

A MUNKA VILÁGA

ÁTTEKINTÉS A MUNKA VILÁGÁRÓL

Egy nyaralás a szélmalomok és kerékpárok országában egyeseknek ötletet adhat ahhoz, hogy hosszabb időre a királyságban (Hollandia) kívánjon lakni. Aki úgy dönt, hogy meghatározott vagy hosszabb időre Hollandiába megy dolgozni, az valószínűleg már Németországban gondoskodott munkahelyről és beutazásakor már kezében van szerződése. Ebben az esetben, az érvényes igazolvánnyal és a szerződés eredeti példányával jelentkezniük kell a felelős hivatalnál, hogy a tartózkodási engedély kérelmét benyújtsák. Ez, a munkahellyel rendelkező Európai Unió tagállamok állampolgárainál problémamentes.

Aki engedéllyel rendelkezik, teljes szabadságot élvez a munkahely kiválasztásakor és megváltoztatásakor. Azok a németek, akik Hollandiában dolgoznak, minden kereső tevékenységből adódó jogaikban és kötelességeikben egyenrangúak a hollandokkal. Ők korlátozás nélkül a holland munkajognak vannak alárendelve és nem szükséges számukra speciális munkavállalási engedély.

Aki a helyszínen kezd munkát keresni, annak nehezebb dolga van. Mi a teendő?

Hollandiában a munkaközvetítő Munkaügyi Központon (*Arbeidsbureaus*) kívül még számos *Uitzendbureaus* létezik, melyek privát munkaközvetítő irodák és időszakos munkákra közvetítenek ki munkavállalókat. Biztosan nem értelmetlen ezeknek az állami vagy magán intézményeknek a segítségét kikérni. A napilapokálláshirdetéseinek keresztül és pályázatok írásával lehet legegyszerűbben álláshoz jutni. Az álláskereső legfontosabb forrásai a következők: „*Algemeen Dagblad*” ; „*De Telegraaf*”; „*De Volkskrant*” (elsősorban a szombati kiadás). Az „*Intermedia*” című hetilap elsősorban főiskolát és egyetemet végzettek számára tartalmaz szabad állásokat. Amit az álláskeresőnek Hollandiában szem előtt kell tartaniuk: a pályázat középpontjában az életrajz és a pályázó személyes elkötelezettsége áll – bizonyítványokra csak kis súlyt fektetnek.

Amennyiben a munkaszerződés létrejön, ez a munkavállaló számára öt napos, átlagosan 38 órás munkaidőt jelent. Sok ágazatban tovább csökkentették a munkaidőt; a legtöbb esetben az óraszámcsökkentést további szabad napok formájában egyenlítették ki (ágazattól függően 11-13 nap). A szokásos éves szabadság 25 nap. Továbbá mindenki örülhet az egyházi ünnepeknek – szám szerint hatnak – és a holland királynő születésnapjának.

A királyságnak is vannak problémái a munkanélküliséggel. Jóllehet itt nagyobb mértékben sikerült megvalósítani, hogy a több ember között osszák szét a munkát. Ez azt jelenti, hogy a munkaidő gyakran le lett rövidítve. Így Hollandiában a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma folyamatosan nőtt és ma a legmagasabb az Európai Unióban. A foglalkoztatott nőknek körülbelül 60%, a férfiaknak 16% dolgozik részmunkaidőben. Mivel azonban sok részmunkaidős csak minimális tevékenységet végez, megélhetését legalább részben más forrásokból kell biztosítania.

A hollandoknak gazdaságilag jó „kártyáik” vannak. Az ország megélhetési árindexe évek óta a világ legalacsonyabbjai közé tartozik, inflációs rátája hasonló a németéhez, tehát viszonylag alacsony. A mérsékelt jövedelemnövekedés nagymértékben hozzájárul az alacsonyabb

MUNKA VILÁGA

Hollandia

inflációhoz. Hollandiában minden munkavállaló igényelheti a minimálbért. A 23 év alatti alkalmazottak ifjúsági minimálbért kapnak. A minimálbérhez mindenkinek, aki, legalább a „normál munkaidő” egyharmadában dolgozik, joga van. A részmunkaidőben foglalkoztatottnál a minimálbér is részarányosan csökken. Az üzemi kiképzésben lévők, akik részidőben iskolakötelesek is, szintén jogosultak a megfelelő ifjúsági minimálbérre. Szakmai kvalifikációtól, életkortól és helyzettől függően a jövedelmek természetesen magasabbak. Meghatározott gazdasági ágazatokban a 13. havi fizetés is megszokott. A legtöbb helyen ehhez jön még a szabadság után járó fizetés, ami átlagban az éves kereset 8%.

A számos pozitív fejlődés ellenére az utóbbi években Hollandiában is egyre növekvő mértékben kell konfrontálódni a munkaerőpiac problémáival. Jóllehet mélyreható recesszió ezidáig nem volt, viszont 1993-ban az elmúlt 11 év legkisebb gazdasági növekedését tudta Hollandia felmutatni. A munkanélküliség növekszik. Kétséges, hogy a konjunktúra élénkítésének van-e hatása a munkaerőpiaci igényekre. Az előrejelzések szerint a foglalkoztatottság növekedése még várat magára, akkor is ha a gazdasági növekedés ismét növekedik. Egyre nehezebb a frissen végzetteknek képesítésüknek megfelelő munkát találniuk. A munkaerőpiacon legnehezebb azok helyzete, akik nem rendelkeznek végzettséggel.

Egyre jobban kifizetődő strukturális reformok

Konjunktúra adatok

Barbara Knoth

A hollandok jelenleg a munkaerőpiac és a társadalombiztosítás strukturális reformjából profitálnak a legtöbbet. Ugyancsak kifizetődőek a mérsékelt kollektív szerződések és az utóbbi évek konszolidációra törekvő pénzügyi politikája. A gazdaság olyan jól működik, hogy egyesek már túlfűtöttségtől óvnak.

A holland gazdaság figyelemreméltó 3,3%-os gazdasági növekedése még magasabb is lehetett volna, ha nincs a sertéspestis. A sertésnyésztésre és az agrárexportra gyakorolt negatív hatásai miatt a gazdasági növekedésben fél százalék kárt okozott.

Ez a viszonylag nagy hatás azzal magyarázható, hogy Hollandiában a bruttó belföldi termelésnek még mindig 3,4%-át a mezőgazdaság teszi ki, míg ez Németországban 1,1%.

A magánfelhasználás erőteljesen növekszik tovább, még ha lassabban is mint 1997-ben. A fogyasztás növekedésénél továbbra is a foglalkoztatottság a meghatározó, amely a CPB Gazdaságkutató Intézet munkatársa, John van der Lem előrejelzése szerint ismét 2,3%-al növekedhet. A munkanélküliség már nem új jelenség, manapság már nem félnek annyira tőle, így egyre több háztartás merészkedik adósságot felhalmozni. A különböző cikkek felvehető hitelek segítségével tartós fogyasztási cikkek (háztartási gépek, bútor és computer) vásárolnak. A nagyértékű háztartási cikkek eladásából már 1997-ben 5,2%-os bevételi többletet tudtak elkönyvelni. A vásárlási kedvet 1997-ben a növekvő ingatlan- és részvényárak is segítették. A háztartások így tehetősebbnek érezték magukat és többet költöttek. A Rabobank piackutató részlegének becslése szerint ez a hatás háromnegyed részben a magánfelhasználásnak köszönhető. A lecsengőben lévő ingatlanpiaci fellendülés – a lassabban növekvő jövedelmek mellett – a konzumcikkek utáni keresletben is megfigyelhető. Jóllehet a fogyasztói bizalom ez év kezdetekor hasonlóan magas volt, mint az ezt megelőző hónapokban, egy uniós felmérés szerint a hollandok mégis több spórolást terveznek.

A vállalkozói beruházások 1998-ban lassabban nőttek, mint 1997-ben. Ez azonban nem a vállalatok kisebb beruházási kedvével függ össze. Sokkal inkább azzal, hogy 1997-ben az energia ágazat nagy projektjei jelentősen feljavították a beruházási statisztikákat.

A feldolgozó ipar termelési kapacitása 1998 első negyedében 82,4%-os kihasználtságú volt, az előző év megfelelő periódusának 80,6%-os kihasználtsága után. A legutóbbi konjunktúra emelkedéskor a legmagasabb kihasználtság 82,2%-al épp ez alatt volt. A feldolgozó iparban dolgozó managerek a megbízások számának növekedése esetén a termelés további expanzióját várják. John van der Lem, a CPB munkatársa ezért azzal számol, hogy az energia, hajóépítés és repülés területén kívül, a beruházások 8%-al növekedni fognak. Itt túlnyomórészt fejlesztési beruházásokról van szó, mivel a munkaárak nem gyakorolnak nyomást arra, hogy ésszerűsítési beruházásokat hajtsanak végre.

Az építőipar ugyancsak több megbízásról ad hírt és azt tervezi, hogy több munkaerőt fog alkalmazni. Itt az átfogóbb ipari létesítmények építésének tervei játszanak szerepet, a lakásépítések a 97-es nagy fellendülés után csökkentek.

A külgazdasági szektor a belföldivel összehasonlítva jobban behozza enyhe gyengülését és 1998-ban még túl is tudja majd ezt kompenzálni. Az ázsiai krízis negatív hatásától nem tartanak. Bert van den Berg, az ABN-AMRO-Bank vezető közgazdásza így vélekedik erről:

„ A délkelet-ázsiai országok jobb árbeli versenyképessége a holland exportőrök életét aligha fogja megnehezíteni, mert a holland és az ázsiai export-termékek struktúrája más és csak kevésbé fedik egymást.”

Az inflációs kilátásokat két ellentétes hatás határozza meg. Az utóbbi idők nagymértékű beruházásai a termelési potenciált megnövelték, így a dinamikus gazdasági tevékenység ellenére sem következik be egy túlzottan gyors fellendülés.

A másik oldalon a gulden, szemben a kereskedelmi partnerországok pénzeivel, 1997-ben átlagban 4,6%-al leértékelődött. Ezáltal megnőtt az import árak emelkedése. Ez hatott a felhasználói árakra. Az adóemelések miatt azonban márciusban, az előző év ugyanezen hónapjához képest kisebb lett a bázishatás, ami az árnövekedést csökkentette. Az ipari előállítási árak jelenleg nem hatnak kényszerítőleg. Angela Paparo, a Rabobank konjunktúrakutatójának véleménye szerint, ha a kiskereskedő növelni tudja árrését és a munkaárak erősebben növekednek, mint az előző évben, még akkor sem szabadna az 1998-as átlagos inflációs rátának az előző évi infláció szintjét meghaladnia. A továbbiakban azonban szükség van az éberségre.

Az aktuális és előrelátható fejlődés Hollandiában

1998

Bruttó belföldi termelés	3,3	3,8
Magán felhasználás	3,3	2,8
Bruttó megtakarítási befektetés	7,0	4,3
Felszerelési beruházások	7,8	5,3
Lakásépítés	6,0	2,5
Hivatalos beruházások	4,3	3,5
Export	6,0	2,5
Import	7,5	6,8
Felhasználói árak	2,1	2,3
Foglalkoztatottság	2,3	2,3
Hivatalos egyenleg az éves bruttó hazai termelés %-ban kifejezve	-1,8	-1,5

Amennyiben nincs feltüntetve: változás az előző évihez képest százalékban.

Munkajogi meghatározások

A legfontosabb törvények összefoglalása

Törvényalkotás a foglalkoztatási viszonyról

Polgári törvénykönyv
(*Burgerlijk Wetboek*)

A „Szerződésjog” című fejezet külön bekezdésében a polgári törvénykönyv 610/685 cikkelyében a munkaadók és munkavállalók jogainak és kötelességeinek sok alapelve van lefektetve, melyek betartása kötelező. Ebben a cikkelyben különböző szerződés típusokra

utalnak, melyek közül a legjelentősebb a munkaszerződés. Ez rendelkezik a legjobban kiépített szabályozási és előírási rendszerrel. A munkaszerződés létrejöttének három előfeltétele van: a) szerződéses megegyezés a munkavégzés idejéről és tartamáról, b) a munkavállaló alárendelése a munkaadó autoritásának és c) bérezés. Ezeknek a meghatározásoknak nagy része 1907-ben lépett életbe. 1953-ben egy részletesebb bekezdést csatoltak ehhez a munkaviszony megszüntetéséről. Néhány éve változtatásokat terveznek, melyek a hagyományos „Munkaszerződést” a növekvő flexibilitás igényeihez igazítanák.

A munkaidő szabályozásáról szóló törvény
(*Arbeidstijdenwet – ATW*)

A munkaidő szabályozásáról szóló törvény 1996 január 1-én lépett életbe. Ez a törvény az 1919-es munkatörvényt és az azon alapuló döntéseket helyettesíti. Az ATW-nek két célja van: a biztonság, egészség és közérzet védelme a munkaidő alatt, valamint a megfizetett munka és a fizetett munkavégzésen kívüli felelősségvállalások viszonyának javítása. A munkaidő szabályozásáról szóló törvény lehetővé teszi a munkaidő más kialakítását és így kielégíti a munkaadók és munkavállalók nagyobb flexibilitás utáni igényét is.

A törvény egy kettős normarendszert foglal magában: a „standard szabályozást” és a „megegyezésen nyugvó szabályozást”. A standard szabályozás a maximális munkaidő, a minimális pihenőidő, éjszakai műszakok, vasárnapi munka és szünetek normáit definiálja. A megegyezésen nyugvó szabályozás lehetővé teszi a munkavállaló és a munkaadó számára, hogy a bérmegyegezesekben a munka- és pihenőidőt illetően a kívánt flexibilis megegyezéseket kössön. Ez történhet a kollektív szerződések illetve az üzemi megállapodások keretében is.

A munkaidő szabályozásáról szóló törvényben egyes területek esetében (pl.: bányászat és egészségügy) eltérő szabályozást találunk. Ezek az eltérések megengedettek, ha ezekről a kollektív szerződésben megegyezés született.

A munkaidőt szabályozó törvény tartalmazza továbbá a gyermekmunka tilalmát, néhány külön szabályt terhesség és a terhesség utáni időre vonatkozóan. Külön szabályok vonatkoznak a 16-17 éves fiatalokra.

A törvény a szállítási szektort kivéve minden gazdasági ágazatra érvényes. 1998-ban már a szállítási szektorra és érvényes lesz a törvény.

A törvény betartását a munkaügyeket felügyelő hivatal ellenőrzi.

A munkavégzés feltételeiről szóló törvény
(*Arbeidsomstandighedenwet*)

A munkavégzés feltételeiről szóló törvény a munkavállalók biztonságát, egészségét és boldogulását szolgálja. 1983-ban döntöttek róla és az 1934-es munkavédelmi törvényt helyettesítették vele. Ez a törvény a '60-as '70-es években uralkodó „a bérért végzett munka humanizálása” ideológiáján nyugszik. Ez magyarázza a „boldogulás” kifejezést is a régi törvényben. Bevezetése óta a törvény eredeti református missziója sokat károsodott és egyre jobban egy olyan világgéphez közelített, amelyet a megváltozott ipari viszonyok formálnak.

1997. július 1-én életbe lépett az új „A munkavégzés feltételeiről szóló rendelet” (*Arbobesluit*) és „A munkavégzés feltételeinek szabályozása” (*Arboregeling*). A munkavégzés feltételeiről szóló rendelet 38 régi rendeletet, míg „A munkavégzés feltételeinek szabályozása” 40 minisztériumi előírást helyettesít.

