

Jánosi Andrea¹: A munkához való jog biztosítása a közösségi jogban

Debreceni Jogi Műhely, 2008. évi (V. évfolyam) 1. szám, Különszám (2008. január)

I. Bevezető

A szociális, gazdasági és kulturális jogok csoportjába sorolható munkához való jog közösségi jogban való szabályozásának vizsgálatakor elsődleges annak leszögezése, hogy a munkához való jog alkotmányos szabályozása a tagállamok hatáskörébe tartozó kérdés, az ezzel a joggal kapcsolatos nehézségek pedig nemzeti alkotmányossági problémák.²

Az Európa Tanácsban, az emberi jogokkal kapcsolatos kérdéskör mindig is különösen érzékeny terület volt. Az alapjogok ma már teljes mértékben az EK és az EU joganyagának részének tekinthetők.³ A közösségi alapjogok elismerése szempontjából különösen fontos továbbá a Bíróság gyakorlata, amely a közösségi szervek támogatására is talált. Ez a Parlament, a Tanács és a Bizottság 1977. április 5-i az alapvető jogokról szóló együttes nyilatkozatában öltött testet, amelyben kiemelték az alapvető jogok védelmének fontosságát.⁴

Habár az Európai Unió folyamatosan kifejezi elkötelezettségét az emberi jogok és alapvető szabadságjogok tiszteletben tartása iránt,⁵ az uniós szabályok ennek ellenére mellőzik a munkához való jog deklarációját, azonban mégis elősegítik annak megvalósulását, illetve biztosítják a megvalósulásához szükséges szabályrendszert. Így a Közösség hozzájárul a foglalkoztatás magas szintjéhez azáltal, hogy bátorítja a tagállamok közötti együttműködést, támogatja, és szükség esetén kiegészíti tevékenységüket, amely során tiszteletben tartja a tagállamok hatáskörét. A közösségi politikák és célkitűzések meghatározásánál és végrehajtásánál pedig figyelemmel kell lenni a foglalkoztatás magas szintjének célkitűzésére.⁶

A közösség munkajoga ennek a kérdéskörnek a keretében elsősorban olyan lényeges intézményeket szabályoz, mint például a személyek szabad áramlása, a foglalkoztatás és bérezés alapvető követelményei, az élet- és munkakörülmények jobbá tételével összefüggő célok, a kollektív tárgyaláshoz való jog, koalíciós szabadság, munkavállalók jogai a tájékoztatásra, konzultációra, részvételre, férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód, a munkahelyi egészség- és biztonságvédelem, gyermek- és ifjúságvédelem, valamint a fogyatékosok védelme.⁷

II. A munkához való jog biztosítása közösségi jogi dokumentumokban

Természetesen számos közösségi jogi dokumentum létezik, amely érinti a munkához való jog biztosításának kérdését. Több alkalommal felmerült az Európai Szociális Charta közösségi jogba való átültetésének lehetősége is, de ezt sohasem fogadta lelkesedéssel. A Közösségi Charta a Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól szóló dokumentum 1989-ben született, amelyet ekkor az Európai Közösség 11 tagállama fogadott el. Tartalma ki terjed az alapvető szociális jogokra és célokra, így többek között a szabad mozgás, szociális védelem biztosítására, nemek közötti megkülönböztetés tilalmára, illetve az élet- és munkafeltételek javítására.⁸

A Római Szerződés hozta létre az Európai Szociális Alapot, amelynek célja a munkavállalók foglalkoztatási lehetőségeinek javítása a belső piacon és ezáltal az életszínvonal emeléséhez való hozzájárulás.⁹ Elsőrendű feladata tehát, hogy pénzügyi fedezetet nyújtson a folyamatosan változó és mozgásban lévő társadalmi és foglalkoztatási helyzet kezelésére. A Közösség részpolitikáinak egyik legfontosabb elemének tekinthető, az egyik leghosszabb ideje működő

strukturális alap,¹⁰ amely pénzeszközeit megosztja a tagállamok között. A Bizottság dönt, hogy mely tagállam, milyen meghatározott célra, milyen mértékű összegben részesülhet.¹¹ Az Európai Unió foglalkoztatáspolitikájának aktív eszközei a munkához való hozzájutást segítik elő, illetve annak a könnyítését szolgálják. Így ennek keretében támogatják a munkavállalók tevékenységét abban, hogy ne szoruljanak ki a munkaerőpiacról, illetve hogy minél nagyobb legyen az esélyük a munkához jutáshoz, munkahelyek betöltéséhez.¹²

