

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

*Felelős kiadó:*  
Vladiszavlyev András igazgató

2004. december

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

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

## Tartalomjegyzék

A belga oktatási rendszer bemutatása .....	3
A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Belgiumban .....	14
Munkaerő-piaci keresleti és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok .....	17
A foglalkoztatás szabályozása .....	22
Munkajog .....	27
Esélyegyenlőség munkavállaláskor .....	31
Társadalombiztosítás .....	35

## A belga oktatási rendszer bemutatása

### A francia ajkú lakosság

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

A 2003. január 1-én a lakosság 34,91 %-a tartozott a 2 – 29 éves korcsoporthoz. A 2003/2004-es tanévben 996.179 tanuló és hallgató járt a nappali tagozatos oktatási intézményekbe.

Az oktatás francia nyelven folyik.

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

A 2002/2003-as iskolaévben az általános és középfokú oktatás keretében a tanulók 48,8%-a járt állami kezelésű iskolákba (melyek irányítását maga a francia ajkú közösség vagy annak egyik tartománya vagy *commune*-je végezte), míg 51,2 % járt adományokkal támogatott magániskolákba; ezek az iskolák a pénzügyi támogatás jelentős részét a Közösségtől kapták.

A francia közösség az alábbi fontosabb anyagi forrásokkal rendelkezik:

- 1., A szövetségi kormány nyújtotta, az állampolgárok által befizetett SZJA-ból és ÁFA bevételből adott hozzájárulás.
- 2., A Közösség saját, nem adó jellegű bevételei (ingatlanok értékesítése, regisztrációs díjak, kiadványok értékesítési árbevétele, stb.)
- 3., Kölcsönök és hitelek felvétele.

A francia ajkú Közösség kormányzata számít a Közösség számára oktatást biztosító legfelsőbb szintű hatóságnak (és – ebben a minőségében – hozza létre iskolái szervezeti felépítését, tanterveit és oktatási módszereit és végzi az iskolák irányítását), s egyben meghatározza az általa anyagilag támogatott iskolákra vonatkozó rendelkezéseket. E körbe tartoznak a más jellegű állami hatóságok (pl. a tartományok, vagy *commune*-ok), vagy magánszemélyek által irányított iskolák (a magánszemély által irányított független iskolák a magánszektorhoz tartoznak és az 'ingyenes oktatás'-ként ismert szolgáltatást képezik).

A támogatási jogosultság megszerzéséhez az iskoláktól elvárt, hogy megfeleljenek a tanterv kialakítására, szerkezetére, a közös referencia rendszer<sup>1</sup> elfogadására, a biztonsági és egészségügyi normákra, stb. vonatkozó rendelkezéseknek.

Nagyon kis méretű a szó legszigorúbb értelmében vett azon magánszektor, melyen belül az iskolák nem kapnak semmilyen támogatást az azok létjogosultságát, illetve működését egyébként elismerő francia ajkú Közösségtől.

#### 3., Iskolai előkészítő oktatás

Az ezen a szinten ingyenesen biztosított oktatás nem kötelező. Részét képezi annak a folyamatos tanulási pályatervnek, melynek mentén a tanuló elsajátítja a társadalom teljes jogú tagjává válásához és a továbbtanuláshoz szükséges alapvető képességeket és ismereteket (a tanulási

---

<sup>1</sup> A *Socles de compétences* (alapvető ismeretek és képességek) kifejezés olyan összehasonlítási rendszert jelent, amely rendszerezett formában mutatja be azokat a kulcsfontosságú képességeket/ismereteket, melyekkel a tanulóknak a kötelező oktatási rendszer első nyolc évének elvégzését (azaz, a középfokú oktatás második évét) követően rendelkezniük kell, továbbá azokat, melyek birtokában kell lenniük ugyanabban az időszakban az egyes tanítási szakaszok végén. E képességek/ismeretek birtoklása szükségesnek minősül a társadalomba való beilleszkedéshez és a továbbtanuláshoz. A *compétences terminales* (végső ismeretek/képességek) kifejezés olyan összehasonlítási rendszert jelent, amely rendszerezett formában mutatja be azokat a kulcsfontosságú képességeket/ismereteket, melyek egy bizonyos szintű birtoklása elvárt a középfokú oktatás időszak végén.

pályaterv ebben az értelemben az óvodában és a kötelező alapfokú oktatás első nyolc évében veszi kezdetét).

Az oktatás e szintjére a legalább 2,5 éves gyermekek vehetők fel, egészen hatodik életévük júniusáig. A szülőktől kérhetnek anyagi hozzájárulást, elsősorban az étkeztetés, szállítás, a tanterven kívüli foglalkozások és az óvodai szolgáltatások költségeit illetően.

#### 4., Kötelező nappali oktatás

##### Fázisok

Általános iskolai oktatás	6 – 12 éves kor
Középiskolai oktatás	12 – 15/16, vagy 18 éves kor

6 és 18 év között kötelező az oktatás. A nappali oktatás az egész napot igénybe veszi 15 vagy 16 éves korig, és elvben magában foglalja az általános iskolai oktatás hat évét. Ha a diáknak nem sikerül a középiskolai első két évét 15 éves korára befejezni, akkor kötelezhető a nappali oktatási rendszerben maradásra 16. éve betöltéséig. Ha befejezi (esetleg nem is szükségszerűen kielégítő eredményekkel) a nappali oktatási rendszer második évét, akkor a 15 éves ifjúnak többé nem kell a kötelező nappali oktatás keretében iskolába járnia. A részidős kötelező tanulási követelmények akkor teljesülnek, ha a serdülő folytatja a tanulást a nappali oktatás keretében, vagy ha részt vesz szakmunkásképzési igényekre alapozott szakközépiskolai oktatásban, vagy bármely más elismert és a kötelező iskolai oktatás követelményeit kielégítő képzési formában.

A hatéves elemi oktatás egyenként két éves önálló szakaszokra osztott. A középfokú oktatás is három, egyenként két éves időszakból áll.

A lakberendező, díszlettervező, illetve nővérképző tanulmányok végzése céljára kifejezetten a szakképzést adó középiskolai oktatás keretében látogatható egy negyedik, két vagy három évig tartó oktatási szakasz.

##### Felvételi követelmények

Az általános iskolai kötelezettség általában abban az évben kezdődik, amikor a gyermek betölti a 6. évét. Nincs semmilyen felvételi feltétel. A gyermekek általában 12 éves korukban kerülnek át a középfokú oktatás rendszerébe. Itt az általános iskolai bizonyítvány (*certificat d'études de base - CEB*) birtokában kezdheti meg középfokú tanulmányait. Mind az elemi, mind a középfokú oktatás esetében a szülők szabadon választhatják meg a gyermekük által látogatandó iskolát. Az általános iskolai oktatás ingyenes és egyes iskolai eszközök költségét az oktatási szervezetek állják. Egyes kiadásokat azonban átháríthatnak a szülőkre, beleértve az uszodai belépők árát, egyes nyomtatványok beszerzési költségét, illetve a kulturális és sport tevékenységekkel kapcsolatos kiadásokat.

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

Az általános és középfokú oktatás hétfőtől péntekkel bezárólag heti öt napon keresztül reggel és délután folyik, kivéve az általános iskolákban szabadon hagyott szerda délutánokat. A tanítás reggel 8-tól kezdődhet és – elvileg – délután 5 óráig tarthat. Délután minden tanuló egy óras szünetet kap. A tanórák 50 percesek. Az általános iskolákban 28-31 tanórát tartanak hetente, a középiskolákban 28 – 36 órát. Az iskolaév 37 hetes (182 nap).

## **Osztálylétszám / tanulók csoportosítása**

Az általános iskolai oktatás három, egyenként kétéves időszak szerint szerveződik. Az oktatási módszereket általában nem az egyes tanulók speciális igényei alapján határozzák meg: mindannyian nagyjából ugyanabban az „ellátásban” részesülnek. A tanítók minden tárgyat leadnak, kivéve a testnevelést és a nyelvtanítást, amire szaktanárokat alkalmaznak.

A középfokú oktatásban elvileg minden osztály egy-egy korcsoportot képvisel. Az iskolai kudarcok és lemorzsolódás miatt azonban olykor erősen vegyes korösszetételű osztályok is kialakulhatnak. A tanárok egy-egy szaktárgyra szakosodnak.

## **Tanterv összeállítása és tartalma**

Az általános iskolai oktatás hosszú évekig képezte egy mélyreható reform tárgyát, ami a tanítási célokra és módszerekre, valamint az oktatott anyag tartalmára helyezte a hangsúlyt.

Az elemi oktatásban kötelező tárgy a testnevelés (két tanítási időszakon keresztül), etikai tanulmányok (két tanítási időszakon keresztül) és egy idegen nyelv (két vagy öt tanítási időszakon keresztül, a körülményektől függően). A tanítási ütemterv fennmaradó részének kitöltéséről egy rendelet gondoskodik, amely előírja, hogy az alapvető képességek és ismeretek körében a legnagyobb fontosságot az olvasás tartalmi szövegértést elősegítő megtanulásának, az írásos feladatok elkészítésének, a szóbeli kommunikációnak és az alapvető matematikai eszközök probléma-megoldó célú megértésének kell tulajdonítani. A többi, az oktatás e szintjét illetően meghatározott általános célokhoz igazított oktatási tevékenység a kötelező közös foglalkozások részét képezi, melyeket annak a célnak kell szentelni, hogy a tanulók érzékeljék a tér és idő szerkezetét, fokozni lehessen pszichomotorikus és testi fejlődésüket és mozgáskoordinációjukat, ösztönözni lehessen őket a történelem és földrajz, a művészeti tárgyak, a műszaki alapokra helyezett oktatás, az elemi fokú tudományos összefüggések megértése, a környezet tudatos megismerése, a médiák világának felfogása, a helyes állampolgári magatartás és viselkedésmódok megtanulása és az állampolgári tudat megteremtése irányában.

A tanulók heti órarendjét el kell juttatni a francia ajkú Közösség kormányzatához.

A középfokú oktatásban a kötelező közös tanterv célja az első két év során átfogó ismereteket adni az egyes tanulóknak, lehetővé téve számukra, hogy az összes szükséges képességet és ismeretet a saját tanulási ütemüknek megfelelően sajátítsák el. Ez, a francia ajkú Közösség minden iskolájában azonos felépítés szerint alkalmazott közös tanterv az alábbiakból áll:

- minden tanulónak részt kell vennie hitoktatásban, vagy erkölcstan órákon, tanulniuk kell a francia nyelvet, matematikát, történelmet és földrajzot, egy idegen nyelvet, tudományos ismereteket és részt kell vennie a testnevelés órákon;
- a tanulóknak egy sor további, fakultatív tárgy közül kell választaniuk, beleértve a műszaki alapokra helyezett oktatást, a művészi matematikát és más lehetséges tárgyakat.

Az oktatás első időszakában egy további évet illesztenek be a komoly gyengeségekkel küzdő tanulók számára, figyelembe véve sajátos tanulási igényeiket és különösen az egyedi felfogásbeli különbségeket. Az ilyen további év beiktatását soha sem szabad egyszerű évisméltésként felfogni vagy érvényesíteni.

Az általános iskolában évisméltés, betegség, kivételes körülmények, stb. miatt nehézségekkel küzdött diákok egy első „B” évet iktatnak be, különlegesen kialakított tantervvel. Ilyen oktatást a középfokú oktatás első évét illetően a tanulók kb. 7,5 %-a részére kell biztosítani, elsősorban azzal a céllal, hogy erősödjön az önbizalmuk és – szükség esetén – képesek legyenek teljes mértékben elfogadni a kötelező iskolába járás gondolatát, valamint hogy erősíteni lehessen

ismereteik alapjait. A „B” év elvégeztével a tanulók vagy átkerülnek az első „A” év osztályába, vagy elkezdik a szakmunkásképző második évét, ami lehetővé teszi számukra, hogy legalább két foglalkozási ág rejtelveivel megismerkedjenek.

Az ilyen első tanulási időszak végén a tanulók tanulási pályairányt választanak (gimnáziumi, technikumi, művészeti, vagy szakmát adó).

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

Az alapfokú oktatásban az előmenetel értékelése egyike azon területeknek, ahol minden egyes oktatási ágazat jogosult a saját intézkedéseit megtenni. Ennek eredményeként, az egyes közigazgatási hatóságok meghatározhatják a saját értékelési eljárásaikat és az értékelési eredmények közzétételének a módját, feltéve, hogy egyébként megfelelnek a vonatkozó jogszabályi előírásoknak (törvényeknek és rendeleteknek). A tanulókat mindegyik tanár a saját céljai és egyéni oktatási módszerei alapján értékeli és osztályozza. A szülőktől gyermeke tanulmányi eredményeiről, valamint iskolai előmeneteléről, a tanulással kapcsolatos felfogásáról és hozzáállásáról és személyiségének fejlődéséről bizonyítvány formájában tájékoztatják. A tanulók ilyen jellemformáló értékelését a vizsgaeredmények egészítik ki. Az osztályfőnök dönti el (gyakran az iskola igazgatójával és olykor más tanárokkal való konzultációt követően), hogy a tanuló kielégítő eredménnyel zárta-e az adott osztályt, ill. oktatási időszakot. Az általános iskolai oktatás első két évének kivételével (2000. szeptembere óta) ezt a folyamatot minden évben újra végig lehet vinni akár egy tanítási cikluson belül is), azonban nagyon szokatlan, hogy a tanulók egynél több osztály ismétlésére kényszerülnének az általános iskolában. 2005-től kezdődően többé nem lesz lehetséges évet ismételni a harmadik és hatodik tanév között.

Az általános iskolai bizonyítványt (*certificat d'études de base - CEB*) az alapfokú oktatás hatodik éve végén adják ki.

A középfokú oktatásban mindegyik iskolaigazgatási hatóság a saját értékelési módszereit alkalmazhatja a tanítás különféle szintjeire és formáira, a tantárgyi szakosodás különböző területeire és az iskolai környezettel kapcsolatos sajátos körülményekre. A szélsőségesen nagy egyenlőtlenségek elkerülése érdekében azonban javasolt az iskoláknak bekapcsolódnia az egymással folytatott konzultációba.

A középfokú oktatás második szakaszáról kiállított bizonyítványt (*certificat d'enseignement secondaire du deuxième degré – CES2D*) osztanak ki az első két szakaszt sikeresen teljesítő tanulóknak.

A felső középiskolai tanulmányok elvégzését tanúsító bizonyítványt (*certificat d'enseignement secondaire supérieur – CESS*) azok a tanulók kapják, akik sikeresen teljesítették az első két évet a gimnáziumi és technikumi osztályokban. Azok a szakközépiskolai tanulók, akik felvesznek még egy hetedik évet is („B”, vagy „C” típusú), jogosulttá válnak a CESS típusú bizonyítvány megszerzésére. Ami szakmunkás bizonyítványt (*certificat de qualification – CQ*) illeti, azt az adott szakmai ágon teljesített hatodik év végén (CQ 6), és/vagy a továbbképző, vagy szakosító hetedik év végén adják ki (CQ 7).