A munkavégzés feltételeiről szóló törvény, a munkavégzés feltételeiről szóló rendelet és a munkavégzés feltételeinek szabályozása alapján a kormányzat 1997. júniusában hivatalosan 70 hivatalos intézkedést jelentett be. Ez a 70 intézkedés egy speciálisabb, többnyire normatív interpretációja a fent nevezett törvény általános paragrafusainak.

Említésre méltó a „Munkahelyteremtő szolgáltató intézmények” (un. „*Arbodiensten*”) fejlődése is, amelyek a munkaadót a törvényes előírások betartásában tudják támogatni. Ezeknek a törvényeknek az intézkedési és a kormány erőfeszítései között, hogy a betegellátásból és rokkantsági ellátásból élő munkavégzők számát csökkentsék szoros összefüggés van.

Az üzemi tanácsról szóló törvény
(*Wet op de Ondernemingsraden*)

1950-ben döntöttek először az üzemi tanácsról szóló törvényről. A törvény 1979-ben és 1981-ben lényegesen megváltozott. Az üzemi tanácsok felelősségét és hatáskörét kiterjesztették. 1997-ben a kormány a parlament elé benyújtotta a törvény reformjavaslatát és a reform előreláthatólag 1998-ban lép életbe.

Az üzemi tanácsok a holland vállalatoknál jól meggyökeresedett jelenségek; jól kialakított továbbképzési és támogatási infrastruktúrával rendelkeznek. A választott üzemi tanácsok tagjainak többsége szakszervezeti tag, ez azonban nem előfeltétele a jelölésnek. A vállalatvezetés nem vesz részt az üzemi tanácsban, viszont külön üléseken konzultálnak. Az üzemi tanács tagjai minden a vállalatot érintő kérdésben rendelkeznek a saját kezdeményezés jogával, és tanácsadói joggal a vállalat szervezési és pénzügypolitikájában azokban az esetekben, melyek a törvényben nyomatékosan említve vannak és jelentős kihatásuk van a dolgozói részvényekre. Azok a szociálpolitikai szempontok, melyek a törvényben nyomatékosan meg vannak említve, az üzemi tanács beleegyezési jogához tartoznak. Ez azt jelenti, hogy a vállalatnak, ha céget venni vagy eladni, vagy más céggel fuzionálni, illetve a céget áthelyezni vagy részben bezárni akarja, az üzemi tanácsot meg kell hallgatnia. Ugyanez érvényes jelentős, a dolgozói részvényeket érintő beruházási vagy pénzügyi tervek esetén.

A munkaadónak meg kell szereznie az üzemi tanács beleegyezését, ha a munkaidőről, a szabadság szabályozásáról és szakmai képzésről van szó. Ha a kérdés tárgya a bérmegegyeződésben már szerepel, akkor a megegyezésben szereplő meghatározások előnyt élveznek az üzemi megegyezésekkel szemben.

Az 1998-ra várható üzemi tanácsról szóló törvény reformjának a leglényegesebb elemei a következők:

Üzemi tanácsot 50 (eddig 35) foglalkoztatottól kötelező választani, itt azokat a részmunkaidőben dolgozókat is hozzá kell számolni, akik a teljes munkaidő egy harmadánál kevesebbet dolgoznak.

A 100-nál kevesebb embert foglalkoztató vállalatok üzemi tanácsainak jogi korlátozását hatályon kívül helyezi.

A 10 és 50 főt alkalmazó vállalatoknak dolgozói képviselőket kell létrehozniuk, ha a munkaadó vagy a foglalkoztatottak többsége ezt kívánja. Ezek a képviselők megegyezéseket hozhatnak a munkaidővel kapcsolatban.

Az üzemi tanácsok jogai egyes esetekben, melyek a törvényben már említve vannak, ki lesznek terjesztve.

A minimálberről és a szabadság kifizetéséről szóló törvény
(*Wet minimumloon en Minimumvakantiebijslag*)

A második világháború óta megvannak a teljes munkaidőben foglalkoztatottak heti minimálbérének normái, melyet az egész munkaerőpiacra érvényes bérmegegyezésekkel egészen jól általánosítani lehetett. Ezeket a normákat egy felnőtt, egyedül kereső, két gyermekes férfi létminimuma alapján állapították meg. 1968-ban ezt a gyakorlatot egy speciális törvényben fektették le, melyet 1974-ben egy a fiatalok minimálbérével foglalkozó kiegészítő törvény követett. E szerint a 15 és 23 év közötti fiatalok minimálbére a felnőtt minimálbér meghatározott százaléka, mely életévenként növekszik. Ez a törvény tartalmazza a szabadság kifizetésének minimális összegéről szóló előírásokat is.

A '70-es évek közepétől a gazdasági recesszió és a folyamatosan növekvő munkanélküliség egyre nagyobb nyomást gyakorolt ezekre a megállapodásokra. A '80-as években a minimálbér fejlődése elmaradt az átlagbérek fejlődése mögött. A fiatalok minimálbérét is megváltoztatták a '80-as években, hogy így az életkor függő bérfelődést lelassítsák.

Évek óta vita van arról, hogy a minimálbért kell-e radikálisan csökkenteni vagy sem. A mai napig nem vezetett ez a vita a minimálbér nagymértékű csökkentésének, vagy akár megszüntetésének széleskörű támogatottságához. Azt az alap gondolatot, hogy a minimálbérek emelését a szerződésben rögzített bérek fejlődésével összekössék, (ezt hosszú évekig nem alkalmazták), 1996-1997-ben ismét alkalmazni kezdték. Ennek oka az volt, hogy a minimálbérek emelkedése évekig elmaradt a szerződésben rögzített bérek emelkedésétől.

A részmunkaidős foglalkoztatottságról szóló törvény

A holland törvényhozás mindig is semlegesén állt hozzá a munkahét időtartamának munkaszerződésben való meghatározásához. A jogokat és kötelezéseket inkább a munkaszerződés állandó munkaidőről szóló részéhez kapcsolják. A kormány azon törekvése, hogy a részmunkaidős foglalkoztatottság támogatását a munkavégzés színvonalát növelő eszközként tekinti, a teljes és részmunkaidős munkavállalók jogai és kötelezései között még meglévő jogi különbségek megszüntetésében tükröződik vissza. 1996. november 1-én a kormányzat néhány kiegészítő záradékot vett fel a polgári törvénykönyvbe, amelyek az egyéni vagy kollektív munkaszerződés esetén a teljes és részmunkaidőben foglalkoztatottak mindennemű megkülönböztetését megtiltják. Ez volt az utolsó lépés a teljes és részmunkaidőben foglalkoztatottak jogi egyenrangúsításához.

A nemek munkavégzésben való egyenlőségéről szóló törvény
(*Wet Gelijke Behandeling van Mannen en Vrouwen bij Arbeid, 1989*)

Ez a törvény az Európatanács a férfiak és nők azonos bérezéséről, munkafeltételeiről, munkába való felvételéről, szakképzéséről és továbbképzéséről illetve az azonos karrierlehetőségeikről szóló irányvonalainak az átvétele. A vitás esetekben egy harmadparitász bizottság dönt.

A munkaszerződés megszüntetése

Először a '40-es években született törvényi szabályozás az elbocsátásról illetve felmondásról. A legrégebbi, még hatályban lévő szabályozás megtiltja a munkaszerződés egyoldalú felmondását. A szerződést nem lehet a regionális Állami Munkaigazgatási Hivatal vezetőjének jóváhagyása nélkül megszüntetni. Ez a minisztériumi jogkörrel felruházott vezető hozhat csak végleges döntést, amely ellen nem lehet fellebbezést benyújtani. Neki azonban a szociális és foglalkoztatási ügyekért felelős miniszter általános előírásaihoz tartania kell magát. Kötelességei gyakorlásakor a regionális Munkaigazgatási Hivatali vezetőjét egy tanácsadó testület segíti. Ez a rendszer a „Különleges határozat a munkaviszonyról” 6. paragrafusából (1945) vezethető le, amely egy másik, a munkahét időszakos megrövidítéséről szóló paragrafus mellett már 25 éve meg lett szüntetve. Ezzel a preventív igazgatási előírással együtt 1953-ban egy második rendelkezést is felvettek a polgári törvénykönyvbe, amely az azt követő évtizedekben még tovább ki lett építve. E szerint meghatározott esetekben az elbocsátás tilos (különösen betegség, terhesség esetében, valamint ha a munkavállaló az üzemi tanács tagja). Másodszer pedig az elbocsátás közzététele után meghatározott felmondási időt szabtak, melynek időtartama az egyéni munkaszerződéstől függ. Harmadszor kizárják azokat a körülményeket, melyek a határidő nélküli felmondást indokolnak. Negyedszer: meghagyják a lehetőséget, hogy bíróságon fellebbezést nyújtsanak be.

A két említett elbocsátásokra vonatkozó jogi rendszer koordinálására szabályokat és megegyezéseket hoztak. Az elmúlt 50 év folyamán az elsőként említett eljárás további fennmaradását újra meg újra megtámadták; röviddel ezelőtt ismét megszüntetését követelték és erre vonatkozó törvényeket készítettek elő. Minisztériumi határozat született, mely szerint egy hathatósabb igazgatási eljárást kell kidolgozni.

Ezen a helyen kell megemlíteni a „Tömeges elbocsátások bejelentéséről szóló törvényt” (*Wet Melding Collectief Ontslag, 1976*). Ebben minden munkaadó, aki három hónapos időtartamon belül legalább 20 munkaszerződés megszüntetését tervezi, kötelezve van arra, hogy erről a megfelelő szakszervezetet és a regionális Munkaigazgatási Hivatal vezetőjét írásban tájékoztassa. A területi vezető ezt a jelentést rendszerint csak a beérkezés után egy hónappal fogja feldolgozni. Ezáltal a szakszervezeteknek, munkaadóknak, szakmai tömörüléseknek, munkaügyekért felelős hivataloknak és kormányzati szervezeteknek megszabott a tervezett létszámcsökkentésre szánt ideje. Az ezt követő engedélyezési eljárás lényegét tekintve az egyedi elbocsátásokra hasonlít.

Végezetül az ipari ágazat szociális partnerei is dolgoznak ki a bérmegyevezések keretében további határozatokat. Tudni kell azt, hogy a leírt rendszert elsődlegesen a magánszektorban, a munkaszerződés fő területén alkalmazzák. Az állami szektorban egy másik rendszert dolgoztak ki. Azok a hivatalnokok, akik rendszerint nem elbocsáthatóak, végkielégítést kapnak. Ezeket a szolgáltatásokat akkor biztosítják, ha az alkalmazott az állami intézmény feladatának elvégzésében nem tud tovább aktívan részt venni. Mivel azonban a továbbiakban nem marad hivatalnok, arra az időre, míg egy új feladatot kap, végkielégítés jár neki. Az utóbbi években nem csak az állami és magán szektor felmondási eljárásában van fokozatos közeledés, hanem a munkaszerződés és a hivatalnokok szabályozása terén is. Összességében az elbocsátásokról és felmondásokról szóló törvénykezés nagyon összetett. 1997-ben tárgyalta a parlament a „Flexibilitásról és biztonságról” szóló törvénytervezetet. Ez a törvény, amely 1998-ban kell életbe lépjen, többek között a törvényes felmondási idő szabályozásának egyszerűsítését és a jelenlegi felmondási idő lerövidítését irányozza elő.

(...)

Munkaadói szövetségek

1995-ben a legnagyobb munkaadói szövetség, a *Verbond van Nederlandse Ondernemingen (VNO)* és annak keresztény párja a *Nederlands Christelijk Werkgeversverbond (NCW)* egy országos szervezetté (*VNO-NCW*) alakult. Ők közösen szervezik a magánszektor nem mezőgazdasági nagyvállalatainak 90%-át.

A második legnagyobb munkaadói szövetség, a kis és középvállalatoké *Koninklijk Nederlands Ondernemersverbond (KNOV)*. Ez a szövetség és a *Nederlands Christelijk Ondernemersverbond (NCOV)* is röviddel ezelőtt egy szervezetté olvadt össze, melynek neve: *MKB_Nederland* (a kis- és középvállalatok munkaadói szövetsége). Ezen vállalatok 35-40% tartozik tagjaik közé.

A mezőgazdasági szektorban három szervezet kapcsolódott össze: *Koninklijk Nederlands Landbouwwcomité (KNLC)*, *Nederlandse Christelijke Boeren en Tuindersbond (NCBTB)* és 1995 decemberében a *Federatie van Land- en Tuinbouworganisaties (LTO-Nederland)*.

1990-ben megalapították a Munkaadói Szervezetek Központi Tanácsát (*RCO*), melyben minden munkaadói szervezet képviselve van.

Szakszervezetek

A legnagyobb nemzeti szakszervezet a *Federatie van Nederlandse Vakverenigingen (FNV)* mely 1981-ben a szociáldemokrata *Nederlands Verbond van Vakverenigingen*-ből és a *Nederlands Katholiek Vakverbond* egyesüléséből jött létre. Az *FNV*-hez tartozik a munkavállalók szakszervezeteinek 60%.

Az ipar *FNV*-szakszervezetei, az élelmiszerágazat, a szállítási és szolgáltató ágazat egy új szervezetté (*FNV bondgenoten*) akar tömörülni, mely félmillió tagssággal fog rendelkezni. A csatlakozásnak 1998. februárjában kell megtörténnie. Az *FNV*-ben maradt állami és állami támogatásban részesülő szakszervezetek részéről további egyesülések várhatóak. Ez a fejlődés meg fogja változtatni és valószínűleg csökkenteni fogja az *FNV* fedőszervezetének szerepét.

Az 1909-ben alapított *Christelijk National Vakverbond (CNV)* az összes szakszervezeti tag 18%-át tömöríti. Eredetileg ez a protestáns munkavállalók egyesülete volt, de az utóbbi években nőtt a katolikus (és kisebb mértékben a nem vallásos) munkavállalók létszáma. 1998 januárjában az iparban és szállításban dolgozó *CNV*-szakszervezetek egy új szervezetet a *Bedrijvenbond*-ot hozták létre.

Negyedik fedőszerveként 1990-ben megalapították az *Algemene Vakcentrale (AVC)*-t. 1995-ben az összes szakszervezeti tagsággal rendelkező munkavállaló 6%-a tartozott ide, de 1996-ban sok szakszervezet elhagyta az *AVC*-t. Ők vagy az *FNV*-szakszervezethez vagy az un. „nem asszociálódott” szakszervezetekhez csatlakoztak. 1996-ban az adminisztráció szintjén fuzionált az *AVC* és az *FNV*. 1998-ban ezek a szervezetek egybe fognak olvadni.

Emellett a négy országos szervezet mellett van még egy egész sor független szervezet, melyekben a szakszervezeti tagsággal rendelkező munkavállalók 6% található meg.

Mind a négy országos szervezetben képviselve van minden gazdasági ágazat szakszervezete, tehát az ipari, szolgáltatóipari, állami és magánszektor szakszervezetei.

(...)

Hollandiában a kereső lakosság többsége nem tartozik szakszervezethez. A '80-as évektől figyelhető meg egy szakszervezeti visszaesés, mely két okra vezethető vissza: a növekvő munkanélküliségre a munkaigényes ipari ágazatokban, mely hagyományosan sok szakszervezeti taggal rendelkezett, illetve a részmunkaidőben végezhető munkák növekedésére. Az utóbbi években azonban ez a csökkenő tendencia megállt. 1995-ben a munkavállalók 29%-a volt szakszervezeti tag, a férfi foglalkoztatottak 33%-a, a nők 20%-a.

