

*Füzetünket a EURYDICE, az Európai Közösség oktatási információs hálózata és az EURES, az Európai Foglalkoztatási Szolgálat anyagainak felhasználásával készítettük el.*

*Felelős kiadó:*  
Vladiszavlyev András igazgató

2004. december

Csongrád Megyei Munkaügyi Központ  
Nemzeti Pályainformációs Központ  
6721 Szeged  
Bocskai u. 10-12.  
[www.npk.hu](http://www.npk.hu)

*Ez a kiadvány az Európai Bizottság Leonardo da Vinci programja támogatásával készült.  
A kiadványban foglaltak nem szükségszerűen tükrözik az Európai Bizottság álláspontját.*

## Tartalomjegyzék

A francia oktatási rendszer bemutatása .....	3
A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Franciaországban .....	11
Munkaerő-piaci keresleti és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok .....	15
A foglalkoztatás szabályozása.....	19
Munkajog.....	24
Esélyegyenlőség munkavállaláskor .....	35

## A francia oktatási rendszer bemutatása

### 1. Az oktatásban részesülők létszáma és az oktatás nyelve

A 2002/2003 iskolaévben Franciaország anyaországi területén és tengerentúli megyéiben a tanulók teljes létszáma 14.940.900 fő volt (a teljes lakosság kevéssel haladta meg a 60 millió főt), s ennek megoszlása a következő: 6.529.000 általános iskolai tanuló (beleértve az iskolai előkészítő oktatásban részt vevő gyermekeket is), 5.596.000 középiskolai tanuló és a felsőoktatási intézményekben tanuló 2.209.000 hallgató. Az oktatás nyelve a francia. A regionális nyelveket a modern nyelvek oktatásának ágazatán belül tanítják.

### 2. Az államilag finanszírozott oktatás közigazgatási ellenőrzése és köre

Franciaországban az iskolai oktatás az ország teljes területét tekintve az oktatásért felelős Ifjúsági, Oktatási és Kutatási Miniszter irányítása és ellenőrzése alá tartozik. Az általános iskolai tanulók 86,5 %-a, míg a középiskolai tanulók 79,9 %-a jár az ingyenes állami oktatás rendszerén működő oktatási intézményekbe, a fennmaradó hányad választja a magániskolákat, melyek nagy része szerződéses kapcsolatban áll az állammal, lehetővé téve, hogy felelősséget vállaljon a tanárok javadalmazásával és – a legtöbb esetben, az ún. *contrats d'association* ("társulási szerződések") révén – az érintett iskolák működésével kapcsolatban. Nem ellentmondva bizonyos decentralizációs intézkedések létének, melyek értelmében az állami szektorhoz tartozó iskolaépületek építésével és karbantartásával kapcsolatos feladatokat a helyi önkormányzatokra bízzák, a központi kormányzat döntő szerepet tartott meg magának az oktatási politika meghatározását illetően.

Az Ifjúsági, Oktatási és Kutatási Minisztérium minden egyes tantárgyra és oktatási szintre nézve részletes tantervet dolgoz ki és oktatási irányelveket határoz meg, azonban nem kötelezi a tanárokat egy adott módszer követésére. A minisztérium határozza meg az oktatói állomány felvételének, képzésének és irányításának módjait, meghatározza az iskolák státuszát és a működésüket szabályozó rendelkezéseket, valamint elosztja az iskolák között az állományarányos kvótákat. A minisztérium ugyanakkor megszervezi a vizsgáztatás rendszerét és országos léptékben határozza meg a végzettségi szintek rendszerét, különösen ami a 'baccalaureatus' odaítélését illeti, - Franciaország esetében ez az oklevél igazolja a középiskolai tanulmányok sikeres elvégzését.

E politika megvalósítása és a vele kapcsolatos számos irányítási feladat teljesítése érdekében a Minisztérium az *académies* néven ismert „külsős” igazgatási szervezeti egységeket hozta létre. Ily módon Franciaországot 30 ilyen *académie* – „akadémia” fennhatósági területére osztották fel, melyek mindegyikét a miniszter helyett és nevében eljáró rektor irányítja. Minden egyes ilyen *académie* több igazgatási szerv avagy *département* tevékenységeit irányítja, – a 'département' megfelel a franciaországi közigazgatásban a Francia Forradalom óta fennálló jellegzetes szervezeti egységnek; ezen egységek mindegyikét és a minisztérium által biztosított országos oktatási szolgáltatások teljesítését egy *inspecteur d'académie*, azaz 'akadémiai felügyelő' irányítja.

### 3. Iskolai előkészítő oktatás

Franciaországban hosszú múltra visszatekintő hagyományai vannak az iskolai előkészítő oktatásnak. Nem kötelező jellege ellenére a gyermekeket már három éves koruktól kezdve járatják óvodába (*école maternelle*).

Az állami kezelésben lévő és ingyenesen látogatható előkészítő iskolák, illetve óvodák tevékenységeinek irányítása az Ifjúsági, Oktatási és Kutatási Miniszter feladata. A gyermekek 1,5%-át befogadó magániskolákban a szülőknek meg kell téríteniük a tandíjak egy részét. Az óvodák valójában a szó szoros értelmében vett iskolák: a maguk oktatási programjaival és tanítási tevékenységeivel együtt a 'kezdeti tanulási' fázisnak felelnek meg. Általános szabályként a gyermekeket életkoruk szerint sorolják be három „osztályba”: van „kiscsoport” a hároméveseknek, „középső osztály” a négyévesek számára és egy „nagy csoportos osztály” az ötéveseknek. Az elsődleges oktatási tevékenységek hozzájárulnak a gyermekek általános szellemi fejlődéséhez és felkészítik őket az általános iskolai tanulmányaikra.

Az általános iskolai tanítók (*professeurs des écoles*) ugyanabba a szakmai kategóriába tartoznak és ugyanolyan szintű előképzést kapnak, mint a középfokú oktatásban tevékenykedő ún. *professeurs certifiés*, azaz okleveles tanárok, ami azt jelenti, hogy az érettségit követően ötéves felsőfokú oktatási intézményben kapnak felkészítést.

### 4. Kötelező (nappali) oktatás

#### Fázisok

A 6 és 16 éves kor között kötelező tanítás három fázisra tagolódik:

- általános iskolai tanítás: a 6 és 11 év közötti korú gyermekek mindannyian általános iskolába (*école élémentaire*) járnak;
- alsó középfokú oktatás: 11 és 15 év közötti életkorban az összes tanuló *collège*-ba jár;
- felső középfokú oktatás: a tanulók általában 15 éves korukban felvételt nyernek a középiskola valamelyik változatába, azaz, az általános humán és bizonyos mértékig természettudományos/műszaki ismereteket oktató gimnáziumba (*lycée d'enseignement général et technologique*) vagy a szakképesítést adó középiskolába (technikumba, *lycée professionnel*), annak érdekében, hogy majd elkezdhessék a középiskolai tanulmányok ötödik évét (*classe de seconde*), melynek befejeztével elérik a kötelező oktatás végének megfelelő életkort.

#### Felvételi követelmények

Az állami iskolaügyben a tanulók felvétele a 'területi' elvre alapozódik, azaz, a tanulót általában abba az általános iskolába, *collège*-ba, vagy *lycée*-ba íratják be, melynek földrajzi körzetén belül a tanuló szülei lagnak (a *collège*, illetve a *lycée* esetében e területet *secteur*-nek, illetve *district*-nek nevezik). Az állami oktatás ingyenes. A szülők szabad területi választás szerint magániskolába is beíratják gyermeküket, ha a kiválasztott helyen van még üres hely. Az állammal szerződést kötött iskolákban a tandíj rendszerint nem nagyon magas összegű, mivel ezek az oktatási intézmények jelentős állami támogatásban részesülnek.

### **Az iskolai nap / hét / év hossza**

A szeptember és a következő év júniusa közötti tanév hossza 180 nap. Az iskolákban heti hat napon van tanítás, azonban szerda és szombat délután nem tartanak órákat. Az általános iskolákban hetente 26, egyenként egyórás tanórát tartanak, a középiskolákban az 55-perces órák heti száma 25,5 és 30 között változik (ez további három tanórával egészül ki a többiektől elmaradó, illetve a fakultatív órákat vállaló tanulók esetében). Az általános iskolában, illetve a középiskolában a tanórák éves minimális száma 846, illetve 842 óra.

### **Osztálylétszám / tanulók csoportosítása**

Nincs külön ajánlás az osztályok létszámára vonatkozóan, ami a *recteur* és az *inspecteur d'académie* felfogásától függ, figyelembe véve a helyi körülményeket (pl. hátrányos helyzetű vagy távoli vidéki területek). Országos átlagban az általános iskolai osztályok létszáma közel van a 25 főhöz, 24 fő a *collège*-ban, 28 fő a *lycée généraux et technologique*-ban (azaz a gimnáziumokban) és 20 fő a *lycée professionnel*-ben (a technikumokban). A tanulókat általában életkoruk szerint sorolják be a megfelelő osztályba. Az általános iskolai osztályokban minden tárgyat egyetlen tanár tanít, míg a középiskolákban minden tárgyat külön tanár oktat.

### **Tanterv összeállítása és tartalma**

Az Ifjúsági, Oktatási és Kutatási Minisztérium határozza meg az iskolai tantervet és a tanulókkal elsajátíttatni kívánt ismeretek és képességek megszerzésével elérendő célokat. A tanárok maguk választják meg a tanítási módszereiket és a használni kívánt iskolai tankönyveket. Az általános iskolai tanterv az alapvető képességek (írás-olvasás és számolás) elsajátítására, valamint a testnevelésre (normál motoros képességek, stb.) és az ismeretek tudatos alkalmazásának és a környezettel kapcsolatos érzékenység fokozására koncentrálnak. Az alsó középfokú oktatás tanterve – a tanulmányi évtől függően – nyolc vagy kilenc kötelező tárgyból áll, és a tetszés szerint választható tárgyak felvételével fokozatosan válik sokirányúvá és sokoldalúvá.

### **Az előmenetel és tanulmányi eredmények értékelő felmérése**

A tanulók által elért teljesítményeket tanáraik folyamatosan értékelik az általános és középiskolai tanulmányok végzése során. A tanulóknak a kötelező oktatási időszak harmadik és hatodik éve kezdetén 1989 óta bevezetett és végzett 'diagnosztikai felmérése' lehetővé teszi a tanároknak, hogy behatárolhassák a tanulók által a francia nyelv és irodalom, valamint a matematika területén mutatkozó haladását vagy elmaradásait. Az általános iskolákban és a *collège* jellegű középiskolákban a munkát a tanári munka egymásra épülő fázisai alapján szervezik az alábbiak szerint:

- az általános iskolában folyó (*école élémentaire*) két szakaszból áll: az alapvető ismeretek megtanulása, ami az óvodai „nagy csoportos osztály”-ban veszi kezdetét és folytatódik az általános iskola első két évében (iskolai előkészítő oktatás [„CP” fázis], amit az általános iskolai oktatás első két éves időszakának, azaz a „CE 1” fázisnak az órái követnek, majd következik az utolsó három évet felölelő további tanulási folyamat (ez a „CE 2” fázis, amit az első és második évi „CM 1”, illetve „CM 2” néven ismert közbenső osztályfoglalkozások váltanak fel), mielőtt a nebuló felvételt

nyerne a *collège*-be. Az egyéni felfogásbeli ütem-eltérések figyelembe vétele érdekében a tanuló által az egyes ilyen fázisokban töltendő időszak hossza rövidíthető, vagy meghosszabbítható egy évvel, a *conseil des professeurs* (tanári testület tanácsának) döntése alapján;

- a *collège*-ben négy évig tart az oktatás (ennek megfelelően ezek a hatodik, ötödik, negyedik, illetve harmadik osztályként ismertek). Ez az időszak három fázisra oszlik:
- az adaptációs fázis, ami a hatodik osztálynak felel meg;
- az ötödik és a negyedik osztályt magában foglaló konszolidációs fázis;
- a harmadik osztálynak megfelelő orientációs fázis, amely tartalmazza a 'műszaki' irányzatú, választható évfolyamot és annak tanórát.

Évet csak egy teljes fázis végén lehet megismétel(tet)ni; az ilyen döntés ellen a szülők fellebbezhetnek.

A *collège*-beli tanulmányaik befejeztével a tanulók az utolsó (a negyedik és harmadik osztálynak megfelelő) két évben szerzett osztályzataik alapján *brevet*-et (országos érvényű bizonyítványt) kapnak, az országos szintű vizsgának megfelelően. A *brevet* nem kötelező végzettségi eredmény, és a *lycée*-ben folytatandó tanulmányaik lehetősége nem függ a *brevet* vizsga eredményétől.

## 5. Felső-középiskolai és felsőoktatási képzés

### Oktatás-képzés típusai

A *collège* befejeztével a tanulók három oktatási lehetőség közül választhatnak:

- általános jellegű tanulmányok, melyek három év (azaz, az ú.n. 'második', 'első' és a 'záró' év) elteltével az általános jellegű érettségi elnyeréséhez vezetnek;
- műszaki jellegű tanulmányok, melyek – szintén három év elteltével – a kb. magyar technikai érettségi elnyerését eredményezik;
- a szakközépiskolai oktatás, amely – két év elteltével – a *certificat d'aptitude professionnelle* (CAP), vagy a *brevet d'études professionnelles* (BEP), majd – újabb két évi tanulást követően – a *baccalauréat professionnel* bizonyítvány elnyeréséhez vezet.

A *lycée d'enseignement général et technologique* típusú intézményekben, melyek az első két lehetőség közül választó fiataloknak való, három évi (azaz, az ú.n. 'második', 'első' és a 'záró' évből álló) oktatást kínálnak, amit az általános érettségi megszerzését eredményező vizsga zár le.

A valamennyi tanuló számára kötelező 'második' évfolyam elvégzésekor kell a tanulónak kiválasztania, hogy majd melyik típusú érettségiben kíván megfelelni, és ennek megfelelően milyen irányban kívánja tanulmányait folytatni: a választás eshet a háromféle általános kategória (gazdasági és társadalmi, irodalmi, illetve tudományos) egyikére, vagy a hétféle műszaki kategória egyikére.

