

Rövid áttekintés

Portugália 1986 óta tagja az Európai Uniónak. Ettől az időponttól kezdve az EU polgárok szabad munkaerő áramlását vezették be, így a portugál munkaerő-piac is nyitott lett. Az EU polgárok munkavállalási engedély nélkül vállalhatnak az országban munkát, és jogilag egyenlők a portugál munkavállalókkal.

A portugál munkaerő-piaci helyzet egyébként egyáltalán nem olyan rossz: Az 1996-os 7%-os munkanélküliség viszonylag alacsonynak mondható. A 80-as évek közepétől pedig a portugál gazdaság jelentősen és folyamatosan erősödött, ami az általános világgazdasági történésekkel párhuzamosan 1990 végétől lelassult.

Hogy lehet Portugáliában munkát találni? Portugáliában a helyi munkaügyi hivatalokhoz lehet fordulni, a Munka és Szakképzési Intézet (*Instituto do Emprego e Formação Profissional*) helyi szerveihez. Ezen kívül működnek magán állásközvetítő irodák is, ezeknek a szolgáltatásaiért azonban fizetni kell. Egy további lehetőség az újságok álláshirdetési rovata pl. a lisszaboni napilap a *Diario de Noticias* és a *Corrio da Manha* vagy a hetilapok közül az *O Jornal* vagy az *Expresso*.

Portugáliában nem kell sok irat az állásjelentkezéshez. A kísérőlevél, amelyet kézzel vagy géppel lehet írni, lehetőleg rövid és egyszerű legyen (max. 1 oldal). Az életrajz ne legyen több 2 oldalnál. Bizonyítványokat általában csak később szoktak kérni. Az alkalmazásról általában egy felvételi elbeszélgetés alapján döntenek. Ritkák a tesztek és egyéb felvételi eljárások. A felvételi elbeszélgetéseken általában az iskolai és szakmai képzettség mellett a szakmai tapasztalatról esik szó.

A német munkavállalókra Portugáliában kivétel nélkül a portugál munkajog érvényes. A munkaszerződéssel és a munkajoggal kapcsolatban Lisszabonban, a Munkaügyi és Szociális Minisztériumban (*Ministério do Emprego e Segurança Social*) adnak tanácsot és tájékoztatást.

A portugál munkajog megkülönbözteti a határozott és a határozatlan idejű munkaszerződést. Az írásos munkaszerződés csak a határozott idejű szerződések esetén kötelező. Határozatlan idejű munkaviszony esetén elegendő a szóbeli megállapodás a szerződési viszony létrejöttéhez. Mégis ajánlatos írásos szerződést kötni, melyben a felek neve, címe, a tevékenység megnevezése, a fizetés összege, a munkavégzés helye és a munkaidő, valamint a munkaviszony kezdete és a szerződés hatálya fel van tüntetve.

A portugál munkavállalók többet dolgoznak, mint EU-s kollégáik. 1993-ban a kollektívszerződések alapján a 6 napos munkahéten 42 óra volt a munkaidő. Összehasonlításként Németországban 36,9 óra a heti munkaidő, ez a legalacsonyabb az ipari országokban. De Portugália törvényhozóinak tervei szerint is szeretnék elérni a heti 40 órás munkaidőt.

Portugáliában törvényben lefektetett minimálbér van, amely a lehetséges fizetés alsó határa. A fiatalok a képzési időre életkoruk alapján a minimálbér bizonyos százalékát kapják.

Tartalomjegyzék

RÖVID ÁTTEKINTÉS.....	1
TARTALOMJEGYZÉK	2
KONJUNKTÚRA ADATOK	3
MUNKAJOGI SZABÁLYOK	5
<i>Alkotmány.....</i>	<i>5</i>
<i>Polgári Törvénykönyv.....</i>	<i>5</i>
<i>Munkaszerződés</i>	<i>6</i>
<i>Törvények és más jogforrások.....</i>	<i>6</i>
<i>Kollektív szerződések.....</i>	<i>6</i>
<i>Bírói gyakorlat és szokásjog</i>	<i>7</i>
A LEGFONTOSABB JOGI ELŐÍRÁSOK ÖSSZEFOGLALÁSA	7
<i>Munkaszerződés</i>	<i>7</i>
<i>A munkaviszony megszűnése</i>	<i>10</i>
<i>Fizetés</i>	<i>11</i>
KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK, MUNKASZERZŐDÉS, VÁLLALATOK MŰKÖDÉSÉNEK ENGEDÉLYEZÉS.....	13
MUNKAI DŐ	14
<i>A munkaidő hossza.....</i>	<i>14</i>
<i>A munkaidő rövidítése.....</i>	<i>14</i>
<i>Részmunkaidő.....</i>	<i>15</i>
<i>Túlórák</i>	<i>15</i>
<i>Részmunkaidős munkahelyek nemzetközi összehasonlításban</i>	<i>17</i>
<i>Minden tizedik munkavállaló több műszakban dolgozik.....</i>	<i>18</i>
JÖVEDELMEK	19
BÉREK ÉS FIZETÉSEK.....	19
<i>A minimálbér és más törvényi előírások a bérek és fizetések vonatkozásában.....</i>	<i>19</i>
<i>Ipari tanulók és más üzemi képzésben résztvevők átlagos díjazása</i>	<i>19</i>
ADÓPOLITIKA	20
KÍNÁLAT ÉS KERESLET A MUNKAERŐ-PIACON, MUNKAERŐ-PIACI ELŐREJELZÉSEK	22
GAZDASÁG- ÉS PÉNZÜGYPOLITIKA	22
GAZDASÁGI RENDSZER	24
<i>A gazdasági rendszer és infrastruktúra szektorai</i>	<i>24</i>
<i>Regionális gazdasági struktúrák és támogatási programok</i>	<i>28</i>
<i>Fiatalok és tartós munkanélküliek foglalkoztatásának támogatása.....</i>	<i>29</i>
<i>Helyi Fejlesztési befektetések Programja (IDL).....</i>	<i>29</i>
<i>Foglalkoztatási Programok vagyontalan munkanélkülieknek</i>	<i>30</i>
<i>Szakmai gyakorlat fiataloknak.....</i>	<i>30</i>
<i>Munka Európában.....</i>	<i>32</i>
<i>Munkanélküliségi prognózis az ipari országokban 1998-ra.....</i>	<i>34</i>
<i>Állami és magán munkaerő közvetítés az Európai Unióban.....</i>	<i>35</i>

Konjunktúra adatok

Csigatempóban

✉ Barbara Knoth Európai Gazdaságkutató Központ

A belső keresletnek ebben az évben az exportot, mint konjunkturális hajtóerőt le kellene váltania. De a külföldi kereslet csökken, a nélkül, hogy a magán fogyasztás a remélt lendületet elérte volna.

Portugália gazdasága az állami kiadásokból és a brüsszeli pénztár támogatásaiból profitál. Támogatják a beruházásokat és állami megbízások gondoskodnak az építőiparban a bő esztendőkről. Elsősorban nagy projektek - több új autópálya, a Tejo fölötti új vasúti híd és az 1998-as világkiállítás csarnokai - jelentik a fő megbízásokat. Az állami építési megbízások 1995 első 5 hónapjában az előző év hasonló időszakához képest 25%-kal nőttek.

Az építőipar marad várhatóan a választások után is Portugália legdinamikusabb szektora. Ezt jelzik az új megbízásokról és várható alkalmazásokról szóló kutatások eredményei is. Az Építőipari Szövetség (AECOPS) konjunktúra szakértői az 1995-re tervezett fejlődési prognózisukat még meg is változtatták. Az eredeti 6,5 %-os növekedés helyett 9 %-kal számolnak. Mivel azonban a munkavállalóknak csak 8%-a dolgozik az építőiparban az egész portugál gazdaságra ez csak csekély hatást gyakorol.

Az építőiparral szemben az iparvállalatok Portugáliában nem számolnak a következő hónapokban említésre méltó konjunktúrával. Bár a feldolgozóiparban 1995 elején növekedett a termelés, tavaszra az emelkedő tendenciák leálltak. A külföldi megrendelések, amelyek 1994 második félévében nagy bevételt jelentettek, még mindig gyorsabban emelkedtek, mint a belföldiek, de 1995 márciusától ezeknek az üteme is csökkent.

A portugál export egy biztos erőssége lehet a jövőben az autógyártás. Tavasszal kezdődött meg a Sharan és Galaxi limuzinok gyártása az *Auto-Europánál*, ami a Ford és a Volkswagen közös vállalkozása. Ma még alig mutatkozik az autóexport a statisztikákban. A napi gyártási mennyiség még azonban messze nem éri el a kitűzött napi 600 darabot.

Az ipari termeléshez szükséges gépgyártás (gépek, berendezések) is csak most lendül be. 1994-hez képest, amikor 12 %-kal csökkent reálértékében ez az ágazat, jelentős átbillenés történt. A vállalatok az idei évben beruházásaikat 3 %-kal növelni kívánják. Mivel a kapacitás kihasználtsága 1995 harmadik negyedében 78,9 %-kal, jóval a legutolsó csúcscérték (1990 ősz - 82,3 %) alatt marad, a vállalatok csak a kapacitások kihasználtságának további növekedése mellett fognak új berendezéseket, gépeket vásárolni. Ma már a kapacitások modernizálásába fektetnek. Erre állami programokból lehet támogatást kapni. Az állami támogatások kifizetése, és ezzel a berendezések vásárlása azonban elhúzódó folyamat, mivel a bürokrácia az igényeket csak lassan dolgozza fel.

A magán fogyasztás "egyelőre csigatempóban halad" véli Maria Valverde, Portugália második legnagyobb kereskedelmi bankjának, az *Esprito Santo*-nak a közgazdásza. A kollektív szerződések bérmegállapodásai az első félévben alacsonyabbak voltak valamivel,

mint 1994-ben. Mivel az infláció csökken a jövedelmek a portugál jegybank becslései szerint reál értékében kb. 1,5 %-ot növekednének, míg 1994-ben még csökkentek. Fogyasztói cikkek vásárlása helyett sok portugál inkább építkezik. 1995 első negyedévében 9 %-kal több építési engedélyt adtak ki, mint előző év hasonló időszakában. Hasonlóan rosszul alakulnak az autókereskedők és a kiskereskedelem eredményei.