Beutazás és az ott tartózkodás feltételei, német végzettségek elismerése, egzisztencia alapítás, munkajogi szabályozások, illetékesség munkaügyi vitáknál, szakszervezetek

Vízum kategóriák illetve a beutazás feltételei

A Hollandiába való beutazáshoz a német állampolgároknak szükségük van egy német útlevelelre vagy személyi igazolványra. A 16 év alatti gyerekeknek gyermek igazolvány szükséges, melyben a nemzetiség rovatnál a német kell feltüntetve legyen. A tartózkodás céljától és tartamától függetlenül a beutazó vízum nem szükséges. A beutazást csak akkor akadályozzák meg, ha az az állami biztonságra, nyugalomra és rendre veszélyes.

Ezek a beutazási feltételek alapvetően az Európai Gazdasági Térség állampolgáira vonatkoznak. Az Európai Unió 15 tagállama mellett ide tartozik Izland, Lichtenstein és Norvégia.

A más állampolgársággal rendelkező személyeknek lakóhelyük holland nagykövetségénél kell tájékozódniuk a rájuk vonatkozó beutazási feltételekről.

Ez akkor is érvényes, ha olyan családtagról van szó, aki egy az Európai Gazdasági Térséggel szerződött ország állampolgára.

Mivel Hollandia Belgiummal, Németországgal, Franciaországgal, Olaszországgal, Luxemburggal, Ausztriával, Portugáliával és Spanyolországgal együtt a Schengeni Egyezmény szerint jár el, az ezekből az országokból jövő a személyeknél csak kivételes esetekben végeznek határátlépési ellenőrzést.

A holland Antillákra és Arubába való beutazáshoz a német állampolgárok német útlevelel vagy személyi igazolvánnyal kell rendelkezzenek. Az útlevelel elvitele nagyon ajánlatos. A 16 év alatti gyerekeknek gyermek igazolvány szükséges, melyben a nemzetiség rovatnál a német kell feltüntetve legyen. Az utazóknak rendelkezniük kell a visszautazáshoz elegendő pénzzel vagy a továbbutazáshoz szükséges repülő, illetve hajójeggyel és az utazáshoz szükséges papírokkal. A holland Antillákra és Arubába nem kell vízum.

(...)

Ott tartózkodás és bejelentkezés

Az Európai Gazdasági Térségen belüli szabad költözés keretében minden tagországhoz tartozónak joga van három hónapig Hollandiában tartózkodnia. Ez alatt külön engedély nélkül munkát is végezhet.

Ha hosszabb tartózkodást terveznek, akkor a beutazás utáni három hónapon belül igényelni kell egy tartózkodási engedélyt (*Verbliffsvergunning*). Ezt minden munkavállaló, magánzó, vállalkozó, egyetemista, nyugdíjas és egyéb személy megkapja, aki nem végez kereső tevékenységet. Ennek feltétele, hogy hollandiai tartózkodását saját maga tudja finanszírozni és így ne kelljen szociális segély formájában semmilyen állami támogatást igénybe vennie.

A kérvényt a leendő lakóhely illetékes rendőrségéhez (*Vreemdelingenpolitie*) kell benyújtani. Csatolni kell egy erkölcsi bizonyítványt, két igazolványképet és az érvényes útlevelet, melyben fel van tüntetve a beutazás dátuma. Amennyiben nincs a határátlépéskor útlevél ellenőrzés, azonnal a beutazás után a helyi rendőrségen kérni kell a pecsétet. Munkavállalóknak ezen kívül csatolniuk kell még munkavállalási engedélyüket, a magánzóknak és vállalkozóknak igazolásokat tevékenységükről. Ez lehet például egy független könyvelő költség elszámolása az első üzleti évről, lehet egy bérleti szerződés vagy egy cégbírósági bejegyzés. Egyetemi hallgatóknál szükséges egy elismert oktatási intézet beiratkozási engedélye. Kereső tevékenységet nem folytató személynek a szükséges anyagi eszközöket és a betegbiztosítást kell igazolnia. Jelenleg* az elegendő havi bevételt egyedülálló egyetemi hallgatók esetén 465,75 euróban, más egyedülállóknál 652,06 euróban, házaspároknál és együttélőknél 931,66 euróban állapították meg.

Azoknak a személyeknek a családtagjai, akik munkavégzés vagy magánvállalkozás céljából utaznak be, állampolgárságuktól függetlenül tartózkodási engedélyt kapnak, mivel ők származtatott tartózkodási jogot élveznek. Családtagnak számít a házastárs, az eltartásra jogosult gyerekek és a beutazó vagy házastársa eltartásra szoruló szülei, nagyszülei. Itt szükség van egy, a szülőhazában kiállított igazolásra a családi kapcsolatokról (pl.: házassági-születési anyakönyvi kivonat) és egy igazolásra az eltartási kötelezettségről (21 év alatti házastárs és gyermek esetén nem). Egyetemi hallgatók, nyugdíjasok és más kereső tevékenységet nem végzők családtagjainak csak akkor adnak tartózkodási engedélyt, ha a fő igénybejelentő elegendő anyagi eszközzel rendelkezik ahhoz, hogy ezeket a családtagokat ellássa, a családtagok pedig betegbiztosításukat igazolni tudják.

A tartózkodási jog értelmében a házastársi kapcsolaton kívüli élettárs nem számít családtagnak. Ez akkor is érvényes, ha az élettárs az Európai Gazdasági Térség állampolgára.

Ha a tartózkodási engedély kérelme megérkezik, az engedély elkészültéig egy igazolást adnak. A döntést a kérvény benyújtása utáni hat hónapon belül hozzák meg.

A tartózkodási engedélyt rendszerint öt évre adják meg. Ha a munkaszerződés kevesebb, mint egy évre szól, akkor csak erre az időszakra adnak engedélyt. Egyetemi hallgatóknak is csak tanulmányaik idejére kapnak tartózkodási engedélyt. Ha ez előreláthatólag egy évnél hosszabb ideig tart, akkor először csak egy évre adnak tartózkodási engedélyt. A fő kérvényező, és annak családtagjai esetében az érvényesség időtartama mindig megegyezik. A tartózkodási engedélyt egy munkavállalótól nem vonhatják meg azért, mert betegségségből vagy balesetből kifolyólag átmenetileg munkaképtelen vagy akaratán kívül munkanélküli és így nem végez kereső tevékenységet. Ez utóbbiakat a megfelelő holland munkaügyi hivatalnak igazolnia kell.

A tartózkodási engedély Hollandiában munkavégzésre jogosít. További munkavállalási engedély nem szükséges. Akkor is ha a tartózkodási engedélyt munkavégzés céljából adták ki, ez nem zárja ki egy másik szakmai tevékenység például magánvállalkozás gyakorlását.

* 1998. júliusi adat

A tartózkodási engedélyt meghosszabbítják, ha annak feltételei továbbra is fennállnak. A megfelelő kérvényt az érvényességi határidő lejárta előtt egy hónappal kell benyújtani. A hosszabbítást minimum öt évre adják meg, feltéve ha nem egyetemi hallgatókról vagy olyan személyekről van szó, akiknek a tevékenysége rövidebb, mint egy évig tart. Azoknál a személyeknél, akik 12 egymást követő hónapon keresztül akarataikon kívül munkanélküliek, a tartózkodási engedélyt csak egy évvel hosszabbítják meg.

Ha a kérvényező továbbra is munkanélküli, a további meghosszabbítást elutasíthatják.

A tartózkodási engedély díja megegyezik a holland állampolgárok személyi igazolványért fizetett térítési díjával (jelenleg 15,9 euro*).

Ha a tartózkodási engedély kiadását vagy a meghosszabbítására vonatkozó kérelmet elutasítják vagy az ország elhagyására szólítanak fel, ismertetni kell az érintettel ezt a döntést és annak indoklását, hacsak nem állambiztonsági okokról van szó. A közigazgatási döntésekkel szemben az Európai Gazdasági Térséghez tartozóknak ugyanolyan jogorvoslati lehetőségek állnak rendelkezésükre, mint a holland állampolgároknak. Csak azért, mert a beutazó személyét igazoló okmányok időközben érvénytelenek lettek, tartózkodási engedély kérelmet nem lehet elutasítani.

Független alkalmazás vagy önálló tevékenység végzése után, az Európai Gazdasági Térséghez tartozó államok állampolgárai amennyiben a holland jogban előírt nyugdíjkorhatárt elérték, minimum az utolsó 12 hónapban kereső tevékenységet folytattak, több mint három éve folyamatosan Hollandiában éltek, vagy munkaképtelenség miatt nem dolgoztak, de több mint két éve folyamatosan Hollandiában éltek, Hollandiában maradhatnak anélkül, hogy az ehhez szükséges anyagi eszközeikről és betegbiztosításukról igazolást hoznának. Ha ez a munkaképtelenség egy olyan munkahelyi balesetre vagy foglalkozásból eredő betegségre vezethető vissza, amely alapján részben vagy teljesen a holland fenntartót terheli a nyugdíjigény, a tartózkodás idejére vonatkozó feltételek érvényüket veszítik. Ugyanez érvényes arra az esetre is, ha a holland lakóhely megtartása mellett valaki egy másik az Európai Gazdasági Térségbe tartozó országban munkát vállal, miután Hollandiában legalább három évet élt és dolgozott.

Ha a házastárs holland állampolgársággal rendelkezik, vagy a házasságkötés miatt elvesztette azt, akkor a minimális tartózkodás és az utolsó 12 hónapban való munkavégzés két előző lehetőségben nevezett feltételei érvényüket veszítik.

Attól az időponttól kezdve, amikor a három említett alternatíva valamelyike fellép, az érintetteknek két évük van, hogy Hollandiában ottmaradási jogukat gyakorolják.

A munkavállalók Európai Gazdasági Térségen belüli szabad költözési joga a határ menti ingázókra is érvényes. Határ menti ingázónak számít a tartózkodási jog értelmében az, aki valamely Európai Gazdasági Térséghez tartozó ország lakója, ide naponta, vagy legalább hetente egyszer visszatér, ugyanakkor egy másik, a térséghez tartozó országban dolgozik. A határ menti ingázóknak nem kell tartózkodási engedély.

* 1998 júliusi adat.

Azok a személyek, akik nem az Európai Gazdasági Térség valamely országának állampolgárai, elutazásuk előtt idejében tájékozódjanak a lakóhelyük szerinti illetékes holland konzulátuson a rájuk vonatkozó tartózkodási engedéllyel kapcsolatos előírásokról.

A holland városok és falvak egyéni szabályozás szerint korlátozhatják az Európai Gazdasági Térség polgárainak beköltözését. Így egyes önkormányzatoknál a bejelentkezéskor odaköltözési engedélyt (*Vestigingsvergunning*) kell kérni. Ezekkel a korlátozásokkal akarják a városok és falvak megelőzni, illetve megakadályozni, hogy meghatározott árkategóriájú lakások szűkében legyenek. Épp ezért tanácsos az utazás előtt érdeklődni a Lakosságnylvántartó Hivatalnál *Bureau Bevolking en Burgerzaken*), vagy az Építésügyi Hivatalnál (a "*Huisvesting*" nevű részlegen) a leendő lakhelyen esetleg érvényes odaköltözési korlátozásokról. Általában megadják a megfelelő engedélyt, ha a kérvényezőnek az érintett városban vagy faluban van a munkahelye, ott előre látható ideig dolgozni fog illetve családtagjai már ott laknak.

A német bejelentkezési előírások szerint 6 hónapnál hosszabb külföldi tartózkodás esetén a német lakcímről ki kell jelentkezni. Amennyiben Hollandiában lakhelyhez jutnak, akkor a lakóhely önkormányzatánál egy héten belül be kell azt jelenteni. A helyi lakosságnylvántartásba való felvételhez vinni kell érvényes útlevelet minden családtag születési anyakönyvi kivonatát adott esetben a házassági illetve a válási anyakönyvi kivonatot a német lakcímbejelentő hivatal kijelentkezésről adott igazolását.

A holland lakcímbejelentési jogban a második lakhely fogalma nem ismert.

Az Európai Unióban való szabad költözés szabályai a holland Antillákon és Arubában nem érvényesek. Több mint három hónapig tartó átmeneti és tartós tartózkodás esetén a német állampolgároknak engedélyre („*certificate of admission for a permanent residence*”) van szüksége, melyet a beutazás előtt a holland Antillák adott szigetrészének kormányzójánál (*Governor*) vagy *Administrator*-ánál, illetve Aruba vezető kormányzójánál kell igényelni. A kérvényhez csatolni kell a leendő lakhelyről és a létfenntartáshoz szükséges anyagi eszközökről szóló igazolást. Beutazni csak a tartózkodási engedély (*permit*) kézhezvétele után lehet. Az országba való megérkezéskor a következőket kell bemutatni:

tartózkodási engedély (*permit*)

érvényes útlevél

három igazolványkép

igazolás arról, hogy a kérvényezővel közölt pénzüsszeget letétbe helyezték

a leendő munkaadó garancialeveléről szóló igazolás

egy orvosi igazolás, ami nem régebbi 30 napnál.

(...)

Munkavállalási lehetőségek külföldiek számára

A német végzettségek elismerése

Az alkalmazotti és magánzóként üzhető foglalkozások egy nagy csoportjára a holland törvények szerint meghatározott szabályok és korlátozások vonatkoznak. Így ezeknek a foglalkozásoknak a gyakorlása csak úgy lehetséges, ha a szükséges képesítésről szóló igazolványokat (diploma, tudományos cím, bizonyítványok ...) fel tudják mutatni. Ha

valakinek szülőhazájában van egy szakképzettsége, Hollandiában is gyakorolhatja ezt a szakmát. Ehhez azonban szükség van a képesítésről szóló igazolvány hollandiai elismerésének kérvényezésére.

Jóllehet alapvetően igaz az, hogy a felsőfokú diplomákat és szakképzettségeket kölcsönösen elismerik, minden esetet felülvizsgálunk. Itt az a döntő, hogy a szabályozás alá eső foglalkozás egyezik-e azzal, amire a jelölt szülőhazájában képesítve van és, hogy a képzés időtartamában és tartalmában a felvevő ország képzéséhez képest ne legyen lényeges különbség.

Amennyiben a foglalkozások fedik egymást és a szakképzés is hasonló, a képesítésről szóló igazolványt elismerik. Ha azonban megállapítják, hogy a képzés időtartama és tartalma jelentősen eltér a megfelelő hollandiai képzésétől, akkor a szakmai tapasztalat igazolását, különböző vizsga letételét vagy egy kiegészítő képzésen való részvételt írhatnak elő.

Automatikusan elismerik az orvosok, ápolók, fogorvosok, szülésznők és a gyógyszerészek végzettségét, mivel ezeknek a foglalkozásoknak az esetében időközben már megtörtént a végzettségek Európai Gazdasági Térségen belüli egymáshoz igazítása.

Négy hónapon belül kell a kérvény elismeréséről döntést hozni. Azoknak a foglalkozásoknak az esetében, melyek Hollandiában nem szabályozottak, elismerési eljárás nélkül lehet munkába állni.

