

1. ÁTTEKINTÉS A MUNKA VILÁGÁRÓL

Mindazok, akik eddig vágyakozó pillantásokat vetettek a Rajna másik oldalára Franciaországot csodálva és arról álmodoztak, hogy nemcsak szabadságukat szeretnék ott eltölteni, hanem a maguk petits pains-t is megkeresni, kénytelenek voltak a bürokratikus akadályokat –pl. tartózkodási és munkavállalási engedély – útjukból elgörgetni. 1994 január elseje óta mindez megváltozott. Az Európai Unió határain belül minden tagország polgára szabad választása szerint az EU bármely országában, így Franciaországban is letelepedhet és dolgozhat.

Ez idő tájt a francia munkaerőpiacon uralkodó feltételek, éppen úgy mint Németországban, nem a legkedvezőbbek. A munkanélküliségi ráta Franciaországban 1994-ben 12,1% volt. Németországgal ellentétben azonban a francia felsőfokú végzettségűek jó elhelyezkedési lehetőségekkel számolhatnak, különösen ha természettudományi, gazdasági vagy mérnök szakokat a grande école-n végezték. Az alacsonyabb iskolai végzettséggel rendelkező munkavállalók körében nagyobb mértékű a munkanélküliség.

Mégis hogyan találhatjuk meg Franciaországban álmaink munkahelyét, és hogyan szerezhetünk tudomást, hogy vágyaink francia városában egy érdekes munkalehetőség kínálkozik?

A német felsőoktatási intézmények hallgatói a frankfurti székhelyű Nemzetközi Munkaügyi Hivatal irodájában („nemzetközi szervezetek vezetői posztjainak betöltésére létrehozott iroda”, BFIO) szerezhetnek be információkat és jelentkezhetnek kiközvetítésre.

Az aktuális francia munkalehetőségekről nyújtanak jó áttekintést a francia Munkaügyi Központ irodái, agence nationale pour l'emploi, ANPE. Alkalmazottai tájékoztatást adnak álláslehetőségekről, tanácsadással segítenek és munkahelyeket közvetítenek.

A mintegy 700 munkaügyi hivatal mellett kb. 800 magán állásközvetítő is működik. Ezek gyakran az egyes szakmákra specializálódtak és ezek szövetségeivel, valamint az Iparkamarával dolgoznak együtt. Ezenkívül minden francia városban megtalálható az APEC (agence pour l'emploi des cadres) munkaközvetítője. Ez az iroda elsősorban vezetői állások közvetítésére és utánpótlás keresésre szakosodott.

Szakmai információk nyújtását kínálja még a francia Oktatásügyi Igazgatóság Tanácsadó Irodája (CIO), mely többek között minden egyetemen képviselteti magát.

Aki mégis egyéni erőből kívánja franciaországi karrierjét elindítani, segítséget talál az országos lapokban, pl. Le Monde vagy szakmai folyóiratokban, pl. Courrier Cadres, L'Usine Nouvelle, állásbörzéiben.

Gyakran nehézséget okoz a saját képességek objektív felmérése. Ha egy francia munkavállaló tudni szeretné, melyek szakmai vagy személyes gyengepontjai vagy erősségei, felkeresi a centres interinstitutionnels de bilan de compétence-t. Itt a különböző intézmények tanácsadói dolgoznak együtt, akik az érdeklődők kívánságára egy ún. képességmérleget állítanak fel. Ez nyújt a pályázonak felvilágosítást, hogy mely területen tudná képességeit a leoptimalisabban kamatoztatni.

Ha úgy hiszi, álmai munkahelyét találta meg, nincs másra szüksége, mint a jelentkezési papírokat elküldeni. Ezek Franciaországban rövidek és egyszerűek. Egy indoklás, melyben meghatározza miért ennél a cégnél szeretne dolgozni, egy részletes önéletrajz és egy

személyigazolvány kép elegendő. A korábbi munkahelyi igazolások Franciaországban nem szükségesek.

A munkaadók a bemutatkozó beszélgetések alapján hozzák meg döntésüket, melyek kapcsán alkalmassági teszt írására is sor kerülhet. Aki a felvétel során Franciaországban a szakmai kritériumoknak sikeresen megfelelt, az munkájával a mindennapok során nem fog nehézségekbe ütközni. Azonban a személyes és szakmai követelmények, a németországiakkal összehasonlítva különbségeket is mutatnak. Pl. Franciaországban egy jó mérnöktől elvárják, hogy feladatokat matematikus úton játékos könnyedséggel oldjon meg, míg Németországban nagyobb súlyt fektetnek a gyors, pragmatikus megoldásokra. Az ellentétek azonban nem csak akadályokat jelentenek, hanem teret hagynak kreatív elképzelések kibontakozásához is. Egyre több cég alakítja így üzletpolitikáját a Rajnán innen és túl.

A két ország munkajogi szabályozásait illetően elmondható a nagyfokú hasonlóság.

A bérek és fizetések Franciaországban is lehetőséget biztosítanak a munkaadók, a szakszervezetek és a munkavállalók számára, egymás között érdekeik egyeztetésére. A fizetések alsó határát minden érintett számára, törvényesen megszabott minimálbér (salaire minimum interprofessionnel de croissance, SMIC) adja, ami a megélhetési feltételekhez igazodik: az árindex emelkedésének megfelelően a minimálbér is változik.

A fizetések különböző szakmákon belül eltérőek. Pl. 1992-ben egy vegyipari munkás átlagban 13 645 francia frankot keresett egy hónapban, míg egy textilipari munkás csak 11 253 francia frankot kapott.

A 13. havi fizetés nagysága is szakmánként különböző. A kereskedelemben és a szolgáltatások terén rendszerint kifizetésre kerül, míg egyéb szakmai területeken csak ritkán.

Néhányan első fizetésiszalagjuk kézbevételekor felcsillanó szemmel állapítják meg a minimális eltérést a bruttó és a nettó bér között. Ennek oka: Franciaországban az adólevonásokat nem a munkaadónak kell átutálnia. Így a korai öröm csak a következő adóbevallásig tart, ami Franciaországban mindenkinek egyéni kötelessége.

Franciaországban nagy általánosságban a 39 órás munkahét az elfogadott, mely rendszerint öt vagy hat napos munkahetet jelent. Túlórák engedélyezettek és a korábbi megállapodásoknak megfelelően bérezettek. Fiatalok hetente maximálisan 39 órát dolgozhatnak.

Ha beköszönt a nyár egész Franciaország megélénkül. Mindenki nyaralni indul. Nemcsak az iskolákban, hanem a legtöbb üzemben is, április és október között, néhány hetes nyári szünetet tartanak. A cégek dolgozói 30 napos éves szabadságuk egy részét ezen időszakban kénytelenek felhasználni, a maradékkal szabadon rendelkeznek.

Ha valaki megbetegszik, természetesen Franciaországban is kap táppénzt és csökkentett fizetéselőleget, de csak a betegség első három napját követően. Az anyavédelem több hónapos időtartamra szól: az első gyermek születésekor a szülést megelőző 6. héttől a szülést követő 10. Hétfig. Gyermekevelési szabadságot egyébként az apák is kérvényezhetnek, maximum 2 éves időtartamra.

Munkaadók és munkavállalók, akik a munkaviszonyt kívánják megszüntetni, törvény által előírt felmondási határidőt kötelesek betartani. Aki pl. két éven keresztül egy üzemben

Munka világa

Franciaország

dolgozott, 1 hónapos felmondási időt vehet igénybe, aki pedig két évnél tovább dolgozott, 2 hónapos felmondási idővel rendelkezik.

2. TARTALOMJEGYZÉK

1. ÁTTEKINTÉS A MUNKA VILÁGÁRÓL.....	1
2. TARTALOMJEGYZÉK.....	4
3. KONJUNKTÚRAADATOK.....	6
4. A NÉMETEKET TISZTELIK, DE SOKRA NEM TARJÁK.....	10
5. MUNKAJOGI RENDELKEZÉSEK.....	13
5.1. MUNKAJOGI ELŐÍRÁSOK.....	13
5.2. MUNKAVÁLLALÁSI ENGEDÉLY.....	13
5.3. EURES.....	13
5.4. MUNKASZERZŐDÉSEK.....	14
5.5. FELMONDÁS.....	14
5.6. MUNKAVÉDELEM.....	14
5.7. ÜZEMI TANÁCSOK.....	15
5.8. SZAKSZERVEZETEK.....	15
6. MUNKAI DŐ.....	17
6.1. A MUNKAI DŐ SZABÁLYOZÁSA.....	17
6.2. HETI MUNKAI DŐ RUGALMASSÁ TÉTELE.....	17
6.3. TÖRVÉNYES 35 ÓRÁS MUNKAHÉT 2000-TŐL, ILL. 2002-TŐL.....	19
6.3.1. Megállapodások a munkaidő csökkentéséről.....	19
6.3.2. Az állam támogatja a vállalatok törekvéseit.....	19
6.3.3. Új törvénytervezet előkészítése 1999-re.....	19
6.3.4. Már több mint 60 megegyezés született.....	20
6.3.5. Munkaidő lerövidítéséről szóló megegyezések két példája.....	20
7. JÖVEDELEM.....	21
7.1. KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK RENDSZERE.....	21
7.1.1. Szakszervezetek.....	21
7.1.2. Állami előírások.....	21
7.1.3. A szerződések felépítése.....	21
7.1.4. Munkások és alkalmazottak helyzete.....	22
7.1.5. Általános kötelezettségek.....	22
7.2. A KOLLEKTÍVSZERZŐDÉSEK SZINTJEI.....	22
7.2.1. Szakmákon belüli megállapodások.....	22
7.2.2. Szakmákon túlnyúló megállapodások.....	22
7.3. A TOVÁBBKÉPZÉSBEN RÉSZTVEVŐK BÉREZÉSE.....	23
7.3.1. Illetékesség.....	23
7.3.2. Besorolás szakma, képzési idő és életkor alapján.....	23
7.3.3. Bérezés az állami képzési támogatásokhoz viszonyítva.....	24
7.3.4. Bérezés a szakmunkásbérekhez viszonyítva.....	24
7.4. A KÉPESÍTÉSEK FIGYELEMBEVÉTELE A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEKNÉL.....	24
7.4.1. Az egyes szintek közötti eltérések.....	24
7.4.2. Kötelező rendeletek és szabadon mérlegelhető kérdések.....	24
7.4.3. Felmerülő különbségek.....	24
8. ADÓZÁS.....	26
8.1. JÖVEDELEMADÓ.....	26
8.1.1. Jövedelemadó köteles bevételek.....	26
8.1.2. Az adó mérséklő tételek.....	26
8.1.3. Leírható ráfordítások.....	27
8.2. ADÓKULCS.....	27
8.3. ÉRTÉKTÖBBLETADÓ.....	27

Munka világa

Franciaország

8.4. TELEKADÓ	27
8.5. LAKÁSDÓ.....	28
8.6. TELEKVÁSÁRLÁSI ADÓ.....	28
8.7. GÉPJÁRMŰADÓ	28
8.8. KETTŐS MEGADÓZTATÁSRÓL SZÓLÓ MEGÁLLAPODÁS	28
9. ÁLLÁSKERESŐ KLUBOK	29
10. RÉSZMUNKAI DŐS MUNKAHELYEK NEMZETKÖZI ÖSSZEHA SONLÍTÁSBAN.....	32
11. MINDEN TIZEDIK MUNKAVÁLLALÓ TŐBB MŰSZAKBAN DOLGOZIK.....	33
12. NÉMETORSZÁG ÉS FRANCIAORSZÁG - MUNKAERŐPIACI ÖSSZEHA SONLÍTÁS.....	34

3. KONJUNKTÚRAADATOK

A belföldi kereslet növekedése

Jó hírek év végére: 1998-ban Franciaországban a belföldi kereslet vált a növekedés motorjává, leváltva az eddig e szerepet betöltő exportot. A munkaerőpiacon uralkodó helyzet láthatóan javul, mely nemcsak az új munkahelyek létrehozását támogató állami juttatásoknak köszönhető. Az infláció növekedése sem veszélyeztet.

