

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 máltai oktatási rendszer bemutatása	3
A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Máltán.....	11
Munkaerő-piaci keresleti és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok	13
A foglalkoztatás szabályozása.....	19
Munkajog.....	21
Esélyegyenlőség munkavállaláskor	27
Társadalombiztosítás	29

A máltai oktatási rendszer bemutatása

1. Az oktatásban részesülők létszáma és az oktatás nyelve

2002-ben Máltának 158 923, 29 évesnél fiatalabb lakosa volt (a teljes lakosság 41,07%-a). Az iskolaköteles korban levő gyermek száma 63 465 (a lakosság 16,4%-a). Ebből 65% vett részt nappali tagozatos oktatásban állami fenntartású iskolákban, a fennmaradó 35% nem állami fenntartású iskolába járt. Az oktatás hivatalos nyelve a máltai és az angol.

2. Az államilag finanszírozott oktatás közigazgatási ellenőrzése és köre

Az állami oktatás a gyermekintézményektől a felsőoktatásig ingyenes. Tanköteles korban (5-től 16 éves korig) az állami oktatásban részt vevő tanulók számára biztosítottak az ingyenes tankönyvek és az iskolai közlekedés. A nem állami fenntartású oktatás két részből áll: létezik egyházi fenntartású iskolák és független iskolák. Az egyházi iskolák zömmel római katolikus iskolák, ezek az intézmények jelentős állami támogatásban részesülnek. Az egyházi iskolák tandíjmentesek. Független iskolákat magánszemélyek és nonprofit szülői alapítványok hoznak létre. A kormány adókedvezményekkel segíti azokat a szülőket, akiknek a gyermekei ilyen iskolákba járnak. Az állami iskolákban az igazgatás, a szervezés és a pénzügyi erőforrások felhasználására vonatkozó összes döntés ellenőrzése és a felügyelet ellátása az Oktatási Minisztérium feladata. A törvény felhatalmazza az oktatási minisztert vagy képviselőjét a nem állami fenntartású iskolák ellenőrzésére. Az Oktatási Minisztérium politikájának érvényesítéséért felelős központi kormányzati intézmény az Oktatási Hivatal. Ez a hivatal felel a teljes oktatási rendszerért, az óvodáktól a kötelező oktatás befejezéséig. Felügyeleti rendszer, mint olyan nem létezik.

Az Oktatási Hivatalban dolgoznak oktatási tisztviselők, akik figyelemmel kísérik az oktatási tevékenységeket. Ezek a szakemberek segítséget és tanácsot adnak oktatóknak és az iskolavezetésnek. Az önkormányzatok eddig nem tartoztak semmilyen felelősséggel az oktatásért. A felső középiskolai képzést nyújtó intézmények a Junior College és a Malta College of Arts, Science and Technology (MCAST). Előbbi általános és elméleti oktatással foglalkozik, utóbbi inkább szakmai és műszaki képzést nyújt. Mindkét intézmény önálló jogi személy, de az Oktatási Minisztérium felügyelete alá tartozik. Egy harmadik, középiskola utáni képzést nyújtó intézmény az Institute of Tourism Studies, amely felettes szerve az Idegenforgalmi Minisztérium. A University of Malta, egy állami fenntartású intézmény, amely gondoskodik a terciér képzésről. A felső középiskolai és a felsőoktatásban részt vevő hallgatók megélhetési támogatásban részesülnek.

3. Iskolai előkészítő oktatás

Ez az oktatás a 3-5 éves gyermekeket érinti. A gyermekeket óvodaközpontokban helyezik el, amelyek általános iskolák mellett működnek. Noha az óvodai oktatás és nevelés nem része a kötelező oktatásnak, a korcsoport (3 és 4 éves gyermekek) csaknem 100%-a látogatja ezeket a központokat. Ez az oktatás elválaszthatatlan részének minősül és minden állami iskolában ingyenes.

4. Kötelező nappali oktatás

Általános iskolai oktatás	5 – 11 éves korban
Középiskolai oktatás	11 – 16 éves korban

Az oktatásban való részvétel 5 éves kortól 16 éves korig kötelező. Az állami középiskolai oktatás három iskolatípusban szerveződik: a Junior Lyceum intézményben (amely a középiskolákhoz képest emelt szintű általános oktatást biztosít), a középiskolákban és a fiú/leányiskolákban (ezek a nem megfelelően teljesítő gyermekeknek nyújtanak általános oktatást).

Felvételi követelmények

Az állam által fenntartott oktatásban az általános iskolákat a gyermekek lakóhelye szerint hozták létre, a középiskolai oktatásban az intézmények regionális jellegűek, azaz egy-egy intézmény több általános iskolából merít.

Szinte minden városnak és községnek van saját általános iskolája. A szülők minden településen a helyi iskolába íratják be gyermekeiket. Az általános iskolai oktatás befejeztével a tanulók a középiskolákban folytatják tanulmányaikat. A Junior Lyceum felvételi követelményeit az elméleti tudás öt területén határozták meg. Országos felvételi vizsgára kerül sor öt tantárgyból, és a jelölteknek mind az öt tantárgyból meg kell felelniük a követelményeknek. A nem megfelelően teljesítő tanulók a fiú- vagy leányiskolákba nyernek felvételt. A középiskolák körzeti rendszerben, a középiskola körzetében lévő általános iskolákból vesznek fel végzős tanulókat.

Az iskolai nap / hét / év hossza

A tanulmányi év szeptember utolsó hétfőjén veszi kezdetét és június végén ér véget. Az iskolák heti öt napon keresztül, hétfőtől péntekig tartanak nyitva. A gyermekek általában 8.30 és 14.30 között vannak iskolában, eközben egy 30 perces szünet van. Az általános iskolában az órák hossza változó, erről az iskola jogosult dönteni. A középiskolai oktatásban az órák 45 percesek.

Osztálylétszám / tanulók csoportosítása

A maximális osztálylétszám az általános iskolai oktatásban és a középiskolai oktatás első két évében harminc fő. A középiskolai oktatás utolsó három évében az osztálylétszám huszonöt tanulóra csökken. A gyakorlati foglalkozásokon és a személyiségfejlesztő és szociális képzés során a csoport maximális létszáma tizenöt fő. Az általános oktatás első négy évében a gyermekeket kor szerint csoportosítják, az utolsó két évben a csoportok alakításánál a fő szempont a vizsgaeredmények. Az iskolában a tanulók vegyes képességű osztályokban tanulnak, noha a kiválasztott tantárgyak alapján sor kerülhet bizonyos irányított besorolásra. Egyes iskolákban és bizonyos tantárgyakban elképzelhető a képességfüggő csoportosítás. Az általános iskolában egy tanító oktatja az összes alaptantárgyat. A különböző iskolákban ún. vándortanárok oktatnak az iskolák meghatározott csoportjaiban, és vándorolnak iskoláról iskolára, ahol meghatározott tantárgyakat, például képzőművészeti tárgyakat oktatnak. A középiskolákban szaktanári rendszer működik, kivéve a fiú- vagy leányiskolákat, ahol egy osztályban egy tanár oktatja az alaptantárgyakat.

A tanterv összeállítása és tartalma

A National Minimum Curriculum (NMC, nemzeti alaptanterv) előrevetíti a máltai oktatás jövőképét és meghatározza a kerettantervi vonatkozásait. Az NMC az oktatás három szintjét érinti: az óvodákat, az általános iskolákat és a középiskolai oktatást. Ennek a nemzeti dokumentumnak a keretei között minden iskola önállóan készíti el saját oktatási programjait, ame-

lyeknek meg kell felelniük a konkrét tantervi igényeknek. Az általános iskolában minden tantárgy kötelező és az összes tanuló számára egységes. Kötelező tantárgyak: máltai nyelv és irodalom, angol, matematika, vallás, társadalomtudományok, személyiségfejlesztő és szociális ismeretek, művészeti oktatás és testnevelés. A középiskolában is léteznek kötelező tantárgyak: máltai nyelv és irodalom, angol, matematika, természettudományok/fizika, vallás, testnevelés, földrajz, történelem, művészetek, személyiségfejlesztő és szociális oktatás, számítástechnikai alapismeretek és egy modern idegen nyelv. A tanulók választhatnak egy, a választás után kötelező tantárgyat az alábbiak közül: műszaki tervezés, kézművesség, háztartástan és varrás. Két év után (a Junior Lyceum-ban) / három év után (az általános iskolában) a tanulók további egy-két tárgyat választhatnak. A kötelező oktatás rendszerében mindvégig kötelező az angol. Az oktatási tisztviselő a szaktanárokkal folytatott konzultációkat követően választja ki a tankönyveket. A tankönyveket a tanulmányi év kezdetén minden tanuló térítésmentesen megkapja, majd a tanulmányi év végén kötelesek ezeket visszaszolgáltatni. Az oktatók az osztály képességei és a tantárgy tartalma alapján választják meg az oktatási módszereket.

Az előmenetel és tanulmányi eredmények értékelő felmérése

Az általános iskola első három évében nincs semmilyen hivatalos értékelés. A tanulók hivatalos értékelése a negyedik évben veszi kezdetét. A tanárok egész évben értékelik a tanulók tudását, ezt szolgálják a folyamatos dolgozatok, felmérések és feleltetések, illetve az év közepén és végén egy-egy vizsga. Az alsó középiskolai oktatásban két vizsgaidőszakot szerveznek; a félévenként esedékes vizsgára februárban kerül sor, az egész évre vonatkozó vizsgára a tanulmányi év végén. A félévenként esedékes vizsgára az iskolában kerül sor, ugyanakkor a központ országosan rendeli el az év végi vizsgákat. Emellett a tanárok különböző értékelő módszerekkel mérik fel a tanulók tudását. A kötelező oktatás végén a tanulók a középiskolai végzettséget igazoló bizonyítvány megszerzéséért tesznek vizsgát (SEC) – ennek tartalmát a University of Malta határozza meg –, és/vagy General Certificate of Education vizsgát tesznek; itt a vizsganyagot a brit vizsgabizottságok állítják össze. A tanulók kapnak egy bizonyítványt a középiskola elvégzéséről.

5. Tankötelezettség utáni oktatás / felső középiskolai és középiskola utáni szint

Oktatás-képzés típusai

Junior College	16 – 18 éves korban
Institute of Tourism Studies	16 – 21 éves korban
Malta College of Arts, Science and Technology	16 – 20 éves korban

A Junior College felügyeletét a University of Malta látja el. Itt a tanulók két éven keresztül tanulnak és Matriculation Certificate bizonyítványt kapnak. Ez a bizonyítvány (érettségi bizonyítvány) a felsőoktatásban való részvétel előfeltétele. A közelmúltban létrehozott Malta College of Arts, Science and Technology (MCAST) műszaki szakképzéseket szervez több intézményben. Napjainkban az MCAST szervezeti keretei között az alábbi intézmények működnek: the Institute of Art and Design, Institute of Building and Construction Engineering, the Institute of Information and Telecommunications Technology, the Institute of Business and Commerce és a the Institute of Electronic Engineering. 2003. októberében három további intézmény (Community Services, Mechanical Engineering és Agribusiness) kezdte meg működését. Az Institute of Tourism Studies, amely az Idegenforgalmi Minisztérium felügyelete alatt tevékenykedik, idegenforgalmi szakmákban szervez képzéseket.

