

Áttekintés a munka világáról

Az EU-ból vagy az Európai Gazdasági Térség országaiból Németországba érkező munkavállalóknak nincs szükségük munkavállalási engedélyre. Munkába álláskor írásos munkaszerződésben rögzítik a munkaadó és a munkavállaló közötti mindenkor kötelező jogokat és köteleességeket. Az írásos munkaszerződés azonban nem kényszer, szóbeli megállapodás alapján is lehet munkaviszonyt létesíteni (megkötési szabadság). Amennyiben munkaszerződést kötnek, az tartalmazza a napi és heti munkaidőre, a szabadság időtartamára, a bér ill. fizetés mértékére, a munkahelyre és a szerződés lehetséges felmondására vonatkozó adatokat. Rendszerint először csak próbaidőben egyeznek meg (ez általában maximum 6 hónap), és ez idő alatt a munkaviszony mindkét részről, rövid határidőn belül felmondható. Ezután mind a munkaadóra, mind pedig a munkavállalóra a megegyezés szerinti határidők érvényesek, hacsak az egyik oldalnak nincsen alapja a határidő nélküli felmondásra, amihez különleges indokok szükségesek. A munkaszerződés tartalmát elsősorban az általános munkajogi szabályok, a kollektív szerződés és az üzemi megegyezés határozzák meg. A munkaviszony megszüntetése után minden munkavállaló igényt tarthat egy munkaadói igazolásra.

Munkát keresni Németországban napilapok és más hasonló jellegű újságok apróhirdetéseiben lehet, a munkaadók ezekben írják ki a szabad állásokat. A munkaközvetítés legfontosabb a helyei munkaügyi hivatalok (*Arbeitsamt*). A munkaügyi hivatalban az álláskeresés legfontosabb információ-forrása a „SIS-computer”, egy információs rendszer, amelynek segítségével számítógépen keresztül lehívhatóak az aktuális állásajánlatok. Emellett léteznek magán munkaközvetítő ügynökségek is.

🕒 Németországban általában 8 órák a munkanapok. A kollektív szerződésekben a 37,5 órás munkahét a leggyakoribb, ez azonban nem minden gazdasági ágazatra érvényes. Ezenkívül a heti munkaidő a kollektív szerződés ellenére magasabb is lehet, és szabadnapokkal kiegyenlíthető.

A megegyezések szerint a szabadság ideje általában 29 munkanap.

§ A fizetés és bér Németországban – a bérszabályozástól eltekintve – a munkaadó és munkavállaló közötti tárgyalás eredménye. A hétköznapi szóhasználatban meghonosodott, hogy különbséget tegyenek a bér (*Lohn*) és a fizetés (*Gehalt*) között: a munkások bért, alkalmazottak és hivatalnokok fizetést kapnak.

➔ A régi szövetségi tartományokban 1995. októberében kb. 8% volt a munkanélküliek aránya; az új tagállamokban lényegesen magasabb, 13,8 %. A 18 év alatti fiataloknak Bajorországban voltak a legjobbak a munkavállalási esélyei: a munkanélküli ráta itt volt a legalacsonyabb 6,4%, míg a tartományi jogú városokban, tehát Hamburgban, Brémában és Berlinben ez a szám jóval magasabb volt.

Tartalomjegyzék

Konjunktúraadatok 1997-ből.....	4
Az EU tagállamok polgárainak szabad lakóhelyválasztásáról szóló rendelet	8
Munkajogi szabályozások.....	12
A munkaszerződés és munkaügyi iratok jogi szabályozása	12
A külföldi munkavállalók számára kiállított munkavállalási engedély	16
A fizetett szabadságra való jogosultság jogi szabályozása	22
Munkaidő.....	25
Napi és havi munkaidő, éves szabadság	25
A kollektív szerződésben szereplő éves munkaidő gazdasági ágazatok szerint a régi tagállamokban	28
Részidőmunkadős munkahelyek nemzetközi összehasonlításban	29
Több műszakos munka az Európai Unióban.....	31
Jövedelem.....	32
A nettó jövedelem alakulása az iskolai képzettség függvényében.....	32
Kínálat és kereslet a munkaerőpiacon, munkaerőpiaci prognózisok.....	34
A munkanélküliség statisztikai áttekintése	34
A felsőfokú végzettséggel rendelkezők munkaerőpiaca.....	36
Felsőfokú munkavállalók ágazati megoszlása	40
Hátrányos pályakezdés (Magister Artium).....	41
A nyugat- és keletnémet munkaerőpiac összehasonlítása	44
Mangánzók a munkaerőpiacon.....	46
Munkanélküliség-prognózis az ipari országokban 1998-ra	47
A társalombiztosítással kapcsolatos általános tájékoztatás	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
Nyugdíjbiztosítás.....	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
Szolgáltatások rokkantság esetén, időskori nyugdíj, hátramaradott családtagok nyugdíja; járulékok, a szolgáltatások mértéke	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
Betegbiztosítás	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
Dologi juttatások, táppénz, anyaság és gondozási szolgáltatások, munkahelyi baleseteke, foglalkozási betegségek	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
Munkanélküli biztosítás	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
A munkanélküli járadék és –segély igénylése, a szolgáltatás mértéke, a járadékfizetés ideje, beteg-, gondozási-, nyugdíj- és balesetbiztosítás munkanélküliek számára ...	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
Magán munkanélküli biztosítás	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
A létfenntartás költségei.....	<i>Hiba! A könyvjelző nem létezik.</i>
A létfenntartás költségei a tanulmányok ideje alatt.....	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
A tanulmányok finanszírozásának forrásai.....	Hiba! A könyvjelző nem létezik.

Anyagi feltételek, hallgatói költségek, díjak és támogatási lehetőségek, lakáshelyzet Hiba! A könyvjelző nem létezik.

A fogyasztói árak alakulása Hiba! A könyvjelző nem létezik.

Árak és költségek Hiba! A könyvjelző nem létezik.

Konjunktúraadatok 1997-ből

Terjeszkedő export, gyenge belső kereslet

Dr. Herbert S. Buscher, Európai Gazdaságkutató Intézet

1997 végéig erős volt a konjunkturális fejlődés Németországban. A növekedés szinte kizárólag az exportnak volt köszönhető. Ez az örömteli fejlődés az év második felében és 1998-ban is folytatódott. Továbbra is gyengén fejlődött azonban a belső kereslet. Több, mint meggondolandó a munkaerőpiac helyzete, amely 4,37 millió munkanélkülivel augusztusban új rekordot állított fel.

Németország gazdasági fejlődése lendületbe jön. Az előző év megfelelő időszakához viszonyítva 2,9%-os növekedéssel a reál belföldi bruttó termelés (*BIP, Bruttoinlandsprodukt*) 1997 második negyedében 1993 óta, a legmagasabb növekedési szintet érte el. Ez az erőteljes növekedés lényegében az exportra vezethető vissza, ami ugyanebben az időben 9,7%-al nőtt. A fejlődés hajtóereje a pozitív világgazdasági fejlődés volt, különösen az USA-ban és a közép- és kelet-európai országokban. A német exportnak kedvezett továbbá a német márkának a legfontosabb valutákkal szembeni – időbeli eltolódással – elértéktelenedése.

Ha ez a gazdasági fejlődés 1997 második felében, és a következő évben is így marad, akkor 1997-re 2,25%-os növekedéssel lehet Németországban számolni, valamint a második félévre 2,5% növekedés prognosztizálható. Ez a pozitív fejlődés a következő évben is tovább fog folytatódni. A jelenlegi évihez képest a reál BIP 2,75%-os növekedése várható.

⇒ A fejlődés növekedése 1998-ban

Az export tevékenységnek köszönhető felemelkedés előreláthatólag jövőre is folytatódni fog. 1998 második felében az építőipar újra életre fog kelni. Még ebben az évben újabb 1%-os reálnövekedés lesz az építőiparban, majd az évváltáskor elsősorban a lakásépítéseknek köszönhetően az építési beruházások újra visszanyerik lendületüket. 1998 második felében ez a dinamika fel fog erősödni.

A gazdasági fellendülés eddig csak kis mértékben volt kihatással az új tagállamokra. Okainak egész sora van: időközben lezárult néhány nagy építkezési vállalkozás, így most az ingatlanügyek területén sok a kihasználatlan kapacitás. A konszolidációs politika miatt az állami infrastruktúra is lassabban fog nőni, mint ahogy azt eredetileg eltervezték. Így az építőiparnak, amely az új tagállamok gazdasági növekedésének fontos tényezője, nincs elég ereje, hogy a nyugati részek belső termelési rátáját felülmúlja. Az 1997 és 1998-as évre vonatkoztatva ez annyit jelent, hogy nyugat Németország fejlődése erősebb lesz, mint a keleti részeké, így a két régió közötti távolság tovább fog növekedni.

Az export kedvező fejlődése is a nyugati részek javára válik. Jóllehet keleten is kimutathatóak kisebb exporteredmények, de a termékek felvevőpiaca a régióra és/vagy a nyugati részekre korlátozódik ill. koncentrálnodik.

A munkaerőpiac helyzete továbbra is rossz – az új tagállamokban még rosszabb, mint nyugaton. A keleti tagállamok 18% fölötti munkanélkülségi rátája ijesztően magas. Alig van kilátás a gyors javulásra, mivel a gazdasági struktúrák ennek útját állják. Míg nyugaton az

építőipar kevéssel több, mint 5%-al (tisztán) járul hozzá a bruttó termeléshez (állandó árak mellett), addig keleten 18%-al, tehát több, mint háromszorosával.

A foglalkoztatottságnál hasonló a kép: nyugaton 1995-ben a foglalkoztatottak szűk 7%-a volt az építőiparban alkalmazva, keleten ez az arány 17% volt. Az új tagállamok kedvezőtlen struktúrája teszi extrém módon konjunktúra-függővé a foglalkoztatási helyzetet, annál is inkább, mert maga az építőipar is nagyon érzékenyen reagál a konjunktúra alakulására. Ennek megfelelően kelet Németországban a lelohadó építési tevékenységgel tovább nő a munkanélküliek száma.

⇒Az export alig ösztönzi a keleti munkaerőpiacot.

Mivel a kelet német feldolgozóipar export-részesedése a nyugati területekéhez képest nagyon alacsony, a kelet német munkaerő piac alig tud a jelenlegi exportnövekedésből profitálni. Így egy egyértelműen alacsonyabb munkanélkülségi rátára sem ebben, sem pedig a következő évben nem sok esély van, annál is inkább, mert az új tartományokban továbbra is folytatódik a feldolgozó iparban dolgozók létszámleépítése. Azáltal is erősödik még a munkanélküliség, hogy takarékoskodást vezetnek be a munkanélkülieket támogató intézkedéseknél.

Valamivel kedvezőbb ezzel szemben a helyzet a nyugati tagállamokban. Itt 1998-ban a foglalkoztatottak létszámleépítése meg fog szűnni. A feldolgozó ipar különböző ágazatainak jó exportkilátásai miatt 1997 első félévében a munkaadók új alkalmazottakat is vettek fel. A megerősödő belső keresletnek köszönhető javuló helyzet 1998 második félévében újabb kismértékű foglalkoztatási növekedéshez fog vezetni.

A jobb gazdasági kilátások ellenére az 1998-as bérmegállapodások is visszafogott eredményt fognak hozni. Egyrészt a konjunkturális fejlődésben a belső kereslet, mint önálló erő, még nem szilárdult meg. Másrészt a munkaerőpiac helyzetéből kifolyólag nagy a nyomás a bérmegállapodásokra. A két faktor közös hatása, hogy a bruttó bérjövödelmek a következő évben 2,5%-al fognak nőni. Egy hasonló nagyságrendű, várható árnövekedési ráta mellett ez pontosan az infláció mértékének felel meg.

Először csak 1998 vége felé, a megjavult konjunkturális szituáció miatt nőhetett újra valamivel erősebben a munkavállalók jövedeleme és ekkortól részt kaphattak a termelékenység fejlődésében. Így a bér oldaláról nem nehezül nyomás a fajlagos bérköltségekre, legalábbis a nyugati tagállamokban nem.

Kedvezőtlenebbül alakultak a bérköltségek az új tagállamokban. Ahhoz, hogy a konjunkturális fejlődésben részt tudjanak venni, jelentősen csökkennie kell a kelet német fajlagos bérköltségeknek, azaz nőnie kell a termelékenységnek. Ez az egyik előfeltétele annak, hogy a foglalkoztatási helyzeten változtatni lehessen.

(...)

A munkavállalók jövedelemeinél jelentősen kedvezőbben alakult a vállalati tevékenységből és vagyonból származó bruttó jövedelem. Ez ebben az évben 8%-al, a következőben 7%-al fog nőni. Ez a fejlődés 1993 eleje óta akadálytalan. 1993-tól 1997 elejéig a vállalati jövedelmek aránya a lakossági jövedelmekben 4%-al, 29,2%-ra nőtt.

⇒Enyhébb növekedés a fogyasztói áraknál

A német pénz egy stabil periódusa után a német gazdaságnak egy újabb felhasználói árnövekedéssel kell konfrontálódnia. Ez a jelenlegi évben 2%-ot, a következő évben 2,5%-ot jelent. Az új tartományokban ez a növekedés az árukosár összetétele alapján valamivel magasabb lesz, mint nyugaton. Ennek az árnövekedésnek lényegében két oka van: egyrészt az államilag elrendelt áremelések (mint a gyógyszeráremelés) a megélhetési költségek emelkedéséhez vezettek; másrészt érezhetően megnövekedett az energiahordozók ára, ami az USA dollár és a német márka közötti váltóárfolyam fejlődésének közvetlen következménye. A bérleti díjak és a német postadíjszabásának növekedése is hozzájárult ehhez a növekedéshez. Ezzel szemben a szezonális élelmiszerek árának csökkenése mérséklően hatott.