A Minisztérium nem szervez egységes vizsgáztatást valamennyi iskola számára. Elismeri az iskolák felelősségét a végzettségi szintek odaítélésében, ha ezek a szintek előzetesen már jóváhagyást kaptak. A szakfelügyelet feladata annak biztosítása, hogy mindenütt betartsák az oktatásügyi minőségi normákat.

A francia ajkú Közösségben egy Irányító Bizottság kíséri figyelemmel a kötelező oktatás minőségét és az előírt normákkal való egyezőséget. Ha az Irányító Bizottság tudomására jut, hogy egy adott iskolában nem vagy nem egyértelműen megfelelő módon tartják be az Irányító

Bizottság által tett ajánlásokat, akkor erről jelentést küld a kormánynak, melynek feladata a megfelelő szakmai vagy fegyelmi intézkedések megtétele.

## **5., Felső-középiskolai és felsőoktatási képzés**

### **Oktatás-képzés típusai**

Szaktanulmányok („szendvics”) évfolyamok	15/16 – 18/19 éves kor
Ipari tanuló képzés	15/16 – 18/19 éves kor

A nappali iskolai oktatásból 15/16 éves korukban kikerülő fiataloknak folytatni kell tanulmányaikat az ún. „szendvics” kurzus rendszerre alapozott szaktanulmányok vagy ipari tanulókként folytatják 18 éves koruk eléréséig.

### **Felvételi követelmények**

A 16 éves tanulók (vagy a középiskolából két évet már elvégzett 15 évesek) technikai jellegű tanulmányokat folytathatnak, vagy ún. „szendvics” kurzus rendszerre alapozott szaktanulmányok, vagy más, a kötelező iskolai oktatással lefedett időszakban folytatott képzésben vesznek részt. Ezen a szinten ingyenes az oktatás (függően a nappali oktatásra vonatkozóan fentebb említett feltételek érvényesülésétől) és a szülők szabadon választhatják meg a gyermekük által látogatandó oktatási intézményt.

### **Tanterv összeállítása és tartalma**

A szaktanulmányok intézetek vezetőségének feladata a saját tanterv kialakítása. Az ilyen típusú tanfolyamok oktatási programja kombinálja az általános jellegű tárgyak oktatását a fizikai munkavégzésre való felkészítéssel. A szaktanulmányos tanulók heti három-négy alkalommal vesznek részt gyakorlati oktatásban és a hét többi részében részesülnek elméleti szakmai képzésben.

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

A szaktanulmányok képzés rendszere elismert és a nappali iskolai oktatás végén megszerezhető bizonyítványhoz jutást eredményezhet. Az ipari tanulói évek szaktanulmányos bizonyítvány vagy ipari tanulói bizonyítvány elnyerését eredményezik, a jelölt előmenetelének folyamatos értékelése és záróvizsga eredményei alapján. A tanári kar dönti el, hogy melyik tanuló kaphat ilyen végzettséget tanúsító bizonyítványt.

Egy 2002-ben elfogadott rendelet megkülönbözteti a szaktanulmányok képzés két formáját: a nappali tagozatos szakképző oktatás alapján kiadottal azonos végzettséget és bizonyítványt (szaktanulmányos bizonyítvány, felső középiskolai bizonyítvány, stb.) eredményező képzés, illetve a különleges tanfolyamokon elérhető, alacsonyabb szintű végzettségről szóló bizonyítvány. Bizonyos mechanizmusok alapján a hallgatók átválthatnak egyik képzési formáról a másikra. A különböző szintű végzettségek átláthatóságát garantálja, hogy összhangban vannak a 'Szaktanulmányos és Minősítések Közösségi Bizottsága' (*Commission communautaire des professions et des qualifications „CCPQ”*) által kidolgozott szakma-jegyzékkel (illetve képzési profilokkal).

## 6., Felsőoktatás

### Intézmény típusok

Megkülönböztethető az egyetemi és a nem-egyetemi szintű felsőoktatás. A rövid és hosszú egyetemi kurzusok nem képezik folyamatos tanulási pályaterv részeit. Az egyikben vagy másikban részt vevő hallgatók az oktatás két, határozottan különböző fajtájában részesülnek, amit tükröz az eltérő tanfolyami struktúrák és tanítási módszerek ténye is. Egyes időpontokban azonban van mód a közöttük való átjárásra.

Az alapvetően a *Hautes écoles* típusú „felső iskolák”-ban biztosított ’nem-egyetemi’ jellegű felsőoktatási kurzusok is lehetnek rövid, vagy hosszabb időtartamúak, – az utóbbi esetben az egyetemi kurzusokkal azonos szintet képviselnek.

### Felvétel

A hallgatók szabadon választják meg, hogy melyik oktatási intézménybe kívánnak beiratkozni. A felsőoktatási rendszer bármely formájába történő belépéshez CESS típusú bizonyítvánnyal (ld. fentebb) kell rendelkezni. Az ilyennel nem rendelkezőknek speciális egyetemi felvételi vizsgát kell tenniük.

Az alkalmazott tudományok első-ciklusos kurzusaira felvételi vizsgával lehet bejutni. Az állatorvosi első-ciklusos kurzusokra való felvétel menete hasonló, pályázati jellegű felvételi vizsgakötelezettség mellett, a 2003/2004, 2004/2005 és a 2005/2006 egyetemi évfolyamokon.

A francia ajkú Közösség nem alkalmaz felvételi létszámkorlátozást (’*numerus clausus*’), azonban az orvosi egyetemre való bejutás korlátozására tettek intézkedéseket: jelenleg a tanulmányok második ciklusának befejezése után válogatási céllal szervezett vizsgát kell tenni. Hasonló megoldást alkalmaznak a fogászok képzésénél is.

### Végzettségi szintek

Rövid, nem-egyetemi felsőoktatási képzésben való részvétel különböző szakmai területeken (pl. mezőgazdászképzés, iparművészet, gazdaságtan, mentőtiszt képzés, társadalomtudományi és műszaki tárgyak, tanítóképzés) eredményezi a *gradué* elnevezésű végzettség megszerzését. A nem-egyetemi felsőfokú képzés hosszabb kurzusai különböző végzettségek megszerzésére készítik fel a hallgatókat (pl. mezőgazdászképzés, iparművészet, gazdaságtan, mentőtiszt képzés, társadalomtudományi, műszaki és tengerészeti tárgyak, építészet, fordítás és tolmácsolás).

Az egyetemi oktatás a *candidature*, *licence* fokozatú, valamint a harmadik tanulmányi ciklusban elérhető végzettségek és végül a doktori cím megszerzését teszi lehetővé.

## 7., Különleges igények

A különleges oktatási megoldásokat a normál iskolai tanításban valamilyen fogyatékoságuk miatt részt venni képtelen, 3 – 21 évesek számára fejlesztették ki. E tevékenységek szervezése nyolc különböző, a fizikai/szellemi fogyatékosághoz igazított típusnak megfelelően történik. A különleges oktatási formákat bizonyos mértékig igyekeznek a szokásos iskolai rendbe beilleszteni, de zömében különleges iskolákban kerül sor alkalmazásukra.

### Tanárok

A iskolai előkészítő oktatásban és az általános iskolákban dolgozóknak hároméves tanítóképzői tanulmányok alapján elnyerhető diplomával kell rendelkezniük. Az általános iskolai tanítók

rendszerint a tanterv valamennyi tárgyát oktatják, míg a középiskolai tanárok szakosodnak egy-egy tárgyra. Különböző minősítési megjelölések vonatkoznak az alsó középfokú oktatásban működő tanárookra (hároméves „nem-egyetemi” végzettség a követelmény), illetve a felső középiskolai oktatásban alkalmazottakra (négy vagy öt éves egyetemi tanulmányok). A felsőoktatásban működő tanárok rendszerint egyetemi végzettségűek. Mindegyik tanárt az adott oktatási intézmény működéséért felelős közigazgatási hatóság alkalmazza. A munkaviszony kezdetben ideiglenes jellegű, de határozatlan idejűre változtatható.

### *A német ajkú lakosság*

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

2003. január 1-jén a német ajkú teljes lakosság (71.571 fő) 34.85 %-a volt fiatalabb 29 évnél és közülük 11.905 tanuló tartozott a kötelező oktatási rendszer hatálya alá. E számadatok azonban semmilyen valós statisztikai értékkel sem bírnak az országhatárok közelsége miatt, mivel a fő oktatási ágazatba beiratkozott tanulók 13,92 százaléka a Közösségen kívülről érkezett, elsősorban Belgium francia nyelven beszélő részéből (10,87%), Luxemburgból (1.2 %), illetve Németországból (1.73 %), ugyanakkor sok, a német ajkú Közösség területén élő tanuló iratkozott be a franciaajkú Közösség és Németország területén működő iskolákba. Az oktatás nyelve a német (néhány általános iskolában a helyi nyelvi kisebbség a francia nyelvet használja).

#### **2., Iskolai előkészítő oktatás**

Az oktatásnak ez az ingyenes elkülönülő szintje nem kötelező jellegű. Az előkészítő oktatásra a legalább 2 év és 8 hónapos gyermekeket lehet beírni és annak az évnek a júniusában fejeződik be, amelyik évben a gyermek betölti a hatodik életévét. A szülőktől kérhetik az étkezési, utaztatási és az iskolán kívül megtartott foglalkozásokkal és a gyermekek felügyeletével kapcsolatban felmerülő költségek egy részének megtérítését.

A 2002/2003 iskolaévben az érintett korú gyermekek 98%-a részt vett ebben az oktatási formában. Sokan közülük a német ajkú Közösség területén kívülről érkeztek (elsősorban a franciaajkú Közösség területéről, 9,2 % mértékben).

#### **3., Kötelező nappali oktatás**

##### **Fázisok**

Elemi v. általános iskolai oktatás	6 – 12 éves kor
Középiskolai oktatás	12 – 16, vagy 12 -18 éves kor

A nappali oktatásban való részvétel a 6-tól 15, vagy 16 éves kor betöltéséig kötelező. Azt követően is, a 18. év betöltéséig kötelező marad az oktatásban való részvétel, azonban a tanulók ezt részidős elfoglaltságként is teljesíthetik. Ha egy tanuló 15 éves koráig nem tudja befejezni középiskolai tanulmányait, akkor legalább a 16. életéve betöltéséig marad számára kötelező a nappali tagozatos tanulás.

A hatéves elemi oktatás egyenként két éves önálló szakaszokra osztott. Osztályok csoportosításakor el lehet térni ettől a felosztástól.

A középfokú oktatás is három, egyenként két éves időszakból áll.

##### **Felvételi követelmények**

Általános iskolába rendszerint attól az évtől kezdődően járnak a gyermekek, amelyekben betöltik a hatodik életévüket. Nincs semmilyen felvételi kritérium. A tanulók általában 12 évesen

kerülnek át a középiskolába. Az első évre való bejutást általában eleve biztosítja az általános iskolai bizonyítvány (*Abschlusszeugnis der Grundschule*) megléte.

A szülők szabadon választhatják meg – mind az általános iskola, mind a középiskola szintjén – hogy hová kívánják járattatni a gyermeküket. Az oktatás ingyenes.

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

Mind az elemi, mind a középiskolában, hétfőtől péntekig, heti öt napon át, délelőtt és délután folyik a tanítás, a szerda délutánok kivételével. A tanítás kezdődhet reggel nyolc órától és tarthat délutáni 5 óráig (az általános iskolában d.u. 4 óráig). A tanórák 50 percesek. Az általános iskolában heti 28, a középiskolában heti 32 – 36 tanórát tartanak. A tanév 37 hetes (ami 180 – 184 tanítási napot jelent). Az iskolák júliusban és augusztusban tartanak zárva.

### **Osztálylétszám / tanulók csoportosítása**

A legtöbb általános iskolában a hat tanév mindegyike önálló. Lehetőség van a tanulók azonos vagy vegyes életkor szerinti csoportosítására. Ez utóbbi megoldást mindig használják, ha az azonos életkorú tanulók létszáma nem elegendő egy önálló osztály megszervezéséhez. Általánosságban az mondható, hogy a tanítási módszereket nem igazítják az egyes tanulók képességeihez vagy igényeihez, hanem összességében mindenkire azonos szabályok és feltételek vonatkoznak. Az általános iskolai tanítók minden tárgyat tanítanak, azonban mód van szaktanárok alkalmazására is, a francia nyelv tanítása, a testnevelés, a vallásoktatás és a nem-felekezeti alapon szervezett etika-oktatás esetében.

A középiskolai oktatásban mindegyik osztály egy-egy korcsoportnak felel meg. Az iskolai kudarcok és lemorzsolódás miatt azonban olykor erősen vegyes korösszetételű osztályok is kialakulhatnak. A tanárok egy-egy szaktárgyra szakosodnak.

### **Tanterv összeállítása és tartalma**

Az általános iskolai oktatásban és a középiskolai oktatás első szakaszában az összes tanulóra nézve érvényesített minimális követelmények formájában bizonyos alapvető tudásszinteket alakított ki és vezetett be a német ajkú Közösség Tanácsa 2002 decemberében. E követelmények kötelezőek minden iskolára nézve és azokat be kell építeni a Szervező Hatóságok által kialakított és a Minisztérium által jóváhagyott tantervbe. Nincsenek előírt tankönyvek vagy oktatási segédanyagok és az iskolák jelentős önállósággal bírnak a tanítási módszerek megválasztása terén. Az általános iskolai tanterv tárgyai a következők: anyanyelv, írás-olvasás, matematika, történelem, földrajz, a környezet megfigyelése, tudomány, vallási ismeretek, vagy nem-felekezeti alapon szervezett erkölcsi oktatás, zenei ismeretek, kézművesség, állampolgári ismeretek és a biztonságos közúti közlekedés szabályai. A első szakaszában érvényesített közös tanterv használatát fokozatosan váltja fel a választható tárgyakat nagyobb számban tartalmazó második évi változat. A kötelező közös tanterv a következő tantárgyakat foglalja magában: anyanyelv, matematika, történelem, földrajz, tudományos ismeretek, egy idegen nyelv, művészeti ismeretek, műszaki ismeretek, testnevelés és hittan, vagy erkölcsan. A második év végén a tanulók tanulási pályatervet választanak és a továbbiakban az általános gimnáziumi, a technikumi vagy a szakközépiskolai irányt követik.

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

Az általános iskolai oktatásban az előmenetel értékelése egyike azon területeknek, ahol garantált a szabad választási lehetőség az iskolák minden egyes hálózata számára az oktatási ügyeket illetően. Ennek megfelelően, mindegyik Szervező Hatóság – a hatályos jogszabályokkal

összhangban – meghatározhatja a saját értékelési rendjét és a tanulmányi eredmények közlésének a módját. Az egyes tanárok a saját tanulóik előmenetelét a saját céljaikkal és az iskolai oktatási program keretében folytatott tanítási tevékenységekkel való összevetésben értékelik. A szülőt gyermeke tanulmányi eredményeiről, valamint iskolai előmeneteléről, magatartásáról és személyiségének fejlődéséről bizonyítvány formájában tájékoztatják. A folyamatos értékelés során tett megfigyeléseket és osztályzatokat az oktatási időszak végén elért vizsgaeredmények egészítik ki. Az osztályfőnök, az iskola igazgatója és – esetleg – a tanári kar más tagjai döntenek el, hogy a tanuló sikeresen teljesítette-e a tanulmányi év követelményeit. A tanulók a hatodik év végén kapják meg az általános iskolai bizonyítványt (*Abschlusszeugnis der Grundschule*), az e szintre nézve megállapított kötelező tudásszintek elérése esetén.

