

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

Felelős kiadó:
Vladiszavlyev András igazgató

2004. december

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

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

Tartalomjegyzék

A svéd oktatási rendszer bemutatása.....	2
A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Svédországban	10
Munkaerő-piaci keresleti és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok	15
A foglalkoztatás szabályozása.....	21
Munkajog.....	23
Esélyegyenlőség munkavállaláskor	28
Társadalombiztosítás	30

A svéd oktatási rendszer bemutatása

1. Az oktatásban részesülők létszáma és az oktatás nyelve

Svédország lakosságának csaknem fele részt vesz valamilyen szervezett oktatásban. 2003-ban 1 046 441 volt az iskolaköteles korú fiatal. A 20-29 éves populáció valamivel több mint 30%-a tanult. Az oktatás fő nyelve a svéd. Léteznek állami fenntartású iskolák a lapp populáció számára Svédország északi részén, ahol az alaptantervet és az anyanyelvet és kultúrát svéd és számi nyelven oktatják.

2. Az államilag finanszírozott oktatás közigazgatási ellenőrzése és köre

Svédországban az összes diák állami fenntartású iskolában tanul. Az iskolák 11%-a – ezek az iskolák fogadják be az összes beiskolázott tanuló 5%-át – magánintézmény, ún. független iskola. A független kötelező és felsőfokú középiskolák mindenki számára nyitottak, egységes tanterv alapján tanítanak és az önkormányzati fenntartású iskolákkal azonos kritériumok alapján részesülnek önkormányzati támogatásban. A terciér oktatásban létezik néhány magánintézmény, ezek az intézmények is kapnak azonban állami támogatást működési költségek finanszírozásához.

A svéd oktatást célokhoz kötött irányító rendszerrel működtetik. A Kormányban az Oktatási és Tudományos Minisztérium tartozik általános felelősséggel az oktatásért, és határozza meg az oktatás kereteit az oktatási rendszer minden szintjén. Az iskolai oktatás megszervezése és az iskolák működtetése az általános-, középiskolai és felnőttoktatásban azonban önkormányzati feladat. Az egyetemek és főiskolák feladata a terciér oktatás működtetése. A nemzeti keret törvényekből és rendeletekből, valamint az iskolarendszerben a tantervből, a célkitűzésekből és a tanmenetből tevődik össze. A terciér oktatásban nincs nemzeti tanterv, de a rendelet egyik függeléke meghatározza a felsőoktatásban megszerzhető szakképesítéseket, valamint az ezekre vonatkozó követelményeket. Bizonyos kötelezettségeket, különösen a rendszer ellenőrzésére és értékelésére vonatkozóakat átruházták az egyes kormányzati intézményekre.

A Nemzeti Oktatási Hivatal felelősséggel tartozik a gyermekintézmények, az iskolák és a felnőttoktatás folyamatos nyomon követéséért, értékeléséért, ellenőrzéséért és felügyeletéért. A Nemzeti Iskolafejlesztési Hivatal feladata a kiemelt térségekben működő iskolák támogatása.

A Nemzeti Felsőoktatási Hivatal feladata a terciér oktatás nyomon követése, utólagos ellenőrzése, értékelése és felügyelete, valamint egyebek mellett az információk összegyűjtése és a nemzetközi kapcsolatok fejlesztésének segítése.

3. Iskolai előkészítő oktatás

Az önkormányzatok kötelessége gondoskodni az összes gyermek korai gyermekkori oktatásáról és neveléséről 1 és 5 éves kor között, amennyiben a gyermekek szülei tanulnak vagy dolgoznak. Ez általában gyermekintézményekben történik, de történhet bölcsődékben vagy a gondozó dajkák saját otthonában vagy nyitott gyermekintézményekben. Az önkormányzati gyermekintézményi tevékenység finanszírozásának forrásai az önkormányzati költségvetés és a szülők által fizetett, általában jövedelemfüggő díjak.

2002. január 1-jétől maximalizált gyermekgondozási díjat vezettek be azoknál az önkormányzatoknál, amelyek erre hajlandóságot mutattak (szinte minden önkormányzat ezt a

megoldást választotta). 2003. január 1-jétől az összes gyermek számára fel kell ajánlani egy helyet a gyermekintézményekben; a családokat ősszel kell megkeresni abban a naptári évben, amikor a gyermek betölti negyedik életévét. A gyermekintézmények ingyenesen vállalják a 4-5 éves gyermekek ellátását napi három órán keresztül, tanulmányi időben. Az újonnan bevezetett rendeletek értelmében azok az 1-5 éves gyermekek, akiknek a szülei munkanélküliek vagy egy másik gyermekkel vannak otthon szülői szabadságon, napi három órában vagy heti 15 órában ugyancsak igénybe vehetik a gyermekintézmények szolgáltatásait. Az önkormányzatok kötelesek gondoskodni iskolai előkészítő osztályokról a 6 évesek számára; a foglalkozások időtartama napi három óra. Ezeket az előkészítő osztályokat általában egy iskolában szervezik. Az iskolai előkészítő osztály része az állami iskolarendszernek, a részvétel azonban nem kötelező. Az oktatás ingyenes. Az előkészítő osztályra vonatkozó rendeletek megegyeznek a kötelező oktatást szabályozó rendeletekkel; ugyanaz a tanterv, ezeknél az osztályoknál azonban nincs kötelező tanmenet vagy órarend. A következő táblázat a tanköteles életkort megelőző oktatásban résztvevő gyermekek arányát mutatja be:

2003	3 évesek	4 évesek	5 évesek	6 évesek (előkészítő osztály)
Tanköteles életkort megelőző oktatás	90,9 %	95,7 %	96,9 %	94%

4. Kötelező nappali oktatás

(a) Fázisok

Grundskola (általános oktatás és alsó fokú középiskolai oktatás)	6/7 – 15/16 éves korban
--	-------------------------

A gyermekeknek 6 vagy 7 éves kortól iskolába kell járniuk, a tankötelezettség kilenc év. 2003-ben a hatéves gyermekek 3,1%-a járt iskolába.

(b) Felvételi követelmények

A felvétel a szülő döntésétől függ, de azok az iskolák, ahol túljelentkezés van, előnyben részesítik az intézményhez legközelebb lakó tanulókat. Minden iskola ingyenes.

(c) Az iskolai nap / hét / év hossza

A tanulmányi év legalább 178 nap, augusztus végétől június elejéig. Az iskolák heti öt napon keresztül tartanak nyitva. Az iskolában eltöltendő időről az iskola jogosult dönteni (ez azonban nem lehet hosszabb nyolc óránál vagy hat óránál az első két tanulmányi évben, de általában ennél rövidebb); ugyancsak az iskola határozza meg a heti óraszámot. Országos rendeletek határozzák meg a kilenc év kötelező óraszámának minimumát; a kötelező oktatásban ez 6665 óra, ezt kell elosztani kilenc évre.

(d) Osztálylétszám / tanulók csoportosítása

Osztálylétszámra vonatkozó központi rendeletek nincsenek, erről az önkormányzat és az iskola jogosult dönteni. Az első hat évben egy tanító oktatja az összes tantárgyat, kivéve a testnevelést és az egészségügyi, a művészeti, a zenei és a szakoktatást. Ezt követően a

gyermekek szaktanári rendszerben tanulnak tovább, noha a tanárok gyakorta dolgoznak csoportokban. A *Grundskola* első három évében általános az a gyakorlat, hogy a különböző szabadidőközpontokban tevékenykedő alkalmazottak is részt vesznek iskolai tevékenységekben.

(e) Tanterv összeállítása és tartalma

Országos szinten egy tantervi keretet fogadnak el, amely megfogalmazza a célokat és az általános elveket. A tanterv alapján minden önkormányzatnak iskolatervben kell megfogalmaznia az önkormányzati fenntartású iskola általános céljait. Emellett minden iskolának munkatervet kell készítenie; ennek alapja a tanterv és a helyi prioritások. Ebben a keretben a tanárok és az intézmények szabadságot élveznek az oktatási módszerek meghatározásában és az oktatási anyagok kiválasztásában. A jelenlegi, 1995-ben bevezetett tanterv – amelyet 1998-ban aktualizáltak és kiegészítették az iskolai előkészítő osztállyal és a szabadidőt szervező központokkal –, kötelező tantárgyakat, tanmeneteket és tantervi célkitűzéseket ír elő, illetve határoz meg. A kötelező iskolában kiemelt helyet foglal el a svéd nyelv és irodalom, az angol nyelv és a matematika. A diákok többek között gyakorlati jellegű művészeti tárgyakat, társadalomtudományokat, természettudományokat és egy másik idegen nyelvet is tanulnak. Létezik egy hatályos országos tanterv, amely a *Grundskola* kilenc évére határozza meg a tantárgyankénti óraszámot, de minden önkormányzat/iskola önállóan jogosult dönteni az órák megoszlásáról, valamint arról, hogy az adott tanévben milyen tantárgyakat vezetnek be – mindaddig, amíg a tanulók a tanterv ötödik és kilencedik évében teljesítik az elfogadott célkitűzéseket.

(f) Az előmenetel és a tanulmányi eredmények értékelő felmérése

A kötelező oktatásban folyamatosan végzik az értékelést. Az országos értékelés alkotóelemei a svéd nyelv és irodalom, az angol nyelv és a matematika tantárgyakból szervezett felmérések az ötödik és kilencedik év végén (a kilencedik osztályban kötelező). A minősítéseket az iskola nyolcadik évétől alkalmazzák egy három pontból álló skála alapján: megfelelt (G), jól megfelelt (VG) és kiválóan megfelelt (MVG). A *Grundskola* bizonyítványra azok a tanulók jogosultak, akik eredményesen elvégzik az utolsó évet.

Azok a diákok, akik valamelyik tantárgyban nem teljesítik a célkitűzéseket, az említett tantárgyból nem a fenti minősítés valamelyikét, hanem csak egy írásbeli értékelést kapnak. Az iskola elvégzését követően ezek a tanulók valamilyen egyéni programban a felsőfokú középiskolában vagy pótvizsgával megszerezhetik a hiányzó minősítést.

5. Felsőfokú középiskolai programok

(a) Az oktatás-képzés típusai

<i>Gymnasieskola</i> (felsőfokú középiskolai oktatás)	16-19 éves korban
---	-------------------

Az összes felsőfokú középiskolai programot a *Gymnasieskola* intézményben szervezik.

(b) Felvételi követelmények

A kötelező iskola elvégzését igazoló bizonyítvány feljogosítja a diákokat, hogy jelentkezzenek a *Gymnasieskola*-ba. Ahhoz azonban, hogy a tanulók részt vehessenek a 17 nemzeti program valamelyikében vagy különleges programokban (a különleges területek iránt

érdeklődő tanulók számára), legalább „megfelelt” minősítéssel kell rendelkezniük svéd nyelvből (mint anyanyelvből vagy második nyelvből), angol nyelvből és matematikából. Azok a hallgatók, akik nem teljesítik ezt a követelményt, egyéni program alapján tanulhatnak. Bizonyos esetekben a diákok kérhetik, hogy a lakóhely szerint illetékes önkormányzat területén kívül vegyenek részt valamilyen képzésben. A *Gymnasieskola* ingyenes.

(c) A tanterv összeállítása és tartalma

A tanárok és az iskolák az ország egész területére érvényes tantervi keretek között tevékenykednek. 17 tanulmányi program létezik, ebből 14 szakmai irányultságú. Az összes országos tanulmányi program, beleértve az ún. „különleges igényekhez igazított programokat”, széles alapokon nyugvó általános oktatást nyújt és lehetővé teszi a terciér oktatásban való továbbtanuláshoz szükséges bizonyítvány megszerzését. Az összes országos programban és a különleges programokban egységes alaptantárgyak a svéd / svéd mint második nyelv, angol, matematika, vallás, társadalomtudományok, természettudományok, testnevelés és egészségügyi és művészeti tevékenységek. A kötelező tantárgyak oktatására fordítják a tanulmányi idő egyharmadát. A fennmaradó időben a tanulók programspecifikus tantárgyakat és saját maguk választotta tárgyakat tanulnak. Léteznek továbbá egyéni programok olyan tanulók számára, akik nem képesek megfelelni az országos vagy különleges programokra vonatkozó jogosultsági kritériumoknak. Az egyéni program fő célja, hogy a tanulók megszerezzék a jogosultságot a programokban való részvételre.

(d) Az előmenetel és tanulmányi eredmények értékelő felmérése

A tanulók munkáját folyamatosan értékelik, minden kurzus végén meghatároznak egy érdemjegyet. Záróvizsga nincs, de a *Gymnasieskola* elvégzését követően minden diák kap egy ezt igazoló bizonyítványt. Ebben felsorolják a tanuló tanulmányi tervében felvett tantárgyakat és a jegyeket. A felsőfokú középiskolai oktatás befejezését követően a tanulók jogosultak arra, hogy pótvizsgák keretében javítsanak jegyeiken.