A diplomák és szakképzettségek elismeréséről, különösen pedig a szükséges igazolásokról, térítésekről és a felelős szervekről a következő intézmények adnak információt: az egyetemi végzettségek elismeréséről a Diplomák Egyenértékűsítésének Hollandiai Centrumánál (*Nederlandse Centrum voor de Gelijkwaardigheid von Diploma's = NUFFIC*) Szakképzettségek Elismertetésének Információs Központja (*Informatie Centrum Richtlijn Algemeen Stesel = IRAS*) és a Szakképző Intézetek Központi Szervezeténél (*Centraal Orgaan van de Landelijke Opleidingsorganen = COLO*). Részletes információt ad a szakképzések elismeréséről az *IRAS* és *COLO* közösen kiadott tájékoztatója a „*To work in the European Union – the recognition of my qualifications*”.

Ezen kívül az Európai közösség „*Bürger Europas*” („Európai Polgárai”) sorozatában megjelent tájékoztatói adnak információkat erről a témáról. Ezek 01 30/85 04 00-es telefonszámon ingyenesen igényelhetők. Ezek az információk interneten is lehívhatóak (<http://citizens.eu.int>).

Egzisztenciateremtés

Az Európai Gazdasági Térségen belüli szabad költözés keretében minden tagállam állampolgárának megvan a joga, hogy Hollandiában magánvállalkozóként dolgozzon, vagy egyéb módon fejtsen ki vállalkozói tevékenységet. Itt ugyanazok a törvényi meghatározások és szabályozások érvényesek, mint a belföldiek esetén. Ilyen előírások elsősorban az iparosokra és szolgáltatóiparra (pl. egyéni kiskereskedő, vendéglátóipar, ingatlanforgalmazás, banki és biztosítási szektor) vonatkoznak. Elsősorban a hitelképességet, szakismeretet és a kereskedői alapismereteket kell igazolni. Ezen kívül vannak olyan tevékenységi területek, amelyek állami monopóliumok.

Vállalat alapításának engedélyezését annál az ipari és kereskedelmi kamaránál (*Kamer van Koophandel en Fabrieken*) kell kezdeményezni, amelyikhez a leendő vállalat telephelye

tartozik. Itt a jogi alapot az 1954-ben, „A vállaltok létesítéséről szóló törvény” (*Vestigingswet Bedrijven = vwb*) adja. Ez egy kerettörvény, amelyben az egyes iparág üzésének általános feltételei vannak körülírva. A törvény hatálya minden olyan vállalatra kiterjed, amelyekre alapítási és letelepedési szabályozás (*Vestigingsbesluiten*) érvényes. 1996. január 1-én mind a 30 érvényben lévő alapítási és letelepedési szabályozást, melyben 88 szakma gyakorlását szabályozzák, egy iparüzési szabályozásba „*Vestigingsbesluit bedrijven*” foglalták össze. A törvényt kizárólag csak kis- és középvállalatokra lehet alkalmazni, ipari nagyvállalatokra nem. Itt a megkülönböztetés egyedüli kritériuma a foglalkoztatottak létszáma.

Az engedély kiadásának feltétele a képesítésről szóló igazolvány bemutatása. Attól függően, melyik ipart kívánják üzni, három különböző típus között kell különbséget tenni:

- általános képesítésről szóló igazolvány vállalatvezetéshez,
- vállalat-technikai képesítésről szóló igazolvány, mely az általános mellett egy céggazdasági képesítésről szóló igazolványt is magában foglal,
- szaktechnikai képesítésről szóló igazolvány.

Az Európai Gazdasági Térség országainak azon állampolgárai, akik korlátozott ipari tevékenységet akarnak folytatni, kivételes engedélyt kérvényezhetnek, amely helyettesíti a különben szükséges engedélyt. Ennek feltétele, hogy a kérvényező az adott tevékenységet a térség egy másik országában korábban már gyakorolta a következő formák valamelyikében:

- cégvezetőként, vagy magánvállalkozóként megszakítás nélküli hat éves tevékenység,
- cégvezetőként, vagy magánvállalkozóként megszakítás nélküli három éves tevékenység, feltéve, ha az adott foglalkozásban egy három éves szakképzést államilag elismert bizonyítvánnyal igazolni tud, vagy egy felelős szakmai intézet teljes értékűként elismeri a végzettséget,
- vezető pozícióban megszakítás nélkül eltöltött öt év, ahol minimum három évig technikai feladatot kellett ellátni és minimum egy részlegért felelősséget kellett vállalni, feltéve ha az adott foglalkozásban egy három éves szakképzést államilag elismert bizonyítvánnyal igazolni tud, vagy egy felelős szakmai intézet teljes értékűként elismeri a végzettséget.

Ha Hollandiában nem létesítenek telephelyet, a kivételes engedélyre vonatkozó kérelmet a rotterdami és Beneden-Maas-i ipari és kereskedelmi kamarához (*Kamer van Koophandel en Fabrieken voor Rotterdam en den Beneden-Maas*) kell benyújtani. A benyújtott kérvényt véleménnyel látják el és a holland gazdasági minisztériumhoz küldik el döntéshozatalra. A kivételes engedély díja jelenleg 90,9 euró.

Ha felmerül a gyanú, hogy az ipari vállalat szennyezheti a környezetet, az ipari és kereskedelmi kamara engedélyén kívül az önkormányzat engedélye is szükséges a tevékenység gyakorlásához.

A Hollandiában alapított cégeket az ipari és kereskedelmi kamarákban vezetett cégjegyzékbe be kell jegyeztetni. Minden bejegyzést nyilvánosságra hoznak a holland „*Nederlandse Staatscourant*” című lapban. A cégjegyzékbe mindenki ingyenesen betekinhet. A cégeket leghamarabb a cégek alapítása előtt egy héttel, legkésőbb az alapítás után egy héttel lehet bejegyeztetni. A bejegyzés törvényben előírt díja a cég alaptőkétől függ. Egy 12 000 eurós alaptőkéjű cég bejegyzése 24,25 euróba kerül, egy 50 000 eurósé 96,99 euróba és egy 500 000 eurósé 484,95 euróba.

A Hollandiában letelepedett vállalatoknak kötelező a helyi ipari és kereskedelmi kamarában való tagság. Ebből adódik, hogy éves díjat kell fizetniük a kamarának. A díjat a cégjegyzékbe való bejegyzés díja alapján számolják ki.

Be kell jelentkezni továbbá a helyi adóhivatalban és társadalombiztosítási intézetnél. Amennyiben az érintett iparágnak van külön gazdasági szervezete, ott is kötelező bejelentkezni. Az élelmiszer és élvezeti cikkeket gyártók esetében például ez a szervezet a „*Produktschap*”.

Tervezett vállalat alapításról további felvilágosítást és az ehhez szükséges külön engedélyeket a Német-Holland Kereskedelmi Kamaránál (*Nederlands Duitse Kamer van Koophandel*) lehet beszerezni.

A Holland Antillákon vagy Arubában folytatandó magánvállalkozói vagy más vállalkozói tevékenység megkezdésekor minden esetben állami engedély szükséges.

Munkajogi rendelkezések

A munkaviszonyok keretfeltételei különböző törvényekben – különösen a Munkatörvénykönyvében és „A munkaidőről szóló törvényben” – gyökereznek. Törvényi szabályozás van a munkaidőről, szabadságról, a munkáért járó ellenszolgáltatásról, a nők és férfiak egyenjogúsításáról, a beleszólási, munka- és felmondási jog védeleméről. Speciális jogi rendelkezései vannak a különleges munkavállalói csoportoknak, mint a fiataloknak, várandós anyáknak és fogyatékosoknak.

A munkaadó és a felelős munkavállalói képviselők bérmegegyezéseket (*Collectieve Arbeidsovereenkomsten = CAO*) kötnek a törvényi határokra belül. Ezek további, a munkáért járó ellenszolgáltatásra és más munkafeltételekre vonatkozó minimális feltételeket tartalmaznak. A Szociális és Munkaügyi Minisztérium (*Ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid*) egyes megegyezéseket általánosan kötelezőnek nyilváníthat, aminek következtében ezek az érintett gazdasági ágazat minden érintett munkaadójára és munkavállalójára érvényesek lesznek. Jelenleg az összes holland munkavállaló több mint 70%-a dolgozik kollektív szerződés szerint. A munkaadók és munkavállalók alapítottak egy országos szintű közös tanácsadó szervet, a Munka Alapítványt (*Stichting van de Arbeid*). Munkások és alkalmazottak közötti megkülönböztetés, sem a munkajogban, sem pedig a kollektív szerződés jogában nincs.

A szerződő felek döntésére van bízva, hogy a törvényi előírások és a kollektív szerződés keretén belül felvesznek-e még további megegyezéseket a munkaszerződésbe. Jóllehet a szóban kötött munkaszerződések érvényesnek tekintendők, az írásos – és széles körben elterjedtebb – forma előnyt élvez. A munkaszerződésnek minimálisan tartalmaznia kell a munkaviszony kezdetét és időtartamát, a munkakör és a hozzá kapcsolódó tevékenység leírását, a bér nagyságát és kifizetésének időpontját, illetve az éves szabadságot. A határozott és határozatlan időre szóló munkaviszony esetében is lehetséges két hónapos próbaidő.

Az utóbbi években a munkaviszonyokat illetően egy rugalmasságra való törekvés jelent meg, amely a bérmegegyezésekben és a munkaszerződésekben is kifejezésre jutott. Különösen a kifizetések, munkaidő és munkahely szabályozását illetően. Az új helyzet törvényi szabályozásokhoz való hozzáigazítása azonban még hátravan, így a rugalmas munkaviszonyok közt foglalkoztatottak munkajogi védelmének sok hiányossága van.

Egy tevékenység gyakorlásakor Hollandiában az Európai Gazdasági Térség szempontjából külföldinek számítókra ugyanazok a szabályozások érvényesek, mint a belföldiekre.

(...)

Egyenlő elbírálás

Hollandiában a férfiak és nők egyenlő elbírálását törvényileg szabályozzák (A férfiak és nők egyenlő elbírálásáról szóló törvény^{*)}). Ennek segítenie kell abban, hogy biztosítsa az egyenlő esélyeket, különösen pályázatoknál, bérezéskor, támogatásokkor és továbbképzésekkor. Hogy ennek az elvnek a gyakorlatban is érvényt szerezzenek, létrehozták az Egyenlő Elbírálás Bizottságát (*Comissie Gelijke Behandeling van Mannen e Vrouwen bij de Arbeid*). A munka világában a házasság és hajadon között sem tehető különbség.

Munkavédelem

A holland munkajog számos előírást tartalmaz a munkavállalók védelméről. Ezeknek a szabályozásoknak a célja, hogy a foglalkoztatott számára a lehető legnagyobb védelmet biztosítsa munkahelyi sérülésekkel és más egyéb egészségügyi károsodásokkal szemben. Az előírások betartását az egyedül e célból felállított Munkafelügyelői Hivatal (*Arbeidsinspectie*) végzi. Ők évente 70-80 000 üzemi ellenőrzést végeznek. A felfedett hiányosságokat a munkaadónak megadott határidőn belül pótolnia kell. Minden vállalat kötelezve van arra, hogy a területén meglévő veszélyforrásokat számba vegye, és részletes tervet készítsen ezek megszüntetéséről. Minden évben meg kell vizsgálni, hogy tervek megvalósítása hol tart. 1998. január 1. óta minden munkaadónak egy egészségügyi és biztonsági szolgálatot (*Arbodienst*) kell azzal megbíznia, hogy vállalatánál segítse a munkavédelmi feltételek javítását.

Ahol kevesebb a betegségek száma és kevesebben lesznek munkavégzésből kifolyólag munkaképtelenné, ott a cégeket mentesítik a munkaadói társadalombiztosítási költségek alól.

Az anyák védelme

A várandós anyákra és édesanyákra vonatkozó külön szabályok az anyák védelméről szóló törvényben vannak leírva. A női munkavállalók nem kötelesek munkaadójukkal közölni, hogy gyermeket várnak. A terhesség alatt, csakúgy, mint a szülés utáni egy évben a nőkre kiterjesztett felmondási védelem érvényes.

Különösen a szülés előtti hónapokban élveznek a munkavégzésre vonatkozó különös előjogokat a leendő anyák. Így például nem szabad megerőltető fizikai munkát, több műszakot, túlórákat vállalniuk. Ezen kívül több szünet jár nekik.

A gyermek születésekor anyasági szabadságot kapnak a női munkavállalók. Ez összesen 16 hét, melyből négy hetet a szülés előrelátható időpontja előtt, 10 hetet pedig a szülés után kell kivenni. Az anyák fizetést erre az időre nem kapnak. Ehelyett a szakszervezet anyasági támogatást ad, amely az utolsó fizetés összegének felel meg, maximum összege pedig napi 131,36 euró^{*}. Az anyasági szabadság vége után az anyáknak és apáknak lehetősége van, hogy maximum hat hónapig rövidebb munkaidőben (minimum heti 20 órában) dolgozzanak. Az így kieső fizetés kiegyenlítését azonban nem vállalják. Munkaidő alatt lehetőség van szoptatásra, melynek időtartamát nem korlátozzák.

A szülés utáni három hónapon belül kiterjesztett felmondási védelem és felmondási tilalom van érvényben.

* 1998. júliusi állapot.

A fiatalok védelme

A fiatalok védelmére vonatkozó munkavédelmi előírások a „Fiatalokról szóló törvényben” vannak lefektetve. Alapvetően a 16. életév betöltése a munkába állás alapfeltétele. Kivételes engedélyt a Munkafelügyelőségi Hivatal (*Arbeidsinspectie*) adhat ki. Egyes egészségre káros munkákat fiatalok nem, vagy csak külön biztonsági előírások betartása mellett végezhetnek. 18 éven aluli fiatalok nem vállalhatnak túlórákat sem.

(...)

Beeszmólás a döntéshozatalba

Minden 35 főnél többet foglalkoztató cégre vonatkozik az a törvényi kötelezettség, mely szerint a munkavállalók érdekképviselőire üzemi tanácsot (*Ondernemingsraden*) kell létrehozni. A vállalat nagyságának megfelelően az üzemi tanács 3-25 főből áll, akiket a dolgozók közvetlen választással választanak. Az üzemi tanács tagjaira külön felmondási védelem vonatkozik. Kiseb cégeknél a beeszmólás a munkaadó tájékoztatási kötelezettségére korlátozódik. Ebben az esetben a munkaadónak évente legalább egyszer taggyűlést kell tartania.

Az üzemi tanácsnak tanácsadói és döntéshozói funkciója van. A legalább 100 főt foglalkoztató cégeknél a tanácsadói funkció nem csak a munkavállalókat közvetlenül érintő kérdésekre (pl.: üzemi munkaidő szabályozás, továbbképzések) vonatkozik, hanem vállalatpolitikai ügyekre is, mint pl.: fontos beruházások, új hitelfelvételek, nagyobb számú új munkatárs felvétele, telephely változtatás, külső tanácsadók megbízása, illetve egy másik cég alapítása, átvétele vagy megnagyobbítása.

A törvény témák egész soránál előírja, hogy az üzemi tanáccsal közösen döntsenek róla. Ez elsősorban akkor szükséges, ha nyugdíjazásokról, nyereségrészesedésről, megtakarítási programokról, munkaidő és szabadság szabályozásokról, teljesítménymérő rendszerekről, illetve biztonsági és egészségügyi kérdésekről van szó. Ha a vállalat politikájában felvételekre, elbocsátásokra, támogatásokra, továbbképzésekre, panaszok kezelésére és a cégen belül a fiatalok helyzetére vonatkozóan kell döntést hozni, szintén csak az üzemi tanáccsal közösen lehet azt.

A minimum 100 főt foglalkoztató, 10 millió euró alaptőkével rendelkező vállalatok esetében a törvény előírja, hogy az üzemi tanácsban a vezetésnek is részt kell vennie.

