

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

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

Tartalomjegyzék

Az oktatási rendszer leírása.....	2
A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Írorszáiban.....	8
Munkaerő-piaci keresleti és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok.....	12
A foglalkoztatás szabályozása.....	18
Munkajog.....	20
Esélyegyenlőség munkavállaláskor	25
Társadalombiztosítás.....	27

I. Az oktatási rendszer leírása

1. Az oktatásban részesülők létszáma és az oktatás nyelve

2002-ben Írorszáiban 45% volt a 30-nál fiatalabbak aránya. A tannyelv attól függ, ír (*Gaeltacht*) vagy angol lakóterületben található-e az adott iskola.

2. Az államilag finanszírozott oktatás közigazgatási ellenőrzése és köre

2001/2002-es tanulmányi évben a nappali tagozatos oktatásban részt vevő tanulók és hallgatók 98%-a állami fenntartású iskolában, 2%-a magántulajdonban levő, állami támogatásban nem részesülő iskolában tanult (ez utóbbi iskolákat nem kormányzati intézmények tartották fenn és működtették, és az iskolák semmilyen állami finanszírozásban nem részesültek).

Az ír iskolák az első és második szinten magántulajdonban vannak, de az iskolafenntartó az állam. Miközben az iskolák magántulajdonban (nagyreszt vallási közösségek tulajdonában) maradnak és helyben irányítottak (az irányító testület az esetek nagyobb részében az igazgatóság képviselőiből álló tanács), a tanárok bérét és a beruházási / működtetési költségeket szinte teljesen az állam fedezi.

1998-ig az oktatási rendszer első és második szintjére irányadó jogszabály nem létezett. 1998. decemberében azonban hatályba lépett egy oktatási törvény. A törvény rendelkezik az oktatási rendszer első és második szintjének törvényi alapjairól. Az egyetemek és egyéb felsőoktatási intézmények törvényesen működő, autonóm intézmények.

Az iskolák felügyeletét az Oktatási Minisztérium és a Tudományos Felügyelet látja el.

a) Iskolai előkészítő oktatás

Miközben az iskolaköteles kor 6 év, a 4 és 5 éves gyermekek csaknem felét (49%) beiskolázzák az általános iskolák előkészítő, ún. gyermek osztályaiba. Az állam egyéb korai gyermekkori oktatáshoz is nyújt finanszírozást, például célzott intervenciókhoz; ilyen például az Early Start a társadalmi és gazdasági értelemben hátrányos térségekben élő gyermekek felzárkóztatásához. A Nemzeti Tantervi és Minősítő Tanács (NCCA) hozzájárult egy olyan keret fejlesztéséhez, amely lehetővé teszi az összes gyermek korai gyermekkori oktatásának megszervezését 0-tól 6 éves korig. A Korai Gyermekkori Fejlesztési és Oktatási Központ (CECDE) 2002-ben jött létre, feladata a korai gyermekkori oktatás összehangolása és fejlesztése.

b) Kötelező nappali oktatás

(a) Fázisok

Általános iskolai oktatás	6-12 éves korban
Második szint (<i>junior ciklus</i>) <i>Közösségi / Átfogó / Szakmai / Szakközépiskolai</i> (választható 1994-ig)	12-16 éves korban

Az oktatásban való részvétel 6 és 16 éves kor között kötelező.

(b) Felvételi követelmények

A korhatár 4 év (noha a tanköteles kor 6 év). Miután a gyermekek befejezik az általános iskolát (12 éves korban), felvételt nyernek az iskolarendszer középiskolai szintjének *junior ciklus* képzésébe. A szülők választhatják az iskolát. Az iskolai oktatás ingyenes, kivéve a magánpénzekből finanszírozott iskolákat.

(c) Az iskolai nap / hét / év hossza

A tanulmányi év az általános iskolai tanulók számára szeptembertől június végéig, a második szintű oktatásban részt vevő hallgatók számára szeptembertől május végéig tart. Az iskola nyitvatartási ideje heti öt nap. Az évenkénti átlagos óraszám az általános iskolai oktatásban 915 óra. A megtartandó órák számát nem rögzítik. Az órák időtartama általában 30 perc, és a tananyag egyes fejezeteire szánt heti tanulmányi időt illetően az iskolák követik az általános irányelveket. A második szinten 35-45 perces órák vannak, a heti óraszám 35-42.

(d) Osztálylétszám / tanulók csoportosítása

Az általános iskolákban a 2002/2003-as tanulmányi évben az alkalmazottak munkarendjére tekintettel 29 főben határozták meg a maximális osztálylétszámot. Az általános iskolai diákokat általában kor szerint csoportosítják, noha a kisebb iskolákban vannak vegyes osztályok. Az általános iskolai osztályokban az összes tantárgyat egy tanító oktatja; a második szinten szaktanárok tanítanak.

(e) A tanterv összeállítása és tartalma

Az Általános Iskolai Tanterv (1999) hét tantárgyi csoportból tevődik össze: nyelv (ír, angol); matematika; társadalmi, környezetvédelmi és természettudományi oktatás (történelem, földrajz, természettudományok); művészeti oktatás (vizuális művészetek, zene és dráma); testnevelés; társadalmi, személyi és egészségügyi oktatás (SPHE) és vallásoktatás. Ez egy integrált tanterv, amely arra ösztönzi a tanulót, hogy legyen tevékeny közreműködője a tanulmányi folyamatnak.

A diákok három évet töltenek el a második szintű iskolák junior ciklusában. A Junior Certificate képzésben vesznek részt, amelynek célja egy kiegyensúlyozott általános oktatás biztosítása. Az iskolakötelezettség 16 éves korban véget ér. A junior ciklus alaptantervében a második szint minden iskolájában szerepel többek között ír nyelv és irodalom, matematika, polgári, társadalomtudományi és politikatudományi oktatás (CSPE) és szociális, személyi és egészségügyi oktatás (SPHE). A tananyag része a testnevelés. A junior ciklus tantervében az engedélyezett tantárgyak száma huszonhat, az iskolákban ezekből a tantárgyakból lehet választani.

(f) Az előmenetel és tanulmányi eredmények értékelő felmérése

Az általános iskolai képzés végén nincs semmilyen hivatalos vizsga. Az oktatók azonban a napi oktatásban számtalan értékelő eljárást alkalmaznak, többek között az év végi ellenőrző teszteket. A hallgatók tanulmányi előmenetele általában automatikus, csak kivételes esetekben alkalmaznak évismérlést. A Junior Certificate vizsga egy olyan külső államvizsga, amelyet a hallgatóknak a hároméves junior ciklus program befejeztével kell letenniük.

c) Felső-középisikolai és felsőoktatási képzés

(a) Az oktatás-képzés típusai

Második szintű oktatás (senior ciklus) <i>Közösségi / Átfogó / Szakmai / Szakközépisikolai</i> (választható 1994-ig)	15/16–17/19 éves korban
--	-------------------------

A senior ciklus a második szint iskolatípusaiban két- vagy hároméves, attól függően, igénybe veszik-e a hallgatók a választható átmeneti évet vagy sem. Az átmeneti év folyamán, amely az iskolák 70%-ában vehető igénybe, egy iskolai jellegű tananyagot oktatnak. Az átmenet évében a személyiségfejlesztésen és szociális fejlődésen, valamint az általános, műszaki és elméleti képességek fejlesztésén van a hangsúly. A második szintű iskolákban a képzés utolsó két évében a hallgatók egy Leaving Certificate (érettségi vizsga) programban vesznek részt.

(b) Felvételi követelmények

A hallgatók döntő többsége automatikusan lép át egyazon intézmény *junior ciklusából* a *senior ciklusba*.

(c) Tanterv összeállítása és tartalma

Három önálló Leaving Certificate program létezik: a bevezetett Leaving Certificate (LC), a Leaving Certificate Szakképzési Program (LCVP) és a Leaving Certificate alkalmazott tudományok programja (LVA). A bevezetett Leaving Certificate programban részt vevő hallgatók kötelesek legalább öt engedélyezett tantárgyat választani, ezek közül az egyik az ír nyelv és irodalom.

(d) Az előmenetel és tanulmányi eredmények értékelő felmérése

A tanárok különböző tesztekkel értékelik az év folyamán a senior ciklus tanulóinak tudását, a hallgatók előmenetele bizonyos kivételes körülményektől eltekintve automatikus. A külső vizsgákra a senior ciklus végén kerül sor, és a hallgatók megkapják a *Leaving Certificate* bizonyítványt. A Leaving Certificate Applied (LCA (alkalmazott) programban részt vevő hallgatóknál az értékelésre a kétéves program különböző szakaszaiban kerül sor. A *Leaving Certificate* vizsgarendszere írásbeli, illetve adott esetben szóbeli, bemutató és szakmai vizsgákból tevődik össze. A *Leaving Certificate* széles körben alkalmazott munkavállalói körökben kiválasztás céljára, ennek alapján történik a harmadik szintű oktatásban rendelkezésre álló helyek elosztása.

d) Felsőoktatás

Intézménytípusok

A felsőoktatás intézményei a tudományegyetemek, a műszaki egyetemek, a főiskolák vagy magánintézmények.

Felvétel

A felvétel a *Leaving Certificate Examination* eredményeinek, illetve bizonyos intézményi és/vagy képzési követelmények teljesítésének függvénye.

Végzettségi szintek

Az egyetemek kívülről ellenőrzött három-, négy- és ötéves képzéseket és diploma programokat kínálnak. A Műszaki egyetemek „certificate” képzéseket (kétéves), „diploma” képzéseket (hároméves), vagy négyéves programokat ajánlanak, ezek mind HETAC által elfogadott programok. Azok a hallgatók, akik a *tanárképző főiskolákon* eredményesen elvégzik a tanárképző képzéseket, elnyerhetik a *Bachelor of Education* címet.

Néhány független magánintézmény kínál elsősorban üzleti és számítástechnikai jellegű képzéseket.

