÜLDETÉSI IRÁNYELV (2018/957/EC)

Fő változások:

- Az egyenlő bérezés elvének kiterjesztése a kiküldött munkavállalókra a minimálbéren felül;
- A 12 hónapot (vagy adott esetben 18 hónapot) meghaladó kiküldetések esetén a fogadó ország munkajogának teljes körű alkalmazása, kivéve a felmondási szabályokat és a kiegészítő foglalkoztatói nyugdíjakat;
- Univerzálisan alkalmazandó kollektív szerződések alkalmazása a kiküldött munkavállalókra minden ágazatban.

Forrás: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2018/957/oj>

Díjazás és általánosan kötelező érvényű kollektív szerződések

A módosított irányelv bevezette a díjazás fogalmát, mely a minimális bérszint fogalmának helyébe lép

Amint az a bevezetésben említésre került, a módosított irányelv egyik legfontosabb változtatása a "díjazás" tágabb fogalmának bevezetése a "minimális bérszint" helyett. A korábbi irányelvben használt minimális bérszint fogalma a különböző értelmezések miatt problémásnak bizonyult. Míg az uniós ítélezés során a fogalmat úgy értelmezték, hogy az a minimálbéren felül más

bérelemeket is magában foglal, a gyakorlatban számos kiküldő vállalkozás csak a fogadó tagállam nemzeti jogszabályaiban vagy kollektív szerződésében előírt minimálbért fizette a munkavállalóinak (EC, 2016).

A módosított irányelv nem határozza meg a díjazás fogalmát, és a tagállamokra bízta, hogy nemzeti jogszabályaik és gyakorlatuk alapján meghatározzák a különböző bérelemeket. Azt azonban előírja, hogy ezeket a tagállamok átlátható módon tegyék hozzáférhetővé az egységes nemzeti kiküldetési honlapon. Az 1. táblázat példaként mutatja be a kötelezően alkalmazandó bérelemeket Ausztriában és Hollandiában, amelyek a Magyarországról kiküldött munkavállalók fő fogadó országai közé tartoznak.

1. táblázat: Kötelező díjazási elemek Ausztriában és Hollandiában

Ausztria	Hollandia
<ul style="list-style-type: none">• alapfizetés• különleges juttatások• túlórapótlékok• egyéb pótlékok és juttatások• bónuszok• vállalati jármű magáncélú használata• szakmai díjak• a kollektív szerződésben meghatározott napidíjak, amennyiben azok nem költségtérítést jelentenek, hanem a megszokott környezettől való távolmaradással járó kellemetlenségek kompenzálására szolgálnak• a kollektív szerződésben meghatározott utazási időre vonatkozó kompenzáció, amennyiben azt azzal a feltétellel fizetik, hogy a munkavállalónak napi egy óránál többet kell ingáznia.	<ul style="list-style-type: none">• az alkalmazandó időszakos bértábla szerinti bér• az alkalmazandó munkaidőcsökkentés hetente/havonta/évenként/időszakonként• a túlórákért, a váltott és a szabálytalan munkaidőért járó prémiumok, beleértve a munkaszüneti és a műszakpótlékot is• átmeneti béremelések• költségtérítés: a munkavégzéshez szükséges juttatások vagy költségtérítések, beleértve az utazási, étkezési és szállásköltségeket azon munkavállalók esetében, akik a munkavégzés céljából nem otthon tartózkodnak, és nem a szokásos hollandiai munkahelyükön.• bérnövekmények• év végi bónuszok• az ünnepnapokhoz kapcsolódó kiegészítő juttatások.

Forrás: Ausztria (<https://www.entsendeplattform.at>) és Hollandia (<https://english.postedworkers.nl>) nemzeti honlapja.

Megjegyzés: Az információ lekérdezésének dátuma: 2021. november 23.



A magyar kiküldő munkáltatóknak mérlegelniük kell, hogy milyen további díjazási elemek alkalmazandók a fogadó országokban, ahol általánosan alkalmazandó kollektív szerződés van érvényben

Mivel a kiküldetés többletköltségekkel jár a munkáltató számára a munkavállalóknak a küldő országból a fogadó országba történő utazása miatt, bizonytalanság merülhet fel azzal kapcsolatban, hogy ezek a költségek a díjazás részének tekintendők-e? Az irányelv ezt azzal pontosítja, hogy a munkáltatók által a kiküldött munkavállalóknak fizetendő bruttó munkabérből ki kell zárni az utazási, étkezési és szállásköltségeket (azaz a kiküldetéssel kapcsolatban ténylegesen felmerült költségekért kifizetett térítést ill. a napidíjat).