A fogyasztói bizalom index, amelyet havonta a *NORMA* társadalomkutató intézet tesz közzé, egy lassan növekedő optimizmusról tanúskodik. Mivel a magánháztartásokban folytatott közvélemény kutatás alapján, a következő időkben a magánszemélyek kevesebbet akarnak takarékoskodni, a magánfogyasztás is lassan a konjunktúra hajtóerejévé fejlődhet. Az év elejei 3 %-os GDP növekedés minden esetre túl optimista volt. Egy 2,5-2,7 %-os növekedés tűnik reálisnak 1995-re.

Azt, hogy a költségvetés a két vezető párt (*PSD* - Szociáldemokrata Párt, *SP* - Szocialista Párt) által beígért jövedelemadó csökkentést betartja-e, s hogy ez javítja-e a fogyasztást, majd 1996 elején derül ki. A választások miatt a költségvetési vita elhúzódik. De az EU-s kritériumoknak való megfelelés várhatóan a választások után is döntő szerepet fog játszani a gazdaságpolitikában. Ennek a célnak áldozatul eshet az ígért jövedelemadó csökkentés.

Mutatók és prognózisok			
	1994	1995-ös prognózis	1996-os prognózis
Bruttó hazai termék (GDP)	1,0	2,7	3,2
Magán felhasználás	0,0	1,2	1,8
Állami felhasználás	1,4	0,7	0,7
Bruttó beruházások kiadásai	4,2	6,0	6,5
Export	10,7	10,0	9,0
Import	8,5	8,0	8,0
Teljesítménymérleg a GDP %-ban	-1,2	-0,7	1,0
Magán mérleg a GDP %-ban	-5,8	-5,6	-4,3
Fogyasztói árak	5,2	4,0	3,5
Munkanélküliség	6,8	7,2	6,5

változás az előző év %-ban, ha nincs más megadva; GDP és részei reálértékben;
Forrás: Banco Espírito 1995 Szeptember

Munkajogi szabályok

Alkotmány

A portugál alkotmányban a munkavállalók alapjogait a következő három cél biztosítja:

- az egzisztencia biztosítása munka által; ehhez tartozik a munkahely biztosítása és az önhibán kívüli munkanélküliség esetén az anyagi támogatás,
- a munkakörülmények védelme; amelyhez a munka bérezésének védelme és a munkahelyek megfelelő higiéniájához és biztonságához való jog tartozik,
- munkaügyi autonómia; a munkavállaló joga szervezetek létrehozására, jog a munkajogi szabályozás kidolgozásában és a munkavállalói képviselőben való közreműködésre, valamint a munkavállalónak az a joga, hogy érdekeit maga képviselje.

Ezek alkotmányosan garantált szabadságjogok, amelyeknek konkrét jogi előírások nélkül is közvetlen jogkövetkezményei vannak.

Az alkotmánnyal (1/89-es törvény) a gazdasági és szociális rend döntő átalakítása kezdődött meg, mégpedig egy új szervezet a Gazdasági és Szociális Tanács létrehozásával, amely a gazdasági és szociálpolitikai terület tanácsadásáért és együttműködéséért felelős.

A szervezet összetétele, szervezete és munkamódszerei törvényileg szabályozottak. A széles feladatkörének megfelelően a tanács a kormány, a munkavállalói szervezetek, a gazdaság valamint az autonóm régiók és települések képviselőiből áll.

Az autonóm területek jogai az alkotmányban vannak lefektetve. Alkotmányellenes a szociálpolitikai téren olyan jogokat korlátozni, amelyekre a munkavállalóknak törvényileg joga van. Ezen kívül a munkahelyet, vagy állami hivatalt nem lehet egy régióban, vagy az adott településről származóknak fenntartani.

Az 1992. 11. 25-én elfogadott 1/92-es alkotmányos törvény ratifikálta a maastrichti szerződéshez szükséges alkotmánymódosításokat.

Polgári Törvénykönyv

A Polgári Törvénykönyv a munkajog egy fontos forrása, mivel a munkaszerződés, mint a munkaviszony jogcíme, amennyiben a munkatörvénykönyvben speciális szabályozás az adott esetre nincs, az általános szerződési- és kötelmijog alá tartozik.

Ugyanakkor a Polgári Törvénykönyv az alapja egy-két a munkavállalót megillető alkotmányosan biztosított alapjognak is, mint pl. a munkaszerződésből következő munkavállalói jogok kiemelt biztosítása ill. ezek biztosítása munkahelyi baleset vagy a szerződés felbontása esetén.

Ezen túl a Polgári Törvénykönyvben lefektetett értelmezési alapelvekről és időbeli hatályokról szóló általános kritériumok képezik a munkavállaló maximális támogatásának elvéhez is az alapot. Ez az alapelv érvényesül pl. ellentmondásos kollektív szerződések esetén és szabályozza az egyéni és kollektív szerződés viszonyát is.

Munkaszerződés

A portugál munkajogrendszerben az egyéni munkaviszony alapját a munkaszerződés képezi.

A szerződés keretében a munkavállaló bérezés ellenében a munkaadó rendelkezésére bocsátja munkaerejét és munkakörének meghatározását. A munkaszerződésben határozzák meg a felek jogait és kötelezettségeit. A törvényileg előírt esetek kivételével nem kötelező az írásos forma.

Törvények és más jogforrások

A munkaszerződésekre jogi normák vonatkoznak, amelyeket az illetékes állami szervek fogadnak el (törvény, törvényi és végrehajtási rendeletek). Nem érinti azonban az alkotmány, a Polgári Törvénykönyv határozatait és a nemzetközi megállapodásokat, amelyek munkajogi szempontból különleges helyzetet töltenek be.

Törvényi munkajogi források között kell a minimális munkakörülményekről szóló rendeleteket is említeni. Ez általános államigazgatási lépéseket jelent, amelyek a munkavállaló és a vállalatok közötti munkaviszony, kollektív szerződésben nem szabályozott kérdéseinek munkajogi előírásait tartalmazza.

Egy általános munkajogi alapelv szerint a munkarendbe történő állami beavatkozások nem befolyásolhatják negatív irányba a más jogi források vagy egyedi határozatok által biztosított legkedvezőbb szabályozást.

Kollektív szerződések

Kollektív szerződéseket a felek egy adott gazdasági terület vagy vállalat munkakörülményeinek szabályozására kötnek.

Kollektív szerződésnek nevezzük a szakszervezetek és a munkaadói szövetségek között született megegyezéseket. Kollektív megállapodásnak a szakszervezeti szövetségek több vállalat több munkaadójával kötött megegyezéseit. Üzemi megállapodás a szakszervezet és egy munkaadó által kötött megegyezés, ami csak egy adott vállalatra érvényes. A kollektív szerződések célja és tartalma a gazdasági események gazdasági és szociális következményeinek megfelelően alakul.

A kollektív szerződéseknek kötelmjogi és normatív jellege is van, mert a kollektív szerződési viszony tartalmi megkötése által a felek egyidejűleg az egyes munkavállalónak is jogokat biztosítanak, amelyeket az egyéni munkaszerződése révén gyakorolhat.

Bírói gyakorlat és szokásjog

Szakmai/munkahelyi szokások bár a munkajogban nem független, a törvénykezéssel konkuráló elvek, de a munkaviszony bizonyos vonatkozásait megvilágíthatják, amennyiben semmilyen kötelező jellegű törvényi szabályozás vagy kollektív szerződésbeli megkötés nincs, illetve nincs határozott szándéknyilatkozat a felek között.

A munkahelyi szokások sem nem jogforrások, sem nem kötelező érvényűek, sokkal inkább az egyéni megállapodásokat tükrözik.

A munkajog területén a munkaügyi bíróság döntései ellen a feljebbviteli bíróságon lehet fellebbezni, ezen döntéseket pedig a Legfelsőbb Bíróságon lehet megtámadni. Csak a Legfelsőbb Bíróságnak van joga a bírói gyakorlat egységesítésére. Amennyiben a Legfelsőbb Bíróság egy alapvetően azonos jogi kérdésről két egymástól különböző döntést hoz, akkor a polgári perrendtartás szerint jogegységesítési eljárást lehet a másodszor hozott döntés elleni kieszközölni. A Legfelsőbb Bíróságnak a jogvitát egy jogegységidöntéssel kell megoldani, ami az általánosan érvényes alaptörvény lesz.

Elttekintve a joggyakorlat mint fenti értelemben vett jogforrás normatív jellegétől, a munkaügyi bíróságok és a Legfelsőbb Bíróság döntéseit a gyakorlatban gyakran felhasználják jogi kérdések megoldásában. Mivel azonban a portugál jogban nem ismerik a precedensjog intézményét, ennek a jogi eszköznek a hatása csak korlátozott.

A legfontosabb jogi előírások összefoglalása

Munkaszerződés

Az 1969. november 24-én elfogadott 49 408-as törvényerejű rendelet (röviden *LCT* - Munkaszerződési Törvény), az egyéni munkaszerződések "alaptörvénye".

A munkaszerződés itt függő viszonyú/alkalmazotti munkavégzést jelent. Ez azt jelenti, hogy az önálló munka bizonyos formáit a munkajog, csak mellékesen tárgyalja. Példa erre a megbízási szerződés, amelynek különböző formáit a Polgári Törvénykönyv szabályozza.

A Munkaszerződési Törvényben lefektetett alapelvek azonban önálló munkavégzés esetén is alkalmazhatók, amennyiben a munkavállaló anyagi helyzete a függő viszonyú alkalmazott helyzetéhez hasonlatos. Ez érvényes például olyan szerződésekre, amelyeknél a munkavállaló otthon dolgozik, valamint szerződésekre, amelyek alapján a munkavállaló attól az embertől, akinek a kész terméket eladja, vásárolja a nyersanyagot.

A két utóbbi esetet a 440/91-es törvényerejű rendelet szabályozza, amely különös tekintettel az otthoni munka díjazásának kritériumait határozza meg - vagy az átlagosan a munka lebonyolítására szükséges idő, vagy a kollektív szerződésben meghatározott bértáblázatok alapján. Ezentúl a rendelet egy éves pótlék biztosítását íranyozza elő, az ilyen

munkavállalóknak, valamint a társadalombiztosítást, amely rendkívüli családi terhek, szülés, betegség, rokkantság, nyugdíj vagy halál esetére biztonságot nyújt.

A nevezett törvényerejű rendelet, amely az egyéni munkaviszony valamennyi esetét kellene, hogy szabályozza, azóta részben átdolgozásra került. Munkaidő, szünetek, a munkaviszony felfüggesztése, vagy befejezése, valamint a határozott idejű munkaszerződések később elfogadott előírásokban kerültek szabályozásra.