⇒Infláció nem várható

A fogyasztói árak jelenlegi és előre látható fejlődése nem fog a központi bank kamatainak növekedéséhez vezetni, mivel sem nemzeti, sem nemzetközi szinten nem várhatóak inflációs változások. Emellett szól az is, hogy az utóbbi hónapokban az M3-pénztömeg (GELDMENGE M3) ismét a megcélzott sávban található, így a gazdaság ezzel összekötött pénzellátása kielégítőnek látszik. Amennyiben a központi bank figyel arra, hogy a pénztömegek expanziója továbbra is ebben a megcélzott sávban maradjon, akkor pénzügyi szempontból semmilyen korlátozó hatás nem fogja - de expanzió sem - érni a privát szektor gazdasági tevékenységét. Ennek ellenére a központi bank kamatainak lehetséges növekedését nem lehet teljesen kizárni. A kamatok jövőbeni emelése mellett szólhat a központi európai bank induló feltételeinek javítása. Mégpedig úgy, hogy a központi bank ne legyen közvetlenül megalapítása után rákényszerítve pénzügyi korlátozásokra, az európai valutaunió monetáris stabilitását szavatolandó.

Az újraegyesítés óta a gazdaságpolitika feladata az új tagállamok infrastrukturális fejlesztése és a társadalombiztosítási rendszer okozta hatalmas megterhelés megoldása, csakúgy, mint konzekvens konszolidációs politika vezetése, különös tekintettel a maastrichti megegyezés kritériumaira. A mutatkozó konjunkturális növekedés sem javítja a helyzetet. Egyrészt a Szövetségi Munkaügyi Hivatal Szövetségi Hivatal két számjegyű, milliárdos nagyságrendű pénziánnyal fog zárni, másrészt az adójövedelemek is jelentősebben alacsonyabbak lesznek, mint az, az év elején várható volt. A magas munkanélküliség miatt kieső adójövedelemek és a munkanélküli biztosítások miatt megnőtt kiadások a további okai ennek a fejlődésnek.

Azonban a gazdasági növekedés is csak akkor hoz magasabb jövedelemeket, ha a belső kereslet stabilizálódik. Így, jóllehet 1997 első félévében a növekedés 2%-nál megállapodott, mivel azonban ez túlnyomóan az exportból származik, az állami kasszába nem folynak be az ennek megfelelő forgalmi adók, ami a bérből származó adóbevételek után a második legnagyobb bevételi forrást jelenti. Ebből kifolyólag a vállalatok tevékenységéből és vagyonából származó bevételek – erős növekedésük ellenére – nem számítanak nagy bevételi forrásnak. A sok adójóváírási és adókedvezmény lehetőség 1991 óta többek között ahhoz is vezet, hogy ez az állami bevételi forrás egyre inkább elapad.

(...)

Előrelátható fejlődés 1997 és 1998-ben

	1997			1998		
	1.fé.	2.fé.	év	1.fé.	2.fé.	év
Magán felhasználás	0,6	1,4	1,0	1,7	2,3	2,0
Állami felhasználás	0,9	1,1	1,0	0,8	1,2	1,0
Bruttó investíció	2,25	2,4	2,3	0,3	6,0	3,2
Befektetési investíció	0,9	1,8	1,4	3,0	5,5	4,5
Felszerelések	3,5	6,3	5,0	7,0	9,0	8,0
Építmények	-0,9	-0,1	-0,1	0,5	3,5	2,0
Export	9,6	14,2	12,0	11,0	9,0	10,0
Import	5,5	10,4	8,0	7,0	9,0	8,0
Bruttó belföldi termelés	2,0	2,5	2,25	2,4	3,0	2,7
Foglalkoztatottak	-1,5	-1,3	-1,4	-0,5	0,0	-0,2
Munkanélküliségi ráta	11,6	11,5	11,5	11,2	10,8	11,0
Munkanélküliek (millió)	4,22	4,2	4,2	4,1	3,8	3,9
Brutto jövedelem önálló munkavégzésből	0,7	0,8	0,75	2,0	3,0	2,5
Brutto bér- és fizetési összeg	-0,2	-0,3	-0,25	1,0	2,0	1,5
Nettó bér- és fizetési összeg	-1,7	-1,9	-1,8	2,5	1,5	2,0
Brutto jövedelem vállalati tevékenységből és vagyonból	6,5	9,5	8,0	9,0	5,0	7,0
Létfenntartási árindex	1,6	2,3	2,0	2,5	2,5	2,5

Megjegyzések: a táblázat első része az előző évvel szembeni változási rátákat mutatja; a változási ráta minden nagysága 1991-es áron = 100-al mérendő. A lakossági bevételek elosztása folyó árak alapján történik; a létfenntartási árindex az éves változási rátával van megadva. A foglalkoztatási adatok mindig az adott időszak átlagértékeit ábrázolják.

Az EU tagállamok polgárainak szabad lakóhelyválasztásáról szóló rendelet

⇒ Rendelet az Európai Unió tagállamainak szabad lakóhely választási jogáról, 1997. július 17. (Szabad lakhely rendelet/EK*)

Az Európai Gazdasági Közösség (EGK) 1980. január 31-i kihirdetett tartózkodási törvényének 15a §-nak 3. mondata értelmében, melyet utoljára az 1997. január 24-i 1-es cikkelyben módosítottak, a következőkről rendelkezik a belügyekért felelős szövetségi minisztérium:

- 1.§ A szabad lakhely megválasztásának joga munkavégzést nem folytatók esetén
 - (1) Azoknak a külföldieknek, akik az Európai Unió egy tagállamának állampolgárai, és a beutazásra és itt tartózkodásra nem a tartózkodási törvény (EGK) 1.§-nak 1-es és 2-es bekezdése alapján van joguk, azoknak e rendszabály biztosítja a szabad lakóhely megválasztására vonatkozó jogukat.
 - (2) E rendszabály szerint ez a családtagokra is teljesül, függetlenül azok állampolgárságától, amennyiben az az első bekezdésben feljogosított személynél lakik. A rendszabály értelmében családtagnak a következők számítanak:
 1. a házastárs és az eltartott gyerekek
 2. a többi felmenő és lemenő ági eltartott rokon, csakúgy, mint a házastárs felmenő ági eltartott rokonai
 - (3) A 2-es bekezdéstől eltérően egyetemi hallgató esetén csak a házastárs és az eltartott gyerekek élvezik a rokonokra vonatkozó szabad lakóhely választási jogot. Egyetemi hallgatónak számít, a rendelet értelmében az a személy, akinek írásbeli felvételi engedélye van, vagy be van iratkozva egy államilag elismert állami vagy tartományi egyetemre, tanárképző főiskolára, művészeti főiskolára, szakfőiskolára vagy a felsőszintű képzés egy más intézményébe.
 - (4) A szabad lakhelyválasztást igénylőknek a felelős hivatalok adhatják ki az engedélyt, hogy a rendeletben meghatározottaknak eleget tesznek.
- 2.§ Beutazás

* Ez a szabályzat a megvalósítása a

- A Tanács 1990. június 28-i 90/364/EWG irányvonala a tartózkodási engedélyről
- A Tanács 1990. június 28-i 90/364/EWG irányvonala a jövedelemszerző tevékenységből kizárt munkavállalók és az önálló jövedelemszerző tevékenységet folytatók tartózkodási jogáról
- A Tanács 1993. október 29-i 93/96/EWG irányvonala az egyetemi hallgatók tartózkodási jogáról

- (1) Az 1.§-ban megnevezett személyek beutazása megengedett. A családtagokra ez csak akkor érvényes, ha annak a személynek, akinek a családjához tartozik, a beutazása és a tartózkodása megengedett.
- (2) Az 1.§-ban megnevezett személyeknek, akik az Európai Unió állampolgárai, nincs szükségük tartózkodási engedélyre.

- 3.§ Tartózkodási engedély-Európai Közösség

- (1) Azoknak a személyeknek, akik e szerint a rendelet szerint szabad lakhelyválasztási joggal rendelkeznek, a tartózkodási engedély kérelmezése alapján egy Európai Uniós polgárok számára szóló engedélyt (tartózkodási engedély-EK) állítanak ki. Az Európai Közösségbe tartozók tartózkodási engedélyét a beutazás utáni három hónapon belül a felelős szerveknél kell igényelni.
- (2) A tartózkodási engedély EK a szövetség egész területén érvényes.
- (3) Az Európai Közösségbe tartozók tartózkodási engedélye minimum öt évig érvényes, amennyiben azt nem rövidebb időre igénylik. Az érvényességi idő az első kiadás alkalmakor két évre korlátozódhat. Egyetemi hallgatók tanulmányaik előrelátható időtartamára korlátozott tartózkodási engedélyt kapnak; amennyiben a képzés tartama hosszabb két évnél, az engedély további két évre kiadható.
- (4) A családtagok számára, attól függetlenül, hogy milyen állampolgárságúak, ugyanolyan időtartamra szóló tartózkodási engedélyt adnak ki, mint annak a személynek a számára, akinek a családtagjaként érkeznek.
- (5) A tartózkodási engedély EK kérelem alapján minimum öt évre hosszabbítják meg, ha a rendeletben előírt követelmények továbbra is adottak. Egyetemistánál az érvényesség idejét az első bekezdésben foglaltaktól eltérően mindig két évvel hosszabbítják meg.
- (6) A tartózkodási engedély érvényességi ideje utólagosan korlátozható, ha a rendeletben előírt követelmények egyike megszűnik.
- (7) A tartózkodási törvény EGK 11.§ és 13.§ ennek megfelelően kerül alkalmazásra.

- 4.§ A tartózkodási hely szabad megválasztási jogának korlátozása

- (1) Amennyiben ez a rendelet a szabad lakhelyválasztás jogát biztosítja, a beutazás, a tartózkodási engedély-EK vagy az engedély meghosszabbításának megtagadása, a 12.§ 1.bekezdésének 2. mondata és a külföldiekről szóló törvény 14.§-nak korlátozó intézkedései, csakúgy mint a kiutasítás és a kitoloncolás, csak az állami biztonság vagy népegészségügyi állami szabályozás alapján megengedhető. A 3.§ 6. bekezdése érintetlen marad.
- (2) A tartózkodási törvény/EGK 12.§ 2-9. bekezdése ennek megfelelően kerül alkalmazásra.

- 5.§ Jövedelemszerző tevékenység

Az 1.§ 2. bekezdésének 1. mondatában és a 3. bekezdésben felsorolt családtagoknak joguk van, a szövetség területén bármilyen nem önálló tevékenységet vagy önálló jövedelemszerző tevékenységet folytatni. Ez a jog nem zárható ki külföldiekre vonatkozó jogi feltételek által.

- 6.§ Igazolvány kötelezettség

E rendelet szerint a szabad lakhely megválasztás jogának gyakorlásának előfeltétele, hogy az 1.§-ban megjelölt személyeknek útlevelemmel vagy hivatalos személyi igazolvánnyal igazolni tudják magukat. Családtagok egy egyéb, útlevelet helyettesítő hivatalos igazolvánnyal is igazolhatják magukat.

- 7.§ Betegbiztosítási védelem

- (1) Az 1.§ 1 bekezdésében megjelölt személyeknek e rendelet szerint a szabad lakhely megválasztási jogának teljesüléséhez kielégítő betegbiztosítási védelmet kell élvezniük a maguk és családtagjaik számára egyránt. A biztosítási védelem teljes szolgáltatási mértékének a beutazástól az előrelátható tartózkodás teljes idejéig fenn kell állnia.
- (2) A betegbiztosítási védelem az első bekezdés szerint akkor tekinthető teljesnek, ha a törvényes betegbiztosítás következő szolgáltatásait felöleli:

1. orvosi és fogorvosi ellátás
2. orvossággal, kötszerrel, gyógy- és segédeszközökkel való ellátás
3. kórházi ellátás
4. orvosi rehabilitációs szolgáltatások
5. terhességi és szülési szolgáltatások

- 8.§ Egzisztenciális eszközök

- (1) Az 1.§ 1 bekezdésében megjelölt személyeknek e rendelet szerint a szabad lakhely megválasztási jogának teljesüléséhez olyan mértékű egzisztenciális eszközzel kell rendelkezniük, hogy a maguk és családtagjaik számára semmilyen szociális segélyt vagy ezzel összehasonlítható tartományi vagy szövetségi juttatást ne kelljen igénybe venniük. Az egzisztenciális eszköznek a beutazás idejétől az előrelátható tartózkodás teljes idejéig korlátozás nélkül rendelkezésre kell állnia.
- (2) Egzisztenciális eszköznek számít az 1. bekezdés értelmében minden törvényesen megengedett pénzbevétel, pénzvagyon vagy pénzzel szerezhető érték vagy más egyéb saját eszköz, különös tekintettel a családtagok életfenntartására vagy harmadik személyek ösztöndíj, képzési- vagy átiskolázási segélyek, munkanélküli segély, rokkantsági-, özvegyi-, elő- vagy öregségi nyugdíj, munkahelyi baleset miatti nyugdíj, munkavégzési, jövedelemszerzési képtelenség vagy egyéb járulékon nyugvó állami eszköz.
- (3) Az egzisztenciális eszközök akkor tekinthetők elegendőnek, ha azok az 1.§ 1 bekezdésében megjelölt személy esetében a havi 1170 német márkás összeget meghaladják. A fenti összeg minden 100 márkája után a nagykorú családtagok után további 60, a kiskorú családtagok után további 45 DM-et kell igazolni. Azoknál a személyeknél, akik egy 7 év alatti, vagy kettő vagy annál több 16 év alatti gyerekkel együtt élnek és egyedül látják el azok gondozását és nevelését, 100 márkánkénti további 20 márkát kell igazolni. Azoknál a személyeknél, akik 25. életévüket betöltötték vagy keresőképtelenek a nyugdíjbiztosítási törvény értelmében, 100 márkánkénti 10 márkát kell igazolni.
- (4) Amennyiben az 1.§ 1 bekezdésében megjelölt személy esetében számításba jön, hogy különösen betegség, fogyatékosság vagy ápolás szükségessége végett szolgáltatásokra igényt tart a 3. bekezdésben megjelölt szövetségi szociális-segély törvény alapján, további egzisztenciális eszközöket kell, hogy igazoljon, amelyek ilyen igényeket kizárnak.

Amennyiben az 1.§ 1 bekezdésében megjelölt személy igazolja, hogy személyes viszonyai alapján a szociális segély vagy más ezzel összehasonlítható tartományi vagy szövetségi juttatás ki van zárva, a 3. bekezdésében megjelölt összegnél alacsonyabb összeg is elegendőnek tekinthető.