Az Európai Unió Alapvető Jogok Chartája az első állam- és kormányfői szinten megszületett deklaráció a Közösség által védett alapvető jogokról.¹³ (Bár az alapjogok nem kötelező katalógusát tartalmazta.)¹⁴

A Charta elfogadását megelőzően heves vitát váltott ki az a kérdés, hogy deklarálja-e a munkához való jog alapjogi jellegét, amely több nemzeti alkotmányhoz hasonlóan a magyarban is szövegezésre került. Végül a többségi álláspont győzött, amelynek köszönhetően a munkához való jog kimaradt a Charta által biztosított jogok köréből, ám megfogalmazták a munkavállalás szabadságát, amely természetesen jóval kevesebbet jelent.¹⁵

„(1) Mindenkinek joga van a munkavállaláshoz és szabadon választott vagy elfogadott foglalkozás gyakorlásához.

(2) Az uniós polgárokat az Unió bármely tagállamában megilleti a szabad álláskeresés, munkavállalás, letelepedés és szolgáltatásnyújtás joga.

(3) Harmadik országok azon állampolgárait, akik a tagállamok területén való munkavállalásra engedéllyel rendelkeznek, az uniós polgárokkal azonos munkafeltételek illetik meg.”¹⁶

Az Alapjogi Charta és annak tartalma körüli hosszadalmas vitákra utal, hogy csak 10 hónap, illetve tizenhat nyilvános ülés után, sikerült végül a Konventnek 2000. október 2-án elfogadni a Charta szövegét, amelyet az Európai Tanács végül a nizzai csúcson hirdette ki ünnepélyes keretek között.¹⁷

III. A munkához való jog biztosítását szolgáló közösségi jogi eszközök

III.1. A munkavállalók szabad mozgása

Úgy vélem, hogyha nem is közvetlen módon, de számos olyan uniós eszköz és szabály található, amelyek elősegítik, hogy az uniós polgárok, így a magyar állampolgárok is, a lehető legnagyobb mértékben élhessenek jogukkal. Az elmúlt évtizedekben a migrációs folyamat erősödéséhez vezetett az egyre növekvő demográfiai és munkaerő-piaci egyensúlyhiány, valamint az egyes országok közötti eltérő gazdasági fejlődés.¹⁸

Így egyrészt a Közösség joganyagában a munkával kapcsolatban számos előírás, szabály fedezhető fel, amelyeknek elsődleges célja a szabad mozgás előmozdítása,¹⁹ ami a munkához való jog érvényesülésének az Európai Unióban vitathatatlanul tényleges és elengedhetetlen feltétele. Bár az Európai Unió jogalkotóit kezdetben a szabad mozgás biztosításával a gazdasági megfontolások ösztönözték, kétségtelen, hogy ezzel hozzájárultak ahhoz is, hogy az uniós polgárok éljenek a „munkához való jogukkal”.

A munkaerő szabad áramlására vonatkozó szabályrendszer egyrészt az elsődleges jogban, másrészt pedig a másodlagos jogban található. Mindemellett jelentős még az Európai Bíróság esetjoga, amely egyrészt a jogeseteiben szereplő értelmezésekkel útmutatást ad a másodlagos

jogalkotó szervek működésének, másrészt pedig a tagállamok hatóságait tájékoztatja a tekintetben, hogy azok hogyan alkalmazzák az európai közösségi jogot.²⁰ Hosszas fejlődése ellenére az uniós polgárok és családtagjaik szabad mozgására és tartózkodására vonatkozó közösségi joganyag hosszú ideig, a 2004/38/EGK irányelv²¹ hatálybalépéséig meglehetősen összetett volt, amelynek következtében két rendelet és kilenc irányelv is vonatkozott erre a területre.²²

A munkavállalók szabad mozgására vonatkozó elsődleges jogi szabályok a Római Szerződésben fedezhetők fel, amelyben a szerződést kötő felek arra vállaltak kötelezettséget, hogy biztosítják a négy alapvető szabadság szabad áramlását, amelyek között a munkavállalók szabad mozgása funkcionális természetű alapszabadságnak minősíthető,²³ hiszen az önálló tevékenységet végzők letelepedésének szabadságával együtt valósítja meg az egységes piacon a munkavállalók szabad mozgását.

