

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

Felelős kiadó:
Vladiszavlyev András igazgató

2004. december

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

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

Tartalomjegyzék

A holland oktatási rendszer bemutatása.....	2
A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Hollandiában.....	10
Munkaerő-piaci keresleti és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok.....	13
A foglalkoztatás szabályozása.....	21
Munkajog.....	24
Esélyegyenlőség munkavállaláskor	30
Társadalombiztosítás	34

A holland oktatási rendszer bemutatása

1. Az oktatás nyelve

Hollandiában az oktatás nyelve a holland, kivéve Friesland tartományát, ahol mind a holland, mind a fríz nyelv használható. Friesland tartományon belül a fríz nyelv hivatalos nyelvnek számít. Bár más nyelvjárások is használhatók a holland nyelve mellett, erre azonban csak ritkán kerül sor.

2. Az államilag finanszírozott oktatás közigazgatási ellenőrzése és köre

A két fő iskolai kategórián belül (állami irányítású, illetve magánkézben lévő iskolák) az összes tanuló mintegy 70 %-a járt magániskolákba. Az Alkotmány értelmében a két kategóriába tartozó oktatási intézmények egyforma pénzügyi elbírálás alá esnek.

A holland oktatási rendszer kombinálja a centralizált oktatási politikát az iskolák decentralizált igazgatásával és irányításával. A központi kormányzat az Alkotmány rendelkezéseivel összhangban hozott törvények és rendeletek révén gyakorol ellenőrzést az oktatási rendszer fölött. Átfogó felelősségi köre keretében az Oktatási, Kulturális és Tudományos Minisztérium ellenőrzi a rendszer szerkezeti felépítését és finanszírozását, valamint a hallgatók felügyeletét, vizsgáztatását és támogatását. Az önkormányzati hatóságok kettős szerepet játszanak: egyrészt a területükön belül működő valamennyi iskola helyi hatósági feladatait látják el, másrészt az állami működtetésű iskolák szakhatóságának a feladatai hárulnak rájuk.

Az Oktatási, Kulturális és Tudományos Minisztérium által finanszírozott országos oktatási felügyelet biztosítja, hogy az iskolák betartsák a jogszabályokat, ellenőrzi az oktatási rendszer állapotát a felügyelete alá tartozó iskolákban, konzultál a hatóságokkal és azok szakembereivel, valamint a regionális, illetve helyi hatósági szervekkel és jelentésekkel és tanácsadással segíti az Oktatási, Kulturális és Tudományos Minisztérium munkáját.

3. Iskolai előkészítő oktatás

Négy éves korukig a gyermekek óvodákba, vagy játszócsoportokba járhatnak. Az általános iskolai oktatás 4 éves életkortól kezdődik és ötéves kortól kötelező. Csaknem az összes négyéves gyermek (99%) jár általános iskolába.

4. Kötelező nappali oktatás

(a) Fázisok

Elemi oktatás (<i>primair onderwijs</i>) Általános iskolai oktatás (<i>basis school</i>) és különleges elemi iskola (<i>speciale school voor basisonderwijs</i>)	5 – 12 éves életkor
Középfokú oktatás (<i>Voortgezet onderwijs</i>) Egyetemi előkészítő oktatás (<i>Voorbereidend wetenschappelijk onderwijs</i>) – VWO	12 – 18 éves életkor
Felső általános középfokú oktatás (<i>Hoger algemeen voortgezet onderwijs</i>) – HAVO	12 – 17 éves életkor
Szakközépiskolai előkészítő oktatás (<i>Voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs</i>) – VMBO	12 – 16 éves életkor
Különleges középfokú oktatás (<i>Spezial voortgezet onderwijs</i>)	12 – 18/20 éves életkor

A nappali oktatásban való részvétel 5 és 16 éves életkor között kötelező. 16-18 éves korukban a tanulóknak legalább részidős oktatásban kell részt venniük. A középiskolák három típusát az általuk kiadott végzettségi bizonyítvány alapján nevezték el.

(b) Felvételi követelmények

Az általános iskolába csak negyedik évüket betöltött gyermekek vehetők fel. A középiskolák három típusába való felvétel a tanulók által az általános iskolában elért eredményektől függ. A kötelező oktatás 16 éves életkorig ingyenes, bár a középiskolai tankönyvek költségét már a szülőknek kell állniuk.

(c) Az iskolai nap / hét / év hossza

Augusztus és a következő év júniusa között a tanév legalább 200 napból áll. Az iskolák heti öt napon át vannak nyitva, viszont az általános iskolákban a szerda délután általában szabad. Az első két tanévben a heti tanórák száma átlagosan 22 óra, míg a további hat év során átlagosan 25 órát töltenek a tanulók a tantermekben.

A középiskola első három évében az ajánlott óraszám iránymutatásként szolgál, azzal, hogy a meghatározott heti időszakban el kell érni a kitűzött oktatási célokat. A tanórák hossza 50 perc és az oktatási célokat az egyes tantárgyakhoz ajánlott idő 75%-a alatt el lehet érni. Az éves minimális óraszám (60 percet feltételezve) 880 (7 éves korig), 1000 (10 éves korig) és 1.067 az alsó középfokú oktatásban (*basisvorming*).

(d) Osztálylétszám / tanulók csoportosítása

Nincs külön ajánlás az osztályok létszámára vonatkozóan. A tanulókat életkoruk szerint sorolják be a vegyes szintű képességeket feltételező osztályokba. Az általános iskolai osztályokban minden tárgyat egyetlen tanár tanít, míg a középiskolákban minden tárgyat külön tanár oktat. Az általános iskola első négy évében irányelv az osztálylétszám lehetséges csökkentése.

(e) Tanterv összeállítása és tartalma

Az Oktatási Minisztérium határozza meg az átfogó tantervet és a kötelező tantárgyak részleteit. Az iskolák kialakítják a saját helyi tantervüket, a tanítási módszereket és választják ki a tankönyveket. Az általános iskolai oktatás szintjén kötelező tanítási témák közé tartozik az érzékszervek összehangolása, a testnevelés, a holland nyelv, a számtan és mennyiségtan, az angol nyelv, számos tárgyi ismeret, mint pl. a földrajz, történelem. Természettudományok (beleértve a biológiát), a társadalmi ismeretek (beleértve a politikai tanulmányokat), a vallási és ideológiai mozgalmak, a kifejező tevékenység, az eligazodás a társadalomban és a mindennapi életben, továbbá az egészséges életmód.

A HAVO és a VWO középiskolai formák első három évében és a VBMO első két évében (*basisvorming*) a közös alaptanterv magában foglalja az alapvető általános iskolai tantárgyakat és egy második modern nyelvet, a számítástechnikát, közgazdaságtant, műszaki és művészeti ismereteket. Mivel a VBMO ajánlott oktatási ütemterve lefedi a kurzus mind a négy évét, az magában foglalja a VBMO első két évét is elfoglaló, alapvető középfokú oktatási ütemtervét is. A második év végétől kezdve a tanulók választhatnak egy adott ágazatot és egy tanulási pályatervet. Mindegyik ágazathoz (tehát pl. műszaki és technológiai ismeretek, egészségvédelem és jólét, üzleti-gazdasági ismeretek, vagy mezőgazdaság) és mindegyik tanulási pályatervhez (azaz, az elméleti ismeretek programja, a kombinált tanulási program, a középszintű vezetői beosztásra felkészítő szakképzési program, vagy az alapfokú szakképzési program) külön saját tanterv tartozik.

(f) Az előmenetel és tanulmányi eredmények értékelő felmérése

Az általános és középiskolai tanulmányok során a tanulók teljesítményértékelését a tanárok végzik folyamatosan. Az általános iskola végén a tanulók bizonyítványa tükrözi az elért eredményeket és útbaigazítást ad a megfelelő középiskola kiválasztásához. Sok iskolában országos érvényű, a megfelelő középiskola kiválasztásához útbaigazítást adó vizsgákat dolgoztak ki. A továbblépés a tanulók eredményeitől függ és a tanulót évisméltésre lehet kötelezni. A már kétszer is bukott középiskolai tanulót át lehet irányítani egy kisebb követelményeket támogató oktatási intézménybe. Az iskola befejezésekor teendő VBMO vizsga két részből áll: az utolsó évben megtartott országos szintű vizsga és egy, az adott iskola által szervezett, ún. iskolai vizsga. Egyes tárgyak esetében csak iskolai vizsgát kell tenni.

5. Felső-középiskolai és felsőoktatási képzés

(a) Oktatás-képzés típusai

Felső általános középfokú oktatás (<i>Hoger algemeen voortgezet onderwijs</i>) – HAVO	12 – 17 éves életkor
Egyetemi előkészítő oktatás (<i>Voorbereidend wetenschappelijk onderwijs</i>) – VWO	12 – 18 éves életkor
Középfokú szakképző oktatás (<i>Middelbaar beroepsonderwijs</i>) – MBO)	16 – 17/18/19/20 éves életkor

16-18 éves korukban a tanulóknak legalább részidős oktatásban részt kell venniük. A VWO és HAVO iskolatípusokba járó tanulók megmaradnak a nappali tagozatos oktatás keretei között. Az MBO típusú iskolák a kurzusok mindkét típusát kínálják.

(b) **Felvételi követelmények**

A VWO és HAVO iskolatípusokba járó és megfelelő eredményeket elérő tanulók automatikusan felsőbb osztályba léphetnek. A szakközépiskolai oktatásra (MBO) jelentkező tanulóknak rendelkezniük kell az adott szinthez megkövetelt középfokú iskolai végzettséggel (VBMO – szakközépiskolai előkészítő oktatás, vagy a HAVO, vagy VWO iskolatípus első három évének elvégzését igazoló bizonyítvány). A tanulók 16 év fölött tandíj kötelesek, szüleik jövedelme arányában, vagy a szülők jogosultak lehetnek tanulmányi költségtérítésre.

(c) **Tanterv összeállítása és tartalma**

A HAVO és a VWO iskolatípus felső osztályainak tanterve függ az adott tantárgyakra vonatkozó, országos szintű záróvizsga követelményeitől. A tanulók nem választhatják meg szabadon a vizsgaköteles tárgyaikat, hanem a négy meghatározott tantárgy-kombináció egyikét választhatják, ezek: tudomány és technológia, tudomány és egészségügy, gazdaság és társadalom, kultúra és társadalom. Mind a négy tantárgy-kombináció a tantárgyak egy közös mag-csoportjából és számos szaktárgyból, valamint egy tetszés szerint választható komponensből áll.

A középfokú szakképzési oktatás végzettségi struktúrája a képzés négy szintjét foglalja magában. Elvben minden egyes kurzushoz kétfajta tanulási pályaterv tartozik: a szakközépiskolákban (BOL) a gyakorlati képzés a teljes tanítási idő 20 – 60 %-át veszi igénybe, míg a szakmunkásképzőkben (BBL) a gyakorlati munkavégzés ideje a kurzus teljes idejének több mint 60 %-át teszi ki.

(d) **Az előmenetel és tanulmányi eredmények értékelő felmérése**

A HAVO és a VWO iskolatípus esetében a záróvizsga két elemből áll: az utolsó évben megtartott országos szintű vizsga és egy, az adott iskola által szervezett, ú.n. iskolai vizsga. Egyes tárgyak esetében csak iskolai vizsgát kell tenni.

A középfokú szakképzés által adott végzettség egy sor végzettségi részelemből tevődik össze. E végzettségi részelemek mindegyike a záróvizsgai végzettségek egy kombinációját képviseli, ami az adott szakterületen a szakmai gyakorlati ismeretek egy önálló egységét képezi. A teljes képzési időszakot sikeresen teljesítő tanulók képesítő oklevelet kapnak. Minden egyes végzettségi részelemnek való megfelelést külön bizonyítvány tanúsít.

6. Felsőoktatás

(a) **Intézménytípusok**

Hollandiában a felsőoktatás rendszere két elemből áll: az egyetemeken által nyújtott egyetemi oktatás (*wetenschappelijk onderwijs = WO*) és a felsőfokú szakképesítő oktatás (*hogeropsonderwijs = HBO*), amit a HBO oktatási intézmények (főiskolák), illetve a szakképesítést adó egyetemek kínálnak. A „bachelor – master” rendszer 2002. évi bevezetése két-ciklusú kurzusok kialakulását eredményezte, benne egy „bachelor-fokozati” és egy „master-fokozati” résszel. Az egyetemen a „bachelor” kurzus (3 év) során 180 kredit-pontot, a „master” kurzus során pedig legalább 60 kredit-pontot kell elérni. A felsőfokú szakképesítő oktatás során a 4-éves „bachelor” kurzus 240 kredit-pont megszerzését kívánja. A HBO oktatási intézmények ugyanakkor képesek „master-fokozatot” eredményező kurzusok megtartására is. A bármelyik HBO oktatási intézményben „bachelor-fokozatot” szerzett

hallgató jelentkezhet master-fokozatot” eredményező kurzusra valamelyik HBO oktatási intézménynél, vagy egyetemen.

(b) Felvétel

A VWO oklevéllel nem rendelkező pályázóknak vagy egy HBO alapozó tanfolyam utáni vizsgán kell megfelelniük, vagy – 21 éves, vagy ennél idősebb személyek esetén – az egyetemi felvétel előtt vizsgát kell tenniük. A valamelyik HBO kurzusra jelentkező hallgatóknak VWO, HAVO, vagy MBO oklevéllel kell rendelkezniük; egyes kurzusok esetében további követelményeknek is meg kell felelni.

(c) Végzettségi szintek

Az egyetemi hallgatóknak megadott okleveles végzettség megnevezése tudományáganként változó: (*ingenieur*) mérnök a műszaki és mezőgazdasági végzettségűek esetében, *meester* a jogi pályára lépők körében és *doctorandus* minden más ágazat esetében. A HBO oktatási intézményekben végzők is *ingenieur* fokozatot kapnak műszaki és mezőgazdasági végzettség esetén, illetve *baccalaureus* címmel végeznek minden más tudományág esetén. A „bachelor – master” rendszer új titulussokat vezetett be a korábban említett holland címek mellé. A „bachelor” kurzust, illetve a „master” kurzust elvégzők a továbbiakban jogosan használhatják a „Bachelor”, illetve „Master” megnevezést.

7. Különleges nevelési igények

A 'Járjunk Együtt Iskolába' (WSNS) oktatási politika részeként erőfeszítések történtek az általános iskolai oktatási irányzat fő vonulata és a különleges igényeket teljesítő elemi szintű oktatás közötti felosztás módosítására. Ez 1998. augusztus 1-jén az általános iskolai oktatásra vonatkozó új törvény bevezetéséhez vezetett, amely szabályozza a tanulási nehézségekkel küzdő gyermekek (MLK), a tanulási és magatartási nehézségekkel küzdő gyermekek (LOM) és a fejlődésükben visszamaradt, iskolai előkészítő oktatásra alkalmas korú gyermekek (IOBK) speciális általános iskolai oktatására, illetve a szokásos általános iskolai oktatásra vonatkozó teendőket.