6. Felsőoktatás

(a) Intézménytípusok

A terciér oktatást egyetemeken (*universitet*) és egyetemi főiskolákon (*högskola*) szervezik.

(b) Felvétel

A felsőoktatásban a jelentkezőknek meg kell felelniük a jogosultsági alapkövetelményeknek. Ezek a követelmények az összes képzésnél és programnál egységesek. A felvételhez vagy egy felsőfokú középiskolai országos program elvégzését igazoló bizonyítvánnyal (legalább megfelelő minősítéssel a kreditek 90%-áig) kell rendelkezni, vagy igazolni kell egy bizonyos, munkával eltöltött időt. A munkavégzésre vonatkozó kritériumokat illetően a jelentkező legyen legalább 25 éves, rendelkezzen legalább négyéves munkavisztonnal, valamint svéd és angol nyelvből rendelkezzen az elvégzett felsőfokú középiskolai programnak megfelelő ismeretekkel. A képzések és programok többségénél vannak további különleges követelmények, ezeket a képzés tárgyának vagy jellegének függvényében határozzák meg. Amennyiben a jogosult jelentkezők száma meghaladja a betölthető helyek számát, az alábbi kritériumok alapján döntenek: felsőfokú középiskolai oktatásban megszerzett jegyek,

egyetemi egységes felvételi felmérés és igazolt munkaviszony. Általánosan meghatározott keretben az intézmények tartoznak felelősséggel a hallgatók felvételéért.

Szinte az összes állami finanszírozású vagy állam által támogatott képzés ingyenes. A hallgatói támogatások rendszere azt a célt szolgálja, hogy hozzájáruljon a hallgatók megélhetési költségeihez a tanulmányi időben, valamint segítsen fedezni a tanulmányokkal összefüggésben felmerülő kiadásokat, például a szakirodalom költségeit. A rendszer alapelve, hogy minden olyan hallgató, aki segítséget szeretne igénybe venni tanulmányainak finanszírozásához, kaphat segítséget a központi kormányzattól. A támogatás folyósításának módja egy vissza nem térítendő támogatás és egy nagyobb visszafizetendő hitel valamilyen együttes alkalmazása; a támogatást teljes és részképzésre is igénybe lehet venni.

(c) Végzettségi szintek

Kétféle megszerzhető szakképzettség létezik; három általános és 42 szakirányú. Az általános bizonyítványok a diploma (kétéves képzést követően), baccalaureus fokozat (hároméves képzés) és Master fokozat (négyéves képzés, illetve egyéves képzés azon hallgatók számára, akik már rendelkeznek legalább 120 kreditponttal). A szakmai fokozatokat különböző időtartamú, szakma megszerzését eredményező programok után lehet elnyerni (ezek kettő, ill. öt és fél év közötti időtartamra tervezett programok). Az általános és szakmai fokozatokra vonatkozó követelményeket és célokat a fokozatokról szóló rendelet tartalmazza, ami azt jelenti, hogy ezeket a kormány jogosult meghatározni.

7. Különleges igények

A fogyatékkal élő tanulók általában a rendes iskolákban tanulnak, kivéve a hallássérült diákokat, akik speciális iskolákban tanulnak. A tanulmányi nehézségek miatt speciális ellátást igénylő hallgatók speciális oktatásban vesznek részt a *särskola* nevű intézményben, amely általános iskolai és középiskolai képzést nyújt. Az oktatásra a kötelező iskolarendszerben, speciális iskolákban vagy integrált osztályokban kerül sor. A tanulók a rendes iskolákban is tanulhatnak, ehhez segítséget vehetnek igénybe. 2002-ben az összes általános és középiskolai tanuló 0,01%-a tanult a *särskola* intézményekben vagy a hallássérült gyermekek számára működtetett iskolákban.

A terciér oktatásban létezik egy – 2002 márciusában hatályba lépett – törvény (a 2001. évi 1286. törvény) a hallgatók esélyegyenlőségéről a felsőoktatásban. A felsőoktatásról szóló törvény (a 1992. évi 1434. törvény) is tartalmaz egy bekezdést, amely leszögezi, hogy a terciér oktatási intézményeknek célorientált módon kell működniük és támogatniuk kell az összes hallgató és jelentkező jogegyenlőségét, és ez független a hallgatók vagy jelentkezők nemétől, etnikai háttérétől, szexuális orientációjától és esetleges funkcionális rendellenességeiktől.

8. Tanárok

Ahhoz, hogy egy tanárt állandó jelleggel foglalkoztassanak, el kell végeznie egy tanárképző programot valamelyik egyetemen vagy egyetemi jellegű főiskolán. Az olyan jelentkező, aki nem felel meg ennek a követelménynek, egyszerre legfeljebb 12 hónapra szóló megbízást kaphat oktatói tevékenységre. Az oktatókat az önkormányzati iskolákban az önkormányzat foglalkoztatja, a független iskolákban pedig maga az iskola a munkaadó. A tanárok foglalkoztatására vonatkozó döntéseket az iskola hozza. A munkaidőre, bérekre és a munkavégzés egyéb feltételeire vonatkozó rendelkezéseket a kollektív szerződésekben

rögzítik; ezek a szerződések a munkaadók és a pedagógus szakszervezetek között jönnek létre. Az oktatók egyéni javadalmazással rendelkeznek, ezekről a munkaadó és a tanár állapodnak meg egymással az iskolában (utóbbi képviselőjét általában a pedagógus szakszervezet látja el).

2001-ben bevezettek egy integrált oktatási fokozatot. Ebben az új struktúrában a jövőben az összes oktatónak (a gyermekintézményektől a felsőfokú középiskolai oktatásig) egységes alapképzettséggel, valamint a tantárgyak / tantárgyi területek és/vagy korcsoportok oktatására feljogosító szakirányú képzettséggel kell rendelkeznie. A tanári fokozat megszerzéséhez egy legalább 140 kreditből álló program (három és fél éves képzés nappali tagozaton) és egy legfeljebb 220 kreditből álló program elvégzése szükséges, amelyek a kiválasztott területtől és az oktatás szintjétől függenek. Egy tanári fokozatot úgy is meg lehet szerezni, ha az illető oktatási szakmai gyakorlattal rendelkezik az iskolában oktatott szaktárgyakból, és részt vesz egy speciális egyéves szaktanári képzésben. A gyermekintézményekben, az iskolai előkészítő osztályokban, a kötelező iskolarendszerben és a felsőfokú középiskolai rendszerben dolgozó pedagógusok alapvetően önkormányzati alkalmazottak.

Az egyetemeken és főiskolákon dolgozó tanárok főbb csoportjai: professzorok, előadók, segédelőadók és segédkutatók. Az állami egyetemeken és főiskolákon dolgozó alkalmazottak köztisztviselők.

Folyamatban lévő oktatási reformok és vitatémák

Az oktatást az elmúlt évtizedben kezdeményező reformpolitika jellemzi. Új tanterv és tanmenet készült a kötelező oktatás és a felsőfokú középiskolai oktatás számára, módosították a kötelező iskolára vonatkozó tantervet, amelyet kiterjesztettek az iskolai előkészítő osztályra és a szabadidőt szervező központokra. Elkészült a gyermekintézmények első tanterve. Megreformálták a felsőfokú középiskolai képzés egész struktúráját. Bevezettek egy új tanárképző programot. Terjeszkedés jellemezte a felsőoktatást, kezdeményezések történtek a felvétel kiterjesztésére, különös tekintettel a nem hagyományos keretek között tanulókra. Jelentős mértékben megerősödött a felnőttoktatás.

Minőség az oktatásban

A svéd kormány kiemelt feladatként kezeli az oktatás minőségét. Az oktatás minden szintjén, a gyermekintézményektől a kötelező iskolarendszeren keresztül a felsőfokú középiskolai képzésig és a terciér oktatásig erőfeszítések történtek a tevékenységek minőségi továbbfejlesztésére. 2003 tavaszán a Nemzeti Oktatási Hivatalt két intézményre osztották; az egyik intézmény feladata az oktatási rendszer fejlesztése, a másik alapvető feladata a monitoring és az értékelés. Utóbbi intézmény figyelemmel kíséri az összes önkormányzati fenntartású és független iskola tevékenységét, és teszi ezt hatéves ciklusokban (ugyanaz vonatkozik a terciér oktatásra). Emellett az iskolákat és az önkormányzatokat évenkénti minőségfejlesztési jelentések elkészítésére kötelezték.

Az oktatási törvény felülvizsgálata

A svéd oktatást egy cél- és eredményközpontú rendszerrel irányítják. Ennek megfelelően az irányítás egyik legfontosabb eszköze az oktatási törvény. 1999 óta parlamenti bizottság foglalkozik az oktatási törvény felülvizsgálatával és javaslatok előterjesztésével arról, hogyan célszerű érvényesíteni az oktatási törvényben azokat a változásokat, amelyek az eredeti

törvény elfogadása óta mentek végbe az oktatási rendszerben. A bizottság 2002. december 16-án terjesztette elő jelentését, javaslatának elemzése az Oktatási és Tudományos Minisztériumban folyamatban van. A jelentést hivatalos véleményezésre megküldték az érdekcsoportoknak, az új oktatási törvény előterjesztése a Riksdag-ban 2005-ben várható.

Az oktatási törvény felülvizsgálatával foglalkozó bizottság egy olyan új oktatási törvény elfogadását javasolja, amely bizonyos általános rendelkezéseket tartalmaz minden oktatási formára vonatkozóan, a gyermekintézményektől a felnőttoktatásig, függetlenül attól, ki szervezi az oktatást – az állam vagy valamilyen magánintézmény. A törvény többek között rendelkezik az önkormányzati iskolák teljes deregulációjáról. A törvény kiemelten kezeli az iskola első számú vezetőjének felelősségét a pedagógiai munka minőségéért, ugyanakkor a törvényből törölnek bizonyos igazgatási rendelkezéseket. A bizottság javasolja, hogy csak képesített pedagógusok adhassanak osztályzatokat, és hogy legyen arra lehetőség, hogy egy másik tanár felülvizsgálja az osztályzatokat. A tanulók segítség iránti igényeit meg kell vizsgálni, és az ilyen ügyekben hozott bizonyos döntéseknél lehetővé kell tenni az esetleges fellebbezést. Javasolják, hogy a Nemzeti Oktatási Hivatal több jogosultságot kapjon az önkormányzati fenntartású iskolákkal szemben alkalmazott szankciók érvényesítésére.

Kötelező oktatás

2000 őszen kísérleti projekt kezdődött a helyi órarendekkel kapcsolatban. Az önkormányzatok egy csoportja – ez közel 900 iskolát érint – engedélyt kapott önálló órarendek összeállítására annak érdekében, hogy egy rugalmasabb szervezet jöjjön létre, és minden tanuló igényét ki tudják elégíteni. 2003-ban került sor a projekt közbenső vizsgálatára, a záró értékelés 2005-ben várható. A kormány egy olyan kísérleti projektet kezdeményezett, amely lehetővé teszi az önkormányzatok számára az angol nyelven folyó oktatás megszervezését a kötelező oktatás rendszerében. A projekt 2003. augusztusában indult és 2007. júniusáig tart.

Felsőfokú középiskolai oktatás

A Felsőfokú Középiskolai Oktatás Bizottsága javaslatot tett a felsőfokú középiskolai oktatás új struktúrájának létrehozására, ahol nyolc területen folyó képzések váltanak fel a jelenlegi programokat. Minden képzési terület a munkaerőpiac valamely jelentős részét fogná át. Az egyes területeket széles szakmai profillal határozzák meg, ezért minden területen belül mód lenne további szakosodásra. Minden terület legalább öt részből állna: lenne egy alapszektor, egy orientációs szektor, egy mélységi szektor, a tanulók egyéni választási lehetőségeit tartalmazó szektor és a projektekkel összefüggő munka. A blokkok különböző képzéseket tartalmaznának. A jelenlegi gyakorlathoz hasonlóan minden tanulónak fel kell vennie az alaptantárgyakat.

A javaslat értelmében ezek az alaptantárgyak nem változnak, de a program kiegészül történelem oktatásával. A projektmunkát mindenki önállóan végzi, a tervezés a második tanulmányi évben veszi kezdetét és az elmélyültebb tanulmányok során kiválasztott szakterülethez kapcsolódik. A bizottság javasolta továbbá, hogy az önkormányzatoknak legyen kötelességük gondoskodni arról, hogy minden tanuló kapjon helyet az általa kiválasztott szakterületen, és hogy a tanuló lakóhelye szerint illetékes önkormányzat fizessen a felsőfokú középiskolai képzésért abban az esetben, ha a tanuló egy másik önkormányzat területén választ iskolát.

