

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 szlovén oktatási rendszer bemutatása.....	3
A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Szlovéniában.....	10
Munkaerő-piaci keresleti és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok.....	12
A foglalkoztatás szabályozása	17
Munkajog	19
Esélyegyenlőség munkavállaláskor	26
Társadalombiztosítás.....	30

A szlovén oktatási rendszer bemutatása

1. Az oktatásban részesülők létszáma és az oktatás nyelve

Szlovéniában 2003-ban 175 211 tanuló vett részt a kötelező oktatásban. Az oktatás hivatalos nyelve a szlovén. A magyarok lakta térségben kötelező a magyar és szlovén nyelvű oktatás. Az olasz populáció lakta térségben vannak olyan iskolák, ahol a tannyelv olasz és kötelező tantárgy a szlovén, valamint léteznek olyan szlovén tannyelvű iskolák, ahol kötelező tantárgy az olasz. Működik ezen kívül két nemzetközi iskola (angol és francia tannyelvű).

2. Az államilag finanszírozott oktatás közigazgatási ellenőrzése és köre

Az általános iskolák és a felsőfokú középiskolák tanulóinak többsége állami fenntartású iskolába jár (99,4%). Ezeket az iskolákat az állam és az önkormányzatok alapítják és finanszírozzák. A magániskolák, amelyeket nem állami intézmények hoznak létre, és amelyek az állam által jóváhagyott programokat valósítanak meg, jelentős állami támogatásban részesülnek (a támogatás mértéke 85-100%). A 2002/2003-as tanulmányi évben az országban 809 állami fenntartású általános iskola és 1 általános magániskola (Waldorf), valamint 138 állami és 5 nem állami felsőfokú középiskola működött.

A közigazgatási ellenőrzés feladata megoszlik az országos hatóságok, a helyi hatóságok és az iskolák között. Az Oktatási és Sportminisztérium feladata az oktatáspolitikai, a felügyeleti eljárások alakítása, a pénzeszközök elosztása, a gyermekintézményekre, általános és középiskolákra vonatkozó törvények és hatósági határozatok végrehajtása. A helyi hatóságok (*občinski sveti*) felelősek a gyermekintézmények és általános iskolák közigazgatási ellenőrzéséért. Az iskolatanácsok (*sveti sol*) fontos szerepet vállalnak a közigazgatási decentralizáció folyamatában. Az oktatás felügyeletét az Országos Oktatási és Sportfelügyelet (*Inšpektorat Republike Slovenije za šolstvo in šport*) látja el az Oktatási és Sportminisztérium irányítása alatt.

3. Iskolai előkészítő oktatás

Az intézményeket (*vrtni*) az önkormányzatok alapítják. A gyermekintézmények igénybevétele nem kötelező. A 2003/2004-es tanulmányi évtől a 6 éves gyermekek már nem járnak iskola-előkészítőbe, hanem a 9 éves általános iskolába kerülnek át; ez az egyik fontos oka annak, hogy 24%-kal csökkent a gyermekintézmények gyermeklétszáma. A másik ok az általános demográfiai visszaesés. A szülők átlagosan a költségek 25-30%-át fedezik.

4. Kötelező nappali oktatás

F á z i s o k

<p><i>Osnovna šola</i> (általános iskola és alsó fokú középiskola egységes szerkezetű)</p>	<p>A 2003/2004-es tanulmányi évben az ország egész területén megkezdte működését az új 9 éves általános iskola: 6-14 éves korban - első ciklus az elsőtől a harmadik osztályig (6-8 éves korban); második ciklus a negyediktől a hatodik osztályig (9-11 éves korban); harmadik ciklus a hetedikétől a kilencedik osztályig (12-14 éves korban)</p>
--	---

Az alapoktatás eredményes befejezése, amelynek része a kötelező külső záróvizsga, lehetővé teszi, hogy a tanulók egy általuk választott felsőfokú középiskolában folytassák tanulmányaikat. Azok a tanulók, akik eleget tettek a tankötelezettség törvényi követelményének és elvégezték a kilenc éves iskola legalább hét osztályát, egy rövid szakoktatási rendszerben folytathatják tanul-

mányaikat.

Felvételi követelmények

A kötelező oktatásban való részvétel minden tanuló számára ingyenes. Azok a szülők írathatják be gyermekeiket az általános iskola első osztályába, ahol a gyermek a beiskolázás naptári évében betölti hatodik életévét. Egy gyermek iskolai tanulmányainak kezdete egy évvel halasztható, amennyiben megállapítást nyer, hogy a gyermek nem iskolaérett.

Az iskolai nap / hét / év hossza

Az iskolai tanulmányi év időtartama (az ünnepektől függően) 175–190 nap, szeptember 1-jétől a következő év augusztus 31. között. A tantárgyak (heti legalább 20, egyenként 45 perces óra 11 éves korig és legalább 26 óra 13 éves korig) a hét öt napjára vannak elosztva. A 60 perces tanítási órák minimális kötelező mennyisége évenként 581 az iskola első hat osztályában és 831 az utolsó négy évben. A heti óraszám 20 (első év) és 35 (nyolcadik év) között változik. A 60 perces minimális évenkénti óraszám a 6 éves gyermekeknél (első osztály) 581 óra és 14 éves korban (nyolcadik osztály) legfeljebb 844 óra, a kilencedik osztályban 776 óra. Az összes kalkulációban figyelembe vesznek 3 hét oktatási tevékenységet (sportnapok, kultúra, természettudományok, műszaki tudományok, ICT napok).

Osztálylétszám / tanulók csoportosítása

A 2002/2003-as tanulmányi évben 11,2 volt az egy tanárra vetített tanulói létszám. Az átlagos osztálylétszám a 2003/2004-es tanulmányi évben 19,55, a kisebb iskolákban 13,7 volt (a törvény értelmében a maximális osztálylétszám 28 fő). Az általános iskolai tantervvel dolgozó iskolákban, ahol alkalmazkodni kell a tanulók speciális igényeihez, 6,14 volt az átlagos osztálylétszám. Az osztályok vegyesek, a gyermekeket kor szerint csoportosítják. Az első ciklusban (az első három osztályban) minden tantárgyat egy tanító tanít (kivéve a testnevelést, a zenét, a rajzot, a nyelveket az etnikai értelemben vegyes összetételű térségekben és a választható idegen nyelveket, amelyeket szaktanár taníthat; a szaktanároknak nem függetlenül, hanem az osztály tanárával együttműködve kell tevékenykedniük).

Az első osztályban egyszerre két tanár dolgozik, a második tanár egy iskola-előkészítő tanító vagy osztályfőnök (a második tanár csak az időszakok felében oktat). A második ciklusban (4–6. osztályban) a tanulmányi folyamatba több lépcsőben bevonják a szaktanárokat; kezdetben csak a művészeti tárgyakat és a testnevelést, valamint az idegen nyelveket tanítják szaktanárok. A harmadik ciklusban (7–9. osztályban) csak szaktanárok dolgoznak.

A tanterv összeállítása és tartalma

A kötelező tantárgyakat törvény és a tantervi dokumentum írja elő, és ez minden tanuló számára egységes. Az utolsó ciklusban az általános iskoláknak kötelező jelleggel biztosítani kell választható kötelező tantárgyak oktatását a társadalom- és humán tudományok valamint a természettudományok és technológia területéről; területenként legalább három választható tantárgyat kell felkínálni, és a tanulóknak három fakultatív tárgyat kell választaniuk úgy, hogy ezek közül legfeljebb kettő tartozhat ugyanahhoz a területhez.

A tanárok szabadon használhatják az általuk választott oktatási módszereket és tankönyveket (a Szlovén Köztársaság Szakértői Tanácsának általános oktatásra vonatkozó engedélyezett jegyzékéből).

Az előmenetel és tanulmányi eredmények értékelő felmérése.

A tanulók tudását a tanárok értékelik a tanulmányi év folyamán (írásbeli, szóbeli és gyakorlati felmérésekkel). A tantestület dönt arról, indokolt-e egy esetleges évismétlés a tanulmányi nehézségekkel küzdő tanulóknál. Az általános iskola 9. évének végén az ország egész területén egységes vizsgákra kerül sor. Ugyancsak vizsgákra kerül sor az egyes ciklusok végén. Az első és második ciklus után azonban a vizsgák nem kötelező jellegűek, és az eredmények nem befolyásolják a tanulók tanulmányi eredményeit és a tanulmányok folytatását a következő ciklusban. Csupán visszajelzéssel szolgálnak az iskolának, a szülőknek és a tanulóknak. A kilencedik év (az új rendszerben az utolsó év) végén külső vizsgákat kell tenni 3 tantárgyból: anyanyelvből, matematikából és egy választott tantárgyból (ez lehet idegen nyelv, egy természet- vagy társadalomtudományi tantárgy). A tanulók bizonyítványt kapnak jegyekkel; a bizonyítványban fel kell tüntetni a külső vizsgák eredményeit.

5. Felső-középiskolai és felsőoktatási képzés

Az oktatás-képzés típusai

<i>Splošno srednje izobraževanje – Gimnazija</i> (általános felsőfokú középiskolai oktatás)	15-18 éves korban (négy év)
<i>Srednje tehniško in strokovno izobraževanje</i> (műszaki felsőfokú középiskolai oktatás)	15-18 éves korban (négy év)
<i>Srednje poklicno tehniško izobraževanje</i> (szakmai/műszaki felsőfokú középiskolai oktatás)	15-19 éves korban (három + két év)
<i>Srednje poklicno izobraževanje</i> (felsőfokú középiskolai szakoktatás)	15-17 éves korban (három év)
<i>Nizje poklicno izobraževanje</i> (rövid felsőfokú középiskolai szakoktatás)	15-16-17 éves korban (kettő és fél – három év)
<i>Maturitetni tečaj</i> (matura vizsgára felkészítő osztályok)	(egy év)
<i>Poklicni tečaji</i> (középiskola utáni nem terciér szakképzések)	(egy év)

Felvételi követelmények

A felsőfokú középiskolai oktatás ingyenes és a 15–19 éves korú fiatalok képzéséről hivatott gondoskodni. A kötelező oktatás és a felsőfokú középiskolai oktatás közötti átmenet az ország egész területén szabályozott. Azok az iskolák, ahol a betölthető helyek száma korlátozott, figyelembe veszik a kötelező oktatás utolsó évének végén elért eredményeket, illetve a záróvizsga eredményeit.

A tanterv összeállítása és tartalma

A tanterv az ország egész területén egységes. Az általános oktatásban a kötelező tantárgyak teszik ki (az egységes programban) a tananyag 80-90%-át (szlovén nyelv és irodalom, matematika, két idegen nyelv, történelem, földrajz, testnevelés, biológia, kémia, fizika, művészet, pszichológia, szociológia, filozófia és számítástechnika). A műszaki és szakoktatásban a kötelező tantárgyak valamint azok száma szakirányonként változó.

Az előmenetel és tanulmányi eredmények értékelő felmérése

A tanév három értékelő időszakból tevődik össze. Az értékelést a tanárok végzik. Az általános

középiskolai oktatás (*gimnazija*) egy záró (külső) vizsgával fejeződik be (*matura*), amely a felső-oktatásban való részvételre jogosít. Az a diák, aki eredményesen elvégezte a műszaki középiskola négy évét vagy (hároméves szakképzési programot követően) a szakmai-műszaki program két évét, szakmai *matura* (*poklicna matura*) bizonyítványt kap, amely a szakirányú felsőoktatásban való részvételre jogosít; egy kiegészítő vizsgával ezt ki lehet terjeszteni az összes felsőoktatási intézményre. Azok a hallgatók, akik eredményesen elvégezték a rövid vagy közepes szakképzési programot, záróvizsgát tesznek (*zaključni izpit*) és ezt követően jelentkezhetnek a munkaerőpiacon. A középtávú szakiskolák a záróvizsga és a szakképzettségek megszerzésének lehetőségét kínálják; ezt követően vagy jelentkezni lehet a munkaerőpiacon, vagy részt lehet venni a kétéves műszaki programban.

