

MELLÉKLET

Nemzetközi gyakorlatok bemutatása az egyes fejezetekhez

Minimálbér alkalmazása és differenciálásának szempontjai

A minimálbér meghatározása az EU tagállamokban

A 27 tagállamból 20-ban van országos, kötelező minimálbér.

A minimálbér összege meghatározásának fő módjai (2009-es állapot szerint):

a) Jogszámban meghatározott országos minimálbér:

A kormány határozza meg a szociális partnerekkel folytatott konzultáció, tárgyalás alapján:

1. **Egyesült Királyság** (A kormány határozza meg a szociális partnerek ajánlása alapján.)
2. **Írország** (Összegét a kormány határozza meg szociális partnerek vagy a munkaügyi bíróság ajánlása alapján.)
3. **Magyarország** (A Kormány határozza meg az OÉT-tal történő konzultáció - adott esetben megállapodás - alapján.)
4. **Cseh Köztársaság** (Összegét a kormány határozza meg a szociális partnerekkel folytatott tárgyalásokat követően.)
5. **Lettország** (A kormány határozza meg a szociális partnerek ajánlása alapján.)
6. **Észtország** (Összegét a kormány határozza meg évente a szociális partnerekkel kötött megállapodás alapján.)
7. **Lengyelország** (A kormány határozza meg a szociális partnerekkel folytatott tárgyalások alapján.)
8. **Szlovákia** (A kormány határozza meg a szociális partnerek ajánlása alapján.)
9. **Szlovénia** (A kormány határozza meg a szociális partnerekkel folytatott konzultáció alapján.)
10. **Bulgária** (A kormány határozza meg a szociális partnerek ajánlása alapján, figyelembe véve az állami költségvetési korlátozásokat is.)
11. **Románia** (A kormány határozza meg a szociális partnerekkel folytatott konzultáció alapján.)

A kormány határozza meg:

12. **Franciaország** (A kormány határozza meg. Automatikus indexálás és éves felülvizsgálat.)
13. **Luxemburg** (A kormány határozza meg. Automatikus indexálás és időszakonkénti felülvizsgálat.)
14. **Hollandia** (A kormány határozza meg félévente.)
15. **Spanyolország** (A kormány határozza meg, rendszerint évente.)
16. **Portugália** (A kormány határozza meg évente az inflációs előrejelzés alapján.)
17. **Litvánia** (A kormány határozza meg illetékes szervezetek ajánlása alapján.)
18. **Málta** (A kormány határozza meg, automatikus indexálással.)

b) Kötelező országos ágazatközi kollektív megállapodással rögzített minimálbér:

19. **Belgium** (a szociális partnerek tárgyalása eredményeként, automatikus indexálással és időszakos kiigazítással.)
20. **Görögország** (a szociális partnerek évenkénti tárgyalása alapján)

c) Ágazati kollektív szerződések, gyakorlatilag ágazati minimálberekkel:

- Ausztria
- Dánia
- Finnország

- Olaszország
- Svédország
- Ciprus
- Németország (néhány szakmában országos, kötelező minimálbér van)

A minimálbér differenciálása

Az országosan meghatározott, kötelező minimálbér a legtöbb országban differenciáltan kerül alkalmazásra. **A legfontosabb differenciáló tényezők:**

- **Életkor (és szolgálati idő) szerint:**

Belgium: Teljes összegű minimálbér 22 éves kortól legalább egy év munkaviszonnyal. (16 éves korban 70%).

Cseh Köztársaság: 80% 15-17 éves korban, 90% 18-21 éves korban a munkaviszony első hat hónapjára.

Ciprus: kb. 95% a munkaviszony első hat hónapjára.

Franciaország: 17 év alatt 80%, 17-18 év között 90%.

Írország: 18 év alattiaknak 70%, szolgálati időtől függően ennél magasabb.

Málta: 18 év alatt 92-95%.

Hollandia: A teljes minimálbér 23 éves kortól jár, alatta évente differenciált mértékű. Például 15 éves korban 30%, 18 éves korban 45,5%.

Lengyelország: Munkavállalás első évében 80%, második évben 90%.

Szlovákia: 16-17 éveseknek 75%, 16 év alatt 50%.

Egyesült Királyság: Teljes összeg 22 éves kortól. Fiatalabb korban 62-85%.

- **Életkor és szakképzettség szerint:**

Luxemburg: a 18 év alattiak 75 illetve 80%-ra jogosultak. A szakképzettséggel rendelkezők minimálbére 120%.