A francia fogyasztók újra felfedezik a vásárlás örömét. 1997-ben már csak az autóvásárlások terén volt visszafogottság tapasztalható, de ez is inkább annak köszönhető, hogy 1996 szeptemberében megszűnt az autóvásárlást segítő állami támogatás. Ez alacsony vásárlói adatokat eredményezett. A magánvásárlások aktuális adatai a kimerült kereslet ellenére mégis kecsesgömbön alakulnak.

Októberben így mutattak a nagy élelmiszer- és egyéb fogyasztói üzletláncok bevételei 7%-os növekedést, miután már az ezt megelőző három hónapban befolyó nyereség is hasonlóan kedvező képet adott. A bankok is ismét több fogyasztói hitelt kínálnak, melyek elsősorban berendezési tárgyak vásárlására fordíthatók.

A Statisztikai Hivatal (INSEE) elvárásai alátámasztják, hogy a fogyasztás ismét lendületbe jön. A megkérdezett kiskereskedők az év eleji kedvezőtlen kilátások után, érezhetően pozitívabban értékelik az üzleti lehetőségeket. A fogyasztói hangulat – az INSEE fogyasztói bizalomról készített elemzése alapján- július és október között jelentősen javult.

Az új intézkedések, melyeket a kormány az államkassza hiányának csökkentésére irányzott elő, a magánháztartások kiadásait csak kis mértékben szabad, hogy megváltoztassák. A szocialista kormányfő, Lionel Jospin a nagyvállalatokat egyre erősödő mértékben szeretné bevonni a takarékosági intézkedések megvalósításába, míg a magánháztartásokat ez alól mentesíteni kívánja. A családi pótlék korlátozása és a gyermekgondozási támogatások csökkentése főleg a jobban kereső családokat fogja érinteni. Azonban a betegeknek és időseknek nyújtott támogatások megnyirbálása más képet mutat. Ez és az 1997-ben életbe lépett jövedelemadó csökkenés visszavonása a következő évben széles lakossági rétegeket fog érinteni és megterhelni. Mindazonáltal a munkavállalók a betegbiztosítási járulékok csökkentésével magasabb nettó jövedelemre tehetnek szert. Ezeket a későbbiekben az általános társadalombiztosítási járulék (CSG: mindennemű jövedelemforrásra vonatkozó adózási forma) foglalja magába. A CSG a tőkejövedelmeket is érinti.

Az állami intézkedések kedvezőtlen hatásait a magasabb bérszínvonal és egy érezhetően jobb foglalkoztatási helyzet hivatott kompenzálni. A következő évben az órabérek – a dolgozók törekvéseinek eredményeként- valamivel erőteljesebben emelkedhetnének, mint az ez évi 2,8%-os növekedés. Az éves jövedelemben ez azonban nem fog megmutatkozni, mert a munkáltatók valószínűleg a munkaidő megrövidülésére a prémiumok és túlórák eltörlésével fognak reagálni. A fogyasztás legjelentősebb ösztönzője a foglalkoztatás növekedése lesz: az 1998-as évben kereken 233 000 foglalkoztatottal lesz több a Párizsi Gazdaságkutató Intézet (OFCE) munkatársa, Philippe Sigogne szerint.

Csökkenő takarékoság

Kedvezően fog a fogyasztásra hatni, hogy a háztartásoknak a következő évben az állami bevételek ez évinél kisebb hányadánál kell takarékoskodnia. Ehhez szolgál alapul, hogy mindeddig csak néhány takarékosági forma élvez adómentességet, valamint hogy a tőkehozadékok jelentős részét terheli az általános társadalombiztosítási járulék, melynek eredményeként a megmaradt tőkehozamok elveszítik attraktivitásukat. Az INSEE októberi véleménykutatása szerint a háztartások már most egy visszafogottabb takarékosági kedvet jeleznek.

Mutatók és prognózisok			
	1996	1997	1998
Bruttó hazai termék (GDP)	1,5	2,2	2,9
Magán felhasználás	2,1	0,7	2,7
Bruttó beruházások összesen	-0,5	0,1	3,9
lakásépítés	-0,2	-1,3	1,8
v állalkozások	-0,7	1,0	6,0
állam	-1,2	-0,8	0,3
Export	4,7	9,7	7,5
Import	2,8	5,7	8,2
Teljesítménymérleg a GDP %-ban	1,3	2,7	2,6
Magán mérleg a GDP %-ban	-4,1	-3,1	-3,0
Fogyasztói árak	2,0	1,1	1,4
Munkanélküliség	12,3	12,5	11,5
változás az előző év %-ban, ha nincs más megadva; GDP és részei reálértékben; Forrás: Centre d'Observation (COE) , Paris			

Jelenleg még kevésbé örvendeztető képet mutatnak a nagyvállalatok beruházásai. E terület, több fejlődéskutatótól már az 1997-es évre jóslat, regenerálódási folyamata elmaradt. Az idei év a kormányváltás révén némi bizonytalanságot hozott a nagyvállalatok számára. Pl. akárcsak korábban, még most sem egyértelmű, hogy a munkaidő tervezett lerövidítését milyen formában kellene megvalósítani. Ezen felül törvényesen még októberben emelték meg átmeneti időre a vállalati adókulcsot. A legalább 50 millió frank éves jövedelemmel rendelkező vállalatok adókulcsa ez évben 33,33%-ról 36,66%-ra, 1998-ban pedig 41,66%-ra emelkedett, míg 1999-ben majd 40%-ra csökken vissza. A nyereségek magasabb megadóztatása ebben az évben kb. 24 milliárd frank, 1998-ban 18 milliárd frank többletbevételt biztosít az állam számára. Ugyanakkor a Munkaadói Szövetség (CNPF) véleménye alapján, hátráltatja a nemzetközi versenyképességet és visszafogja a vállalatok beruházási kedvét.

Vállalatok valósítanak meg beruházási terveket

Még akkor is, ha Franciaország jelenlegi politikai irányvonala nem a vállalatok egyéni elvárásainak legmegfelelőbb alakul, az emelkedő kapacitáskihasználásnak és a megújulási szükségletnek ahhoz kellene vezetnie, hogy a következő hónapokban az eddig visszafogott beruházási tervek megvalósítása végre beinduljon. Reményt ad az a tény, hogy az ipari vállalatok az utolsó hónapokban a megrendelések jelentős növekedését tudták elkönyvelni. Különösen a külföldről érkező megbízások száma emelkedett számottevően. Közvélemény kutatás alapján, az ipari mngerek és a köztes termékeket előállító vállalatok továbbra is nagyon bizakodóak. A feldolgozó ágazatok kapacitáskihasználása októberben 84,8%-os volt (éves terv: 82,1%). Ez év végén az ipari termelés az előző évi szintet jó 4 %-kal meghaladhatná. A készletek már hosszú idő óta csökkentettek voltak.

A szolgáltatási szektorban és különösen a vállalatokat érintő szolgáltatások terén, az INSEE felmérése alapján, az üzleti tevékenység az ősz folyamán a korábbiakat is meghaladó lendületre kapott. Ezt a továbbiakban is meg kellene őrizni.

Ami az állami beruházási kiadásokat illeti, az 1997-es visszaesést 1998-ban könnyű fellendülés fogja követni. A régiók és önkormányzatok előre láthatóan több építési projektet kezdenek majd meg.

A magánépítkezéseknél az utóbbi két év visszaesése után változás észlelhető. Az építési engedélyek szezonális elrendezésben felfelé ívelő irányt mutatnak. Ismét egyre több ipari épület létesül. A kereskedelem és az állami építetők építési terveinek csökkenése tekintetében mindaddig csak a visszaesés mértéke lassult le. A szerződési viszonyok az építőiparon belül ez évben stabilizálódtak. Az INSEE jelentése alapján az építőipar minden szektorában optimistán tekintenek a közeljövő időszak felé.

Franciaország számára a belső kereslet újjáéledése egy kedvező időpontban következett be, mivel most kezdett a dinamikus külkereskedelem befelé fordulni. Az év eddigi időszakában még ez volt a gazdasági növekedés hajtóereje. 1997 első félévében az áruk és szolgáltatások exportja az előző évi mutatókhoz képest 9%-kal növekedett. Ez a lendület főleg az ipari termékekre külföldről érkező megrendelések eredménye. Az áruexport havonkénti összesítései a harmadik negyedévben is növekedést mutattak, melynek mértéke 15% volt. Ebben különleges összetevők is szerepet játszanak. Így pl. a repülőgépipar területéről érkező nagy volumenű megbízások, vagy az Olaszországba irányuló, nem mindennapi méreteket öltő személygépkocsi szállítások. Ezek azonban csak rövid időszakra szólnak.

Visszafogott export elvárások

A külföldi megrendelések még a negyedik negyedévben is szárnyakat adtak az ipari termelésnek. Ugyanakkor a jövő év kilátásait mindenekelőtt az ázsiai piac válsága árnyékolja be. A francia export mintegy 5%-a délkelet-Ázsiával bonyolódik le. Így az ázsiai piacról történő visszavonulás ennek megfelelően az együttes kivitel csak csekély mértékben érintené. Egyes ágazatokban, mindenekelőtt az elektronika és a telekommunikáció terén, attól tartanak leginkább, hogy a jelentősen olcsóbbá vált ázsiai áruk más piacokon megerősödött konkurenciát képeznek majd.