Felvételi követelmények

A Junior College felvételi követelménye a középiskolai bizonyítvány (SEC) hat tantárgyból. Az MCAST és az ITS felvételi követelményeit a kiválasztott képzéstől függően határozzák meg, a minimális követelmény a középiskola elvégzését igazoló bizonyítvány. Mindkettő gyakorlati előtanulmányokra is feljogosít. A tankötelezettség utáni oktatás ingyenes.

A tanterv összeállítása és tartalma

Ezen a szinten a Systems of Knowledge kivételével nincsenek egyéb kötelező tantárgyak. A Systems of Knowledge egy tantárgyi követelményrendszer azok számára, akik az Egyetemen szeretnék folytatni tanulmányaikat. Ez egy multidiszciplináris tárgy, amely hidat ver a tanulmányok művészeti és tudományos része közé. A hallgatók a kiválasztott szakiránynak megfelelően választanak képzéseket. A tantervet és tartalmat meghatározó intézmény a képzésnek megfelelően változó. Az oktatók szabadon választhatják meg a képzési módszereket.

Az előmenetel és tanulmányi eredmények értékelő felmérése

Az értékelés függ a szakképzettségtől és az annak odaítélésére jogosult testülettől; a lehetséges eszközök az írásbeli, szóbeli és gyakorlati vizsga és/vagy a folyamatos értékelés. Ugyancsak a kiválasztott szakiránytól függően a tankötelezettség utáni képzésben részt vevő hallgatók többféle szakképzettségre tehetnek szert. Az általános/közgazdasági képzéseknél a legáltalánosabb szakképzettség az Advanced és Intermediate szintű Matriculation Certificate, amelynek az odaítéléséről a University of Malta jogosult dönteni, és/vagy a haladó General Certificate of Education, amelyről brit vizsgabizottságok határoznak. A szakmai és műszaki képzések legelterjedtebb bizonyítványai az MCAST bizonyítványok és diplomák, valamint a Business and Technology Education Council (BTEC) országos és felsőfokú országos diplomái.

6. Felsőoktatás

Intézménytípusok

A felsőoktatásról a University of Malta gondoskodik, amely egy állam által fenntartott autonóm és önszabályozó intézmény. Az egyetem egyetemi és posztgraduális képzéseket is szervez.

Felvétel

A hallgatók általában 17-18 éves korban nyerhetnek felvételt az egyetem különböző képzéseire, noha egyes felnőtt jelentkezőket elsősorban levelező vagy esti képzésekre vesznek fel. A felvételi követelmények a haladó és középszintű érettségi és a Secondary Education Certificate vagy ezekkel egyenértékű bizonyítványok. Az általános felvételi követelmények mellett az egyes képzéseknél egyéb konkrét követelményeket is meghatároznak.

Végzettségi szintek

Az egyetemi hallgatók a három- vagy négyéves képzés folyamán első (általában baccalaureusi) fokozat megszerzéséért tanulnak.

7. Különleges igények

Az oktatási nehézségekkel küzdő és ezért segítséget igénylő gyermekek lehetőség szerint a rendes iskolákban tanulnak. Egy nyilatkozattételre jogosult közvetítő személy a szakértők értékelései alapján ajánlásokat tesz arra, milyen oktatói segítségre és lehetőségre van szüksége a gyermeknek ahhoz, hogy élvezhesse a rendes oktatásban való részvétel előnyeit. A személy a szülőkkel és tanárokkal egyeztetve elkészíti minden egyes fogyatékkal élő tanuló egyéni oktatási programját. Azok a fogyatékkal élő gyermekek, akik nem integrálódnak a rendes oktatásba, speciális iskolákban tanulnak. A tanárok alapképzésénél kiemelten kezelik a befogadó oktatás különböző elemeit.

8. Felnőttoktatás

Az élethosszig tartó oktatásról kibontakozott országos konzultációt követően a kormány a legnagyobb érdekcsoportok bevonásával éppen most dolgozik az élethosszig tartó tanulmányok megvalósítására vonatkozó országos stratégia megfogalmazásán.

A Továbbképzési és Felnőttoktatási Minisztérium (DFSAE) tartozik felelősséggel az élethosszig tartó tanulás támogatásáért, a lehetőségek megteremtéséért.

A Minisztérium az alapoktatás, szakmai, kézműves és szórakoztatóipari képzések széles választékát kínálja. Ugyancsak ez a Minisztérium felelős a Media Education and Broadcasting központ működtetéséért; ez egy olyan televíziós állomás, amely oktatási programokat sugároz hallgatóknak és felnőtteknek, és éppen most dolgozik e-learning programok fejlesztésén.

9. Tanárok

A gyermekintézményi oktatás az óvodai dolgozók feladata és felelőssége. Az óvodapedagógusoknak el kell végezniük egy kétéves felsőfokú középiskolai képzést a National Diploma in Early Years megszerzéséhez, és csak ezt követően kerülhet sor foglalkoztatásukra. Az általános és középiskolákban és a középiskola utáni képzésben szilárd elméleti és gyakorlati alappal rendelkező oktatók dolgoznak. A tanári alapképzés elemei egy négyéves Bachelor of Education képzés vagy egy Bachelor fokozat megszerzése, majd egy ezt követő egyéves posztgraduális tanárképzés (PGCE). Minden évben kötelező a munkahelyi továbbképzésben való részvétel. Ezenkívül a tanároknak részt kell venniük az iskolapedagógusok továbbképzését szolgáló különböző képzésekben.

Folyamatban lévő oktatási reformok és vitatémák

1. Iskolai szervezet és működés

Az iskolaszervezet és működés folyamatban lévő jelentős reformja egy decentralizációs folyamat. A reformnak az a célja, hogy az iskolák nagyobb autonómiát kapjanak a központtól. Már történtek intézkedések annak érdekében, hogy az iskolaigazgatók kezeljék az iskolák költségvetésének bizonyos részét. Ezt követte az iskolafejlesztés tervezésének és önértékelésének bevezetése. A decentralizáció a National Minimum Curriculum (nemzeti alaptanterv)

megvalósításának lényeges eleme. Új elem az iskolai tantervek fejlesztésének testületi eldöntése.

2. Tanterv

A Nemzeti Alaptanterv legújabb változata 2000 októberében lépett hatályba. Felülvizsgálata önmagában is áttörés jellegű volt az oktatás demokratizálását illetően. A folyamatot előzmények nélküli konzultáció jellemezte az összes érdekcsoport és a közvélemény bevonásával; ennek eredményeként az alaptanterv valóban nemzetivé vált. Az új tanterv legjellemzőbb sajátosságai a gyermekközpontúság, az összes oktatási szolgáltatásra vonatkozó jogosultság és a tanterv általános elérhetősége. Egy Nemzeti Tantervi Tanács felállítására került sor, amelynek feladata a tanterv megvalósításának felügyelete. Tekintettel a fokozott tudatosságra és az oktatásban előforduló méltánytalanság körüli aggályokra, érzékelhető egy általános törekvés arra, hogy a Nemzeti Alaptanterv jelenítse meg azt az általános értéket, miszerint minden állampolgár jogosult az igényeinek megfelelő oktatásra. Ez a felismerés olyan programokat indított el, amelyek a méltánytalanság felszámolását szolgálják. Új programok segítik a gyermekeket és szülőket, ehhez létrehoztak egy új intézményt, a Gyermekek és Szülők Tanulmányi Támogatásának Intézetét. Miután a szakértők felismerték, hogy minden gyermek másképpen tanul, elindítottak egy Let Me Learn kísérleti programot. Az ebben a programban részt vevő tanulókat értékelik és egységesített tanulmányi stílusok alapján kategóriákba sorolják, illetve ennek megfelelően oktatják.

3. Az iskola és a helyi közösség kapcsolata

A helyi oktatási környezetben polgárjogot nyert az a felfogás, miszerint az iskolák a közösség tanulmányi központjai. A Nemzeti Alaptanterv támogatja ezt a kezdeményezést, különös tekintettel az élethosszig tartó oktatásra és az érdekcsoportok részvételére az oktatási folyamatban. A Gyermekek és Szülők Tanulmányi Támogatásának Intézete a szülők segítségének programján keresztül megbízást kapott arra, hogy segítse a szülőket a gyermekek fejlődésének minden szakaszában a gyermek tanulmányainak segítéséhez szükséges képességek elsajátításában. Ezzel egyidejűleg az Intézet elindít egy olyan programot, amelynek keretében az általános iskolai oktatás első három évében iskola utáni programokat szerveznek a tanulmányi nehézségekkel küzdő gyermekeknek. A Továbbképzési és Felnőttoktatási Minisztérium olyan képzéseket indít, amelyek segítik a szülők képességeinek fejlesztését és a szülők részvételét a gyermekek tanulmányaiban. A Minisztérium a felnőttoktatás keretében is indít tanfolyamokat az írni-olvasni és számolni tudás alapképességeinek elsajátítására.

4. Műszaki oktatás / szakoktatás

2000. októberében az alsó fokú középiskolai oktatás tantervébe választható tantárgyként bevezették a műszaki oktatást. Addig a műszaki ismereteket szakiskolákban oktatták; ezeket az intézményeket mára felszámolták és beolvasztották a Malta College of Art, Science and Technology szervezetébe. Tervezik továbbá, hogy az elkövetkező néhány évben a kötelező oktatás egész ciklusában bevezetik ezt a tantárgyat. A felső középiskolai oktatásban / tankötelezettség utáni oktatásban a Malta College of Art, Science and Technology integrálta a különböző műszaki és szakmai képzéseket és intézményeket. Ennek során újraminősítették az egyes képzéseket, összhangba hozták a szakképzettségeket az egyenértékű nemzetközi szabványokkal. A College Boardban helyet foglalnak az üzleti élet képviselői, ily módon biztosított a gazdaság mindenkori aktuális és várható igényeinek figyelembevétele. A College hiánypótló funkciót is ellát, hiszen magas szintű alternatívát kínál az egyetemi képzésnek olyan műszaki és egyéb

szakterületeken, ahol az egyetem nem szervez képzést. A College fontos szerepet fog vállalni a felnőttoktatásban, miután az elképzelések szerint esti tanfolyamokat szervez az átképzést vagy szakképzettségeik aktualizálását igénylő felnőtteknek.

5. Különleges ellátást igénylő gyermekek befogadása

A kormány elkötelezte magát a különleges oktatást igénylő gyermekek tanulmányi eredményeinek jobbá tétele mellett. Miután az összes állami iskolában elkészült egy felmérés az iskolák épületeinek megközelíthetőségéről, munkálatok kezdődtek az iskolák átalakítására. A tárgyi feltételeken túl az oktatási Minisztérium célul tűzte ki olyan szakemberek képzését, akik kifejezetten a különleges igényekkel fellépő gyermekek rendes iskolai integrációját segíthetik. A Máltai Egyetem közreműködésével speciális képzéseket szerveztek olyan segítők képzésére, akik a rendes iskolai osztályokban tanuló fogyatékkal élő gyermekek tanulmányait hivatottak segíteni. A szülők a nyilatkozatra jogosult fellebbviteli testületnél fellebbezhetik meg a szakértői testület határozatát.

