

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

A spanyol oktatási rendszer bemutatása	3
A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Spanyolországban	10
Munkaerő-piaci keresleti és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok.....	13
A foglalkoztatás szabályozása	18
Munkajog	20
Esélyegyenlőség munkavállaláskor	28
Társadalombiztosítás.....	29

A spanyol oktatási rendszer bemutatása

1., Az oktatásban részesülők létszáma és az oktatás nyelve

A 2002/2003-as iskolaévben 1.277.407 gyermek részesült iskolai előkészítő oktatásban, 2.480.662 az alapfokú vagy általános iskolai oktatásban, 1.881.660 a kötelező középiskolai oktatásban, 1.183.623 a felső-középiskolai és a középfokú képzés felső tagozatában folyó oktatásban, míg 1.506.248 hallgató részesült felsőfokú oktatásban. A spanyol alkotmánynak megfelelően, Spanyolországban az ún. *castellano* nyelv a hivatalos nyelv. Ezért ezt a nyelvet minden spanyol állampolgárnak tudnia kell, és joga van annak használatához. A *castellano* nyelven kívül az autonóm közösségek területén belül hivatalos nyelvnek számít az ottani nyelv. Ezek a társ-hivatalos nyelvek a *katalán*, a *gallego*, a *valenciano* és a *baszk* nyelv. Azon Községek területén belül, ahol létezik ilyen társ-hivatalos nyelv, mind a *castellano*, mind a helyi nyelv kötelezően tanított az összes, nem-egyetemi szintű oktatás és képzés szintjén. Az Autonóm Község nyelvének tanított nyelvként történő használata minden egyes Községben eltérő, függően attól, hogy az adott nyelvet mennyire elterjedten használják, illetve, hogy az adott Község milyen nyelvhasználati politikát követ.

2., Az államilag finanszírozott oktatás közigazgatási ellenőrzése és köre

A 2002/2003-as iskolaévben a tanulók 67,46 %-a, illetve 32,53 %-a járt állami kezelésű, illetve magánszektor által működtetett iskolákba. A 2001/2002-es iskolaévben az oktatási létesítmények 29 %-a volt magánkézben, s ezek 89%-a működött ún. *közösen működtetett oktatási központként* (*centro concertado*, azaz állami pénzalapokkal finanszírozott magán-létesítmény) és 11%-uk volt *centro no concertado* (azaz teljes mértékben magán kezelésben működtetett intézmény).

A központi kormányzat megtartotta magának az oktatási rendszer általános szabályozásának a feladatát, azonban 1978 óta a legtöbb feladatot és felelősségi kört átadta a 17 regionális (autonóm közösségi) kormánynak. A társadalomnak az oktatásban való részvétele lényeges eleme a spanyol oktatási rendszernek. Az állami, regionális, valamint a helyi, illetve egyedi iskolák szintjén működő Iskolai Tanácsokat azért hozták létre, hogy bátorítsák a nem-egyetemi szintű oktatásba bekapcsolódó társadalmi érdekképviseleti csoportok részvételét és a velük folytatott konzultációt. Az Állami Iskolai Tanács az oktatási rendszer általános jellegű tervezésének és a kormány által javasolt, vagy bejelentett törvényekkel, vagy rendeletekkel kapcsolatos tanácsadás területén megvalósuló társadalmi részvételnek az országos szintű testülete. Minden, államilag finanszírozott oktatási létesítményben működik iskolai tanács, azaz az a testület, amely biztosítja az oktatási erők közösségét alkotó különféle ágazatok létesítmények ellenőrzésében és irányításában való részvételt. Az ilyen iskolai tanács az irányítást ellátó vezetőkől, a tanárok, tanulók, szülők, az igazgatási és szolgáltatási területen dolgozók képviselőiből, valamint – az állami pénzalapokkal finanszírozott magán-létesítmények esetében- a létesítmény tulajdonosainak képviselőiből áll.

Egyebek mellett, az iskolai tanács az alábbi funkciókat tölti be:

- döntés a tanulók felvételéről,
- a létesítmény költségvetésének a jóváhagyása,
- a létesítmény működésének elemzése,
- tájékoztatás adása a vezetői csapat tagjainak kinevezéséről, illetve felmentéséről az oktatási hatóságok által tett javaslatokról.

Az Oktatási Főfelügyelet figyelemmel kíséri az oktatás szerkezetének és szervezetének változásait és egy műszaki felügyeleti szolgálat is működik minden egyes Autonóm Községben, - ez garantálja az államilag meghatározott szabályok és általában a jogszabályok betartását, biztosítva

azon alapvető feltételek teljesülését, melyek garantálják minden egyes spanyol állampolgár esélyegyenlőségét az oktatással kapcsolatos jogaik gyakorlásában és kötelezettségeik teljesítésében. Mindegyik Autonóm Közösség felelős az összes oktatási létesítmény, szolgáltatás, program működését biztosító, saját műszaki felügyeleti szolgálatának a megszervezéséért és működtetéséért, továbbá az állami, illetve magánkézből lévő oktatási létesítmények tevékenységeiért.

3., Iskolai előkészítő oktatás

Az iskolai előkészítő oktatás képezi az oktatási rendszer első szintjét. Ez a 0 – 6 éves korosztályt fedi le és két, egyformán 3-3 éves képzési ciklusra tagozódik. Nem kötelező, de oktatási jelleggel bír, és ingyenes a második (3 – 6 éves életkor közötti) képzési ciklusban, mind az állami, mind az állami pénzalapokkal finanszírozott magán-létesítményekben.

	< 1 év	1 év	2 év	3 év	4 év	5 év
Részvétel kisgyermekek oktatás-nevelésében	1,7 %	6,8 %	15,9 %	84,4 %	99,8 %	100 %

4., Kötelező nappali oktatás

Elemi v. általános iskolai oktatás (<i>educación primaria</i>)	6 – 12 éves kor
Középfokú kötelező oktatás (vagy alsó-középfokú oktatás) (<i>Educación Secundaria Obligatoria – ESO</i>)	12 – 16 éves kor

A 6 és 16 éves kor között kötelező oktatás két oktatási szintre osztott: a három, egyenként kétéves időszakot kitevő fázisból álló elemi vagy általános iskolai, illetve a négy iskolaévből álló alsó-középfokú oktatás.

Felvételi követelmények

Az általános iskolai tanulmányait megkezdő gyermeknek 6 évesnek kell lennie. Az iskola túltelítettsége esetén alkalmaznak bizonyos felvételi kritériumokat (pl. a család jövedelmi szintje, a lakóközvettség, egy családból több gyermek is jár ugyanabba az iskolába). A tanulók automatikusan kerülnek át az elemi iskolából az alsó-középfokú oktatás szintjére. A kötelező oktatás ingyenes mind az állami, mind az állami pénzalapokkal finanszírozott magán-létesítményekben.

Az iskolai nap / hét / év hossza

Minden Autonóm Közösség saját maga állapítja meg az iskolai oktatás időbeosztását, bár mindenképp be kell tartani egyes, az oktatási központokban zajló tanítás egyforma szintjét garantáló minimális követelményeket. Az iskolaév az elemi, illetve az alsó-középfokú oktatás szintjén 180, illetve 175 nappal áll a szeptember közepe és június vége közötti időszakban. A heti öt napon folyó oktatás keretében az általános, illetve alsó-középfokú oktatásban heti 25, illetve 30 tanórát oktatnak. A tanórát hossza egyformán 60 perc. A tanórát minimális éves száma 810, illetve 906 óra az általános, illetve az alsó-középfokú oktatásban.

Osztálylétszám / tanulók csoportosítása

Az általános, illetve a középiskolákban a maximális osztálylétszám 25, illetve 30 fő. A tanulókat életkoruk szerint csoportosítják. Vidéken, ahol a helyi adottságok miatt nagyon alacsony az osztálylétszám, előfordulhatnak vegyes életkorú tancsoportok. Az általános iskolákban a zene, a

testnevelés és az idegen nyelvek kivételével egy tanár tanítja az összes tantárgyat; a középiskolákban minden tárgyat más és más szaktanár oktat.

Tanterv összeállítása és tartalma

Ami a tanterv autonóm összeállítását illeti, a tanterv kialakítását három szinten szabályozzák. A spanyol állam teljes területére nézve a központi kormányzat által megállapított alaptantervre alapozva minden egyes Autonóm Közösség saját maga dolgozza ki a saját hivatalos tantervét (ez a tanterv kialakításának az első szintje). Az adott oktatási létesítmény ezután ezt az alapvető tantervet adaptálja és bővíti a helyi körülményeknek megfelelően, abban a folyamatban, amit a tanterv kialakítás második szintjeként ismernek. A tanterv kialakításának harmadik szintje a tantermi programozásnak felel meg, ahol a tanmenet a tanár által a tanulók minden egyes meghatározott csoportjára nézve „testre-szabottan” kialakított oktatási egységek egy sorozatából áll.

Az általános iskolai szinten a kötelező tárgyak közé tartozik a „Természeti, Társadalmi és Kulturális Környezet”, a művészeti irányzatú oktatás, a spanyol nyelv és irodalom, a társ-hivatalos nyelv oktatása és az Autonóm Közösség területére vonatkozó irodalom, továbbá az idegen nyelvek és a matematika. A hitoktatást kötelezően fel kell ajánlania az oktatási létesítménynek, de a tanulók részvétele önkéntes. Az alsó-középfokú oktatás keretében a következők tartoznak az alaptanterv tantárgyai közé: a spanyol nyelv és irodalom, a társ-hivatalos nyelv oktatása, az Autonóm Közösség területére vonatkozó irodalom, az idegen nyelvek és a matematika, a testnevelés, a természettudományok, a képzőművészeti ismeretek oktatása, a társadalomtudományok, a földrajz és a történelem, a műszaki és zenei ismeretek. A hitoktatást kötelezően fel kell ajánlania az oktatási létesítménynek, de a tanulók részvétele önkéntes.

Az általános iskolai oktatásban alkalmazott globális és interdiszciplináris módszertan használata arra irányul, hogy integrálják a tanulók eltérő összetételű és szintű tapasztalatait és ismereteit és azokat az egyes tanulók személyes jellemvonásaihoz igazítsák. Az alsó-középfokú oktatásban is az egyes tanulók igényeihez kell igazítani a módszertant, és segíteni kell a saját erejükből végzett tanulásra és a csapatmunkában való részvételre mutatott képességeiket.

A kormány 2000 decemberében elfogadta a 3473/2000 sz. Királyi Rendeletet, amely kimondta, hogy az alsó-középfokú oktatás (ESO) tartalmát egymásra épülően kell a tanévek során meghatározni, s ennek során nem szabad különbséget tenni a különböző felfogások, eljárások és hozzáállások között, mivel az értékelési kritériumokat is külön kell megállapítani az első ciklusra, illetve a második ciklus minden egyes évére nézve.

Az előmenetel és tanulmányi eredmények értékelő felmérése

Nincs átfogó országos, vagy regionális vizsga-rendszer. A tanulók eredményeinek értékeléséhez szervesen beépített elemként a minimálisan követendő alaptanterv tartalmaz alapvető irányelveket.

Az általános iskolai oktatásban az elért haladás felmérő értékelése folyamatos és figyelembe veszi a tanuló által a különböző tantárgyak körében elért haladást. Az osztályfőnök feladata eldönteni, hogy az iskolaév végén a tanuló felsőbb osztályba léphet-e, vagy sem. Az alapfokú oktatás egyik ciklusából a következőbe való továbblépés attól függ, hogy a tanuló mennyire teljesítette a tantervi célokat, bár a tanuló szükség esetén évisméltésre utasítható. A következő ciklushoz érkező, de egy vagy több tárgyból kedvezőtlen értékelést kapott tanulók célszerű támogató, illetve felzárkóztató foglalkozásokon vehetnek részt. Különös figyelmet szentelnek az általános iskolai oktatásban a problémák korai feltárására és a felzárkóztatási eljárások megállapítására, hogy elkerüljék a tanulók korai iskolai frusztrációját.

Az alsó-középfokú oktatásban is folyamatos az elért haladás felmérő értékelése, ennek mértéke azonban eltérő, függően a vizsgált tantárgytól. A tanulók az Autonóm Közösség által meghatározott napokon utóvizsgát tehetnek azon tárgyakból, melyekből nem feleltek meg a tanév végén. Az adott fázis végén egy értékelő bizottság dönti el, hogy mely tanulók léphetnek felsőbb osztályba, figyelembe véve érettségüket, vagy a következő években várható felzárkózásuk, illetve teljesítményjavulásuk lehetőségeit. Azoknak a tanulóknak, akik az utóvizsgák során sem feleltek meg a követelményeknek két tantárgynál többől, évet kell ismételniük ugyanabból a tananyagból. Minden egyes tanévet csak egyszer lehet ismételni. Ha a tanuló az évismétlés után sem felel meg a felsőbb osztályba való lépés követelményeinek, akkor az értékelő bizottság – egy tanácsadói csoport tagjai véleménye alapján és a szülők beleegyezésével – dönt arról, hogy tovább léphetnek-e, figyelembe véve az oktatási hatóságok által a tanulók oktatási igényeinek megfelelően felállított feltételeket.