A francia exportgazdaság 1998-ban is újabb részt tud-e meghódítani a világpiacon, még bizonytalan. A kiszállítások azonban profitálni fognak abból, hogy az Amerikai Egyesült Államokban az 1998-as növekedés egy gyenge visszaesés ellenére is jelentős, 2,6%-os marad.

Európában és a legtöbb szomszédos országban is az érdeklődés megélénkülése várható. Mindez az idegenforgalom javára is fordítható, miután már az elmúlt nyáron jelentősen több turista látogatott az országba. Kétségtelenül a megélénkülő belső kereslettel együtt 1998-ban az import is erősödni fog az ideihez képest.

1997 után a foglalkoztatottak számának növekedését kizárólag a harmadik szektor fogja adni. Bár a feldolgozó ágazatok és az építőipar is hozzájárulhatnak ehhez. A fiatal pályakezdekők támogatását segítő intézkedések is a foglalkoztatottak számát fogják növelni. Martine Aubry munkaügyi miniszter 1998-ban szeretne 150 000 fiatal munkához juttatni.

1998-ban a 35 órás munkahétről szóló kormánykezdeményezés 1998-ban valószínűleg még kevésbé fogja éreztetni hatását a munkaerő piacon. Lionel Jospin miniszterelnök az októberi Foglalkoztatási csúcson kijelentette, hogy egy -még megalkotandó- „tájékoztató törvénnyel” 2000 január 1-től (kisvállalatok 2002) a heti munkaidő 35 órára kell hogy csökkenjen. Addig egyrel több vállalatot kíván meggyőzni, hogy már most csökkentsék a heti munkaidőt és alkalmazzanak több munkaerőt. Ehhez a kedvet egy 9000 frankos, meghatározott időre szóló bértámogatás hivatott meghozni. Ezt az összeget azok a cégek kapják meg, melyek a munkaidőt 10% -kal csökkentik és a munkahelyek számát legalább 6%-kal bővítik. Az elkövetkező négy évben a támogatás mértéke folyamatosan csökkenni fog.

A munkaadók kezdeti kitartó ellenállása a 35 órás munkahéttel szemben lassan, több lépcsősen, de enyhülni látszik. Így igyekszik pl. a Fiatal Vállalatok Szövetsége egy előnyös üzemi megoldást kidolgozni, mely egyesítené a munkaidő lerövidítését egy könnyen az egyedi igényekhez alakítható munkaidő szabályozással. Szóbeli előrejelzések alapján a bankok, a textilipar és a szállítványozó vállalatok is készek az együttműködésre. Bár az új munkaügyi miniszter, Ernest-Antoine Seillière nem kíván illúziókat kergetni, mégsem zárkózik el a kérdés elől és közvetít a kormány felé. Alain Henriot, az IHK Paris Gazdaságkutató Intézet (COE) vezető közgazdásza úgy ítéli meg, hogy 1998-ban az átlagos heti munkaidő tartama egy órával csökkeni fog. Mindazonáltal ez a termelékenységi hatások miatt, a munkahelyek számának csak csekély mértékű emelkedését eredményezi. A munkanélküliségi ráta a mostani 12,5%-ról a megszorított állásajánlatok mellett is csak mérsékelten fog csökkenni, mert a fokozódó fellendülés hatására egyre többen jelentkeznek munkanélküliként.

A makacsul kitartó munkanélküliségi rátával ellentétben az inflációs ráta tovább csökkent. A januári 1,8% után, októberben értéke már 1%-ra redukálódott. Az 1998-as fogyasztói árindex majd újra meg fogja emelni. Először is, mert a nyersolaj adója nyolc *Centimes*-sel növekedni fog, másodszor, mert a kiskereskedők az újjáéledő fogyasztói kereslet hatására haszonkulcsukat ennek megfelelően fogják alakítani. Alain Henriot véleménye alapján, a szolgáltatási szektorban az árak emelkedése fokozatosan leállhatna a légi közlekedés és az egészségügy liberalizációja hatására.

4. A NÉMETEKET TISZTELIK, DE SOKRA NEM TARJÁK

Franciaország egy kedvelt célpont. A németek között sokan vannak, akik többé vagy kevésbé, de franciabarátok. Szeretik az országot, annak atmoszféráját, zenéjét és konyháját. Másrészt azonban a francia és német kapcsolatok az EC országok között talán a legproblematisabbaknak tekintenek vissza.

A vállalatok vezetési módszerei a német vállalkozók számára rendkívül szokatlanok. A németek által igényelt egyértelmű és közvetlen kommunikáció, gyakorlati hasznosításra és technikai tökéletességre való törekvés, szabályok, előírások és normák betartása, valamint a dolgozókkal szemben támasztott magas szintű szakmai tudás Franciaországban egy gyakorlati terhelési próba kapcsán kerül megmértetésre.

A francia vállalatvezetés csak a politikai és társadalmi gyökerek szem előtt tartásával érthető meg: állam és gazdaság szorosan összefonódott, már az iparosítás kezdetétől fogva egy központi politikai irányítás jellemzi. A francia vállalatvezetők hozzászórtak és elfogadják a központi irányítást. Ez azonban nem jelenti azt, hogy minden fentről érkező ajánlást figyelembe vesznek.

Az állami és a magánvállalkozások vezetői szinten azonos érdekeket képviselnek, sőt a vezetők egymás közötti kicserélődése sem szokatlan. Ha valaki a nemzet vezető elitjéhez tartozik, az valószínűleg a „Grandes Ecoles”-ből származik. E társadalmi réteg közé a bejutás igen nehéz.

A gazdaságot és a társadalmat is hierarchikus felépítés jellemzi; az utasítás és végrehajtás szintje kevésbé összehangolt, kapcsolataik viszonya a becsület, tisztesség és tisztelet szabályaira korlátozódik. A mindennapi társadalmi életben az elitréteg körülbástyázta magát, ahová külföldieknek elképzelhetetlen a bejutás.

►Tárgyalások

Az igazi megértési nehézségek Franciaországban akkor jelentkeznek, ha a már korábban tanult idegen nyelvet a gyakorlatban kell alkalmazni, mert a beszédfordulatok eltérőek: Kérés és érdeklődés nem a tisztázás eszköze, hanem az egyéniség szinte művészi kifejezési formája. Aki Franciaországban üzleti tárgyalásokon kíván részt venni, magabiztosan és kulturáltan kell, hogy fellépjen. Szakmai és technikai tévedések inkább megbocsáthatóak, de viselkedési hiányosságok soha.

A német üzleti partnerek számára elfogadott, hogy először egy egyszerű, egyértelmű tervet készítenek, majd ennek részeit egymás után tárgyalják meg. Ugyanakkor a francia felek számára a „Tour d’horizon” módszere kedvelt, melyhez a metodikát, célokat, erőforrásokat és személyeket párhuzamosan építenek hozzá. Német szemmel szemlélve gyakran mellékes dolgok állnak előtérben és egészen váratlanul kerül a fő téma a figyelem középpontjába. A német módszert, szakmai kérdések vita útján történő megoldását, a franciák gyakran nehézkesnek és agresszívnek találják. Ők az önálló munkát részesítik előnyben és megpróbálják a beszélgetések lendületét saját maguk számára felhasználni, igyekeznek

elkerülni a vitás helyzeteket és a korai véleményalkotást. Különösen kellemetlen élmény a németek számára, mikor a korábban látszólag elutasított javaslataik rövid idő elteltével mint francia ötletek kerülnek újra megvitatásra.

A franciákat viszont az zavarja, hogy a németek mennyire makacsul ragaszkodnak saját elképzeléseikhez, terveikhez, stratégiájukhoz és az esetleges helyzeti lehetőségeket teljesen kihasználatlanul hagyják. Ami német szemszögből nyitott, pontos, becsületes, egyenes és célközpontú, azt a franciák makacsságként, BEHABIGKEIT-ként és ötlettelenségként élik meg. A minden részletre kiterjedő magyarázatokat „OBERLEHRERHAFT” elutasítják.

S hogy a németek egy szabad légkörű üzleti vacsora alkalmával csak az üzletről képesek beszélni ahelyett, hogy a kedvező lehetőséget kihasználnák, önmaguk magánemberként való bemutatására, ez is csak azt mutatja, hogy mennyire műveletlenek.

►Munkavállalás Franciaországban

A vezetők barátságosnak tűnő, udvarias és gyakran tréfálkozó hangneme az alkalmazottakkal szemben megnehezíti a kívülálló számára a mélyen kivésódott hierarchikus rendszer horizontális és vertikális átlátását. A gyakorlati, szakmai képzés és tevékenység lényegesen csekélyebb jelentőséggel bír, mint Németországban: az „egészen alulról kezdeni”, a németek körében még mindig nagy népszerűségnek örvend, Franciaországban már inkább csak érdekességnek számít és meg is mosolyogják.

A vezetői és a végrehajtói szint élesen elválik egymástól. Egy francia vezetői poszt betöltése széles általános tudást, szellemi nevelést és iskolázottságot, csiszolt retorikai képességet és „savoir”-t, mindenekelőtt azonban széles összeköttetési hálót igényel. A vezetők feladata, hogy ötleteket szállítsanak, szuverenitást és tekintélyt sugározzanak, képviseljék a vállalatot, a lehető legjobb kapcsolatot tartsanak fenn az állami intézményekkel, döntéseket hozzanak és utasításokat adjanak, de a beosztottakat is motiválják és védjék.

A megvalósítás a „Cadre moyens”, vagyis az alsó- és középszintű vezetés feladata. Őket a döntésekbe nem vonják be, hanem közvetítő szerepet játszanak a vezetés és a dolgozók között. Először csak az elmúlt évben ruházták fel őket nagyobb döntési jogkörrel. A hierarchikus felépítéshez szokott német vezetők mindig újra elcsodálkoznak, milyen sokrétűen összetett a francia vállalati rendszer.

A híres francia forradalom emlékképe és a vad sztrájkokról tudósító híradások mind a kritikus munkavállaló képét ápolják. E kép azonban csalóka: a munkavállalók mindössze 12%-át tömörítik magukba szakszervezetek, nincs munkabeszüntetési törvény, a vállalatokon belüli munkáltatói viszony inkább csak formális szereppel bír és az üzemi tanácsok sem működnek megfelelően.

A francia munkavállalók nagyobb hányada tiszteli előjáróit – feltételezve, hogy ők is figyelmet élveznek, kellő cselekvési szabadságot kapnak és szintén tiszteletben részesülnek. Néhány német vállalkozó, aki ezeket a játékszabályokat figyelmen kívül hagyta, jelentéktelennek tűnő okok miatt kellett, hogy üzletével felhagyjon. A legnagyobb hiba a francia munkások alábecsülése.