- (5) A 3. és 4. bekezdés szerint szükséges egzisztenciális eszközöket egy távirati utalvány a szövetség területén vagy az Unió egy tagállamában lévő pénzüintézet egy számláján, vagy takarékkönyvén lévő követelés egy, a 2. pontban nevezett bankintézet banki kezessége egy gazdaságilag teljesítőképes, a szövetség vagy Európai Unió egy más tagállamának területén lakóhellyel rendelkező természetes vagy jogi személy adósággal terhelhető kezessége vagy vagy a 4. pontban megjelölt természetes vagy jogi személyek egyéb írásos nyilatkozata, amelyből kitűnik a korlátozatlan teljesítési biztonság

formájában kell igazolni.

- (6) A havi összeg helyett a 3. bekezdés 1. mondata szerint egyetemi hallgatókra rendszerint a nem szülőknél lakó hallgatókra vonatkozó mindenkor legmagasabb képzési támogatási összeg érvényes a szövetségi képzéstámogatási törvény 13.§ 1. bekezdésének 2. mondata és a 2. bekezdés 2.b mondata szerint, összhangban a képzéstámogatási törvény 9.§ 1. bekezdésének szükségesetekre vonatkozó kiegészítő szolgáltatásokról hozott rendeletével. Kismértékű kiegészítő kereset lehetősége figyelembe vehető. Azoknak a hallgatók, akik e rendelet alapján szabad lakhelyválasztási jogot igényelnek, hihetővé kell tenniük, hogy képzésük előrelátható időtartamára, maximum azonban két évre, maguk számára az 1. mondatban felsorolt egzisztenciális eszközök, és családtagjaik számára a 3. bekezdés 2. és 3. mondatában megjelölt további egzisztenciális eszközök rendelkezésre állnak. Ez akkor is érvényes, amennyiben a 4. bekezdés szerinti további egzisztenciális eszközök szükségesek vagy alacsonyabbak is elegendőnek tekinthetőek. A hihetővé tételhez rendszerint elegendő, ha a hallgató írásban nyilatkozik.

- 9.§ A külföldiekre vonatkozó törvény érvényessége

Amennyiben e rendelet nem tartalmaz eltérő előírásokat, a külföldiekre vonatkozó törvény és az ez alapján kibocsátott rendeletek a mindenkor érvényes megfogalmazásban kerülnek alkalmazásra. Amennyiben az 1.§-ban megjelölt személyek az 1. bekezdésben leírt előírásoknál kedvezőbb megítélés alá esnek, ezek érintetlenül maradnak.

- 10.§ Hatálybalépés

Ez a rendelet a kihirdetés utáni második naptári hónap első napján lép életbe.

Munkajogi szabályozások

A munkaszerződés és munkaügyi iratok jogi szabályozása

Hogy születik egy munkaszerződés?

Munkaszerződés írásban és szóban köthető. Az esetleges igazolási nehézségeket elkerülendő az írásos forma az ajánlatos.

Megegyezési szabadság és korlátai

Az alaptörvény minden német számára biztosítja a szabad munkaválasztás jogát. Minden munkavállaló maga döntheti el, hogy egy munkaviszonyba belekezd-e vagy nem. A pályázó alkalmazását a munkaadó dönti el.

Kivételek:

⇒FOGYATÉKOSOK

A 16-nál több munkahellyel rendelkező munkaadó köteles, minimum 6%-t a fenti munkahelyeknek fogyatékosokkal betölteni. Minden nem betöltött hely után a munkavállalónak havi 200 DM kiegyenlítő járulékot kell fizetnie.

⇒NEMI DISZKRIMINÁCIÓ

A munkaadónak nem szabad azért elutasítania az alkalmazást, mert a pályázó férfi vagy nő. Kivételek: „ha a nem elengedhetetlen feltétele a tevékenységnek” (pl. női vagy férfi színházi szerep).

⇒EK-TAGOK DISZKRIMINÁCIÓJÁNAK TILALMA

Az Európai Közösség állampolgárait nem szabad hátrányosan kezelni a munkaviszony megindoklásánál a német munkavállalókkal szemben.

⇒ÁLLAMI SZOLGÁLAT

Az alaptörvény értelmében minden németnek ugyanolyan hozzáférhetősége van az állami hivatali állásokhoz alkalmassága, képzettsége és szakmai teljesítménye alapján.

⇒ZÀRÒ TILALOM

Súlyos vagy idevágóan büntetett előéletű személyeknek tilos, hogy fiatalokat és képzésben résztvevőket foglalkoztassanak, képezzenek vagy felügyeljenek (ifjúsági munkavédelmi törvény, szakképzési törvény)

Formai előírások

Ha egy szóbeli szakképzési szerződés születik, a képzésben résztvevő a szerződés megkötése után azonnal kézhez kapja az írásos szerződést.

A munkaviszony megszüntetése utáni időre vonatkozó konkurrenciatilalomról írásos megegyezés kell szülessen.

Amennyiben a kollektív szerződés, üzemi megegyezés vagy egyéni munkaszerződés szerinti munkaszerződés kötés vagy egyes szerződési pontok nincsenek betartva, akkor a teljes szerződés, vagy egyes pontjai semmisnek mondhatóak.

Kiskorú munkavállaló

A nagykorúság (18 év) eléréseig a munkaszerződés megkötéséhez a törvényes képviselő (alapvetően apa, anya) hozzájárulása szükséges. 15 éven aluli fiatalokkal általában egyáltalán nem köthető munkaszerződés. A 15 és 18 év közötti fiatalokat törvényes képviselőjük felhatalmazhatja, hogy egy szolgálatot vagy munkaviszonyt létesítsenek.

A munkaszerződés megfogalmazásának szabadsága és korlátai

⇒ SZERZŐDÉSI SZABADSÁG

Alapvetően a szerződő felekre van bízva, hogy a munkaszerződés mit tartalmaz (bér, szabadság, munkaidő). A munkaszerződés megfogalmazásának szabadsága azonban a munkavállaló védelme érdekében törvények, kollektív szerződések és üzemi megegyezések által korlátozott.

A legtöbb munkavédelmi szabály, mint pl. a fiatalok éjszakai munkájának tiltása, kényszerítő erejű törvényi jog, ezek megváltoztatása nem lehetséges. Ezzel szemben a bérdiszpozíciós törvényi jogtól a kollektív szerződés esetén (az üzemi megegyezés vagy egyéni megegyezés esetén nem) a munkavállaló hátrányára is el lehet térni.

A kollektív szerződések a bérhez kötött munkavállalók és munkaadók számára közvetlenül és kényszerítően érvényesek. Ezekről csak a munkavállaló javára lehet eltérni.

A munkáért és szociális rendért felelős szövetségi minisztérium vagy a tartományi munkaügyi minisztérium által általánosan kötelezőnek nyilvánított kollektív szerződések, amelyek nem tartoznak a bérkötési kötelekekbe, a munkavállaló és munkaadó számára is érvényesek.

Az üzemi megállapodások rendszerint közvetlenül és kényszerítően az üzem valamennyi munkavállalójára érvényesek.

A munkaszerződés időtartama

⇒ HATÁROZOTT IDEJŰ MUNKASZERZŐDÉS

Általában meghatározatlan időre kötik a munkaszerződést. Tárgyi okok miatt azonban a határozott munkaidőre szóló munkaszerződés is megengedett.

Egy határozott idejű munkaszerződés idő- vagy cél által meghatározott, és felmondás nélkül zárul. A határidő érvénytelen, ha a szerződés kötéskor semmilyen tárgyi ok nem szól a meghatározott idő mellett.

A határozott időhöz szükséges tárgyi oknak számít pl.

- Próbaidőre kötött munkaszerződés
- Kisegítő munkára kötött munkaszerződés
- Átmenetileg hiányzó munkavállaló helyettesítésére kötött munkaszerződés (pl. hosszabb munkaképtelenség esetén vagy anyaság, gyermeknevelési szabadság miatti, katonai- vagy civil szolgálat miatti munkaszüneteltetés miatt)

- Szezonális munkára kötött munkaszerződés
- Azok az esetek amelyeknél a munkaszerződést a munkavállaló kérésére csak határozott időre kötik.

Amennyiben egy idő- vagy cél által meghatározott munkaviszony a megegyezés szerinti lezárás után is folytatódik, határozatlan idejű munkaszerződés jön létre. A munkaszerződésre vonatkozó kivételek a foglalkoztatás-támogatási törvény szerint érvényesek.

⇒"LÁNC" MUNKASZERZŐDÉS

Ha több határozott időre szóló munkaszerződést kötnek egymás után, úgy, hogy az a mindenkorai munkaviszony végén felmondás nélkül zárul, akkor „lánc” munkaszerződésről van szó. Ezek csak akkor megengedhetők, ha a mindenkorai utolsó lezárt munkaszerződésnél a kötött határidőhöz szükséges tárgyi ok fennáll. A tárgyi alap feltételei azonban párhuzamosan csökkennek az egymás után megkötött határozott időre szóló munkaszerződések számával.

⇒A FOGLALKOZTATÁS-TÁMOGATÁSI TÖRVÉNY SZERINTI HATÁRIDŐ MEGÁLLAPÍTÁSA

A következő szabályok érvényesek:

Új alkalmazottaknál: határozott idejű munkaszerződés köthető tárgyi ok nélkül is 18 hónapig terjedő időtartamra, ha munkavállalót újként veszik fel és ha ez egy egyszeri határidő.

Szakmai képzés után egy egyszeri, 18 hónapig terjedő időtartamú, határidős szerződés köthető tárgyi ok nélkül, ha a munkavállaló a szakképzés befejezése után csak átmenetileg foglalkoztatható.

A 20-nál nem több alkalmazottat foglalkoztató újonnan alapított vállalatoknál a határidő tartama maximum két év lehet.

A foglalkoztatás-támogatási törvény előírásai szerint a határozott időre szóló munkaszerződést követően tárgyi okkal újabb határozott időre szóló munkaszerződés köthető.

Kollektív szerződések elsőbbsége: ha a kollektív szerződés tartalmaz határidőre szóló szabályozást, ami a munkavállaló számára kedvezőbb, mint a foglalkoztatás-támogatási törvényben megfogalmazott szabályozás, akkor a kollektív szerződés hatálya alá eső szerződő felekre a kollektív szerződés érvényes.

Próbaidő

A próbaidős munkaviszonyra (rendszerint ez nem több, mint 6 hónap) minden munkajogi törvény, kollektív szerződés, üzemi megállapodás érvényes. A megegyezés szerinti idő alatt, ennek tartama legfeljebb hat hónap, a munkaviszony két hetes törvényes határidővel felmondható. A kollektív szerződésben más határidőről is köthető megállapodás. Lehetséges határozott időre szóló munkaviszony formájában is megegyezést kötni a próbaidőre. A próbaidő tárgyi okon nyugvó határozott időre szóló munkaviszonyként is elismert. A kollektív szerződés vagy az üzemi megállapodás kizárhatja azonban a határidős megegyezést.

Munkaügyi iratok

A munkaügyi iratok a következők

- adókártya
- biztosítási könyv
- igazolás a folyó naptári évi fennmaradt és már kivett szabadságokról
- vagyonszerzésre ható teljesítmények igazolása
- a munkaviszony megszűnéskor a munkáltató által kiállított munkaadói igazolás
- bizonyítvány és
- igazolás a társadalombiztosításról.

A bizonyítványon, társadalombiztosításról szóló igazoláson és munkaadói igazoláson kívül a munkavállalónak minden papírt át kell adnia a munkáltatónak. Ezek gondos megőrzése az ő feladata.

A külföldi munkavállalók számára kiállított munkavállalási engedély

■ Dr. Andreas Marscher, Berlin

Ez a rész az „Üzemi tanácsadó” című folyóiratból (50. kötet, 1995) származik, a heidelbergi Jogi és Gazdasági Kiadó szíves hozzájárulásával.

Bevezetés

Külföldi munkavállalóknak (azaz olyan munkavállaló, aki az alaptörvény 116. bekezdésének értelmében nem német) alapvetően a Szövetségi Munkaügyi Hivatal Szövetségi Hivataltól kell munkavállalási engedélyt kapniuk, amennyiben a Szövetségi Köztársaságban kívánnak munkát vállalni. Közigazgatás-jogi szempontból egy tilalom alóli kivételről van szó. A tilalom csak a munkavállalói tevékenységre vonatkozik (beleérve a szakképzést), az önálló jövedelemszerző tevékenységre nem.

A munkavállalási engedélykötelezettség alaptétele munkapolitikai megfontolásokon nyugszik: a munkavállalási engedély eszköze arra szolgál, hogy a német munkavállalók elsőbbségét a munkaerőpiacon biztosítsa. Mivel a munkaerőpiac-politika újabban nem választható el az általános külföldiekre vonatkozó politikától, a munkavállalási engedély joga és a külföldiekre vonatkozó jogok között fontos találkozási pontok találhatók.

A munkavállalási jog törvényi alapjai a munkatámogatási törvény (*Arbeitsförderungsgesetz/AFG*) 19.§-ban találhatóak, ennek 1. bekezdésének 1. mondata mondja ki az engedélykötelezettséget. Az *AFG* 19.§-nak szabályozását egy fontos jogi rendelet, mégpedig a munkavállalási engedélyről hozott rendelet (*Arbeitserlaubnisverordnung/AEVO*) ültette át a gyakorlatba. A rendelet a munkatámogatási törvény 19.§ 4. bekezdésének 1. mondata alapján lett kiadva. Ehhez jön az úgynevezett felvételi stopra vonatkozó kivételekről szóló rendelet, amely a munkavállalási engedély könnyített kiadásának meghatározott szabályait tartalmazza.

Fontosak az államközi és államok feletti jogok hatásai is, amelyek ugyancsak az engedélykötelezettség lazulásához vezethetnek.

A munkavállalási engedély jogának adminisztrációs megvalósításához a Szövetségi Munkaügyi Hivatal végrehajtási rendeleteket adott ki. Ezek a praktikus szempontból jelentős utasítások nem rendelkeznek a kötelező jogi normák kategóriájával, tehát a szociális bíróság nincs kötve az ebben lefektetett jogi felfogáshoz.

Kivételek az engedélykötelezettségi alaptétel alól

Ugyanúgy ahogy az *AFG* 19.§-ban és az *AEVO*-ban is vannak kivételek az engedélykötelezettségi alaptétel alól, ezek azonban itt csak megemlítésre kerülnek. Előtte azonban még egyszer utalni kell arra, hogy a munkavállalási jog az alaptörvény 116. szakaszának értelmében németnek tekintettek mentesíti a munkavállalási engedély alól.