A kötelező iskolai tanévek befejeztével a tanulók bizonyítványt kapnak a kötelező alsó-középfokú oktatási anyag elvégzéséről (*Graduado en Educación Secundaria Obligatoria*). E bizonyítvány megszerzéséhez a tanulónak az adott oktatási fázis valamennyi tantárgyából sikeres vizsgát kell tennie, illetve – kivételes körülmények fennforgása esetén – e követelmény teljesítése nélkül is megkaphatják a bizonyítványt, figyelembe véve az oktatási hatóságok által megállapított feltételeket. A *Graduado en Educación Secundaria Obligatoria* fokozat megszerzése feljogosít az általános jellegű felső-középfokú oktatásban (*Bachillerato*), vagy a középszintű szakirányú szakképzésben (*Formación Profesional Específica de grado medio*) való részvételre.

5., Felső-középfokú és felsőoktatási képzés

Oktatás-képzés típusai

Általános jellegű felső-középfokú oktatás (<i>Bachillerato</i>)	16 – 18 éves kor
Középszintű szakirányú szakképzés (<i>Formación Profesional Específica de grado medio</i>)	16 – 18 éves kor

A kötelező iskolai oktatást követő oktatási forma e két típusával különböző intézmények foglalkozhatnak, vagy teljesíthetők ugyanazon az oktatási intézményen belül is, és ezek lehetnek azok az oktatási intézmények, melyekben a kötelező oktatás folyik. A *Bachillerato* kétéves képzést ad, míg a *Formación Profesional Específica de grado medio* időtartama változó (általában 1,5 év), a szakma jellemzőinek megfelelően.

Felvételi követelmények

A tanulóknak rendelkezniük kell a *Graduado en Educación Secundaria Obligatoria* (azaz a kötelező középfokú oktatási forma elvégzését tanúsító) bizonyítvánnyal ahhoz, hogy részt vehessenek a fent említett kétféle oktatási forma valamelyikében. Az államilag finanszírozott létesítményekben nem kell tandíjat fizetni, azonban kérhetik a szülőktől, hogy – jövedelmi helyzetüktől függően – fizessenek az oktatás során felhasznált anyagokért, a tanulók szállításáért, vagy étkeztetéséért.

Tanterv összeállítása és tartalma

A *Bachillerato* minimális alaptantervét országos szinten határozzák meg, azonban az Autonóm Közösségek oktatásügyi hatóságai és az iskolák e tantervet a saját környezetüknek megfelelően fejleszthetik továbbá, illetve adaptálhatják. A *Bachillerato* típusú oktatás négy területen zajlik:

művészetek; természettudományok; humán és társadalomtudományok; és műszaki-technológiai ismeretek.

Az előmenetel és tanulmányi eredmények értékelő felmérése

A *Bachillerato* megszerzésén fáradozó tanulók teljesítményét folyamatosan, de a tantárgy jellegétől függő eltérésekkel értékelik a képzés során. Az év végén valamely tantárgyból levizsgázni nem képes tanulók utóvizsgát tehetnek. A továbblépésre, ill. évismételtetésre vonatkozó rendelkezések maximum négy éves maradást engednek ebben a képzési formában. Akik az első év végén két tárgynál többől buknak, vagy a második év végén három tárgynál többől, azoknak évet kell ismételniük, míg a maximum három tárgyból megbuktatott diákoknak csak ezt a három tárgyat kell felvenniük. A sikeresen vizsgázók megkapják a *Bachiller* (bachelor) oklevelet. A teljesítmények folyamatos értékelése a szakmát adó iskolákban is folyik és a sikeres végzősök *Técnico* (technikusi) oklevelet szereznek a szakmájuk területét illetően.

6., Az oktatás harmadik szintje

Intézménytípusok

Az Oktatási és Tudományos Minisztérium döntésétől függően az oktatás harmadik szintje egyetemi és nem-egyetemi oktatási formát foglal magában. Az utóbbiba tartozik az *Enseñanzas Artísticas de grado superior* (felsőszintű művészeti oktatás), a *Formación Profesional Específica de grado superior* (felsőszintű szakirányú szakképzés) és azok a tanulmányok, melyek végén a „Felsőszintű Sportszakember” oklevelet lehet elnyerni.

Egyetemi szintű oktatást a *Facultades Universitarias*, (egyetemi fakultások), az *Escuelas Técnicas Superiores*, (műszaki főiskolai oktatási központok), valamint az *Escuelas Universitarias*, (egyetemi alapképzés központjai) kínálják. A *Conservatorios Superiores* (zeneakadémiák) és az *Escuelas Superiores* emelt-szintű iskolák felsőfokú, illetve emelt szintű művészeti oktatást nyújtó állami oktatási intézmények. Általánosságban véve a *Formación Profesional Específica de grado superior* (azaz felsőszintű szakirányú szakképzés) körében tanító létesítmények azonosak a középszintű oktatást nyújtókkal.

Felvétel

A felsőszintű szakirányú szakképzés rendszerébe két módon lehet bejutni: a *Bachiller* fokozattal rendelkező hallgató közvetlenül nyer felvételt, vagy felvételi vizsgát kell tenni (ez utóbbi a kevésbé általános út). Az egyetemre való bejutáshoz az egyetemi felvételi vizsgán (PAU) való megfelelés nélkülözhetetlen előfeltétel. Az Oktatási és Tudományos Minisztérium és az Autonóm Közösségek által szabályozott egyetemi felvételi vizsgák szervezését és tervezését az egyetemek és a *Bachillerato* fokozatot adó intézmények tanárai közösen végzik. A LOU Törvény leszögezi, hogy az egyetemek feladata a létesítményeikbe felvételre pályázó hallgatókra vonatkozó felvételi elvek meghatározása. A felsőszintű művészeti, illetve sport tudományi képzésben részt venni kívánó hallgatóknak is meg kell felelniük egy ágazat-specifikus vizsgán. Másrészt, a tanulmányok egy bizonyos körében a leendő hallgatóknak még egy külön vizsgán is meg kell felelniük annak bizonyítására, hogy a jelöltek rendelkeznek a választott szakirány tudásanyagának a megtanulásához szükséges ismeretekkel és szakképzettséggel.

Végzettségi szintek

A *Diplomado*, *Arquitecto Técnico* és az *Ingeniero Técnico* fokozatokat az egyetemi tanulmányok első (három éves) időszakának sikeres elvégzésével lehet elnyerni, illetve a *Licenciado*, *Arquitecto* és az *Ingeniero* fokozatokat az első és második ciklusba tartozó egyetemi tanulmányok sikeres befejezését (4 – 6 év) követően. A *Doctor* fokozatot azok a hallgatók nyerik el, akik megfeleltek az egyetemi tanulmányok harmadik ciklusa során is, és sikeresen megvédték a diplomamunkájukat. A művészeti irányzatú oktatás különféle szakterületein folytatott tanulmányaik befejeztével a hallgatók különböző diplomákat kapnak. A felsőfokú zenei és tánc, valamint színművészeti tanulmányok elvégzése után a hallgatók az egyetemi *Licenciado* (okleveles, képesített) fokozattal egyenértékű felsőfokú diplomát (*Título Superior*), a felsőszintű szakirányú szakképzés vizsgáin sikeresen megfelelt hallgatók *Técnico Superior* diplomát kapnak. A felsőfokú képzőművészeti és formatervezési szakot sikeresen befejező hallgatók *Técnico Superior* diplomát kapnak, a restaurátori kurzust elvégző hallgatók az egyetemi *Diplomado* (diplomás) fokozattal egyenértékű felsőfokú diplomát (*Título Superior*) szereznek. A felsőfokú testnevelési szakon sikeresen végzettek olyan diplomát kapnak (*Técnico Deportivo Superior*), amely minden tekintetben egyenértékűnek számít a szakirányú szakképzésben elérhető *Técnico Superior* diplomával. A nem-egyetemi felsőoktatási kurzusokat látogató hallgatók a *Licenciado* (okleveles, képesített), vagy *Diplomado* (diplomás) fokozattal egyenértékű végzettség megszerzésére készülnek fel.

7., Különleges igények

A jogalkotás új kereteket teremt az olyan különleges oktatási igényeket támasztó tanulók számára, mint pl. a társadalmi-gazdasági és társadalmi-kulturális okokból felzárkóztatásra szoruló, a külföldi tanulók, a különlegesen kiváló képességű és a különleges oktatási igényeket támasztó tanulók.

A különleges oktatási igényeket támasztó tanulók különleges támogatásra vagy oktatói figyelemre szorulnak, fizikai, pszichikai, vagy érzékszervi fogyatékoságaik vagy súlyos magatartászavarai miatt. Az általános törekvés az, hogy ezeket a tanulókat is lehetőleg vissza kell vezetni az oktatási tevékenységek szokásos körébe.

8., Tanárok

Az iskolai előkészítő intézményekben és az általános iskolákban dolgozó tanítóknak *Maestro* tanítói oklevéllel kell rendelkezniük. Középszkolai tanár az lehet, aki a *Licenciado* vagy építészeti vagy mérnöki fokozattal rendelkezik és részt vett kiegészítő pedagógiai szakképzésen. Az általános iskolai tanítókat arra képezik, hogy – a zenei, testnevelési és idegen nyelvi órák kivételével (ezek megtartására szaktanárokat alkalmaznak) – képesek legyenek valamennyi tárgy oktatására. Az általános iskolai tanítók általános, mindenre kiterjedő tevékenységet folytatnak, míg a középszkolai tanárok szakosodnak egy-egy tárgy tanítására.

Az egyetemi tanároknak doktori fokozattal kell rendelkezniük; ez nem követelmény az olyan főiskolai tanárok esetében, akik az egyetemi tanulmányok első ciklusában (három éves fokozat) tanítanak, viszont legalább a *Licenciado* vagy építészeti vagy mérnöki fokozattal kell rendelkezniük.

Folyamatban lévő oktatási reformok és vitatémák

Az oktatás minőségéről szóló, egységes szerkezetbe foglalt törvényt (LOCE) 2002. december 23-án fogadta el a Parlament, részben módosítva a nem-egyetemi oktatás feltételeit szabályozó más

törvényeket, mint pl. a tanuláshoz való jogról szóló 1985. évi törvényt (LODE), az oktatási rendszer általános szervezeti feltételeiről szóló 1990. évi törvényt (LOGSE), valamint az oktatási létesítmények részvételi, értékelési és igazgatási feltételeire vonatkozó 1995. évi törvényt (LOPEG). A LOCE tervezetében javasolt intézkedések az oktatási rendszer minőségének a javítására, valamint a rendszernek az Európai Unió oktatási prioritásával való összehangolására irányulnak. Az e törvényben szabályozott különféle szempontok a következő öt alapvető követelmény köré csoportosulnak: az erőfeszítések értéke és a személyes szükségletek adta ösztönzések; a tanulók teljesítményértékelési folyamatainak hatékonyabbá tétele; az esélyegyenlőségre alapozott rendszer megerősítése; a tanári munka ösztönzése és elismerése; nagyobb mértékű önállóság adása az oktatási létesítményeknek.

A LOCE meghatározza, hogy a kormány – az Autonóm Közösségekkel való konzultációt követően - elfogadja és jóváhagyja e törvény végrehajtásának öt éves menetrendjét. A 2003. június 27-i 827/2003 sz. Királyi Rendelet elfogadására ennek megfelelően került sor. A rendelet megállapította az oktatási rendszer új szervezete megvalósításának a menetrendjét és rögzítette a megvalósítás részletes időrendi pontjait, kezdve a már a 2003/2004 iskolaévben megvalósított intézkedésektől a 2007/2008 iskolaévben megvalósítandókig.