Ha megbecsülésben részesülnek, úgy figyelembe veszik a vezetői hierarchia tekintélyét és

elvárják, hogy az előjáró érthetően elmondja, amit akar. Aki valamennyi résztvevő beleegyezésének megszerzésére törekszik, azt gyengének és vezetésre alkalmatlannak találják. Az irányításnál nem a szabályok, hanem a személyiség a fontos. Ennek azonban állandó velejárója a pontos útmutatás, a gyakori beavatkozás és a rendszeres ellenőrzés.

Ha német vezetők „papírok” mögé próbálnak bújni ahelyett, hogy tekintélyt sugároznának, gyakran fognak ötletgazdagsággal szembekerülni, melyben a dolgozók feladataikat sajátosan értelmezik és szabad teret nyernek egyéni megoldásaiknak. Egységesítés, szakszerűsítés és mindezeken mellett, változatlanul maradó magas termékminőség nem összeegyeztethető a franciák eredetiségre, jellemre és sajátosságra való törekvéseivel. Az abszolút tökéletesség nem tartozik az ősi francia elvárások közé.

Ez lehetne a fő oka, vajon miért esik a német vállalkozók nehezebbre francia kollégáiknak elismeréssel adózni: briliáns ötletekkel állnak elő, de nem kielégítő a megvalósítás; nyílt rajongás, de szegényes egyéni kezdeményezés; érinthetetlen tekintélyelvűség, de a szabályok szándékos megszegése a jellemző. A jó átlag az, ami hiányzik. S a franciákról éppen a csillogásmentes közepszerűség mondható el.

Talán ez az oka, hogy Franciaországban miért inkább félnek a német befektetőktől, semmint tisztelik őket.: ugyan a német sikereket elismerik, de az érték fizetett ár túl magasnak tűnik és egy „SAVOIR VIVRE”-vel ér fel. Ha sikerülne németeknek és franciáknak egyéni tudásukat kölcsönösen elismerni és képességeiket egyesíteni, együtt verhetetlenek lennének. Sajnos ez túl ritkán fordul elő.

5. MUNKAJOGI RENDELKEZÉSEK

Munkavállalási engedély
Munkaszerződések
Felmondás
Munkavédelmi rendelkezések
Üzemi tanácsok
Szakszervezetek

5.1. Munkajogi előírások

A francia munkajog a munkatörvénykönyvében, valamint egyéb törvények és rendeletek egész sorával vált szabályozottá. A munkafeltételeket a munkáltató megbízza és a munkavállaló a kollektív szerződésben rögzíti.

A francia munkajogról és munkaszerződésekről a következő intézmények adnak felvilágosítást:

Ministere du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle
127, rue de Grenelle
F-75007 Paris

Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE)
Le Galilée, 4, rue Galilée
F-93198 Noisy-le-Grand Cedex

5.2. Munkavállalási engedély

Az EU tagállamainak bármely állampolgára, a 1612/68-as számú EGK rendelet alapján, ha bér- és fizetési viszonyal rendelkezik, akkor ugyanazok a jogok és köteleességek illetik meg, mint a francia munkavállalót. Lakóhelyétől függetlenül jogosult arra, hogy Franciaországban egy állást keressen vagy a Nemzeti Munkaügyi Hivatal („Agence Nationale Pour l'Emploi”-ANPE) állásközvetítését igénybe vegye. Az ANPE a Munkaügyi Minisztérium önálló intézménye és 700 Munkaügyi Hivatallal áll az ügyfelek rendelkezésére. A Franciaországban dolgozni vagy továbbtanulni szándékozó külföldiek számára az Oktatási Minisztérium működtet egy különleges segélyszolgálatot: Képzés és Oktatás Nemzeti Hivatala (ONISEP), mely az összeurópai információáramlás fejlesztésén munkálkodik

Office National d'Information (ONYSEP) sur les Enseignements et les Professions
46-50, rue Albert
F-75013 Paris

5.3. EURES

A munkavállalók EU-n belüli szabad lakóhely választási jogának garantálására kezdte meg az EU Bizottság az EURES (European Employment Services) program megvalósítását. EURES az ún. Euro-tanácsadók együttműködési hálója. A 12 EU tagállam állami munkaügyi igazgatóságai, valamint egyéb regionális, nemzeti és nemzetközi irodák együtt alkotják, melyek foglalkoztatási kérdésekkel foglalkoznak. Az Euro-tanácsadók segítik mind a más országban dolgozni kívánó munkavállalókat, mind a nemzetközi munkaerő kínálattal

irányában nyitott vállalatokat. Az EU tagállamok tanácsadó irodái egymással kapcsolatban vannak, adott szakterületen belül a problémás kérdéseknél kikérik egymás véleményét és eközben a más EU országokat, valamint az országhatárokat átlépő igények, közvetlen feldolgozásra kerülnek. Francia és német Euro-tanácsadói címek a külföldön dolgozni kívánók és kivándorlók számára bármely tanácsadó irodában beszerezhetők.

Jogok és köteleességek tekintetében a németekre is teljes egészében a francia munkajogi előírások vonatkoznak.

5.4. Munkaszerződések

Alapjában véve bármely francia vállalattal köthető munkaszerződés. A szakmai képesítésen és az egészségi állapoton túl csak azon kritériumok vehetők figyelembe, melyeket egy francia munkavállalónál is ellenőriznek. Kivételt képeznek azok a foglalkozások, melyek végzéséhez elengedhetetlen a francia állampolgárság (pl. katonai vagy biztonsági szolgálat).

A próbaidő az alkalmazott státuszától függ. Kereskedelmi ügynököknél maximum három hónap, más munkavállalóknál, szerződésük időtartamától függően, két héttől egy hónapig terjedhet.

Határidős szerződések csak akkor köthetők, ha annak fontos, szakmai okai vannak, mint például hosszabb ideig tartó betegség, szezonális munka vagy az üzleti tevékenységek rövidebb ideig tartó fellendülése. Időtartama ekkor is csak 18 hónap lehet, egy esetleges hosszabbítással maximum 24 hónap.

5.5. Felmondás

A munkaadó csak tényleges és komoly okok esetén, a mindenkori törvényes felmondási eljárásnak megfelelően küldheti el alkalmazottját. Akár csoportos, akár csak egy személyt érintő felmondásoknál is a felmondási határidőt be kell tartani, melynek tartama a vállalatnál eltöltött időtől függ. Ha a ledolgozott idő tartama meghaladja a hat hónapot, de nem éri el a két évet, akkor egy hónapos felmondási határidő áll rendelkezésre; két évet meghaladó munkaviszony esetén pedig két hónap. Vezetői pozíciót betöltő alkalmazottak, függetlenül a vállalatnál eltöltött időtől, három hónapos felmondási határidőt vehetnek igénybe.

Amennyiben az elbocsátásnak nem vállalati okai vannak, úgy a munkavállalót erről részletesen tájékoztatni kell. A munkaügyi bíróság javasolhatja az alkalmazott újra felvételét, ezt azonban mindkét fél elutasíthatja. Ha a bíróság végkielégítést ítél meg, annak nagysága el kell, hogy érje az utolsó hat havi kereset együttes értékét.

(...)

5.6. Munkavédelem

Fiatalkorú munkavállalók

A foglalkoztatottak alsó korhatára 16 év.

A 18 év alatti fiatalok nem dolgozhatnak éjjel 22 óra és reggel 6 óra között és heti ötnél több túlórárt sem teljesíthetnek.

Anyavédelem

Az anyavédelmi időszak a szülést megelőző 6 hétre és az azt követő 10 hétre terjed ki. Ikerszülések esetén, valamint a harmadik gyermektől e határidő 18 hétre növekszik.

Az egyik szülő maximum három évre fizetetlen gyermeknevelési szabadságot vehet igénybe. E szabadságát töltő személynek csak a szabadság lejárt utáni első hónap végén lehet felmondani. Új alkalmazottak felvételekor előnyben részesítik azon munkakeresőket, akik hosszabb gyermeknevelési szabadságon voltak.

Fogyatékosok

A francia kvótarendszer alapján, minden 10-nél több főt alkalmazó vállalkozás köteles a munkahelyek 6%-án fogyatékosokat foglalkoztatni, vagy az ezt kiegyenlítő díjat leróni. Fogyatékosokra a munkajogi külön szabályozások egész sora vonatkozik, mint pl. beilleszkedési segítség, a jövedelem biztosítása vagy egy kiszélesített felmondási védelem (csak egy külön erre a célra kijelölt hivatal engedélyével lehet felmondani).

5.7. Üzemi tanácsok

1945 óta az 50 főnél több alkalmazottat foglalkoztató vállalatok kötelesek üzemi tanácsot választani. Az elnöki széket a vállalat tulajdonosa foglalja el. A tagok létszáma, a vállalat nagyságától függően, három és tizenegy fő között változhat. A vállalati szakszervezetek választják a tagokat és a foglalkoztatási szinteknek (munkások, alkalmazottak, vezetők) megfelelően testületeket hoznak létre.

Az üzemi tanácsok tájékoztató és összekötő szerepet töltenek be személyi és szociális ügyekben. Szociális munkások, valamint az üzemorvos kiválasztásához beleegyezésük elengedhetetlen. Azonkívül jogosultak a felügyelő bizottság üléseire négy tanácsadói tagot küldeni.

5.8. Szakszervezetek

A franciaországi munkaügyi kapcsolatokat kevésbé a bérezési autonómia, mint inkább az állam szabályozási igénye jellemzi. Az állam domináns szerepet tölt be azáltal, hogy megszabja a bérezési- és munkafeltételeket, a minimálbér nagyságát, valamint a beavatkozási lehetősége van a szociális partnerek tárgyalásainál, amik részben ahhoz vezetnek, hogy a szerződésben rögzített szabályozások helyett, egy törvény lép életbe. A munkavállalók szemszögéből nézve egy kedvelt cselekvési eszköz a sztrájk.

Minden francia munkavállalónak jogában áll egy szakszervezethez csatlakoznia. Összességében azonban a munkavállalóknak csak, mintegy 20%-a tagja valamely szakszervezetnek. Ennek egyik oka a szakszervezetek szervezési és ideológiai szétforgácsolódása. Franciaországban hiányzik egy irányítói szint. Négy egymással konkuráló, nemzeti szinten a szakmai határokat átlépő, minden munkavállalót képviselő szakszervezet működik. Emellett működik még két további nemzeti szakszervezet, melyek csak bizonyos szakmai rétegek munkavállalóinak érdekeit képviselik, valamint kisebb, egyes szakmákra specializálódott szakszervezetek. Az alacsony taglétszámból befolyó csekély bevételek következményeként az ellátási szolgáltatások tárháza igen szegényes, ami a szakszervezetbe történő belépést sem teszi vonzóvá.

