

# A MUNKA VILÁGA

Olaszország

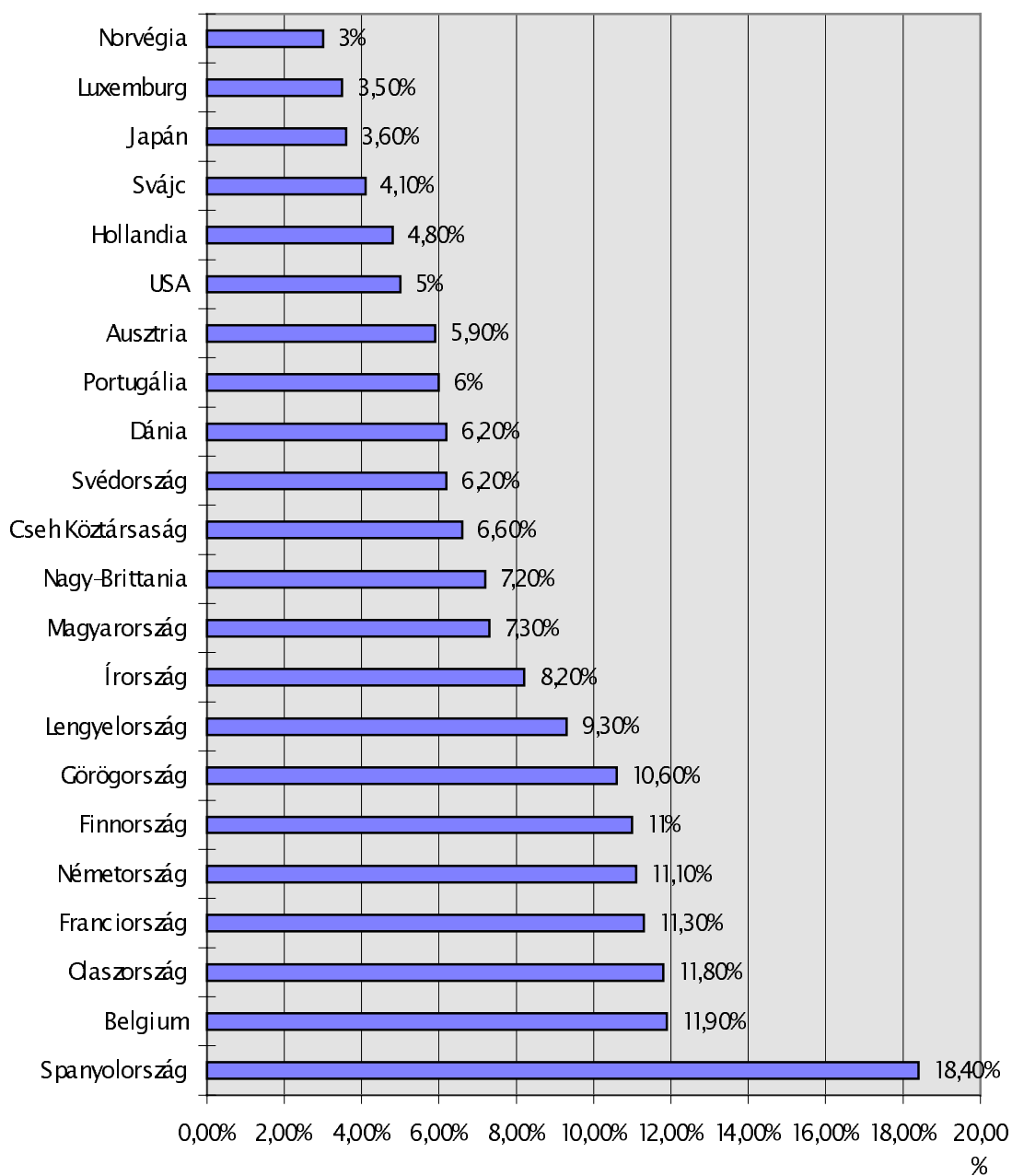
## TARTALOMJEGYZÉK

<b>ÁTTEKINTÉS A MUNKA VILÁGÁRÓL.....</b>	<b>4</b>
<b>MUNKAJOGI SZABÁLYOZÁS.....</b>	<b>6</b>
<i>Egyedi munkaszerződés.....</i>	<i>6</i>
<b>A MUNKAERŐPIAC KÉPVISELŐI ÉS AZOK KAPCSOLATA.....</b>	<b>9</b>
<b>MUNKAI DŐ.....</b>	<b>12</b>
RÉSZMUNKAI DŐS MUNKAHELYEK NEMZETKÖZI ÖSSZEHASONLÍTÁSBAN .....	13
MINDEN TIZEDIK MUNKA VÁLLALÓ TÖBB MŰSZAKBAN DOLGOZIK .....	14
<b>JÖVEDELEM .....</b>	<b>15</b>
KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK.....	15
<b>KERESLET ÉS KÍNÁLAT A MUNKAERŐPIACON.....</b>	<b>16</b>

# A MUNKA VILÁGA

Olaszország

## OECD Prognózis



# A MUNKA VILÁGA

Olaszország

<b>VÁRAKOZÁSI IDŐ.....</b>	<b>17</b>
<b>VÁRAKOZÁSI IDŐ.....</b>	<b>18</b>
<i>Elhelyezkedés .....</i>	<i>18</i>
<b>AKTUÁLIS MUNKAERŐPIACI ÁTTEKINTÉS JELENTKEZŐKNEK .....</b>	<b>21</b>
<b>LIBRETTO ÉS RESIDENZA NÉLKÜL SENKIT NEM ENGEDNEK CONCORSORA .....</b>	<b>22</b>

## ÁTTEKINTÉS A MUNKA VILÁGÁRÓL

Az 1999-re becsült olaszországi munkanélküli ráta 12%; az európai átlag felett van. Erősen kidomborodik Olaszországban az észak-déli különbség. Északon az erős iparosodás miatt egyszerűbb munkahelyet találni, mint délen.

Az olasz munkavállalóknak munkakönyvük van (*Libretto di Lavoro*), amely végigkíséri pályafutásukat. Ez tartalmazza a személyes adatokat, valamint iskolai záróvizsgák, bizonyítványok eredményeit és minden eddigi munkaviszonyt. Álláskeresőkor, valamint munkahely változtatásakor a munkakönyvet a munkaügyi hivatalban kell bemutatni. Alapvetően ugyanazok a jogok és köteleességek vonatkoznak az Olaszországban dolgozó németekre is, mint az olasz munkavállalókra.

A Németországból történő munkakeresés egyik további lehetőségét nyújtja az EURES hálózat. Az EURES (European Employment Services) a tagállamokban működő munkaügyi képviselők, valamint olyan más szervezetek hálózata, melyek foglalkoztatási kérdésekkel foglalkoznak, mint például szakszervezetek vagy a munkaadók szövetségei.