Az ütemterv megállapítja az általános oktatási tervek megvalósítását, a szakosított nyelvtanítási tanterv fokozatos megszüntetését, az újfajta tanterv létrehozását, valamint az új tantervben már nem létező, de még lefolytatott iskolaévek elvégzésének elismerését. Az általános oktatásra vonatkozóan a Királyi Rendelet az iskolai előkészítő oktatás megvalósítását egy oktatási és jóléti fázisként határozza meg és előír számos szempontot, mint pl. az iskolai előkészítő oktatás költségmentessége, az oktatási tanmenetek megvalósítása, a kötelező oktatás keretében indított szakképzési kezdeményezési programok, a tanulók teljesítményértékelésére és magasabb osztályba lépésére vonatkozó kritériumok, a *Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria* oklevél megszerzésének és a *Bachiller* oklevél megszerzéséhez szükséges előzetes Általános Bachelor Vizsga (*Prueba General de Bachillerato*) végrehajtásának a követelményei. Hasonlóképpen, a Vallás című tantárgy elnevezése Kulturális Társadalom és Vallás elnevezésre változott és két (vallási és nem-vallási alapokra helyezett) változatban alkalmazott.

A 2004. márciusi általános választásokat követően új kormány alakult Spanyolországban. A 2004. május 28-i 1318/2004 Királyi Rendelet alapján megalakított új kormány átalakította az oktatási rendszer LOCE törvényben javasolt átszervezésének a megvalósítási ütemtervét, azaz két évvel elhalasztották a LOCE törvényben meghatározott legtöbb oktatási intézkedések megvalósításának határidejét, két kivétellel: a 3 – 6 év közötti iskolai előkészítő oktatás ingyenes jellege és a nyelvoktatás. A 2003/2004 iskolaévben már megvalósított intézkedések (a kötelező középiskolai oktatásban a tanulók teljesítményértékelésére és magasabb osztályba lépésére vonatkozó kritériumok, valamint az oktatási létesítmények igazgató-tanárainak újfajta kinevezési rendszere) hatályát fenntartották.

A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Spanyolországban

Bár Spanyolország először teljes munkaerőpiac-nyitást ígért, megváltoztatta álláspontját. A gesztust korábban csak Magyarországnak tették, ám később rájöttek, hogy ez politikailag nehezen tartható. Marad tehát a munkavállalási engedélyek rendszere.

A munkavállalási engedély

A közösségi preferencia biztosításának kötelezettsége

Spanyolország úgy döntött, hogy a csatlakozást követően is fenntartja a munkavállalási engedélyezési eljárást, ennek értelmében a munkavállalási jogosultság tekintetében előnyben kell részesítenie a csatlakozó országokból érkező munkavállalókat harmadik országok állampolgáraival szemben. Vagyis amennyiben egy adott meghirdetett álláslehetőség feltételeinek egy magyar és egy nem uniós állampolgár egyformán megfelel, úgy az adott tagállam köteles előnyben részesíteni a magyar jelentkezőt.

A „12 hónapos szabály”

Az a magyar állampolgár, aki a csatlakozás pillanatában vagy azt követően legalább 12 hónapig jogszerű munkavállalóként jelen van egy adott tagállamban a régi tizenötök közül (pl. egy éves munkavállalásra feljogosító munkavállalási engedéllyel dolgozik), a 12 hónap letelte után az adott tagállamban a továbbiakban szabadon, munkavállalási engedély nélkül vállalhat munkát. Az így szerzett szabad munkavállalási jogával addig élhet, amíg az adott tagállam munkaerőpiacát önként el nem hagyja. Ez a szabad munkavállalási jog megilleti azokat is, akik a csatlakozást követően váltak jogosulttá munkavállalásra egy adott jelenlegi tagállamban, és a munkavállalási engedélyük legalább 12 hónapra szól.

Az így megszerzett jogosultság kiterjed a harmadik ország állampolgárságával rendelkező családtagra is.

Mi az, amit tudnunk kell, amikor megérkezünk Spanyolországba?

Magyarország uniós csatlakozása, 2004. május 1. után a magyar állampolgárok útlevelükkel vagy személyi igazolványukkal léphetnek be Spanyolország területére. Mindazonáltal a helyi hatóságok továbbra sem ajánlják, hogy a kiskönyv alakú, régi típusú személyi magyar személyi igazolvány útiokmányként való használatát. Az útlevél mellett/helyett csak az új, kártya formátumú személyi igazolvány használata javasolt.

Spanyolország része a schengeni egyezménynek, így magyar állampolgár ott-tartózkodása a schengeni térségen belüli tartózkodásnak számít, és mint ilyen, hat hónapon belül csupán abban az esetben minősül vízummentesnek, ha a jelzett időszakban nem tartózkodott mindent összevetve ennyit más schengeni tagállamokban. Amennyiben ezt az időt túllépi kiutasíthatják.

Három hónapnál hosszabb időre tervezett tartózkodás esetén lakcím bejelentkezési kötelezettség nincsen, azonban a tartózkodás jogcímének megfelelő tartózkodási engedély igénylése javasolt. A mindennapi élet – lakásbérlés, bankszámla-nyitás, vezetékes és/vagy mobiltelefon, széles sávú internet-vonal igénylés stb. – szükségessé teszi a helyi igazolvány, és/vagy lakcím bejelentő igazolás (empadronamiento) használatát. A tartózkodási engedélyt a választott lakóhely szerinti rendőrkapitányság (Comisaría) idegenrendészeti osztályán (Extranjería), a lakcímbejelentést az illetékes polgármesteri hivatalban (Ayuntamiento) kérhetik.

A spanyol hatóságok esetenként megkövetelik, hogy az országban tartózkodó turista igazolja,

hogy a schengeni szerződéshez tartozó országok területén vízummentesen eltölthető kilencven napon belül tartózkodik az országban. Ennek hiányában kiutasíthatják. Ezért ajánlatos, hogy a Spanyolországba utazó turista az ún. schengeni határon való átlépéskor (pl. a magyar – osztrák határon) ragaszkodjon hozzá, hogy a belépési bélyegzőt üssék bele útlevelébe. Ha ez valamilyen oknál fogva elmarad, a tartózkodás helye szerinti rendőrőrsön (Comisaria), pótolja, nehogy az illegális tartózkodás gyanújába keveredjék. Mindez - sajnálatos módon – fokozottan érvényes a fiatalokra, közülük is elsősorban a nőkre. A túltartózkodást szigorúan szankcionálják.

Hosszú távú tartózkodás, vagy munkavállalás, jövedelemszerzés céljából magyar állampolgár 2004. május 1-et megelőzően csak munkavállalási vízum birtokában utazhatott be. Az illegális munkavállalást a spanyol hatóságok nem tekintik bocsánatos bűnnek, még a fiatalok „nyári munkája” tekintetében sem. Az engedély nélkül munkába álló személy három vagy öt éves schengeni területről való kitiltást kockáztat.

A tartózkodási engedély

Érvényes személyi igazolvány vagy útlevél birtokában a következő személyeknek nem kell tartózkodási engedélyért folyamodniuk a spanyolországi tartózkodáshoz:

- Az Európai Unió, az Európai Gazdasági Térség és a Svájci Államszövetség állampolgárai, akik önfoglalkoztatók vagy foglalkoztatottak, a tanulók vagy tartózkodási jogcímmel rendelkezők.
- Az előző pontban felsorolt személyek családtagjai, bármilyen nemzetiségűek is legyenek, házastársuk, feltéve, ha nem váltak el, leszármazottaik, és az ő házastársuk leszármazottjai, feltéve, ha nem váltak el, a huszonegy évnél fiatalabb személyek, vagy azok az ennél idősebbek, akik eltartásuk alatt állnak, az ő leszármazottjaik, a házastársuk leszármazottjai, amennyiben nem váltak el, és eltartásuk alatt állnak. Kivételt képeznek a diákok és házastársuk szülei.
- Az Európai Unió, az Európai Gazdasági Térség és a Svájci Államszövetség állampolgárai, akik Spanyolországban dolgoznak, de tartózkodási helyük ezen államok valamelyike, és naponta vagy legalább hetente egyszer hazatérnek.

Amennyiben a fent említett kategóriák bármelyikéhez tartozó személy tartózkodási engedélyért folyamodik, a közigazgatási szerveknek kötelességük informálni, hogy ez nem szükséges. Abban az esetben, ha az illető mégis beadja kérelmét, a megfelelő tartózkodási engedélyt vagy bizonylatot ki fogják állítani számára.

A diplomák kölcsönös elismerése

Ez az elismerés kizárólag arra a foglalkozásra vonatkozik, amely szabályozva van Spanyolországban. A szabályozott foglalkozások listája (amely gyakorlásához el kell ismertetni az oklevelet) az Oktatási, Kulturális és Sport Minisztérium internetes oldalán található. A nem szabályozott foglalkozásokra a közösségi elismerés általános rendszerét kell alkalmazni.

A szabályozott foglalkozások közül az alábbiak elismerésére kell a közösségi irányelveket alkalmazni: orvos, szakorvos, ápoló, szülésznő, fogász, állatorvos, gyógyszerész és építész.

Az általános rendszer a kölcsönös bizalom elvére épül, abban a tekintetben, hogy a hazájában a foglalkoztatás gyakorlására képesített szakember, képzettségét elismerik a fogadó országban is. Amennyiben az egyes országok képzési színvonalában különbségek vannak, be kell tartani a beépített mechanizmusokat (munka alkalmassági teszt vagy munkagyakorlati időszak), mielőtt az oklevelet elismerik.

Azon szabályozott foglalkozások esetén, melyekre nem vonatkozik a közösségi irányelv az elismerésre jogosult hatóság a foglalkozás szerint változik. Vagy a foglalkozásért felelős minisztérium illetékes osztálya vagy az általános rendszer második irányelveihez tartozó foglalkozásért felelős tartományi hivatal. Szükséges dokumentumok

A szabályozott foglalkozásoknál:

- az oklevél hitelesített másolata,
- a nemzetiséget igazoló dokumentum hitelesített másolata,
- az oklevél hivatalos spanyol fordítása.

Az általános rendszerbe tartozó foglalkozásoknál:

- az oklevél hitelesített másolata,
- a nemzetiséget igazoló dokumentum hitelesített másolata,
- az oklevélhez elvégzett tanulmányokat tanúsító okiratok hitelesített másolata.
- Az oklevél valamint az index hivatalos spanyol fordítása.

Amennyiben az oklevelet kiadó állam nem szabályozza a szóban forgó foglalkozást, az illetékes hatóságtól származó olyan dokumentumot kell benyújtani, amely igazolja az utolsó tíz évben a foglalkozás két éves teljes munkaidős gyakorlását.

Az illetékes hatóság azt is igazolhatja, hogy a kérelmező képesítése az irányelvekben elvártaknak megfelelő, és hogy milyen ágazatra, milyen témában, szinten és színvonalon specializálódott.

Az EU- és EGT-tagországok foglalkoztatási szolgálatainak együttműködése révén információkhoz juthat Spanyolországról és a spanyol munkavállalási lehetőségekről az EURES-hálózatot (European Employment Services – Európai Foglalkoztatási Szolgálat) Magyarországon is képviselő munkaügyi központokban. Az EURES-részlegeken olyan tanácsadók segítik az ügyfeleket, akik a külföldi munkavállalási lehetőségekről adnak tájékoztatást. Az EURES-hálózat adatbázisait és munkatársainak elérhetőségét az alábbi internetes címen találja meg: <http://www.europa.eu.int/eures>

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

A spanyol gazdasági növekedés négy év folyamatos fejlődés után a 2001-es évben lassulni kezdett. Ez az előrejelzéseknél kisebb növekedési rátát eredményezett. Azonban a társadalombiztosításhoz csatlakozók száma növekedett az elmúlt esztendőben.

A 2001-es népszámlálás szerint a spanyol lakosság 40 847 371 fő, ez növekedést mutat az előző népszámláláshoz képest. 2002 utolsó negyedévében az aktív spanyol lakosság 18 495 400 fő, amelyből 16 377 300 főnek van állása, és 2 118 200 fő munkanélküli.

Ez a munkanélküliség a gazdasági helyzet romlását tükrözi. A 2003 januári adatok szerint 1.688.068 regisztrált munkanélkülit tartották nyilván a munkaügyi központok, amely valamivel több, mint az előző év azonos időszakában. Ezzel messze meghaladták az uniós átlagot, és Spanyolország az Unió legmagasabb, 11,2%-os munkanélküli rátáját produkálta.

2003. január elején 16 126 300 főt tartottak nyilván a társadalombiztosításnál. Ez 476 400 fős, vagyis 3%-os évközbeni növekedést jelent a 2001-es évhez képest. Mindemellett ez kisebb növekedés, mint az előző években.

Az állásajánlatok elemzése és a gazdaság szektoronkénti munkaerőigénye azt mutatja, hogy a legtöbb állásajánlat a szolgáltató szektorban jelenik meg.