Különleges jogi státusszal rendelkező külföldi munkavállaló

A munkavállalási engedély kötelezettsége alól mindenekelőtt azok a külföldi munkavállalók számítanak kivételnek, akik különleges státusszal rendelkeznek. Ide tartoznak elsősorban az Európai Unió tagállamainak munkavállalói. A mentesség az Európai Gazdasági Közösség tagállamainak állampolgáira is vonatkozik.

A török munkavállalók munkavállalási jogi helyzete különleges jogi problémát vet fel. Ez a probléma, amelynek elmélyítésére itt nincs mód, a jogminőség problémájának (államon belüli alkalmazhatóság) az EGK-Törökország asszociációs tanácsa által hozott 2/76-os számú és 1/80-as számú határozataival függ össze. A BSG nézete szerint, ami az EuGH-val csak részben egyezik, ezekből a szabályokból nem vezethető le jogosultság a német belső munkaerőpiacra való bejutáshoz.

Államközi megegyezések is módosíthatják a belföldi munkavállalási jogot. Az ilyen jellegű megegyezések azonban nem tartalmazzák általános mentességet a munkavállalási engedély alól. Ehelyett rendszeresen előfordul, hogy hosszabb belföldi tartózkodás után korlátozás nélküli munkavállalási engedélyt kell kiadni.

Az úgy nevezett hazátlan külföldieknek nincs szükségük munkavállalási engedélyre. Nem szabad ezeket a személyeket összetéveszteni az „állam nélküliekkel”, akik nem élveznek mentességet. Munkavállalási engedély kell a menekültek részére is.

A munkavállalás alóli mentesség esetei közül más csoportokat is meg kell különböztetni, akiknek ugyan igényelniük kell munkavállalási engedélyt, azonban könnyített feltételek alapján ismerik el az engedélyre benyújtott igényüket (ők a „különleges munkavállalási engedély” és „munkavállalási engedély különleges esetekben” esetei).

Egyéb kivételes esetek

A munkavállalási jog még más külföldi munkavállalókat érintő engedély-kötelezettségre vonatkozó kivételeit is ismer. Ezek a kivételek nem különleges jogi státuszon alapszanak.

Így az *AEVO* a munkavállalási engedély alóli mentesség egész sorát előírányozza, pl. a vezető alkalmazottak számára és a tengeri hajók legénysége számára.

Itt kell megemlíteni azokra a külföldi munkavállalókra vonatkozó különleges szabályozásokat is, akiknek lakhelyük külföldön van és munkavégzés miatt kívánnak a Német Szövetségi Köztársaságba utazni. Ezek a szabályozások azonban nem tartalmazzák igazi engedélyigénylés alóli kivételeket, hanem a munkavállalási jogon belüli könnyített külön jogot írnak le. Két esetcsoportot kell megkülönböztetni:

- Külföldi munkavállaló számára (akinek lakhelye külföldön van és munkavégzés miatt kíván beutazni) évente maximum három hónapra adható ki munkavállalási engedély, amennyiben a Szövetségi Munkaügyi Hivatal meghatározott módon be van vonva a munkaközvetítésbe.
- A Szövetségi Munkaügyi Hivatal bevonása nélkül is kiadható külföldi munkavállalónak (aki lakhelyét külföldön fenntartja és munkavégzés miatt kíván beutazni) munkavállalási engedély, ha ahhoz a csoporthoz tartozik, akik a felvételi stoppra vonatkozó rendeletben fel vannak sorolva. Ide tartoznak pl. azok a külföldiek, akik képzés vagy továbbképzés céljából

kívánnak beutazni, és ehhez állami érdek fűződik. Az elsőként megnevezett esettel ellentétben itt a Szövetségi Munkaügyi Hivatal bevonása és a három hónapos korlátozás is elmarad.

A különleges munkavállalási engedély

A különleges munkavállalási engedély független a munkaerőpiac helyzetének fejlődésétől, meghatározott üzemekre vonatkozó korlátozások nélkül, foglalkozási csoportoknak vagy ágaknak meghatározatlan időre adható. (az *AFG* 19.§ 6. bekezdésének 1. mondata). A különleges munkavállalási engedély kiadásának előfeltétele, hogy a külföldi munkavállaló az utóbbi nyolc év alatt legalább öt évig belföldön munkát végezzen (lásd. ismét *AFG* 19.§ 6. bekezdésének 2. mondata, továbbá a 2. mondatának katalógusa, ami meghatározott tevékenységeket mentesít az ötéves határidő beszámítása alól.)

Amennyiben a feltételek teljesítve vannak, akkor fennáll a jogosultság a különleges munkavállalási engedélyre, ami annyit jelent, hogy a Szövetségi Munkaügyi Hivatal a kiadást mérlegelés nélkül elismeri.

Munkavállalási engedély különleges esetekben

A különleges esetekre szóló munkavállalási engedély (*AEVO* 2.§) különböző esetcsoportokat foglal magában, a nekik szóló engedély kiadása független a munkaerőpiac helyzetének fejlődésétől. A következő esetcsoportokról van itt szó:

- személyek, akik élettársi viszonyban állnak egy német családtaggal és külföldieknek szóló tartózkodási engedéllyel rendelkeznek (*AEVO* 2.§ 1. bekezdés 1. mondat),
- a megtámadhatatlan menedéjjoggal rendelkezőként elismertek (*AEVO* 2.§ 1. bekezdés 2. mondat)
- német útlevéllel rendelkező külföldi menekültek (*AEVO* 2.§ 1. bekezdés 3. mondat)
- un. kontingens-menekültek (*AEVO* 2.§ 1. bekezdés 4. mondat)
- személyek, akik tartózkodási engedély megadásához felvételt nyert a szövetség területére és tartózkodási engedéllyel rendelkeznek (*AEVO* 2.§ 1. bekezdés 5. mondat),
- személyek, akik hat évig megszakítás nélkül belföldön tartózkodnak és külföldieknek szóló tartózkodási engedéllyel vagy jogosultsággal rendelkeznek (*AEVO* 2.§ 1. bekezdés 6. mondat)

Ez a katalógus még további előírásokkal (*AEVO* 2.§ 2-7. bekezdés) van kiegészítve, amelyek közül a méltányossági esetek *AEVO* 2. bekezdésében leírt szabályozása, gyakorlati jelentősége miatt, különösen nagy figyelmet érdemel:

Az előírás kimondja, hogy egy „különleges esetre szóló munkavállalási engedély” akkor is (ez azt jelenti, hogy függetlenül a *AEVO* 2.§ 1. bekezdés 1-6. mondataiban határozottan szabályozott esetcsoportoktól) kiadható, ha az engedély felmondása a külföldi különleges helyzete miatt méltánytalanságot jelentene. A kérdésre, mikor nyúlnak méltányossági eljáráshoz, a BSG terjedelmes jogszolgáltatást nyújt, aminek közelebbi válaszására itt nincs mód.

Amennyiben a különleges esetre szóló munkavállalási engedély előfeltételei teljesítve vannak, akkor fennáll a jogosultság a munkavállalási engedély kiadására, ez a méltányossági szabályozásra is érvényes *AEVO* 2.§ 7. bekezdése szerint, ahol a Szövetségi Munkaügyi

Hivatalnak semmilyen mérlegelési tere nincs a méltányosságot illetően (ez annyit jelent, hogy a szociális bíróságok a döntés valóságát leellenőrizhetik).

Az általános munkavállalási engedély

Amennyiben valaki nem jogosult különleges munkavállalási engedélyre, vagy különleges esetre szóló munkavállalási engedélyre, akkor a külföldi munkavállaló számára az általános munkavállalási engedély jön szóba. A munkavállalási engedély e „leggyengébb formájának” szabályozása lényegében az *AFG* 19.§ 1.bekezdésének 2-5 és az *AEVO* 1.§ szerint történik. A munkavégzés miatti beutazáshoz kiállított munkavállalási engedély, amit már tárgyaltunk, az általános munkavállalási engedély különleges alformájaként tekinthető.

Az általános munkavállalási engedély kiadásának vizsgálatánál a Szövetségi Munkaügyi Hivatalnak elsősorban két nézőpontot kell figyelembe venni, mégpedig a munkaerőpiac fejlődésének helyzetét és az egyes eset viszonyát.

A „munkaerőpiac helyzete és fejlődése” akkor áll szemben a külföldi munkavállaló foglalkoztatásával, ha előjogot élvező munkavállalóval (ez rendszerint: német vagy egy EU-ba tartozó) betölthető a kérdéses munkahely. Az általános munkavállalási engedély ezért felmondható, ha a szóban forgó részterületén a munkaerőpiacnak egyértelmű az előjogot élvező munkavállalók túlsúlya.

Ha a munkaerőpiac helyzete és fejlődése az általános munkavállalási engedély kiadása ellen szól is, a Szövetségi Munkaügyi Hivatalnak „az egyes esetek körülményei” szempontjából a kiadást meg kell vizsgálnia. Ahhoz azonban, hogy ez figyelembe vehető lehessen, a viszonyoknak állandónak kell lennie a munkaerőpiachoz.

Az általános munkavállalási engedély első alkalommal történő kiadásakor adott esetben figyelembe kell venni sajátosságokat. Így a külföldi első alkalommal történő alkalmazásakor csak egy munkavállalási engedély jön szóba, ami csak egy meghatározott foglalkozási tevékenységre, egy meghatározott üzemre korlátozódik (a két alternatívát lásd. az *AEVO* 1.§ 1. bekezdésének 1. és 2. mondata). Ezen kívül az utána utazó családtagok munkavállalási engedélyének vizsgálatánál várakozási idővel (jogszerű belföldi tartózkodás ideje) kell számolni, ami 1-4 év lehet.

A külföldi munkavállalónak jogosultsága van általános munkavállalási engedélyre, amennyiben a „munkaerőpiac helyzete és fejlődése” „az egyes esetek körülményeivel” együtt az engedély kiadását megkívánja (és adott esetben a szükséges várakozási idő be van tartva). Tehát ugyanúgy ahogy a „különleges munkavállalási engedéllyel” és a „különleges esetre szóló munkavállalási engedély” esetében a Szövetségi Munkaügyi Hivatal nem rendelkezik döntés-megítélési lehetőséggel. Lényegtelen, hogy az ide vonatkozó előírások szövegezése látszólag ellent mond egy jogosultságnak (lásd. az *AFG* 19.§ 1.bekezdés 2. mondat, *AEVO* 1.§ 1. bekezdés). A Szövetségi Munkaügyi Hivatal számára csak az megítélés kérdése, hogy az általános munkavállalási engedély csak egy meghatározott szakmai tevékenységre, egy meghatározott üzembe van-e kiadva.

A tartózkodási engedélyhez, érvényességi területhez, kérelmezőhöz való viszony

A munkavállalási engedély (különleges munkavállalási engedély, különleges esetre szóló munkavállalási engedély, általános munkavállalási engedély) csak akkor adható ki, ha a jogszerű belföldi tartózkodáshoz szükséges külföldiekre vonatkozó engedély megvan (közelebbről lásd. *AEVO* 5.§) ill. ha a tevékenység egy külföldiekre vonatkozó kikötés miatt nem kizárt (lásd. *AFG* 19.§ 2. bekezdés).

Az általános munkavállalási engedély területi érvényességi köre arra a kerületi munkaügyi hivatalra terjed ki, aki az engedélyt kiadta; korlátozások és kiterjesztések lehetségesek (*AEVO* 3.§ 1. bekezdés). A különleges munkavállalási engedély, és a különleges esetre szóló munkavállalási engedély alapvetően a szövetség egész területén érvényes, korlátozásokat azonban csak a Szövetségi Munkaügyi Hivatal hajthat végre (lásd. *AEVO* 3.§ 2. bekezdés, ami a különleges munkavállalási engedélyre megfelelően alkalmazható).

A munkavállalási engedély időbeli érvényességének szempontjából differenciált a szabályozás: az általános munkavállalási engedélyt a tevékenység idejére adják, azonban maximum három évre (*AEVO* 4.§ 1. bekezdés). A különleges esetre szóló munkavállalási engedélyt rendszerint korlátlan időre adják. Kivételt jelent például a méltányosság esetén adott munkavállalási engedély (*AEVO* 2.§ 7. bekezdése alapján kiadott engedély), amelyet általában öt évre korlátozódik. A különleges munkavállalási engedélyt mindig korlátlan időre adják ki (*AFG* 19.§ 6. bekezdés 1. mondat).

A munkavállalási engedélyt írásban kell annál a munkaügyi hivatalnál kérelmezni, ahol a munkavégzés helyszíne található (*AEVO* 11.§ 1. bekezdés). A kérelmet a munkába állás megkezdése előtt ill. a már meglévő munkavállalási engedély lejárása előtt kell beadni (*AEVO* 11.§ 2. bekezdés).

A hiányzó munkavállalási engedély következményei

Jóllehet a törvény határozott rendelkezést tartalmaz arról, hogy egy munkaadó csak olyan külföldi munkavállalókat foglalkoztathat, akik munkavállalási engedéllyel rendelkeznek, ez az *AFG* 19.§ 1.bekezdés 6. mondatában található ún. foglalkoztatási tilalom. Ugyanakkor azonban a BAG joggyakorlata szerint a hiányzó munkavállalási engedély nem minden esetben vezet a munkaviszony semmisé tételéhez. Természetesen azonban a munkaadó e joggyakorlat szerint rendszerint fel van arra jogosítva, hogy a munkaviszonyt egy szabályos felmondással megszüntesse.

A munkát kereső (külföldi) munkavállaló számára a következő, a BSG joggyakorlatán alapuló kijelentések is fontosak. A munkavállalási szerződés hiánya nem vezet kényszerűen ahhoz, hogy a munkát keresőnek nem áll rendelkezésére a munkaközvetítő, az ún. rendelkezésre állást tehát nem mindig szünteti meg. Így az érintett munkavállalónak lehetősége van, munkanélküli járadékra való vagy segélyre való igényt elnyerni.