A munkaviszonyt - mint Németországban is- szerződésekkel szabályozzák.

A szerződő felekre van bízva, hogy ez szóbeli vagy írásbeli megállapodásban történik e; csak határidőhöz kötött szerződésekben előírt az írásos megállapodás. Olaszországban a társadalombiztosítási törvények és munkajogi előírások szabályozzák a munkaadó és a munkavállaló közti kapcsolatot. Ez a viszony a polgári törvénykönyvön, a foglalkozást szabályozó mértékadó törvényeken, a kollektív szerződéseken, az egyes munkaszerződéseken valamint az általában szokásos gyakorlaton alapul.

A kollektív szerződések többek között bizonyos szektoroknak vagy iparágaknak határozzák meg a díjazást, a béremelés nagyságát, valamint a felmondási határidőt és a munkaidőt.

Terhes kismamákra és fiatal anyákra különleges munkavédelmi rendeletek vonatkoznak. A leendő anyák két hónappal a szülés előtt és három hónappal az után nem dolgozhatnak. A szülési szabadság alatt a nők fizetésük 80%-át kapják meg. A gyermek első életévében az anyák további hat hónapig igényelhetik munkájuk megszakítását. Ez alatt az idő alatt az előző munkabér 30%-át tovább fizetik nekik.

Az érvényben lévő törvények szerint Olaszországban a munkahét hatnapos, a munkanap 8 órás, így a munkahét 48 órás. Amennyiben a munkavállalók többletmunkát végeznek, ezt túlórában kell tenniük, amit külön fizetnek meg. A munkaadó a normál munkáért térítendő óradíjnak legalább 110%-kát kell hogy fizesse a túlóráért. Az adott szektorban vagy iparágban a felár mértéke a mindenkori kollektív szerződéstől függ.

A bérek és fizetések erősen függenek az egyes szakmáktól. Bizonyos területeken kiegészítő juttatásokat írnak elő a kollektív szerződések. A bankszektorban például 16 havibért fizetnek, az olajiparban pedig 15-öt. A kereskedelemben dolgozók júniusban kapják a 14. havi bérüket. Aki Olaszországban felmondja az állását, végkielégítést kap. A felmondás oka nem játszik szerepet. Ez a fizetés kell hogy áthidalja a nyugdíjazás és az első nyugdíj folyósítása közti időt, illetőleg a munkanélküliség idejét.

# A MUNKA VILÁGA

Olaszország

A munkaszerződésben megadott bruttó bér, a jövedelemadó, a beteg-, nyugdíj-, rokkantsági- és munkanélküliségi biztosítás összegével csökken.

## MUNKAJOGI SZABÁLYOZÁS

### Egyedi munkaszerződés

A munkavállaló kötelezi magát a munkáltató utasításai szerint a megadott szellemi vagy fizikai munka elvégzésére, a munka megfelelő bérezése ellenében.

Határozatlan idejű szerződéseket nem kell írásba foglalni. A határozott idejű, a kombinált képzési és munka szerződések, valamint egyéb egyéni szerződések esetén azonban az írásos forma kötelező.

### Szerződés időtartama

A munkaszerződés lehet határozott és határozatlan idejű

### A szerződő felek kötelezettségei

A munkavégzés mindkét fél számára kötelezettségekkel és jogokkal jár.

### A munkavállaló kötelezettségei:

- a munka személyes teljesítése
- a szerződési feltételeknek megfelelő eljárás mód
- a munkaeszközök gondos használata
- lojalitás
- tisztességes versenymagatartás, amely a munkaadónak nem okoz kárt
- a vállalat szervezési és termelési módszereiről nem adhat ki információkat, illetve ezeket nem használhatja olyan módon, ami kárt okozna a munkaadónak
- engedelmesség

### A munkaadó kötelezettségei:

- a munkavállaló munkavégzésének lehetővé tétele, elősegítése
- a megfelelő intézkedések megtétele olyan munkakörülmények érdekében, amelyek a munkavállaló testi, szellemi és etikai sérthetlenségét biztosítják
- munkahelyi balesetek megelőzését szolgáló intézkedések megtétele
- a munkabér kifizetése a megállapodási feltételeknek megfelelően
- a munkavállaló munkaszerződésben meghatározott feladatokkal való megbízása

### A munkavállaló felelőssége:

A munkavállaló polgári és büntetőjogi felelősséggel tartozik a munkavégzés során a munkaadónak vagy harmadik félnek okozott károkért.

### A munkaadó felelőssége

A munkaadó büntetőjogi felelősséggel bír a munkavállaló munkahelyi balesetei és betegségei esetén, és polgárjogi következményekkel jár, ha magatartása révén beosztottjának kárt okoz.

### Az egyedi munkaszerződés felmondása

# A MUNKA VILÁGA

Olaszország

A határozott idejű szerződés lejár, ha:

- a szerződési időszak lejár,
- a munkát a munkavállaló teljesítette,
- a szerződő felek valamelyike meghal,
- egy nyomós ok fennáll.

A meghatározatlan idejű szerződés lejár, ha

- egy nyomós ok fennáll,
- felmondás esetén,
- elbocsátással,
- a munkavállaló a szerződésben meghatározott munka elvégzésére képtelen,
- a szerződő felek valamelyike meghal,
- a munkavállaló eléri a nyugdíjas kort.

Az olyan határozatok, amelyek a szerződés érvénytelenítését helyezik kilátásba házasság vagy gyermek születés esetén, semmisek.

## Tömeges elbocsátások

A tömeges elbocsátásokról a törvény rendelkezik. A csúcsszervek megállapodásaiban lefektetésre kerültek ennek feltételei.

A tömeges elbocsátások az elbocsátottak számában és az elbocsátás okában különböznek más elbocsátásoktól. Engedélyezett indokok, a 15 főnél több embert foglalkoztató vállalatok esetén a vállalati tevékenység csökkentése vagy átszervezése.

A munkáltató a tömeges elbocsátás okát meg kell, hogy adja és a szakszervezetet köteles értesíteni.

Az elbocsátott dolgozóknak joga van az újraalkalmazáshoz, amennyiben a munkaadó 1 éven belül új munkaerőket vesz fel.

A tömeges elbocsátások hátrányos hatásait csökkentendő létrehozták a Casa Integrazione Guadani (Fizetéskiegyenlítő Pénztárt), elsősorban a fizetések biztosítására, ha a vállalatok válságba vagy átszervezésre kerülnének.

## Munkaszerződés: különbségtétel munkás és alkalmazott között

Az általános munkaszerződési szabályozás egyaránt vonatkozik munkásokra és alkalmazottakra. A fő különbség a munkással ill. az alkalmazottal kötendő szerződés között az elvégzendő munka minőségében van, míg az első sorban fizikai a második alapvetően szellemi munkavégzést vállal.