A közrendi, közbiztonsági vagy közegészségügyi okok alapján indokolt korlátozásokra is figyelemmel, a Szerződés értelmében a tagállam polgárai jogosultak a ténylegesen fennálló állásajánlatokra jelentkezni, ebből a célból a tagállamok területére szabadon beléphetnek, valamely tagállam területén tartózkodhatnak azért, hogy ott alkalmazottként munkát végezzenek az adott tagállam állampolgárainak foglalkoztatására vonatkozó jogi előírásoknak megfelelően, illetve a foglalkoztatás megszüntetése után olyan feltételek mellett maradhatnak a tagállam területén, melyet a Bizottság rendeletben állapít meg.²⁴

A Római Szerződéshez számos rendelet és irányelv kapcsolódik, hiszen maga a Szerződés utal a jogalkotási felhatalmazásra, amelyek között az egyik legfontosabb és alapvető fontosságú a Tanács 1968. október 15-i, a munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgásáról szóló 1612/68 EGK rendelete,²⁵ amely a Szerződésben meghatározott, a közösségi munkavállalókat megillető jogok gyakorlására vonatkozó részletszabályokat foglalja magába.²⁶ Ez a rendelet határozza meg ugyanis, hogy a tagállamoknak milyen jogokat kell biztosítani a más tagállamokból érkező munkavállalók részére, illetve azok milyen jogosultságokkal rendelkeznek, valamint rendezi családtagjaik helyzetét, akik pedig állampolgárságuktól függetlenül jogosultak a munkavállalóval letelepedni. Hiszen már ekkor felfedezték, hogy a személyek szabad mozgásának kétségtelenül tényleges akadályát képezné, ha a más tagállam területén munkát vállalni szándékozók családtagjai nem követhetnék hozzátartozójukat, nem tarthatnának velük,²⁷ vagy esetlegesen hátrányosabb helyzetbe kényszerülnének, a fogadó tagállamokba integrálódásuk feltételei nem lennének adottak. A családtagok azonban a szabad mozgás jogát csakis derivatív, származékos módon élvezhették, tehát tartózkodási joguk és annak mértéke a munkavállaló családtagéhoz igazodott. A közösségi jog ún. származékos címzettjeinek voltak tekinthetők.²⁸

A Bizottság 2001. május 23-án tette közzé az uniós polgároknak és családtagjaik szabad mozgásáról és tartózkodási jogáról szóló irányelvertervetét, amelyet 2004. április 29-én fogadtak el. Az irányelvet a tagállamok a közzétételtől számított két éven belül kötelesek átvenni. Összességben megállapítható, hogy az irányelv a személyek szabad áramlásának meglehetősen komplex szabályozási rendszerét jelentős mértékben leegyszerűsítette, csak az említett irányelv és a munkavállalók Közösségen belüli szabad mozgásáról szóló 1612/68 tanácsi rendelet, valamint 1251/70/EGK bizottsági rendelet²⁹ a foglalkoztatás megszűnését követően a munkavállalóknak a fogadó tagállam területén maradásának jogáról³⁰ szabályozza a vizsgált jogterületet.³¹

Az irányelv elsődleges céljának tekinti, hogy az uniós polgárok és családtagjaik szabad mozgását előmozdítsa, az adminisztratív formalitásokat minimalizálja, a családtagok státuszát egyértelműen meghatározza, valamint a belépés és tartózkodás jogának elutasítását korlátozza. További jelentősége, hogy nemcsak a már meglévő közösségi jogszabályok egyszerűsítésére és egységes szerkezetbe foglalására törekszik, hanem az Európai Bíróság erre a területre vonatkozó joggyakorlatát is kodifikálja.