A középiskolai oktatásban mindegyik Szervező Hatóság a saját értékelési eljárását alkalmazhatja az oktatás különböző szintjeire és orientációs irányaira (gimnáziumi, technikai, illetve szakközépiskolai), figyelembe véve az adott iskolai környezetre jellemző szakmai specializálódását és működési feltételeket. A túlzott egyenlőtlenségek kialakulásának elkerülésére azonban javasolt, hogy az iskolák a lehető legkövetkezetesebb módszereket alkalmazzák a saját munkájuk megítélésére. Az értékelést az osztályfőnök által felügyelt osztály-tanács (*Klassenrat*) végzi. A jelenlegi rendben a nehézségekkel küzdő tanuló bármelyik évet megismételheti. A tervek szerint azonban a közeli jövőtől fogva évismétlésre csak az első, illetve a második oktatási szakasz végén kerülhetne sor, amikor kiosztják a bizonyítványokat a tanulmányok e szakaszait követően. A gimnázium, illetve technikum utolsó két évét, azaz a harmadik oktatási szakaszt is sikeresen teljesítő diákok középiskolai záróbizonyítványt (*Abschluss-zeugnis der Oberstufe des Sekundarunterrichts*) kapnak. A szakközépiskolát végzők az utolsó év végén „végzettségi bizonyítványt” szereznek. A szakközépiskolai oktatásban az *Abschlusszeugnis der Oberstufe des Sekundarunterrichts* záróbizonyítványt egy további tanulmányi év sikeres elvégzését követően lehet megszerezni.

A Minisztérium nem szervez központi, közös vizsgáztatást az összes iskolának. Hivatalosan is elismeri az iskolák hatáskörét a bizonyítványok megadásában. Tanfelügyelők biztosítják az oktatás mindenre kiterjedő minőségi megfelelését.

#### 4., Felső-középiskolai és felsőoktatási képzés

##### Oktatás-képzés típusai

Nappali (teljes időszakos) középfokú oktatás	15 – 18 / 19 éves kor
Részdíjs közepfokú oktatás	15 / 16 – 18 / 19 éves kor
Szaktanulmányok képzés	15 / 16 – 18 / 19 éves kor

A nappali tagozatos középiskolai oktatás rendszerét 15, 16, vagy 17 éves korban elhagyó tanulóknak kötelezően részt kell venniük részdíjs oktatásban, vagy szaktanulmányok képzésben 18. életévük eléréséig.

##### Felvételi követelmények

A nappali tagozatos középiskolai oktatás rendszerében a tanulók akkor léphetnek a felső középiskolai oktatás szintjére, amikor már sikeresen megfelelték a középiskolai oktatás első szakaszában, és birtokában vannak legalább az arra szintre nézve előírt alapvető tudás, illetve ismeretanyagoknak. A 16 éves tanulók (vagy a 15 évesek, akik valószínűleg sikertelenül próbálkoztak a középiskolai oktatás első szakasza akadályainak vételével) részdíjs szaktanulmányok képzésben vehetnek részt, vagy megkezdhetik az ipari tanulói, illetve szaktanulmányok képzést. Ezen a

szinten ingyenes a gyermekek oktatás-képzése és a szülők szabadon választhatják meg az oktatási intézményt.

### **Tanterv összeállítása és tartalma**

A nappali tagozatos felső középiskolai oktatási intézmények tantervének összeállítása a Szervező Hatóságok feladata; a javasolt tantervet a Minisztériumhoz kell benyújtani jóváhagyásra. Nincsenek előírt tankönyvek vagy oktatási segédanyagok, és az iskolák jelentős önállósággal bírnak a tanítási módszerek megválasztása terén.

A részidős oktatási központokban az irányítást ellátó szakemberek feladata a részletes tanterv összeállítása. Az oktatási program kombinálja az általános jellegű tárgyak oktatását a fizikai munkavégzésre való felkészítéssel. A szakmunkás tanulók heti három-négy napon vesznek részt gyakorlati oktatásban és a hét többi részén részesülnek elméleti szakmai képzésben.

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

A nappali tagozatos felső középiskolai oktatás részleteit ld. a 4(f) pontban.

A részidős oktatás hivatalosan elismert oktatási forma és az elvégzésekor kapott „végzettségi bizonyítvány” egyenértékű a nappali tagozatos szakközépiskolai képzésben elnyerhető bizonyítvánnyal. A szakmunkásképzői tanulmányok végén – a tanulmányi előmenetel folyamatos értékelésének és a záróvizsga eredményének alapján kiállított – szakmai alkalmassági bizonyítványt, vagy szakmunkás bizonyítványt lehet szerezni.

### **5., Felsőoktatás**

A német ajkú Közösség keretein belül csak rövid, tanfolyam-jellegű, „nem-egyetemi” felsőoktatási képzés biztosított. Ennek keretei, illetve teljesítésének módja azonos a franciaajkú Közösségben alkalmazottakkal.

### **6., Különleges oktatási igények**

A különleges oktatási megoldásokat a normál iskolai tanításban valamilyen fogyatékoságuk miatt részt venni képtelen, 3 – 21 évesek számára fejlesztették ki. E tevékenységek szervezése nyolc különböző, a fizikai/szellemi fogyatékosághoz igazított típusnak megfelelően történik. A különleges oktatási formákat bizonyos mértékig igyekeznek a szokásos iskolai rendbe beilleszteni, de zömében különleges iskolákban kerül sor az alkalmazásukra. A 2003/2004-es iskolaévben a teljes általános és középiskolai tanulói létszám mintegy 2,7 %-a járt ilyen oktatási intézményekbe.

### **7., Tanárok**

A iskolai előkészítő oktatásban és az általános iskolákban dolgozóknak hároméves tanítóképzői tanulmányok alapján elnyerhető diplomával kell rendelkezniük. Az általános iskolai tanítók rendszerint a tanterv valamennyi tárgyát oktatják, míg a középiskolai tanárok szakosodnak egy-egy tárgyra. Különböző minősítési megjelölések vonatkoznak az alsó középfokú oktatásban dolgozó tanároknak (hároméves „nem-egyetemi” végzettség a követelmény), illetve a felső középiskolai oktatásban alkalmazottakra (négyéves egyetemi tanulmányok). A felsőoktatásban dolgozó tanárok rendszerint egyetemi végzettségűek. Mindegyik tanárt az adott oktatási intézmény Szervező Hatósága alkalmazza. A munkaviszony kezdetben ideiglenes jellegű, de közalkalmazotti státusszal járó határozatlan idejűre változtatható a Közösség által működtetett

iskolákban. A Közösség által anyagilag támogatott iskolákban dolgozó tanárok státusza csaknem azonos a közalkalmazottival.

## A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Belgiumban

A Csatlakozási szerződésnek megfelelően az EU-tagállamok az ún. 2+3+2-es modell szerint átmeneti szabályozásokat alkalmazhatnak a csatlakozó országokkal szemben a munkavállalók szabad áramlásával kapcsolatban. A tagállamok tehát maguk dönthetik el, hogy nemzeti szinten hozott intézkedéseikkel milyen mértékben nyitják meg munkaerőpiacukat.

A belgáknál is a tehát a munkavállalási engedély rendszerével kell megbirkózniuk az új tagok állampolgárainak – ráadásul tartományi szinten. Ami a három adminisztratív területet illeti Belgiumban – Brüsszel, Vallónia és Flandria, a munkavállalási engedély megszerzésének folyamata valamennyire eltérő, azonban a jogszabályok azonosak.

Ahhoz, hogy Belgiumban jogosult legyen munkavégző tevékenységre, a külföldi állampolgárnak érvényes munkavállalási engedéllyel kell rendelkeznie. Ez nem vonatkozik az Európai Unió és az Európai Gazdasági Térség állampolgáira, azok házastársaira és a munkavállalók különböző kategóriáira.

A munkavállalási engedélyért a munkáltatónak kell folyamodnia a helyi munkaügyi szervezetnél. A munkavállalási engedélyt annyi időre adják, ameddig a munkaszerződés szól. Amennyiben a munkavégző tevékenység tovább tart, mint három hónap, a munkavállalónak tartózkodási engedélyre lesz szüksége, melyet nem rögtön öt évre adnak, hanem annyi időre, amennyi időre a munkavállalási engedély szól. A munkavállalási engedély munkáltató-specifikus; amennyiben új munkáltatója lesz, új engedélyért kell folyamodnia.

Jelentős a munkaerőhiány az információs technológia terén Belgiumban. A belga kormány tisztában van a helyzettel, és kedvezőbben bírálják el az erre a területre irányuló munkavállalási engedély-igényeket.

### A munkavállalási engedély fajtái

- **„A”**: érvényessége határozatlan időre szól, minden fajta fizetett foglalkoztatásra. A munkavállalók csak korlátozott számban kaphatják meg. Azok a munkavállalók igényelhetik, akik rendelkeznek „B”-típusú munkavállalási engedéllyel és több, mint négy éve Belgiumban dolgoznak, vagy akik öt éve folyamatosan Belgiumban tartózkodnak. Ezek az időszakok egy évvel megrövidülnek, ha a munkavállaló családja is Belgiumba költözik. A munkavállaló adja be rá igényét.
- **„B”**: érvényessége maximálisan 12 hónap és egy engedéllyel csak egy munkáltató alkalmazásában lehet dolgozni. A munkáltató adja be igényét rá, és minden évben meghosszabbítható.

Külföldi dolgozók esetében a munkáltatónak foglalkoztatási engedélyt is kérvényezni kell a munkaügyi szervezetnél, a munkavállalási engedéllyel párhuzamosan. A csatlakozó országok állampolgáira a foglalkoztatási engedély nem vonatkozik.

Mivel Belgium a csatlakozást követő két évben nem szándékozik megnyitni munkaerőpiacát, és a munkavállalási engedély megítélésénél figyelembe veszik, hogy az üres álláshelyre van-e belga vagy más európai munkavállaló. Azokban a szektorokban, ahol munkaerőhiány van, gyorsabb és könnyebb munkavállalási engedélyt szerezni.

### Regisztrációs eljárások

#### *Turisták*

Az európai szabályozásnak megfelelően minden EU/EGT állampolgár három hónapig Belgiumban tartózkodhat turistaként regisztráció nélkül.

#### *Dolgozók*

Bárkinek, aki Belgiumban szeretne dolgozni, regisztráltatnia kell magát az érkezését követő nyolc napon belül. Ezért a helyi önkormányzat Idegenrendészeti Hivatalába kell mennie tartózkodási helyének megfelelően. Ott személyazonosságát igazoló dokumentumokat, címét, házassági anyakönyvi kivonatát (ha van) kell bemutatnia. A helyi önkormányzat hivatala fénymásolatokat készít dokumentumairól, átutalja ezeket a helyi rendőrségnek is, és kiad egy igazolást.

Miután iratait a helyi rendőrség ellenőrizte, kap egy behívót, pontos időponttal, amikor ismét meg kell jelennie az Idegenrendészeti hivatalnál, és külföldi állampolgárként a következőket kell magával vinnie: 4 útlevelekép, munkáltatói igazolás, 5€, személyazonosságot igazoló dokumentumok, házassági anyakönyvi kivonat (amennyiben van ilyen).

A regisztráció után, átmeneti tartózkodási engedélyt kap, amely öt hónapig érvényes. Ezután a helyi önkormányzat hivatala intézi a tartózkodási engedélyt, amely öt évre szól és elintézése körülbelül egy hónap.

### Tartózkodási engedély

Ahhoz, hogy Belgiumban dolgozhasson, EU/EGT útlevelemmel vagy személyazonossággal kell, hogy rendelkezzen. EU/EGT-állampolgárok szabadon mehetnek Belgiumba három hónapig munkakeresés céljából vagy üzletet alapítani. Ha csak látogatóként tartózkodik Belgiumban, akkor is tudnia kell bizonyítani, hogy megfelelő forrással rendelkezik öfenntartásához és visszautazásához.

Amennyiben tovább kíván Belgiumban tartózkodni, mint három hónap, bármilyen célból, legyen az munkavállalás, regisztráltatnia kell magát a helyi önkormányzatnál az érkezését követő nyolc napon belül. Ott kap egy regisztrációs számot, melyre szüksége lesz nyugdíj esetén, illetve amikor munkát keres az E 303-as formanyomtatvánnyal.

### Átmeneti tartózkodási engedély

Ameddig munkát keres, kap egy nyilvántartási kártyát („Mauve Card”), amely három hónapig érvényes, illetve meg lehet újítani egy évig, amíg nem kap állandó tartózkodási státuszt. A jelentkezéshez szükséges három útlevelekép, útlevel vagy személyazonossági igazolványa. A nevét és adatait az idegenek nyilvántartásába veszik. Ez valamennyi költséggel jár, bizonyítania kell, hogy önmagát fenn tudja tartani és ujjlenyomatát is nyilvántartásba veszik. Az átmeneti tartózkodási engedély a csatlakozó országokra nem vonatkozik.

### Állandó tartózkodási engedély (Blue Card)

Amennyiben van állandó címe és rendszeres bevétele, jelentkeznie kell kék kártyáért, amely 1-5 évig érvényes és korlátlanul megújítható. Amint rendelkezik állandó munkaviszonnyal, igényelheti az állandó tartózkodási engedélyt, csak be kell mutatnia a munkáltatóval kötött legalább egy évre szóló munkaszerződését. Ameddig ez folyamatban van, átmeneti tartózkodási engedélyt kell használnia. Amint megkapja állandó tartózkodási engedélyét, a lakossági

nyilvántartásba lesz bejegyezve, és tájékoztatnia kell a helyi hatóságokat bármilyen változásról (családi állapot, cím, stb..).

### **Diplomák kölcsönös elismerése**

Belgiumban sok szabályozott foglalkozás van, melyek csak azon munkavállalók számára hozzáférhetők, akik rendelkeznek megfelelő szakképzettséggel és diplomával. Ide tartoznak a következő foglalkozások: orvos, ápolónő, építész és bizonyos szakmák is, mint például építőipar, fodrász, biztosítási ügynök. Amennyiben ezeken a területeken szeretne dolgozni, és diplomáját az EU-n kívül szerezte, vagy azt nem fogadták el, engedélyért kell folyamodnia, hogy azt a hivatást gyakorolhassa. Kompetenciájáról a régióknak – amelyekben tartózkodik - megfelelő nyelven kell számot adnia.

A NARIC-hálózat az Európai Bizottság kezdeményezésére alakult 1984-ben azzal a céllal, hogy kölcsönösen elismerjék a diplomákat és tanulmányi időszakokat az EU/EGT-tagállamokban. A NARIC a Nemzeti Tudományos és Szakmai Diplomákat Elismerő Információs Központ (National Academic and Professional Recognition Information Centre).