6. Információ- és kommunikáció-technológia az oktatásban

A kormány az információ-technológia nemzeti stratégiájának keretében deklarált politikát valósít meg az információ-technológia terjesztésére az oktatási rendszerben. A kötelező oktatásban a legtöbb beruházás az általános iskolai oktatásban valósult meg. Minden osztály fel van szerelve négy multimédia számítógéppel, megfelelő programokkal. Az ICT az általános iskola szintjén elsősorban a tanterveket összekötő eszköz. A középiskolai oktatásban minden iskola el van látva egy – négy számítógépes laboratóriummal; ezek száma függ az iskola tanulói létszámától. Az iskolákban több mint 6000 db személyi számítógépet állítottak fel, ennek köszönhetően a számítógép/diák arány az általános iskolákban 1:7, a középiskolákban 1:14. 1998. októberében a középiskolákban bevezettek egy ICT összefoglaló tantervet, amely a European Computer Driving Licence (ECDL) elvei alapján épül fel. Az összes középiskolai diák ennek alapján sajátítja el a vonatkozó ismereteket. 1998-ban bevezették a matematika oktatását ICT eszközökkel; ez volt az első lépés azon az úton, amelynek végén a középiskolai oktatás minden intézményében az összes tantárgyat IT eszközökkel fogják oktatni. A középiskolai oktatás első két évét követően választható tantárgy a számítástechnikai alapismeretek olyan hallgatók számára, akik ilyen tanulmányokat szeretnének folytatni a felsőoktatásban. Az iskolákban minden tanulónak van e-mail címe és web-hosting lehetősége. Az állami iskolákban minden tanárnak is van e-mail címe.

7. Diákokat segítő szolgáltatások

A Minisztérium több programot indított és intézkedéseket vezetett be tanulók, különösen a ki- rekesztés által veszélyeztetett tanulók társadalmi befogadására. Bevezették a tanulók fenyegetését és megfélemlítését tiltó rendelkezéseket, létrejött az iskolai magatartás kódexe. A Good Shepherd program célja, hogy minden olyan gyermek, aki betöltött ötödik életévét, iskolába járjon. Ezek a programok kiegészítik a már létező diáksegítő szolgáltatásokat.

8. Iskolaépítési program

A Minisztérium kötelezettséget vállal az összes iskolaépület felújítására és egy iskolaépítési program megvalósítására. Az Alapítvány a Jövő Iskoláiért 2001-ben jött létre; feladata, hogy a magán- és közszféra együttműködése alapján hatékonyabban és eredményesebben valósítsa meg ezt az ambiciózus programot. Az Alapítvány innovatív módszerek után kutat az iskola-

építés finanszírozásához. Ez elmozdulást jelent a korábbi gyakorlattól, ahol az iskolaépítés az Oktatási Hivatal feladata volt, és ezt állami forrásokból finanszírozták. A Hivatal napjainkban is részt vesz néhány iskola felújításában és egy új középiskola építésében.

9. Európai oktatási programok

A máltai oktatási kormányzat igyekszik maradéktalanul kihasználni az európai oktatási programokban való részvétel által kínált lehetőségeket. Az European Union Programme Unit (EUPU) nemzeti egysége az Oktatási Minisztérium szervezetében már létrejött. Ennek feladata az EUPU égisze alatt megvalósuló programok, többek között a Socrates, a Leonardo da Vinci, az Ötödik Keretprogram, Ifjúság és Kultúra 2000 tevékenységeinek összehangolása. Az egység eredményes munkát végzett annak érdekében, hogy az összes érdekcsoport tudomást szerezzen a programokban való teljes értékű részvétellel járó előnyökről. Amióta Málta bekapcsolódott a programokba, több száz máltai diák, egyetemi hallgató és oktató vehetett részt ezekben a programokban. Az ilyen programok egy olyan környezetet teremtenek, amelyben a máltai diákok és más érdekeltek megismerhetik az európai oktatás tárgyi és ténybeli dimenzióját és új ismeretekkel gazdagodhatnak ebben a folyamatban.

A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Máltán

Munkavállalási feltételek külföldieknek

2004. május 1-től számított hét évig Málta jogosult korlátozni az Európai Unió tagállamaiból érkező munkavállalók beáramlását. A korlátozások megvalósításának módja a következő: az Unióhoz való csatlakozást követően Málta szabályozza a munkavállalási engedélyek kiadását az uniós tagállamokból érkező munkavállalók számára. Máltának azonban módja lesz a munkavállalási engedélyek kiadásának visszatartására, ha a belső munkaerőpiacot fenyegető, vagy annak összeomlásával járó veszély miatt a kormány szükségesnek látja sürgős és kivételes intézkedések tételét. Ilyen korlátozásokra akkor kerülhet sor, ha fennáll a veszély, hogy a beáramló külföldi munkaerő feszültségeket okoz a munkaerőpiac egészében, illetve a gazdaság bármelyik ágazatában. Ilyen esetekben Málta elutasíthatja az EU-tagállamokból érkező munkavállalók munkavállalási engedély kiadása iránti kérelmeit. Málta kormánya belátása szerint dönthet annak megítéléséről, hogy fennáll-e ilyen veszély, illetve, hogy mikor kell korlátozásokat bevezetni. Korlátozásokat nem csak a nagyarányú beáramlás megtörténte után, hanem annak veszélye érzékelése esetén is, előre be lehet vezetni. A korlátozásokat Málta egyoldalúan vezetheti be, tehát nem kell ehhez előzetes felhatalmazást kérnie az EU illetékes hatóságaitól.

A korlátozások bevezetését követően Málta tájékoztatja az Európai Uniót a megtett intézkedésekről és azok okairól. Ez a biztonsági intézkedési mechanizmus lehetővé teszi Máltának, hogy külföldi munkaerő nagyarányú beáramlásának veszélye esetén előzetes óvintézkedéseket tegyen. A hétéves időszak eltelte után is kereshet Málta lehetőségeket a helyzet orvoslására külföldi munkaerő nagyarányú beáramlása ellen, azonban ezt akkor már nem teheti önállóan, hanem csak az EU intézményei közvetítésével. Ez, a hétéves türelmi időszakot követő megoldás határozatlan ideig érvényesül és alkalmas lesz Málta pozícióinak védelmére bármikor, amikor külföldi munkavállalók beáramlása miatt nehézségek bekövetkezése várható. Ezt a megállapodást Málta és az Európai Unió egy Közös Nyilatkozatban rögzítette.

A munkát keresők a HalFar-ban működő Foglalkoztatási és Képzési Társaság (ETC) Állami Foglalkoztatási Szolgálatok nevű szervezeti egységénél vetethetik magukat nyilvántartásba, vagy az ETC Internetes honlapján (www.etc.org.mt/vacancies) keresztül érhetik el az álláslehetőségeket. Ez a honlap online keresést tesz lehetővé a megüresedett munkakörök és álláslehetőségek között, iparági, foglalkozási kör és régió szerinti csoportosításban. Rendelkezésre áll egy CV (szakmai önéletrajz) kereső eszköz is.

Az álláslehetőségeket a szakmai folyóiratokban és a napilapokban is meghirdetik. Számos fejtáncos magáncég is foglalkozik munkaerő közvetítéssel.

Állampolgársági és Külföldi Munkavállalói Ügyek Főosztálya

Tel: (+ 356) 21 250 868

Fax: (+ 356) 21 237 513

Diplomák és más, végzettséget igazoló iratok elismerése

Máltán a külföldön szerzett iskolai végzettségek szakmai vagy munkaköri szempontú elfogadására vonatkozó döntéseket az iskolai bizonyítványokat értékelő tanács vagy a szakképzettségi okmányokat értékelő tanács hozza meg. A két tanács döntései a vonatkozó EU irányelvekre alapozódnak:

- 1597/1992 irányelv, az EU-tagállamok állampolgárai iskolai végzettségeinek az elismeréséről,
 - 531/1986 irányelv, minden másfajta külföldi iskolai végzettség elismeréséről.
- Annak megállapítása érdekében, hogy az Ön által megszerzett iskolai végzettség összevethető-e a Máltán szerezhetővel, lépjen kapcsolatba az említett testületekkel az alábbiakban megadott címen.

Az iskolai bizonyítványokat értékelő tanács jóváhagyása szükséges állami szervezetnél betöltendő álláshoz, ha a végzettséget igazoló egyetemi záróbizonyítvány vagy diploma bemutatása a követelmény. Hasonló, iskolai végzettséggel elismerső igazolást a magánszektorbeli cégek rendszerint nem kérnek, viszont minden esetben fontos tudni, hogy az adott iskolai végzettség milyen helyi (máltai) végzettségnek felel meg.

Iskolai bizonyítványokat értékelő tanács, illetve szakképzettségi okmányokat értékelő tanács:
Oktatási Minisztérium,
Floriana CMR 02
Tel: (+ 356) 21 231 374
Fax: (+ 356) 21 235 030

Lakáshelyzet

Bérleti díjak

A legtöbb bérlakás magántulajdonban van. A lakást keresőknek az e területre szakosodott ingatlanügynökök szolgáltatásait célszerű igénybe venni, illetve a napilapok lakáshirdetési rovatát érdemes böngészni, de természetesen vannak hetente megjelenő hirdetési újságok is.

Az Internetes lakáskeresési megoldások fellendülőben vannak. A legtöbb ingatlanügynökség honlapot tart fenn.

A lakásbérleti szerződések rendszerint 5 évre (de maximum 10 évre) köttetnek. Ez az időszak azonban lerövidíthető 3 évre, vagy a tulajdonossal elért megállapodás szerinti időtartamra. A karbantartási díj általában kb. 15 €/m². Az ügynökségnek az első évi bérleti díj 10%-a plusz ÁFA fizetendő.

A lakásbérleti havi bérleti díjak (karbantartás/takarítás és a 18% ÁFA nélkül):

-- két hálósobás apartmant (Sliema, St. Julian's, Kappara, Swieqi): 350 – 700 €/hónap

-- négy hálósobás apartmant (Sliema, St. Julian's, Kappara, Swieqi): 560 – 1200 €/hónap

Ingatlan vásárlása

Ingatlant lehet vásárolni ingatlanügynökök vagy egyéni ingatlan-brókerek közvetítésével, illetve a helyi újsághirdetések vagy az Internetes oldalak között keresgélve. Házak eladásáról szóló hirdetések az összes nagyobb napilapban megjelennek.

Ingatlan vásárlásához jelzálogkölcsön felvehető bankoktól és az összeget átlagosan 15 – 20 év alatt kell visszafizetni. Az adásvételi feltételeket célszerű közjegyzővel egyeztetni és hitelesíteni, és az adásvételi szerződést a jelenlétében megkötöni.

Az ingatlanárak és bérleti díjak gyors ütemben emelkednek. A Máltára ingatlanvásárlás céljából érkezőknek célszerű a legfrissebb árinformációkat független csatornákon keresztül ellenőriztetni, még az elindulás előtt.