A *lycée professionnel* (kb. technikum) két év alatt készíti fel a tanulókat a szakirányú végzettség megszerzésének első szintjére, ami a *certificat d'aptitude professionnelle* (CAP), vagy a *brevet d'études professionnelles* (BEP) vizsgának felel meg. E végzettségek megszerzésével már közvetlenül el lehet helyezkedni. A még továbbtanulni óhajtó fiatalok azonban még további két évig folytathatják tanulmányaikat (az első és a záró szakképzési

évfolyamon), annak érdekében, hogy a lehetséges 48-féle szakterület valamelyikén szakirányú technikai érettségi bizonyítványt szerezzenek.

### **Az előmenetel és tanulmányi eredmények értékelő felmérése**

Az általános humán és bizonyos mértékig természettudományos/műszaki ismereteket oktató gimnáziumba (*lycée d'enseignement général et technologique*) felvett tanulók által elért tudásgyarapodást az első év során (ami az ú.n. második évfolyam) értékelik, mert a tanulóknak ebben az évben kell kiválasztaniuk a képességeiknek és érdeklődési körüknek legmegfelelőbb érettségi-típust. Az év végén – addigi eredményeik alapján mérlegelve – a tanári kar elfogadja, vagy elutasítja a tanuló által bejelentett választást. Elutasítás esetén a szülők fellebbezni jogosultak.

Az érettségit az utolsó osztály befejezését követően tartják meg, bár egyes tantárgyak körében a tanulók már az első osztály (a második tanév) befejeztével letehetik a vonatkozó vizsgát.

A szakképesítést adó középiskolák (technikumok, *lycée professionnel*) két szinten készítik fel a hallgatókat majdani végzettségük megszerzésére: az első szint (az V. szint) kétféle, országosan elismert végzettség megszerzéséhez vezet (*certificat d'aptitude professionnelle* (CAP), vagy a *brevet d'études professionnelles* (BEP)); a második szint (IV. szint) sikeres elvégzése esetén a hallgató a *baccalauréat professionnel* bizonyítványt szerzi meg. Az e végzettségek megszerzéséért végzett munka mindig magában foglalja a tényleges üzemi gyakorlatra történt kihelyezés tapasztalatszerzési időszakát. Adott esetekben a szakmai végzettség és tapasztalat betudásával a hallgató mentesülhet egyes, egyébként kötelező vizsgák letételétől. Függetlenül attól, hogy humán, vagy technikai, illetve szakközépiskolai jellegű-e, az érettségi (baccalaureate) megnyitja az utat a felsőoktatási intézmények felé. Azonban amíg a gimnáziumi és technikai érettségi a továbbtanulás felé vezet, a szakközépiskolai érettségi célja elsősorban a munka világában való közvetlen elhelyezkedés megkönnyítését szolgálja.

## **6. Az oktatás harmadik szintje**

### **Intézménytípusok**

Felsőoktatási képzést az egyetemek adnak, - ezek mind állami intézmények, kivéve 5 katolikus oktatási intézményt és a felsőoktatáshoz tartozó állami, vagy magán 'felsőiskolákat', melyek némelyike *grande école* néven ismert. Intézmények vagy iskolák társulhatnak egyetemekhez. Ezek közé tartoznak a következők: *instituts universitaires de technologie* (IUT), melyek rövidebb műszaki irányzatú kurzusokat szerveznek, az *instituts universitaires professionnalisés* (IUP) a mérnöki tudományok körében diplomát szerezni óhajtó hallgatók oktatására, és az *instituts universitaires de formation des maîtres* (IUFM), melyek a tanári pályára, illetve tanári állások elnyerésére készítik fel a hallgatókat.

Egyes gimnáziumok (*lycées*) azzal járulnak hozzá a felsőoktatási intézmények munkájához, hogy előkészítő oktatásban részesítik a *grandes écoles* jellegű egyetemekre felvételt nyerni kívánó tanulókat, az ú.n. *classes préparatoires aux grandes écoles* (CPGE) előkészítő kurzusok szervezésével, illetve azzal, hogy felsősintű műszaki szakembereket képező, rövidebb időtartamú kurzusokat (*sections de techniciens supérieurs* – STS) indítanak.

### Felvétel

Az egyetemek az egyetemi tanulmányokra való felvételhez szükséges érettségi bizonyítvánnyal (*diplôme d'accès aux études universitaires* – DAEU), vagy ezzel egyenértékű végzettséget tanúsító bizonyítvánnyal rendelkezőket minden további kiválasztási procedúra nélkül felveszik, kivéve az orvosi, fogorvosi és gyógyszerészi kurzusokra jelentkezők, illetve az *instituts universitaires de technologie* (IUT) intézmények által kibocsátott bizonyítvánnyal rendelkezők esetét.

A legrangosabb, általában *grande école* néven ismert felsőoktatási 'iskolák' által megkövetelt felvételi vizsgákra a 2-éves CPGE előkészítő kurzusok készítik fel a jelentkezőket. Általánosságban az mondható, hogy a nem-egyetemi ágazatban működő, rendkívül széles kört felölelő oktatási intézményekbe szigorú felvételi folyamat eredményeként lehet bejutni.

### Végzettségi szintek

A hosszú évekig tartó egyetemi kurzusokat hagyományosan három, egymást követő fázisba sorolják, melyek révén a következő, országosan elismert felsőfokú végzettségeket lehet megszerezni: az általános egyetemi diploma (*diplôme d'études universitaires générales* – DEUG), amit az érettségit követő kétéves időszak után adnak ki; a hozzávetőlegesen a 'bachelor' fokozattal egyenértékű és a DEUG-ot követő egy további év után megszerezhető *licence*, a közelítőleg a 'Master' fokozattal egyenértékű, még egy további év tanulást igénylő, az érettségi utáni négy évnek megfelelő *maîtrise*, és ezeket követik az egyetemi tanulmányok harmadik fázisában megszerezhető végzettségi fokozatok, a *diplôme d'études supérieures spécialisées* – DESS, azaz a 'szakosított felsőfokú tanulmányok diplomája'), a *diplôme d'études approfondies* – DEA, azaz a 'magasabb szintű egyetemi tanulmányok diplomája') és végül következik a doktorátus megszerzése.

Azonban 2002 áprilisa óta és az Európai Felsőoktatási Terület kifejlesztését célzó Bolognai Folyamat megvalósításával összhangban egy sor rendelkezés kibocsátására került már sor, azzal a céllal, hogy a franciaországi felsőoktatási rendszer szerkezetét fokozatosan hozzá lehessen igazítani az európai '3-5-8' rendszerhez (ami az érettségi utáni 3, 5 illetve 8 éves felsőoktatási képzés időszakait jelenti), illetve az ú.n. LMD rendszerhez (*licence, master* és *doctorat* fokozat).

Ennek megfelelően, a felsőoktatásért felelős miniszter arra bátorítja a jelenlegi négyéves rendszereik megújításának folyamatát megkezdett egyetemeket, hogy kurzusaikat olyan szemeszterek és modulok rendszerévé alakítsák át, mellyel lehetővé teszik a hallgatóknak, hogy kredit-pontjaikat az Európai Kredit Transzfer Rendszernek (ECTS – European Credit Transfer System) megfelelően szerezhessék meg. Az általában három év leforgása alatt 180 kredit-pontot összegyűjtő hallgatók *licence* fokozatot kapnak; 300 kredit-pont szükséges (azaz, a *licence*-hez megkövetelt pontokon túl még 120 kredit-pont, ami további két évi tanulmányok eredményeként szerezhető meg) a *master* fokozat elnyeréséhez. Ezeket túl létezik még a munkaerőpiac igényeihez szabott *master professionnel* (Master-szintű szakképesítés) fokozat és a *master recherche* (Master-szintű kutatói fokozat) diploma, melynek megszerzésére a DEA-hoz hasonló előtanulmányokat kell folytatni, és ami a doktori fokozat elnyeréséhez szükséges hároméves tanulmányi időszak első fázisát képezi.

Rövidebb, kétéves felsőoktatási kurzusok vezetnek el az IUT típusú oktatási intézményekben megszerezhető *diplôme universitaire de technologie* (DUT), illetve a *brevet de technicien supérieur* (BTS – felsőfokú technikus diploma) kiadásához, mely utóbbi megszerzéséért a hallgatók egyes gimnáziumok (*lycées*) által indított felsőfokú technikus kurzusain folytatnak tanulmányokat.

A felsőoktatási 'iskolák' (*écoles supérieures*) is diplomaadási joggal rendelkeznek. Az állami vagy magántulajdonú műszaki iskolák által kiadott diplomát a műszaki végzettségi fokozatok elismeréséért felelős szakmai bizottság is érvényesnek ismeri el. Az üzleti és gazdasági irányítás ismereteit oktató iskolák által kiadott diplomát az állam – bizonyos körülmények megléte esetén – érvényesnek ismeri el.

### 7. Különleges oktatási formák

A különleges oktatási igényeket támaztató tanulók általában a hagyományos típusú iskolákba járnak. Az általános iskolák szintjén az iskolai integrációs osztályokban (*classes d'intégration scolaire* – CLIS) foglalkoznak a szellemi fejlődésükben elmaradt, vagy látás-, vagy halláskárosult, illetve mozgássérült tanulókkal, akik hátrányos helyzetük ellenére képesek beilleszkedni a hagyományos iskolai környezetbe, ha azt hozzáigazítják az életkoruk, képességeik és sajátos problémáik jellege és súlyossága által meghatározott körülményekhez.

A középfokú oktatásban a *collèges*-okban a speciális körülményekhez alakított általános, vagy szakképesítést adó osztályokban (*sections d'enseignement général et professionnel adapté* – SEGPA) foglalkoznak azokkal a tanulókkal, akik az általános iskolai képzésből kikerülve súlyos nehézségekkel találják magukat szemben. Továbbá, a pedagógiai integráció egységeit (*unités pédagogiques d'intégration* – UPI) hozták létre egyes *collèges*-ok utolsó évfolyamaiban. Ezeket az egységeket kifejezetten az értelmi vagy fizikai nehézségekkel küzdő tanulók képzésére szánták, azzal a különleges céllal, hogy biztosítsák a korábban CLIS-osztályokba járó tanulók zökkenőmentes átállását az általános iskolai körülményekről a középfokú oktatás követelményeire. E tanulók ily módon továbbra is különlegesen kialakított képzésben részesülhetnek a hagyományos iskolai környezetben belül. A miniszter nemrégiben úgy döntött, hogy jelentősen növelik az ilyen oktatási egységek számát.

A különösen hátrányos helyzetű tanulók igényeihez alakított speciális oktatási intézmények működtetése vagy az Ifjúsági, Oktatási és Kutatási Minisztérium feladata - azon speciális regionális oktatási intézmények (*établissements régionaux d'enseignement adapté*) esetében, melyek az olyan 11 és 18 év közötti korú tanulókról gondoskodnak, akik alig képesek hasznosítani a minisztérium felügyelete alá tartozó többi iskolában folyó oktatást -, vagy az Egészségügyi, Családügyi, és Fogyatékosokért Felelős Minisztérium hatáskörébe tartozik.

### 8. Tanárok

Az állami általános és középiskolákban dolgozó tanítók és tanárok állami közalkalmazottak, akiket pályázat alapján szervezett vizsga keretében toboroznak azok közül, akik az érettségi utáni három évi tanulmányok alapján megszerezhető *licence* fokozattal, vagy – magasabb szint esetén – az érettségi utáni négy évi tanulmányok alapján megszerezhető *maîtrise* fokozattal, vagy bármely, ezekkel egyenértékű képzettséggel rendelkeznek. Az ilyen vizsgákra a tanári pályára, illetve tanári állások elnyerésére felkészítő *instituts universitaires de formation des maîtres* (IUFM) intézmények készítik fel a jelentkezőket. A vizsgák letételét követően egyéves kötelező oktatási gyakorlaton kell részt venni, ami kombinálja az IUFM-ben kapott elméleti felkészítést a gyakorlati tapasztalatok megszerzésével.

A magániskolák tanárait speciális pályázati vizsgák révén választják ki, majd az érvényes jogszabályok alapján kötött szerződéssel egyénileg kerül sor alkalmazásukra (az ún. *contrats d'association*, azaz 'társulási szerződések' révén), még akkor is, ha bérüket az állam fizeti.

### **Közelmúltbeli oktatási reformok és jelenlegi prioritások**

2003-ban a nyugdíjrendszer általános reformja nem csak a magánszektorban, hanem az állami szektorban dolgozókra is kihatott. A reform eredményeként a közalkalmazotti státuszban lévő tanárok, akiknek a jelenlegi rendszerben 37,5 évet kell ledolgozniuk, hogy teljes nyugdíjra váljanak jogosulttá (ez a legutóbbi, legalább hat hónapon keresztül elért jövedelmi indexnek megfelelő kereset 75 %-ának felel meg), fokozatosan egyre többet kell dolgozniuk, azaz, 40 évet (2008-ban) és 41,5 évet (2020-ban), hogy elérjék ugyanazt a jogosultsági mértéket.

Figyelembe véve azonban azt, hogy a tanárok viszonylag hosszú tanulási időszak után lépnek munkába, lehetőség lesz a pályázati alapon elnyerhető állások elnyeréséhez szükséges vizsgák letételét lehetővé tevő végzettség megszerzésével töltött időszakból maximum 3 év betudására. A már korábban nyugdíjba vonulni kívánó tanárok ezt a mostani helyzethez hasonlóan megtehetik, azonban nyugdíjuk összege továbbra is függeni fog szolgálati éveik számától, illetve a ténylegesen letöltött szolgálati évek száma és a nyugdíjkorhatár arányától.

## A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Franciaországban

A csatlakozási tárgyalásokon megállapodás született arról, hogy a jelenlegi tagállamok legfeljebb hét évre korlátozhatják a 2004. május 1-én csatlakozó országok munkavállalóinak munkaerőpiacra jutását. Franciaország az átmeneti időszak első két évében fenn kívánja tartani a nemzeti szabályozását.

Franciaország ígérete szerint megkönnyíti a diákok munkavállalását, és kedvező elbírálást helyeztek kilátásba akkor is, ha valaki a „francia ipar érdekeinek megfelelő képzettséggel” bír.