Középtávon az állásteremtésben legnagyobb perspektívákat a gazdasági szféra, összességében a környezethez kötődő területek mutatnak: irányítás, mezőgazdaság, vadászat, erdőművelés és halászat, biológus, botanikus, zoológus, villamossági szakember, vegyipari szakember, fizikatudományi szakértő, tűzvédelmi és ingatlan felügyelő, mezőgazdasági és erdészeti tanácsadó, higiéniai szakember, szabadföldi és konyhakert-művelési szakember és mezőgazdász, erdőgazdálkodó, épületi elektrotechnikus, energia bevezetési és előállítási vezető, mezőgazdasági és erdészeti motoros jármű vezető.

Az alábbi területeken is nehéz megfelelő munkaerőt találni:

- Mezőgazdaság: kertművészeti és faiskola gazdálkodási szakember és mezőgazdász, használat és háziállat tenyésztő szakember, tejtermelő,
- Építőipar: kőműves, vasbetonszerelő,
- Ipar: ács és asztalos, árukezelő, csőhálózat- és vízvezeték szerelő, elektronikai műszerész.

Munkaerő túlkínálat:

Létezik jó néhány állás, ahol magas a regisztrált munkanélküliek száma az elhelyezkedési lehetőségekhez képest:

- Mezőgazdaság: mezőgazdasági kisegítő és segédmunkás
- Építőipar: építőipari segédmunkás
- Ipar: ács segédmunkás
- Szolgáltatóipar: kereskedelmi ügynök, közigazgatási ügyintéző, gép- és gyorsíró, recepció, pénztáros és jegyáros, felszolgáló és pultos, szakács, eladó, takarító, árukezelő.

Álláskeresési lehetőségek

Madridban jelenleg sok állás betöltetlen, de a diplomához kötött pozíciókból már szűkösebb a kínálat. Az egészségügyi gondozók vagy építőipari munkások azonban könnyen elhelyezkedhetnek.

Álláskeresés során a legnagyobb sikerrel azok járhatnak, akiknek sok ismerősük van. A megürülő állások többségét meg sem hirdetik, szájról szájra terjed a hírük. Az El País, illetve az ABC napilap hétvégéi számaiban azonban számos hirdetés található.

A spanyol munkakeresési rendszer nagyon hasonló az Európai Unió többi tagállaméhoz. Az Eures-hálózaton kívüli munkakeresési lehetőségek a következők:

Munkaügyi központok

A spanyol munkaügyi központok (INEM) a dolgozók minden kategóriája számára kínálnak szolgáltatásokat.

A tizenhatodik életévüket betöltött személyek regisztráltathatják magukat érvényes személyi igazolvány vagy útlevelel bemutatásával, feltéve, ha lakhellyel rendelkeznek. Amennyiben olyan állást szeretne betölteni, amely sajátos végzettséget igényel, bizonyítania kell, hogy megfelel a spanyolországi állás betöltéséhez szükséges feltételeknek. A rendelkezésére álló szolgáltatások: munkaajánlatok, pályatanácsadás, álláskeresési stratégiák, szakképzés, munkanélküli járadék.

A munkaügyi központok címét a telefonkönyvben és az INEM weboldalán találja. Néhány internetes oldal lehetővé teszi, hogy az állásajánlatok on-line megtekintését. Ezen túlmenően sok oldal hasznos címetek és információkat valamint álláskeresési tanácsokat tartalmaz.

Magán munkaközvetítő ügynökségek

Közvetítő szerepet töltenek be a munkaerőpiacon. Az ajánlott szolgáltatások nem ingyenesek, a díj, amit fizetni kell nem haladhatja meg a felmerült költségeket. Néhány ügynökség weboldala információkat tartalmaz az állásajánlataikról, valamint hasznos címlistát.

Munkaerő kölcsönző ügynökségek

Más munkaerő-piaci közvetítő irodákhoz képest az a különbség, hogy ezek az ügynökségek maguk alkalmazzák a munkavállalókat, és utólagosan engedik át őket a vállalatoknak egy rendelkezésre állási szerződés megkötésével, amely átruházza rájuk az elvégzendő munka irányításának és ellenőrzésének lehetőségét. Ezek az ügynökségek átmeneti munka keresése esetén lehetnek különösen hasznosak.

A média

Minden spanyol nemzeti, regionális és tartományi újság tartalmaz álláshirdetéseket, bár a legtöbb ilyen hirdetés a vasárnapi kiadásban jelenik meg.

A televízióban a kettős (RTVE) csatornán hétfőtől péntekig 9.30-kor vetítik az *Aquí hay trabajo* (Itt van munka) című műsort.

Az Internet különösen azok számára hasznos, akik más országból keresnek munkát.

A legtöbb vállalat rendelkezik webes megjelenéssel, amely lehetővé teszi, hogy bemutatkozzanak. A weboldal egy részét gyakran a humánerőforrásnak szentelik.

Spontán pályázatok

Spanyolországban gyakorinak számít a vállalatok által kiadott pályázati adatlapok kitöltése, valamint motivációs levél kíséretében önéletrajz küldése egy vállalatnak.

Mielőtt spontán pályázat beadásához folyamodik, válassza ki megfontoltan a vállalatot, és tájékozódjon működési területéről! Az önéletrajznak és a motivációs levélnek világossá kell tennie, hogy milyen állást keres, és Ön képes betölteni, valamint, hogy mit tud nyújtani a vállalatnak, amennyiben alkalmazzák.

Személyes kapcsolatok

Személyes kapcsolatai nagyon hasznosak lehetnek, amennyiben Spanyolországban keres munkát. Abban az esetben, ha vannak spanyol barátai vagy rokonai, tudassa velük, hogy állást keres!

Számos állás megüresedését nem teszik nyilvánossá, és az ilyen kapcsolatok útján kerülnek betöltésre.

Megélhetés

Madrid egyik legdivatosabb negyede a La Latina, régi impozáns lakóházai miatt. Ráadásul kávéházak és bárók is bőven találhatóak itt. A fiatalok és alternatívok negyede Malasaña, épületeit az utóbbi időkben kezdték el felújítani, így ez a környék is egyre sikesebbnek számít, különösen az egyre több ide települő divatbolt miatt.

Családosok számára a szép és rendezett Chamberí és Salamanca negyedek lehetnek vonzóak, a lakások azonban itt nagyon sokba kerülnek. Moratalaz és Chamartín hasonlóan kellemes, de lényegesen olcsóbb.

Veszélyesek a város keleti és déli kerületei, ahol úgynevezett poblados és chabolak is találhatóak, vagyis olyan házak, ahol illegálisan laknak. Leginkább drogfüggőkkel és a társadalom szélére szorultakkal találkozhatnak az itt sétáló bátrak.

Általános módon azt lehet mondani, hogy az életszínvonal elfogadható, és a lakosság megkapja az olyan nélkülözhetetlen szociális ellátásokat, mint az egészségügy és az oktatás.

A madridi élelmiszerárak nagyjából megfelelnek a hazaiaknak. A Dia és AhorraMás diszkontláncok mellett az utóbbi időben megjelent a Lidl és a Plus is. Az alkohol viszont olcsóbb, mint más európai nagyvárosokban, ára szintén megfelel az itthoninak.

A háztartások negyedévi átlagköltsége 5.201,09 €-val számolható. Ebből 1.080,23 € az élelmiszerfogyasztás, az italok és a dohány. 4.120,86 € marad a termékekre és szolgáltatásokra.

A fejenként negyedévente elköltött összegek nemzeti szinten 1.746,32 €-ig emelkednek – a legmagasabb értéket a baszk részen, Navarrában, a Baleár-szigeteken és Madridban érte el; Átlagosan a legkevesebb érték Ceuta és Melilla autonóm városaiban, az Extremadura és a Kasztília és León közösségeiben a jellemző.

A spanyol háztartások 36,7%-a takarít meg pénzt; 47,2% „szinte könnyen” jut el a hónap végére és 12,2% szerint a jelen időszak kedvező a fontos bevásárlásokhoz.

Az infláció által a leginkább érintettek a szállodák, kávézók, éttermek, az öltözködés, a közlekedés, az oktatás, az élelmiszerek az alkoholmentes italok, míg a kommunikációs árak estek.

A munkavállalók havi átlagjövedelme a következőképpen alakul:

Alkalmazott:	1.562,68 €
Fizikai munkás:	1.051,80 €

Szektoronkénti megoszlás:

Ipar: Alkalmazott:	1.803,10 €
Fizikai munkás:	1.141,96 €

Építőipar: Alkalmazott:	1.622,79 €
Fizikai munkás:	1.021,75 €

Szolgáltatás: Alkalmazott:	1.472,53 €
Fizikai munkás:	901,55 €

Spanyolországban a minimálbér a mezőgazdaság, az ipar, a szolgáltatás minden területén nemre és korra való megkülönböztetés nélkül 15,35 €/nap vagy 460,50 €/hónap.

Adózási szabályok

Személyi jövedelemadó: Amennyiben spanyolországi lakos, az összes jövedelme (és vagyona) után ott fizeti az adóját. Azonban Spanyolország a kettős adóztatás elkerülése érdekében kétoldalú egyezményeket kötött minden tagállammal, Görögországot kivéve. Így, abban az esetben, ha más tagállamban szerez jövedelmet az alkalmazandó egyezmény szerint, ezután a bevétel után is Spanyolországban vagy a másik tagállamban kell adót fizetnie, vagy egy részt mindkét országban. Egyezmény híján a spanyol jogszabályok adókötelesnek minősíthetik a külföldön már megadózott jövedelmet is.

Az adóév (amely a naptári évnél felel meg) alatt szerzett jövedelem adóköteles. Az adó progresszív, ez azt jelenti, hogy mértéke az adóköteles jövedelemmel egyenes arányban változik. Az adó kiszámítása során személyes helyzete szerint adólevonásokra és adócsökkentésre lehet jogosult.

Bizonyos típusú jövedelmeknél forrásalapú adózás van, ezek a fizetések, az önálló tevékenységhez kapcsolódó jövedelmek és az ingatlantól eltérő befektetések. Amennyiben olyan foglalkoztatotti tevékenységet végez, amelyből jövedelme származik, munkáltatója a fizetéséből fogja levonni az adót.

Az önfoglalkoztatók egységes mérték szerint adóznak, negyedéves jövedelembevallást kell kitölteniük, és a folyó évben becsült adó összegének megfelelő előleget kell fizetniük.

Mindenki, akinek a jövedelme meghalad egy bizonyos összeget önbevalló lesz, így magának kell kiszámolnia az adóját, és elkészítenie az adóbevallást, amely igazolja a számítások pontosságát. Ezt az éves adóbevallást a következő adóév meghatározott időszakában kell elküldenie, a dátumokat mindig előre pontosítják. Minden fennmaradó összeget hiánytalanul rendezni kell vagy a bevallás küldése során vagy két részben, azaz 60%-ot a bevalláskor és a kisebbik részt egy előre meghatározott időpont előtt.

A társasági adó hasonló a személyi jövedelemadóhoz, amely a jogi személyekre (társaságok, szövetkezetek, stb...) vonatkozik. Ez jelenleg 35%.

Vagyonadó: A spanyolországi lakosok minden vagyona adóköteles, amennyiben az meghalad egy bizonyos összeget. A vagyonadó progresszív, az adóalany magának számolja ki az adó összegét, adóbevallást készít, és befizeti az összeget a folyó adóév bizonyos időszakában.

Örökösödési és ajándékozási adó: Elhunyt személy által hagyott örökséget és ajándékokat az örökösödési és ajándékozási adó terheli.

Számos helyi adófajta létezik az országban. például a gépjárműadó, az útdó, az ingatlanadó, vagy az iparüzési adó.

A szolgáltatásokra és termékekre kivetett általános forgalmi adó kedvezményes mértéke 4%-16%.

Meghatározott termékeket, mint az alkohol, szénhidrogén, dohányáru jövedéki adó terheli.

Állami kezelésű adók: személyi jövedelemadó (33%), ÁFA (35%), jövedéki adó (40%), és áramadó (100%).

Az önkormányzatok által kezelt adók: illetékek, örökösödési és adományozási adó, vagyonadó, játékadó, bizonyos közlekedési eszközök adói, meghatározott szénhidrogének eladása utáni adó.

A Spanyolországba költözőknek regisztráltatni kell magukat az adóhivatal illetékes irodájánál. Minden munkavállaló adókártyát kap a munka megkezdésekor.

A munka költségei

Azok a költségek, melyek a munkáltatót terhelik munka „igénybe vétele” miatt. Ennek egy részét a bérezés költségei, a jövedelem kifizetések alkotják – legyen ez természetbeni vagy pénzbeli juttatás – a munkavállalóknak kerül folyósításra szakmai juttatásként szolgáltatásaikért. Ehhez tartozik az alapfizetés, a jövedelem kiegészítések, a külön jutalmak, a túlóradíjak. Ehhez jönnek még a nem bérjellegű költségek és a társadalombiztosításnak fizetendő kötelező hozzájárulások.