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

A foglalkoztatás helyzete Máltán

A 2003. szeptemberét megelőző 12 hónapban a máltai gazdaságot a munkaerő-piaci feltételek enyhülése jellemezte. A munkaerő kínálat bővült, bár a növekedés csak marginális volt, miközben a statisztikusok a bérből és keresetből élő lakosság létszámának a csökkenését regisztrálták. A munkahelyek elvesztése igazából a gyáripár bizonyos ágazataiban koncentrálódott, miközben az állami szektorban is csökkent a foglalkoztatás. Másrészt viszont – a magántulajdonú cégek által teljesített szolgáltatások körében kedvező fordulat állt be a munkahelyek teremtése és ezzel a foglalkoztatottak számát illetően. A belföldi munkaerőpiac e fejleményei tükrözik azt a tényt, hogy a máltai gazdaság egyre inkább versenyipiaci feltételek között működik, mind a globalizációs folyamatok, mind pedig a belföldi gazdaság szerkezetátalakítási folyamatai következtében.

2003. szeptemberének végén a – hivatalos statisztikai felmérések szerinti – a munkaerő kínálat 144.544 fő volt, ami 2002 szeptemberéhez képest 84 fős (azaz, 0,1%-os) növekedést jelez. Mindeközben a bérből és keresetből élő lakosság létszáma 338 fővel 136.602 főre csökkent a vizsgált időszakban. Következésképpen, a hivatalosan regisztrált álláskeresők száma 462-re emelkedett. A munkanélküliek aránya a 2002-ben regisztrált 4,6 %-ról 5,0 százalékra nőtt.

A 2001. szeptemberével végződő két év alatt bekövetkezett 3.229 fős (összesen 138.252 fő) növekedést követően a bérből és keresetből élő lakosság létszáma a következő 12 hónap során 1.312 fővel esett vissza és 2003. szeptemberéig további 338 fős csökkenést kellett regisztrálni. A bérből és keresetből élő lakosság létszámában 2003. szeptemberéig bekövetkezett visszaesés elsősorban a férfi munkavállalók által alkotott összetevő csökkenésének volt tulajdonítható: ez a létszám 2002 szeptemberéig 1.202 fővel, majd az azt követő esztendőben további 532 fővel csökkent. Eközben a bérből és keresetből élő női lakosság 2001. és 2002. szeptembere között 110 fővel csökkent, viszont a következő 12 hónap során 194-el összesen 39.934 főre gyarapodott.

A legutóbbi, 2003. júniusával záródó munkaerő-piaci felmérés adatai szerint a foglalkoztatottak száma (beleértve az önálló, független magánvállalkozókat és a csak részidőben foglalkoztatottakat is) 148 818 fő volt, ami 2002. júniusához képest 215 fő csökkenést jelez.

A munkanélküli nők aránya elérte a 9,9 százalékot, ami a 2002 évi 8,3 százalékhoz képest 1,6 százalékos növekedést jelez.

2003. júniusában a foglalkoztatottak többsége teljes munkaidőben dolgozott. A bérből és keresetből élők között a teljes munkaidőben foglalkoztatott férfi lakosság aránya 95,8 százalék, míg a nők között ez az arány csak 79,0 százalék volt. Ezen túlmenően, a részidőben foglalkoztatottak között a férfiak aránya 35,4 százalék, míg a nőké 64,6 százalék volt.

(Forrás: Gazdasági Szolgáltatások és Pénzügyek Minisztériuma; gazdasági felmérés 2003. január-szeptember)

Kielégítetlen munkaerő-piaci igények

2003 szeptemberében a nyilvántartott álláskeresők száma 7.942 fő volt. E munkakeresők többsége írástudatlan vagy nagyon alacsony iskolázottságú, csekély szaktudású és 40 év feletti volt, akik már több mint egy éve regisztrált munkanélküliek. Az álláskeresők e képességi szintjeit az Állami Foglalkoztatási Szolgálat által 2003. harmadik negyedében jelzett betöltetlen állások képzettségi szint-követelményeivel összehasonlítva megállapítható a munkáltatók által igényelt képességek és szakképzettségek, illetve az álláskeresők képességei és képzettségi szintjei között tátongó űr. A kielégítetlen munkaerő-piaci igények tehát nem kizárólag a foglalkozási körök összetételének tudhatók be, hanem a foglalkoztathatóság feltételeiben mutatkozó hiányosságoknak is.

Munkaerőhiány

A "Foglalkoztatási Barométer" az összes máltai foglalkoztatott 65 százalékát alkalmazó 1.100 máltai munkáltató között féléves gyakorisággal végzett felmérés eredményeit közli. E felmérési módszer célja megállapítani a munkaerőpiacon a vizsgált időszakban tapasztalt hiányok jellegét és okait.

Munkaerőhiány és a toborzás problémái

A felmérésbe bevont munkáltatók 68 %-a nem tapasztalt hiányosságot a szakképzettséget igénylő álláshelyek betöltésében vagy a szükséges új munkaerők felvételekor. A másik 32 % már beszámolt hiányosságokról, melyek e vállalkozók vagy vállalatok esetében ténylegesen lassítják a tevékenységek ütemét. E munkáltatók több okot is megjelöltek, így a felmérés eredményei szerint:

- a munkáltatók 19 %-a a szükséges iskolai végzettség, illetve szakképzettség, tehát a szükséges elméleti, vagy gyakorlati ismeretek hiányát okolta problémáikért;
- 38 %-uk az igazolható szakmai gyakorlattal rendelkező munkavállalók hiányát említette, és
- 17 százalékuk említett más okokat, pl. a cég ügyeiért elkötelezettséget vállalni tudó, vagy a követelményekre, illetve változó körülményekre rugalmasan reagálni képes munkavállalók hiányát.

A szállító vagy közlekedési járművek gyártása, a közösségi és üzleti ágazat és a szálloda- és vendéglátási ágazat képviselői a tapasztalt munkaerő-ellátási problémákat elsősorban a szükséges végzettséggel és szakképzettséggel rendelkező munkavállalók hiányának tulajdonították. A megkérdezett munkáltatók 10%-a panaszkodott szezonális munkaerő-ellátási problémákról, - 41 %-uk a nyári időszakban, azaz júliusban és augusztusban nem talál elegendő és megfelelő dolgozót.

Trend mutatók

Kielégítetlen munkaköri igények:

- villamosmérnökök,
- gépészmérnökök,
- gyógyszerészek,
- kézi csomagolók és más gyáripari(segéd)munkások,
- nyomdagép- kezelők,

- gépkocsivezetők (személygépkocsi, taxi, haszonjármű),
- házvezető(nő)k, takarítók,
- takarítók és segéd munkások irodaházakban, szállodákban és más létesítményekben,
- fémmegmunkálás, hegesztés, lemez megmunkálás, -feldolgozás, fémszerkezetek szerelése és más hasonló szakmák,
- fémszerkezetek szerelése és építése,
- autószerelők,
- elektromos és elektronikus berendezések szerelése, beállítása,
- üvegyipar (üvegfűvás, vágás, csiszolás és a végleges felület megmunkálása),
- nyomdaipar és rokonszakmák,
- szakácsok,
- pincérek, pincérnők, bárpultosok,
- ácsok és asztalosok,
- épületváz szerelés és más kapcsolódó, máshova be nem sorolt szakmák,
- villamosipari technikusok,
- műszaki és kereskedelmi cikkek értékesítésében jártas eladók.

Jelentkezés egy állásra

A felvételi pályázati anyaga tartalmazza a kísérőlevelet, a szakmai önéletrajzot, a végzettséget igazoló bizonyítványok másolati példányaikat és az esetleges, korábbi munkáltatók által kiállított referencia leveleket. A felvételi kérelmet lehet kézzel vagy számítógéppel írott változatban elkészíteni. A szakmai önéletrajzhoz célszerű mellékelni minden vonatkozó iratot (iskolai bizonyítványok, korábbi munkáltatók ajánlólevelei, stb.).

A felvételi kérelmet célszerű tömören, legfeljebb egy A4 méretű oldalon megfogalmazni. A kísérőlevél alapvető fontosságú eszköz, melyben röviden ismertetni lehet a leendő munkáltatóval a pályafutással kapcsolatos szándékokat, az iskolai végzettségeket, a szakmai gyakorlatot és tapasztalatokat, végül azt, hogy mikortól kezdve tud a pályázó munkába állni. Fogalmazza meg a betöltendő munkakör iránti érdeklődését és használja a kísérőlevelet arra, hogy meggyőzze a munkakör betöltésére való alkalmasságáról az interjú végző személyt.

A szakmai önéletrajz rendszerint legfeljebb kétoldalas. Javasolt a szabvány európai CV formátum használata és a törekvés az egyszerű, tömör és pontos fogalmazásra. A szakmai önéletrajzban az alábbi részletekre kell kitérni: személyi adatok, iskolai végzettség, nyelvtudás, számítógép kezelési jártasság, speciális szakterületek, korábbi szakmai pályafutás és az esetleges hobbik.

Egyes munkáltatók a saját jelentkezési formanyomtatványukat töltetik ki a jelentkezőkkel. Néhány űrlap szabványos, míg máshol részletesebben kérdeznék rá a korábbi szakmai tapasztalatokra, és nyitottabb kérdéseket használnak.

A szakmai önéletrajzok átnézését követően a munkáltató összeállíthat egy szűkített névlistát a legesélyesebbek neveivel, vagy interjúra, személyes beszélgetésre hívhatja be a munkakörre pályázókat.

Egyes esetekben a felvétel előtt előzetes orvosi vizsgálatot kérhet a leendő munkáltató. Ilyenkor egy elismert orvosi szakértőnek kell nyilatkoznia arról, hogy a jelölt megfelel a kívánt egészségi szinteknek és alkalmas (vagy nem alkalmas) a megpályázott állásra.

Munkaszerződések megkötése

Máltán a foglalkoztatás mindig munkaszerződés (esetleg hallgatóságos vagy beleértett módon történő) megkötésével jár, melynek értelmében a munkavállaló vállalja meghatározott munkakör ellátását a munkáltató megbízásából kölcsönösen kialakított bér vagy más ellenszolgáltatás ellenében. Nem abszolút értelmű kikötés, hogy a munkaszerződés írásban jöjjön létre, azonban a munkáltató jogilag kötelezett a foglalkoztatási feltételek részletezésére.

A teljes vagy részmunkaidős munkaszerződés szólhat határozott vagy határozatlan időtartamra. Függetlenül a létrejött munkaviszony típusától, szükséges gondosan ellenőrizni a foglalkoztatással kapcsolatos feltételeket és kikötéseket, hogy a dolgozó alaposan tisztában legyen a jogaival és kötelezettségeivel. A munkáltatónak egy példányban át kell adnia az angol vagy máltai nyelven írt munkaszerződés, vagy más, ilyen értelmű megállapodás egy példányát.

A bérfizetés gyakorisága a munkakör jellegétől függ. A munkáltató a fizetést valószínűleg csekk átadásával vagy közvetlen banki átutalással teljesíti.

A munka felvétele előtt a felek általában megállapodnak próbaidő kikötésében. Ennek hossza általában hat hónap, hacsak a felek nem állapodnak meg egy rövidebb időszak alkalmazásában.