A határozott idejű munkaszerződések

A legfontosabb jellemzői a határozott idejű munkaszerződésnek az 1989. 2. 27-i 64-A/89 számú törvényerejű rendelet szerint a következők:

- írásos formában kell rögzíteni, és határozott vagy amennyiben a tevékenység ezt indokolja - határozatlan időre lehet megkötni,
- felsorolásra kerül, hogy milyen esetekben engedélyezett egy ilyen szerződés.
- a határozott idejű szerződést meg lehet hosszabbítani, de 3 évnél nem lehet hosszabb az időtartama. Ezen kívül felsorolásra kerülnek azok a feltételek, amelyek mellett a minimális 6 hónapnál rövidebb szerződés köthető.
- Egy új tevékenységi területre, vagy vállalatalapítás esetére vonatkozó határozott idejű munkaszerződések esetén a szerződés ideje maximum két év lehet.
- Egy határozott idejű munkaszerződés legfeljebb kétszer lehet meghosszabbítani. Egy összesen hároméves megbízás első szakasza tehát 12 hónapos volt.
- A szerződési viszony felbontásakor a munkavállalót végkielégítés illeti meg, melynek összege a szerződési időszak minden hónapjáért két napnyi fizetés.

Különleges munkaszerződések

Vannak olyan munkaviszonyok, amelyekre a munkajogot, a munka jellege, vagy az adott ágazat különleges jellemzői miatt nem lehet közvetlenül alkalmazni. Ezekre az esetekre külön rendelkezések érvényesek:

⇒ Kommissziószerződések:

Az 1989. 10. 17-i 409/91-es törvényerejű rendelet megnevezi azokat a tevékenységeket, amelyeket kommissziós szerződés keretében végezhetőek. Ez alá tartoznak bizonyos államigazgatási feladatok, ilyen hivatalok viselőinek a személyi titkári szerepe és más kollektív szerződési szerepkörök, amelyek egy különleges bizalmi viszonyon alapulnak.

⇒ Munkaerő lízing (bérbe kiadott munkaerő)

Az 1989. 10. 17-i 358/89-es törvényerejű rendelet ennek a munkaviszonynak a különlegességét figyelembe veszi, ami abban nyilvánul meg, hogy a szerződés hatálya a munkaadó tekintetében mind a munkaerő lízingelést végző szervezetre, mind a konkrét munkát biztosító vállalatra kiterjed.

Két különböző szerződés típust választ el élesen a rendelet:

Munkavállalási kötelezvény - Ezt a munkaszerződést egy munkaerő lízingeléssel foglalkozó szervezet és egy munkavállaló köti, aki vállalja, hogy a vállalat díjazása ellenében munkaerejét egy meghatározott időre rendelkezésre bocsátja.

Megrendelői szerződés - Munkavállaló átvételéről szóló szerződés egy megrendelő vállalat és egy munkaerőlízinggel foglalkozó szervezet között, aki kötelezi magát egy adott összeg ellenében egy vagy több munkavállaló kiközvetítésére.

⇒ Háztartási alkalmazott

A 235/92-es törvényerejű rendelet alapján az háztartási alkalmazotti szerződésben egy személy kötelezi magát, hogy egy másik személy szolgálatában, az ő utasításai alapján rendszeres házimunkát folytat, háztartást vezet. Ez lehet teljes és részmunkaidős alkalmazás és csak abban az esetben vannak különleges formai követelményei, amennyiben határozott idejű munkavégzésről van szó. 16 év alatti fiatal alkalmazása háztartási munkára tilos.

⇒ Mezőgazdasági munka

Az 1979 július 8-i Minimális Munkakörülményekről szóló rendelet (PRT) a mezőgazdaságban folytatott minden munkaviszonyra érvényes - beleértve a szövetkezeteket is - amely növénytermesztési, állattartási vagy erdészeti tevékenységre vonatkozik. Egy mezőgazdasági munkáról szóló szerződés határozott vagy határozatlan idejű lehet, szezonális - vagy alkalmi munkáról szólhat. A határozott idejű szerződést kivéve nem szükséges az írásos forma.

Más különleges jogesetek összefoglalása

Hajózás

Az 1964. 10. 15-én elfogadott 45 968-as törvényerejű rendelet definiálja a "hajón végzett munka" fogalmát, és meghatározza a hajózási vállalat és a személyzet/legénység jogait és kötelezettségeit.

Az 1973. 3. 1-én elfogadott 74/73-as törvényerejű rendelet foglalja össze a kereskedelmi hajózásban dolgozó személyzettel kapcsolatos jogi előírásokat.

Az 1993. 8. 13-án elfogadott 280/93-as törvényerejű rendelet foglalja össze a kikötői munkára vonatkozó jogi előírásokat.

Színpadai művészek

Az 1960. 9. 23-i 43 181-es törvényerejű rendelet határozza meg a színpadai művészek tevékenységére érvényes jogi alapokat. Az erre a területre vonatkozó munkaszerződésekkel kapcsolatos előírások jelenleg átdolgozás alatt állnak.

Az 1960. 9. 23-i 43 190-es rendelet szintén a színpadai művészek munkáját szabályozza.

Profí labdarúgók

A kollektív szerződés (a *Boletim do Trabalho e Emprego* 1991 9. 8-án 5 számában jelent meg) a portugál profi fociligához tartozó futballcsapatok és a profi labdarúgók közötti munkajogi viszonyokra érvényes.

Az 1990 1. 3-i 1/90-es törvény egy különleges törvényi szabályozást ír elő a profi sportolók munkaszerződésével kapcsolatban.

A munkaviszony megszűnése

Az 1989 2. 27-én elfogadott 64-A/89-es törvényerejű rendelet szerint egy munkavállalónak a következő esetekben lehet felmondani:

- alapos okkal, amennyiben a munkaviszony fenntartása a munkavállaló elfogadhatatlan viselkedése miatt gyakorlatilag nem fenntartható;
- vállalati indokkal, amelyek strukturális, technológiai vagy konjunktúra függőek (Tömeges elbocsátás).

Az alapos okkal történő felmondást fegyelmi eljárás előz meg, amelynek keretében az üzemi tanács részt vesz. A 21 főnél kevesebb embert foglalkoztató vállalatoknál egyszerűsített a felmondási eljárás, azonban itt is vagy joga a munkavállalónak a meghallgatásra és a döntés, melyet indokolni kell, írásos kézhezvételére.

Tömeges elbocsátásról akkor beszélünk, ha három hónapos belül, a 2-50 főt alkalmazó vállalatoknál 2, az 50 főnél több alkalmazottal dolgozó vállalatoknál 5 munkavállalót elbocsátanak, mert az üzemet, vagy annak legalább egy részlegét bezárják, vagy a személyzetet a fent említett okokból le kell építeni. Ebben az esetben a munkaadók és munkavállalók képviselői lehetséges alternatív megoldásokról egyeztetnek. Ilyenek pl. a munka szüneteltetése, a munkaidő rövidítése, át- és továbbképzési programok vagy nyugdíjazás ill. kordedvezményes nyugdíjazás.

Ebben az esetben a Munkaügyi és Szociális Minisztérium biztosítja, hogy az eljárás megfelelően történjen, az érdekeltek érdekeit közelítsék és meghatározza azokat a tevékenységeket, amelyeket adott esetben az alkalmazás vagy a szociális biztonság érdekében meg kell tenni.

Tömeges elbocsátás esetén legalább 60 napos felmondási időt kell biztosítani. Az érintett munkavállalóknak 2 szabadnap és végkielégítés jár, melynek az összege minden a vállalatnál töltött év után egy hónapnyi fizetés, de legalább három havi fizetés.

A rendelet az olyan felmondásokat is szabályozza, amelyek nem esnek a tömeges elbocsátás körébe, de vállalati indokkal munkahelyek leépítéséből fakadnak.

Az 1991 10. 16-i 400/91-es törvényerejű rendelet utólagosan szabályozta azokat a felmondási eseteket is, amelyek a munkavállaló alkalmazkodási képtelenségéből következnek be. Lefektetésre kerültek azok az esetek amikor a munkaviszony fenntartása lehetetlen. Ezek pl.

ha a munkavállaló munkája ismétlődően mennyiségileg és minőségileg romlik, ha a munkavállaló ismétlődően kárt okoz az üzem berendezéseiben, ha a munkavállaló saját vagy mások biztonságát és egészségét veszélyezteti, vagy más a rendeletben leírt esetekben.

Ugyanez érvényes arra az esetre is, amikor a munkavállaló a munkavégzés szakmai feltételeinek nem felel meg, s ezért a munkaviszony fenntartása nem lehetséges. A fenti esetekben a munkavállalót a tömeges elbocsátás esetén említett jogok illetik meg.

Jogtalan elbocsátás esetén a munkavállaló vagy újraalkalmazását, vagy a fent említett kártérítéseket igényelheti.

Fizetés

A munkabér védelme

A fizetés, a munka ellenértéke, a munkaszerződés egy lényeges pontja és a munkavállaló jogai között alkotmányos védelem alatt áll. A munka díjazásának védelme a Polgári Törvénykönyvben is rögzítésre került, a munkavállaló munkáltatóval szembeni igényeivel szembeni különleges garanciával együtt, amelyek a munkaszerződésből következnek vagy a szerződés megsértése vagy a munkaviszony megszűnése kapcsán a munkavállalót megilletik.

Az alkotmányban előírányzott védelem a munkaszerződés különböző rendelkezéseiben nyilvánul meg, amelyek egy sor jogot foglalnak magukban:

- a munkabér nem csökkenthető - kivéve különleges eseteket (a munkaadó gazdasági nehézsége)
- átmeneti feladatkörök, amelyeknek magasabb a díjazása, mint az a munka amelyre a munkáltatót eredetileg alkalmazták, külön bérezést igényelnek,
- a fizetést akkor is folyósítani kell, ha fegyelmi eljárás miatt a munkáltató munkáját nem folytathatja,
- munkavállalókat, akiket tömeges elbocsátás keretében bocsátanak el, vagy akiknek a munkaviszonya a munkahely leépítése miatt szűnt meg, a munkahelyen töltött idő arányában végkielégítés illeti meg,
- a levonások legföljebb a fizetés egy harmadát ill. egy hatodát tehetik ki, attól függően, hogy a bírósági döntés megszületett-e vagy nem, és a törvényben lefektetett különleges esetek kivételével.

Egyes előírások különös jelentőségűek a bérezés garanciájával kapcsolatban (1986. 6. 14-én elfogadott 17/86-os törvény, az 1983. 11. 2-án elfogadott 398/83-as törvényerejű rendelet, az 1985. 2. 27-én elfogadott 50/85-ös törvényerejű rendelet és az 1984. 8. 20-án elfogadott 282-A/84-es törvényerejű rendelet).