III.2. Egyenlő bánásmód biztosítása a foglalkoztatás terén

Másrészt a munkához való jog érvényesülését tagadhatatlanul elősegíti a diszkrimináció tilalma, az egyenlő bánásmód alapelve, amely az integráció kezdetétől az Európai Unió egyik legfontosabb alapelve.³²

„Tilos minden megkülönböztetés, így különösen a nem, faj, szín, etnikai vagy társadalmi származás, genetikai tulajdonság, nyelv, vallás vagy meggyőződés, politikai vagy más vélemény, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés, fogyatékoság, kor vagy szexuális irányultság alapján történő megkülönböztetés” Tilos továbbá az állampolgárság alapján történő minden megkülönböztetés.³³ Habár kezdetben az idézett elv kimondását elsősorban pusztán gazdasági cél vezérelte.³⁴

A megkülönböztetés számos módon megvalósulhat a munkavállalás, foglalkozás terén. A közösségi jog különösen nagy hangsúlyt fektetett ennek megakadályozására a munkavállalók szabad mozgásának serkentése érdekében. Már a Római Szerződés is tartalmazott erre vonatkozó rendelkezést, azonban az csupán az állampolgárságon alapuló megkülönböztetést, illetve a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmódról rendelkezett.³⁵ Így: *„A munkavállalók szabad mozgása magában foglalja az állampolgárság alapján történő minden megkülönböztetés megszüntetését a tagállamok munkavállalói között a foglalkoztatás, a javadalmazás, valamint az egyéb munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében.”*³⁶ (A tagállami hovatartozás szerinti diszkrimináció általános tilalmáról az EK-Szerződés 12. cikke³⁷ rendelkezik.)³⁸

Az 1612/68/EGK rendelet ugyancsak megerősíti ezt a felfogást és hasonló módon deklarálja: *„Valamely tagállamnak egy másik tagállam területén foglalkoztatott állampolgárát a foglalkoztatási- és munkafeltételek tekintetében nem kezelhetik állampolgársága miatt a hazai állampolgároktól eltérő módon, különösen, ami a javadalmazást, a munkaviszony megszüntetését és munkanélkülivé válás esetén az újra elhelyezést vagy újrafoglalkoztatást illeti.”*³⁹

A munkavállalók állampolgársági alapon történő megkülönböztetése mellett különösen fontos a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmód, illetve esélyegyenlőségük biztosítása, amely az Európai Unió legfontosabb politikai célkitűzései egyikének tekinthető. A nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód biztosítása a nőekkel szembeni hátrányos megkülönböztetést, azaz a diszkrimináció tilalmát takarja. Vonatkozásukban rendkívül fontos az egyenlő munkáért egyenlő bér elve, amely alapján bármelyik tagállamban is dolgozzon a közösségi polgár munkavállaló, nemétől függetlenül egyenlő értékű munkájáért egyenlő bérre jogosult.⁴⁰ (A nemi diszkriminációtól mentes, egyenlő munkáért egyenlő bér elvét az EK-Szerződés 141. cikke⁴¹ deklarálja.)⁴²

III.3. A munkához való jog biztosítását szolgáló további közösségi jogi eszközök

Mindezek mellett a Közösség számos további eszköze sorolható fel, amely a tárgyalt cél szolgáltatába állítható. A következőkben mindössze csupán néhányat említek meg ezek közül, pusztán szemléltető jelleggel.

Ilyennek tekinthető az EURES-rendszer (Európai Foglalkoztatási Szolgálat, angol néven EUROpean Employment Services⁴³), amely 1993-ban létrejött, számítógépes munkaerő-közvetítési rendszer. A hálózat tagjainak és partnerszervezeteinek egyesített erőforrásai biztosítják, hogy a hálózat minőségi szolgáltatásokat nyújtson mind a munkavállalók mind pedig a munkáltatók részére.⁴⁴ A hálózat célja, hogy olyan szolgáltatást nyújtson, amely mind a munkavállalók, mind a munkáltatók, valamint minden olyan uniós polgár számára kedvező, aki ki akarja használni a szabad mozgás adta lehetőségeket.⁴⁵ A létrehozott internetes rendszer átlátható. Egyik adatbázisa a megüresedett álláshelyeket tartalmazza, másik a munka keresők önéletrajzeit, harmadik pedig a célállam bemutatására szolgál. Így az érdeklődő, más tagállam területén munkát vállalni szándékozó álláskereső információt szerezhet például arról, hogy milyen szociális, egészségügyi ellátásokat vehetnek igénybe, illetve milyen, oktatási lehetőségekkel szolgál a fogadó tagállam.⁴⁶