Munkaharc

Abban az esetben, ha nem tisztán politikai, hanem szociálpolitikai sztrájkokról van szó, ezeket jogszerű eszköznek tekintik ahhoz, hogy így adjanak nyomatékot követeléseiknek. Az egyes szakmák sztrájkjai nem csak akkor megengedhetők, ha abban minden érintett munkavállaló részt vesz. Minden sztrájkban meg kell tartani az arányosságot, a szimpátiasztrájkok jogszerűsége kétséges. Az utóbbi években nagyon ritkán voltak sztrájkok, így ezáltal nagyon kevés munkaidő ment kárba.

A kizárások törvényileg nincsenek szabályozva és így bizonytalan azok jogi státusa.

A munkaviszony megszüntetése

A határozott és határozatlan idejű munkaszerződésben is megállapodás születhet a próbaidőről, ezalatt a két szerződő fél a munkaszerződést minden kötelezettség nélkül felbonthatja. A próbaidő maximum két hónap lehet és nem hosszabbítható meg.

A meghatározott idejű munkaviszonyok idő előtt is felbonthatóak kölcsönös megegyezéssel, amennyiben a szerződés kilátásba helyezi az idő előtti megszüntetést, ha kényszerítő okok az azonnali felmondásra jogosítanak.

Ha a meghatározott időre szóló munkaszerződést az eredeti határidő lejárta után meghosszabbítják, a szerződés véglegessé válik. A szerződés megszüntetésére ezután ugyanazok a feltételek érvényesek, mint a határozatlan idejű szerződésre.

A határozatlan munkaviszony esetében a munkaadónak csak akkor van felmondási joga, ha a területi Munkaügyi Hivatal (*Gewestelijk Arbeidsbureau = GAB*) a felmondás előtt kiadta az elbocsátási engedélyt. Ennek feltétele, hogy az elbocsátást kielégítően indokolják meg. Akkor kielégítő egy indoklás, ha a sürgető vállalati követelmények vagy a munkavállaló hibázása igazolható.

A felmondási idő törvényileg rögzítve van. Legalább a két egymást követő fizetés közötti időszaknak felel meg. Ha a munkaviszony egy éve, vagy annál régebb óta fennáll, akkor a felmondás határideje legalább annyi hét, ahány teljes évig a 21. életév betöltése után a munkaviszony fennállt, maximum azonban 13 hét. A felmondási idő mindig újabb egy héttel (maximum azonban 13 héttel) meghosszabbodik minden teljes munkaév után, ha a foglalkoztatott idősebb, mint 45 éves. A bér- és saját megegyezések 12 hónapos felmondási időt irányozhatnak elő.

A munkavállaló részéről betartandó felmondási idő is legalább a két egymást követő kifizetés közötti időszaknak felel meg. Minden két évért, melyet a 21. életév betöltése után munkaviszonyban töltött el, minimum egy hét, maximum hat hét jár. A bér- és saját megegyezések 6 hónapig terjedő felmondási időt irányozhatnak elő.

Azonnali felmondás csak akkor megengedhető, ha ennek fontos okai vannak. Ezek a következők lehetnek:

- alacsony teljesítőképesség,
- lopás vagy más büntetendő cselekmény,
- durva kötelességszegés,
- az elvárható munka elvégzésének ismételt megtagadása.

Az azonnali felmondás indokait a munkavállalóval azonnal közölni kell.

A felmondás törvényileg nem megengedett:

- a munkavállaló megbetegedése esetén (két évig),
- terhesség esetén a 8. héttől a szülés utáni 16. hétig,
- a katonai szolgálat letöltése esetén,
- amennyiben a munkavállaló az üzemi tanács, vagy más döntéshozó szervének tagja vagy tagja volt,
- ha a munkavállaló a férfiak és nők egyenlőségéről szóló törvényre hivatkozva eljárást kezdeményezett.

A felmondáson kívül a munkaviszonyt kölcsönös megegyezéssel vagy bírósági döntés alapján is megszüntethetik. A munkaszerződés kölcsönös megegyezéssel való megszüntetésének az a következménye, hogy a munkanélküli segélyre ezáltal nem jogosult.

Ha kiderül, hogy egy munkavállalót jogtalanul bocsátottak el, a munkaadó végkielégítés fizetésével mentesül az alól, hogy újra alkalmaznia kelljen. A végkielégítés nagysága a dolgozó életkorától és a vállalatnál eltöltött időtől függ. Általában a kifizetett összeg a hat havi bértől a két éves bruttó kereset összegéig terjedhet.

Munkajogi viták

A munkaügyi vitákban az általános bíróságok, első fokon a helyi polgári bíróságok döntenek.

A felmondásokat a munkavállalók hat hónapon belül támadhatják meg. Lehetőség van arra, hogy kártérítésért és/vagy újra alkalmazásért pereljenek. Ennek előfeltétele, hogy a munkavállaló képes legyen és akarjon újra munkába állni.

A munkajogi szabályozásokról további információt a Szociális és Munkaügyi Minisztérium (*Ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid*) és a Munkafelügyelői Hivatal (*Arbeidsinspectie*) ad. Helyi szinten erről a témáról a munkaügyi hivatalok és szakszervezetek adnak tájékoztatást.

(...)

Szakszervezetek

A hollandiai szakszervezetek és azok fedőszervei elsősorban vallásos, politikai vagy gazdasági szempontok alapján szerveződnek. A legjelentősebb munkavállalói szakszervezetei a szállító- és építőiparnak, a fém- és textiliparnak, az állami alkalmazottaknak és a mezőgazdaságiaknak vannak. A szakszervezetek szervezettségi foka az utóbbi években jelentősen visszaesett. Jelenleg az összes munkavállaló mintegy 25%-a tagja valamely munkavállalói szervezetnek. Kötelező tagság csak a nyomdaiparban és az azzal összefonódó gazdasági ágazatokban van. A három legfontosabb fedőszerv a következő:

a Hollandiai Szakszervezeti Szövetségek Föderációja (*Federatie Nederlandse Vakbeweging = FNV*) 175 000 taggal 19 katolikus és felekezethez nem tartozó szakszervezettel

a Katolikus Nemzeti Szakszervezeti Szövetség (*Christelijk Nationaal Vakverbond = CNV*) 349 000 taggal 17 protestáns szakszervezetből

a Középszintű és Magas pozíciót Betöltő Munkavállalók Fedőszervezete (*Raad van Overleg vooon Middelbaar en Hoger Personeel = MHP*) 163 000 taggal 150 szervezetből.

Ezen kívül szakszervezeti képvisellete van a hivatalnokoknak, tanároknak és közalkalmazottaknak (*AVC*), ide 107 000 fő tartozik.

A szakszervezetek nem csak a munkavállalók érdekeit képviselik, hanem konstruktívan részt vesznek a szociális reformokban.

Munkaidő

1996-ban új munkaidőről szóló törvény lépett életbe, mely a munkaidő rugalmas kialakítását tartalmazza. A 38 órás munkahetes standard szabályozást megtartották ugyan, a munkaadónak megvan azonban a lehetősége, hogy a szakszervezetekkel vagy üzemi tanáccsal való

megegyezők alapján, ha a kérvényező megkívánja, a napi munkaidő meghosszabbításával vagy rövidítésével ettől eltérjen.

A legtöbb ágazattal megtárgyalt munkaidő rövidítéseket – esetenként heti 32 órára – többnyire további szabadnapok formájában adják ki. A heti átlagos munkaidő jelenleg 37,5 óra. Elsősorban a közigazgatási és irodai munkák esetén alkalmazzák a rugalmas munkaidő modelleket. Egyébként a részmunkaidősök munkafeltételei javultak.

A túlóra, a szünetek, a több műszakos és éjszakai munka, törvényileg szabályozott. Ha a több műszakos munka vagy túlóra huzamosabb időre szól, a Munkafelügyelői Hivatalnál engedélyeztetni kell.

Szabadság

Egyéves munkaviszony után a törvényben előírt szabadság a heti munkanapok számának négyszerese. Öt napos munkahét esetén ez 20 nap. A legtöbb kollektív szerződésben azonban 21-25 nap szerepel. Idősebbek és fiatalabbak esetén sokszor 1-6 további nappal nő a szabadság. A szabadság alatt a fizetést teljes egészében fizetik.

Különleges családi eseményeknél (pl.: házasság, közeli ismerős halála) külön fizetett szabadság igényelhető.

Részmunkaidős munkahelyek nemzetközi összehasonlításban

Részmunkaidős állások

A részmunkaidőben foglalkoztatottak száma az összes foglalkoztatott számán belül
(1985-ös adatok)

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 – a hagyományos szerepmegosztás egy következménye. Az anyáknak és feleségeknek ugyanis a családot és a foglalkozást gyakran egymás mellett kell ellátni, míg a férfiak minden „mellékfeladat” nélkül a munkájukra tudnak koncentrálni. Így az OECD országokban a részmunkaidőben dolgozóknál a nők aránya 90% (Luxemburg) és 57% (Lengyelország) között van. Németországban a részmunkaidős állások 87%-át nők töltik be. A legtöbb részmunkaidős állás Hollandiában van. Az összes foglalkoztatott 37,4%-nak ilyen jellegű munkahelye van. Őket Svájc (28,3%) és Norvégia (26,5%) követi. Németországban ahol a részmunkaidő aránya a 16,3%-ot éri el, ezen a területen inkább a fejletlen országokhoz tartozik. Pedig ha több részmunkaidős állást kínálnának, az a munkaerőpiacot érezhetően tehermentesítené, hisz több, mint 300 000 olyan munkanélkülit regisztrálnak, akik szívesen fogadnának részmunkaidős állásokat, mert teljes munkaidejű állást nem is tudnának vállalni. Németországban viszont kicsi a részmunkaidős állások kínálata.

Statisztikai adatok: OECD

Minden tizedik munkavállaló több műszakban dolgozik

Milliók számára hétköznapi dolog a több műszakos munka. Ez az eredménye az Európai Unió Statisztikai Hivatala által végzett felmérésnek. Több mint 15 millió foglalkoztatott – minden tizedik munkavállaló – ehhez a csoporthoz tartozik. A több műszakban dolgozóknak Svédországban a legnagyobb az aránya (21,5%), őket követi Finnország 20%-al. Feltűnő, hogy ebben a két, jelentős szolgáltatóiparral rendelkező országban, a több műszakban dolgozó nők aránya meghaladja a férfiakét. A több műszakban dolgozóknak Spanyolországban a legalacsonyabb az aránya, 5,1%. Az ábra nem mutatja azt a 2,7 millió munkavállalót (1,8% az összes munkavállalónak) aki csak alakalmi jelleggel végez több műszakos munkát.

Több műszakos munka az EU-ban

Minden 1000 munkavállalóból rendszeresen több műszakban dolgozik

	Férfiak	Nők
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

A jövedelem

A bérezésről szóló törvénykezés

A bérek és illetmények megállapításáról szóló törvény (*Wet op de Loonvorming, 1970*)

E szerint a törvény szerint a szociális partner a fő szereplője a bér és illetménytárgyalásoknak. Eredendően a Szociális és Munkaügyi Miniszter volt felhatalmazva arra, hogy meghatározott feltételek mellett közbelépjen. A '70-es és a '80-as évek elején élt a miniszter ezzel a jogával, hogy olyan általános bérintézkedéseket valósítson meg, melyek által a szabad bérmegegyezők meg lettek szüntetve. Ezzel egyidejűleg az állami szektorban korlátozó bérpolitikát folytattak. Hogy ennek a korlátozó bérpolitikának legitimitást szerezzenek, további törvényeket hoztak, melyek más munkapiaci területeken szintén korlátozó bér és illetményfejlődésre irányultak. Ebben az összefüggésben három törvényt kell megemlíteni:

„A nem kollektív szerződés alapján szabályozott bérekről szóló törvény” (*Wet op niet-CAO inkomens, 1980*), ami elsősorban magasabb beosztású személyekre és vezetőkre vonatkozik;

„Ideiglenes törvény az önálló szabad foglalkozású személyek jövedelméről” (*Tijdelijke Wet normering inkomens vrijeberoepsbeoefenaren, 1981*);

„Az állam által támogatott vagy szociális támogatásból finanszírozott intézményekben fizetett bérekről és illetményekről szóló törvény” (*Wet Arbeidsvoorwaardenontwikkeling Gepremieerde en Gesubsidieerde Sector – WAGGS, 1986*). Ezt a törvényt követte egy 1980-ban hozott ideiglenes törvény, amely a félállami szektor bér és illetményfejlődését, valamint munkafeltételeit az állami szektoréhoz kívánta igazítani.

1987-ben további kötelezettségeket szüntettek meg. „A Bérek és illetmények megállapításáról szóló törvény” 10. paragrafusának megváltoztatása után a miniszter már csak országos gazdasági szükséghelyzet esetén léphet közbe. Fél évszázad után ez a reform adott igazi szabadságot a bérmegegyezőknek. Továbbá a fent említett törvényt is hatályon kívül helyezte. Ezen a területen az utolsó intézkedés a jelentőségét veszített WAGGS 1994-es megszüntetése volt, mivel a szociális és munkaügyi miniszter bérköltségekre való befolyását egyre inkább az adott intézet és a finanszírozó minisztérium közötti költségvetési megegyezők helyettesítették. Az elfogadott költségvetés határain belül ismét helyreállították a munkaadó és munkavállaló közti szabad bérmegegyezőt.

Az eltérési lehetőségek kiegyenlítéséről szóló törvény (*Wet Koppeling met Afwijkingsmogelijkheid – WKA, 1991*)

Ez a törvény a „Kiegyenlítési lehetőségekről szóló törvény” (*Wet Aanpassingsmechanismen, 1980*) helyébe lépett, amely meghatározta minden szociális juttatás éves bérfejlődéshez való arányos hozzáigazításának irányvonalait. 1991 óta háromszor alkalmazták ezt a törvényt. Eközben pedig a szociális minimálbérrel összekapcsolt minimálbér (lásd. a társadalombiztosításról szóló részben) szintje a '80-as években többé kevésbe be volt fagyva. Az új törvény a bruttó minimálbért a szerződésekben rögzített bérek fejlődéséhez kapcsolja, a nettó minimálbért pedig a szociális nettó fizetésekhez.

Két feltétel esetén lehet a törvény alkalmazását elhagyni:

- ha a magánszektorban a bérfejlődés a foglalkoztatottak számának fejlődésére hátrányos,
- ha a szociális juttatásokban részesülők száma az adók és szociális járulékok jelentős növelését teszi szükségessé.

Bérek és illetmények, szabadságpénz, bérkifizetés betegség esetén, a túlórák fizetése

Bérek és illetmények

Mivel Hollandiában sem a munkaadók, sem a munkavállalók között nem tesznek különbséget a munka- és kollektív szerződési jogban, a bér és az illetmény közötti differenciálás is elmarad. A munkavégzésért járó ellenszolgáltatás megállapításának legfontosabb alapjai a kollektív szerződések (*Collectieve Arbeidsovereenkomsten = CAO*). Ezekben leírják a meghatározott térségek egyes iparágainak minimális fizetését, ami általában egy-két évig érvényes. Az utóbbi években kirajzolódott ennek mentén egy trend, mely szerint a kollektív szerződések nem egyéni szabályozásokat tartalmaznak, hanem gyakrabban csak annak kereteit adják meg. Az állam csak a minimálbér esetében és a kollektív szerződések egy iparágon belüli összeegyeztethetőségét illetően avatkozik be.