3. Különleges igények

A fogyatékkal élő diákok különleges ellátást és oktatást igényelnek; ezeket a tanulókat vagy a rendes nappali tagozatos iskolákban (kiegészítő támogatással), vagy az ilyen gyermekek számára fenntartott nappali tagozatos speciális iskolákban helyezik el. A törvényhozás támogatja ezeknek a diákoknak a lehető legteljesebb befogadását az oktatási rendszerbe. Napjainkban háromféle megoldás létezik:

- a fogyatékkal élő tanulót beiskolázzák egy rendes iskolába, ahol egy kisegítő tanár vagy egy, a speciális ellátást igénylő diákoknak segítő asszisztens pótlólagos segítséget nyújt a tanulmányokhoz;
- a tanulót egy rendes iskola speciális osztályában helyezik el;
- a diák egy olyan speciális iskolában nyer elhelyezést, amely a fogyatékkal élők adott kategóriáinak befogadására szakosodott.

A speciális osztályokban és speciális iskolákban jelentős mértékben csökkentett a tanulók és oktatók aránya, ezek az intézmények több forrást igényelnek és kapnak beruházásokra. Ilyen hallgatók iskolabuszokat vehetnek igénybe. Megfelelő finanszírozást biztosítanak a szükséges szerkezeti átalakításokhoz, illetve többet erőforrásokat biztosítanak a hallgatók különleges oktatási igényeinek kielégítéséhez.

Az Országos Oktatási Pszichológiai Szolgálat (National Educational Psychological Service – NEPS) az a kijelölt intézmény, amely iskolapszichológusi szolgáltatást nyújt az általános és középiskoláknak. A NEPS fejlesztési szakaszban azok az iskolák, amelyek valamilyen oknál fogva nem vehetik igénybe a NEPS szolgáltatásait, használhatják a Pszichológiai Elemzések Megrendelésének Rendszerét (részleteket lásd a DES honlapon).

Az oktatási és Tudományos Minisztérium vizsgálja a speciális tanulmányi igények kielégítéséhez szükséges erőforrások allokációját.

1999. szeptemberétől az összes első és második szintű iskolában igénybe lehet venni egy kisegítő tanár szolgáltatásait.

A Nemzeti Tantervi és Minősítő Tanács a közelmúltban megjelentette az Irányelveket az általános tanulmányi nehézségekkel küzdő diákok tanárai számára. Ezeknek az irányelveknek az a célja, hogy segítséget nyújtsanak a pedagógusoknak abban, hogyan érhetik el, hogy a

fogyatékkal élő diákok – intézménytől függetlenül – egy széles körű, kiegyensúlyozott és érdeklődési körüknek megfelelő képzésben vegyenek részt.

4. Tanárok

A napközi központokban és játékcsoportokban dolgozó alkalmazottak országos bizonyítvánnyal rendelkeznek vagy valamilyen magánképzésben vettek részt. Az általános iskolai rendszerben tevékenykedő pedagógusok egy tanárképző főiskolán három- vagy négyéves képzést követően megszerezhetik a *Bachelor of Education* minősítést. A középiskolai szinten oktató pedagógusok általában *Bachelor* diplomával rendelkeznek saját szakterületükön és elvégeznak egy egyéves *Higher Diploma in Education* képzést. Az általános iskolai képzési rendszerben oktató pedagógusok tanítók, a középiskolákban tevékenykedő pedagógusok szaktanárok. A pedagógusok munkaadója az iskola, de minden pedagógus köztisztviselőnek minősül.

5. Folyamatban lévő oktatási reformok és vitatémák

Írország oktatásában állandó jelleggel folyik a jogi, igazgatási és szakmai reformok programjának megvalósítása. Íme néhány példa:

- A 2002. évi oktatási (jóléti) törvény kiváltotta az iskolalátogatásról szóló korábbi törvényt, és a Nemzeti Oktatási Jóléti Tanács új intézkedések végrehajtásán dolgozik az iskolalátogatás biztosítása érdekében
- Elfogadták a szakképzettségekről szóló 1999. évi oktatási és szakképzési törvényt.
- Hatályba léptették a tantestületekről szóló 2001. évi törvényt, előrehaladott állapotban vannak a végrehajtás előkészületei. Tárgyalások folynak a Minisztérium és az oktatási partnerek között.
- Javaslat született arról, hogy a Műszaki Egyetem finanszírozására vonatkozó kötelezettségek átkerüljenek az Oktatási és Tudományos Minisztériumtól a Felsőoktatási Hivatalhoz, a törvényi szabályozás készül.
- 2004. júliusában elfogadták a fogyatékkal élő személyek oktatásáról szóló elkészült 2003. évi törvénytervezetet. A törvény a legmagasabb szintű jogszabályban rögzíti a fogyatékkal élő gyermekek jogát oktatási igényeik felmérésére és kielégítésére. A törvénytervezet rendelkezik a Speciális Oktatás Nemzeti Tanácsának felállításáról, amelynek feladata többek között az ilyen gyermekek jogainak érvényesítéséről való gondoskodás.
- Elkészült a kora gyermekkori oktatás Fehér Könyve.
- Széles körű konzultációt követően megjelent egy Fehér Könyv a felnőttoktatásról, olyan javaslatokkal, amelyek meghatározzák a felnőttoktatás további fejlesztését.
- A miniszter bejelentést tett egy 57 millió £ összegű, hátrányos helyzetűeknek szánt támogatási csomagról, amelyet az általános és középiskolai oktatásban két év alatt valósítanak meg.
- Rendelkezések születtek arról, hogy minden esetben, amikor speciális oktatásban való részvételre vonatkozó jogos igényeket tárnak fel, szülessenek meg az ilyen esetekben indokolt intézkedések; ennek végrehajtása folyamatos.
- Folyamatban van az általános iskolai oktatás módosított tantervének megvalósítása.
- Az általános iskolákban folyamatban van egy kísérleti projekt a modern kontinentális nyelvek oktatásáról.
- Folyamatosan vizsgálják / fejlesztik a második szinten működő programokat.

- Egy új Nemzeti Oktatáspszichológiai Szolgáltató Ügynökséget hoztak létre, amely az ország egész területén oktatáspszichológiai szolgáltatást nyújt, és szolgáltatásait kiterjesztik az ország minden egyes iskolájában.
- Egy független bizottság megvizsgálta a harmadik szint képzéseinek felvételi kiválasztási rendszerét (a pontrendszert), az ajánlások áttekintése folyamatban van.

A reformok általános célkitűzése az oktatás minőségi továbbfejlesztése a rendszer összes szintjén, ami azt jelenti, hogy a hallgatók folyamatosan részt vehetnek az ország gazdasági, társadalmi és kulturális életében, kibontakoztathatják képességeiket, és állampolgárokként bekapcsolódhatnak a társadalom életébe.

Írország az oktatási rendszer reformjának partnerségi modelljét működteti. Ez azt jelenti, hogy minden reformjavaslatnál lehetőség szerint kikérik a leginkább érintettek véleményét. Ennek eredményeként a rendszer minden szintjén folyamatos vita alakul ki az oktatáspolitikai elképzelésekről és reformokról.

II. A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Írorszáiban

Azt a lehetőséget, hogy egy tagállam állampolgára egy másik tagállamban szabadon, az adott tagállam munkavállalóival azonos feltételek mellett vállaljon munkát, a közösségi jog biztosítja.

A csatlakozást követő első két évben valamennyi jelenlegi tagállam a saját nemzeti jogszabályai szerint engedélyezi a csatlakozó országok állampolgárainak munkavállalását. Nemzeti jogszabályai keretében saját döntése szerint akár engedélymentessé is teheti a munkavállalást, hasonlóan a közösségi jog szabályaihoz, akár korlátozásokat is fenntarthat.

Teljes piacnyitás Írorszáiban

2004. május 1-től Írország teljes piacnyitást jelentett be. A szabad, engedélymentes munkavállalás lehetőségével élhet valamennyi EU tagállam polgára.

A korábbi Európai Unió, ill. az Európai Gazdasági Térség állampolgárai mellett tehát 2004. május 1. után a csatlakozó országok (Lengyelország, Litvánia, Lettország, Észtország, Cseh Köztársaság, Magyarország, Szlovákia, Szlovénia, Málta és Ciprus) állampolgárai is munkavállalási engedély nélkül vállalhatnak munkát Írorszáiban, mind munkaviszony keretében, mind önálló vállalkozóként. Nincs szükség engedélyre a fent említett állampolgár házastársa, a 21 évnél fiatalabb gyermeke vagy az eltartottja számára sem.

A Vállalkozási, Kereskedelmi és Foglalkoztatási Minisztérium, az EU csatlakozási Egyezményrel összhangban megkülönböztetett bánásmódban részesíti a csatlakozó országok polgáraitól érkező munkavállalási engedély kérelmeket. 2004. február 1-től például a munkaadónak nem szükséges FAS dokumentumot kitöltenie, amennyiben csatlakozó állam polgárát alkalmazza.

A munkaadókat arra ösztönzik, hogy a munkaerő igényüket lehetőség szerint a kiszélesített munkaerőpiacról érkező munkavállalókkal töltsék be.

A Minisztérium minden olyan nem csatlakozó országból érkező új kérelmet elutasít, amely esetben az állás csatlakozó ország polgára számára is betölthető. Ez a kijelentés azonban nem vonatkozik a munkavállalási engedély megújítási kérelmekre, a munkavállalási kérelemmel dolgozók házastársára, valamint azokra, akik két munkaviszony között állnak.

Az Európai Unió, az Európai Gazdasági Térség állampolgárai bármilyen munkát megpályázhatnak, kivéve az állami érdek védelme alá eső pozíciókat.

Írország budapesti nagykövetségének telefon és fax száma:

(1)302 9600, (1)302 9601(tel.), (1)302 9599(fax)

Tartózkodási szabályok

Az új tagállamok állampolgárai 2004. május elsejétől vízummentesen utazhatnak be valamennyi EGT tagállamba három hónapot meghaladó tartózkodási cél esetén is. Ilyenkor elegendő lesz a beutazás után az adott ország idegenrendészeti hatóságánál kérni a tartózkodási engedélyt (a vízum helyett), amelyet jövedelemszerzési tevékenység folytatása esetén az EGT állampolgároknak és családtagjaiknak általában öt évre adnak meg, és automatikusan hosszabbítható.

