

Füzetünket az EURES, az Európai Foglalkoztatási Szolgálat anyagainak felhasználásával készítettük el.

Felelős kiadó:
Vladiszavlyev András igazgató

2004. december

Csongrád Megyei Munkaügyi Központ
Nemzeti Pályainformációs Központ
6721 Szeged
Bocskai u. 10-12.
www.npk.hu

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

Tartalomjegyzék

A dán oktatási rendszer bemutatása	2
A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Dániában	13
Munkaerő-piaci keresleti és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok	16
A foglalkoztatás szabályozása.....	22
Munkajog.....	24
Esélyegyenlőség munkavállaláskor	30
Társadalombiztosítás	32

A dán oktatási rendszer bemutatása

1. Általános ismertetés

Különleges nyelvi feltételek: A dániai oktatási rendszer valamennyi szintje általában nyitott a külföldi diákok előtt, de megjegyzendő, hogy a dániai oktatási és képzési rendszerben való részvétel általában megkívánja a dán nyelv bizonyos szintű ismeretét. A nyelvtudás szintjéről gyakran az adott kurzusra való felvételt megelőzően kell számot adni. Több állami és magán szervezésben indított nyelvtanfolyam áll a külföldiek rendelkezésére. Ami a felsőoktatási szinteket illeti, a kurzusok és tanulmányi programok egyre nagyobb hányadában szerepel az angol oktatási nyelvként.

Tandíjak és ösztöndíjak: Az oktatás általában ingyenes Dániában az állami oktatási rendszer csaknem minden szintjén, beleértve a felsőoktatást is. A legtöbb magánkezelésben lévő oktatási intézmény azonban tandíjat számít fel. Ez érvényes pl. az „*efterskoler*” (továbbképző iskolák) és a „*folkehøjskoler*” (népi főiskolák) esetében. A továbbképző tanfolyamokon részt vevő felnőttektől is tandíjat kérnek, bár ennek összege viszonylag csekély, kivéve néhány felsőoktatási programot.

A dán állampolgárok állami, és/vagy önkormányzati ösztöndíjban részesülhetnek.

2. Iskolai előkészítő oktatás (ISCED '0' szint)

A dániai *folkeskole* (azaz, a kötelező általános iskolai és alsó középfokú oktatást nyújtó állami iskola) is köteles szervezni önkéntesen igénybe vehető, egyéves iskolai előkészítő oktatást. Szülei kérésére a gyermeket fel kell venni egy iskolai előkészítő osztályba abban az évben, melyben betölti a hatodik életévét. Ezeknek az osztályoknak nincs központilag kialakított specifikus oktatási célja, vagy akár tantervi irányelve, eltekintve attól, hogy hozzá kívánják szoktatni a gyermekeket az iskolai napi rutin feladatokhoz. A helyi iskolai hatóságok azonban javasolhatnak irányelveket a napi tevékenységek szerzéséhez. Az utóbbi években a helyi önkormányzatok egyre növekvő számban tettek javaslatot ilyen, elemi szintű oktatási célokra és irányelvekre. A kötelező nappali oktatás megkezdése előtti évben a gyermekek mintegy 98 százaléka vesz részt ilyen iskolai előkészítő oktatásban.

3. Kötelező általános iskolai oktatás (ISCED '1' és '2' szint)

Az oktatás szerkezete, időtartama és célja

A dán 6-7 éves gyermekek 9 évig, a 15-16 éves korig tartó tankötelezettsége mind az általános, mind az alsó középiskolai oktatásra kiterjed. A dániai állami iskola az osztatlan (átfogó) időszakban oktatást teljesítő, önkormányzati kezelésű *folkeskole*.

A *Folkeskole*-ra vonatkozó törvény értelmében az iskoláknak tantárgy-specifikus minősítést kell adniuk a tanulókról, és egyben általánosságban fel kell készíteniük a gyermekeket a demokratikus társadalomban betöltendő szerepükre. Az iskola és a szülők szoros együttműködést alakítanak ki. A tanulók általában kb. 20-fős létszámú osztályokban tanulnak, és együtt maradnak a kötelező iskolai oktatási időszakban.

A *Folkeskole* tevékenysége a differenciált oktatás elvére alapozódik. Az oktatást úgy szervezi, hogy az megerősítse és továbbfejlessze az egyes tanulók érdeklődési körét, tanulási eredményeit és igényeit. További cél, hogy közösen elvégzendő feladatokat adjanak és közös

tapasztalatszerzési lehetőségeket biztosítanak a gyermekek számára, fejlesztendő együttműködési és csoportmunka készségüket.

Oktatási intézmények és programok

Az önkormányzati kezelésű iskola tanrendje a következőket foglalja magában: önkéntesen igénybe vehető iskolai előkészítő oktatási év, kötelező 1-9. osztályos oktatás és egy választható 10. tanév.

A *Folkeskole* iskolákba az adott korcsoportokba tartozó gyermekek mintegy 88 %-a jár. A többiek az ún. magánkezelésű, saját irányítású oktatási intézményeket látogatják. Az állam azonban ezek esetében is állja a működési ráfordítások mintegy 85%-át.

Az „*efterskoler*” (továbbképző iskolák) bentlakásos iskolák, melyek általában a 8 – 10. osztálynak megfelelő oktatási tartalmat kínálnak. A fiatalok egyre nagyobb arányban fejezik be általános iskolai tanulmányaikat ilyen továbbképző iskolákban. Az „*efterskoler*” iskola különösen nagy hangsúlyt helyez az egészségügyi oktatásra és – az iskola típusától függően – a sportot, zenét, természetismeretet vagy ökológiát tekintik prioritást élvező területeknek, természetesen a kötelező tárgyakon kívül.

Vizsgák és az elérhető végzettségi szintek

A dániai *Folkeskole* nem vizsga-orientált oktatási intézmény, és a bukás vagy lemorzsolódás csaknem ismeretlen fogalom ezeken a helyeken.

A tanulók a 9. osztály végén a legfeljebb 10 tantárgyra kiterjedő záróvizsga („*Folkeskolens Afgangsprøve*”) letételével fejezhetik be tanulmányaikat, vagy dönthetnek úgy, hogy folytatják a tanulást a választható 10. osztályban, ami öt tárgyra kiterjedő, haladó szintű záróvizsga („*Folkeskolens Udvidede Afgangsprøve*”) letételével zárul. A vizsgát nem kötelező letenni. A tanulók az iskolával (vagyis a saját tanáraikkal) és szüleikkel konzultálva dönthetik el, hogy leteszik-e a vizsgákat vagy sem. Mindegyik tantárgyra önálló osztályzatot adnak, azaz, az egyes eredményeket nem összegzik egy átlagos jegy kiszámítása és megadása érdekében.

További információkat a dán Oktatási Minisztériumtól lehet kapni.

4. Középiskolai oktatás és képzés (ISCED '3' szint)

Az oktatás szerkezete, időtartama és célja

A felső középiskolai oktatást Dániában általában 'ifjúsági oktatásnak' nevezik. Az ifjúsági oktatási programok vagy elméleti jellegű, illetve irányzatú tárgyakra összpontosítanak (azaz, a továbbtanulásra készítene fel), vagy valamilyen szakma megszerzését segítik elő (azaz, a munka világára készítene fel), vagy mindkét irányzatot kombinálják. Napjainkban a korcsoportba tartozók 81%-a végzi tanulmányait az ifjúsági oktatási programok keretében.

Az ifjúsági oktatási program szokásos időtartama kb. 3 év, de változhat 2 és 5 év között. A programban részt vevő tanulók életkora 16 és 19 év között van.

A 'szokásos' ifjúsági oktatási programokon kívül több olyan rugalmasan szervezett és egyéni képességekhez igazított oktatási program is létezik, melyeket a személyes és/vagy szociális problémákkal küzdő olyan fiatalok számára alakítottak ki, akik nem tudják eldönteni, hogy melyik tanulási pályatervet válasszák.

Oktatási intézmények és programok

Elméleti és gyakorlati orientációjú középiskolai oktatási programok

Az elméleti orientációjú felső középiskolai oktatási programok a gimnáziumi (általános felső középiskolai) oktatást, továbbá a „HF” (felsőszintű előkészítő vizsgák) szintű, valamint a szakmaibb irányzatú felső középiskolai oktatási programokat („HHX” = felsőszintű kereskedelmi vizsga és „HTX” = felsőszintű műszaki vizsga) foglalják magukba.

E programok célja felkészíteni a hallgatókat a felsőfokú oktatási intézményekbe történő felvételre azzal, hogy ellátják őket az azon a szinten folytatandó tanulmányokhoz szükséges általános és elméleti képzettségekkel. A felvételi követelmények: a *Folkeskole* alap-, vagy haladó szintű záró-bizonyítványa, valamint – a gimnáziumok esetében – bizonyos tantárgyak anyagának ismerete.

Gimnázium és HF oktatási program

Az általános felső középiskolai oktatás programjainak a köre a 3 éves gimnáziumi tanulmányokból és a 2 éves HF-programból tevődik össze. A gimnázium két ágra (nyelvi és matematikai irányzat) oszlik. Mind a gimnáziumi, mind a HF-programok kötelezően felveendő és választható tárgyakból állnak, melyeket három különböző nehézségi szinten lehet felvenni, bizonyos mértékig lehetővé téve a tanulási terv egyéni összeállítását. Mindkét program elméleti beállítottságú és a felsőoktatási intézményekben történő továbbtanulásra készít fel.

A HF-programot elsősorban a felnőttek részére alakították ki, de a *Folkeskole* 10. évét befejezett tanulók is választhatják ezt a formát. A teljes nappali tagozaton tanulók a kurzust két év alatt befejezhetik, a felnőttek viszont a HF-program tárgyait egyenként is felvehetik, vagy többet kombinálva. A záróvizsgát egy hosszabb időszak elteltével is letehetik. Lehet tanulni nappali és esti iskolákban. A HF-program tárgyait egyenként felvevő felnőttek számára nem ingyenes az oktatás.

HHX és HTX: A szakirányú 3-éves felső középiskolai oktatási programokat a kereskedelmi és műszaki főiskolák kínálják. Ezek a programok már konkrét munkakör betöltésére felkészítő, ill. kereskedelmi vagy műszaki irányultságú tárgyakra hangsúlyt helyező (HHX, illetve HTX) kurzusok. Ugyanakkor azonban általános, elméleti irányzatú tanulmányi képességeket is adnak és felkészítik a hallgatókat a felsőfokú tanulmányokra.

Szakközépiskolai oktatás és képzés

A szakközépiskolai oktatási programok a szakmunkásképző kurzusokat (VET), a szociális és egészségügy képzési programokat (SOSU), valamint a mezőgazdasági, erdészeti, tengerészeti, stb. pályákra felkészítő más oktatási programokat foglalják magukban. Az ilyen oktatásban való részvétel egyetlen követelménye általában mindössze az általános iskolai végzettség megléte.

A VET programok célja a fiatalok olyan, szilárdan megalapozott szakmai, személyes és általános képzettségi szintekkel való felruházása, melyeket hivatalosan elismernek, és amely szakmáknak nagy kereslete van a munkaerő-piacon. E kurzusok meghatározott munkakörök betöltésére, illetve munkanemek végzésére készítene fel a különböző szakmákon belül. Az összes szakközépiskolai oktatási program hivatalosan elismert végzettséget ad. A munkalehetőség biztosításán túl a VET programok célja segíteni a fiatalokat a

továbbtanulásban, és erre ösztönözni őket, ugyanakkor hozzájárulni személyes és szociális fejlődésükhöz.

A szakközépiskolai oktatási programokat „szendvics-típusú” programoknak is nevezik, mert egyesítik a szakközépiskolai oktatás elméleti és gyakorlati tárgyainak oktatását (az idő 30 – 50 %-ában) a vállalati helyszíni gyakorlattal (az idő 50 – 70 %-ában). Az elméleti képzés a szakközépiskolákban folyik, a gyakorlati tapasztalatszerzés pedig az erre a célra kiválasztott és jóváhagyott gazdasági társaságoknál. A fő oktatási programok megkezdése előtt a tanulóknak tanulószerveződést kell aláírniuk egy vállalattal. Akik nem találnak maguknak megfelelő céget, azok a legtöbb oktatási program keretében főiskolai szinten szervezett gyakorlati képzésben vehetnek részt.

A VET oktatási programok időtartama 2 és 5 év közötti, jellemzően 3,5 – 4 év. E programok egy 7 szakmai ágra osztott induló alapprogramból állnak, melynek elvégzése a szakmai szakosodás fő programjaihoz vezet el (összességében 85 különböző tanulási programlehetőség van). Az alapvető, főiskolai szervezésű bevezető rész teljesítése 10 – 60 hetet vesz igénybe. Befejezésekor a hallgatók bizonyítványt kapnak, mellyel felvételt nyerhetnek a program fő részébe, melynek időtartama jellemzően 3,5 év.

Az említett 7 szakmai ág a következő:

- technológia és kommunikáció;
- építőipar;
- kézművesség és műszaki szakmák;
- a gazdálkodótól a fogyasztóig: mezőgazdaság, élelmiszertermelés, vendéglátás, stb.;
- gépészet, szállítás, logisztika;
- szolgáltatások: formatervezés, fodrászat, szemészet, stb.;
- kereskedelmi ágak: kereskedelmi, irodai és pénzügyi tevékenységek.

A VET programba felvett hallgatók – tanárral vagy pályaválasztási tanácsadóval folytatott konzultáció alapján – felvázolhatják a saját személyes tanulási pályatervüket, biztosítva a tanuló személyes vágyainak, érdeklődési körének és képességeinek az összhangját az oktatási programok tartalmával.

A VET programokkal párhuzamosan folynak a szociális és egészségügy képzési programok (SOSU), melyek szerkezeti felépítése elvileg azonos, azaz a gyakorlati képzés váltakozik a főiskolai szintű elméleti oktatással. Számos mezőgazdasági, erdészeti és tengerészeti program is létezik. Ezekre az adott témakörre szakosodott főiskolákon kerül sor, és gyakorlati munkával járó képzési időszakokat is magukban foglalnak.

Alternatív intézmények és programok

„**Ungdomsskoler**” (önkormányzati ifjúsági iskolák): a 14 – 18 éves tanulók járhatnak a helyi önkormányzat által működtetett ifjúsági iskolákba. Ezek az oktatási programok kiegészíthetik a *folkeskole* oktatást, vagy alternatívát kínálhatnak. Ez az oktatási mód választható, ingyenes és a normál iskolai órákat követő időszakban kerül sor a foglalkozásokra. A tanterv a tantárgyak széles körét öleli fel, elsősorban a gyakorlati és kreatív tárgyak közül, de magában foglal a *Folkeskole* iskolában tanítottakhoz hasonló tárgyakat is. A kötelező oktatás alternatívájaként a különleges igényeket támogató (pl. fogyatékos) tanulók számára egyes ifjúsági iskolák teljes nappali alsó középfokú oktatást is kínálnak.