Az egyes gazdasági ágazatok között, az átlagfizetéseket tekintve egyes esetekben jelentősek a különbségek. A legmagasabb fizetést a bányászatban, vegyiparban, bank- és biztosítási szektorban, az állami közellátó, közlekedési és hírközlési vállalatoknál fizetik. A legalacsonyabbak a kereskedelemben, a mező- és erdőgazdaságban, halászatban, textil- és ruhaiparban és a vendéglátó iparban a bérek.

Az utóbbi tíz évben nem volt már említésre méltó reálbér növekedés. A bérek növelése helyett sokkal inkább a szabadságot és/vagy a heti munkaidőt csökkentették. Jelenleg a holland bruttó keresetek átlagban 20%-al a német keresetek alatt vannak.

A következő adatokban átlagértékekről van szó, melyek csak támpontként szolgálhatnak, mivel a tényleges keresetek nagysága a munkavállaló életkorától, tapasztalatától, a munkapiaci helyzettől és a munkavégzés helyétől függően változik. Amennyiben a munkaadó külön tárgyi juttatásokat biztosít, ezek értékét is figyelembe kell venni.

Bruttó havi keresetek

Egyéni kereskedő	1363-1590 euró
Munkaerőgép mechanikus	1361-1590 euró
Szakképzett irodai munkás	1361-1818 euró
Ipari szakmunkás	1590-2272 euró
Középiskolai tanár	2045-2727 euró
Programozó	2500 euró
Építőmérnök	2727 euró

A következő táblázatban feltüntetett törvényileg előírt minimálbérek minden munkavállalóra érvényesek, akinek munkaideje legalább egyharmada az adott gazdasági ágazatban előírtnak.

Életkor	Havi minimálbér
15 év	302,77 euró
16 év	348,18 euró
17 év	398,68 euró
18 év	459,22 euró
19 év	529,54 euró
20 év	620,68 euró
21 év	731,36 euró
22 év	857,86 euró
23 évtől	1009,27 euró

A 23 év alatti munkavállalók általában csak ritkán kapnak az életkoruknak megfelelő, a minimálbér összegét meghaladó fizetést. A minimálbérek az üzemi gyakorlaton lévőkre is vonatkoznak, náluk azonban az iskolai napok száma után még vannak le a fizetésből.

A tulajdonképpeni fizetés mellett a munkaadók még további szolgáltatásokat adnak. Ide az olcsóbb étkeztetés, munkaadói kölcsön és a szolgálati autó magánhasználatra való átengedése tartozik. Minden munkavállalónak joga van a szabadságpénzre, amit legkésőbb júniusban ki kell fizetni. A szabadságpénz az éves fizetésnek legalább 8%, de nem több, mint a törvényileg előírt havi minimálbér háromszorosa. „Szabadságevnek” a június 1-től május 31-ig terjedő időszak számít. Néhány munkaadó 13. havi fizetést (*13e Maand*) is biztosít, amit többnyire a karácsonyi időszakban fizetnek ki. Lényegesen elterjedtebb azonban a karácsonyi csomag (*Kerstpakket*), amit a munkavállaló a cégvezetéstől kap. Néhány iparágban az is szokás, hogy a foglalkoztatottak a vállalat éves nyereségéből is részesednek.

A fizetésekről további információkat az adott ágazat szakszervezetei és a Szociális és Munkaügyi Minisztérium (*Ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid*) adnak.

Betegség miatti csökkent munkaképesség esetén a munkaadó a fizetés 70%-át köteles fizetni. Az összeg azonban nem lehet az adott minimálbér alatt. A legtöbb munkaadó a kollektív, vagy egyéni szerződés alapján biztosítja foglalkoztatottai számára bérének 100%-os további folyósítását. Ellenkező esetben fennáll a lehetősége annak, hogy magánbiztosítást kössenek, ami a fennmaradó 30%-ot teljesen vagy részben kifizeti. A munka- és kollektív szerződésekben a bérkifizetéseket illetően sok esetben megegyezés születik egy-két napos türelmi időről is.

A túlóráért fizethető legmagasabb pótlék összege törvényileg szabályozva van. Ennek keretén belül, a pótlék összegéről a kollektív szerződésben születik megállapodás. Az ide vonatkozó szabályozások az első két túlórára általában a fizetés 25%-át, az összes többire a fizetés 50%-át, a hétvégi túlórákra a fizetés 100%-át írják elő. A műszakpótlékok attól függően változnak az alapbér 15-20% között, hogy három vagy négy műszakban dolgoznak-e.

Kínálat és kereslet a munkaerőpiacon, munkaerőpiaci prognózis.

A holland és német munkaerőpiac összehasonlításának néhány szempontja

A jó munkához idő kell – ez úgy tűnik a munkaerőpiacra különösen igaz. Amikor 1982-ben egy nagy reformcsomagot indítottak útjára, hogy a munkanélküliek számát felére csökkentsék, nem sejtették még, hogy ennek a tervnek a megvalósítása egy teljes évtizedet fog igénybe venni. Időközben hatottak az újítások, de nem mindenütt átütő eredménnyel.

(...)

A '80-as évek elején a holland gazdaság nagyon rossz állapotban volt. A válság hatásait elsősorban a munkaerőpiacon lehetett megfigyelni: két éven belül 11%-ra duplázódott a munkanélküliek aránya.

Az 1982-ben Wassenaar-ban hozott döntés volt az, ami változást hozott: a kormány, a munkaadók és szakszervezetek megegyeztek az újraelosztó bérpolitika feladásában. Ehelyett

meggyeztek a költség semleges 5%-os munkaidő csökkentésben, valamint mérsékelt bérnövekedésben. Ténylegesen ez három éves bérstoppot jelentett.

Jóllehet ezzel sikerült az áttörést elérni, a foglalkoztatottság ismét visszaesett. De a jó kezdeti feltételek sem voltak elég erősek ahhoz, hogy a munkaerőpiacot gyorsan talpra állítsák: tíz évig tartott, míg a munkanélküliek aránya felére csökkent és 1992-ben ismét 5,4%-ra süllyedt.

Ezt az értéket azóta többet nem érték el. De Hollandiában – nem úgy mint Németországban - 1994 óta folyamatosan csökken a munkanélküliek száma.

(...)

Aki a két gazdaság munkaerőpiaci sarokszámait összehasonlítja, megállapíthatja, hogy a jobb holland helyzetet, semmi esetre sem a kisebb munkaerő kínálatra lehet visszavezetni (lásd. ábra): mindkét országban a munkaképes lakosságnak kerekén 70%-a áll a munkaerőpiac rendelkezésére.

Feltűnő azonban, hogy Hollandiában lényegesen kisebb arányban vannak jelen a munkaerőpiacon az 55-64 évesek. Így ennek a korcsoportnak a foglalkoztatási aránya 31 %, ami kerekén egy negyedével a német érték alatt van, és világszerte a legalacsonyabb szintet éri el.

Az idősebbek korai nyugdíjba menetelének a magyarázata: a hollandok hosszú ideig drága előnyugdíjazási politikát és nagyvonalú rokkantsági szabályozást folytattak. A következmény: csaknem 800 000 holland – és ezzel több mint 10%-a a munkavégzőknek – részesült 1994-ben rokkantsági nyugdíjban.

Ha az előnyugdíjasokat és a rokkant nyugdíjasokat a regisztrált munkanélküliekhez hozzászámolnánk, jelentősen kedvezőtlenebbül nézne ki Hollandia munkaerőpiaci mutatója.

Ennek a politikának megvolt az ára: a drága szabályozások a holland szociális állam költségeit nagyon megemelték. A '90-es évek elején a szociális termékek több mint 47%-a adók és szociális járulékok formájában az állami háztartásba és a társadalombiztosításba folyt.

Hogy az államot mentesítsék a nyomasztó szociális terhek legalább egy része alól, 1992-ben meghúzták Hollandiában a „vészféket”. Tíz évvel a Wassenaar-i találkozó után ismét növelni kell a keresők számát és több embert kell kenyérhez és bérhez juttatni. Ezt a rokkantsági nyugdíj intézkedéseinek feladására irányuló anyagi ösztönzéssel, a részben rokkant személyek munkaerőpiacra való beintegrálásával és a teljesítményigények csökkentésével kívánják elérni.

Ehhez egy példa: a hollandok egy bonusz-malus rendszert használnak. Ez alapján az állam minden vállalatnak, aki egy hátrányos helyzetűt alkalmaz, fizet egy bonuszt. A másik oldalon viszont minden cég, aki egy hátrányos helyzetűt elbocsát, járulékot fizet az államnak.

Az alacsony munkanélküliséget egyedül a korai nyugdíjba menetel hosszú ideig tartó gyakorlatával magyarázzák, ez azonban gyér magyarázat. Más okok is jönnek ehhez – például a különböző munkaidő szisztémák.

Tisztán statisztikailag nézve, Németországban minden foglalkoztatott egy héten átlagosan 8 órával hosszabb ideig dolgozik, mint egy holland. Egy évre kiszámolva ez 100 óra munkavállalóként. Ami az első pillantásra meglepő, nagyon egyszerűen megmagyarázható: a hollandok gyakrabban dolgoznak részmunkaidőben. Az összes foglalkoztatott számához képest a részmunkaidősök aránya (37%) több mint kétszer olyan magas, mint Németországban (16%). Ez a tény azonban nem írható az üzemek nyitva tartásának terhére. Egy harmaddal hosszabb ideig járnak a gépek Hollandiában (heti 81 órát), mint Németországban.

Még két másik területen különbözik egyértelműen a két szomszéd egymástól:

- Gazdasági struktúra

A szolgáltatóipar a holland nemzetgazdaságban jelentősen nagyobb szerepet játszik, mint a németben. Míg ezek a területek Németországban 63%-al járulnak hozzá a gazdasági teljesítményhez, ez a részesedés Hollandiában 73%. A több szolgáltatás előnye: mivel a szolgáltatóipar a nemzetközi versenyben nem olyan kiszolgáltatott, mint az ipar, ezért rájuk kevésbé hatnak a válságok. Ezen kívül a szolgáltatói ágazat rugalmasabb munkalehetőségeket kínál a munkavállalóknak. A hollandok így a gazdaság struktúrájával is kedveznek az amúgy is nagyon kedvelt részmunkaidős foglalkoztatottságnak.

- Munkahely változtatás

Hollandiában jelentősen magasabb a fluktuáció, mint Németországban. Míg Hollandiában átlagosan 8,7 évig maradnak egy cégnél, addig Németországban pont egy évvel tovább.

A hollandok nagyobb munkahely változtatási készsége szintén a gazdaság és a foglalkoztatási rendszer struktúraváltozásának kedvez. A munkaerőpiaci összehasonlításban hosszútávon is a hollandok nyernek a németekkel szemben: míg Nyugat-Németországban 1970 és 1996 között a foglalkoztatottság csak 5,8%-al nőtt, addig Hollandia egy kis „állás-csodát” tudott csinálni: Hollandia nemzetközi szinten e téren a 4. helyen áll 1970 óta tartó 27%-os foglalkoztatási növekedésével.

A sokat dicsért holland modellt így lehet összefoglalni: nyilvánvalóan összefüggés van a szolgáltatóipar nemzetgazdaságban betöltött nagy aránya, a részmunkaidős állások nagy kínálata és a pozitív foglalkoztatási felfogás között.

Azonban: amilyen kedvező benyomást tesz a holland munkaerőpiac mérlege, olyan keserűség homályosítja el azt: Hollandiában sem sikerült a tartós munkanélküliséget kézben tartani. Ahogy Németországban is, úgy itt is minden második munkanélküli több mint egy évig keres munkát.

Németország és Hollandia: munkaerő piaci összehasonlítás

Munkanélküliség 1996-ban	Németország	Hollandia
A munkanélküliek aránya	9,0	6,3
A fiatal munkanélküliek aránya	9,6	11,5
Tartósan munkanélküli Az összes munkanélkülihez	48,3	49,0

viszonyítva		
-------------	--	--

A foglalkoztatási részvétel 1996	Németország	Hollandia
A keresőképesek aránya	70,3	70,5
15-24 éves	55,7	61,1
25-54 éves	82,5	80,3
55-64 éves	40,3	31,2
A foglalkoztatottak aránya	64,0	66,0

Különös foglalkoztatási formák 1995 Az összes foglalkoztatotthoz viszonyítva	Németország	Hollandia
Részmunkaidős foglalkoztatás	16,3	37,3
Férfiak	3,6	16,7
Nők	33,8	67,3
Határozott idejű foglalkoztatás	10,3	10,9
Többszörös foglalkoztatás	2,7	4,9
Határidős bér munka	0,5	2,0
Magánzók	10,6	12,3

A holland és a német foglalkoztatási rendszer összehasonlítása Günter Schmid

A '80-as években még Hollandiában volt az Európai Közösségen belül a legmagasabb a munkanélküliek aránya, Németországban pedig a legalacsonyabb. Ma fordított a helyzet. Mi az oka ennek? Lehet-e holland foglalkoztatási csodáról beszélni? A munkaerő piaci politika mivel járult ehhez hozzá? Mit tanulhatnak más országok Hollandiától? Vagy az egykor annyira dicséret német modell még mindig vonzó?

A következőkben kísérletet teszünk arra, hogy ezekre a kérdésekre választ találjunk. A két ország munkaerő piacának az összehasonlításával kezdjük. A makroökonómiai teljesítmények megítéléséhez USA-t és Japánt vesszük az összehasonlítás alapjául. A tanulmány a továbbiakban a munkaerőpiaci politika és más, a struktúraváltáshoz való alkalmazkodást meghatározó intézményesített faktorok szerepének vizsgálatával foglalkozik. A két foglalkoztatási rendszer összehasonlító vizsgálata azt mutatja, hogy Hollandiában szemmel láthatóan egy új foglalkoztatás-politika van kialakulóban, mely eredményesen kombinálja egymással a biztonságot és a rugalmasságot.

A munkaerőpiac megjelenése

1970-ben mindkét országban 1% volt a munkanélküliek aránya, ez a teljes foglalkoztatottság helyzete, erről ma álmodni sem merünk. Ezután nyílt ki az olló Hollandia javára. A két recesszió (1974/75 és 1980/81) Hollandiában jóval nagyobb sokkot okozott, mint az akkori Németországban. De a '80-as évek közepén (tehát a német egyesítés előtt) megfordult ez a

dolog. Kezdetben a férfiaknál, majd a nőknél is elkezdett nyílni az olló (1. grafikon), és a '90-es évek elejétől kezdve újra növekszik a távolság, ezúttal Németország hátrányára.

1. GRAFIKON: A munkanélküliek aránya Németországban és Hollandiában

1/a ábra: Standardizált munkanélküli arányok

1/b ábra: A férfi munkanélküliek aránya

1/c ábra: A női munkanélküliek aránya

1/d ábra: A fiatal munkanélküliek aránya

(1055 B41.1-08/98 oldal)

Különösen a fiatalabb és idősebb munkavállalók esetében javult Hollandiában a munkaerőpiaci helyzet, míg az etnikai kisebbségek és az alulképzettek esetében a munkanélküliség aránya változatlan maradt. A németországi munkaerőpiaci helyzet romlása főképpen az alulképzettek és idősebbek terhére történt. Mindkét országban elfogadhatatlanul magas a tartósan munkanélküliek száma. Hollandiában nem történt javulás e téren, Németországban pedig rosszabbodó tendencia mutatkozik.