A 17/86-os törvény szabályozza azokat a különleges jogkövetkezményeket, amelyekkel gazdasági nehézséggel küzdő vállalatok, vagy bezárt üzemek számolhatnak, késedelmes munkabér fizetés esetén. Ebben az esetben a munkavállalóknak minden előtt joguk van a felmondásra, vagy a munka átmeneti szüneteltetésére. Ugyanakkor munkánélküli segélyre jogosultak. A munkavállalónak minden további, a munkaszerződésből következő igénye továbbra is jogos, különösen a munka beszüntetéséig a munkabérré, valamint a megfelelő késedelmi kamatokra való jog.

Ezt a törvényt a 402/91-es törvényerejű rendelettel módosították. Ennek a célja, hogy a munkabér védelmét szolgáló előírások alkalmazását ne késleltethessék, amennyiben a munkaviszony fenntarthatósága kérdésessé vált.

A 64-B/89-es törvényerejű rendelettel módosított 398/83-as törvényerejű rendelet és a 210/92-es törvényerejű rendelet a vállalatok és munkahelyek megőrzését szolgálja. Az ezekben az előírásokban előírányzott módszerek - munkaidő rövidítés, munka leállítás (állásidő) - mellett a munkavállalóknak garantálják a havi munkabérük kétharmadát kitevő bérkiegyenlítésre való jogot. A bérkiegyenlítésnek el kell érnie a minimálbért és nem haladhatja meg annak a háromszorosát.

Az 50/85-ös törvényerejű rendelet az 1980 10. 20-án elfogadott 80/987-es Európai Gazdasági Közösségi irányelvnek megfelelően egy bérbiztosítási rendszert vezetett be. Ezzel kívánják biztosítani a munkaadónál fellépő üzembeszárás, az árverés vagy fizetésektelenség esetén is a hátralékos bérek kifizetését.

A minimálbér meghatározása

Az alkotmány definiálja a munkabér meghatározásának általános kritériumait. Az alkotmány kötelezi az államot egy minimálbér meghatározására és kiigazítására.

Az 1987 2. 9-én elfogadott 69-A/87-es törvényerejű rendelet egyértelműen előírja, hogy a minimálbért évente ki kell igazítani, és egyes különleges előírásokat vezet be, hogy a fiatalok és csökkent munkaképességűek munkavállalásának kedvező keretfeltételeket teremtsen. Ezek az 1987 12. 31-én hatályba lépett 411/87-es törvényerejű rendelettel csekély változtatásaival továbbra is érvényesek.

Ennek megfelelően a 79/94-es törvényerejű rendelettel az 1994-es évre a következő minimálbéreket vezették be:

⇒ mezőgazdaság, ipar, kereskedelem, szolgáltatások 49 300 Esc

⇒ háztartási munka 43 000 Esc

Az 1987 12. 31-i 411/87-es törvényerejű rendelet szerint a következő bércsökkentések lehetségesek:

- 18 év alatti munkavállalóknál 25 %, 25 év alatti ipari tanulók és gyakornokok esetén 20 %.
- csökkent munkaképességűek esetén maximum 50 %.

Kollektív szerződések, Munkaszerződés, Vállalatok működésének engedélyezés

A kollektív szerződések kialakításánál fontos szerepet játszanak a szociális megállapodások. A tárgyalások legfontosabb szintje azonban a gazdaság egy-egy ágazata, vállalati szinten a megállapodások kiegészülhetnek. A szociális partnerek tárgyalásait sok kormányzati és független szervezet ellenőrzi, pl. a Szociális Párbeszéd Állandó Tanácsa és a Gazdasági és Szociális Tanács.

A munkaszerződés nincs formai követelményekhez kötve, de ajánlatos írásosan rögzíteni. A háztartási alkalmazottak próbaideje 2 hónap, szakképzett munkatársaknál 6 hónap, egyéb esetekben 15 nap. A felmondási idő tömeges elbocsátás és hiányos képzés esetén 60 nap. Az átlagos végkielégítés 10 havi bér, ill. a vállalatnál eltöltött évenként 1 havi bér. A határozott idejű szerződések maximális ideje 36 hónap és kétszer hosszabbíthatóak. A törvényileg előírt heti 44 órás munkahetet az elmúlt években kollektív szerződéses szabályozás nyomán csökkentették. Túlórából heti 2, vagy évi 200 engedélyezett. Nagy-Britannia után Portugáliában a leghosszabb a munkaideje az alkalmazottaknak EU-n belül. Az éves munkaidő kerekén 1800 óra, ez az EU-ban a legmagasabb.

A minimálbért gazdasági szektoronként határozzák meg, ez 1994-ben a magán szférában 49 300 Esc volt. A karácsonyi és nyaralási pénz általános.

A 100 főnél többet foglalkoztató vállalatoknak egy szociális mérleget kell benyújtaniuk a szakszervezetek, a munkavállalói képviselők, a munkafelügyelet és a Munkaügyi Minisztérium állami szolgálata részére.

(...)

A vállalatok működési jogát 1986-ban már teljes mértékig az EU normákhoz igazították. A portugál törvények ebben a tekintetben sok párhuzamot mutatnak a német törvényekkel, mivel azok részben előképül szolgáltak. A legfontosabb formák:

- Korlátozott Felelősségű Társaság (*Sociedade por Quotas Limitada*)
- Részvénytársaság (*Sociedade Anónima*)
- Nyitott Kereskedelmi Társaság
- Betéti Társaság (GmbH & Co Bt. vagy betéti részvénytársaság is)
- Polgári Jogi Társaság (*Sociedade Civil*)

Külföldi befektetőknek kimondottan a Kft. és a RT. a javasolt jogi forma. A Kft-hez legalább 20 000 Esc betét kell és 400 000 Esc tőke, legalább két tag szükséges.

A RT-hez 1 000 Esc névértékű részvényekben 5 millió Esc-ra és 5 tagra van szükség. Az alaptőke 20%-a nem használható fel.

Munkaidő

A munkaidő hossza

Az 1971. 9. 27-én elfogadott 409/71-es törvényerejű rendelet, 1991. 10. 16-i 398/91-es törvényerejű rendeletben való módosítása határozza meg a munkaidő hosszát, melyre a munkavállaló a munkaszerződésben kötelezi magát.

A szabályozás szerint az általános munkaidő nem haladhatja meg a napi 8, és a heti 44 órát, irodai alkalmazottaknál a napi 7, és heti 42 órát.

Ezt a munkaidőt a kollektív szerződésben konkrétan meghatározott esetekben túl lehet lépni - nem nyereségorientált tevékenységek, időben megszakított munkák vagy tevékenységek esetén, amelyek a munkavállalónak csak a jelenlétét kívánják meg. A munkaidőt le lehet rövidíteni, ha a munkavállalónak ebből nincsen anyagi hátránya, vagy ha ez nem jár munkakörülményeinek a romlásával.

A kollektív szerződésben egy magasabb átlagos munkaidő is megállapítható. Az általános munkaidő maximum napi 2 órával meghosszabbítható, de a heti munkaidő nem haladhatja meg az 50 órát. Ez alól a rendelkezés alól kivételt jelentenek a vis major miatti túlórák.

A napi munkaidőt legalább 1, legfeljebb 2 órára meg kell szakítani, hogy a munkavállaló 5 óránál többet nem dolgozzon folyamatosan. A kollektív szerződés hosszabb szüneteket is előírhat.

A szabályozás nem érvényes az olyan munkavállalókra, akik vezető tisztséget, bizalmi állást vagy ellenőrzési funkciót töltenek be, azokra akik rendszeresen a vállalaton kívül dolgoznak, vagy akik csak az általános munkaidőn túli időszakban tudják munkájukat végezni.

Ezen kívül a rendelet szabályozza a több műszakban és az éjszaka végzett munkát.

A műszak hossza nem haladhatja meg az általános napi munkaidőt, és a műszakváltás csak a heti szünnap után történhet meg.

Az éjszakai munkának az este 20 és a következő reggel 7 óra között végzett számít. Ezért 25 % -os bérpótlék jár.

Az 1973. 7. 11-én elfogadott 348/73-as törvényerejű rendelet alapján ez nem vonatkozik az olyan tevékenységekre, amelyeket elsősorban, vagy kizárólag éjszaka lehet elvégezni.

A 349/73-as törvényerejű rendelet ide sorolja a színészeket és mutatványosokat, valamint a szállodaszakmában és hasonló területen dolgozókat.

A munkaidő rövidítése

A 409/71-es törvényerejű rendelet alapján szokásos munkaidő a kollektív szerződés alapján rövidíthető, ha teljesítménynövelés ezt a rövidítést indokolja, és amennyiben a munkavállalót ez által nem éri anyagi hátrány, illetve munkakörülményei nem romlanak.

A munkaidő rövidítése a vállalatvezetés egy lehetséges lépése a vállalat átszervezése kapcsán. Ennek a feltételeit a 64-B/89 (1989 2. 27.) törvényerejű rendelettel módosított 1983 11. 2-i 398/83-as törvényerejű rendelet, és az 1992 10. 2-án elfogadott 210/92-es törvényerejű rendelet határozza meg.

A munkaidő rövidítésével a törvényi rendelkezések mellett foglalkozik az 1990 10. 19-én a kormány és a szociális partnerek által megkötött Gazdasági és Szociális megállapodás. Ez előírja a munkaidő fokozatos rövidítését és rugalmas munkaidő bevezetését. A cél a heti 40 órás munkaidő, melyet 1995-ig kell megvalósítani.

Részmunkaidő

A részmunkaidőre nincsenek külön szabályozók. Az 1971 9. 27-i 409/71-es törvényerejű rendelet alapján a kollektív szerződéseknek rendelkezniük kell a részmunkaidőről, amennyiben a szerződés olyan tevékenységekre és szakmákra vonatkozik, ahol ez lehetséges. Elsősorban olyan munkaerőket kell ezzel kapcsolatban figyelembe venni, akiknek családi kötelezettségeik vannak, csak korlátozott mértékig munkaképesek vagy közép- vagy felsőfokú tanulmányokat folytatnak.

Az 1984 4. 5-én elfogadott 4/84-es törvény az egy vagy több gyermekes szülőknek lehetőséget teremt a rövidített vagy a rugalmas munkaidőre. Ennek feltételeit a 135/85-ös és a 136/85 (módosítva 154/88) törvényerejű rendelet sorolja fel.