Nem munkavállalási célú tartózkodás

Nem munkavállalási célú tartózkodás (pl. nyugdíjasként történő letelepedés, vagy tanulmányok folytatása) esetén a magyar állampolgárokra is minden tekintetben a közösségi jog által biztosítottak vonatkoznak. Ekkor is meg kell azonban felelni néhány általános feltételnek, amelyek valamennyi (akár jelenlegi, akár új) tagállam állampolgárára vonatkoznak: igazolni kell, hogy a más tagállam állampolgára rendelkezik a fogadó országban szükséges megélhetési minimumot jelentő jövedelemmel, illetőleg belép a fogadó ország társadalombiztosítási rendszerébe.

Végzettségek elismerése

Írországon kívüli országban kiadott végzettség elismertetése céljából a NARIC nevű szervezethez (National Academic Recognition Information Centre, Országos Equivalencia Bizottsághoz) vagy az adott szakterület szakmai szövetségéhez kell fordulnunk, így ki tudjuk deríteni, hogy iskolai papírjaink megfelelőek-e írországi munkavégzésre.

A NARIC elérhetősége:

NARIC
HEA
3rd Floor
Marine House
Clanwilliam Court
Dublin 2.
Tel: 00353 1 6612748
Email: info@hea.ie
Website: <http://www.hea.ie/program/index.htm> / <http://www.enic-naric.net>

Néhány szakmai szövetség/kamara elérhetősége:

Szövetség	Cím	Telefon	Email	Weboldal
<i>Ügyvédi Kamara</i>	The Law Society of Ireland	00353 1 6724800	-	http://www.lawsociety.ie
	Blackhall Place, Dublin 7. The Honourable Society of King's Inns Henrietta Street, Dublin 1	00353 1 8744840	info@kingsinns.ie	http://www.kingsinns.ie
<i>Orvosi Kamara</i>	The Irish Medical Association 10 Fitzwilliam Place, Dublin 2	00353 1 6767273	imo@imo.ie	http://www.imo.ie
<i>Pedagógusok Szakszervezete</i> Általános iskola	Irish National Teachers Organisation 35 Parnell Square, Dublin 1	00353 1 8722533	info@into.ie	http://www.into.ie
		00353 1 6719144	info@asti.ie	http://www.asti.ie
Középiskola	The Association of Secondary Teachers of Ireland ASTI House, Winetavern Street, Dublin 8			

A kamarákon és szakszervezeteken kívül az illetékes minisztériumok is szolgáltathatnak információt a végzettségek elfogadását illetően. (Cím lent.)

Munkavállalási engedély nem EU állampolgárok számára

A nem EU vagy Európai Gazdasági Térség állampolgárai számára az írországi munkaadó kötelessége, hogy a munkavállaló nevében pályázatot nyújtson be munkavállalási engedély megszerzésére. A munkaadónak bizonyítania kell, hogy a szükséges készségekkel és végzettségekkel rendelkezik. A munkavállalási engedélyhez szükséges pályázati űrlapért a Vállalkozási, Kereskedelmi és Foglalkoztatási Minisztériumhoz kell fordulni. (Cím lent.)

A Külügyminisztérium 2002-ben összeállított egy munkavállalási engedély tervezetet arra, hogy elősegítse a megfelelően képzett munkaerő toborzását azokon a területeken, ahol rendkívül időszerű. Ez lehetővé teszi, hogy azok a jövőbeli munkavállalók, akik számára állást ajánlanak fel, az ír nagykövetségektől és konzulátusoktól előre kapjanak bevándorlási és munkavállalási engedélyt. A munkavállalási engedélyre a pályázatot annak az országnak az ír nagykövetségén kell benyújtani, ahol a leendő munkavállaló állandó lakos vagy az Ír Köztársaság Külügyminisztériumának Vízum Ügyekkel Foglalkozó Osztályán. (Cím lent.)

Írországi munkavállalással kapcsolatban további információ érhető el a következő címen:

Vállalkozási, Kereskedelmi és Foglalkoztatási Minisztérium
The Department of Enterprise, Trade and Employment
Davitt House,
Adelaide Road,
Dublin 2.
Tel: 00353 1 6313308
Website: <http://www.entemp.ie>

Külügyminisztérium
Department of Foreign Affairs
80 St. Stephen's Green
Dublin 2
Tel: 00353 1 4780822
Website: <http://www.gov.ie/iveagh>

Igazságügyi és Esélyegyenlőségi Minisztérium
The Department of Justice, Equality and Law Reform
72-76 St. Stephen's Green
Dublin 2
Tel: 00353 1 6028202
Website: <http://www.justice.ie>

Gyermek és Egészségügyi Minisztérium
The Department of Health and Children
Hawkins House
Hawkins Street
Dublin 2

Tel: 00353 1 6354000

Website: <http://www.doh.ie>

Képzési és Foglalkoztatási Hivatal

EURES, FÁS

Training and Employment Authority

27-32 Upper Baggot Street

Dublin 4

Tel: 00353 1 6685777

Website: <http://www.fas.ie>

III. Munkaerő-piaci keresleti és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok

Az 1990-es években bekövetkezett gazdasági növekedés – a brüsszeli támogatások hatékony felhasználása, valamint a vállalkozásbarát gazdaságpolitika és a külföldi befektetőknek nyújtott adókedvezmények folytán – az utóbbi tíz évben az EU-átlag többszöröse volt, átlagosan évi hét százalék körül mozgott. A tíz százalékos kedvezményes társasági adó láttán a multinacionális cégek legfejlettebb gyártóbázisaitak rendre Írországra telepítették, ami leszorította a munkanélküliséget. Fiskális szigorral az államadósságot mérsékeltek – jelenleg az egyik legalacsonyabb az EU tagállamok között-, miközben a költségvetési hiány is alaposan megfogyatkozott. A 2002-es világgazdasági recesszió azonban megszorításokra kényszerítette az ír kormányt is.

Az utóbbi években elkerülhetetlenül csökkent a gazdasági fejlődés, mely kevesebb munkalehetőséget eredményezett. 2001. első negyedévét összehasonlítva 2002. ugyanezen időszakával a foglalkoztatás növekedési rátája 3,6 %-ról 2,1%-ra esett vissza, majd 2003-ban és 2004-ben ismét enyhe növekedésnek indult.

1993. óta először azonban a munkanélküliség növekedett. A legalacsonyabb 2000. decemberében volt 3,7%, mely 2003. első negyedévére 4,4%-ra nőtt. Regionálisan tekintve a legalacsonyabb a munkanélküliség Dublinban, valamint a közép-keleti országrészben 3,4%-3,6%-kal, a legmagasabb pedig az országhatár közelében, ahol 6,9 %. Amíg az 1990-es évek második felében a munkaerőhiány jelentős mértékben emelkedett, addig az utóbbi hónapokban csökkenés figyelhető meg az álláshirdetések számában. A reálbérek az utóbbi évtizedben alig 2%-kal növekedtek, 2001-re a fizetési szintek azonban sokkal gyorsabban, mintegy 10%-kal emelkedtek, ami azonban az ezt követő két évben 5 % körüli értékkel kissé mérséklődött.

Középtávon tekintve azonban a gazdasági fejlődés és a munkahelyteremtés sokkal pozitívabb képet mutat. Az előrejelzések alapján a 2005 és 2010 közötti időszakban a munkában állók száma mintegy 230 ezerrel fog emelkedni, ami leginkább a szolgáltatási szektort fogja érinteni, a gyártásban a foglalkoztatás változatlan marad, míg a mezőgazdaságban és az építőiparban dolgozók száma 15 – 19 ezerrel csökkenni fog.

Munkaerőhiány

A FÁS/Forfás/ERSI által végzett kutatások eredményeiből kitűnik, hogy csökkent azoknak a cégeknek, vállalatoknak a száma, melyek munkaerőhiányt regisztráltak. Amíg 1999–2000-ben a vállalkozások mintegy 31%-a jelentett be munkaerőigényt, addig 2001–2002-ben ez az arány 21%-ra esett vissza. A munkalehetőségek nagy részét első sorban a középfokú, illetve az alacsonyabb végzettséggel ellátható munkák tették ki – pl. karbantartás, termelőipar, hivatalnoki és titkári teendők. A magasabb végzettséget igénylő foglalkozásokra ugyanakkor az üres állások esetében csekélyebb igény mutatkozott. Az utóbbi két évben, 2003-2004-ben azonban növekedés látható az olyan üresedések számában, ahol tudományos munkatársat, technikust vagy egyéb rokon foglalkozású személyt keresnek (pl. ipari tervező és műszaki ellenőr).

Építőipar:

Az építőipar szinte valamennyi területén munkaerőhiány mutatkozik, beleértve a magasabb szakmai tudást igénylő, illetve a kétkezi munkát is (pl. építészmérnök, várostervező, földmérő, technikus, közműves, ács, víz- és gázvezetékszerelő, vakolómunkás, segédmunkás, stb.).

Vendéglátás/idegenforgalom:

Viszonylag könnyen el lehet helyezkedni a vezetés minden területén (magas szintű angol nyelvtudással), recepciós-ként (megfelelő szintű angol nyelvtudással), pincérként (magas szintű angol nyelvtudással), bárban dolgozó kiszolgálóként (magas szintű angol nyelvtudással), szakács/konyhafőnök, valamint hotel személyzet munkakörökben.

A nagyobb hotelek előszeretettel alkalmaznak képzett munkaerőt, a kisebb szállodák és panziók pedig felvesznek kevésbé képzett és kisebb tapasztalattal rendelkező személyeket is.

Call Centerek (telefonos szolgálat):

A call centre legalább 20 telefonos egységgel rendelkező szervezet, ahol az elsődleges feladat a telefonhívások végzése és fogadása ügyfélszolgálati, könyvelési, számlavezetési, technikai segítségnyújtás, illetve telemarketing területeken.

A működtetés modern információs technológiai és telekommunikációs hardware és software segítségével történik.

Általában a munkatársaktól az anyanyelvükön kívül legalább egy másik európai nyelven magas szintű nyelvtudást igényelnek. Mivel a betanítási időszak négy–hat hétig tart, a legtöbb munkáltató előírja, hogy a dolgozók legalább egy évet töltsenek el az adott call centre-ben.