Mi hozta Hollandiában a '80-as évek közepén ezt a fordulatot? A bérek, ez a közgazdászok első (és gyakran egyedüli) magyarázata. Valóban igaz, hogy a '80-as évek elejétől Hollandiában az egységnyi bérköltségek kevésbé gyorsan növekedtek, mint Németországban. Ennek oka a hollandiai ipari kapcsolatok stratégiai változása lehet. 1982-ben a Munka Alapítványban (*Stichting van de Arbeid – STAR*) képviselt szociális partnerek között megegyezés született, hogy a foglalkoztatottság elsőbbséget élvez a fizetésnövekedéssel szemben. Azóta ezt az ún. „*Wassenar-megegyezést*” a jelenlegi holland szocioökonómiai modell alapjaként tekintik. E megegyezés következtében a recesszió után jelentősen nagyobb mértékben csökkentek, a konjunktúra fellendülés idejében pedig nem nőttek olyan drasztikusan az egységnyi bérköltségek, mint Németországban. 1979 és 1996 között a e költségek növekedése csak 27%-os volt, míg ez Nyugat-Németországban 48% volt, ami a holland gulden reálértékének a német márkával szembeni (egy hatodával) visszaesésének felel meg. A bérpolitikában meglévő markáns különbségek azonban 1994 óta már nem állnak fenn, sőt az újabb adatok ezeknek az összefüggéseknek a megfordulására utalnak (2. grafikon)

2. GRAFIKON: Az egységnyi bérköltségek éves változási rátája

A holland foglalkoztatási csoda kulcsa tehát nem egyedül a bérpolitikában keresendő. Van-e különbség a bérrendszerek között? Jóllehet a bér differenciálás mindkét országban viszonylag alacsony és az utóbbi években alig változott, Németországban ez az alacsony keresetűek reálfizetésének átlagon felüli emelkedéséhez vezetett. Ennek következményei az alacsony bérű szektorok bérelosztásában látszanak. Míg Hollandiában a közép és legalacsonyabb DEZIL viszonya gyakorlatilag 1,6-nál állandó maradt, addig ez a korábbi Nyugat-Németországban 1983 és 1993 között 1,6-ról 1,4-re csökkent. Ezeknek a bérstruktúráknak a fényében a neoklasszikus gazdaságkutatók joggal kérdezhették, hogy nincs-e ennek negatív hatása a foglalkoztatottság növekedésére.

Hollandiában közismerten nem ez a helyzet, legalábbis első pillantásra. 1971 és 1991 között a foglalkoztatottak száma 4,8 milliőről 6,5 millióra emelkedett, tehát nem kevesebb, mint 36%-al. Az USA-ban is alacsonyabb volt a növekedés (33%), és Nyugat-Németországban is csak 8%-al nőtt ebben az idővillamban a foglalkoztatottak száma.

A holland foglalkoztatási csoda a foglalkoztatási rugalmasság magas színvonalában is mutatkozik: 1974 és 1995 között a gazdasági növekedés minden százalékpontjára 0,41%-os foglalkoztatási növekedés esett, ami az USA-ban 0,75% volt, míg Németországban 0,23%.

A részletes analízis azonban más képet mutat: a holland gazdasági csodában a részmunkaidős állások megtemetésének van messze a legnagyobb szerepe. Egyetlen OECD ország sem mutat fel olyan magas részmunkaidős foglalkoztatottságot, mint Hollandia. 25 év alatt – és különösen a '80-as években – a részmunkaidősök összaránya 5-ről 35%-ra, a nők aránya 15-ről 65%-ra nőtt. Ezzel szemben Németországban, a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma jóval kisebb mértékben nőtt és most 18%; nőknél 33%, férfiaknál 3,3%. (3. grafikon)

3.GRAFIKON: A részmunkaidős állások aránya Németországban és Hollandiában

3/a ábra: Részmunkaidős arányok

3/b ábra: Részmunkaidős arányok nőknél

3/c ábra: Részmunkaidős arányok férfiaknál

* Részmunkaidő mint a teljes foglalkoztatottság része

** A férfi/női részmunkaidőben foglalkoztatottak százalékos aránya az összes férfi/női foglalkoztatott számához képest

Tanulságos a keresők arányának összehasonlítása is. A férfi keresők aránya – a hollandok valamivel alacsonyabb értékei mellett – közel párhuzamosan fut; és Hollandiában érdekes módon nem csak hogy lecsökkent, hanem még meg is fordult a hanyatló tendencia, így a két ország most szinte ugyanolyan szinten áll e téren. Ezzel szemben Hollandiában a női keresők aránya messze – a nemzetközi színvonalhoz képest alacsonynak számító – németországiaké mögött van. Ahogy a statisztikából látható, a holland nők lemaradásukat behozták, de a német nőket nem előzték meg. (4. grafikon). Ugyanezek a folyamatok érvényesek az itt nem mutatott foglalkoztatási arányokra.

4. GRAFIKON: A keresők aránya Németországban és Hollandiában

4/a ábra: A keresők aránya (a 15-64 éves lakosságon belül %-ban)

4/b ábra: A női keresők aránya (a keresőképes női lakosságon belül %-ban)

4/c ábra: A férfi keresők aránya (a keresőképes férfi lakosságon belül %-ban)

4/d ábra: Az idősebb munkavállalók aránya (az 55-64 éves lakosságon belül %-ban)

A holland foglalkoztatási csoda négy aspektusát pozitívan kell említenünk. A részmunkaidős munkaviszonyok nagy számát önként választották és nyilvánvalóan az érintettek preferenciáját mutatja. A részmunkaidősök kétharmada magas képzettséggel rendelkezik, ami arra enged következtetni, hogy a legtöbb részmunkaidős állás igényes munkafeltételeket kínál. Mivel az igények feltételeinek a küszöbe csökkentve lett, a részmunkaidősök Hollandiában jobb társadalombiztosítási védelmet is élveznek, mint Németországban. Végezetül: a holland férfiak 17% dolgozik részmunkaidőben, ami a 15%-os EU-s átlaggal összehasonlítva, a nemek közötti egyenlőség gyakorlatát hangsúlyozza.

Aggodalmat keltően viszont, hogy mennyire egyezik az alacsony munkaidejű részmunkaidősök magas aránya: Hollandiában a részmunkaidősök 31,5% (38,4% a férfiaknál és 29,1% a nőknél) dolgozott 1995-ben kevesebb, mint heti 10 órát. Németországban ezek a számok a következőképpen néznek ki: 19,2%- az összes részmunkaidősnek, 27%-a férfiaknak és 18%-a a női keresőképeseknek dolgozik ilyen munkaviszonyban. (Euróstat 1996, 178-179.old.). A különösen rövid munkaidő és az azzal együtt járó alacsony bérek miatt ezek a munkavállalók feltehetőleg másból tartják el magukat. A teljes munkaidős foglalkozást ellátó

részmunkaidősök aránya Hollandiában 5,1%-ról (1993) 7,3%-ra emelkedett, ami alacsonyabb mint Németországban (6,8 ill. 9,8%). A részmunkaidős munkák összességében nagy aránya miatt sokan vannak, akik akaraton kívül kénytelenek részmunkaidőben dolgozni (a kereső életkorban lévő lakosságon belül akaraton kívül részmunkaidőben dolgozók aránya %-ban) Ezek száma Hollandiában háromszor annyi, mint Német országban; az OECD Németországban 1991-ben 5,6%-ot számolt és 1993-ban 1,5%-ot (OECD 1995, 179.old.).

Kétséges továbbá az alacsony munkaidejű foglalkoztatottak munkajogi védelme. A rugalmas munka lehetővé teszi ugyan a cégeknek, hogy az igények változásaira részmunkaidősök felvételével vagy elbocsátásával reagáljanak; megakadályozhatják azonban a fiataloknak és visszatérőknek a kereső életbe, a határozott ideig foglalkoztatottak szabályos munkaerőpiacra való tartós integrációját. Figyelemreméltó az is, hogy a részmunkaidősök Hollandiában csak azért dolgoznak részmunkaidőben, mert tanulnak vagy szakképzésben vesznek részt: 1995-ben ez 17,1%-ra volt érvényes (33,4% a férfiaknak, 5,2% a nőknek) szemben a németországi 7,4%-al (Eurostat 1996, 138-139.old.)

A holland „foglalkoztatási csoda” dicsőségét tompítja továbbá, hogy a foglalkoztatottak számának növekedése ellenére a '80-as években a munkavolumen csökkent és először 1993-ban érte el újra az 1970-es szintet. A foglalkoztatottak számának növekedése a stagnáló, sőt csökkenő munkavolumen mellett ezért azt jelentheti, hogy csak újraosztották a munkát, és ennek megfelelően a béreket.

(...)

5. GRAFIKON: A széles értelemben vett munkanélküliség kvótája Németországban és Hollandiában

5/a ábra: : Hollandia: kiszélesített munkanélküliségi kvóta*

lentől felfelé: munkanélküliek,

keresőképtelenek,

szociális segélyben részesülők

előnyudíjazottak

megelőlegezett foglalkoztatás

5/b ábra: Németország: kiszélesített munkanélküliségi kvóta*

lentől felfelé: munkanélküliek,

keresőképtelenek,

szociális segélyben részesülők

előnyudíjazási megállapodások: - munkanélküliek nyugdíja 60 éves kortól

- a nyugdíjkorhatár elérésig járó átmeneti juttatás

- az AFG adatai szerint juttatást átvevők

munkateremtés: részleges munkanélküli.

* A kereső lakosság %-a, a teljes munkaidejűvel egyenértékű

A részmunkaidős munka (újonnan teremtett munkahelyen) azonban csak egyik pillére a holland „munka-újracsztó” modellnek. A második pillére a munkaerő kínálat idősebb vagy fogyatékos munkavállalók korai nyugdíjazásával történő csökkentése. Ezért a legalacsonyabb világviszonylatban a hollandiai időskorú munkavállalók aránya. (4. Grafikon) Ha a munkaerőpiac kiegyenlítésének minden formáját, a munkaerőpiaci programokban való részvételt és a foglalkoztatás magas szubvencionálását összeadjuk, ebből adódik az ún. „széles értelemben vett munkanélküliségi kvóta”. Az utolsó Hollandiáról szóló OECD tudósítás ezt 27,1%-ra becsüli – ez egy olyan nagyságrend, ami alapján Hollandia Kelet-

Németország közelében helyezkedik el. Németországban is alkalmazták ezt a kiegyenlítési stratégiát, jóllehet enyhébb formában. A széles értelemben vett munkanélküliségi kvóta azonban Németországban sem sokkal alacsonyabb, annak ellenére, hogy több az aktív munkaerőpiac-politikai intézkedés. (5. grafikon)

(...)

Munkaerőpiaci politika

Az alacsony munkanélküliség ellenére Hollandia a bruttó hazai termelésnek nagyobb részét költötte 1996-ban passzív munkaerőpiaci-politikára, mint Németország. Míg Hollandia a GDP 3,4%-át költi munkanélküliekre, ugyanez Németországban „csak” 2%. Más szavakkal: Hollandiában 1996-ban minden munkanélküli 20 937 ECU-t költöttek, ezzel szemben Németországban csak 11 079 ECU-t. (6. grafikon)

Ezáltal a munkanélküliek szociális biztosítása Hollandiában lényegesen nagyvonalúbb, mint Németországban, ez a bérpótló kvótákon is leolvasható. A bérpótlási ráta (adólevonás nélkül) Hollandiában egyedülálló, átlagosan keresőknél a munkanélküliség első hónapjában 70%, Németországban 37%. A nettó bérpótlási ráta (adózás után) gyermektelen házaspár esetén 77%, Németországban 60%; két gyermekes házaspár esetén ugyanez az érték 84% és 78%. A maximális biztosítási időtartam is – ami többnyire csak hosszú ideig alkalmazásban lévőkre érvényes – lényegesen hosszabb Hollandiában, mégpedig 54 hónap szemben a németországi 32 hónappal. A biztosítási igény lejárta után munkanélküli- vagy szociális segélyt kapnak az érintettek. Egy 60 hónapja munkanélküli személy esetében, akinek jogosultsága és két gyermeke van, a bérpótlék rátája 80%, Németországban 71%. Az alacsony keresetűeknél ezek a számok még magasabbak.

6. GRAFIKON: A munkaerőpiaci intézkedések kiadásai Németországban és Hollandiában

6/a ábra: Az aktív munkaerőpiac-politika kiadásai a GDP %-ában

6/b ábra: A passzív munkaerőpiac-politika kiadásai a GDP %-ában

6/c ábra: Aktivitási arány

6/d ábra: A munkanélküliség minden 1%-ára eső munkanélküliek hányada

Ezzel szemben Németország aktív munkaerőpiaci politikája határozottabb, mint Hollandiáé, bár a távolság az utóbbi években csökkent. 1996-ban Németország a GDP 1,43%-át költötte munkahelyteremtési intézkedésekre, míg Hollandia 1,37%-ot. Németországban az aktivitást torzítja Kelet-Németország különös helyzete, ahol az átlagnál jóval több intézkedés szükséges, mivel alig van más lehetőség a magas munkanélküliséggel szemben. Az intézkedések rendszere a két országban különböző: Németországban a továbbképzéseken és a munkahelytető-programokon van a hangsúly, Hollandiában pedig a kiadások 40%-a a fogyatékosok munkahelyteremtéséből és egyre növekvő arányban az állasközvetítésből adódik. Szembeötlő a különbség a munkaerőpiac politika eszközeinek alkalmazásában is: a részleges munkanélkülieknek járó fizetésnek sokkal kisebb szerepe van Hollandiában, mint Németországban. A Németországban a '90-es években bevezetett lehetőség, hogy a részleges munkanélküliekre szánt pénzt strukturális fejlesztésre fordítsák, szintén ismeretlen Hollandiában. Feltűnő, hogy itt nem különítenek el pénzt a szakmai rehabilitációra, míg ez Németországban fontos szerepet játszik. A munkanélküliek egzisztenciateremtésének támogatásán is fáradozik a német politika –ennek a programnak Hollandiában szemmel láthatóan nincs megfelelője.

A kiadások struktúrája a munkaerőpiaci programokban résztvevők számán is tükröződik: Németországban 1996-ban a keresőképes lakosság 4,2%-a vett részt ilyen programokon, csaknem kétszer annyian, mint Hollandiában (2,5%). Ez a különbség ismét messzemenő következménye az új kelet-németországi tartományok kivételes helyzetének. A legnagyobb különbségek a továbbképző és munkahelyteremtő programokban vannak, melyeknek a keleti tartományokban inkább szociális és munkaerőpiac-politikai jellegük volt. Idővel csökkennek ezek a különbségek, mind a kiadások csökkentése miatt, mind pedig a Németországban zajló fokozatos normalizáló folyamatok miatt. Sajnos az adatok alapján nem mondhatunk semmit arról, hogy az egyes személyekre költött pénzt Hollandiában hathatósabban használják-e fel, mint Németországban.

Az aktivitási ráta, ami az aktív munkaerőpiac-politikára kifizetett összeg egész munkaerőpiaci büdzséből való részesedését méri, Hollandiában sokkal alacsonyabb, mint Németországban. A holland büdzsének csak mintegy negyedét költik munkahelyteremtő intézkedésekre, míg a németeknél az egy harmadát. Ha a ciklikus és az újraegyesítésből adódó befolyásoktól eltekintünk, ezek az arányok az utóbbi tíz évben gyakorlatilag nem változtak. (6. grafikon)
Mi következik ebből?