A próbaidő alatt bármelyik fél bármilyen ok megjelölése nélkül felmondhatja a munkaviszonyt; ha a dolgozó már legalább egy hónapja dolgozik ugyanannál a munkáltatónál, akkor a munkaviszony csak egyhetes felmondási idővel szüntethető meg.

Ha a dolgozó munkaviszonyát létszámleépítésre hivatkozva szüntetik meg, akkor az így elbocsátott dolgozót vissza kell venni az állásába, ha az általa korábban betöltött munkakör az elbocsátás dátumától számított egy éven belül ismét létrejön, illetve megüresedik.

Létszámleépítésre történő hivatkozással történő elbocsátások esetén mindig a legutoljára felvett dolgozókat kell először elbocsátani.

Az ideiglenes jellegű, illetve határozott időtartamra kötött munkaszerződések az előre meghatározott napon minden további értesítés nélkül megszűnnek.

Ha egy eredetileg határozott időtartamra felvett dolgozó munkaszerződésének határideje lejárt, de a munkáltató nem küldi el, akkor ez a munkaszerződés határozatlan idejűre történő változtatását jelenti, hacsak a munkáltató nem ad át az előző határidőt követő 12 munkanapon belül egy újabb, határozott időre szóló munkaszerződést.

A munkaszerződés módosításai

A munkaviszony fennállása alatt a munkaszerződés további feltételek beillesztésével módosítható, pl. munkaidő szabályozása, a dolgozók munkahelyi magatartására vonatkozó szabályok, jutalmak és prémiumok, belső szabályzatok, stb.

A munkaszerződések módosításának módja és tartalma vállalatonként más és más. Egyes cégek nem fűznek módosító passzusokat a munkaszerződéshez, vagy az új körülményeket nemkizárólagos hatályú pontokként illesztik be, ezzel teljes körű rugalmas intézkedési lehetőséget adva a munkáltatónak.

Az állami szektorban törvény írja elő munkaszerződési rendelkezések felülvizsgálatának a módját. A módosítások vonatkozhatnak az egészségügyi és baleset megelőzési rendelkezésekre, a dolgozók munkahelyi magatartására és a munkahelyi rend fenntartására.

Ha a munkaviszony megkezdődését követően kerül sor a 2002. évi 431. sz. jogszabály 4. és 5. pontjában foglalt rendelkezésekben felsorolt foglalkoztatási részletek vagy feltételek módosítására vagy megváltoztatására, akkor a munkáltatók köteles a munkavállalót a változásokról az azok hatályba lépését követő legkésőbb nyolc napon belül hivatalos írásos nyilatkozatban értesíteni. A munkáltató nem köteles ilyen értesítésben tájékoztatni a dolgozót a módosításokról, ha azokra a vonatkozó törvények, rendeletek vagy a munkahelyi kollektív szerződés változásai miatt kerül sor.

Hallgatólagos munkaszerződés módosításra akkor kerül sor, ha a meghatározott időtartamra szerződötött dolgozó munkaszerződésének érvénye lejár, és a dolgozót nem küldik el, de nem is adnak neki át újabb határozott idejű munkaszerződést a lejárat dátumát követő 12 munkanapon belül, - ekkor a korábbi határozott idejű munkaszerződés határozatlan idejű munkaszerződéssé alakul át.

Munkafeltételek

Atipikus foglalkoztatási módok

Leggyakrabban a teljes munkaidős munkavégzésre határozatlan munkaidőre szóló (néha állandó jellegűnek nevezett) munkaszerződések jönnek létre. Ennek ellenére a határozott időtartamra kötött, ideiglenes munkaszerződések egyre megszokottabbakká válnak Máltán. A munkaerőpiac legutóbbi irányzatai azt mutatják, hogy határozott időtartamra kötött munkaszerződéseket egyre gyakrabban kötnek magasabb vezetői beosztások vagy szakképzettséget követelő munkakörök esetében is, az ún. projekt-szerződések keretében.

A munkáltatónak módjában áll, hogy egymást követően többször is határozott időtartamra kössön a dolgozókkal munkaszerződést, de erre a gyakorlatra elfogadható magyarázatot kell adnia. Az Európai Unió irányelveinek teljes körű elfogadása és bevezetése azzal jár, hogy az ideiglenes munkaszerződésekkel ugyanazon munkáltatónál több éven át végzett munka esetén az ideiglenes munkaviszonyt tartós, meghatározatlan idejű munkaviszonnyá kell átalakítani.

A munkaviszony létrehozásakor a felek próbaidő kikötésében állapodhatnak meg. A próbaidő hossza legfeljebb négy hónap lehet. Ezen időszak alatt bármelyik fél indoklás nélkül bármikor felmondhatja a munkaviszonyt.

Máltán egyre gyakoribb, hogy ideiglenes munkavégzésre munkaközvetítő ügynökségeken keresztül vesznek fel dolgozókat. E szolgáltatásokat az alacsony szakképzettséget követelő területeken veszik leggyakrabban igénybe, és kevésbé népszerűek a profi szakemberek felvételekor. A munkaközvetítő irodák munkadíjat számíthatnak fel az ügyfélnek az adózással, TB-vel, kártérítéssel és munkaügyi eljárási költségek fedezésével kapcsolatban.

Ha valakit részidőben, változó munkabeosztási rend alapján alkalmaznak, akkor a heti munkaórák száma a minden naptári év január 1-ével kezdődő, egymást követő 13 hetes időszakokra elosztott heti átlagos munkaórák száma lesz.

A munkaerőre kivetett adók és díjak

Általános forgalmi adó (ÁFA)

A legtöbb áru és szolgáltatás vásárlása esetében 18%-os a fizetendő ÁFA kulcsa. Minden az ÁFA-körbe bejelentkezett és Máltáról kiinduló, Közösségen belüli szállításokat teljesítő adóköteles személynek negyedévente kell összesítő adóbevallást benyújtania a máltai APEH ré-

szére, feltüntetve az előző negyedév során teljesített, az adó alól mentesülő szállítások részletes kimutatásával. A bevallásban szerepelnie kell a más EU-tagállamokbeli vevők ÁFA-azonosító számát és az ilyen vevők részére teljesített, Közösségen-belüli szállítások teljes értékét. Az említett bevallás elmulasztása, vagy késedelmes benyújtása esetén 24 €/hónap büntetés fizetendő.

Az egyes EU-tagállamokban benyújtott összesítő bevallások adatait az EU-tagállamok ÁFA Információcsere Rendszere (VAT Information Exchange System – VIES) révén rögzítik és használják fel adóellenőrzési célokra.

A gazdasági tevékenységeket folytató személyek minősülnek adóköteles személyeknek, ill. adóalanyoknak, függetlenül tevékenységeik eredményétől, ill. céljától. Még az ÁFA-alanynak nem minősülő személyek, pl. orvosok, vagy biztosító társaságok, valamint a minimális bevételi küszöbértéket el nem érő kisvállalkozások is adóköteles személyeknek minősülnek, bár nem kötelesek ÁFA felszámítására és beszedésére.

Személyi jövedelemadó – SZJA

Az SZJA kulcs 15 és 35 % között alakul. Az alacsony jövedelműek csökkentett kulcs szerint adóznak. Az adóteher progresszíven emelkedik az egyes jövedelem-kategóriákban: minél magasabb a személyi jövedelem, annál több adót kell fizetni. A társasági adó egységesen 35%, azonban az alacsony gazdasági eredményt elérő társaságok csökkentett kulcs szerint adóznak, vagy teljesen mentesülnek az adózási kötelezettség alól.

Az állampolgárok SZJA-t kötelesek fizetni, függetlenül attól, hogy bérből vagy fizetésből élnek-e, vagy vállalkozók. Az állandó lakóhellyel rendelkező lakosokra vonatkozó kritériumoknak megfelelő személyek, azaz azok, akik az év legalább 183 napján Máltán élnek, kötelesek SZJA-t fizetni a Máltán és külföldön kapott jövedelmeik után. A Máltán alkalmazásban álló külföldi személy csak a Máltán kapott jövedelmei után tartozik személyi jövedelemadót fizetni.

Törvényi előírás alapján a munkáltató köteles forrásadót fizetni: minden hónapban a kifizetett bérek alapján számított összeget. A magánszemélyek adóköteles jövedelméből adóügyi szempontból tekintve egyes kifizetések levonhatók. A máltai lakosoknak kifizetendő osztalékból 15%-nak megfelelő forrásadót kell eleve levonni. A Máltán adóügyi nyilvántartásba vett társaság által a részvényeseinek kifizetett osztalék adóhitelt eredményez a részvényesek számára, ami egyenértékű a kiosztott osztalék forrását képviselő eredmény után a társaság által fizetett adóval.

Személyi jövedelmek és a megélhetési költségek

A máltaiak személyi jövedelme elsősorban a teljes-, vagy részidős állásukból, illetve vállalkozási eredményükből ered. A jövedelem-elemek között említhetők a munkáltatótól kapott fizetések, a nyugdíjak, fizetett szabadság alapján teljesített kifizetések, a munkanélküli segélyek, az oktatási támogatások, ösztöndíjak, stb.

A tőkejövedelmek az ingó és ingatlanvagyonból eredő jövedelmek (ideértve a tulajdonos által lakott építmények bérleti díját), az osztalékok, kamatok és bizonyos másfajta, szokásos jövedelemként adóztatott tőkejövedelmek.

A foglalkoztatás szabályozása

Javadalmazás

Minden alkalmazott a megélhetési költségek alapján történő indexálás szerint kap éves fizetésemelést. A minimálbérben részesülő alkalmazottak is jogosultak pótlólagos javadalmazásra. Az órabérben, napi bérben és darabbérben megállapított javadalmazást havonta legalább két alkalomra osztva kell kifizetni. A fizetések havonta egyszer kerülnek kifizetésre.

Az ország Európai Unióba történő belépésekor a Máltán meghatározott minimálbér nem változott meg.

A gazdaság különböző ágazataira vonatkozóan a minimálbér összegét a kormány Bértanácsa állapítja meg, vagy a különböző ágazatokban kitérgyalt kollektív szerződések alapján alakul. Ezek a jogilag kötelező érvényű megállapodások egyformán érvényesek a máltai és a külföldi állampolgárságú alkalmazottakra. A kollektív szerződések egyes gazdasági ágazatokban olykor különleges feltételeket és kiváltságokat állapítanak meg és garantálnak. Külön bér fizetendő a nemzeti ünnepnapok után, a vasárnap végzett munka és a túlórák teljesítése esetében, kivéve a magas beosztású, rendszerint kiemelt javadalmazásban részesülő vezetők esetét.

Az alkalmazottak is kaphatnak külön térítéseket, pl. a vállalati gépkocsi használatának engedélyezésekor, lakbér térítés, ingyenes telefonhasználat és külön egészségbiztosítás nyújtásának formájában. A kiemelt juttatások (pl. a vállalati gépkocsik használatának engedélyezése) adóköteles személyi jövedelemnek minősülnek és értékük beszámít az SZJA adóalapba.