Egészségügy:

Gyakorlatilag az egészségügy szinte valamennyi területe nehézségekkel küzd a munkaerő-toborzás terén. Leginkább Dublinban és környékén van szükség több egészségügyi dolgozóra; orvosokra, kórházi nővérekre (minden területen), fizioterapeutákra, stb.

A munkaerőhiánnyal leginkább küzdő területek a következők:

- építész, mérnök és ehhez kapcsolódó foglalkozások,
- étellel foglalkozó tudományok, egészségügy,
- egyéb speciális munkakörök,
- fizikus, matematikus, műszaki mérnök,
- mezőgazdaság, halászat és ide kapcsoló fizikai munkás,
- gépjárművezető és mobil berendezés üzemeltető,
- kézműves munkák, mesteremberek,
- előállítási és szerkesztési munkák,
- hivatalnokok,
- ügyfél szolgálatos munkaerők,
- személyes és védelmi szolgálatok,
- más ezekhez kapcsolódó tevékenységek.

Munkaerő túlkínálat

A legutóbbi FÁS/Forfás/ERSI által végzett kutatások eredményeiből kitűnik, hogy az utóbbi két évben a legtöbb munkaerő-igény csökkenést elszenvedett szektor a hagyományos előállítóipar. Ezeken a területeken az üres állások száma 19%-ról 16%-ra esett vissza. Egyedül a pénzügyi, a biztosítással foglalkozó és a bankszektor dicsekedhet növekedő munkaerő igénnyel. Az utóbbi két év folyamán ezekben a szektorokban 26%-ról 32%-re emelkedett azoknak a cégeknek a száma, akik dolgozókat keresnek.

A legtöbb közgazdász véleménye az, hogy a munkanélküliség 4%-os vagy ez alatti, egyesek teljes foglalkoztatottságról beszélnek. Nem gondolhatjuk tehát azt, hogy az ír gazdaság túl sok felesleges munkaerővel rendelkezik. Ahogy azt korábban már említettük, a gazdaság az utóbbi években lelassult, aminek következtében bizonyos szektorokban üzemeket zártak be és dolgozókat bocsátottak el. Leginkább az elektronikai szektorban és kisebb mértékben ugyan, de az információs technológia területén is munkahelyek szűntek meg a közelmúltban. Ezzel tehát az IT szakemberekre és az elektronikus technikusokra az igény csökkent. Hasonlóképpen bizonyos szolgáltatási szektorok, pl. érzékelhetően az idegenforgalom is tevékenységbeli csökkenést szenvedett, mely által nőtt a munkanélküliség az alacsony képzettségű és a betanított munkások körében.

Mindez a munkahely megszűnés azonban egyáltalán nem jelenti azt, hogy túl nagy munkaerő többlet jelentkezik az információs technológia vagy a szolgáltatási szektorokban.

Munkakeresési lehetőségek

Álláslehetőségekről információ számos forráson keresztül beszerezhető. Hasznos kiindulási pont lehet a FÁS honlap (<http://www.fas.ie>), illetve az Ir Köztársaság Kormányának nemzetközi adatbázisa:

<http://www.jobsireland.com> és <http://www.askireland.com> .

További álláslehetőségeket lehet találni országos sajtókban:

Web-oldal címek:

Irish Examiner	http://www.examiner.ie
Irish Independent	http://www.unison.ie/irish_independent
Irish Times	http://www.ireland.com
Sunday Business Post	http://www.sbpost.ie
Sunday Tribune	http://www.tribune.ie

Magán munkaközvetítő irodák listája is megtalálható az „Arany oldalak” web-lapon:

<http://www.goldenpages.ie>

A foglalkoztatás feltételeiről és jogi szabályozásáról részletesebb információ beszerezhető a Foglalkoztatási és Vállalkozási Minisztériumtól (Department of Employment and Enterprise) (elérhetőség fent).

Gyakornoki munka

Azok, akik gyakornoki munkát szeretnének vállalni az Ír Köztársaság területén, lépjenek kapcsolatba az IAESTE szervezettel (Szakmai Gyakorlat Tanulói Csereprogram Nemzetközi Szövetség). Az IAESTE az iskolai, a munkaerőpiaci és a tanulói érdekeket képviseli. Minden résztvevő országot (70 a világ különböző részéről) az a nemzeti bizottság képviseli, mely a saját országában felelős a csereprogram adminisztrációjáért.

További információ érhető el az IAESTE nemzetközi web-oldalon, valamint a saját állam megfelelő szervezeténél.

<http://www.iaeste.org>

Magyarországon felelős szervezet:

BMF - Banki Donat Kar

Nepszínház u.8 szoba: A 23

1081 Budapest

Telefon: +36 1 313 1125

E-mail: Hungary@iaeste.org

Homepage: www.iaeste.hu

Egyéb web-oldalak

Idegenforgalmi információ:

Bord Failte – Irish Tourist Board <http://www.travel.ie>

Alkalmi munka

Vidámparkok: <http://www.lookout.ie/entertainment/kids/waterparks.shtml>

Gyermekfelügyelet (Au-Pair): <http://www.aupairireland.com>

<http://www.carainternational.net>

Angol, mint idegennyelv tanulás

Információ érhető el a MEI-RELSA web-oldalon (Angol Nyelvoktatási Központok Szövetsége, Association for English Language Centres in Ireland) <http://www.mei.ie>

Önkéntes munka

Információt találhat a következő web-oldalokon:

Carmichael Centre - <http://www.carmichaelcentre.ie>

Nemzetközi Önkéntes Szolgálat (Voluntary Service International)–

<http://www.iol.ie/~vsi/oldsite>

Írországi Ifjúsági Tanács (National Youth Council of Ireland) –

<http://www.youth.ie/work/start.html>

Adózás

Bizonyos kivételektől és engedményektől eltekintve minden Írországból származó jövedelem adóköteles, valamint minden olyan személy, aki Írországból állandó vagy ideiglenes

lakhellyel rendelkezik, köteles a jövedelmének teljes összege után adót fizetni. Adóköteles a jutalom és a túlóra kifizetése, a borraivaló, valamint a vállalati gépjármű használata is. Adóhitel és adólevonás igénybevételére azonban van lehetőség. Nem kell adót fizetni a következők után: ösztöndíj, igazolt megtakarításokból származó kamat, befektetési alap, valamint igazolt nyugdíjpénztári befizetések.

Azoknak az országoknak a lakosai, melyekkel Írország kétoldali adózási egyezményeket kötött bizonyos feltételek mellett mentességet kaphatnak az Írországból fizetendő jövedelemadó alól.

2003. december 4-én az ír pénzügyminiszter a személyi jövedelemadózási rendszerrel kapcsolatban az elmúlt évekhez képest változásokat jelentett be. A táblázat az adóhitel mértékének változásait mutatja be a 2004-es évben:

Adóhitel	Költségvetési tervezet 2004-es adózási évre €
Egyedülálló személy	1,520
Házasságban élő személy	3,040
Eltartott gyermek nélküli özvegy	1,820
Gyermekét egyedül nevelő özvegy szülő	1,520
Egyéb egyedülálló szülő	1,520
Otthoni ápolás	770
Fogyatékos gyermek után	500
Eltartott rokon	60

A következő táblázat az adó százalékos mértékét tartalmazza:

Személyi státusz	2004. évi költségvetés €
Egyedül álló/Özvegy eltartott gyermek nélkül	28,000-ig 20% fölötte 42%
Egyedül álló/Özvegy eltartott gyermekkel	32,000 -ig 20% fölötte 42%
Házaspár (egy jövedelem esetén)	37,000 -ig 20% fölötte 42%
Házaspár (mindkét tagja rendelkezik jövedelemmel)	37,000 -ig 20% (max.19,000 € emeléssel) fölötte 42%

Két gyermek esetén a szülőket minden egyes gyermek után 575 €, a harmadik és ezt követő gyermekek után pedig 830 € adójóváírás illeti meg.

2004. január 1-től a szakszervezeteknek fizetett díjak után járó adókedvezmény összege 130 €-ról 200 €-ra emelkedett, ami 40 € adólevonást jelent.

2004. március 8-tól az adóbevallást közvetlenül a helyi adóhivatalhoz kell benyújtani. Az ehhez szükséges bevallás nyomtatvány letölthető az internetről is: www.revenue.ie

2004. január 1-től a munkavállalók által fizetendő társadalombiztosítási járulék maximális összege 40,420 €-ről 42,160 €-ra emelkedett.

Amennyiben valaki legalább négy hétre munkanélkülivé válik, akkor az adóhivaltól lehet kérni a kifizetett adó visszatérítését a felhasználatlan adóhitel igénybevételével. Ezt négy hetente ismételni lehet, míg az összes adót vissza nem fizetik vagy az adóhitelt teljesen fel nem használják. Adóhitelt egyik évről a másikra átvinni nem lehetséges.

Minden adóév végén a munkáltató a munkavállalónak átnyújt egy fizetési igazolást, a P60-as űrlapot, melyen a fizetés, az adólevonás, illetve a társadalombiztosítási járulék levonása szerepel.

A munkaviszony megszűntekor a munkáltató a P45-ös űrlapon leigazolja, hogy a jogszabályoknak megfelelően vont az adót és a társadalombiztosítási járulékot a fizetésből.

Megélhetési költségek

A megélhetési költségek természetesen az egyén szállásigénye és életmódja alapján eltérőek. Néhány ötletet szeretnénk adni a havonta kiadásra kerülő költségeket illetően a 2004-es évre vonatkozóan:

Szállásköltség: 400 €– 1000 €

Háztartás, étkezés: 200 €- 300 €

Egyéb (utazás, egészségügyi ellátás, szociális programok, kommunikáció): 150€ - 400€

IV. A foglalkoztatás szabályozása

Munkabér

A munkabér fizetéséről szóló 1991-es törvény ([Payment of Wages Act 1991](#)) szerint:

A munkaadó automatikusan nem vonhatja le a munkabérből, illetve nem fizetetheti meg a dolgozóival, a:

- törvény által, pl. PRSI; illetve
- a munkaszerződés által nem szabályozott összegeket, (pl. bizonyos nyugdíj hozzájárulások, munkavállaló gondatlan károkozása miatt, vagy a munkavégzéshez szükséges eszközök és szolgáltatások biztosítása miatt, pl. egyenruha tisztítása, vagy ellátás.)