A csatlakozás után két évvel a korlátozások automatikus felülvizsgálatára kerül majd sor. Ennek részeként az Európai Bizottság jelentést készít a munkaerő-piaci helyzet tagországokénti alakulásáról, amely végső következtetésében elvileg az átmeneti időszak lerövidítését, illetve eltörlését javasolhatja.

### Mi az, amit tudnunk kell, amikor megérkezünk Franciaországba?

#### A tartózkodás jogcíme

Három hónapnál rövidebb idejű franciaországi tartózkodáshoz semmilyen tartózkodási engedély nem szükséges. Ez idő alatt szakmai tevékenység is végezhető. Három hónapnál hosszabb idejű kintléthez tizennyolc éves kortól tartózkodási engedélyt kell szerezni. Fontos tudnivaló, hogy az útlevel érvényességének legalább három hónappal meg kell haladni a kint-tartózkodás időtartamát.

A hosszabb látogatás, munkavállalás, vagy tanulmányok folytatása céljából érkezőknek a tartózkodási engedély iránti kérelmet a lakóhely szerint illetékes prefektúrán kell beadni a beutazást követő nyolc napon belül.

A most érvényes iránymutatás szerint a beutazó magyar turistának napi 47,80 euróval kell rendelkeznie, akár készpénzben akár bankkártyán. Amennyiben meghívólevéllel, vagy – rokon illetve barát által kiállított – a lakóhely szerint illetékes Polgármesteri Hivatal által hitelesített ún. Attestation d'accueil-jel rendelkezik, úgy a hatóság eltekint a fenti pénzügyi feltétel teljesítésétől.

A tartózkodási engedély megszerzéséhez minden kérvényezőnek ugyanazokat a dokumentumokat kell beadnia:

- érvényes útlevel vagy személyi igazolvány,
- 3 db újabban készült fénykép (szemből, fedetlen fővel, 3,5 x 4,5cm)
- franciaországi lakóhely igazolása: lakbérfizetési igazolás, gáz- vagy villanyszámla, illetve házasodó-fizetési értesítés.
- amennyiben szállást kapnak: a szállásadó által aláírt és datált igazolás a szállásról, az ő személyi igazolványának másolata, lakbérfizetési igazolás, a szállásadó nevére szóló gáz- vagy villanyszámla, illetve házasodó fizetési értesítés.

Munkavállalók esetén:

A tartózkodási engedély megszerzéséhez szükséges speciális dokumentumok:

A munka bizonyítéka: munkavállalási szerződés (ehhez szükséges nyomtatvány a hivatalokban szerezhető be) a munkavállaló aláírásával (amennyiben francia vállalat alkalmazottja). Ez a dokumentum igazolja pontosan a munka előre tervezett időtartamát.

A tartózkodási engedély érvényességi ideje a munkaszerződés kezdetének függvénye. A három hónapnál hosszabb, de egy évnél rövidebb munkaszerződésekre kiállított tartózkodási engedély a munkavégzés időtartamának megfelelően kerül kiadásra.

Az egy évnél hosszabb idejű szerződésekre a kiállított tartózkodási engedély tíz év érvényességű lehet, amely meghosszabbítható újabb tíz évre.

Önfoglalkoztatók (kereskedők, kézművesek, iparosok, mezőgazdasági termelők, szabadfoglalkozásúak...) esetén:

A számos önfoglalkoztatóként történő elhelyezkedés is szabályozott például az egészségügyi foglalkozások esetében. Mindenképpen ellenőrizni kell tehát az egyes foglalkozásokra vonatkozó szabályokat, legfőképpen a végzettségek elismerése tekintetében.

A tartózkodási engedély megszerzéséhez szükséges speciális dokumentumok:

A tevékenység bizonyítása az önfoglalkoztatókra vonatkozóan, akik tartósan telepednek le Franciaországban, többféle eszközzel lehetséges, mint például:

- a Társadalombiztosítási és Gyermeknevelési Járulékok Központi Gyűjtőhelyénél (URSSAF) lévő regisztráció,
- a szabadfoglalkozásúak fizetési jegyzékére vagy az üzleti nyilvántartásra történő feliratkozási igazolás,
- a kereskedelmi bérlemény,
- a társaság jogállása stb.

A szabályozott foglalkozásokra vonatkozóan, amelyekhez a képzettségek hivatalosan elfogadottak, eset szerinti megbízási kártya bemutatása szükséges.

A jogcím érvényességi ideje: a kiállított tartózkodási engedély először tíz évre szól, majd ugyanerre az időtartamra meghosszabbítható.

### **A végzettségek elismerése**

A szakmai képesítés elismerése azt a folyamatot jelenti, amely során a munkavállaló megkapja azt a lehetőséget, hogy hazáján kívül máshol is gyakorolhassa szakmáját.

Két eset lehetséges:

#### **A nem szabályozott foglalkozások:**

Ebben az esetben sem a foglalkozás gyakorlásának feltételei sem annak módja nincs szabályozva. Minden a jelölt szakmai minősítésén és személyes tulajdonságain múlik, valamint azon, hogy ezt a munkáltató hogyan értékeli.

#### **A szabályozott foglalkozások:**

1, Ágazati irányelvekbe foglalt szabályozások (ápolónő, orvos, fogorvos, építész...). A hazájában diplomát szerzett egyén szabadon gyakorolhatja ezt a foglalkozást egy másik tagállamban.

2, Nem ágazati irányelvben szabályozott:

A foglalkozás gyakorlásának feltétele és módja szabályozásnak van alávetve, pontos képzési és végzettségi feltételeknek abban az országban, melyben a tevékenységet folytatni kívánja. Ez gyakran az egészségügy, jogi, építészeti, szállítmányozási foglalkozások esetében jellemző.

Ebben az esetben az oklevelek hivatalos szervezetek általi elismerése szükséges.

Ahhoz, hogy ezt megkapjuk a kompetens minisztériummal és kamarával kell felvenni a kapcsolatot.

### **A tanulmányok elismerése**

Ez az az okirat, amelyben annak az országnak az oktatási intézménye (pl: egyetem), ahol folytatni szeretné tanulmányait, vagy annak egy részét, értékeli az oklevelét.

Ez az elismerés soha nem automatikus, mindig a fogadó intézmény által egyedi elbírálással szabadon meghozott döntés.

Írásbeli kérelmét a következő címre kell küldenie:

Ministère de l'Éducation Nationale  
Délégation aux relations internationales – NARIC France  
4, rue Danton  
75006 PARIS

Az írásbeli kérelemhez csatolnia kell az eredeti oklevél és fordítása hitelesített másolatát (amelyet hivatásos fordító készít. A hivatásos fordítók listája elérhető Párizsban a külföldi nagykövetségeken, a prefektúrákon és a polgármesteri hivatalokban). Szintén szükséges csatolnia a képzés tanrendjének leírását.

### **Középiskolai végzettség:**

Közvetlenül ahhoz a középfokú intézményhez kell fordulnia, amelybe be szeretne iratkozni. Információk beszerezhetők a regionális rektorátusokban, amelyek összehasonlítják a francia iskolarendszert és az itt megszerzhető végzettségeket más országok tanulmányi szintjével (címek elérhetők az Eures tanácsadóknál).

### **Szakirányú középfokú végzettség:**

A franciaországi tanulmányok folytatásához szükséges információk a következő címen szerezhetők be:

Ministère de l'Éducation Nationale – Direction de l'Enseignement Scolaire  
Bureau DESCO A 6  
110, rue de Grenelle  
75007 PARIS

### **Felsőfokú végzettség:**

Érdemes közvetlenül ahhoz a felsőoktatási intézményhez fordulnia, ahol folytatni kívánja tanulmányait. Általános információk az Oktatási Minisztériumnál szerezhetők be:

Ministère de l'Éducation Nationale  
Délégation aux relations internationales – NARIC France  
4, rue Danton  
75006 PARIS

A felsőoktatásba való bejutásnak két esete lehetséges:

- Azok a tanulók, akik kezdik felsőfokú tanulmányaikat:

Ahhoz, hogy felsőfokú tanulmányokat tudjon elkezdeni Franciaországban, azaz az egyetem első évfolyamába akar beiratkozni és külföldi érettségi vizsgával rendelkezik, előzetes beiratkozási kérvényt kötelező beadnia (az intézményhez).

- Azok a tanulók, akik felsőfokú tanulmányaikat külföldön kezdték és Franciaországban szeretnék folytatni:

Amennyiben tanulmányait hazájában kezdte, de Franciaországban szeretné folytatni a már megszerzett bizonyítványok bemutatásával tanulmányi kedvezményt kérhet. A bemutatandó iratokat hivatásos fordítónak kell lefordítania, és a tanult tárgyakról leírást kell mellékelnie.

A speciális foglalkozásokkal összefüggő tanulmányokról információkat közvetlenül a foglalkozásban érintett minisztériumtól kell kérni (pl: orvosi, gyógyszerész, mentős, állatorvosi tanulmányok, könyvelés, mezőgazdaságtan...)

Eredeti dokumentumok küldése egyetlen címre sem javasolt.

## **Munkaerő-piaci keresleti és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok**

### **Kielégítetlen munkaerő-piaci kereslet**

A munkaerőhiány fokozódik az egészségügy területén (ápoló, szülésznő, gondozó) az egészségügyben dolgozók létszámnövekedésének szükségességéből fakadóan, amely a munkaidőcsökkentést szabályozó jogszabályozásnak köszönhető (heti 35 óra).

Szintén erős munkaerő-piaci feszültségek érzékelhetők a vendéglátó-élelmiszeripar területén (hentes, pék), az egyéb szolgáltatások, a kereskedelem (boltvezető, üzletkötő). Ezek olyan iparágak ahol a nehéz munkakörülmények, és az alacsony fizetés gyakran elriasztja a potenciális jelöltek kedvét.

A szolgáltatóiparban meg kell jegyeznünk a foglalkoztatás nagyon kedvező alakulását a következő ágazatokban: banki és biztosítási területek, vállalatvezetés és irányítás (pénzügyi, könyvelési, adminisztratív szakember, könyvelő). Ezek azok a területek, ahol már nem igazán lehet képesített szakembereket találni.

Az ipari szektor továbbra is generálja az állásokat, de csak az úgynevezett „marginális” kategóriákban: (elektronikai, mechanikai ellenőr és szakember, folyamatirányítási felügyelő és szakember).

Ami az építőipart illeti, a feszültségek továbbra is stagnálnak (közmunka és építészeti terület).

### **Kielégítetlen állásigények**

A francia vállalatok Észak-Nyugat-Afrikába, és Dél-Kelet-Ázsiába vándorlásának eredményeként a munkanélküliség növekedése jellemző az informatikai szektorban és általában az iparban. Ez alól csak a specifikus területek vagy a mérnöki posztok képezik a kivételt (képesített árukezelő, villamosság-elektronikai szakmunkás, fémmunkás, textilmunkás, bődíszműves).

A másik munkanélküliség által súlytott ágazat a turizmus (a 2001 szeptemberi támadások következményeként, ami a légiforgalom visszaesését is eredményezte), és a közlekedés (szintén a támadások miatt bizonyos légitársaságokat felszámoltak, vagy csődbe mentek – például a franciaországi Air Lib).

Általános módon a művészeti tevékenység olyan szakmai ágazat, mely hagyományos módon a munkanélküliség által erősen érintett (látványtervező művészeti szakember).

Az építőiparban a munkakeresés csak a segédmunkásoknak jelent problémát.

Az ügyintézői helyek száma szintén kevés (titkárnő, menedzserasszisztens), csakúgy mint a kevésbé képzett vagy képzetlen állások (pénztáros, önkiszolgáló éttermi alkalmazott, háztartási alkalmazott, gondnok és biztonsági őr, karbantartó), melyek leginkább a kevésbé mobil rétegeket érintik.

## Ipari tendenciák

A munkaerőpiac 2002-ben megfigyelhető hanyatlása már jelen volt a 2001-es év utolsó negyedében is, és tovább folytatódott 2003-ban.

A munkakeresők száma tovább emelkedett, így 2002 decemberében elérte a 9,1%-ot. 2003 augusztusában már 9,6% volt.

Az iparban a foglalkoztatottság visszaesése jellemzi ezt az időszakot, amely a már 2001-es évben megfigyelthez hasonlóan, hozzájárult a férfiak munkanélküliségének növekedéséhez.

Ezzel ellentétben az építő és a szolgáltató szektor emelkedőben van.

A szektoronkénti fizetett foglalkozások átalakulása ahhoz a megállapításhoz vezet, hogy az iparban két területet kevésbé érint a jelenlegi konjunktúra: egyrészt a gyógyszeripart, másrészt a mezőgazdasági feldolgozóipart.

Ellenben, jelentős leépülés állapítható meg bizonyos ipari ágazatokban: textil, bőrruházat, vegyi-gumi-műanyag, villamos és elektronikus felszerelések iparága, alkatrész és háztartási felszerelések iparága.

A szolgáltatóiparban a foglalkoztatás növekedése jellemzi főként a részletkereskedelmet, ingatlankereskedelmet, tanácsadó és biztosítási ágazatokat, valamint a vendéglátást.

## Állaspályázat

Az állásokra való jelentkezés leggyakoribb formája a pályázati levél és önéletrajz együttes benyújtása, de fel lehet venni a kapcsolatot a munkaadóval telefonon, faxon vagy elektronikus postán is.

## Önéletrajz

Az önéletrajz három nagy részből tevődik össze.

### 1, Személyes információk

Családi név, keresztnév, pontos cím és telefonszám (az ország hívószámával), születési idő vagy életkor, esetleg születési hely, családi állapot és nemzetiség.

A vallási hovatartozás, az egészségi állapot, a család, a politikai hovatartozás nem képezik az önéletrajz részét.

### 2, Iskolai végzettség

Ebben a részben a megszerzett képzettségnek kell szerepelnie, hangsúlyt fektetve az egyetemi vagy szakmai végzettségre. Meg kell jelölnie, hogy mikor szerezte az oklevele(ke)t és, hogy mi ezeknek a francia megfelelőjük. (még jobb, ha csatolja az oklevél elismeréséről szóló dokumentumot). Nem szükséges az általános iskolától kezdve kifejtteni minden egyes képzést, amin részt vett. Ellenben írja le, mit fed pontosan ez a végzettség!