”Egu” (szakmunkásképző alap-program): elsődleges célja az olyan fiatalok személyes fejlődésének elősegítése, akik még nem választották ki véglegesen az általuk követendő oktatási irányt és az elméleti ismeretekkel szemben a gyakorlati végzettséget részesítik előnyben. Az „egu” program általában két éves, de meghosszabbítható egy évvel. E program nem egy meghatározott szakterülettel kapcsolatos, hanem egy, vagy több szakterület elemeiből állítható össze. Az egyéni tanulási programot az adott tanuló személyes képességeinek és kívánságainak megfelelően lehet összeállítani. Az elvégzett „egu” program szakképesítést ad és továbblépési lehetőséget az országos ifjúsági képzési programok felé.

„Produktionsskoler” (termelési iskolák): ezek az intézmények egyénre szabott oktatási és képzési programokat kínálnak az alacsony végzettségi szintű munkanélküli fiataloknak. Az itt eltöltött idő jellemzően 6 hónap, de a tanulók 25%-a egy hónapnál kevesebb, míg 25%-a hat hónapnál hosszabb ideig látogatja. Az ilyen iskolákról szóló törvény leszögezi, hogy a tanulási idő nem haladhatja meg az egy évet. A tanulási folyamat alapvetően gyári műhelyekben végzett gyakorlati munkára alapozódik. A hangsúly kezdetől fogva az olyan hagyományos szakmákon volt, mint a fa- és fémfeldolgozás, építés és a mezőgazdaság, azonban ezek az iskolák is egyre inkább felvesznek olyan tárgyakat, mint a zene- és színművészet vagy akár a multimédia. A műhelyekben végeztetett munkán túl az iskolának általános tárgyakat is kell oktatnia.

Nagy fontosságot tulajdonítanak az olyan személyes képességek és jellemvonások fejlesztésének, mint pl. a felelősségvállalási készség, a továbbtanulás iránti vágy és a saját lehetőségek és ismeretbeli korlátok felmérésének a képessége. A ’termelési iskolák’ egy megkülönböztető jegye az a nagyfokú és hathatós iránymutatás és tanácsadás, amit több szinten is biztosítanak: hivatalos pályaválasztási beszélgetések, melyekhez gyakran használnak egyfajta naplót, vagy intézkedési tervet segédeszközként. A hét bármely napján, a felmerülő igények szerint tartott nemhivatalos beszélgetések és célirányos szakmai orientációs útmutatás, a ’termelési iskolából’ a normál oktatási rendszerre átváltani, vagy ténylegesen munkába lépni kívánó fiatalok számára.

Vizsgák és elérhető végzettségi szintek

Gimnázium: a 3-éves gimnáziumi oktatási programok a „*Studentereksamen*” (középszintű záróvizsga) letételével fejeződnek be. A harmadik év végén a hallgatók írásbeli vizsgát tesznek dán nyelvből és más kiemelt tárgyakból. A szóbeli vizsgák száma a felvett tárgyak körének megfelelően változik. A tanulmányok befejezéséhez összesen tíz vizsgát kell letenni, melyek közül három már az első és második évben teljesíthető.

HF: egy teljes körű magasabb szintű, továbbtanulásra előkészítő vizsga, ami a szokásos alaptárgyakból, három fakultatív tárgyból és a nagyobb lélegzetű írásos értékelésből áll. A hallgatók választhatnak, hogy a fakultatív tárgyakból közép-, vagy felsőszintű vizsgát akarnak-e majd tenni. A gimnáziumhoz képest lényeges eltérés az, hogy a teljes körű magasabb szintű előkészítő vizsga esetében minden tanult tárgyból szóbeli és/vagy írásbeli vizsgát kell tenni.

HHX és HTX: a HHX, vagy HTX vizsga letételéhez a hallgatóknak a szokásos alaptárgyak és fakultatív tárgyak egy kombinációját kell felvenniük, ezek közül legalább kettőt az „A” (azaz, a legmagasabb) szintnek megfelelően. A többi tárgy vizsgája lehet alap-, vagy középszintű. A hallgatóknak az összes tanult tárgyból vizsgát kell tenniük: írásbelit, szóbelit, vagy „projekt-vizsgát”, vagy e három valamilyen kombinációját. A felsőfokú tanulmányokra

való felkészítés mellett a HHX, vagy HTX típusú vizsga a hallgatókat állás vállalására is feljogosítja az ipar vagy kereskedelem valamely területén, rendszerint képzési munkakörben.

A „*Studentereksamen*”, a HF, HHX és HTX vizsgák közös vonása, hogy mindegyikük feljogosítja birtokosát a továbbtanulásra, bár adott esetben még meghatározott fakultatív tárgyak felvétele és különleges végzettség is megkövetelhető. Osztályzatok 0 és 13 között adhatók, és a hallgató vizsga-átlaga fontos tényező a továbbtanulás szempontjából, mert a legtöbb felsőoktatási intézmény ezt az átlagértéket használja a jelentkezők „szűrésére”.

VET programok: a fő programok rendszerint szakmai/szaktanulmányvizsgálattal zárulnak. A vizsga a főiskolai jellegű oktatás és képzés részét képezheti, és megtartására általában az utolsó tanulmányi időszakban kerül sor, vagy pedig a tanulási időszak után, amikor a munkáltató vállalatnál megtartják a tényleges szakmunkásvizsgát.

A kereskedelmi és ügyintézői oktatási programok irodai munkakörök (pl. informatika, számvitel) betöltésére készítik fel, vagy a nagy- és kiskereskedelmi üzletek és üzleti vállalkozások munkaköri feladataira. A műszaki jellegű oktatási programok elvégzése után betölthető munkakörök: lakatos, pék, ács, mezőgazdaság munkás, fodrász, fényképész és elektro-műszerész.

A különböző foglalkozási körök betöltési lehetősége mellett a VET programok az egyetemi/főiskolai alapú, rövid időtartamú felsőoktatási programokra való felvétel lehetőségét is megteremtik, és ezzel alapot teremtenek a továbbtanulásra, melynek eredményeképpen pl. közgazdász, vagy technikus végzettség vagy mérnöki diploma szerezhető.

További információkért forduljon a dán Oktatási Minisztériumhoz.

5. Felnőttoktatási és képzési programok (ISCED '4' szint)

Az oktatás szerkezete, időtartama és célja

Dániában már hosszú hagyományokra tekinthet vissza a felnőttoktatás, ami a kötetlen felnőttoktatási tevékenységektől az elméleti, valamint gyakorlati jellegű és irányultságú felnőttoktatásig terjed, mind az általános iskolai oktatás, mind a továbbtanulási formák és a továbbképző iskolák körében.

A felnőttoktatási és képzési programok célkitűzései között szerepel az összes felnőttnek minden képzési szinten kínált oktatási és folyamatos továbbképzési szolgáltatások nyújtása, az alacsony végzettségűektől az egyetemi végzettséggel rendelkezőkig. Egy második esélyt kínál a csak általános iskolai végzettségű és semmilyen diplomával vagy oklevéllel nem rendelkező felnőtteknek.

A dániai felnőttoktatási és képzési programok időtartama a rövid, néhány napos tanfolyamoktól a hosszabb, több év alatt elvégezhető kurzusokig terjed, melyeket részidős elfoglaltságként lehet teljesíteni.

Oktatási intézmények és programok

Előkészítő felnőttoktatás (FVU)

Az FVU (*Forberedende Voksenundervisning*) képzési forma nyitva áll minden olyan, 18 évnél idősebb állampolgár előtt, aki tökéletesíteni kívánja általános iskolai ismereteit (írás-olvasás, számtani műveletek), annak érdekében, hogy komolyabb felkészültség birtokában maradjon meg a munkaerőpiacon, vagy lépjen be oda, hogy továbbtanulhasson. Az FVU tanfolyamokat úgy szervezik, hogy beilleszthetők legyenek a résztvevők mindennapjaiba. Ez

azt jelenti, hogy a képzési tevékenységek egy jó részére nem az oktatási intézményekben, hanem munkahelyi körülmények között kerül sor.

Általános jellegű felnőttoktatás

Általános jellegű felnőttoktatásban két szinten lehet részt venni:

- Önálló, egyetlen tantárggyal foglalkozó, alsó-középfokú szintű tanfolyamok, melyek az általános iskolai szintű vizsgákra készítik fel („*AVU = Almen VoksenUddannelse*”). A tantervet és a vizsgarendszert a résztvevő felnőttek szakmai tapasztalataihoz és érdeklődési köréhez igazítják, viszont a megszerzhető végzettségi szint azonos a szokásos oktatási rendszer alsó-középfokú oktatási szintjén megszerzhetővel, és a vizsgák letétele ugyanúgy lehetőséget biztosít a felső középiskolai oktatás intézményeibe való felvételre, mint a gyermekek általános iskolai szintű vizsgái.
- Egyetlen tantárggyal foglalkozó és a magasabb szintű előkészítő vizsga letételére felkészítő, azaz felső középiskolai oktatási szintű (*HF = højere forberedelseseksamen*) tanfolyamok, melyek a hallgatókat a felsőoktatási programokba való belépésre jogosítják fel.

Minden, 18 évnél idősebb felnőtt jogosult bekapcsolódni az általános felnőttoktatási rendszerbe, s ennek megfelelő a regionális hatóságok azon kötelezettsége, mely szerint biztosítaniuk kell az ilyen jellegű felnőttoktatást az érdeklődők számára. Az általános felnőttoktatási tanfolyamokat a regionális hatóságok irányítása és felügyelete alá tartozó Felnőttoktatási Központokban („*VUC*” = *VoksenUddannelsesCentre*) szervezik.

Alapfokú felnőttoktatás (GVU)

Az alapfokú felnőttoktatás („*GVU*” = *Grundlæggende VoksenUddannelse*) nem számít újfajta oktatási programnak, hanem a jelenlegi szakképzési orientációjú oktatási programok felnőttek részére indított felső középfokú képzése.

A *GVU* oktatási programot elvégző felnőttek ugyanolyan vizsgát tesznek, mint a fiatal hallgatók a fiatalok részére indított *VET* programok keretében, viszont a *GVU* programokat rugalmasabb időbeosztás szerint szervezik, és a programok konkrét tartalma függ az adott felnőtt gyakorlati munka közben korábban megszerzett tapasztalataitól, valamint különféle tanfolyamokon korábban megszerzett végzettségi szintjétől.

A *GVU* program megkezdése előtt a résztvevőknek „alkalmassági” vizsgát kell tenniük, melynek során felméri a korábbi tanfolyamokon szerzett tudásukat és a munkahelyen szerzett szakmai tapasztalataikat. A *GVU* program tehát új, és a korábbiaknál rugalmasabb lehetőségeket kínál az érdeklődő, alacsony iskolai végzettségű felnőtteknek a hivatalosan elismert formában (*CVT* tanfolyamok keretében) illetve nem-hivatalos formában (pl. munkahelyi tapasztalatszerzés keretében) történő továbbtanulásra. A *GVU* államilag elismert oktatási és képzési program, elvégzésével jelentősen csökkenthető a *VET* program hátralévő időtartama, és az egyéni tanulási és képzési tervet ennek megfelelően lehet összeállítani.

Folyamatos szakképzés (CVT/AMU – munkaerő-piaci képzés)

Az *AMU* („*Arbejdsmarkedetsuddannelserne*”) képzési program központi szerepet játszik az országos szinten támogatott, az egész életen át tartó tanulás folyamatában, amikor mind rövid, mind hosszú távon kell a munkaerő képzettségét, végzettségi szintjét fenntartani, javítani, illetve továbbfejleszteni. Az *AMU* programok átfogó célja – a munkaerő-piaci politika szemszögéből nézve - hozzájárulni a rugalmas munkaerőpiac létrehozásához, és lehetőséget

kínálni az egyéni munkavállalóknak a munkaerő-piaci követelményekhez és kereslethez illeszkedő képességek és végzettség megszerzésére.

Az AMU programokat alapvetően a munkaviszonyban álló felnőttek részére fejlesztették ki, de munkanélküliek is küldhetők ilyen tanfolyamokra. Az AMU programok elsősorban a szakképzetlen dolgozók továbbképzésére szolgálnak, de rendeznek tanfolyamokat szakképzett munkások számára is. Sok AMU program jogosítja fel a felnőtteket kredit-pont áthelyezésre egy szakmunkásképző VET (Vocational Education and Training) program keretében, egyenlőségjelet téve az egyetlen tantárggyal foglalkozó VET tanfolyam mellé és ily módon lerövidítve a felnőttek képzési időszakát. Más AMU programok a hivatalosan elismert szaktudás más formáit eredményezhetik meghatározott munkaköri funkciókkal kapcsolatban, pl. hegesztői minősítő bizonyítvány, vagy tehergépjármű vezetői engedély.

Magasabb végzettségi szintek a felnőttoktatási rendszerben

A felnőttoktatási rendszer („VFV” = Videreuddannelsessystemet For Voksne) három magasabb oktatási szintet foglal magában:

- az emelt szintű felnőttoktatás (*VVU = Videregående VoksenUddannelse*), ami a szokásos oktatási rendszeren belül a rövid-időtartamú felsőoktatás szintjének felel meg,
- diploma-adó programok (*“Diplomuddannelser”*), melyek a közepes hosszúságú felsőoktatási képzés szintjének felelnek meg,
- a ‘Master’ szintű programok (*“Masteruddannelser”*), melyek a hosszú időtartamú felsőoktatási képzés szintjének felelnek meg.

A legtöbb oktatási program 2 éves részidős tanulmányok végzését jelenti, ami egyenértékű az egyéves nappali tagozatos tanulmányokkal. A felvételhez az arányos végzettségi szint és legalább két éves szakmai tapasztalat igazolása szükséges.

A tartalom és a tanítási módszerek szervezése nagymértékben alapozódik a felnőttek élet- és munkahelyi tapasztalataira, tehát figyelembe veszik a tényleges munkaköri tapasztalatokat, amelyre a felnőtt korú hallgatók hatékonyan építhetnek, amikor a részükre szervezett továbbtanulási programok keretében fejlesztik szaktudásukat.

Az emelt szintű továbbtanulási programok az ismeretek mélységét, vagy kiterjedését hivatottak növelni, azaz a résztvevők eredeti szakmai területén belül, vagy azon kívül eső szakmai specializációt fokozzák. Fontos emlékeztetni tartani, hogy az ilyen specializáció nem szükségszerűen jelent az eddig megszerzethez képest magasabb szintű végzettséget. A „feljebb lépés” helyett az „oldalirányban tett kitérő” hasznosabb lehet a felnőttek számára a tényleges munkaköri szituációban, azaz, helyes lehet, ha a korábbi iskolai végzettségével azonos szintű, de más irányultságú tanfolyamon, vagy teljes oktatási programban vesz részt.

„Szabadelvű” felnőttoktatás

A dániai „*folkehøjskoler*” (népi főiskolák) működésének célja az, hogy általános jellegű oktatást biztosítsanak a „*folkeoplysning*” (szó szerinti fordításban: „népi felvilágosodás”) kifejezéssel azonosítható dán hagyomány alapján, melynek középpontjában az élet értelme és értelmezése áll. A tanításnak az általános oktatás jellegét kell öltenie úgy, hogy egyes tantárgyak, vagy tantárgycsoportok soha ne uralják az átfogó szempontokat, és a tanfolyamok nem zárulhatnak vizsgával. A felfogás részeként az iskolák bentlakásos jellegűek, és a résztvevők segítenek a főzésben, mosásban és takarításban.