Több tagállamban, például Németországban, Ausztriában, Belgiumban vagy Hollandiában a foglalkoztatás további feltételeit, beleértve a béreket is, az egyes ágazatokra vonatkozó kollektív szerződések határozzák meg. Például Németországban az építőipar esetében a díjazás további tételei közé tartoznak az éjszakai, a vasárnapi és ünnepnap munkavégzés, a magasban végzett munka, a speciális védőruházat és a nehéz körülmények között végzett munka pótlékai, de nem tartozik ide a 13. havi bér¹. A módosított irányelv szerint a kollektív szerződéseket minden ágazatban alkalmazni kell a kiküldött munkavállalókra. Ez a módosítás nincs érdemi hatással azokra a magyar munkáltatókra, akik olyan országokba küldenek ki munkavállalókat, ahol ez már korábban is így volt (pl. Belgium). Németországban és Hollandiában ez viszont változást jelent a módosított irányelv miatt. A munkáltatók feladata, hogy tanulmányozzák ezen országok kollektív szerződéseit a kiküldött munkavállaló helyes díjazásának megállapítása érdekében.

Hosszú távú kiküldetés

A Magyarországról történő kiküldetések átlagos időtartama 2019-ben 244 nap, azaz mintegy 8 hónap volt, ami jóval meghaladta az uniós átlagot (2. táblázat). Jelentősen meghaladta továbbá a többi kelet-európai tagállam, például Csehország (155 nap), Lengyelország (124), Szlovákia (107) vagy Szlovénia (54) esetében jelentett kiküldetések átlagos időtartamát is (De Wispelaere et al., 2020).

2. táblázat: A kiküldetés átlagos időtartama a küldő szempontjából (napokban), 2015-2019

	2015	2016	2017	2018	2019
Magyarország	198	306	222	211	244
EU	98	101	98	91	115

Forrás: De Wispelaere et al (2020, 2019); De Wispelaere & Pacolet (2018, 2017); Pacolet & De Wispelaere (2016)

Megjegyzések: A szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló alaprendelet 12. cikke szerint kiadott A1-es igazolások átlagos időtartama. Az EU esetében az adatok a súlyozott átlagot mutatják.

1 Németország nemzeti honlapján megadott információ.



Ha a kiküldetés időtartama meghaladja a 12 (vagy 18) hónapot, a fogadó ország kötelező munkajogi rendelkezéseit kell alkalmazni

Bár az átlagos időtartam alapján a Magyarországról történő kiküldetések többsége rövid távú (azaz 12 hónapnál rövidebb), a munkáltatóknak gondosan ellenőrizniük kell, hogy a fogadó országban milyen egyéb foglalkoztatási feltételek érvényesek, ha a kiküldetés várható időtartama meghaladja a 12 hónapot. A kiküldő munkáltatók számára ezeknek a további feltételeknek, más néven a "kiterjesztett alapvető" foglalkoztatási feltételeknek a hatása a nemzeti munkajogban és a szolgáltatásnyújtás helye szerinti ország általánosan kötelező érvényű kollektív szerződésében foglalt konkrét feltételektől függően változik. Belgium esetében például ennek az új szabálynak a magyar kiküldő munkáltatókra gyakorolt hatása valószínűleg korlátozott lesz, mivel szinte valamennyi belga munkaügyi jogszabály már a kiküldetés első napjától alkalmazandó. Az új szabály érinti viszont a betegségbiztosítást. Belgiumban és Hollandiában is a kiküldött munkavállalók 12 hónap elteltével betegség esetén garantált bérre lesznek jogosultak.² Németországban a 12 hónapnál hosszabb időtartamú kiküldetések esetén a kiküldő munkáltatóknak további jogszabályi rendelkezéseket kell betartaniuk, például a fizetett munkaszüneti napokra és a rövid távú távollétre (pl. a gondozói szabadság) vonatkozóan.³ Fontos azonban megjegyezni, hogy a módosított irányelv két kivételt tesz a hosszú távú kiküldetésekre vonatkozó szabályok alól: a felmondási szabályok és a kiegészítő foglalkozási nyugdíjrendszerek. A munkaszerződések megkötésére és megszüntetésére vonatkozó követelmények és feltételek kifejezett kizárása jelentős, tekintettel arra, hogy számos tagállam (pl. Belgium, Hollandia) Magyarországhoz képest e tekintetben szigorúbb szabályokat alkalmaz (OECD, 2020). Ráadásul a kiküldött munkavállalók társadalombiztosítását nem érintik az új rendelkezések. A Magyarországról kiküldött munkavállalók mindaddig a magyar társadalombiztosítási rendszer hatálya alatt maradnak, amíg a kiküldetés várható időtartama nem haladja meg a 24 hónapot.