Ugyancsak közvetett módon nyújt segítséget a munkához való jog minél teljesebb érvényesülése érdekében az Európai Unióban a diplomák kölcsönös elismerése. A személyek szabad mozgását akadályozza és így a munkához való jogot is egyben, ha a saját államban szerzett diploma csak körülményes eljárás során ismertethető el. Ennek a helyzetnek az elkerülése érdekében számos irányelv született. A diplomák és szakképesítések kölcsönös elismerésének az alapelve egyrészt, hogy az elismerés csak uniós polgár uniós tagállamban szerzett diplomájára vonatkozik, másrészt a diploma csak akkreditált intézményből származhat, harmadrészt pedig csak munkavállalási célú elismerés kéréséről lehet szó, mivel a tanulmányok céljából történő elismerés a tagállamok kizárólagos joga.⁴⁷

Az európai önéletrajz formátum ugyancsak segítséget nyújt a munkavállalóknak, továbbá előmozdítja az egységes munkaerőpiac kialakulását. A munkaadók számára is könnyebbé teszi a kiválasztást, pontosabb képet tudnak felhasználásával a más tagországból való jelölt kvalifikációjáról alkotni. Hiszen a munkavállalók szabad mozgásának biztosításával az uniós polgárok azonos feltételek mellett vállalhatnak munkát más tagállamok állampolgáraival a fogadó államok területén, ám az egyes országok hagyományai eltérőek, amelynek következtében az egyes, érintett országok polgárai jobban ismerik a helyi szokásokat és elvárásokat. Így az elméletileg azonos helyzetben lévő uniós polgárokat akaratlanul diszkrimináció érheti a szelekció során. Ennek a kiküszöbölésére jött létre az európai önéletrajz minta.⁴⁸

IV. Zárszó

Sokszor felmerülő kérdés a munkához való jog kapcsán, hogy a teljes foglalkoztatottság valójában csak egy illúzió, egy álom vagy pedig beváltható terv, amely valósággá válhat.⁴⁹ Hiszen a teljes foglalkoztatottság sokáig komoly politikai célként szerepelt, még Roosevelt elnök 1944-ben az alapvető emberi jogok csoportjába sorolta a munkához való jogot.⁵⁰

A kérdés az Európai Unióban is felmerült a lisszaboni stratégia keretében, amely szerint cél, hogy 2010-re megvalósuljon a 15 és 64 év közöttiek foglalkoztatottságának 70%-ra, az 55 és 64 év közötti korosztály foglalkoztatottságának pedig 50%-ra növelése,⁵¹ továbbá hogy az Európai Unió a „világ legversenyképesebb tudásalapú gazdaságává” váljon, amely képes arra, hogy a fenntartható gazdasági fejlődés érdekében több és jobb munkahelyet teremtsen,

szorosabb társadalmi összetartást biztosítson, valamint a környezet tiszteletben tartását hangsúlyozza.⁵²

Hazánk jelenleg még elmarad attól, hogy az előbb felvázolt tervet megvalósítsa, hiszen 2006. szeptember-novemberében átlagosan a 15-74 éves népesség 55,4%-a, a munkavállalási korúaknak pedig 65,6%-a jelent meg a munkaerőpiacon, ám 29 ezer fővel dolgoztak többen, mint egy évvel korábban.⁵³

Ugyanis jóllehet, hogy *„a munkához való jog nem kapcsolódik közvetlenül az egyéb állampolgári jogokhoz, mégis ez jelentené az uniós polgárság maradéktalan megvalósulását. Hiszen a munka biztosítja az egyén méltóságát a társadalomban, és a munkához való igazságos hozzáférés jelenti mindenfajta demokrácia alapját.*”⁵⁴