- Confédération générale du travail (CGT). A legrégebb (1885-ben alapított), legnagyobb és a legjelentősebb befolyással bíró szakszervezet, kapcsolatai a kommunista párthoz fűzik. (kb. 600 000 tag).
- Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO). A CGT-ről 1947-ben levált reformszárny (kb. 450 000 tag).
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC). 1919-ben alapították, miután XIX. század második felében a szakszervezeti mozgalmakon belül a szocialista eszmékkal párhuzamosan egy katolikus irányvonal alakult ki. Keresztény-szocialista beállítottságú szakszervezet (kb. 250 000 tag).
- Confédération française démocratique du travail (CFDT). 1964-ben a CFTC-ről levált szocialista szakszervezet, a munkás önkormányzatokat támogatja (kb. 550 000 tag).
- Confédération générale des cadres (CGC). A nehéz-, vegy- és energetikaipar dolgozóit képviseli (kb. 260 000 tag).
- Fédération de l'éducation nationale (FEN). Szocialista szakszervezet, mely a nevelés, oktatás és a tudomány szakterületéről fogja össze a dolgozókat (kb. 350 000 tag).

6. MUNKAIDŐ

Törvényi szabályozások,
a heti munkaidő rugalmassá tétele

6.1. A munkaidő szabályozása

A munkaidő törvényes időtartama

Jelenleg 39 órában határozták meg a törvényes heti munkaidőt. A naponta teljesített tényleges munkaidő tartama munkavállalónkként nem haladhatja meg a 10 órát, hacsak egy rendelkezés a szabályoktól történő eltérést lehetővé nem tesz. A tényleges maximális heti munkaidő 12 hétre 46 óra, egy hétre 48 óra.

A törvényben meghatározott heti munkaidőn felül teljesített túlórákat bérkiegészítéssel térítik meg a következőképpen:

- 25% az első 8 órára (40.-47. órától):
- 50% az azt követő órákra (a 48. órától).

Az emelt óraalaphoz kapcsolódó túlóra pótlék teljes egészében vagy részben, pihenő idővel helyettesíthető, ha ezt a kollektív szerződés lehetővé teszi, vagy az üzemi tanács engedélyezi.

Az éves túlórák egy bizonyos részéről elegendő a Munkavédelmi Felügyelőségnek, az üzemi tanácsnak vagy a szakszervezet képviselőjének egy egyszerű tájékoztatást adni (ez egy rendelkezéssel 130 órára korlátozódik).

Egy megállapodás (kollektív szerződés vagy kibővített vállalati megegyezés) ezt az óraszámot emelheti vagy csökkentheti.

Azok a túlórák, melyek a törvényben vagy szerződésben lefektetett keretet túllépik, de a maximálisan megengedett heti munkaidőt nem haladják meg, teljesíthetők, ha az üzemi tanács, vagy a szakszervezeti képviselő javaslatára a Munkavédelmi Felügyelőség ezt engedélyezi.

Ezen túl a törvény a következő intézkedéseket irányozza elő:

- a 43. munkaórától a túlórák 20%-a váltható pihenőidőre;
- az éves törvényben meghatározott vagy szerződésbe foglalt kereten túl ledolgozott túlórák 50%-a fordítható pihenőidőre.

6.2. Heti munkaidő rugalmassá tétele

A törvény lehetővé teszi a heti munkaidő módosítását az egész évre, vagy az év egy részére anélkül, hogy a rugalmas munkaidő keretében a 39 órán felül teljesített munkaórák bármilyen formában (túlórapótlék, pihenő óra, „szabad” túlórák éves keretének módosítása) honorálva lennének. Más szavakkal: a heti 39 órán felül ledolgozott munkaórák, az alap munkaidőből vonhatók le.

Ezt a rugalmas munkaidő beosztást nemcsak egy kibővített, szakágon belüli megállapodás teszi lehetővé, hanem vállalati szinten a kollektív szerződés is, vagy vállalati megegyezések. Ugyanakkor az újonnan hatályba lépő vállalati megegyezések nem szabad, hogy a szakszervezetek ellenállásába ütközzenek mindaddig, míg azok az utolsó üzemi választáson a választásra jogosult dolgozók szavazatainak több mint a felével rendelkeznek.

A rugalmas munkaidőt

- alapján heti 44 munkaórával határolták le;
- e korlátozás túlléphető, ha ezt egy ennek megfelelő kollektív szerződés vagy egy szakmán belüli megállapodás előíranyozza.

A munkaidő rugalmassá tételének fejében, valamilyen ellenszolgáltatást kell biztosítani (a munkaidő lerövidítése vagy tanulmányi szabadság biztosítása); ennek megítélése a szerződés vagy a megállapodás aláírójának jogkörébe tartozik.

Ha a ledolgozott órák száma éves átlagban a heti 39 órás munkaidőt túllépi, a túlóra pótlék legkésőbb a szerződésben vagy a megállapodásban meghatározott éves időtartam végén kerül kifizetésre. A túlórák 25%-os bérkiegészítésre és 20%-os pihenőidő növelésre jogosítanak fel.

Az ún. munka ciklusokkal a törvény ezen kívül, még egy elszámolási módot tesz lehetővé: feltételezve, hogy egy üzemi vagy vállalati munkaidő egy néhány hetes cikluson belül azonos módon fut le, csak azok a túlórák lesznek kifizetve, amik ezen időtartam átlagában a 39 órát túllépik.

Ez az elszámolási mód csak három esetben fordulhat elő:

- ha az üzem folyamatosan dolgozik (ahogy azt a még ma is hatályban lévő végrehajtó rendeletek a 40 órás munkahétre előíranyozzák);
- rendelkezés formájában történő engedélyezésnél;
- ha ezt egy kollektív szerződés vagy egy szakágazaton belüli megállapodás – mely a ciklus maximális időtartamát is tartalmazza - lehetővé teszi.

Továbbiakban a munkaidő rugalmassá tételének egy egyszerűbb formája készül megalkotásra, melynek keretében az előírt munkaidőt kívánják csökkenteni.

6.3. Törvényes 35 órás munkahét 2000-től, ill. 2002-től

Mivel Franciaországban a munkanélküliségi ráta a javuló gazdasági növekedés ellenére is igen magas (folyamatos mérséklődés mellett: 11,9% volt 1998 májusában), a francia kormány a foglalkoztatási növekedés elősegítésére, munkaidő lerövidítését célzó folyamatot vezetett be. Ezzel kívánják a foglalkoztatás kiépítését, valamint a vállalatok versenyképességét is biztosítani. Az 1998 június 18-án életbe lépő törvény és a megfelelő végrehajtási rendelet megszabja a célt (35 órás munkahét), az eljárást (bértárgyalások) és a kísérő intézkedéseket.

6.3.1. Megállapodások a munkaidő csökkentéséről

A törvényes munkaidőt a 20 főnél több dolgozót foglalkoztató vállalatoknak 2000 január 1.-től, az összes többi vállalatnak 2002 január 1.-től 35 órás munkahétben rögzítették. Egy fontos információ: Jelen esetben örvényes és nem kötelező munkaidőről van szó; a vállalatok számára továbbra is fennáll a lehetőség, hogy túlórákat vegyenek igénybe, természetesen magasabb alpbérért.

Eltekintve ettől a célkitűzéstől, a törvény kötelezi a vállalatokat, hogy szociális partnereivel megegyezzen a feltételekről, melyek a munkaidő lerövidítéséhez szükségesek. A tárgyalások legtöbbször vállalati szinten zajlanak, de ettől függetlenül vonatkozhatnak egy egész szakmára vagy régióra. Lehetővé teszik olyan megoldások definiálását, melyek a termelési és munkaidő rendszereket figyelembe véve a vállalatok igényeinek és a foglalkoztatottak kívánságainak a leginkább megfelelnek, valamint a foglalkoztatást a leghatásosabban elősegítik. A törekvés szabályos egyensúlyt biztosít a bérek nagysága és a munkahelyteremtés között, ami kapcsán a munkaidőt érintő megbeszéléseket és a bértárgyalásokat össze lehetne kapcsolni.

A vállalatok részéről az állami segítségnyújtás elnyerésének feltétele, hogy a munkaidő lerövidülése legalább 10%-ot tegyen ki és egy új, maximum heti 35 órás kollektív munkaidőt vezessenek be.

6.3.2. Az állam támogatja a vállalatok törekvéseit

A vállalatok, miután szociális partnereikkel a bértárgyalást lezárták és a szerződést aláírták, állapotodnak meg az állammal, aki számukra különböző segítségeket biztosít. Először is anyagi támogatást, részben a bérjárulékok általánosított mérséklésével, részben egy az intézkedések életbe lépésének időpontjától fokozatosan csökkenő összeggel. Másodsor, minél korábban jut a vállalat egyezsége, annál intenzívebben emelkedik az állami segítség mértéke. A segítségnyújtás nagysága ahhoz igazodik, hogy új munkahelyek teremtéséről vagy felmondások meggátolásáról van e szó, valamint szem előtt tartja a munkaidő csökkentésére irányuló törekvések mértékét.

Ezen túl az állam támogatja a vállalati tanácsadást. Ennek szerepe, hogy segítséget nyújtson a vállalati profilhoz leginkább hozzáillő munkaidő csökkentési forma kiválasztásához (diagnózis, csökkentés mértékének kiválasztása, forma kiválasztása).

6.3.3. Új törvénytervezet előkészítése 1999-re

A tárgyalási eredmények és a megfelelő gazdasági fejlődés alapján a kormány a szociális partnerekkel folytatott egyeztetések után 1999 végéig egy új törvénytervezetet kíván megalkotni. Ez a törvényes munkaidő lerövidítésének konkrét végrehajtási és kezelési módozatait (túlórák és túlóra pótlékok meghatározása, jutalmazási szabályok, minimálbér), valamint a választott részmunkaidős szabályozást, a heti munkaidő rugalmassá tételének szabályait és adott esetben a vezetőség összetételének különleges módozatait hivatott lefektetni.

6.3.4. Már több mint 60 megegyezés született

Az első, 1998 július 7-én összesített eredmény azt mutatta, hogy az új törvény keretei között már 62 megegyezés született. Bár végkövetkeztetések levonása még túl korai lenne, ez az eredmény mégis azt mutatja, hogy számos vállalat gyorsan tárgyalásokat kezdett szociális partnereivel és folyamatba helyezte a tulajdonképpeni törvény által megjelölt -voluntarista, de nem intervencionalista- cél megvalósítását.