Amennyiben már rendelkezik munkatapasztalattal leírhatja a munkavégzéshez kötődött legfontosabb programokat, melyeken részt vett. Fel kell tüntetnie nyelvtudását a beszélt szinttel együtt!

### 3, Szakmai tapasztalat

Ez a rész nagyon fontos. Amennyiben már rendelkezik szakmai gyakorlattal ajánlott megfogalmaznia önéletrajzában egy szakmai tapasztalat című részt (a pályakezdő diplomások szakmai gyakorlat című részt írják).

A szakmai gyakorlat minden egyes pontjánál meg kell jelölni a kezdés és a kilépés időpontját, a vállalat/ szervezet nevét és a betöltött tevékenységi kört, a pozíciót, pontosan le kell írni a végzett munkát és az Önre bízott feladatokat.

Nem szükséges külön-külön megindokolni a munkahelyváltások okát.

#### 4, Szabadidő, hobbik, egyéb

Egy következő részben fakultatívan bemutathatja néhány sorban az esetleges szabadidős/ iskolán kívüli tevékenységeit, vállalt feladatait (pl: rendezvényszervezés), utazásokat az Ön által ismert és bejárt országokban (amennyiben már ismeri Franciaországot mindenképpen említse meg), mit sportol, személyes izlését (irodalom, zene, stb) vagy más, szakmán kívüli feladatait.

#### A kísérőlevél

Legfeljebb két oldal terjedelemben, standard méretű fehér papíron lehetőleg kézzel írja. Azonban egyre elfogadottabb egyes állásokhoz gépelve, esetleg elektronikus postán az önéletrajzzal együtt elküldeni. A családi és keresztnévét, címét és telefonszámát (ország hívószámmal) a lap bal felső részére írja. A dátumot a jobb felső sarokba kell tennie. Néhány sorral lentebb, balra a következő szerepel:

XY Úr/ Asszony részére

( A l'attention de M. ou Mme XY)

A vállalat / szervezet nevét a jobb felső sarokba helyezze!

A kísérőlevélből a címzettnek értenie kell, hogy miért fordulnak hozzá, miért adják be a pályázatot az álláshirdetésre. Tudatni kell vele, hogy tisztában van azzal, hogy hová jelentkezik, milyen állást keres, és hogy a meghirdetett munka milyen mértékben felel meg elvárásainak.

A kísérőlevelet alá kell írnia (a referencia a jobb alsó sarokba kerül).

#### Az adórendszer és a kötelező levonások

##### Alapelvek

A francia adórendszer nem forrás-alapú. A munkavállaló (adóalany) maga vállalja be saját jövedelmeit, és rendezi adóbevallását az adóhivatal felé.

A munkáltató nem avatkozik sem az adóbevallásba sem az adóbefizetésbe.

##### Folyamat

Az adóhivatal minden év februárjában egy Jövedelemadó-bevallás (Déclaration des revenus) című nyomtatványt küld minden adóalanyának (legyen házas, együttélő vagy egyedülélő), melyben az előző év jövedelmeit kell bevallani (année N). Ezt a nyilatkozatot az állampolgárnak pontosan kitöltve kell visszaküldenie az adóhatóság által megszabott határidőn belül büntetőjogi felelőssége tudatában.

A bevallás évében (année N+1) francia adózó vagy havi részletekben (tíz hónap és a fennmaradó összeget decemberben) vagy harmadéves részletekben fizet adóelőleget

(februárban, májusban és a fennmaradó összeget szeptemberben). Az adófizetés gyakorisága (havi vagy harmadéves) személyesen eldönthető, az adóhatósággal kell egyeztetni. Az első adóév befizetése egyszerre történik, a következő év szeptembere környékén.

### Számítási alap

A jövedelemalapú adószámítás a munkavállaló vagy a pár nettó fizetésén alapszik. Az adózó bizonyos mértékű adóalapcsökkentésben részesülhet az adóalany személyes helyzetének figyelembevételével (személyes költségek, adományok, stb).

Az adót a családban az egy főre eső jövedelem alapján számolják ki.

Az alkalmazandó adókulcsot az adóköteles jövedelem mértéke befolyásolja, korlátjai pedig az adóalany családjának nagyságától és terheitől függenek. A legmagasabb adókulcs 49,58% (2003-as pénzügyi törvény).

### Adók és levonások

- Társadalombiztosítási járulék (R.D.S.)
- Általános társadalmi hozzájárulás (C.S.G.)

Ezek azok a járulékok, amelyek hozzájárulnak adójának biztosításához. Minden munkavállaló fizeti őket. A jövedelem és a kormány által megállapított tényállások alapján kerülnek kiszámításra. Az általános társadalmi hozzájárulás (C.S.G.) és a társadalombiztosítási járulék (R.D.S.) egy része az adóköteles jövedelembe számít és alá van vetve a személyi jövedelemadónak (IRPP).

Az ezen kívüli adónemek a következők:

- ingatlanadó (a tulajdonos terhére),
- lakóhely szerinti adó (a január 1-én a lakóhelyet fogláló terhére, legyen tulajdonos vagy bérlő),
- televízióadó (éves díj) amennyiben egy vagy több televízió készüléket birtokol,
- általános forgalmi adó (három különböző adómérték létezik a termék típusától függően).

Franciaország az Európai Gazdasági Térség legtöbb országával kettős adóztatás elkerüléséről szóló egyezményt írt alá.

## A foglalkoztatás szabályozása

2004 februárjában háromszázezer olyan állásajánlat volt, melyek jelentkező hiányában nem voltak betöltve. Annak érdekében, hogy ezt a számot százezerrel sikerüljön leredukálni 2004-ben a kormány cselekvési tervet hirdetett, melynek fő pillére a Nemzeti Munkaügyi Hivatal (ANPE), a munkaközvetítés legfontosabb szereplője.

A terv nemzeti és regionális szinten való megvalósításához a következő lépéseket tervezték

- a munkaerőképzés ösztönzése a felvételi gondokkal küzdő szakmákban,
- nemzeti ösztönzési egyezmények aláírása a szakmai ágazatokkal,
- regionális cselekvési tervek összeállítása, melyek lehetővé tették, hogy 20%-kal több kiegészítő állásajánlat legyen a nehézségekkel küzdő szakmákban.

2003-ban a munkakeresők rendelkezésére álló állásajánlatok száma a 2002-es évhez képest közel azonos, egy nehezebb gazdasági helyzetben. A munkahelyteremtés közel harmincezerrel csökkent az előző évhez viszonyítva.

A munkaerőpiac területén érezhető feszültségek néhány ágazatra korlátozódnak. A szakmai területek egészén viszont a regisztrált álláskeresők száma több, mint a munkahely. Az állásajánlatok 16,7%-ában vannak munkaerő-toborzási problémák (építőipar, vendéglátás, egészségügy, szociális munkák, mezőgazdaság).

Az ANPE tanácsadói által ajánlott képzési helyek száma 9%-kal emelkedett 2003-hoz képest. Egy év alatt 1,2 millió fő vett részt átképzésen, míg 2002-ben 1,1 millió.

## A dolgozók képviselete

A személyzeti megbízott feladata a következő:

- a munkavállalók egyéni vagy közös panaszainak átadása a munkáltatónak a fizetést, társadalombiztosítást, munkahelyi higiéniát és a biztonságot illetően.
- tájékoztatja a munkafelügyelőt a személyzet minden panaszáról és észrevételéről (munkafeltételek, fizetett szabadság...)
- a munkafelügyelő kísérése a vállalat meglátogatásakor,
- a vállalati bizottsággal való kapcsolattartás (amennyiben van ilyen) a munkavállalók javaslatainak, észrevételeinek közlése, a vállalat működésével, a munka és foglalkoztatási feltételekkel kapcsolatosan felmerülő kérdések továbbítása,
- a Munkaügyi Feltételek, - Biztonság és - Higiéniái Bizottságnak (CHSCT) minden kompetenciájából eredő javaslatról és észrevételről számot ad.

Amennyiben ilyen nem létezik (CHSCT), ő végzi az egyébként ennek a bizottságnak tulajdonított feladatokat.

Segítheti az intézmény munkavállalóit a fegyelmi tárgyalást vagy elbocsátást megelőző tárgyalásokban.

Kérésre tanácsadást nyújt a vállalati munkafeltételekről.

A munkáltató előzetesen tájékoztatja minden takarékoság miatti elbocsátásról, és kikéri róla véleményét.

Ötven főnél kisebb vállalatnál, ahol nincsen munkástanács kikéri véleményét:

- a fizetett szabadságok referencia-időszakának meghatározásában,
- a belső szabályozásról, a munkaidő beosztásáról, a képzési szabadságról és a vállalati képzési tervek összességéről,
- a balesetet szenvedett és a mozgáskorlátozott dolgozók besorolásáról.

### Szakszervezetek

Franciaországban is az a jellemző, hogy csökken a szakszervezeti tagok száma. Az összes munkavállaló kb 30%-a szakszervezeti tag. A szakszervezetek kísérletet tesznek a magasabb végzettségű munkavállalók bevonására külön szakszervezet létrehozásával.

A dolgozói képviselői szerv létrehozásához Franciaországban ötven fős szervezeti létszám szükséges. A vezetőségben vagy a felügyelő bizottságban kötelező dolgozói képviselőt létrehozni, míg a magánszférában ez önkéntes lehetőség.

A szakszervezet szerepe a vállalatban:

- információnyújtás (röplapok, plakátok),
- a személyzeti képviselők és a vállalati bizottság (CE) tagjainak megválasztása előtt előválasztási egyeztetések,
- a háromszáz főnél kevesebb létszámú vállalatoknál részvétel a munkástanács gyűlésein.

A több, mint háromszáz főt foglalkoztató vállalatoknál egy megbízott és egy szakszervezeti képviselő részvétele szükséges.

A munkavállalók érdekeinek védelme

A szakszervezeti megbízottak képviselik a munkavállalók követeléseit a munkáltatónál. Fel vannak hatalmazva a munkavállalók érdekeinek védelmére a munkafeltételket illetően (a munka nehézségei, éjszakai munka, terhes nők védelme, a szexuális zaklatás esete).

Jelen vannak a fegyelmi tárgyaláson, ha a munkavállaló azt kívánja.

Szintén jelen lehetnek, sőt képviselhetik a munkavállalókat a szakmai egyeztető tanácson.

További információ elérhető

- a személyügyi megbízottaknál vagy szakszervezeteknél,
- a Szakképzési, Munkaügyi és Foglalkoztatási Megyei Igazgatóságoknál (DDTEFP), és a Munkaügyi Felügyelőségénél.

### Munkaügyi konfliktusok – a sztrájk

Amennyiben konfliktusban van munkáltatójával

- a fizetése,
- munkáltató által megtagadott juttatás,
- túlórák,
- munkafeltételek, munkahelyi higiéniai, biztonsági feltételek,
- fizetett szabadság időpontja,
- munka vagy tanulási szerződés,
- üzemi baleset vagy szakmai betegség miatt,

forduljon a vállalat személyzeti képviselőjéhez:

- a személyügyi megbízotthoz, amennyiben kisvállalatnál dolgozik,
- a személyügyi megbízotthoz, a szakszervezeti megbízotthoz, a vállalati bizottság tagjaihoz, a munkahelyi feltételekért, biztonságért, higiéniaért felelős bizottsághoz (CHSCT) a probléma típusa és az intézmény illetékessége szerint.

Munkaügyi felügyelőség

Amennyiben konfliktusban áll munkáltatójával

- munka vagy tanulási szerződés,

- a fizetése,
- túlórák miatt, melyeket Önre akar kényszeríteni,
- elbocsátási eljárás,
- üzemi baleset vagy szakmai betegség,
- munkafeltételek: munkahelyi higiénia, kényelem, biztonság, stb. miatt,

forduljon a munkaügyi felügyelőhöz, ha kisvállalkozás munkavállalója és nincs személyzeti képviselője.

Amennyiben van a vállalatnál személyzeti képviselő, előbb őt tájékoztassa. Abban az esetben, ha nem sikerült egyeztetniük az ügyet, a munkaügyi felügyelőhöz fordulhat.

### Szakmai egyeztető tanács

Amennyiben konfliktusban áll munkáltatójával

- fizetése, egyéb juttatások,
- a munkája időtartama,
- pihenő vagy szabadnapok,
- munkahelyi biztonsági és higiéniai feltételek,
- elbocsátása, szabálytalan vagy igazságtalan fegyelmi büntetés,
- az ASSEDIC – nak (Ipari és Kereskedelmi Munkavállalási Társaság) szóló igazolás vagy munkaigazolás kiadása miatt.

A munkaügyi felügyelőnél tett intézkedések után tekintetbe véve azokat az információkat, amelyeket ő adott, Önnek a következő jogai vannak:

A szakmai egyeztető tanácshoz fordulhat a következő körzetben:

- az intézmény vagy a munkavégzés helye szerint,
- a lakhelye szerinti, amennyiben otthon dolgozik,
- a hely szerint, ahová felvették,
- az Önt alkalmazó vállalat székhelyének körzetében.

### Sztrájk

A sztrájkhoz minden munkavállalónak joga van.

Azonban, hogy megengedett legyen, a sztrájknak meg kell felelnie néhány feltételnek. A sztrájkolóknak teljesen fel kell függeszteniük a munkát. Lehet rövid időtartamú, célja a tisztán szakmai irányú követelések elérése (munkafeltételek javítása, például a fizetésé).

#### Engedélyezett sztrájk

A sztrájknak kollektívnek kell lennie.

Amennyiben a munkabeszüntetés csak egy munkavállalót érint, az nem minősül sztrájknak, kivéve ha a nemzeti sztrájkhoz kapcsolódik, azzal van összehangolva. A sztrájk közös munkabeszüntetési akaratot feltételez határozott szakmai elképzelés érdekében.

#### Törvénytelen sztrájk

- az olyan sztrájk, amely a munkaütem tudatos lassítására épül,
- elfogadhatatlan célért folytatott sztrájk,
- a politikai sztrájk,
- az olyan szolidaritási sztrájk, amelynek célja nem a vállalat munkavállalójának támogatása vagy nem a munkavállalók többségének közös követeléséhez való csatlakozás.