Tercier oktatás

Az egyetemi és főiskolai terciar oktatás Svédországban számottevően bővül. Az intézmények száma a kilencvenes évek kezdete óta megkétszereződött. Ennek a terjeszkedésnek két oka van: a terciar oktatás iránt megnövekedett igények, ill. az ipar és a társadalom ilyen irányú igényeinek kielégítése. Az iparnak több végzős hallgatóra van szüksége a technológia és a természettudományok területén. Ezért a terjeszkedés során ezeket a területeket kiemelten kezelik.

A felvételi keretszámok bővítése mellett az illetékesek erőfeszítéseket tesznek annak érdekében, hogy bővüljenek a felsőoktatás kiválasztási lehetőségei, és új csoportok jelenjenek meg a felsőoktatásban. 2001. szeptemberében a Kormány elkészült a *Reformok a felsőoktatásban – egy nyitottabb rendszer* c. törvénytervezettel, amely új eszközöket és finanszírozási lehetőségeket ajánl és igyekszik arra ösztönözni az egyetemeket, hogy tegyenek erőfeszítéseket a választási lehetőségek bővítésére. Létrejött egy Network University, amely távoktatással megszerezhető egyetemi és főiskolai képzéseket kínál és lehetővé teszi fokozatok megszerzését. Egy új master fokozatot vezettek be, amely azoknak a hallgatóknak kínál új lehetőségeket, akik bővíteni szeretnék szakértelmüket, esetleg nem egy bizonyos tanulmányi területen szeretnének tovább szakosodni, hanem egy új területen szeretnék gyarapítani ismereteiket. Az új master képzés 40 kreditpontot érint, és nyitott mindenki számára, aki már rendelkezik egy legalább 120 kreditpontot érő fokozattal. Ez a fokozat fontos eleme lehet az élethosszig tartó tanulmányoknak, hiszen vonzó lehetőséget kínál a már dolgozóknak a felsőoktatási tanulmányokhoz való visszatérésre.

A hazai és nemzetközi fejlemények, különösen a Bolognai folyamat figyelembevételével a svéd kormány létrehozott egy projektcsoportot azzal a céllal, hogy az egyetemi fokozatokra vonatkozó bizonyos kérdéseket áttekintse. A vizsgálat tárgyát képező kérdések a következők: mely szinthez tartozik a master fokozat?; szakmai fokozatok bevezetésére és eltörlésére vonatkozó elvek megfogalmazásának szükségessége és a svéd kreditrendszer és osztályzatok hozzáigazítása az Európai Kreditátszámítási Rendszer (European Credit Transfer System – ECTS) követelményeihez.

Felnőttoktatás

2003 óta működik a felnőttoktatás felvételi támogatásainak rendszere, amely kiváltotta a rendkívüli oktatási támogatás intézményét (ezt 2002-ben törölték el). A 25 évnél idősebb emberek, akik viszonylag alacsony iskolai végzettséggel rendelkeznek, munkanélküliek, illetve fokozottan ki vannak téve a munkanélkülivé válás kockázatának, vagy fogyatékkal élnek, jogosultak ennek a támogatásnak az igénybevételére. A felvételi támogatás segély, amely semmilyen hitelt nem tartalmaz. A segély összege heti 1694 vagy 2076 SEK.

A Kormány egy bizottságot állított fel a végrehajtás ellenőrzéséhez. Ez a bizottság 2004 és 2007 között segítséget és támogatást nyújt új módszerek és rendszerek hitelesítéséhez.

Pedagógusképzés

A terciar oktatásban új kezdeményezés született a pedagógusképzés megújítására. Az egyetemeken és főiskolákon az egyetemi előadónak vagy tanársegédnek jelentkezők számára kötelezővé tették a tanárképzésben való részvételt a felsőoktatásban vagy valamilyen egyéb rendszerben. Az oktatói munkakörökre pályázó posztgraduális hallgatók számára kötelező a felsőoktatási képzési módszerek elsajátítása.

Az európai oktatási rendszerekre vonatkozó részletesebb információk az EURYDICE adatbázisában, az EURYBASE-ben található (http://www.eurydice.org)
--

A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Svédországban

Tartózkodási szabályok

Az új tagállamok állampolgárai 2004. május elsejétől vízummentesen utazhatnak be valamennyi EGT tagállamba három hónapot meghaladó tartózkodási cél esetén is. Ekkortól elegendő a beutazás után az adott ország idegenrendészeti hatóságánál kérni a tartózkodási engedélyt (a vízum helyett), amelyet jövedelemszerzési tevékenység folytatása esetén az EGT állampolgároknak és családtagjaiknak általában öt évre adnak meg, és ez automatikusan hosszabbítható.

Az engedély kiadásának előfeltétele az, hogy a kiutazó svédországi tartózkodását egyéni forrásból finanszírozni tudja, és ennek következtében költségvetési eszközt szociális segély formájában ne vegyen igénybe.

A megfelelő kezdeményezést a Svéd Bevándorlási Hivatalban kell benyújtani:

Invandrarverket

Vikboplan 7, Boks 6113

S-60006 Norrköping

A beadvány formanyomtatványa a Svéd Bevándorlási Hivatal irodáiban is kapható.

A kérelem benyújtásához érvényes útlevél vagy személyi igazolvány szükséges.

A munkavállalóknak ezen kívül a munkaadó alkalmazási igazolását is csatolniuk kell, az alkalmazási forma és időtartam megjelölésével.

Az Európai Gazdasági Térségen belüli szabad letelepedés keretében valamennyi tagállam polgárának alapvető joga Svédországban önálló tevékenységet folytatni, vagy egyéb módon **vállalkozó**ként dolgozni. Ebben az esetben a belföldi állampolgárokra vonatkozó jogszabályok és előírások érvényesek. Korlátozás a vállalkozói szabadság területén csupán közbiztonsági, egészségügyi és a társadalmi renddel kapcsolatos okokból lehetséges. Így például a veszélyes anyagok előállításához speciális engedélyek megszerzése szükséges.

A tartózkodási engedély iránti kérelemhez a vállalkozóknak mellékelni kell a vállalkozásnak a Szabadalmi és Regisztrációs Hivatalban történt bejegyzéséről szóló igazolást is, melyet a következő címen lehet megtenni:

Patent och Registreringsverket

Valhallavägen 136, Boks 5055

S-10242 Stockholm.

(Ebben az intézményben a tervezett vállalkozás alapításával kapcsolatban minden felvilágosítást megadnak, és kiadják a szükséges engedélyeket.)

Nem munkavállalási célú tartózkodás (pl. nyugdíjasként történő letelepedés, vagy tanulmányok folytatása) esetén nincs átmeneti időszak, így a magyar állampolgárokra is minden tekintetben a közösségi jog vonatkozik. Ekkor is meg kell azonban felelni néhány általános feltételnek, amelyek valamennyi (akár jelenlegi, akár új) tagállam állampolgárára vonatkoznak: igazolni kell, hogy a más tagállam állampolgára rendelkezik a fogadó országban szükséges megélhetési minimumot jelentő jövedelemmel, illetőleg belép a fogadó ország társadalombiztosítási rendszerébe.

A diákok esetében csatolni kell egy hivatalosan elismert oktatási intézmény által kiadott beiratkozási igazolást, valamint a szükséges pénzügyi eszközök meglétét igazoló dokumentumot és érvényes betegbiztosítást.

A nyugdíjasok és a nem kereső személyek esetében a szükséges pénzügyi eszközökről szóló igazolást, továbbá a betegbiztosítást igazoló okmányt kell csatolni. Jelenleg elegendőnek minősül a havi 4500 svéd korona (SEK) jövedelem.

Azoknak a személyeknek a hozzátartozói, akik munkavállalás vagy önálló, illetve vállalkozói tevékenység céljából utaznak az országba, a fővállalkozóval azonos lakóhelyen kapnak tartózkodási engedélyt. Családi hozzátartozók ebben az értelemben a házastárs, az eltartott gyermekek, illetve az olyan szülők, akik a Svédországban élő gyermekeiktől anyagilag függenek. Igazolni kell a családi kapcsolatokat (például házassági és születési anyakönyvi kivonattal), valamint az eltartási kötelezettséget (a házastársaknál és a 21 évesnél fiatalabb gyermekek kivételével). A nyugdíjas és a nem kereső hozzátartozók csak akkor részesülnek tartózkodási engedélyben, ha az eltartó elegendő anyagi eszközzel rendelkezik ahhoz, hogy eltartásukról gondoskodjon, és az illető igazolni tudja, hogy betegbiztosítást kötött.

A tartózkodási engedéllyel kapcsolatos döntést a kezdeményezés benyújtását követő hat hónapon belül meg kell hozni.

A svéd hatóságok megtagadhatják a beutazást,

- ha a beutazni kívánó személy nem rendelkezik megfelelő személyi dokumentumokkal;
- közrendi, közbiztonsági (személyes viselkedés adhat rá okot) vagy közegészségügyi okokból;
- ha a beutazni kívánó személynek karantént igénylő betegsége van, tuberkolózisban, szifiliszben szenved, vagy más fertőző betegsége van;
- ha kábítószerfüggő, mentálisan zavart állapotban van.

A tartózkodási engedély alapvetően ötéves időtartamra szól. Az előfeltételek további fennállása esetén az engedély meghosszabbítható. Amennyiben a munkaszerződés az ötéves időtartamot követően egy évnél kevesebb kerül megkötésre, akkor a tartózkodási engedélyt csak erre az időtartamra állítják ki. A diákok a tartózkodási engedélyt a Svédországban folytatott tanulmányaik időtartamára kapják meg. (Ha ez az időtartam előre láthatólag több mint egy év, a tartózkodási engedélyt akkor is egy évre adják, de az, a tanulmányok ideje alatt évente meghosszabbítható.) A tartózkodási engedély a tulajdonosára és családtagjaira vonatkozik.

A tartózkodási engedély **meghosszabbítását** az engedély kiadásával azonos módon kell kezdeményezni. Az érvényességi időtartam meghosszabbítása öt évre szól. Ez nem érvényes akkor, ha diákról vagy olyan személyről van szó, aki több mint 12 egymást követő hónapig önhibáján kívül munkanélküli volt. Ez utóbbi esetben a tartózkodási engedélyt általában egy évvel hosszabbítják meg. Egy további meghosszabbítás elutasítható akkor, ha a következő meghosszabbítási szándék benyújtása alkalmával a munkanélküliség még fennáll.

Lakóhely-regisztráció

A bejelentkezéssel kapcsolatos ügyintézésre a helyi adóhatóság jogosult. Ezek címét meg lehet találni a telefonkönyv (*lokala skattemyndigheten*) rózsaszín oldalain.

A regisztrációhoz szükség van a tartózkodási engedélyre, valamint az útlevele, vagy személyi igazolványra. A regisztráció alkalmával a hatóság egy tíz számjegyű számot ad, amely tartalmazza a születési dátumot, valamint egy négy számjegyű kódot. Ez az úgynevezett nemzeti nyilvántartási szám (*Personnummer*) szolgál igazolásként az egyes svéd hatóságoknál (például a társadalombiztosítási rendszerben).

A munkavállalási lehetőségek sajátos szabályozására lehetőséget adó átmeneti időszak

A csatlakozási tárgyalásokon született megállapodások alapján a Csatlakozási szerződésben rögzített módon a jelenlegi tagállamok az új tagállamokkal szemben a csatlakozást követő átmeneti időszakban nem a közösségi jogot, hanem nemzeti szabályozásukat alkalmazzák. Ez az átmeneti időszak legfeljebb hét évig tarthat, 2+3+2 éves szakaszolás szerint. Ez alatt az idő alatt a jelenlegi tagállamok 2004. május elsejét követően a magyar állampolgárok munkavállalását saját döntésük szerint továbbra is feltételekhez köthetik.

A svéd parlament határozata alapján Svédország nem lépteti érvénybe az átmeneti időszakra vonatkozó szabályozásokat az új tagállamokkal szemben. Ez azt jelenti, hogy 2004. május 1-től az Észtországból, Lettországból, Litvániából, Lengyelországból, Csehországból, Szlovákiából, Szlovéniából, Magyarországról, Ciprusról és Máltáról érkező álláskeresők a többi EU- és EGT-tagállamból, valamint Svájcban érkezőkkel azonos feltételek mellett vállalhatnak munkát Svédországban. Az azonos elbánás azt jelenti, hogy az új tagállamok polgárai jogosultak regisztráltatni magukat a svéd munkaügyi központokban, és joguk van igénybe venni az álláskeresést támogató szolgáltatásokat. Ugyanez érvényes azokra a személyekre, akik az E303-as formanyomtatvánnyal érkeznek Svédországba, vagyis akik munkanélküli segítyt kapnak saját országukból.