A középiskola utáni nem terciér oktatásban olyan képzésekben lehet részt venni, amelyek az addig megszerzett tudás kiterjesztését vagy aktualizálását szolgálják. A *matura* tanfolyamok (*maturitetni tečaj*) olyan hallgatók számára szerveződnek, akik elvégezték a műszaki iskolát és szeretnék folytatni tanulmányaikat a tudományegyetemen. A szakmai tanfolyamokat (*poklicni tečaj*) azoknak a *gimnazija* végzős hallgatóknak kínálják, akik nem feleltek meg a *matura* vizsgán vagy szeretnének megszerezni valamilyen szakmai képzettséget és munkát vállalni. Az iparos mestervizsgák (*mojstrski izpit*) azoknak kínálnak lehetőséget, akik elvégeztek egy hároméves szakközépiskolát és legalább hároméves szakmai gyakorlattal rendelkeznek. Egy ilyen vizsga, illetve egy általános iskolai tantárgyakból letett rövid „áthidaló” vizsga után az iparos mester a középiskola utáni szakképző intézményekben folytathatja tanulmányait.

6. Felsőoktatás

Intézménytípusok

Szlovéniában a terciér oktatás intézményei a szakirányú képzést nyújtó főiskolák (*višje strokovne šole*), amelyek középiskola utáni kétéves szakoktatást kínálnak (sub-degree képzések), az egyetemek (*univerze*), amelyek között léteznek egyetemi karok (*fakultete*), művészeti akadémiák (*umetniške akademije*) és szakirányú képzést nyújtó főiskolák (*visoke strokovne šole*). Léteznek továbbá egységes felsőoktatási intézmények (*samostojni visokošolski zavodi*), amelyek általános elméleti vagy szakirányú képzést nyújtanak, és nem tartoznak az egyetemek közé.

A **felsőoktatás** egy bináris modellt követ: létezik az elméleti képzés és a szakirányú képzés. Az egyetemek (és a magánintézményekként alapított különálló karok) tagintézményeiken keresztül szakirányú képzést is szervezhetnek, ezzel szemben a szakmai főiskolák csak szakirányú képzést ajánlanak. A képzések két szinten szerveződnek: az egyetemi vagy főiskolai alapképzés során a hallgatók kapnak egy diplomát, amely elvezet az első fokozat megszerzéséhez, a posztgraduális képzés során lehetőség nyílik a *specializacija* második fokozat vagy a nem szakirányú egyetemi képzésben a *magisterij* vagy *doktorat* megszerzésére.

Felvétel

A felsőoktatás általános felvételi kritériumairól törvény rendelkezik, de a követelményeket a szakirány is befolyásolja.

A középiskola utáni szakosított főiskolák felvételi követelménye egy megfelelő négyéves műszaki középiskola vagy *gimnazija* elvégzése. Felvételt nyerhetnek azok is, akik elvégeztek egy hároméves megfelelő szakközépiskolát, három éven keresztül dolgoztak és kiegészítő felvételi vizsgákat tesznek. A nem szakirányú egyetemi felsőoktatásban kötelező a *matura* bizonyítvány (*maturitetno spričevalo*). Egy szakmai *matura* vizsga – *poklicna matura* és egy kiegészítő vizsga a műszaki szakoktatás befejeztével olyan alternatív követelmény, amelynek teljesítése ugyancsak

feljogosít a tudományegyetemi képzési programokban való részvételre. Egy megfelelő négyéves műszaki oktatási program záróvizsgáját (*zaključni izpit, poklicna matura*) igazoló bizonyítvány (vagy *matura* bizonyítvány) lehetővé teszi a szakirányú felsőoktatásban való részvételt. Azokban az intézményekben, ahol a betölthető helyek száma korlátozott, a felsőfokú középiskolában megszerzett eredményeket veszik figyelembe. Amennyiben bizonyos képzésekhez különleges képességekre van szükség, a képességek és tehetség felmérésének eredményeit is figyelembe veszik.

Végzettségi szintek

A főiskolákon a képzés egy *diploma* vizsgával (*diplomski izpit*) ér véget, amely a diplomamunka elkészítéséből és szóbeli prezentációból áll. A végzős hallgatók megkezdhetik a gyakorlati munkát a kiválasztott szakmában.

A felsőoktatás végzős hallgatói a **szakirányú képzésekben** okleveles (*diplomirani ...*, rövid.: *dipl.*) szakirányú képzés megnevezése cím viselésére jogosultak; a műszaki területeken a fokozat okleveles mérnök (*diplomirani inženir ...*, rövid.: *dipl. inž.*) a szakirány megnevezésével. Az **egyetemi elméleti képzésekben** részt vett hallgatók az egyetemi végzettségnek megfelelő szakmai fokozat használatára szereznek jogosultságot (*univerzitetni diplomirani ...*, rövid.: *univ. dipl.*), ezt egészíti ki a képzés megnevezése; a művészeti területeken *akademski ...* (rövid.: *akad.*) a képzés megnevezésével; az oktató tevékenységre feljogosító képzések esetében a fokozat *profesor ...* (*prof.*), kiegészítve a szakirány megnevezésével.

Léteznek bizonyos kivételek az orvosok, fogorvosok, állatorvosok, gyógyszerészek képzésében: itt a végzős hallgatók *doktor medicine* (*dr. med.*), *doktor dentalne medicine* (*dr. dent. med.*), *doktor veterinarske medicine* (*dr. vet. med.*) vagy *magister farmacije* (*mag. farm.*) cím viselésére jogosultak. A **szakosodás posztgraduális képzéseit** elvégző hallgatók megszerezhetik a második fokozatot – *specialist* (rövid.: *spec.*). Azok a hallgatók, akik a **magisterij megszerzését eredményező képzésekben** vettek részt, a *magister znanosti* cím, vagy művészeti területeken a *magister umetnosti* (rövid.: *mag*) cím viselésére szereznek jogosultságot. Azok a hallgatók, akik elvégezték **doktori tanulmányaikat**, és eredményesen megvédték doktori disszertációjukat, jogot szereznek a *doktor znanosti* (*dr.*) cím használatára.

7. Különleges igények

A fogyatékkal élő és ezért speciális oktatást igénylő gyermekek többsége napjainkban a rendes gyermekintézményekben, általános és középiskolákban szervezett és módosított tantervek alapján dolgozó speciális osztályokban, súlyosan fogyatékos gyermekek számára rendszeresített oktatási és képzési intézményekben vagy speciális iskolákban tanul. Változások történtek az oktatás integráltabb formáinak elterjesztése felé. Az ilyen oktatást egyre inkább a rendes iskolákban és a kiegészítő szakmai támogatással működő osztályokban biztosítják.

8. Tanárok

A gyermekintézményekben olyan szakemberek dolgozhatnak, akik elvégezték a vonatkozó hároméves szakképzést. Az általános és középiskolákban oktató pedagógusoknak el kell végezniük a négyéves szakirányú egyetemi képzést. Az állami fenntartású iskolákban dolgozó tanárok köztisztviselők.

Folyamatban lévő oktatási reformok és vitatémák

Szlovéniai szakértők egy csoportja több éven keresztül dolgozott az Oktatás Fehér Könyvének tervezetén (angol nyelven 1996-ban jelent meg). A Fehér Könyvben előterjesztett javaslatok alapozták meg az új törvény elkészítését és elfogadását (1996 – 2000). Az 1996. évi törvény alkalmazásának 8 évét követően a rendszer bizonyos elemeiről ismételt vita bontakozott ki; újításokat terveznek, a hatályos törvényhozásban módosításokra tettek javaslatokat a kormánynak.

Változások a 9 éves kötelező oktatásban

A legjelentősebb szakmai viták az új 9 éves kötelező iskola eredményeinek utólagos ellenőrzése és értékelése körül bontakoztak ki. A szülők egy csoportja az ellenző érdekcsoportok támogatásával nagy nyilvános vitát kezdeményezett a tanulók állítólagos túlterheltségéről (túl sok a tantárgy az utolsó ciklusban, túlzott a házi feladatokkal való leterheltség és az iskolán kívüli tevékenység). Bizonyos szakmai körök vitatják a minden egyes ciklus végén bevezetett külső központi vizsgák indokoltságát. Vita bontakozott ki a hallgatók értékelésének jelenlegi rendszere, az írásbeli és szóbeli rész közötti arány körül. Vita van arról is, hogyan célszerű megjeleníteni a záróvizsgák eredményeit a tanulónak kiállított bizonyítványban (egyesítve az utolsó évben szerzett jegyekkel és mutatott teljesítménnyel).

Válaszként megszületett az általános iskoláról szóló törvény módosításait tartalmazó anyag, amelynek éppen most ért véget a kormányzati egyeztetése. Vélhetően lesznek bizonyos változások. A tanulók az utolsó ciklusban (7–9. osztály) lehetőséget kapnak arra, hogy kettő vagy három választható kötelező tantárgyat tanuljanak (szemben a jelenlegi gyakorlattal, ahol kötelező a három választható tantárgy felvétele). A végleges osztályzatot nem három, hanem csak a két legmagasabban értékelt tantárgy alapján határozzák meg. A másik változás a tudás értékelésének pontosabban meghatározott ismérveire vonatkozik; a tudást a kötelező oktatás mindhárom ciklusának végén külső központi vizsgákkal mérik fel.

A felsőfokú középiskolai oktatás továbbfejlesztése

A *gimnazija* program jelentős korszerűsítésen ment keresztül. Szakosított *gimnazija* programok készültek, elsősorban a klasszikus nyelvek, a közgazdaságtan, a technológiák és a művészetek (zene, képzőművészet, színház, tánc) szakirányú oktatásával. Ugyancsak korszerűsítették a műszaki programokat és a szakoktatási programokat, ezeket hozzáigazították a hallgatók különleges igényeihez.

A felsőfokú középiskolai oktatásban az európai dimenzió fokozott érvényesítése érdekében a szakértők egy csoportja elkészítette a *gimnazija* program különleges adaptációját, amelyben mindvégig érvényesül egy bizonyos európai gondolkodásmód és szemlélet. Az idegen nyelvek oktatásának előtérbe helyezése mellett az Európai Osztályok tantervének az is célja, hogy a diákok alaposabban megismerjék Európa földrajzát, az európai történelmet, az Európai Unió és intézményeinek szerepét, valamint jobban megismerjék más európaiak napi életét és kulturális hagyományait. Az európai szemlélet jelenik meg többek között olyan tantárgyak oktatásában is, mint a zene és a művészet, de a legfontosabb eszköz a különböző nemzetközi csereprogramok rendszere. Az „Európai osztályok” néven ismertté vált *gimnazija* program bevezetése kísérleti alapon a 2004/2005. tanulmányi évben indult.

A felsőoktatás fejlesztésének következő lépései

Már 2002-ben megindultak azok az átalakítások, amelyeknek összhangba kellett hozniuk a szlovén felsőoktatás rendszerét a Bolognai folyamat elveivel. Az Országgyűlés ekkor fogadta el a Felsőoktatás Master Tervét. Két évvel később a Kormány elfogadta Állásfoglalását a felsőoktatási törvényről (2004), amely a Bolognai Nyilatkozat céljainak beágyazásával megalapozza a felsőoktatás továbbfejlesztését. A törvénytervezet egy háromlépcsős struktúrát irányoz elő: egyetemi és főiskolai programok (3-4 év, 180-240 kredit), ezt követik a posztgraduális programok (1-2 év, 60-120 kredit). Engedélyezhető a 3+2 vagy 4+1 közötti szabad választás. A szabályozott szakmák mentességet élveznek a kétlépcsős szabály alól. A szakmai titulusokat megtartják (okleveles ..., egyetemi okleveles ..., *magister*, *doktor*), kivéve a *specialist* címet, amelyet eltörölnek. A valójában kutató tevékenységre vonatkozó egyetemi elméleti *magister* cím tartalmát újrafogalmazták oly módon, hogy ez megfeleljen a Bolognai szóhasználat „master” fogalmának. A harmadik lépcső – a doktori fokozat megszerzése – tanulmányi ideje 3 év (180 kredit).

A tanulmányi programok új struktúráját, beleértve a közös programokat, több lépcsőben valósítják meg. A régi rendszer szerint a 2007/2008-as tanulmányi évben lesz lehetőség az utolsó beiskolázásra.