A spanyol vállalatok munkaköltségei 2002 harmadik negyedében egy év átlagában 4,3%-kal emelkedtek. A munkavállalók bruttó fizetése 3,8%-kal, míg a más jellegű munkaköltségek 5,8%-kal nőttek.

A munkavállalónkénti átlagos munkaköltség havonta 1 857,12 € 2002 harmadik negyedében, amely az előző év azonos időszakához képest 4,3%-os emelkedést jelent.

Tevékenységi szektoronként az iparban a legmagasabbak a munkaerőköltségek, amely átlagosan munkavállalónként havi 2 134,88 €. Ezt a szolgáltatás területe követi 1 812,88 €-val, majd az építőipar következik, ahol az átlagköltség 1 739,22 €.

Az autonóm tartományok tekintetében a baszk országrészben a legmagasabbak a munkaerőköltségek, ahol ez 2 241,83 € munkavállalónként, Madridban 2 210,30 €, és Navarrában 2 043,55 €. A költségek Extremadúrán (1 525,74 €), la Murciá-ban (1 553,83 €) és Kasztília és Leónban (1 584,91 €) a legalacsonyabbak.

2002 utolsó negyedében az effektív óránkénti munkaköltségek növekedése 4,2%, míg a bruttó fizetése 3,8%. Más költségek növekedése között a nem fizetés jellegű kiadások költségei jelentősek, ami az elbocsátás költségei növekedésének a következménye. Ezek a társadalombiztosítás kötelező hozzájárulásai, amelyek 4,9%-kal emelkedtek. Ebben leginkább az építőipar érintett.

A foglalkoztatás szabályozása

A dolgozók képviselete

A személyügyi megbízott képviseli a munkavállalókat a vállalatnál vagy a munkahelyen, amennyiben a vállalatnál tíz és ötven fő közötti munkavállaló dolgozik. Személyzeti megbízott szintén lehet a hat – tíz fős vállalatoknál vagy munkahelyeken is, ha a többség így dönt. Harminc munkavállalóig egy személyzeti megbízott van, 31 – 49 főig három.

A vállalati bizottság az ötven fős és annál nagyobb vállalat vagy munkahely munkavállalóinak képviseleti és közösségi szerve.

Szakszervezet: Gazdasági és szociális jogainak védelme érdekében Spanyolországban minden munkavállaló szabadon csatlakozhat a szakszervezetekhez. Ez alól kivételt képeznek a fegyveres erők és a katonai jellegű fegyveres intézmények munkavállalói, a bírák, a magas rangú köztisztviselők, illetve az ügyészek. Azonban a munkanélküliek, valamint a nyugdíjasok és a keresőképtelenek is részt vehetnek a szakszervezetekben. Vannak olyan esetek is, amikor a dolgozók kötelesek belépni a szakszervezetbe.

A szakszervezeti dolgozók a vállalatuknál vagy a munkahelyen:

- szakszervezeti szekciókat alkothatnak,
- ha értesítették a munkáltatót, gyűléseket tarthatnak, hozzájárulást szedhetnek és munkaidőn kívül, a vállalat rendszerinti tevékenységének zavarása nélkül szakszervezeti információkat adhatnak közre,
- szakszervezetük által terjesztett információkat kaphatnak.

Munkahelyi konfliktusok - a sztrájk

Ahhoz, hogy a sztrájk törvényes legyen, be kell tartani a következő eljárást:

- Jegyzőkönyvbe kell foglalni a dolgozók képviselőinek gyűlésén a többség akaratát tükröző elhatározást a sztrájk megindításáról. A szavazás titkos és a határozathoz elég az egyszerű többség. A sztrájk által érintett szakmai csoportok szakszervezeteinek is megegyezésre kell jutniuk.
- Az érintett munkáltatót, valamint az Munkaügyi Hatóságot (Autoridad Laboral) írásban kell értesíteni öt nappal korábban. A közszolgálati vállalatoknál az előzetes értesítési idő tíz nap.

A sztrájkbizottság az érintett munkahelyek legfeljebb tizenkét munkavállalójából állnak. A bizottság dolga a szakszervezeti, közigazgatási, jogi tevékenységekben való részvétel, amelyek a konfliktus megoldását célozzák. Szintén a bizottság feladata a szükséges biztonsági szolgáltatások ellátása és a vállalat működésének fenntartása a sztrájk ideje alatt.

A sztrájk jogának gyakorlása a munkakapcsolatnak nem vet véget, de a szerződés felfüggesztettnek tekintendő és a munkavállaló sem fizetésre, sem munkanélküli járadékra, sem ideiglenes keresőkép telenség esetén fizetendő anyagi támogatásra nem lesz jogosult. A sztrájkhoz nem csatlakozó más munkavállalók munkához való jogát tiszteletben kell tartani.

A sztrájk jogának gyakorlása ellenére, néhány munkavállalónak kötelessége lehet a tevékenységük folytatása, amennyiben ők kötelesek a biztonsági szolgáltatások ellátására és a vállalat tevékenységének fenntartására vagy, ha a vállalatnak a közösség számára lényeges szolgáltatásokat kell biztosítania (ebben az esetben az állami hatóság dönt).

Bérezés

A fizetést a kollektív tárgyalások határozzák meg vagy ennek hiányában az egyéni szerződések,

amelyek két alapvető elemet tartalmaznak: az alapfizetést és a fizetést kiegészítő juttatásokat. Az utóbbi lehet többek között: korpótlék, a külön jutalmak, kedvezményekben való részvétel, közlekedési hozzájárulás, a munkahelyi kiegészítő kellékek, a végzett munka minőségéhez és mennyiségéhez kötődő termelés utáni jutalmak, étkezési költségek, lakhatási vagy tartózkodási hozzájárulás.

A fizetést egy hónapot meg nem haladó intervallumokban kell folyósítani. A munkáltatónak fizetési jegyzéket kell adnia a munkavállalónak, amely világosan és részletesen tételezi a különböző bevételeket és levonásokat. A fizetési jegyzék az egyes naptári hónapokra van részletezve. A munkavállalónak alá kell írnia a jegyzéket, amikor megkapja az abban leírt összegeket. Amennyiben a fizetés átutalással történik, a munkáltató a munkavállalónak a jegyzék másolatát adja oda.

A munkáltató jogosult arra, hogy a munkavállaló bérét terhelő adót és társadalombiztosítási hozzájárulást levonja.

A munkavállaló minden évben legalább két külön jutalomra jogosult: összegüket a kollektív szerződés vagy a munkáltató és dolgozók képviselője között létrejött egyezmény határozza meg. Rendszerint az egyik jutalmat karácsonyra folyósítják, a másikat a kollektív szerződésben vagy a munkáltató és a dolgozók képviselője között létrejött egyezményben meghatározott hónapban. Havonta is folyósíthatják, arányosan elosztva, amennyiben az egyezmény ezt határozza meg.

A törvény által előírt minimálbér

A kormány évente határozza meg a minimálbért a szakszervezetekkel és a vezetői szervezetekkel való konzultáció után.

2004-ben 15,35 € a napi minimálbér és 460,50 € a teljes munkaidős havi minimálbér. Ez nem tartalmazza a vasárnapi és ünnepnap munkát. 2004-ben a teljes munkaidős minimálbér jutalmakkal együtt éves szinten 6 447 €. Ehhez hozzáadódnak az alapfizetést kiegészítő állandó juttatások. Abban az esetben, ha a munka nem tart százhusz napnál tovább a munkavállaló a napi minimális munkabéren felül meg fogja kapni a vasárnapi és ünnepnap juttatások arányos részét.

Az alkalmi munkások esetében a napi minimálbér teljes munkaidős tevékenység esetén nem lehet 21,80 €-nél kevesebb.

Alkalmi vagy ideiglenes munka esetén szintén meg kell kapnia a minimum törvényes szabadság megfelelő részét abban az esetben, ha a szabadság időszaka nem az érvényes szerződés időszakára esik. Az órabérben fizetett munkavállalók óránként minimum 3,59 €-t kapnak.

Bérgarancia

A Munkaügyi és Szociális Minisztériumnak létezik egy autonóm szervezete, ami a munkáltató fizetéseképtelenség miatti késedelme, fizetés felfüggesztése, illetve csődje esetén garantálja a munkavállalók fizetését, valamint elbocsátás esetén járó kártérítési díját.

Munkajog

A munkaszerződés megkötése

A munkaszerződés a vállalat és a munkavállaló egyezménye, amelyben az utóbbi fizetés ellenében meghatározott feladatok ellátásával a vállalat szolgálatába lép, és irányítása alá kerül.

Munkaszerződést köthetnek:

- a nagykorúak (18 éves kortól),
- a hivatalos engedéllyel rendelkező kiskorúak,
- azok a 16 és 18 év közöttiek, akik szülői (vagy gyámi) felhatalmazással rendelkeznek,
- a külföldiek, a rájuk vonatkozó jogszabályok keretében.

Abban az esetben, ha a törvényi szabályozás úgy rendel, a munkaszerződést mindig írásban kell kötni. Ezen túlmenően a következő szerződéseket kell még írásba foglalni:

- gyakorlat,
- képzés,
- meghatározott munka vagy szolgálat teljesítése,
- részidős vagy meghatározott idejű munka és váltott műszak,
- otthoni munka,
- Spanyolországban alkalmazott munkavállalók spanyol vállalatnál történő külföldi munkája,
- olyan határozott munkaidőjű szerződések, melyek időtartama négy hétnél hosszabb.

Bármelyik fél kérheti a szerződés írásba foglalását annak érvényességi ideje alatt.

Próbaidő

A próbaidő nem kötelező. Amennyiben alkalmazzák, írásban kell rögzíteni. A maximum időtartama hat hónap lehet a felsőfokú végzettségű szakembereknek és két hónap más munkavállalóknak. A huszonöt főnél kevesebb dolgozót alkalmazó vállalatoknál nem lehet három hónapnál hosszabb, kivéve a felsőfokú végzettségű szakembereket. Ellenkező megállapodás hiányában bármelyik fél indoklás és felmondási idő nélkül megszüntetheti a munkaviszonyt.

Időtartam

A munkaszerződés lehet határozatlan idejű (állandó) vagy határozott idejű (átmeneti). Elvileg a munkaszerződés határozatlan idejű és teljes munkaidős, kivéve, ha a munkaszerződés másképp határozza meg.

A munkaszerződés tartalma

A munkaszerződésnek legalább a következő elemeket kell tartalmaznia:

- az aláíró felek azonosító adatai,
- a munkaszerződés kezdetének időpontja és előírányzott időtartama, amennyiben határozott időtartamú,
- a vállalat vagy munkahely székhelye, ahol a munkavállalónak rendszeresen el kell látnia feladatait,
- a betöltendő munkahely szakmai besorolása vagy kategóriája vagy annak rövid leírása, olyan módon, hogy az lehetővé tegye a végzendő feladatok minél pontosabb megismerését,
- a kezdő alapfizetés összege és a fizetést kiegészítő juttatások valamint folyósításuk gyakorisága,
- napi munkaidő hossza és beosztása,
- a szabadság időtartama, és a szabadság időpontjának meghatározására vonatkozó körülmények,

- a felmondási idő, amelyet a munkáltató és a munkavállaló is kötelesek betartani a szerződés felbontása esetén, amennyiben ezt nem tudják a szerződés megfogalmazása során megjelölni, a felmondási idő meghatározásának módozata,
- a munkakapcsolatra vonatkozó kollektív szerződés, annak azonosítását lehetővé tevő pontos adatok.

A munkaszerződés módosítása

A munka feltételei módosításra kerülhetnek. A módosítás vonatkozhat a működésre, földrajzi helyre, stb. igazolt átszervezési vagy technikai okok következtében. E célból a vállalatoknak meg kell felelniük a munkaügyi jogszabályokban elrendelt eljárásnak és követelményeknek. A következő módosítások történhetnek:

Működési változás

A munkavállalónak javasolhatják magasabb vagy alacsonyabb pozíció betöltését, mint amire felvették. Amennyiben alacsonyabb a pozíció megtartja az előzetesen betöltött posztjáért járó fizetést, amennyiben magasabb, a munkavállalónak a magasabb kategóriának megfelelő fizetést kell kapnia. Abban az esetben, ha a magasabb színvonalú tevékenységet a munkavállalónak az év több mint hat hónapjában vagy két éves periódus alatt nyolc hónapnál hosszabban kell ellátnia, előléptetésre jogosult.

Földrajzi változás

Ez a módosítás akkor következik be, amikor a munkáltatót olyan munkahelyre helyezik át, amely más helységben található, és szükségessé válik költözése, vagy amikor három év alatt tizenkét hónapot más helyen kell töltenie.