Ez a különbségtétel azonban ma már nem érvényes, mivel a kollektív szerződések a munkavállalók állományba sorolását egységes keret szerint szabályozza és a törvényileg meghatározott különböző szakmai csoportoknak különböző szinteket/fizetési osztályokat fektetett le.

## Próbaidő

# A MUNKA VILÁGA

Olaszország

A próbaidő a munkavállaló és munkaadó számára megadja a lehetőséget, hogy a munkaviszony fenntartásának a célszerűségét vizsgálja. A próbaidő alatt mind a két fél bármikor végkielégítés és felmondás nélkül kiléphet a munkaviszonyból.

A próbaidő törvényileg meghatározott, de semmilyen esetben sem haladhatja meg a maximális fél éves időtartamot.

## Felmondás

A határozatlan idejű munkaszerződések esetén az elbocsátást vagy kilépést bármikor be lehet jelenteni. A kollektív szerződésben meghatározott felmondási időt be kell tartani. A felmondásiidő be nem tartása esetén, a visszalépő a másik félnek olyan mértékű kártérítést köteles fizetni, amekkora felmondási időre járó fizetés lett volna. Ez a kötelezettség nem él, nyomós okból való felmondás, vagy olyan - el nem múló - indok esetén amely a szerződés meghosszabbítását nem tenné lehetővé.

## A MUNKAERŐPIAC KÉPVISELŐI ÉS AZOK KAPCSOLATA

### Munkaadó-munkavállalói viszony

Olaszországban a társadalombiztosítási törvények és munkajogi előírások szabályozzák a munkaadó és munkavállaló közti kapcsolatot, amely a munkaadó fő tevékenysége szerint (termelés, kereskedelem, mezőgazdaság, pénzügy, szabad foglalkozás) különböző lehet.

Az olasz törvényhozás értelmében az önállóan gazdálkodók és a kereskedelem képviselői/kereskedelmi ügynökök nem alkalmazottak; a munkaadónak mindenesetre hivatalosan regisztráltatni kell egy képviselői szerződést, (melyet ezzel a csoporttal kell megkötnie), hogy törvényileg biztosítsa a munkaviszonyt a szociális törvényhozás és az adókötelezettségre való tekintettel.

A munkaadó és munkavállaló közti viszony a következőkön alapul.

1. Polgári Törvénykönyv
2. a foglalkoztatást szabályozó mértékadó törvények
3. kollektív szerződések
4. egyedi munkaszerződések
5. gyakorlat

A kollektív szerződések fontosabb szektorok (pl.: árutermelés) vagy bizonyos iparágak (pl.: textilipar) esetében országszerte érvényesek lehetnek, vagy csak egy provinciában vagy településen érvényesek. A foglalkoztatottak fontos csoportjai: vezetők (*dirigenti*), alkalmazottak (*impiegati*) és munkások (*operai*). Bizonyos szakmákban a foglalkoztatottak ezen csoportjain kívül lehetnek más csoportok is. A munkaadónak világosan különbséget kell tennie a vezetők és a vezető alkalmazottak közt, akik bizonyos vezetői feladatokat vállalnak. Ez a különbség annyiban fontos, amennyiben a munkavállalót illető szolgáltatások alkalmazkodnak ahhoz a munkavállalói csoporthoz, amelyhez a munkavállaló tartozik. Ezek a következők: a munkaadók és munkavállalók által megfizetendő társadalombiztosítási járulék, a munkavállaló igénye az egy adott munkahelyen eltöltött időtől függő minimálbérre, a szabadnapok száma, a betartandó legrövidebb felmondási idő a munka felmondása vagy elbocsátás esetén, az öregségi nyugdíj szolgáltatása, valamint halálesetknél járó juttatások.

Az 1970. május 17-ei 300-as számú munkavédelmi törvény a munkavállalóknak a következő jogokat nyújtja.

- vélemény szabadság,
- a munkavállaló tevékenységének megfigyelése szempontjából audivizuális berendezés felszerelése tilos,
- a munkaadónak nincs joga a foglalkoztatott munkaalkalmasságának ellenőrzésére,
- személyre vonatkozó eljárást, csak automatikus kiválsztás útján lehet végezni, amely során a munkavállaló méltóságát és magánéletét figyelembe veszik,

# A MUNKA VILÁGA

Olaszország

- fegyelmi intézkedéseket csak bevált eljárások alkalmazásával lehet hozni,
- a munkaadók nem végezhetnek közvéleménykutatást,
- a munkavállalóknak joguk van megvizsgálni, hogy betartják-e az érvényes balesetvédelmi előírásokat;
- munkavállalókat nem lehet visszafokozni, sem másik részlegre áthelyezni, kivéve a - megalapozott - technikai, szervezési vagy termelési indokokat,
- a munkavállalóknak joga van, hogy szakszervezetet alakítsanak vagy belépjenek egy szakszervezetbe és a munkahelyükön ilyen tevékenységet végezzenek,
- a bíróság elrendelheti a munkavállaló újraalkalmazását, abban az esetben, ha a munkavállaló alapos okok nélkül lett elbocsátva,
- a szakszervezeti tevékenység és a vélemény megkérdése megengedett. A szakszervezeti járulék közvetlen a bérből levonható,
- a vállalatok nem nyomhatják el a szakszervezeteket.

## **Szakszervezetek szabadsága**

A szakszervezeti szabadság Olaszországban egy pontosan meghatározott, az Alkotmány 39-es szakaszában rögzített gyülekezési szabadságjog. Az Alkotmány fogalmazói mindenek előtt szem előtt tartották, a munkaerőpiac leggyengébb résztvevőinek, a munkavállalóknak a védelmét; ezért még a sztrájkjogot is alkotmányosan rögzítették. Ellenben az alkotmány nem tartalmaz semmiféle hasonló védelmet, mely a munkaadók szervezetét illeti meg kizárás esetén, vagyis ha a vállalat tevékenységét a munkavállalók közös érdekei ellen fejté ki.

## **A munkaadók szervezetei**

A munkaadókat a következő három munkaadói szervezet képviseli:

- az Ipar Központi Szövetsége
- a Kereskedelem Központi Szövetsége
- a Mezőgazdaság Központi Szövetsége

## **Szakszervezetek**

A munkavállalók szakszervezeti mozgalma Olaszországban nagyon erős. A szakszervezeti tagság önkéntes. A fontosabb szakszervezetek és azok politikai beállítottsága:

*CISL* kereszténydemokrata (közép)

*CGIL* kommunista és szocialista (bal)

*UIL* szocialista-republikánus (balközép)

*CISNAL* Olasz Szociális Mozgalom (jobb)

# A MUNKA VILÁGA

Olaszország

A három legrepresentatívabb szakszervezet (*CGIL*, *CISL*, *UIL*) egységes szövetségbe tömörült, hogy megvalósíthassák közös céljaikat a munkavállalók érdekében.