További információért forduljon a dán Oktatási Minisztériumhoz.

6. Felsőoktatás (ISCED '5' szint)

Az oktatás szerkezete, időtartama és célja

Dániában több mint 160 oktatási intézmény nyújt különböző időtartamú- és szintű felsőoktatási programokat. A dán felsőoktatási intézmények két, jellegükben eltérő csoportba sorolhatók:

- egyetemi ágazat (kutatásra alapozott elemző és elméleti tanulmányi programok);
- nem-egyetemi felsőoktatási ágazat – a főiskolai szektor (szakmai orientációjú tanulmányi programok).

Az egyetemi ágazatban öt egyetem és 10 szakosított, egyetemi szintű oktatási létesítmény működik. Ez utóbbiak a műszaki tudományok, gyógyszerészet, mezőgazdasági és állatorvosi tudományok, építészet, szépművészeti és zenei ismeretek körében biztosítanak oktatást. Ezen intézményeken belül minden tanulmányi program kutatómunkára alapozott, és látogatásuk egyetemi hallgatói, diplomás/okleveles és posztgraduális szintű tudományos fokozatok (beleértve a doktorit is) megszerzésével jár.

A nem-egyetemi/főiskolai ágazatban több mint 150 szakosított felsőoktatási intézmény működik, melyek mintegy egyharmada rövid, kétharmaduk pedig közepes időtartamú szakma-orientált oktatási programokat kínál. Sok főiskola viszonylag kis méretű intézmény, amely 400 – 600 hallgatónak kínál egy, vagy néhány, meghatározott szakterületre koncentrált oktatási programot. A főiskolák fokozatosan olvadnak össze nagyobb, átfogóbb tevékenységű egységekké (ezek az ún. felsőoktatási központok)

A felsőoktatási intézmények finanszírozása és felügyelete az állam feladata. A felsőoktatás minőségi színvonalát az új oktatási programok és intézmények, valamint a külső, független vizsgáztatók és az értékelési rendszer biztosítja. Bár ezek az intézmény autonómiát élveznek, bizonyos általános jellegű rendelkezéseknek eleget kell tenniük a tanárok minősítése, az odaítélt tudományos fokozatok szerkezeti rendszere, a tanulmányi programok és a minőségbiztosítás tekintetében. Bár a magánkezelésben lévő oktatási intézmények oktatási programjaik előzetes jóváhagyatása nélkül működhetnek, át kell esniük egy akkreditációs eljárásnak, annak érdekében, hogy diákjaik jogosultakká válhassanak állami tanulmányi ösztöndíjak elnyerésére.

A felsőoktatási intézményekbe való felvétel általános követelménye az iskolarendszerben eltöltött legalább 12 év, valamint az alábbi felső középiskolai oktatási intézmények valamelyike által kiállított záróbizonyítvány bemutatása: „*Studentereksamen*” (középiskolai záróvizsga), *HF - højere forberedelseksamen*, *HHX - højere handelseksamen*, vagy *HTX = højere teknisk eksamen*. Ezen felül, a 3-4 éves VET programok közül több is feljogosít egyes (általában rövid időtartamú) azonos szakmai területtel foglalkozó felsőoktatási programokba való bekapcsolódásra.

A legtöbb oktatási program esetében meg kell felelni bizonyos sajátos felvételi követelményeknek, pl. adott tárgy(ak)ból tett felvételi vizsga, bizonyos korábban megszerzett végzettségi szint, stb.

Az oktatás nyelve általában a dán, de egyre több oktatási intézmény kínálja rendszeres kurzusait angol nyelven, vagy biztosít különleges megoldásokat a dán nyelvet nem beszélő hallgatók számára.

Oktatási intézmények és programok

Rövid időtartamú felsőoktatási programok (szakfőiskolai programok)

A rövid időtartamú (rendszerint kétéves) felsőoktatási formák számos szakirányú programot foglalhatnak magukban, olyan szakterületeket illetően, mint pl. a kereskedelem, turizmus, élelmiszertermelés, építőipar, ruhaipar, számítástechnika, elektronika és gépészeti technológiák. Az ilyen szintű oktatást a „szakfő-iskolai programok” („*ehrvversakademieuddanelser*”) elnevezéssel illetik, és az adott szakmakörben végzett szakközépiskolai és gimnáziumi végzettségűek számára szervezik. Az elméleti tantárgyak mellett rendszerint egy konkrét projekt megvalósítását is beillesztik az oktatási programba.

Közepes időtartamú oktatási programok

A közepes időtartamú (3 – 3,5 éves) felsőoktatási programok körébe az alábbiak tartoznak:

- Közepes időtartamú, szakmára felkészítő felsőfokú végzettséget adó programok,
- Közepes időtartamú, kutatásokra alapozott végzettségi szintek (Bachelor fokozat).

Szakma-orientált végzettségi szintek: a teljes körű, szakma-orientált oktatási programok a következő programokat foglalják magukban, illetve a következő szakmákra készítik fel: diplomás közgazdász, okleveles közgazdász, alkalmazott nyelvek, újságírás, okleveles mérnök, könyvtáros, tanárképző program a *folkeskole* iskolák számára, továbbá oktatási programok szociális munkások, fizioterapeuták és ápolónővérek részére. Az egyetemi Bachelor oktatási programoknak megfelelő szintű diplomákat 3-4 éves tanulmányokat követően adják ki. A legtöbb ilyen programot szakfőiskolák kínálják.

Ezek az oktatási programok kellő elméleti ismereteket, valamint ezek adott szakmákban és gazdasági ágazatokban való gyakorlati alkalmazásához szükséges ismereteket kínálnak. A legtöbb oktatási program tényleges munkával eltöltött gyakorlat megszerzését is előírja és megköveteli a gyakorlati munkavégzésről és annak tapasztalatairól szóló beszámoló jelentés benyújtását is. A legtöbb oktatási program további, ugyanazon a szakterületen folytatható tanulmányok irányába nyit utat, pl. Master fokozat, vagy – bizonyos feltételek megléte esetében – specifikus ’kandidátusi’ program keretében lehet a tanulmányokat folytatni.

Kutatásokra alapozott végzettségi szintek: ezek egyetemeken, vagy szakegyetemeken elérhető, Bachelor (B.A., vagy B.Sc.) fokozatot adó, hároméves tanulmányok. A programok önmagukban állók és meghatározott foglalkozási funkciók betöltésére, valamint a kandidátusi/Master fokozat elnyerését eredményező további tanulmányok végzésére jogosítanak fel. A dán egyetemi hallgatók soraiban megfigyelhető tendencia, hogy a Bachelor-fokozat elnyerését követően tovább kívánják folytatni tanulmányaikat.

Hosszú időtartamú oktatási programok (kandidátusi/Master fokozat elnyerése)

A kandidátusi fokozat (kandidátus + tanulmányi terület) összesen 5 - 6,5 éves tanulmányok elvégzését követően adható, általában a B.A./B.Sc. fokozat elnyerését követő további kétéves tanulmányok elvégzése után. Mindegyik kandidátusi tanulmányi programba bele kell foglalni a korábbi Bachelor programban szereplő egy vagy két fontosabb tanulmányi területet. Össze kell állítani egy szakdolgozatot, illetve diplomamunkát, amire a teljes tanulmányi időtartamból 6 – 12 hónapot lehet fordítani. Az egyetemek ugyanakkor 1 – 2 éves, nemzetközi Master-fokozatot eredményező oktatási programokat is meghirdetnek.

Egy kevésbé gyakori fokozatot, a Mag.art. fokozatot (amit a B.A. fokozatot követő 3 évi tanulmányok után lehet elnyerni) egy adott szakon végzett kutatás-orientált tanulmányok elvégzése, valamint a humán, illetve társadalomtudományok egyes kérdéseiről írt diplomamunka nyilvános megvédése után lehet elnyerni.

További információkat a dán Oktatási Minisztériumtól lehet kérni.

7. Poszt-graduális tanulmányok (ISCED '6' szint)

Dániában kétféle doktori fokozatot lehet elnyerni: a PhD-t és a hagyományos, magasabb szintű doktori fokozatot.

A **PhD fokozatot** a Bachelor vagy a Master fokozat elnyerését követő háromévi posztgraduális tanulmányokat követően adják ki. PhD tanulmányokat a következő területeken lehet végezni:

- humán tárgyak
- orvostudomány
- társadalomtudományok
- jogtudomány
- természettudományok
- műszaki tudományok
- teológia.

Az állami rendelkezéseknek megfelelően, a standard PhD tanulmányi program a következő elemekből tevődik össze:

- az adott szakterületre vonatkozó tudományos módszertan önálló alkalmazásával lebonyolított kutatási projekt,
- részvétel a végzett tanulmányoknak megfelelő kutatási kurzusokon és szemináriumokon hat hónapig,
- a két, vagy több aktív kutató-csoport és hálózat munkájába való beilleszkedést biztosító mobilitás (a mobilitás keretében külföldi oktatási intézményekbe való ellátogatás magas prioritást élvez),
- PhD diplomamunka megírása és nyilvános megvédése.

A magasabb szintű doktori fokozat (doktori fokozatot követő gyakorlati tanulmányok) több évig tartó egyéni, eredeti és kiemelkedő témájú, több évig (rendszerint 5 – 8 évig) tartó kutatómunka elvégzését és a disszertáció nyilvános megvédését követően ítélhető oda. Doktori címet az összes tudományos területre nézve ki lehet adni. Ehhez nincs hivatalosan előírt tanulmányi program.

A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Dániában

2004. május 1.-től átmeneti rendelkezések érvényesek a magyar munkavállalókra Dániában. Zökkenőmentesen kaphat munkavállalási engedélyt az az igénylő, akinek van munkaszerződése, és az abban szereplő bér- és munkafeltételek megfelelnek az adott ágazat kollektív szerződésében foglaltaknak. A jelentkezők nem állhatnak munkába Dániában, amíg nem kaptak tartózkodási engedélyt a Dán Bevándorlási Hivataltól. Az engedély kizárólag arra az állásra érvényes, amelyre kiállították. Ha valaki munkahelyet vált, újabb tartózkodási engedélyt kell igényelnie. Amennyiben a munkaviszony megszűnik, a tartózkodási engedélyt visszavonják. A tartózkodási engedélyeket legfeljebb egy évre állítják ki. Az álláskeresővel együtt családtagjai is letelepedhetnek Dániában azzal a feltétellel, hogy az általános dán szabványnak megfelelő szállással rendelkeznek.

A 2004. május 1.-én csatlakozott országok munkavállalói, így a magyar állampolgárok legfeljebb fél évig kereshetnek állást Dániában, ám erre az időre maguknak kell fedezniük megélhetési költségeiket. Munkaközvetítőt csak akkor vehetnek igénybe, ha igazolják, hogy itthon is állás nélkül voltak. Az álláskeresők számítsanak arra: az angolul és a némettel ugyan jól lehet boldogulni, de a legtöbb állás betöltését dán nyelvtudáshoz kötik.

A hatóságok gyors ügyintézészt ígérnek, ha valaki már írásban megállapodott leendő munkáltatójával. Ebben az esetben azt vizsgálják, hogy a bérek alatt „adta-e el” az illető a munkaerejét. A kitöltött munkaszerződéssel a bevándorlási hivatalba kell bemenni.

2002. július 2.-a óta külön rendelkezéseket vezettek be Dániában a foglalkoztatás azon területein, ahol munkaerő-hiány volt (jobkort-ordning); ez azt jelenti, hogy azok a külföldiek, akik bizonyos területeken találnak állást, azonnal megkaphatják a munkavállalási engedélyt. A rendelet érvényes egyes mérnöki szakterületekre, a természettudományok és a technológia területén dolgozó kutatókra, orvosokra és ápolónőkre. Ezekre a területekre akár három évre is adhatnak ki tartózkodási engedélyt.

További információ a munkavállalással kapcsolatban

A munkavállalási és tartózkodási engedély igényléséről a Dán Bevándorlási Hivatal honlapján lehet tájékozódni: www.udlst.dk

A dán munkaerőpiacra történő bejutásról az EU-bővítést követően a Dán Munkaügyi Minisztérium oldalain olvashatnak: www.bm.dk

A dán EURES tanácsadók honlapja: www.eures.dk. Itt tájékozódhat arról, hogy hogyan kezdjen el munkát keresni Dániában.

A letelepedéssel kapcsolatban a www.denmark.dk honlapot, a munkavállalással kapcsolatban pedig a www.workindenmark.dk honlapot lehet még hasznos felkeresni.

Dánia budapesti nagykövetségének telefon- és fax száma: 487 9000 (tel.), 487 9045 (fax)

Tartózkodási engedély

A EU tagországok állampolgárai számára az országba történő beutazás korlátlanul lehetséges akár az útlevelükkel akár a személyi igazolványukkal. A 16 év alatti gyermekek számára létezik egy gyermekigazolvány, amiben kötelezően fel kell tüntetni az állampolgárságot. Ez a rendelkezés az EU állampolgárain kívül Izlandra, Lichtensteinre és Norvégiára (Európai Gazdasági Térség) is vonatkozik.

Fő szabály szerint az EU/EGT országokból érkező munkakeresők és családtagjaik három hónapig tartózkodhatnak az országban, azonban a 3 hónapnál további tartózkodáshoz már tartózkodási engedély szükséges, melyet a tartózkodási hely szerint illetékes megyei hivatal ad ki. Az engedély megerősíti az egyén munkavállalóként szerzett tartózkodási jogát.

Az európai irányelvekben a 3 hónapos szabály le van fektetve, ennek ellenére az Európai Bíróság megengedi az ettől való eltérést. Kedvezőtlen munkaerő-piaci helyzetben, és ha a munkakereső képes magát és hozzátartozóit ellátni, és még mindig munkát keres, a tartózkodást 3 hónapnál tovább is engedélyezni kell. Hasonló esetekben tudatni kell a munkakeresővel, hogy tartózkodási engedélye lejárt, és ösztönözni kell, hogy lépjen kapcsolatba a rendőrséggel vagy a Dán Bevándorlási Hivatallal. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnak nem szabad visszautasítani az alkalmazás valamely formáját amiatt, hogy a tartózkodási engedély lejárt.

Tartózkodási engedélyt rendszerint öt évre adnak ki. Amikor 5 év múlva Ön meg kívánja ezt újítani, akkor már határozatlan időre állítják ki. Ha tartózkodási helyét meg szeretné változtatni, a tartózkodási engedélyt vissza kell juttatni az illetékes hatóságokhoz.

A dániai tartózkodás feltétele, hogy az illetőnek ne legyen szüksége szociális támogatásra a dán államtól. Amennyiben családtag, ugyanolyan jogok illetik meg, mint azt a hozzátartozóját, aki munkaviszonyban áll és a tartózkodási engedélye is ugyanakkor fog lejárni, mint az övé.

A kérvényhez szükséges nyomtatvány beszerezhető a dán idegenrendészeti hatóságoknál. Ezen túlmenően a munkavállalóknak be kell mutatniuk a munkaszerződést és egy dán munkanélküli biztosítási pénztár igazolását. Az önfoglalkoztatóknak és a vállalkozóknak igazolniuk kell a tevékenységüket. A diákoknak be kell iratkozniuk egy államilag elismert tanintézetbe. Minden olyan személy számára, aki nem dolgozik, elegendő megélhetési forrást kell igazolni, illetve betegbiztosítás is szükséges.