A csatlakozást követő kedvezőbb feltételek garanciái

Valamennyi Európai Unió tagállam, a jelenlegi korlátozó szabályait fenntartani kívánó országok is, kötelesek biztosítani azokat a jogosultságokat, amelyeket Magyarország a csatlakozási tárgyalásokon kivívott, és amelyek a Csatlakozási szerződésbe is bekerültek:

- **A visszalépés tilalma**
A jelenlegi tagállamokban a munkavállalás nem köthető szigorúbb feltételekhez a csatlakozás után, mint amelyek a Csatlakozási szerződés aláírásának időpontjában, 2003. áprilisában fennálltak. Vagyis, ha például Magyarország és egy jelenlegi tagállam viszonylatában kétoldalú egyezmény kvótát határozott meg az egyéni munkavállalókra, az semmiképpen nem csökkenthető.
- **A közösségi preferencia biztosításának kötelezettsége**
Ha egy jelenlegi tagállam úgy dönt, hogy a csatlakozást követően is fenntartja a munkavállalási engedélyezési eljárást, akkor a munkavállalási jogosultság tekintetében előnyben kell részesítenie a csatlakozó országokból érkező munkavállalókat harmadik országok állampolgáraival szemben. Vagyis amennyiben egy adott meghirdetett álláslehetőség feltételeinek egy magyar és egy nem uniós állampolgár egyformán megfelel, úgy az adott tagállam köteles előnyben részesíteni a magyar jelentkezőt.
- **A „12 hónapos szabály”**
Az a magyar állampolgár, aki a csatlakozás pillanatában legalább 12 hónapig jogszerű munkavállalóként jelen van egy adott jelenlegi tagállamban (pl. egy éves munkavállalásra feljogosító munkavállalási engedéllyel dolgozik), a 12 hónap letelte

után az adott tagállamban a továbbiakban szabadon, munkavállalási engedély nélkül vállalhat munkát. Az így szerzett szabad munkavállalási joggal addig élhet, amíg az adott tagállam munkaerőpiacát önként el nem hagyja. Ez a szabad munkavállalási jog megilleti azokat is, akik a csatlakozást követően válnak jogosulttá munkavállalásra egy adott jelenlegi tagállamban, és a munkavállalási engedélyük legalább 12 hónapra szól.

- Családtagok, akik valamely harmadik ország (nem EGT tagállam) állampolgárai
Amennyiben egy magyar állampolgár harmadik ország állampolgárságával rendelkező családtagja a csatlakozás pillanatában a 12 hónapos szabály alá eső magyar munkavállalóval együtt valamely jelenlegi tagállamban tartózkodik, úgy a csatlakozást követően közvetlenül lehetősége nyílik szabad munkavállalásra. Amennyiben a családtag csak a csatlakozást követően tartózkodik a magyar állampolgárral együtt az adott tagállamban, úgy nem azonnal, hanem a Csatlakozási szerződésben szabályozott feltételek mellett bizonyos idő eltelte után lesz jogosult az engedély nélküli munkavállalásra.

Diplomák és végzettségek elismerése

Alapelv, hogy azok a személyek, akik minősítést szereztek bizonyos foglalkozás gyakorlására a saját országukban, ezt a szakmát az Európai Unió és az Európai Gazdasági Térség más országaiban is gyakorolhatják. Bizonyos foglalkozási kategóriákban szabályozzák azt, hogy a dolgozó a saját készségeit és minősítését folyamatosan mérhesse és értékelhesse.

A szabályozott és a nem szabályozott szakmák:

A szabályozott foglalkozás azt jelenti, hogy gyakorlását engedélyezéshez, regisztrációhoz, stb. kötik. Ebbe a kategóriába az orvosok, fizioterapeuták és a könyvelők tartoznak. Az európai munkaerőpiac illetékes szabályozott szektorára érvényes minimális szakmai képzési feltételeknek meg kell felelni. Ezeknek a követelményeknek a teljesítése garantálja, hogy a szektorban dolgozók olyan képzettségi szintet szereztek, mely megfelel a közös európai szabványoknak, valamint közvetlenül lehetővé teszi a munkaerőpiacra jutást.

Bizonyos nyelvi felkészültséget azonban igényelhetnek egyes foglalkozási csoportok, pl. az egészségügyi szektorban a következő pályák:

- általános orvosok,
- fogorvosok,
- kórházi nővérek,
- szülésznők,
- gyógyszerészek,
- állatorvosok.

Más magas szintű végzettséget igénylő szakmákban dolgozók (legalább hároméves felsőfokú tanulmányokat követően) Svédországban lemérhetik készségeiket és minősítéseiket azért, hogy meggyőződjenek arról, hogy a szükséges szabványoknak megfelelnek.

A következő foglalkozások tartoznak ide:

- ügyvéd,
- foglalkozási terapeuta,
- dietetikus,
- beszédterapeuta,

- tanár,
- látszerész,
- ortopéd mérnök,
- pszichológus,
- pszichoterapeuta,
- könyvelő,
- életmentő szolgálat koordinátora,
- röntgen asszisztens,
- fizioterapeuta,
- kórházi fizikus,
- hajózási mérnök,
- hajóskapitány.

A svédországi Felsőoktatási Nemzeti Hivatal (*Högskoleverket*) tud információt nyújtani arról, hogy egyes foglalkozások gyakorlásához melyik hivatallal kell kapcsolatba lépni.

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

Svédország napjainkban modern elosztási rendszerrel, kiváló belső és külső kommunikációval, valamint szakképzett munkaerővel rendelkezik. A főként külkereskedelem felé orientálódó gazdaság alapját a fa, a vízenergia és a vasérc adja. Az ipari termelés kb. 90 százalékát magántulajdonban lévő cégek biztosítják, ebből a műszaki szektor a termelés és az export 50 százalékát adja. A mezőgazdaság csupán a GDP 2 százaléka, és a munkahelyeknek is csak 2 százalékát teszi ki.

Az Európai Unió átlagban magas gazdasági növekedést alacsony infláció, tartós költségvetési többlet és csökkenő munkanélküliség mellett sikerült elérni. A GDP növekedési üteme 2000-ben 3,9%, 2003-ban pedig még mindig 2% fölött volt. A svéd gazdasági növekedés hajtóereje a belső fogyasztás és az ismét lendületes export. Egy további fontos belföldi növekedési motor volt a vállalkozók figyelemre méltó módon növekvő befektetési készsége. Az utóbbi időben a svédek jelentős exportnövekedést értek el. Ezen kívül pozitív hatást gyakorolt Svédország gazdasági fejlődésére az alacsony inflációs ráta és az alacsony kamatláb, amely befektetésekre ösztönzött.

A munkanélküliség 2000-ben 4%-ra mérséklődött, a legutóbbi felmérések szerint viszont 2004. januárjában 5,9%-ra emelkedett. Az infláció a tervezett 2%-os sáv környékén maradván 2000-ben 1,4%, 2003-ban 2,3% volt, ami 2004. januárjára 1,3%-ra esett vissza. A korábban deficitese költségvetés a GDP-hez viszonyítva 1,3%-ot ért el.

A kormány által meghirdetett pénzügyi fegyelem eredményeképpen 2001-ben a költségvetési többlet lényegesen nőtt, 2002-ben azonban több mint felével csökkent, a globális gazdasági hanyatlás, a bevételek csökkenése és a növekvő kiadások miatt. A svéd központi bank (Riksbank) 2 százalékosra tervezett inflációval igyekszik stabilizálni az árakat.

Svédország nem tagja a Gazdasági és Monetáris Uniónak.

Az OECD, a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet véleménye szerint Svédország gazdasága ma jobb, mint az utóbbi három évtizedben.

Az utóbbi három évben Svédországban éves átlagban kettő százalékkal növekedett a munkahelyek száma. A növekedési ráta ezzel a mutatóval magasabb volt, mint az elmúlt 30 évben. A legtöbb új munkahely a szolgáltatói szektorban jött létre. Ebből a növekedésből legtöbbet a nagyvárosok profitáltak. 2000 eleje óta ugyanakkor a foglalkoztatás növekedése a ritkán lakott területekre is jellemző.

A foglalkoztatási szint az elmúlt évben 73%-os volt. A foglalkoztatási ráta az idősebb munkavállalók körében is magas. A nők foglalkoztatási rátája 71%-os. (Ez EU összehasonlításban is rendkívül magas.) A svéd kormány politikai célja a foglalkoztatási ráta 80%-ra növelése. Az Európai Bizottság legutóbbi foglalkoztatási jelentésének becslése szerint ez a cél - az alacsony gazdasági növekedés miatt - rövidtávon nem valósítható meg. Ezzel szemben már most elérték, hogy a tartós munkanélküliek száma (különösen a fiatalok körében) alacsony szinten van.

Munkanélküliség

Svédország az elmúlt években a legtöbb EU tagállamnál lényegesen alacsonyabb munkanélküliségi rátát produkált. Ráadásul ezt nem az állampolgároknak a munkaerő-piaci programokban történő nagyobb mértékű bevonásával, hanem új munkahelyek létesítésével érték el.

Az egész Európát érintő recesszió azonban Svédországra is rányomja a bélyegét. Ennek következtében növekedett a munkanélküliség az utóbbi évben.

Munkaerő-kereslet

Ha a nemzetközi gazdaságban nem történnek váratlan negatív fordulatok, a munkaerőpiac a következő években képessé válik arra, hogy legalább 5000-rel több ember számára kínáljon új álláslehetőségeket, mint a korábbi években. Erősödés várható Stockholm megyében, de a legvalószínűbb emelkedésre Skåne és Halland környékén számítanak.

A nehéziparban növekszik az igény CNC esztergályosokra, jármű műszerészekre, képezett hegesztőkre, villanszerelőkre és szerszámkészítőkre.

Ezen kívül munkaerőhiány marad a következő szakmákban is: gáz – és vízvezeték szerelő, lakatos, kőműves és kőfaragó, burkoló, szobafestő. Ezekre a foglalkozásokra az elkövetkezendő években is nagy igény lesz. Az információs technológiában a csökkenés valószínűleg csak ideiglenes, hosszútávon inkább munkaerőhiány várható.

A szolgáltatási szektor több részén a foglalkoztatási követelmények szorosan összefüggnek a személyes igények változásával. Ebbe a kategóriába tartozik az élelmiszer kiskereskedelem, a szálloda- és vendéglátóipar, valamint a szállítás. Ezekben a területeken a várakozások eléggé optimisták.

Az állami szektorban a jövőben tovább nő a munkaerőigény, azonban az új munkaerő alkalmazását sok esetben gátolja a gyenge önkormányzati/megyei finanszírozás.

Növekszik az igény az egészségügyi és a szociális szektorban, különösen a középiskolai végzettségűekre, mindenek előtt az asszisztensekre, nővérekre és az ápoló személyzetre, azonban nem olyan nagy mértékben, mint az elmúlt években.

A munkaerőhiány következtében a munkaadók sok esetben kénytelenek szakképzetlen dolgozókat alkalmazni.

Keresettek az egyetemi és főiskolai végzettségűek, beleértve az orvosokat, szociális munkásokat, fogorvosokat, gyógyszerészeket, stb. Ezekben a területeken a munkaerőigény messze meghaladja az újonnan végzett, képzettséggel rendelkező jelentkezők számát.

Hasonló a helyzet az oktatási rendszerben is. Az általános és a középiskolákban tanárhiánnyal küzdenek, azonban a csökkenő tanulói létszám idővel bizonyos mértékben csökkenteni fogja a hiányt, legalábbis az általános iskola első osztályaiban. A középiskolai tanárok hiánya a közeljövőben még hangsúlyosabb lesz, mert az 1990. körüli demográfiai hullám hatása mostanra mutatkozik meg a középiskolákban. Az oktatási rendszerben is nagyon gyakori az, hogy képzetlen munkaerőt alkalmaznak, mivel a képzettséggel rendelkező tanárok száma igen csekély.

Összességében a következő területeken tapasztalható munkaerőhiány:

- műszaki mérnök,
- gyógyszerész,
- kórházi ápoló és szülésznő,
- középiskolai tanár,
- általános iskolai tanár,
- óvodai nevelő,
- speciális képzéssel foglalkozó tanár,
- pszichológus,
- szociális munkás,

- irodai, hotel és egyéb kisegítők és takarítók,
- jármű, ablak és egyéb tisztítók,
- gépkezelő,
- burkoló,
- víz- és gázvezeték-szerelő,
- építész és villanyszerelő,
- szobafestő,
- lakkozó,
- lakatos,
- járműszerelő és géplakatos,
- ács és tetőfedő,
- szakács,
- intézeti személyi ápoló,
- otthoni személyi ápoló,
- felszolgáló,
- kőműves,
- asztalos,
- fizioterapeuta és rokon szakmák,
- gyógyszerügyi asszisztens,
- modern egészségügyi szakmák,
- általános iskolai tanításhoz társult foglalkozások

A munkaerő számát tekintve, bizonyos foglalkozásokban visszaesés várható, mint pl. a telekommunikációs eszközök gyártása és az információs technológia egyes területei, valamint a technológia és a gyártás egyes szektorai. A gazdaság lelassulása leginkább a dél-svédországi kisebb települések helyzetét nehezítette meg. Ráadásul a Mälare völgy sűrűn lakott ipari területein a krízis helyzetben lévő iparágak stagnálásának hatása jelentősen érződik.