A speciális oktatás integráltabb formái

A szakoktatásról szóló új törvényt 2000-ben fogadták el. A statikus beiskolázási rendszer helyett a gyermek fejlődése alapján működő és a különböző programok közötti átjárás lehetőségét biztosító rendszert valósítanak meg. Az új törvény alapja a gyermekek rendes iskolai oktatásban való részvételére vonatkozó korszerű elvek érvényesítése, a változások lépcsőzetes bevezetése, egyenlő lehetőségek megteremtése a különbségek figyelembevételével, az iskola és oktatási forma kiválasztására vonatkozó jog érvényesítése, lehetőségek megteremtése a szülők számára az oktatási folyamatban való részvételre, differenciált és személyre szabott programok és a különböző szakmák együttműködése.

A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Szlovéniában

Szlovénia területe 20.273 km², lakossága 1.996.773 fő. Fővárosa Ljubljana. Északon Ausztriával (Karinthia, Stájerország és Burgenland), nyugaton Olaszországgal (Friuli-Venezia Giulia tartomány), keleten Magyarországgal, délen pedig Horvátországgal határos.

2003-ban a GDP éves összege 24.592 millió € volt, amelyhez elsősorban a gyáripari termelő ágazatok, az ingatlankereskedelem, a bérbeadási és különböző üzleti szolgáltatások, a nagy- és kiskereskedelem eredményei, a gépjárműjavítás és a fogyasztási cikkek előállítása és értékesítése járult hozzá. 2003-ban az egy főre jutó GDP 12.319 € volt, az egy főre jutó fizetőképes kereslet pedig 16.400 €-nak felelt meg.

A gazdasági szerkezetváltás az egyes ágazatok tényleges kibocsátásában, gazdasági eredményeiben tükröződött. Legnagyobb arányban a szolgáltatási ágazat részesedése növekedett, a mezőgazdasági és ipari ágazatok terhére. Az egyes ágazatok közül továbbra is a gyáripari termelés járult hozzá a legnagyobb mértékben (23,8 %) a GDP előállításához. Az ingatlankereskedelem, a bérbeadási és különböző üzleti szolgáltatások továbbra is 10 %-ot meghaladó teljesítményt (13,9 %) értek el, míg a nagy- és kiskereskedelem és a gépjárműjavítás részesedése 10,3 % volt. A közlekedés és szállítás, a raktározási műveletek és kommunikáció részesedése 6,3% volt, a közigazgatás és honvédelemé 5,8 %, az oktatásé 5,0 %-, míg az építőiparé 5,1 % volt, és továbbra is ezek a legfontosabb ágazatok.

2003-ban a legnagyobb mértékű visszaesést a mezőgazdaság, a vadászat és erdészet (-15,4,5%) valamint az áram, gáz és vízellátás (-3,1%) produkálták.

A legnagyobb mértékű növekedést a pénzügyi szolgáltatások (+6,1%), a közigazgatás, a honvédelem és a kötelező társadalombiztosítás (+4,4%) érték el. A gyáripari termelésen belül csökkenés volt a textil- és bőriparban, valamint a fakitermelési és feldolgozási ágazatban, viszont növekedés volt tapasztalható az elektromos és optikai iparágakban, a jármű- és hajógyártásban, a vegyiparban és a fémiparban.

Diplomák és más iskolai bizonyítványok elismertetése (honosítása)

Elismertetés

Az Oktatási, Tudományos és Sportügyi Minisztérium feladata az általános és középiskolai bizonyítványok és a szakképzés más formáinak keretében kiadott bizonyítványok érvényességének elismerése. A külföldi egyetemek, főiskolák által adott bizonyítványok, vagy tudományos fokozatok, illetve a poszt-graduális és doktoranduszi tanulmányok érvényességének elismerése a megfelelő (Ljubljana és maribori) egyetemek feladata. Az Oktatási, Tudományos és Sportügyi Minisztériumnál lebonyolított honosítási eljárás lépései a következők:

A külföldön szerzett végzettségét Szlovéniában elismertetni kívánó személynek először egy honosítási kérelmet kell benyújtania csatolva az alábbiakat:

- a kérelmező neve, születési helye és dátuma, állampolgársága és pontos lakcíme vagy levelezési címe;
- az elismertetni kívánt bizonyítvány megnevezése, a kibocsátó oktatási intézmény megnevezése és a bizonyítvány kibocsátásának a dátuma;
- az elismertetés kérelmezésének indoka (pl. munkavállalás, vagy tanulmányok folytatása);
- kérelmező olvasható aláírása.

A kérelmező saját maga megírhatja a kérelmet, vagy kitölthet egy formanyomtatványt, mellékel-

ve a szükséges dokumentumokat, majd a csomagot személyesen elviheti, vagy postán elküldheti az Oktatási, Tudományos és Sportügyi Minisztérium címére. Az elismerésről szóló döntés a kérelem beküldésének dátumától számított két hónapon belül várható. A kérelmeket az azokkal foglalkozó minisztériumi főosztályhoz az alábbi időpontokban lehet benyújtani:

- hétfő – csütörtök: 8.00 – 16.00óráig
- pénteken 8.00 – 15.00 óráig

Az iskolai végzettségek kölcsönös elismerésének rendszere

Az iskolai végzettségek elismertetése egy olyan rendszer, melynek eredményeként az EU-tagállamok állampolgárai a Szlovén Köztársaságban szabályozás alá eső szakmai végzettségek megszerzéséhez vagy szakmai tevékenységek végzéséhez kaphatnak lehetőséget. A kérelmező írásos kérelmet nyújt be a Munka- és Családügyi és Szociális Minisztériumhoz, amely a kérelmet döntéshozatalra az illetékes szakminisztériumhoz továbbítja. Ha a kérelmező szakmai minősítését igazoló papírok rendben vannak, akkor azonnal kedvező döntés születik, ha azonban a kérelmező végzettsége nem felel meg a követelményeknek, akkor részleges döntést hoznak, meghatározva, hogy a kérelmezőnek milyen képességi teszteken kell megfelelnie, illetve milyen „felzárkózási” időszak előírását látják helyesnek az oktatási hatóságok.

A Szlovén Köztársaságban kb. 400 - jogszabályban szabályozott - foglalkozást határoztak meg a legtöbb területet illetően, - ezek legtöbbje az egészségügyi, oktatásügyi, ipari és mezőgazdaság foglalkozási körökhöz kötődik.

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

Kielégítetlen munkaerő kereslet

A legnagyobb mértékű kielégítetlen munkaerő kereslet a következő szakmákban tapasztalható: építőipari segéd- és szakmunkások (pl. kőművesek, ácsok, tetőfedők), takarítók, a fémfeldolgozásban, illetve megmunkálásban jártas szakmunkások (pl. hegesztők, lakatosok, szerszámkészítők, esztergályosok és marósok), villanyszerelők, villamos berendezés- és villanymotor szerelők, továbbá asztalosok, szakácsok és pincérek. Ezen túlmenően, a munkáltatók folyamatosan keresnek utánpótlást szakemberekből, különösen, ami a műszaki és tudományos területeket illeti (pl. gépészmérnökök, villamosmérnökök, építészmérnökök, számítógép-szerelők és informatikusok, gyógyszerészek és vegyészmérnökök).

Kielégítetlen a kereslet olyan szakmák képviselői iránt is, mint pl. az ápolónővérek, szülésznők, orvosok, általános iskolai tanítók és szaktanárok (pl. matematika, fizika, informatika, idegen nyelvek és zene). A különböző tanfolyamokra beiratkoztak és a közgazdasági és jogi egyetemen végzők nagy száma ellenére, mindkét kategóriában nagy a munkaerő-piaci kereslet és – különösen a közgazdászok körében – keresik a pénzügyi és monetáris területen jártasságot szerzett szakembereket. Ezek munkavállalási kilátásai azonban sokkal jobbak a nagyvárosi központokon kívül.

Trendek

A kielégítetlen munkaerő-piaci kereslet jövőbeli nagysága és összetétele a maihoz lesz hasonló. Továbbra is kielégítetlen kereslet várható az építőiparban (pl. kőművesek, ácsok, tetőfedők), valamint a vendéglátó-ipari és szállodai szakmákban, különösen a szakácsok és pincérek keresettek. A szakemberek körében az informatikusokra, villamos-és gépészmérnökökre, valamint az orvosokra, ápolónővérekre, iskolai tanítókra és szaktanárookra (matematika, idegen nyelvek) lesz továbbra is igény. Álláslehetőségek kínálóznak a fémfeldolgozóiparban is (forgácsoló szakmunkások).

Kielégítetlen állásigények

Túl azon a tényen, hogy a szakképzetlen, szakmai tapasztalatokkal nem rendelkező és valamilyen hátránnyal küzdő emberek (pl. fogyatékkal élők, idősek) hosszú ideig állás nélkül maradnak, munkaerő-főleg a gazdaság szerkezetátalakításai és bizonyos szakképzésekre való túlzott létszámú felvételek miatt is keletkezhet. E megjegyzés alapvetően olyan foglalkozási körökre vonatkozik, mint a mezőgazdasági dolgozók, fodrászok, textil-és bőripari gépkezelők, ruhaipari betanított munkások, textiltechnikusok és irodai dolgozók.

Trendek

A szlovén gazdaság szerkezetátalakításai következtében a jövőben munkaerő-főleg kialakulása várható a textil-, bőr- és cipőiparban (a legtöbb esetben a gépkezelők válnak főlegesekké), továbbá a fodrászok, irodai dolgozók és adminisztrátorok körében. Szlovénia Európai Unióba való felvételének következtében a fuvarozók és a vámisztviselők körében is várható a munkaerő-főleg megjelenése.

Munkaerő-toborzás, álláskeresés

A Szlovén Köztársaság Foglalkoztatási Szolgálata, vagy a Munka- és Családügyi és Szociális Minisztériummal szerződéses kapcsolatra lépett munkáltatók, vagy szakosított szervezetek állapíthatják meg a megüresedett álláshelyeket és hirdethetik meg az álláslehetőségeket.

A Szlovén Köztársaság Foglalkoztatási Szolgálata a megfelelő munkaerőt kereső munkáltatóknál megüresedett helyekre segít jelentkezőket találni, részesítés, vagy teljes munkaidős munkakörökbe, határozott, vagy határozatlan időtartamra szóló munkaszerződéssel. Ezen túlmenően tud jelentkezőket találni ideiglenesen betöltendő vagy alkalmi munkákra is. Az álláskeresők adott esetben bár fizetés nélküli, de gazdag szakmai tapasztalatok szerzésére alkalmas, önkéntesként végzendő munkára is jelentkezhetnek.

Hasonlóképpen, a Szlovén Köztársaság Foglalkoztatási Szolgálata, vagy más, törvényben felhatalmazott szervezet, vagy – iskolai hallgatók esetében és a Munkaügyi Minisztériumtól kapott felhatalmazás alapján – valamely diákszervezet is foglalkozhat külföldi munkalehetőségek felderítésével. A különféle felhatalmazott szervezetek, létesítmények, vagy munkáltatók nem kérhetnek pénzt munka-, vagy álláslehetőség felderítéséért.

Megüresedő munkahelyek

Az országban megüresedő valamennyi állást meg kell hirdetni a Szlovén Köztársaság Foglalkoztatási Szolgálata által kezelt hirdetőtáblákon, de a lehetőségek a TV teletext oldalain, vagy a Szolgálat internetes honlapján csak akkor tehető közzé, ha a munkáltató kifejezetten kéri az ilyen média-csatornák igénybevételét. Számos szlovén gazdasági társaság is meghirdeti a megüresedett állásokat a napilapokban, vagy regionális terjesztésű újságokban, továbbá rádióban, Interneten, teletext-oldalokon, stb. A legtöbb állás kínálati hirdetés a nagyobb szlovén napilapokban jelenik meg (Delo – delova borza dela, Dnevnik, Vecer, Primorske novice, Gorenjski glas és Dolenjski glas). Számos vállalat keres munkatársakat az Interneten, vagy állásközvetítő irodákon keresztül, vagy diák-munkaközvetítő irodák segítségével (ideiglenes, nyári, stb. munkavégzés céljából). Sok cég a saját tevékenységei bemutatására készített kiadványokban is közöl állás-hirdetéseket, melyekben rendszerint nagyobb részletességgel ismertetik a munkakörre jelentkezőkkel szembeni elvárásokat és követelményeket.