A tanulási nehézségekkel küzdő gyermekek (MLK) és a tanulási és magatartási nehézségekkel küzdő gyermekek (LOM) speciális középiskolai oktatása jelenleg a középfokú oktatásra vonatkozó törvény hatálya alá tartozik.

8. Tanárok

Az általános iskolai tanítók (*leraar basisonderwijs*) négyéves képzésben részesülnek valamelyik HBO oktatási intézményben. Végzettségük szerint minden tárgyat taníthatnak az iskolában, de van egy szaktárgyuk. A középiskolai tanárok mindegyike egy-egy tantárgyra szakosodik. A „másodosztályú” tanárok az alafokú középiskolákban (azaz, a VBMO, HAVO és VWO alsóbb osztályaiban), a VBMO felsőbb évfolyamain, valamint a szakmunkásképzésben és a felnőtt oktatásban taníthatnak. Az „elsősosztályú” tanárok a középiskolai rendszer bármely szintjéhez tartozó oktatási intézményben oktathatnak.

„Másodosztályú” tanári végzettséget egy HBO intézmény tanárképző kurzusán lehet megszerezni. Az „elsősosztályú” tanári fokozat megszerzéséhez részidőben még további három évben kell tanulmányokat folytatni (vagy nappali tagozaton még további 18 hónapot kell teljesíteni), szintén HBO kurzus keretében. A pályázóknak már „másodosztályú” tanári fokozattal kell

rendelkezniük. Másik megoldási mód az „elsőosztályú” tanári fokozat elnyerésére, ha valaki az egyetem elvégzése után még elvégez egy egyéves poszt-graduális tanárképző tanfolyamot.

Folyamatban lévő oktatási reformok és oktatásügyi vitatémák

Az oktatás XXI. századi helyének meghatározása

A tanulók központi szerepet játszanak a XXI. századi oktatásban. Ez azt jelenti, hogy a felkínált oktatási szolgáltatásokat változatosabbá és 'testre szabottakká' kell tenni, mert minden egyes tanuló más és más társadalmi, kulturális és intellektuális háttér környezetből érkezik az iskolába. A tanulók továbbá a számukra legmegfelelőbb oktatási/tanítási módszerekben is különböznek egymástól. Az egyenlőség azt jelenti, hogy teret engedünk az egyéni különbségeknek és alkalmazkodunk azokhoz. A jó oktatás mindenben biztosítja az esélyegyenlőséget mind a társadalmilag hátrányos helyzetű, mind a 'repülő-starttal' induló tanulóknak. Az oktatásnak az esélyegyenlőség mindenki számára történő biztosításához szükséges típusa nem egyforma mindenki számára. Az oktatásnak optimális lehetőségeket kell nyújtania ahhoz, hogy mindenki teljes körűen kibontakoztathassa képességeit. A profi tanárok erre az igényre még inkább rugalmasan reagálnak, mivel ők már ma is testre-szabott oktatást nyújtanak tanulóik/hallgatóik számára. Mindebben a számítástechnikai és kommunikációs ismeretek rendkívül fontos szerepet játszanak.

Befektetés a korszerű oktatásba

Hollandiában az oktatás minősége egy szinten van az Európa többi országában tapasztalhatóval. Nemzetközi távlatból szemlélve a helyzetet, a tanulók jól teljesítenek (pl. a számtan és mértan terén), annak ellenére, hogy Hollandia kevesebbet költ oktatásra, mint a vele szomszédos országok. Az elmúlt évtizedekben érvényesített költségvetési visszafogások rajtahagyták bélyegüket az oktatási rendszeren. A kormányzat az utóbbi években az iskoláktól kapott figyelmeztető jelzésekre az oktatásra fordított többlet-források biztosításával reagált. A következő években még több beruházásra lesz szükség. Jelenleg a kormányzat az oktatásügy prioritásainak megállapításán dolgozik. A kormányzat feladata az oktatásügy oly módon történő finanszírozása, ami elérhető és magas minőségi színvonalat képviselő oktatást tesz lehetővé. A szülők, gazdasági társaságok és más szervezetek további összegekkel járulhatnak hozzá az oktatásügy számára rendelkezésre álló forrásokhoz. A kötelező oktatás esetében ez önkéntes hozzájárulások formáját öltheti. A „bachelor – master” rendszer a 2002. évi felsőoktatási törvény módosítását követően lépett hatályba, melynek révén két fő fázisból álló tudományos fokozati rendszert vezettek be a művelt emberfők nemzetközi mobilitásának bátorítására.

Adjunk több teret az iskoláknak

A jó oktatáshoz erős és önbizalomtól áthatott oktatási intézményekre van szükség. Olyanokra, melyek éberrel figyelik a társadalmi haladás fejleményeit és mintegy „pókként” működnek az őket körülvevő társadalmi környezet „hálójában” ülve. Az elkövetkező években az iskolákra még több feladat hárul az oktatásügy és a humán erőforrás politika fejlesztése terén. Ha az iskoláktól elvárt, hogy képesek legyenek e feladatok hatékony teljesítésére, akkor több lehetőséget kell számukra biztosítani kezdeményezések tételére és kreativitásuk fokozására. Az iskolák így képesek lesznek annak meghatározására, hogy a részükre kiosztott forrásokból mennyit fordítsanak az oktatói állomány javadalmazására, oktatási eszközök vásárlására és az elhelyezési körülmények javítására. A kormányzat nem támaszt a továbbiakban részletes

követelményeket az oktatás szervezetét és tartalmát illetően, hanem szorosan figyelemmel kíséri az intézmény tevékenységét, annak megállapítására, hogy az betölti-e a tőle elvárt társadalmi szerepet. A kormány határozza meg – tágabb értelemben – az alapvető ismeretanyagot és szakképzettségi kört, amit mindenkinek el kell sajátítania. Annak érdekében, hogy az iskolák testre-szabottabb oktatást kínálhassanak, szabad kezet kell számukra adni arra, hogy a tanterv részletkérdéseit saját maguk határozzák meg. A középfokú oktatás körében jelenleg áll vizsgálat alatt a többféle értékelési szempontra alapozott vizsgáztatási rendszer bevezetésének a lehetősége. A tanárok és az oktatási intézmények több önállóságot kapnak ahhoz, hogy tartalommal töltsék meg az oktatási folyamatot és a kormány hathatósan garantálja az ilyen oktatás minőségét és hozzáférhetőségét. A kibővített cselekvési és feladatkör erőteljes és professzionális vezetést tesz szükségessé. Az általános iskolai oktatás körében a kormányzat vitát kezdeményezett az átalányösszegben történő finanszírozás lehetőségeiről, a dereguláció és az iskolák automómiájának fokozása érdekében. Az ehhez szükséges közigazgatási teendők jelenleg állnak vizsgálat alatt.

Minőség

Az egyéni igényekhez való alkalmazkodás és a tanulók közötti egyéni különbségek kezelése az oktatás minőségének javulásához vezet. E minőséget elsősorban maguk az oktatási intézmények tesztelik (ön-értékelés formájában). Ezen túl, a tanulókat és szüleiket olyan helyzetbe kell hozni, hogy kritikus szemmel figyelhessék az iskola tevékenységeit és kérdéseket tehessenek fel azokkal kapcsolatban. E célból az oktatási felügyelőség értékelni fogja az iskolai tevékenységek minőségét és – szükség esetén – javaslatot tesz a javításra. A 2002. szeptember 1-én hatályba lépett oktatásfelügyeleti törvényt (WOT) ezért kezdetben csak az általános és középiskolai, valamint a felnőttoktatási és szakképző iskolákra alkalmazzák. A Felsőoktatási Akkreditációs Törvény hatályba lépését követően a főbb elvek már a felsőoktatási ágazatra is alkalmazandók lesznek. E törvény lehetővé teszi a Felügyeletnek, hogy professzionális és független szervezetként tevékenykedjen és kijelölje az oktatási intézmények számára azokat a sarokpontokat, amelyekhez igazodva és a saját minőségbiztosítási rendszerükre alapozottan javíthatják működésük színvonalát. Továbbra is a miniszter lesz felelős a szervezet munkájának a felügyeletéért és jogosult marad utasítások kiadására, azonban nem lesz hatásköre a felügyeleti jelentések tartalmának értékelésére. A Felügyelet függetlenségét a közeli jövőben tovább erősítik.

Az oktatásügyi miniszter és államtitkár általánosságban úgy érzi, hogy szükség van egy széles körben támogatást élvező jövőkép kialakítására, melynek alapján az emberek tudhatják, hogy mit várhatnak el az oktatástól. A 'megfelelő közigazgatás általános elvei' mintájára e követelményeknek a 'megfelelő oktatás általános elvei' szerepét kell betölteniük.

A tanárok munkáját segítő eszközök/létesítmények

Létfontosságú, hogy jó és profi tanárjaink legyenek. A tanári hivatást ezért egyre vonzóbb pályalehetőséggé kell tenni, és nem csak az oktatásban dolgozók, hanem például az üzleti élet szereplői számára is. Mindez nem csak azt jelenti, hogy versenyképes munkafeltételeket kell kínálni. A munkakörrel való elégedettséget azzal is fokozni kell, hogy lehetőséget (időt és pénzt) kell biztosítani a rendszeres munka melletti (tovább)képzésre. A munkakörök megfelelő elhatárolása és megkülönböztetése is hozzájárul ennek sikeréhez. A kisegítő szakszemélyzet leveheti a teher egy részét a tanárok válláról. Ezáltal a tanároknak több idejük marad az innovatív oktatási módszerek kifejlesztésére és a tanulókkal/hallgatókkal való tanácsadás jellegű eszmecserére. Ezen túlmenően, az iskolák szabadabb kezet kapnak a saját

személyzeti politikájuk és szakképzettség-fejlesztési programjaik fejlesztésére és a teljesítmény-függő javadalmazási rendszerek kidolgozására. Fokozott figyelmet kell ugyanakkor fordítani a munkahely minőségének javítására, a kifejezést a szó legtágabb értelmében véve. A tanárok és az oktatásban dolgozó más szakemberek profizmusának további fejlesztése az iskolák feladata, mind az egyes tanárok, mind a tanárok közössége tekintetében. A kormányzat a 2004. elején elfogadott, az oktatásban előforduló hivatásokról szóló törvényben (*Wet op de beroepen in het onderwijs*) határozta meg pontosan az oktatási tevékenységekkel szemben támasztott minőségi követelményeket. Az oktatásügy munkaerőpiacán tapasztalható hiány testre-szabott megoldások használatát követeli meg. Ahhoz, hogy az oktatók munkafeltételeit optimálisan lehessen az adott oktatási intézményben meglévő sajátos körülményekhez igazítani, szükség lehet a foglalkoztatási feltételekkel kapcsolatban decentralizált viták és megbeszélések szervezése. Ez már folyamatban van a felsőoktatásban. Az elkövetkező években erőfeszítéseket kell tenni a középfokú szakképzés és a középiskolai oktatás további decentralizálására. Hosszabb távon az általános iskolai oktatásban is cél a munkafeltételek alakításának decentralizálása.

A feladat- és felelősségi körök megosztása

Ha az oktatási intézmények valóban erős szerepet akarnak játszani, akkor szükség lesz a felelősségi körök megosztásának és a közigazgatási kapcsolatok szervezésének egy újfajta megközelítésére. Ez az oktatásügyi politikák megfogalmazásában és az iskolákkal folytatott tárgyalások levezetésének a módjában fog változásokat előidézni. Az általános és középiskolai oktatásban egyetlen fórum alakul ki, melyben a kormány és az érintett ágazatok képviselő is részt vesznek. E javaslat pontos részleteit a közeli jövőben kell kitárgyalni az oktatási rendszer érdekeltjeivel. A döntéshozatal részvételt lehetővé tevő jelenlegi struktúrája nem kapcsolódik zökkenőmentesen a korszerű munkaszervezés struktúrájához. Ezért a középfokú oktatásban és a középfokú szakképzési oktatásban jelenleg a legkézenfekvőbb teendő átváltani a munkahelyi tanácsokról szóló törvény (*Wet op de Ondernemingsraden*) rendelkezéseinek az alkalmazására. Ugyanakkor a szülőknek és tanulóknak a döntéshozatali folyamatban való részvétele az iskolai tanácsok, vagy 'részvételi tanácsok' munkáján keresztül valósulhat meg. Az általános iskolai oktatásra egyelőre továbbra is az oktatásban való részvételtől szóló törvény (*Wet medezeggenschap in het onderwijs*) alkalmazandó. A közigazgatási változásoktól és fejleményektől függően lehetőség fog nyílni a döntéshozatali folyamatokban való részvétel különféle formáinak az általános iskolai oktatásban való bevezetésének mérlegelésére is.

A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Hollandiában

Hollandia korlátozza a munkaerő beáramlását

Hollandia a munkaerő szabad áramlásának területén átmeneti mentességet kért, amelynek értelmében az újonnan csatlakozott tagországokból érkező munkaerő beáramlását legfeljebb hét évig korlátozhatják.

A kabinet döntése szerint a tíz új tagország 2004. május 1-jei csatlakozásától Hollandia pontos nyilvántartást vezet az újonnan csatlakozott országokból érkező munkavállalók számáról.

A pontos nyilvántartás érdekében az új tagországokból érkező személyeknek munkavállalási engedélyt kell kérniük Hollandiában. Jelenleg ezt annak függvényében kaphatják meg, hogy az általuk betöltendő állásra van-e holland, illetve más EU-tagországból érkező jelentkező.

Nyelvi követelmények

A hivatalos nyelv a holland, azonban a lakosság 70%-a beszél egy, 50%-a kettő másik nyelvet. Azonban amennyiben Hollandiában szeretne dolgozni, alapszintű holland nyelvtudásra valószínűleg szüksége lesz. Ez még az olyan vállalatok esetében is igaz, ahol a munkavégzés közben is az angol nyelvet használják. Hasznos ezért holland nyelvi kurzusra beiratkozni és ott helyben munkát keresni.

Európai állampolgárok

Az Európai Unió korábbi tagjai, és az Európai Gazdasági Térség állampolgárai szabadon vállalhatnak munkát Hollandiában. Ha három hónapnál tovább szándékozik maradni, kapcsolatba kell lépnie a helyi rendőrséggel az érkezését követő nyolc napon belül, hogy jelentkezessen tartózkodási engedélyért. Ezen kívül igazolnia kell, hogy megfelelő anyagi háttérrel rendelkezik saját maga fenntartásához.