Az információs technológiai szektorban azonban a közeljövőben kisebb mértékű fellendülés veheti kezdetét. A szektorban olyan IT foglalkozásokat szereznek a fiatalok, melyek nem igényelnek egyetemi végzettséget, pl. PC koordinátor, hálózati mérnök és Web-tervező.

A szerkezeti racionalizálás folytatódik az iparban, melynek következtében mérsékelt munkaerő igény jelentkezik, de magasabb végzettségi követelményekkel.

Az utóbbi években lelassult az építőmunkások iránti igény növekedése, ezért nagyon sok ilyen szakmában a foglalkoztatás emelkedése a jövőben is meglehetősen korlátozott lesz.

A szakértők prognózisa alapján a skandináv munkaerőpiac a jövőben is a munkát keresők javára fejlődik. A jelenlegi életkorstruktúra alapján számos iparágban növekvő diplomás- és szakmunkaerő-hiány látszik kibontakozni. Ennek az a következménye, hogy a számszerűen csökkenő fiatal generáció nem tudja pótolni teljes mértékben a nyugdíjba vonuló idősebbek helyét a különböző munkaterületeken. Ez különösen az egészségügyben és a közszolgálatban várható.

Annak érdekében, hogy Svédország a jövőben is biztosítani tudja a gazdasági növekedést, az eddigieknél is nagyobb mértékben kell törekednie arra, hogy más országokból munkaerőt toborozzon.

Álláskeresői lehetőségek

Azoknak, akik Svédországban szeretnének munkát vállalni, az alábbi helyekről érdemes információkat gyűjteni:

Helyi és regionális munkaügyi hivatalok, (itt található meg például a *Platsjournalen* és a *Nytt jobb* című folyóiratok, amelyek szabad állásokról adnak áttekintést) valamint a Svéd Munkaügyi Szolgálat honlapja (www.amv.se).

Fontos cím a munkaügyi hivatal Stockholmban (*Arbetsförmedlingen Utland*, telefon: 00 46-8-4 06 57 00, e-mail: arbetsformedlingen-utland-sthlm@lanab.amv.se).

Más országokhoz hasonlóan Svédországban is a napilapok jelentik az álláshirdetések leggyakoribb forrásait. Megéri lapozgatni a *Dagens Nyheter*, *Svenska Dagbladet*, *Sydsvenska Dagbladet (Malmö)*, *Skånska Dagbladet (Malmö)*, *Tidnigen Arbetet (Malmö)*, *Göteborgsposten (Göteborg)*, *Dagens Industri* és a *Computer Sweden* című sajtótermékeket.

Az álláslehetőségek további keresését kínálja az *Af-direkt* telefonszám. A 0046-20-34 34 34 számon az Af-direkt svéd és angol nyelven ad tájékoztatást a szabad állásokról. A telefonszám munkanapokon 9-14 óráig működik és a hívás ingyenes.

Nyelvismeret nélkül nincs állás! Az alkalmazás sarkpontja a svéd nyelv ismerete – amit sokszor alábecsülnek. Néhányan úgy gondolják, hogy az angol nyelvismerettel meg tudnak élni. A diplomásoktól azonban elvárják, hogy mind az angol, mind a svéd nyelvet, – nem perfekt módon, de jól - ismerjék. A nyelvismeretet esetenként kikérdezéssel ellenőrzik.

A pályázatokat lehet angol nyelven készíteni, és az interjúra is gyakran angolul kerül sor.

A **svéd munkaügyi igazgatás** a Munkaügyi Minisztérium felügyelete alatt tevékenykedik. A kormányt a munkaerő-piaci politikában a Központi Munkaügyi Hivatal (*Arbetsmarknadsstyrelsen*) képviseli. Ugyanez a szervezet koordinálja a tartományi hivatalok munkáját. A hatóság irányítása alatt működő **munkaközvetítési** szervezetek foglalkoznak a munkát keresők közvetítésével, illetve számukra tanácsadást is nyújtanak.

1993 óta az állami mellett a magán-munkaközvetítés is engedélyezett.

Adózás

Svédországban Ön fizet adót minden jövedelme után. Ez azt jelenti, hogy bizonyos esetekben nem csak a svéd jövedelem után adóznak, hanem a más országban szerzett jövedelem után is. Amennyiben lakóhelyük nem Svédországban van, akkor az ottani adózásuk csak a Svédországban szerzett jövedelmükre terjed ki. A külföldön szerzett jövedelmük ebben az esetben az adó megállapításánál figyelmen kívül marad.

A svédországi adózási rendszer számos közvetlen és közvetett adót és díjat foglal magában.

A legfontosabb **közvetlen adókat** a nemzeti és a helyi jövedelemadók, valamint az országos nyereségadó teszik ki.

A **közvetett adók** közül a legfontosabb az általános forgalmi adó és az élvezeti cikkeken, pl. az alkoholon és dohánytermékeken szereplő fogyasztási adó. Csaknem valamennyi termék és szolgáltatás tartalmaz áfa-t, mely általánosságban véve az ár 25%-át teszi ki. Ezen kívül örökösödési és ajándék után járó illeték is létezik.

Jövedelemadó

A svéd **jövedelemadó** a nemzeti- és a helyi jövedelemadóból tevődik össze.

A **helyi jövedelemadó** a tartományok regionális adójából (*landstingsskatt*), a községek egyéb községi adójából (*skatt till primärkommun*) és az egyházi adóból (*församlingsskatt*) áll.

Nemzeti jövedelemadót a 301 000 korona (2003) feletti éves jövedelem esetén kell fizetni, melynek mértéke jelenleg 20-25 százalék.

A vagyon- és tőketulajdonból, valamint a keresetből, fizetésből származó jövedelem is adókötelezettség alá esik. A bérből és fizetésből szerzett jövedelemhez számítják a nem önálló munkából és nyugdíjból származó jövedelem mellett az olyan ipari tevékenység jövedelmét is, mint például az önálló munkával a mező- és erdőgazdaságból szerzett jövedelem. A nem önálló munkából származó jövedelemhez tartoznak az olyan dologi szolgáltatások a munkaadó részéről, mint a ruhapénz, a szolgálati autó magán célú használata, a privát étkezés, egy kedvezményes lakás átengedése, szabad telefon- vagy újság-előfizetés.

A jövedelemadó kiterjed a munkanélküli segélyre, a nyugdíjra és egyéb hasonló bevételekre is.

Az egyéni munkavállalók jövedelemadójuk nagy részét a helyi önkormányzat számára fizetik. A helyi jövedelemadó százalékos összeg, átlagosan 31 százalék körül van.

Nyereségadó

Sajátos az adózás a tőkejövedelmek esetén (például kamat, osztalék). Az adóköteles tőkejövedelemből származó bevétel a folyó tőkejövedelemből és tőkenyereségből áll, (levonva belőle a kamatkifizetéseket és a tőkevesztéseket). Ezen jövedelmek után csak nemzeti jövedelemadót kell fizetni, melynek mértéke 30 százalék körüli.

Vagyonadó

Amennyiben egy állandó svéd lakhellyel rendelkező személy nettó vagyonának értéke adott év december 31-én meghaladja az állam által meghatározott értékhatárt, vagyonadót kell fizetnie. Az adott szintnél magasabb vagyonra 5,95 százalékos adót vetnek ki.

Bizonyos egyéb vagyon, mint földbirtok, kötvények, részvények szintén a nettó vagyonadó tárgyát képezik. Ez az adókulcs 1,5 százalékos, s a 900.000 svéd koronát (1997) meghaladó adóköteles vagyontárgyak után kell fizetni.

Ingtatlanadó

Az ingatlanok tulajdonosainak ingatlanuk felbecsült értéke után adót kell fizetniük. (Egyes újonnan épített épületek mentességet kaphatnak ezen kötelezettség alól.) Ingatlanadót saját tulajdonú ház, nyaraló és földbirtok után kell fizetni. Az 1990-ben vagy azt megelőzően épített házak esetében az adókulcs 1,7 százalékos.

Örökösödési és ajándékozási adó

Az örökösödés vagy ajándékozás útján szerzett ingatlanok értéke után adót kell fizetni.

Általános forgalmi adó

Svédországban minden áru és szolgáltatás díja általános forgalmi adót (*mervärdesskattmoms*) tartalmaz. (Ez alól kivételt lényegében csak az orvosi és fogorvosi kezelések, a szociális gondoskodás, a képzés és szakképzés, a hajó- és repülőgép értékesítés, a banki és biztosítási szolgáltatások, valamint a repülőgép hajtóanyagok árai képeznek.)

Az általános forgalmi adó három mértékű adót jelent. Az egyik a 25%-os előírt adó, ez az alapadó. Emellett csökkentett általános forgalmi adó terheli 12%-os mértékben az élelmiszereket, a szállodai szolgáltatásokat, a személyi közlekedést és a műalkotások importját. A napilapok, a színházi, a koncert-, a cirkuszi és a mozielőadások, valamint a sportrendezvények általános forgalmi adója 6%.

Adófizetés

Mind az egyéni munkavállalók mind pedig a vállalkozók kötelesek évente a jövedelmük után adóbevallást készíteni. Az ehhez szükséges általános adatlap beszerezhető valamennyi ország svéd nagykövetségén.

Az adókártyát (*skattsedel*), amelynek segítségével az adót a munkavállaló fizetéséből levonják, a helyi adóhivatal állítja ki.

A bér,- a kamat,- és az osztalék kifizetéseknél a munkaadó, illetve a bank adóelőleget von le (kereseti, illetve forrásadó). A mindenkori naptári év befejezésekor megállapítják az érvényes jövedelemadó mértékét. Az alkalmazottak fizetéséből munkaadójuk vonja le az adót, ő számol el vele a munkavállaló nevében a hatóságok felé, miután a jogosult kedvezményeket és leírásokat elszámolta.

Az adófizetésre kötelezettek egy egyszerűsített adóbevallás (*förenklad självdeklaration*) és egy speciális adóbevallás (*särskild självdeklaration*) között választhatnak.

További felvilágosítást adóügyi kérdésekben az alábbi helyen lehet kapni:

Pénz- és Adóügyi Hivatal
(*Riksskatteverket*)
Tritonvagen 21
S-17194 Solna.

A foglalkoztatás szabályozása

A foglalkoztatást érintő szabályokat döntő mértékben törvények rögzítik.

Ennek következtében a munkaerőpiacot a törvények széles köre szabályozza, mint például a munkakörnyezetről, a felmondásvédelemről, az üzemi egyetértésről és az üzemi tanácsokról szóló törvények.

A svéd munkajogra jellemző az, hogy a munkajogi előírások csupán keretjellegek.

Ezek a keretszabályok a szakszervezetek jogaival, a munkahelyi környezeti és biztonsági feltételekkel, a szabadságot biztosító jogokkal, a táppénzzel, a szociális szolgáltatásokkal és a nyugdíjakkal, valamint az egyetértési joggal, a nemek, fajok, továbbá nemzeti hovatartozás szerinti diszkrimináció tiltásával összefüggésben a munkaadók és a munkavállalók közötti egyeztetéssel, a sztrájkjoggal foglalkoznak.

Ebből következően a **kollektív szerződések** a foglalkoztatási viszonyok területén viszonylag nagy mozgástérrel rendelkeznek. Ezeket a szerződéseket munkavállalói és a munkaadói szövetségek kötik, és ebben a munkaviszonyok fő irányelveit jelölik meg.

Szakszervezetek

A svéd munkavállalók és munkaadók szakszervezeti és szövetségi jellegű szervezeteinek nagy hagyományai vannak.

Svédországban – eltérően más országtól – a szakszervezet megosztja munkavállalói és alkalmazotti részre.

A munkavállalók 80%-a tagja valamely szakszervezetnek.

A munkavállalói **részvételi jog** (*Medbestämmandelagan*) biztosítja a szakszervezeteknek azt, hogy a munkáltatók, a vállalkozások különböző szintjein kikérjék a véleményüket, olyan kérdésekben, mint például a nagyobb beruházások tervei, a leányvállalati szervezet változásai, a társaság eladása, a szállítók bevonása, a vezetők kinevezése, vagy új technológiák bevezetése a termelésbe. A munkavállalói képviselők nem rendelkeznek vétőjoggal a vállalkozási döntésekkel szemben. Sztrájkokról a munkaügyi bíróságok döntenek. A keretszerződések bővíthetik a munkavállalók beleszólási jogát.