A diplomák kölcsönös elismerése

Aki a hazájában egy adott foglalkozásra képesítést szerzett, elvileg azt Dániában is gyakorolhatja, de a dán előírások meghatározott foglalkozások esetén bizonyos korlátozásokat irányoznak elő. Ezeket a foglalkozásokat csak akkor lehet betölteni, ha az illető rendelkezik a szükséges képesítés megfelelőségének igazolásával. Bár érvényes az az alapelv, hogy az egyetemi diplomát és a szakképzettségeket az EU tagállamai kölcsönösen elismerik, mégis mindig lefolytatnak egy egyedi vizsgálatot, így szükség van a képesítés elismerésének kérvényezésére. A vizsgálat során eldöntik, hogy az adott foglalkozás tekintetében egyezik-e az, amit a befogadó országban kell végezni azzal, amire a kérvényező a hazájában a képesítést megszerezte, és vajon van-e különbség a képzés idejében és tartalmában. Előírhatják szakmai tapasztalat igazolását, alkalmassági vizsga letételét vagy egy felzárkóztató képzést.

Az orvosi, a betegápoló, a fogorvosi, az állatorvosi, a szülésznői és a gyógyszerész diploma elismerése automatikus.

A külföldön megszerzett képzettséget vagy tanfolyamot igazoló dokumentumokat a Külföldi Szakképzettségeket Elbíráló Központba (Danish Centre for Assessment of Foreign Qualifications – CVUU) kell benyújtani. A CVUU összeveti a külföldön megszerzett képzettséget igazoló bizonyítványt a dán oktatási rendszerben megszerezhető megfelelő képzettséggel, és ez alapján ad szakmai tanácsot. Az elbírálás időtartama legfeljebb egy

hónap. Amennyiben szükséges, a CVUU egy oktatási intézmény vagy gyakoronoki bizottság szakértőit is bevonja az eljárásba, így a folyamat tovább (akár négy hónapig) is tarthat.

A központ címe a következő:

The Danish Centre for Assessment of Foreign Qualifications

Danasvej 30

DK-1780 Copenhagen V

Tel: 0045 33268490

Fax: 0045 33268491

www.cvuu.dk

A fenti címen további információt lehet találni azon foglalkozásokról, amelyeket csak dán állampolgárok tölthetnek be, illetve azokról, amelyekre a fent említett szabályozás vonatkozik, azaz hivatalos elismerésükre van szükség. Dániában körülbelül 60 ilyen foglalkozás van.

- Orvosoknak, fogorvosoknak, regisztrált ápolónőknek illetve szülésznőknek a Nemzeti Egészségügyi Bizottsághoz (National Board of Health) kell fordulni,
- Állatorvosoknak a Dán Állatorvosi és Élelmezési Bizottsághoz (Danish Veterinary and Food Administration) kell benyújtani végzettségüket igazoló papírjaikat,
- Gyógyszerészek pedig a Dán Gyógyszerészeti Ügynökséghez forduljanak (Danish Medicines Agency).

Az összes többi esetben a CVUU-hoz kell fordulni.

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

Dánia munkaerő-piaci helyzete – általános bevezető

Dánia lakosainak száma 5 383 507, így Európa legkisebb országai között tartható számon. Magasan iparosodott ország. Ennek jegyében számos olyan termék előállítása történik az országban, amely a világpiacon nagyon keresett, gondoljunk például a dán bútorokra, de a műanyag- és a textilipar is a legfontosabb exportáló iparágakhoz tartozik.

Ennek megfelelően a foglalkoztatottak nagy része Dániában az iparban tevékenykedik. Nemzetgazdasági szempontból fontos iparágak a kereskedelem és az idegenforgalom is, és hasonlóan fontos terület az egészségügy, valamint a szociális tevékenységek. A mezőgazdaságban csupán a lakosság 5%-a dolgozik.

A munkanélküliség országos szinten megközelítőleg 142 900 embert érint (2004. júliusi adat), amely 6,5 %-os arányt jelent.

A 2004-es év folyamán a munkanélküliségi ráta növekedése volt jellemző, azonban régióként eltérő arányban. Vannak régiók, ahol 2005-ben további növekedéstől tartanak, de vannak olyanok is, ahol hisznek abban, hogy stagnálni, sőt csökkenni is fog.

A munkaerő-piaci tanács előrejelzése szerint a foglalkoztatottság aránya főképp a kereskedelemben, a magánszektorban és az egészségügyben marad magas. Ezzel egyidőben az olyan ágazatokban, mint az ipar, azon belül a fém- és építőipar, alacsonyabb szintű foglalkoztatottság várható. Hosszútávon azonban, a foglalkoztatási szolgálat vállalatokkal készített interjúi alapján az építőipar fellendülése vetíthető előre.

A munkanélküliség legnagyobb mértékben, a következő régiókban fog jelentkezni: Kopenhága, Ribe, Sonderjylland és Aarhus. A jövőre nézve a munkanélküliség legjobban a főiskolai és egyetemi munkatársakat, a segédmunkásokat, a bolti eladókat és a hivatalnokokat fogja érinteni.

Dániában a gazdasági fejlődés lassabb volt, mint a többi skandináv országban. A kereslet-kínálat orientált politika összehangolt alkalmazásával érték el, hogy a munkanélküliségi ráta 1993-tól 1997-ig 11%-ról 6%-ra csökkent. Ezt az előnyugdíjazás szabályozásával, a szabad állások programjával, a munkanélküliek korai aktivizálásával, a különböző oktatási programok bevezetésével, illetve a munkanélküliek segélytámogatása mértékének és időtartamának csökkentésével sikerült elérniük.

2004 tavaszán a dán kormány létrehozta az ún. „tavaszi csomag”-ot, amely a dán gazdaság fejlesztését hivatott elősegíteni. A terv olyan kezdeményezéseket tartalmaz, melyek hozzájárulnak a foglalkoztatás növeléséhez és a munkanélküliség csökkentéséhez.

A Dán Foglalkoztatási Szolgálat és a Munkaügyi Központok

A Dán Foglalkoztatási Szolgálat (AF-Arbejdsformidlingen) aktív szerepet játszik a dán munkaerő-piaci politikában. A Dán Foglalkoztatási Szolgálat része országos szinten a Nemzeti Munkaerő-piaci Hatóság (AMS), amely a munkaerőpiac gyakorlati adminisztrációjáért felelős és a Munkaügyi Minisztériumnak van alárendelve. Mivel Dánia

adminisztratív szempontból 14 kerületre tagolódik, (amelyen belül 275 önkormányzat működik) a Dán Foglalkoztatási Szolgálat területi szintű szervei is követik ezt a felosztást. Kerületenként működnek a regionális munkaerő-piaci tanácsok, míg országos szinten a Nemzeti Munkaerő-piaci Tanács illetékes.

Régen az AF kizárólagosan munkaközvetítéssel foglalkozott, manapság azonban az AF szerepe kibővült és koordinációval, valamint mind a munkanélküliek, mind a vállalatok számára nyújtott tanácsadással is foglalkozik. A fő tevékenységük azonban továbbra is a munkaközvetítés és vállalati kapcsolattartás.

A munkaközvetítők akcióterveket készítenek azzal a céllal, hogy segítsék a munkanélküliek visszatérését a munkaerőpiacra. A tanácsadók segítséget nyújtanak abban, hogy különféle tanfolyamokkal és képzésekkel az ügyfelek képzettségét a munkaerő-piaci igényekhez igazítsák. Ide tartoznak az EURES-tanácsadók is (régióként legalább egy); az ő feladatuk az Európai Unión belüli munkavállalás elősegítése.

Amennyiben valaki munkanélküli lett, a munkaviszony megszűnését követő első napon a lakóhely szerinti munkaügyi központba, illetve munkaügyi kirendeltségre kell mennie, hogy munkanélküliként regisztrálják. Az AF felelős azért is, hogy azon munkakeresők, akik magukkal hozzák az E 303-as formanyomtatványt, munkanélküli járadékban részesüljenek, illetve itt kell jelentkezniük is a nyomtatványért.

A munkakeresők – ingyen és akár regisztráció nélkül is – jelentkezhetnek munkára a munkaügyi központok, illetve a munkaügyi kirendeltségek "Job Shop" szolgáltatásán keresztül. Az AF Információs Központok naprakész információval szolgálnak álláslehetőségekről, képzésekről és tanfolyamokról, és sok helyen létezik számítógépes háttér, ahol az ügyfelek önállóan kereshetnek munkát.

Az AF dolgozók ezen kívül ellátják az ügyfeleket pályaválasztási, oktatási vagy képzési tanácsokkal. Az általános információs és tanácsadói tevékenységek részeként a munkanélküli álláskeresőket segítséget kaphatnak egyéni akciótervek elkészítéséhez vagy speciális képzések esetén is.

A "Jobnet" számítógépes rendszer tartalmazza az üres állásokat és egy interaktív munkakeresői adatbankot (job bank) munkakeresők és vállalatok számára.

„Job TV” – A TV2 csatorna sugározza a Job TV programot hétfőtől péntekig délelőtt 11-től. A műsor két óráig tart és üres álláshelyeket hirdet. Tanfolyamokról, előadásokról a műsor végén szolgáltatnak információt.

Becslések szerint az Állami Foglalkoztatási Szolgálat az üres állások 15-20 %-át tölti be. Azonban nehéz pontos statisztikához jutni, mert az üres állásokat sokszor informális úton töltik be.

Dániában nincs állami munkanélküli biztosítási rendszer és nincs kötelező tagság. Ezt a tevékenységet az államilag elismert munkanélküli biztosítási pénztárak végzik, amelyek jórészt a szakszervezetek vagy egyéb szakmai egyesületek irányítása alatt állnak.

A dánok nagy többsége még mindig valamilyen szervezetbe tömörül, pedig már 1992 óta megszűnt a szoros kapcsolat a szakszervezetek és a munkanélküli biztosítási pénztárak között, mivel ma már anélkül is be lehet lépni egy munkanélküli biztosítási pénztárba, hogy valaki szakszervezeti tag lenne.

A különböző egyesületek és munkanélküli biztosítási pénztárak mellett – melyek bizonyos foglalkozásokra irányulnak – léteznek átfogóbb egyesületek is. Ezek egyike például a Keresztény Egylet, mely saját munkanélküli biztosítási pénztárral rendelkezik. Az

önfoglalkoztatók számára is létezik, még hozzá kétféle munkanélküli biztosítási pénztár. Összességében átfogó stabilitás jellemzi a dán munkaerőpiacot; viszonylag kevés a sztrájk, az uralkodó tendencia az ügyek megoldása, mielőtt nagyobb lélegzetűvé válnak és a konszenzus keresése.

Az Európai Unió, illetve az Európai Gazdasági Térség állampolgárai, akik kapcsolatba lépnek a Dán Foglalkoztatási Szolgálattal, a következő szolgáltatásokhoz juthatnak hozzá:

1. Nyilvántartásba vétel az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnál:

Ez egy fontos eszköz a munkába kiközvetítéshez, mert a nyilvántartott munkanélkülieket végzettségük és motivációik alapján társítják a betöltendő állásokkal és az ahhoz szükséges képesítéssel.

Munkakeresőként lehet regisztrálni:

- Minden olyan EU/EGT állampolgárt, aki a megfelelő, utazáshoz szükséges dokumentummal – útlevelel vagy elismert személyi igazolvány- tudja igazolni állampolgárságát.
- Az EU/EGT állampolgárok hozzátartozóit (akik házassági anyakönyvi kivonattal és családtagot megillető útlevelel/személyi igazolvánnyal rendelkeznek) és 21 év alatti gyermekeiket (akik születési anyakönyvi kivonattal és családtagot megillető útlevelel/személyi igazolvánnyal rendelkeznek) valamint egyéb hozzátartozókat, akik egy háztartásban élnek és együtt utaznak az országba az EU/EGT állampolgárral.

2. Általános és speciális tájékoztatók:

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat tájékoztatókat tart munkakeresőknek a munkakeresés során igénybe vehető eszközökről, támogatásokról, képzési lehetőségekről, az Állami Foglalkoztatási Szolgálattal való együttműködés és a munkanélküli járadék kézhez vételének szabályairól. A tájékoztatókat általában dánul tartják, és néhány szolgáltatáshoz kötelező a tagság egy dán munkanélküli biztosítási pénztárnál.

3. Nyílt szolgáltatások:

A munkaügyi központok ajánlanak nyílt szolgáltatásokat, amelyek keretében a munkakeresők segítségért folyamodhatnak a munkakeresés ideje alatt.

4. Az EURES-hálózaton keresztül nemzetközi munkalehetőségek kínálóznak.

Az Európai Unió és az Európai Gazdasági Térség országaiból munkaadók toborozhatnak dán munkaerőt az EURES-hálózaton keresztül.

Munkakeresés

A dán EURES-tanácsadók honlapja: www.eures.dk hirdet üres álláshelyeket Dániában és a honlapot link-ek kötik össze más állás-adatbázisokkal és hirdetőújságokkal. A legtöbb dán újság rendelkezik önéletrajz-adatbázissal.

Önéletrajzát a www.eurescv-search.com című oldalra is felrakhatja, így az európai munkaadók is hozzáférhetnek. Amennyiben egy dán munkáltató alkalmazni kívánja Önt, közvetlen kapcsolatba léphetnek.

Önéletrajzos keresés a következő területeken lehetséges munkavállalók számára:

- Információ- és kommunikációs technológia
- Egészségügy
- Szálloda-és vendéglátóipar
- Légiközlekedés

A következő újságok tartalmaznak álláshirdetéseket, elsősorban a szombati és vasárnapi számokban:

Jyllandposten – www.jp.dk

Politiken – www.poljob.dk

Berlingske tidende – www.berlingske.dk

Stiftstidende – www.jobdanmark.dk

Sok helyi lapban is van álláshirdetés.

A Dán Állami Foglalkoztatási Szolgálat üres álláshelyeit a következő címen lehet megtalálni: www.af.dk. Az adatbázisban kereshetünk a munkavállalás helye vagy az adott szakma megjelölésével.

Nagyon sok magán munkaközvetítő ügynökség létezik Dániában, amelyek munkát közvetítenek a következő területeken: titkárnői állások, szálloda-és vendéglátóipar, rakodó munkák...

Róluk a következő oldalon lehet olvasni: www.job-guide.dk - menu: job-databases.

Amennyiben Ön szakszervezeti tag, megrendelhet egy szakszervezeti tagoknak járó folyóiratot is. Egyes munkanélküli biztosítási pénztárak és szakszervezetek saját állás-adatbázisaikban regisztrálják tagjaikat.

Pályázatok

A pályázatokat általában gépelve kell beadni. A kézzel írott pályázatok nem nagyon jellemzőek, a grafológiát ritkán alkalmazzák. A kísérőlevél meghaladhatja az egy, de akár a két oldalas terjedelmet is. A stílusnak formálisnak és érthetőnek kell lennie. A levélnek világosan ki kell fejeznie, hogy Ön miért szeretné megpályázni az adott állást, és előző tapasztalatai alapján miért Ön a legmegfelelőbb jelentkező. A diploma és egyéb oklevelek másolatát általában csak az állami szférában szokták kérni.