Álláskeresés az Interneten

A Szlovén Köztársaság Foglalkoztatási Szolgálatának Internetes honlapja tartalmaz egy külön rovatot az elektronikus média használatát engedélyező cégek és vállalatok állás-hirdetéseire számára. Ha az állás-kereső személy beírja az iskolai végzettségét, a kívánt munkakört és jelenlegi foglalkozását az Internetes oldal megfelelő ablakaiba, akkor megjelenik egy, az adottságainak, vagy kívánságainak megfelelő álláslehetőségeket tartalmazó lista, amit – kívánságára – a továbbiakban heti frissítéssel elküldenek az e-mail címére. Az iskolai végzettségére, szakismereteire és szakmai tapasztalataira vonatkozó kérdések megfelelő kitöltésével az állás-kereső bekerülhet a Szlovén Köztársaság Foglalkoztatási Szolgálata adatbázisába, amihez az érdekelt munkáltatók hozzáférhetnek.

A munkaszerződés megkötésével a munkáltató munkaviszonyt létesít a meghirdetett munkakörre kiválasztott jelentkezővel. A munkáltató a dolgozó munkába állásától számított nyolc napon belül köteles bejelenteni az új alkalmazottat betegségi és nyugdíj/munkaképtelenségi biztosításra.

Önéletrajz

Az általában egy-, vagy legfeljebb kétoldalas önéletrajzot rendszerint kézzel, vagy számítógépes szövegszerkesztővel írják, röviden, tömören és világosan összefoglalva a jelentkező szakmai ismereteit és tapasztalatait, érdeklődési körét, személyes jellemvonásait és ambícióit. Számításba kell venni a munkakör várható követelményeit és a munkáltató kívánságait. Az önéletrajznak általában az alábbiakat kell tartalmaznia:

- a pályázó neve, címe, telefonszáma és a kérelem írásának dátuma
- a vállalat neve és címe
- az állásra történő jelentkezés megnevezése
- megszólítás
- a szakképzettség, képességek, iskolai végzettségek, szakmai tapasztalat, személyes tulajdonságok
- köszönetnyilvánítás, kapcsolatfelvétel kérése, személyes interjúval való megjelenés felkínálása

Az iskolai bizonyítványokat másolatban mellékelni kell az önéletrajzhoz. Szlovéniában egyelőre még nem szokás fényképet, vagy ajánló leveleket is mellékelni, viszont egyre gyakoribb a szakmai önéletrajz becsatolása.

Javadalmazás

A munkaszerződés értelmében járó ellenérték mindig pénzben kifizetendő, amelyet a kollektív szerződésben megállapított egyéb térítések, díjazások, stb. egészítenek ki. A fizetések meghatározásakor a munkáltatónak figyelembe kell vennie a törvényben vagy a munkáltatóra nézve kötelező érvényű kollektív szerződésben meghatározott minimálisan fizetendő összeget. A javadalmazás állhat az alapfizetésből, teljesítményarányos komponensből és a különféle juttatásokból. A teljesítmény szerinti bérezés esetében is fizetendő egy, a kollektív szerződésben vagy a munkaszerződésben meghatározott fizetés-jellegű elem. A juttatásokat a munkaszervezés sajátosságai-ból eredő különleges munkafeltételek (pl. éjszakai műszak, túlóra, vasárnap, vagy állami ünnep- és pihenőnapokon végzendő munka) ellentételezéseként kell fizetni, ill. biztosítani.

A munkavállaló a munkaidő szervezése, ill. beosztása miatt előálló speciális munkafeltételek alábbi eseteiben jogosult külön juttatásra:

- éjszakai műszak,
- túlóra,
- vasárnap végzendő munka, vagy
- állami ünnep- és pihenőnapokon végzendő munka.

A juttatások összegét a munkaidőnek kizárólag azon része tekintetében szabad kiszámítani, amely munkaidő részek feljogosítják a dolgozót a különleges juttatásra.

A munkavállaló a szolgálati évei arányában is jogosult juttatásra/ellátásra.

A munkáltatónak meg kell térítenie a dolgozó részére a munkahelyen kívüli munkavégzéssel járó napidíjakat, utazási költségeket és más az ilyen munkával, vagy feladatok végzésével kapcsolatban felmerülő külön költségeket.

A munkáltatónak legalább minimálbérnek megfelelő összegű, az éves szabadsággal kapcsolatos prémiumot kell fizetnie az éves fizetett szabadságra jogosult dolgozó részére.

Ha az alkalmazottat a munkaszerződése megszűnésekor nyugdíjba küldik, a dolgozó jogosult lesz végkielégítésre.

A munkáltató és a dolgozó megállapodhatnak a dolgozó nyereségrészesedésre való jogosultságáról. Ennek összege a pénzügyi évben kimutatott éves eredmény arányában, a törvényben előírt módon számítandó ki.

Jövedelmek és megélhetési költségek

Az alábbi tételek képeznek pénzbéli jövedelmet:

- munkából eredő jövedelmek, azaz bérek és fizetések,
- önálló vállalkozásból származó jövedelmek, pl. vállalkozói jövedelem, vagy mezőgazdasági vállalkozásból származó jövedelem,
- nyugdíjak és ellátások,
- szociális juttatások, pl. szociális segélyek, rokkantsági segély, munkanélküli segély, stb.
- családi juttatások/segélyek, pl. GYES/GYED, szülési szabadság, szülői és gyermekgondozási támogatás.

A tanulók a diák munkaközvetítő irodákon keresztül végezhetnek eseti és korlátozott időtartamú munkát. Szlovéniában kiterjedt hálózata van a diák munkaközvetítő irodáknak. A munkáltatók érdekelték a diákmunka igénybevételében, mert ebben az esetben kevesebb adót kell fizetniük.

A fizetések Szlovénia központi térségeiben (a fővárosban és annak agglomerációs övezetében), valamint az ország nyugati területein (a goriška-i és az obalno-kraškai régióban, az Olaszországgal határos területeken) a legmagasabbak. Ezzel szemben, a legalacsonyabb fizetéseket a mezőgazdasági területeken (Pomurska körzete és a Magyarországgal határos vidékeken) lehet elérni.

Ami a fogyasztási cikkekkel illeti, a háztartási kiadások között az élelmiszerek és alkoholmentes üdítők képviselik a legnagyobb arányt (kb. 23 %). A második helyre a közlekedési költségek (kb. 18 %) kerülnek. E kategóriába tartozik a gépjárművek vásárlásával, karbantartásával, valamint a villamos-, busz-, stb. jegyek vásárlásával összefüggő kiadások. A ráfordítások egy jelentős részét (kb. 12 %) képviselik a lakásfenntartással (lakbér, rendszeres karbantartás, villany-, gáz-, víz számla, városi közüzemi és egyéb költségek) kapcsolatos kiadások. Az üdülés-pihenés, kultúrászórakozás és ruházkodás költségei mintegy 8%-ot tesznek ki.

Hasznos címek:

A Szlovén Köztársaság Statisztikai Hivatala (Statistični urad Republike Slovenije)

Vožarski pot 12, 1000 Ljubljana

Makrogazdasági Elemzések és Fejlődés Intézete (Urad za makroekonomske analize in razvoj)

Gregorčičeva 27, 1000 Ljubljana

Életkörülmények

Lakás

Szlovéniában a legtöbb lakóingatlan (kb. 85 %) magántulajdonban van, azonban a magas árak és költségek miatt az emberek a városközpontokból az agglomerációs településekre költöznek ki. A saját tulajdonú lakások mellett házak mellett mód van ingatlanbérletre is: a lakásmegoldást kereső

emberek számára a tulajdonosok piaci árszinten adják bérbe ingatlanjaikat (ilyen esetben a lakásbérleti szerződést közjegyzői ellenjegyezéssel kell hitelesíttetni).

Igénybe vehetők még az állami, vagy társasági tulajdonú lakások és házak, illetve az olcsó lakbérű önkormányzati lakások. Ez utóbbi esetben az önkormányzat, vagy lakásépítő szövetkezet utalja ki a lakást a rászorulóknak, szociális helyzetük mérlegelése után. Az ingatlan-nyilvántartást az önkormányzat kezeli. Ehhez az információkat a telekkönyvekből, épület-nyilvántartásokból, bérleti megállapodásokból és engedélyezett szervezetektől kapott adatokból szerzik. Ingatlanok adásvételével és bérletével foglalkozó ügynökségek működnek szerte Szlovéniában és az ingatlan hirdetések megtalálhatók a nyomtatott sajtóban is.

A bérleti díj nagysága függ a lakás illetve ház méretétől, földrajzi elhelyezkedésétől és felszereltségétől, valamint a lakóközvet építményeinek a korától. A bérleti díjak Ljubljánban és környékén a legmagasabbak (pl. egy kb. 40 m²-es, illetve 55 m²-es lakásért elkérnek havi 250, illetve 450 €-t is). Ljubljánán kívül már alacsonyabbak (akár 50 %-kal is) a bérleti költségek.

Média:

Szlovéniában 6 napilap, 45 hetilap és regionális újság és 31 kéthetente megjelenő és a legutóbbi idők eseményeit elemző folyóirat kapható. A Szlovén Központi Hírügynökséget (STA) 1991-ben alapították. Szlovéniában három országos TV-csatorna működik (két szlovén nyelvű és az ország csaknem teljes területét lefedő csatorna és az ún. Koper-Capodistria csatorna az olasz etnikai kisebbség részére sugároz adásokat). Ezekon kívül, három kereskedelmi csatorna fogható Szlovénia területének több mint a felén (TV3, POP IN és Kanal 'A'). Szlovéniában 75 rádióadó adásait lehet napi 24 órában fogni.

Telefon:

A TELEKOM az országos távközlési hálózat üzemeltetőjének a neve. 2002-ben 998.414 telefonvonal működött Szlovéniában, azaz a szlovén lakosság mintegy 90 %-a közvetlen hozzáféréssel rendelkezett. Két mobil szolgáltató működik az országban (SI Mobil és a Vega). 2002-ben 100 lakosra 87 mobil telefon jutott (beleértve az előre fizetett kártyacsomaggal működőket is).

Internet:

A személyi számítógépekkel együtt az Internet használata is jelentősen bővült. Szlovéniában az utóbbi években (a háztartások mintegy 37 %-a rendelkezik Internet-kapcsolattal). Internetezni könyvtárakban és Internet-kávézóknak és más elérhető helyeken is lehet.

A foglalkoztatás szabályozása

Foglalkoztatás

2004. novemberében 880.596 munkaképes korú személy élt Szlovéniában, akik közül 90.923 fő volt nyilvántartott munkanélküli és 789.673 fő folytatott aktív kereső foglalkozást. Közülük 29,5% dolgozott a nagy- és kiskereskedelemben (12,9%), illetve az építőiparban (7,4%). Az aktív keresők közül a legtöbben (56,3%) a szolgáltatások körében dolgoztak, míg a fennmaradó részből 48,8% dolgozott nem-mezőgazdasági ágazatokban, 4,9% pedig a mezőgazdaságban.

Az utóbbi években nőtt a foglalkoztatottak száma a szolgáltatási ágazatokban és csökkent a mezőgazdasági és nem-mezőgazdasági ágazatokban. A legutolsó évben az aktív kereső foglalkozást folytató emberek létszáma a leginkább a közigazgatásban, a honvédelemben és a kötelező társadalombiztosítási szervezetekben, az ingatlankereskedelemben, a bérbeadási és különböző üzleti szolgáltatások, valamint más, általános és személyes jellegű szolgáltatások területén növekedett. A nem-szolgáltatási ágazatok körében az aktív kereső foglalkozást folytató emberek létszáma csak az építőiparban emelkedett, míg minden más területen csökkent. A gyáripari termelésen belül azonban egyre növekvő számban alkalmaznak dolgozókat az alábbi ágazatokban működő üzleti vállalkozások: gépjárművek és hajók gyártása, vegyipari alapanyagok, feldolgozott termékek és műszalak, valamint fémek és fémgyműanyagok előállítás, gépek és berendezések, gumi és műanyag alapanyagú termékek gyártása.

A legutóbbi munkaerő-piaci felmérés nemzetközileg is összehasonlítható adatai szerint, 2004 második negyedévében Szlovéniában az aktív kereső foglalkozást folytató emberek 53,3%-a dolgozott a szolgáltatási ágazatokban, 36% a nem-mezőgazdaság ágazatokban és 9,7% a mezőgazdaságban. A lakosság illetve a gazdaság aktivitási szintje 59 %, illetve 55,5 % volt.