Irodalomjegyzék

Takács Albert: Szociális jogok In: Emberi jogok (eds. Halmai Gábor – Tóth Gábor Attila) Budapest, Osiris Kiadó, 2003

Dezső Márta-Vincze Attila: Magyar alkotmányosság az európai integrációban, Budapest, HVG-ORAC, 2006

Gyulavári Tamás-Könczei György: Európai szociális jog, Budapest, Osiris Kiadó, 2000

European employment and social policy: a policy for people, Belgium, European Commission, European Communities, 2000

Bíró-Nádas-Rab-Prugberger: Európai és magyar szociális jog, Debrecen, Kossuth Egyetemi Kiadó, 2004

Asztalos Zsófia: Az Európai Unió Alapjogi Chartájának és a Magyar Köztársaság Alkotmányának alapjogi rendszere, Collega, (2002) 1., 3-8.

Blutman László: Az alkotmányos és európai alapjogok viszonya (In:Dr. Bodnár László: EU csatlakozás és alkotmányozás, Szeged, A Szegedi Tudomány Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara Nemzetközi Jogi Tanszékének Kiadványa, 2001

Gyulavári Tamás: Az Európai Unió szociális dimenziója, Budapest, Szociális és Családügyi Minisztérium, 2004

Asztalos Zsófia: Új irányelv az uniós polgárok és családtagjaik szabad mozgásáról, Európai Tükör, (2004) 7., 99-106.

Bankó Zoltán: Válogatás az Európai Bíróság munkajogi ítéleteiből, Munkavállalók szabad mozgása, Budapest, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft, 2004

Somodi Istvánné: Munkavállalás az Európai Unióban: A magyarok munkavállalása Európában, külföldiek magyarországi foglalkoztatása, Budapest, Saldó Pénzügyi Tanácsadó és Informatikai Rt, 2004, 11-47.

Robin C. A. White: Workers, Establishment, and Services in the Eurpaen Union, Oxford, University Press, 2004

Gavin Barrett: Family Matters: European Community Law and Third.Country Family Members, Kluwer Law International, Common Market Law Review 40. (2003) 369-421.

Dr. Juhász Judit: A nemzetközi vándorlás fogalmai és mérése, Európa Tükör Műhelytanulmányok, Budapest, Miniszterelnöki Hivatal Integrációs és Stratégiai Munkacsoport, (1999) 61.

Gyulavári-Kiss-Bankó-Berke: Válogatás az Európai Bíróság munkajogi ítéleteiből, Egyenlő bánásmód elve, Budapest, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft, 2003

Bánya Gábor: Az egyenlő munka és bér fogalma az Európai bíróság értelmezésében, Európai Jog, Az Európai Jogakadémia folyóirata, (2006) 4., 17-23.

Várnay Ernő-Papp Mónika: Az Európai Unió joga, Budapest, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., 2005

Gyulavári Tamás: Egyenlőbbben! A nők és férfiak esélyegyenlősége az Európai Unióban és Magyarországon, Budapest, Indok Kiadó, 2000

Balogh Emese: Belépődíj, Budapest Európai Unió Munkacsoport, Közhasznú Diákegyesület, 2003

Regions: Statistical yearbook 2006, Data 2000-2004, Luxembourg, European Commission, Theme general and regional statistic, 2006

Növekedés és munkalehetőség, Európa jövője, A lisszaboni stratégia új kezdetei, Luxemburg, Az Európai Közösségek Hivatalos Kiadványainak Hivatala, Európai Bizottság, 2005

Internetes oldalak

<http://www.ec.europa.eu/eures> (2007. január 15.)

<http://www.europarl.europa.eu/highlights/hu/402.html> (2007. január 21.)

<http://www.reisch.hu/portal/modules.php?op=modload&name=Sections&file=index&req=viewarticle&artid=193&page=1> (2007. január 20.)

<http://www.law.uchicago.edu/news/sunstein-economicsecurity.html> (2007. január 26.),
<http://metazin.hu/node/424>

<http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=article&id=58186> (2007. január 26.)

¹ Dr. Jánosi Andrea, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Európa-jogi és Nemzetközi Magánjogi Tanszék, I. éves nappali tagozatos PhD hallgató, témavezető: Dr. Fazekas Judit egyetemi tanár.