### *Felsőoktatás*

Belgiumban a továbbtanulás feltétele, hogy az illető rendelkezék egy belga középiskolai bizonyítvánnyal. Belgiumban nincs kvóta, mely korlátozná a felsőoktatásba jelentkezők számát, azonban van felvételi vizsga azok számára, akik mérnöki, építész, fogorvosi, orvosi, bölcsészettudományi vagy természettudományi diplomát szeretnének.

### *Szakmai elismertség*

A Bizottság elrendelte az EU/EGT-állampolgárok végzettségének kedvezményes elbírálását, elfogadását. Ha EU/EGT-állampolgár és saját országában hivatalosan elfogadott diplomát szerzett, és szabályozott hivatásban szeretne elhelyezkedni, akkor szakképzettségéről szóló külföldi diplomáját szakmailag elfogadtathatja európai irányelveknek megfelelően.

A szabályozottnak foglalkozás gyakorlását törvényes előírások határozzák meg.

Amennyiben nem az európai irányelvekre kíván hivatkozni, diplomáját elfogadtathatja egyenértékűnek egy belga diplomával. A hivatalos elfogadás azt jelenti, hogy megerősítik a két diploma egyenértékűségét. Az egyetemi végzettség elfogadásának szempontjai a külföldi oktatási rendszer struktúrája, az intézmény szintje, az oktatás szintje, szakmai tapasztalat.

Referenciák:

Interfederal Coordination Service, Mr Jan Nelis

Services of the First Minister DWTC

Wetenschapsstraat 8, B-1000 Brussels

Tel: +32-(0)2-238 34 54

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

### A belga munkaerőpiac

A belga gazdaság 2003 harmadik negyedében stabilizálódott. A munkanélküliség 2003 augusztusában 13,3%-os volt.

Eltérés van az európai és a belga foglalkoztatás aránya között. Ez köszönhető egyrészt annak, hogy Belgiumban a nők kis számban vesznek részt a munkaerőpiacon, másrészt pedig az 55-64 év közöttiek alacsony foglalkoztatásának, mely a korai nyugdíjazásnak tudható be.

A magas munkanélküliség ellenére néhány szektorban és vállalatnál (főleg a flamandoknál) komoly problémát okoz megfelelő munkaerőt találni. A munkakeresők alacsony végzettségűek, a munkáltatóknak magasak az elvárásaik. Különösen az alulképzett nők találnak nehezen munkát, még ha azonnal el is tudnának helyezkedni. Ebből következően Belgiumban különösen magas a tartós munkanélküliség aránya. Az aktív munkaerő-piaci programok fokozott támogatása segítené a foglalkoztatási szint növelését. Igaz, hogy Belgiumban már így is sok az állami költség mind az aktív mind a passzív munkaerő-piaci programok finanszírozására, azonban fontos lenne erőteljesebben az aktív programokra koncentrálni.

Habár a 90-es évek folyamán a részmunkaidős foglalkoztatás nőtt, ez főleg női foglalkoztatási forma marad (Belgiumban magasabb a részmunkaidőben dolgozó nők száma, mint európai szinten); viszont kevés férfi dolgozik részmunkaidőben.

Belgiumban különbség van azon emberek száma között, akik járadékra jogosultak, és az összes nem dolgozó álláskereső száma között. Ez utóbbi csoportba tartoznak azok a fiatalok, akik befejezték az iskolát és kilenc hónapig nem kaphatnak ellátást – várakozási idő következtében és mások, akik egyéb okok miatt nem részesülhetnek ellátásban. (2003 júliusában 435 437 ember részesült ellátásban, a munkanélküli álláskeresők száma pedig 569 323 volt.

Belgiumban a nők magasabban képzettek, mint a férfiak (az Európai Unióban ez fordítva van), azonban fizetésük és foglalkoztatási arányuk alacsonyabb. Többen dolgoznak közülük részmunkaidőben, de kevesebb közülük az önfoglalkoztató. Belgiumban egy nő 89%-át keresi annak, amit egy férfi keresne ugyanabban a pozícióban ugyanazzal a végzettséggel.

A belga lakosok kétharmada a szolgáltatóiparban dolgozik. A kézművesipar az összes gazdasági tevékenység egyötödét teszi ki. Belgium nagy mennyiségű nyersanyagot importál és készáruk nagy tömegét exportálja; gazdasága ezért függ a világpiactól. Kereskedelmét három-negyed arányban a többi uniós tagállammal bonyolítja le, főleg Franciaországgal, Németországgal, Hollandiával és Nagy-Britanniával.

Az egyes régiók gazdasági tevékenységei:

*Észak-Belgium* – ebben a régióban sok tengerparti üdülőhely van (a régió nyugati és központi részén); munkalehetőségek a mezőgazdaság, kertészet, biotechnológia, textilipar, autó-és élelmiszeripar területén vannak. A régió keleti részén nagyobb a munkanélküliség. Antwerpen virágzó kikötőváros, olaj-, vegyi- és autóiparával. A kikötő kitűnő közlekedési hálózattal rendelkezik.

*Dél-Belgium* – A régió természeti kincsei, a barlangok vonzzák ide a turistákat, sok munka van a vendéglátóiparban. Vallónia kevésbé iparosodott, mint az északi régió, és az információstechnológia, pénzügyi menedzsment, bank-szakma kínálnak elsősorban munkalehetőségeket.

*Brüsszel* – A legjelentősebb régió Belgiumban, az Európai Bizottság és a NATO székhelye. Vannak munkalehetőségek fordítók, adminisztrátorok, hivatalnokok számára.

### **Nyelvtudás Belgiumban**

Belgiumban a foglalkoztatás feltétele a kitűnő nyelvtudás. A flamand (holland), francia, német és angol széles körben beszélt nyelvek. A jelentkezőktől elvárják a folyékony nyelvtudást. Európában nincs másik olyan hely, ahol nagyobb bajban lenne, mint Belgiumban, ha nem a megfelelő nyelvet használja.

### **Interjúk**

Az interjú során meg kell győznie a munkáltatót, hogy Ön rendelkezik a munkához szükséges kompetenciával, háttérrel és képességekkel, és be tud illeszkedni a vállalati környezetbe. Ugyanakkor információt kell szereznie a munkáról, munkakörnyezetről, előrejutási lehetőségekről, és mérlegelnie kell, hogy azok megfelelnek-e Önnek. Nem szabad elfelejtenie, hogy az interjú egy szubjektív találkozás. A személyiség, magabiztosság, lelkesedés, kitűnő interperszonális és kommunikatív képességek döntő fontosságúak.

### **Munkaerő-toborzás**

Az állásajánlatok hirdetése különböző módon és eszközök segítségével történik. Elsősorban az Állami Foglalkoztatási Szolgálat és a különböző újságok foglalkoznak ezzel, a kormány intézményeibe szóló hirdetésekkel a Szövetségi Kormány foglalkozik. Természetesen vannak olyan üres álláshelyek, melyek nincsenek meghirdetve. Általában az üres állások 50%-a van meghirdetve; jelentkezhet tehát vak pályázatokra spontán módon is.

Fontos még személyes ismeretségi köre: családtagjai, barátai, ismerősei. Tudatosan építsen ki kapcsolatokat! Tudassa annyi emberrel, amennyivel csak lehet, hogy Ön munkát keres. Ha ők személyesen nem is keresnek Önnek munkát, ajánlhatnak lehetőségeket, illetve figyelhetik az üresedéseket. Ahhoz, hogy beépüljön egy másik ország kultúrájába, fontos lehet például egy sport-egyesülethez való tartozás.

Amennyiben szándékában áll saját vállalkozást indítani, ne becsülje le a személyes hálózat fontosságát. További információért forduljon a Belga Nagykövetséghez.

### **Állaspályázat**

Jó önéletrajzot írni nem olyan egyszerű dolog. Az önéletrajznak és a kísérőlevélnek fel kell keltetni a munkáltató érdeklődését. Ezt csak úgy lehet elérni, ha ezek minden releváns információt tartalmaznak és megfelelnek a munkáltató követelményeinek és szükségleteinek.

Minden önéletrajzot a pályázati kiíráshoz kell igazítani. Mind formailag, mind tartalmilag első pillantásra átláthatónak kell lennie az olvasó számára. Egy jó önéletrajzot egy perc alatt el lehet olvasni.

Amikor a munkáltató olvassa önéletrajzát, azonnal képet kell, hogy kapjon tudásáról, erős oldalairól, tapasztalatairól, személyiségéről és képességeiről.

Az önéletrajzot és a kísérőlevelet is gépelve kell beadni, hacsak nem ragaszkodnak a pályázati kiírásban a kézzel írt formátumhoz.

Jó benyomást tehet az egyszerűséggel, átláthatósággal, precízséggel. Ne használjon rövidítéseket! Minél több elérhetőséget adjon meg (telefon, fax, e-mail)! Fordított kronológiai sorrendet kövessen, azaz a legutóbbi munkahelyét, tanulmányait vagy munkatapasztalatait említse első helyen! Részletezze végzettségeit mind tartalmilag, mind a szintet illetően! Ami a sorrendiséget illeti, érdemes a munkatapasztalattal kezdeni, utána az egyéb területeket, melyeken jártas, majd végül a tanulmányait.

Ha behívják interjúra, nézzen utána az utazási költségeknek, mert azokat általában nem térítik vissza.

Amennyiben további információra van szüksége önéletrajzzal, kísérőlevéllel, interjúval kapcsolatban, lépjen kapcsolatba a belga EURES-tanácsadóval vagy EURES-asszisztenssel vagy a helyi Munkaügyi Központtal vagy Kirendeltséggel.

### **Munkakeresés**

Hol jelentkezhet munkára? A munkakeresés Belgiumban nem sokban különbözik a munkakereséstől más tagállamokban. Álláshirdetések a napilapokban, a hirdetőújságokban és a helyi lapokban is vannak, de léteznek állás-adatbázisok az Interneten, állásajánlatokat tartalmazó számítógépek, ideiglenesen alkalmazó ügynökségek, munkaközvetítő ügynökségek, speciális folyóiratok. A nem meghirdetett állásajánlatokat megtalálhatja a Yellow Pages-ben, Internetes adatbázisokban, 'Sociale Kaart'-ban, amely tartalmazza a szociális szektorban aktív szervezeteket, léteznek nyilvántartások a különböző vállalatokról, újságcikkek, személyes kapcsolatok hálózata és speciális folyóiratok.

Jelentkezhet üres álláshelyekre, melyet egy speciális lapban vagy napilapban talált, de a jelentkezés történhet vak pályázat útján is. Az ideiglenesen foglalkoztató ügynökségek, munkaerő-toborzó ügynökségek és pályatanácsadó központokon kívül léteznek munkaügyi szervezetek, hálózatok, melyek segítséget nyújthatnak a munkakeresés folyamatában. Ezek a következők:

#### *1. Európai Foglalkoztatási Szolgálat (EURES)*

Amennyiben másik tagállamban keres munkát, kapcsolatba léphet a munkaügyi hivatallal a saját országában illetve abban az országban, ahol dolgozni szeretne. Ezeket a szolgáltatásokat köti össze az EURES-hálózat és egy külön osztály foglalkozik külföldi munkavállalással. Minden EURES-központban egy vagy több EURES-tanácsadó van, akik információval és tanáccsal szolgálhatnak másik tagállamban való munkavállalással kapcsolatban. (Ide tartoznak a határ menti régiók is.)

Az EURES-tanácsadók közvetlen és állandó kapcsolatban vannak a más tagállamokban található EURES-központokkal; két adatbázishoz is állandó hozzáférhetőségük van; az egyik adatbázis az Európai Unió/Európai Gazdasági Térség tagállamaiban meghirdetett üres állásokról tartalmaz részleteket. A másik adatbázis ezen országok munka-és életkörülményeiről ad felvilágosítást nemzeti és regionális szinten.

#### *2. Nemzeti szintű szolgáltatások*

Mind a munkaügyi központok, mind a helyi kirendeltségek számítógépes rendszerben tárolják az üres állásajánlatokat. Ezen kívül pszichológiai tanácsadás, határozott időre szóló munkák és segély-programok a tartós munkanélküliek számára is a tevékenységi körükbe tartozik.

A munkáltatók, munkaközvetítő ügynökségek és a fejedelmek cégek folyamatosan fejlesztik számítógépes rendszerüket, amely így hatékonyabban tárolja és dolgozza fel az adatokat

(pályázatokat, önéletrajzokat). Az emberi erőforrás menedzserek száma kisebb, a pályázatok száma nagyobb lett. Hiábavaló lenne továbbra is azt az álláspontot képviselni, hogy a munkakeresés ugyanaz a régi jó üzlet. A következő szempontokat figyelembe kell venni a munkakeresés folyamán:

- A vállalatok egyre inkább a technológia segítségével szűrik a jelentkezőket. A pályázatot sokszor e-mail-en kell elküldeni.
- A magas technológiájú vállalatok magas technológiai ismeretekkel rendelkező dolgozókat akarnak. A legtöbb állás az Interneten is megtalálható. Az üzenet a következő:  
Amennyiben nem tud minket megtalálni, mi nem akarjuk Önt!
- A vállalatok azt akarják, hogy az interjú előtt tanulmányozza weboldalukat. Számítógépes ismeretek bármilyen munka esetében nélkülözhetetlenek!
- Hogy fogja a munkáltató pont az Ön pályázatát kiválasztani?! Nagyobb esélye van, ha közvetlen kapcsolatba lép a munkáltatókkal, munkaközvetítő ügynökségekkel a munkakereső-programunk (job search engine) segítségével, mint hogy arra vár, hogy azok megtalálják Önt. Küldje el pályázatát e-mail-en munkaközvetítőknek és fejvadász cégeknek.

A következő címen állásajánlatok listáját találja: [www.expats.com](http://www.expats.com)

A következő Internetes címen munkaerő-toborzó ügynökségek, újságok elérhetőségét találja foglalkozások szerint: [www.jobs-in-europe.net/belgium.html](http://www.jobs-in-europe.net/belgium.html)

### Adózási szabályok

Az adózás a versenyképesség fontos eleme. Az adózási rendszernek egyrészt finanszíroznia kell az állami szféra költségeit, másrészt a fizetéseket. Ezen kívül a gazdasági növekedés és a foglalkoztatás növekedést is szolgálnia kell. A többi Európai Unió tagállamhoz képest Belgiumban magasak az adóterhek. Főleg a munka után fizetett járulékokra vonatkozik ez. A munka után fizetett járulék mennyisége nagyon fontos szerepet játszik a vállalat azon döntésében, hogy hol legyen telephelye, mert ez határozza meg a munkáltató számára a bér után kifizetett költségeket.