Munkanélküliség és a munkanélküliek táborának összetétele

Szlovénia a nyolcvanas évek elején gazdasági válságon ment keresztül, azonban a munkanélküliség csak az évtized vége táján kezdett el növekedni, a gazdasági rendszer megváltoztatására tett kezdeti erőfeszítések hatására. Sor került az üzleti vállalkozások szerkezetátalakításának első hullámára és ez a gyáripari cégeket sújtotta a legkeményebben. Sok vállalat ment tönkre a fém-, textil- és bőriparban és nagyarányú szerkezetátalakításra került sor a vasgyártásban. Hirtelen megugrott a nyilvántartott munkanélküliek száma, a korábbi 15.000 alattiról 1993-ban szökött a legmagasabbra, 137.000 főre. 2000 után a gyáripari szerkezetátalakítás egy második hulláma indult be és tendencia lett a termelési folyamatok olcsóbb munkaerőt kínáló országokba való áthelyezése, ami eddig a textil- és bőripart sújtotta leginkább.

2004 decemberének végén a Szlovén Köztársaság Foglalkoztatási Szolgálat 90.728 munkanélkülit tartott nyilván. Ez a munkanélküliek létszámának 5,5%-os csökkenését jelentette 2003. decemberéhez képest. A munkanélküliek táborának csökkenése elsősorban a következő okoknak tulajdonítható: a foglalkoztatottak számában az őszi hónapokban bekövetkező növekedés; a munkanélküliek az aktív foglalkoztatási politika keretében történő bevonása a szokásos általános oktatási és szakképzési programokba; a munkanélküliek álláskeresési próbálkozásainak következetes figyelemmel kísérése. Novemberben a nyilvántartott munkanélküliek aránya 10,3%-on állt, és csökkenő tendenciát mutatott az előző évekhez képest.

Az utóbbi években a munkanélküliek táborának összetételében is kedvező változások álltak be az érintettek életkora és iskolai végzettségi szintje szerint vizsgálva, viszont a nemek szerinti bontás eredménye kedvezőtlenebbé vált. A munkanélküliek 52,7%-a nő és ezen a csoporton belül 20,9% fiatalabb 50 évnél, 44,5%-uk már hosszabb ideje munkanélküli és 26,6%-uk fiatalabb 26 évnél.

A nemzetközileg összehasonlítható munkanélküliségi statisztikák szerint a munkanélküliek aránya 2004. második negyedévében 6,1 % volt. Ezzel a módszerrel számolva, Szlovéniában 61.000 munkanélküli élt. Az elmúlt évek mindegyikében egy kevéssel mindig csökkent a munkanélküliek száma és kismértékű növekedés csak 2003-ban volt tapasztalható. A felmérések szerint a munkanélküli nők aránya meghaladja a munkanélküli férfiakét (7,1%, illetve 6,1%). A felmérések szerint jellemzően magas (14,2%) a munkanélküliség aránya a 15 és 24 év közötti korú fiatal nők körében.

Szlovéniában a hivatalos nyilvántartásokban, illetve a felmérések eredményeként kimutatott munkanélküliségi adatok számítása országos szinten történik. A számított adatok a forrásadatok különbözőségei miatt térnek el egymástól: a hivatalosan nyilvántartott munkanélküliek létszámát a szlovén Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján számolják ki, míg az eseti felmérések következtetéseit a Munkaerő-piaci Felmérés nemzetközileg is összehasonlítható módszertana alapján kapott számítások elvégzése után vonják le. Statisztikai régiók szintje alapján számított felmérési adatok nem állnak rendelkezésre, ezért az egyes régiókkal kapcsolatban csak a hivatalosan regisztrált adatokból tudunk idézni. Mivel a hivatalos nyilvántartások és az eseti felmérések adatai lényegesen eltérnek egymástól, célszerű emlékeztetni, hogy a hivatalos nyilvántartási adatok magasabb munkanélküliségi arányt mutatnak, mint a Munkaerő-piaci Felmérés táblázatai.

Munkajog

Munkaszerződések megkötése

Foglalkoztatás

A munkaviszonyról szóló törvényen kívül a foglalkoztatás kérdéseit a kollektív szerződés és a munkáltató intézkedései is meghatározzák. A munka felvétele előtt az alkalmazott és a munkáltatók írásban munkaszerződést kötnek. A munkaviszonyt lehet határozott, illetve határozatlan időszakra kötni. A munkaszerződésben a munkáltató az iskolai végzettségtől és a betöltendő munkakör jellegétől függően kiköthet próbaidőt. A munkaviszony létrejöttkor a munkáltató a dolgozó munkába-állásától számított nyolc napon belül köteles bejelenteni az új alkalmazottat a biztosítóhoz. A munkaviszony létrejötte ad alapot a biztosítások megkötéséhez. A munka felvételét követő 15 napon belül a munkáltató köteles átadni a dolgozó részére a megfelelő biztosítási ajánlatkérő nyomtatvány fénymásolatát. Az alkalmazottat foglalkoztató munkáltató lehet természetes, vagy jogi személy. Munkaviszonyt, 15 életévüket betöltött személyekkel lehet létesíteni.

A munkáltató – a vonatkozó (pl. gyermekek, vagy fiatalkorúak foglalkoztatása, terhes anyák védelme, stb.) jogi tilalmak betartása mellett – szabadon dönthet arról, hogy az adott munkakörre jelentkezők közül kit vesz fel.

A törvény értelmében a munkáltatónak be kell jelentenie a Szlovén Köztársaság Foglalkoztatási Szolgálatához a megüresedett állásokat. Az ilyen értesítésben ki kell térni az elvégzendő munka jellegére, feltételeire és a munkavégzés időtartamára, ami nem lehet rövidebb nyolc napnál. Kivételes helyzetben azonban a munkaszerződést meg lehet kötni a Szolgálat előzetes értesítése nélkül is (pl. ösztöndíjassal, valamilyen fogyatékkal élő személlyel, egy jogi személynél működő partnerrel, vagy a már részidőben, vagy eddig határozott időre kötött munkaszerződés alapján foglalkoztatott ügyintézővel, munkással, vagy vezető beosztású dolgozóval).

A munkaszerződés kötelező elemei az alábbiak:

- a szerződő felek adatai, lakóhelyük, vagy központi irodájuk címének feltüntetésével,
- a munka felvételének dátuma,
- a munkakör megnevezése, jellege, rövid munkaköri leírással,
- a munkavégzés helye. Külön hely megnevezés hiányában feltételezett, hogy a munkát a munkáltató székhelyén kell végezni.
- a munkaviszony időtartama, valamint – határozott időtartamú munkaszerződés kötése esetén az éves időarányos fizetett szabadság kiszámításának a módszere,
- teljes munkaidős, vagy részidős foglalkoztatásról van-e szó,
- a szokásos napi/heti munkaidő meghatározása, a napi időbeosztással (pihenő, ebédszünet, stb.) együtt,
- a dolgozónak a munkaviszony alapján járó, tolar-ban kifejezett alaplábér és az esetleges járulékok és kifizetési jogcímei,
- a dolgozó fizetését alakító más komponensek megnevezése, a fizetés gyakorisága, heti, havi dátuma és a fizetés módja,
- az éves fizetett szabadság, vagy a szabadság jogosultság kiszámításának rögzítése,
- a felmondási idő hosszának rögzítése,
- hivatkozás a munkáltatóra is kötelezően érvényes kollektív szerződésre, vagy a dolgozó munkáját befolyásoló munkáltatói feltételek körére, és
- egyéb, törvényben szabályozott jogok és kötelezettségek.

Hasznos címek:

Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (Szlovén Egészségbiztosítási Intézet)

Miklošičeva 24, 1507 Ljubljana

Tel: +386 1 3077 200

Fax: +386 1 2312 182

E-mail: info@zzzs.si

Atipikus foglalkoztatási módok

A szlovén jogszabályok lehetővé teszik a foglalkoztatás néhány nem-szokványos típusának alkalmazását.

Határozott időre szóló munkaszerződés az alábbi feltételek fennállása esetén köthető:

- a természeténél fogva meghatározott ideig tartó munka végzése,
- ideiglenes távol lévő dolgozó helyettesítése,
- átmenetileg megnövekedett munkaterhelés,
- szezonális munkák végzése,
- határozott időre szóló munkaszerződést kötni kívánó dolgozó,
- közmunkák végzése és aktív foglalkoztatási politikával kapcsolatos intézkedések számításba vétele,
- projekt-munka előkészítése, vagy megvalósítása,
- újfajta létesítményi programok, vagy technológiák bevezetésekor szükségessé váló munkák,
- meghatározott feladatra megválasztott, vagy kinevezett tisztségviselők.

A meghatározott időszakra létrehozott foglalkoztatás vagy munkaviszony feltételeit határozott időre szóló munkaszerződésben kell rögzíteni, és a szerződés érvényessége egy előre meghatározott időpontban, automatikusan megszűnik.

Munkaszerződést köthet munkavállaló és munkaközvetítő, aki egyfajta koncessziós szerződés keretében köt munkaszerződést a feladatra alkalmas munkavállalókkal. Ilyen jellegű munkaszerződés nem köthető a leendő munkáltató telephelyén folyamatban lévő sztrájk letörésére, vagy olyan megbízó esetében, aki a megelőző 12 hónap során jelentős számú dolgozónak mondott fel, illetve, ha a munkaszerződés alapján végzendő munka komoly veszély(ek)nek tenné ki a dolgozókat.

A közmunkák végzésére létrehozott munkaszerződés különleges szerződésnek minősül. A közmunkákba bevont munkanélküli a közmunka elvégzését teljesítő munkáltatóval köt munkaszerződést.

Munkaszerződést lehet részidős foglalkoztatásra is kötni. Ilyen esetben a munkaszerződést aláíró dolgozót, a teljes munkaidős foglalkoztatáshoz képest időarányosan csökkentett jogok és kötelezettségek illetik meg. A dolgozónak joga van minimális időtartamú szabadságra és a vezetésben való részvételre. A munkaszerződésbe foglalt ellenkező értelmű megállapodás hiányában és kivételes körülmények bekövetkezésétől eltekintve, a munkáltató nem róhat a dolgozóra a rövidebb munkaidőhöz képest nagyobb munkamennyiséget. Ugyanakkor a dolgozó egynél több munkáltatóval is köthet részidős munkaszerződést.

Munkaszerződést lehet a dolgozót otthonában, vagy a munkáltató üzleti-gazdasági tevékenységei céljára használt telephelyen kívüli, a dolgozó választásától függő helyen végezhető munkára is kötni.

Vezető beosztásúakkal kötött munkaszerződés:

Vezetők munkaszerződésének megkötésekor a felek a szokásos munkaviszony feltételeitől eltérő jogokat, kötelezettségeket és feladatköröket határozhatnak meg az alábbiak tekintetében:

- a határozott időre létrehozott munkaviszonnyal kapcsolatos feltételek és korlátozó kikötések,
- munkaidő hossza, beosztása, munka szervezése,
- szünet- és pihenőidők szabályozása,
- a munka díjazása,
- fegyelmi szabályok, és
- a munkaszerződés érvényének megszüntetése.

Munkaidő

A munkaidő az a tényleges idő, melynek során a munkavállaló dolgozik, illetve a munkáltató rendelkezésére áll. A munkaidőbe beszámít egy napi 30-perces pihenőidő és a munkahelyről való eltávolítás törvényben szabályozott eseteiben szükséges idő.

A teljes munkaidőt heti munkaidőben szokták meghatározni, ami rendszerint heti 40 órát jelent. Lehet ennél kevesebb, de nem rövidebb 36 óránál.

Ha fennáll a veszélye vagy lehetősége komoly személyi sérüléssel járó baleset, illetve egészségkárosodás bekövetkezésének, akkor a munkaidő lehet heti 36 óránál is kevesebb. A teljes heti munkaidőt nem szabad heti négy napnál kevesebbre elosztani.

A munkavállaló a munkáltató kérésére csak kivételes esetekben és heti összesen 8 órát, havi 20 órát és évi 180 órát meg nem haladó időben köteles túlórákat végezni.