Külföldiek foglalkoztatása Hollandiában

A külföldiek (nem EU polgár) foglalkoztatására vonatkozó rendelet (1995) szerint holland munkáltató nem alkalmazhat külföldi munkavállalót munkavállalási engedély nélkül. A munkavállalási engedélyt csak akkor adják meg, ha ugyanarra a munkára nincs holland vagy európai uniós munkavállaló. Amennyiben három hónapnál tovább szándékozik Hollandiában dolgozni, átmeneti tartózkodási engedély (MVV) szükséges. Azonban hangsúlyoznia kell, hogy dolgozni szeretne, ugyanis bizonyos tartózkodási engedélyek nem jogosítják fel arra, hogy Hollandiában dolgozzon.

Az engedély iránti kérelmet továbbítják az illetékes hatóság (Bevándorlási Hivatal) felé, továbbá a nagykövetség levelet küld a munkáltatónak, melyben értesíti a munkáltatót, hogy a munkavállaló jelentkezett átmeneti tartózkodási engedélyért. Ennek bemutatása után a munkáltató kérvényezheti a munkaügyi hivataltól a munkavállalási engedély kiadását. Ezt követi az átmeneti tartózkodási engedély kibocsátása. Van lehetőség olyan tartózkodási engedélyért is folyamodni, mely Hollandiában történő munkavégzésre is feljogosít.

Három hónapnál kevesebb ideig tartó tartózkodási cél esetén, nem szükséges átmeneti tartózkodási engedély. Azonban a munkáltató ilyenkor is köteles munkavállalási engedélyért folyamodni a munkaügyi szervezethez. Ha a Szociális és Munkaügyi Minisztérium

Felügyelősege ellenőrzés során olyan munkáltatóval találkozik, aki külföldi munkavállalót munkavállalási engedély nélkül dolgoztat, kemény bírságot róhat a munkáltatóra, a törvénytelenül alkalmazásban álló dolgozót pedig kiutasíthatja az országból.

A munkavállaló az érkezését követő három napon belül köteles jelentkezni az Idegenrendészetnél.

A munkavállalási engedély kiadását akkor tagadják meg, ha az állásra holland/európai, illetve munkavégzésre feljogosító tartózkodási engedéllyel már rendelkező külföldi jelentkező is van, vagy ha az üres állást nem jelentették be hat héttel a munkavállalási engedélyre való jelentkezés előtt a munkaügyi szervezetnél.

Nem kell munkavállalási engedély olyan külföldi állampolgárok részére, akik munkavégző tevékenységre feljogosító érvényes tartózkodási engedéllyel rendelkeznek (üzletemberek, európai állampolgárok).

Amennyiben önfoglalkoztató szeretne lenni Hollandiában (fogorvos, üzlettulajdonos, étteremtulajdonos), a külföldi munkavállalókra vonatkozó rendelet nem érvényes Önre. Mivel nincs munkáltató, munkavállalási engedély sem szükséges. Ebben az esetben akkor telepedhet le Hollandiában, ha az, holland érdeket szolgál. Hivatalos engedélyek is szükségesek a foglalkozás gyakorlásához, az üzlet vezetéséhez és az önfenntartás igazolásához; üzleti tervet is be kell nyújtani, illetve elegendő alaptőkével is rendelkezni kell. Tanácsos felvenni a kapcsolatot a Holland Kereskedelmi Kamarával további információért. Átmeneti tartózkodási engedélyért a nagykövetségen kell jelentkezni.

A diplomák és végzettségek elismerése

Tanácsért és további információért forduljon a következő testületek egyikéhez:

NUFFIC
P. O. Box 29777
Kortenaerkade 11
NL – 2502 LT The Hague
Tel: 00 31 70 426 0260
Fax: 00 31 70 426 0399
e-mail: info@idw.nl
Internet: www.idw.nl

A Nuffic teljes neve Netherlands Organization for International Cooperation in Higher Education, azaz Holland Szervezet a Felsőoktatásban való Nemzetközi Együttműködésért. Felelős az oktatási rendszerek összehasonlításáért és a diplomák elbírálásáért. A Nuffic célja a bizonyítványok és szakmai kompetenciák elbírálásával minden akadály elhárítása azon munkavállalók elől, akik nemzetközileg mobilak, és elhagyni kívánják Hollandiát, vagy Hollandiában kívánnak tartózkodni. A Nuffic projekteket szervez a végzettségek elbírálására, és az Oktatási Minisztérium megbízására nemzetközi információs központként működik, a diplomák elismerése terén, a nemzetközi szerződések alapján.

COLO, Expertisebureau Internationale Diplomawaardering
P. O. Box 7259
2701 AG Zoetermeer
Tel: + 31 79 3523000

A COLO a magánszektorban a szakmai képzésért felelős nemzeti testületek egyesülete. 21 testületet képvisel, és minden testület egy iparág vagy üzletág köré szerveződik. A COLO rendelkezik egy nemzetközi részleggel a diplomák elbírálásáért; ez a részleg egy olyan központ, amely szakértelemmel bír olyan más országokban megszerzett diplomák, oklevelek, egyéb szakmai végzettségek terén, amelyeknek van megfelelője a holland oktatási rendszerben.

Az, hogy melyik szervezetet kell hívnia információ-szolgáltatásért függ attól, hogy mit szándékozik dolgozni Hollandiában. Általános információért először a következő információs központot kell hívnia:

Information Centre for Credential Evaluation (IcDW)

P. O. Box 7338

2701 AH Zoetermeer

Tel: 0031 793217930

Fax: 0031 793217929

Egyetemi címek

Ha Hollandiában egyetemi címét szeretné használni külföldi diplomája alapján, lépjen kapcsolatba az Információs Menedzsment Csoporttal (Information Management Group – IB-Groep) Groningen-ben hivatalos engedélyért.

IBG Informatie Beheer Groep

P.O. Box 30157

9700 LJ Groningen

Tel: +31 50 599 8036

Nem-szabályozott szakmák, hivatások

Amennyiben van munkája, de másikat keres, el kell mennie az információs központba, és fizetnie kell diplomája elbírálásáért.

Szabályozott szakmák, hivatások

Amennyiben szabályozott területen szeretne Hollandiában dolgozni egy másik országban szerzett diplomával, a hivatalos testülettel kell kapcsolatba lépnie, gyakran egy minisztériummal, mely engedélyezi a hivatás gyakorlását. A tanári, fogorvosi, ügyvédi, tűzoltói és fizioterapeuta pályák mind szabályozottak Hollandiában. Az illetékes Munkaügyi Hivatal szolgáltat Önnek információt ezzel kapcsolatban, csakúgy, mint az információs központ. (Information Centre for Credential Evaluation – ICDW)

Ha munkanélküli, munkát keres, és jogosult Hollandiában törvényes munkát vállalni, be kell mennie a legközelebbi Munkaügyi Hivatalba (Centre for Work and Income – CWI). Ott kérik diplomája elbírálását. Segítenek kitölteni a jelentkezési lapot és abban, hogy milyen dokumentumokat szükséges magával vinnie az információs központba. Az információs központ lefordíttatja diplomáját, majd megkér egy szakértői testületet, hogy bírálják el végzettségét. Az értékelést azután a Munkaügyi Hivatal megkapja, és lehetőségeket ajánl Önnek. A hivatal minden költséget térít (a fordítást is).

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

A munkaerő-piac általános helyzete

2003 második negyedévében a holland gazdaság 1,2%-kal visszaesett. Ez volt a GDP-ben a legnagyobb visszaesés az elmúlt 20 év folyamán. A nemzetközi viszonyokat tekintve is rossz helyzetben van a gazdaság. Az európai zónán belül csak Portugália gazdasága romlott jobban ez év második negyedévében.

2004-ben a holland gazdaság recesszióból való kiemelkedése indult meg. A 2003-as évhez képest a gazdasági növekedés 1%-os javulást mutatott. A gazdasági növekedéshez jelentősen hozzájárult az, hogy a holland termékek exportja fejlődésnek indult.

A munkahelyek száma tükrözi a gazdasági helyzet visszaesését, habár a hatás késleltetett. Megdöbbentően ellentétes a helyzet a munkahelyekkel az iparban, az egészségügyben és az állami szektorban. 2003-ban és 2004-ben kevesebb munkahely volt az iparban, mint előző évben, viszont több munkahely volt az állami szektorban és az egészségügyben. A munkahelyek számának növekedése a két utóbbi szektorban nem pótolja a hiányt az iparban, az átfogó veszteség 22 000 munkahely. A legnagyobb veszteségek 2002 második negyedéve óta az iparban, az üzleti és a pénzügyi szférában voltak. A kereskedelem, a szállodaipar, a vendéglátás, a javítási szektor számítanak a legnagyobbknak Hollandiában. Itt is csökken azonban a munkahelyek száma.

2004-ben a munkanélküliek száma 540 000-re emelkedett, amely a munkaerő 6-6,5%-át jelenti. A Holland Munkaügyi Szervezetnél regisztrált munkanélküliek száma közel 23%-kal nőtt. Ez a növekedés jobban érintette a férfiakat (26,4%), mint a nőket (18,9%). A betanított munkások esetében a növekedés 4,8% volt, míg a szakmunkások, a középfoknál magasabb végzettséggel rendelkezők (technikum) és az egyetem előtti szakképesítéssel rendelkezők esetében ez 41% volt. Az előbbi esetben (betanított munkások) a problémának strukturális oka van, míg az utóbbiban a gazdasági helyzetnek tudható be a nagy arányú növekedés. A betanított munkásoknak csupán 39%-a rendelkezik munkaviszonnyal, míg a szakmunkásoknak 77%-a és a középfoknál magasabb, illetve egyetem előtti szakképesítéssel rendelkezők 52%-a. Korcsoportot tekintve a növekedés a 60 év felettiekre volt a legjellemzőbb (87%). A tartós munkanélküliség (hosszabb mint 3 év) 0,5%-kal visszaesett, míg a 3 évnél rövidebb ideig tartó munkanélküliség aránya jelentős mértékben nőtt.

Nagy különbségek vannak a tartományok között is, az észak-nyugaton jellemző 9,7%-os növekedéstől kezdve a dél-nyugaton jellemző 27,8%-os különbségig.

Az alacsony foglalkoztatás főleg a fiatalokat érinti (ennek oka vagy a munkatapasztalat hiánya vagy az alacsony képzettség), rajtuk kívül az alacsony képzettségűeket, etnikai kisebbségeket és a fogyatékkal élőket. A foglalkoztatáspolitikai fő célkitűzése annak elérése, hogy aki tud dolgozni, az valamilyen formában vegyen részt a munkaerőpiacon.

A holland foglalkoztatáspolitikai 2020-ra 50%-osra szeretné növelni az idősök foglalkoztatottságát (európai tervekkel egyezően), 2010-re 65%-osra a nők foglalkoztatottságát (európai szinten 60%), az etnikai kisebbségek pedig tervek szerint 2005-re 54%-ban kell, hogy részt vegyenek a munkaerőpiacon.

Megoldások a munkanélküliek helyzetének javítására

A holland foglalkoztatáspolitikai főbb céljai:

- a tartós munkanélküliség kialakulásának megakadályozása
- a foglalkoztatás növelése, főleg az idősek, nők, fiatalok és etnikai kisebbségek körében
- a részmunkaidő és rugalmas munkaidő elősegítése (Az európai országok közül Hollandiában a legnagyobb a részmunkaidőben dolgozók aránya, mely a nők foglalkoztatási szintje növekedésének köszönhető. A férfiak 20%-a, a nők 73%-a dolgozik az átlagos munkaidőtől eltérően. A rugalmas munkaidőben dolgozók – távmunkát végzők, kihívásra érkezők, határozott időre szóló szerződés szerint dolgozók, telekommunikációs tevékenységet végzők – aránya 2002-ben 11,7% volt.)

A tartós munkanélküliség megakadályozása a foglalkoztatáspolitikai fő célja. A frissen regisztrált munkanélkülieknek a munkaerőpiacba-újraintegráló politika következtében 12 hónapon belül találniuk kell munkát. Azoknak, akik rövid időn belül nem tudnak munkát vállalni, önkéntes munkát, képzéseket, csoportos foglalkozást és nyelvtanulási lehetőséget kínálnak a munkaügyi hivatalok.

A fiatalok munkanélküliségének segítésére is akciótervet dolgoztak ki, melynek következtében 6 hónapon belül minden fiatal munkanélküli vagy munkába áll vagy visszamegy az iskolába. Így vagy munkatapasztalatra tesznek szert vagy képzést szereznek. A fogyatékkal élők – akik a hagyományos értelemben vett munkaerőpiacon nem képesek dolgozni fizikai vagy szellemi károsodás miatt - helyzetének megoldására a védett munkaviszonyt (sheltered employment) kínálja megoldásként a holland munkaerőpiac.

Kielégítetlen munkaerő-igény

2004-ben az üres álláshelyek legnagyobb arányban a bolti eladók, üzletvezetők között jelentkeztek (4 400). Ide tartoznak a telefonközpontban, a telemarketing területén és kisebb mértékben a boltban dolgozók.

A szakápolók és gondozók foglalják el a második helyet 2 300 üres álláshellyel. Itt főleg gondozókra van szükség, de ápolói munkára is van igény. Azonban a munkáltatók könnyebben találnak munkaerőt üzleti, mint ápolási munkára, mert sokkal nagyobb a kereslet ebben az ágazatban.

Ezzel szemben, mezőgazdasági-és farm munkára szinte lehetetlen munkaerőt találni (860 üres állás van és 40 ilyen munkakereső). Ez az egyetlen olyan szakmai csoport az első tíz üres álláshely kategóriában, ahol nagyobb a kínálat, mint a kereslet.

Üres álláshely-kategóriák

- Mezőgazdasági munka;
- Gépkezelők;
- Vízvezeték- és csőszerelők;
- Mezőgazdasági vagy ipari gépszerelők;
- Üzletben dolgozók és boltvezetők;
- Kertészek, dísznövénykertészek, csemetekertészek;
- Levélhordók és postai hivatalnokok;
- Szakápolók és gondozók;

Munkaerő-toborzás

Tanácsos már azelőtt elkezdni munkát keresni, mielőtt elindulna Hollandiába. Az EURES-tanácsadók segíthetnek Önnek ebben.