A munkavállalóval írásban kell megegyezni a fentiekről vagy szakmai kamarai megállapodásban kell szerepelnie.

A munkaadó akkor vonhat le a bérből, ha a munkavállaló mulasztott vagy hibát vétett.

A fentiek szerinti bérlévonást a munkaszerződésnek tartalmaznia kell. A levonás összegének a körülmények szerint igazságosnak és jogosnak kell lennie. Ezen kívül, a munkavállaló hibájából történő levonás esetén, a munkaadónak a levonást legalább egy héttel ennek megtörténte előtt írásban közölnie kell a munkavállalóval.

A törvény kimondja, hogy a munkaadó kötelessége, hogy a dolgozót a fizetési csomaggal együtt ellássa egy olyan írásos dokumentummal (munkabérjegyzék), mely a bruttó fizetés minden egyes levonását tartalmazza. Amennyiben a fizetés banki átutalással történik, a bérjegyzéket az átutalást követően közvetlenül oda kell adni a munkavállalónak. Ha bármilyen panasz merül fel azzal kapcsolatban, hogy a munkaadó elmulasztotta átnyújtani a bérjegyzéket, akkor a Munkaügyi Felügyelőségnél (Labour Inspectorate) a panaszt lehet benyújtani.

A munkabér kifizetése alapvető munkaadói kötelezettség. Amennyiben a munkaadó ezt elmulasztja, a munkavállaló a munkabér kifizetéséről szóló törvény szerint a Jogi Biztosnál ([Rights Commissioner](#)) vagy a bíróságon panasszal élhet.

Amennyiben jogszabály (a Foglalkoztatás Szabályozási rendje) vagy kollektív szerződés (a Regisztrált Foglalkoztatási Egyezmény) szabályozza a dolgozó fizetését, a munkaadót elmarasztalják, ha az előírtnál kevesebbet, illetve egyáltalán nem fizet a munkavállalónak. A Vállalkozási, Kereskedelmi és Foglalkoztatási Minisztériumon belül működő Munkaügyi Felügyelőség ([Labour Inspectorate](#)) a szükséges esetekben kifizeti az elmaradást és pert kezdeményez a munkáltatóval szemben.

A munkabér fizetéséről szóló törvény kimondja, hogy a munkavállaló határozhatja meg a bérkifizetés módját. A törvény szerinti kifizetési módok a következők lehetnek: csekk, átutalás, készpénzes fizetés, postai kifizetés/pénzes utalvány és bankintézmény. Ezen szabály mindenkire vonatkozik, aki:

- szerződéssel vállal munkát,
- munkaközvetítő irodán keresztül vagy alvállalkozóként alkalmazzák,
- az állam szolgálatában áll (beleértve a Rendőrség (Garda Síochána) és a Védelmi Erők alkalmazottait, a közalkalmazottakat és köztisztviselőket, az egészségügyi dolgozókat, a kikötők, illetve a szakképzési bizottságok munkavállalóit).

Minimálbér

A nemzeti minimálberről szóló 2000-es törvény ([National Minimum Wage Act 2000](#)) szerint Írországbán 2002. október 1-től a minimálórabér 6.35 euró volt, ami 2004. február 1-től 7.00 euróra emelkedett.

A törvény értelmében egy munkatapasztalattal rendelkező felnőtt munkavállaló átlagos órabére nem lehet kevesebb egy adott fizetési időszakban, mint a fenti nemzeti minimálbér. Egy adott fizetési időszak egy hét, két hét, vagy egy hónap, de nem hosszabb, mint egy hónap.

A munkaadó és a munkavállaló közötti felmerülő vita esetén a Jogi Biztoshoz ([Rights Commissioner](#)) nyújtható be panasz, akinek a döntése ellen a Munkaügyi Bíróságnál ([Labour Court](#)) lehet fellebbezni. A munkavállaló a Munkaügyi Felügyelőségen is élhet panasszal ([Labour Inspectorate](#), Department of Enterprise Trade and Employment, Davitt House, 65a Adelaide Road, Dublin 2.).

V. Munkajog

A foglalkoztatás szabályait a Foglalkoztatási Törvény, ([Terms of Employment \(Information\) Act, 1994](#)) tartalmazza, mely 1994. május 16-án lépett hatályba.

A Foglalkoztatási törvény kimondja, hogy a munkáltató köteles írásos formájú munkaköri leírással ellátni a munkavállalót. A törvény hatálya általánosságban véve minden személyre kiterjed, ezalatt azt értjük, hogy:

- szerződéssel vagy szakmunkás tanulóként munkát vállal,
- munkaközvetítő irodán keresztül alkalmazták, vagy
- az állam szolgálatában áll (beleértve a Rendőrség (Garda Síochána) és a Védelmi Erők alkalmazottait, a közalkalmazottakat és köztisztviselőket, az egészségügyi dolgozókat, a kikötők, illetve a szakképzési bizottságok munkaeerőit).

A törvény nem vonatkozik arra a személyre, aki kevesebb, mint egy hónapja áll folyamatos alkalmazásban. A foglalkoztatás szabályozásáról szóló törvény ([Terms of Employment \(Information\) Act 1994](#)) értelmében a munkaadó köteles a foglalkoztatás megkezdését követő két hónapon belül a munkavállalónak írásos munkaszerződést átnyújtani. A szerződésnek a következőket kell tartalmaznia: a munkáltató adatai (név, cím), a munkavégzés helye, munkakör, a munka jellege, a foglalkoztatás megkezdésének időpontja, a munka időtartama, illetve a szerződés lejártának az időpontja (határozott időre szóló szerződés esetén), a munkaidő (túlóra) időtartama, a fizetés összege, a kifizetés módja, a fizetési összeg kiszámításának módja, fizetési intervallumok, törvényben foglalt pihenő idő, fizetett szabadság, baleset vagy betegség esetén teendő intézkedések, nyugdíjazás, felmondási feltételek, egyéb megállapodások.

Munkaidő (Éves szabadság)

A munkaidő szervezéséről szóló törvény kimondja, hogy szinte valamennyi munkavállaló jogosult évi négy hét szabadságra. Amennyiben nem teljes évet dolgozik, akkor az ennek megfelelő részarányos fizetett szabadságot kapja.

A fizetett szabadság évi 4 munkahetet tesz ki, amennyiben a munkavállaló legalább 1.365 órát dolgozik az év során (ha nem történik munkahely változtatás az év folyamán), havonta 1/3 munkahét, ha a munkavállaló legalább 117 órát dolgozik, illetve a munkával eltöltött órák 8%-a (4 munkahét vonatkozásában).

A fizetett szabadság a ledolgozott munkaidő ellenében jár. Minden munkavállaló, teljes- vagy részmunkaidős, ideiglenes vagy alkalmi munkát végez a munka megkezdésétől számítva jogosult fizetett szabadságra.

A dolgozónak járó fizetett szabadság kiszámításánál a munkaadónak a ledolgozott órák számát kell összeszámítani, beleértve a túlórákat, a szabadságot, a GYED és GYES időszakát, a szülői szerepből származó távollétet, az előre nem látott helyzeteket, az örökbe fogadás miatt járó távollétet, valamint gondviselőként az első 13 hetet, de a betegség miatti távollét nem számít bele.

A munkaelőírások figyelembevételével a munkáltató meghatározhatja a szabadság időpontját, valamint azt az időszakot, amikor feltétlenül szüksége van a dolgozóra.

Az anyaság védelméről szóló törvény kimondja, hogy a törvény hatálya alá tartozó munkavállalót, úgy kell tekinteni, mintha munkaviszonyt folytatna. Eszerint tehát az anyaság miatti távollét elszámolható időszak, így minden más a munkavállalót megillető kedvezmény megmarad, mivel a személy munkaviszonyt folytat, pl. érintetlen marad az éves szabadság, a rangsor és a fizetésemelés.

A munkaidő szervezéséről szóló törvény ([Organisation of Working Act, 1997](#)) megszegésével kapcsolatos bármilyen panasz benyújtható a Jogi Biztos Hivatalához ([Rights Commissioner](#)), illetve jogellenes felmondás, vagy a felmondási idő be nem tartása esetén közvetlenül a Munkaügyi Fellebbviteli Bírósághoz ([Employment Appeals Tribunal](#)). A panasz benyújtásához a megfelelő formanyomtatvány igényelhető a Foglalkoztatási Jogok Információs Osztályán vagy a www.lrc.ie web-oldalon.

Nemzeti ünnepek

A törvény a következő kilenc nemzeti ünnepet foglalja magában:

1. Január 1. (Újév),
2. Szent Patrick napja (március 17.),
3. Húsvét hétfő,
4. május első hétfője,
5. június első hétfője,
6. augusztus első hétfője,
7. október első hétfője,
8. Karácsony napja (December 25.)
9. Szent István napja (December 26.).

A nemzeti ünnepek mindegyikén a munkavállaló a munkaadó döntése alapján a következőkre jogosult:

- fizetett munkaszüneti nap, vagy
- egy hónapon belül fizetett munkaszüneti nap, vagy
- egy nap plusz fizetett szabadság, vagy
- egy plusz kifizetett munkanap.

A részmunkaidőben dolgozók abban az esetben jogosultak a nemzeti ünnepekre szóló juttatásban, ha az ünnepet megelőző öt hét alatt legalább 40 órát dolgoztak.

Ha a nemzeti ünnep arra a napra esik, amikor a munkavállaló egyébként sem dolgozna, akkor erre a napra jogosult megkapni a heti fizetése egy ötödét, vagy a munkaadó döntése alapján élhet a fenti lehetőségek valamelyikével.