Hosszú távú kiküldetés esetén a magyar kiküldő munkáltatók további adminisztratív követelményekkel fognak szembesülni

A hosszú távú kiküldetés a magyar kiküldő munkáltatók számára további adminisztratív követelményeket is jelent. A módosított irányelv szerint a 12 hónapos határidő további 6 hónappal meghosszabbítható. Ehhez az szükséges, hogy a munkáltatók a 12 hónapos időszak lejárta előtt külön kérelmet nyújtsanak be a fogadó tagállam illetékes hatóságához. A 12 hónapos időszak kiszámításakor a munkáltatóknak tisztában kell lenniük azzal, hogy ha a kiküldött munkavállalót egy másik kiküldött munkavállalóval helyettesítik, aki ugyanazt a munkát végzi ugyanazon a helyen, ez egy kiküldetésnek minősül. Ha például egy munkavállalót 6 hónapra Magyarországról egy másik tagállamba küldenek ki, majd egy új munkavállalóval helyettesítik, akkor erre a munkavállalóra 6 hónap elteltével a meghosszabbított foglalkoztatási feltételek vonatkoznak. A meghosszabbítás pontos követelményei és eljárásai országonként jelentősen eltérhetnek, és a munkáltatók ne számítsanak arra, hogy az automatikusan megtörténik. Maga

² Belgium és Hollandia nemzeti kiküldetési honlapján található információk.

³ Németország nemzeti kiküldetési honlapján található információk.

az irányelv csak azt mondja ki, hogy "az időtartamot meg kell hosszabbítani, amennyiben a szolgáltató indokolással ellátott értesítést nyújt be" (2018/957/EK, 9. bekezdés). Ez azt jelenti, hogy a munkáltatóknak az értesítésben meg kell indokolniuk a hosszabbítást.

Az információhoz való hozzáférés és adminisztratív követelmények

A bér- és foglalkoztatási feltételekre vonatkozó információkhoz való hozzáférés és a fogadó tagállamok gyakran igen bonyolult nemzeti szabályai különleges kihívást jelentenek a magyar kiküldő munkáltatók számára

A fogadó tagállamok bér- és foglalkoztatási feltételeire vonatkozó információhoz való hozzáférés az egyik fő kihívás a kiküldő munkáltatók számára (Danaj et al., 2021). A magyar kiküldő vállalkozások gyakran szembesülnek nehézségekkel e tekintetben (Zólyomi, 2021). Bár a tagállamok kötelesek tájékoztatást nyújtani a területükön alkalmazandó kiküldetési szabályokról és rendelkezésekről, az ezen információk elérhetősége a gyakorlatban nagy eltéréseket mutat. A nemzeti honlapokon található információ nem mindig elégséges vagy jól érthető ahhoz, hogy a munkáltatóknak felvilágosítást adjon arról, hogy pontosan milyen feltételeknek kell megfelelniük. Bár sok külföldi hatóság igyekszik javítani a hozzáférést azáltal, hogy a tájékoztatást több nyelven is elérhetővé teszi (jó példa erre az osztrák honlap), a fogadó ország nyelvének nem ismerete továbbra is fontos akadály a információhoz való hozzáférésnek.

A nemzeti kiküldetési szabályok összetettsége és a tagállamok által elfogadott kollektív szerződések (pl. nemzeti, regionális, helyi, vállalati szintű) sokfélesége további kihívást jelent a kiküldő munkáltatók számára. Ez különösen a kisebb vállalkozásokat és azokat a vállalkozásokat érinti, amelyek csak alkalmanként nyújtanak határokon átnyúló szolgáltatásokat, és nem rendelkeznek megfelelő tudással és erőforrásokkal ahhoz, hogy a szükséges információkhoz és ha kell segítséghez például szakosodott szolgáltatók (pl. ügyvédek, könyvelő vagy tanácsadó cégek) révén, hozzájussanak.