Munkaügyi szervezetek

Munka-és Jövedelemügyi Központ (Centre for Work and Income) <http://www.werk.nl>
EURES <http://europa.eu.int/jobs/eures>

Munkaerő toborzó ügynökségek

Orvosi: <http://arco-monde.com>
Biotechnológia: <http://www.birdengineering.nl>
<http://www.detaching.pagina.nl>
Divatáru: <http://www.fashionsolution.nl>
<http://www.mercuri-urval.com>
Felsőoktatásban dolgozók: <http://ranger.nl>
Pénz-és bankügy: <http://www.roberthalf.com>
Pénz-és bankügy: <http://www.michaelpage.nl>
Marketing: <http://www.oconnell.nl>
<http://www.werving-selectie.pagina.nl>

Munkaerő Toborzó Ügynökségek hollandul nem beszélőknek

<http://www.undutchables.nl>
<http://www.career-abroad.com>
<http://www.kellyservices.com>
<http://www.dutchisnotrequired.nl>
<http://manpower.com>
<http://elanit.nl>
<http://sykes.com>
<http://uniquemls.com>
<http://www.bluelynx.nl>

Munka-adatbázisok

Carp <http://www.carp.nl>
Monsterboard <http://www.monsterboard.nl>
JobbingMall <http://www.jobbingmall.nl>
Job News <http://jobnews.nl>
Vacaturebank <http://www.vacaturebank.nl>
Jobcenter <http://jobcenter.nl>
Medweb (medical) <http://www.medweb.nl>
Clickwork <http://www.clickwork.nl>

Ha Hollandiába érkezik, a következő lehetőségei vannak:

Személyes kapcsolat

A hollandok értékelik a személyes kapcsolat-felvételt. Habár nem szokás az emberekhez direkt módon munkáért fordulni, természetesen érdeklődni lehet, ha valaki tud segíteni abban, hogy kihez kell üres álláshelyért, illetve munkaerőpiacra kapcsolatos információért fordulni. Általában itt fog olyan emberekkel kapcsolatba kerülni, akik tudnak Önnek a munkakeresés folyamatában segíteni. Azért azt ne felejtse el, hogy a hollandok nem szeretik, ha rákényszerítik őket, hogy segítsenek.

Munkaközvetítés

A holland munkaközvetítés központja a Holland Munkaügyi-és Jövedelem Központ (CWI), mely nagy erőfeszítéseket tesz, hogy segítsen Önnek munkát találni. Aktív szerepet játszik a holland munkaerőpiacon. Nem csak munkakeresésben nyújtanak segítséget, hanem tanácsokkal, információval és további segítségnyújtással is szolgálnak. Nem kell feltétlenül regisztráltatnia magát ahhoz, hogy tanácsot vagy segítséget kapjon a munkakeresés folyamatához. Azonban ahhoz, hogy munkanélküli járadékra jogosult legyen, regisztráltatnia kell magát. Rendelkeznie kell adószámmal és SOFI-számmal (Szociális-Kincstári szám). A SOFI-szám a munkavállaláshoz is szükséges Hollandiában. Ezt minden holland állampolgár 14 éves korában megkapja. Külföldiek, akik törvényesen Hollandiában tartózkodnak, a holland adóhatóságnál jelentkehetnek a SOFI-számukért.

Munkaközvetítő ügynökségek

Sok munkaközvetítő ügynökség van Hollandiában. Címüket a Yellow Pages-ben (Sárga Oldalak) lehet megtalálni és az Interneten is van elérhetőségük. Az alkalmi munka az alkalmazás elfogadott és széles körben elterjedt formája. Régen a munkaközvetítő ügynökségek titkárnői állásokra koncentráltak, de most már léteznek speciális ügynökségek majdnem minden típusú foglalkozásra. Vannak például ügynökségek ápolóknak, számítógépes szakembereknek, mérnököknek, tanácsadóknak, sőt még diákoknak is. Sok pályakezdő fordul munkaközvetítő ügynökséghez azért, hogy munkatapasztalatra tegyen szert, ami nagyon fontos Hollandiában.

Hirdetések

A munkakeresőknek ajánlott elolvasni az újságokban meghirdetett üres álláshelyeket. A következő újságok szombati kiadásai tartalmazzak újsághirdetéseket: NRC Handelsblad (elsősorban menedzser-állások), De Volkskrant (állami szektor, egyetemi világ, orvosok), De Telegraaf, Algemeen Dagblad (a két utóbbi a kereskedelem területén ajánl állásokat).

A regionális lapokat is lehet nézegetni az érintett régióban található üres állásokkal kapcsolatban. Hét közben osztogatnak ingyenes lapokat a buszmegállóknak – ilyen lapok a Metro és Spits. Léteznek 2 hetente megjelenő újságok elsősorban tanulók és friss diplomások számára, nevezetesen az O-N, Carp és Intermediar. Az O-N-nek és az Intermediar-nek is van évkönyve, melyek ingyen hozzáférhetők a holland egyetemeken és főiskolákon.

Internet

Az Internetnek egyre fontosabb szerepe van a holland munkaerőpiacon. Sok vállalat javasolja a jelentkezőknek, hogy Interneten keresztül jelentkezzenek a vállalat weboldalán, és sok lehetőség van arra is, hogy a jelentkezők önéletrajzukat felrakják a vállalat honlapjára. A munkáltatók rendszeresen ellenőrzik ezeket a honlapokat. Legutóbbi felmérések szerint a holland munkáltatók 44%-a választja a hirdetésnek ezt a formáját.

Mostanáig az EURES a következő szektorokban tette lehetővé az önéletrajzos jelentkezést a honlapon:

- információs-és kommunikációs technológia
- egészségügy
- szálloda-és vendéglátóipar
- civil repülés

Állásbörze

Az állásbörzék nem olyan elterjedtek Hollandiában, mint például az Egyesült Királyságban. Ez azonban nem jelenti azt, hogy egyáltalán nem szerveznek. Általában az egyetemek látják el a szervezői feladatkört egy bizonyos régióban. Tanulói egyesületek is gyakran szerveznek állásbörzéket. A következők az állásbörzék Hollandiában:

- január: Maastricht
- március: Pályaválasztási Börze Amszterdamban; az AIESEC több pályaválasztási hetet is szervez Amszterdamban
- április: Tilburg; több pályaválasztási hetet szervez itt Tilburgban az AIESEC és Utrecht-ben van az Állami Pályaválasztási Börze
- október: Jobnet Pályaválasztási Börze Utrechtben; Üzleti Napok Maastrichtban; Nemzeti Pályaválasztási Börze a friss diplomásoknak Utrechtben
- november: Szakmai Üzleti Napok Utrechtben; Nemzeti Pályaválasztási Nap Utrechtben.

Vak pályázatok

A jelentkezés ilyen formája nagyon népszerű Hollandiában. Még ha a vállalatnál nincs is üres álláshely akkor, amikor ír nekik, gyakran külön dossziében őrzik a jelentkezési lapokat. Vállalatokról kérhet információt a Kereskedelmi Kamarától, a nagykövetségtől vagy a konzulátustól, illetve az O-N és Intermediair-évkönyvekben utánanézhetsz dolgoknak. Természetesen az Internet is egy értékes információ-forrás.

Nem ritka a telefonos jelentkezés sem Hollandiában; a pályázó felhívja a vállalatot vagy a rendes álláshirdetésre vagy a vak pályázatra történő jelentkezés előtt. Azonban a telefonálás előtt jól át kell gondolni a kérdéseket. Például megkérdezheti, hogy kinek címezze a pályázatát. Vagy ha a pályázat beadása előtt telefonál, extra információhoz juthat, és a vállalat tudni fog előre az Ön pályázatáról. Ez természetesen az Ön előnyére válik egy vak pályázat esetében.

Állaspályázatok

Mint minden más országban, Hollandiában is léteznek a pályázatokkal kapcsolatban (íratlan) szabályok. Itt található pár hasznos információ a holland pályázatokkal kapcsolatban.

A pályázás menete

A pályázatok menete a munka típusától függ. Mezőgazdasági munkánál és alacsony képzettséggel rendelkező személyek esetében a munkáltatók szeretik a személyes találkozást. Természetesen a munkáltató megérti, hogy ha még saját országában tartózkodik, nem jelenhet meg személyesen az interjúján. Ilyen esetekben elég levélen keresztül jelentkezni. A képzett, illetve magasan képzett munkakeresők esetében önéletrajz, gépelt kísérőlevél az általános eljárás.

Kísérőlevél

A kísérőlevelet természetesen hollandul kell írni, hacsak nem más nyelv szerepel a hirdetésben. A kísérőlevelet gépelve kell benyújtani. Nem szokás már kézzel írni a kísérőlevelet, kivéve az olyan hagyományos szektorokban, mint egészségügy, főleg az orvosok, nem az ápolók esetében.

A holland kísérőlevél rövid, tömör és célratoró. Egy jó minőségű A4-es lapra kell írni. A levél első részében részletezze, hogy miért jelentkezik a munkára. Középső részében ecsetelje, hogy miért tartja magát a munkára megfelelő jelentkezőnek és mi motiválja. A levél záró részében meg kell említenie, hogy egy személyes interjú keretében szívesen részletezné az egyes pontokat. A Szociális Minisztérium kutatásai azt mutatják, hogy a motiváció a kiválasztás egyik legfontosabb kritériuma. Ezt vegye figyelembe, amikor írja a motivációs levelet.

A holland munkáltatók általában elég gyorsan válaszolnak a levélre. Amennyiben eltelt két hét, és még nem kapott semmi választ, telefonáljon nekik, hogy biztos legyen abban, levele célba ért.

Önéletrajz

A holland önéletrajznak tömörnek és célratoróknak kell lennie. A kronológiai sorrend nem lényeges, bár az utóbbi időben a fordított kronológia (legutóbbi munkahely az elején) elterjedt. A terjedelem maximum 2 oldal legyen. Csak a dátum és az információ szerepeljen mellette. Az okokat, hogy miért jelentkezik, a kísérőlevél tartalmazza. Mivel a holland munkáltatók a lehető legrövidebb önéletrajzokat kedvelik, minden nem releváns információt hagyjon ki.

A következő pontokat kell a holland önéletrajznak tartalmaznia:

1. Személyes adatok
2. Iskolai végzettség
3. Munkatapasztalat (pontos dátumokkal)
4. Hobbik

A holland munkáltatók fontosnak tartják a hobbit és a szociális tevékenységet. Ezért kell ezeket megemlítenie az önéletrajzban, és meg kell mutatnia az érintett munkához való kapcsolódási pontokat (például ha csapatsportot űz, akkor valószínűleg csapatszellemmel rendelkezik). Próbálja minden önéletrajzát a pályázati kiíráshoz igazítani.

Az összefoglalók egyre népszerűbbé válnak, bár azt hozzá kell tenni, hogy ez főleg azokra vonatkozik, akik nagyobb munkatapasztalattal rendelkeznek. Nagyon sokszor a vak pályázatokra történő jelentkezés esetén fejedelmek cégeknek küldik őket a jelentkezők. Az összefoglaló (resumé) rövidebb és leíróbb jellegű, mint az önéletrajz. Szubjektívabb is, mert bizonyos elemek kisebb, mások nagyobb hangsúlyt kapnak. Pontos dátum megadása ilyen esetben nem szükséges, és csak azon adatok említése fontos, melyek alátámasztják a munkára való rátermettségét. Az összefoglaló szerkezetét tekintve lehet történelmi, analitikus, kronológiai, funkcionális vagy kreatív. Gyakran az érintett munka jellemzésével kezdődik.

Referenciákat és oklevelekről szóló másolatokat nem szükséges mellékelni. Azok csak a későbbiek folyamán kerülnek bemutatásra.

Pályázati formanyomtatvány

A pályázatra való jelentkezéskor nem szoktak formanyomtatványt használni úgy, mint mondjuk Nagy-Britanniában. Főleg a nagy munkáltatók adnak ki ilyen nyomtatványt mindenféle munkához. Abban az esetben viszont, ha a munkavállaló Interneten keresztül jelentkezik, a formanyomtatvány kitöltése a jelentkezés útja.

Interjú

A holland interjú során fontos szerepe van a motivációnak. Legyen felkészülve olyan kérdések megválaszolására, mint hogy miért annál a vállalatnál szeretne dolgozni. Ezen kívül fel kell tudnia sorolni azokat a területeket, melyekhez ért, illetve az erősségeit. Hiányosságairól és gyenge pontjairól is tudnia kell beszélni. Erre tehát készüljön fel, és tudjon említeni konkrét példákat ezek bizonyítására. Az interjú folyamán a bizottság valószínűleg 1-2 emberből fog állni. Gyakran 2-3 interjúra is sor kerül. Az interjú végén készüljön fel arra, hogy Ön is tehet fel kérdéseket.

Jövedelem és megélhetés

Nincsenek általános szabályok a megélhetésre és a jövedelmekre vonatkozóan. Hollandia nem egy olcsó ország. Az ott élő emberek többsége bevételük jelentős részét a megélhetés költségeire költik.

Adózás

Hollandia nyitott gazdasággal rendelkezik, és mindig is felismerte, hogy az adózási rendszernek nem szabad akadályoznia az ipar nemzetközi terjeszkedését. Ebből következően Hollandia nagyon kedvező helyszíne az üzleti befektetéseknek; a profit kezelése, az adóegyezmények és az adóelőleg-mentesség miatt. Az adóhatóságok is ügyfél-orientáltak.

A különféle adók:

- *személyi jövedelemadó*: az éves jövedelem alapján kell fizetni. A személy életkörülményeit figyelembe veszik az adó megállapításánál, és bizonyos költségek jóváírhatók. Az SZJA 3 kategóriát ismer. Az elsőben 4 adósáv létezik: 32,35%; 37,60%; 42%; 52%; (az első két sávban a társadalombiztosítási járulékok is benne vannak, a második kettőben csak tiszta adók), a második 25% kulccsal, a harmadik 30%-os kulccsal adózik.

2001-ben vezették be az új adózási rendszert, amely jelentős változásokat tartalmaz a személyi jövedelemadó tekintetében. A következők az új adózási rendszer célkitűzései:

- foglalkoztatás elősegítése, a holland gazdaság, környezetvédelem, gazdasági függetlenség és a nemzetközi versenyképesség megerősítése
- munka után fizetett adóterhek csökkentése
- kiegyensúlyozott és leegyszerűsített adózási rendszer
- az adóalap megerősítése csökkentett és kiegészített adókkal

A gazdasági fejlődés ösztönzésére és a foglalkoztatás növelésére az adózás aránya csökkent. A munkavégzés így vonzóbbá vált, mert a munkaviszonyban lévők adókedvezményt élveznek egy fix nem adóztatható levonás következtében.

A munka után fizetett adó-csökkentést az összes kollektív költség csökkentésével és az indirekt adók, mint például a környezetvédelmi adó és az ÁFA növelésével hozták létre. A munkavégzés után járó jövedelem alapján fizetett adó csökkentésével, illetve a direkt adózásból indirekt adózásba való áttéréssel Hollandia gazdasága szilárdabb, versenyképessége nagyobb lett.