Az anyasági támogatásban részesülő szülő jogosult a nemzeti ünnepekre is (anyasági támogatásról szóló törvény, ([Maternity Protection Act, 1994](#))). Azok a munkavállalók nem élhetnek a nemzeti ünnep szerinti jogosultságokkal, akik közvetlenül a nemzeti ünnep előtt az alábbi okokból nem végeznek munkát:

- 52 hetet meghaladó munkahelyi baleset miatti távollét,
- 26 hetet meghaladó baleset vagy betegség miatti távollét,
- 13 hetet meghaladó távollét, mely a fentiek egyike sem, de a munkaadó jóváhagyásával történik, beleértve az elbocsátást és a rekreációs szabadságot,

- Sztrájk miatti távollét,
- A 65 hétre szóló ápolási szabadság első 13 hetét követően, mely minden ápolat személy után jár.

Vitás esetek

A szabadsággal és nemzeti ünnepekkel kapcsolatban a munkaadó és a munkavállaló között felmerülő bármilyen vita esetén a Jogi Biztoshoz ([Rights Commissioner](#)) nyújtható be panasz, akinek a döntését a Munkaügyi Bíróságnál ([Labour Court](#)) lehet fellebbezni.

A munkaidő szervezéséről szóló törvény ([Organisation of Working Act, 1997](#)) szabályozza a szabadidőt és a maximális heti munkaidőt, azonban semmit nem mond ki a túlóra kifizetésével kapcsolatban. Ennek eldöntése a munkaadó hatáskörébe tartozik, belefoglalható a munkaszerződésbe vagy a kollektív szerződésbe.

Számos foglalkoztatási szektoron belül (pl.: szénsavas vizek és nagyüzemi palackozás, mezőgazdaság, vendéglátóipar (Dublin és Dun Laoghaire környéke), építőipar, cipő- és textil kiskereskedelem (csak Dublin), elektronika, gyümölcs- és zöldség nagykereskedelem (csak Dublin), fodrászat (csak Dublin város és megye és Cork város), háztartási termékek, hotelek (Dublin környéke, Dun Laoghaire és Cork város), jogászok, nyomdaipar (csak Dublin), takarmány készítés, élelmiszer kiskereskedelem, biztonsági szolgálat, szabóság, női ruha- és divatáru-készítő) a foglalkoztatást szabályozó rendeletek (Employment Regulation Orders, EROs) vagy a kollektív szerződések (Registered Employment Agreements, REAs), melyek az illetékes szektorokban a munkavégzést szabályozzák, többek között a túlóra vonatkozásában is tartalmaznak rendelkezéseket.

Táppénz és betegszabadság

Általánosságban véve táppénzre és betegszabadságra vonatkozó jogszabály nem létezik. Ennek eldöntése a munkaadó hatáskörébe tartozik, belefoglalható a munkaszerződésbe vagy a kollektív szerződésbe. Számos foglalkoztatási szektoron belül (pl.: mezőgazdaság, seprű készítés, építőipar, cipő- és textil kiskereskedelem (csak Dublin), elektronika, fodrászat (csak Dublin város), jogászok, takarmány készítés, élelmiszer kiskereskedelem) a foglalkoztatást szabályozó rendeletek (Employment Regulation Orders, EROs) vagy a kollektív szerződések (Registered Employment Agreements, REAs), melyek az illetékes szektorokban a munkavégzést szabályozzák, többek között a táppénz-fizetés vonatkozásában is tartalmaznak rendelkezéseket.

Az a munkavállaló, aki a munkaadótól nem kapja meg a szerződése szerinti táppénzt, a munkabér kifizetéséről szóló törvény ([Payment of Wages Act 1991](#)) szerint panaszt nyújthat be a Jogi Biztos Intézményénél ([Rights Commissioner](#)). A megfelelő formanyomtatvány elérhető a Munkavállalási Jogok Információs Osztályán ([Employment Rights Information Unit](#)) vagy a Minisztérium web-oldalán.

Ugyancsak a Jogi Biztos Hivatalához fordulhat a munkavállaló, ha úgy véli, hogy munkaadója nem adott számára a törvénynek megfelelő írásbeli szerződést, avagy elmulasztotta értesíteni a munkavállalót a munkakörülményekben történő változásokról. A Jogi Biztos ([Rights Commissioner](#)) ajánlásával szemben mindkét fél fellebbezési lehetőséggel élhet a Munkaügyi Fellebbviteli Bíróságnál ([Employment Appeals Tribunal](#)).

Határozott időre szóló munkaviszony

A határozott időre alkalmazott munkavállalók védelméről szóló törvény, ([Protection of Employees \(Fixed-Term Work\) Act 2003](#)) minden határozott időre szóló munkaviszonnyal rendelkező személyre vonatkozik, vagyis arra, aki

- szerződéssel vállal munkát,
- az állam szolgálatában áll (beleértve a Rendőrség (Garda Síochána) alkalmazottait, a közalkalmazottakat és köztisztviselőket, az egészségügyi dolgozókat, a kikötők, illetve a szakképzési bizottságok munkaerőit).

A törvény nem vonatkozik azokra, akik ideiglenesen működő szervezeteknél, ügynökségeknél vállalnak munkát.

A törvény kimondja, hogy a határozott időre felvett dolgozó hátrányos helyzetbe kerülhet a folyamatos munkaviszonnyal rendelkezővel szemben, amennyiben a jogszabályi háttér ezt megengedi. A munkaadónak minden esetben informálnia kell a határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalót a megüresedett állásokról és a képzési lehetőségekről.

Felmondási idő

A minimális felmondási időre és a foglalkoztatás körülményeire vonatkozó törvény 2001-es módosítása ([Minimum Notice and Terms of Employment Acts 1973 to 2001](#)) értelmében elbocsátás esetén minimum egy hét felmondási időre kötelezett az a munkavállaló, aki legalább 13 hete áll ugyanannak a munkaadónak a folyamatos alkalmazásában. A felmondási idő a munkaviszony időtartamának a függvénye:

A munkában állás időtartama	Minimális felmondási idő
13 héttől két évig	Egy hét
Két évtől öt évig	Két hét
Öt évtől tíz évig	Négy hét
Tíz évtől tizenöt évig	Hat hét
Tizenöt év felett	Nyolc hét

A munkaszerződés a fentiekől eltérően, hosszabb felmondási időt is tartalmazhat, a rövidebb felmondási időt tartalmazó munkaszerződésnek ez a pontja azonban nem érvényes. A törvény hatálya azonban nem vonatkozik az olyan esetekre, amikor felmondási idő nélkül a munkavállaló vagy a munkaadó kötelelességzése miatt történik felmondás.

Vitás esetek

A Törvény értelmében a felmondási idővel és a folyamatos munkaviszony kiszámításával kapcsolatban panasz benyújtására közvetlenül a Munkaügyi Fellebbviteli Bíróságon (Employment Appeals Tribunal) van lehetőség.

Fizetéseképtelenség esetén fellépő intézkedések

A munkavállalók védelméről (a munkaadó fizetéseképtelenségéről) szóló törvény ([Protection of Employees \(Employers' Insolvency\) Acts 1984-2001](#)) alapján azok a munkavállalók, akiket a munkaadó fizetéseképtelensége miatt elbocsátottak a felszámolást végzőn keresztül

igényelhetik bérhátralékukat, a szabadság kifizetését, valamint a felmondási időre járó bérüket. Mindez bizonyos feltételek mellett és bizonyos keretek között alkalmazható. A járandóság kifizetését a Szociális Biztosítási Alap végzi.

Bizonyos feltételek és keretek között a következő juttatások valósíthatók meg:

- bérhátralék, mely a munkavállaló bérének a függvénye és a törvény szerinti felső határát 2001. április 1-től heti 380.92 euróról heti 507.90 euróra emelték,
- bérlevonások, mint pl. kamarai tagság, életbiztosítás, stb., melyet nem fizettek ki a megfelelő szervezet számára,
- táppénz hátralék, a munkahelynek megfelelő táppénz rendszer szerint,
- szabadság kifizetése,

(A fentiek összesen maximum nyolc hétre szóló kifizetéseket jelenthetnek, amelyet a munkáltató fizetéseket megelőző 18 hónap alapján számolnak ki vagy bizonyos esetekben, amikor a munkáltató a fizetéseket elhagyta a munkavállalót, a felmondás dátuma az irányadó.)

- a törvényes felmondási időre járó bér,
- A Munkaügyi Felsőfokú Bíróságnak ([Employment Appeals Tribunal](#)) a jogtalan elbocsátásra vonatkozó törvény, az anyasági távollét védelméről szóló törvény, az örökbefogadásra vonatkozó törvény, illetve a szülői távollétról szóló törvény ([Unfair Dismissals Acts, 1977 to 2001](#), [Maternity Protection Act, 1994](#), [Adoptive Leave Act, 1995](#), és [Parental Leave Act, 1998](#)) alapján hozott döntései alapján teljesítendő kifizetések,
- bármilyen összeg, melyet a munkaadónak a foglalkoztatás szabályozási rendje alapján ki kell fizetnie,
- bármilyen összeg, melyet a foglalkoztatásban alkalmazandó egyenjogúságról szóló törvényben ([Employment Equality Act, 1998](#)) meghatározottak szerint a munkaadónak az Egyenjogúsági Hivatal, a Munkaügyi Bíróság ([Labour Court](#)), vagy a polgári bíróság döntése alapján ki kell fizetnie,
- a bíróság által megállapított törvénytelen elbocsátás miatti károkozásért fizetendő térítés (maximum 104 hétre szóló bér), bérhátralék, táppénz, szabadság kifizetése,
- minden összeg, melyet a nemzeti minimálbérről szóló törvény ([National Minimum Wage Act, 2000](#)) alapján a munkáltatótól megkövetelnek,
- a ki nem fizetett nyugdíjjárlék.

Ki tehet panaszt a rendszer keretében?

A törvény azokra a munkavállalókra vonatkozik, akik

- olyan állást töltenek be, mely a Szociális Támogatások Intézményének keretében minden támogatásra biztosítja (ez azt jelenti, hogy a munkavállalók teljes (pay related social insurance) járulékot fizetnek),
- 16 és 66 év közöttiek, vagy olyan 66 év felettek, akik munkaviszonyban állnak, de koruk miatt a Szociális Támogatások Intézménye intézi biztosításukat.