A minimum 25 foglalkoztatottal dolgozó üzemekben a munkavállalói képviselők a vállalkozások vezetésében való részvétel (*Lagen om arbetstagarrepresentation i styrelsen*) keretében a társaság vezető és felügyelő bizottságába képviselőket delegálhatnak. A delegáltak száma a foglalkoztatottak számától függ. A szakszervezeti képviselők természetesen nem rendelkezhetnek szavazattöbbséggel az adott grémiumban.

A sztrájk és a (munkás) kizárás a kollektív szerződésben érintett partnerek szabályozott eszközei annak érdekében, hogy követeléseiket egy munkaharc keretében megfelelő súllyal képviselni tudják.

A közszolgálat területén a sztrájkjog korlátozott.

Bérezés és átlagkereset

Svédországban a keresettel rendelkező nők és férfiak száma majdnem megegyezik. A nők mintegy 75 százaléka, a férfiak 80 százaléka dolgozik. A nők gyakran részmunkaidős állást töltenek be és csak 60 százalékuk dolgozik teljes munkaidőben. A férfiaknak körülbelül 90 százaléka rendelkezik teljes munkaidős állással.

A nők gyakran kevesebbet keresnek, mint a férfiak. A teljes munkaidőben dolgozó nők fizetése átlagosan a férfiak fizetésének 85 százalékát teszi ki. A bérek közötti különbséget elsősorban az okozza, hogy sok hagyományos női foglalkozásban a fizetési szint alacsony. Ilyen pl. a kiskereskedelem, az egészségügy és az ápolási szektor.

2000-ben a teljes munkaidős dolgozó átlagos havi jövedelme 21.000 SEK (kb. 2100 €) volt, míg a magánszektor szellemi munkásai átlagosan 26.500 SEK-et (kb. 2650 €-t) kerestek.

A havi megélhetés, ha nem számoljuk a lakás költségeket, egy egyedül élő személy számára kb. 5820 SEK (kb. 582 €) a Magángazdasági Intézet becslései alapján. Ez magában foglalja az étel, ruházkodás, higiénia, egészségügy, sport, gépjármű használat, szabadidő, helyi utazások, biztosítás, villamos energia, telefon, stb. költségeit.

A becslések alapján ugyanezek a kiadások házaspár esetén 8680 SEK-et (868 €) tesznek ki.

A közszférában az állami alkalmazottak átlagosan 21.700 SEK-et (kb. 2170 €) keresnek, a városi alkalmazottak jövedelme 21.200 SEK (kb. 2120 €), az önkormányzatoknál dolgozóké pedig 17.400 SEK (kb. 1740 €).

A béreket és a fizetéseket a kollektív szerződések széles körben rögzítik.

Törvényileg előírt minimálbér nincs, ugyanakkor a kollektív szerződés megállapodásai előírják meghatározott fizetési minimumot.

A törvényi-, és a kollektív szerződésben megfogalmazott előírások alapján a munkabért az egyes munkaszerződések rögzítik.

A következő táblázat az átlagmutatókat tartalmazza, amelyek azonban csak tájékoztatóként szolgálhatnak, ugyanis a fizetés megállapításánál figyelembe veszik a munkatapasztalatot, a munkavállaló életkorát, az alkalmazás helyét és a munkaerő-piaci helyzetet is.

Bruttó havi munkabér	
Kórházi orvos (szakorvosi diplomával)	35 000 SEK
Betegápoló nővér	15 000 SEK
Mérnök	26 000 SEK
Titkárnő	18 000 SEK
Feldolgozóipari alkalmazott	22 000 SEK
Építőipari alkalmazott	21 000 SEK
Feldolgozóipari munkás	20 000 SEK
Építőipari munkás	20 000 SEK

Munkajog

Munkaszerződés

A **munkaszerződést** Svédországban szóbeli vagy írásbeli megállapodás formájában is meg lehet kötni, a jogbiztonság miatt azonban ajánlatos az írásbeli szerződés elkészítése. A munkaszerződés tartalmazza azokat a legfontosabb adatokat, amelyek a munkaviszonyt érintik. Ezek – egyebek között – a munkaköri feladatok leírása, a próbaidő tartamának megjelölése, a fizetés és a felmondási idő.

A munkáltató az alkalmazást követő egy hónapon belül, minden esetben köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót a foglalkoztatás szabályairól és körülményeiről. A tájékoztatónak tartalmaznia kell a munkáltató nevét, címét, a munkavállaló beosztását, az alkalmazás típusát és időtartamát, a felmondási idő hosszát, a fizetés mértékét és módját, a fizetett szabadsághoz való jogot, a normál munkaórák számát, és az alkalmazható kollektív megállapodást.

A munkahelyek biztonságáról szóló 1982. évi törvény alapján a munkaszerződést általában határozatlan időre kötik. Határozott idejű munkaszerződésre csak kivételes esetben kerül sor, például – megállapodás alapján – ún. próbaidős szerződést 12 hónapra is lehet kötni.

Munkaidő és túlóra

A munkaidő mértékét a munkaidőről szóló törvény szabályozza. A heti munkaidő maximum 40 óra. A törvény szerint a teljesített munkaidőről az egyes kollektív szerződésekben kell megállapodni.

A kialakult gyakorlat szerint a munkavállaló hétvégén legalább 36 óra szabadidőre jogosult. A napi munkaidőn belül pihenőidőt kell beiktatni oly módon, hogy a munkavállaló megszakítás nélkül öt óránál hosszabb ideig ne dolgozzon.

Négy héten belül maximum 48 **túlórat** lehet teljesíteni (50 órát **havonta**). A túlórák száma egy éven belül nem haladhatja meg a 200-at. Az ezen felüli többletmunkát csak a helyi szakszervezettel egyetértésben lehet végeztetni.

A kollektív szerződésben kivételt lehet tenni a munkaidő-törvény előírásai alól. A törvényes előírások betartását a Központi Munkavédelmi- és Munkahigiéniai Hivatal (*Arbetskyddstyrelsen*) és a Szakszervezeti Felügyelő Hivatal (*Yrkesinspektionen*) felügyeli.

Fizetett szabadság

Az éves szabadságról szóló törvény - az életkortól és a munkaviszony idejétől függetlenül - valamennyi munkavállaló számára évi 25 nap szabadságot ír elő. (A szabadságot az év április 1-től, a következő év március 31-ig tart.)

A kollektív szerződésekben ezen túlmenően, további fizetett szabadságról is meg lehet állapodni.

Ha a munkaviszony augusztus 31-e után kezdődik, az arra az évre járó szabadság 20 nap.

Amennyiben a kollektív szerződés másként nem rendelkezik, a munkavállalónak legkevesebb négy hét szabadságot júliusban-augusztusban kell igénybe vennie. (A szabadságnak ezen felüli részét öt évig meg lehet takarítani.)

A szabadság idejére fizetést folyósítanak. Ezen túl a munkavállaló szabadság támogatásként jogosult az éves fizetése 12%-ára (szabadságpénz). A szabadságpénz az igénybevett szabadságnapok alapján, a bérrel együtt kerül kifizetésre.

Tanulmányi szabadság

A munkavállaló törvényes joga a munkavégzés alóli felmentése **továbbképzés** esetén. A munkavégzés alóli felmentés foglalkoztatási időtartamhoz kötött: tanulmányi szabadságra az a munkavállaló jogosult, aki a szabadságot megelőző hat hónapig, vagy az utolsó két éven belül legkevesebb 12 hónapig a munkaadónál munkaviszonyban állt. A továbbképzés formájára vonatkozóan jelenleg nincsenek törvényes korlátozások, a tisztán magán továbbképzési programokon való részvétel azonban kizárja a szabadság igénybevételének a lehetőségét. A tanulmányi szabadság időtartama törvényileg nem korlátozott, ugyanakkor a munkaadó a tanulmányi célból kezdeményezett, munka alóli felmentést maximum hat hónapra kiterjesztheti.

A munka alóli felmentés időtartamára munkabér folyósítását a törvény nem szabályozza. Ezt a kollektív szerződésben lehet rendezni.

A társadalmi, vagy szakmai kötelezettségek teljesítésének idejére a törvény biztosítja a munkavégzés alóli felmentést. A kollektív szerződések legtöbbször ennek megfelelő szabályokat tartalmaznak. Ugyanakkor ezekre az időtartamokra munkabér fizetése nem minden esetben garantált.

Hivatalos ünnepek

Nemzeti ünnep: Zászló Napja, június 6.

Egyéb hivatalos ünnepek: Újév, Vízkereszt, Nagypéntek, Húsvét, Május 1., Áldozócsütörtök, Pünkösd, Nyári napforduló, Mindenszentek, Karácsony.

A Midsommart, a nyári napéjegyenlőség június 20-a és 26-a közé eső szombaton tartják. Az éjféle nap annál hosszabb időszakban látható, minél északabbra vagyunk.

Munkavédelem

A munkavédelemmel kapcsolatos szabályokat az 1978. évi „**Törvény a munkahely környezetéről**” c. joganyag tartalmazza. A munkakörnyezet fogalma magában foglalja a munka szervezését, a munkahely műszaki állapotát, a munkaidőt, valamint a munkavégzés hozzáigazítását az ember adottságaihoz.

Az olyan területeken, mint a munkavédelem és a munkahigiéna (*Arbetskydstyrelsen*) a döntő fontosságú előírásokat a központi hivatal adja ki. A munkavédelmi bizottságok feladatait **keretszerződések** szabályozzák.

Azok a további törvények, amelyek közvetlen vagy közvetett módon a munkahely környezeti és biztonsági kérdéseit szabályozzák – egyebek között – a következők: a vegyi termékek előállításának ellenőrzését szabályozó törvény, a tűz- és robbanásveszélyes termékek elkészítését szabályozó törvény, a sugárvédelmi törvény, a környezetvédelmi törvény és az építési szabályzat.

A legkevesebb öt munkavállalót foglalkoztató üzemekben a biztonsági megbízottak feladata a törvényi előírások betartásának ellenőrzése. A biztonsági felügyelők adott esetben a munkavállaló életét és egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztető körülmény esetén a munkafolyamat megszakításáról is intézkedhetnek. Az üzemegészségügyi szolgálat (az egyes

üzemekben belül, vagy külső központokban) segíti az orvosi, a műszaki és a pszichoszociális munkahelyi problémák megoldását.

A munkavédelemnek három területe alakult ki:

1. A dolgozók védelme a munkahelyi balesetekkel és a foglalkozási betegségekkel szemben
2. A munkaidő szabályozása
3. Fizetett szabadságról való rendelkezés

1949-ben alapították a Munkavédelmi és Egészségügyi Országos Tanácsot, valamint ebben az évben tiltották be (mindenkire kiterjedő hatállyal) az éjszakai munkavégzést. Elrendelték, hogy a vállalatoknak a munkahelyi környezet javítását szolgáló beruházásokat a termelési költségek közé kell venniük. Meghatározták, hogy a munkahelyi körülményeket hozzá kell igazítani a fizikai és mentális képességekhez.

Felmondás

A munkahely biztonságáról szóló 1982. évi törvény szerint a munkaviszony megszüntetése felmondással csak objektív okok alapján (*sakligt grundad*) lehetséges.

Ide sorolhatók a következő okok:

- a Szervezeti Működési Szabályzat elleni súlyos véttség,
- a munkahelytől való engedély nélküli távolmaradás,
- személyes alkalmatlanság a munkahelyi együttműködésre,
- a munkahellyel kapcsolatban a munkavállalóval szemben folytatott büntetőeljárás.

A következő okokból nem lehetséges elbocsátás (felmondási tilalmak):

- munkavállalói képviselőként végzett tevékenység, szakszervezeti tagság, szakszervezeti tevékenységben való közreműködés,
- faj, nem, bőrszín, vallás, politikai vélemény,
- terhesség, szülői-nevelői szabadság,
- gondozást igénylő személy ápolása,
- katonai- és civil szolgálat,
- betegség,
- tanulmányi szabadság.

A **felmondási idő** minimum egy hónap. A munkaviszony felmondási idejének megállapításánál a munkaadónak figyelembe kell vennie a munkavállaló életkorát. Amennyiben egy munkavállaló az utolsó hat hónapban állandóan, vagy az utolsó két évben összesen 12 hónapig dolgozott, akkor a felmondási idő a következő táblázat szerint alakul:

Életkor	Felmondási idő
25 év	2 hónap
30 év	3 hónap
35 év	4 hónap
40 év	5 hónap
45 év	6 hónap

Kollektív szerződésekben ettől eltérő felmondási időben is megállapodhatnak.