A vállalat köteles a munkáltatót az áthelyezésről harminc nappal korábban értesíteni, és anyagilag kártalanítani a felmerült költségek miatt.

A munkavállalónak joga felbontani a munkaszerződést, ha nem fogadja el az áthelyezést, és jogosulttá válik húsz ledolgozott munkanapnak megfelelő végkielégítésre (maximum tizenkét havi részletig)

A szerződés lényeges módosításai

A következőkre vonatkozhat: napi munkaidő változása, munkaidő beosztás, váltott műszakos munkarend, bérezési rendszer, munka és jövedelmezési rendszer, és az első pontban felsoroltaktól eltérő működési változás.

A vállalatnak a munkavállalót harminc nappal megelőzően értesítenie kell a változásról, és kártalanítania kell az ezzel járó költségek miatt.

A munkavállaló felbonthatja a munkaszerződést, ha nem ért egyet a változtatással, és jogosulttá válik húsz ledolgozott munkanapnak megfelelő végkielégítésre (maximum kilenc havi részletig).

Amikor ezen módosítások bármelyike bekövetkezik, érdemes azonnal a vállalat szakszervezeti megbízottjához fordulni.

Sajátos szabályozás létezik a munkakapcsolatok következő csoportjaira:

- A hivatásos sportolók, akik a megfelelő szakszövetség igazolványával rendelkeznek, és sportegylet keretében végzik hivatásos tevékenységüket.
- Azok a fogyatékosok, akik munkatevékenységüket speciális munkaközpontban végzik (Centros Especiales de Empleo), és 33%-ban vagy ennél nagyobb mértékben csökkent munkaképességűk,
- Akik jogosultak autonóm módon és teljes felelősséggel jogilag képviselni egy vállalatot. Ebbe nem beleértendők a vállalatban működő igazgatási szervek tanácsadói vagy tagjai.

- A háztartási alkalmazottak. A családi háztartás vezetésével kapcsolatos munkákért felelős személyek, akik a házimunkáért fizetést kapnak,
- A művészek szakmai kapcsolatai. A közlétványosságokat szervező vállalat és az olyan dolgozó közötti kapcsolat, aki fizetett művészi tevékenységet végez.
- A kereskedelmi képviselők, akik egy vagy több vállalatnak dolgoznak kereskedelmi ügyletek létrehozása céljából, anélkül, hogy vállalnák érte a felelősséget. Nem részesülnek ebben a státuszban, amennyiben ezt a tevékenységet a vállalat helyiségeiben végzik, és a vállalat munkaidő beosztása vonatkozik rájuk.
- A tengerhez kötött tevékenységek. A munkahely a hajó, ahol ellátják feladataikat, és a munkaszerződéses kapcsolatokat az Instituto Social de la Marina szervei irányítják.
- A kikötői rakományrendezők. Olyan állami társaságok munkavállalói, akik a rakományrendező tevékenységüket a kikötőkben végzik. Szerződésük csak határozatlan időtartamú lehet.
- Az elitáltak munkái a fegyintézeti központokban. Az elitált munkájának célja az elitált jövőbeni szakmai beilleszkedésének előkészítése.

A szakmai átképzés

A dolgozók részt vehetnek a vállalat, a vezetői szervezetek vagy a szakszervezetek által szervezett képzéseken. A képzés célja a dolgozók képzettségének növelése, valamint, hogy lépést tudjanak tartani a foglalkozások permanens fejlődésével, azaz a vállalat és foglalkoztatottai versenyképességének megerősítése érdekében.

Spanyolországban a Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (háromoldalú vállalati képzési alapítvány) biztosítja a továbbképzések szervezését, melyben részt vesznek a munkáltatói szervezetek, a szakszervezetek, valamint a közigazgatás képviselői.

A munkavállalók jogosultak a szakmájukhoz kötődő továbbképzéseken részt venni.

A munkanélküliek képzése a Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (Nemzeti Képzési és Szakmai Integrációs Terv) keretein belül folyik. Célja a munkanélküliek képzettségét a munkaerőpiac igényeinek megfelelővé tenni, hogy munkát tudjanak találni.

A tanfolyamok programját minden évben az Instituto Nacional de Empleo (INEM) vagy amennyiben illetékesek az autonóm tartományok (Andalúzia, Aragónia, Asztúria, Kanári-szigetek, Kantábria, Castille-la Manche, Katalónia, Estrémadure, Galícia, a Baleár-szigetek, la Rioja, Madrid, Murcia, Navarra, és a Valencia) határozzák meg a különböző régiós és termelési igényeknek megfelelően.

Ez a képzés közvetlenül a Centros Colaboradoresnél (képzési magántársaságoknál) folyik, amelyek képzéseik levezetéséhez előzetes engedéllyel rendelkeznek vagy magán és állami képzőhelyeken, amennyiben együttműködési megállapodást kötöttek a munkáltatói szervezetekkel, illetve szakszervezetekkel.

Az órák egy része gyakorlat, melyek műhelyekben vagy vállalatoknál zajlanak, amelyekkel együttműködési szerződést kötöttek. A vállalatnál folyó gyakorlatok nem minősülnek a tanulók és a vállalat közötti munkakapcsolatnak. A vállalat dolgozóinak jogi képviselőjét előre értesítik az ilyen gyakorlatokról.

Ösztöndíjak és segélyek: Az ilyen tanfolyamokon résztvevő munkanélküli diákok különféle közlekedési, étkezési, lakhatási, kiegészítő támogatásra jogosultak.

Munkaidő

A munkaidő megszervezését a törvény szabályozza, ennek keretein belül határozhatja meg a

munkaidőt a munkáltatói és munkavállalói szervezetek közötti egyezmény vagy a munkaszerződés.

A szokásos heti munkaidő negyven óra. A napi kilenc órát nem haladhatja meg a ledolgozott munkaidő, kivéve, ha a kollektív szerződés, vagy ennek hiányában a vállalat és a dolgozók képviselői közti egyezmény a napi munkaidő más elosztását írja elő. Ebben az esetben a munkavállaló a munkaidő periódusok között pihenőidőben részesül. A napi és heti minimálisan előírt pihenőidő tiszteletben tartásával kollektív szerződés, vagy ennek hiányában a vállalat és a dolgozók képviselői közti egyezmény felállíthat éves egyenetlen munkaidőt is.

A tizennyolc évnél fiatalabb munkavállalók nem dolgozhatnak napi nyolc óránál többet, beleértve a képzésre szánt időt is.

Pihenőidő

Legalább tizenkét órának kell eltelnie egy munkanap vége és a következő munkanap kezdete között. Amikor a folyamatos napi munkaidő meghaladja a hat órát, pihenőidőt kell beiktatni, ami legalább tizenöt percig tart.

A tizennyolcadik életévüket még be nem töltötteknél a pihenőidőnek legalább harminc percesnek kell lennie, amit négy és fél óra munka után lehetővé kell tenni.

A munkavállaló heti minimum pihenőidőre jogosult, amely másfél napos időtartamtól tizennégy napos periódusig halmozható. Ez a pihenőidő magában foglalja a szombat délutánt, szükség esetén a hétfő reggelt, és az egész vasárnapot.

A tizennyolc éven aluliak heti minimum pihenőideje legalább két egymást követő nap.

Az éjszakai és a váltott műszakban történő munkára külön jogszabály vonatkozik és időtartamkorlátok vannak kiszabva.

Túlórák

Túlórán a rendszerinti maximális munkaidő felett végzett munkát értjük. Önkéntes alapon végezhető, kivéve, ha a munkavállaló szerződése vagy a kollektív szerződés másképp nem határozza meg. Tilos éjjel túlórázni, kivéve a speciális és közvetlenül feljogosított tevékenységi körökben. Szintén tilos a túlóra a tizennyolc éven aluliaknak.

A túlórát vagy kifizetik, vagy a megfelelő pihenőidővel kompenzálják.

Munkavállalónként évi nyolcvan túlóra végezhető maximálisan, ez a szám nem foglalja magában sem az előző bekezdésben leírtak szerint végzett plusz munkát, sem azt, melynek célja sürgős és kivételes káreset megelőzése. A munkavállaló ez utóbbi esetben köteles elvégezni a túlórát, a munkáltatónak pedig ki kell fizetnie a túlóra szerinti elszámolásban.

Amennyiben a vállalatnál az éves munkaidő kevesebb az általánosan előírt hatályos munkaidőnél a túlórák száma is arányosan csökken.

Szabadságnak nem minősülő munkától távol töltött időszakok

Abban az esetben, ha a munkáltatónak előre szól és a munkába való visszatéréskor igazolja távollétét, a munkavállaló távol maradhat a munkától, úgy hogy közben kapja fizetését:

- Házasságkötés: tizenöt hétköznapi,
- Gyermekek születése vagy halála, baleset vagy súlyos betegség, rokon kórházba kerülése (másodlagos rokon vagy házasság általi rokon): két hétköznapi (vagy négy amennyiben utazás szükséges),
- Költözés: egy nap,
- Sürgős közjellelű feladat teljesítése.
- A munkavállalók jogosultak a munkától napi egy óra távolmaradásra, amelyet két részre is oszthatnak, hogy kilenc hónapnál fiatalabb gyermeküket szoptassák. Lehetőségük van, ha úgy kérik, a munkaidő mindkét végéből fél órát elvenni. Amennyiben mindkét szülő dolgozik, ezt

bármelyikük igénybe veheti.

- A gyermek korai születése esetén vagy, ha bármely ok miatt kórházban kell maradnia a szülést követően, az anya vagy az apa jogosult egy óra munkától való távolmaradásra. Lehetőségük van munkaidejüket legfeljebb két órával lecsökkenteni, mellyel együtt a fizetés is arányosan változik. Mindenki, aki hat éven aluli gyermek vagy olyan fizikailag, mentálisan vagy értelmileg csökkent képességű személy felügyeletét végzi, aki keresőképtelen, jogosult munkaidejét, s ezzel arányosan fizetését egyharmadával vagy legfeljebb felével lecsökkenteni.
- Az esküdt funkció betöltése, a munkajog szerint, köz és személyes jellegű sürgős feladat ellátásának tekintendő.
- Feladataik ellátása keretében havi kredit óraszám címén a vállalati megbízottak és bizottságok tagjai.

Fizetett éves szabadság

Időtartama egyénileg vagy kollektíven van meghatározva. Soha nem kevesebb harminc hétköznapnál. A szabadságot nem helyettesítheti anyagi kompenzáció.

Abban az esetben, ha az alkalmi vagy ideiglenes munkát vállalók nem tudták kivenni törvényesen előírt szabadságukat, mert a vállalat tevékenységi periódusa nem esett egybe a szabadságolások időszakával, fizetésükön felül megkapják a szabadságra járó arányos részt.

Szabadságolási időszak

A munkáltató és a munkavállaló közötti közös megegyezés rögzíti, eset szerint a kollektív szerződés éves szabadság tervezés területén kötött kikötéseinek megfelelően. Amennyiben nem tudnak megállapodni, kérvényt kell beadni az illetékes bírósághoz, hogy az állapítsa meg a szabadság dátumát.

Minden vállalat maga állapítja meg a szabadságolások időpontjait. A munkavállaló szabadsága időpontját annak kezdete előtt két hónappal tudja meg.

Ünnepnapok

Évenként kerül meghatározásra. Fizetettek és nem pótolhatók.

Nem lehet évente tizennégynél több, melyből kettő helyi szintű. Nemzeti szinten a következőket tartják számon:

Karácsony, Újév, Május 1.(munka ünnepe), Október 12. (spanyol nemzeti ünnep).

A kormány minden a hét közepére eső nemzeti ünnepet áthelyezhet hétfőre. A vasárnapra eső ünnepnap pihenőidő automatikusan átkerül a következő hétfőre.

Az autonóm tartományok az évi tizennégy ünnepnap keretein belül meghatározhatják azokat az ünnepeket, amelyeket hagyományosnak tekintenek. Folyamodhatnak az előzőekben leírtakhoz, vagyis az ünnepeiket áthelyezhetik hétfőre.

Betegszabadság, szülési szabadság

A munkabér juttatásának ideiglenes megszakadása, amely nem jár együtt a vállalat és a munkavállaló közötti szerződés megszakításával.

A felfüggesztés okai

A felek közös megegyezése, a szerződésben meghatározott okok, kényszerszabadság, ideiglenes munkaképtelenség, anyaság vagy apaság, a munkavállaló nő terhességi veszélyeztetettsége, hat éven aluli gyermek örökbefogadása, közmegebízottaság gyakorlása, sztrájk jog gyakorlása, fegyelmi okok miatti fizetés és munka felfüggesztés, stb.