Belgiumban nagy a rés a munkáltatók bér után fizetett költségei és a nettó fizetés között, melyet a dolgozók valójában hazavisznek. A vállalatok számára a profit után fizetett adó is nagy teher. A társasági adó alacsony Belgiumban. Ugyanígy a környezetvédelmi adó. Rövid-távon ez kedvez, hosszú távon viszont árthat a versenyképességnek. Mivel bizonyos gazdasági tevékenységek környezet-romboláshoz vezetnek, fontos ezt a negatív hatást csökkenteni. A környezetvédelemre vonatkozó törvények előírhatják, hogy a termelési módszerek tisztábbak és hatékonyabbak legyenek, mely hosszú távon növelné a versenyképességet.

Az adórendszer progresszivitása a jövedelem ingadozásán mérhető le az adók és a társadalombiztosítási járulék levonása után. Az ingadozás a nettó fizetés százalékos növekedését jelenti abban az esetben, mikor a bruttó fizetés 1%-kal nő. Minél progresszívabb az adózási rendszer, annál kisebb a nettó fizetés ingadozása az adólevonás után. Ami a munka után fizetett adót illeti, Belgiumnak nagyon progresszív az adózási rendszere. A társadalombiztosítási járulék a fizetéssel arányos, és nincsen plafonértéke.

Azokra a személyekre, akik Belgiumban tartózkodnak és „vagyonai székhelyük” Belgium, a belga adózási rendszer szabályozása vonatkozik, bármilyen forrásból származó nettó jövedelmük alapján. A nem belga munkavállalók illetve vezető beosztásban lévők, akik Belgiumban dolgoznak átmenetileg, jogosultak bizonyos adókedvezményre.

A személyi jövedelemadóra vonatkozó adózási év január 1-től december 31-ig tart. Április körül kapja meg az adó-visszatérítést előző évi jövedelmét illetően. Amennyiben az erre vonatkozó

formanyomtatványt nem kapta meg, igényeljen egyet a Pénzügyminisztériumtól június 1-ig. Kapni fog egy végleges nyomtatványt néhány hónappal később, mely közölni fogja, hogy jogosult-e adó-visszatérítésre vagy az ellenkezője, azaz nem fizetett elég adót. Az adó-visszatérítés ebben a formában pár hónapot igénybe vehet.

### Adófajták

Belgiumban tehát magasak az adóterhek. A következő adótípusok általános képet adnak a belga adózási rendszerről:

- *személyi jövedelemadó*: a munkáltató levonja a fizetésből; a következők az adózási arányok az összes adóztatható jövedelem alapján
  - 25% 6 840 € jövedelemig
  - 30% 6 841 - 9 740 € jövedelem között
  - 40% 9 741 - 14 530 € között
  - 45% 14 531 – 29 740 € között
  - 50% 29 741 € között

Összes adóztatható jövedelmének bizonyos része adómentes; ez 5.570 € egyéni adófizető esetében, 4.610 € házastársak esetében (2004). Ezt az összeget évente ellenőrzik. Amennyiben a házastársak egyike nem rendelkezik jövedelemmel, úgy az adómentesség átruházódik a másik félre. Ez a másik fél fizetésének 30%-ával egyenlő, 8.030 € maximális értékben. (2004) További kedvezményeket is igénybe lehet venni eltartott gyermek, illetve a háztartásban élő személy számára. Ez az összeg 1.180 € egy gyermek, 3.050 € kettő és 6 830€ három gyermek esetében. Ezen kívül adókedvezményt élveznek azok a külföldi állampolgárok, akik Belgiumban vállalnak önkéntes munkát, illetve áthelyezték őket Belgiumba vagy azok a munkavállalók, akik külföldön dolgoznak belga cég alkalmazásában, mely lehet egy nemzetközi hálózat vagy egy külföldi vállalat része.

A személyi jövedelemadó csökkenése következtében Belgiumban egy átlagos család 15-25€ közötti jövedelem-növekedésre számíthat.

- *autó-nyilvántartás után fizetett adó*: amikor egy új vagy használt autót nyilvántartásba vesznek
- *helyi adók* (önkormányzatnak): együtt fizetendő a személyi jövedelemadóval, nem úgy, mint sok más országban
- *vagyon-adó / ingatlanadó*: az évi feltételezett bérleti költség szolgál alapul és a tulajdonos fizeti
- *útdadó*: az autó lóerejétől és a motor méretétől függ
- *általános forgalmi adó*: az adó mértéke 19,5% kivéve az alapvető termékek, mint élelmiszerek esetében, orvosság, tömegközlekedés, melyek után az adó 6 %
- *társasági adó*: 2002-ben 40,17%-ról 33,99%-ra csökkent. A közeljövőben további csökkentés várható 30%-ra.

## A foglalkoztatás szabályozása

### A belga Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium

A Foglalkoztatáspolitikai-és Munkaügyi Minisztérium feladata a dolgozók és a munkáltatók közötti egyensúly, valamint a férfiak és nők közötti munkahelyi és társadalmi esélyegyenlőség biztosítása. A következők a célkitűzései:

- munkakörülmények javítása, ellenőrző testület felállítása, melynek tanácsadói, megelőző, felügyelő és büntető hatásköre is van;
- munkahelyi viszályok elfojtása, és a munkahelyen a kollektív kapcsolatok javítása a konzultáció lehetőségének biztosításával;
- a foglalkoztatás helyzetének javítása újítások kezdeményezésével, programokkal, a munkanélkülieknek jövedelempótló ellátás biztosítása;
- szociális-és gazdasági környezet javítása, a munka humánusabbá tétele.

### Élethosszig tartó tanulás

Az oktatás és képzés elismert mozgatórugói a termelékenység növelésének, a gazdasági fejlődés előremozdításának és a munkanélküliség csökkentésének.

Az élethosszig tartó tanulás feltétele a munkavállalók és álláskeresők hatékony alkalmazhatóságának és a munkaerő-piaci (foglalkozások közötti, illetve foglalkozáson belüli) mobilitásnak. Flandriában programokkal is támogatják a munkavállalók végzettségének munkaerő-piaci helyzetéhez való igazítását:

#### 1. Fizetett képzési szabadság

A magánszektorban támogatja a munkavállalók szociális előrejutását. A munkavállaló lehetőséget kap, hogy munkaidőben vagy szabadidejében képzésen vegyen részt, és ezért pénzt kap. A munkáltató ezt később visszaigényelheti egy speciális alaptól.

#### 2. Képzési csekkek

a) Flandriában bejegyzett cégek kaphatják. Minden csekk 30 eurót ér. A vállalat fizeti a költségek 50%-át, a flamand kormány a fennmaradó 50%-ot. Egy vállalat maximum 200 csekket vásárolhat, mely 12 hónapra szól. A csekket csak akkreditált képzési központban lehet oktatási célból felhasználni.

b) A Flandriában élő munkavállalóknak van egy másik lehetősége; a költségek 50%-át a munkavállaló, a másik 50%-ot a kormány fizeti. A munkavállaló évente maximum 250€-ért vásárolhat csekket, melyet szintén csak akkreditált oktatási központban lehet felhasználni.

#### 3. Folyamatos munkahelyi képzés

### Fizetés

Belgiumban a fizetést három szinten állapítják meg:

- A Nemzeti Munkaügyi Tanács határozza meg a havi minimálbért nemzeti szinten (jelenleg 1140 €). A munkáltató köteles legalább ezt az összeget a munkavállalónak havonta kifizetni.
- majdnem minden szektornak van munkaügyi tanácsa, ahol a kollektív szerződéseket (collective bargaining agreements – CBA), azon belül a fizetéseket meghatározzák
- vállalati szinten szakszervezeti képviselő jelenlétében (főleg közép-és nagyvállalatok esetében) a szakszervezetek és a munkáltatók megállapodnak a fizetésben.

A szakszervezetek és a munkáltatói képviselőket között kötött kollektív szerződések szabályozzák a fizetés és a munka szervezésének alapvető szempontjait. A fizetés napja és a fizetések közti időszak pontosan rögzítve van a kollektív szerződésekben. Fizikai dolgozóknak 2 hetente jár fizetés, szellemi dolgozóknak havonta.

A társadalombiztosítási hozzájárulást és az adókat közvetlenül a munkáltató vonja le a munkavállaló fizetéséből.

### *Átlagkereset*

- fizikai dolgozók	(ipar):	10,48 €/óra
- szellemi dolgozók	(ipar):	2 765 €/hó
	(kis-és nagykereskedelem):	2 006 €/hó
	(pénzügyi intézmények):	2 725 €/hó
	(biztosítás):	2 543 €/hó

Belgiumban a személyre és órára lebontott termelékenység a világon az egyik legmagasabb (magasabb, mint Franciaország, az USA, Németország, Nagy-Britannia, Hollandia, Kanada termelékenysége).

Belgiumban a nemzeti minimálbér összegét először 1975-ben szabályozták. Jelenleg Luxemburgban a legmagasabb ez az összeg, 6,04£/óra, Hollandiában 4,54 £/óra, Belgiumban 4,27£/óra és Franciaország hátul kullog 4,17£/órás minimálbérével.

### **A munkavégzés speciális kategóriái**

*Au-pair-ek:* nem munkaszerződés alapján foglalkoztatják őket a családok. Nem fizetnek társadalombiztosítást és egyéb adókat. Házimunkát nem végezhetnek.

*Művészek:* lehetnek alkalmazásban állók vagy szabadúszók.

*Gyermekmunka:* 15-16 év alatti gyermekek nem folytathatnak munkavégző tevékenységet, kivéve, ha befejezték középiskolai tanulmányuk első két évét. Egyéni variációk előfordulhatnak, mely során gyermekek részt vehetnek kulturális, oktatással kapcsolatos, tudományos illetve művészi tevékenységekben.

*Tanulók:* A 15 évesek és azon túliak, akik nappali tagozatra járnak a szünidő alatt; a már nem iskolaköteles tanulók, akik jelen vannak a munkaerőpiacon (később lehet, hogy folytatják tanulmányaikat), valamint azok az esti iskolába vagy levelező tagozatra járó 15 évesek és annál idősebbek, akik nem jogosultak ideiglenes juttatásokra, vállalhatnak tanulói munkát.

A munka jellegétől függően a tanulói szerződés, vagy munkaszerződés köthető. A szerződésnek írásosnak kell lennie, és minden tanuló esetében tartalmaznia kell a személyazonosságot, születési dátumot, tartózkodási helyet, címet mindkét fél esetében, a szerződés kezdetét, végét, a munkavégzés helyszínét, a munka részletes leírását, a heti és napi munkaidőt, a fizetés napját, kiszámításának menetét, próbaidőt (1-7 naptári nap lehet), illetve az illetékes interparlamentáris bizottságot. Amikor a tanuló elkezd dolgozni, a személyi állomány nyilvántartásába veszik, és eljárásrendet kap.

Tanulók nem végezhetnek olyan munkát, amelyik meghaladja szellemi vagy fizikai képességeiket. Vannak követelmények a munkanapok számát, a munka jellegét, részmunkaidőt, éjszakai munkát, fizetést, táppénzt, társadalombiztosítást illetően is.

*Hivatásos sportolók:* akik más személy felügyelete alatt felkészülnek, és részt vesznek sporteseményen vagy sportversenyen, és akiknek éves fizetése meghaladja a 7 553€-t.

*Otthoni munka:* hagyományos munkaszerződés keretében történik a munkavégzés. Fizetés lehet egy összegben vagy teljesített feladat után. Az otthoni dolgozó előnyt élvez, amikor a vállalat teljes munkaidős állásra keres munkavállalót, ugyanúgy, mint az a részmunkaidőben dolgozó alkalmazott, aki teljes munkaidős állásra jelentkezik.

### **A dolgozók képvisellete**

A szakszervezet képviseli a vállalat azon dolgozóit, akik szakszervezeti tagok, és felelőssége a tagok szakmai érdekeit védeni. Közbe kell lépnie, ha vita van a munkáltató és munkavállaló között munkára jelentkezés, egyéni és kollektív munkafeltételek területén. Vállalati szinten szakszervezeti képviselőket lehet választani, és csak kényszerítő körülmény hatására lehet elbocsátani őket. A belgák 25%-a szakszervezeti tag.

### **Szociális partnerek**

Belgiumban nagyon jól szervezett a szociális partnerek kommunikációja minden szinten: foglalkozások, szektorok és vállalatok között valamint a különböző szocio-ökonómiai területeken (gazdaságpolitika, szociálpolitika, munkahelyi balesetek és egészség). A szociális partnerek két évente foglalkozások közötti egyezményt kötnek, amelyben intézkedéseket hoznak a szociális fejlődéssel kapcsolatban; témák a fizetés, foglalkoztatás, képzés az aktív és az inaktív dolgozók számára. Ez az egyezmény érvényes az egész magánszektorra. Természetesen ellenőrző mechanizmusok (például munkaügyi bíróság) biztosítják a rendszer hatékonyságát. Az állami szektorban is hasonló kommunikációs rendszer működik.

#### *Nemzeti Munkaügyi Tanács*

A tagok az egyes foglalkozások munkáltatói és munkavállalói szervezeteiből tevődnek össze.

A tanács feladata beszámolni a miniszter és a Parlament felé ezen szervezetek kezdeményezéseiről, a munkáltatók és munkavállalók érdekeit képviselni, véleményezni az egyes bizottságok javaslatait, a kollektív szerződéseket megkötni (amelyek bizonyos tevékenységekre vagy a gazdaság minden szektorára vonatkoznak).

Ezek az általános kötelezettségeken kívül a tanács speciális tanácsadói feladatkört is ellát a következő témakörökben: munkaszerződés, gazdasági szervezés, kollektív szerződések, fizetés, munkaidő, fiatalok, nők foglalkoztatása, fizetett szabadság, munkaügyi bíróság, társadalombiztosítás, nyugdíj.

Elérhetőség: [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be)

#### *Központi Gazdasági Tanács*

A minisztereknek és törvényhozói testületeknek ad számot nemzeti gazdasági ügyekben jelentés formájában, amely kifejezi a különböző véleményeket. A tanács hatáskörébe tartozik még a munkáltatói-munkavállalói kapcsolatok, gazdasági-és szociálpolitika a vállalati szintből kiindulva egészen nemzetközi szintig. A Központi Gazdasági Tanács konzultatív szerv; nincs döntéshozói szerepe.

Elérhetőség: [www.serv.be](http://www.serv.be)

### Kollektív szerződések

Nyugat-Európában mindenütt úgy tartják, hogy a munkavállalóknak védelemre van szükségük, mert a munkáltatóhoz képest alárendelt helyzetben vannak. A szociális partnerség elvének megfelelően elvileg két egyenlő fél, a munkáltatói és a munkavállalói szervezetek (szakszervezetek) tárgyalnak egymással és kötik meg a kollektív szerződéseket.

A tárgyalások fő célkitűzései:

- a munkafeltételek javítása a törvénynek megfelelően (például magasabb bérek, túlóra kedvezőbb fizetése, több szabadság)
- olyan területek tárgyalása, melyeket nem szabályoznak törvények (például szakmai képzés, továbbképzés)

A kollektív szerződések rögzítik:

- az alapvető jogokat, köteleességeket (például a szakszervezethez vagy munkáltatói szervezethez való tartozás)
- eljárásrendeket (például szavazás): Belgium esetében a kormány kiterjesztheti a szerződés hatályát az egész szektorra, így nem csak annak a szervezetnek a tagjaira fog vonatkozni
- a tárgyalások kimenetelének és eredményének szabályozása
- a munkavállalók, gyakornokok és tanulók esetében a munkaszerződés tartalmára, fizetésre vonatkozó szabályokat.