Az 1997. utáni munkaszerződéseknél a felmondási idő a munkavállaló foglalkoztatásának időtartamától függően a következőképpen alakul:

Felmondási idő	A munkáltatónál eltöltött idő
1 hónap	az első két évben
2 hónap	2-től 4 évig
3 hónap	4-től 6 évig
4 hónap	6-tól 8 évig
5 hónap	8-tól 10 évig
6 hónap	legkevesebb 10 évig

A munkások és az alkalmazottak között nincs olyan különbség, amely a két csoport között a kollektív szerződéseken belüli eltérő szabályozást igényelné.

Az általános előírások nem érvényesek a felső- és középszintű vezetőkre, esetükben általában részletes szerződéses megállapodások készülnek.

A próbaidő alatt a munkaviszony bármikor felmondható. A munkaadónak ugyanakkor kötelessége legkevesebb két héttel az előre látható felmondás előtt az illetékes szakszervezetet döntéséről tájékoztatni.

A joghatályos felmondás nem igényel írásos formát, kivéve, ha az a munkáltató működésével összefüggésben vált szükségessé. Mielőtt a munkaviszony felmondására gazdasági okok miatt

sor kerülne, a munkaadónak meg kell vizsgálnia, hogy az üzem strukturális átalakításával nem lehetséges-e a munkaviszony megszüntetését elkerülni. A szakszervezetet be kell vonni ebbe a munkába. Amennyiben a felmondás nem kerülhető el, akkor először azoknak a dolgozóknak kell felmondani, akik az üzemben rövidebb ideje dolgoznak. A kollektív szerződések ettől eltérő szabályozásokat is tartalmazhatnak.

A felmondási idő alatt a teljes bért tovább kell fizetni.

Mindaddig, amíg a munkaadó a felmondás érvénytelenségéről bírói határozatot nem kap, a munkaviszonyt felmondottnak kell tekinteni.

A munkavállaló a következő **végkielégítésre** jogosult:

A foglalkoztatási viszony időtartama	Végkielégítés mértéke
kevesebb mint 5 év	16 havi bér
legkevesebb 5, legtöbb 10 év	24 havi bér
Legkevesebb 10 év, vagy ennél több	32 havi bér
Amennyiben a munkavállaló 60 évnél idősebb, akkor a végkielégítés időtartama 24, 36 és 48 havi bérré emelkedik.	

Amennyiben a munkaadó nem rendelkezik megfelelő mennyiségű munkával, meghatározott idejű felmondással élhet. Ebben az esetben új munkaerő felvétele esetén az elbocsátott munkavállaló a munkaviszonya megszűnése után egy évig elsőbbségre jogosult.

Azonnali hatályú felmondás csak akkor lehetséges, ha a munkavállaló a munkaszerződésben foglalt kötelezettségeit súlyos mértékben és vétkesen megszegte.

Amennyiben **a munkavállaló mondja fel** a munkaviszonyt, akkor általában egy hónapos felmondási idő érvényes.

A kollektív szerződésekben ennél általában hosszabb felmondási időt írnak elő, amely azonban ritkán lépi túl a három hónapot.

Az állami szektorban a munkavállaló részéről jogos a felmondás írásos formájának megkövetelése.

A munkaadó köteles a foglalkoztatási viszony megszűnésekor a munkavállaló számára igazolást kiállítani.

Munkajogi viták

A Munkaügyi Bíróság (*Arbetsdomstolen*) dönt azokban a vitás kérdésekben, amelyek a kollektív szerződésekkel kapcsolatos kötelezettségek megsértéséből adódnak.

Emellett ezeknél a bíróságoknál lehet panasszal élni jogosulatlan elbocsátások, diszkriminációk, vagy jogellenes sztrájkok esetén.

A bírói kollégium az állam, a munkaadók és a szakszervezetek képviselőiből áll.

Esélyegyenlőség munkavállaláskor

A demokrácia alapvető elve az Európai Uniónak, a tagállamoknak, az Európai Gazdasági Térségnek és a csatlakozó országoknak. Ezért nemre való tekintet nélkül minden állampolgárnak egyenlően kell részt venni ill. képviselnie magát mind a gazdaságban, mind a döntéshozatalban, mind pedig a szociális és kulturális életben.

Már az 1957-es Római Szerződés tartalmazta a női-férfi egyenjogúságot hirdető hosszú távú elkötelezettséget. Jelentős fejlődés történt a tagállamokban ezen a területen, azonban a mindennapi életben a női-férfi egyenjogúságot beárnyékolja az a tényező, hogy a gyakorlatban nem élveznek azonos jogokat a nők és a férfiak.

2010-re az Unió belül a nők foglalkoztatottságát 51-60%-ra tervezik emelni. Ennek megvalósításához speciális figyelmet kell fordítani a nők új gazdaságba való integrálására, illetve az eddig férfiak által uralt területek, mint például az információs és kommunikációs technológia terén történő fokozott alkalmazásukra.

Európai állampolgárként Önnek sok olyan joga van, melyekről lehet, hogy nincs is tudomása. Abban az országban, ahol dolgozik, nemétől függetlenül azonos értékű munka és azonos mennyiségű fizetés illeti meg; ugyanolyan képzési lehetőségek illetik meg a nőket és a férfiakat.

Az Unió bármelyik tagállamában dolgozik, bármilyen nem alapján történő diszkrimináció jogilag szabálytalan és tilos. Azaz, legyen Ön férfi vagy nő, ugyanazok a jogok és lehetőségek illetik meg munkahelyén.

A diszkriminációnak két formája van:

- Közvetlen diszkrimináció, amikor férfiak és nők kizárólag nemi megkülönböztetés alapján, különböző bánásmódban részesülnek (például a fizetés terén). Ugyanebbe a kategóriába tartozik a terhesség, szülés következtében történő megkülönböztetés; egy nő azért nem kapja meg az állást, nem léptetik elő vagy nem vehet részt képzésen, mert terhes.
- Közvetett megkülönböztetés akkor áll fenn, amikor nők és férfiak különböző bánásmódban részesülnek, mert valamely fizetésre, munkakörülményekre, munkaerő-toborzásra vonatkozó törvény, rendelet a gyakorlatban kedvezőtlen feltételekkel jár az egyik nemre.

Az egyenlő elbánás elve, tekintet nélkül nemre, fajra, bőrszínre, politikai meggyőződésre, szexuális irányultságra, valamint nemzeti szociális és etnikai hovatartozásra, a svéd munkaerőpiacon is alapvető követelmény. Ez azt jelenti, hogy mind a szakma gyakorlásánál, mind a képzés esetében az érintettek esélyazonosságát biztosítani kell.

Különösen kerülendő a megkülönböztetés a munkában való alkalmazás, a bérezés, valamint a továbbképzés területén.

Munkaviszonnal járó jogok

Azonos fizetés

- azonos fizetés azonos munkáért,
- azonos fizetés azonos értékű munkáért.

Azonos bánásmód elve a munkahelyen, a

- munkához jutás,
- szakmai képzés,
- munkafeltételek,
- előléptetés,
- pozitív elbírálás

terén.

Dolgozó nők védelme (kismamák, akik még dolgoznak, vagy akik nemrég szültek, vagy szoptatnak)

- egészség és biztonság a munkahelyen,
- éjszakai munka tilalma,
- szülési szabadság,
- munkavégzés alóli mentesség orvosi vizsgálatok esetén,
- felmondási tilalom.

A munkavállaló nőket összesen 14 hetes anyasági (szülési) szabadság illeti meg. A törvény nem szabályozza azt, hogy ebből mennyit kell igénybe venni a szülés várható időpontja előtt.

Amennyiben a terhes nő számára nem lehetséges a megfelelő munkakörülményeket biztosítani, és emiatt további foglalkoztatása kizárt, akkor a terhes nő a szülés várható időpontja előtt 60 nappal terhességi támogatásban (anyasági támogatás) részesül, melynek mértéke a fizetésének 80%-a.

A gyermek további gondozása érdekében az anyasági szabadságot a szülői szabadság követi.

Társadalombiztosítás

A társadalombiztosítás célja, hogy gazdasági védelmet biztosítson az egyén számára betegség, öregség, munkabalesetek, valamint a munkanélküliség ellen.

Az Országos Társadalombiztosítási törvény a következő területeket különbözteti meg:

1. *Egészségügyi és szülői biztosítási rendszer:*

- orvosi,
- fogorvosi,
- betegségi,
- munkahelyi baleset és
- szülői biztosításból áll.

A **betegellátás** valamennyi svéd lakosra kiterjed, míg a pénzbeli támogatás csak a munkavállalókra vonatkozik.

Orvosi ellátás, segélykérő telefon

Minden nagyobb városban van orvosi ügyelet. A segélykérő telefon hívószáma az egész ország területén: 112. Ezt a számot kell hívni baleset és tűz esetén is. Balesetknél az Ambulánst kell kérni.

A betegellátásnak külön feltétele nincs. Az általános egészségügyi és kórházi ellátás ingyenes azon személyek, illetve családtagjaik számára, akik Svédországban dolgoznak, munkát keresnek vagy ott állandó lakóhellyel rendelkeznek.

A 19 év alatti fiataloknak ingyenes fogorvosi ellátást biztosítanak. A felnőttek fogászati költségeinek átlagosan 40%-át fizeti a biztosító.

Támogatás munkaképtelenség esetén

A betegség következtében előállt, és orvosilag igazolt munkaképtelenség esetén az alkalmazott foglalkoztatottak és az önállóak egyaránt táppénzben részesülnek. Az első betegnapra (várakozási nap) semmilyen támogatást nem nyújtanak. A többszörösen ismétlődő betegséggel küzdő személyek bizonyos kivételt képeznek. A második naptól a **táppénz** a kiesett kereset 75%-a. (Az éves jövedelemnek az a része, amely a nyugdíjalap hét és félszeresét túllépi, a táppénz kiszámításánál figyelmen kívül marad.)

Az alkalmazottaknál a keresőképtelenség második napjától annak 14. napjáig a munkaadó fizeti a bér 75%-át, ezt követően kerül sor a táppénz folyósítására.

A 366. nap után a táppénz mértéke 70 %-ra csökken. Amennyiben a betegség hosszabb ideig tart, akkor a munkaadónak a munkavállalóval és a betegbiztosítóval együttműködve meg kell vizsgálni a **rehabilitációs kezelések** lehetőségét. A rehabilitáció időszakában a táppénz helyett a kiesett bér 80%-áig rehabilitációs támogatást fizetnek.

Amennyiben az éves jövedelem meghaladja a 267.750 svéd koronát, a betegségi támogatást nem fizetik.

A táppénz és a rehabilitációs támogatás adómentes.

Balesetbiztosítás (üzemi baleset és foglalkozási megbetegedés esetére érvényes biztosítás)

A balesetbiztosítás kiterjed minden alkalmazotti viszonyban álló személyre éppúgy, mint a vállalkozókra, vagy a szabad foglalkozásúakra. A balesetbiztosítás szolgáltatásaihoz tartozik a táppénz, a beteggondozási szolgáltatás, a rehabilitációs kezelés, a további károsodást megelőző szolgáltatás, az életjáradék és a temetési segély.

A szolgáltatások igénybevételének előfeltétele az, hogy a kiváltó ok üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés legyen, ennek értelmében nem tartozik ebbe a körbe azoknak a meghatározott pszichikai panaszoknak a kezelése, amelyek a munkahelyi viszonyok miatt következtek be.

Amennyiben foglalkozási megbetegedés esetén a keresőképesség legkevesebb 1/15-öd arányban csökken, a jövedelemvesztés kiegészítésére az általános nyugdíjkorhatár eléréséig **életjáradékot** fizetnek.

A foglalkozási megbetegedés miatt bekövetkezett elhalálozás esetén az özvegy **nyugdíjkiegészítésben** részesül, amennyiben 12 év alatti eltartandó gyermeket nevel, és az elhalálozottal legkevesebb öt évig megszakítás nélkül együtt élt. Az árvák a 18. életévük betöltéséig (felsőoktatási tanulmányoknál 20. életév) árvaellátásban részesülnek. Emellett temetési segélyt is kapnak.

További felvilágosítást a helyi társadalombiztosítási pénztárak, vagy a társadalombiztosítás központi hatóságai nyújtanak Stockholmban:

Svéd Társadalombiztosítási Hivatal

Riksförsäkringsverket

Adolf Fredriks Kyrkigata 8

S-10351 Stockholm

Szülői biztosítás

Gyermek születése és kisgyermek ápolása esetén a **szülői biztosítás** számos olyan szolgáltatást nyújt, amelyet mindkét szülőnek lényegében azonos módon felkínálnak. A szülői biztosítás minden olyan szülőt érint, aki Svédországban lakik. Bizonyos helyzetekben a támogatás nyújtásának előfeltétele a gyermek születését megelőző kereső tevékenység.