Pályázati űrlapot általában nem használnak. Ha mégis, akkor szabvány-kérdések irányulnak a képzésekre, munkatapasztalatra, hobbiakra, egyéni érdeklődési körre. Ha Dániában jelentkezik munkára, a képzéseken kívül eső tevékenységek is fontosnak bizonyulhatnak.

Készüljön fel alaposan, és legyen motivált! Mutasson érdeklődést a vállalat iránt! A pályázatok nagy része nem tartalmaz fényképet, habár a nemzetközi cégek ettől valamennyire eltérnek.

A dán önéletrajznak tömörnek, világosnak kell lennie, és maximális terjedelme 2 A4-es oldal legyen. A következő pontokat kell tartalmaznia:

1. Személyi adatok
2. Képzettségi adatok (a tanfolyamokat is beleértve, friss diplomásoknál az eredmények is legyenek feltüntetve)
3. Munkatapasztalat (dátumokkal)
4. Egyéb tevékenységek (hobby, sport, utazás).

Friss diplomásoknak meg kell jelölni a vizsgaeredményeket is. A többiek a munkatapasztalatra helyezték a hangsúlyt. Az oktatáson, képzésen kívüli speciális egyéni vagy csoportos tevékenységeket mindenki hangsúlyozza!

Az önéletrajz tehát nem tartalmaz fényképet. Bizonyos esetekben a kérdező készíthet fényképet az interjúalanyról. Ezen ne lepődjön meg. A diploma és az egyéb oklevelek másolatát csak az állami szférában kérik. A referenciák egyre elterjedtebbek.

Interjúk

A munkára való jelentkezést követi az interjú. Nehéz általánosítani az interjúk számát illetően. Az, hogy az esélyes jelentkezőket hányszor hívják be interjúra, változó; függ a vállalattól, a munkától és attól, hogy egyéb tesztek is vannak-e. Azonban két vagy három interjú valószínűleg lesz.

Milyen kérdések várhatók:

A vizsgáztató megpróbálja megállapítani az Ön szakmai kompetenciáját és megismerni személyiségét. Kérdez korábbi feladatairól, az addigi tevékenységek költségvetésének nagyságáról és főleg az eddig elért eredményekről. A korábbi teljesítmény és a jelenlegi motiváció nagyon fontos részei az interjúnak.

Mit vigyen magával az interjúra:

Az önéletrajz, diploma, munkaadói referenciák és egyéb fontosnak tartott dokumentumok másolatát.

A pszichológiai tesztek egyre jobban kezdenek elterjedni; az emberi erőforrás ügyintézők 50-60%-a véli ezeket nélkülözhetetlenek. A nagyobb vállalatok különösen szeretik a pszichológiai teszteket. Különböző típusú tesztek léteznek, a legjellemzőbbek a képességvizsgálat és a próbamunka. Egyre több munkáltató fordul az úgynevezett „értékelő-központokhoz”, és egyre szélesebb körű munkák esetében. Az értékelő-központok olyan tesztekre koncentrálnak elsősorban, amelyek az adott üres állással kapcsolatos valós élethelyzeteket tükrözik. Ezek között találhatók az intelligenciatesztek, a képességvizsgálatok, esettanulmányok, csoportos interakció és a szerepjáték. Az értékelő-központok nagy hangsúlyt fektetnek arra, hogy a jelölt hogyan viselkedik bizonyos, előre meghatározott helyzetekben.

Pillanatnyilag az orvosi vizsgálat nem kötelező. Éppen most tárgyalnak arról, hogy a munkáltatóknak joguk van-e orvosi vizsgálatot elrendelni. Az olyan munkákhoz alkalmazzák őket, melyekhez jó fizikai erőnlét kell.

Adózás

Dániában a munkavállalók (dán lakosok, illetve akik több mint 6 hónapot dolgoztak Dániában) jövedelmük alapján kötelesek személyi jövedelemadót fizetni. A dán törvény nem sorolja fel a különböző típusú bevételeket, melyek után adózni kell, csupán megkülönbözteti a személyi jövedelmet és a vállalkozói bevételt.

Személyi jövedelemnek minősül a munkaviszonyból származó bevételek mellett a nyugdíj, a rokkantsági nyugdíj, munkanélküli járadék, családi pótlék, képzési támogatás, stb.

Üzleti bevételük az önfoglalkoztatóknak van, de ide tartoznak az ingó és ingatlan vagyomból származó jövedelmek, jutalékok, kamat és egyéb nyereségek.

Az ajándék is bevételnek számít. Ennek a megkülönböztetésnek inkább jogilag van jelentősége, mint az adó kiszámításánál.

Dániában az adózási év megegyezik a naptári évvel. Az adóbevallást az adóhatóságnak kell kitöltve megküldeni. Amikor felkeresi a helyi adóhatóságot, a személyazonosságát igazoló dokumentumot és tartózkodási engedélyét egyaránt vigye magával.

Dániában progresszív adózási rendszer van, tehát a magasabb bevétel után többet kell adózni.

Kettős adózásról akkor beszélünk, amikor a munkavállaló az egyik országban járó jövedelme után a tartózkodási helye szerinti országban is adózni köteles. Ennek elkerülésére Dánia kettős

adóztatás elkerüléséről szóló szerződéseket kötött, Portugáliát kivéve, minden EU tagállammal.

A társadalombiztosítási járulékot nem kell külön fizetni, az benne foglaltatik a személyi jövedelemadóban, de többféle járulékfizetési kötelezettség létezik, mint például az 1994. január 1-től fizetendő speciális munkaerő-piaci járulék, amely 2003-ban 8 % volt, vagy a közlekedési járulék, illetve a kötelezően fizetendő kiegészítő nyugdíj-jarulék.

Adót az államon kívül a kerületeknek (megyéknek) és az önkormányzatoknak is fizetni kell. Ennek mértéke attól a megyétől illetve önkormányzattól függ, ahova az illető tartozik. A megyék illetve helyi adók közötti eltérés pár százalékos lehet. Ezeken az adókon kívül a dán egyház tagjai az egyháznak is adóznak.

A foglalkoztatás szabályozása

Habár közismert, hogy Dánia hajlamos a formaságoktól eltérni, a munkaerőpiacot magas fokú szervezettség jellemzi saját joganyaggal, melynek jelentős részét a szociális partnerek által kötött kollektív szerződések alkotják. Az állam, mint törvényhozó ritkán avatkozik bele a munkaerőpiac ügyeibe; a szociális partnerek közötti szerződésekkel kapcsolatban nagyon kevés törvényi szabályozás létezik, és nincsen általános érvényű munkaügyi szabályozás a különböző kategóriákba tartozó dolgozókat érintő munkaszerződésekre vonatkozóan sem. Nemzeti szinten, tehát, a kollektív szerződések által szabályozott önirányítás jellemző, és jogszabályt csak abban az esetben alkotnak, ha ez a főbb munkaerő-piaci-szervezetek nyomására vagy beleegyezésével történik.

A dolgozók képviselete

A dán alkotmány biztosítja a gyülekezési jogot, azonban bármiféle jogsértést megtilt ezzel kapcsolatban. A törvény megtiltja a kötelezően előírt szakszervezeti tagságot, és a szakszervezethez történő csatlakozás akadályoztatása is jogellenes cselekedetnek számít.

Az Unión belül Dánia a skandináv munkamodellt veszi alapul. Ennek a modellnek az a jellemzője, hogy nagyobb hangsúlyt fektet a szerződésekre, mint általában a többi tagállam. A szakszervezeti tagság aránya 80 %-os, a legnagyobb az Unión belül. A szakszervezetek erőssége a munkáltatókkal való együttműködés készsége.

3 nagy szakszervezet működik Dániában, melyek közül a legnagyobb a „Dán Szakszervezetek Szövetsége”, 1,5 milliós létszámával, és amely tagságának 49 %-át nők alkotják. A szervezeti egység alapja a szakma és hivatás.

A másik nagy szakszervezet a Dán Civil Szervezetek Dolgozóinak és a Fizikai Dolgozók Egyesülete, mely 330 000 tagot számlál. A harmadik a Szakmai Társaságok Szövetsége 100 000 taggal. Külön nők számára is létezik egy szakszervezet 100 000-es létszámmal.

Az olyan cégeken belül, ahol több mint 35 alkalmazott dolgozik, üzemi tanácsok jöhetnek létre akár a munkáltató akár a dolgozók többségének kezdeményezésére. Az üzemi tanács 2-6 választott képviselőből áll és évente hatszor ülészik.

Fő funkciója a munka és megélhetés feltételeinek, illetve az emberi erőforrás stratégiák irányelveinek lefektetése. Minden termelésben történő változást, új technológia bevezetését és egyéb hasonló fontosságú témákat megbeszélnek az üzemi tanácsban.

A legnagyobb szakszervezet a „Dán Szakszervezetek Szövetsége”, valamint a legnagyobb munkáltatói érdekképviseleti szervezetek a „Munkáltatók Szövetsége” és a „Dán Ipar” együttműködését olyan keretszerződések tükrözik, melyek az ipari kapcsolatok minden aspektusát magukban foglalják.

Fizetés

Létezik havi-, napi-, óra- és teljesítménybér. A napi, heti és órabért havonta egyszer vagy kétszer fizetik, a havi bért természetesen havonta egyszer.

A kereskedelemben elég gyakori a megbízási szerződés és néhány szektorban az alapfizetést ki lehet egészíteni teljesítményarányos jutalékkal.

A túlóráért és a vasárnapi munkáért törvényes fizetés jár. Az esti és az éjszakai munkát a kollektív szerződésnek megfelelően fizetik. Nincsen törvényes minimálbér, amely az egész munkaerőpiacra vonatkozik, azonban a kollektív szerződések tartalmazzák a központi

minimálbért minden egyes szektorban, és ez folyamatosan nő, az egyes vállalatok esetében megállapodás szerint.

Általános szabály, hogy a kollektív szerződésekben szereplő fizetéseket és munkakörülményeket minden második évben újra kell tárgyalni. A kollektív szerződésben éves szinten egyeztetik a megélhetés költségeinek és a fizetésnek az arányát.

A munkáltató mindenféle adók levonása után fizeti a bért, és fizet szabadság-pótlékot is.

Minden nyilvántartott dán lakos kap egy nyilvántartási számot, („CPR”-szám), mely szükséges az adózáshoz és a társadalombiztosítási szolgáltatások igénybevételéhez.

Ahhoz, hogy valaki részére a munkáltató kifizetést tudjon teljesíteni, az illetőnek adókártyával kell rendelkeznie, amely tartalmazza az adólevonás mértékét. Az adókártyát le kell adni a munkahelyen.

Munkajog

Kollektív szerződések

A dán rendszer sajátossága, hogy a szociális partnerek alkotják a legfontosabb jogforrást a dán munkaerőpiacon. A dán munkaerő-piaci politikát 90%-ban a kollektív szerződések határozzák meg. A kollektív szerződéseket a munkaadói, illetve a munkavállalói érdekképviseleti szervezetek kötik, és ebben határozzák meg a különböző munkaviszonyokra vonatkozó feltételeket. Általában 1-3 évre szólnak, és március 1.-én járnak le.

Amennyiben a kollektív szerződést meg kell újítani, a szociális partnerek mindig megállapodnak a tárgyalás menetében. Ha új kollektív szerződés létrehozására van szükség, a tagok titkos szavazáson döntenek. Amennyiben nem értenek egyet, akkor egy egyeztető bizottsághoz kerül az ügy, amely segít a partnereknek megegyezésre jutni. Ezt újabb titkos szavazás követi.

A munkáltató köteles figyelemmel kísérni a kollektív szerződések rendelkezéseit, még a vállalatnál dolgozó olyan alkalmazottakra vonatkozóan is, akiket nem érint a kollektív szerződés. A kollektív szerződések, különösen a magánszférában, egy olyan keretet alkotnak, melyet az egyes vállalatok esetében a helyi tárgyalásokon elfogadott szabályok töltenek meg tartalommal.

Ez vonatkozik a jövedelemmel és munkarenddel kapcsolatos kiegészítésekre is.

Munkaviszony létesítése

A munkavállalás korhatára 15 év. A 15 év alatti gyermek nem dolgozhat többet heti 12 óránál; olyan napokon, amikor iskolába megy, nem dolgozhat többet napi 2 óránál.

A munkaszerződés lehet szóbeli, írásbeli vagy hallgatóságos. Nincs törvényes rendelkezés a munkaszerződés időtartamára vonatkozóan.

A munkaszerződés általában határozatlan időre szól és addig tart, ameddig valamelyik fél, akár a munkaadó akár a munkáltató fel nem mondja.

A próbaidő nem haladhatja meg a három hónapot. Próbaidő esetén a munkáltató és a munkavállaló 1 napos vagy 1 hetes felmondási időben egyezhet meg.

A munkaviszony létrejöttét követő 1 hónapon belül a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót az alapvető feltételekről:

1. A munkáltató pontos neve, címe.
2. A munkavégzési hely megnevezése illetve az a hely, ahol a munkavégzés nagyobb részben történik.
3. A munkakör leírása illetve a munkavállaló beosztása vagy munkájának besorolása.
4. A munkaviszony kezdete.
5. A munka várható időtartama – ha nem határozatlan időre szól.
6. Szabadságra vonatkozó jogok, fizetés.
7. A felmondási idő tartama mindkét fél részéről.
8. A kinevezés kezdetekor megállapított fizetési összeg és a fizetés feltételei.
9. A heti illetve napi munkaidő.
10. A kollektív szerződés munkakörre vonatkozó részletezése.

Nemzetközi fuvarozás esetén a fentiekén kívül a következőkről is rendelkezni kell:

1. A személyekre vonatkozó szabályok.
2. A jármű vezetőjére vonatkozó követelmények, tekintettel például a korhatárra.

3. A vezetési órák szabályozása.
4. Ellenőrző dokumentumok és felszerelés a pihenők és a vezetési órák ellenőrzésére.

Amennyiben a munkavégzés feltételeiben változás következik be, a munkaadónak azonnal, de legkésőbb a változás bekövetkezte után egy hónappal írásban kell tájékoztatni az alkalmazottat.

Ha egy vállalat vagy egy része új tulajdonoshoz kerül, az új tulajdonosnak írásban kell nyilatkoznia az áthelyezést követően érvényes munkavállalói jogokról, a kollektív szerződések érvényességéről, illetve a fizetésre és munkafeltételekre vonatkozó egyes szerződések érvényességét illetően.

A korábbi tulajdonos köteles - jóval az áthelyezés előtt – tájékoztatni az alkalmazottakat:

1. Az áthelyezés okairól.
2. Az ezzel járó jogi, gazdasági és szociális következményekről.
3. Az érdekekben történt óvintézkedésekről.

Munkaidő

Nem létezik a munkaidő szabályozására vonatkozó törvényi rendelkezés, a munkaidőt a kollektív szerződésben rögzítik (általában heti 37 óra).

A munkahét rendszerint 5 napot jelent, melyet egy pihenőnapnak kell követnie. Ez általában vasárnapra esik, de ha azt a munka szükségessé teszi, akár más napra is eshet.