Külföldi befektetőknek az Információs Iroda szolgáltató felvilágosítást az adózással kapcsolatban Hollandiában. Címük a következő:

Információs Iroda
Major Companies Tax Unit
P.O.Box 50963
3007 BE Rotterdam
Tel: 010-2905820
Fax: 010-2905999

- *társasági adó*: magán-és állami vállalatok fizetik az adóztatható profitjuk után. Alapítványok is fizetik bizonyos esetekben. Egy csoporton belül a profit után csak egyszer kell adózni. Az adó mértéke 35%.
- *örökség vagy ajándék után fizetett adó*: létezik egy minimális és egy maximális arány. Függ az értéktől és a feladó-fogadó közötti viszonytól.
- *import vám*: az importált áru értékének bizonyos százalékát kell fizetni. Az arány alacsonyabb nyers-és ásványi anyagok esetében, és végtermékek esetében magasabb. Csak azon áruk után kell fizetni, melyeket az EU-területén kívülről hoznak be.
- *ÁFA*: általános fogyasztói adó, mely benne van az áruk és szolgáltatások árában. A fogyasztók fizetik közvetetten, és a vállalatok fizetik az adóhatóságoknak. Három fajtája létezik:
 - általános 19%
 - étel és gyógyszerek után fizetendő 6%
 - 0%, nemzetközi kereskedelemben áruk és szolgáltatások után, így az árukat ÁFA-mentesen lehet exportálni
- *fogyasztási adó*: benzin, olaj, dohányárak, alkohol után kell fizetni. (az alkoholmentes italok után is van egy fogyasztói adó) Ugyanúgy, mint az ÁFA, benne van a fogyasztói árban.
- *súlyadó*: gépjármű után kell fizetni. Az adó mértéke függ az autó típusától, súlyától és hogy milyen benzin kell bele.
- *környezetvédelmi adó*: ásványi olaj használatáért, talajvíz szivattyúzásaért illetve személerakásért kell fizetni.

Az adót a munkáltató vonja le az alkalmazott fizetéséből, majd a társadalombiztosítási járulékokkal együtt utalja az Adó-és Vám Felügyelőség részére.

A foglalkoztatás szabályozása

A dolgozók képviselete

A munkavállalók az üzemi tanácson vagy a személyzet más képviseletén keresztül vehetnek aktívan részt a vállalat életében és annak politikájában. A munkáltató az üzemi tanáccsal való konzultáció során növelheti egyes döntések támogatását és megszilárdíthatja a menedzsment és az alkalmazottak közötti bizalmi viszonyt.

Az üzemi tanácsokról szóló rendelet szerint Hollandiában a legalább 50 dolgozóval rendelkező vállalatok kötelesek üzemi tanácsot felállítani. Amennyiben a munkáltató több céggel is rendelkezik, minden üzletnek, amelynek 50 alkalmazottja van, kell hogy legyen üzemi tanácsa.

A 10-50 alkalmazottal bíró vállalatok önkéntesen alapíthatnak üzemi tanácsot. Ha ez nem áll szándékukban, személyzeti képviseletet állíthatnak fel. Abban az esetben kötelesek így tenni, ha az alkalmazottak többsége ezt kívánja. A 10-nél kevesebb alkalmazottal bíró cégek a munkaidő meghatározása céljából személyzeti képviseletet állíthatnak fel. A személyzeti képviselet legalább három dolgozóból áll, akik tárgyalnak a munkáltatóval a vállalat dolgairól. A tagokat titkos szavazással, írásban, direkt módon választják a dolgozók maguk közül.

Az üzemi tanácsnak speciális jogköre van, amely befolyásolhatja a munkáltató politikáját. Ezen kívül az üzemi tanácsnak kezdeményező szerepe van, javaslatokat is tehet, így a munkavállalóknak beleszólásuk van az üzletvezetésbe.

A munkáltató az üzemi tanáccsal folytatott konzultáció során támogatást nyerhet döntéseihez, lendíthet a menedzsment és az alkalmazottak közötti bizalmi viszonyon.

Ha a munkáltató visszautasítja az üzemi tanács felállítását, bármely alkalmazott vagy szakszervezet, melynek tagjai dolgoznak a vállalatnál egyeztető bizottsághoz folyamodhat. Amennyiben ez sem jár sikerrel, a bírósághoz kell fordulni döntésért.

Munkahelyi viszályok – sztrájkok

Megközelítőleg 1,9 millió ember szakszervezeti tag Hollandiában. Az aktív népesség között minden 100 emberből 27 szakszervezeti tag. A Holland Szakszervezetek Szövetsége 1,2 millió tagjával a legnagyobb szakszervezeti szövetség Hollandiában. A Keresztény Szakszervezetek Szövetsége a szakszervezeti tagok 18%-át képviseli. Más szakszervezetek pedig egy-egy adott foglalkozási csoportra specializálódnak.

Fizetés

A munkáltató és a munkavállaló általában bruttó fizetésben állapodnak meg. A nettó összeg, melyet az alkalmazott bankszámlájára utalnak függ a bruttó összegből való levonásoktól (társadalombiztosítási járulék, adó).

A fizetés az alapbérből áll kiegészítve a túlóráért kapott pénzzel és egyéb járulékokkal (13. havi fizetés, jutalékok). Az alap-fizetést hetente vagy havonta fizeti a munkáltató a teljesített munkáért. Az adók és társadalombiztosítási járulékok levonása előtt számítják ki.

Minimálbér

A törvényes minimálbér minden foglalkozási kategóriára egyaránt vonatkozik. A törvényes minimálbérré jogosultak munkavállalók, akik mindkét nem képviselői, 23 és 65 év közöttiek, akik a munkaidő legalább egyharmadát munkaviszonyban töltik. A 15-22 év közöttiek számára a holland törvény meghatároz egy minimálbért, amely a felnőtteknek járó minimálbér egy bizonyos százaléka. Ez a százalék-arány 30-85%-ig terjed, az érintett személy fizetésétől függően.

A munkáltató köteles kifizetni a munkavállalónak a törvény által megszabott minimálbért. A minimálbér függ a kortól, munkaidőtől és a munkaórák számától. A 15-22 évesek a minimálbér csak egy részére jogosultak, az úgynevezett ifjúsági minimálbérré.

A minimálbért évente kétszer szabályozzák, egyszer január 1-én, egyszer meg július 1-én a kollektív szerződésben meghatározott minimálbérrel összhangban.

Az ifjúsági minimálbért a következőkben mutatjuk be (bruttó összeg havonta, hetente és naponta €-ban, nem beleszámítva a szabadság-pótlékot):

A minimálbér százalékban, az összegek €-ban vannak megadva.

- 23 éves kortól: 100 % = 1 264,80/hó; 291,90/hét; 58,38/nap;
- 22 éves kortól: 85 % = 1 075,10/hó; 248,10/hét; 49,62/nap;
- 21 éves kortól: 72,5 % = 917,00/hó; 211,60/hét; 42,32/nap;
- 20 éves kortól: 61,5 % = 777,85/hó; 179,5/hét; 35,90/nap;
- 19 éves kortól: 52,5 % = 664,00/hó; 153,25/hét; 30,65/nap;
- 18 éves kortól: 45,5 % = 575,50/hó; 132,80/hét; 26,56/nap;
- 17 éves kortól: 39,5 % = 499,60/hó; 115,30/hét; 23,06/nap;
- 16 éves kortól: 34,5 % = 436,35/hó; 100,70/hét; 20,14/nap,
- 15 éves kortól: 30 % = 379,45/hó; 87,55/hét; 17,51/nap.

A bruttó összeggel ellentétben a nettó összeg nincs törvény által meghatározva. Ez iparáganként és üzletenként változó. Ez a társadalombiztosítási járulékok, illetve az adók különbözősége miatt van. Az alul felsorolt összegek nem tartalmazzák a nyugdíj-járulékot, a korai nyugdíjazás járulékát és a kötelező egészségbiztosítási járulékot sem. Ezek tehát csak általános, kerekített összegek.

A minimálbér nettó összege (€-ban)

- 23 éves kor felett: 1030/hó; 238/hét;
- 22 éves kortól: 894/hó; 206/hét;
- 21 éves kortól: 776/hó; 179/hét;
- 20 éves kortól: 671/hó; 155/hét;
- 19 éves kortól: 586/hó; 135/hét;
- 18 éves kortól: 520/hó; 120/hét;
- 17 éves kortól: 471/hó; 109/hét;
- 16 éves kortól: 429/hó; 99/hét;
- 15 éves kortól: 373/hó; 86/hét;

A fent említett összegek gyermekkel nem rendelkező munkavállalókra vonatkoznak és semmiféle adókedvezményt nem tartalmaznak.

A törvény által meghatározott szabadság-pótlék a bruttó fizetés 8 %-a.

Munkajog

Munkaszerződések

A munkaszerződésnek három szempontnak kell eleget tenni:

- kapcsolat a hatóságokkal
- fizetés
- személyes kötelezettségvállalás a munka teljesítéséről

Nem tekinthető minden munkavállalásról történő megegyezés munkaszerződésnek. A munkaszerződésen kívül a törvény megkülönböztet vállalkozási szerződést és megbízási szerződést. Az, hogy egy megállapodás jogilag mikor minősül munkaszerződésnek, az az egyes esetekben a körülményektől függ.

A Holland Polgári Törvénykönyv abban az esetben beszél munkaszerződésről, amennyiben a munkavállaló minden héten dolgozik vagy havonta legalább 20 órát egy más személy alkalmazásában legalább három egymást követő hónapban, és tevékenységéért fizetés jár.

A munkaszerződés szóbeli vagy írásbeli megegyezés a munkáltató és a munkavállaló között. A szóbeli megállapodás is érvényes Hollandiában. Mindazonáltal, gondoskodjon arról, hogy a legfontosabb megállapodások írásban is rögzítésre kerüljenek.

Írásos megegyezés

A munkáltató köteles bizonyos részleteket írásban rögzíteni. Ez öltheti levél vagy munkabérjegyzék formáját. Azonban a legbiztosabb eljárás az, hogy ha ezeket a részleteket maga a munkaszerződés tartalmazza. Az alábbi pontok a következők:

- A munkáltató és a munkavállaló neve, címe;
- A munkavégzés helye, helyei;
- A munkavállaló munkája és a munka lényege;
- A munkaviszony kezdete;
- A szerződés időtartama (amennyiben az ideiglenes);
- A szabadságra való jogosultság és azt hogyan számítják ki;
- A fizetés és a fizetés határideje;
- A szokásos munkaidő (heti vagy napi);
- Valamilyen nyugdíjkeretben való részvétel;
- Munkaközvetítő ügynökséggel kötöttek-e szerződést,
- A releváns kollektív szerződés;
- Próbaidő;
- Felmondási idő, illetve annak kiszámítása;
- Amennyiben egy hónapnál hosszabb külföldi kiküldetésről van szó, az ottani alkalmazási viszonyok;

Amennyiben az egyes pontok megtalálhatók a kollektív szerződésben, úgy elég a kollektív szerződésre való utalás. A munkáltatónak a munkaviszony kezdetétől számított egy hónapon belül kell a részletekkel szolgálni. Amennyiben rövidebb időre szól a munkaszerződés, úgy a szerződéses idő végéig meg kell tenni azt.

A munkaszerződéssel kapcsolatos kiegészítések

A munkaszerződésekre vonatkozó kiegészítéseket ugyanúgy kell rögzíteni, mint a szerződés egyes pontjait. A munkaidőre vonatkozó rendelet (WAA) felhatalmazza a munkavállalót, hogy pontosítsa a munkaidőt. Elméletben tehát lehetséges rövidebb vagy hosszabb ideig dolgozni. Ez lehetővé teszi a nők és férfiak számára, hogy egyensúlyi állapotot létesítsenek a munka és a magánélet között és nagyobb gazdasági függetlenséget biztosít a nőknek.

A törvény vonatkozik a köztisztviselőkre és az olyan alkalmazottakra, akik tíz főnél többet foglalkoztató vállalatnál dolgoznak. Azonban a munkavállalónak legalább egy éves munkaviszonnal kell rendelkeznie ahhoz, hogy a munkaidején változtathasson. A munkáltató visszautasíthatja a munkaidő megváltoztatására irányuló kérelmet, ha az veszélyeztetné az üzlet vagy a szolgáltatás fontos érdekeit.

1996-ban elfogadtak egy rendeletet, azért, hogy elkerüljék az olyan helyzeteket, amikor a munkavállalónak bizonytalanságokkal és kedvezőtlen fordulatokkal kell szembenéznie a munkaidejével kapcsolatban. A rendelet a munkavállalók közötti bármilyen megkülönböztetést megtilt a munkaszerződésben foglalt munkaidőt tekintve.

A szerződések időtartamát tekintve megkülönböztetnek határozatlan idejű és határozott idejű szerződéseket.

Határozatlan idejű szerződések

A határozatlan időre szóló szerződések időtartamára vonatkozóan a szerződés megkötésekor nincs megegyezés. Ez addig tart, ameddig valamelyik fél nem óhajt ennek véget vetni. A befejezést illetően léteznek bizonyos szabályok, mint például a felmondási idő betartása.

Határozott idejű szerződések

A határozott időre szóló szerződések esetében a végső dátumot meghatározzák, illetve a szerződés vége objektív módon megállapítható. Például öt hónapra szóló szerződés vagy egy bizonyos (pontosan meghatározott) projekt végéig. Ezek a szerződések automatikusan lejárnak a megegyezett időpontban. A munkáltató és a munkavállaló nem veszik figyelembe a felmondási időt. Az ilyen szerződéseket csak akkor lehet hamarabb befejezni, ha erről előtte írásban megegyeztek. Ebben az esetben azonban figyelembe kell venni a felmondási időt.

Lehetséges a határozott időre szóló szerződések megújítása. Határozatlan időre szóló szerződés a következő esetekben léphet a határozott idejű szerződés helyébe:

- Ha egymást követően több mint három határozott időre szóló szerződést kötöttek meg, akkor a negyedik automatikusan határozatlan időre fog szólni.
- Ha az egymást követő munkaszerződések meghaladják a három évet. Amikor letelik a három év, a megújított szerződés automatikusan határozatlan idejű lesz. A három hónapos vagy annál rövidebb idejű megszakításokat figyelembe veszik a három év kiszámításánál. Ha három hónapnál hosszabb ideig tart a megszakítás, úgy a három év számítása újrakezdődik.

Három hónapnál hosszabb időre szóló ideiglenes szerződések

A határozott időre szóló szerződéseknek nincs maximális időtartama, tehát ez akár lehet több is, mint három év. Amennyiben a szerződés három évig vagy tovább tartott, egyszer lehet megújítani maximum három hónapra.