Míg a munkatámogatás nem értékelhető egyértelműen negatívnak, kedvezőbb a magasabb aktivitási szint mint az alacsony. Még ha a német munkaerőpiac termelési határa csökken is, akkor is a legtöbb program még mindig pozitívan értékelhető. Legalábbis a továbbképzési programok nagy részére, az egzisztenciateremtő, részmunkanélküliségi és a bérátszervezési támogatásokra ez igaz. Ebben a tekintetben tanulhatnak a hollandok a németektől. Különösen igaz ez a képzésekre, ahol a legnagyobb a két ország politikájában a számszerű távolság.

(...)

Másrésről Németország is tanulhatna a holland munkaügyi közigazgatás modernizálásából. Itt különösen a tartósan munkanélküliek állasközvetítésére kell gondolni, nekik normál körülmények között alig van elhelyezkedési esélyük. Néhány új ötletet már bevezettek Németországban, így pl.: a *START*-ot és a *MAATWERK*-et. Léteznek más innovatív intézkedések is, mint pl.: a munkaügyi központok és a régiók „kulcsszereplői” közötti kooperációs megegyezések, vagy az eredményesebb költségvetés felosztásra való törekvés. A mindkét országban tapasztalható alacsony aktivitási szint azonban még jelentős kiaknázatlan tartalékokra utal, amit a produktív munka támogatásokra lehetne használni.

Összefoglalás és kitekintés

Az „európai betegség” egyik oka valószínűleg, hogy nem képesek a termelési döntéseket a foglalkoztatási döntésekre átültetni. Hollandia kivételt képez ez alól.

(...)

A '90-es évek elejétől a holland kormányok és szociális partnerek reagáltak a kihívásokra és hatásos lépéseket tettek a munkaerőpiac aktivizálására. Ezek a reformok az állami munkaközvetítők és magán irodák közvetítő szolgáltatásaira helyezték a hangsúlyt, míg a politikai programok megvalósításának decentralizása, a szigorú felügyelet és az eredményorientált költségvetés javította ennek hatásosságát. A szociális biztonság tekintetében is hoztak fontos döntéseket, hogy a rokkantsági nyugdíj túlzott igénybevételét

csökkentsék; és a részmunkaidős foglalkoztatás korlátait is leépítették. 1996 óta a kormány a azoknak a vállalatoknak akik egy (tartósan) munkanélkülit minimálbérre felvesz, a társadalombiztosításhoz adócsökkentést és csökkentett munkaadói járulékot biztosít. Ezen kívül az állami szektorban újonnan teremtett munkahelyek feltehetőleg segíteni fogják a tartósan munkanélküliek újbóli beintegrálódását. Ezek az állások átmeneti jellegűek, ahonnan szabályos és folyamatos munkahelyre lehet kerülni.

Végezetül: nincs jele annak, hogy a hollandok reformok veszítenének lendületükből. Új törvények születnek, melyek a „rugalmas munkavállaló” jogi helyzetét javítják és a munkaerőpiaci ideálhoz (rugalmas is és biztos is) való közeledését segítik. Mindezeknek az aktivitásoknak különös ismertetőjegye a kormányzat és a szociális partnerek közötti intenzív kommunikáció, ami egyúttal valószínűleg a hollandiai sikertörténet magyarázata is. A legújabb fáradozások eredményeit nem csak a tartós munkanélküliek számának lényeges csökkenése tükrözi vissza (1997 nyarán 5,5% a németországi 9,6%-hoz képest), hanem a "széles értelemben vett munkanélküli kvóta" visszaesése is.

A munkaerőpiaci helyzet

Ahogy az európai gazdasági térség legtöbb államában, Hollandiában is megnövekedett a munkanélküliség. A szolgáltató ágazat gazdasági fellendülése, és a részmunkaidős állások számának megnövekedése ebben a szektorban, segítette a feszült munkaerőpiaci helyzet oldását. A keresők 37% részmunkaidőben dolgozik (67%-a nőknek, 17%-a férfiaknak) és így itt a legnagyobb a részmunkaidősök aránya az EU-n belül. A munkaerőpiac nagymértékű rugalmasságát a bér munkások 650 000 fős létszáma is mutatja.¹ Ezen kívül viszonylag magas az aránya a határozott munkaidejű illetve a visszahívható munkavállalóknak.

1998 áprilisában a keresőképeseek 4,2% nem rendelkezett munkával. Az Európai Gazdasági Térség más országaihoz képest ez egy aránylag kedvező érték. Azonban relatív magas a rejtett munkanélküliek száma. Ha minden munkát kereső és minden dolgozni képes személyt figyelembe veszünk, lényegesen magasabb lenne ez a ráta.

A nőknél a munkanélküliség kerekén 1,5%-al magasabb, mint a férfiaknál. A többi Európai Gazdasági Térséghez tartozó országgal szemben Hollandiában a fiatal munkanélküliek (15-24 év) száma az átlagosnál nem magasabb. Viszont a tartósan munkanélküliek 52%-os aránya nagyon magas.

A magasan képzett munkaerőre van elsősorban kereslet. Jelenleg különösen technikusokat és az információs technológia területén kutatókat keresnek. A munkahely közvetítésért a területi munkaügyi hivatalok (*Arbeidsbureaus*) és a körzeti munkaügyi hivatalok (*Gewestelijk Arbeidsbureaus = GAB*) felelősek, náluk lehet a még betöltetlen állások után érdeklődni. Ezen kívül az egyes régiókban munkaközvetítő irodák vannak (*Jobcentres*), ahol a regisztrált és a nem regisztrált munkanélküliek is kereshetnek munkát. Egyes körzetekben a munkaügyi hivataloknak „*Topcenter*” néven speciális munkaközvetítői irodáik vannak, felsőfokú végzettséggel rendelkező fiatalok számára. Emellett a Holland Munkaügyi Hivatalban van egy „Nemzetközi Állásközvetítő” részleg (*Afdeling Internationale Arbeidsbemiddeling van het Landelijk Bureau voor de Arbeidsvoorziening*). A Munkaügyi Hivatal internetes oldala a következő címen érhető el: <http://www.arbeidsbureau.nl>.

¹ A bér munkás olyan munkavállaló, akit munkáltatója, a munkavállaló beleegyezésével, maximum három hónapra egy másik munkaadónak „bérbead”, míg eredeti munkaadójával kötött munkaszerződése ez idő alatt továbbra is érvényben marad. (Ford.)

A munkaügyi hivatalnál csak akkor lehet bejelentkezni, ha az érvényes igazolványok mellett a helyileg illetékes adóhivatal (*Bealastingkantoor*) által kiadott adószámmal (*Socialfiscaal Nummer*) rendelkezik az illető. Eredményes bejelentkezés esetén a munkát kereső egy igazolást kap (*Bewijs van Inschrijving = BVI*). Ezt az igazolást rendszeresen meg kell hosszabbítani. Ha a munkanélküli munkát talál, ezt az igazolást a munkaügyi hivatalnak vissza kell adni.

Lehetőség van továbbá arra, hogy az elutazás előtt a hollandiai szabad állásokról tájékozódjanak az *EURES (European Employment Services)* hálózat német tanácsadóinál. A beutazás után a hálózat holland tanácsadói állnak rendelkezésre. Címüket az amszterdami egyetemről vagy a hollandiai munkaügyi hivataloktól lehet megszerezni.

Hollandiában megengedett, hogy magáncégek is közvetítsenek munkát és az utóbbi években megnőtt ezek jelentősége. Itt a „*Uitzendbureau's*” és a „*Bemiddelingsbureau's*” között kell különbséget tenni. Míg az első típusú irodákban harmadik félként keresnek munkatársakat, tehát hivatalos munkaadókként szerepelnek, addig a másik típusú irodákban cégekhez közvetítik ki a munkát keresőket, anélkül, hogy törvényes munkaadóként lépnének fel. Ellentétben más EU-s országokkal, Hollandiában megengedett, hogy a munkavállalótól közvetítési díjat kérjenek.

Ezen kívül tanácsos, különösen a napilapok hétfévi kiadásait (pl.: „*De Telegraaf*” Amszterdam, „*De Volkskrant*”, Amszterdam, „*Haagsche Courant*”, Den Haag, „*Algemeen Dagblad*”, Rotterdam, „*Intermediair*”, Amszterdam) valamint az idevágó szaklapok álláskereső és állásokat kínáló oldalait olvasni.

A munkanélküliségi kvóta fejlődése

Munka Európában

Május hónapban a szezonális munkanélküliségi ráta az EU-ban – már harmadik hónapja – változatlanul 10,2% volt. Az előző évihez képest ez 0,5% pontos javulás. 1996 májusában még 10,9% volt.

Az Európai Közösségek Luxemburgban található Statisztikai Hivatala az Eurostat úgy becsüli, hogy májusban EU-szerte 17,1 millióan voltak munka nélkül.

Itt egy olyan szezonális számadatról van szó, amelyet a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) kritériumainak alapján állapították meg.

A legalacsonyabb továbbra is Luxemburg munkanélküliségi kvótája, öt Ausztria majd Hollandia és Dánia követi (mindenhol 4-5% között van, bár Hollandia és Dánia esetében az adatok csak áprilisig állnak rendelkezésünkre).

A sort Spanyolország zárja 18,8%-os munkanélküliséggel. Az EU-s átlag fölött van még Franciaország (11,9%) és Finnország (12,7%).

A női munkanélküliség az előző hónaphoz képest jelentéktelen mértékben (0,1%-al) 12,0%-ra csökkent. A 25 éven aluliaknál tovább csökkent a munkanélküliség 19,8%-ra. Ezzel az 1997. májusi érték alatt van. 1993 óta ez a legalacsonyabb érték.

A szezonális munkanélküli kvóta (%-ban):

Olaszországról és Görögországról nincsenek adatok.

Az 1998-as adatok Hollandia és Dánia esetében áprilisra, Nagy-Britannia esetében márciusra vonatkoznak.

Férfiak és nők összesen

	1997 májusa	1998 májusa
Belgium	9,3	8,9
Dánia	5,6	4,7
Németország	9,9	9,8
Finnország	13,8	12,7
Franciaország	12,4	11,9
Nagy-Britannia	7,2	6,4
Írország	10,2	9,2
Luxemburg	2,6	2,2
Hollandia	5,4	4,2
Ausztria	4,3	4,5
Portugália	6,6	6,4
Svédország	10,3	8,9
Spanyolország	21,0	18,8
EU 15	10,7	10,2

Nők

	1997 májusa	1998 májusa
Belgium	12,0	11,5
Dánia	6,7	5,7
Németország	10,8	10,7
Finnország	15,1	13,4
Franciaország	14,4	13,6
Nagy-Britannia	6,5	5,5
Írország	10,3	9,6
Luxemburg	3,8	3,5
Hollandia	7,3	5,7
Ausztria	5,2	5,5
Portugália	7,6	7,5
Svédország	10,3	9,1
Spanyolország	28,4	26,5
EU 15	12,5	12,0

25 év alatti férfiak és nők

	1997 májusa	1998 májusa
Belgium	23,3	22,3
Dánia	8,5	6,8
Németország	11,0	10,3
Finnország	24,3	26,4
Franciaország	29,3	26,5
Nagy-Britannia	14,5	13,4

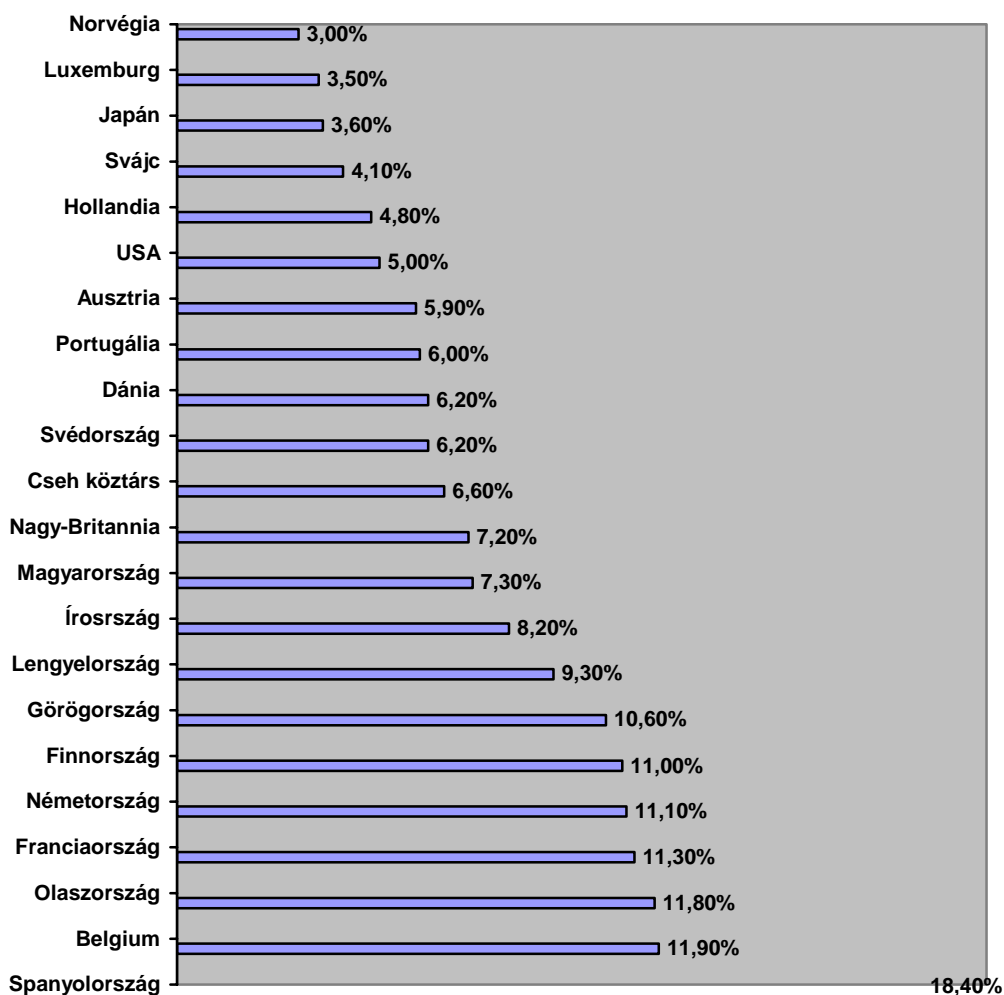
Írország	15,9	13,4
Luxemburg	7,9	5,9
Hollandia	9,5	7,5
Ausztria	6,6	6,5
Portugália	14,3	14,3
Svédország	21,4	18,6
Spanyolország	39,4	35,6
EU 15	21,3	19,8

Az ipari országok munkanélküliségi előrejelzése 1999-re

OECD-előrejelzés:

Az ipari országokban átlépte csúcspontját a munkanélküliség és fokozatosan csökkenőben van. Ez az OECD foglalkoztatási kitekintéséből leolvasható. 1997-ben az OECD országokban (Mexikót és Dél-Koreát leszámítva) még 36,5 millió nő és férfi volt munkanélküli, 1998-ban

OECD



MUNKA VILÁGA

Hollandia

35,7 millióan lesznek, 1999-ben pedig előre láthatólag 35,3 millióan. A pozitív fordulat ellenére továbbra is Spanyolország munkaerőpiacán a legrosszabb a helyzet –. 1999-re az OECD kutatói 18,4%-os munkanélküliségi rátával számolnak. Ez azt jelenti, hogy megközelítőleg minden ötödik spanyolnak, aki dolgozni tud és akar, nincs munkája. Belgium 11,9%-al a második helyet foglalja el a listán, Olaszország 11,8%-al a harmadikat és 11,3%-al Franciaország a negyediket. Németország 11,3%-al a gyászos ötödik helyen áll.