A kollektív szerződések funkciói:

- védelem: megvédi a munkavállalót a munkáltatóval szemben, mert azok gazdaságilag erősebbek. Növeli az esélyegyenlőséget munkavállaló és munkáltató között,
- ésszerűsítés/racionalizálás: általánosítják a munkaszerződéseket, könnyebb az egyéni költségeket megérteni és automatikusan szervezettebb és rendezettebb lesz a munka világa
- békítés: kizárja a munkahelyi viszályokat és az új követeléseket.

A kollektív szerződés részei (vállalati szinten):

*Általános szabályok:* a kollektív szerződés a szociális partnerek (munkáltatók, szakszervezetek) közötti bármilyen kapcsolat alapja. Vállalati szinten cél a vállalat tevékenységéhez kedvező feltételek biztosítása.

*Ipari kapcsolatok, információs-konzultációs rendszer:* a kollektív szerződés megszabja az értekezletek gyakoriságát; tartalmazza a befektetések, ipari- és foglalkoztatáspolitikai, szociális kapcsolatok, munkaidő alapvető szabályait.

*Fizetés:* a fizetési rendszernek logikusnak, érthetőnek és elérhetőnek kell lennie minden munkavállaló számára. Ez vonatkozik az egyéb kifizetésekre is, mint prémium, pótlék, minimálbér, reálbér. Külön táblázat tartalmazza a veszélyes munkára, éjszakai munkára, hétféregre, az egészségre ártalmas munkakörülményekre vonatkozó kifizetéseket.

*Munkaidő:* tartalmazza a szakképzettség, minőség, bizalom alapján a munka magasabb szintű szervezettségére irányuló törekvéseket.

*Szociális juttatások:* étkezés, szabadidő, pihenés családtagok számára, ingyen sportfelszerelések, elérhető és hozzáférhető lakásvásárlás.

*Egészség és munkahelyi biztonság:* korábban az uralkodó filozófia az egészségnek ártó munkakörülmények miatti kártérítés fizetése volt, azonban az utóbbi évtizedekben a szakszervezetek és munkáltatói egyesületek rájöttek, hogy más stratégiához kell fordulniuk. Az újfajta megközelítés magában foglalja a munkakörülmények humánusabbá tételét, azaz új technológia vásárlását, mely következtében kevesebb lesz a munkahelyi baleset. Hosszú távon az is igazolt tényállás, hogy a termelékenység növelése és a kedvezőbb munkakörülmények jobb megoldás, mint eladni valakinek az egészségét.

*Fizetés és kártérítés betegség és kár esetén:* kiegészítő fizetések és pótlékok

*Környezetvédelem:* az egészségre ártalmas anyagok eltávolítása

*Szakmai képzés:* a munkahelyi képzés és csak a munkával kapcsolatos ismeretek megszerzése és továbbfejlesztése nem elég. A munkaerőnek a technikai és szervezeti változásokhoz is jól kell tudni alkalmazkodni.

*Érvényesség:* a kollektív szerződések 1-3 évig érvényesek. A régi szerződés határidejének végével érvényes egészen addig, amíg a felek új szerződésben nem állapodnak meg. Amennyiben új tulajdonos van, a régi szerződés még három hónapig érvényes. A kollektív szerződés azután lép életbe, hogy mindkét fél aláírta.

Az autokratikus vezetés elkerülésének érdekében nagyon fontos a munkavállalói részvétel növelése a vállalat tevékenységének bármely részében.

## Munkajog

### Munkaszerződések

A legtöbb munkaszerződést írásban kell rögzíteni. A belga törvények megkülönböztetnek fizikai munkára vonatkozó munkaszerződést és szellemi munkára vonatkozó munkaszerződést. Ez a megkülönböztetés nagyon fontos, mert más a próbaidő, éves szabadság, felmondási idő és betegbiztosítási keret a két esetben. Belgium politikai helyzetéből következik, hogy területi ügyekben a nyelvhasználat szabályozva van. A munkaszerződést tehát a régiónak megfelelő nyelven írják (Brüsszel kétnyelvű). Fordításra azonban lehetőség nyílik.

### Próbaidő

A fizikai munkát végző munkavállalók próbaideje 7-14 napig terjedhet. Ezt betegség vagy egyéb különleges ok miatt meg lehet hosszabbítani, azonban az sem haladhatja meg a 7 napot. Tehát a maximális próbaidő 21 nap lehet. A próbaidő első 7 napja alatt nem lehet véget vetni a munkaszerződésnek. A 7. nap után ez bekövetkezhet kártérítés vagy egyéb formáság nélkül.

A szellemi munkát végző alkalmazottak esetében a próbaidő 1-6 hónapig terjedhet, illetve amennyiben a fizetés meghaladja az évi 30 301€-t 1-12 hónapig. Betegség esetén a távol töltött napok számával megnövelhető ez az időszak. Az első hónapban a munkaszerződés nem szüntethető meg. A próbaidő hátralevő részét illetően, amennyiben a munkáltató 7 nappal előtte figyelmezteti a munkavállalót a munkaszerződés megszüntethető, egyébként csak kártérítés ellenében van rá lehetőség.

Belgiumban a munkaidő heti 38 óra. A szabadság minimum 20 nap (24, ha valaki heti hat napot dolgozik) és 10 fizetett nemzeti ünnep van.

### Kiegészítések a munkaszerződésekre vonatkozóan

Amennyiben munkaszerződését módosítják és nem biztos abban, hogy szükséges-e az írásos forma, kérjen tanácsot a szakszervezettől. Azonban ez ritkán fordul elő. Ilyenkor a legjobb eljárás egy új munkaszerződésben rögzíteni a változtatásokat. Ha több munkaszerződése van, tartsa meg mindet, a vállalatnál töltött összes munkaviszony fontos lehet a felmondási idő kiszámításánál.

A változtatásokat mindkét félnek el kell látnia kézjeggyével. A változtatások számát az aláírás mellett kell jelezni. Az aláírás alatti szöveg nem érvényes. Az egyéb utalások csak akkor érvényesek, ha a szövegből egyértelműen kiderül tartalmuk. A munkavállaló a munkaszerződésből eredeti példányt kap. A további eljárási szabályok a vállalat eljárásrendjében vannak lefektetve. Kérjen a munkáltatótól másolatot!

### Atipikus foglalkoztatási formák

- Részmunkaidős foglalkoztatás

Olyan munkák esetén, melyek kevesebb, mint heti 38 óra munkaidőt igényelnek. Bizonyos esetekben a munkánélküli járadékkal is összeegyeztethető.

- Meghatározott feladatra történő alkalmazás

- Határozott idejű szerződés (vég-dátummal vagy konkrét eredménnyel)

- Szabadúszók – általában önfoglalkoztatók - szerződése

- Ideiglenes munkára szóló munkaszerződés – a munkáltató az ideiglenesen alkalmazó ügynökség

- Otthoni munka – hagyományos szerződés személyre szabva

- Gyakornoki szerződés – 16-18 éveseknek, akik gyakorlaton vannak a vállalatnál, miközben heti 1-2 napot iskolába járnak. Próbaidő: 1-3 hónap. Írásos szerződés aláírása kötelező a kezdés előtt.

- Elméleti és gyakorlati oktatás vegyesen (sandwich course) 18-25 éveseknek, akik nem vettek részt felsőoktatásban.
- Cégen belüli egyéni szakmai képzés (Individual Vocational Training) – vállalaton belüli képzés munkanélkülinek, aki a munkavégzés helyszínén vesz részt képzésben. A munkanélküli járadék és a foglalkoztató intézménytől kapott összeg együttesen egy átlag-fizetést eredményez. Azok a dolgozók, akik nem kapnak járadékot, extra juttatásban részesülnek.

### **Munkaügyi szokások**

A belga munkáltatók gyakran először ideiglenes munkaszerződést írnak alá, hogy kipróbálják az új munkavállalót, és csak a későbbiek folyamán térnek át a határozatlan időre szóló szerződésre.

### **Foglalkoztatás**

A munkavállalók 91,2%-a rendelkezik állandó munkával; a férfiak 93,7%-a és a nők 88%-a. Az emberek 44,5%-ának határozott időre (egy speciális munkára vagy bizonyos időtartamra) szóló munkaszerződése van, 17,5%-uk ideiglenes alkalmazásban áll. 10,1%-nak egy helyi foglalkoztató ügynökséggel van szerződése, van, amelyik kombinálja a képzést és a határozott időre szóló szerződést, 13% pedig egyéb ideiglenes munkát végez. 2003-ban a nők 37,7%-a, a férfiak 5,9%-a dolgozott részmunkaidőben.

### **A munkaviszony vége**

A munkaszerződés megszűnésének több oka is lehet, de általában vagy a munkáltató vagy a munkavállaló adja be felmondását (a határozott időre szóló munkaszerződéseket egyoldalúan nem lehet megszüntetni). Egyéb ok lehet még a szerződésben rögzített időtartam vége, haláleset, kényszerítő körülmény - mint például az időjárás viszontagságai vagy tüzeset miatti elbocsátás - vagy közös megegyezés. Ha a kényszerítő körülmények rövid ideig tartanak a munkáltató fizet, egyéb esetben a munkaügyi hivatal.

Védett dolgozókat nem lehet elbocsátani; ide tartoznak a szakszervezeti képviselők, a prevenció tanácsadók, szülői szabadságon lévő apák és terhes nők. Néhány esetben az elbocsátás csak akkor lehetséges, ha végkielégítést fizet a munkáltató.

A felmondás beadását illetően léteznek formaságok; írásban kell beadni, és meg kell jelölni a felmondási időszak elejét és végét. Ez függ attól, hogy az illető fizikai vagy szellemi munkát végez, hogy a munkáltató vagy a munkavállaló mond fel. Előfordulhat, hogy nem veszik igénybe a felmondási időt, ebben az esetben egy összegben ki lehet fizetni a munkavállalónak azt az összeget, melyre a felmondási idő alatt jogosult lett volna.

#### *Fizikai munkát végző dolgozók*

A felmondási idő a szolgálati időtől függ. Elbocsátás esetén: 4 hét amennyiben a dolgozónak kevesebb, mint 20 év munkaviszonya van; 8 hét, ha a dolgozónak több, mint 20 év munkaviszonya van.

Ha a munkavállaló mond fel, 2 hét felmondási időhöz köteles magát tartani, ha kevesebb, mint 20 év munkaviszonya van, és 4 héthez, ha több mint 20 év szolgálati ideje van. A felmondási idő a felmondást követő hétfőn kezdődik.

#### *Szellemi dolgozók*

A felmondási idő a szolgálati időtől függ. Ha a bruttó éves fizetés nem haladja meg a 25277€-t, a munkáltató legalább 3 hónap felmondási időt köteles biztosítani annak a munkavállalónak, akinek munkaviszonya kevesebb, mint 5 év. Ez az időszak minden 5 év szolgálati idő után 3 hónappal

meghosszabbodik. Lemondás esetén a felmondási idő ennek a fele, azonban nem haladhatja meg a három hónapot.

Ahol a fizetés meghaladja az évi 25 277€-t megegyeznek a felmondási időben, amely megegyezés azt követően lép életbe, amikor a felmondást beadták, pontosan a beadást követő hónap első napján. Elbocsátás esetén a munkavállalónak joga van csökkenteni a felmondási időt, illetve jogosult távollétre, mely során munkát keres.

A munkanélküli járadékot a munkaviszony megszűnte után kell igényelni a munkavállaló tartózkodási helyén. Amennyiben a munkavállaló mond fel, létezik szankciós időszak, mely során nem jogosult munkanélküli járadékra.

### **Munkaidő**

A belga törvény dupla korlátot szab a munkaidőre vonatkozóan. A munkaidő nem haladhatja meg a napi 8 órát és a heti 39 órát. A különböző módosításoknak köszönhetően ez napi 9, heti 38 órára változott. A vasárnap kötelező szabadnap. A munkarendre és munkaidőre vonatkozó szabályok a foglalkoztatási törvényben vannak lefektetve, melyet a munkáltató köteles minden alkalmazottnak odaadni.

### **Szabadság**

A fizetett szabadságra való jogosultság attól függ, hogy a munkavállaló dolgozott-e és mennyit az előző évben. Ez azt jelenti, hogy a munkaviszony első évében nem jár fizetett szabadság. A munkáltató fizetetlen szabadságként kiadhat néhány napot.

A fizikai munkásoknak a teljes évi munkaviszony után jár 20 nap szabadság a következő évben. A fizetésüket a szabadság-alap fedezi. Ez egyrészt a jövedelemből másrészt szabadság-pótlékból áll.

Szellemi dolgozók részére egy hónap munkaviszony 2 nap szabadságra jogosít fel és jogosultak még juttatásra, mely bruttó fizetésük 92%-ával egyenlő.

Belgiumban a nemzeti ünnepek a következők: január 1., húsvét hétfő, május 1., áldozócsütörtök, pünkösd hétfő, július 21., november 1., november 11., december 25;

### **Távollétek (betegség, szülés, ...)**

#### *Eljárás betegség esetén*

Amennyiben beteg, a biztosító társaságnak be kell mutatnia orvosi igazolását a betegség második napján. Ha ezt később teszi meg, akkor a táppénz csak attól a naptól fog járni.

A vállalat eljárásrendje ezt is részletesen tárgyalja. Ez az időszak más munkahelyi baleset esetén, amikor is a munkavállalónak vagy családjának 2 hete van arra, hogy a betegséget jelezze a munkáltató felé. A táppénz függ a szerződéstől, próbaidőtől, hogy elegendő ideig dolgozott-e, még tanulók és munkáltató ügynökségek esetében is.

Az időt és egyéb formákat érintő szabályokkal kapcsolatban forduljon munkáltatójához.

#### *Szülési szabadság*

Terhes nők 15 hét szülési szabadságra jogosultak (17 hétre, ha kettő vagy több gyermeknek adnak életet). A munkavégző tevékenységet a szülés előtti 7. naptól a szülés után számított 8. hétig szüneteltetni kell.

Amennyiben terhességi vizsgálatokra munkaidőn belül kerül sor, fizetetlen szabadság jár érte. Szülés előtti szabadság nem kezdődhet hét héttel a szülés előtt, illetve kilenc héttel ikrek vagy hármas-ikrek esetében. A szülés előtt hét nappal az anya köteles minden munkavégző

tevékenységet beszüntetni, amennyiben munkanélküli, értesíteni a munkaügyi központot. A biztosító intézménynek be kell mutatni az orvosi igazolást. Ugyanazok a feltételek vonatkoznak a szülési szabadság alatt járó terhességi-gyermekágyi segélyre, mint a táppénzre.