A munka időtartamára vonatkozóan nem létezik jogszabály, a munkafeltételekre vonatkozó rendelet azonban meghatározza, hogy a munkaidőt úgy kell megszervezni, hogy a munkavállalónak minden munkanapja között 11 óra összefüggő pihenőt kell tartani.

A túlórára vonatkozóan sem létezik jogszabály, ezzel a kérdéskörrel is a kollektív szerződések foglalkoznak, így a túlóra definíciója jelentős mértékben függ attól, hogy mit határoz meg a kollektív szerződés túlóráként. Néhány szerződés úgy határozza meg a túlórázást, mint a munkahéten túl ledolgozott órákat. Más szerződések szerint minden olyan óra túlórának számít, amit az átlagos munkanapon kívül teljesítenek.

A túlórákat 150-200% között fizetik. Néhány kollektív szerződés lehetővé teszi az alkalmazottak számára, hogy válasszanak a túlórapótlék, illetve a ledolgozott munkaidő „lecsúsztatása” között.

Az éjszakai munkát sem tiltja vagy korlátozza egyetlen jogszabály sem, kivéve a korábban már említett rendeletet, amely meghatározza, hogy egy végigdolgozott nap után 11 óra összefüggő pihenés kell, mielőtt a munkavállaló elkezdje az új munkanapot.

Nagyon kevés kollektív szerződés tiltja meg az éjszakai munkát, azonban legtöbbjük meghatározza, hogy a munkanapnak 7 és este 6 óra közé kell esnie. Ez azt jelenti, hogy az éjszakai munka csak akkor engedélyezett, ha a munkáltató bizonyítani tudja, hogy a vállalat munkafolyamata megköveteli az éjszakai munkát, hacsak nem változó műszakrend van.

Az éjszakai munka tilalma egyedül a 18 év alattiakra vonatkozik, akiknek 12 óra pihenő jár este 8 és reggel 8 óra között.

A vasárnapi munkavégzés nem tiltott. Az egyetlen szabály, hogy minden hetedik nap után jár 24 óra pihenő. Általában ez vasárnapra esik, de ez nem kötelező. A vasárnapi munkavégzés viszont nem annyira elterjedt a magas fizetési költségek miatt, kivéve 1-2 speciális szektort, mint például az egészségügy.

A legtöbb kollektív szerződés 5 napos munkahétről szól.

Azok a szellemi foglalkozásúak, akik feladatukat otthonuktól távol végzik, utazási költségtérítést igényelhetnek munkáltatójuktól, mely összeget akár előre is megkaphatják.

Szabadnapok az év során

Nem léteznek törvényi előírások a nemzeti ünnepekre vonatkozóan. Vagy a kollektív szerződések vagy a munkáltató és az alkalmazottak közötti egyéni megállapodás határozza meg, hogy az alkalmazottnak kell-e dolgozni az ünnepnapokon. A kollektív megállapodások nagy része feljogosítja az alkalmazottakat, hogy a Dán Egyház által elismert vallási ünnepeken ne dolgozzanak, ha csak a vállalkozás menete vagy a munka típusa nem teszi azt kötelezővé.

Nemzeti ünnepek:

- január 1.
- nagycsütörtök
- nagypéntek
- húsvét hétfő
- húsvét utáni negyedik péntek
- áldozó csütörtök
- június 5. - az alkotmány napja
- december 25-26.

A nemzeti ünnepen végzett munka 100%-os pótlékot jelent a dolgozónak.

Szabadság

1. Rendes szabadság

Kevés kollektív szerződés tartalmaz rendelkezést a szabadságot illetően, és ahol igen, ott sem szabad, hogy az valamilyen módon a dolgozók hátrányára legyen. A dolgozók 30 nap szabadságra jogosultak, mely 2,5 napot jelent minden előző évben ledolgozott hónap után. Kétféle rendszer létezik a szabadság alatti fizetésre vonatkozóan:

- azok, akik havonta kapnak fizetést a rendes fizetésükre jogosultak, plusz az előző naptári év összes fizetésének 1 %-ára.
- azoknak a dolgozóknak, akik nem havi bért kapnak, szabadság-pótlék jár, amely az előző naptári év keresetének 12 %-ával egyenértékű.

Az a dolgozó is kiveheti a törvényes 30 nap szabadságot, aki előző évben nem dolgozott, azzal a feltétellel, hogy a szabadság alatt pénzt nem kap.

A szabadságot az adott év május 2-a és a következő év május 1.-e között kell kivenni, 18 napot pedig május 2-a és szeptember 30-a között. Ez utóbbi szabályt azonban módosíthatja az alkalmazott és a munkavállaló közötti megállapodás. Ezt a munkavállalókkal való megbeszélés után rögzíti a munkáltató.

Amennyiben a munkáltató nem tájékoztatta a dolgozót, a 18 nap szabadság idejét illetően - melyet nyáron kell kivenni -, akkor 3 hónappal, a fennmaradó szabadságot illetően pedig 1 hónappal a szabadság idejét megelőzően köteles a munkavállalót értesíteni.

2. Betegszabadság

A törvény értelmében mindenki, aki betegség vagy baleset miatt átmenetileg munkaképtelen, juttatásra jogosult, hogy kárpótolják a hiányzó bevétel miatt.

A keresőképtelen munkavállaló részére a munkáltató napi pótlékot fizet a munkaképtelenség kezdetét követő 2 hétben. A pótlékot az órabér alapján állapítják meg, mely a dolgozónak

rendes körülmények között jár; azonban a pótlék nem haladhatja meg a heti 3016 dán koronát, illetve az óránkénti 81,51 koronát. (2002-es adatok)

Bizonyos kollektív szerződések teljes fizetést határoznak meg a munkaképtelenség idejére.

Ahhoz, hogy a munkáltató napi pótléket fizessen, a munkavállalónak a munkaképtelenséget megelőzően legalább 13 hetet, illetve 120 órát kell dolgozni.

Amennyiben a munkaképtelenség tartósnak bizonyul, a dolgozó táppénzre lesz jogosult. Ez az időszak nem haladhatja meg az 52 hetet.

3. Szülési szabadság

Az anya a *szülés előtt 4 hét* (bizonyos esetekben 8 hét), a *szülés után 2 hét* szülési szabadságra majd ezt követően *még 12 hétre* jogosult, azaz *szülés után összesen 14 hétre*, amennyiben a szülési szabadságot megelőző 13 hét alatt minimum 120 órát a munkaerőpiacon töltött:

- mint alkalmazott
- vagy táppénzen ill. anyasági támogatáson
- vagy mint munkanélküli járadékra jogosult
- illetve fizetett szabadságon vagy szabadság-pótlékon.

A terhesség és az ebből következő munkaképtelenség időtartamára napi pótlék jár, azon órabér alapján, melyre egyébként az illető munkavállalóként jogosult lenne.

A gyermek 14 hetes kora után a szülő 16 hét távollétre jogosult, ezt bármelyik szülő igénybe veheti, és ez a szabály az örökbefogadásra is vonatkozik.

4. Szülői szabadság

A törvény 10 hetes szülői szabadságot engedélyez (ezt a két szülő megoszthatja). Ez ráadásul hozzáadódik a 14 hetes szülési szabadsághoz – melyre az anya jogosult, és a 2 hetes távolléthez, melyre az apa jogosult a születés után. Továbbá, szülői szabadság adható 0 és 8 év közötti gyermekek szüleinek 13 és 52 hét között. Az alkalmazottak tehát 13 hét szabadságra jogosultak, illetőleg 26-ra, ha a gyermek 1 év alatti. A fennmaradó idő a munkáltatóval történő megállapodás tárgyát képezi.

A jogosultság feltételei:

A szülői szabadság során a juttatás a maximális munkanélküli járadék 60 %-a lehet.

5. Szakmai képzés

A 25 év fölötti, munkaviszonyban álló személyek, az önfoglalkoztatók és a munkanélküliek jogosultak az államilag elismert tanfolyamok ideje alatti távollétre. Ez az időszak 1 héttől 1 évig terjedhet. Azonban a közép- és hosszú távú felsőfokú képzési programok esetén nem indokolt a távollét.

A jogosultságra vonatkozó feltételek:

- A munkáltató és a munkavállaló közötti megállapodás;
- Az érintett személy tagja egy munkanélküli biztosító pénztárnak vagy munkanélküli járadékra jogosult;
- Az alkalmazottak és önfoglalkoztatók esetében legalább 3 munkában töltött év az elmúlt 5 évben. A távollét alatt az alkalmazott a maximális munkanélküli járadékra lesz jogosult.

6. Egyéb típusú távollétek

Felmondás esetén a munkavállaló jogosult távollétre, mely időszak alatt munkát keres és fizetésének teljes összegét megkapja.

A munkaviszony nem szabványos formái

A hivatalos munkaidő Dániában heti 37 óra. A több műszakos, illetve az éjszakai munka gyakran kevesebb ledolgozandó órát jelent. A 15-30 órás munkahét már részmunkaidősnek számít, és ennek eredményeképpen alacsonyabb fizetéssel jár. Dániában viszonylag magas a részmunkaidős állások száma, annak köszönhetően, hogy a munkaerőpiacon nagyobb arányban szerepelnek nők, de egyre több munkakörben terjed a rugalmas munkaidő.

Határozott időtartamra szóló, illetve speciális feladat ellátására vonatkozó munkaszerződések esetén a szerződés megszűnésének időpontját írásba kell foglalni. Ezen szerződések időtartamára, illetve megújítására nincsen törvényi rendelkezés. Amennyiben a foglalkoztatás több mint heti nyolc órában történik, és időtartama meghaladja az egy hónapot, akkor speciális szabályok vonatkoznak rá.

A külföldi kiküldetést írásban kell elrendelni, amennyiben meghaladja az egy hónapot. A külföldi kiküldetés során a munkavégzés más országban történik, de a munkavállaló nem kerül ki a dán jog hatálya alól. A munkaszerződésnek az alapvető információkon kívül a következőket is tartalmaznia kell:

1. A munka időtartama;
2. A valuta, melyben a munkavállaló fizetését megkapja;
3. A készpénzbeni illetve az egyéb juttatások, melyek kinn-tartózkodásával kapcsolatosak;
4. A visszatérés körülményei;
5. A munkához szükséges összes dokumentummal kapcsolatos információ.

Tanulószerződés

A gyakorlati idő megszerzésére irányuló tanulószerződéseket írásba kell foglalni. Ebben a munkáltató (a kézművesiparban, kereskedelemben, iparban, stb.) azt vállalja, hogy a gyakorlati képzés keretében foglalkoztatja az adott szakmát tanuló diákot, illetve megszervezi a gyakorlati oktatást.

Ipari tanulók

A szakmunkásképzésen belül egyre nagyobb méreteket ölt a gyakornokok alkalmazása. Nemcsak az iskolák, hanem a vállalatok is növekvő érdeklődést mutatnak az iránt, hogy fiatal szakmunkásokat külföldre közvetítsenek munkára. Ezt az adminisztratív szervet, amely külföldre közvetít dán tanoncokat, PIU-nak hívják.

A dánok érdeklődést mutatnak néhány Európai Unió program iránt is, mint például a Leonardo és az Európai Önkéntes Szolgálat. Az AISEC üzleti főiskolára vagy egyetemre járó diákoknak szervez csereprogramot.

Tehát Dániát nagy fokú mobilitás jellemzi mindkét irányban, azonban több ember hagyja el az országot, mint amennyi odamegy szakmai gyakorlatra.

Ennek egyik oka lehet a dán nyelv, amely akadályt jelenthet, hiszen a skandináv területeken kívül kevesen beszélik. A másik ok a tanfolyamok, végzettségek elismertetésének nehézsége.

Otthoni munka

Az otthoni munkára Dániában a legjobb példa az önkormányzat alkalmazásában álló gyermekfelügyelőké. Általában öt-tíz gyerekre vigyáznak otthon. Kb. 20 000 hivatalos gyermekfelügyelő dolgozik Dániában, és jelentős számú a magán gyermekfelügyelő. A helyi hatóságok felülvizsgálják tevékenységüket, otthonukat gyakran ellenőrzik, és bizonyos feltételeknek meg kell felelniük a fizikai környezetet, az egészségügyi körülményeket, a

játszóterek felszereltségét és személyes tulajdonságaikat illetően. Rendszeresen ajánlanak nekik gyermekfelügyeleti képzéseket, tanfolyamokat.

Dániában minimálisra csökkent az otthoni személyzet alkalmazása; a bejárónő egy a még létező ilyen álláslehetőségek közül. Mivel a bejárónők nagyrészt fiatalok, a fiatalok alkalmazására vonatkozó rendeletek érvényesek rájuk. A mai Dániában – minthogy már évtizedek óta csökken a születések száma, ebből következően kevesebb a fiatal, és élénk verseny van közöttük más szektorokban is – már nem olyan könnyű bejárónőt találni, mint régen.

Dánia 1969-ben csatlakozott az Európai Au Pair Szerződéshez.

Az au pair-ként végzendő munka takarításból, főzésből és gyermekfelügyeletből áll, maximum napi 5 órás munkaidővel, néha esti gyermekfelügyelettel, cserébe ételt, szállást és zsebpénzt kap az illető. Azonban Dániában az au pair-eknek adózniuk kell.

Legalább heti 1 szabadnap jár, és az au pair-eknek nyelvórákra kell járni. A korhatár 17 év, habár a legtöbb szervezet 18 éves korhatárt szab.

Távmunka

Bár a távmunka még Dániában is viszonylag új jelenségnek számít, egyre népszerűbbé válik, és egyre több embert érint – gyakran egyetemi végzettségűeket. Sok ember úgy dönt, hogy otthon dolgozik számítógépén, legalábbis minden héten pár napot, és csak a többi nap megy be az irodába. Vita tárgyát képezik ennek a folyamatnak az előnyei és hátrányai. A legnagyobb hátránya a társadalmi érintkezés hiánya, míg a pozitív tényezők közé sorolják a kevesebb utazás miatti időmegtakarítást és a nyugodt munka-környezetet.

Esélyegyenlőség munkavállaláskor

A Bizottság 5 éves stratégiát dolgozott ki a nemek egyenlőségére vonatkozóan. A tervezet célja, hogy minden közösségi tevékenység egyenlőtlenségektől mentes legyen, és elősegítse a nők és férfiak közötti egyenjogúságot.

A demokrácia alapvető elve az Európai Uniónak, a tagállamoknak, az Európai Gazdasági Térségnek és a csatlakozó országoknak. Ezért minden női és férfi állampolgárnak azonosan kell részt venni, képviseltetve lenni mind a gazdaságban, a döntéshozatalban, mind a szociális és kulturális életben.

Már az 1957-es Római Szerződés tartalmazta a női-férfi egyenjogúságot hirdető hosszú távú elkötelezettséget. Jelentős fejlődés történt a tagállamokban ezen a területen, azonban a mindennapi életben a női-férfi egyenjogúságot beárnyékolja az a tényező, hogy a gyakorlatban nem élveznek azonos jogokat nők és férfiak.