HAVI MINIMÁLBÉREK ÖSSZEHASONLÍTÁSA (Euro-ban)

Bulgária	56
Málta	535
Magyarország	252
Portugália	365
Spanyolország	451
Szlovénia	451
Görögország	570
Egyesült Államok	877
Japán	906
Írország	1.183

Fizetések szintje különböző szakmákban (Euro-ban)

(MFA adatok alapján; 1 máltai Lira = 2,3331 EUR)

(Az adatok a jogszabályilag kötelező prémiumok, járulékos szolgáltatások és juttatások és TB hozzájárulások nélkül értendők)

Könyvvizsgáló jelölt (betanuló)	11.250
Okleveles könyvvizsgáló (3 – 5 év szakmai tapasztalattal)	15.600
Okleveles könyvvizsgáló (5 – 10 év szakmai tapasztalattal)	21.800

Okleveles (ACII) biztosítási szakember (3–5 év tapasztalat)	12.400 21.800
Okleveles (ACII) biztosítási szakember (> 5 év tapasztalat)	

Prémiumok

A kormány évente emeli az összes teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló bérét. E juttatást évi négy alkalomra bontva fizetik, az alábbiak szerint:

Március	136 EUR
Június	122 EUR
Szeptember	136 EUR
December	122 EUR

Máltán a megélhetési költségek hosszabb idő távlatában alacsonyabbak voltak, mint a legtöbb európai országban. A helyzet azonban gyors átalakuláson megy keresztül, mivel a házépítési és biztosítási költségek, valamint az általános jellegű áruk, termények ára jelentős emelkedést mutat.

A Bérezési Tanács Rendeletei online megtalálhatók a www.justice.gov.mt/legalservices.asp cím alatt.

Ld. még a Munkaügyi és Ipari Kapcsolatok Törvény 452. cikkét.

A dolgozók érdekképviselete

Minden munkavállaló (irodai alkalmazottak, munkások, betanítás-képzés alatt álló dolgozók) élhet a lehetőséggel, hogy munkahelyi érdekeinek a képviseletét egy szakszervezet lássa el. A szakszervezetek jogait, kiváltságait és kötelezettségeit a Munkaügyi és Ipari Kapcsolatok Törvénye szabályozza. A munkahelyükön nehézségekbe ütköző alkalmazottak a tevékenységi körüknek megfelelő, ágazati szakszervezethez fordulhatnak segítségért. A fogyatékkal élőkkel és a nemek esélyegyenlőségével kapcsolatos különleges esetekben az érintettek érdekvédelméről egy önálló érdekvédelmi szervezet gondoskodik.

Egy szakszervezet és egy munkáltatói szövetség a törvények alkalmazása céljából nem vállalati testületnek, hanem személyek egy szövetségének minősül, azonban fel van ruházva szerződés-kötési jogosultsággal. A két legnagyobb máltai szakszervezet az Általános Munkás Szakszervezet és a Haddiema Maghqudin Szakszervezet.

Munkajog

Munkaidő

Heti munkaidő

A máltai gazdasági társaságoknál és más szervezeteknél a heti munkaidő 40 óra. A máltai törvények szerint minden foglalkoztatási területen 48 óra lehet a maximális munkaidő, de ebben már benne van a külön fizetendő túlóra is.

A tényleges munkaidő ágazatonként változik, és az adott ágazatban kitárgyalt kollektív szerződés illetve a kormány Bértanácsa határozza meg.

A munkaidő beosztása

A munkaidő beosztásának meghatározása (pihenőidők, munkaszüneti idő, szabadságolás, hétvégi pihenő, valamint az éjszakai és vasárnapi munkavégzés tilalma) minden vállalat előjoga a vonatkozó törvényi rendelkezések adta keretek között.

A munkaidő beosztásáról szóló 2004. áprilisi 452.87 sz. törvény szerint az alábbi szabályok vonatkoznak valamennyi gazdasági ágazatra:

- minden dolgozó jogosult a munkáltató részére végzett munka során 24 óránként minimum 11, megszakítatlan órányi pihenőidőre,
- hat óránál hosszabb napi munka során minden dolgozó jogosult munkaszüneti pihenőre,
- minden dolgozó jogosult egy megszakítatlan 24 órás heti pihenőidőre, a munkáltató részére végzett munka során 24 óránként neki járó minimum 11, megszakítatlan órányi pihenőidőn kívül,
- minden dolgozó jogosult – heti 40 órás és napi 8 órás munkaidő alapján számítva – 4 hét és 4 munkanapnak megfelelő éves fizetett szabadságra, amiből a 4 heti minimális időszak nem váltható meg pénzben vagy más módon,
- az éjszakai műszakra beosztott dolgozó szokásos átlagos munkaideje nem lehet több 8 óránál bármely 24 órás időszakon belül. A különleges veszélyekkel vagy komoly fizikai, vagy szellemi erőfeszítéssel járó munkakörökben végzett éjszakai munka esetén a munkáltatónak gondoskodnia kell arról, hogy az ilyen dolgozó napi munkaideje ne legyen több, mint nyolc óra.

Túlóra

Túlóra alatt a megállapított munkaidő után, illetve fölött végzett munkaórák értendők; a túlórával együtt sem haladhatja meg a heti teljes munkaidő a foglalkoztatásra vonatkozó törvényben meghatározott 48 órát.

Oktatási, Ifjúsági és Munkaügyi Minisztérium
Országos Munkaügyi Hivatala
9 Zekka Rd, Valletta
Tel: (+ 356) 2590 3875
Fax: (+ 356) 2590 3876

Szakmai képzés

Az előkészítő jellegű és folyamatosan végzett szakmai képzés biztosítása Máltán jórészt az Oktatási Minisztérium és – kisebb mértékben – az Idegenforgalmi Minisztérium feladata. A két minisztérium átfogó felelősségét képezi a szakmai képzés három fő állami kezelésű intézményének az irányítása; ezek a következők:

- a.) a Máltai Művészeti, Tudományos és Technológiai Főiskola: ezt a közösségi főiskolát 2000-ben hozták létre az összes addig önállóan működő, műszaki orientációjú intézmény egyetlen közigazgatási szerv irányítása alá tartozó intézményeként;
- b.) Idegenforgalmi Tanulmányok Intézete: ez készíti fel a fiatal és felnőtt korú hallgatókat az idegenforgalmi ágazat valamennyi tudnivalójára;
- c.) Foglalkoztatási és Képzési Társaság (ETC): ez az intézmény biztosítja az előkészítő jellegű és folyamatosan végzett szakmai képzést minden szinten a munkanélküliek, a munka világába visszatérni szándékozó nők és mindazok számára, akik fel kívánják frissíteni szaktudásukat, és be kívánnak kapcsolódni a folyamatos szakképzés fő áramába. Az ETC néhány órától több, mint 500 óráig terjedő időtartamú szakképzési tanfolyamokat szervez.

Némi szakképzést az ipari vállalkozások is biztosítanak, azonban, mivel a máltai vállalkozások és gazdasági társaságok több, mint 90 százaléka 10 főnél kevesebb alkalmazottat foglalkoztat, az ilyen házon belüli, formális, strukturált oktatás köre és hatékonysága korlátozott. A nagyságrendekből adódó gazdasági előnyök hiánya elveszi a helyi iparvállalatok kedvét a hivatalos formában szervezett szakképzési megoldások kezdeményezésétől, s ezért az államtól várják az ilyen irányú szolgáltatások nyújtását. Néhány nagyobb iparvállalatnak már van humán erőforrás fejlesztésért felelős főosztálya, és szerveznek későbbi oktatókat felkészítő, oktató tanfolyamokat is. Számos más szervezet (pl. a Humán Erőforrás Fejlesztési Alapítvány) szintén kínál távoktatási programokat, melyek révén különböző szintű ismereteket lehet szerezni a szakképzés és humán erőforrás fejlesztés területein.

Minden olyan részdíós alkalmazott, aki heti 20 óránál többet, illetve legalább a hivatalos heti munkaidő felének megfelelő időben dolgozik, a teljes munkaidős foglalkoztatottakkal azonos kategórián belül, vagy besorolásban, jogosult az azonos helyen dolgozó, teljes munkaidős alkalmazottaknak járó, a munkáltató által, vagy nevében szervezett szakképzési programokban részt venni.

Éves fizetett szabadság

A teljes munkaidőben foglalkoztatott alkalmazottaknak évente 25 napi fizetett szabadság jár. Az éves szabadságot általában a próbaidő leteltét követően, vagy a munkáltatóval elért más megállapodásnak megfelelően lehet igénybe venni.

Minden évben 14 napnyi országos fizetett ünnepnap van. Ezek listája az alábbi:

Január 1	Újév napja
Február 10	Szt. Pál hajótörésének ünnepe
Március 19	Szt. József napja
Március 31	Szabadság Napja
Április 9	Nagypéntek (változó dátum)
Április 12	Húsvét hétfő (változó dátum)

Május 1	Munka ünnepe
Június 7	Sette Giugno
Június 29	Péter-Pál napja
Augusztus 15	Nagyboldogasszony ünnepe
Szeptember 8	Győzelem napja
Szeptember 21	Függetlenség napja
December 8	Szeplőtelen fogantatás ünnepe
December 13	Köztársaság napja
December 25	Karácsony

Ha egy nemzeti ünnep hétvégére esik, akkor a dolgozókat egy plusz napi fizetett szabadság illeti meg.

Azok a részmunkaidős alkalmazottak, akik részidős foglalkozása jelenti a fő munkakereseti forrásukat, és akik legalább heti 20 órában dolgoznak, időarányosan jogosultak lesznek az alábbiakra:

- a.) a minimális jogcím az összes nemzeti ünnepi és éves fizetett szabadságra és a következő szabadság-nemekre: betegszabadság, szülési, temetési, esküvői szabadság, a munkafeltételek között elismert, személyi sérülés miatti szabadság és minden más, törvényben előírt jogcím;
- b.) jogcím a jogszabályban előírt prémiumokra és más fizetés-kiegészítésekre, melyekre az összehasonlítható tevékenységi körű, ugyanannál a munkáltatónál teljes munkaidőben alkalmazott dolgozók jogosultak a rájuk alkalmazható elismert foglalkoztatási feltételek mellett.

Szabadságok (beteg-, szülési-, stb.)

Szülési szabadság

14 heti, megszakítás nélküli szülési szabadságot lehet kérni. A kismamának a szülési szabadság megkezdése előtt legalább négy héttel értesítenie kell a munkáltatót, ha ez a gyakorlatban az adott körülmények mellett megoldható. A szülési szabadságot az alábbi szabályok szerint lehet igénybe venni:

- a.) a szülés napját követően hat hét szülési szabadságot kötelezően igénybe kell venni;
- b.) a munkáltató és a dolgozó között esetleg létrejövő, másértelmű megállapodás hiányában a szülés várható napját megelőző négy hét szülési szabadságot igénybe kell venni;
- c.) a 14 hétből fennmaradó időt részben vagy egészben a fent említett időszakok előtt vagy után kell igénybe venni a dolgozó kérésének megfelelően.

Ha a kismama nem tudja a szülési szabadságot a szülés napja előtt igénybe venni, akkor a teljes időszakot a szülést követően kell kiadni. A szülési szabadság első 13 hetére teljes fizetés jár, a 14. hét fizetetlen szabadságnak minősül.