A jogosultság a fizetéseketlen munkaadó képviselőjénél érvényesíthető. A munkabérral, táppénzzel, szabadság kifizetésével és a felmondási idővel kapcsolatos ügyekben a munkavállalónak EIP1-es formanyomtatványt kell beszerezni. Más egyéb igény benyújtásához (kivéve a nyugdíj járulékot) az EIP4-es formanyomtatvány szükséges.

VI. Esélyegyenlőség munkavállaláskor

Nők és férfiak esélyegyenlősége

A demokratikus rendszerekben minden női és férfi állampolgár egyenlő mértékben részt vehet mind a gazdaságban és a döntéshozatalban, mind a szociális és kulturális életben.

Az Európai Unió bármelyik tagállamában dolgozik, bármilyen nem alapján történő diszkrimináció jogilag szabálytalan és tilos. A diszkrimináció kategóriájába tartozik a terhesség, szülés következtében történő megkülönböztetés is; ha pl.: egy nő azért nem kapja meg az állást, vagy nem léptetik elő, illetve nem vehet részt képzésen, mert terhes.

Minden európai állampolgár joga, hogy nemétől függetlenül azonos értékű munkavégzésért azonos mennyiségű fizetést kapjon és egyforma képzési lehetőség illesse meg.

Tilos a megkülönböztetés olyan esetekben is, amikor nők és férfiak különböző bánásmódban részesülnek és ezért az egyik nem a gyakorlatban kedvezőtlen helyzetbe kerül a fizetés, a munkakörülmények, a munkaerő-toborzás területén.

Az Európai Bizottság 5 éves stratégiát dolgozott ki a nők és férfiak egyenjogúságának elősegítése érdekében. 2010-re az Unión belül a nők foglalkoztatottságát 51-60%-ra tervezik emelni. Ennek megvalósításához speciális figyelmet fordítanak a nők gazdaságba való integrálására, illetve az eddig férfiak által uralt területek, mint például az információs- és kommunikációs technológia terén történő fokozott alkalmazásukra.

Küzdelem a diszkrimináció ellen

Az Európai Unió a korábbi Ír Elnökség alatt a megkülönböztetés területén az alábbiaknak szentelt különös figyelmet:

- a javakhoz és a szolgáltatásokhoz való hozzáférést illetően a nőkkel és a férfiakkal szemben alkalmazott egyenlő elbánás elvét szolgáló irányelv kidolgozása,
- a nőkkel és a gyermekekkel szembeni erőszakkal kapcsolatos Daphne II programra vonatkozó egyezmény véglegesítése; a nők és a férfiak közötti egyenlőség megteremtése területén tevékenykedő szervezetek támogatására vonatkozó Közösségi cselekvési program végső formába öntése.

Munkaviszonnyal járó jogok

- azonos fizetés azonos munkáért
- azonos fizetés azonos értékű munkáért
- munka-osztályozó rendszerek.

Azonos bánásmód elve a munkahelyen:

- munkához való hozzájutás
- szakmai képzés
- munkafeltételek
- előléptetés
- pozitív elbírálás terén.

Dolgozó szülőként – terhes nőknek, akik még dolgoznak, akik nemrég szültek vagy szoptatnak:

- egészség és biztonság a munkahelyen
- éjszakai munka tilalma
- szülési szabadság
- engedély távozásra nőgyógyászati vizsgálatok esetén
- elbocsátás kizárása.

VII. Társadalombiztosítás

Európai Egészségbiztosítási Kártya

2004. június 1-től bevezették az Európai Egészségügyi Kártya használatát, amely jelentős mértékben megkönnyíti az Unió polgárainak szabad mozgását a tagállamok között. Minden európai állampolgár Európai Egészségbiztosítási Kártyát kaphat abban az esetben, ha az Európai Gazdasági Övezet valamelyikébe, tehát az Európai Unió tagállamaiba, Svájcba vagy az EFTA tagállamokba utaznak. A kártya automatikusan jár annak, aki kiváltja az egészségügyi- és betegbiztosítását arra az időtartamra, amíg kint tartózkodik az adott tagállamban.

A kártya már használható 14 EU tagállamban és 2005 végéig minden tagállamban bevezetésre kerül. A kártya első lépésként az E111-es nyomtatvány helyettesítésére szolgál, később azonban fokozatosan a többi pl. E112, E128 űrlap kiváltására is sor kerül. A kártya használatát elektronikus adminisztrációs rendszerek támogatják.

További információt szerezhet az Országos Egészségbiztosítási Pénztárnál vagy annak helyi fiókjában. Azonban fontos tudni, hogy a kártya nem helyettesíti a hagyományos utazási biztosítást. Csupán kiegészíti azt és biztosítja a megfelelő ellátást például baleset esetén, vagy a velejáró gondoskodást, ha komolyabb orvosi beavatkozásra van szükség. A kártya nem fedezi azt, aki orvosi kezelést választ egy másik tagállamban.

Írországból két év munkaviszonyt követően az egészségügyi ellátást illetően ugyanazok a jogok illetik meg az Európai Unió állampolgárait, mint az ír polgárokat.

A szociális juttatások rendszere három részre osztható:

- járulék fizetések a PRSI (pay related social insurance) alapján (fizetéshez kötött társadalombiztosítás). Minden kifizetés esetén levonják a PRSI (TB)járulékot,
- nem járulék fizetése kapcsán (szociális támogatás), hanem az igénylőnek meg kell felelnie bizonyos elvárásoknak, anyagi helyzetének egy meghatározott összeg alattinak kell lennie. Ezek a személyek nem fizetnek PRSI járulékot,
- bizonyos szolgáltatás mindenkinek jár, pl. családi pótlék minden gyermekes szülő számára. Ehhez nem szükséges PRSI járulék fizetése és nem veszik figyelembe az anyagi helyzetet sem.

Juttatások

Minden írországi lakos jogosult bizonyos egészségügyi szolgáltatásokra.

Más egyéb juttatásokat, a nyugdíjat, illetve kedvezményeket csak a biztosítással rendelkezők és eltartott hozzátartozók vehetik igénybe. Ilyenek a következők:

- orvosi ellátásra szóló kedvezmények, táppénz, anyasági támogatás,
- munkahelyi sérülés miatt járó juttatások,
- rokkantsági nyugdíj,
- öregségi nyugdíj,
- özvegyeknek és árváknak járó juttatások,
- munkanélküli segély.

Ki biztosított?

Általánosságban véve minden 16 év feletti alkalmazott és önfoglalkoztató rendelkezik biztosítással, amíg el nem éri a nyugdíj korhatárt (66 éves). Azok a munkavállalók, akiknek a heti bére kevesebb, mint 38,09 euro és akik 66 év feletti csak munkahelyi sérülések esetén járó juttatásokra rendelkeznek biztosítással.

Munkavállalók PRSI járuléka

A PRSI járulékot (pay related social insurance) a dolgozó heti bruttó bére alapján számolják ki. Egy részét a munkaadó, másik részét a munkavállaló fizeti. Bizonyos alacsony fizetéssel rendelkező munkavállalók azonban teljesen vagy részben mentesülnek a járulék kifizetése alól.

A törvény szerint a munkaadó felelős a járulék teljes összegének a fizetéséért, ezt az összeget levonhatja a dolgozó béréből.

A munkavállaló által fizetett hozzájárulás két részből tevődik össze:

- társadalombiztosítás és
- egészségügyi biztosítás.

Mindkettőt minden kifizetett összeg után kötelező levonni. A foglalkozás típusától függően különböző ráták léteznek a járulékot illetően. Ezeket járulék osztályoknak nevezik.

Egészségbiztosítás fizetési kötelezettség nincs a következő esetekben:

- a munkavállaló olyan egészségügyi kártyával rendelkezik, mellyel ingyenes egészségügyi szolgáltatásokat vehet igénybe,
- a munkavállaló özvegyi nyugdíjat kap, a család csak egy jövedelemmel rendelkezik (one parent family payment, OPFP), vagy egyedül élő feleségként támogatást kap, özvegyi nyugdíjat folyósítanak a számára az Európai Gazdasági Térség egy másik tagállamából vagy egy olyan országból, mellyel Írország kétoldalú megállapodást kötött.

Szervezeti felépítés

A munkaadók és a munkavállalók a társadalombiztosítási járulékot a társadalombiztosítási alapba fizetik be, melyhez az állam is hozzájárul. Az alap felügyeletét a Szociális, Társadalmi és Családügyi Minisztérium végzi. A társadalombiztosítási rendszer kifizetéseit ebből az alapból intézik, a járulékmentes kifizetéseket azonban az állam finanszírozza.

Az egészségügyi szolgálatokhoz tartozó természetbeni juttatásokat az egészségügyi járulékokból az állam nyújtja. Ezt a Gyermek és Egészségügyi Minisztérium irányításával nyolc regionális egészségügyi hivatal felügyeli. Az ezen felüli kifizetéseket pedig a Vállalkozási, Kereskedelmi és Foglalkoztatási Minisztérium ellenőrzi.

Hogyan regisztráltathatjuk magunkat a társadalombiztosítónál?

Írországi munkába lépés esetén a helyileg illetékes társadalombiztosítótól először is kérjük úgynevezett „közszolgáltatásokra jogosító személyi számot” (personal public service number, PPSN). Ez egy hivatkozási szám, melyen keresztül minden közszolgáltatással kapcsolatos ügyet intéznek, pl. társadalombiztosítási adólevonás, egészségügyi szolgáltatások. Ez vette át a korábban alkalmazott ún. RSI szám helyét. Aki már rendelkezik RSI számmal, nem szükséges PPSN számért folyamodni, ugyanis a változtatás automatikusan megtörtént.

Miután Ön megkapta a PPSN számot, az adózással kapcsolatos teendők miatt forduljon a helyi adóhivatalhoz.

A legjobb, ha ellenőrzi, hogy valóban regisztráltak és a munkaadója ismeri a PPSN számát. Egyébként előfordulhat, hogy nem megfelelő módon vonják le a járulékokat.

Minden olyan esetben, ha támogatást igényel vagy bármi kapcsán a Szociális, Társadalmi és Családügyi Minisztériumhoz fordul, akkor a PPSN számra kell hivatkozni.