Emellett külön szakszervezetek működnek egyes iparágakban illetve szektorokban. Munkás-szakszervezetek, általános szakszervezetek, szakmai és vállalkozói szakszervezetek hirdethetnek meg sztrájkot. Megengedett a vállalkozóknak olyan sztrájk, ami a munkavállalók egy bizonyos követelésével foglalkozik, ha ehhez a követeléshez az érintett ipari szektor más vállalkozásai nem csatlakoznak. A vas- és acélipari szakszervezet nagyon befolyásos.

Az utóbbi év folyamán számos autonóm szakszervezet megerősítette tárgyalási pozícióját, mindenek előtt a szolgáltatóipar kulcságazataiban (egészségügy, közlekedés, oktatás), olykor-olykor a haszonélvezők (minden polgár) hátrányára, mert az Alkotmány a nyomatékosan említett sztrájkjog szabályozását nem írja elő.

# A MUNKA VILÁGA

Olaszország

## MUNKAI DŐ

*Napi és heti munkaidő,  
a túlórák kiszámolása*

A munkaidőt az 1923. március 15-ei 692-es számú törvény szabályozza. Ez a törvény heti 48, napi 8 munkaórát ír elő, viszont a bérezésben figyelembe vett heti munkaidő 40 órát tesz ki, miközben a legújabb kollektív szerződés-hosszabbítások további munkaidő csökkentést írnak elő.

Emellett az idevonatkozó jogi előírások különös védelmet írnak elő a gyermekek (15 év alatt) és a fiatalok (15-18 éves kor között) munkaidejét illetően.

Ezen kívül minden kiskorú számára éjszakai munkatiltalom van érvényben.

(...)

### **Túlórák**

*(Lavoro straordinario)*

(...)

Az érvényben lévő előírások szerint túlóranak számít a napi 8 illetve a heti 48 órán felül ledolgozott minden plusz óra. Ezt külön fizetik ki, bérezése pedig a rendes óradíjnak legalább 110%-a.

A túlóradíj mértékét kollektív szerződésben állapítják meg, tekintetbe véve a túlórák különböző fajtáját, például: nappali, éjszakai, munkanapi, ünnepnap.

A törvény tiltja az ellenőrizetlen túlórákat és meghatározza, hogy milyen esetekben végezhető túlóra.

Az ipari vállalatoknál tilos a túlórázás, de vannak alkalmanként műszaki és gyártástechnikai kivételek, mely esetekben nem lehet új munkavállalót alkalmazni.

Nem ipari vállalatoknál a túlórát a pártok megállapodását betartva lehet végezni, napi két óránál és heti 12 óránál nem lehet több, illetve egy megállapított időintervallumot nem léphet túl.

A túlórákat a munkafelügyeleti hivatal tudomására kell hozni. Ez a hivatal a túlórák megszüntetését vagy korlátozását is elrendelheti.

## Részmunkaidős 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

Nők sokkal gyakrabban dolgoznak részmunkaidőben, mint a férfiak, ez a hagyományos szerepek következménye. Mivel az anyák és a feleségek sokszor a családot és a munkát össze kell, hogy hangolják, míg a férfiak többségükben teljesen munkájuknak szentelhetik magukat. Így az OECD országokban a női részmunkaidős foglalkoztatottak aránya Luxemburgban 91 %, míg Lengyelországban 57%. Németországban a részmunkaidős állások 87 %-át nők töltik be. A legtöbb részmunkaidős foglalkoztatott Hollandiában van, az összes munkavállalók 37,4 %-a dolgozik ilyen munkahelyen. A következők a sorban Svájc és Norvégia. Németország a maga 16,3 %-ával, inkább a "fejletlen" országok közé tartozik ebből a szempontból. Ugyanakkor az ilyen munkahelyek kínálatának bővülése a munkaerő-piaci helyzet javulásához vezetne, hiszen több mint 300 000 álláskeresőt regisztráltak, akik különböző okokból csak részmunkaidőben tudnának elhelyezkedni. Mégis kevés a részmunkaidős álláshelyek száma Németországban.

# A MUNKA VILÁGA

Olaszország

## **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

<b>Ország</b>	<b>Férfi</b>	<b>Nő</b>
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)

## JÖVEDELEM

### ***Kollektív szerződések***

Különösen aktívak a szakszervezetek bizonyos iparágak kollektív szerződéseinek megújítása előtt. Rendszerint háromévenként tárgyalják újra a kollektív szerződéseket. A tárgyalási szakasz után egy olyan periódus következik, amit nagyjából szociális békeként emlegetnek, a szakszervezetek mozgósítják a munkavállalókat a követelések véghezviteléhez, melyek országszerte nagy érdeklődést mutatnak, ezek például: jobb lakások, oktatás, létfenntartási költségek, munkanélküliség.

Minden iparágnak van kollektív szerződése, ami a minimálbért és a bérskálát rögzíti. A kevésbé fejlett iparágak kivételével alig lehetséges minimálbérért munkavállalókat találni. Nincsenek statisztikai adatok az iparágakban kifizetett átlagos bérekről és fizetésekről.

A munkabéreket 1975 és 1991 között automatikusan a létfenntartási költségekhez igazították (árdrágulás kiegyenlítése illetőleg rugalmas bértáblázat.). Ezt a szorzót 1992. júniusában a munkaügyi minisztérium valamint a munkaadók és munkavállalók szövetségeinek megállapodása alapján véglegesen megszüntették. A munkaviszonyban szereplő feleket felszólították, hogy a bércorrekciót a jövőben a kollektív szerződésben szabályozzák.

Olaszországban minden munkavállalónak jár a 14. havi fizetés (karácsonyi pénzjuttatás). Ezen kívül a kollektív szerződések bizonyos vállalatoknál kiegészítő térítéseket írnak elő. A bankszektorban például 16. havi fizetést fizetnek, az olajiparban pedig 15-öt. A kereskedelemben júniusban kapnak 14. havi bért. Továbbá minden alkalmazott, aki munkaviszonyát valamilyen okból megszünteti, végkielégítést kap.

Azok a szolgáltatások, amelyeket a szerződésben szereplő munkaidőn túl adnak, túlórának számítanak. Ezt jobban megfizetik, mint a normál munkaidőt. A járulék nagyságát a kollektív szerződések szabják meg, és függenek attól az időszaktól, amikor a munkavállaló túlórázik (nappali, éjszakai, szabadnapon végzett). Ezeket az időszakokat is a kollektív szerződések szabályozzák.