A munkaszerződés felfüggesztése magával vonja minden egyes fél kötelezettségeinek felfüggesztését, azaz a munkára és a fizetésre is vonatkozik.

A munkavállalónak jogában áll újra betöltenie állását, amint a felfüggesztés okai befejeződnek.

Anyaság és apaság

A munkavállaló nő tizenhat hétig marad távol a munkától a szülés miatt. A távollét két héttel meghosszabbítható gyermekenként a második gyermektől ikerszülés esetén. Ez az időszaka az érintett választása szerint kerül felosztásra, de hat hetet a szülést követően kell kivenni. A szülést követő kötelező pihenőidőtől függetlenül választhatja azt az anya, hogy az apa részesedjen a szülést követő szabadságból – meghatározott ideig és megszakítás nélkül – amennyiben mindkét szülő dolgozik.

Örökbefogadás vagy nevelésbe vétel esetén, legyen akár adoptálás előtt, hat éves vagy annál idősebb gyermek esetén tizenhat hét szabadság jár. Többszörös adoptálás vagy nevelés esetén ez az időszak két héttel meghosszabbítható gyermekenként a másodiktól, a munkavállaló választása alapján, a közigazgatási határozattól vagy az áthelyezési ítélettől számítva, avagy az örökbefogadás hivatalos elrendelésétől kezdődően. Szintén tizenhat hét a szabadság időtartama hat évesnél idősebb olyan gyermek adoptálása vagy nevelése esetén, aki csökkent képességű vagy fogyatékos, vagy amennyiben az illetékes hatóságok az előírásoknak megfelelően azt állapítják meg, hogy társadalmi vagy családi beilleszkedési problémákkal küzd a gyermek a körülményei miatt, legyen ez akár személyes élmény akár külföldi származása miatt.

Nemzetközi adoptálás esetén, amikor a szülőknek az örökbefogadandó gyermek hazájába kell előzetesen utazni, a szabadság minden egyes esetben a hivatalos örökbefogadási nyilatkozat előtt négy héttel kezdődhet.

Kényszerszabadság

A vállalat szabja ki a kényszerszabadságot, és biztosítja a munkahely megőrzését. Időtartama a tevékenyei időszaktól és a ledolgozott évek számától függ. Okai: Közmegbízásra való választás vagy jelölés, tartományi vagy magasabb szintű szakszervezeti funkció ellátása.

Önkéntes szabadság

A vállalatnál töltött legalább egyéves munkaviszony a feltétel. A munkahely fenntartását kérni nincs jogosultsága, de prioritásban részesül, amennyiben a szóban forgó munkahely megüresedik. Időtartama kettőtől öt évig terjed. Ugyanaz a munkavállaló akkor élhet újra vele, ha négy év eltelt utolsó személyes okok miatti szabadsága befejezése óta.

Hozzá tartozó ápolása miatt kivehető szabadság

A maximális időtartama három év. Saját, örökbefogadott, nevelt gyermekkel való foglalkozásra vehető ki, a gyermek születésétől vagy adott esetben a jogi vagy közigazgatási határozattól kezdődően.

Szintén létezik egyéves szabadsághoz való jog, kivéve, ha a kollektív szerződés ennél hosszabb időt határoz meg, amely közeli rokon gondviselése (legtávolabb másodági vagy házasság által) céljából vehető ki, aki korából kifolyóan, baleset vagy betegség következtében elvesztette önállóságát és nem végez fizetett tevékenységet.

A munkavállaló újbóli munkába állása után van ugyanolyan szakmai csoporthoz tartozó vagy kategóriájú munkahely betöltésére jogosult.

Családi okok miatti munkaidő csökkentés

A munkavállaló jogosult munkájától napi egy órát távol maradni, hogy kilenc hónapon aluli gyermekét szoptassa.

A munkavállalóknak jogukban áll a munkaidő egyharmadával vagy legfeljebb felével csökkenteni munkaidejüket arányos fizetéscsökkentés ellenében a következő esetekben:

- hogy hat éven aluli gyermekével,
- hogy csökkent munkaképességű személyekkel,
- bizonyos körülmények fennállása esetén, hogy családtagjaival foglalkozzon.

A munkaviszony megszűnése

A munkaviszony megszűnése akkor következik be, amikor a vállalat és a munkavállaló véget vet a munkakapcsolatnak. Okai a következők lehetnek:

- a felek közös megegyezése,
- a szerződésben jogszerűen meghatározott okok,
 - a meghatározott idő lejártá vagy a szerződés tárgyát képező szolgáltatás megvalósulása,
- a munkavállaló felmondása,
- a munkavállaló halála, állandó, teljes rokkantsága vagy csökkent munkaképessége,
- a munkavállaló nyugdíjba vonulása,
- a munkaadó halála, nyugdíjba vonulása, munkaképtelensége, illetve a szerződő jogi személy megszűnése,
- elháríthatatlan külső ok,
- kollektív elbocsátás gazdasági, technikai, szervezési vagy termelési okok miatt,
- a munkavállaló akarata az előírásoknak megfelelően igazolt indítékkal,
- fegyelmi ok miatti elbocsátás,
- törvényesen elfogadható objektív okok.

A szerződés megszüntetése során a munkáltatónak az elbocsátási nyilatkozathoz csatolnia kell egy dokumentumot a fennmaradó költségek elszámolásáról.

A munkavállaló kérheti a dolgozók jogi képviselőjének jelenlétét, amikor ezt a dokumentumot aláírja. Az elszámolás tartalmazni fogja, hogy a munkavállaló a dolgozók jogi képviselőjének jelenlétében írta alá a dokumentumot, vagy hogy nem élt ezzel a jogával. Amennyiben a munkáltató ellenzi a jogi képviselő jelenlétét, a munkavállaló ezt megjelölheti az elszámolásában.

A felmondási idő a ledolgozott évek alapján kerül kiszámításra. A felmondási idő alatt a munkavállaló ugyanazokban a jogokban részesül és kötelezettségek vonatkoznak rá, mint a többi, hasonló munkakörben dolgozó munkavállalóra.

Elbocsátás elleni fellebbezés

Amennyiben a munkavállaló szerződése a munkáltató egyoldalú akarata által kerül felbontásra, és a munkavállaló nem ért egyet ezzel a döntéssel a következőket kell tennie.

Békítési tárgyalás

Előzetes feltétele a társadalmi ügyekben illetékes bírósághoz forduljon.

A közigazgatási eljárások nem ide tartoznak.

Békítő kérelem beadása

A felmondástól számított húsz hétköznapi határidőn belül (vasárnap és ünnepnapok kivételével) Ceuta és Melilla szociális és munkaügyi téren specializálódott közvetítési, egyeztetési és békítési egységéhez kell benyújtani, más tartományokban az autonóm tartomány illetékes irodájához,

amely az ilyen ügyekért felelős vagy ahhoz a szervezethez, amelyik vállalja ezeket a funkciókat, és alkalmas szakmaközi vagy kollektív egyezmények létrehozására.

Határozathozatal

Az Munkaügyi Hatóság (Autoridad Laboral) egyeztető tárgyalásra idézi be a feleket Ennek eredménye lehet:

- a felek közti megegyezés (a munkahelyre való visszakerülés vagy kártérítés, amely magában foglalja az eljárás időtartamára való fizetést);
- nem születik megegyezés. A munkavállalónak be kell adnia egy kérvényt az illetékes bírósághoz a húsz napos határidő lejárta előtt. (Ebből a határidőből le kell vonni azokat a napokat, melyek a felmondás és a békítési kérelem között teltek el.)
- Végrehajtás. A békítési megegyezésnek végrehajtó hatálya van a felek között anélkül, hogy jogi vagy bírói jóváhagyás szükséges lenne.

A munkavállaló egyedül, jogi tanácsadó segítségével vagy ügyvéd, jogi képviselő, társadalmi ügyekben jártas szakértő vagy szakszervezet képviseletében adhatja be kérelmét.

Esélyegyenlőség munkavállaláskor

A szexuális zaklatás elleni védelem

Mi képezheti feljelentés tárgyát?

Munkakapcsolat keretében adódó nemi alapú tényeken alapuló diszkriminációs helyzet. Ki tehet feljelentést? Magánszemélyek, állami szervek, akik úgy vélik, hogy a nemi egyenlőség elvét megsértették.

Hol tehetnek feljelentést? A dokumentumokat az Instituto de la Mujernek (Nőügyi Intézmény) kell elküldeni, de fordulhatnak a Centros de Información de los Derechos de la Mujerhez is (Nők Jogainak Információs Központja), amely Madridban, Santanderben és Sevilleben is megtalálható. Postán, telefonon, vagy személyesen is elérhető.

Létezik egy huszonnégy órás telefonos segélyszolgáltatás nőknek. Ingyenes és nemzeti hatókörű, az év minden napján működik. Célja a tanácsadás.

Amennyiben zaklatás problémájával szeretne információhoz jutni, hívja a 900 – 19010-es telefon számot!

Társadalombiztosítás

A foglalkozásból eredő kockázatok

Arról a tevékenységről lesz szó, melynek célja a munkafeltételek javításának elősegítése, a munkavállalók biztonságának és egészségvédelmi színvonalának emelése. Ezt a célt összehangolt intézkedések útján valósítják meg, amely érinti mind a munkáltatókat, mind a munkavállalókat, mind az állami közigazgatást.

A munkavállalók biztonsági és egészségvédelmi színvonalának emeléséhez ezen csoportok mindegyikének be kell tartania a kötelezettségeit.

A munkáltatói intézkedések a foglalkozási kockázatok megelőzésére irányulnak, a munkáltatónak biztosítania kell dolgozók egészségét és biztonságát minden munkakörülmény esetén. E célból:

- kerülni kell a kockázatot,
- fel kell mérnie a veszélyeket,
- meg kell terveznie és alkalmaznia kell a megelőző intézkedéseket.

Foglalkozási betegségek és munkabaleset biztosítása

A munkavállalók hatékony védelemre jogosultak a munkahelyi egészség és biztonság terén. Ez a jog feltételezi a munkáltató foglalkozási veszélyektől való védelemre irányuló köteleességét. Ezen védelmi köteleesség az állami közigazgatásnak is feladata saját dolgozói vonatkozásában. A munkahelyi egészség és biztonság hatékony védelmében a törvény szabályozása szerint az információhoz, tanácsadáshoz való jog, a megelőző képzésekben való részvétel joga, a súlyos és közeli veszély esetén a tevékenység felfüggesztése, az egészségi állapot felügyelete a munkavállalók jogait képezik.

A munkáltatónak biztosítania kell a dolgozók egészségét és biztonságát a munka minden területén. Ebből adódóan a munkáltató felelőssége a törvény által előírt eszközök biztosításával a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében elhárítani a foglalkozási veszélyeket a szükséges eszközök alkalmazásával, valamint ezen veszélyek meghatározása, a közeli és súlyos veszély esetén alkalmazandó viselkedésről munkavállalók informálása, tanácsadása, képzése.

A munkáltatónak teljesítenie kell a munka veszélyeinek megelőzésével foglalkozó törvényben előírt kötelezéseit. A munkáltató a létező védelem színvonalának állandó emelésére tervet alakít ki, és megteszi a szükséges lépéseket az előző pontban említett megelőzési eszközök adoptálására a munkavégzést befolyásoló körülmények javítása érdekében.

Az egészségre és biztonságra vonatkozó eszközök költségeit semmilyen módon nem lehet a munkavállalókra terhelni.

A munkakörnyezetben létrejövő sérülések és betegségek a spanyol társadalombiztosítási rendszerben az ideiglenes vagy állandó keresőképtelenség esetén kapható juttatásokhoz viszonyítva speciális védelemben részesülnek.

Amennyiben betegség vagy baleset következtében keresőképtelenség áll be, amely ideiglenesen akadályozza a munkavégzést a társadalombiztosítás által folyósított táppénz célja a jövedelemkiesés pótlása.

Ideiglenes keresőképtelenségi helyzetnek számít:

- betegségből kifolyó távollét, legyen hagyományos vagy foglalkozási, illetve baleset, munkabaleset vagy más, mely alatt a munkavállaló nem tud dolgozni és táppénzben részesül.
- A foglalkozási betegség alatti megfigyelési időszakok, mely alatt betegszabadság jár.

Kedvezményezettek

A társadalombiztosítás hatáskörébe tartozó személyek, akik megfelelnek néhány követelménynek, melyek a következők:

- akik regisztrálva vannak, vagy most szereznek jogosultságot, vagy ezzel azonos besorolásúak az esemény bekövetkeztekor,
- hozzájárulást fizetett, (munkabaleset vagy foglalkozási betegség esetén semmilyen hozzájárulás fizetési időszak nem feltétel).
- Hagyományos betegség esetén a betegség bekövetkeztét közvetlenül megelőző öt évben száznyolcvan nap szükséges.