Pénzbírság- és büntetési előírások

Az ellen a munkavállaló ellen, aki munkavállalási engedély nélkül munkát végez, pénzbírság róható ki (*AFG* 229.§ 1. bekezdés 1. mondat). A munkaadóval szemben pénzbírság és büntetés is számításba jöhet:

Aki munkaadóként külföldi munkavállalót munkavállalási engedély nélkül foglalkoztat, azt a munkaügyi hivatal megbírságozhatja (AFG 229.§ 1. bekezdés 2. mondat). Aki munkaadóként külföldi munkavállalót munkavállalási engedély nélkül, olyan munkafeltételekkel foglalkoztat, amelyek feltűnő aránytalanságban állnak a német munkavállalók munkafeltételeivel, az pénzbírsággal vagy szabadságvesztéssel büntethető (AFG 227.a § 1. bekezdés). Végül az a munkaadó, aki ötnél több külföldi munkavállalót, minimum 30 naptári napig foglalkoztat, ugyancsak pénzbírsággal vagy szabadságvesztéssel lesz büntetve (AFG 227.a § 2.bekezdés 1. mondat)

A feketemunkáról szóló törvény meghatározása szerint egy olyan munkaadó ellen is kiróható pénzbírság, aki maga nem vét a munkavállalási engedéllyel nem rendelkező külföldiek foglalkoztatási tilalma ellen, de akinek más munkaadók megfelelő törvénysértése felróható. Itt arról az esetről van szó, amikor egy vállalat egy másik vállalatot bíz meg, amelyről tudja (vagy meggondolatlanságból nem tudja), hogy az külföldieket alkalmaz a munkaügyi hivatal szükséges munkavállalási engedélye nélkül. Egyenrangú ezzel az az eset, amikor valaki vállalkozóként egy másik vállalkozót bíz meg, akiről tudja (vagy meggondolatlanságból nem tudja), hogy az szintén egy alvállalkozót bíz meg, aki a foglalkoztatott munkaerők munkavállalási engedély igénye ellen vét. Végül figyelembe kell még venni, hogy egy vállalat átmenetileg kizárható állami megbízásokból, amennyiben a munkavállalási engedélyre vonatkozó előírásokat megsértette és további meghatározott előfeltételek teljesülnek.

A fizetett szabadságra való jogosultság jogi szabályozása

Halkan és titokban

■ Claudia Tödtmann

A szabadság kérdése gyakran vezet a vállalat és munkatársai közötti vitákhoz. Mi a közös a romlandó élelmiszerekben és a szabadságra való jogosultságban? Mind a kettőnek korlátozott a felhasználhatósági ideje. A törvényadó ebben az esetben szigorú: a szabadságot, amiért a munkavállaló megdolgozott, ki is kell azonnal vennie és ki kell pihennie magát. Az éves igény – így mondja a szövetségi szabadságról szóló törvény – december 31-én érvényét veszti.

De ez a szigorú szabályozás nem mindig illik a munka hétköznapijaiba. Kivételeket akkor enged meg a törvény, ha a munkavállaló szabadságát nem tudta idejében kivenni, mivel „sürgős üzemi okok”, mint pl. különös határidős nyomás vagy „személyes okok” mint megbetegedés forog fenn. Kivételes esetekben ezért meghosszabbodik a következő év március 31-ig a határidő – automatikusan és a főnök és munkatársa közötti minden külön megegyezés nélkül. „A szabadságok átvitele a következő év első negyedébe nem igényel további tárgyalásokat a munkaadó és munkavállaló között” magyarázza Wolfdieter Küttner, munkajogász „Személyzeti könyv 1996” című könyvében.

Így irányozza ezt a törvény elő. Egyedi esetben azonban teljesen más szabályozás is érvénybe léphet, amennyiben a kollektív szerződés egy más határozatot tartalmaz. Vagy ha a vállalat munkatársaival direkt más megegyezést kötött. „Ennek azonban feltétlenül írásban rögzítve kell lennie”, tanácsolja Axel Hoß, kölni munkajogász. Ugyanis tapasztalata szerint gyakran pont a vezetőknél végződik rosszul a ki nem vett szabadságok átvitele. Évekig hajtanak és egyszerre csak 60 vagy annál több napot tolnak maguk előtt. A legtöbb esetben csendben hallgatva teszik ezt, hogy cégüknek szolgáljanak.

És akkor újra és újra ugyanaz történik: a menedzser és a vezetőség között más okokból kifolyólag összeütközésekre kerül sor. A menedzser elhagyja a vállalatot és követeli a fennmaradó szabadságok után járó megfelelő összeget. „A vezetőség hirtelen nem akar tudni az egyértelmű szabályozásról, a törvényre hivatkozik és megtagadja a fizetést”, figyelmeztet a kölni ügyvéd. A munkaviszonyban gyakran úgy működnek a dolgok, mint a házasságban: ameddig minden jól megy és mindenki elégedett, senki nem gondol a komoly esetre. Ezért alig valaki biztosítja le idejében magát írásban.

Vitás esetben a bíróság előtt a munkavállalónak csak akkor vannak jó kártyák a kezében, ha bizonyítékokkal tud szolgálni. Egyértelmű például a helyzet, ha a bérelszámolás számítógéppel történt és a havonkénti nyomtatásban a ki nem vett szabadságok mindig hozzá lettek adva. „Ez a vállalkozó beleegyezése mellett szól, tehát hogy a szabadság nem évül el”, mondja Hoß. Ugyanolyan segítség lehet az ex-manager számára, ha tanuk előtt nyomatékosan ki lett jelölve, hogy a szabadság nem évül el.

(...)

De az év legszebb napjaival a vezetőknek nem csak saját esetükben van problémájuk. ön-szabadságolás, így hangzik a kulcsszó, ami néhány sokat szenvedett elöljáró előtt jól ismert.

Például a 100 alkalmazottat foglalkoztató Vaihinger, rodgauri élelmiszeripari gépeket gyártó cég előtt. Egy ottani munkatárs mindjárt háromszor engedélyezte magának szabadságát. Korán reggel a munka megkezdése előtt, csendben és titokban főnöke elé helyezett az íróasztalra egy szabadságot kérelmező levelet és eltűnt. „A megigényelt szabadság kezdete mindig még aznap volt, hogy az elöljáróknak ne legyen lehetőségük a kérelmet elutasítani vagy elfogadni” válaszolja a Vaihinger jogi képviselője Floß.

Kétszer figyelmeztette a vállalat öntörvényű munkatársát, a harmadik alkalom után felmondott neki. „Joggal” vélekedik Hoß: „Valószínűleg ez az ismételt saját-szabadságolás még a határidő nélküli felmondáshoz is elég lehetett volna.”

Egyre gyakoribb téma a munkaszünet, vagy üzemi szabadság, jelenti Jobst-Hubertus Bauer, munkaügyi szakügyvéd Stuttgartból. Vagyis egy vállalatnak szüksége van arra, hogy az egész üzem számára vagy csak egyes részlegek számára munkaszünetet rendeljen el, a személyzetnek ezért semmilyen különleges indoklást nem kell adnia.

Ha azonban van üzemi tanács, akkor a munkaadónak először ezzel kell elfogadtatnia a munkaszüneti rendelkezést. „Az üzemi alkotmány törvény szerint ez az üzemi tanács beleszólási joga alá esik”, mondja Bauer a törvényi helyzetről. Amennyiben az üzemi tanács nem szavazza meg, mert a munkaszünet az iskolai szünet idején kívül esik és néhány munkatársnak gyerekei vannak, akkor a vitát az egyeztető bizottságnak kell elsimítani.

Egy textiliparban dolgozó közép vállalkozás esetében például a 300 alkalmazott nem engedte a karácsony és az újév közötti munkaszünetet magára diktálni. Az egyeztető bizottság előtt azonban a vállalkozónak elismerték az igazát. A munkavállalóknak el kellett fogdaniuk a megállapított munkaszünetet és ezzel szabadságuk részekre bontását is. Bauer: „Be tudta bizonyítani, hogy olyan kevés volt a megbízás, hogy karácsony és újév között a munkásoknak nem volt munkájuk – végeredményben egy vállalatnak szüksége van úgy nevezett sürgős üzemi okokra, hogy a munkaszünetet elfogadtassák.”

Ha viszont nincs üzemi tanács, akkor a főnök dönthet saját hatáskörben a munkaszünet kiadásáról – feltéve ha van sürgős üzemi oka. A munkajogász Küttlet azonban korlátozza ezt: A vállalkozónak szavatolnia kell, hogy munkavállalóinak még elegendő szabadsága maradjon, amelyről maguk dönthetik el mikor veszik ki. Hogy egy ilyen limitet milyen százaléknál lehetne meghúzni, a standard válasszal lehet megválaszolni, amivel a jogászok mindig kellemetlenséget okoznak: attól függ, hogy....

Ki állapítja meg az időpontot?

A munkás élet kellemes oldalához tartozik a szabadság. Hogy kinek és milyen jogai és kötelességei vannak, elmagyarázza Axel Hoß ügyvéd (a munkajog ügyvédje Kölnben):

A munkaviszony első hat hónapjában a munkavállaló nem igényelhet szabadságot. Amennyiben ez alatt a várakozási idő alatt megszünteti munkaviszonyát, a munkaviszony minden teljes hónapja után az éves szabadság tizenketted része illeti meg.

Arról, hogy a munkavállaló mikor veszi ki a szabadságát, nem dönthet a munkaadó egyedül és tetszés szerint. Így ítélt a Szövetségi Munkaügyi Bíróság ebben az évben (Az erről szóló ügyirat száma: 2 AZR 282/95). A vállalkozónak figyelembe kell vennie dolgozói szabadságra vonatkozó kívánságait, ha csak éppen a vállalat fontos érdeke vagy más vállalat

szabadságra vonatkozó kívánságai elsőbbséget nem élveznek. Amennyiben a munkaadó ezen okok nélkül megtagadja a szabadságot, a munkavállalónak nem szabad ezt szó nélkül hagynia. A peres út marad csak számára és – a sürgősség miatt – különleges eljárást kell igényelnie. Azonban az esélyek nem mindenütt jók: néhány tartomány munkaügyi bírósága csak kivételes esetekben engedélyezi ezt az eljárásmodot.

Ha a munkavállaló szabadsága alatt megbetegszik és erről egy igazolást kiállítat, akkor ezek a napok nem számítanak szabadságnak.

Aki szabadságát nem pihenésre használja, hanem dolgozik és pénz keres, megkockáztatja – az előzetes megállapodás szerint – a felmondást.

Ha egy munkavállaló nem tudja szabadságát kivenni, mert munkaviszonya lejár, a szabadságot ki kell fizetni neki. Kivéve ha azt meg sem tudta kezdeni, mert beteg.

Kivételes esetben a munkaadó már jóváhagyott szabadságot is visszavonhat, sőt dolgozóit visszahívhatja szabadságukról. A költségeket, amelyek a visszahívással keletkeznek a munkaadónak kell magára vállalnia. A munkavállaló azonban nem köteles, így a joggyakorlat, szabadsága alatti címét megadni - akkor sem ha főnöke arra nyomatékosan kéri.

Munkaidő

Napi és havi munkaidő, éves szabadság

A megengedhető legmagasabb munkaidőt a Munka törvénye és más munkaidőre vonatkozó előírásokat tartalmazó törvények határozzák meg, például:

- Ifjúságvédelmi munkatörvény
- Anyavédelmi törvény
- Törvény az üzletek zárásáról

Az 1994 július 1-én hatályba lépett Munkatörvény a 8 órás munkanapból indul ki. A napi munkaidő azonban 10 óráig meghosszabbítható, ha egy 6 hónapos időtartamon belül ill. 24 héten belül a munkaidő egy másik munkanapon megfelelő mértékben le van rövidítve, úgy, hogy az átlagos napi munkaidő a 8 órát ne lépje túl. Kiegyenlítésként szabadnapok is szóba jöhetnek, pl. egy 5 napos munkahét esetén a rendszeres szombati szabadnap.

6 órás munkaidő esetén minimum 30 perces, 9 órás munkaidő esetén minimum 45 perces szünetet kell tartani. Az eddigi szünet-szabályozás, végérvényesen hatályát veszítette, e szerint nők esetén, ha a munkaidő 4 és fél óránál hosszabb, akkor egy 20 perces szünetet kellett közbeiktatni. A minimális szünet-időt több szünetre fel lehet osztani. Az egyes szünetek hossza azonban mindig legkevesebb 15 perc kell legyen. Egyetlen munkavállalót sem lehet 6 óránál tovább, szünet nélkül dolgoztatni. A munkaidő befejezése után a munkavállaló számára, megszakítás nélküli 11 óra pihenési időt kell biztosítani. Azokra a munkavállalókra, akik sokat dolgoznak éjszaka 23.00 és 6.00 óra között, speciális védelmi előírások érvényesek.

A munkavállalók foglalkoztatása vasár- és ünnepnap – a törvényileg szabályozott kivételes esetektől eltekintve - alapvetően megengedhetetlen.

Ezen keretek között határozza meg a kollektív szerződés, üzemi megegyezés és az egyénre szóló szerződés a munkaidő időtartamát. A megegyezés szerinti és az adott üzemben szokásos munkaidő keretén belül a munkaadó egyoldalúan feloszthatja a munkaidőt az egyes napok között, valamint megállapíthatja a napi munkaidő kezdetét, végét és szüneteit. Figyelembe kell azonban venni az üzemi tanács beleszólási jogát. Az utasítási jog ellenére a munkáltató nem állapíthat meg ésszerűtlen munkaidőt.

TÚLÓRÁK

Vitatott, hogy a munkavállaló vajon túlórák teljesítésére is kötelezhető-e, ha erről a munkaszerződésben nem született megegyezés. Megegyezés nélkül mindenestre munkára nem kötelezhető a munkavállaló vasár- és ünnepnapokon, éjszakai és több műszakban. Vitatott az is, hogy a munkaadó egyedül utasítási joga alapján túlórákat bevezethet-e. Szükség esetén és kivételes esetekben teljesíteni kell a túlórákat, amennyiben a munkavállaló kivételes érdeke – egészségének megőrzése vagy sürgős családi okok - nem áll ezzel szemben.

Alapvetően csak a Munkatörvény által előírtak szerint engedhető meg a túlóra. Ezen túl megtagadható.

A munkakötelezettség alóli időleges mentesség

Csökkentett bérrel járó részleges munkanélküliséget, például kevés megbízás miatt, a munkaadó nem rendelhet el egyoldalúan. Csak akkor kerülhet sor a bércsökkentéssel járó munkanélküliségre, amennyiben az üzemi megegyezésben vagy a kollektív szerződésben a csökkentett munkaidő bevezethetőségéről megegyezés született, vagy a munkavállalók beleegyeznek (az üzemi tanácsnak beleszólási joga van). Ha a csökkentett munkanélküliség a munkaügyi hivatalban be van jelentve, akkor a Szövetségi Munkaügyi Hivatal családi állapottól függően a kiesett munka órái után a nettó kereset 67 vagy 60%-t megfizeti.