## KERESLET ÉS KÍNÁLAT A MUNKAERŐPIACON

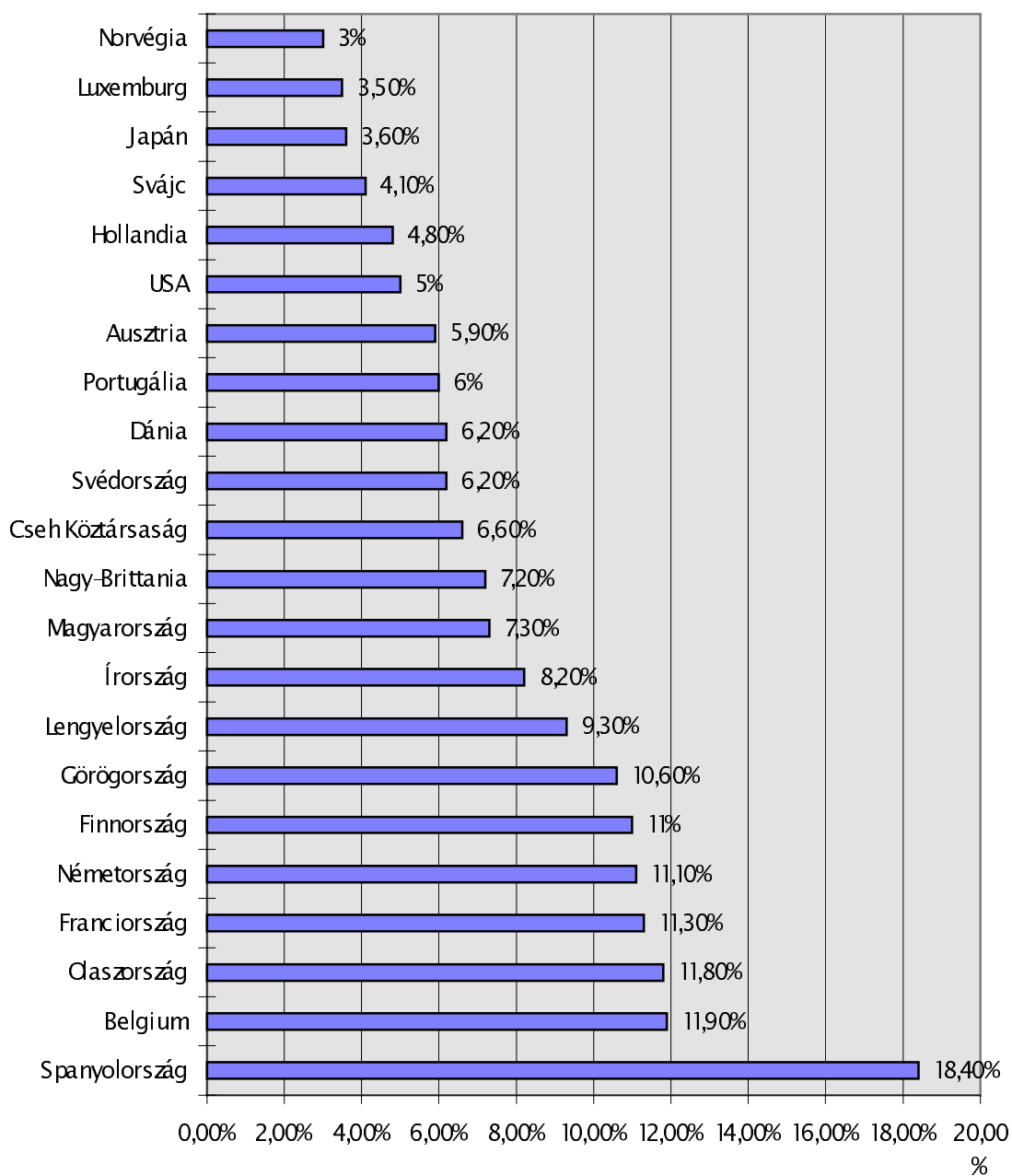
Munkanélküliségi prognózis az ipari országokra 1999-ben

Az ipari országokban a munkanélküliség elérte a csúcsát és lassan újra csökken. Ez olvasható ki az OECD 1998-as foglalkoztatási jelentéséből. Míg 1997-ben még 36,5 millió ember volt az OECD országokban (Mexikó és Korea nélkül) munkanélküli, addig 1998-ban 35,7 millió és 1999-ben ez 35,3 millió lesz. Továbbra is Spanyolországban a legrosszabb a helyzet, a javulás ellenére is. A szakemberek 1999-re 18,4 % munkanélküliséggel számolnak. Ez azt jelenti, hogy a munkaképes spanyolok közül majd minden ötödik munkanélküli. Belgium a maga 11,9 %-jával a második helyen áll, Olaszország 11,8 %-kal a harmadikon, és 11,3 %-kal Franciaország a negyedik. Németország 11,1 %-kal az ötödik a negatív listán.

# A MUNKA VILÁGA

Olaszország

## OECD Prognózis



## VÁRAKOZÁSI IDŐ

A friss diplomásoknak hosszú várakozási időt kell áthidalniuk mire elfoglalhatják első munkahelyüket. A munkanélküliségi kvóta EU-s összehasonlításban nagyon magas.

Olaszországban sokáig gyakorlatilag az egyetlen felsőoktatási intézmény az egyetem volt. Négy vagy öt éves tanulási idő után megkapja a diák a "laure" címet vagy szakmai végzettséget. A hetvenes nyolcvanas években az egyetemi képzésen kívüli két-három éves tanfolyamokat vezettek be az egyetemeken, ami a diákok és gazdaság részéről is - legalábbis részben - egyre többen üdvözöltek.

A felsőoktatásba való bekerülés jogát (érettségi) különbözőmódokon el lehet érni, a szervezeti különbségek csekélyek. 1986-ban minden negyedik fiatal felsőoktatási tanulmányokat kezdett. A "kemény szelekció helyett az olasz iskolarendszer elbátortalanításon nyugszik". Ezt mutatják a lemorzsolódási arányok is, főként a társadalomtudományok területén (37 %), a bölcsészet és gazdaságtudományoknál (30-31 %), és a jogi és természettudományoknál (27%).

A felsőfokú végzettséget szerzők száma a 80-as években megnőtt, ha nem is annyira mint más országokban. A növekményt elsősorban az egyetemeken kívüli rövidített tanulmányokat lezárók adták, s nem az egyetemi végzettségűek.

A '80-as évek közepén az olasz felsőoktatás rendszerét megcsapta a "vonzerőkrízis". Az egyetemi végzettség értéke, a diplomások magas munkanélkülisége mellett megkérdőjeleződött. Új, egyetemen kívüli egy-két éves felsőfokú képzéseket indítottak mind állami, mind magán intézmények, a képzések szorosabban kapcsolódtak a munkaerőpiac elvárásaihoz, pl. adatfeldolgozás, divat, új technológiák, idegen nyelvek, marketing és környezetvédelmi témakörök. Az utóbbi években konszolidálódott a felsőoktatás helyzete, a diákok által tanult szakok struktúrájának változása mellett. A diplomások hagyományos elhelyezkedési területei lassan vesztenek jelentőségükből, új önállóbb hivatások, vezetői és manageri pozíciók javára.