A munkaviszony nem szokványos formái – atipikus foglalkoztatási formák

Önkéntes munka

Önkéntes munkának az a munkavégzés számít, amelyet ingyen végeznek egy szervezet tagjaként. Hollandiában önkéntes munkavégzők milliói élnek, különösen ápolási otthonokban, iskolákban és kulturális intézményekben. Ennek ellenére az önkéntes munkára vonatkozóan nincsen sok rendelet, általában az érintett szervezettel megkötött szerződéstől függenek.

További információért lépjen kapcsolatba a Holland Önkéntes Szervezettel (NOV). Tel: (030) 2319844.

Szaktanácsképzés

A szaktanácsképzés Hollandiában két részből áll: egyik rész a blokktananyagokat foglalja magában, azaz a tanulást vagy elméleti részt, a másik rész pedig a szakmai gyakorlatot; a képzés tehát kettős, tanulás az iskolában és munka gyakorlatban.

A gyakorlatra nagyon nagy hangsúlyt fektetnek.

Munkaidő

A Munkaórák Rendelete (ATW) tartalmazza a munkára és pihenésre vonatkozó szabályokat mind a magán, mind az állami szektorban. A törvény minden olyan személyre vonatkozik, aki munkát végez egy másik ember utasításai alapján.

Habár ez a rendelet nagy mozgásteret hagy a szociális partnereknek számára, ugyanakkor nem jelenti azt, hogy mindent lehet. A rendelet megszabja a maximális munkaórák számát, a minimális pihenési időszak mennyiségét, éjszakai munkát, szüneteket, túlórákat és a külső munkát.

Hollandiában nem szabad naponta több mint 9, hetente több mint 45, évente pedig több mint 520 órát dolgozni. Eszerint az átlagos munkahét 5 nap, illetve 36 és 40 óra között van. Az üzleti szférában, mind a nők, mind a férfiak körében egyre népszerűbb a heti négy napot és napi kilenc órát magában foglaló munkaidő.

Egyéb információt a Szociális és Munkaügyi Minisztériumtól lehet kérni, illetve lehet tájékoztató füzetet rendelni az Interneten.

Szabadság

Minden munkavállaló Hollandiában jogosult fizetett szabadságra. A szabadságra való jogosultságot általában a munkaszerződés vagy a kollektív szerződés szabályozza. Az éves törvényes minimális szabadság mindenkire vonatkozik minden esetben. Ez egyenlő a megállapodás szerinti heti munkaórák számának négyszeresével. Tehát ha valaki például 40 órát dolgozik a héten, akkor 20 nap szabadságra jogosult (8 órás munkanapokban számolva). Természetesen, aki részmunkaidős, kevesebb szabadságra jogosult, de nekik amúgy is

kevesebb szabadságra van szükségük. 4 hetet vehetnek ki. Például, aki négy órában dolgozik, 20 napot vehet ki (4 órás munkaidővel számítva).

A legtöbb kollektív szerződés azonban eltér a törvényben meghatározott számoktól. Ez 20 és 30 nap között van a teljes munkaidőben dolgozók számára. A munkavállaló kora és a munkaviszony ideje fontos szerepet játszik mind a fiatal, mind az idősebb munkavállalók esetében. Mind a két csoport jogosult extra napokra.

A szabadságra kivehető napok száma arányosan nő egy év elteltével. Például az az alkalmazott, aki évi 24 nap szabadságra jogosult, három hónap elteltével még plusz hat napot kivehet. A szabadnapokat előre is ki lehet venni, a munkáltatóval történt konzultációt követően. A fizetés nagyságától függetlenül, az alkalmazottak kérhetnek minimum 8 %-os szabadsági pótlékot.

Távollétek (betegség, szülés, stb..)

2001. december 1.-én életbe lépett a Munka és Családgondozásról szóló törvény (Work and Care Act), melynek célja, hogy könnyebbé tegye a munka és családgondozás közötti összhang kialakítását, ezáltal vonzóbbá téve mind a nők, mind a férfiak számára a munkaviszonyban maradást. A rendelet már meglévő és új szabályokat kombinál. Az új szabály maximum 10 nap fizetett távollétet engedélyez, ezen kívül örökbefogadás esetén mindkét szülő számára lehetővé teszi a munkától való távolmaradást, szülés esetén az apa számára két nap fizetett szabadságot és nagyobb rugalmasságot engedélyez szülői szabadság esetén.

Szülési szabadság

A munkaviszonyban lévő nők 16 hét szülési szabadságra jogosultak. Ezalatt a napi táppénzt kapják vagy fizetésük 100%-át (a napi fizetésnek megfelelően). A munkáltatónál kell jelentkezni a juttatásért, a távollét kezdetétől számított két héten belül. A jelentkezési laphoz csatolni kell a terhességi igazolást. Az összeget közvetlenül a munkáltató fizeti.

A távollét időtartama

A szülésre készülő nők a szülés dátumát megelőzően 4-6 héttel abbahagyhatják a munkát, négy héttel előtte azonban kötelező abbahagyniuk.

A szülési szabadságból legalább tíz hetet a szülést követően kell kivenni. Amennyiben valaki szülés előtt hat héttel abbahagyta a munkát, és a gyermek két héttel a várt időpont után jön világra, a két hetet hozzáadják a fennmaradó tízhez.

Táppénz

Ha a szülés előtti szabadságot megelőzően vagy a szülési szabadságot követően betegszik meg a munkavállaló a terhességből illetve a szülésből kifolyólag, akkor táppénzre jogosult. A táppénz a napi fizetés 100%-a (a maximális napidíj).

További információ a munka és családgondozásról szóló rendelettel kapcsolatban a Munkügyi és Szociális Minisztériumtól szerezhető be. Tel: 0800-9051.

A munkaviszony vége

A munkaszerződésnek többféleképpen lehet véget vetni: ideiglenes szerződés esetén a megállapodás szerinti időszak eltelte következtében, a munkavállaló halála miatt, bármely fél (munkaadó-munkavállaló) részéről felmondás következtében vagy ha a bíróság

megváltoztatja a szerződést. Mind a munkaadó, mind a munkáltató csak hónap végétől adhatja be a felmondást. A kollektív szerződésben vagy a munkaszerződésben meg lehet egyezni egy ettől eltérő időpontban is.

Határozatlan időre szóló szerződés esetén

A határozatlan időre szóló szerződésnek mindkét fél véget vethet. Azonban a felmondási időt tiszteletben kell tartani a szerződés végéig. Ezen kívül felmondási engedélyre is szükség van, melyet a munkaadó nem minden esetben kap meg.

Határozott időre szóló szerződés esetén

A határozott időre szóló szerződés automatikusan véget ér a meghatározott időpontban. Csak abban az esetben lehet annak előbb véget vetni, ha ez írásban szerepel a szerződésben. Ebben az esetben is figyelembe kell venni a felmondási időt.

Próbaidő alatt mindkét fél azonnali hatállyal véget vethet a szerződésnek felmondási idő figyelembe vétele nélkül. Ugyanez alkalmazandó, ha az azonnali felmondásnak sürgős oka van; például, ha az alkalmazott sikkasztást követ el.

A felmondási idő, melyet a munkáltatónak be kell tartani a munkaviszony időtartamától függ. A következő törvényes felmondási időszakok vonatkoznak a munkáltatókra:

- Amennyiben a munkavállaló kevesebb, mint öt éve van munkaviszonyban, a felmondási idő egy hónap.
- Amennyiben a munkaviszony öt és tíz év közé esik, úgy a felmondási idő két hónap.
- Ha a munkaviszony tíz és tizenöt év között van a felmondási idő három hónap.
- Ha a munkaviszony több mint tizenöt éve tart, akkor a felmondási idő négy hónap.

A törvényben meghatározott időszakokat rövidíteni csak abban az esetben lehet, ha ez a kollektív szerződésben rögzítve van. A felmondási időszak meghosszabbítását pedig a munkaszerződésben lehet rögzíteni.

Az alkalmazott számára a törvény által előírt felmondási idő egy hónap. Ezt azonban írásban meg lehet változtatni. Azaz a munkavállaló számára egy hosszabb időszakban is meg lehet állapodni, amely maximum hat hónap lehet. Ebben az esetben a munkáltató számára a felmondási idő az alkalmazott felmondási idejének kétszerese. Tehát ha a munkavállalónak három hónapos felmondási ideje van, a munkáltatónak hat hónapos felmondási ideje lesz. Ezt a kétszeres mennyiséget csak a kollektív szerződésben lehet csökkenteni. A csökkentés csak abban az esetben lehetséges, ha a munkáltató felmondási ideje nem rövidebb, mint a munkavállaló felmondási ideje.

Ha a munkáltató véget akar vetni egy határozott vagy határozatlan időre szóló szerződésnek, akkor felmondási engedélyért kell folyamodnia a felmondási engedélyt megítélő bizottsághoz. A kérelem a munkáltató köteles megindokolni a munkavállaló munkaviszonyának beszüntetésére irányuló igényét. Általánosságban véve, két oka lehet annak, hogy a munkáltató felmondási engedélyért folyamodik.

- Egyrészt lehet ez gazdasági ok: kevés a munka, egybeolvadás egy másik vállalattal, a cég felszámolása illetve újjászervezése.
- Másik ok a munkavállaló nem megfelelő teljesítménye lehet, hosszan tartó betegség (hosszabb, mint két év és nincs kilátás a felgyógyulásra az elkövetkezendő hat hónapon belül), gyakori táppénz vagy a munkakapcsolat szétzüllesztése.

Amennyiben a munkáltató kellően megindokolja a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésére irányuló igényét, ez meggyorsítja az eljárást. Ha az információ nem elegendő a kérvény benyújtásához, a munkáltató kap további nyolc napot, hogy a hiányos információkat kiegészítse.

További eljárások

Amikor a felmondási engedélyt megítélő bizottság megkapja a munkáltatótól a kérelmet, az alkalmazott kap belőle egy másolatot. Ezt követően az alkalmazottnak lesz két hete, hogy ellenérveket sorakoztasson fel. A bizottság csak akkor hoz ítéletet, miután mindkét felet meghallgatta. A munkáltató csak akkor mondhat fel végleg a munkavállalónak, ha megkapta az engedélyt. Még ezután is figyelembe kell venni a felmondási időszakot. Azonban az engedélyezési eljárás hosszának következtében a felmondási időt egy hónappal le lehet rövidíteni, amely időszak azért nem lehet rövidebb egy hónapnál.

Három esetben mondhat fel a munkáltató a munkavállalónak felmondási engedély nélkül:

- próbaidő alatt
- ha indokolt az azonnali felmondás
- ha anyagilag tönkremegy a munkáltató (ilyen esetben a munkaszerződésnek nem a munkáltató vet véget, hanem a cég vagyongazdálkodója).

Esélyegyenlőség munkavállaláskor

Az esélyegyenlőség magában foglalja ugyanazon lehetőségek, jogok, szabadságok és felelőségek biztosítását minden holland állampolgár számára, nemtől, származástól, beállítottságtól függetlenül. Az esélyegyenlőségi politika az alábbi területekre koncentrálnak: munka, oktatás, képzés, nők elleni erőszak.

A nők emancipációja még nem teljes. A nők még mindig kevesebbet keresnek, alacsonyabb számban foglalkoztatottak (aminek következtében önfenntartásuk nagyobb nehézségekbe ütközik) és kisebb számban szerepelnek vezető pozíciókban az üzleti életben és a politikában.

Hollandiában az Alkotmány 1. cikkelye tiltja a férfiak-nők közötti megkülönböztetést a következő szempontok alapján: vallás, hit, politikai meggyőződés, faj, nem, nemzetiség, szexuális beállítottság, családi állapot, fogyatékoság, krónikus betegség, munkaidő (egész vagy részmunkaidő), munkaszerződés; a felsorolásba 2004-ben került bele a kor is.

A célból, hogy a munkaerőpiacon a nők ugyanolyan lehetőségeket kapjanak és ugyanolyan feltételek mellett dolgozhassanak Hollandiában, mint a férfiak, született meg a Nők és Férfiak Esélyegyenlőség -Rendelete (WGB).

Az Esélyegyenlőségi Rendelet

A rendelet megtilt bármilyen direkt vagy indirekt megkülönböztetést férfiak és nők között munka és munkával kapcsolatos ügyek vonatkozásában. A direkt megkülönböztetés magában foglalja a terhesség, szülés, anyaság miatti diszkriminációt. Az indirekt megkülönböztetés például a családi állapot miatti megkülönböztetés.

Semmiféle különbséget nem lehet tenni férfiak és nők között a következő területeken:

- munkára való toborzás, kiválasztás
- munkaszerződés lezárása
- az alkalmazás feltételei
- előléptetés
- pályatanácsadás
- szakmai képzésre, tanfolyamra, vizsgákra való jelentkezés, felvétel
- álláshirdetés;

Kivételek

Védekező intézkedéseket lehet tenni nők érdekében, amennyiben ezek a terhességre és az anyaságra vonatkoznak. Ha egy bizonyos ágazatban túl sok a férfi, munkára jelentkezés esetén nők előnyt élvezhetnek, feltéve, hogy ugyanolyan alkalmasak a munkára. Végül, indirekt megkülönböztetést is lehet tenni, ha az törvényes érdekeket képvisel.

Az a munkavállaló, aki úgy érzi, hogy hátrányos megkülönböztetésben részesült, az Egyenlő Elbánásért Felelős Bizottsághoz fordulhat.

A Munkaügyi és Szociális Minisztérium egyik legfontosabb funkciója az alkalmazás elősegítése. A Minisztérium politikája különösen a gazdaságilag védtelen csoportokra, a tartós munkanélküliekre, etnikai kisebbségekre és a csökkent munkaképességűekre koncentrálnak. Például bértámogatással teszik vonzóbbá a munkáltatók számára, hogy tartós munkanélkülieket és csökkent munkaképességűeket alkalmazzanak.

Az Amszterdami Szerződés értelmében minden tagállamnak integrálnia kell emancipációs politikáját, és évente számot kell adnia a Tanácsnak a fejlődésről. 2003-ban Hollandia akcióterveket állított fel a minisztériumoknak. Egy független és külső bizottság ellenőrzi a tervezeteket és eredményeiket.

Az elmúlt 25 évben a nők a társadalom minden területén megjelentek. Azonban az emancipáció folyamata még nem teljesedett ki. Sok nő gazdaságilag még nem független. Fiatal nők, főleg etnikai kisebbségek nagy százalékban végzettség nélkül hagyják el az iskolát, és kis számban vannak jelen a munkaerőpiacon.