### Bérezés

#### Minimálbér

A minimálbér (S.M.I.C.) képezi a minden munkavállalónak biztosított bérfizetés alapját a munkája ellenszolgáltatásáért. A törvényi szabályozás ennek évi egyszeri felülvizsgálatát írja elő július 1-i határidővel a gazdaság és konjunktúra fejlődésének függvényében.

Levonások összege (adó előtt): Franciaországban a különböző szociális járulékok mértéke körülbelül 23%, és a munkavállalót terhelik.

A minimál órabér összege 2003. július 1-én 7,19 euró.

Hogyan állapítják meg a fizetést?

A fizetést az alapbér összege és az egyéb juttatások együttese alkotja, amit elvégzett munkája ellenszolgáltatásaként kap a dolgozó.

Ezt a munkáltató és a munkavállaló megegyezése alapján kötött munkaszerződés rögzíti, azzal a megkötéssel, hogy a munkáltatónak figyelembe kell vennie:

- a minimál órabért, vagy a havi bruttó 1090,48 eurót (heti harmincöt óra törvényes alapja),
- a vállalat tevékenységi körének kollektív szerződésében megállapított minimum fizetést,
- a szakmai besorolást, melyet a kollektív szerződés szabályoz,
- a fizetés törvényes kiszámítását, amelyet a harmincöt órát túllépő vállalatoknál alkalmaznak, amennyiben a munkavállaló minimálbért kap,
- a férfiak és nők fizetésének egyenlőségét,
- a túlórákról szóló törvényt,
- a kollektív szerződésekben esetlegesen előírányzott emelt pótlékokat az éjszakai, vasárnapi, és ünnepnap munkáért.

#### Bruttó és nettó fizetés

A munkáltatóval való megbeszéléseken a bruttó fizetésről esik szó. Ez azt jelenti, hogy a kötelező (társadalombiztosítási járulékok, CSG: általános társadalmi hozzájárulás, CRDS: a társadalmi adó fizetéséhez való hozzájárulás - 0,5% mértékben) vagy a fakultatív (például: életbiztosítás) szociális járulékok levonása előtti összegről.

A nettó fizetés az, melyet a bruttó fizetésből a társadalmi járulékok levonása után kap a munkavállaló.

Levonások a fizetésből:

Munkától való távolmaradás esetén, ha a hiányzás pótlása semmilyen jogi vagy egyezményi szöveg által nem indokolt, a munkáltató levonhat a munkavállaló fizetéséből.

Ellenben, az elvégzett munkát ki kell fizetni, beleértve a túlórákat is.

A fizetések fejlesztése:

A fizetések növekszenek,

- amikor a szociális partnerek erről egyezséget kötnek,
- amikor a minimálbér emelkedik, és a munkavállaló fizetése ennél kevesebb,
- amikor ezt megtárgyalja a munkáltatójával.

A vállalatvezetők kötelesek minden évben újratárgyalni a fizetéseket saját, vagy ennek hiányában a képviselő-szakszervezet kezdeményezésére.

A törvény tiltja a kollektív szerződésekben és vállalati megállapodásokban azokat a megkötéseket, melyek alapján a bérek a minimálbér és az árak általános mértékének változását automatikusan követik.

A francia átlagfizetés nagyjából 2100 Euró.

## Munkajog

### A munkaszerződés megkötése

A munkaszerződést mindenképpen írásba kell foglalni. Az lehet:

- határozatlan idejű,
- határozott idejű,
- ideiglenes,
- részmunkaidős,
- időnymunka-szerződés.

#### A határozatlan idejű szerződés (Contrat à Durée Indéterminée - CDI)

Az ilyen szerződést a felek nem meghatározott időre, vagyis olyan időtartamra kötik, melynek lejáratát nem ismerik. A munkaviszony feltételeit a Munka Törvénykönyve szabályozza. Amennyiben a munkavállaló külföldi, kérésére a munkaszerződést le lehet fordíttatni anyanyelvére.

#### A határozott idejű szerződés (Contrat à Durée Déterminée – CDD)

Ezt a típusú szerződést csak egy meghatározott, időszakos feladat elvégzésére kötik, szigorúan meghatározott feltételek mellett, melyek a következők:

- hiányzó munkavállaló helyettesítése céljából (például szülési szabadságon lévő helyettesítésére),
- a vállalat/ szervezet időszakosan megnövekvő tevékenységei esetén,
- időszakos jellegű munkákra.

A határozott idejű munkaszerződés maximális hossza tizennyolc hónapra van korlátozva (beleértve a meghosszabítást). Huszonnégy hónap hosszúságú lehet, ha a szerződést külföldön teljesítik. Ezt a szerződést csak ugyanannyi időre lehet megújítani, amennyi a kezdeti szerződés volt.

A határozott idejű szerződést mindenképpen írásba kell foglalni és a munkaviszony időtartamát pontosan rögzíteni kell (például: X. Y. szülési szabadsága idejére), amennyiben erre nem kerül sor a szerződés határozatlan idejűnek minősül.

Határozott időre szóló szerződést nem lehet felbontani, kivéve:

- vis major esetén,
- közös megegyezéssel,
- súlyos hiba esetén.

A szerződés határidejének lejárta előtti felbontása esetén a kártérítés a bruttó fizetés 10%-a (2003. január 3-án hatályba lépett szabály), néhány ágazat kivételével (a kollektív szerződések megkönnyítik a bejutást a szakképzésbe), amelyekben 6%-ra lehet korlátozni.

Ehhez az összeghez hozzáadódik a fizetett szabadság kompenzációs kártérítése: a szerződésvégi kártérítés teljes bruttó összegének és a kártérítés összegének 10%-a.

#### Az ideiglenes szerződés

Az e típusú szerződés alkalmazásának feltételei azonosak a határozott idejű szerződés feltételeivel. Itt három érintett fél van:

- az ideiglenes munkát végző,
- az ideiglenes munkát biztosító vállalat (Entreprise de Travail Temporaire- ETT) aki a munkaadó,
- a felhasználó vállalat, azaz akinél a tevékenységet végzik.

Munkáltató a vállalati alkalmazottakat csak olyan ideiglenes munkára kérheti fel, amely nem tartós feladat elvégzésére, azaz megbízásra („mission”) szól.

Egyetlen törvény sem tiltja meg az ideiglenes szerződést töltőnek, hogy ideiglenes munkáját felmondja, azért hogy határozatlan idejű szerződést kössön azzal a vállalattal, ahol a megbízást végezte.

### A részmunkaidős szerződés

Az ilyen szerződés hasonló státust eredményez, mint a teljes munkaidőben dolgozóké.

A magánszférában részmunkaidős állásnak (travail à temps partiel) nevezünk minden munkát, amely a törvényesen vagy konvencionálisan meghatározott munkaidő 80%-ánál kevesebb. Itt semmiféle minimum munkaidő nincs meghatározva.

A gyakorlatban azonban bizonyos munkaidő mennyiség szükséges ahhoz, hogy társadalombiztosításban részesülhessen (havi hatvan óra).

A közszférában részmunkaidő alatt a teljes munkaidő 50 – 80%-át értjük.

A részmunkaidős szerződést mindenképpen írásba kell foglalni.

### Az idegymunka

Az idegymunka leginkább a szezonális munkákat érinti. A szerződés folyamatos az állandó munkáknál, amely azonban pihenési időszakokat foglalhat magában a munka szezonális természetéből kifolyólag.

Az idegymunka-szerződést mindenképpen írásba kell foglalni.

### **A munkaszerződés módosítása**

A munkaadó a munkaszerződés egyes részeinek megváltoztatását javasolhatja, mint például hely, munkaidő vagy időtartam, bérezés, beosztás.

Amennyiben a munkaadó takarékosági okokból tervez ilyen módosítást, tértivevényes levélben kell erről informálnia a munkavállalót.

A szerződés egy részének takarékosági okokból való módosításának visszautasítása:

A levél magában foglalja, hogy a kézhezvételtől számított egy hónapos határidő van a módosítás visszautasítására. Ennek hiányában az elfogadottnak tekintendő.

Amennyiben a munkavállaló visszautasítja a módosítást a munkáltató fenntarthatja döntését. Ebben az esetben el kell bocsátania a munkavállalót, aki jogosult előzetes értesítésre és végkielégítésre, amennyiben rendelkezik a munkaviszonyban eltöltött szükséges idővel.

A munka időtartamának módosítása:

Amennyiben a kollektív szerződésben a munkaidő lerövidítésére kerül sor, és ez vezet a munkaszerződésben meghatározott órák csökkenéséhez, a munkaszerződés nem változik.

Abban az esetben, ha a munkavállaló a munkaszerződés módosulását nem fogadja el, az elbocsátása egyéni elbocsátás és nem takarékosági indítékon alapszik.

## A munkaidő

2000. január 1-e óta a húsznál több munkavállalót foglalkoztató vállalatoknál, valamint 2002. január 1-e óta a húsz munkavállalót vagy annál kevesebbet foglalkoztatóknál a törvényes munkaidő heti 35 óra.

A hivatalos munkaidő egy olyan küszöb, amelyen túlmenően végzett munka után túlórát kell fizetni. Tehát nem kötelező munkavégzési időtartam szabályozásról van szó: a vállalat alkalmazhat más kollektív munkaidőt, bevezethet részmunkaidőt.

A törvényesen meghatározott munkaidő elvileg minden munkavállalóra vonatkozik. Bizonyos kategóriák mégis kiesnek sajátos munkafeltételeik miatt: például az utazó ügynökök, vezető beosztásúak, lakóközösségi megbízottak, háztartási alkalmazottak.

## Túlóra

Minden, a heti harmincöt órán felül végzett munkával eltöltött óra bérkompenzációra jogosít. A túlórák értéktöbblete az adott ágazat kollektív szerződésében vagy egyezményében rögzített, de nem lehet 10%-nál kevesebb.

Megegyezés vagy egyezmény hiányában a törvényes mértékeket kell érvénybe léptetni:

- 25% az első nyolc túlórára,
- 50% ezen túlmenően.

Kivételt képeznek a húsz, és ennél kevesebb munkavállalót foglalkoztató cégek: mivel rájuk egyelen jogszabály sem alkalmazható 2005. december 31-ig az első négy órát 10%-kal kell felértékelni.

## A gyakorlat

Egyik ágazatról a másikra változhat a túlóradíjak összege.

Ezen túlmenően, a túlórák ellenszolgáltatása automatikusan több bérfizetést jelent, és nem a munkaidő lecsúsztatásának lehetőségét, mint korábban. Közös egyezményben a partnerek megállapodhatnak helyettesítéssel történő kompenzációs pihenő alkalmazásában.

## Milyen mértékben emelt óradíj?

- A vállalatot az adott ágazatra vonatkozó egyezmény vagy megállapodás köti, amely rögzíti a túlórák emelt díját (minimum 10%). Ebben az esetben a megállapodásban szereplő díj (vagy díjak) az alkalmazandó(k).
- Amennyiben a vállalatot nem köti az adott ágazatban egyezmény vagy megállapodás vagy az adott egyezmény vagy megállapodás erre nem vonatkozik, a vállalat létszáma szerint az alkalmazható emelések a következők:

Több, mint húsz munkavállalót foglalkoztató vállalatnál:

A 36-tól a 43. óráig 25% az emelés, 50% ez óraszám felett.

A húsz vagy ennél kevesebb munkavállalót foglalkoztató vállalatnál – 2005. december 31-ig:

A 36-tól a 39. óráig 10%, a 40-től a 43. óráig 25%, e fölött 50%,

2006. január 1-től:

36-tól a 43. óráig 25%-ot, e fölött 50% díjpótlékot kell felszámítani.

## Ünnepnapok

A törvény tizenegy ünnepnapot határoz meg:

Január 1. (Újév)  
Húsvét hétfő  
Május 1. (munka ünnepe)  
Május 8. (1945-ös győzelem)  
Áldozócsütörtök  
Pünkösd  
Július 14. (Nemzeti ünnep)  
Augusztus 15. (Nagyboldogasszony ünnepe)  
November 1. (Mindenszentek)  
November 11. (1918-as fegyverszünet)  
December 25. (Karácsony)

## A képzési szabadság

Mi az egyéni képzési szabadság?

Ez egy távolléti jog, amelyet néhány feltétel köt. Lehetővé teszi, hogy választásunk szerinti képzésen vegyünk részt saját kezdeményezésre és egyénileg, függetlenül az esetleges vállalati képzési tervben foglalt tanfolyamoktól. Ez a képzés teljesen vagy részben a munkaidő alatt folyik.

A képzés azt eredményezi, hogy magasabb fokú képzettségre tegyen szert, hogy szakmát vagy tevékenységet változtathasson, hogy fejlessze társadalmi és kulturális ismereteit, illetve, hogy felkészüljön egy vizsgára, és letegye azt.

A munkaszerződés nem szakad meg, csak felfüggesztésre kerül.

Szintén jogosult erre a szabadságra, amennyiben egy ipari, kereskedelmi, kisipari (kézműves), mezőgazdasági vállalat munkavállalója bármilyen méretű és bármilyen jogi személyiségű is legyen az Önt alkalmazó cég (részvénytársaság, korlátolt felelősségű társaság, szövetkezet, segélyegyesület, társulás).

Munkaviszonyban eltöltött idő

Huszonegy hónapig tartó folyamatos munkaviszonnyal kell rendelkeznie, amelyből tizenkét hónapot a vállalatnál töltött, bármilyen jellegű folyamatos munkaszerződéssel.

Ez a feltétel a tíz munkavállalónál kevesebb kisipari vállalat dolgozóira vonatkoztatva harminchat hónap, melyből tizenkettő a vállalatnál eltöltött.

A munkaviszonyban eltöltött idő nem feltétel, amennyiben takarékosági leépítés következtében került elbocsátásra, és nem vett részt képzésben a felmondás és az újraalkalmazás között.

A képzésnek olyannak kell lennie, amely új ismeretek elsajátítását, alkalmazását vagy tudása fejlesztését tűzi ki célul. Lehet előléptetésre jogosító tanfolyam, amely magasabb besorolási fokozat megszerzését teszi lehetővé, vagy lehet olyan „megelőző” képzés, amely azt a veszélyt redukálja le, hogy képzettsége elavulttá váljon a technikai fejlődés mellett.