Amennyiben nem áll fenn jogosultság a megfelelően csökkentett bérrel járó csökkentett munkanélküliség egyoldalú bevezetésére, a munkaadó számára csak a módosított felmondás lehetősége marad, ami azonban bíróságilag szociális érzékenység eseteként felülvizsgálható.

A Szövetségi Munkaügyi Hivatal az építőiparban dolgozók számára, időjárás miatti munkakiesés esetén rossz idő utáni pénzt fizet a december 1. és február hónap utolsó napja közötti időszakban. Ennek mértéke családi állapottól függően a nettó kereset 67 vagy 60%-a.

A munkavállalónak nem kell dolgoznia, ha munkaadója felvételi késelemben van, munkabérre való igénye azonban megmarad. Felvételi késelelem akkor áll fenn, ha a munkavállaló szerződészerűen felkínálja munkáját, munkaadója azonban nem ad számára munkát.

Abban az esetben amennyiben a munkavégzés lehetetlen (pl. megsemmisül a munka helyszíne) és ezt nem a munkaadó okozta, a munkavállaló alapvetően elveszti bérigényét. A bérigény fennmarad, ha a külső okból történő ellehetetlenülés kétoldalú és a munkaadó a munkavállalót az üzeméből adódó okok miatt nem tudja alkalmazni (üzemi rizikó tana).

A munkavállalónak nem kell dolgoznia és a bérigénye is fennmarad, ha a munkaadóval szemben esedékes kifizetési igényei vannak (visszatartási jog). Jelentéktelen mértékű kifizetési igények esetén azonban a munkát nem szüntetheti be.

A SZABADSÁGTELJESÍTÉS KÖTELEZETTSÉGE

Minden munkavállalónak joga van minden naptári évben a fizetett szabadságra.

A törvényes minimum szabadság életkortól függetlenül, 1995. január 1-től 24 nap munkanap egy naptári évben (1994. december 31-ig a régi tagállamokban 18 nap, az újakban 20 nap volt). Ma az átlagos szabadság-időtartam már átlagosan 29 napot tesz ki.

A teljes szabadságra való jogosultság előfeltétele a munkakezdés utáni 6 hónapos várakozási idő. 6 hónapnál rövidebb munkaviszony esetén a tizenketted részre van jogosultság. Az éves szabadság tizenkettőde csak minden teljes ledolgozott hónapra jár.

A szabadság időbeli megállapításánál figyelembe kell venni a munkavállaló szabadság-igényeit. Ez különösképpen akkor érvényes, ha sürgős üzemi érdek gátolja ezt. Ezen kívül a munkaadó kötelezve van, munkavállalója kérésére kúrához kapcsolt szabadságot biztosítani.

A munkaadó minden, vagy a legtöbb munkavállaló számára elrendelhet üzemi szünetet és ez időre leállíthatja az üzemet. Természetesen itt is érdekében áll a munkavállaló érdekeire tekintettel lenni. Az üzemi tanácsnak az üzemi szünet elrendelésébe beleszólási joga van.

A szabadság következő naptári évre való átvitele csak sürgős üzemi okokból vagy a munkavállaló személyére vonatkozó okokból megengedett. Ebben az esetben a szabadságot a következő naptári év első három hónapjában kell kiadni és kivenni.

Orvosi igazolással a szabadság idejére eső betegség napjai a szabadságba nem számítanak bele. Gyógykúrák szintén nem számítanak a szabadságba.

Ha a munkavállaló már elhasználta a fizetett szabadságát és sürgős személyes ügyekből kifolyólag néhány további szabad napra van szüksége, fizetés nélküli szabadságra bocsátható.

Jóllehet a fizetett szabadság idejére járó fizetésen felüli nyaralási hozzájárulást a törvény nem írja elő, ez majdnem minden kollektív szerződésben (94%) szerepel.

A kollektív szerződésben szereplő éves munkaidő gazdasági ágazatok szerint a régi tagállamokban

A legrövidebb a nyugat német bányászatban a munkaidő. Itt a munkavállalókra a kollektív megegyezés szerint évente 1548 óra jut. Hozzájuk hasonlóan 1600 óránál kevesebbet kell dolgozni a vas- és acéliparban, a fémiparban és a fafeldolgozó iparágakban. Az összes többi ipari ágazatban részben jelentősen 1600 óra felett van a munkaidő. A leghosszabb a mezőgazdaságban dolgozó munkavállalók munkaideje. Nekik 1789 órát kell teljesíteniük, ami 241 órával több, mint a bányászatban. Ők tehát – öt napos munkahéttel és napi hét és fél órás munkaidővel – kereken hat héttel hosszabb ideig dolgoznak, mint bányász kollégáik.

Statisztikai adatok: A Hans-Böckler-Alapítvány Gazdasági és Szociáلتudományi intézete

grafikon: B 21.1-01/96

Milyen hosszú a munkaidő?

1. A kollektív szerződésben szereplő éves munkaidő órában (1994-es helyzet, régi államokban)
2. 1720 Bőr
1711 Magán közlekedés és szállítmányozás
1700 Bankok
1686 Nagykereskedelem
1664 Kiskereskedelem
1657 Biztosítás
1631 Fémmegmunkálás
1621 Nyomtatás
1576 Fémipar
1548 Bányászat
3. 1789 Mezőgazdaság
1763 Hotel, vendégfogadók
1712 Építés
1701 Vasút
1686 Posta
1686 Állami hivatal
1658 Energia, víz
1643 Kémia
1629 Textil, ruházat
1598 Fafeldolgozás
1560 Vas és acél

grafikon: B 22.1-02/98

Részmunkadős munkahelyek nemzetközi összehasonlításban

Részmunkaidős állások

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

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

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

Statisztikai adatok: OECD

Minden tizedik munkavállaló több műszakban dolgozik

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

Több műszakos munka az EU-ban

1000 dolgozóra eső rendszeresen több műszakban dolgozók száma

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

Forrás: Eurostat (1995)

Statisztikai adatok: OECD

Globus Térképszolgálat 1997.6. 30. 4212

Minden tizedik munkavállaló több műszakban dolgozik

A több műszakos munka milliók számára hétköznapi dolog. Ez derült ki az Európai Unió Statisztikai Hivatalának aktuális kérdőívéből. Több, mint 15 millió foglalkoztatott – minden tizedik munkavállaló – tartozik a keresők ezen csoportjához. A több műszakban dolgozók aránya Svédországban a legmagasabb, 21,5%, majd Finnország következik 20%-al. Feltűnő, hogy mindkét szolgáltatóipar-orientált országban meghaladja a több műszakban dolgozó nők aránya a férfiakét. A legkisebb arányban Spanyolországban dolgoznak több műszakban (5,1%). A grafikonon nincs feltüntetve az a 2,7 millió munkavállaló (1,8%-a az összes munkavállalónak), aki csak alkalmanként dolgozik több műszakban.

grafikon: B 23.1-02/98

Több műszakos munka az Európai Unióban

Minden 1000 keresőből rendszeresen több műszakos munkát végez

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

Forrás: Eurostat 1995-ös állapot

Jövedelem

A nettó jövedelem alakulása az iskolai képzettség függvényében

A szakmai képzés minden esetben kifizetődő: a szakmunkás végzettséggel rendelkező keresők átlagban egyharmaddal magasabb nettó bért kapnak, mint a szakképzetlen munkaerő. Aki kész arra, hogy a tanulás után újra iskolapadba üljön, az átlagosan közel újabb 30%-al emelheti meg jövedelemét. A legjobban azonban továbbra is a felsőfokú képzettséggel lehet megélni.

A szakmai siker azonban nem csak pénzzel mérhető. A fiatal munkavállalóknál gyakrabban többet számít, hogy a tevékenység érdekes legyen és kedvezőek legyenek a felemelkedési lehetőségek. Az idősebb foglalkoztatottak ezzel szemben nagyobb hangsúlyt fektetnek egy jó üzemi pozícióra és a biztos munkahelyre.

A hónap végén azonban a kasszának is egyeznie kell – és itt annál több oka lehet a vidámságra a munkavállalónak, minél jobban kvalifikált: a Mikrocensus cég felmérései szerint a havi jövedelmek leginkább a szakképzettségtől függenek – csak ezután az életkortól, szakmai-, ágazati hovatartozástól, nemtől és a szakmában elfoglalt helyzettől.

A folytatott bérpolitika hosszútávon az alacsonyan és magasán kvalifikáltak közötti jövedelem-szóródásához járult hozzá. 1993 után a különböző képzettségi szintek közötti jövedelmek kiegyenlítődének a trendje azonban megfordult – ami két ellentétesen zajló fejlődés eredménye:

⇒ A képzetlen vagy csak alacsonyan képzett foglalkoztatottak jövedelemei csökkentek.

1995-ben egy képzetlen férfi munkás havi nettó jövedelme 2250 DM volt – ez átlagosan 80 DM-el kevesebb, mint 1993-ban. Az alacsony képzettségű nők 1410 DM-et kerestek, 40 DM-el kevesebbet mint két évvel ezelőtt.

⇒ A szakképzettséggel rendelkező munkavállalók átlagos jövedelme növekedett. Így a férfiak jövedelme 130 DM-el 3480 DM-re nőtt, a nőké 50 DM-el 2010 DM-re.

Az egyes képzettségi szintek közötti jövedelmi különbségek így egy feltűnően egyenletes mintát követnek (táblázat):

- Szakmunkás. Klasszikus duális képzettséggel rendelkező férfi alkalmazottaknak 1995-ben nettó 3000 DM-el, egyharmaddal több volt a pénztárcájukban, mint a képzettség nélkülieknek (2250 DM)
- Mesterek és technikusok. A mesteri vagy technikusi végzettséggel rendelkező férfiak 1995-ös keresete szűk 30%-al több volt (3870), mint egy szakmunkásé.
- Egyetemi végzettségűek: az egyetemet végzett férfiak nettó jövedelme 1995-ben átlagosan szintén 30%-al volt magasabb (5050 DM), mint a technikusoké és mestereké. A szakfőiskolát végzettekénél ezzel szemben ez a növekedés csak 20%-os volt, az ő jövedelmük havi 4690 DM volt.

A női alkalmazottak átlagos nettó jövedelemei több, mint egyharmadával a férfiak jövedelemei alatt vannak – kezdve az egyszerű kisegítőtől (1410 DM), az egyetemi végzettségűig (3190 DM).

Közel fele ennek a jövedelem-lemaradásnak a rövidebb munkaidővel magyarázható: öt nő közül kettő részmunkaidőben dolgozik – a férfiaknál csak minden tizenkettedik. A nők átlagos heti munkaideje megközelítőleg 20%-al a férfiaké alatt húzódik.

Ehhez jön még, hogy a női munkaerő dominál az egészségügyben, a szociális szakmákban csakúgy, mint a bölcsész szakmákban, ahol nem „csúcspozíciókat” fizetnek.

Így például a nőknek csak 5%-a rendelkezik több, mint 4000 DM nettó jövedelemmel, míg ez a férfiaknál 23%-ot tesz ki.

A vezető pozíciókban, 5000 DM vagy annál több nettó havi jövedelemmel, 100 kereső közül pontosan 9 a női.

A házas, munkát végző nőknél a férj ezenkívül kedvezőbb adókatérogóriába van sorolva – és ugyanakkor a családi pótlékot is kapja.

A képzés megéri Nettó jövedelem (szakmai képzetség nélkül = 100)

Férfiak	Szakmai képzetség	Szakiskola	Szakköznevelő	Egyetem
1980	146	191	235	251
1987	146	190	229	240
1993	123	162	199	215
1995	133	172	208	224

Nők	Szakmai képzetség	Szakiskola	Szakköznevelő	Egyetem
1980	131	160	174	226
1987	136	171	195	232
1993	121	156	180	214
1995	129	158	190	226

Nyugat-Németország; nettó jövedelmek: kizárólag állami átutalásból származó jövedelmek; szakmai képzetség kizárólag szakmunkásképző iskolában; szakiskola beleértve a mester- és technikus iskolákat
Eredeti adatok: Szövetségi Statisztikai Hivatal, Munkaerőpiac- és foglalkozáskutató Intézet

Kínálat és kereslet a munkaerőpiacon, munkaerőpiaci prognózisok

A munkanélküliség statisztikai áttekintése

	Munkanélküliek kiválasztott szerkezeti jegyek szerint (férfiak és nők)			
	Munkanélküliek száma, szeptember vége			
	nyugat		kelet	
	1996	1995	1996	1995
Összes munkanélküli	2 748 515	2 488 434	1 099 934	1 032 610
férfiak	1 551 787	1 396 400	444 357	658 109
nők	1 196 728	1 098 034	655 577	658 109
németek	2 273 912	2 075 068	-----	-----
külföldiek	474 603	413 366	-----	-----
közalkalmazottak	1 038 774	946 841	430 643	409 732
egyéb foglalkozások (munkások)	1 709 741	1 541 593	669 291	622 878
Munkaidő				
teljes idejű munka	2 478 917	2 247 309	-----	-----
részmunkaidő	269 598	241 125	-----	-----
- otthon végzett munka	1076	1186	-----	-----
Szakképzés				
nem befejezett szakképzés	1 282 668	1 156 700	-----	-----
befejezett szakképzés	1 465 847	1 331 734	871 134	815 269
- üzemi képzés	1 168 375	1 050 835	740 328	687 893
- szakmunkás-/szakiskola	140 159	122 526	80 788	79 868
- szakfőiskola	48 988	50 417	10 183	9 451
- egyetem/főiskola	108 325	107 956	39 835	38 057
Szakmai pozíció				
szakmunkás	556 253	494 935	384 636	348 808
- ebből szakképzettség nélkül	47 513	42 261	12 519	14 719
közalkalmazott vezető beosztásban	596 081	551 199	236 176	224 819
- ebből szakképzettség nélkül	23 826	22 259	1 422	1 522
nem szakmunkás	1 162 061	1 052 646	358 771	340 693
- ebből szakképzettséggel	172 818	158 426	172 136	163 087
közalkalmazott egyszerű feladattal	434 120	389 654	120 351	118 290
- ebből képzettséggel	212 034	191 694	92 127	94 796
Munkanélküliség bejelentése előtti kereső tevékenység				
alkalmazotti munkaviszony	1 388 023	1 293 270	642 452	652 024
- nem szakmunkás	598 278	557 637	286 650	270 586
- szakmunkás	251 055	227 599	203 597	200 560
- közalkalmazott egysz. fel.	298 411	273 159	100 202	104 766
- közalkalmazott vezető beoszt.	240 279	234 875	70 003	76 112