A munkavállaló a teljes heti munkaidőn, vagy a megállapodott rövidített (rész)időn felül akkor köteles túlmunkát, vagy más (pl. éjjeli) munkát végezni, ha arra egy azonnali bekövetkezéssel fenyegető katasztrófa helyzet megelőzése, vagy a már bekövetkezett katasztrófa következményeinek a megszüntetése érdekében van szükség. Az ilyen munkavégzési kötelezettség a szükség szerinti időtartamú, és célja emberi életek megmentése, az emberi egészség, illetve vagyontárgyak épségének a megóvása.

Ha a teljes munkaidőben végzendő munka szabálytalan időközönként válik esedékessé, vagy időlegesen megszűnt a munka szervezetsége, a heti munkaidő nem haladhatja meg az 56 órát és e helyzet, nem maradhat fenn hat hónapnál hosszabb ideig.

Éjszakai munkavégzés

Éjszakai munkavégzésről az esti 23.00 óra és a következő nap reggel 06.00 óra között végzett munka esetén beszélünk. Ha a rögzített éjszakai munka menete a munkaidő átszervezése következtében megváltozik, akkor az éjszakai munkavégzés időtartamának a 22.00 óra és a következő nap reggeli 07.00 óra között végzett időszak számít. Az éjszakai műszakban dolgozók munkaideje négy-hónapos időszakban átlagosan nem haladhatja meg a napi nyolc órát.

Ha az éjszakai munkát végző dolgozó olyan helyen dolgozik, ahol – a kockázatelemzés eredményei szerint – fennáll a sérüléssel járó baleset vagy egészségkárosodás veszélye, akkor a dolgozó nem

dolgozhat napi nyolc óránál többet. A munkáltatónak biztosítania kell a munkavállaló részére a meghosszabbított pihenőidőt, a megfelelő védőételt/védőitalt és más körülményeket, gondoskodnia kell a munkafolyamatok, illetve technológiai műveletek megfelelő műszaki irányításáról és a dolgozót át kell irányítania nappali munkavégzésre, ha a dolgozó egészségkárosodásának bekövetkezése valószínűsíthető.

A termelő ágazatokban és az építőiparban nőket csak kivételes alkalmakkor szabad éjszakai műszakban foglalkoztatni.

Továbbképzés

A munkavállaló jogosult és köteles folyamatos szakmai oktatásban és továbbképzésben részt venni, ha ezt az adott munkafolyamatok szükségessé teszik a dolgozó szakképzettségi szintjének megőrzése vagy fejlesztése és állásának megtartása érdekében.

A munkáltató akkor köteles gondoskodni a munkavállalók szakmai oktatásáról és továbbképzéséről, ha ezt az adott munkafolyamatok szükségessé teszik, vagy ha az ilyen szakmai oktatás és továbbképzés révén elkerülhető a dolgozók munkaszerződésének megszüntetése a megkívánt szakképzettség hiányára vagy üzleti okokra való hivatkozással. A munkavállalók szakmai oktatás és továbbképzés iránti igényének megfelelően, a munkáltató elküldheti a munkavállalót szakmai oktatásra és továbbképzésre, de ezt maga a munkavállaló is igényelheti.

A szakmai oktatás és továbbképzés időtartama és befejezése, valamint a szerződő feleket az ilyen képzés ideje alatt és azt követően megillető jogok, a felek által kötött tanulmányi szerződésben vagy a kollektív szerződésben vannak rögzítve.

Éves szabadság

Az éves szabadság egy, a munkaviszonyból eredő, hosszabb, megszakítás nélküli pihenőidőhöz való, a munkavállaló által az adott naptári évben végzett munkával kapcsolatos jog.

A munkavállaló minden naptári évben legalább négyheti éves szabadságra jogosult, függetlenül attól, hogy teljes munkaidőben, vagy részdőben dolgozik-e. A heti öt, illetve hat napot dolgozó alkalmazottak esetében a szabadság időtartama 20, illetve 24 nap. Az éves szabadságot munkanapokban számolják és veszik ki, figyelembe véve a munkaidő szervezésének, beosztásának a módját.

A munkavállaló az első, a munkáltatónál legalább hat hónapig folyamatosan munkával töltött időszak elteltével válik szabadságotra jogosulttá. A munkavállaló az ilyen hathónapos időszak elteltét követően illeti meg az éves szabadsággal kapcsolatos prémium, függetlenül attól, hogy ténylegesen kivett-e szabadságot vagy sem.

Az idősebb, fogyatékkal élő, vagy legalább 60%-ban rokkantnak nyilvánított dolgozók, valamint azok, akik testi, vagy szellemi fogyatékos gyermeket gondoznak, legalább három további nap szabadságra jogosultak, továbbá minden, 15 év alatti gondozott gyermek tekintetében jár még egy további nap.

A fentieknél hosszabb időtartamú éves szabadságot csak a kollektív szerződésben, vagy az egyéni munkaszerződésben lehet kikötni a következő tényezőkre való tekintettel: a szolgálati évek száma, a munkakör bonyolult mivolta, vezetői beosztás, a munkavégzés hatékonysága, szociális és egészségügyi feltételek, valamint az érintett munkavállaló életkora.

Az állami hivatalos ünnep- és pihenőnapok, a betegség, vagy sérülés miatti táppénzes napok, vagy a munkahelytől egyéb törvényes okok miatti távollétek időtartama nem számít be az éves szabadság idejébe.

Az éves szabadság egy napja bármely olyan munkanap, amit a munkáltató a munkaidő szervezési módjának megfelelően ilyen célra kijelöl. Az éves szabadságot a munkafolyamatok igényeinek, a munkavállaló pihenésre kínálkozó lehetőségeinek és családi kötelezettségeinek a figyelembe vételével kell kiadni.

Érvénytelen a munkavállaló éves szabadságról való lemondása tárgyában tett nyilatkozata.

A Szlovén Köztársaságban a következő napok számítanak hivatalos állami ünnepnapoknak:

- január 1 és 2: Újév
- február 8: Szlovén Kultúra Ünnepe
- április 16: Húsvét
- április 27: Nemzeti Ellenállás Napja
- május 1 és 2: Munka Nemzetközi Ünnepe
- június 25: Nemzeti Ünnepe
- augusztus 15: Nagyboldogasszony ünnepe
- október 31: Reformáció Napja
- november 1: Halottak Napja
- december 25: Karácsony
- december 26: Függetlenség Napja

A nemzeti ünnepnapok kötelező érvényűek, az egész országra vonatkoznak és hivatalos munkaszüneti napoknak minősülnek.

Munkafeltételek

Szabadságok (beteg-, szülési-, stb.)

Különleges fizetett szabadság: minden alkalmazott jogosult naptári évente maximum hét naptári napon fizetett szabadságra, személyes vagy családi ügyeinek az intézésére (saját esküvő, házastárs, gyermek, vagy szülők halála, súlyos balesete).

Hivatalos nemzeti ünnepnapok: A munkavállaló jogosult szabadságra a Szlovén Köztársaság hivatalos, munkaszüneti nappá nyilvánított nemzeti ünnepnapjain, és más, törvény által meghatározott munkaszüneti napokon.

Egészségügyi szabadság: A munkavállaló jogosult betegszabadságra, ha betegség, vagy sérülés miatt átmenetileg munkaképtelenné válik. Jogosult továbbá a szabadnapra az önkéntes véradó, illetve meghatározott jogszabály alapján hivatalos kötelességeit (katonai szolgálat vagy gyakorlat, bírósági ülnöki tagság, hatósági eljárások) teljesítő munkavállaló.

Szülési/anyasági szabadság: a vonatkozó jogszabályok értelmében a kismama 105 munkanapnyi szülési szabadságra jogosult. A szülési szabadságot egyhuzamban kell kivenni. A szülési szabadságot a szülés várható napja előtt legalább 28 nappal meg kell kezdeni, de megkezdhető már e dátum előtt 42 nappal. Ha a kismama nem tudta megkezdeni a szülési szabadság idejét a szülés napja előtt (pl. koraszülés esetén), a szülési szabadság a baba születésének napjával kezdődik. Kivételes esetekben (ha a kismama képtelen a gyermeke gondozására) az apa, vagy a nagyszülők

egyike is jogosult lehet igénybe venni a szülési szabadságot, illetve az azzal járó juttatásokat/kedvezményeket.

Apasági szabadság: az apa jogosult másra át nem ruházható, 90-napos apasági szabadság igénybe vételére.

Gyermekgondozási szabadság: közvetlenül a szülési szabadság időszakának leteltével a szülők egyike jogosult 260 napos gyermekgondozási szabadságra menni; ez az időszak minden további gyermek esetén további 90 nappal meghosszabbodik.

Örökbefogadási szabadság: az örökbefogadó személy jogosult max. 150 napos örökbefogadási szabadság igénybe vételére.

Dolgozó nők terhesség, illetve gyermekgondozás időtartama alatti védelme: a munkaviszony fennállása során a munkáltató nem kérhet információkat a dolgozó nő terhességéről. A terhesség és a gyermekgondozás teljes ideje alatt a női munkavállaló nem végezhet a saját, vagy gyermeke egészségét veszélyeztető munkát. Külön védelem illeti meg a női dolgozót terhesség, illetve gyermekgondozás időtartama alatt az éjszakai munkavégzés és túlóráztatás tekintetében is.

Fizetés kiváltása juttatással: a szülői szabadságot igénybe vevő dolgozó – a vonatkozó szabályok értelmében – jogosult fizetés helyett juttatások igénybe vételére.

Szülők csökkentett munkaideje: a három évnél fiatalabb gyermek(ek)et gondozó szülők egyike jogosult a heti törvényes munkaidő legalább 50%-os csökkentésére. A dolgozó a ténylegesen előírt munkaórák szerint jogosult fizetésre, és a Szlovén Köztársaság fizeti be helyette a minimálbérnek megfelelő TB-járlékot a teljes munkaidős munkába való visszaállításáig.

Munkaviszony megszűnése

Határozott időre szóló munkaszerződés megszűnése:

A határozott időre szóló munkaszerződés hatálya a benne lejáratként megjelölt napon felmondás kötelezettsége nélkül megszűnik, hacsak a szerződő felek a lejárati napját megelőzően másként nem állapodnak meg.

A munkaszerződés hatálya megszűnik a munkavállaló, vagy a fizikai személy munkáltató halála esetén, kivéve, ha az örökhagyó elhunyt üzleti-gazdasági tevékenységét jogutódja megszakítás nélkül folytatja.

Megállapodás érvénytelenítéséről: a szerződő felek írásban bármikor megállapodhatnak a munkaszerződés érvénytelenítéséről.

A munkaszerződés megszüntetése, rendes, vagy rendkívüli eljárással:

Rendes megszüntetés: a szerződő felek felmondással megszüntethetik a munkaszerződés érvényét. Erre a munkáltató részéről okot adhat, ha nincs tovább szükség egy adott munkára, ha nem sikerült elérni a munkavégzéstől várt üzleti-gazdasági eredményeket, vagy ha a másik fél elmulasztotta teljesíteni szerződéses kötelezettségeit.

Rendkívüli megszüntetés: a törvényben szabályozott módon a szerződő felek felmondási idő nélkül is megszüntethetik a fennálló munkaviszonyt. A munkáltató akkor élhet a rendkívüli felmondás eszközével, ha a munkavállaló nem teljesíti a munkaszerződésben vállalt kötelezettségeit és ezzel bűncselekményt követ el, ha a munkavállaló a munkaviszonya körében előre megfontolt módon

szándékosan elkövetett, vagy súlyos mulasztással vádolható, ha a munkavállaló nem felel meg a kikötött próbaidő követelményeinek, vagy ha nem tartja be az orvosi utasításokat betegség, vagy sérülés miatti táppénzes szabadsága idején.

A munkavállaló csak akkor élhet a munkaviszony rendkívüli felmondással történő megszüntetésének eszközével,

- ha a munkáltató több, mint két hónapon keresztül nem látta el munkával, és nem fizette ki az ez időre az őt megillető járandóságát,
- ha a munkavállaló azért nem tudott dolgozni, mert egy illetékes szakhatóság megtiltotta a munkavégzést,
- amennyiben a munkáltató nem gondoskodott a munkavállaló egészségének és testi épségének a munkahelyen történő megővéséről,
- vagy amennyiben a munkáltató elmulasztotta biztosítani a nemek közötti esélyegyenlőséget.