2010-re az Unió belül a nők foglalkoztatottságát 51-60%-ra tervezik emelni. Ennek megvalósításához különös figyelmet kell fordítani a nőknek az új gazdaságba történő beilleszkedésének elősegítésére, illetve az eddig férfiak által betöltött helyek, mint például az információs-és kommunikációs technológia terén történő fokozott alkalmazásukra.

Az európai állampolgárnak sok olyan joga van, melyekről meglehetősen keveset tudunk. Abban az országban, ahol dolgozik, nemétől függetlenül azonos értékű munka és azonos mennyiségű fizetés illeti meg; ugyanolyan képzési lehetőségek illetik meg a nőket és férfiakat.

Az Unió bármelyik tagállamában a nem alapján történő diszkrimináció jogilag szabálytalan és tilos.

A diszkriminációnak két formája van:

- *Direkt diszkriminációról* beszélünk olyan esetben, mikor férfiak és nők különböző bánásmódban részesülnek például fizetés terén kizárólag nemi megkülönböztetés alapján. Ugyanebbe a kategóriába tartozik a terhesség, szülés következtében történő megkülönböztetés; egy nő azért nem kapja meg az állást, nem léptetik elő, vagy nem vehet részt képzésen, mert terhes.
- *Indirekt megkülönböztetés* akkor áll fenn, amikor nők és férfiak különböző bánásmódban részesülnek, mert fizetésre, munkakörülményekre, munkaerő-toborzásra vonatkozó törvény, rendelet a gyakorlatban kedvezőtlen feltételekkel jár az egyik nemre.

Munkavisztonnyal járó jogok

Azonos fizetés

- azonos fizetés azonos munkáért
- azonos fizetés azonos értékű munkáért
- egyforma besorolási rendszerek

Azonos bánásmód elve a munkahelyen

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

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

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

Védelem szexuális zaklatás ellen

A szexuális zaklatásra vonatkozóan nincsen konkrét szabályozás; azonban a szexuális zaklatás, mint mindenhol, Dániában is jogellenes cselekedetnek számít; ha ilyet tapasztal, lépjen kapcsolatba a szakszervezettel vagy egyéb szakértőkkel, hatóságokkal. Több esetben volt már bírósági ügy szexuális zaklatással kapcsolatban és a probléma felismerése egyre intenzívebb.

1982-ben Dánia aláírt egy ENSZ-egyezményt, mely szerint a nőkkel szembeni diszkrimináció minden formáját el kell törölni. Az egyezmény a nőkkel szembeni diszkrimináció minden formáját elítéli, és minden nemzetet utasít arra, hogy fellépjen ellene. A Nőkkel és Férfiakkal való Egyenlő Bánásmód Rendelete olyan életkörülményekkel foglalkozik, mint a terhesség, anyaság, stb.

A fogyatékkal élők helyzete Dániában

Dánia fogyatékosokkal szemben folytatott politikája szerves része azon értékeknek és normáknak, melyeken a dán társadalom alapul.

Dánia fogyatékosokkal szemben alkalmazott politikájának fő célkitűzése az esélyegyenlőség. Ez a célkitűzés egy olyan folyamat eredménye, mely során a fogyatékosok már nem külön intézményekbe elhelyezve élnek.

Kártérítés fogyatékosok számára a munkahelyen

- Tapasztalatszerzés – („The Icebreaking Scheme”- jégtörés) cégen belüli képzés. A frissen képzetteknek biztosítja a tapasztalatszerzés lehetőségét, miközben fizetést kapnak. A támogatás lehetővé teszi, hogy a munkáltató 6-9 hónapig az alkalmazott fizetésének 50%-át megkapja. Kedvező elbírálás illeti meg a fogyatékos személyeket munkára való jelentkezés esetén is, azaz amennyiben megfelelnek a munkához szükséges feltételeknek, megjelenhetnek az állás-interjún.
- személyes segítség a munkahelyen (gyakorlati segítség eszközök formájában, illetve például siketek esetében a feladat részletes megértetése)
- segélyek (helyi hatóságoktól)
- a fogyatékosok következtében felmerülő extra költségek visszatérítése.

Társadalombiztosítás

A dán társadalombiztosítás struktúrája

A dán társadalombiztosítás legtöbb ágazatában kötelező részt venni, ezért nem kell hivatalosan jelentkezni, kivéve a munkanélküli biztosítással kapcsolatban, ami választható.

A dán társadalombiztosítás általánosságban véve nem alkot biztosítási rendszert. 1993-ig a dán társadalombiztosítást a központi költségvetésből finanszírozták. 1994. január 1.-től minden biztosított személynek 3 alapba kell adót fizetnie (a munkáltatók 1997-től teszik ezt): az első alap lényegében az állam költségeit fedezi a betegségekkel, szülési juttatásokkal kapcsolatban, a második a munkanélküliség, korai nyugdíjazás és átmeneti juttatások közköltségeit fedezi, és a harmadik a munkanélküliség megakadályozását, átképzési és képzési költségeket, illetve a szakmai képzés és továbbképzés miatti távollét költségeit biztosítja.

1997 óta a munkáltatók levonják az adót az alkalmazottak fizetéséből és átutalják azt az adóügyi hatóságoknak az ő adóikkal együtt. Nincs kapcsolat az adó, melyet befizet és a juttatásokra való jogosultsága között. A munkaviszony során a munkáltatónak fizetett összeg csupán egy új forrás a juttatások finanszírozására, melyet korábban az adózás fedezett.

A munkavállalók hozzájárulása a munkanélküli biztosítási alaphoz nyolcszorosa annak az összegnek, amennyit a munkanélküli biztosítási pénztár naponta fizet a munkanélküli számára. A munkáltatók magas adót fizetnek, amely megfelel a cég ÁFA-alapja bizonyos százalékának.

A munkavállalók nyugdíj-kiegészítő alapját a munkavállalók és a munkáltatók fizetik közösen; az előbbieket egyharmad, az utóbbiak kétharmad arányban. A munkáltató felelős azért, hogy levonja a járulékot az alkalmazott béréből. A részmunkaidős alkalmazottak kétharmad vagy egyharmad arányban fizetik ezt a járulékot, vagy egyáltalán nem fizetik. Azok a munkavállalók, akik kevesebb, mint havi 39 vagy heti 9 órát dolgoznak, nem fizetnek ilyen járulékot, mert ezekre az esetekre nem vonatkozik a Dán Munkaerőpiac Nyugdíj-Kiegészítő Járulékaiknak Tervezete (ATP).

Az egészségügyi ellátórendszer

1. Betegséggel és anyasági biztosítással kapcsolatos ügyekben a megyei bizottság dönt az orvosi ellátásra való jogosultságát illetően. Amennyiben Ön nem elégedett ezzel a döntéssel, úgy folyamodhat a Szociális Fellebbezési Bizottsághoz (Den Sociale Ankestyrelse).

2. Munkanélküliséggel kapcsolatos ügyekben elsőfokon a munkanélküli biztosítási pénztár dönt, másodfokon azonban a munkaügyi hatóság (Munkanélküli Biztosítási Rendszer Igazgatósága, valamint a Munkaerő-piaci Fellebbező Bizottság) jár el.

3. A munkahelyi balesetekkel és foglalkozási betegségekkel kapcsolatos biztosítás tekintetében az Üzemi Sérüléseket Bíráló Nemzeti Testület (Arbejdsskadestyrelsen) illetékes; ez a szervezet dönti el, hogy a baleset vagy betegség a munkával kapcsolatos-e, és hogy az érintett jogosult-e járadékra, valamint pozitív elbírálás esetén mekkora összegre jogosult. Ennek a testületnek a döntése ellen a Szociális Fellebbezési Bizottsághoz lehet fordulni.

4. Rokkantsági vagy öregségi nyugdíjra való jogosultságot illető ügyekben az önkormányzat jár el, ennek döntésével szemben a Megyei Társadalombiztosítási Fellebbező Bizottsághoz lehet fordulni. A bizottság döntésével szemben fellebbezésnek helye nincs.

Az önkormányzat egyéb társadalombiztosítási szolgáltatással - mint például családi juttatással vagy pótlékkal - kapcsolatos döntésével szemben ugyanez a szerv jár el.

Egészségbiztosítás

Kedvezményezettek

1. Természetbeni juttatások

Minden olyan személy kedvezményezett, aki Dániában tartózkodik (nem beleértve a Feröer-szigeteket és Grönlandot) vagy dán hajón dolgozik. A külföldiek a belépésüket követő 6 héten belül nem jogosultak ingyenes orvosi és kórházi ellátásra. Azonban, bármely biztosított időszak, munkaviszony vagy tartózkodás más tagállamban beszámítható, de ebben az esetben már hozni kell az E 104-es nyomtatványt, amelyet a legutolsó biztosítás helye szerint illetékes biztosító szervtől lehet igényelni. Az igazolást azon dán önkormányzat társadalombiztosítási hivatalánál kell bemutatni, amely területén Ön letelepedik.

2. Pénzbeni juttatások

Kedvezményezett mindenki, aki valamilyen formában fizetést kap (a munkanélküli járadék is beleszámít) vagy bármilyen bevétele van valamilyen foglalkozási tevékenységből, általában azzal a feltétellel, hogy az a bevétel megadóztatható Dániában. Ezen kívül feltétel, hogy a betegség bekövetkeztét megelőző 13 héten át munkaviszonnyal kell rendelkeznie és legalább 120 órát kell dolgoznia; vagy legalább 18 hónapig tartó szakmai képzésen kell részt vennie; vagy egy államilag elismert oktatási program keretén belül fizetett gyakornokként kell dolgoznia.

3. Képzési, továbbképzési és átképzési támogatás

Csak abban az esetben igényelhető, ha a Nemzeti Oktatási és Képzési Alap vagy egy külföldi társadalombiztosítási rendszer azt finanszírozza. Továbbá, nem ítélt meg abban az esetben, ha a jelentkező nem tudja önmagát és családját ezen összeg nélkül fenntartani.

Biztosítási kategóriák

A betegbiztosítási kártyáján fel van tüntetve, hogy melyik kategóriába tartozik. Az 1-es kategória ingyenes orvosi ellátásra jogosít fel, de csak annál a házi orvosnál, akit Ön választott. Ha a 2-es biztosítási kategóriába tartozik, akkor a biztosítási alap az orvosi költség csak egy részét fedezi. Szabadon választhat a két kategória között, majd értesítenie kell a helyi társadalombiztosítási szervet a választásáról. A legtöbben az 1-es kategóriát választják; a lakosság kevesebb mint 3 %-a tartozik a 2-es kategóriába.

Következő hónap elsejétől megváltoztathatja a kategóriát, amennyiben erről ugyanazon hónap 15-ig értesíti az önkormányzatot. Ezt követően egy év múlva válthat csak újra kategóriát.

1. Kategóriák a természetbeni juttatások esetében

a) általános orvosi és szakorvosi ellátás

- Amennyiben az 1-es kategóriájú biztosításba tartozik, ingyenes orvosi ellátásra lesz jogosult a kiválasztott házi orvosánál. A szakorvosi ellátás is ingyenes, de csak abban az esetben, ha a saját házi orvosára utalja be.

- A 2-es kategóriájú biztosításba tartozó személy bármely orvoshoz elmehet, aki saját díjszabással dolgozik, ebben az esetben a betegbiztosítási alap a költségek egy részét fizeti.

b) Gyógyszerek, fogorvosi ellátás, fizioterápia

A betegbiztosítási alap a következőket fedezi:

- bizonyos gyógyszereket 50-75 %-ig;
- az inzulint 100 %-ban;
- a fogorvosi kezelés és a preventív fogorvosi gyógmód bizonyos formáinak 45 %-át (fiatalok esetében ez 50-65 %-ig terjed). Ha az 1-es kategóriába tartozik, a betegbiztosítási alap csak abban az esetben fizet, ha a fogorvos aláírt egy egyezményt a nemzeti betegbiztosítási tervezet keretében;
- egy elismert fizioterapeuta által fizioterápiás kezelés során felírt gyógyszert.

c) Turisták betegbiztosítása

Ha nyaralni vagy tanulmányútra megy egy másik tagállamba vagy a harmadik országok közül bizonyos országokba egy hónapig biztosítva van a turista-betegbiztosítási keret által.

d) Kórházi ellátás

A közkórházakban ingyenes a kórházi ellátás függetlenül attól, hogy ki milyen biztosítási kategóriába tartozik.

2. Kategóriák a pénzbeni juttatások esetében

a) Napi juttatások, melyeket a munkáltató fizet

Ha beteg és a betegség előtti 8 hét folyamán munkaviszonyban állt, és ebben az időszakban legalább 74 órát dolgozott, a munkáltatója (a magánszektorban) a távollét kezdetétől számított két hétig napi pótlékot köteles fizetni (a munkáltató csak ezért a két hétért felelős).

b) Az önkormányzat által fizetett napi juttatás

Ha több mint két hétig munkaképtelen illetve ha a betegség kezdetekor nem volt jogosult a munkáltató által fizetett napi juttatásokra, úgy az önkormányzat fizeti azokat. A napi juttatásokat az alapján az órabér alapján számítják ki, amit a távolléte alatt egyébként kapna.

A napi juttatások rövid távra szólnak; ezért három hónap múlva az önkormányzat újraprovizsgálja a biztosított személy helyzetét, és amennyiben ez szükséges, lehetővé teszi neki, hogy továbbképzésre menjen, korai nyugdíjazásban részesüljön vagy leszázalékolják.

3. Továbbképzési segély

A továbbképzések előre meghatározott terv szerint folynak, és a kedvezményezett fix havi juttatást kap. 23 év alatti személyek csökkentett juttatást kapnak. Az alapjuttatáson kívül egyéb segély is megítélhető speciális költségek fedezésére, melyek a továbbképzéshez vagy bármiféle hátrányos helyzethez kapcsolódnak. A fix továbbképzési pótlék legfeljebb 5 évig fizethető.

Eljárások

A körzeti hatóság adja ki a betegbiztosítási kártyát minden olyan személynek, aki Dániában tartózkodik. A kártyát a lakossági nyilvántartásba vétel után adják ki. A 16 év alatti gyermekek nem kapnak saját kártyát, szüleik kérvényezhetik azt a helyi hatóságoknál. A helyi önkormányzatnál is jelentkezni kell; és ahhoz, hogy az 1-es vagy a 2-es biztosítási kategóriába sorolják, be kell mutatnia a biztosítási kártyáját.

1. Természetbeni juttatások

Amennyiben jogosult a munkáltató által fizetett napi juttatásokra, a lehető leghamarabb értesítenie kell a munkáltatót a betegségről.

2. Napi juttatások

Amennyiben napi juttatásokra az önkormányzattól jogosult, a távollét első napjától számított 1 héten belül értesíteni kell az önkormányzatot munkaképtelensége okáról, speciális nyomtatványt kitöltve. Az önkormányzat dönt, hogy valóban jogosult-e a napi juttatásokra.

3. Rehabilitációs segély

Rehabilitációs segélyt az illetékes önkormányzat szociális szervétől kell igényelni. Azonban nem minden esetben az önkormányzat dönt; bizonyos esetekben a Megyei Rehabilitációs-és Nyugdíj Bizottság.

Kedvezményezettek

1. Természetbeni juttatások:

A Dániában tartózkodó nők ingyenes ellátásra jogosultak terhesség esetén.