A tájékoztatáshoz való hozzáférés javítása szükséges ahhoz, hogy valamennyi kiküldő munkáltató megfeleljen az új rendelkezéseknek

A kiküldetéssel kapcsolatos adminisztratív eljárások - például kérelmek - ismeretének hiánya és a fogadó tagállam egyéb adminisztratív követelményei további nehézségeket jelentenek egyes kiküldő munkáltatók számára. A fogadó tagállam illetékes hatóságának a kiküldetésről való tájékoztatása a legtöbb uniós országban bevezetett online értesítési rendszeren keresztül történik. A kiküldetésről szóló nemzeti honlapokon a konkrét eljárásra és a benyújtandó tartalomra vonatkozó információknak elérhetőnek kell lenniük, de mint már említettük, ez gyakran csak néhány nyelven (főként a nemzet hivatalos nyelvén és angolul) érhető el.

Mivel a kiküldetés nemzeti szabályaira vonatkozó információk kulcsfontosságúak annak biztosításához, hogy a kiküldött munkavállalók alapvető foglalkoztatási és munkafeltételekhez való jogai védve legyenek, valamint ahhoz, hogy a kiküldő munkáltatók helyesen és következetesen alkalmazzák ezen szabályokat, így

elengedhetetlen, hogy a díjazásra és a hosszú távú kiküldetésre vonatkozó új követelmények átlátható és hozzáférhető formában álljanak rendelkezésre minden tagállamban. Ez különösen a kiküldetésről szóló egységes nemzeti honlapokat érinti, amelyek a kiküldő munkáltatók elsődleges információforrását jelentik.

Összegzés

A kiküldetési irányelv módosítása felerősíti azon kihívásokat, amelyekkel a kiküldő munkáltatók a bürokrácia és az adminisztratív követelmények tekintetében már eddig is szembesültek. A díjazásra és a hosszú távú kiküldetésre vonatkozó új szabályok várhatóan növelik majd az adminisztratív terheket és további költségeket rónak a kiküldő munkáltatókra. Emellett az új rendelkezések néhány fő fogadó országban magasabb bérköltséget fognak eredményezni a Magyarországról munkavállalókat kiküldő munkáltatók számára.

A kiküldött munkavállalókról szóló módosított irányelvben bevezetett, ugyanazon a helyen végzett azonos munkáért járó egyenlő díjazás elve fontos lépés a kiküldött munkavállalók fokozottabb védelme és a szolgáltatásnyújtás szabadságának tisztességes alapon történő biztosítása felé. Még nem tudni, hogy az új rendelkezések végrehajtása és betartatása a gyakorlatban hogyan valósul meg.

Az egyenlő díjazás (és az egyenlő bánásmód) elve továbbá kérdéseket vet fel a tágabb európai munkaerő-piaci kontextusban, ahol nemcsak a kiküldött munkavállalók, hanem a harmadik országbeli munkavállalók is a rugalmas és gyakran alulfizetett munkaerő részét képezik. A nem uniós országokból származó, az EU-n belül kiküldött, harmadik országbeli munkavállalók például a kiküldött munkavállalók leggyorsabban növekvő kategóriáját alkotják. Egyre több építőipari vállalat nyújt szolgáltatásokat harmadik országbeli állampolgárok kiküldetésével, ami több esetben úgy tűnik, hogy a profitmaximalizálás üzleti modelljévé vált (Cukut Krilić et al., 2020). Bár ezek a munkavállalók különösen kiszolgáltatottak, a módosított irányelv nem tartalmaz konkrét rendelkezéseket a harmadik országbeli állampolgárok mobilitására vonatkozóan.

A szociális dömping és a költségverseny kérdései jelentős szerepet játszottak a kiküldetések módosításával kapcsolatos politikai vitákban. A munkaerőhiány kérdése, amely az uniós országok közös problémája, viszonylag kevés figyelmet kapott (Marx et al., 2021). A munkaerő hiány nem csak az alacsonyabb képzettséget igénylő ágazatokat vagy szakmákat (pl. tehergépkocsi-vezetők, húsfeldolgozók, hegesztők) érinti, melyekhez a kiküldetés fogalmát gyakran

kapcsoljuk, hanem a magasan képzett munkaerőt is (pl. a mérnöki vagy az egészségügyi és szociális ellátási ágazatokat) (Brzowska et al., 2021; Zólyomi, 2021). Magyarország esetében a legtöbb bejövő kiküldetés ezekre az ágazatokra koncentrálódik. Hogy a módosítások, például a 12 hónapos hivatalos időkorlát és az ebből fakadó adminisztratív követelmények milyen mértékben befolyásolják ezeket a magasan képzett kiküldetéseket, az majd a továbbiakban fog kiderülni.