A munkaszerződés hatályának megszűnése bírósági határozattal

Ilyen megoldásra akkor kerül sor, ha a bírósági határozat szerint a munkaszerződés munkáltató által kezdeményezett megszüntetése jogellenes, vagy ha a munkaviszony tovább nem folytatható. A bíróság meghatározhatja a munkaviszony megszűnésének a dátumát is, ha a szerződő felek egyike vitatja a munkaszerződés érvényességét és a bíróság a munkaszerződést érvénytelennek minősíti.

Munkaszerződés megszüntetése a jog erejénél fogva

Jogilag megszűnik a munkaszerződés hatálya, amikor az alkalmazott I. rokkantsági kategóriába sorolását célzó határozat jogerőre emelkedik.

A külföldi állampolgárral, vagy hontalannal kötött munkaszerződés hatálya a jog erejénél fogva megszűnik a személy tartózkodási engedélyének lejártával.

Esélyegyenlőség munkavállaláskor

Védelem szexuális zaklatás ellen

A munkáltató köteles olyan munkahelyi környezetet teremteni, amelyben a dolgozó nincs kitéve nem kívánt, szexuális indíttatású bánásmódnak munkáltatója, főnöke, vagy munkatársai részéről, beleértve a fizikai, verbális, vagy nem-verbális módon kifejezett, vagy más, szexualitással összefüggő módon tanúsított magatartást, ami megfélemlítést, ellenséges hangulatot, vagy lealacsonyító munkakörnyezetet, vagy kapcsolatokat hoz létre, és sérti a dolgozó nők és férfiak emberi méltóságát.

Az itt említett bánásmódok bármely formájának a munkavállaló által történő visszautasítása nem adhat alapot a vele szemben – foglalkoztatási körében – gyakorolt diszkriminatív intézkedések tetelére. Jogvita esetén a bizonyítás terhe a munkáltatónál van. Ha a munkáltató nem gondoskodik a dolgozók szexuális zaklatása elleni védelemről, akkor a dolgozó élhet a munkaszerződés rendkívüli felmondásának lehetőségével, mégpedig nyolc nappal azt követően, hogy előre emlékezteti a munkáltatót a kötelezettségeire, és írásban jelenti a zaklatás körülményeit a munkaügyi felügyeletnek. Ilyen esetben a munkavállaló végkielégítésre jogosult, melynek összege előre meghatározott a munkaszerződés üzleti okokból történő rendes felmondása esetére, továbbá jogosult legalább a felmondási időben neki járó javadalmazások összegére.

A szexuális zaklatás minden esetében azt is meg kell vizsgálni, hogy a kérdéses cselekedet nem minősül-e a Btk. értelmében bűncselekménynek.

A nők foglalkoztatására vonatkozó rendelkezések

Tilos bármilyen diszkrimináció érvényesítése.

A munkáltató nem részesíthet senkit egyenlőtlen elbírálásban a következő okokra vagy körülményekre hivatkozva: nem, faj, bőrszín, életkor, egészségi állapot, vagy rokkantság, vallási, politikai, vagy más irányú meggyőződés, szakszervezeti tagság, etnikai, vagy társadalmi származás, családi állapot, pénzügyi helyzet, szexuális irányultság, vagy más személyes körülmények.

A munkáltatónak a foglalkoztatás és a munkaviszonyból fakadó összes jog(osultság) tekintetében egyforma lehetőségeket és egyenlő elbánást kell biztosítania.

Kivételes körülményektől eltekintve, álláshirdetést nem szabad csak férfi, vagy csak női munkavállalókra korlátozni.

Munkaszerződés megkötésekor a munkáltató nem kérhet olyan személyes információkat, melyek nem kapcsolatosak közvetlenül a munkaviszonnyal.

A munkavállalókat nem szabad szexuális zaklatásnak kiténni a munkahelyen.

Rendes körülmények között a munkaszerződést nem szabad a dolgozó nemére, vagy családi kötelezettségeire hivatkozva megszüntetni.

A munkáltató nem tehet különbséget férfiak és nők között, és azonos jellegű vagy értékű munkáért azonos javadalmazást kell fizetnie.

Nőket csak kivételes esetekben szabad éjszakai műszakban foglalkoztatni, és nem szabad földalatti bányában végzendő munkára beosztani.

A terhes nők különleges védelemre, kíméletre jogosultak.

A munkaviszonyból adódó bármely jog megsértése esetén az esetről tájékoztatni lehet a Munkaügyi Felügyelőséget, azonban a munkáltatótól közvetlenül, vagy peres eljárásban is követelhető a

munkaviszonnal járó kötelezettségek teljesítése és a jogsértések következményeinek az orvoslása.

Különleges munkaügyi kategóriák

Munkavállalókat terhességük, vagy szülői mivoltuk miatt megillető védelem

A munkaviszony fennállása alatt a munkáltató nem kérhet információkat a munkavállaló terhességéről. A terhesség és a kisgyermek gondozásának teljes időszakában a kismamát nem szabad az ő, vagy gyermeke egészségét veszélyeztető munkakörben foglalkoztatni. A munkáltató köteles a dolgozó kismamának munkaidőben naponta legalább egy órányi szünetet biztosítani, a gyermek ellátása érdekében.

A terhesség alatt és a szülés után mind az anyát, mind az apát meg kell kímélni az éjszakai munkavégzéstől és a túlóráztatástól.

A munkáltatónak biztosítania kell a szülő számára a szülői feladatai ellátásához szükséges szabadságot, vagy csökkentett munkaidőt, valamint fizetés nélküli szabadságot.

A 18 évnél fiatalabb munkavállalók védelme

Ez a védelem elsősorban a nehéz és veszélyes munkák végzésére, valamint éjszakai műszakba, vagy túlóráztatásra való beosztás tilalmát jelenti, és az éves fizetett szabadság hét nappal történő kötelező meghosszabbítását eredményezi.

Megváltozott munkaképességűek védelme

A Szlovén Köztársaság nyugdíj- és rokkantsági biztosítási törvénye a biztosítottak két csoportját különbözteti meg: a munkaviszony keretében a jog erejénél fogva kötelezően bebiztosítandó dolgozókat, illetve a kötelező nyugdíjbiztosítási takarékpénztárak valamelyikéhez önként csatlakozó összes személyt.

Megmaradt munkaképességük mértékében a munkaképtelenné vált dolgozókat az alábbi kategóriák valamelyikébe lehet sorolni:

- I. rokkantsági kategória: a munkaképességüket elvesztett társadalombiztosított személyek;
- II. rokkantsági kategória: azok a társadalombiztosított személyek, akik a szokásos munkaidő legalább felében képesek eredeti, vagy más, állapotuknak megfelelő alkalmas munkát végezni, és akik állapota nem teszi lehetővé, hogy alávessék magukat foglalkozási rehabilitációnak, annak érdekében, hogy más, az állapotuknak megfelelő munkát teljes munkaidőben végezhesenek;
- III. rokkantsági kategória: azok a társadalombiztosított személyek, akik előzetes foglalkozási rehabilitáció keretében, vagy anélkül képesek megfelelő munkát teljes munkaidőben végezni.

A törvény előírja, hogy a munkáltatónak biztosítania kell az ilyen jellegű védelmet mind a foglalkozás körében, mind az azon kívül megváltozott munkaképességűvé vált személyek számára, a munkafelvétel, szakmai képzés és továbbképzés tekintetében egyaránt.

A foglalkozás körében megváltozott munkaképességűvé vált személyek jogai

A munkaképességét részben megtartottnak talált alkalmazott számára a munkáltatónak biztosítania kell:

- a megmaradt munkaképességnek megfelelő, másfajta munkát,
- a megmaradt munkaképesség mértékének figyelembe vételével csökkentett munkaidőt igénybe vevő munkát,
- foglalkozási rehabilitációt és fizetés helyetti juttatást.

Az idősebb munkavállalók védelme

Minden 55 év feletti dolgozó különleges védelmet élvez.

Részleges nyugdíjba vonulás esetén az idősödő dolgozó jogosult rövidített munkaidőben dolgozni. A dolgozó előzetes írásos hozzájárulása nélkül a munkáltató nem utasíthatja a munkavállalót túlórázásra vagy éjszakai munkavégzésre.

15 év alatti gyermekek, ipari tanulók, iskolások és tanulók által végzett munka

15 év alatti gyermekek csak kivételes körülmények között foghatók munkára. A 13. évét betöltött gyermek naptári évenként összesen legfeljebb 30 órányi könnyű munkát végezhet.

A 14. évüket betöltött ipari tanulók, iskolások és más tanulók a szakképzési gyakorlat részeként gyakorlati munkavégzésben vehetnek részt megfelelő munkáltatónál.

A munkáltató kötelezettségei

A munkáltató köteles védeni a munkavállalók életét, egészségét és testi épségét. Ennek érdekében meg kell tennie a munkavállalók egészsége és biztonsága érdekében szükséges intézkedéseket, beleértve a munkahelyi veszélyforrások megszüntetését, továbbá az alkalmazottak tájékoztatását és képzését, a megfelelő szervezési intézkedések megtételével és a szükséges anyagi erőforrások rendelkezésre bocsátásával.

A munkavállalók jogosultak egészséges és biztonságos munkafeltételek között dolgozni.

A munkafolyamatokat a dolgozók fizikai és mentális képességeihez kell igazítani. A munkakörülményeknek és az üzemeltetett berendezéseknek biztosítaniuk kell a munkavállalók biztonságát és testi épségét, összhangban a végzendő munka jellegével és elkerülve egészségük veszélyeztetését.

A munkavállalóknak be kell tartaniuk a munkavédelmi és munkaegészségügyi utasításokat. A munkáltató különösen az alábbiak révén tudja biztosítani a munkavédelmi és munkaegészségügyi követelmények teljesülését:

- a munkavédelmi feladatok végzését (függetlenített) munkavédelmi megbízottra bízva, a munkaegészségügyi feladatokat pedig tisztiorvosra,
- a tűzvédelmi szabályokkal összhangban álló tűzvédelmi megelőző intézkedéseket tesz,
- biztosítja az elsősegély feltételeket és a veszély esetén szükséges menekülő utakat,
- tájékoztatja a dolgozókat az új technológiák és berendezés bevezetéséről és az azokkal járó munkavédelmi és munkaegészségügyi kockázatokról, és ennek megfelelő munkavédelmi utasításokat ad ki,
- kiképezteti a dolgozókat a biztonságos munkavégzésre,

- megfelelő egyéni védőeszközökkel látja el a dolgozókat és gondoskodik azok tényleges használatáról ott, ahol – a megtett biztonsági óvintézkedések ellenére – a berendezések működése vagy kialakítása nem biztosítja a biztonságos munkavégzés feltételeit,
- rendszeres időközönként felülvizsgálja a munkahelyi környezet és az üzemi berendezések biztonsági alkalmasságát,
- lebonyolítja a dolgozók munkaegészségügyi vizsgálatait,

A munkavállalók jogai és kötelezettségei

A dolgozó jogosult és köteles megismerni a biztonsági óvintézkedéseket és egészségügyi rendszabályokat és meg kell tanulnia ezek alkalmazását.

A munkavállaló jogosult megtagadni a munkavégzést, ha még nem volt elegendő ideje megismerni az összes munkahelyi veszélyforrást, vagy ha a munkáltató elmulasztotta elvégeztetni az előírt orvosi vizsgálatokat, vagy ha életét/egészségét közvetlenül veszélyezteti valamilyen munkahelyi körülmény. Jogosult a munka megtagadására akkor is, ha túlórázásra, vagy éjszakai munkára utasítják akkor, amikor a tisztiorvos megítélése szerint ez az egészségi állapota veszélyeztetésével járhat.

Ha a munkáltató elmulasztja a veszélyforrások megszüntetését, vagy nem a tisztiorvosi szakvéleménynek megfelelő intézkedéseket tesz, akkor a munkavállaló munkaügyi felügyeletet kérhet, és tájékoztathatja a munkástanácsot vagy a munkavállalók munkahelyi munkavédelmi és munkaegészségügyi képviselőjét.

A dolgozók életét vagy egészségét közvetlenül fenyegető veszély fennforgása esetén a munkavállaló jogosult elhagyni a nem biztonságos munkahely vagy munkafolyamat területét.