A szülői biztosítás két formája létezik, mindkettőt **szülői pótléknak** nevezik. A szülői pótlék a gyermek születése után 450 napig jár. Amennyiben mindkét szülő gondozásra jogosult, akkor azoknak a napoknak a számát, amelyekre számukra támogatást folyósítanak, maguk között feloszthatják. A segély folyósításának előfeltétele mindenkor az, hogy az anya vagy az apa a gyermeket maga gondozza, és ebből következően kereső tevékenységét szüneteltesse. Amennyiben a jogosult részmunkaidőben dolgozik, akkor a szülői pótlék ennek megfelelően csökken.

Az első 360 napra járó szülői pótlék megfelel a táppénz összegének. Az utolsó 90 napon a szülői pótlék fix összegű. Ugyancsak napi fix összegű szülői pótlékot kapnak a jövedelem nélküli személyek, melynek minimum összege 60 svéd korona.

A szülői pótlékhoz kiegészítésül az apák a gyermek születése utáni maximum 10 napig időszakos szülői pótlékban részesülnek. Az időleges szülői pótlék a kieső munkajövedelem 80%-a lehet.

Amennyiben a foglalkoztatottak vagy az önfoglalkoztatók a gyermek betegsége miatt, annak gondozása érdekében szabadságot kénytelenek igénybe venni, akkor számukra egy **időszakos szülői juttatás** jár. Ezt a támogatást évenként és gyermekenként maximum 60 napra lehet igénybe venni, éspedig a gyermek 11. életévének betöltéséig.

Bármely szülő a gyermekgondozásra érvényes meghatározott időtartamú szülői szabadságának jogát egy olyan másik biztosítottra átruházhatja, aki a gyermek szülői gondozása helyett ezt a feladatot ellátja, és emiatt kereső tevékenységét megszakítja.

A szülőtámogatás és az időszakos szülőtámogatás adókötelezettség alá esik.

További felvilágosítást nyújt:

Egészség- és Szociálisügyi Központi Hivatal
(*Socialstyrelsen*)
Linnégatan 87
S-10630 Stockholm

2. Nyugdíjbiztosítás

a) Öregségi nyugdíj

Az időskori biztosítás három pilléren nyugszik, ezek:

- az elosztási rendszeren nyugvó (*Fördelningssystemet*) = jövedelemfüggő időskori nyugdíj, amely egy személyekre elosztott járulékelven nyugszik,
- a biztosítási (járadék) nyugdíj (*Premiepension*) = egy tőkefedezet alapján számított nyugdíj, és
- a garantált nyugdíj (*Garantipension*).

Az **elosztási** (járadék) rendszeren (*Fördelningssystemet*) nyugvó **időskori nyugdíj** a teljes életjövödelmen alapszik. Ebből következően a megállapításánál beszámításra kerül az önálló és nem önálló munkából származó valamennyi jövedelem, a táppénz, a családi pótlék és egyéb források.

A jövedelmeket a nyugdíj kiszámítási alap 7,5-szörös felső határáig veszik figyelembe.

A gyermeknevelési időt, a hadkötelezettség teljesítését és a tanulmányi időt ugyancsak hozzászámítják a nyugdíjjogosultság alapidejéhez. Ezeknek a várakozási, illetve kieső időknak a finanszírozása az általános adókból történik. A nyugdíjjogosult életkor bekövetkeztekor a nyugdíjigényt a személyekre elosztott nyugdíjjárulékból egyéves nyugdíjra átszámítják, ebben az esetben elsősorban az általános várható élettartam képezi az átszámítás alapját.

A **biztosítási (járadék) nyugdíj** a szociális és magánjogi elemekhez kapcsolódik. Az éves nyugdíjköteles jövedelem 2,5%-át fizetik be, és tartják nyilván kamataival együtt. A biztosítottak egy vagyonekezelőt szabadon választhatnak a tartalékolt járulékos ügyintézésére. A biztosítási (járadék) nyugdíj mértéke a nyugdíj kezdetekor fennálló követelés alapján kerül kiszámításra. A biztosított az összeg egynegyedét, felét, vagy háromnegyedét is lehívhatja, és a tőke maradéka továbbra is fennmarad. A házastársak a követelésüket egymás számára jóváírathatják.

Amennyiben alacsony jövedelem, vagy nem kellően sikeres kereső tevékenység következtében a jogos nyugdíj mértéke különösen alacsony, a 65 éves életkor után a létfenntartást a **garantált nyugdíj** biztosítja. Eltérően az egyéb nyugdíjaktól, a garantált nyugdíjat nem az általános jövedelemhez, hanem az éves árváltozásokhoz kapcsolják. A garantált nyugdíjhoz való jogosultsághoz az érintett személynek a 25 és 64 éves életkor között 40 évig svédországi lakosnak kell lennie. A 16 és 25 év közötti időszakot csak akkor lehet figyelembe venni, ha ez alatt az idő alatt a nyugdíjjogosultságot legkevesebb egy alapjárulékkal az érintett személy megszerezte. Rövidebb idejű svédországi állandó tartózkodás esetén a garantált nyugdíj megfelelő arányban csökken. Ezt a nyugdíjat kizárólag az adóból finanszírozzák.

Az új nyugdíjrendszerben **nincs többé egységes nyugdíjkorhatár**. Időskori nyugdíjban leghamarabb a 61. életév befejezésétől lehet részesülni. A nyugdíj későbbi igénybevétele magasabb nyugdíjat biztosít. Svédországban semmi olyan törvényes előírás nem létezik, amely az idősök további foglalkoztatását kizárja, vagy számukra anyagi hátrányokkal járna. Nincs semmilyen törvényes kötelezettség arra vonatkozóan, hogy milyen életkorban kell kilépni a munka világából, és a nyugdíjat igényelni. A nyugdíjasok időskori nyugdíjuk igénybevételeit időlegesen megszakíthatják, amennyiben kereső foglalkozást folytatnak. Emellett fennáll a résznyugdíj igénybevételeének lehetősége is. A **résznyugdíj** a teljes nyugdíj egynegyede, fele, vagy háromnegyede lehet. A munkajövedelem az életjövedelemhez hozzászámításra kerül és ez növeli a nyugdíjat.

Valamennyi nyugdíj szolgáltatás általános adókötelezettség alá esik.

b) Rokkantsági nyugdíj

Minden olyan, 16 és 65 év közötti egyén jogosult rokkantsági nyugdíjra, akinek munkaképessége valamilyen betegség, fizikai fogyatékoság vagy mentális alkalmatlanság miatt legalább 50 százalékkal csökkent.

A rokkantsági nyugdíj a rokkantság fokától függ. Összege a teljes támogatás 100%-a, 75%-a, 50%-a vagy 25%-a lehet.

A maximális összeg: havi 2799 svéd korona

Azok a személyek, akik fogyatékoságuk miatt a napi élettevékenységükhöz állandóan külső segítséget vesznek igénybe, és akiknek rokkantsága, illetve fogyatékosága – amennyiben ez a helyzetük a 65. életévüket megelőzően következett be – jelentős többletköltséget okoz, **rokkantsági pótlékban** részesülnek, melynek maximális összege havi 7438 svéd korona.

c) Özvegyi nyugdíj

A biztosított elhalálása esetén az özvegy egy biztosítási (járadék) nyugdíjra jogosult. Ennek előfeltétele az, hogy az érintett semmilyen nyugdíjat nem kapott, és a biztosított számlájáról a szolgáltatás legalább egy évig finanszírozható.

A biztosított már az öregségi nyugdíj megállapításakor kérheti a „hátramaradotti védelmet”. A nyugdíj mértékét ebben az esetben a két jogosultra átszámítják, a csökkenés olyan mértékű, hogy a kezdeményező elhalálása esetén a túlélő házastárs élete végéig nyugdíjban részesülhet.

3. Munkanélküli biztosítás

A munkanélküliek anyagi támogatása Svédországban két rendszer révén biztosított:

- önkéntes munkanélküli biztosítás,
- Állami Munkanélküliségi Pénztár (*Alfakassan*).

Az **önkéntes munkanélküli biztosítás** folyósításának előfeltétele a tagsági viszony fennállása a 40 munkanélküliségi biztosító pénztár egyikénél, (amelyek a gyakorlatban egy-egy szakszervezethez kötötten működnek.)

A **munkanélküli segély** akkor jár, ha a munkavállaló legkevesebb 12 hónapja a pénztár tagja, és egy éven belül hat hónapot dolgozott, munkaképes, regisztráltatta magát a Munkaügyi Hivatalnál és vállalja, hogy a neki megfelelő felkínált munkahelyet elfogadja.

A munkanélküliségi biztosító öt várakozási nap eltelte után folyósítja az érintettnek az eddigi jövedelmének 80%-át. Ez a támogatás 300 napig jár. (Az 57 év feletti munkanélküliek 450 napig kapnak támogatást.)

Akik a korábbi munkaviszonyukat saját elhatározásból szüntették meg, csak 45 nap várakozási idő után jogosultak a munkanélküli ellátásra.

A munkanélküliségi támogatás kifizetése 60 napra megszakítható, amennyiben a munkanélküli egy számára megfelelő munkahelyet visszautasít.

Azok a munkanélküliek, akik nem tagjai munkanélküliségi biztosítási pénztárnak, (vagy még nem teljesítették a munkanélküli biztosítási tagság feltételeit, vagy már kimerítették a munkanélküli támogatás maximális folyósítási idejét) az **Állami Munkanélküliségi Pénztártól** kapnak támogatást. A támogatás igénybevételeinek feltételei azonosak az önkéntes munkanélküliségi támogatás igénybevételeinek feltételeivel. A költségeket a svéd állam finanszírozza.

Az állami támogatás mértéke napi 240 svéd korona és maximum 150 napra jár.

Azok az iskolaelhagyók, (lemorzsolódók) akik tanulmányaik abbahagyását követően három hónapig nem foglalkoztatottak, ugyancsak megkapják az állami munkanélküliségi támogatást.

4. Családtámogatás

Családtámogatásban részesül minden gyermeket nevelő munkavállaló. A munkavállalók minden gyermek után jogosultak a juttatásokra a gyermek 16 éves koráig.

A családtámogatások fajtái:

- családi pótlék,
- a gyermeküket egyedül nevelők segélyezése,
- létfenntartási segély,
- lakástámogatás.

Valamennyi gyermek után – függetlenül a családi jövedelemtől – a 16. életév betöltéséig **családi pótlékot** fizetnek. Amennyiben a gyermek a 16. életév betöltését követően továbbtanul, a családi pótlékkal azonos támogatást kap (állami képzési támogatás).

A családi pótlék teljes összege 750 svéd korona.

Kiegészítő támogatás nagycsaládosok részére:

- Három gyermek esetén 200 svéd korona,
- Négy gyermek esetén 600 svéd korona,
- 5 gyermek, illetve annál több esetén 750 svéd korona.

Egyedülálló szülő támogatása: az egyedülálló szülő 1175 svéd koronát kap havonta. Ennek két formája lehetséges: vagy a másik szülőtől kapja gyerektartási díj formájában, vagy az államtól.

Lakástámogatás: amennyiben kiskeresetű családok a számukra jogosult méretű lakás fenntartását saját eszközeikből nem tudják finanszírozni, akkor lakásfenntartási támogatásban részesülhetnek. A támogatás igényjogosultságtól függ és figyelembe veszik a jövedelmet, a család létszámát, a lakás méretét és az alapterületét.

A családtámogatások nem adókötelesek. A segély iránti kérelmet az általános társadalombiztosítási pénztárnál (*allmä försäkringskassa*) kell benyújtani.

A társadalombiztosítási ellátások fedezete

A társadalombiztosítást az országos és helyi adókból, önálló vállalkozók és munkáltatók által befizetett járulékokból, valamint a különböző pénzalapokból származó kamatokból finanszírozzák.

A nyugdíjbiztosítás finanszírozásához a munkavállalók és a munkaadók együttesen járulnak hozzá. A munkavállalónak a jövedelme 6,95%-át kell nyugdíjbiztosítási járulékként befizetnie (*allmän pensionsavgift*). A befizetés felső határa az irányadó nyugdíj kiszámítási alapjának 7,5-szöröse. A munkaadók a teljes bértömeg 6,4%-át fizetik a nyugdíjbiztosítási alapba, tekintet nélkül a felső határra.

Az egyéni vállalkozók megállapított jövedelmük körülbelül 30 százalékát fizetik be hozzájárulásként.

A családtámogatásokat teljes mértékben adóbevételekből finanszírozzák.

Források:

EURYDICE adatbázis - az Európai Oktatási Információs Hálózat honlapján:
www.eurydice.org

*Bundesverwaltungsamt, Informationsstelle für Auswanderer und Auslandstätige (Köln) -
Németország*

Az Európai Foglalkoztatási Szolgálat honlapja: <http://europa.eu.int/eures>

Az Európai Bizottság képzési portálja: <http://europa.eu.int/ploteus>