Gyermekgondozási szabadság

A gyermekgondozási szabadság fizetés nélküli szabadságként jár mind férfi, mind női dolgozóknak, a gyermek születésének, örökbe fogadásának, vagy jogi alapú gondozásba vételének a címén, annak érdekében, hogy a gyermek gondját lehessen viselni három hónapos időtartamban a gyermek nyolcadik születésnapját megelőzően. Ha nem volt mód a

gyermekgondozási szabadság egészének, vagy részének igénybevételére egy adott munkaviszony időtartamán belül, a dolgozó a munkáltató, vagy a munkakör megváltozását követően is jogosult a gyermekgondozási szabadság igénybevételére.

Betegszabadság

A dolgozónak a lehető legrövidebb időn belül értesítenie kell munkáltatóját a bekövetkezett betegségről és az egészség megromlását követő három nap után már orvosi igazolást kell bemutatni (egyes munkáltatók már az első naptól kezdve ragaszkodnak a betegség fennállásának orvosi igazolásához). A munkavállalók a máltai törvény és a kollektív szerződések alapján jogosultak táppénzre. A táppénz-jogosultság időtartama a munkáltató cégénél eltöltött szolgálati idő hosszától függ. Hosszabb betegség esetén egy idő után a munkáltató már nem köteles bért fizetni. A dolgozó betegség ellátásra jogosult a TB-től.

Egyéb szabadságolás

A munkáltatókat törvény kötelezi arra, hogy minden évben összesen legalább 15 órányi fizetett eltávozást biztosítsanak a munkavállalónak sürgős családi események bekövetkezése esetén. Azonban a sürgős családi okokra való hivatkozással történő eltávozás idejét levonják a dolgozót megillető éves szabadság időtartamából.

A munkáltatók jogosult meghatározni, hogy a dolgozó alkalmanként hány órára távozhat el, eltekintve attól, hogy az ilyen rövid eltávozás időtartama alkalmanként nem lehet rövidebb egy-egy óránál, hacsak más megállapodás nem jön létre a dolgozóval. A munkáltató jogosult igazolást kérni az ilyen, rövidebb időtartamú, de sürgős eltávozások indokoltságáról. A részidős alkalmazottak munkaidejük arányában jogosultak a sürgős eltávozás lehetőségének igénybevételére.

A munkaviszony megszűnése

Ha komoly okok indokolják, a munkáltató jogosult lehet a munkaviszony megszüntetésére. Az ok kapcsolatban állhat egyetlen dolgozóval vagy a dolgozók egy csoportjával, pénzügyi vagy a vállalat működésével összefüggő nehézségek felmerülése esetén. Ilyen ok lehet az elvégzendő munka mennyiségének gazdasági okok miatti csökkenése, vagy gyártási illetve termelési problémák. Vállalati kivásárlás nem ad okot a munkáltatónak az elbocsátásokra. A munkaviszony megszüntethető a dolgozó magatartásában, munkához való hozzáállásában tapasztalt súlyos hiányosságok esetén is.

A munkáltatónak a munkaviszony megszűnését bizonyos idővel megelőzően a munkavállaló tudomására kell hoznia. Más értelmű megállapodás hiányában a felmondási idő a munkaviszony fennállásának időtartama szerint alakul, és 7 nap és három hónap között lehet.

A munkavállaló is felmondhatja a munkaviszonyt és más értelmű megállapodás hiányában a felmondási idő a munkaviszony időtartama szerint alakul, és 7 nap és három hónap között lehet.

Máltán a felmondási idő hossza a szolgálati idő (munkaviszony) hossza alapján:

- több, mint egy hónap, de kevesebb 6 hónapnál: 1 hét
- több, mint hat hónap, de kevesebb mint 2 év: 2 hét
- több, mint 2 év, de kevesebb mint 4 év: 4 hét
- több, mint 4 év, de kevesebb mint 7 év: 8 hét
- több, mint 7 év: a 12 hét eléréséig egy további hét minden egyes további év után.

Műszaki, adminisztratív, közép- és felsővezetői beosztások esetén a szerződő felek (a munkáltató és a dolgozó) megállapodhatnak a fentieknél hosszabb felmondási időben is.

A felmondási idő a felmondás benyújtásának napját követő napon kezdődik. Ha a munkavállaló úgy érzi, hogy nem tisztességes eljárás keretében bocsátották el, a munkahelyi szakszervezethez és/vagy a Munkaügyi Hivatalhoz fordulhat panaszával. A munkaviszony nem törvényes úton történő megszüntetésével kapcsolatos munkaügyi viták általában a munkáltató és a dolgozó közötti tárgyalással rendezhetők, vagy választott bírósághoz kell fordulniuk.

A dolgozó jogosult a munkaviszony időtartamát és a végzett munka jellegét részletező ajánlólevelet kérni munkaviszonya megszűnésekor.

Ld. még a Munkaügyi és Ipari Kapcsolatok Törvényét

Munkaügyi viták, sztrájkok

Jogviták rendezése

A munkahelyi kapcsolatok rendezését illetően a 2002. évi Munkaügyi és Ipari Kapcsolatok Törvénye a legfontosabb jogszabály. A Törvény az egyes személyek foglalkoztatási feltételeivel és a kollektív munkahelyi kapcsolatokkal foglalkozik, ugyanakkor meghatározza a munkahelyi konfliktusok önkéntes és kötelező megoldásának a módozatait.

A munkaügyi viták rendezésére szolgáló jogszabályokkal kapcsolatos ügyeket a Munkaügyi Tanács kezeli, amely a munkaügyi jogszabályok kialakításának széles körét és az országos minimális foglalkoztatási feltételek létrehozását illetően konzultál a kormánnyal.

A Munkaügyi és Ipari Kapcsolatok Törvényének rendelkezései szerint a jogviták önkéntes rendezését közvetítés és békéltetés, végső soron az Ipari Választott Bíróság által meghatározott ítélet alapján kell intézni. E folyamatban egy legalább öttagú békéltető bizottság vesz részt. 1998 és 2002 között az összes munkaügyi jogvita 80%-át a békéltető bizottság elé utalták. Az ügyek 70 %-ában sikerrel járt a békéltetés.

Ha a jogvitát nem sikerül békéltetés révén megoldani, az ügyet az Ipari Választott Bíróság elé utalják. E bíróság a munkaügyi törvény értelmében létrehozott szervezet, amely a foglalkoztatási és munkaügyi kérdésekben hatáskörrel felruházott bíróság. Az Ipari Választott Bíróság határozatai kötelező jellegűek a jogvitában részes felekre nézve, és egy minimálisan előírt 12 havi időszakban e határozatok ellen fellebbezésnek helye nincs.

Sztrájkok

A munkaügyi jogszabályok a szövetkezés szabadságának kifejezéseként kifejezetten elismerik a sztrájkok és munkáskizárások megengedhetőségét, bár egyes gazdasági ágazatokban törvényileg betiltható a sztrájkok szervezése. A sztrájkok és munkáskizárások megengedhetőek, ha szervezésükre a munkahelyi viszonyokkal kapcsolatban kerül sor, és ha nem merülnek fel a szervezést hátráltató, vagy akadályozó kötelezettségek, pl. a békés munkahelyi, munkavégzési feltételek fenntartásának a kötelezettsége. A munkáltató nem kötelezhető bér fizetésére a sztrájkok idején.

Ipari Választott Bíróság
Ipari Munkahelyi Kapcsolatok Főosztálya
121, Melita Street, Valletta, CMR 02
Tel: (+ 356) 21 220 497
Fax: (+ 356) 21 243 177

Munkavédelmi kockázatok

Törvény írja elő, hogy a munkáltató mindenkor köteles gondoskodni a munkahelyen végzett munka által esetleg veszélyeztetett valamennyi személy egészségének és testi épségének a védelméről. A munkavállalókra vonatkozó munkavédelmi és biztonsági rendszabályok betartására kötelező rendelkezések nem mentesítik a munkáltatót munkavédelmi felelőssége alól.

A munkáltató a foglalkozás körében bekövetkező fizikai és pszichológiai egészségkárosodások, sérülések, vagy halálesetek megelőzésére tett intézkedéseit az alábbi általános jellegű elvek, és megelőző rendszabályok alapján fogantatosítja:

- kockázatok elkerülése
- a munkavégzéssel járó veszélyek beazonosítása,
- az elkerülhetetlen kockázatokban rejlő veszélyek kiértékelése,
- az elkerülhetetlen kockázatok forrásainak a kézben tartása, ellenőrzése,
- az összes, gyakorlatilag megvalósítható kockázatsökkentési intézkedés megtétele,
- a kollektív megelőző intézkedések prioritása, az egyedi védekező intézkedésekkel szemben,
- a munka hozzáigazítása a munkavállaló helyzetéhez és körülményeihez, ami a következőket illeti: a munkahely kialakítása, a munkavégzéshez szükséges legjobb berendezések és gyártási módszerek kiválasztása, különösen, ami a munka monoton jellegének enyhítését és a munkák előre meghatározott ütem szerinti végzését illeti az egészségkárosító hatások csökkentése érdekében,
- a technológiai folyamat átalakítása a munkavédelmi és munkaegészségügyi szabályok betartása érdekében,
- következetesen érvényesíthető kockázat- és balesetmegelőzési politika kidolgozása, a technológia, a munkaszervezés, a munkafeltételek, a társadalmi kapcsolatok és a munkahely környezettel összefüggő tényezők figyelembe vételével.

A munkáltató kötelessége a munkavédelmi és munkaegészségügyi biztonság biztosításához szükséges információk, utasítások, szakmai képzés és felügyelet megadása.

A nagyobb vállalatoknál függetlenített munkavédelmi és munkaegészségügyi felügyelőt jelölnek ki, akivel a munkáltató konzultálni tud e területeket illetően.

Munkavédelmi és Munkaegészségügyi Hatóság

120, St. Ursula Street, Valletta, VLT 02

Tel: (+ 356) 21 247 677

Fax: (+ 356) 21 232 909

e-mail: ohsa@gov.mt

Esélyegyenlőség munkavállaláskor

A nők foglalkoztatására vonatkozó rendelkezések

A máltai jogrend tiltja a dolgozók nemek szerinti munkahelyi megkülönböztetését. A munkáltatók jogilag kötelesek egyformán pártatlanul bánni mind a férfi, mind a női alkalmazottakkal. A munkáltatók nem tehetnek hátrányos megkülönböztetést az életkor, nem, szexuális irányultság, etnikai származás, nyelv, vallás, munkásmozgalmi, vagy politikai tevékenységek szerint. Nem kezelhetők különbözőképpen a férfi és női munkavállalók olyan szempontok szerint, mint pl. terhesség, szülés, szülői kötelességek ellátása, család eltartói kötelességek vagy más a nemekkel kapcsolatos ügyek miatt.

A kormány kinyilvánított politikája kimondja a nemek egyenlőségének elősegítését és a diszkrimináció megszüntetését. Málta alkotmányát 1991-ben módosították a nemek szerinti diszkrimináció megtiltása érdekében. Az utóbbi években ezt az elkötelezettséget tovább mélyítette egy sor más jogszabály hasonló értelmű és irányú módosítása.