üzemi/egyéb képzési visz. ¹	47 840	41 628	28 144	29 869
egyéb kereső tevékenység ²	26 054	21 241	12 129	10 131
megszakított kereső tev.	1 064 034	926 166	386 997	308 950
még nem volt kereső tev.	222 564	205 129	30 212	31 636
Életkor				
20 év alatt	86 904	81 614	32 207	25 562
20-tól 25 év alattig	268 575	240 957	90 173	88 538
25-től 30 év alattig	320 179	298 697	114 490	115 862
30-tól 35 év alattig	358 052	319 329	142 020	141 961
35-től 40 év alattig	313 060	273 573	136 989	129 391
40-től 45 év alattig	265 778	234 310	132 046	127 458
45-től 50 év alattig	251 209	215 207	115 722	100 366
50-től 55 év alattig	254 021	253 284	115 201	134 329
55-től 60 év alattig	536 090	480 895	209 924	159 678
60-tól 65 év alattig	94 647	90 568	11 162	9 465
Munkanélküliség eddigi ideje				
1 hónapnál kevesebb	320 472	296 458	120 718	122 764
1 és 3 hónap között	541 363	507 747	200 449	196 398
3 hónap és fél év között	432 425	374 957	193 824	184 850
fél és 1 év között	554 781	481 713	288 484	231 285
1 év és 2 év között	447 577	422 870	173 032	159 346
2 év és hosszabb	451 897	404 689	123 427	137 967
Egészségügyi korlátok				
- súlyos fogyatékos	703 038	654 976	172 648	142 907
	156 459	152 640	24 003	20 800
Családi állapot				
házas	1 465 739	1 323 484	633 687	606 404
nem házas	1 282 776	1 164 950	466 247	426 206
Üzemi képzésre pályázó				
	12 173	10 311	-----	-----
Kitelepülő				
	132 254	128 103	-----	-----

¹ pl. Ipari tanuló, gyakornok, tanárjelölt

² pl. Önálló, segítő családtag, katona

A felsőfokú végzettséggel rendelkezők munkaerőpiaca

A különlegesen képzett munkaerő piaca 1996-ban változatlanul egyenetlennek mutatkozott. Jóllehet újra egyértelműen növekedett az egyetemi végzettséggel rendelkezők foglalkoztatottsága, egyidejűleg azonban 207 000 felsőfokú végzettséggel rendelkező munkanélküli keresett reménytelenül munkahelyet magának. Viszont az egyetemi végzettséggel rendelkezők lényegesen ritkábban maradnak munka nélkül, mint mások.

Az előző évihez képest 1996-ban Németországban enyhén (1500-al) csökkent a főiskolai és szakfőiskolai végzettséggel rendelkező munkanélküliek száma. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők között összesen 148 000 egyetemet és 59 000 szakfőiskolát végzett munkanélküli van bejelentve.

A felsőfokú végzettséggel rendelkezők rekord száma azonban nem kell, hogy első pillantásra meghatározza azok alapvető foglalkoztatási trendjét. A Kultuszminiszteri Konferencia becslései alapján 1996-ban kb. 230 000 fő végzett felsőoktatási intézményben – és a feszített gazdasági helyzet ellenére túlnyomó többségük gyorsan talált magának állást. Ennek kiváltói:

- A felsőfokú végzettséggel rendelkezők foglalkoztatottsága

1996-ban 3,7%-al nőtt a társadalombiztosítás-köteles felsőfokú végzettséggel rendelkezők száma nyugat Németországban. Ezzel szemben a hasonló helyzetű, de végzettséggel nem rendelkezők száma 1,5%-al csökkent.

A felsőfokú végzettséggel rendelkezők foglalkoztatottsága hosszútávon is nőtt – egyedül 1992 óta 11%-al. Az azonos időszakban Németországban összesen jó 5%-a a munkahelyeknek kiesett.

Sok felsőfokú végzettséggel rendelkező csak jelentős utóképzéssel talál helyet magának a munkaerőpiacon: 1996-ban 44 100 ilyen szintű végzettséggel rendelkező vett részt továbbképzési és átképzési programokban – az azonban persze nem derül ki a statisztikákból, hogy közülük hányan találtak munkát.

- Munkanélküliségi ráta

A szakfőiskolát végzetteknél (3,4%) és az egyetemet végzetteknél (4%) egyértelműen kisebb a rizikója a munkanélkülivé válásnak, mint más munkavállalóknál. Az összes munkavállaló munkanélküliségének aránya Nyugat-Németországban 1996-ban 10,1%-al kétszer olyan magas volt, mint felsőfokú végzettséggel rendelkezők esetén.

A lényegesen hosszabb képzési idő miatt a felsőfokú végzettségűek csak 25 vagy csak 30 évesen keresnek munkát – így a fiatalabb keresők csoportjában e réteg munkanélkülisége nem játszik szerepet. Ezzel szemben az idősebb felsőfokú végzettséggel rendelkező korosztály már jobban beleesik a kedvezőtlen munkaerőpiaci fejlődés sodrásába, mint korábban.

1996-ban Németországban a felsőfokú végzettséggel rendelkezők 37%-a volt idősebb 44 évnél, ez másfélszer több, mint 1992-ben.

Összehasonlításképpen: az összes keresőképes munkanélküli között 37-ről 41%-ra emelkedett a 44 év felettiek száma.

1996-ban viszont pontosan minden hatodik felsőfokú végzettséggel rendelkező pályakezdő jelentkezett munkanélkülinek – 1992-ben még minden negyedik.

A munkakeresők viszonyának vonatkozásában és a munkaügyi hivatalok állami szabad helyeinek vonatkozásában az egyetemet ill. főiskolát végzettek álláshelyzete csak bizonyos pontokon javult.

A Szövetségi Munkaügyi Hivatal hivatalos statisztikája azonban pontatlanul adja vissza a felsőfokú végzettségűek munkaerőpiaci helyzetét – elsősorban két okból:

- Először: az újonnan betöltendő munkahelyeknek csak 42%-t jelentik a munkaügyi hivatalokban – a hivatalok munkaközvetítésben kivett része pedig csak a 32%-t éri el.
- Másodszor: a Szövetségi Munkaügyi Hivatal 1996 folyamán a tartományokban fokozatosan felszámolta a szakirányú munkaközvetítést. A következmény: a különlegesen képzett pályázók száma nem fog tovább emelkedni. A munkanélküliek és a bejelentett szabad állások viszonya a munkahelyre pályázók valós nyomását ezért megközelítőleg jól visszatükrözi.

1996-ban átlagban 12 felsőfokú végzettséggel rendelkező munkanélküli pályázott meg egy, nyugat-német munkaügyi hivatal által meghirdetett állást – egy évvel ezelőtt ez az arány 13:1 volt.

Jóllehet Kelet-Németországban az állás kínálat szűkösebb volt – a feszültségek is jobban kidomborodtak: ott 21 felsőfokú végzettséggel rendelkező munkanélküli versengett egymással egy helyért – szemben az 1995-ös viszonyokkal amikor 28:1 volt a helyek és a pályázók aránya.

Az esélyek és rizikók megoszlása az egyes foglalkozási csoportoknál Nyugat-Németországban:

- Mérnökök

1996-ban átlagosan 10 mérnök pályázott egy szabad állásra – egy évvel előtte ez az arány 9:1 volt. Különösen az építési konjunktúrától függő szakmák helyzete éleződött ki. Ezzel szemben a gépészmérnököknek és az elektromérnököknek kevesebb problémát okoz alkalmas munkát találni. Különösen keresettek itt a speciális szakismeretekkel rendelkezők, az elektronikus adatfeldolgozói végzettségűek, a tárgyalóképes nyelvismerettel és nagy mobilitással rendelkezők.

- Gazdaság és társadalomtudományok

A munkanélküli közgazdászok, üzemgazdászok, pszichológusok és szociológusok száma 22 ezer főnél stagnál. Papíron kismértékben javult az álláshelyzete mindkét foglalkozási csoportnak. Így 1996-ban átlagban 15 gazdasági és társadalomtudományi szakot végzett pályázott egy bejelentett szabad állásra – szemben az előző évi pályázó-állás viszonyával, mely 17:1 volt.

- Jogászok

Egyetlenegy más foglalkozási csoportnál sem nyílt ki annyira az olló a munkanélküliek és szabad állások között, mint a jogászoknál. Egy állásra legutóbb 52 állástalan pályázó esett – egy évvel ezelőtt még csak 37-en voltak.

- Szociális gondozói foglalkozások

A szociális munkások és szociálpedagógusok átlagon felüli jó eredményt teljesítettek. A munkanélküliek száma 8400 fővel, kevéssel az előző évi szint alatt van. És az álláshelyzet is kedvezően javult – elsősorban a drog- és családterápiában. A legjobb kártyák a szakmai tapasztalattal és terepeuta kiegészítő végzettséggel rendelkezők pályázók kezében vannak. Minden második állásajánlat egyesületektől, szövetségektől és alapítványoktól érkezik.

- Természettudós

Matematikusok, fizikusok, kémikusok és biológusok számára a munkaerőpiac szintén kedvezően alakul – az álláskeresés terén mindenesetre. A munkanélküliek száma azonban 1100-al, 17 700 főre emelkedett.

- Tanár

Ezzel szemben a tanárok álláshelyzete ismét valamivel feszültebb. Több a munkanélküli – és kevesebb az állás a tanárok számára, különösen a gazdasággal kapcsolatos tárgyak esetén.

- Bölcsészek

A filozófusok, nyelv- és kultúrtörténészek álláshelyzete is megromlott. Még a történészek voltak a leginkább keresettek. Az idegen nyelvi ismeretekkel, elektronikus adatfeldolgozási ismeretekkel, sajtó vagy nyilvánosság területén szerzett tapasztalatokkal nem rendelkezők szinte esélytelenek voltak.

Felsőfokú végzettséggel rendelkezők munkanélkülisége százalékban

Munkanélküli összesen./Felsőfokú végzettségű munkanélküli				
	1992	1996	1992	1996
életkor				
25 év alatt	14,3	12,4	2,1	1,1
25 és 29 év között	14,1	11,3	17,1	12,0
30 és 34 év között	13,7	13,0	23,7	19,2
35 és 39 év között	11,4	11,7	19,5	16,6
40 és 44 év között	9,8	10,3	13,0	14,0
45 és 49 év között	8,7	9,5	8,3	10,5
50 és 54 év között	13,6	9,6	8,0	8,1
55 és 59 év között	11,5	19,4	5,5	14,4
60 és 65 év között	2,9	2,7	2,8	4,2
1996.9.30-i állapotok				
Eredeti adatok: Szövetségi Munkaügyi Hivatal				
Német Gazdasági Intézet Köln			Német Intézet-Kiadó 1997/45 ©	

A felsőfokú végzettségűek munkaerőpiaca

A jogászok hoppon maradnak

A munkaügyi hivatal egy állásajánlatára jutó felsőfokú végzettségű munkanélküliek száma 1996

Nyugat-Németország		Kelet-Németország
5	Szociális munkás	4
6	Orvos és gyógyszerész	6
10	Mérnök	22
11	Publicisztikai foglalkozások	22
12	Átlag	21
15	Művészi foglalkozások	39
15	Gazdaságtudós	19
16	Tanár	26
23	Erdőgazdasági szakmák	42
30	Bölcsészek	12
34	Természettudósok	22
52	Jogászok	27

Gazdaságtudósok: beleértve a szociáltudósokat; Publicisztikai szakmák: beleértve a tolmácsokat és könyvtárosokat; Eredeti adatok: Szövetségi Munkaügyi Hivatal
Német Gazdasági Intézet Köln Német Intézet-Kiadó 1997/45 ©

Felsőfokú munkavállalók ágazati megoszlása

Ahol a felsőfokú végzettségűek dolgoznak

Egyetemi vagy főiskolai végzettséggel rendelkező keresők Németországban 1995-ben

1) 1.000-ben megadva 2) A gazdasági ágazat összes keresőjéhez képest százalékban

Állami és magán szolgáltatások	1.864	27,1
Feldolgozóipar	793	8,6
Területi önkormányzatok és társadalombiztosítók	645	19,0
Vállalti vonatkozású szolgáltatás	571	26,4
Kereskedelem	462	7,5
Építőipar	211	6,2
Pénzügyintézetek, biztosítások	149	11,5
Mezőgazdaság	51	4,4
Energiaellátás	45	12,5
Összesen:	4.789	13,3

Állami és magán szolgáltatások: beleértve képzés, egészség, médiák, kultúra;
Eredeti adatok: Szövetségi Statisztikai Hivatal, Mikrozensus 1995
Német Gazdasági Intézet Köln

Hátrányos pályakezdés (Magiszter Artium)

Németországban évente 20 ezren nyerik el a magiszter artium egyetemi fokozatot. Az ilyen végzettségűek erőssége: a tudományos munka. Gyengeségük: a gyakorlattól távol álló képzés. Problémájuk: a magiszteri fokozattal rendelkezőknek pontosan a fele az egyetem elhagyása után két éven belül talál egy képzettségének megfelelő állást.

Elsősorban a nyelv- és kultúrtudomány magiszteri szakok a kedveltek. Becslések szerint az ilyen szakot hallgatók 40%-a hagyja el magiszteri fokozattal a felsőoktatási intézményt.

A magiszteri fokozat 1960-as bevezetése óta inkább tudományos tevékenység végzésére, mint precízen definiált foglalkozási területre képez. Ez is egy oka, miért nem volt eddig csak kevésbé ismert és elismert ez az egyetemi fokozat a vállalatok egy részénél. A következtetés: A magiszteri szakot végzőknek tanulmányaik befejezése után nagy problémát jelent megfelelő munkahelyet találni.