A munkavállaló munkaviszonya megszüntethető, ha nem a munkavédelmi szabályok szerint végzi munkáját, vagy ha súlyos mértékben figyelmen kívül hagyja a munkaviszonyából fakadó kötelezettségeit.

A munkavállalónak mindenkor együtt kell működnie a munkáltatóval és a munkahelyi munkavédelmi és munkaegészségügyi megbízottal, a biztonságos munkahelyi környezet és feltételek helyreállítása és a munkavédelmi felügyelet által tett intézkedések végrehajtása érdekében.

Társadalombiztosítás

Adók és társadalombiztosítási járulékok

Minden egyes munkaviszonyban lévő és a társadalombiztosítási rendszer keretében biztosított személy és a munkáltatók minden hónapban (a fizetési napon) TB-hozzájárulást kötelesek fizetni. Ezekkel az összegekkel a befizetők a foglalkoztatási alapokhoz, anyasági védelmi alaphoz, betegbiztosításhoz nyugdíjak- és rokkantsági biztosítási alaphoz, a munkavédelmi és munkaegészségügyi biztosítási alapokhoz járulnak hozzá.

Hasonlóképpen, a munkaviszonyban lévő és a társadalombiztosítási rendszer keretében biztosított személyek fizetéséből minden hónapban SZJA-előleget vonnak le, amit az éves jövedelemadó kivetésekor és elszámolásakor számítanak be.

Az SZJA-bevallásokat minden év március végéig kell az előző naptári év jövedelmeire nézve benyújtani. Személyi jövedelemadót a Szlovéniában állandó tartózkodási hellyel rendelkező fizikai személyek fizetnek. Az a személy is SZJA-kötelezett, aki nem rendelkezik állandó tartózkodási hellyel Szlovéniában, de a Szlovén Köztársaság területén folytatólagosan legalább hat hónapig tartózkodott. Az adókötelezettség összege a személyi jövedelem szintjétől függ. Ezért az alacsony jövedelműek keveset fizetnek, míg a magas jövedelműekre nagyobb adóteher hárul.

Az alábbi jövedelmek adókötelesek: személyi jövedelmek (bér, nyugdíjak és más, munkaviszonyból eredő bevételek), mezőgazdasági eredetű (ún. katasztrális) jövedelem, az üzleti magánvállalkozások, tőkepiaci ügyletek jövedelme és az ingatlanok és az ingatlanokhoz fűződő jogok alapján szerzett jövedelmek. Az adóalapot az adott naptári évben kapott összes jövedelem végösszege adja ki.

Az adófizető bizonyos szintű levonásokat érvényesíthet a bevallásában, pl. a keresettel nem rendelkező családtagjai után. A Szlovén Köztársaságban alkalmazott személy évi átlagos jövedelme 10 százalékkal csökkenthető az első gyermek és minden más keresettel nem rendelkező családtag után. A további gyermekek után fejenként 5 százalék vonható le az adóalapból. Keresettel nem rendelkező családtagnak minősül a saját jövedelemforrással nem rendelkező házastárs/élettárs és a 18 évnél nem idősebb természetes vagy örökbefogadott gyermek, illetve a tanulmányok folytatása esetén a 26 évnél nem idősebb gyermekek. Az adómérséklés a fizikai vagy szellemi fejlődési rendellenességgel élő gyermekekre is vonatkozik.

A Szlovén Köztársaságban a munkaviszonyban álló személyek átlagfizetésének 11 %-ával csökken minden adófizető SZJA-alapja a jövedelemadó kivetési évének tekintetében. Ezen túlmenően, az adófizetők további 3 %-kal csökkenthetik adóalapjukat az alábbi esetekben:

- a Szlovén Köztársaságban kibocsátott értékpapírok megvásárlásába fektetett összegekkel,
- lakás vagy lakóépület vásárlására vagy építésére fordított összegekkel,
- kiemelkedő fontosságú természeti tájelem vagy kiemelkedő kulturális fontosságú műemlék épület karbantartásába vagy felújításába a tulajdonos magánszemély által befektetett összegekkel;
- tankönyvek és más különleges irodalom vagy szoftver megvásárlása;
- orvosi termékek és orvosi és ortopédiai műszerek megvásárlása;
- önkéntes betegség-, vagy nyugdíjbiztosítás díjainak a megfizetése;
- nyelvtanulásban, posztgraduális és oktatásban való részvétel költségei;
- politikai szervezetek részére befizetett önkéntes hozzájárulások és tagdíjak.

Hasznos címek:

A Szlovén Köztársaság Adó- és Pénzügyi Ellenőrzési Hivatala (Davčna uprava Republike Slovenije)
Šmartinska cesta 55, 1000 Ljubljana

Az egészségügyi ellátórendszer

Az egészségügyi szolgáltatások három szinten vehetők igénybe. Az elsődleges szint az önkormányzati kezelésben lévő, orvosi tevékenységeket végző egészségügyi központokban nyújtott alapvető egészségügyi ellátás szintje. E központokban szervezett megelőző jellegű egészségügyi gondozást biztosítanak felnőttek, fiatalok és gyermekek számára, valamint elsősegélynyújtást, háziorvosi fekvőbeteg viziteket, általános orvosi ellátást, egészség-gondozást nők, gyermekek és fiatalok részére, valamint laboratóriumi és diagnosztikai szolgáltatásokat. Az egészségügyi központok által biztosított elsődleges egészségügyi szolgáltatásokat magánszemélyek is végezhetik. Mindenki megválaszthatja a családorvosát és a fogászt, illetve a nők a nőgyógyászatot, s ezek nevét fel is tüntetik a biztosított TB-kártyáján.

A TB-kártya egy elektronikus kártya, amit a biztosított minden egyes rendelésen bemutat. A kártya érvényességét mindenki maga igazolja az egészségügyi létesítmények önkiszolgáló elektronikus termináljainál. A 19 év alatti fiatalok számára személyi szakorvost, gyermekorvost vagy iskolai szakorvost választanak ki. A fogász szakorvos rendszerint a gyermekek és fiatalok fogászati kezelésére szakosodott orvos. Ljubljában külön egészségügyi központ áll az iskolai hallgatók rendelkezésére.

A második szint az alapvető egészségügyi ellátás kiterjesztését jelenti. Az esetek zömében e szolgáltatások igénybe vétele is ingyenes, bár bizonyos szakorvosi ellátások alkalmával díjkiegészítést kérhetnek. A másodlagos szinten végeznek kórházi szakorvosi, illetve ambuláns tevékenységeket, a kórházakban, szanatóriumokban és magán szakorvosi rendelőkben. Az ambuláns szakorvosi ellátás keretébe tartozik a diagnosztizálás, orvosi kezelések és rehabilitáció, az egészséggondozás és az életviteli és táplálkozási tanácsadás. A kórházak nyújthatnak általános ellátást (sokféle betegség kezelését végezve) vagy szakosodhatnak bizonyos ellátási szakterületekre, illetve a betegek speciális csoportjainak a gyógyítására. Az általános, illetve szakkórházi ellátásra családorvosi beutalóval lehet jelentkezni.

Az egészségügyi ellátások harmadik szintjén található a legbonyolultabb ambuláns és szakorvosi kezelést biztosító klinikák és szakorvosi ellátást nyújtó egészségügyi intézmények. Az orvosi, fogászati és más egészségügyi pályákra készülő orvostanhallgatók gyakorlati képzése is a klinikákon és szakintézményekben történik.

Általános szervezeti felépítés

A szlovén társadalombiztosítási rendszer

A munkavállalók és az önálló vállalkozók TB-hozzájárulásaira vonatkozó rendelkezéseket a társadalombiztosítási hozzájárulások fizetéséről szóló törvény tartalmazza, szabályozva a munkáltató, illetve a munkavállaló által teljesítendő befizetések arányait.

Alkalmazottak TB nyilvántartása

A munkavállalókat a munkaviszonyba lépéskor veszik fel a kötelező TB-nyilvántartásba. A munkáltató köteles betegségi és nyugdíjbiztosítást kötni a dolgozóra, a munkába lépéstől számított 8 napon belül. Ugyanezt az eljárást kell az önálló vállalkozóknak is követniük.

Hasznos címek:

Nyugdíj- és Rokkantsági Biztosító Intézet (Pension and Disability Insurance Institute)

Kolodvorska 15, 1000 Ljubljana

Tel.: 0386 1 474 51 00

Szlovén Egészségbiztosítási Intézet (Health Insurance Institute of Slovenia)

Miklošičeva 24, 1000 Ljubljana

Tel: 0386 1 30 77 200

A Szlovén Köztársaság Foglalkoztatási Központja (Employment Office of the Republic of Slovenia)

Glinška ulica 12, 1000 Ljubljana

Tel: 0386 1 200 23 50

E-mail address: info@ess.gov.si

Szlovén Helyi Foglalkoztatási Központok Szövetsége (Association of Local Work Centres of Slovenia)

Samova 9, 1000 Ljubljana

Tel: 0386 1 436 68 58

Szociális jóléti rendszerek és ellátások

Minimál jövedelem garantálása – haszonélvezők és jogosultsági feltételek

A létfenntartáshoz szükséges minimális jövedelem biztosítása érdekében készpénzben juttatott szociális támogatásban részesül minden, a Szlovén Köztársaságban állandó lakóhellyel rendelkező rászorult állampolgár. A saját jövedelemforrással nem rendelkező rászorultak részére fizetett minimális összeg 37.943 *tolar*, amit minden év januárjában az utolsó 12 hónap fogyasztói árindex emelkedésnek megfelelő mértékben indexálnak. Ennek eredményeképpen a 2002. januárjában megállapított minimálisan garantált jövedelem 40.599 *tolarra* emelkedett.

A munkaviszonnyal rendelkező dolgozók részére fizetett minimálbér szintje a munkáltatók, a szakszervezet és a kormány közötti tárgyalások eredményeként alakul ki. 2003. decemberében a minimálbér összege 111.484 *tolar* volt.

Hasonlóképpen, a minimális öregségi nyugdíjat is a nyugdíjbiztosítás keretében számítják ki. A minimális öregségi nyugdíj összege a nyugdíjak éves indexálásától függ, és a minimális nyugdíjak szintjét el nem érő nyugdíjjal rendelkező összes nyugdíjasra vonatkoztatott minimális nyugdíjalaphoz viszonyítottan állapítják meg. Állami nyugdíjra jogosult az a személy, aki több mint 30 évig a Szlovén Köztársaság területén élt, nem rendelkezik saját jövedelemmel vagy vagyonnal és nincs őt eltartó hozzátartozója. Az állami nyugdíj összege a legalacsonyabb nyugdíjalap 33 %-ával egyenlő.

A minimális rokkantsági nyugdíjat a rokkantsági biztosítás rendszerének keretében állapítják meg és a nemrégiben nyugdíjba vonult idős TB-biztosított személyek kaphatják. Összege függ a biztosított személy nemétől és életkorától.

A minimálisan garantált jövedelem szintje az adók és TB-járulékok levonása utáni nettó garantált bér 80 százalékaival egyenlő.

Az ellátásokra való jogosultságról és a vonatkozó feltételekről további információkat a szociális munka-központoktól, a Nyugdíj- és Rokkantsági Biztosító Intézettől, az Állami Foglalkoztatási Szolgálatától és a Szlovén Egészségbiztosítási Intézettől lehet kapni.

Hasznos címek:

Nyugdíj- és Rokkantsági Biztosító Intézet (Pension and Disability Insurance Institute)

Kolodvorska 15, 1000 Ljubljana

Tel.: 0386 1 474 51 00

Szlovén Egészségbiztosítási Intézet (Health Insurance Institute of Slovenia)

Miklošičeva 24, 1000 Ljubljana

Tel: 0386 1 30 77 200

A Szlovén Köztársaság Foglalkoztatási Központja (Employment Office of the Republic of Slovenia)

Glinška ulica 12, 1000 Ljubljana

Tel: 0386 1 200 23 50

E-mail address: info@ess.gov.si

Szlovén Helyi Foglalkoztatási Központok Szövetsége (Association of Local Work Centres of Slovenia)

Samova 9, 1000 Ljubljana

Tel: 0386 1 436 68 58

Források:

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