Az 1981 8. 21-én elfogadott 26/81-es törvény szerint a tanulók és a diákok iskolalátogatását lehetővé kell tenni, rövidített vagy rugalmas munkaidő biztosítása révén. Azonban egyik esetben sem sérülhet a vállalati munkamenet illetve nem lehet a munkavállaló jogait korlátozni.

A 396/91-es törvényerejű rendelet szerint a fiatalkorúaknak, akik a minimális életkort elérték, és az iskolakötelezettséget még nem teljesítették és továbbra is iskolai vagy szakképzésben részesülnek, joguk van a részmunkaidős foglalkoztatásra.

Az 1992 10. 24-én elfogadott 235/92-es törvényerejű rendelet alapján a háztartási alkalmazottal rész- vagy teljes munkaidejű szerződést lehet kötni.

Túlórák

A túlórakkal kapcsolatban a 398/91 törvényerejű rendelettel módosított 421/83 törvényerejű rendelet fogalmaz meg szabályokat.

A túlóra akkor engedélyezett, ha egy vállalatnál többletmunkát kell teljesíteni, de új alkalmazottak foglalkoztatása nem szükségszerű, vagy ha vis major esetén egy vállalat üzemében a túlórák elengedhetetlenek.

A vis major esetét kivéve a következő határokat nem léphetik túl:

a, évi 200 óra

b, szokásos munkanaponként 2 óra

c, hivatalos vagy kiegészítő munkaszüneti napokon illetve szabadnapokon: a szokásos munkanapokon érvényes munkaidő

d, kiegészítő félnapos pihenőnapokon: a szokásos munkanapon érvényes munkaidő felét.

A túlórapótlék 50% az első túlóráért, 75% minden további túlóráért és 100 % a heti vagy hivatalos és kiegészítő pihenő és szabadnapokon teljesített munkáért.

A 10 főnél több alkalmazottal dolgozó vállalatokban a munkavállalónak joga van minden munkanapon, kiegészítő pihenőnapon vagy szabadnapon teljesített túlóra után 15 perc szünetre.

Az előírt heti pihenőnapon teljesített túlóra után a munkavállalót egy fizetett szabad nap illeti meg.

Az 1991. 10. 16-án elfogadott 398/91-es törvényerejű rendelet a munkanapokon és szabadnapokon teljesített túlórák ellentételezésének egy szabadabb alakítását tette lehetővé. Egy fizetett szabad nap helyett a munkaadó és munkavállaló megegyezhet egy 100 %-os túlórapótlékban is.

1991 óta egyébként nem terheli többletlevonás a túlóradíjakat.

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 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.

Statistikai 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)

Jövedelmek

Bérek és fizetések

A minimálbér és más törvényi előírások a bérek és fizetések vonatkozásában

Az államilag előírt minimálbér 40 100 Esc (kb. 254 ECU) az ipar, a kereskedelem és a szolgáltatás valamint az agrár halászati és erdőgazdálkodás területén, és 33 500 Esc (kb. 212 ECU) a háztartási szektorban.

Az átlag keresetek a kollektív szerződések szerint és egyes kiválasztott szakmacsoportokban és gazdasági szektorokban

Jelenleg nincs részletes információ a kollektív szerződések alapján meghatározott átlagkeresetekről.

Ipari tanulók és más üzemi képzésben résztvevők átlagos díjazása

Az ipari tanulókat tanulmányi ösztöndíj illeti meg, ami az államilag meghatározott és az adott gazdasági szektorban meghatározott minimálbér bizonyos százalékának felel meg. A százalékok a következőképpen alakulnak:

1. tanulmányi év - 30 %
2. tanulmányi év - 40 %
3. tanulmányi év - 50 %
4. tanulmányi év - 60 %.

További információ:

Szakmai információs és Tanácsadó Hivatal
Direcção de Serviços de Informa2 2ção e Orientação Profissional - DSIOP
Rua des Picoas, 14 -5º
P - 1100 Lisboa

Adópolitika

Az Európai Közösségbe való belépés után Portugáliában alapvető változásokon ment át az adópolitika, amely most már messzemenően megfelel az EU-irányvonalaknak a jövedelem- és társasági adó rendszer tekintetében. Vállalkozási adó nincs, a települések azonban kivethetnek egy illetéket (*Contubição Autárquica*) és egy max. 10 %-os pótdíjat a társasági adóra (*Derrama*). A forgalmi adó átlagos mértékének 17 %-osra való felemelésével, a portugál pénzügyminiszter a munkaadók társadalombiztosítási illetékének csökkentéséből következő kiesést kívánja kompenzálni.

Jövedelemadó százalékok 1995-ben		
adó %-ban	adózó jövedelem 1000 Esc -ban	minimális adó
15	0 - 970	0
25	970 - 2 260	145,5
35	2 260 - 5 790	468,0
40	5 790 +	1 703,5

Forrás: Price Waterhouse 1995

Az adózandó jövedelmeket a törvényi előírásoknak megfelelően A-tól I-ig terjedő kategóriákba sorolják. A nem házas alkalmazottak 55 224 Esc-ós havi jövedelme adómentes, progresszivitásnak megfelelően az 1 044 607 Esc fölött jövedelmekre a legmagasabb 31,5 %-os adót vetnek ki. A családi adózás lehetséges (Ehegattensplitting - családi jövedelem felét adóztatják meg mindkét házastársnál ford.), a gyermekkedvezmények az alacsonyabb adószázalékok révén rögtön levonásra kerülnek.

A társasági adó hazai és külföldi vállalatoknál is 36 %. A külföldi vállalat tőkenyereséget befektetés esetén csak 25 %-kal sújtják. Egyes országokkal megkötött kettősadózási megállapodások révén alacsonyabbak az osztalék, kamat és licen bevételre kivetett adó mértéke. Az európai belső piac harmonizációja során ezek további csökkentését tervezik 1999-ig.

Különösen figyelemre méltó adófajták a földvásárlási adó (*SISA*) legföljebb 10 %, valamint a különböző illetékek, amelyek pl. a kamatoknál a 7 %-os mértéket is elérhetik. Ezen kívül az 1998-as EXPO közelében lévő földeladásból származó tőkenyereségeket 1994 januárja óta különösen magas adóval sújtják.

A tőketársaságok visszatartott jövedelmére érvényes maximális 40,2 %-os (1993) adókulccsal Portugália az európai középmezőnyben szerepel.

Az élelmiszerek és a mindennapi szükségletekhez tartozó áruk forgalmi adója 7 %-os, míg az átlagos ÁFA mérték 17 %. Az 1995-ös költségvetés elfogadásával a 30 %-os ÁFA mértéket megszüntették.

Az öröklési adó maximális mértéke 50 %, gyerekek esetén ez 25 %.

A gazdasági fejlődés áttekintése*				
	1993	1994	1995	1996
GDP a piaci árakhoz	-1,2	1,2	2,9	3,2
Fogyasztói árak	7,9	5,2	4,5	4,4
Magán fogyasztás	0,4	0,2	1,3	2,1
Állami fogyasztás	0,0	1,4	1,1	1,5
Bruttó beruházások	-4,8	3,5	7,5	7,8
Áruk és szolgáltatások exportja	-5,1	6,7	10,5	7,3
Áruk és szolgáltatások importja	-3,2	4,6	8,4	6,5
Munkanélküliség	5,5	6,8	6,7	6,3
Ipari termelés	-2,8	1,1	3,2	-
Egy főre eső reáljövedelem	-0,4	-0,2	1,3	0,4

*Az előző év százalékában, kivéve a munkanélküliségi rátát
Forrás: OECD, 1 Eurostat

Kínálat és kereslet a munkaerő-piacon, Munkaerő-piaci előrejelzések

Gazdaság- és pénzügypolitika

Portugália gazdaságpolitikája az EK-ba való belépés óta az erős fejlődési tendenciák ellenére strukturális problémákkal küzd: A Salazar-rezim alatti protekcionista és agrár hangsúlyos politika és a kollektivizálás az 1974-es forradalom után nehéz örökségei az modern ipari és szolgáltató társadalom felé haladó országnak. Az állami befektetések, melyeket az Európai Közösség Strukturális Alapja finanszírozott, és az alacsony munkaerő mindenesetre hozzá tudott járulni, hogy a portugál gazdaság fejlődése 1985 és 1995 között 3,17 %-os legyen, ami az EK átlagnál majd 1%-kal magasabb. Ez elsősorban az ipar célzott támogatására és a Silva kormány 1987 óta folyó külföldi befektetéseire vezethető vissza.

Az 1992, 1993-as hanyatlás után 1994-ben ismét konjunktúra kezdődött, további fejlődést jósolnak. A kormány stabilizálási politikája eredményes, bár a belső kereslet csak lassan fejlődött és elsősorban a magánháztartások nagyobb eladósodása révén növekedhetett. A bruttó jövedelmek lassú emelkedése tapasztalható. Konjunktúra elsősorban az erősen megugrott áruexportnak és a turizmus bevételeinek köszönhető.

Továbbra is nehézség azonban, hogy a vállalatok mérlegében még nem mutatkozik a konjunktúra és a szolgáltatásexport továbbra is csökken. Az 1989-ben megkezdett állami vállalatok privatizációja az 1992/93-as recesszió miatt megtorpant. A portugál kormány az eladásra váró részvények nemzetközi piacon való szélesebb terítésével és a külföldi vállalatok engedélyezésével kísérli meg a tendencia megfordítását.

A szocialisták 1995 októberi győzelme ellenére sem várható alapvető változás a portugál gazdaságpolitikában. Guterres saját kijelentései szerint a szociáldemokraták reformpolitikáját fogja folytatni. Elsősorban az oktatási rendszer reformjára, a drogok elleni harcra és az állami irányítás decentralizációjára fog törekedni. A két nagy párt az Európa politika folytatása mellett tette le a voksát, a Néppárt erősödése ellenére. Mégis várhatóan hosszú lesz az út mire a Portugália a maastrichti konvergencia kritériumoknak megfelel, bár a hazai ipari körökben a maastrichti célokra erősen törekvő gazdaságpolitikát nem vonja senki sem kétségbe. A '90-es évek elején drasztikusan megnövekedett költségvetési hiány, az inflációnak a magas kamatokkal való ellensúlyozásának kísérlete, és az Escudónak az Európai Monetáris Rendszer keretében való tartása elsősorban a hazai iparvállalatok számára jelentett kedvezőtlen piaci helyzetet. Egyre inkább a versenypolitika erősítését követelik az iparszövetségek a konvergenciapolitika ellenében.