A képzési szabadság időtartama

A szabadság időtartama a szakképzés időtartamával függ össze, amely folyhat teljes munkaidőben vagy részmunkaidőben, de nem lépheti túl az egyéves teljes munkaidős képzést

vagy az ezerkétszáz órát, amennyiben az oktatás nem egy ütemben zajlik vagy részmunkaidőt érint.

Ágazati vagy az állammal illetve a régiókkal kötött egyezmények ennél hosszabb időtartamot is engedélyezhetnek.

A képzés ideje alatti bér

Amennyiben bruttó fizetése a minimálbér (SMIC) kétszerese alá esik, azaz 2 180,96 eurónál kevesebb, amely heti 35 óra alapján van számolva (2003. július 1-i adat), bére 100%-ban az előző fizetésével lesz egyenlő.

Amennyiben fizetése a minimálbér kétszeresénél több

Egyenlő lesz

- az előző bruttó fizetése 80%-ával, amennyiben szabadsága nem haladja meg az egy évet vagy az ezerkétszáz órát,
- bruttó fizetésének 60%-a a szabadság egy évet vagy ezerkétszáz órát meghaladó részére. Amennyiben az így kapott összeg a minimálbér összegének kétszeresénél kevesebb ez az alkalmazott számítási mód.

A bérfizetés időtartama

A képzés teljes időtartama alatt kapja a fizetését, amennyiben az nem lépi túl az egy évet teljes munkaidőben vagy az ezerkétszáz órát részidőben.

Abban az esetben, ha a képzés meghaladja az egy évet teljes munkaidőben vagy az ezerkétszáz órát részidőben a FONGECIF-nél (ami a munkavállalók egyéni képzési szabadságát finanszírozza) kell érdeklődni, hogy jogosult-e további juttatásra.

A képzés költsége

A képzés költségei (beiratkozás, szállás, utazás) teljes egészében elszámolhatók vagy részben a munkáltató, illetve az illetékes szerv által.

A munkavállaló joga

A szakképzésen töltött idő munkában töltött időnek minősül, a munkavállaló jogosult fizetett szabadságra és a külön juttatásokra is ebben az időszakban. Továbbra is részesül minden társadalombiztosítási juttatásban.

A kérelem elkészítése

A távollétre szóló felhatalmazási kérelmet írásban kell benyújtani a munkáltatónak és pontosan leírni benne a képzés kezdetének időpontját, nevét, időtartamát, a képzésért felelős szerv nevét.

Abban az esetben, ha vizsga miatt kell kivennie szabadságot, csatolnia kell a vizsgára való feliratkozási bizonylatot.

A kérelem benyújtásának határideje, amennyiben a képzés hat hónapig tart vagy annál tovább és amennyiben egy ütemben vagy teljes munkaidőben zajlik: a képzés kezdete előtti negyedik hónap.

Abban az esetben, ha a képzés hat hónapnál kevesebb ideig tart, ha részmunkaidőben vagy több szakaszban zajlik vagy ha a kérés vizsga miatti szabadság, a kért időpont előtt két hónappal kell jelezni.

A munkáltató válasza

A munkáltatónak a kérés beérkezését követő harminc napon belül kell választ adnia. Adhatja beleegyezését, vagy indoloknia kell az elhalasztást vagy elutasítást (lecsökkentheti az egyszerre kért szabadságot működési okokra hivatkozva).

A munkáltató nem utasíthatja vissza a szabadságot, amennyiben a munkavállaló mindenben megfelel a jogosultságra vonatkozó feltételeknek.

Kihez kell fordulnia?

A tíz munkavállalónál többet foglalkoztató vállalatnál forduljon ahhoz a szervezethez, ahová a vállalat befizeti a CIF (a Nemzetközi Működtetés Besorolás) finanszírozást. A tíz munkavállalónál kevesebbet foglalkoztató vállalatnál forduljon ahhoz a szakmai részleg vagy ágazat egyenlő tagszámú szervezetéhez, amelyhez a vállalat tartozik. Ha nem létezik ilyen, forduljon a régió FONGECIF-éhez (egyéni képzési szabadságot kezelő alap).

A költség-elszámolási kérelem

A fizetése és a képzés költségeinek (beiratkozás, utazás, szállás) elszámolására vonatkozó kérelmét a lehető leggyorsabban be kell adnia. A szervezet válaszának határideje átlagosan két hónap.

A szervezet az elszámolást a munkáltatóval egyeztetett távolléti felhatalmazásban foglaltak alapján határozza meg (a képzés kezdete előtti második- negyedik hónap a határidő).

További információkért forduljon:

- a vállalati személyzeti képviselőhöz,
- a régió FONGECIF-éhez (egyéni képzési szabadságot kezelő alap).

### **A szabadság**

Az első munkahónaptól kezdődően minden ténylegesen ledolgozott négy hetes munkaperiódus két és fél nap fizetett szabadságra ad jogot, amelyet egy ajánlott időszakban vagy a munkáltatóval egyeztetve lehet kivenni (egy-egy alkalmakkor csak a vállalatnál eltöltött egyéves munkaviszony után). A szabadságot referencia időszak alapján számítják ki, amely előző év június elsejétől folyó év május 31-ig tart. A fizetett szabadság tizenkét havi munka után lehet harminc nap vagy öt hét.

A vasárnap és a munkaszüneti ünnepnapok kivételével a hét minden napja munkanapnak tekintendő.

A szabadság kiszámítása

Abban az esetben, ha január 1-én kezd dolgozni, a folyó évben  $5 \times 2,5 = 12,5$  (felkerekítve tizenhárom) nap fizetett szabadságra jogosult.

Munkával töltött időszaknak számít: az előző év fizetett szabadsággal töltött időszakai, a kompenzációs pihenő, a szülési szabadság, a családi esemény szabadság, a szakmai betegségből vagy üzemi balesetből eredően munkaszerződésben felfüggesztett időszak, a szülési vagy örökbefogadási szabadság, a képzési szabadság, a katonai szolgálat.

A szabadság felosztása

Az egyszerre kivett szabadság nem haladhatja meg a huszonnégy munkanapot.

Minimum tizenkét napot, maximum huszonnégy egymást követő napot lehet kivenni május 1. és október 31. között.

A tizenkét napnál hosszabb szabadságot a munkáltató a munkavállaló beleegyezésével megszakíthatja. Az ötödik hetet külön kell kivenni.

A munkavállaló egy kiegészítő szabadnapban részesülhet, ha 3-5 napon meg kell szakítania főszabadságát, és két nap jár neki, ha ez a megszakítás hat napon vagy annál többön áll fenn.

### **Szülési szabadság, betegszabadság**

#### **Szülési szabadság**

Legalább tizenhat hét szabadsághoz van joga: hat hétre a szülés kijelölt napja előtt, és hat hétre utána.

A harmadik gyermektől huszonhat hét szabadságra jogosult a munkavállaló (nyolc hét előtte és tizennyolc utána), feltéve, ha már van két másik gondozott gyermeke vagy született már két másik élő gyermeke.

Ikrek esetében az szülési szabadság időtartama tizenkét hét a szülés kijelölt napja előtt és huszonkét hét szülés után. A tizenkét hét szülés előtti szabadság négy héttel emelkedhet, viszont ebben az esetben a szülés utáni ugyanennyivel csökken.

Három vagy több gyermek születése esetén huszonnégy hét a szülés előtti szabadság és huszonkét hét a szülés utáni.

Amennyiben a kijelölt nap után következik be a szülés a születés előtti szabadság meghosszabodik, de a szülés utáni nem csökken ugyanennyivel.

Koraszülés esetén a szülés előtti szabadság lerövidül. Az így ki nem vett napok áttehetőek a szülés utánra, így a szabadság teljes hossza nem módosul.

A terhesség vagy a szülés következtében kialakuló betegség miatt a szabadság meghosszabbítható, ha azt az orvos elrendeli:

- két héttel a szülés kijelölt időpontja előtt-től, mely alatt a jogosult napi szülési támogatásban,
- és négy héttel a szülés utántól a biztosított napi táppénzben részesül.

Nyolc hétre mindenképpen fel kell függesztenie a munkát, melyből hat hét a szülés utáni. Ilyen korlátokkal rövidítheti le szülési szabadságát.

Szülési szabadsága alatt a társadalombiztosítási pénztár fizeti az illetményét. Egyes kollektív szerződések tartalmazznak munkáltató általi támogatást.

#### **Az apa szabadsága gyermek születése esetén**

Az apasági szabadság minden munkavállaló apa számára biztosított (bármilyen természetű is legyen munkaszerződése). Ez a szabadság akkor is megilleti, ha szakképzését tölti (amelyet az állam vagy a régió finanszíroz, és a társadalombiztosítás rendszerében szerepel).

Szintén biztosított a közhivatalokban, közszolgálatban dolgozók, a katonák, a mezőgazdasági és nem-mezőgazdasági területen vállalkozók, valamint a szabadfoglalkozásúak részére a szabadság kivételére vonatkozó szabályok figyelembe vételével.

Az apasági szabadság tizenegy egymást követő napot jelent egyszerű szülés esetében és tizennyolcat több gyermek születése esetén, amely a gyermek/ gyermekek születése után vehető ki.

Ez a szabadság nem megszakítható, de három szabadnappal meghosszabbítható egy gyermek születésekor.

Ezt a szabadságot a gyermek születésétől számított négy hónapon belül lehet kivenni.

Az apának két esetben van lehetősége ezt a szabadságot áttenni:

- a gyermek kórházba kerülése és
- az anya halála esetén.

A munkavállalót legalább egy hónappal korábban értesíteni kell pontosan megjelölve a munkába állásának időpontját.

Az apasági szabadságot a társadalombiztosítás téríti meg.

Az apasági szabadság ideje alatt a munkaszerződés fel van függesztve, és a munkavállaló napi térítést kap a társadalombiztosítástól.

### **Betegszabadság**

Orvosi vizsgálat alkalmával az orvos egy munkabeszüntetési véleményezésről szóló rendelvénnyel elrendelheti a munka szüneteltetését. (Cerfa 10170\*02-es számú nyomtatvány, melyet a társadalombiztosítás szervei állítanak ki.)

A munkavállalónak a munkabeszüntetés elrendelését követő negyvennyolc órán belül a véleményezés 1-es és 2-es dokumentumát a társadalombiztosítási pénztárhoz, míg a 3-as dokumentumát munkáltatójához (amennyiben munkanélküli járadékra jogosult a munkaügyi hivatalhoz, (ANPE)) kell eljuttatnia.

Van néhány szabályozás, melyre tekintettel kell lennie:

- fel kell függesztenie a munkát, miközben táppénzt kap,
- tartsa tiszteletben az orvos által elrendelt kijárási órákat: 10-től 12-ig és 16-tól 18-ig (beleértve a szombatot, vasárnapot és a szabadnapokat.)

Amire még figyelni kell:

A betegbiztosítás szervezete lakóhelyi ellenőrzéseket tarthat. Ennek következményeként, amennyiben a lakhelyén kívül kíván tartózkodni az orvosától előzetes engedélyt kell kérnie.

További információkért forduljon:

- személyzeti képviselőkhöz vagy egy szakszervezethez,
- a Szakképzési, Munkaügyi és Foglalkoztatási Megyei Igazgatóságához (DDTEFP),
- a Betegbiztosítási Pénztárhoz (C.P.A.M.),
- a Nőügyi és Családügyi Dokumentációs és Információs Központoz (CNIDFF).

### **A munkaviszony megszűnése**

A személyes okból következő egyéni felmondás lehetséges:

- fegyelmi okból (a munkavállaló hibájából),
- nem fegyelmi okból (szakmai alkalmatlanság, bizalomvesztés, a munkaszerződés lényeges módosításának el nem fogadása).

Valós és komoly okon kell alapulnia, amely

- valós tényeken alapul,

- pontos és igazolható,
- elég fontos ahhoz, hogy a munkakapcsolat megszakadását eredményezze.

Bizonyos tények soha nem lehetnek az elbocsátáshoz komoly és valós okok.

A következő helyzetek soha nem adhatnak okot felmondásra:

- eredet, nem, erkölcsök, családi állapot, nemzetiség,
- etnikum, faj, vallás,
- egészségi állapot (kivéve, ha a munkahelyi orvos megállapítja a munkára való alkalmatlanságot),
- terhesség, anyaság, örökbefogadás,
- üzemi baleset, foglalkozási betegség,
- részvétel megengedett sztrájkon,
- a munkavállaló szólásszabadságának keretein belül kifejtett véleménye,
- politikai vélemény és hovatartozás, szakszervezeti tevékenység,
- jogának gyakorlása (pl: szakmai egyeztető tanácshoz való fordulás),
- több, mint három évvel ezelőtti büntetés.

### Előzetes egyeztetés

A munkáltatónak a munkavállalót tértivevényes, vagy a munkavállaló aláírása ellenében saját kezébe adott levélben be kell hívnia egy előzetes megbeszélésre.

Amennyiben a vállalatnak nincs személyzeti képviselője, öt munkanapnyi határidőnek kell eltelnie az előzetes megbeszélés és az értesítés között (miután megkapja a tértivevényes levelet vagy miután sajátkezűleg átveszi azt).

Az olyan vállalatoknál, ahol van személyzeti képviselő, minimum várakozási idő nincs törvényben meghatározva. A beidéző levélnek tartalmaznia kell a beidezés tárgyát, idejét, a megbeszélés óráját és helyét. Szintén tartalmaznia kell a lehetőséget, hogy segítheti a munkavállalót

- egy személyzethez tartozó fő vagy egy vállalaton kívüli tanácsadó, amennyiben nincs a vállalatnál személyzeti képviselő,
- a polgármesteri hivatal vagy a munkaügyi felügyelőség, ahonnan beszerezheti a megyei munkaügyi tanácsadók listáját.

### Előzetes egyeztetés

Ennek során a munkáltatónak tudatnia kell a tervezett felmondás okait és meg kell hallgatnia az Ön véleményét.

Ön nem köteles részt venni az egyeztetésen, de jelenléte ajánlott.

Fegyelmi elbocsátás esetén a munkáltatónak, miután megismerte azokat a tényeket, amely miatt a felmondásra sor kerülhet, két hónapja van, hogy behívja az egyeztetési tárgyalásra a dolgozót.