6.3.5. Munkaidő lerövidítéséről szóló megegyezések két példája

Egy kb. 1000 főt foglalkoztató magas- és mélyépítő vállalkozás 1998 július elsejétől érvényes megállapodást hozott létre: minden dolgozójának munkaidejét 10%-kal csökkentette, ahol is a foglalkoztatástól függően a munkaidőt egy egész évre osztották fel; így kívánják a rossz időjárásból adódó munkaidő korlátozást elkerülni. A bérek változatlanul maradnak, azonban egyezés született, hogy a jövőbeni emelkedéseket követni fogja. A vállalaton belül működő valamennyi szakszervezet támogatja az egyezséget. A munkaadó kötelezte magát további 68 munkahely teremtésére (ami a munkaidő csökkentéssel érintett foglalkoztatottak 6%-ának felel meg). Az új munkahelyeket a törvényes határidőn, vagy maximum egy éven belül létre kell hoznia. A gyakran nehézségekkel küszködő építőiparban ez egy figyelemre méltó megállapodás.

Egy 1800 főt foglalkoztató gyógyszerészeti vállalat, minden dolgozójával egy megegyezést írt alá a 39 órás munkahét 35 órára történő csökkentéséről. Ennek eredményeként pl. a vezetők évente 47 fél szabadnapot vehetnek igénybe. A vezetők 12 fél napot, a többi alkalmazott pedig 52 szabad órát gyűjthetne össze évente.

1998-ra a béreket befagyasztották. 1998 és 1999-re a vállalati nyereségből származó részesedési küszöböt 2%-ról 5%-ra, míg az azt követő három évben 3%-ra emelték. A vállalat kötelezte magát 100 új munkavállaló meghatározatlan időre szóló foglalkoztatására.

7. JÖVEDELEM

7.1. Kollektív szerződések rendszere

Már az 1850-es évektől ismertek bérekre vonatkozó megállapodások, de ekkor ezek még minden jogi alap nélkül kötöttek. A kollektív szerződés a törvényes szabályozások révén először 1919-ben, majd 1936-ban és 1945-ben kapta meg az előírt megállapodások és lefektetett kötelezettségek révén mai formáját, mely a szerződő feleket köti össze.

A különböző szakmai területeken alkalmazott kollektív szerződések mai formájának jogi kereteit az 1936-os kollektív szerződés (conventions collectives), majd ennek 1945 február 21.-ei törvényere emelt változata teremtette meg.

7.1.1. Szakszervezetek

1945 után azokat a szakszervezeteket, melyek a Résistance keretében voltak aktívak, szociális partnerként ismerték el. Ezek voltak a CGT, a CFTC (1964-től CFDT), a CGT-FO (Force Ouvrière) és a CGC mint törzsszakszervezet. Az utolsó kivételével, valamennyi szakszervezet szakmánként elkülönül.

7.1.2. Állami előírások

A Munkaügyi Minisztérium 1936-ban megalkotta a minimálbér rendszerét. 1945-ben ez egy az állam által garantált és a különböző szakágakon túlnyúló alap minimálberré vált (Salaire minimum interprofessionnel garanti, SMIG). A 18 évnél idősebb munkavállalók, ennél a bérnél kevesebbet nem kaphatnak. 1970-ben az SMIG-t „Salaire minimum interprofessionnel de croissance”-á (SMIC) alakították át.

A kollektív szerződések és a bérminimum törvényes rögzítésével a bérek két alsó határát állapították meg:

- a) állami minimálbér (SMIC),
 - b) szerződéses minimálbér.
- a) Az SMIC-t az állam mindig az árak (árúk és szolgáltatások) függvényében alakítja, tehát a megélhetési költségekhez igazodik. Ha az áremelkedés éves összehasonlításban két hónap időtartama alatt legalább 2%-kal megváltozik.
- b) A szakmunkások számára kollektív szerződésekben meghatározott minimálbér a meghatározó; az állami minimálbér a munkavállaló szociális jogainak biztosítására szolgál. Az SMIC-hez való alkalmazkodás közvetlen befolyással bír az alacsony bérek alakulására.

7.1.3. A szerződések felépítése

A francia munkajog nem ismeri a munkabéke megtartásának a kötelezettségét, sem a szerződésben foglalt futamidő időbeli korlátozását.

Franciaországban a bérpolitika a vállalatok és munkavállalók együttműködésétől függ.

Napjainkban a kollektív szerződések rendszerében új koncepciók váltak szükségessé. Ezt a

technológiai változások, az új képzettségek bevezetése és a meglévők ezekhez való igazítása, a többértékű képesítések irányába mutató fejlődés valamint a még erősebb ésszerűsítési tendenciák követelik meg.

7.1.4. Munkások és alkalmazottak helyzete

Korábban a munkások és az alkalmazottak kollektívszerződés tervezetei még eltértek egymástól: A '70-es évek végén a munkások kollektívszerződéseinek az alapját még csak a szakmunkás végzettség jelentette; később ez azonban a munkahelyek által megkövetelt szakmai elvárásokkal bővült. Ennek alapján a foglalkoztatottakat kategóriákba sorolták be: munkás, mester, technikus és mérnök. A technikusokat és a mérnököket az állami oktatási intézményekben megszerzett végzettségük alapján sorolták be a megfelelő kollektívszerződési kategóriákba. Ami a többi alkalmazottat illeti egészen a '80-as évekig a szerződések a megszerzett szakképesítések alapján hierarchikusan tagozódtak (pl. CAP vagy BEP végzettség a közép szinten dolgozó, illetve felsőfokú végzettség a vezetői alkalmazottaknál).

7.1.5. Általános kötelezettségek

A kollektívszerződéseknek különböző formái vannak:

- Megállapodások, amik egy vagy több szakszervezet és a felelős munkaadói szövetség között jön létre. Megvalósulhatnak helyi, regionális vagy nemzetközi szinten és rendszerint csak egy meghatározott szakmára vonatkoznak.
- Kollektív megállapodások, amik egy egész szakmai ágra vonatkoznak, pl. építőipar, textilipar, stb.. Ezeket a megállapodásokat az öt elismert szakszervezet és a munkaadói szövetség képviselőiből álló bizottság hozza meg. Az nem szükséges, hogy ezt minden egyes szakszervezet aláírja. Azonban minden aláíró hozzá kell hogy járuljon a megállapodás esetleges kibővítéséhez („convention collective d'extension”). A Munkaügyi, Foglalkoztatási és Továbbképzési Minisztériummal történő egyeztetés után a határozatok, rendeletek formájában nemzetközi szinten is érvényt szereznek.

7.2. A kollektívszerződések szintjei

7.2.1. Szakmákon belüli megállapodások

Minden szakmában belső megállapodások érvényesek. Néha a hangsúly magára a foglalkozásra és annak hierarchikus besorolására helyeződik, van mikor azonban az ipari munkahelyek készségen és tudáson alapuló pontos tartalmi jellemzése kerül előtérbe. Néhány szakma a kívánt minősítési színvonalat és tartalmi szempontokat is figyelembe véve különbségeket tesz az osztályba sorolások között. Ez a felépítési rendszer elhatárolja a különböző szinteket, amiket egy szorzóval látnak el; utolsó sorban pedig meghatározza a jövedelmek nagyságát.

A magánszektorban foglalkoztatottak besorolása, az élelmiszeripar kivételével, például a munkahelyek tartalmi jellemzésén (képeségek, készségek, ismeretek) és a a képzési színvonal minősítésén alapul. E tényezők vezetnek a bérezési szintek pontosításához, melyek szintenként egy konkrét képzési színvonalnak felelnek meg, pl. szakmunkás, technikus, stb. .

7.2.2. Szakmákon túlnyúló megállapodások

Az államilag megállapított minimálbér (SMIC) egy díjazási forma, amit sem a 18. életévüket betöltött munkavállalók, sem az egyes szakmák nem kerülhetnek meg. A vállalati kollektívszerződések rendszerint e határérték felett jelölik ki a minimálbér nagyságát.

A szakmákon túlnyúló megállapodások közé tartoznak az osztályba sorolási módokat alkotó tényezők, amik a juttatásokat a szorzó és a szerződésben szereplő minimálbér alapján szabályozzák.

A közalkalmazottakat érintő eltérések

A közalkalmazottak és a többi munkavállaló kollektív szerződése közötti eltérés mögött történeti okok rejlenek:

A szakmunkások minősítése hagyományosan az elvégzett képzési formákon és a teljesített vizsgákon nyugszik. Ez a minősítés a vállalatok hierarchikus munkarendszerében megőrizte szerepét.

Az alkalmazottak kollektív szerződése speciális szintlépcsők szerint tagozódnak, amik azonban az állam által alkalmazott képzési színvonal I-IV. kategóriáival nem felcserélendők. Az alkalmazottak kollektív szerződése 4-6 szintre tagozódhatnak. Az egyes szinteket a szakmai tevékenység és a munkahely jellemzése adja. Az adott szintekhez eltérő minősítési követelmények tartoznak, mint pl.:

- 1. szint megköveteli az alkalmazkodást a munkahelyen,
- 2. szint feltételezi a CAP szintjeinek ismeretét,
- 3. szint elvárja az önálló cselekvést,
- 4. szint a saját felelősséggel történő munkavégzést igényli,
- 5. szint feltételezi a kollégákkal folyó összehangolt munkavégzést.

A közalkalmazottak osztályozási rendszere tisztán hierarchikus felépítésű. Egy meghatározott hivatalnoki státusz csak a mindenkori felvételi vizsga (concours) teljesítésével szerzhető meg. Magasabb posztok betöltéséhez felsőfokú végzettség (Maitrise), alsóbb szinteken mindössze gyakorlati képzés szükséges. Egy a hivatali pozícióhoz hozzárendelt koefficiens a mindenkori státusztól és nem a minősítéstől függ.

7.3. A továbbképzésben résztvevők bérezése

7.3.1. Illetékesség

Franciaországban az ipari tanulók bérezésénél az állami minimálbért (SMIC) veszik figyelembe. A díjazás nagysága az SMIC 25-78%-a lehet. Ha az érintett szakma kollektív megállapodásában foglalt bérminimum ennél magasabb, ezt és nem az állami minimálbért alkalmazzák.

7.3.2. Besorolás szakma, képzési idő és életkor alapján

A szakképzés ideje alatt a 16-17 évesek az első évben az SMIC 25 %-át kapják, míg a harmadik évben annak 53 %-át; a 21 vagy annál idősebb fiatalok az első évben az SMIC 53 %-át, míg a harmadik évben annak 78 %-át kapják. A következő táblázat a tételes eltéréseket mutatja a minimálbér százalékában.