### *Szülői szabadság*

Létezik teljes és részidejű formája annak, hogy a szülők több időt szenteljenek a családnak és a gyereknevelésnek hosszabb távon. Azoknál a vállalatoknál, ahol kevesebb, mint 10 alkalmazott van, egyes esetekben a munkáltató előzetes beleegyezése szükséges. A szülői szabadság a gyermek születésétől 4 éves koráig adható. Ugyanez a helyzet örökbefogadás esetén, illetve ha a gyermek 66%-ban fogyatékkal él. A szülői szabadság alatt a megszakított időszakokra ellátás jár, melyet a Nemzeti Munkaügyi Ügynökség (National Employment Agency) fizet. Ehhez szükséges a C61-formanyomtatvány, melyet a munkáltató tölt ki a szabadságot követő két hónapon belül.

### *Szoportatási szünet*

A női alkalmazottak szoptathatnak munkaidő alatt. Minden nap egy vagy két szünetet tarthatnak fél óráig. A szoptatási szünet a munkaszerződés megszakításának számít, ezért arra a rövid időre táppénz jár. Ez szüléstől számítva hét hónapig tarthat és két hónappal meg lehet hosszabbítani.

### *Betegség-megelőzés*

Terhes vagy szoptató anyák átmeneti mentességet kaphatnak bizonyos feladatok teljesítése alól, mert azok veszélyesnek nyilvánulnak (a listát királyi rendelet tartalmazza).

### *Apasági szabadság*

Két fajtája van:

- ha az anya szülés utáni szabadsága az apára hárul haláleset vagy kórházi ápolás miatt. Ez nem haladhatja meg azt az időszakot, melyet az anya nem vett igénybe.
- Ha az anya nem veszi igénybe a szülési szabadságot és az azalatt járó terhességi-gyermekágyi segélyt. Ezen kívül ki lehet venni 10 szabadnapot a szülést követő 30 napon belül (örökbefogadás esetén is).

## Esélyegyenlőség munkavállaláskor

### Az esélyegyenlőség elve

Az Európai Unió lakosságának 52%-át nők alkotják, és bármennyire is magasan képzettek és egyre nagyobb arányban vannak jelen a munkaerőpiacon, a nemzeti-, illetve az európai döntéshozatalban meglehetősen kis arányban vesznek részt. A Maastrichti Szerződés hangsúlyozza, hogy Európa nem engedheti meg magának az esélyegyenlőség hiányát. Az amszterdami szerződés nagy hangsúlyt fektet a tagállamok azon kötelezettségére, hogy az esélyegyenlőség elvét integrálják nemzeti szinten politikájuk minden területén.

Az esélyegyenlőség elve - a fizetést, munkakörülményeket, a munkaerőpiacon való részvételt, szakmai képzést, vállalaton belüli képzést, átképzést, pályatanácsadást, előléptetést illetően - törvény által szabályozott, és kizárja a diszkrimináció bármilyen formáját, legyen az direkt vagy indirekt.

A direkt megkülönböztetés közvetlenül nem, vagy családi állapot alapján történik. Indirekt megkülönböztetésről akkor beszélünk, ha a munkáltató olyan intézkedéseket tesz, melyek kedvezőtlenebb feltételeket eredményeznek a munkavállalók bizonyos csoportjára.

A munkaerőpiacon tilos nemre, fajra, bőrszínre, szexuális beállítottságra, korra, vallásra, vagyona, ideológiára hivatkozni munkakeresés, állásajánlatok, hirdetések, pályatanácsadás, szakmai képzés, elbocsátás kapcsán.

1998-ban Belgiumban törvényt fogadtak el az esélyegyenlőségre vonatkozóan. A törvényjavaslat már létező törvényeket kapcsol össze, illetve új szabályozásokat is tartalmaz, mint például diszkrimináció vádjának esetén a munkáltató bizonyítási kötelezettsége arra vonatkozóan, hogy törvényesen járt el, illetve a nemi semlegesség a munkák osztályozásának rendszerében. A törvény foglalkozik:

1. az esélyegyenlőség új területeivel: nyugdíj-alap, csoport-biztosítási keret, kiegészítő családi pótlék

A törvény esélyegyenlőséget ír elő, mind az alkalmazott, mind az önfoglalkoztató férfiak és nők között. Ellenkező esetben büntető szankciók lépnek életbe. A munkáltatóra hárul annak bizonyítása, hogy nem szegte meg az esélyegyenlőség elvét.

2. indirekt diszkrimináció: egy látszólag semleges törvény negatív hatással van az egyik nem képviselőire

3. Szexuális zaklatás: a szexuális diszkrimináció egy formájának tekinthető.

A törvény célja megakadályozni a munkahelyi erőszakot, valamint a munkavállalók védelme szexuális zaklatás ellen. Mind a magán, mind az állami szektorra vonatkozik. Amennyiben ilyen esetek előfordulnak, a munkáltatónak tájékoztatni kell a munkavállalót, hogy kihez forduljon segítségért, hogyan lépjen kapcsolatba a prevenció tanácsadóval, illetve el kell rendelni az ügy gyors és elfogulatlan kivizsgálását. Ennek mind szerepelni kell az eljárásrendben. Abban az esetben sem merülhet fel az elbocsátás lehetősége, ha a munkavállaló által bejelentett panasz nem igazolt. Kisvállalatoknak (50 főig) külső személy vagy testület bevonásával kell az ügyet kivizsgálni.

4. Munkák osztályozása: a vállalatok kötelesek nemtől függetlenül osztályozni a munkákat. Az esélyegyenlőség nem csak a fizetésre, hanem annak kiszámítására is vonatkozik. A szociális partnerek felelőssége az osztályozó rendszerek felülvizsgálata és a diszkrimináció kizárása.

### A nők foglalkoztatásának szabályozása

Nők nem végezhetnek kétkézi talajmunkát és nem dolgozhatnak ásatásokon, azonban bányában dolgozhatnak. Éjszakai munkát csak kivételes esetekben végezhetnek.

A munka befejezése és újrakezdése között 11 órás pihenőre jogosultak. A munkáltató köteles kockázat-vizsgálatot tartani a munkavégzés körülményeit illetően; a munka nem lehet ártalmas a dolgozók egészségét és biztonságát tekintve, és ennek kiküszöbölésére köteles a munkáltató mindent megtenni.

### Projektek az esélyegyenlőség előmozdítására

Az Amazon egy kutatási központ, amely a nők és férfiak esélyegyenlőségének előremozdítására alakult és Brüsszelben található.

*Diane* – központban a női vállalkozók

Európában még mindig kevés nő által vezetett vállalkozás van. A projekt célja a női vállalkozás támogatása. Az Amazon honlapján hasznos címek, tippek, ötletek és a női egyéni vállalkozók tapasztalatai találhatóak a Diane projekttel kapcsolatban. Elérhetőség a következő címen: [m.vannuland@amazone.be](mailto:m.vannuland@amazone.be)

*Deuce* – azonos munkáért azonos fizetés férfiak és nők számára

Általában a nők fizetése alacsonyabb, mint a férfiaké. Ennek egyik oka, hogy a nők olyan szektorokban dolgoznak, ahol a bérezés alacsonyabb; kisebb számban léptetik őket elő, illetve az alacsonyan képzett nőknek kevésbé van lehetőségük képzésen részt venni. A projekt erre kívánja felhívni a kormány, a szakszervezetek, a szakmai testületek és a nők figyelmét.

A következő címeken többet olvashat a projektről: [m.vannuland@amazone.be](mailto:m.vannuland@amazone.be); [www.deuceonline.be](http://www.deuceonline.be)

*Genova* – esélyegyenlőség a képzés területén

Az oktatás és képzés területén egyenlő esélyeket kell biztosítani nők és férfiak számára így növelve hozzáférésüket a munkaerőpiachoz és esélyeiket karrierjük kiteljesítéséhez. További információ: <http://www.genova.be/>

### Fogyatékkal élők helyzete

A fogyatékoság fogalma szociális jellegű, mert minden szempontból hatással van a szociális környezetre. A fogyatékoság minden fajtáját valamilyen betegség, baleset vagy egyéb károsodás okozza, azonban ennek fokát nehéz mérni. Az utóbbi években már nem csak orvosok, hanem pszichológusok, szociális munkások és egyéb szakemberek is részt vesznek a csökkent munkaképesség vizsgálatában.

A belga foglalkoztatáspolitikát a következő területeket szabályozta törvényekkel:

#### *1. Munkahelyi balesetek*

A munkahelyi balesetek következtében kialakult fogyatékoság az áldozat gazdasági teljesítményének csökkenését vagy elvesztését jelenti. A munkaképtelenség lehet állandó vagy átmeneti. A baleset fogalma alatt értendő egy hirtelen esemény, mely sérülést okoz és egyértelmű az okozati összefüggés az esemény és a sérülés között. Amennyiben a fogyatékoság tartós, meg kell állapítani azt a gazdasági teljesítményt a belga munkaerőpiacon, melyre a munkavállaló a továbbiakban képes. Átmeneti munkaképtelenség esetén csak a munkát veszik figyelembe. A teljesítmény-vesztés lehet teljes vagy részleges. Ha például a munkavállaló fizetése 70%-ára

jogosult a továbbiakban a baleset következtében, a fennmaradó 30%-ot járadék formájában megkapja (a fizetését veszik alapul). Nincsenek korlátozások a járadék és a fizetés kapcsán. A járadékot a kedvezményezett azután is kapja, miután nyugdíjba megy. Azt, hogy a munkavállalónak mekkora a gazdasági vesztesége a biztosító társaság és a munkavállaló közötti megegyezés dönti el, az orvos támogatásával. Az utóbbi időben az elbírálás folyamán olyan tényezőket is figyelembe vesznek, mint a baleset következményei a munkavállaló családtagjaira nézve.

### *2. Foglalkozásból eredő betegségek*

Ebbe a csoportba tartoznak azok a betegségek, melyek munkavégzés következtében alakulnak ki. A nehézséget az jelenti, hogy a betegség gyakran később jelenik meg, mint ahogy a munkavállaló ki volt téve kockázati tényezőknek. Ugyanúgy, mint a munkahelyi balesetek esetében, a fogyatékoság definíciója a gazdasági teljesítmény-veszteség. Az így kialakult fogyatékoság lehet teljes vagy részleges, tartós vagy átmeneti. Ez utóbbi esetben a fogyatékoságot a legutóbbi munkavégző tevékenység folyamán és a teljesítmény alapján mérik. Tartós fogyatékoság esetén a munkaerőpiac összes állását figyelembe veszik az elbírálás során. Ahhoz, hogy a járadékra beadja az igényét, az orvosnak igazolást kell küldenie az ezt finanszírozó Nemzeti Alaphoz (National Fund for Occupational Diseases). Ebben az esetben is nehéz megállapítani a gazdasági teljesítmény-csökkenést; ezt mérő eszközök hiányában az orvos nem tudja direkt módon megvizsgálni. Figyelembe veszik a fogyatékkal élő munkavállaló munkahely-kilátásait, ehhez pedig meg kell vizsgálni a munkaerőpiac aktuális helyzetét. (A törvény szerint a vizsgálatnak a munkaerőpiac helyzetétől függetlennek kell lennie, a gyakorlatban azonban azt is figyelembe veszik.)

### *3. Járadék munkaképtelenségért, rokkantsági nyugdíj*

Azok a személyek kapják, akik azalatt válnak munkaképtelenné, mialatt munkaviszonyban vannak, önfoglalkoztatók vagy munkanélküli járadékot kapnak. A rokkantság időszakát megelőzi a munkaképtelenség időszaka, amely egy évig tarthat. Ebben az esetben a fogyatékoság mértéke nincs meghatározva. Valaki vagy teljesen fogyatékos vagy egyáltalán nem. Ha valaki személyes problémái miatt munkaképtelen, akkor nem jogosult erre a járadékra, csak ha bizonyítani lehet, hogy működési hiba vagy pszichológiai betegség az ok. A munka felfüggesztése közvetlen következménye kell, hogy legyen a fogyatékoságnak. A további munkavégző-képességet a Nemzeti Egészség Biztosítás alkalmazásában álló orvosok bírálják el. Először megállapítják, hogy a továbbiakban mennyit képes keresni a megváltozott munkaképességű munkavállaló. Majd megvizsgálják, hogy egy ugyanolyan végzettséggel, gazdasági és szociális háttérrel rendelkező nem fogyatékkal élő munkavállaló mennyit képes keresni ugyanazon a területen. Ha a két összeg aránya egyharmad vagy annál kevesebb, a megváltozott munkaképességű munkavállaló teljes mértékben fogyatékkal élőnek számít. Azonban ez az összehasonlítás csak elméleti síkon működik. A valóságban a nemzeti egészségbiztosítási alap orvosi szakértője irányítja az egész vizsgálatot. Az első hat hónapban rendszeres ellenőrzésre jár a munkavállaló, mely során megállapítják a munkavállaló esélyeit a munkaerőpiacra való visszatérésre. Amennyiben szükséges, az egészségbiztosítás az átképzést is fizeti. Ha a munkavállaló 6 hónap után sem tud visszatérni a munkaerőpiacra, vagy munkanélküli járadékot vagy rokkantsági nyugdíjat fog kapni a továbbiakban.

### *4. Jövedelem-pótló járadék*

Ezt a járadékot általában olyan személyek kapják, akik sosem, vagy csak rendszertelenül dolgoztak, és akik nem rendelkeznek más jövedelemmel. A korhatár 21 év. A munkavállaló súlyos fogyatékoság következtében képtelen számára megfelelő munkát találni, illetve azt megtartani a munkaerőpiacon.

### 5. Integrációs járadék

Ez a járadék különbözik az eddig említettektől, mert a törvény szerint azon személyek kaphatják, akik képtelenek önálló életre, képtelenek „funkcionálni” a mindennapi életben. Az integrációs-járadék esetében a fogyatékossgot speciális eszközzel mérni lehet.

A fogyatékossg fenti formáira vonatkozó törvények szövetségi jellegűek, Belgium egész területén érvényesek.

Regionális szinten a Flamand Pénzügyi Alap (Flemish Fund) fizetési támogatást, szakmai továbbképzést, védett foglalkoztatást kínál a fogyatékkal élőknek.

### **A belga foglalkoztatáspolitikai programjai a fogyatékkal élők számára**

A programok finanszírozása regionális szinten történik.

1. *Szakmai képzés* – speciális központokat alakítottak ki, de létezik vállalaton belüli képzés fogyatékkal élők számára.
2. *Bértámogatás* – létezik egy átfogó program szövetségi szinten, és több másik regionális szinten.
3. *Támogatott foglalkoztatás* – nem létezik egy átfogó program, azonban több kísérlet van a munkahelyi környezet kedvező kialakítására, személyes támogatásra a munkahelyen.
4. *Védett foglalkoztatás* – a fogyatékkal élők kialakított gyár-szerű intézményekben dolgoznak ugyanolyan feltételek mellett, mint a hagyományos munkaerőpiac; az intézményekben általában fogyatékkal élők és nem fogyatékkal élők (utánuk nem kapnak támogatást a munkavállalók) vegyesen dolgoznak.
5. *Juttatások fogyatékkal élőknek* – például kölcsönök új vállalkozás indításánál
6. Léteznek egyéb *projektek* is, például „Út a munkába”

## Társadalombiztosítás

### Koordinációs intézkedések

Az 1408/71 EGK rendelet azokra az esetekre tartalmaz rendelkezéseket, amelyekben az Európai Unió/Európai Gazdasági Térség valamelyik tagállamának, illetve Svájc állampolgárai munkavégzés, vagy letelepedés céljából egy másik tagállamba távoznak. A rendelet célja, hogy a fenti állampolgárok ne veszítsék el szociális jogukat. A rendelet szabályai csak az egyes tagállamok ellátórendszerait koordinálják, semmiféle önálló jogosultságot nem állapítanak meg.