2. Pénzbeni juttatások:

Kedvezményezett minden munkaviszonyban álló nő, aki valamilyen formában jövedelmet kap (a munkanélküli járadék is ide tartozik) vagy bármilyen foglalkozáshoz kötődő tevékenységből származó bevétele van, azzal a feltétellel, hogy ez megadóztatható Dániában.

Feltételek

1. Természetbeni juttatások: 6 hetes dániai tartózkodás jogosulttá teszi a nőt erre a szolgáltatásra, amely magában foglal 5 orvosi vizsgálatot, ingyenes szállítást a vizsgálatokra és a vizsgálatokról haza illetve kórházba, a kórházi ellátást, a szülés alatt nyújtott orvosi segítséget, otthon szülés esetén a baba segítségét, az esetleges abortuszt ill. sterilizálást. Mindezek a juttatások ingyenesek. A 6 hetes karantén alól mentesülnek az EU állampolgárok.

2. Pénzbeni juttatások:

Ha a munkaképtelenség meghaladja a 2 hetet, vagy ha Ön nem jogosult a munkáltató által fizetett juttatásra az anyasági távollét kezdetén, a pénzbeni juttatást a helyi önkormányzat fizeti. Ez vonatkozik mind a szülésre, mind az örökbefogadásra. Az a nő, aki 13 hétig legalább 120 órát dolgozott a szülési szabadságot megelőzően, jogosult anyasági pótléokra. Más tagállamban beszámított munkaviszony is érvényesnek számít. A pótlék összegét az anya távozás előtti órájára alapján számítják ki. A pénzbeni juttatást hetente utalják. Csökkent munkaképesség esetén az összeg kisebb lesz.

A pénzbeni juttatás időtartama

A juttatás a szülés előtti negyedik héttől jár. Néha azonban a kollektív szerződések következtében ez jelenthet 8 hetet is. A szülést követő két hétben az anyának szülési szabadságon kell lennie. Ezt követően 12 hetes távollétre jogosult. Amikor a gyermek 14 hetes, a két szülő összesen 32 hetet maradhat távol, melyet egymás között megoszthatnak. Ezt mind a gyermek 9 éves kora előtt kell kivenni.

Nyugdíjbiztosítás

A nyugdíjat és az öregségi magán-nyugdíjat 65 illetve 66 éves kortól lehet igénybe venni, és egyik sem szociális alapon jár, hanem a fizetett járulékok alapján, tehát biztosítás alapú. A nyugdíj esetében 65 év a korhatár, feltétele a teljes munkaidős foglalkoztatás és a megfelelő társadalombiztosítási járulék

Az öregségi magán-nyugdíj esetében a korhatár 66 év, és bizonyos társadalombiztosítási feltételeknek eleget kell tenni. A magán-nyugdíj esetében abban az esetben is fennáll a jogosultság, ha az illető folytatja a munkát. Amennyiben bármelyik nyugdíjat igénybe

szeretné venni, nyugdíjba vonulás előtt három hónappal jelentkezni kell az illetékes hatóságnál. Dániában nem létezik özvegyi nyugdíj. Általános nyugdíj vette át a helyét, amelyet a szociális helyzet alapján nyújthatnak az elhunyt özvegyének.

Kiegészítő nyugdíj (ATP):

Az elhunyt biztosított hozzátartozói és 18 év alatti gyermekeik lehetnek jogosultak kiegészítő nyugdíjra.

A kiegészítő nyugdíjat a Kiegészítő Nyugdíjhivatalban kell igényelni. A halálozás következtében járó juttatás igénylésekor ahhoz az illetékes önkormányzathoz kell fordulni, ahova az elhunyt tartozott.

Szociális segély

Amennyiben az illető körülményei miatt nem rendelkezik a családfenntartáshoz szükséges anyagi háttérrel (munkanélküliség, betegség), jogosulttá válhat szociális segélyre. Az egy évnél hosszabb ideig folyósított segély feltétele a dán állampolgárság vagy a 3 évnél hosszabb dániai tartózkodás. Korhatár nincs, azonban 18 év alatti gyermekek ritkán kapják meg, mert szüleik támogatását élvezik. Feltétele, hogy az illető elhelyezkedni nem tudott, és a jövőben is szeretne munkát vállalni. A szociális segély csak abban az esetben jár, ha már más segélyeket kimerített az érintett.

Az Európai Gazdasági Térségen belül lakhelyet változtatók védelme

1. Az egészségügyi ellátásokat (úgy, mint a fogorvosi, orvosi és kórházi ellátás) annak az országnak a törvényei alapján veheti igénybe, amelyikben tartózkodik, függetlenül attól, hogy ezek mennyire kedvezőek ahhoz az országhoz viszonyítva, ahol Ön biztosítva van. A pénzügyi juttatásokat a tartózkodási helyen az illetékes betegbiztosítási intézmény fizeti ki, mintha Ön ott lenne tag.

Ez minden olyan embert érint, akire vonatkoznak a közösségi társadalombiztosítási intézkedések (alkalmazottak, önfoglalkoztatók, munkanélküliek, nyugdíjasok és ezeknek az embereknek a családtagjai), függetlenül a tartózkodási helytől. A tartózkodási helyen illetékes betegbiztosítási intézmény visszakapja a pénzt a biztosított helyen lévő betegbiztosítási intézménytől. Tehát ahhoz, hogy valaki jogosult legyen ezekre a juttatásokra, minden esetben elengedhetetlen, hogy jogosult legyen természetbeni juttatásokra abban az országban, ahol biztosítva van.

1. Ha munkahelyi balesetet szenved vagy foglalkozásából következően betegszik meg, minden esetben annak az országnak a törvényei vonatkoznak Önre, ahol éppen tartózkodik.

2. Azoknak, akik más országban tartózkodnak, mint amelyikben biztosítva vannak, a tartózkodási helyen illetékes szervek folyósítják a juttatásokat. Ennek az eljárásnak az az oka, hogy az orvosok nem ismerhetik minden ország jogszabályait.

3. A határ menti ingázó választhat, hogy a tartózkodási helyén vagy a biztosított helyen veszi igénybe ezeket a szolgáltatásokat.

A biztosított (és családjának) nyilvántartásba vétele a helyi szervnél az E106-os nyomtatvány bemutatásával lehetséges, melyet attól a szervtől kell igényelni, melynek az illető tagja.

Határ menti ingázók

Ami a természetbeni juttatásokat illeti, a határ-menti ingázónak joga van választani, hogy abban az országban veszi-e igénybe ezeket a juttatásokat, ahol él, vagy abban az országban, ahol dolgozik. Jobb az ellátásokat igénybe venni abban az országban, ahol dolgozik és ahol

ideje nagy részét tölti. Azonban ha igénybe veszi a nyugdíját, elveszíti státuszát, mint határmenti ingázó, tehát abban az országban, ahol alkalmazták, nem lesz jogosult a továbbiakban ellátásra.

Koordinációs eljárások

A Bizottsági rendelkezések célja, hogy a munkaerő szabad áramlásának minden akadályát elhárítsák. A migráns munkavállalóknak jogukban áll munkába állni egy másik tagállamban. Az uniós jogszabályoknak nem céljuk egy egységes európai társadalombiztosítási rendszert létrehozni, hanem össze kívánják hangolni a nemzeti társadalombiztosítási rendszereket. Minden tagállamnak jogában áll eldönteni, hogy a törvény kire vonatkozzon, milyen juttatások legyenek, milyen feltételek mellett, ezeket a juttatásokat hogyan számítják ki, és konkrétan mennyit fizetnek.

A Bizottság törvényei meghatározzák a szabályokat és közös elveket, és ezeket a nemzeti hatóságoknak tiszteletben kell tartaniuk. Ez biztosítja, hogy a nemzeti szabályozások nem érinthetik hátrányosan azokat, akik az Európai Unióban illetve az Európai Gazdasági Térségben bármely más tagállamba szeretnének költözni, illetve ott szeretnének tartózkodni.

A három legfőbb cél:

1. Abban az államban, ahol biztosítva van a migráns dolgozó, azonos bánásmód illeti meg, mint az érintett tagállam állampolgárait.
2. Ha az egyén más tagállamba költözik, nem szabad, hogy elveszítse jogosultságait, melyeket egy másik állam társadalombiztosítási rendszerében biztosított időszak következtében nyert el.
3. Biztosítani kell, hogy a migráns dolgozó és családja részesüljenek az őket megillető juttatásokból tagállamtól függetlenül.

A társadalmi védelem előnyei

A közösségi társadalombiztosítási intézkedések még nem vonatkoznak mindenkire, aki az Európai Unióba illetve az Európai Gazdasági Térségbe költözik vagy ott tartózkodik.

A következő egyénekre vonatkoznak a közösségi intézkedések:

- a) minden olyan alkalmazottra vagy önfoglalkoztatóra, aki az Európai Unió illetve az Európai Gazdasági Térség valamely tagállamának állampolgára, illetve valamely tagállamban biztosított;
- b) családtagokra vagy az elhunyt hozzátartozóira nemzetiségüktől függetlenül;
- c) nyugdíjasokra (akik valamely uniós tagállam állampolgárai), családtagjaikra, az elhunyt hozzátartozóira, akik a Közösségen belül költöznek;
- d) civil szervezetek dolgozói és családtagjaik csak abban az esetben biztosítottak illetve védettek, ha az általános, dolgozókat érintő és nem speciális szabályok vonatkoznak rájuk;
- e) hontalanokra és menekültekre (és családjaikra) ahol dolgoznak, az egyes pont alapján.

E-formanyomtatványok- összefoglaló

Az E-formanyomtatványok rendeltetése, hogy megkönnyítsék a társadalombiztosítási juttatások igénybevételének menetét, amikor valaki külföldre megy. Az EU területén belül egységesek, és a társadalombiztosítási intézményektől lehet őket igényelni, abban az országban, ahol a személy biztosítva van.

Amikor megérkezik egy másik országba, be kell mutatnia a megfelelő nyomtatványt a társadalombiztosítási intézménynek, hogy megkönnyítse a juttatásokhoz való hozzájutást.

Hasznos az útlevelet vagy érvényes személyazonossági igazolványt vinni azonosítás céljából, illetve a születési anyakönyvi kivonatot, házassági anyakönyvi kivonatot vagy a gyermek születési anyakönyvi kivonatát.

E 101

Ez a nyomtatvány általában olyan személyeknek kell, akik kiküldetésben vannak egy másik tagállamban, de fizetésüket az anyaországtól kapják, és ott is fizetik a társadalombiztosítási járulékot. Az igazolás egyéb helyzetekben is érvényes, például amikor valaki egy másik tagállamban működő vállalat alkalmazásában van, vagy vállalkozóként külföldön dolgozik határozott ideig.

Rövid távú külföldi kiküldetésre az E 111-es nyomtatványt, hosszú távú kiküldetés esetén az E 106-os nyomtatványt is ki kell kérni.

E 104

Igazolás a biztosítási időről, a munkaviszonyról és a tartózkodásról egy adott tagállamban vagy régióban.

E 109

Hasonlóan az E 111-eshez, ezt azon személyeknek kell kiadni, akik tanulni vagy au pair-ként mennek dolgozni egy másik tagállamba.

E 111

Olyan biztosított személyekre vonatkozik, akik rövid időre mennek egy másik tagállamba, például nyaralni vagy üzleti útra. Abban az esetben kell haladéktalanul kiadni, amikor a egészségügyi ellátásokat sürgősen óhajtják igénybe venni. A biztosított személyt kísérő családtagokra is vonatkozik ez az igazolás. Az E 111-es nyomtatvány az, amelyet a leggyakrabban vesznek igénybe. Amennyiben bizonytalanság merül fel annak tekintetében, hogy melyik formátumot kell használni, és amikor az a cél, hogy megállapítsák, hogy az anyaországban biztosított-e az illető, az E 111-es nyomtatványt alkalmazzák.

E 119

A munkanélküli személy és annak családtagjai jogosultságát igazolja az egészségügyi ellátásra és egyéb juttatásokra külföldön, általában csak addig, ameddig a munkanélküli munkát keres. Együttesen használják az E 303/3-as formanyomtatvánnyal, amely a munkanélküli járadékhoz való jogosultsággal foglalkozik.

E 301

A munkanélküli járadék megállapításánál a beszámítható időt részletezi.

E 302

Részletezi, hogy a munkanélküli személy mely családtagjait veszik figyelembe a munkanélküli járadék kiszámításánál.

E 303/0-tól az E 303/4-ig

Az E 303-as nyomtatványnak létezik egy sorozata, az E 303/0-tól az E 303/5-ig. Az E 303/5 kivételével mind hasonlóak és a munkanélküli személy jogosultságait igazolják. A célországban az illetékes hivatalnak nyújtják be, vagy az anyaországban tartják nyilván. Ezen kívül az E 303-as nyomtatványt be kell mutatni az egészségügyi hatóságoknak indulás előtt,

azért, hogy az E 119-es nyomtatványt megkapja valaki. Legyen nagyon óvatos az E 303-as formanyomtatvány érvényességének lejárataát illetően. Ha úgy tér vissza az anyaországba, hogy már lejárt, minden jogosultságát elveszíti.

E 303/5

Tanácsot ad a munkanélkülinek, hogy mit tegyen. Mielőtt elhagyja az országot, mutassa be az E 303-as nyomtatványt az egészségügyi hatóságoknak, hogy megkaphassa az E 119-est, melyet aztán a célországban kell bemutatni az egészségügyi hatóságoknak orvosi ellátás igénybe vétele esetén. Megérkezéskor mutassa be az E 303-ast a munkanélküli hivatalnak, mielőtt az lejárna, de tartsa meg az E 303/5-ös nyomtatványt. Meg fogja kapni a juttatásokat, melyekre jogosult lenne az anyaországban, néhány kivételtől eltekintve. Ha az E 303-as formanyomtatvány érvényességének lejárata előtt visszatér az anyaországba, ugyanúgy tovább kapja a juttatásokat, mintha el sem ment volna. Azonban, ha ez után tér vissza, úgy minden jogosultságát elveszíti.

Források:

1. *Ploteus – az európai képzési lehetőségek portálja:* <http://europa.eu.int/ploteus>
2. *Az Európai Foglalkoztatási Szolgálat honlapja:* <http://europa.eu.int/eures>
3. *Az Európai Bizottság honlapja – Foglalkoztatás és Szociális ügyek:*
http://europa.eu.int/comm/employment_social
4. *A dán Külügyminisztérium honlapja:* <http://www.um.dk>
5. *Eurofound:* <http://www.eurofound.eu.int/about/about.htm>
6. *A dán Adóügyi Minisztérium honlapja:* <http://www.skat.dk>
7. *A dán Gazdasági Minisztérium honlapja:* <http://www.oem.dk>
8. *Az Európai Bizottság honlapja:* <http://citizens.eu.int>
9. *A dán Oktatási Minisztérium honlapja:* <http://www.uvm.dk>
10. *A dán Bevándorlási Hivatal honlapja:* <http://www.udlst.dk>
11. *A dán Munkaügyi Minisztérium honlapja:* <http://www.am.dk>
12. *A dán Pénzügyminisztérium honlapja:* <http://www.fm.dk>
13. *A dán Szociális Minisztérium honlapja:* <http://www.sm.dk>