Önkéntes biztosító

Amennyiben már nem rendelkezik valaki kötelező biztosítással vagy 66 év feletti, akkor bizonyos kedvezmények fenntartása érdekében, önkéntes alapon köthet biztosítást. Ez azonban csak akkor lehetséges, ha valaki már legalább 156 hétig dolgozott és PRSI járulékot fizetett, valamint a kötelező biztosítása lejártát követően rövid időn belül ezt igényelte.

A PRSI járulék

Nem szükséges PRSI járulék fizetése az egészségügyi szolgáltatások igénybe vételéhez, munkahelyi balesetek esetén járó juttatásokhoz vagy a családi pótlékhoz. Más egyéb fizetés alóli mentességhez azonban valamennyi PRSI járulék fizetése kötelező.

Általánosságban véve a rövid távú juttatásokhoz (mint a táppénz, anyasági támogatás, munkanélküli segély, stb.) legalább 39 hétig kell a járulékot fizetni. A hosszú távú szolgáltatásokért (mint az özvegyi nyugdíj vagy az öregségi nyugdíj) pedig legalább 156 hétig szükséges fizetni.

A más tagállamban vagy az Európai Gazdasági Térség valamely országában biztosított személy ellátást kaphat Írországból. A saját ország biztosítója által kiállított formanyomtatványokat kell benyújtani, pl. betegség esetén, anyasági vagy özvegyi támogatáshoz az E 104-es nyomtatványra, a munkanélküli járulékhöz pedig az E 301-es nyomtatványra van szükség.

Betegség és anyaság

Természetbeni juttatások

Általában az egészségügyi szolgáltatások a jövedelemtől függenek. Az alkalmasságnak két kategóriája van: a teljes alkalmasság és a korlátozott alkalmasság. Teljes alkalmassággal azok a személyek rendelkeznek, akik illetékes egészségügyi hatóság véleménye alapján nem engedhetik meg maguk és eltartottaik számára a házi orvosi ellátást. Ezeknek a személyeknek un. egészségügyi kártyát állítanak ki, mellyel jogosultakká válnak a szolgáltatásokra. Mindenki más, aki nem rendelkezik teljes alkalmassággal, korlátozott alkalmasságú.

Mindenki számára ingyenes szolgáltatások

Minden írországi lakos térítésmentesen igénybe veheti a következő szolgáltatásokat:

- kórházi ellátás bizonyos hosszú ideig tartó betegségben szenvedő gyermekek számára,
- gyógyszerek bizonyos betegségekben szenvedők számára,
- kórházi, diagnosztikus és megelőző szolgáltatások fertőző betegségben szenvedők számára.

Juttatások az ellátásban

Ide a következő juttatások tartoznak:

- fogorvosi ellátás, fogászati eszközök,
- szemészeti ellátás (szemvizsgálat és szemüveg készítés),
- hallóberendezés és kontaktlencse.

Ezek bizonyos elvárásoknak megfelelő biztosított személyek és eltartott házastársuk számára elérhetők. A szolgáltatások és eszközök díjának csak egy részét kell kifizetniük.

Táppénz

A biztosítással rendelkező személyek számára a munkától való távollét időszakában hetente táppénzt folyósítanak. Munkahelyi baleset vagy foglalkozásból származó betegség esetén ezt felválthatja a sérülés miatt járó juttatás.

A táppénzt általában a betegség negyedik napjától folyósítják és legkésőbb a munkától távolmaradást követő hetedik napon kell igényelni. Az a személy, aki a PRSI járulékot legalább 260 héten keresztül fizette, jogosult a táppénzre mindaddig, amíg nem képes dolgozni és nem éri el a nyugdíjkorhatárt. Egyébként a folyósítás 52 hét után megszűnik. Szükség esetén másik tagállamban vagy az Európai Gazdasági Térségben fizetett biztosítást figyelembe veszik.

Anyasági támogatás

Az anyaság védelméről szóló törvény értelmében azok a nők jogosultak a támogatásra, akik

- közvetlenül ezt megelőzően munkaviszonnyal rendelkeztek,
- legalább 39 héten keresztül PRSI járulékot fizettek.

A támogatást legalább tíz héttel a szülés kiírt időpontja előtt kell kérvényezni. Az ehhez szükséges formanyomtatvány beszerezhető a helyileg illetékes Szociális Támogatás Irodától, amit a kezelő orvossal és a munkáltatóval kell kitölteni, majd visszaküldeni a Szociális, Társadalmi és Családügyi Minisztérium számára.

Az anyasági támogatás 18 hétig jár, postai csekken vagy bankszámlán keresztül folyósítják. A kifizetett összeg a megfelelő adózási évben kapott jövedelem 70%-át teszi ki.

Egészségügyi és biztonsági támogatást kaphatnak azok az alkalmazásban álló nők, akik várandósak, gyermeküket nemrég hozták a világra, vagy szoptatnak, és egészségügyi vagy biztonsági kockázat miatt munkájukat nem tudják ellátni. Ebben az esetben egészségügyi és biztonsági szabadságot kapnak a munkáltatótól.

Munkahelyi baleset és foglalkozási betegség

Munkahelyi sérülések esetén járó juttatásban részesülhetnek azok, akik munkavégzés közben sérültek meg vagy a foglalkozásuk kapcsán bizonyos betegséget szereztek. A következő juttatások vehetők igénybe: baleseti támogatás, rokkantsági támogatás, munkaképtelenségi juttatás, egészségügyi ápolási és elhunyt személy hozzátartozójának járó segély.

Öregségi nyugdíj

Az öregségi nyugdíj 65 éves kortól folyósítható azok számára, akik teljes munkaidőben dolgoztak és eleget tettek PRSI járulékfizetési kötelezettségeiknek.

Egyéb feltételek:

- a biztosítás megkezdése 55 éves kor előtt történt,
- a személy legalább 156 heti járulékot kifizetett,
- a PRSI járulékot bizonyos ideig évente legalább 24 hétre fizetette vagy jóváírták számára, vagy 1979 óta évente átlagosan 48 hét PRSI járulékot fizetett vagy jóváírtak számára.

2002. április 6-tól a nyugdíjazás feltételei megváltoztak:

- ha a személy 2002. április 6. és 2012. április 5. között tölti be 65. életévét, akkor legalább 260 heti teljes összegű járulékot ki kellett fizetnie,
- ha a személy 2012. április 6. után tölti be 65. életévét, akkor akkor legalább 520 heti teljes összegű járulékot ki kellett fizetnie. Ha azonban már legalább 260 heti járulékot kifizetett, akkor a különbözetet önkéntes alapon magasabb összegű járulékként fizetheti be.

Hozzáadott nyugdíj

A támogatás 66 éves kortól adható biztosítással és megfelelő PRSI feltételekkel rendelkező személyek számára. Akkor is igényelhető, ha a személy tovább dolgozik. A rendes nyugdíj kiegészítéseként viszont nem szolgálhat.

Családi juttatások

Családi pótlék

A családi pótlék havonta folyósított összeg, mely minden 16 év alatti gyermek után jár, nem függ a biztosítástól és az anyagi helyzet felmérésétől. Nappali tagozatos diák vagy cselekvőképtelen gyermek esetén a korhatár 19 évre nyúlik ki.

Örökbefogadási juttatás

Az örökbefogadási juttatás gyermeket örökbe fogadó anyának, vagy egyedül álló férfinak jár, aki gyermeket adoptált. Munkavállaló és vállalkozó is igénybe veheti, akik PRSI járulék fizetés kötelezettségeiknek eleget tettek.

Családi jövedelem kiegészítés

A családi jövedelem kiegészítés rendszeres heti adómentes juttatás, melyet alacsony jövedelemmel rendelkező munkában álló szülők (beleértve az egyedül álló szülőket) kapnak.

A támogatás elnyeréséhez a következők szükségesek:

- teljes munkaidőben dolgozó munkavállaló, aki legalább 19 órát dolgozik hetente és 38 órát kéthetente,
- az igénylő személy legalább egy gyermeket eltart és vele együtt lakik,
- az igénylő jövedelme a törvényben előírt határ alatt van.

Juttatások eltartottak számára

Különböző juttatások vehetők igénybe felnőtt és gyermek eltartott esetén.

Járulégmentes juttatások

Az az írországi lakos, aki nem rendelkezik elegendő PRSI jóváírással ahhoz, hogy a társadalombiztosítási alapból juttatást kapjon, vagy a lehetséges juttatásait már kimerítette, járulégmentes juttatást kaphat. A támogatás elnyeréséhez felméri az anyagi helyzetet. Amennyiben ez nem ér el bizonyos összeget, akkor a következő segélyeket folyósíthatják:

- támogatás olyan munkanélküliek számára, akik nem kaphatnak munkanélküli járadékot,
- öregségi nyugdíj olyanoknak, akik egyébként nem jogosultak rá,
- rokkantsági támogatás,
- 18 év feletti vak személyeknek járó támogatás,
- özvegyi nyugdíj azoknak, akik járulékfizetéses alapon nem jogosultak rá,
- árvasági támogatás azoknak, akik járulékfizetéses alapon nem jogosultak rá,
- támogatás a gyermeküket egyedül nevelő szülők számára,
- ápolási segély olyanoknak, akik idős vagy rokkant személyeket ápolnak,
- jövedelemkiegészítés olyan házaspárok vagy egyedül álló személyek számára, akik heti legalább 19 órát vagy kéthetente legalább 38 órát dolgoznak.

További információ beszerezhető az alábbi címen:

Szociális, Társadalmi és Családügyi Minisztérium

Információs Szolgálat

Áras Mhic Dhiarmada

Dublin 1

Tel.: 353 1 874 84 44

E-mail: info@www.welfare.ie

Források:

EURYDICE adatbázis - az Európai Oktatási Információs Hálózat honlapján: www.eurydice.org

Külügyminisztérium – Integrációs és Külgazdasági Államtitkárság: www.kum.hu

Európai Foglalkoztatási Szolgálat: <http://europa.eu.int/eures>

FÁS - Training and Employment Authority: <http://www.fas.ie>

Department of Enterprise, Trade & Employment: <http://www.entemp.ie>