### Betegbiztosítás

A belga társadalombiztosítás a következő területekre vonatkozik: betegség, szülés, foglalkozásból származó balesetek és betegségek, rokkantsági nyugdíj, öregség (öregségi nyugdíj), árvaellátás, munkanélküli járadék, családi pótlék.

Amennyiben Belgiumban dolgozik, fizeti a társadalombiztosítási járulékot; a munkáltatója intézi a kötelező formákat, kivéve az egészségbiztosítást, ahol Önnek kell pénztárt választania.

A társadalombiztosítási járulék a bruttó fizetésének 13,07%-a; a munkáltatója vonja le a fizetéséből.

A betegbiztosítás mindenkire vonatkozik, aki törvényesen tartózkodik Belgiumban és megfelel a feltételeknek. A követelmények a következők: egészségbiztosításhoz való tartozás, 120 nap munkaviszony az elmúlt hat hónapban (ide tartozik táppénz, másik tagállamban töltött időszak), be kell mutatni a járulék fizetését igazoló papírokat a biztosítási intézménynek. A biztosító ezt követően ellenőrzést folytat.

Amennyiben beteg, a biztosítónak két napon belül be kell mutatnia az orvosi igazolást. Ha ezt később teszi meg, a táppénz csak attól a naptól jár. A munkáltatóját pedig betegsége első napján kell értesítenie (10 óráig).

A betegségi- és rokkantsági biztosítások jövedelempótló ellátást biztosítanak azoknak a munkavállalóknak, akik munkaképesség-csökkenés miatt munkavégzésüket meg kellett hogy szakítsák. Az alábbi szempontokat fontos figyelembe venni: különbség van fizikai és szellemi dolgozók között, fontos a szerződés időtartama, és hogy a betegség a szerződés első hónapjában kezdődött vagy később.

#### *Fizikai dolgozók*

Baleset vagy betegség a magánéletben.

Ha a munkavállalónak nincs egy hónapos munkaviszonya, nem jogosult táppénzre munkaképtelenség esetén, de valószínűleg jogosult lesz ellátásra az egészségbiztosítási pénztártól. Ha ez a hónap a betegség alatt telik le, a munkavállaló ellátást kap. Ha a betegség kevesebb, mint 14 napig tart, az első napot nem fizetik ki („grace day”).

Ha a munkavállaló legalább egy hónapot dolgozott, 100%-os táppénzt kap a betegség első, 85%-os táppénzt a betegség második, harmadik, negyedik hetére. A 30. naptól kezdve az első évig az ellátást a betegbiztosítási pénztár fizeti (55-60%). Azután a beteg fogyatékkal élőnek minősül.

#### *Szellemi dolgozók*

Baleset vagy betegség a magánéletben.

Szellemi dolgozóknak, akik kevesebb, mint három hónapja dolgoznak, és nincs meg az egyhónapos munkaviszonyuk, közvetlenül a betegbiztosítási pénztár fizet munkaképtelenségükért az első hónapban. Ha már van egyhónapos munkaviszonyuk, akkor ugyanaz vonatkozik rájuk, mint a fizikai dolgozókra hasonló százalékaránnyal. A betegség első napja, amely fizetetlen

(grace day), csak a próbaidőn lévő szellemi dolgozókra vonatkozik. Azok a szellemi dolgozók, akiknek legalább három hónapos munkaviszonyuk van, a betegség első harminc napján teljes fizetésükre jogosultak.

A szabadság alatti betegségre a dolgozó (akár fizikai, akár szellemi), nem kap ellátást. Ha a betegség a szabadság előtt kezdődik, akkor különbséget kell tenni fizikai és szellemi dolgozó, egyéni és kollektív szabadság között.

A munkáltató köteles fizetni a szellemi dolgozónak, aki szabadság előtt betegszik meg és a fizikai dolgozónak is, aki szabadság előtt betegszik meg; ha a szabadság és a betegség pont egybeesik, a szabadság átvihető későbbre.

A betegbiztosítási intézmény fizet annak a dolgozónak, aki a kollektív szabadság vége előtt betegszik meg, azokra a napokra, melyek egybeesnek a kollektív szabadsággal.

### **Rokkantsági nyugdíj**

A rokkantsági nyugdíj segíti az egészségügyi ellátás fedezésének költségeit; jövedelempótló ellátás azoknak a munkavállalóknak, akik átmenetileg csökkent munkaképességűek.

Az 1 évnél tovább tartó táppénz rokkantsági nyugdíjjá alakul át. A családi helyzettől és egyéb tényezőktől függően a bruttó fizetés 40-65%-át teszi ki. A napidíj alapján számítják ki a táppénzt és a rokkantsági nyugdíjat is. A rokkantság fokát az Orvosi Tanács határozza meg.

### **Öregségi nyugdíj**

A Nemzeti Nyugdíj Pénztár irányítja a hivatalos nyugdíjbiztosítási rendszert Belgiumban. Összesen négy nyugdíj-rendszer létezik Belgiumban; az alkalmazottaknak, önfoglalkoztatóknak, az állami szektorban dolgozóknak és azoknak, akik munkaviszonyban álltak a gyarmatokon és/vagy az Európai Unió kívül.

A nyugdíjnak van egy plafonértéke, melyet a fizetés, szakmai karrier, családi állapot határoz meg. A nyugdíj különböző egyedülállók és családok részére.

Létezik nyugdíjkeret az elhalálozott házastársa számára, elváltak számára, szezonmunkásoknak, határ menti ingázóknak. Speciális rendszerek léteznek bányászok, tengerészek, pilóták és újságírók számára. A nyugdíj a nyugdíjkerettől függ, azonban Ön tartozhat egyszerre több kerethez is.

Férfiak esetében a nyugdíjkorhatár 65 év. Nők esetében 2000. január 1-től 62 év, 2003. január 1-től 63 év, 2006. január 1-től 64 év lesz, 2009. január 1-től pedig 65 év.

Egyéb nyugdíjrendszerek:

Korai nyugdíjazás: a korai nyugdíj áll a munkánélküli járadékból kiegészítve a munkáltató által fizetett járulékkal. 60 éves kortól lehet igénybe venni a nemzeti kollektív munka-rendelet értelmében.

65 éves kor után is lehet dolgozni, amennyiben munkáltatója beleegyezik. Az önfoglalkoztatók a nyugdíjkorhatár betöltése után is dolgozhatnak, ameddig akarnak. Köztisztviselőknek 65 éves korban abba kell hagyni a munkát.

Nyugdíjazás esetén elég a tartózkodási helyén jelentkezni, még ha több EU/EGT-tagállamban is dolgozott. A jelentkezési lapot 1 évvel nyugdíjba vonulása előtt el kell küldeni a Nemzeti Nyugdíj Pénztárnak. A legjobb, ha a munkaviszonyát igazoló papírokat is mellékeli.

### **Foglalkozási megbetegedések – kockázati tényezők**

A foglalkozási megbetegedések okai a munkakörülményekben gyökereznek. Néhány betegség esetében az összefüggés egyértelmű; például a bányában dolgozók esetében a tüdő-betegségek. Más betegségek esetében nehéz kimutatni a munka és a betegség kapcsolatát. Azok az

alkalmazottak, akik foglalkozásból származó betegségek áldozatai, kártérítést követelhetnek az elszenvedett sérülésért (az orvosi költségek megtérítését, a korlátozott képesség miatti munkaképtelenség következtében a fizetéstől való elesés térítését). Belgiumban ezek finanszírozására létezik egy alap, mely a társadalombiztosítás rendszerébe tartozik. Az alapért felelős szerv (Fund for Occupational Diseases – FBZ) eldönti, hogy van-e összefüggés a betegség és a munkavégzés között, majd dönt arról, hogy ki jogosult kártérítésre. Ehhez három feltételnek kell eleget tenni:

- a munkavállalónak a dolgozók azon csoportjába tartozik, amelyekre vonatkozik a törvény
- a betegsége foglalkozásából származik
- ki van téve a betegség előidézőjének

A foglalkozásból származó betegségek listája ki lett egészítve, és új betegségek is megjelentek; ezért bárki beadhatja igényét kártérítés megítélésére, még olyan betegségek esetében is, melyek nincsenek rajta a listán, azonban ez nem jelenti azt, hogy a kártérítést meg is ítélik neki. A kártérítést akkor fogja megkapni, ha be tudja bizonyítani az okozati összefüggést a betegség és a kockázati tényező(k) között. Amennyiben a bizonyítást elfogadják, térítik az orvosi költségek egy részét, kártérítést ítélnek meg az átmeneti, illetve az állandó munkaképtelenségért, az átmeneti vagy tartós munka-környezet változtatásért, illetve megítélhetnek a munkavállaló halála utáni kártérítést is.

### **Munkahelyi balesetek**

Az alkalmazottak biztosítva vannak munkahelyi baleset esetére, amely biztosítás vonatkozik a munkahelyre történő oda- és visszautazásra is. A biztosításról a munkáltató gondoskodik valamelyik biztosítási pénztárnál.

A munkáltatónak, a munkavállalónak vagy családtagjainak minden munkahelyi balesetet 10 napon belül jelenteni kell a biztosító társaságnak, ha lehetséges, az orvosi igazolás mellékelésével.

Munkahelyi baleset esetén a következő ellátásokra jogosult: átmeneti vagy állandó, részleges vagy teljes munkaképesség csökkenés után megítélt járadék, orvosi ellátás, kórházi kezelés, protézis, utazási költségek, munkahelyi baleset következtében bekövetkezett haláleset miatt járó ellátás. Ezt az Unió más tagállamában is fizetik.

Amennyiben nem tudja munkaviszonyát folytatni és csökkent munkaképessége véglegessé válik, a biztosító társaság orvosa megállapítja a csökkent munkaképesség kezdetét és mértékét. Az orvost és a kórházat megválaszthatja, hacsak a munkáltatójának (vagy a biztosító társaságnak) nincs saját orvosi szolgálata. A kezelés költségeit teljes egészében visszatérítik. A biztosított személy és családtagjainak utazási költségeit bizonyos feltételek mellett visszatérítik.

Egyéb ellátások: temetési költség, éves törlesztés, átmeneti ellátás gyerekeknek 18 éves korig vagy ameddig a gyermek után családi pótlék jár.

### **Családi pótlék**

*Kedvezményezett* – az a személy, aki jogosult a családi pótlékre munkavégző tevékenysége alapján. Továbbá a kedvezményezett vérokonságban áll a gyermekkel; a legtöbb esetben a kedvezményezett az apa.

*Jövedelemélvező* – az a személy, aki megkapja a családi pótléket a gyakorlatban. A legtöbb esetben ez az anya.

Minden munkáltatóra, aki egy vagy több embert alkalmaz, vonatkozik a családi pótlékkal kapcsolatos törvény. Csatlakoznia kell a fizetett dolgozók alapjához, 90 nappal azután, hogy alkalmazásba vette az első dolgozót.

A munkavállalónak egy olyan munkáltató alkalmazásában kell állni, aki a belga társadalombiztosítás tagja. Ezen kívül munkaviszonyának Belgiumban kell lennie, a vállalatot,

melynek dolgozik Belgiumban kellett, hogy alapítsák vagy a munkáltatónak rendelkeznie kell egy irodával Belgiumban, és nem kaphat családi pótlékot más tagállamban. Legalább fél-munkaidőben kell dolgoznia. A családi pótlékra a korhatár 25 év.

A családi pótléknak két fajtája van:

1. Egy rendeletben meghatározták a családi pótlék *alapösszegét*, mely független a kedvezményezett munkavégző tevékenységének mennyiségétől. Független attól, hogy hányadik gyermek után jár a családban (első, második, harmadik). Ez az alapösszeg nő a gyermek korával arányban. Bizonyos személyek kaphatnak kiegészítő összeget, mely során a családi állapot veszik figyelembe, a gyermek nevelési környezetét és az egyéb nehezítő körülményeket (munkanélküli szülők, fogyatékkal élők, nyugdíjasok, árvák). Fogyatékkal élő gyermekek esetében külön kiegészítő családi pótlék jár.

2. *Születéskor járó családi pótlék*: azoknak jár, akiket megillet a családi pótlék alapösszege.

### Munkanélküli járadék

A helyi munkaügyi központ állapítja meg, hogy ki lesz jogosult munkanélküli járadékra és mekkora lesz ez az összeg.

36 év alattiak – 312 munkanappal kell rendelkezni az igénylés előtti 18 hónapban

36 és 50 év között – 468 munkanappal kell rendelkezni az igénylés előtti 27 hónapban

50 év fölött – 624 munkanappal kell rendelkezni 36 héttel az igénylés előtt

Hogyan adja be munkanélküli járadékra irányuló igényét?

Amennyiben létszámfelettivé vált vagy munkaszerződése végéhez ért, a munkáltató ad Önnek egy C-nyomtatványt. Ezzel a C-nyomtatvánnyal jelentkezhet munkanélküli járadékért az illetékes munkaügyi központban.

A munkanélküliség időtartama határozza meg a munkanélküli járadék mennyiségét; a munkanélküliség szakasza három részből áll:

- első szakasz: élettársi kapcsolatban élők, akiknek családjuk van: a járadék 60%, egyedül élők: a járadék 60%, párkapcsolatban élők 55%,

- második szakasz: élettársi kapcsolat + család 60%, egyedül élők 44%, párkapcsolatban élők 35%;

- harmadik szakasz élettársi kapcsolat + család 60%, egyedül élők 44%, párkapcsolatban élők esetében egyszeri kifizetés.

## Források

1. EURYDICE adatbázis  
- az Európai Oktatási Információs Hálózat honlapján: [www.eurydice.org](http://www.eurydice.org)
2. Az Európai Foglalkoztatási Szolgálat honlapja: <http://europa.eu.int/eures/index.jsp>
3. Az Európai Bizottság honlapja: <http://www.citizens.eu.int>
4. A belga Szövetségi Kormány honlapja: <http://www.belgium.be>
5. A belga Pénzügyminisztérium honlapja: <http://www.minfin.fgov.be>
6. A belga Külügyminisztérium honlapja: <http://www.diplobel.fgov.be>
7. A belga Szociális Minisztérium honlapja: <http://www.socialsecurity.fgov.be>
8. A belga Munkügyi Minisztérium honlapja: <http://meta.fgov.be>
9. Federal Planning Bureau honlapja: <http://www.plan.be>
9. Jobscareer: <http://www.jobs-career.be>