Bibliográfia

- Brzowska, A., Matuszczyk, K., Salamońska, J. and Siwierska, A. (2021). Bridging the gap between legislation and practice in the posting of workers: Poland Country Report. Warsaw: Centre of Migration Research, University of Warsaw.
- Cukut Krilić, S., Toplak, K. and Vah Jevšnik, M. (2020). Posting of Third Country Nationals: A comparative study. Ljubljana: ZRC SAZU.
- Danaj, S., Zólyomi, E., Kahlert, R., Prinz, N. and Sandu, V. (2021). The gap between legal procedures and practices in posting rule enactment: a comparative working paper. Vienna: European Centre for Social Welfare Policy and Research.
- De Wispelaere, F., De Smedt, L. and Pacolet, J. (2020). Posting of workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2019. Brussels: European Commission.
- De Wispelaere, F., De Smedt, L. and Pacolet, J. (2019). Posting of workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2018. Brussels: European Commission.
- De Wispelaere, F. and Pacolet, J. (2018). Posting of workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2017. Brussels: European Commission.
- De Wispelaere, F. and Pacolet, J. (2017). Posting of workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2016. Brussels: European Commission.
- European Commission (2016). Commission Staff Working Document: Impact Assessment Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services SWD/2016/052 final - 2016/070 (COD)
- Furåker, B. and Larsson, B. (2020). Revision of the EU Posting of Workers Directive, Social Dumping and Trade Unions' Position. In: Trade Union Cooperation in Europe. Palgrave Pivot, Cham.
- Joint Statement of Trade Unions of the Visegrad Group on the Revision of Posted Workers Directive (2017). Press Release, October 20.
- Joint Statement of Trade Unions of the Visegrad Group on the current situation with Posted Workers Directive and the complaint of the Polish and Hungarian Governments to the Court of Justice of the EU on the revised directive (2018). Press Release, October 12.
- Az Európai Bíróság Ítélete 2020. december 8, Magyarország v Európai Parlament és az Európai Unió Tanácsa, C-620/18, ECLI:EU:C:2020:1001.
- Marx, I., Mussche, N. and Lens, D. (2021). Revised posted workers directive: throwing out the baby with the bathwater? Social Europe, June 2021.
- OECD (2020). OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis. Paris: OECD.
- Pacolet, J. and De Wispelaere, F. (2016). Posting of workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2015. Brussels: European Commission.
- Zólyomi, E. (2021). Bridging the gap between legislation and practice in the posting of workers: Hungary Country Report. Vienna: European Centre for Social Welfare Policy and Research.

About the European Centre for Social Welfare Policy and Research

The Policy Briefs series of the European Centre is edited by Sonila Danaj and Rahel Kahlert

The European Centre for Social Welfare Policy and Research is an intergovernmental organisation affiliated to the United Nations. Its purpose is to foster the collaboration between governments, research and other stakeholders in the field of social welfare.

Core Functions

- Providing applied social science and comparative empirical research on social policy in the UN-European Region
- Forging the evidence-base for social policy making and mutual learning on social welfare issues
- Initiating future-oriented public policy debates on social welfare issues by networking across the UN-European Region

Research Focus

The European Centre provides expertise in the fields of welfare and social policy development in a broad sense – in particular in areas where multi- or interdisciplinary approaches, integrated policies and inter-sectoral action are called for.

European Centre expertise includes issues of demographic development, work and employment, incomes, poverty and social exclusion, social security, migration and social integration, human security, care, health and well-being through the provision of public goods and personal services. The focus is on the interplay of socio-economic developments with institutions, public policies, monetary transfers and in-kind benefits, population needs and the balance of rights and obligations of all stakeholders involved.

European Centre Publications

- ‘Policy Briefs’ contain recent research and policy advice results
- ‘European Centre Reports’ expose results of studies or research carried out in the context of national or international projects
- ‘European Centre Working Papers’ comprise preliminary findings or innovative ideas to be shared with a wider public
- The European Centre Newsletter is published in English on a monthly basis and synthesizes the news published regularly on our website

Contact

Berggasse 17
A – 1090 Vienna
Tel: +43 / 1 / 319 45 05-0
Email: ec@euro.centre.org

Furthermore, scientific staff of the European Centre regularly publish books, peer-reviewed articles or contributions to books.

Please contact us (solymosi@euro.centre.org) if you want to get informed on a regular basis about our activities and publications.

More information:

<http://www.euro.centre.org>