1988-ban az aktív keresők 7 %-nak volt egyetemi végzettsége (ISCED 6), a szolgáltatói ágazatban minden tizediknek. Az egyetemi végzettek aránya a férfiaknál és nőknél azonos. Ellentétben más európai országokkal Olaszországban a diplomások szinte kizárólagos foglalkoztatója a szolgáltató szektor, ahol a felsőfokú végzettségük 90 %-a dolgozik (nemtől függetlenül). Ez a terület tovább emelkedik relatív és abszolút értelemben is. A '70-es években - a magas munkanélküliség mellett - a kiesett munkaerőket sem pótolták. Bár a szakszervezetek nagyobb üzemekben messzemenően meg tudták akadályozni az elbocsátásokat, de munkaerő felvételt nem tudtak kiharcolni. Ennek a következménye, hogy egy egész generációt kizártak a "normális, védett" munkahelyekről, a magasan képzett fiatalok felszívása a munka világába késett. Ezzel magyarázható a más országokhoz képest meglepő tény, hogy az olasz diplomások munkanélkülisége extrém magas - egy tény, mely az elhelyezkedési elemzések vizsgálatakor még nyilvánvalóbbá válik.

## Elhelyezkedés

# A MUNKA VILÁGA

Olaszország

1988-ban az egyetemi végzettségűek várakozási ideje az első munkahelyig akár 22 hónap, nők esetén 23 hónap is lehetett. A fiatalabb végzősök (25-29 évesek) gyorsabban kapnak állást -18 hónap - a 30 évnél idősebbeknél, náluk a várakozási idő 33 hónap.

A diplomások foglalkoztatásáról csak két felmérés áll rendelkezésre: 1977-ben egy országos reprezentatív felmérés készült és 1981-ben a Rómában végzetek szakmai elhelyezkedését mérték fel, szűrőpróba szerűen. Mindkét kutatást az 5 évvel korábban végzetek körében végezték. Ezek alátámasztják a munkaerő felmérések statisztikai adatait, arról, hogy a diplomások többsége a szolgáltatói ágazatban talál munkát: az arány 85% (1977) és 89% (1981) között mozgott. Ebből egy harmad állami, egy harmad magán szolgáltatásokat jelent, a további egy harmad a kereskedelem, közlekedés és pénzügyi szolgáltatások területén dolgozik. Egy másik fontos szempont a elhelyezkedéssel kapcsolatban, a betöltött munkahelyi pozíció. Erről egy másik felmérés is készült 1986-ban, ami a végzés után 3 évvel vizsgálta az elhelyezkedést. Arra az eredményre jutott a vizsgálat, hogy az alkalmazotti viszonyban dolgozó diplomások aránya csökken, az 1977-es 50 %-ról 1986-ra 23 %-ra. A tanárok aránya is csökkent, 20 %-ról - 15 %-ra. Jelentős emelkedést mutatnak az önálló foglalkozások, 7 pontos emelkedéssel, jó 25%-ra és a manager-állások 1 százalékról 10 %-ra. Az állástalan diplomások aránya megsokszorozódott, 22%-ra nőtt. Az eredmények összehasonlítását az 7. táblázat mutatja. De nemcsak a munkanélküli diplomások aránya nőtt, hanem azoké is, akik öt ill. három év alatt még nem tudtak stabil munkahelyet találni, - ha a különböző felmérési időpontokat figyelembe is kell venni - a növekedés tendenciózus, az 1977-es 22%, 1981-ben 28 % és 1986 -ban 33 %. Ennek megfelelően csökkent azoknak az aránya is, akik biztos munkahelyet találtak, 73-ról 40 %-ra. A végzetek 70 % tartotta munkáját végzettségének megfelelőnek, 60% volt munkahelyének stabilitásával, csak valamivel több mint a fele fizetésével is elégedett.

Ezek az eredmények csak az egyetemi diplomásokra vonatkoznak, az egyéb felsőfokú végzettségűekről csak szórványos adatok állnak rendelkezésre. Míg a speciális képzési szakokon (egyetemek rövidített képzésein) végzeteknek alig vannak elhelyezkedési gondjai, a regionális szakképzési iskolákban (második szintű, pl. istituti tecnici e professionali) végzeteknek nehezebb a dolguk. Az ő képzettségi szintjük iskolánként más és más és ezeknek a végzettségeknek az elismertsége sem túl magas a vállalatok körében. A magániskolák és szakközépiskolák végzettségével való elhelyezkedési esélyek is nagyban függnak az iskola elismertségétől és marketingjétől. A diplomások elhelyezkedése a különböző szakoknál jellegzetes különbségeket mutat. A relatív legjobb esélyei az elhelyezkedésre a gazdasági és műszaki végzettségűeknek van. Három év után 70 % fölött talált stabil munkahelyet, már csak 6-7 %-uk keres munkát. Jelentős problémáik vannak a fiatal orvosoknak és a bölcsészeknek (8. táblázat).

## **Következtetések**

Az egyetemen végzetek legnagyobb része a magán és állami szolgáltatások területén dolgozik. Az összes aktív kereső 7 %-át teszik ki, a jó 5 %-os munkanélküliségük az országos átlag (12%) alatt van. Ez az összehasonlításban relatív jó eredmény nem téveszthet meg senkit, hiszen a diplomások komoly problémákkal küzdenek a munkahely keresésénél. Átlag 2 év kell mire a friss diplomás állást talál, idősebbeknél ez akár 3 év is lehet. Várhatóan a hagyományos diplomás állások tovább veszítenek jelentőségükből, ha Olaszország átmeneti problémái olyan

# A MUNKA VILÁGA

Olaszország

súlyosak maradnak mint az utóbbi években. A '80-as évek elejétől tapasztalhatók új útkeresések. Ez az újonnan alapított vagy egyetemen kívül kiépített felsőfokú tanulmányi irányokat jelent, ami a fiataloknak és a vállalatoknak is vonzó. Ez nem minden képzésre érvényes, képzési színvonaluk és elismertségük nagyon változó, bizonyos képesítéseket a vállalatok alig fogadnak el.

7. táblázat - Diplomások munkahelyi elhelyezkedése Olaszországban (százalékban)

MUNKAHELYI BEOSZTÁS	1977-ES FELMÉRÉS	1981-ES	1986-OS FELMÉRÉS
	FELMÉRÉS	5 ÉVE VÉGZETTEK	3 ÉVE VÉGZETTEK
alkalmazott	50,5	35,2	22,8
tanár	20,8	15,8	15,4
önálló foglalkozás	18,3	28,0	25,4
manager, vezetői állás	1,4	4,3	10,0
más beosztás	3,4	11,0	4,9
munkanélküli	5,6	5,7	21,7
összesen	100	100	100

Forrás: Bussi 1992. 161.old.