² Takács Albert: Szociális jogok In: Emberi jogok (ed. Halmai Gábor – Tóth Gábor Attila) Budapest, Osiris Kiadó, 2003, 845.

-
- ³ Dezső Márta-Vincze Attila: Magyar alkotmányosság az európai integrációban, Budapest, HVG-ORAC, 2006, 335.
- ⁴ Dezső Márta-Vincze Attila: i. m. 360.
- ⁵ 29/69. sz. Stauder ügyben 1969. november 12-én hozott ítélet (EBHT 1969., 419. o.)
- ⁶ EK-Szerződés 127. cikk (1) és (2) bekezdés
- ⁷ Takács Albert: i. m. 845.
- ⁸ Gyulavári Tamás-Könczei György: Európai szociális jog, Budapest, Osiris Kiadó, 2000, 43-44.
- ⁹ EK-Szerződés 146. cikk (korábbi 123. cikk)
- ¹⁰ Gyulavári Tamás-Könczei György: i. m. 100.
- ¹¹ European employment and social policy: a policy for people, Belgium, European Commission, European Communities, 2000, 15.
- ¹² Bíró-Nádas-Rab-Prugberger: Európai és magyar szociális jog, Debrecen, Kossuth Egyetemi Kiadó, 2004, 16.
- ¹³ Asztalos Zsófia: Az Európai Unió Alapjogi Chartájának és a Magyar Köztársaság Alkotmányának alapjogi rendszere, Collega, (2002) 1., 3.
- ¹⁴ Blutman László: Az alkotmányos és európai alapjogok viszonya (In:Dr. Bodnár László: EU csatlakozás és alkotmányozás, Szeged, A Szegedi Tudomány Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara Nemzetközi Jogi Tanszékének Kiadványa, 2001, 32.
- ¹⁵ Asztalos Zsófia: Az Európai Unió Alapjogi Chartájának és a Magyar Köztársaság Alkotmányának alapjogi rendszere 7.
- ¹⁶ Európai Unió Alapjogi Chartája 75. cikk
- ¹⁷ <http://www.europarl.europa.eu/highlights/hu/402.html> (2007. január 21.)
- ¹⁸ Dr. Juhász Judit: A nemzetközi vándorlás fogalmi és mérési, Európa Tükör Műhelytanulmányok, Budapest, Miniszterelnöki Hivatal Integrációs és Stratégiai Munkacsoport, (1999) 61., 11.
- ¹⁹ Takács Albert: i. m. 845. o.
- ²⁰ Gyulavári Tamás: Az Európai Unió szociális dimenziója Budapest, Szociális és Családügyi Minisztérium, 2004, 50.
- ²¹ 2004/38/EK irányelv, az Unió polgárainak és családtagjainak a tagállamok területén történő szabad mozgásához és tartózkodásához való jogáról, HL L 158., 77. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 5. kötet, 45. o.
- ²² Asztalos Zsófia: Új irányelv az uniós polgárok és családtagjaik szabad mozgásáról, Európai Tükör, (2004) 7., 99.
- ²³ Bankó Zoltán: Válogatás az Európai Bíróság munkajogi ítéleteiből, Munkavállalók szabad mozgása, Budapest, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft, 2004, 12.
- ²⁴ Római Szerződés 48. cikk (3) bekezdés, jelenleg EK-Szerződés 39. cikk (3) bekezdés
- ²⁵ A Tanács 1968 október 15-i, a munkavállalók Közösségein belüli szabad mozgásáról szóló 1612/68/EGK rendelet, HL L 257., 2. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 15. o.
- ²⁶ Somodi Istvánné: Munkavállalás az Európai Unióban: A magyarok munkavállalása Európában, külföldiek magyarországi foglalkoztatása, Budapest, Saldó Pénzügyi Tanácsadó és Informatikai Rt, 2004, 14.
- ²⁷ Robin C. A. White: Workers, Establishment, and Services in the Eurpaen Union, Oxford, University Press, 2004, 115.
- ²⁸ Gavin Barrett: Family Matters: European Community Law and Third.Country Family Members, Kluwer Law International, Common Market Law Review 40. (2003) 371.
- ²⁹ A Bizottság 1251/70/EGK rendelete a foglalkoztatás megszűnését követően a munkavállalóknak a fogadó tagállam területén maradásának jogáról, HL L 142., 24. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 1. kötet, 32. o.
- ³⁰ Végül ezt hatályon kívül helyezte a Bizottság 635/2006/EK rendelete a foglalkoztatás megszűnését követően a munkavállalóknak a fogadó tagállam területén maradásának jogáról szóló 1251/70/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről, HL L 112., 2006. 4. 26., 9-9. o.
- ³¹ Asztalos Zsófia: Új irányelv az uniós polgárok és családtagjaik szabad mozgásáról 99.
- ³² Gyulavári-Kiss-Bankó-Berke: Válogatás az Európai Bíróság munkajogi ítéleteiből, Egyenlő bánásmód elve, Budapest, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft, 2003, 11.
- ³³ Európai Unió Alapjogi Chartája 81. cikk (1) (2) bekezdések
- ³⁴ Bányá Gábor: Az egyenlő munka és bér fogalma az Európai bíróság értelmezésében, Európai Jog, Az Európai Jogakadémia folyóirata, (2006) 4., 17.
- ³⁵ Gyulavári-Kiss-Bankó-Berke: i. m. 11.
- ³⁶ Római Szerződés 48. cikk (2) bekezdés, jelenleg EK-Szerződés 39. cikk (2) bekezdés
- ³⁷ EK-Szerződés 12. cikk „E szerződés alkalmazási körében és az abban foglalt különös rendelkezések sérelme nélkül, tilos az állampolgárság alapján történő bármely megkülönböztetés.”
- ³⁸ Várnay Ernő-Papp Mónika: Az Európai Unió joga, Budapest, KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., 2005, 58.