Nemrégiben látott napvilágot a nemek egyenlőségéről szóló törvény megalkotását sürgető Fehér Könyv, amely javasolja a diszkrimináció elleni védelmet biztosítani mind a dolgozók felvétele, mind pedig foglalkoztatásuk során. Ami az esélyegyenlőséget illeti, a szociális politikáért felelős minisztériumban létrehozták a Női Jogok Főosztályát és a férfiak és nők helyzetének javításával foglalkozó bizottságot. A Női Jogok Főosztálya legfontosabb célkitűzései között szerepel a férfiak és a nők közötti tényleges egyenlőség ügyét előmozdító politikák és programok megvalósítása a máltai társadalom minden rétegében és szektorában, különösen az oktatás, foglalkoztatás, közszolgáltatások igénybe vétele és a politikák kialakítása tekintetében. E téren csak lassú haladás tapasztalható, a társadalmi felfogás és hozzáállás változásának üteme miatt. Bár a helyzet egészen kielégítő az oktatásban, azonban még sok a tennivaló a nemeknek a foglalkoztatás és a politikai felelősségvállalás területén megfigyelhető egyenlősége tekintetében.

Országos Bizottság a férfiak és nők egyenlőségének előmozdításáért
2, Cavalier Street, Valletta
Tel: (+ 356) 25903850
Fax: (+ 356) 25903851

Különleges kategóriák

Fiatal munkavállalók

Fiatal munkásnak a 16 – 18 év közötti fiatalok számítanak (csak 16 éven felüliek vállalhatnak munkát).

A fiatalok dolgozók csökkentett, az idősebb dolgozók által teljesítendőnél rövidebb munkaidőben kell dolgozniuk. Nem dolgozhatnak napi 8, illetve heti 40 óránál többet (48 óra a maximum az idősebb munkavállalók esetében). A fiatal munkavállaló által elméleti képzéssel, munkahelyi gyakorlati oktatásban vagy szakmai képzésben való részvétellel töltött idő beszámít a rendes munkaidőbe.

Ha egy fiatal több munkáltatónál is állást vállal, az így eltöltött munkanapok és munkaidők összegződnek és nem haladhatják meg az említett rendelkezésekben rögzített korlátokat.

A munkáltató kötelessége meggyőződni arról, hogy a fiatal munkavállaló végez-e már munkát más munkáltatónál is, és ha igen, mennyi az ottani heti/havi munkaideje. Ugyanakkor a fiatal munkavállaló kötelessége jelezni, hogy több munkáltatónál is dolgozik és megmondani, hogy hány órát. A munkáltató adott napon csak annyi ideig hagyhatja a fiatal munkavállalót dolgozni, amivel még nem lépik túl a napi munkaidő-limitet, amit a fiatal a vonatkozó rendelkezések értelmében dolgozhat.

Fiatal munkavállalók nem dolgozhatnak éjjeli műszakban, azaz esti 10 és másnap reggeli 6 óra között.

Fogyatékkal élő munkavállalók

A fogyatékkal élő munkavállalók jogait a fogyatékkal élők jogegyenlőségéről szóló 2000. évi törvény védi. A törvény tiltja a fogyatékkal élők hátrányos megkülönböztetését.

Egy független szervezet, a Fogyatékkal Élők Országos Bizottsága dolgozik a fogyatékkal élő munkások hátrányos megkülönböztetésének megszüntetéséért. Tanácsal, információkkal és más módon teljesített támogatással segíti a fogyatékkal élőket és családtagjaikat.

Szexuális zaklatás elleni védelem

A máltai törvények szerint bűncselekedetet követ el az a munkáltató vagy munkavállaló, aki az által zaklatja a munkáltatót, vagy egy másik munkavállalót, hogy nem szívesen fogadott cselekedettel, kéréssel vagy viselkedéssel bántja meg, beleértve az ilyen célzatú kimondott szavak, vagy alkalmazott gesztusok használatát, vagy leírt/kinyomtatott szövegek, képek, vagy más anyagok megmutatását, ami az érintett személy vonatkozásában szexuális diszkriminációnak minősül, és ésszerű módon támadó, megalázó vagy megfélemlítő jellegű cselekedetnek tekinthető.

Ha valaki azt állítja, hogy a munkáltatója megsértette a fenti szabályt, akkor az állítólagos szabálysértéstől számított három hónap alatt tehet panaszt az Ipari Választott Bíróságnál.

Az ilyen tiltott cselekedetben vétkesnek talált személyre kiszabható büntetés a maximum 1.000 máltai líráig (€ 2.350) terjedő pénzbírságtól a maximum hat hónapi börtönbüntetésig terjedhet.

A munkáltató köteles fellépni a feltárt szexuális zaklatásos esetek ellen. Törvényellenesen jár el a munkáltató, ha gyengíti az alkalmazottra nézve kedvező munkaszerződési feltételek erejét azt követően, hogy az érintett alkalmazott érvényesítette a férfiak és nők jogegyenlőségére vonatkozó törvényben foglalt rendelkezéseket. Az alkalmazott kártérítésre jogosult a munkáltatótól, ha az hátrányos megkülönböztetést érvényesített a munka világában az alkalmazott ellen.

Társadalombiztosítás

Az egészségügyi rendszer

Máltán magas színvonalú az egészségügyi ellátás. Korszerű gyógyászati létesítmények állnak rendelkezésre a regionális egészségügyi központokban és a két általános kórházban. Különleges klinikák és számos magánkórház szolgáltatásai is igénybe vehetők.

A folyamatos orvosi kezelésben részesülők, vagy azok, akiknek magukkal kell hozniuk gyógyszerkészletüket Máltára, vagy ott kell azokat beszerezniük, jó, ha kísérőlevelet hoznak otthoni családorvosuktól. Célszerű orvosi biztosítással rendelkezni, ha valaki igénybe kívánja venni a klinikák vagy kórházak szolgáltatásait.

Máltán a kormány a helyi lakosoknak (az általános adórendszer bevételeire alapozottan) ingyenesen biztosítja az átfogó egészségügyi ellátásokat. Minden lakos igénybe veheti az állami egészségügyi központokban és kórházakban működtetett megelőző, kivizsgáló, gyógykezelő és rehabilitációs szolgáltatásokat. Az alacsony jövedelműek anyagi helyzetét a TB rendszere ellenőrzi. Ha valaki jogosult a segítségre, ingyenes gyógyszerellátásra feljogosító azonosító kártyát kap. Továbbá, ha valaki egy, vagy több, az állami hivatalos listában elismert krónikus betegségben szenved (pl. reumás érszűkület), akkor anyagi helyzetétől függetlenül is jogosult az ingyenes kezelésre.

Elsődleges egészséggondozás

A kormány az elsődleges egészséggondozást elsősorban a megelőző, kivizsgáló, gyógykezelő és rehabilitációs szolgáltatások teljes választékát végző nyolc egészségügyi központban biztosítja. Az általános orvosi és ápolónővéri tevékenységeket különböző, szakosodott szolgáltató szervezetek látják el, beleértve a következő szolgáltatásokat: szülés előtti és utáni klinikai ellátás, újszülött ellátás, nőgyógyászat, cukorbetegség, szemészeti, pszichiátriai, pediátriai, fizioterápiás kezelések, beszédterápia és patológiai klinikai szolgáltatások. Az ápolónővéri és szülésznői szolgáltatásokat a máltai Memorial District Nursing Association (MMDNA) végzi szerződéses alapon.

A kormány egészségügyi központjainak a rendszere a virágzó magánszektorbeli létesítményekkel együttesen működik; sok lakos választja az elsődleges egészségügyi gondozási rendszerben dolgozó magánpraxist folytató általános- és szakorvosok szolgáltatásait.

Másodlagos és harmadlagos ellátás

A másodlagos és harmadlagos ellátást számos állami kórház végzi, - ezek közül a legnagyobb a kb. 850-ágyas Szent Lukács Kórház, amely a másodlagos és harmadlagos orvosi szolgáltatások teljes körét nyújtja, beleértve a szervátültetéseket és a nyitott mellkasban végzett szív-műtéteket. A Szt. Lukács Kórház általános orvosi, illetve általános sebészeti kórtermeiben az átlagos tartózkodási idő 6, illetve 5 nap.

További 58 ágy áll rendelkezésre az onkológiai és dermatológiai részleggel felszerelt Sir Paul Boffa Kórházban, és 259 rövidebb-hosszabb kezelésre alkalmas ágy van a Gozo-i Általános Kórházban. A Mount Karmel Kórházban 563 pszichiátriai kezelést igénylő beteg számára akad ágy rövidebb-hosszabb bent tartózkodásra, míg a Zammit Clapp Kórházban 60 ágy áll rendelkezésre geriátriai paciensek fogadására.

A kormány hozzáfogott egy új, 850-ágyas, oktatási célokat szolgáló kórház építéséhez, közvetlenül az Egyetem mellett, amely a Szt. Lukács Kórház szerepét fogja átvenni az akut másodlagos és harmadlagos ellátások biztosítása körében.

Három magánkórház is van: St. Philip Kórház (75 ágy) Santa Venera-ban, Capua Palace Kórház (80 ágy) Sliema-ban és a St. James Kórház (13 ágy) Zabbar-ban. A Capua Palace Kórház kivásárolta a St. James Kórházat. A Msida-ban működő 5-ágyas St. Márk Klinika is nyújt magánkórházi szolgáltatásokat.

Szociális jólét – Országos jóléti ellátások

Általános szervezet

A jelenlegi máltai szociális jóléti rendszer a vonatkozó törvények több évtizeden keresztül végbement fejlődésének eredményeit tükrözik. Az országos társadalombiztosítási befizetések adják a szociális jóléti rendszer alapjait, melynek célja enyhíteni a betegségekkel, fogyatékos-ságokkal, sérülésekkel, idős korrallal és munkanélküliséggel járó pénzügyi nehézségeket.

A máltai szociális jóléti ellátásról a Valletta-i székhelyű társadalombiztosítási hatóság gondoskodik. A TB-hozzájárulást az adóhatóság szedi be, azonban a pénzalapokkal a TB-hatóságok rendelkeznek. Az egészségügyi és lakásépítési részleg is alapvető szerepet játszik az orvosi ellátás és lakásépítési támogatás rendszerében.

A társadalombiztosítási hatóság jelenleg 5 főosztályra tagozódik:

- hozzájárulásokból biztosított juttatások főosztálya
- nem- hozzájárulásokból biztosított juttatások főosztálya
- családokat kivizsgáló főosztály
- ügyfélszolgálat és nemzetközi kapcsolatok főosztálya
- pénzügyi és igazgatási főosztály

A hatóság az ellátások összes típusa iránti igényekben kért segítség megadásával foglalkozik, valamint általános tanácsadási és információs szolgáltatást nyújt. A juttatások és ellátások iránti kérelmek többségének tényleges kiértékelését és a szervezet általános igazgatási feladatait központilag a hatóságok központjában végzik.

Társadalombiztosítási Hatóság
38, Ordinance Street, Valletta, CMR 02
Tel: (+ 356) 2590 3000
Fax: (+ 356) 2590 3001

Források:

1. *Az Európai Foglalkoztatási Szolgálat honlapja:* <http://europa.eu.int/eures>
2. *EURYDICE adatbázis - az Európai Oktatási Információs Hálózat honlapján:* www.eurydice.org