De az új kormány sikere azon is múlik, hogy Guterres a növekvő munkanélküliség problémáját jobban tudja-e kezelni, mint előde Silva. Ennek megfelelően a szocialisták programjában szerepel új munkahelyek teremtése és a garantált minimálbér. A munkanélküliségi ráta 1992 (4,2 %) óta folyamatosan emelkedik, 1995 májusában 7,8 % volt. Bár az ipari és építési területen növekedés jelei tapasztalhatók, év végéig a munkanélküliség emelkedése várható. A reáljövedelmek enyhén csökkennek.

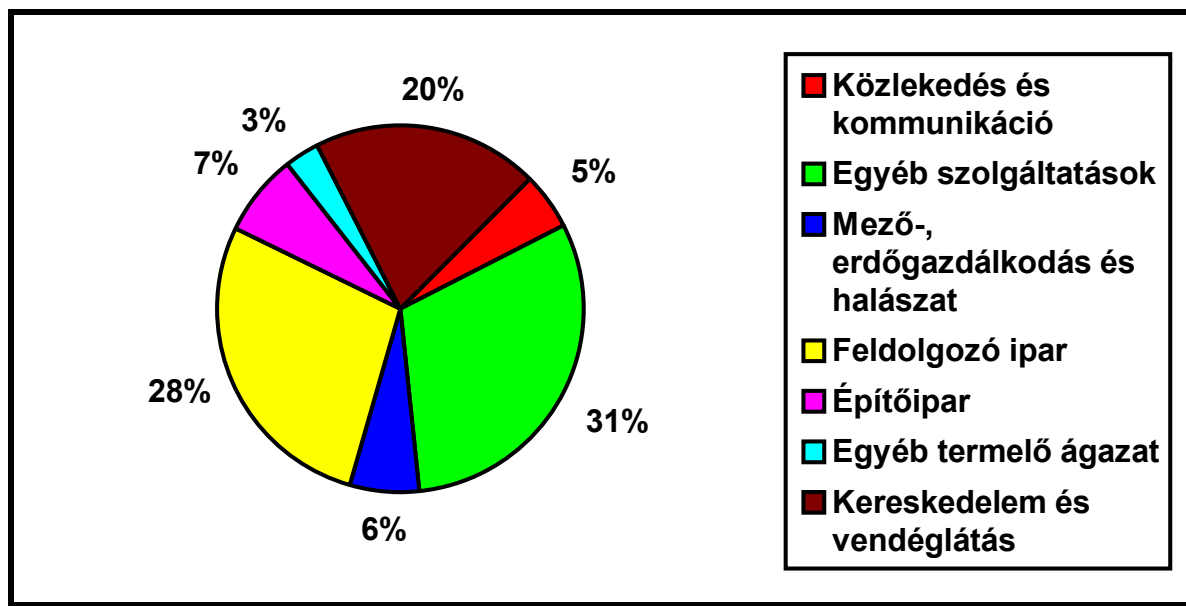
A pénzügypolitika fő prioritása az állami költségvetés konszolidációja terén további előrelépések megtétele. Különösen a növekvő adóbevételek könnyítettek az 1994-es költségvetésen és járultak ahhoz hozzá, hogy a mínuszt a GDP 5,8 %-ára csökkentsék. (1995-ben 5,4 %-os deficittel számolnak). A társadalombiztosítás növekvő deficitje ellenére a pénzügyminisztérium a következő években továbbra is korlátozni akarja a deficitet és így teljesíteni kívánja 1999-ig a maastrichti szerződés konvergencia kritériumait. Függetlenül az összességében csökkenő kiadásoktól, 1995-ben az állami befektetések jelentős emelkedését (+15 %) lehetett elkönyvelni. Az új kormány tervezett lépései a munkahelyteremtés, a minimálbér és a vállalatoknak nyújtandó új állami támogatás terén azonban újabb kiadásokat jelent a költségvetésnek. Takarékoskodási intézkedésekkel, adóreformmal és a adócsalás elleni harccal Guterres a költségvetési hiányt a mágikus 3% alá kívánja szorítani. Jelenleg Portugália a masstrichti konvergencia kritériumok egyikének sem felel meg, amely által az Európai Monetáris Unió részévé válhatna.

A portugál kormány fő célkitűzése a pénzügypolitika területén az Escudo megszilárdítása az Európai Monetáris Rendszerben. A portugál valuta, 1992 óta része az Európai Monetáris Rendszernek és 1995 március 6-án immár harmadszor értékelték le, ezúttal 3, 5%-kal. A portugál központi bank egyébként kihasználta a jobb gazdasági helyzet adta játékteret, 1995 augusztusában a vezető kamatok csökkentésére. 1993 óta a külfölddel folytatott tőkeforgalom liberalizált és már csak bejelentési kötelezettség van ezzel kapcsolatban.

Gazdasági rendszer

A gazdasági rendszer és infrastruktúra szektorai

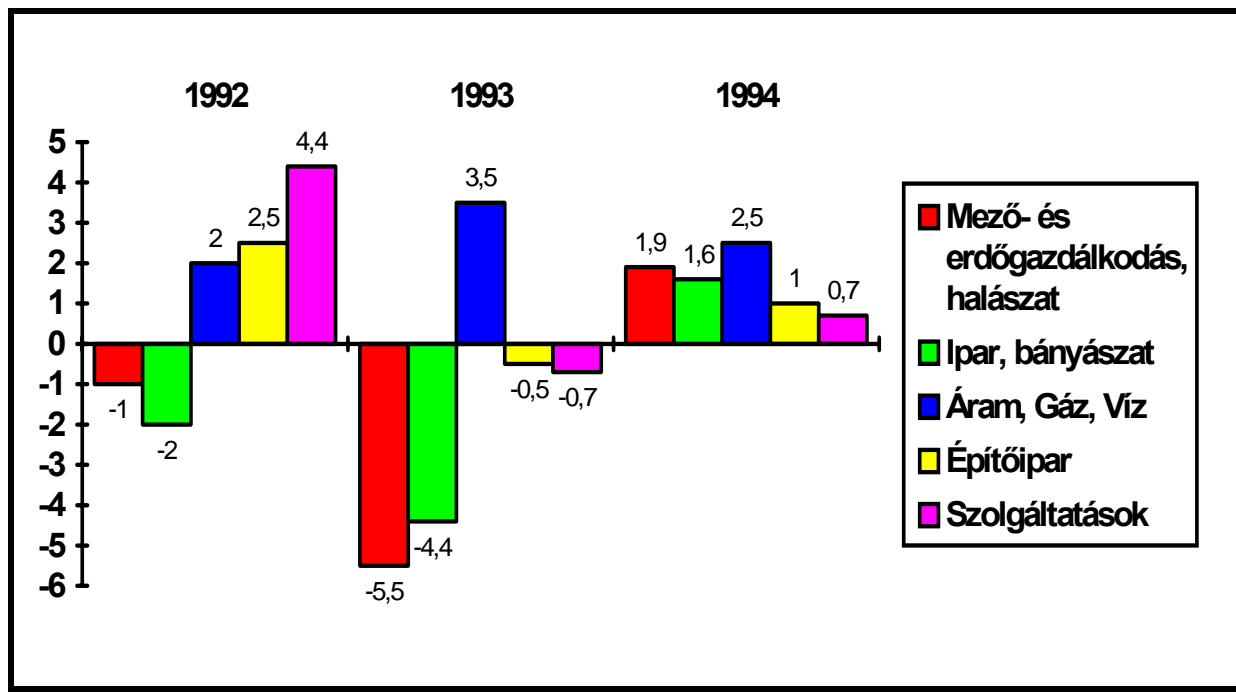
A GDP szektorok szerinti összetétele



A mezőgazdaságban foglalkoztatottak aránya Portugáliában (több mint 11 %) még mindig jóval az európai átlag fölötti. A GDP-ben való részesedést tekintve Portugália a háború óta ettől függetlenül már nem agrár ország. Ebből a fejlődésből következően a Portugál gazdaság struktúrájának a problémája az elsődleges szektor. Az üzemek kis mérete és a '70-es évek elhibázott agrárreformja által meghatározott mezőgazdaságban alacsonyok a hozamok és nagy a csak a megélhetést biztosító üzemek aránya. Bár az országnak több mint negyedét művelik, az élelmiszerek több mint felét importból kell biztosítani.

Portugália iparosításának mértéke a szárazföldi részekben az európai átlagnak felel meg. Alacsony termelékenység mellett, elsősorban az alacsony bérköltségek és a gépek nagy kihasználtsága a jellemző. Ezek nagy ugráshoz vezettek, pont a külföldi befektetők által is az EK-ba való 1986-os belépés óta. Közben az európai termelési rendszerbe való bekapcsolódás a ipari szektor technikailag növekedő magas színvonalát, de a strukturális problémákat is megerősítette. Kis üzemek és hiányzó investíciós törekvések a befektetési javak és a hosszú életű fogyasztási cikkek területén egy olyan szerkezeti válsághoz vezetnek, amelyeket az EU támogatási programjaival csak korlátozott mértékben lehet ellensúlyozni.

Termelékenység fejlődése Portugáliában - változások az előző év százalékában - 1992-1994



Forrás: Banco de Portugal, Relatório de Conselho de Administração

Mára már a portugál gazdaságban is meghatározó az erős szolgáltató szektor. Különös jelentősége van ebben a turizmusnak: 1980 és 1991 között az innét származó bevételek megháromszorozódtak, a GDP kb. 6 %-ra tehető. Ez is meghatározza a portugál gazdaság európai külfölddel való összefonódásának továbbra is nagy mértékét. Különösen a cipő, és ruházat exportja, de a gépek és berendezések 12,2 %-os reálnövekedése is hozzájárult az 1994-es gazdasági stabilizálódáshoz. A belső termelés strukturális hiányai pont az élelmiszeriparban, és ugyanakkor a feldolgozott készítmények iránti nagy igény az import jelentős növekedéséhez (+ 10 %) járultak hozzá, olyannyira, hogy a kereskedelmi deficit tovább növekedett.

A biztosítási szektor privatizációját 1994-ben le lehetett zárni és a pénzügyi piacokon is visszaszorították az állam befolyását. A telekommunikációs, közlekedési, energia és alapellátási cikk ipari szektor további deregulációja a következő évekre várható.