Szakirány	Munkavállaló					
	stabil	instabil	munknélküli	nem keres munkát *	képzettség- nek megfelelő munkhely	fizetéssel elégedett
természet tudomány	47,8	30,4	16,3	5,5	69,8	50,6
orvos	24,8	39,5	31,7	3,9	78,1	50,6
műszaki	71,4	20,2	6,8	1,8	72,0	51,6
agrár	53,2	25,1	17,7	4,0	76,5	52,1
közgazd.	72,3	19,8	6,1	1,8	73,3	65,8
társad./polit tudomány	66,9	17,3	13,6	2,2	45,1	51,2
jog	50,7	11,6	27,0	10,7	67,2	56,3
bölcsész	41,4	40,3	15,8	2,6	66,6	45,0
összes	50,1	28,1	21,8	4,7	69,9	52,2

\* pl. más tanulmányokat folytat

Forrás: Bussi 1992.161.old.

## **Aktuális munkaerőpiaci áttekintés jelentkezőknek**

(európai és más országok)

Végzős egyetemisták akik a távolba vágnak érdeklődhetnek a "vezetők nemzetközi szervezetekhez iroda" (BFIO) munkaközvetítési központjában (Feuerbachstraße 42 - 46, 60325 Frankfurt am Main, Tel: 0 69 / 71 11 - 1) A BFIO a jelentkezők közül nemzetközi szervezetekhez közvetít ki munkatársakat. A BFIO vezetője Carola Voelkel hangoztatja: "Minden nemzet az elsőket küldi, ezért mi is csak a legjobbakat keressük."

Az ENSZ várhatóan 1994-ben kezdi meg újabb kiírását. Az EU-ról a BFIO-n kívül, a EU (Rue de la Loi, 200 SC 41, B - 1049 Brüsszel) és az EU bonni irodája (Tel: 0228 / 53 00 90) ad tájékoztatást. Aki saját szakállára akar elindulni az a Kivándorlók és Külföldön dolgozók Szövetségi hivatalának Információs központjában (Informationsstelle für Ausladnstätige und Auswanderer im Bundesverwaltungsamt - Postfach 68 01 69, Köln 50728 Tel: 0221 758 00) 130 ország munkaerőpiacáról kérhet tájékoztatót. A Carl Duisberg társaság (Hohenstufenring 30-32, 50674 Köln, Tel: 0221 / 209 80) pályakezdő diplomások külföldi gyakorlatait segít finanszírozni.

A következő részletet a Handelsblatt 1993 november 12 es számának 1993/94 félévi "Junge Karriere" című mellékletéből vettük át, szíves engedélyükkel.

(...)

I:

Türelemre van szüksége annak aki Olaszországban szeretne dolgozni. Mert az EU tagság ellenére az állami bürokrácia megnehezíti külföldi szakemberek alkalmazását. Tovább nehezíti a dolgot, hogy a legtöbb pozíciót családi és baráti alapon osztják el. A "Coriele della Sera" minden régióban hirdet állásokat. Más lapok inkább egy országrész szempontjából érdekesek. Jelentkező levelet az álláskereső ne csak a "Kompass"-ban és az "Il Mondo" éves mellékletében található vállalataihoz küldjön, hanem személyi tanácsadóknak is. Mert a tanácsadók kihasználják a rossz infrastruktúrát a pályakezdők érdekében. Egyes diákszervezetek is segítenek az álláskeresésben (AIESEC, Universita Commerciale Luigi Bocconi és AEGEE, Milano). Bár nagy a diplomás munkanélküliség, marketing, kereskedelmi és eladási, valamint technikai szakértőket továbbra is keresnek. A jelentkezés kísérőlevelét géppel írják, az önéletrajznak nincs általános sémája. Bizonyítványokat és diplomát csak egy jól sikerült beszélgetés után kérnek.

## LIBRETTO ÉS RESIDENZA NÉLKÜL SENKIT NEM ENGEDNEK CONCORSORA

### A személyes kapcsolatok nagyon fontosak

✍ Tobias Piller

Aki hazatér olaszországi nyaralásáról a meleg klíma, a festői kisvárosok és a mediterrán életöröm emlékével van tele. De nem szabad, hogy Olaszországnak ez a derűs oldala elvakítson bárkit is: az állom, hogy ebben a gyönyörű országban hosszabb ideig éljünk, az olasz mindennapokat ismerve gyorsan keserű csalódást hozhat magával.

Vegyük csak az elején a formaságokat, melyeknek az olaszokhoz hasonlóan, az EU polgároknak is meg kell felelniük. Ezek azonban egy külföldinek számára könnyen csapdává lehetnek: Aki Olaszországban dolgozni akar, munkakönyvvvel "libretto di lavoro"-val kell rendelkeznie, ezt az olaszok már fiatal korban a települési önkormányzattól megkapják. Mielőtt azonban egy bevándorolni szándékozó külföldi "libretto"-t kaphat, egy adott településen el kell nyernie az állandó lakos jogi státuszát, bejelentett címmel (residenza), ehhez azonban biztos megélhetés, azaz biztos állás szükséges - ördögi kör.

A Munkaügyi Minisztériumban bátran beismerik, hogy ezáltal az EU polgárainak szabad mozgása ideál marad csak. Segítse magát az ember a hatóságoknál "pragmatikus eljárási könnyítésekkel" mint mondják. E szerint az EU polgárnak egyelőre egy lakócím is elegendő lenne, s megkaphatná a "libretto"-t, hogy munkát kereshessen, természetesen vállalnia kell, hogy az összes formaságot (adószám, tartózkodási engedély, vagy egy tucat látogatás a helyi önkormányzatnál) a "residenza" megszerzésére bepótolja. De a Munkaügyi Minisztériumban propagált segéd megoldási módokról a sokszor teljesen betűhű önkormányzati hivatalnokok nem találnak önkormányzati szabályt vagy jogi előírást.

"Csak csodával határos módon" kaptam meg végül, hosszú utánajárás után egy együttérző hivatalnoktól a kívánt papírokat, meséli a 29 éves Brigit Klos aki személyes okból szeretett volna visszatérni az olasz fővárosba, miután 1 évig tanult Rómában. És egy kemény türelempróba volt a 29 éves magas szintű nyelvtudású diplomás matematikusnak az álláskeresés Olaszországban. 50 állásjelentkezésből háromra kapott választ. Egy nagy állami tulajdonú szoftverkonzernnél megmondták neki, hogy német állampolgárként eleve esélytelen pályáznia. Közben három éves programozói gyakorlattal, amit egy középszintű szoftverfejlesztőnél töltött, meg kellett tudnia, hogy a szakmai előrelépés és a munkahelyváltás is lehet nehezebb, mint Németországban.