³⁹ 1612/86/EGK rendelet 7. cikk (1) bekezdés

⁴⁰ Gyulavári Tamás: Egyenlőbb! A nők és férfiak esélyegyenlősége az Európai Unióban és Magyarországon, Budapest, Indok Kiadó, 2000, 11-12.

⁴¹ EK-Szerződés 141. cikk (1) bekezdés: „*Minden tagállam biztosítja annak az elvnek az alkalmazását, hogy a férfiak és a nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő díjazást kapjanak.*”

⁴² Várnay Ernő-Papp Mónika: i. m. 58.

⁴³ Balogh Emese: Belépődíj, Budapest Európai Unió Munkacsoport, Közhasznú Diákegyesület, 2003, 118.

⁴⁴ <http://www.ec.europa.eu/eures> (2007. január 15.)

⁴⁵ <http://www.ec.europa.eu/eures> (2007. január 15.)

⁴⁶ Gyulavári Tamás: Az Európai Unió szociális dimenziója 62. o.

⁴⁷ Gyulavári Tamás: Az Európai Unió szociális dimenziója 61. o.

⁴⁸ <http://www.reisch.hu/portal/modules.php?op=modload&name=Sections&file=index&req=viewarticle&artid=193&page=1> (2007. január 20.)

⁴⁹ 2004-ben a legmagasabb foglalkoztatottsági arány az Európai Unióban Németországban volt. 75,7%

⁵⁰ <http://www.law.uchicago.edu/news/sunstein-economicsecurity.html> (2007. január 26.), <http://metazin.hu/node/424>

⁵¹ Regions: Statistical yearbook 2006, Data 2000-2004, Luxembourg, European Commission, Theme general and regional statistic, 2006, 53.

⁵² Növekedés és munkalehetőség, Európa jövője, A lisszaboni stratégia új kezdetei, Luxemburg, Az Európai Községek Hivatalos Kiadványainak Hivatala, Európai Bizottság, 2005, 5.

⁵³ <http://www.hrportal.hu/index.phtml?page=article&id=58186> (2007. január 26.)

⁵⁴ Európai Parlament, 2004-2009, Állampolgári Jogi, Bel- és Igazságügyi Bizottság, 2005.6.30., Munkadokumentum, az uniós polgárságról szóló negyedik bizottsági jelentésről (2001. május 1. - 2004. április 30.), Előadó: Giusto Catania