A GDP felhasználásakor 59 % a magánfogyasztás, 17 % az állami felhasználás és majd egy negyed a bruttó beruházásokra fordítódik. Az egy főre eső GDP, vásárlóerejét tekintve 1995-ben az európai átlag 60 %-át érte el. Az energia szükséglet biztosításához Portugália messzemenően importra - elsősorban nyersolaj - szorul. Említésre méltóan magas a vízenergia részesedése az energiatermelésből. A nemzeti energiatervezet szerint a teljes energia felhasználásban 2000-ig 61 %-ra akarják csökkenteni a kőolaj (71: 70,2 %), és 5,9 %-ra növelni akarják a (1991: 0,4 %) a földgáz arányát. 1997-ben kell elkezdni az algériai-spanyol vezetéken a földgáz szállítást, melyet 2010-ig dél-Portugáliában egy elosztóhálózat kiépítése követ. Míg a kőolajfinomítás még mindig az állami kézben lévő *Petrolgal (Petróleos*

de Portugal)-ban történik, addig az áramfejlesztő és ellátó EDP (*Electricidade de Portugal*) privatizációja 1994-ben lezárult. Helyére 19 saját felelősségű társaság lépett, amelyeket egy állami tulajdonban lévő holding fog össze (*REN, Rede Elecrecia Nacional*).

Az egy főre eső energia felhasználásban Portugália foglalja el az utolsó helyet az EU-ban.

Elektromos áram termelés 1991	
Az erőmű fajtája	millió kWh
Vízierőmű	9.176 (30,7 %)
Hőerőmű	20.689 (69,3 %)
Geotermikus	6
Összesen	29,871

Elsődleges áramfelhasználás 1991	
Fajta	millió. t/RÖE?
folyékony tüzelőanyag	10,02 (74,1 %)
szilárd tüzelőanyag	2,71 (20 %)
elektromosság	0,8 (5,9 %)
összesen	13,53

Portugália infrastruktúrája elsősorban a tengerpartra és a két fejlett régió összeköttetésére irányul, míg a hátszág fejletlen. Porto és Lisszabon között van az ország egyetlen, fizető autópályája. Az 1998-as világkiállítás kapcsán számtalan infrastrukturális projektet terveznek. A teherforgalom szinte kizárólag közúton folyik, mivel a hajó és vasúti forgalom a közúti szállítással sebességüket tekintve nem tudnak versenybe szállni. Ez egyébként a különböző szintávsággal is magyarázható (portugál keskeny nyomtávú, spanyol széles nyomtávú vasút). A kismértékben villamosított vasút üzemeltetője az állami *Companhia Portuguesa de Baminhos de Ferro*.

Országon belüli hajóforgalom csak a folyók alsó szakaszain történik, gazdasági jelentőséggel azonban csak a *Tejo* komppösszeköttetése esetében bír. A kikötők külkereskedelmi jelentőségének növekedésére a Tengerügyi Minisztérium 1995-ben 6 Mrd. DM-nyi összeget különített el, amelyet elsősorban a lisszaboni konténerkikötő modernizálására fordítanak.

A légi közlekedés az utóbbi években gyorsan fejlődött. Légijáratokat közlekedtetnek belföldön, az európai fővárosokba és tengerentúlra. Két állami légitársaság létezik: a *Transportes Aéros Portuguesas (TAP)* és a *Sevico Acoreano de Transportes Aéros (SATA)*.

Közlekedési utak Portugáliában				
	Út	Sín	Hajózás	Repülés
Kiterjedtsége	9 643 km műút 519 km autópálya	3 117 km	kikötők és kompközlekedés a Tejón	Repülőterek: Lisszabon, Faro, Porto, Funchal (Madeira szigetek) és az azori szigeteken
Részrtvevők	1,8 millió Szgk. 11 200 Busz 637 000 Tgk. 49 000 Motor	262 mozdony 276 motorkocsi 399 motorkocsi vagon 527 személyszállító vagon 5 793 teherszállító vagon 98 egyéb	336 Kereskedelmi hajó 975 100 BRT (1992)	7 Lockheed Tristar 14 Boeing 737 és 6 Airbus A - 310/300 (1992)
Szállított teher	11 Mrd. Tonnakilométer (1993)	1,79 Mrd. Tonnakilométer	0,79 Mrd. Tonnakilométer (1993)	081 Tonnakilométer (1991)
Szállított személyek	92,95 Mrd személykilométe r (1993)	5,4 Mrd. Személykilométe r	45,8 millió utas (1991)	7,1 Mrd. személykilométe r (1991)

A portugál kommunikációs rendszert még mindig nagy állami befolyás jellemzi. A *Portugal Telecom S.A.* telefontársaság a *CN - Comunicacoes Nacionais* állami távközlési holding tagja és 1995-ben 30 %-ban privatizálásra kerül, melyből maximum 5 %-ot a nemzetközi pénzügyi piacokon fognak értékesíteni. Kooperációs tárgyalások külföldi telefontársaságokkal valószínűleg 1995 végén lesznek. A telefonhálózat mostanra messzemenően digitalizált, a C- és D-hálózat keretében a mobil kommunikáció országos lefedettsége fennáll.

A hét regionális kábeltelevízió társaságot is privatizálni fogják: A Telecom-leányvállalatának a TV Cabo Portugal-nak a tőkerésztvényeit 49 %-ban felajánlották előnyös megvételre helyi befektetőknek. A TV Cabo Portugallal konkurálva a portugál – észak-amerikai Multikanal Nacional Holding még várhatóan megkapja 1995-ben a működési engedélyt. A gócpontokra irányulva a következő években kb. 40 Mrd. Esc-t fognak egy új hálózatba befektetni.

A kb. 20 állami kézben lévő bank 1991-ben kezdődött reprivatizálás után a szektorban az állami tulajdont 40 %-ra tudták csökkenteni. Az átszervezés számtalan átvételhez és összevonáshoz vezetett, amelyből mostanáig elsősorban a *Banco Commercial Portugues* és a *Gruppen Mello* profitált. Tekintve, hogy öt nagy bankcsoport alakult és további összeolvasások lehetségesek a kormány a *Banco de Fomento e Exterior* második privatizációs fordulóját egyelőre felfüggesztette.

Egyedüli központi bank a *Banco de Portugal*. Itt határozzák meg a kereskedelmi bankok hiteladási volumenjét.

Regionális gazdasági struktúrák és támogatási programok

Portugália gazdasági struktúráját nagy regionális különbségek jellemzik. Különösen az ország középső része erősen agrár jellegű. Ebben a 11 régióban a dolgozók jóval több mint 20 %-a még a mezőgazdaságból él, míg Portó körzetében a munkavállalók több mint fele az iparban dolgozik. Itt modernizálásra szoruló textilipari vállalatok működnek, amelyek alacsony termelékenységüket az alacsony olcsó munkaerő és a specializáció révén ellensúlyozzák, és elsősorban exportra termelnek. Lisszabon környéke az ország szolgáltatási központja gazdaságközeli infrastruktúrával, nagy vásárlóerővel és jól képzett munkaerővel. A környéken befektetési- és fogyasztási cikk előállítók, de neves autógyárak (Renault, Ford, VW, stb.) is letelepedtek.

Abból a 12 EU-régióból, amelyeknek a GDP tekintetében az egy főre eső vásárlóereje 50 %-kal az EU átlag alatt volt, 4 Portugáliában van, ezek: az Azori és Madeira szigetek, és mindenek előtt Centro és Alentejo. De a kézműves, kisipari és paraszti struktúrák miatt egyes régiók pl. Írország és Spanyolországhoz képest alacsonyabb munkanélküliséggel számolnak. Másik oldalról sok régióban extern monostruktúra a jellemző (egy-egy területen a dolgozók akár 80 % is a textil és ruhaipartól függ). A regionális különbségek ez által részben felerősödnek. Ezentúl az elmúlt években tapasztalható relatív nagy GDP növekedés olyan exportorientált iparvállalatoknál koncentrálódik, amelyek gyakran külföldi befektetők felügyelete alatt áll.

Az EK regionális támogatásai révén nagy összegek folynak be az országba. Portugáliát a Regionális Alap első célja alapján mint "jelentős fejlődési hátránnyal rendelkező terület"-et osztályozták. Ezért az EK és az Európai Befektetési Bank a regionális fejlesztési terv (*Plano de Desenvolvimento Regional, PDR*) 73 %-át finanszírozzák. Az 1994-1999-re tervezett 63,1 millió DM-ből kb. 60 %-ot a gazdaság fejlesztésére kell fordítani. A *PEDIPXII* ("A portugál Ipar dinamizálásának és modernizálásának Stratégiai Programja") alapján a kutatás, a fejlesztés, a minőségbiztosítás és a marketing területére EK támogatásokat valamint kamatmentes hiteleket adnak.

Különleges támogatási lehetőségek állnak a kiskereskedelem rendelkezésére, alacsony hitelek összesen 25 milliárd Esc értékben, valamint kisvállalatok társasággá alakulásakor a forgalmi adó és számos illeték alól mentesülnek.

Fiatalok és tartós munkanélküliek foglalkoztatásának támogatása

1995 májusában egy új törvényerejű rendelet (1995 5. 6-i 89/95 törvényerejű rendelet) lépett életbe, amely 16-30 éves fiatalok és tartós munkanélküliek foglalkoztatását kívánja ösztönözni.

Határozatlan idejű munkaszerződésekre két támogatási fajtát vehetnek igénybe - akár egyidőben is - a munkaadók:

- ⇒ anyagi támogatás, 12 havi minimálbér formájában minden új munkahely teremtése esetén
- ⇒ a társadalombiztosítási kötelezettség alóli mentesülés 36 hónapra

A támogatások igénybevételéhez a munkaadóknak új munkahelyeket kell teremteniük. A társadalombiztosítási fizetéstől való mentesüléshez bizonyítani kell, hogy az alkalmazottak száma az előző év decemberéhez képest magasabb.

Helyi Fejlesztési befektetések Programja (IDL)

A Helyi Fejlesztési Befektetések Programja, amelyet az 1995 2. 11-i 34/95-ös törvényerejű rendelettel hoztak létre és az 1995 6. 17-én elfogadott 57/95-ös minisztertanácsi határozattal szabályoztak részletesen, a következő alapvető célokat tűzte ki:

- > Új munkahelyek teremtése helyi kezdeményezések támogatásával.
- > A lakosság, beleértve a fiatalokat is, elvándorlásának megakadályozása olyan területekről, amelyet fenyeget az elvándorlás veszélye.
- > A kulturális sokszínűség és a művészeti kézművesség megtartása, a turizmussal együtt, a nemzeti és az európai piacon.