Képzési szakasz	Éltkor
16-17 év	18-20-év
	21 és idősebb

1. év	25 %	41 %	53 %
2. év	37 %	49 %	61 %
3. év	53 %	65 %	78 %

7.3.3. Bérezés az állami képzési támogatásokhoz viszonyítva

Különlegesnek számít már a szakképzési szerződés is, ha az érintett, egy szakmunkás beosztásában kerül alkalmazásra. Megkapja ugyan a fenti táblázat szerint az alapokat, ezeket azonban mégis a szakmunkás bér alapján fogják kiszámolni. Ugyanez a helyzet a szakmai orientációs és a bedolgozási szerződések esetében is.

7.3.4. Bérezés a szakmunkásbérekhez viszonyítva

Egy szakmunkás átlagos bére 8-9000 francia frank. Az SMIC teljes alapja jelenleg 6009,64 francia frank. Tehát a képzési idejük végén járó ipari tanulók bére a szakmunkások átlagbérenek felét sem éri el.

7.4. A képesítések figyelembevétele a kollektív szerződéseknél

7.4.1. Az egyes szintek közötti eltérések

A szakmai kollektívszerződésben megállapított minimálbér nem lehet kevesebb az állami minimálbérnél (SMIC); ez az alapja a bér- és fizetési csoportok rendszerének.

Mivel a francia szintrendszerben az egyes képzettségek konkrétan megszabott helyet foglalnak el, ezért a különböző szakmákon belül a bérszintek között nincsenek éles eltérések. Közszolgálat esetében részletesen szabályozták a hivatali pozíciót és előbbre jutási módok értékelését. Általánosságban elmondható, hogy egy hivatalnok kevesebb bért kap, mint egy magánvállalkozásnál dolgozó, azonos szakképesítéssel bíró személy.

7.4.2. Kötelező rendeletek és szabadon mérlegelhető kérdések

A munkahelyeket egy pontrendszer alapján értékelik ki. Először megállapítják, hogy milyen követelményeket támaszt az adott munkahely, második lépésként a mindenkori munkafeladatok elvégzéséhez szükséges szakképzettséget határozzák meg.

A pontrendszeren vagy a végzettségen alapuló kiértékelés tekintetében bizonyos mértékű mérlegelésre van lehetőség. Éppen ezért lehetséges, hogy egy szóban forgó állást nem olyan kapja meg akinek erre megfelelő képesítése van. De az sem garantált, hogy mindenki a végzettsége szerinti munkahelyet vagy az annak megfelelő bért kapja.

7.4.3. Felmerülő különbségek

A foglalkoztatási szintek bérezési különbségeiről ad tájékoztatást a következő táblázat, kiegészítve az átlagos bruttó havi bérekkel és a kiválasztott gazdasági ágak bérszínvonalával 1992 áprilisában (francia frankban):

	Ipar	Kereskedelem	Együttes
Vezető alkalmazott	22 085	20 855	21 804
Mester/Technikus	12 032	11 197	11 757

Munka világa

Franciaország

Munkás	9 243	7 701	8 601
Alkalmazott	8 101	7 597	7 997
Havi átlag	10 443	9 950	10 650

A bérkülönbségek 1985 és 1989 között jelentősen megnövekedtek, mert a magasabb jövedelemcsoportokban arányon felüli volt az emelkedés. Ezt a viszonyt tükrözi a magasabb beosztású alkalmazottak/vezetők átlagos bére és a legalacsonyabb kategóriába tartozó egyéb foglalkoztatottak (iskolai végzettséggel nem rendelkezők) bére közötti különbség. Jelentős az eltérés a nők és a férfiak bérezése között. A férfi keresők több mint 28%-kal kapnak többet, mint az azonos szaktudású nők. A következő táblázat nyújt áttekintést a nők és férfiak béréről (éves nettó jövedelem) az egyes foglalkozási kategóriákban és a minimálbér nagyságáról 1993-ban (francia frankban):

Nettó jövedelem nemek és foglalkozási kategóriák szerint

Kategória	Férfiak	Nők
Vezetők	269 100	196 200
Közepes beosztásúak	137 300	115 800
Alkalmazottak	96 600	86 800
Szaktudósok	96 300	79 300
Iskolázatlanok	83 300	67 300
SMIC	56 400	56 400

Adózás

8. ADÓZÁS

A francia adójog a francia fennhatóságú tengeren túli területeken is érvényes.

8.1. Jövedelemadó

A Franciaországban adóköteles természetes személyek az együttes (egész világról származó) jövedelmükről kötelesek adózni (a kettős megadóztatás alá esőkre más szabályok vonatkoznak). A személy Franciaországban adóköteles, ha legalább egy, a francia adójogban megnevezett kritériumnál érintett.

- A családi lakóhely vagy a szokásos tartózkodás helyszín (évente több mint 183 nap) Franciaországban van
- A főállású munkahely Franciaországban van
- A bevételek nagyobb hányada franciaországi vagyomból származik

Természetes személyek, akik adóbevallásukat nem Franciaországban kötelesek benyújtani, csak az itt megszerzett jövedelmükről kötelesek adózni.

A jövedelemadót az adott naptári évre, az összjövedelem alapján állapítják meg.

8.1.1. Jövedelemadó köteles bevételek

- Alapvagyon
- Ipari és mezőgazdasági üzemek
- Üzletvezetők üzlettársi járandóságai
- Fizetések, bérek, nyugdíjak és járadékok
- Nem kereső tevékenységből származó nyereségek, beleértve az értékpapírok, üzletrészek és ingatlanok átruházásából befolyó jövedelmeket
- Tőkevagyonból eredő jövedelmek

Az alkalmazotti munkából származó bevételekre külön adót vetnek ki és nem a jövedelemadó levonási eljárás alá tartoznak. A munkáltatók kötelesek az adóhivatalt a fizetések és bérek éves összegéről tájékoztatni.

A jövedelmek nagysága, leírható kiadásokkal csökkenthető, melyeket minden jövedelem típus esetén már a bevételkor le lehet vonni. A bérek és fizetések 10%-a mint reklámköltség számolható el. A megmaradó részből a munkavállaló 20%-ot mint adómentes összeget vonhat le. Az alapvagyomból származó jövedelmek 10%-a általányszórt formában reklámköltségként (pl. karbantartásra, igazgatási költségekre, jelzálog kamatra) levonható. Kamatok és javítási költségek korlátozás nélkül levonhatók.

Ez a nettó jövedelem, még bizonyos törvényben előírt ráfordításokkal csökken. A legtöbb személyes ráfordítás adóköteles, mindamelllett azonban egy kedvezményes összeget be kell fizetni.

8.1.2. Az adó mérséklő tételek

- Életbiztosítási díjak
- Ingatlanvásárlás hitelkamatai
- Gyermeknevelési költségek

8.1.3. Leírható ráfordítások

- Közhasznú adományok
- Fenntartási költségek, melyek kifizetésére törvény kötelez
- Szociális-, munka- és életbiztosítások díjai

8.2. Adókulcs

Az adókulcs egy, a megélhetési költségek éves növekedését követő díjszabási rendszer.

A tartósan nem különélő házastársak és a kiskorú gyermekek jövedelmei együttesen adóznak. A személyes teljesítőképességeket a családi adózás rendszerében veszik figyelembe. Az összjövedelmet a családtagok számának megfelelően (családi kvóta) osztják fel. A családi kvótát egyéb tényezők is megemelhetik, pl. a keresőképesség 40 %-os csökkenése egy 0,5-nyi emelkedést eredményez. Az alap díjszabás után, az egy főre eső adó összegét a családi kvótával szorozzák meg.

(...)

A 18 évnél idősebb gyerekek külön kell, hogy adózzanak. Azonban bevonhatók a családi adózásba, amennyiben

- 21 évnél fiatalabbak
- 25 évnél fiatalabbak és szakmai képzésen vesznek részt
- katonai szolgálatot teljesítenek

A minimálbérnél alacsonyabb jövedelmekről nem kell adózni. Nyugdíjasok és rokkantak, akiknek a jövedelme egy bizonyos határérték alatt marad, adómentességet élveznek.

8.3. Értéktöbbletadó

Franciaországban a 18,6%-os normálkulcs mellett további adókulcsok is léteznek:

- 5,5%-os kedvezményes adókulcs. Érvényes a legtöbb élelmiszerre, orvosságra, mezőgazdasági termékekre és fogyatékosok használati eszközeire; valamint a nyilvános személyforgalomra, színház, kiállítás és cirkuszlátogatásokra, államilag elismert gyógyfürdőkbe, múzeumokba, állatkertekbe, hotelekbe, üdülőtelepekre, kempingekre, öregek otthonára, elektromos áram és földgáz szállításokra
- 7%-os kedvezményes adókulcs vonatkozik könyvekre, koncertekre és filmbemutatókra
- 2,1%-os adókulcs egyéb orvosságokra

(...)

8.4. Telekadó

A települések és megyék a beépített és beépítetlen területek adóját vetik ki épületekre, telkekre, földekre és ipari célokkal működtetett telkekre (táborok, parkolók, stb.). Az adókulcsokat évente újra megállapítják. A kivetés a telekkönyvi adatok alapján történik.

Nagyságát a telekkönyvi bérleti értékből -ami egy átalány összeg 50%-ának (beépítetlen telkek esetén 20%) reklámkölségként történő levonásával csökken- számolják ki. Az adó megtérítésére a tulajdonos vagy a hasznélvező köteles.

8.5. Lakásadó

Települések és megyék a telekadó mellett lakásadót is kivetnek. A lakás minden használója (bérlő vagy tulajdonos) adóköteles. Az adózás alapját a ház telekkönyvi bérleti értéke adja, ami településenként és megyénként eltérő. A különbségek az eltérő, családi adómentességet élvező bevételek adják. Ezek összege általában az első két családtag után 10-10%-a, míg a további családtagok után 15-15%-a az átlagos bérleti értéknek.

8.6. Telekvásárlási adó

Minden 5 évnél idősebb, vagy az építést követő első 5 évben már eladásra került épületek értékesítésekor bejegyzési adót kell a Département-nél leróni.

A bejegyzési adó nagysága

- 7,0% lakóépületeknél
- 16,2% mezőgazdasági telkeknél
- 18,2% minden más épületnél

Ezek az alapok már magukban foglalják a területi testületek (települések és régiók) illetékeit is. A Département-nél kell befizetni még az alap beszedési illetéket. Ez az adó 2,5%-a.

8.7. Gépjárműadó

Négy kategóriából áll.