A felmondásról hivatalosan kell értesíteni a munkavállalót egy nappal az egyeztető tárgyalás után. A munkáltatónak tértivevényes levélben kell értesítenie a munkavállalót, melyben pontosan megjelöli a felmondás okait.

### Fellebbezés

Minden olyan felmondás, amely nem valós és komoly okon alapul indokolatlan és jogellenes felmondásnak minősül. Ebben az esetben a munkavállaló a szakmai egyeztető tanácshoz fordulhat.

Amennyiben legalább két év munkaviszonya van és a vállalatnál legalább tizenegy munkavállaló dolgozik, a bíróság javasolhatja, hogy vegyék vissza és továbbra is kapjon minden olyan előnyt, melyben eddig részesült.

Amennyiben a munkáltatója nem hajlandó visszavenni, a bíróság kártérítés folyósítására kötelezheti, amely legalább hat hónapi fizetésnek megfelelő összeg.

Abban az esetben, ha legalább két év munkaviszonya van és a vállalatnál kevesebb, mint tizenegy munkavállaló dolgozik, a bíróság csak az elszenvedett kár arányában kiszámolt kártérítést ítélheti meg.

Gazdasági okból eredő felmondásnak minősül az a munkáltató általi, egy vagy több okból eredő, de nem a munkavállaló hibájából létrejövő felmondás, amely a munka átalakításához vagy megszűnéséhez vagy a munkaszerződés lényeges módosításához vagy felbontásához vezet, és valójában egymásra épülő gazdasági nehézségek vagy technológiai változások eredménye.

### Más jogi helyzetek

Az önkéntes felmondás és az egyeztetett munkamegszakítás gazdasági elbocsátásnak minősíthető, amikor ennek gazdasági okai vannak. A vállalat megszűnése miatti elbocsátás nem tekinthető gazdasági okból eredő elbocsátásnak.

### Előzetes átcsoportosítási kötelezettség

A gazdasági okokból eredő elbocsátások előtt a munkáltató köteles mindent elkövetni, a munkavállalók átképzésére ahhoz, hogy munkájuk megváltozása mellett is alkalmasak legyenek annak elvégzésére. Szintén keresnie kell átcsoportosítási megoldásokat a munkavállaló által jelenleg betöltött munkának megfelelő kategóriában vagy ennek hiányában egy kategóriával lentebb.

Az áthelyezésnek ugyanannál a vállalatnál kell megtörténnie, vagy adott esetben, ugyanabban a vállalatcsoportban.

A munkavállalónak felajánlott áthelyezési javaslatokat írásba kell foglalni és pontosan meg kell jelölni.

További információ a Munkaügyi Minisztérium oldalán található:

[www.travail.gouv.fr/infos\\_pratiques/infos\\_f.html](http://www.travail.gouv.fr/infos_pratiques/infos_f.html)

### A felmondás

Felmondhat anélkül, hogy indokolná döntését, viszont nem lehet olyan szándéka, hogy ártsen a munkáltatónak.

Szóban is lehet értesíteni a munkáltatót, azonban jobb tértivevényes levelet küldeni.

### Kikényszerített felmondás

Amennyiben azért mond le, mert a munkáltatója nem ad több munkát, mert áthelyezte vagy alacsonyabb kategóriába sorolta, hogy így próbálja lemondásra bírni, írja ezt le világosan a felmondó levelében.

Bíróság előtt bizonyos felmondások elbocsátásnak minősülnek.

### Önkéntes felmondás

Amikor a felmondás szabad és átgondolt elhatározás eredménye és szabad akaratból történik, a döntés végérvényes.

Érzelmi felindultságból, haragból, vagy idegességből beadott felmondás visszavonható. Ebben az esetben, ha gyorsan cselekszik lehetősége van felmondásának visszavonására. Nem hagyhatja el azonnal a munkáját, amint aláírta felmondását a munkáltatónak.

A helyi vagy szakmai szokásnak megfelelően a kollektív egyezmény vagy a munkaszerződés felmondási időt ír elő.

Amennyiben a kollektív szerződés ezt előírja, lehetőség van a felmondási idő alatti távollétre, hogy munkát keressen (általában napi két óra).

Kivételes esetben:

Amennyiben a felmondási idő alatt megbetegszik, a betegsége alatt is folytatódik a felmondási idő. Amennyiben az nem fejeződik be mire meggyógyul, a fennmaradó időt le kell dolgozni.

### **A kollektív szerződés**

#### Mi a kollektív szerződés?

A kollektív szerződésben vannak összegyűtve a munkáltatói és munkavállalói szakszervezetek közötti megegyezések az egyes tevékenységi körökre vonatkozóan. Ezek az egyezmények, melyeket a Munkaügyi és Szolidaritási Minisztérium is elfogadott, kötelező érvényűek. A munkavállalók szakmai életére vonatkozó minden területet érintenek. A kollektív szerződés a Munka Törvénykönyve rendelkezéseit egészíti ki és javítja.

Az esetek többségében a fizetési jegyzéken is szerepel a munkavállalóra vonatkozó kollektív szerződés elnevezése.

#### Tartalma

Szabadságok, minimum fizetés, munkaidő, munkaidő-csökkentés, családi esemény miatti távollét feltételei, elbocsátási kártérítés, felmondási idő.... Lehetséges, hogy az Ön szervezeténél olyan egyezményt vagy megállapodást alkalmaznak, amely lehetővé teszi, hogy kivételes előnyökben részesüljön.

A kollektív szerződések és egyezmények csak akkor alkalmazandók, ha kedvezőbb feltételeket biztosít, mint a Munka Törvénykönyve rendelkezései.

## **Esélyegyenlőség munkavállaláskor**

### **Azonos bánásmód a munkahelyen**

A munkahelyen azonos bánásmódban kell részesíteni a nőket és férfiakat, ami azt jelenti, hogy a munkavállalót nem érheti neme miatti diszkrimináció.

A munkáltatók a munkába való felvétel során sem alkalmazhatnak nemi alapú diszkriminációt. A közösségi joggal ellentétes az olyan álláshirdetés, amely csak az egyik nem képviselőinek szól. Ezalól kivételt képez, ha a munkavállaló neme az állás lényeges tényezője. Abban az esetben, ha bizonyított, hogy a munkával kapcsolatos feladatokat csak az egyik nem képviselői tudják ellátni, a munkáltatónak jogában áll kifejezetten csak nőket vagy férfiakat keresni (pl: manöken vagy színész).

Az Európai Unióban dolgozó közösségi állampolgárok nemüktől függetlenül ugyanazért a munkáért azonos bérezést kell, hogy kapjanak. A fizetésbeli különbségeket csak a dolgozók nemétől eltérő tényezők befolyásolhatják, mint az iskolai végzettség, munkatapasztalat...

### **A nők foglalkoztatására vonatkozó szabályok**

Egyes veszélyes és környezetszennyező munkákat tilos nőkkel végeztetni.

Egyes szennyezett (pl. higanyal szennyezett) helyekre való belépés tilos.

Nem kell 25 kg-nál nagyobb súlyú terheket vinnie, húznia vagy tolnia. Amennyiben áruházban vagy butikban dolgozik kell, hogy legyen ülőhelye.

### **Terhes nők munkahelyi védelme**

Amennyiben terhes és olyan munkahelyen dolgozik, ahol ki van téve olyan veszélyeknek, melyek ilyen állapotban nem megengedettek (kémiai vegyszerek), munkáltatójának ideiglenesen át kell helyeznie egy másik munkakörbe.

Abban az esetben, ha erre nem kerül sor, munkaszerződése felfüggesztésre kerül és jövedelmpótlásban részesül, amely a következőkből áll:

- A Betegbiztosítási Pénztár (C.P.A.M.) által folyósított napi juttatás,
- A munkáltatója költségére felszámolt kiegészítő juttatás.

Ez a védelem a szülés utáni szabadságot követő munkábaállás utáni egy hónapig alkalmazandó.

### A munkáltatója számára tilos:

- napi tíz óránál többre kérni a munkavállalót,
- fárasztó munkát végeztetni a terhes dolgozóval,
- munkára kérni a szülést megelőző két hétben vagy a szülést követő hat héten belül a dolgozót.

### Munkaidőbeosztás

A kollektív szerződések kedvezőbb munkaidőbeosztást irányozhatnak elő (pl: napi munkaidő lerövidítése).

Orvosi igazolás bemutatásával terhességére hivatkozva beosztásának ideiglenes megváltoztatását kérheti. Amennyiben már legalább egy éve a cégnél dolgozik, ez az ideiglenes változás nem járhat fizetéscsökkentéssel.

### Terhes nők védelme éjszakai munka esetén

Minden 21 és 6 óra között végzett munka éjszakai munkánál minősül. Bizonyos munkaidő-beosztás változtatás lehetséges a kollektív vagy a vállalati szerződéseknek megfelelően.

### Átmeneti áthelyezés

Amennyiben terhes és éjszakai munkát végez, munkáltatója köteles átmeneti áthelyezését javasolni.

A munkavállaló kérésére vagy a munkahelyi orvos írásbeli igazolására terhessége alatt és a szülési szabadság törvényes idejére áthelyezik nappali munkára.

Amennyiben az áthelyezése nem lehetséges, munkaszerződése felfüggesztésre kerül és jövedelmpótlásban részesül, amely a következőkből áll:

- A Betegbiztosítási Pénztár (C.P.A.M.) által folyósított napi juttatás,

A munkáltatója költségére felszámolt kiegészítő juttatás.

## **Családtagok**

Családtagok a házastárs, a huszonegy évesnél fiatalabb vagy eltartott gyermekek, az eltartott felmenő rokonok. A családtagok fogalma a hallgatói jogviszonyban a házastársra és az eltartott gyermekekre korlátozódik.

A családtagokat megilleti az a jog, hogy ugyanazokkal a feltételekkel belépjenek francia területre, mint az a személy, aki után jönnek (ugyanolyan típusú és időtartamú tartózkodási jogcímet kapnak). A családtagoknak igazolnia kell a családi viszonyt (házassági, születési anyakönyvi kivonat, anyakönyvi napló, stb.)

További információk beszerezhetők

- a prefektúrán (a helytartótanács), alprefektúrán (helyettes helytartótanács), a polgármesteri hivatalban vagy rendőrségen.

## **Fogyatékkal élők helyzete**

Ki minősíthető csökkent munkaképességű dolgozónak?

- Az a dolgozó, akit a COTOREP (Szakmai Orientációs és Besorolási Bizottság) annak ismer el,
- A munkabaleset vagy foglalkozási betegség áldozatai, akik legalább 10%-ban állandó csökkent munkaképességűek és a társadalombiztosítási járadékra jogosultak,
- A rokkantsági nyugdíjban részesülők vagy hadirokkantak,
- Néhány jogosult: háborús özvegyek és árvák, az elmeógyógyintézetbe zárt hadirokkantak feleségei,
- A leszázalékolt önkéntes tűzoltók,
- A terrorista támadások civil áldozatai.

Azoknál a vállalatoknál és intézményeknél, ahol húsz vagy annál több munkavállaló dolgozik alkalmazni kell csökkent munkaképességűeket vagy hozzá kell járulni szakmai beillesztésükhöz.

Minden húsz és annál több munkavállalót foglalkoztató munkáltatónak a létszám arányának legalább 6 %-ában csökkent munkaképességű dolgozót kell alkalmaznia. Ez lehet

munkaszerződés keretében vagy százötven óránál hosszabb szakmai gyakorlatként, amelyről a vállalat és a képzőhely megállapodást köt.

**Az egészségügyi ellátórendszer: egészségvédelem, egészségbiztosítás, szociális juttatások**

**Az Európai Gazdasági Térségbe költözők védelme**

**Az E űrlap – általános áttekintés**

Általában miután valaki Franciaországba megy dolgozni, nem a saját országa társadalombiztosításához tartozik, hanem a francia szociális védelem alá esik.

Franciaországban az űrlapok hosszú sorozata létezik, amelyekre szüksége lehet annak, aki itt él vagy dolgozik.

Ezeket a dokumentumokat az anyaország munkaügyi és társadalombiztosítási illetékes intézményei állítják ki. A leggyakrabban használt űrlapok leírása a következő:

**Az egészségbiztosításra vonatkozó nyomtatványok**

E 101

Ezt a nyomtatványt a munkáltató számára állítják ki abban az esetben, ha megszakításokkal maximum egy évre megy Franciaországba dolgozni ideiglenes jogcímen (egyszer meghosszabbítható).

Azt biztosítja, hogy még mindig az anyaország szociális védelme alatt áll. Csak bizonyos feltételekkel kerül kiállításra:

- a munkáltató továbbra is az anyaországban folytatja tevékenységét és ott alkalmaz munkavállalókat,
- fenn kell maradnia a kapcsolatnak a munkáltatóval.

Szintén ezt a nyomtatványt használják az önfoglalkoztatók, akik maximum egyéves időtartamig Franciaországban szándékoznak dolgozni. Ahhoz, hogy ezt megkapja önfoglalkoztatónak kell lennie az anyaországban és bizonyítania kell, hogy a helyi szervezet szociális védelmet biztosít számára.

E 102

Az E 101-es nyomtatvány megújított változata.

E 104

Az ugyanabban a tagállamban eltöltött munkaidők, járulékok, tartózkodási idők összesítésére szolgál.

E 106

Az egészségügyi ellátások igénybevételenek jogát tanúsítja egy másik országban, mint ahol biztosítva van, vagy előzőleg biztosítva volt. Szintén vonatkozik a családtagokra.

E 109

Az E 111-hez hasonló nyomtatvány. Abban az esetben használatos, ha Franciaországba jön tanulni vagy au-pair-kedni.

E 110

A francia szociális védelemhez való jogokat tanúsítja, amennyiben az anyaországban az iparban dolgozik és gyakran utazik Franciaországba.

E 111

Az anyaország társadalombiztosítási pénztára állítja ki, amennyiben rövid időre jön Franciaországba, például nyaralás céljából vagy üzleti útra. Ezt kell benyújtani orvosi ellátás igénybevétele esetén.

A kísérő családtagokra szintén vonatkozik, amennyiben ők is szerepelnek a társadalombiztosítási kártyán.