Erre az eredményre jut a Felsőoktatási Információs Rendszer egy tanulmánya. A hannoveri felsőoktatáskutatók '89-ben végzett magiszteri fokozattal rendelkezőket kérdeztek meg a záróvizsgakor és négy évvel végzésük után foglalkozási helyzetükről. A legfontosabb eredmények:

⇒ Nagy munkahelyi bizonytalanság a pályakezdekor

Csak minden negyedik magiszteri végzettségű talált közvetlenül tanulmányai után egy meghatározatlan időre szóló teljes munkaidejű foglalkozást. Minden második meghatározott időre volt alkalmazva, és jó egyharmaduk csak meghatározott időre szóló részmunkaidős állást talált.

⇒ Lassú integráció a foglalkoztatási rendszerbe

Négy-öt évvel a végzés után a magiszteri fokozattal rendelkezők 40%-a rendelkezett többnyire határozatlan időre szóló teljes munkaidejű állással. Tíz közül hárman rendelkeztek továbbra is meghatározott időre szóló munkaviszonnyal.

⇒ Szabad foglalkozásúak magas aránya

Minden ötödik magiszteri fokozattal rendelkező ugyanúgy ahogy pályája kezdetén, négy évvel később is szabad foglalkozású vagy magánzó volt és pedig többnyire újságíróként dolgozott.

⇒ Csak kezdekor magas munkanélküliség

A felmérés ideje alatt a magiszteri végzettségűeknek 28%-a volt legalább egyszer munkanélküli. A munkaerőpiaci statisztika itt a következő képet mutatja: A magiszteri tanulmányok befejezése után a végzettek 9%-a van munka nélkül. Az azt követő években ez az arány 3 és 5% között mozog.

⇒ Hátrány: a gyakorlat hiánya

A magiszteri végzettségűeknek összesen 85%-a volt azon a véleményen, hogy a gyakorlati tapasztalatok bizonyítása fontos kritérium az álláskeresés sikerességéhez. Azonban csak minden tizedik hallgató szerzett tanulmányai előtt szakmai gyakorlatot és körülbelül ugyanennyien rendelkeztek minimum egy éves szakmai tapasztalattal.

⇒ Keresettek az un. kulcskézszségek

A magister végzettségűek mellett hangsúlyozzák a kulcskézszségek magas értékét: kétharmaduk tartja az átfogó kézszséget, mint a csoportmunkára való alkalmasságot az eredményesség kritériumának.

⇒ A formális teljesítési jegyek másodrangúak az álláskeresésben

A záróvizsgajegy, a szakdolgozat minősítése az eredményes álláskeresés előfeltételei között csak közepes fontosságúak.

⇒ A munkakeresés sokféle útja

A magiszteri fokozattal rendelkezők kerek 20%-a egy vállalattól közvetlenül kap állásajánlatot. 15%-uk álláshirdetésre írt pályázat útján talált munkát, ugyancsak 15%-uk pedig a már tanulmányai alatt végzett állást folytatta. Ugyancsak sokan egyengették útjaikat oly módon, hogy már tanulmányaik alatt kapcsolatba léptek vállalatokkal. Csak minden nyolcadik hallgató volt eredményes egy „vak” pályázással.

⇒ Alacsony jövedelem munkakezdekor

A tíz végzett közül hét, első munkahelyén kevesebbet keresett, mint bruttó 2.500 DM, négy év múlva tízből háromnak volt még ennyi a fizetése. Ekkor csak minden negyedik egykori hallgató volt elégedett keresetével – ez havi bruttó 5.000 vagy annál több DM-et jelent.

⇒ Frusztráltság az alacsony követelmények miatt

A magiszteri végzettségűek egyharmada állította, hogy első munkahelyén alacsonyak voltak a követelmények. Közel ugyanennyien panaszkodtak, hogy kevés a lehetőség a szakmai elképzelések keresztülvitelére.

⇒ A magiszteri végzettségűek szakterülete: a média

Minden harmadik végzős a kultúra, kiadók, médiák területén találta meg jövőjét – és pedig mint újságíró (17%), lektor (6%), sajtószóvivő (5%), marketing-szakértő (5%). Minden ötödiket egy felsőoktatási vagy kutató intézetben alkalmazták.

További kétharmada a magiszteri végzettségűeknek azt nyilatkozta, hogy vizsgája után négy évvel képzettségének megfelelően van foglalkoztatva.

Az eredményesség kritériumai:

A magiszteri végzettségűek véleménye

A kérdésre: „Véleményed szerint a felsorolt kritériumok közül melyek fontosak ahhoz, hogy az álláskereséskor eredményes legyél?” a megkérdezett magiszteri fokozattal rendelkezőknek ennyi százaléka válaszolt:

Szakmai gyakorlat	85
Nyelvi jártasság	83
Ügyes fellépés	83
A szakterület feletti átlátás	69
Szakokat átfogó képességek	67
Idegen nyelv ismerete	63
Személyes kapcsolatok	62
Számítógépes ismeretek	56
Vizsgajegy	54
Lendületes tanulmányok	42

A diplomamunka minősége	41
A „megfelelő” nem (nő/férfi)	32
A tanulmányok alatti specializáció	30
Külföldi tevékenységre való készség	25
A tanulmányok alatti aktivitás	20
Tanszék	19
Egyetem, főiskola helye	16

Többszörös megnevezések; 1993-as helyzet
Forrás: Felsőoktatási-Információs-Rendszer
Német Intézet-Kiadó 1996/17 ©

A nyugat- és keletnémet munkaerőpiac összehasonlítása

A keresők arányát tekintve csakúgy, mint a foglalkoztatottak arányánál Kelet- és Nyugat-Németország között csaknem egyenlőség van. Ennek ellenére az elmúlt évben nem egységes események zajlottak le a két munkaerőpiacon.

Az új tartományok 1000 lakosából az elmúlt év közepén 337 főnek volt társadalombiztosítás köteles foglalkozása. Ezzel Kelet-Németországban a foglalkoztatási arány magasabb volt, mint Nyugat-Németországban (332). Ennek egyik oka a munkaerőpiac-politikai programokra fektetett nagyobb hangsúly. 1000 munkanélküliből keleten 220 vett részt munkaprogramon, továbbképzésen, átképzésen és rövid idejű munkán, nyugaton csak 130 volt az ilyenek száma. Ezzel szemben 1997-ben már nem játszott a munkaerőpiac-politika olyan nagy szerepet, mint korábban. A statisztika összesen 200 000 résztvevőt jelzett, kevesebbet, mint 1996-ban - ez szinte pontosan a regisztrált munkanélküliek növekedése.

A keresők arányánál megfordultak a viszonyok: itt Nyugat-Németországban 1000 lakosra 419 munkahely jutott, míg keleten csak 369 munkahelyet jelentettek. A magyarázat az új tartományok alacsonyabb szintű önállóságában keresendő. A társadalombiztosításra kötelezettek és közalkalmazottak mellett ugyanis a foglalkoztatási aránynál figyelembe veszik a vállalkozókat és a segítő családtagokat is. Ezek aránya a keresők számához képest keleten 9,1%-ra, tehát kereken 2%-al alacsonyabbra tehető, mint nyugaton.

A szövetségi statisztikai hivatal legújabb adatai borús képet festenek. 1997 decemberében a munkanélküliek száma 200 000-el 4,52 millióra nőtt. Ez 373 000-al több volt, mint egy évvel ezelőtt. Több, mint kétharmada a növekedésnek az új tartományok számlájára írható. Átlagban 4,38 millió ember volt az elmúlt évben munkanélküli – több, mint valaha a Német Szövetségi Köztársaság történetében.

Közel azonos állapot keleten és nyugaton

Ezerben megadva	Nyugat-Németország	Kelet-Németország
Keresők belföldön	27.909	6.115
Társadalombiztosításra kötelezettek	22.104	5.193
Állandóan ott lakó lakosság	66.583	15.429
Foglalkoztatási arány (százalékban)	33,2	33,7

97.6.30-i állapot; lakosság: 96.12.31.

Foglalkoztatási arány: társadalombiztosításra kötelezettek az állandóan ott lakó lakossághoz képest
százalékban

Eredeti adatok: Szövetségi Statisztikai Hivatal; Szövetségi Munkaügyi Hivatal

grafikon: B 44.2-02/98

Foglalkoztatottság

- Keresők 1000-ben megadva –

	Nyugat	Kelet
'96.oct.	28.315	6.358
nov.	28.185	6.308
dec.	28.040	6.255
'97.jan.	27.674	6.084
febr.	27.655	6.055
márc.	27.762	6.077
ápr.	27.813	6.102
máj.	27.825	6.101
jún.	27.909	6.115
júl.	27.850	6.119
aug.	27.893	6.107
szept.	28.158	6.164
okt.	28.134	6.148

grafikon: B 44.2-02/98

Munkanélküliség

- munkanélküliek 1000-ben megadva –

Arány	Nyugat	Kelet
'96. dec.	9,6	15,9
'97. jan.	10,5	18,9
febr.	10,5	19,2
márc.	10,1	18,3
ápr.	9,8	17,7
máj.	9,6	17,4
jún.	9,4	17,5
júl.	9,7	18,1
aug.	9,5	18,3
szept.	9,5	18,3
okt.	9,5	18,2
nov.	9,5	18,3
dec.	9,9	19,4

Mangánzók a munkaerőpiacon

Több magánzó

Az önálló vállalkozók száma újra nő Németországban. A nemzetközi átlaghoz képest azonban számuk 800 000-el több lehetne.

Németországban 1996-ban (a mezőgazdaságot leszámítva) kerekén 3,1 millió nő és férfi volt a saját főnöke, beleszámítva a segítő családtagokat is. Az 1991-es mélyponthoz képest ugyan 1,1 ponttal, az összes civil kereső 9%-ra nőtt számuk, de a többi OECD versenytárhoz mérve Németország csak az alsó harmadban található. Egyedül az OECD átlagának (11,4%) eléréséhez 800 000 férfinak és nőnek kellene úgy döntenie, hogy karrierjét többé vagy kevésbé saját kezébe veszi: kb. kétharmaduknak kellene ténylegesen magánzóvá válni, a maradék a segítő családtagokból jöhetne össze.

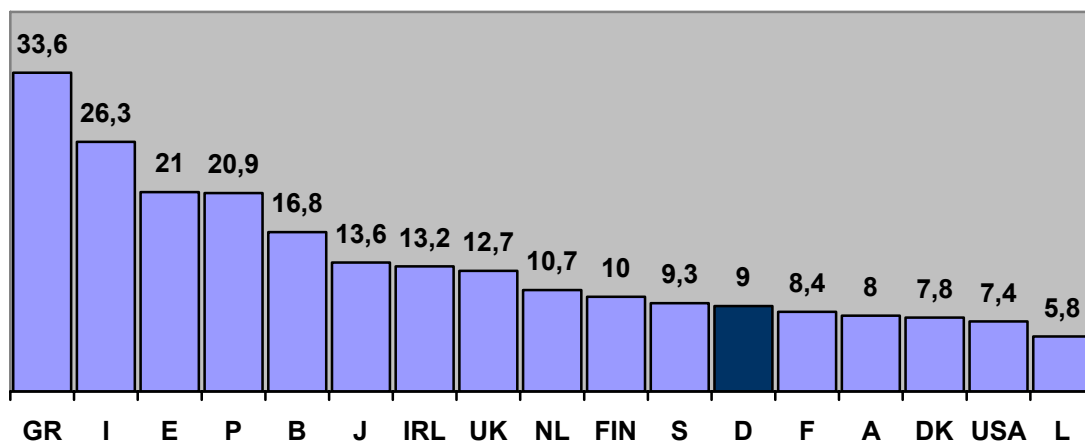
A mezőgazdaságot tekintve is hasonló képet vázol a statisztika. E szerint a számolás szerint a német magánzók száma 1996-ban 10,6% volt. Öt évvel ezelőtt 9,7% volt arányuk. Ezek a számok mutatják, mennyire erősen változott az idők folyamán a német gazdaság szerkezete. Jó három évtizede még 23%-ot ért el az magán vállalkozók aránya – ennek nagy részét az önálló gazdálkodók és azok segítő családtagjaik tették ki.

Jónéhány munkanélküli számára is a saját egzisztencia alapítása egy kipróbált eszköz arra, hogy újra munkát találjanak. 1998 januárjában a munkanélküliek száma elérte a háború utáni új rekordot: 4,82 milliót. Ez pontosan 300 000-el több volt, mint előző év decemberében. Ezzel a munkanélküliek aránya 11,8%-ról 12,6%-ra emelkedett. Csekély vigasz: a régi tartományok 1995 januárjának közepe óta ismét kevesebb munkanélkülit regisztráltak, mint az előző év megfelelő hónapjában.

Az önálló vállalkozások kultúrája

Magán vállalkozók és segítő családtagok (önálló gazdálkodókat leszámítva) a civil keresők számához viszonyítva

Állapot: 1996; Belgium: 1992; Ausztria: 1994; Görögország, Luxemburg: 1995;
Eredeti adatok: OECD



Munkanélküliség-prognózis az ipari országokban 1998-ra

grafikon: B 45.1-02/98

Az OECD munkaerőpiac prognózisa A munkanélküliek aránya 1998-ban %-ban

Spanyolország	21,2%
Finnország	13,7%
Belgium	12,3%
Franciaország	12,2%
Olaszország	11,9%
Németország	10,9%
Írország	10,5%
Görögország	10,5%
Svédország	7,5%
Dánia	7,4%
Portugália	7,0%
Ausztria	6,2%
Hollandia	5,6%
Nagy-Britannia	5,6%
USA	5,1%
Svájc	5,0%
Norvégia	4,2%
Luxemburg	3,2%
Japán	3,1%

Az ipari országok munkaerőpiacáról jó és rossz hírek is vannak. Egyes országokban, mint pl. Írországban, Hollandiában, Új-Zélandon és Nagy-Britanniában a munkanélküliség aránya jelentősen csökkent. A német munkaerőpiacon csak 1998-ban várható egy enyhe csökkenés – a folyó évben 11,1%-ról 10,9%-ra csökken a munkanélküliség. Németország azonban ezzel továbbra is egyértelműen az ipari országok 7%-os átlagán felül teljesít. A gazdag országok – a Gazdasági Együttműködés és Fejlődés Szervezetének (OECD) 29 tagállama - munkanélkülijeinek összlétszáma 1997-ről 1998-ra 36 milliőről 35 millióra fog csökkenni.

Statisztikai adatok: OECD

Globus Térképszolgálat 4284