A program tartalmaz néhány pozitívan értékelt tevékenységet, mint pl. a helyi foglalkoztatási kezdeményezések (ILE) és a munkahelyteremtés, valamint szabályozza a kis magán befektetések támogatását egységes jogi keretben: nemcsak a törvényerejű rendelet által a kisvállalatoknak (kevesebb mint 10 alkalmazott) nyújtott ösztönzőket tartalmazza, hanem a azokat a szabályokat is, amelyek az 1994-ben bevezetett Regionális Támogatási Programból következnek.

A kisvállalatoknak szóló ösztönző intézkedések a következők:

- ⇒ a projekt fajtájától függően befektetési támogatások (30 - 75 %)
- ⇒ kamatkedvezmények hitelek esetén
- ⇒ munkahely teremtés esetén minden új munkahelyre 12 havi minimálbér támogatás

Ezek a kisvállalatoknak szánt ösztönzők nemcsak olyan cégeknek jönnek jól, akik kevesebb mint 20 millió Esc-öt fektetnek be, hanem közhasznú intézményeknek is, elsősorban magán szociálisintézményeknek, amelyek a szociális szolgáltatásaikhoz kevesebb mint 75 millió. Esc-öt fektetnek be.

A program koordinálását a Tervezési és Területi hatósági Minisztérium végzi. A projekttel a projekt vezetésében résztvevő bankok mellett állami intézmények is foglalkoznak, különösen a Foglalkoztatási és Szakképzési Intézet (*IEFP*), a KMU- és intézményfejlesztési intézet (*IAPMEI*), a Turisztikai Alap, a Kereskedelmi Főigazgatóság, Agrárpiaci és Agráripari Intézet (*IAMAIAA*) valamint a Szociális Főigazgatóság.

Foglalkoztatási Programok vagyontalan munkanélkülieknek

1995 májusában lépett érvénybe egy törvényerejű rendelet (1995. 3. 27-i 17/95-ös törvényerejű rendelet) amely olyan munkanélküliek foglalkoztatását támogatja, akik nem kapnak munkanélküli segílyt, akikre nem vonatkoznak a foglalkoztatási programok vagy a képzési lehetőségek és vagyontalanok.

A munkanélküliség megszüntetését célzó intézkedéseket közhasznú intézményeknek kell végrehajtani, elsősorban szociális gondozási, kommunikációs hatóságoknak és a közszolgálati intézményeknek. Ezen kívül integrálni kell őket az új munkahelyek teremtését célzó foglalkoztatási projektekbe. Az intézkedéseknek a munkavállalókat egy fizetett tevékenységhez kell, hogy juttassa, amely közcélokot szolgál.

A programokban való részvételre olyanok jelentkezhetnek, akik munkanélkülinek jelentkeztek be és havi jövedelmük nem éri el a minimálbér 80 %-át. A program fenntartójával egy legfőbb 12 hónapos munkaszerződést kötnek. A munkanélküli a minimálbért és utazási és ellátási költségeket kap.

A havi támogatást a Foglalkoztatási és Szakképzési Intézet teljes egészében átvállalja a szabad szociális szféra magán intézményei esetén. Egyéb közcélú intézmények esetén 70 % a támogatás mértéke. A támogatás elérheti a 100 %-ot, amennyiben a foglalkoztatott munkanélküliek egy magas munkanélküliségi rátával rendelkező országrészben laknak, vagy olyan gazdasági szektorból érkeznek, amelyek válságban vagy átszervezés alatt állnak.

A törvényerejű rendelet szezonális munkásokra is vonatkozik és ezért az ennek a célcsoportnak indított foglalkoztatási programokra vonatkozó korábbi határozatokat is felváltotta.

Szakmai gyakorlat fiataloknak

1995 márciusában a kormány szabályozta a munkanélkülinek jelentkezett fiatalok szakmai gyakorlatát egy képzési- és foglalkoztatási program keretében (1995 3. 29-i 247/95-ös rendelet). Ez a kiegészítő szakmai képzés maximum 6 hónapos és egy jobb szakmai előképzéshez kell hozzájárulnia.

Munka világa

Portugália

A gyakorlathoz a fiatal és a képzési intézmény (állami vagy magán vállalat) közötti képzési szerződés szükséges. A fiatalok a minimálbér kétszeresét kapják havonta, ha felsőfokú diplomával rendelkeznek ill. a minimálbér 1,3 szorosát, ha más szakképzettségük van. A képzés költségeit fele-fele arányban viseli a képzési intézmény és a Foglalkoztatási és Szakképzési Intézet (*IEFP*).

Munka Európában

A szezonális munkanélküliség nélkül a munkanélküliségi ráta az EU-ban 1997 májusában az előző három hónaphoz hasonlóan 10, 8% volt, az Európai Közösség Statisztikai Intézete, az Eurostat szerint.

Előző év hasonló időszakában ez az adat 10, 9%, 1995 májusában pedig 10, 7 % volt.

Az Eurostat adatai szerint a férfiak munkanélküliségi rátája az 1996-os 9,7%-ról 1997-re 9, 4 %-ra csökkent. A női munkanélküliség azonos maradt, 12, 7 %. A 25 év alattiaknál 22, 4 %-ról 21,0 %-ra csökkent az adat. A legalacsonyabb a munkanélküliség a 25 feletti férfiak körében, ami az 1996 májusi mérés óta változatlanul 8 %. A hasonló korú nőknél ez az adat azonban enyhén emelkedett, 10, 8%-ról 11 % -ra.

A következő országokban enyhén csökkent a munkanélküliség: Nagy-Britannia (6,9%), Írország (10,8%), Hollandia (5,4% - áprilisi adat), Spanyolország (20,8%). A következő országokban azonban emelkedett: Németország (9,8 %), Franciaország (12,6 %), Finnország (15,9 % - áprilisi adat). A többi tagországban nincs jelentős változás.

A legmagasabb kvóta továbbra is Spanyolországban van 20, 8 %-kal, míg Luxemburg (3,7 %) és Ausztria (4,4%) a legkedvezőbb adatokat mutatja.

Az EU-n kívülre tekintve USA-ban 4,9 %-os, Japánban pedig 3,3 %-os munkanélküliségi kvótákat találunk.

Az Eurostat becslései szerint 1997 májusában az EU-ban mintegy 18.2 Millió ember volt munka nélkül.

Szezonális változásoktól megtisztított munkanélküliségi ráta

Férfiak és nők
százalékok = 1997 05.

GR, N, I, NL, FIN országokból nincs adat

Nők

25 év alatti férfiak és nők

Forrás: Eurostat 1997 május

Munkanélküliségi prognózis az ipari országokban 1998-ra

táblázat

OECD Munkaerő-piaci prognózisok

Munkanélküliségi ráta 1998-ban

Jó és rossz hírek vannak az ipari országok munkaerő-piacáról. Egyes országokban, így Írországból, Hollandiából, Új-Zélandon és Nagy-Britanniában a munkanélküliség jelentősen csökkent. Más államokban, így Németországban is, az utóbbi években azonban egyre emelkedett. Csak 1998-ra lehet a német munkaerő-piacon is egy enyhe javulást várni - 11,1 %-ról, 1998-ra 10,9 %. Ezzel Németország még mindig jóval az ipari országok átlaga (7%) fölötti áll. Az OECD 29 tagországában a munkanélküliek összlétszáma 1997-ről 1998-ra csak enyhén fog csökkenni 36-ról 35 millióra.

Statisztikai adatok: OECD

Állami és magán munkaerő közvetítés az Európai Unióban

Mennyiben lehet reformok által a munkaerő közvetítést javítani? Míg az EU tagországok egy része az állami intézmények monopóliumának megtartása mellett törekednek a hatékonyság növekedésére, addig más országokban mind a hatékonyságnövelést, mind a közvetítői feladat részprivatizációját elősegítik. Legújabban az állami munkaközvetítési reformok a decentralizáció ill. erősebb regionalizációra törekednek. A változások egy másik fő súlypontja a közvetítői tevékenység megnyitása magán vállalatok számára is. Az állami költségvetés szűkössége miatt a tendencia arra utal, hogy az állami munkaügyi tevékenységek a fő feladatokra koncentráljanak csak, ami egy részleges privatizáció mellett lehetséges is. Az EU-Bizottság Foglalkoztatási Megfigyelési Intézete mellett egy állandó hálózat is figyeli az ezen a területen zajló változtatások hatásait.

Az állami munkaerő közvetítés adatai

Országok	Állami munkaerő-közvetítés év óta	Finanszírozás formája	Dupla támogatás (munkanélküli segély és munkaügyi hivatal)	Állami intézményeknek jelentési kötelezettség
Ausztria	1918	járulék	igen	nem
Belgium	1935	adó	nem	igen
Dánia	1969	adó	nem	nem
Finnország	1960	adó	nem	igen
Franciaország	1945	adó	nem	igen
Németország	1927	járulék	igen	nem
Görögország	1970	járulék	igen	nem
Írország	1909	adó	nem	nem
Olaszország	1949	adó	igen	nem
Luxemburg	1945	adó	igen	igen
Hollandia	1940	adó	nem	nem
Portugália	1966	járulék	nem	nem
Spanyolország	1943	adó	igen	igen
Svédország	1902	adó	nem	igen
Egyesült Királyság	1906	adó	igen	nem

Forrás: U. Walvei: a Munkaerő reformja az OECD országokban

In: Beschäftigungsobservatorium, 1996 tavaszi füzet, 53 kötet, Európai Bizottság

A magán munkaerő közvetítés adatai

Országok	Munkaerőlízing	Nonprofit magán munkaközvetítés	Nyereségorientált magán munkaközvetítés	Magán munkaerő-közvetítés speciális célcsoportoknak
Ausztria	igen	igen	igen	nem
Belgium	igen	igen	nem	igen
Dánia	igen	igen	igen	igen
Finnország	igen	igen	igen	nem
Franciaország	igen	igen	nem	igen
Németország	igen	igen	igen	nem
Görögország	nem	nem	nem	nem
Írország	igen	igen	igen	nem
Olaszország	nem	igen	nem	igen
Luxemburg	igen	nem	nem	nem
Hollandia	igen	igen	igen	nem
Portugália	igen	igen	igen	nem
Spanyolország	igen	igen	igen	nem
Svédország	igen	igen	igen	nem
Egyesült Királyság	igen	igen	igen	nem

Forrás: U. Walvei: a Munkaerő reformja az OECD országokban

In: Beschäftigungsobservatorium, 1996 tavaszi füzet, 53 kötet, Európai Bizottság