- Általános gépjárműadó. Ezt a Département-ek vetik ki. Nagysága függ a gépjármű motorjának teljesítményétől, a jármű korától és az engedélyező Département-től.
- Magánszemélyek személygépkocsi adója, ami az általános gépjárműadó kiegészítése.
- Különleges utcai járművek külön adója (tengelyterhelési adó).
- Tehergépjárművek engedélyeztetési illetéke.

8.8. Kettős megadóztatásról szóló megállapodás

Ide ha van a magyar-francia megállapodásról kellene írni.

9. ÁLLÁSKERESŐ KLUBOK

Meghatározás

Az ANPE (Francia Munkaügyi Igazgatóság) 1994 májusában az ún. „álláskereső klubokkal” egy új közvetítési rendszert vezetett be.

Ennek célja, hogy a fiatal pályakezdők munkába állását megkönnyítse. Megszervezi a munkakeresést, tanáccsal lát el, a beérkező állásajánlatokat mindenki számára hozzáférhetővé teszi, hogy az elhelyezkedés sikeresebbé váljon.

►Kit érintenek ezek az intézkedések?

Elsősorban 26. életévüket be nem töltött fiatalokat, akik a 'Baccalaureat' (érettségi) után egy legalább két éves szakképzésen (BAC+2) eredményesen részt vettek és még nincs szakmai tapasztalatuk.

►Hol található a klubok?

Az álláskereső klub vagy a helyi Munkaügyi Hivatalban, vagy nagyobb vonzásterületeknél a Központi Munkaügyi Hivatalban működik.

Ha egy nagyobb városban több klub is található, ezek rendszerint különböző szakmákra specializálódtak, de ugyanazon épületben megtalálhatók.

A klubok helyszínei

- a helyi Munkaügyi Hivatalokban, ahol az összejövetelek számára egy termet, irodát vagy egy a klub számára felszerelt helyiséget bocsátanak rendelkezésre;
- „Álláskereső Kör” (cercle de recherche d'emploi) helyiségeiben, melyeket felváltva, közösen használnak;
- a szolgálat központjainak termeiben.

►Ki dönt az álláskereső klubok megalapításáról?

A helyi Munkaügyi Hivatal vezetője a kezdeményező és a megyei ANPE igazgató egyetértésével léphet akcióba. A regionális igazgató gondoskodik a klubok kiépítéséről, a regionális célokat és a rendelkezésre álló pénzeszközöket szem előtt tartva.

►Hogy lehet egy álláskereső klubba belépni?

A csatlakozás egy álláskereső klubhoz szabad elhatározáson múlik. A Munkaügyi Hivatalban kapott tájékoztató után, az érintettek vagy saját kérésre, vagy az ANPE javaslatára léphetnek be.

A belépési kérvényeket, személyes beszélgetés alapján, a klub helyi Munkaügyi Hivatalban dolgozó képviselője hagyja jóvá.

A felvétel akkor válik hivatalossá, ha az új tag és a Munkaügyi Hivatal vezetője a kérvényt aláírja. Minden klubhoz tartozik 4-6 tag.

►Mi változik a tagok számára?

- Továbbra is megőrzik munkanélküli státuszukat és részesülnek az őket megillető szolgáltatásokban.
- Társadalombiztosítási védelmet élveznek az ANPE pénzbeli támogatásával. Ez magában foglal egy ún. munkakeresői pénzt, amit csak a munkakeresés során jelentkező költségek fedezésére biztosítanak. Ennek nagysága napi átlányban 30 francia frank Párizsban, a városi vonzásokörzetekben 55 és az összes többi területen 80 francia frank.
- A klub tevékenységein azonnal és minden alkalommal részt kell venni.

►Milyen előnyöket jelent a tagság?

1. A tagok egy tanfolyamon vesznek részt, ahol elsajátítják a munkakeresés különböző fortélyait. Képesnek kell lenniük arra, hogy a cégek egész soránál, gyorsan és hatékonyan keressenek állásajánlatokat. A cégeknél hivatkozhatnak klubtagságukra.
2. Az ANPE rendelkezésére álló adatok alapján kiválasztható a munkahelyet kínáló cégek névsora. Azon cégekről van szó, melyek az érintett Munkaügyi Hivatal, vagy munkakereső klub vonzásában található. A tanácsadó gondoskodik arról, hogy a munkakeresők sokrétű profilt tudjanak felmutatni, hogy a cégek célcsoportja –akiknél a klubtag álláskeresésre jelentkezhet- minél bővebb legyen
3. Logisztikai támogatással (fax, telefon, fénymásoló és más irodai eszközök használata) nyújtanak segítséget a sikeres álláskereséshez.

A klubtagok kötelesek felkészülni és részt venni a bemutatkozó beszélgetéseken, azoknál a cégeknél, melyek a klub és a Munkaügyi Hivatal által összeállított álláskereső terveken szerepelnek.

A heti összejöveteleken kielemezzik az addigi meghallgatásokat és felkészülnek a következő céglátogatásokra.

A klubok minden tagja megkapja az összegyűjtött információkat és a felkínált állásajánlatokat. Elsőként a klubtagok szereznek tudomást az ajánlatokról és a részükről igénybe nem vettek továbbjaja aztán az ANPE a többi munkanélküli felé.

A csoportba szerveződés, az álláskereső tervek készítésénél és az állásajánlatok felosztásánál nyújt segítséget, valamint a leendő munkaadók elé terjesztett széles profilú pályázói kínálattal lehetővé teszi a fiatalok számára a sikeresebb munkakeresést.

Az álláskereső klubok fő célja tehát, hogy tagjaikat minél előbb kiközvetítsék.

A klubtagság maximális időtartama hat hónap. Elhelyezkedés után a szolgáltatások többé nem vehetők igénybe. A felszabaduló helyeket új tagok foglalják el.

►Eredmények

1994 novemberében az ANPE 13 662 fiatal pályakezdőt regisztrált.

1994 májusától november végéig

- 3 491 fiatal lépett a 347 különböző klub egyikébe;
- 27 744 cégnél kerestek állást;
- 2 140 állásajánlatot gyűjtöttek össze;
- a fiatalok céglátogatása révén 1 892 esetben vették fel a kapcsolatot a cégek és a Munkaügyi Hivatalok egymással;

- 1 656 fiatal hagyta el úgy a klubokat, hogy sikerült munkába állnia.

1994 végén 400 klub fogja a fiatal munkakeresőket várni és 1995-re mintegy 1000 klub működtetését tervezik.

10. RÉSZMUNKAI DŐS MUNKAHELYEK NEMZETKÖZI ÖSSZEHASONLÍTÁSBAN

Részmunkaidős állások

Az összes munkavállalóra eső részmunkaidős munkavállalók %-ban (1995)

Hollandia	37,4
Svájc	28,3
Norvégia	26,5
Ausztrália	24,8
Svédország	24,3
Nagy- Britannia	24,1
Dánia	21,6
Japán	20,1
Kanada, USA	18,6
Németország	16,3
Franciaország	15,6
Ausztria	13,9
Belgium	13,6
Írország	12,1
Lengyelország	10,5
Finnország	8,4
Luxemburg	7,9
Portugália, Spanyolország	7,5
Cseh Köztársaság	6,5
Olaszország	6,4
Magyarország	5,0
Görögország	4,8

A nők sokkal gyakrabban dolgoznak részmunkaidőben, mint a férfiak, ami a tradicionális szerepfelosztás következménye. Az anyáknak és feleségeknek ugyanis foglalkozásuk mellett gyakran családjukat is el kell látniuk, míg a férfiak többnyire „mellékes feladatok” nélkül, egyedül a munkának szentelhetik magukat. Így az OECD-országokban a nők aránya a részmunkaidősök között 91% (Luxemburg) és 57% (Lengyelország) között van. Németországban 87% az ilyen állásoknak nővel van betöltve. A legtöbb részmunkaidős állás Hollandiában van. A keresők 37,4%-nak van ilyen jellegű munkahelye. Ezt követi Svájc 28,3%-al, és Norvégia 26,5%-al. Németország, ahol a részmunkaidős arány éppen hogy a 16,3%-ot eléri, e területen inkább az alulfejlett országokhoz tartozik. Itt a részmunkaidős munkahelyek nagyobb kínálata a munkaerőpiac tehermentesítését vonhatná maga után; a munkaügyi hivataloknál ugyanis 300.000 olyan álláskeresőt regisztráltak, akik különböző okokból csak részmunkaidőben tudnának elhelyezkedni. Németországban azonban kicsi e téren a kínálat.

Statisztikai adatok: OECD

11. MINDEN TIZEDIK MUNKAVÁLLALÓ TÖBB MŰSZAKBAN DOLGOZIK

A több műszakokban való munka több millió munkavállaló mindennapjához tartozik. Ezt mutatja az EU Statisztikai Hivatalának egy kutatása. Több mint 15 millió, minden 10. munkavállaló ebbe a csoportba tartozik. Az ilyen foglalkoztatottságúak legnagyobb arányban Svédországban vannak, ott ez 21,5 %, majd Finnország következik 20 %-kal. Feltűnő, hogy mindkét szolgálatorientált országban a több műszakban dolgozó alkalmazottak közül a nők vannak többen, mint a férfiak. A legkevesebben több műszakban Spanyolországban dolgoznak, ott ez az arány 5,1 %. A lenti táblázatban nem tüntettük fel azt a 2,7 millió munkavállalót (az összes munkavállaló 1,8 %-a), akik csak alkalmanként végeznek több műszakban munkát.

Több műszakos munka az EU-ban

1000 dolgozóra eső rendszeresen több műszakban dolgozók száma

Ország	Férfi	Nő
Finnország	184	216
Svédország	164	271
Ausztria	154	109
Nagy - Britannia	148	113
Belgium	147	103
Olaszország	146	126
Luxemburg	132	65
Németország	106	69
Írország	97	95
Franciaország	86	60
Görögország	84	59
Hollandia	81	54
Portugália	68	47
Dánia	67	65
Spanyolország	59	37

Forrás: Eurostat (1995)

Statisztikai adatok: OECD

12. NÉMETORSZÁG ÉS FRANCIAORSZÁG - MUNKAERŐPIACI ÖSSZEHASONLÍTÁS

	Franciaország	Németország
munkanélküliség	12,5	10
ifjúsági munkanélküliség	28	10,3
hosszú távú munkanélküliség (az összes munkanélküli %-ában)	38,2	47,8
munkaképesek aránya	55,8	57,6
ebből 15-24 éves	35,2	50,4
25-49 éves	87,5	84,2
50 év felett	25	31,7
részmunkaidős	16	16,5
nő	30	33,6
férfi	5,3	3,3
több műszakban dolgozó	7,7	11,5
több munkahelye van	3,4	2,4
átlagos évi munkaórák	1645	1560
óradíj DM/óra	30,82	47,28