Kevés nő van Hollandiában magas, döntéshozó pozícióban az üzleti életben, politikában., egyetemi szinten vagy szociális szervezeteknél. Ugyanez jellemző a kereskedelemre és iparra. 2001-ben menedzsment-területen 26%-ban szerepeltek nők. Nagyvállalatok menedzsmentjében és felügyeleti szerveinél 5%-os a nők képviselése. Sajnos ez nem csak az üzleti életre jellemző, hanem például az oktatás területére is. A cél nemcsak a nők magasabb posztokba való bejutása, hanem hogy bizonyos szektorokban nagyobb számban jelenjenek meg.

Az utóbbi évtizedekben a holland kormány megpróbálta könnyebbé tenni az emberek számára a munka és magánélet összehangolását. A végső cél a női foglalkoztatás növelése, és a férfiak számára lehetővé tenni, hogy többet tudjanak vállalni a családi életből.

Részmunkaidős foglalkoztatás

2001-ben a kormány bevezetett egy munkaidőt szabályozó rendeletet, amelyben nagy hangsúlyt fektetnek a részmunkaidős alkalmazásra, így növeli a nők megjelenését a munkaerőpiacon.

Munka-és családgondozásról szóló törvény (Work and Care Act)

2001-ben vezette be a holland kormány, és a munkából való távollét következő lehetőségeit biztosítja: szülési szabadság, örökbefogadási szabadság, szülés utáni szabadság, szabadság rövid távú ápolás és vészhelyzet esetén. (folyamatban a hosszú távú ápolási szabadság). A távollétek során a munkavállaló fizetése bizonyos százalékára jogosult.

Gyermekgondozás

Egyre több családban dolgozik mindkét szülő, és Hollandiában minden nap kb. 300 000 gyermek tölti a napot valamilyen gyermekgondozási intézményben, melyért a szülők fizetnek. A jelenlegi rendszerben háromféle támogatás létezik a szülők számára:

- Önkormányzat által a szülők jövedelme alapján fizetett támogatás
- Vállalati-támogatás. A munkáltató és a munkavállaló megosztják a költségeket. A szülők a munkáltatóval megegyezettek alapján fizetnek hozzájárulást.
- Privát támogatások, melyet a szülőknek vissza kell fizetni.

Etnikai kisebbségek részvétele

Az etnikai kisebbségek szintén profitáltak az utóbbi években bekövetkező gazdasági növekedésből. Mindazonáltal, még mindig ők a nagyobb számban munkanélküliek, mint a holland nemzetiségűek. A rájuk vonatkozó munkanélküliségi arány 3-4-szer olyan magas valójában, mint a hollandok esetében. A kormány, illetve a munkáltatói és munkavállalói szervezetek tervbe vették ennek megváltoztatását. Figyelembe véve a jelenlegi gazdasági megtorpanást, az etnikai kisebbségek részvételét 0,75%-kal tervezik növelni, így elérve 2005-re az 54%-os foglalkoztatást.

Az idősek

A holland lakosság öregedő. 2010-re várhatóan minden ötödik holland állampolgár 65 éves vagy annál idősebb lesz. 2050-re már minden negyedik. Ez azt jelenti, hogy az állami öregségi nyugdíjat egyre kevesebb dolgozó ember fogja előteremteni. Ahhoz, hogy hosszú távon folytassák az öregségi nyugdíj finanszírozását, az idősebbeknek egyre nagyobb számban kell részt venniük a munkaerőpiacon.

Foglalkozásból eredő kockázatok

Mind a munkáltatók, mind az alkalmazottak felelősek az egészség és biztonság fenntartásáért a munkahelyen. A biztonságos és egészséges munkahely megakadályozza, hogy a dolgozók megbetegedjenek vagy csökkent munkaképességűvé váljanak munkájukból kifolyólag. A Holland Munkaügyi és Szociális Minisztérium megteremti a feltételeket és meghatároz egy keretet, amelyen belül a vállalatok maguk intézkedéseket tehetnek a munkafeltételek jobbá tételére. A Munkaügyi Felügyelőség hozza azokat a szabályokat, amelyek a munkahelyi feltételeket meghatározzák. A jó feltételek lehetővé teszik a csökkent munkaképességű emberek számára, hogy visszatérjenek a munkaerőpiacra.

Védelem a szexuális zaklatás ellen

Szexuális zaklatás különféle szituációkban fordulhat elő: munkahelyen, iskolában vagy akár családon belül. A szexuális zaklatás egy olyan kifejezés, mely a nem kívánt szexuális figyelem és közeledés minden formáját takarja, mely egyoldalú és valakire rákényszerített. Ezért különbözik a kollegák közötti flörtöléstől és fizikai kontaktustól.

Hollandiában minden évben megközelítőleg 200 000 nőt erőszakol meg partnere vagy ex-partnere. Ez főleg az etnikai közösségekben fordul elő.

Kereskedelem a nőkkal, erőszakos házasságok, terhességek egyre nagyobb problémát jelentenek Hollandiában. A Szociális-és Munkaügyi Minisztérium, az Igazságügyi Minisztérium, a Bevándorlási Minisztérium és a Sportminisztérium együtt dolgoznak ki tervet az ügyel kapcsolatban.

Mit lehet ellene tenni?

Amennyiben munkahelyén szexuális zaklatásnak van kitéve, tanácsos először beszélni róla. Ha ezt valaki rögtön megteszi, elkerülheti, hogy a helyzet rosszabbá váljon. Ráadásul a későbbiek folyamán senki sem hibáztathatja azzal, hogy nem beszélt róla korábban. Az, hogy beszélt-e róla vagy nem, fontos szerepet játszik a panaszbizottság vagy a bíróság által hozott döntésben.

A legmegfelelőbb ember, akivel ezt megbeszélheti a munkáltatója. Az 1998-as munkakörülményekre vonatkozó rendelet következtében a munkáltató felelős a munkavállalókat maximálisan megvédeni a szexuális zaklatástól és annak káros körülményeitől. Ezen kívül a szervezetnél dolgozó bizalmi tanácsadóval is beszélhet; egyre több cég alkalmaz ilyen tanácsadót, akinek feladatkörébe tartozik az érintett személy meghallgatása és a tanácsadás. Másik lehetőség valakivel kapcsolatba lépni a személyzeti osztályról. Ők tájékoztatnak a hivatalos eljárásról és közvetítőként is eljárnak.

Amennyiben a szervezeten belül nem találnak megfelelő megoldást, bírósági eljáráshoz kell folyamodni. A Munkaügyi Felügyelőség regionális irodájában dolgozó felügyelő kezeli a bizalmi ügyeket. Mind a munkáltatók, mind a munkavállalók fordulhatnak ehhez a felügyelőhöz.

Fogyatékkal élők helyzete

A Holland Fogyatékkal Élők és Krónikus Betegségben Szenvedők Tanácsa

A tanács fogyatékkal élőket és krónikus betegeket tömörítő egyesületekből áll. Célja, hogy ezek az emberek is értékes állampolgárokként vegyenek részt a holland társadalom minden területén, egyenlő jogokkal, lehetőségekkel és kötelezettségekkel rendelkezzenek. A tanács felelős az egyesületek érdekképviseletéért és támogatásáért.

A tanács központja Utrecht-ben található, ahol kb. 60 ember dolgozik. Több mint 25%-uk fogyatékkal élő vagy krónikus betegségben szenved. A tanács majdnem 150 szervezetet tömörít magába. Főleg izombetegségben, asztmában, látászavarban szenvedő illetve siket emberek tagjai ezeknek az egyesületeknek, melyeknek összesen 300 000 tagja van, és megközelítőleg 2 millió embert képviselnek.

A Tanács tevékenységi területe

Első számú tevékenység a közös érdekek képviselete. Ezek a következők: megfelelő orvosi kezelés, házak, épületek, tömegközlekedés kedvező kialakítása, egyenlő jogok és lehetőségek az oktatásban, a foglalkoztatásban, azaz a teljes jogú állampolgárság.

A Tanács törekszik a más szervezetekkel való együttműködésre a következő területeken:

- foglalkoztatás, társadalombiztosítás, jövedelem
- egészség, sportok, pihenés-kikapcsolódás
- mobilitás, hozzáférhetőség
- oktatás
- emancipáció, diszkrimináció megszüntetése
- kutatópolitika, etika
- információs politika, image-építés

Politikai befolyás, tárgyalások

A Holland Fogyatékkal Élők és Krónikus Betegségben Szenvedők Tanácsa aktívan részt vesz a politikában, befolyással van a minisztériumokra és a politikusokra. Tárgyalásokat folytat, aktívan hozzájárul a nemzeti szinten felmerülő vitákhoz és a parlamenti gyűlésekhez. Rendszeresen tárgyal a tudományos kutatóintézetekkel és olyan egyesületekkel, melyek aktívan részt vesznek a tömegközlekedés és elérhetőség kialakításának területén.

Postai cím:

PO Box 169

NL 3500 AD Utrecht

Tel: 00 31 030 291 66 00

Fax: 0031 030 297 01 11

e-mail: bureau@cg-raad.nl

Társadalombiztosítás

Koordinációs intézkedések

Hollandia több országgal is aláírt társadalombiztosítási egyezményt. Ezen egyezmények célja a más tagállam állampolgáraival való esélyegyenlőség előremozdítása és biztosítása.

Az egyezményeket meghatározó jogszabályok az európai szabályokra támaszkodnak, melyek az Európai Unió és Európai Gazdasági Térség állampolgáira egyaránt alkalmazhatók. Az európai rendeletek a társadalombiztosítást szabályozzák oly módon, hogy az európai állampolgárok jogait megtarthassák illetve átviessék a különböző tagállamokba.

Referenciák:

További információért a Bevándorlási Hivatalhoz (Immigration and Naturalisation Service) illetve az Igazságügyi Minisztériumhoz kell fordulni (P.O. Box 30125, 2500 GC The Hague, telephone (070) 3703124.

E-formanyomtatványok

Általános szabályként érvényes, hogy a külföldön dolgozó állampolgárok a továbbiakban nem biztosítottak saját országukban általános társadalombiztosítási ügyekben. Ezt a helyzetet könnyítik meg az E-formanyomtatványok. Az E-formanyomtatványok célja, hogy megkönnyítsék a határon túli kapcsolattartást az EU/EGT-államok társadalombiztosítási rendszerei között. Az állampolgárok szemszögéből nézve tehát az E-formanyomtatványok lehetővé teszik a létező jogosultságok átvitelét másik tagállamba.

Többféle E-formanyomtatvány létezik:

- E-100-as sorozat betegség, terhesség és kiküldetés esetén járó juttatásokhoz
- E-200-as sorozat a nyugdíj, rokkantsági nyugdíj és halálesetkor a hozzátartozóknak járó járadékok kiszámításához
- E-300-as sorozat a munkanélküli járadék megítéléséhez
- E-400-as sorozat a családi pótlékra való jogosultságot igazolja.

Ezeket a formanyomtatványokat az állampolgár saját országán belül különböző hatósági szervektől igényelheti.

A leggyakrabban használt E-formanyomtatványok:

E101 – kiküldetés esetén – akkor adják ki, ha a munkáltatója egy másik országba kiküldeti kevesebb mint 12 hónapra; együttesen használják az

E111-sel – Szociális Biztosítási Bank, Nemzetközi Kiküldetési Osztály.

E102 – kiküldetés megújítása – az illetékes szerv adja ki abban az országban, ahol a munkavállaló dolgozik

E104 – igazolja a biztosított időszakot a saját országban az egészségügyi biztosítási szervnél; megakadályozza a várakozási időszakot a másik tagállamban illetékes társadalombiztosítási adminisztratív szervnél vagy a Szociális Biztosítási Banknál, amennyiben hosszú ideig tartózkodik egy másik tagállamban

E111 – az orvosi ellátásra való jogosultságot igazolja amennyiben rövid ideig tartózkodik egy másik tagállamban, és szükséges az egészségügyi biztosításhoz kiküldetés esetén

E119 – igazolja a jogosultságot a táppénzre és GYes/Gyed-re egy másik tagállamban; együttesen használják az E303 formanyomtatvánnyal (melyet a társadalombiztosítási adminisztratív szervnél lehet igényelni - uvi)

E301 – egy adott tagállamban a munkaviszonyt igazolja (uvi)

E303 – a munkanélküli járadék exportját teszi lehetővé három hónapon belül; együtt érvényes az E119-formanyomtatvánnyal (uvi)

A holland társadalombiztosítási rendszer struktúrája

A holland társadalombiztosítási rendszernek három pillére van.

- *nemzeti biztosítás* – minden állampolgárra vonatkozik, aki öregségi nyugdíjra, özvegyi nyugdíjra, családi pótlékra, rokkantsági nyugdíjra jogosult. Ez a biztosítás kötelező és nem vizsgálják a szociális rászorultságot. Az adó jövedelem-függő, a nyugdíj a létminimum szintjén mindenki számára azonos. A Szociális Biztosítási Bank felel az adminisztrációért.
- *munkavállalói biztosítás* – munkanélküliség, tartós fogyatékoság és betegség esetére. A biztosítás kötelező a munkavállalóknak és az önfoglalkoztatóknak és nem vizsgálják a szociális rászorultságot. Az adó a fizetés bizonyos százaléka és a járadék jövedelemfüggő.
- *szociális segélyek* – minden állampolgár számára hozzáférhető. Alapvető megélhetési szintet biztosít olyan esetekben, amikor más biztosítás nem alkalmazható. Általános adókból fizetik, tehát nem kell utána adózni, szociális helyzetet vizsgálják és a pénz mennyiségét a fizetésekhez és az árakhoz igazítják évente. A helyi hatóságok felelősek a szociális segélyekért. Amennyiben nem tudja eltartani magát és holland lakos, jogosult lesz szociális segélyre, azonban ez bizonyos kötelezettségekkel jár. Önnek és partnerének mindent meg kell tennie, hogy újra el tudják tartani magukat. Munkára, tanfolyamra kell jelentkeznie, munkatapasztalatra kell szert tennie, újra integrálódnia kell a munkaerőpiacra. Ez azokra nem vonatkozik, akik 1999 május 1. előtt betöltötték 57,5 életévüket, illetve akik öt év alatti gyermeküket egyedül nevelik.

Szociális segély (2003 július)

- házasságban vagy élettársi kapcsolatban élők: 1 086 €/hó

szabadság- pótlék: 53,56 €/hó → totál: 1 139,64 €/hó

- gyermekét egyedül nevelő szülő: 760,26 €/hó

szabadság-pótlék: 37,49 €/hó → totál: 797,75 €/hó

- egyedülálló személyek: 543,04 €/hó

szabadság-pótlék: 26,78 €/hó → 569,82 €/hó

Amint dolgozni kezd Hollandiában, a társadalombiztosítási rendszerbe is automatikusan befizetéseket teljesít. A holland társadalombiztosítási rendszer az egyik legmegértőbb az európai rendszerek közül. Bárki, aki törvényesen tartózkodik Hollandiában, és nem rendelkezik az önfenntartáshoz szükséges eszközökkel tartós munkanélküliség vagy csökkent munkaképesség miatt, folyamodhat járadékért a holland államhoz.