E 119

Tanúsítja a jogait valamint a családtagokét, amennyiben franciaországi szociális védelemre és szociális juttatásra jogosult munkanélküli, míg ott keres munkát (ezt a nyomtatványt az E 303 űrlappal együtt használják, lásd lent.)

### **A munkanélküliségi ellátásra vonatkozó nyomtatványok**

E 301

Azokat az időszakokat részletezi, melyeket figyelembe kell venni a munkanélküli juttatások kiszámolásánál. Feltétlenül be kell szereznie, mielőtt elhagyja az anyaországot.

E 302

A munkaigénylők családjának összetételét igazolja, melyet a juttatások kiszámításánál vesznek figyelembe (NB: nem szükséges Franciaországban.)

E 303

Ezek a nyomtatványok (több típus is létezik belőle) a munkavállaló jogait tanúsítják, ha az anyaországban munkanélküli járadékra jogosult és Franciaországban szeretne munkát vállalni, úgy hogy járadékra jogosultságát megtartsa (maximum három hónap).

Mielőtt elhagyja az országot, hogy Franciaországba menjen munkát keresni, a helyi társadalombiztosítási pénztárnak megfelelő E 303-as nyomtatványt kell bemutatnia, azért, hogy megkaphassa az E 119-es űrlapot (lásd fent). Ezt meg kell őriznie és amennyiben orvosi kezelésre van szüksége be kell mutatnia a francia egészségügyi hatóságoknál.

Amikor Franciaországba érkezik az E 303-as űrlapokat be kell mutatnia a munkanélküliséggel foglalkozó szervezeteknek (ASSEDIC) legkésőbb hét nappal azután, hogy a járadékot fizető ország munkaügyi szervezete kiállította az űrlapot. Így ugyanolyan munkanélküli juttatásokban részesedik, mint az anyaországban. Abban az esetben, ha az űrlap határidejének lejártá előtt visszatér az országba (három hónapon belül), eddigi jogai érvényesek lesznek és visszakapja őket. Ellenben, amennyiben a kiírt határidő után tér vissza, jogait elveszíti, kivéve a sajátos nemzeti rendelkezések alá esőket.

### **A családügyi juttatásokra vonatkozó nyomtatvány**

E 401

A család összetételét érintő igazolás a franciaországi családi juttatások alapjául szolgál.

### **Társadalombiztosítás – a nemzeti szabályozás**

A társadalombiztosítás általános rendszere azokat a veszélyeket fedi le, melyeknek a biztosítottak ki vannak téve: betegség, anyaság, rokkantság, öregség, özvegység, halál, munkabalesetek.

Minden munkavállalóra és ezzel azonos besorolásra alkalmazandó, nincs különös rendszerhez vagy korhoz, nemzetiséghez vagy nemhez kötve.

1996. január 1. óta „egységes alkalmazási nyilatkozat” (déclaration unique d’embauche) lépett a munkáltatói és munkavállalói nyilvántartási kérelmek helyébe a társadalombiztosításnál.

A Franciaországban élő külföldi munkavállalók esetében, amennyiben munkáltatójának a székhelye külföldön van nem a francia rendszernek vannak alávetve, kivéve, ha az országnak Franciaországgal társadalombiztosításról szóló megállapodása van.

### **A jelenleg lefedett kockázatok**

Minden munkavállaló automatikusan védett a társadalombiztosítás által feltéve, ha társadalombiztosítása aktuális érvényű. A hozzájárulás a következőket fedi le: orvosi vizsgálat, gyógyszerek, kórházi ápolás, laborvizsgálat, szemészet, fogorvosi vizsgálat). Ez szintén vonatkozik a munkaszüneti időszakokra (betegség, szülési szabadság, munkabaleset, foglalkozási betegség). Az Európai Gazdasági Térségen kívüli dolgozókra a tartózkodás szabályozásának feltételei vonatkoznak. Tartózkodási jogcímet és munkát kell szerezniük.

#### Társadalombiztosítási hozzájárulás

A társadalombiztosítási hozzájárulást a munkavállaló, és a munkáltató is fizeti.

A munkabaleseti járulék és a családi pótlék csak a munkáltató terhei.

#### A társadalombiztosítási juttatások

Az orvosi költségeket megtéríti a társadalombiztosító az egyezményes tarifák százalékának alapján. Az a rész, amely az Ön része marad (saját rész) és a további tiszteletdíjak a kiegészítő önszegélyezés területét érintik. Ezutóbbit állhatja teljes egészében a munkáltató vagy a munkavállaló, vagy részben a kettő.

### **Egészségbiztosítás**

A természetbeni juttatásokhoz való jogosultság feltételei a következők: legalább hatvan munkavállalóként ledolgozott órával kell rendelkezni abban a hónapban, ami megelőzi a szolgáltatások igénybevételét, vagy százhusz munkavállalóként ledolgozott órával a kezelést megelőző három hónapban.

Pénzbeni juttatásokhoz való jogosultság feltételei a következők: biztosítottnak kell lennie az egyórás minimálbér legalább 1.015-szeresével megfelelő fizetésre az utóbbi hat hónapban, vagy kétszáz, munkavállalóként vagy ezzel egyenlő besorolásúként ledolgozott órával kell rendelkezni az utóbbi három hónapban (vagy az utolsó kilencven napon).

Természetbeni juttatás:

A munkavállaló és a családtagok a biztosítottak. Bizonyos juttatások térítéséhez (például műfogsor) előzetesen meg kell kapni annak a Betegbiztosítási Pénztár (C.P.A.M.) beleegyezését, ahová a beteg tartozik (minden megyében van egy).

Kórházi ellátás esetén a biztosított napi átalánydíjat fizet az intézménynek az ott-tartózkodása minden napjára. A teljes kórházi költséget nem fedezi a társadalombiztosítás.

Pénzbeni juttatás:

A munkavállalók (bizonyos minimum feltételek mellett – lásd fent: ”jogosultsági feltételek”) valamint a munkanélküli járadékra jogosult munkakeresők (és még egy évig ennek lejártá után) napi kártérítésre jogosultak, amely általában a napi bruttó átlagfizetés felével egyenlő, amely a munka leállása előtti három hónap átlagából van kiszámolva.

Ahhoz, hogy munkaszünet esetén napi juttatásban részesüljön be kell adnia egy munkáltatói igazolást a ledolgozott órákról és a folyósított fizetés összegéről.

### **Öregségi biztosítás**

Franciaországban az öregségi biztosítás kötelezően magában foglalja a társadalombiztosítási alapnyugdíjat, melyet a Munkavállalók Öregségi Biztosításának Országos Pénztára (C.N.A.V.T.S.) kezel, a kiegészítő nyugdíjat (A.R.R.C.O. ), melyet a kiegészítő nyugdíjpénztár kezel (A.G.I.R.C.).

Egyetlen járadék sem automatikus. Bármilyen legyen is a dolgozó szakmai múltja, a nyugdíjbavonulás dátuma előtt hat hónappal kell kérvényeznie a juttatást a tartózkodási hely kompetens szerveinél.

Az Európai Gazdasági Térség tagállamaiban munkavállalóként végzett tevékenység minden esetben beleszámít a munkával töltött időszakba. A nyugdíj mértéke a szakmai pálya hosszától és a kapott fizetéstől függ.

Franciaországban hatvan éves kortól lehet nyugdíjat kapni. A társadalombiztosítási nyugdíj az alapfizetés, a biztosítási járulás összegének és időtartamának függvénye.

Az alapfizetés a huszonöt legjobb biztosítási év éves fizetésének átlaga.

### **Családi juttatások - jogosultak és a jogosultság feltételei**

A családi juttatások célja, bizonyos feltételekhez kötve, az olyan családok terheinek kompenzálása, akik Franciaországban tartózkodnak, az Európai Gazdasági Térség állampolgárai, és egy vagy több gyermeket nevelnek. A fennálló feltételek:

1. Születéshez kötött juttatások,
2. Gyermekneveléshez kötött juttatások,
3. Speciális juttatások,
4. Lakhelyhez kötött juttatások.

Ezen juttatások többsége a család és a háztartás anyagi eszközeinek függvénye.

### Foglalkozási betegségek

Ezek olyan betegségek, melyek a munkafeltételek következményeként jönnek létre. A foglalkozási betegségek jegyzékében szerepel minden olyan betegség, mely szakmai eredetű lehet kialakulásuk feltételeivel együtt felsorolva.

Az ebben a táblázatban nem szereplő betegség is lehet foglalkozási betegségnek elismert, amennyiben:

- kialakulását alapvetően és közvetlenül a beteg szokásos munkája okozza,
- halálát vagy tartós rokkantságát (legalább 25%) okozza.

Abban az esetben, ha az orvos megállapítja, hogy felgyógyult a foglalkozási betegségből, be kell jelentenie a Betegbiztosítási Pénztárnál:

- a munkabeszünetést követő tizenöt napon belül,
- a Cerfa 60-3950 számú nyomtatvánnyal, melyet az Egészségbiztosítási Pénztár ad ki,

A foglalkozási betegség ugyanolyan juttatásokra jogosít, mint az üzemi baleset.

### Az üzemi baleset

Minden esetben üzemi balesetnek minősül a következő:

- munkavégzés során bekövetkezett baleset,
- minden munkavállaló bármilyen jogcímen és munkahelyen is dolgozik és, ha a baleset egy vagy több munkavállalóval vagy a vállalatvezetővel történik.

Abban az esetben, vonatkozik ez Önre is, ha

- munkavállaló,
- szakmai gyakorlaton vesz részt,
- szakképzési intézmény hallgatója vagy tanulója,
- középiskolai vagy szakiskolai tanuló és a baleset műhelyben vagy laboratóriumban történik,
- átképzési szabadságon vesz részt,
- rehabilitációs vagy szakmai átképzési gyakorlatot teljesít,
- a beilleszkedési minimum jövedelem támogatásban részesül (RMI) és beilleszkedését elősegítő tevékenység folytatása közben történt a baleset.

Amennyiben külső kiküldetésben van a munkavállaló, csak a szakmai tevékenységhez közvetlenül kapcsolódó tevékenységek során történt baleset minősül üzemi balesetnek.

Amennyiben például a hotelben történik a baleset, ahol a kiküldetés alatt megszáll a munkaidőn kívüli órákban történt baleset nem annak tekintendő.

### Útközbeni baleset

Útközbeni balesetnek minősül az olyan baleset, amely a munkavállaló oda vagy vissza útján történik

- a munkahelye és lakhelye között,
- a munkahelye és a hely között, ahová ebédelni jár.

Amennyiben a baleset a munkahely közelében történik, például a parkolóban, amikor elmenni készül, üzemi balesetről beszélünk.

Abban az esetben, ha már munkán kívüli dolgait intézi (vásárlás), már nem lehet útközbeni baleset, még akkor sem, ha már a lakása előtt történik, amikor megérkezik.

### **Szexuális zaklatás elleni védelem**

A szexuális zaklatás olyan cselekedet, melyben egy személy olyan üzemekkel zaklat másokat, melynek célja szexuális természetű kegyek megszerzése saját vagy egy harmadik személy részére.

Kit érint ez a védelem?

A törvény minden munkavállalóra vonatkozik, aki a közszolgálatban vagy a magánszférában dolgozik. Szintén vonatkozik a házfelügyelőkre, a lakóházak alkalmazottaira, a háztartási alkalmazottakra az óvodai kisegítőkre és a tengerészekre, ugyanúgy mint az álláspályázókra, a gyakorlaton, vállalati képzésen résztvevőkre.

Egyetlen munkavállalót, vagy munkára/ képzésre jelentkezőt sem lehet megbüntetni:

- ha szexuálisan zaklatták, vagy azt megakadályozta,
- ha tanúja volt a zaklatásnak, vagy azt elmondta.

Ezekben az esetekben nem lehet elküldeni vagy diszkriminatív intézkedéseknek kiténi a munkavállalót.

Minden elbocsátást vagy fegyelmi büntetést el kell törölni, minden diszkriminatív intézkedés tilos. A szexuális zaklatást nem lehet figyelembe venni a következő döntéseknél:

- alkalmazás vagy fizetés,
- képzés, kinevezés,
- szakmai minősítés, besorolás vagy előléptetés,
- áthelyezés, a munkaszerződés megújítása vagy felbontása, fegyelmi büntetések.

Az a munkavállaló, aki szexuális zaklatás áldozata vagy tanúja, segítségért folyamodhat a szakmai egyeztető tanácshoz a zaklatás befejezése érdekében, és az elszenvedett sérelmekért kártérítést kérhet. Minden vállalaton belül működő képviseleti szervezet a munkavállaló írásbeli beleegyezésével kezdeményezheti a törvényes eljárást.

Érzelmi zaklatás esetén lehetséges büntetések:

Fegyelmi büntetés

Minden munkavállaló, aki szexuális zaklatást követett el egy év börtönbüntetéssel és 15 000 euróval büntethető.

További információ elérhető

- személyzeti képviselőknél vagy a szakszervezeteknél,
- a Szakképzési, Munkaügyi és Foglalkoztatási Megyei Igazgatóságoknál (DDTEFP), és a Munkaügyi Felügyelőségnél,
- a megyei bíróságokon,
- a diszkrimináció áldozatainak jogait védő társaságoknál,
- az ügyvédek ingyenes tanácsadásán (erről információ a polgármesteri hivataloknál, a városi és a megyei bíróságokon kérhető).

**Források:**

*EURYDICE adatbázis - az Európai Oktatási Információs Hálózat honlapján:*  
[www.eurydice.org](http://www.eurydice.org)

*Az Európai Foglalkozási Szolgálat honlapja:* [www.eures-jobs.com](http://www.eures-jobs.com)

*Magyar Külügyminisztérium honlapja:* [www.mfa.gov.hu](http://www.mfa.gov.hu)

*Francia Szociális, Munkügyi és Szolidaritási Minisztérium:* <http://www.travail.gouv.fr/>

*Francia Regionális Munkügyi Felügyelőség:* <http://www.convention-collective-fr.net/>

*Az Európai Bizottság honlapja:* <http://citizens.eu.int/fr>

*A francia Munkügyi Hivatal honlapja:* [www.anpe.fr](http://www.anpe.fr)