Amikor részidejű munkavállalókról van szó, a hozzájárulás fizetési időszak kiszámításánál a ledolgozott órák arányában fizetett hozzájárulást veszik figyelembe, hogy a hozzájárulás fizetésének időszaka napokban legyen meghatározható.

- Hagyományos beteg vagy a magánéletben történt baleset esetén a munka felfüggesztésének negyedik napjától számít.
- Munkabaleset vagy foglalkozási betegség esetén a munka felfüggesztésének másnapjától a munkáltató költsége a munkabeszüntetés napjára járó teljes fizetés.

Időtartam Baleset vagy betegség esetén bármi is legyen az ok, tizenkét hónap, amely hat hónappal meghosszabbítható.

Általános áttekintés

A társadalombiztosításon keresztül az állam a megfelelő védelmet biztosítja a társadalombiztosítás általános törvényében meghatározott események és helyzetek bekövetkeztekor azok számára, akikre a törvény alkalmazható, mert szakmai tevékenységet végeznek (hozzájárulás alapján), vagy mert megfelelnek az elvárt feltételeknek (nem hozzájárulás alapján), valamint a hozzátartozók és az eltartásuk alatt álló személyek.

A védelem két szintje

Hozzájárulás alapján

Ez a csoport a Spanyolországban tartózkodó spanyolokra vonatkozik, valamint azokra a külföldiekre, akik törvényesen tartózkodnak Spanyolországban. Mindkét esetben feltétel, hogy nemzeti területen gyakorolják tevékenységüket, mint:

- foglalkoztatott munkavállaló,
- önálló vállalkozó vagy önfoglalkoztató,
- társulások tagjai,
- tanuló,
- közalkalmazott, köztisztviselő, civil vagy katona.

Nem hozzájárulás alapján

A társadalombiztosítás rendszerében érintett minden nemzeti területen tartózkodó spanyol állampolgár, a spanyol-amerikai, portugál, brazil, az Andorrai Hercegség és a Fülöp-szigetek, valamint a kétoldali egyezményt kötött országok állampolgárai.

Betegbiztosítás

A társadalombiztosítás betegbiztosítási rendszerének célja a szükséges orvosi és gyógyszerészeti szolgáltatások nyújtása, a kedvezményezettek egészségének és munkaalkalmasságának megtartása vagy visszaállítása érdekében.

Szintén biztosítja az orvosi és gyógyszerészeti juttatásának kiegészítéséhez hasznos szolgáltatásokat, különösen fizioterápiát, azért hogy az egyén újra el tudjon látni minden szakmai tevékenységet.

Ezen szolgáltatások kezelését az autonóm tartományok illetékes szervei valamint Ceuta és Melilla városában Instituto Nacional de Gestión Sanitaria végzi.

A biztosítottak

Az általános rendszerben regisztrált munkavállalók, az olyan munkavállalók, akik most szereznek jogosultságot, vagy ezzel azonos helyzetben vannak. Ilyen helyzetben lévők tekinthetők azok a munkavállalók, akik munkáltatója nem tett eleget ez irányú kötelezettségének.

A nyugdíjasok és a járadékból részesülők, beleértve a munkanélküli járadékot.

A családtagok vagy ezzel azonos besorolásúak, jogosult eltartása alatt álló személyek, házastársuk, az árvák és leszármazottaik, a spanyol kivándorlók valamint, akit a törvény annak ismer el.

Az alapszolgáltatások a következők:

Az egészségügyi központokban valamint a beteg otthonában való segítségnyújtó szolgáltatások, rendelések,

Orvosi utasítások, analízisek és egyszerű diagnosztikai módszerek megvalósítása,

Egészségügyi oktatás, egészségvizsgálat, oltások és más betegségmegelőzési tevékenységek, az egészség, megőrzésének elősegítése és rehabilitáció,

Szülői kezelések, gyógy módok, egyszerűbb sebészeti beavatkozások,

Más speciális szolgáltatások.

Az egészségbiztosításhoz kapcsolódó nyomtatványok

A jogok megtartása és átvitele

E 101- A munkáltató által kiadott nyomtatvány, amennyiben az Európai Unió más tagállamába megy dolgozni legfeljebb egy év időtartamra; meghosszabbítható.

Azt tanúsítja, hogy a munkavállaló saját országa társadalombiztosításához tartozik és a hatályos jogszabályok vonatkoznak rá.

E 102 – az E 101 nyomtatvány megújítására használandó.

E 104 – az Európai Unió tagállamaiban a biztosítási időszakok, a munkával töltött idő és az egyes országokban való tartózkodások összesítésére szolgál.

E 105 – A munkavállaló vagy önfoglalkoztató családtagjaira vonatkozó tanúsítvány, amit figyelembe kell venni keresőképtelenség esetén a juttatások kiszámításánál.

E 109 – Az E 111-hez hasonló nyomtatvány, azoknak, akik az Európai Unió valamely tagállamába mennek tanulni vagy au-pairként dolgozni.

E 111 – Valamely tagállamban való rövid tartózkodás idejére vonatkozó természetbeni juttatások jogosultságát bizonyítja.

E 119 – A munkanélküli munkavállalónak és családtagjainak szülési és betegbiztosítási juttatásainak jogosultságára vonatkozó tanúsítvány. Az E 303 nyomtatvánnyal együtt használandó. Ezek a nyomtatványok és az E 100-as sorozat mindegyike az Instituto Nacional de la Seguridad Social helyi irodáiban (Nemzeti Társadalombiztosítási Intézet - INSS) szerezhető be.

Ezek a nyomtatványok Magyarországon a Megyei Egészségügyi Pénztáraknál szerezhetők be.

Nyugdíjbiztosítás

Kedvezményezettek

Azok a munkavállalók részesülhetnek nyugdíjban, akik teljesen vagy részben befejezik szakmai tevékenységüket, és megfelelnek néhány feltételnek.

Teljes nyugdíj

A munkavállaló teljesen befejezi szakmai tevékenységét, és megfelel a nyugdíjfolyósítás követelményeinek.

Részleges nyugdíj

A társadalombiztosítástól nyugdíjat kaphat, úgy hogy részmunkaidős állásban dolgozik.

- Azok a dolgozók, akik elérték a nyugdíjkorhatárt és megfelelnek a juttatási feltételeknek anélkül, hogy kiegészítő szerződés megkötése szükséges volna.
- Azok a dolgozók, akik megfelelnek a nyugdíjfolyósítási feltételeknek a koruk kivételével. Ebben az esetben kiegészítő szerződés kötése szükséges.

Előnyugdíj

Azok a foglalkoztatott dolgozók, akik elérték a hatvan éves kort, a társadalombiztosítás hatáskörébe tartoznak, és 1967. január 1. előtt a foglalkoztatott dolgozók szakmai segélyegyletéhez csatlakoztak. Ez a lehetőség nem vonatkozik azokra a munkavállalókra, akik most szereznek jogosultságot vagy ezzel azonos besorolásúak.

Az a dolgozó, akik elérte a hatvanegy éves kort és közvetlenül a nyugdíjkérelem előtti hat hónapban munkakeresőként regisztráltak, és legalább harminc év effektív hozzájárulást tud igazolni, valamint a munkamegszakítás oka nem a munkavállaló szabad döntése.

A nyugdíjjogosultság feltételei

Ha valakit a társadalombiztosításnál regisztráltak vagy most szerez jogosultságot.

Tizenöt évig társadalombiztosítási hozzájárulást fizetett, amelyből legalább két év, közvetlenül a munkamegszakítás, a nyugdíjkérelem, vagy a jogosultságszerzés dátuma előtti utolsó tizenöt évre esik.

Elérte a hatvanötödik életévét és befejezi szakmai tevékenységét.

Részmunkaidőben alkalmazott munkavállalók esetében a megfelelő járulékfizetési idő elérésének vizsgálatkor a ledolgozott órák arányában folyósított hozzájárulást veszik figyelembe, ahhoz hogy elméleti napokban tudják számolni a járulékfizetés időtartamát.

Munkanélküli biztosítás

Munkanélküli helyzetnek tekintendő az, amikor azok, akik tudnának és szeretnének dolgozni elvesztik állásukat ideiglenesen vagy véglegesen, vagy munkaidejüket és ezzel arányosan fizetésüket legalább egyharmadával lecsökkentik.

Kedvezményezettek

A későbbiekben felsorolt csoportok feltéve, ha jogilag munkanélküli helyzetbe kerülnek és rendelkeznek a minimális hozzájárulási idővel:

- a társadalombiztosítás általános rendszerébe tartozó foglalkoztatott munkavállalók,
- a társadalombiztosítás mezőgazdasági rendszerébe tartozó alkalmi munkavállalók,
- a köztisztviselők és közalkalmazottak és az átmenetileg a közigazgatásban dolgozók,
- a társadalombiztosítás speciális rendszerébe tartozó foglalkoztatottak (szénbányák dolgozói, a mezőgazdaság speciális rendszerében az állandó foglalkoztatottak, halászok, beleértve a maximum húsz tonna súlyú halászhajókon dolgozókat),
- a társadalombiztosítási rendszerbe tartozó egyesületek tagjai,
- azok az elítéltek, akik letöltötték büntetésüket, vagy feltételesen szabadlábon vannak,
- a hazatért kivándorolók,
- a tartalékos katonák, valamint a szárazföldi és tengeri fegyveres erők katonái,

Kétszintű védelem

Juttatás hozzájárulás alapján teljes vagy részbeni munkanélküliségért

Összege arányos az utolsó száznyolcvan napon a társadalombiztosításhoz e címen befizetett járulékokkal (létezik minimum és maximum hozzájárulás).

Munkanélküli segély

2004 harmadik negyedévben 61.300-zal, 2.013.300-ra csökkent az állástalanok száma - ilyen alacsony arányt 2001 harmadik negyedéve óta nem jegyeztek az országban, akkor a munkaképes lakosság 10,2 %-a volt munka nélkül.

A legfrissebb adatok különösen látványos csökkenést mutatnak a második negyedévi 10,93, illetve az első negyedévi 11,38 %-ot figyelembe véve.

A 12 tagú euróövezetben és a 25 tagú EU-ban a munkanélküliségi arány 2004. augusztusban is a júliusi 9 %-os szinten stagnált.

A következő dolgozók jogosultak munkanélküli járadékra:

- Azok a dolgozók, akik kimerítették munkanélküliségi hozzájárulás alapú juttatásukat, és családi kötelezettségeik vannak,
- Azok a negyvenöt éven felüli dolgozók, akik legalább tizenkét hónapja kimerítették munkanélküli juttatásaikat és nincsenek családi kötelezettségeik,
- Aki kivándorolt és nem az Európai Gazdasági Térség országából vagy olyan országból tért haza, amellyel létezik kétoldalú egyezmény a munkanélküliség védelmére. Bizonyítania kell, hogy legalább tizenkét hónapot dolgozott az elmúlt hat évben a kérdéses országban mióta utoljára elhagyta Spanyolországot, és nem jogosult munkanélküli juttatásra,
- Az a dolgozó, aki a munkanélküliség jogi helyzetének bekövetkeztekor, nem érte el a minimum hozzájárulási időt ahhoz, hogy hozzájárulása alapján kapjon juttatást,
- A börtönből szabadult személyek,
- Azok a dolgozók, akik teljes vagy nagyfokú rokkantságuk javulásának felülvizsgálata után teljesen képesek foglalkozásuk ellátására vagy részlegesen rokkantak.

A munkanélküli juttatásokra vonatkozó nyomtatványok

E 301 – Bármely európai tagállamban a munkanélküli juttatások kiadásánál figyelembe vett hozzájárulási időszakra vonatkozó igazolás.

E 302 – A munkanélküli munkavállaló családtagjaira vonatkozó igazolás, melyet figyelembe kell venni a juttatások kiszámításánál.

E 303 (E 303/0-tól E 303/5-ig) – A munkanélküli juttatások fenntartására vonatkozó igazolás. Abban az esetben kell kérni, ha munkanélküli biztosításra való jogosultságát akarja átvinni egy másik tagállamba három hónapos vagy annál hosszabb időszakra. Az E 119 nyomtatvánnyal együtt használandó.

Az E 300-as sorozat nyomtatványai az Instituto Nacional de Empleo (Nemzeti Foglalkoztatási Intézet) helyi irodáiban lehet beszerezni.

Források:

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

Az Európai Foglalkoztatási Szolgálat honlapja: www.eures-jobs.com

Magyar Külügyminisztérium honlapja: www.kum.hu

Az Európai Bizottság Honlapja: <http://citizens.eu.int/>

Figyelőnet: www.fn.hu

HR Portal: www.hrportal.hu