A Holland Munkaügyi és Szociális Minisztérium felelős a rendszer jogi hátteréért. A társadalombiztosítási járulékok nagy részét automatikusan vonják le a fizetéséből. Alkalmazotti biztosítás esetén mind a munkáltató, mind a munkavállaló fizet járulékot. A

munkáltató fizet még egy 2%-os járulékot (kárpótlási járulék), amelyet nem adnak hozzá a munkavállaló fizetéséhez.

A következő a járulékok százalékos aránya 2003 július1-től:

A biztosítás fajtái

Öregségi nyugdíj – munkáltató: -; munkavállaló: 17,9% – a járulék maximális összege évente 28 850 €

Árvaellátás – munkáltató: -; munkavállaló: 1,25%

Speciális orvosi költségek – munkáltató: -; munkavállaló: 12,55%

Rokkantsági nyugdíj - munkáltató: 5,5%; munkavállaló: - ; a nyugdíj maximális összege 165 €/nap

Rokkantsági nyugdíj kiegészítő járulék – munkáltató: 2,38%; munkavállaló: - ;

Rokkantsági nyugdíj önfoglalkoztatóknak – munkáltató: 8,8%; munkavállaló: -; a nyugdíj maximális összege évente 38 118 € (adó jóváírás 13 160 €/év)

Végkielégítés – munkáltató: 1,3%; munkavállaló: -; a végkielégítés maximális összege 165 €/nap (az igénylőnek 0,89%)

Munkanélküli járadék – munkáltató: 1,55%; munkavállaló: 5,8%

Kötelező egészségbiztosítás – munkáltató: 6,75%; munkavállaló: 1,7%; a biztosítás maximális összege 111€/nap (65 év alattiaknak a maximális összeg évente 31 750 €, 65 év felettieknek 20 200 €)

Betegbiztosítás – Kedvezményezettek és a jogosultság feltételei

Ha megbetegszik, a holland munkáltató köteles fizetésének legalább 70%-át tovább utalni az első évben. Azt, hogy a munkavállaló jogosult-e rokkantsági nyugdíjra, a betegség 52. hete után bírálják el. Azonban nem mindenkinek van munkáltatója. A táppénzre vonatkozó rendelet egy biztonsági háttér azon alkalmazottaknak, akiknek nincs munkáltatójuk. Ide tartoznak azok az alkalmazottak, akik elveszítik munkájukat a betegség első évében, a határozott időre szóló munkaszerződéssel rendelkezők, akik önként biztosítják magukat, bedolgozók, gyakornokok és a táppénzen lévő munkanélküliek. Táppénzt még a következő esetekben is lehet kifizetni:

- 16 héttel a terhességi-gyermekágyi segély előtt vagy után történő megbetegedés esetén
- ha a munkáltató anyagilag tönkremegy és azt megelőzően fizette a bért
- ha egy csökkent munkaképességű személy megbetegszik a munkaviszonya első öt évében
- betegség szervátültetés következtében.

A táppénz a fizetésnek legalább 70%-a. Ha betegsége tovább tart, mint 52 hét, akkor automatikusan a rokkantsági keretből fogja pénzét kapni.

Rokkantsági nyugdíj

A Rokkantsági Biztosítási Rendelet jogosulttá teszi az alkalmazottakat 65 éves korig a rokkantsági nyugdíjra hosszú távú rokkantság esetén. Ahhoz, hogy valaki jogosult legyen rokkantsági nyugdíjra, a rendelet szerint 52 hét után legalább 15%-ban csökkent munkaképességűnek kell lennie.

A rokkantsági nyugdíj mennyisége és időtartama függ a

- munkaképesség csökkenésének mértékétől
- a legutóbbi fizetéstől (napidíj)
- a csökkent munkaképesség kezdetekor az alkalmazott korától.

A csökkent munkaképességnek hét kategóriája van. Minden kategóriához a napidíj egy bizonyos százaléka van hozzárendelve. Például az a munkavállaló, aki 30%-ban csökkent munkaképességű, napidíjának 21%-át kapja. Amennyiben a csökkent munkaképesség 80%-os vagy annál több, a nyugdíj fizetésének 70%-a lesz.

A rokkantsági nyugdíj időtartama

A rokkantsági nyugdíj első szakaszának (fizetéstől való elesés) időtartama függ az alkalmazott korától a rokkantsági nyugdíj megítélésének kezdetekor, és hat hónaptól terjedhet hat évig. Aki harminchárom év alatt van, az rögtön a rokkantsági nyugdíj második szakaszába lép. Elméletben a rokkantsági nyugdíjat 65 éves korig kaphatja a munkavállaló.

Öregségi nyugdíj

Hollandia nagyon fejlett, szilárd és széles körű nyugdíj-rendszerrel rendelkezik, melyet sok európai ország modellnek tekint. A holland nyugdíjrendszer három pillérré támaszkodik:

- az állami öregségi nyugdíj-keret;
- a kiegészítő nyugdíj-keret, melyet a munkáltató fizet;
- a munkáltató által idős korára félretett pénzmennyiség.

Hollandiában a nyugdíjkorhatár 65 év. A 65 éves és azon túli emberek jövedelme főként az állami nyugdíjból és a kiegészítő-nyugdíjból áll az előző munkájukból vagy munkáikból eredendően. A Szociális Biztosítási Bank adatai szerint 2001-ben 2,4 millió nyugdíjas kapott állami öregségi nyugdíjat, több mint 20 milliárd € értékben. Ugyanabban az évben a 65 éves és annál idősebb emberek 83%-a kapott kiegészítő-nyugdíjat öregségi-nyugdíjához. Ezt az arányt 2020-ra 92%-osra kívánják emelni.

2003 július 1-i állami öregségi-nyugdíj adatok: (bruttó)

- Házas emberek – 627,04 €/hó – szabadság-pótlék 31,78 €/hó
- Házas emberek maximálisan 1 254,08 €-t kaphatnak/hó öregségi nyugdíjként (amennyiben partnerük 65 év alatti) – szabadság-pótlék maximálisan 63,57 €/hó
- Egyedülállóak – 913,42 €/hó – szabadság-pótlék 44,49 €/hó
- 18 év alatti gyermekét egyedül nevelő nyugdíjas – 1 132,16 €/hó – szabadság-pótlék 57,21 €/hó

Életbiztosítás – Árvaellátás

Amennyiben férj/feleség, partner vagy szülő meghal, jövedelme megszűnik. Ez következményekkel jár a túlélőkre vonatkozóan, azaz az élettársra és a gyermekekre. A túlélő jogosult ellátásra az árvaellátásra vonatkozóan rendelet értelmében, ha bizonyos feltételeknek megfelel. Az árvaellátáson túlmenően létezik kiegészítő nyugdíjkeret. Például ha az elhalálozott fizetett munkaviszonyban állt, az életben maradt hozzátartozó jogosult kiegészítő nyugdíjra. A magánbiztosítók szintén kifizetik a hozzátartozót.

Az árvaellátásra vonatkozó rendelet következtében az árvaellátás a nettó fizetés maximum 70%-a lehet. Azok a hozzátartozók, akik 18 év alatti gyermeküket egyedül nevelik, az elhunyt fizetésének arányában kaphatják a nettó-fizetés maximum 20%-át. Az árvaellátás tehát jövedelemfüggő. Azonban minden munkaviszonyból származó jövedelemből levonnak. A munkaviszonyból származó jövedelemből levonják a minimálbér 50%-át és a kiegészítő összeg egyharmadát. Azok a hozzátartozók, akikre vonatkoznak az átmeneti törvények és

korábban jogosultak voltak ellátásra az özvegyek és árvák ellátására vonatkozó rendelet következtében a bruttó minimálbér 30%-ára lesznek jogosultak abban az esetben, ha szociális rászorultság alapján kevesebb illetné meg őket.

- Özvegyi nyugdíj: 980,51 €/hó (bruttó) – szabadság-pótlék 56,45 €/hó (bruttó) – Amennyiben a hozzátartozó rokkant és együtt él valakivel egy új kapcsolatban, nem fogja elveszíteni a nyugdíjra való jogosultságát. A nyugdíj a minimálbér 50%-a lesz, hiszen a szociális rászorultságot továbbra is vizsgálják.

- Ápolási díj: 632,39 €/hó (bruttó) – Amennyiben a hozzátartozó egy rokkant személlyel létesít új kapcsolatot, a hozzátartozó nem fogja továbbra is kapni a nyugdíj teljes összegét. Ehelyett ápolási díjat fog kapni, amely a minimálbér 50%-a, a szociális rászorultság továbbra is fő szempont.

- Félárva-ellátás: 221,21 €/hó (bruttó) – szabadság-pótlék 16,12 €/hó (bruttó)

- Árvaellátás (10 év alatt): 313,76 €/hó (bruttó)

- Árvaellátás (16-21/27 év): 627,53 €/hó (bruttó) – szabadság-pótlék 36,13 €/hó (bruttó)

Munkahelyi biztonság és egészségvédelem

Előfordulhat, hogy a munkavállaló nem képes továbbra is teljes munkaidőben dolgozni betegség, baleset vagy csökkent munkaképesség következtében. A legtöbb esetben a munkáltató a betegség első két évében továbbra is fizeti a fizetés 70%-át. A munkavállaló kaphat táppénzt is. Ha a munkavállaló nem képes munkáját tovább folytatni egy év után sem, jogosan folyamodhat rokkantsági nyugdíjért.

Rokkantsági hozzájárulás

A munkáltatók fizetnek rokkantsági pótlékot, hogy ösztönözzék a dolgozókat, hogy minimálisra csökkentsék a táppénzt és a munkahelyi hiányzást.

Rokkantsági nyugdíjra való jogosultság

A munkavállalók 65 éves korukig folyamodhatnak rokkantsági nyugdíjért hosszú távú rokkantság esetén. A jogosultság feltétele, hogy a munkavállaló legalább 15%-ban legyen csökkent munkaképességű 52 hetes várakozási idő után. Ez mindenkire vonatkozik, aki 1993 augusztus 1. után jogosult rokkantsági nyugdíjra. Más feltételek vonatkoznak azokra a munkavállalókra, akik a Rokkantsági Biztosítási Rendelet alatt folyamodtak rokkantsági nyugdíjért, azaz 1993 előtt.

A rokkantsági nyugdíj mennyisége és időtartama függ:

- a rokkantság fokától
- a legutóbbi napidíj mértékétől
- a munkavállaló korától a folyósítás kezdetekor

A rokkantsági járadéknak két szakasza van, az első szakasz a fizetéstől való elesés, melynek alapja a napidíj. A második szakasz a fizetés nyomán követése, melynek alapja a napidíj a későbbi fizetés alapján. Az első szakasz a munkavállaló életkorától függ a rokkantsági nyugdíjért való folyamodáskor, és hat hónaptól hat évig terjed. A 33 év alattiak egyből a rokkantsági nyugdíj második szakaszába lépnek. A második szakasz elvileg a munkavállaló 65 éves koráig tarthat.

Családi pótlék

Az Általános Gyermekellátási Rendelet törvényben elrendeli a gyermekgondozási díj fizetését, mint gyermekneveléshez való hozzájárulást 18 éves korig. Az összeg függ a gyermek korától és a család méretétől. Ez utóbbi nem számít, ha a gyermek 1994 december 31. után született.

A gyermekgondozási díjat minden félévben összevetik az inflációval. 2003 július 1-től az alapösszeg 252,31€. Az 1995. január 1. után született gyermekek esetében a gyermekgondozási díj csak a kortól függ. Átmeneti szabály vonatkozik azokra a gyermekekre, akik 1995. január 1. előtt születtek, illetve akik a 6 vagy 12 éves kort 1994 október 1 után töltötték be. Ez azt jelenti, hogy a gyermekgondozási díj függ a családban a gyerekek számától is a gyermek korán kívül.

Munkanélküli járadék

Amennyiben elveszíti munkáját, munkanélküli járadékért folyamodhat. Természetesen bizonyos feltételek mellett. Legalább fél évig Hollandiában kellett hogy dolgozzon. Miután elveszítette munkáját, nyilvántartásba kell vetetnie magát az illetékes Munkaügyi Központban. (munkaügyi szervezetnél)

Ha munkaviszonya megszűnik, elvileg jogosult lesz munkanélküli járadékra. Azonban 65 év alattinak kell lennie és a munkaviszony megszűnése nem szabad, hogy az Ön viselkedése miatt következzen be.

A munkanélküli járadékra vonatkozó rendelet minden biztosított munkavállalóra érvényes Hollandiában. Ugyanez vonatkozik a bedolgozói jogviszonyban lévőkre, a zenészekre, előadóművészekre, üzletköztökre. Az önfoglalkoztatók és azok a munkavállalók, akik kevesebb, mint heti 3 napot dolgoznak és a gyakornokok, akik nem kapnak teljes fizetést nem biztosítottak.

A munkanélküli járadék a legutóbbi fizetés maximum 70%-a lehet. A jogosultság hossza a munkaviszonytól függ. Kiszámításánál a legutóbbi 5 évet vizsgálják. Ezután megnézik hány év telt el 18. életéve és a legutóbbi 5 év kezdete között. Ezt összeadva megkapják munkaviszonyának időszakát.

A következő adatok alapján kiszámolhatja fizetés-alapú járadékának összegét:

4 éves munkaviszony: 6 hónap járadék

5 éves munkaviszony: 9 hónap járadék

10 éves munkaviszony: 1 év járadék

15 éves munkaviszony: 1,5 év járadék

20 éves munkaviszony: 2 év járadék

25 év munkaviszony: 2,5 év járadék

30 év munkaviszony: 3 év járadék

35 év munkaviszony: 4 év járadék

40 év munkaviszony: 5 év járadék

Források

1. EURYDICE adatbázis - az Európai Oktatási Információs Hálózat honlapján: www.eurydice.org
2. Az Európai Foglalkoztatási Szolgálat honlapja: <http://europa.eu.int/eures>
3. Az Európai Bizottság honlapja: <http://citizens.eu.int>
4. A holland Gazdasági Minisztérium honlapja: <http://www.minez.nl>
5. A fogyatékkal élők és krónikus betegségben szenvedők honlapja: <http://www.cg-raad.nl>
6. A holland Külügyminisztérium honlapja: <http://www.right-to-education.org/>
7. Munkakeresés Hollandiában – Expatax: <http://www.expatax.nl>
8. A holland Pénzügyminisztérium honlapja: <http://www.minfin.nl>
9. A holland Oktatási Minisztérium honlapja: <http://www2.minocw.nl>