Természetesen sok olasz is örülne egy átlátható munkaerőpiacnak és tisztán teljesítményalapú kiválasztódásnak. Álláshirdetéseket tartalmazó vastag újságmelléletek éppoly idegenek itt, mit a modern "Assessment Center" gyakorlata. Olaszországban elsősorban a személyes ismeretségek számítanak - a vállalat igazgató vagy az osztályvezető, aki új munkaerőt vehet fel, vagy legalábbis egy jól informált kollega, aki a megüresedő helyekről, azok betöltési feltételeiről tud és végül a pályázatot a megfelelő személyhez juttatja el.

# A MUNKA VILÁGA

Olaszország

Az állami munkaügyi igazgatás eleve nem arra van berendezkedve, hogy az álláskeresőket segítse, irányítsa. Míg ugyanis ezzel a módszerrel a német munkaügyi hivatalok évtizedek óta a munkaerőpiac kínálati és keresleti oldalát próbálják kiegyenlíteni, olasz kollégáik hagyományosan az állítólag "lehető legigazságosabb" munkahelykínálat felügyeletével vannak elfoglalva. Csak az utóbbi években enyhítettek a korábbi szigorú gyakorlaton, ami szerint minden munkaügyi hivatal az állásjelentkezőket rangsorolta (életkor, munkanélküliség hossza, szociális és családi helyzet szerint), s az állást kínáló cég az elsőt volt köteles felvenni. A gyakorlatban aztán sok magánvállalat inkább eltekintett új munkatárs felvételétől.

A munkahely hiány kezelés olasz eljárás módjának maradványai a mai napig megvannak még, a tanulatlan vagy tanuló munkavállalók beállításakor. Külföldi diákoknak ez a gyakorlatban azt jelenti, hogyha valami kiegészítő munkát keresnek, akkor vagy egy egyáltalán nem szívhöz közel álló munkát kapnak, vagy kénytelenek feketén dolgozni, így azonban a munkaadóval szemben teljesen kiszolgáltatott helyzetbe kerülnek.

Állami munkahelyre való bekerülés csak nyilvánosan meghirdetett pályázat (concorso) útján lehetséges. Célja, hogy a lehető legobjektívabban és igazságosabban töltsék be az állásokat, gyakorlatban azonban több módon élnek vele. Állítólag vezető munkatársak mindent megtesznek azért, hogy egy beosztásba már bedolgozott munkatársakat tudjanak tenni, egy idegen helyett, aki a formai feltételek alapján csöppet talán esélyesebb lehetne az állásra. Szintén mesélnék arról, hogy a "kedvenc" vagy annak gyerekei már a concorso kezdetekor nyertesnek lehetnek kikiáltva.

Az olasz végzős egyetemisták szemében ez a kemény realitás, hogy csak egyes (akár hogyan is) kiválasztottaknak adatik csak meg a gyors karrier lehetősége, de nem mindig csak összeköttetések által, kimagasló teljesítmény vagy egy elit magánegyetem (pl. a Bocconi Közgazdasági Egyetem Milánóban, vagy a Luiss Rómában) diplomája révén is lehetséges ez. Külföldi pályázóknak további nehezítés, hogy az állás meghirdetésekor nem mindig engedik meg külföldiek jelentkezését, és hogy a német végzettségek elismertetése nagyon elhúzódó folyamat lehet.

Az állami álláshirdetésekre 1994 február 7. óta már érvényes a miniszterelnök 174/94-es határozata, ami szerint az összes állami állás nyitott EU polgároknak is, amennyiben az nem az olasz államhatalom gyakorlásával függ össze. Ha azonban megszokásból az álláshirdetés továbbra is olasz állampolgárságot, mint feltételt tartalmazza, fellebbezést kell benyújtani, amit azonban legtöbbször a "concorso" lezárása után döntenek el, s így hatástalan.

A német végzettségek honosítási nehézségeiről a 36 éves Németországban doktorált molekuláris biológus Ulrich Pfeffer tud beszámolni, akitől hosszú kutatói tartózkodás után egy asszisztensi állás betöltéséhez a formái elvárásoknak való megfelelést várták el, így az olasz diplomamunka és vizsga lerakását. Végül csak egy másik egyetemen talált olyan professzorokat akik "globálisabban" kezelték az esetet. Miután vette az első akadályt, a következő tudományos fokozat elismertetésének hivatalos ügyeit kellett intéznie: Olaszországban a biológusoknak is egy szakvizsga képzés félét kell elvégezni, de egy tudományos doktori disszertációt és kutatói gyakorlatot általában nem ismernek el ezzel egyenértékűnek. Még a végén azt gondolhatja valaki, hogy magasabb állások kiemelték és csak olaszoknak van fenntartva.

# A MUNKA VILÁGA

Olaszország

De sem Brigit Klos, sem Ulrich Pfeffer nem akarja Olaszországot elhagyni. Nem csak az ország szép tájai és kultúrája tartja őket ott, hanem a közben megerősödött barátságok hálójára is, ami a sok kellemetlenség mellett annál erősebbnek és tartósabbnak tűnik. Így volt ez a 43 éves Hoechst konzern vezető managerével, Hans-Udo Wenzellel is, aki többek között ezért is adta fel frankfurti állását, hogy újra Olaszországban dolgozhasson. Miután már kétszer dolgozott a Hoechst Italia-nál, utoljára az ottani leányvállalat vezetőjeként, most pár hete vett át egy vezetői állást az Alitalia légitársaságnál. Wenzel az Olaszországra való ráhangolódáshoz a külföldi gyakorlatot ajánlja. Így aztán már kialakulnak azok a kapcsolatok, amelyek egy későbbi biztos állás betöltéséhez fontosak lehetnek.

Manageri szempontból Wenzel szerint nem csak "minden kicsit bonyolultabb", a infrastruktúrától kezdve, a sok kétértelmű törvényen keresztül, egészen a hatóságokkal való együttműködésig. Még lényegesebb számára mint Németországban a szaktudás által szerzett előny, akár a munkatársakkal szemben is és a kommunikációs képesség elvárása. Így az új koncepciókat azok feltételeit és alapötletét a munkatársaknak sokkal hosszabb ideig kell magyarázni. Nincsenek világos visszajelzésekhez szokva, vagy akár a nyílt kritikához, minden "szinte kicsit kínai". De a hosszú és bonyolult beszélgetésekkel szemben állnak az olaszok "kolosszálisan rugalmas oldalai". Wenzel azoknak ajánlja az olaszországi munkát, "akik képesek egy másik életérzést és munkamódszert megismerni". "Aki egyszer már dolgozott sikeresen Olaszországban, annak majd már bárhol máshol a világon ez könnyűnek fog tűnni."