- **Szolgálati idő és családi állapot:**

Görögország: Szolgálati időtől függően 6 kategória, a legfelső a legalább 15 év szolgálati idő, itt a minimális bér a kezdő kategória 1,23-szorosa. Házastárs esetén mintegy 13%-kal magasabb minimálbér jár.

- **Megváltozott munkaképességűek:**

Cseh Köztársaság: 75% rokkantsági résznyugdíj esetén, 50% teljes rokkantsági nyugdíj esetén.

Szlovákia: Részleges rokkantsági nyugdíj esetén 75%, teljes rokkantsági nyugdíj esetén 50%.

- **Alkalmi munkavállalók és bedolgozók:**

Spanyolország: Külön minimálbér az alkalmi munkavállalókra és a bedolgozókra.

- **Munkakör szerint (bértarifa):**

Cseh Köztársaság: 12 elemű kötelező bértarifa munkakörök szerint. A legalacsonyabb eleme a minimálbér. A legfelső bértétel ennek több mint kétszerese.

- **Ágazatok-szakmák szerint:**

Málta: Mintegy 16 területre bértanácsok által megállapított, kötelező minimálbér illetve bértarifa létezik (pl. gépkocsibérlés, építőipar, éttermek, magániskolák, biztonsági szolgálatok stb.)

Nincs differenciálva a minimálbér:

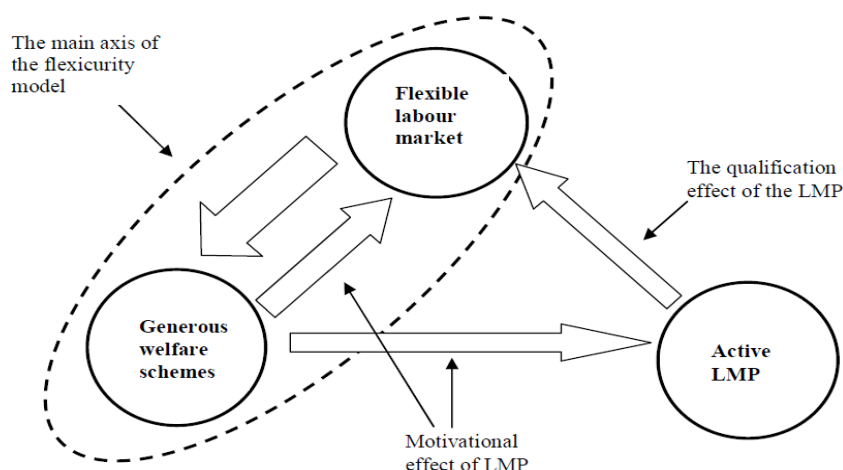
- Magyarország
- Észtország
- Lettország (veszélyes munkakörökben +15%)
- Litvánia
- Portugália
- Szlovénia

A rugalmas foglalkoztatás támogatása

A legrugalmasabb munkaerőpiac Európában: Dánia

Elsőként Dániában fogalmazták meg évekkel ezelőtt azokat a munkapiac arany háromszögének is nevezett kritériumokat, melyek szerint ahhoz, hogy a munkaerőpiac rugalmas legyen, a szabályozás rugalmasságát ki kell egészítenie a megfelelő szintű munkanélküli ellátásnak és egy olyan aktív munkaerő-piaci politikának, amely a munkanélküliek számára lehetőségeket biztosít, de kötelezettségeket is jelent. Ma Dániában magas a foglalkoztatottság szintje (75,7%), szemben a hazai 55,4%-kal. Széles körben elfogadott feltevés, hogy ez a kedvező helyzet a dán flexicurity (rugalmas biztonság) modell következménye. Ugyanakkor a dánok is elismerik, hogy ezt az eredményt nem tudták volna elérni egy hasonlóan sikeresen kiegyensúlyozott makropálya vagy a kedvező nemzetközi üzleti környezet hiányában.

A dán flexicurity modell



Forrás: Bredgaard et al 2005

A modellt az EU más tagországai is igyekeznek átvenni, erről EU-s ajánlás is született. A modell sikeressége abban rejlik, hogy win-win helyzetet hoz létre egy látszólag megoldhatatlan konfliktushelyzetben: a tőke és a munka hagyományos érdekvitájában. Ebben megjelenik egyik részről a cégek igénye, hogy minél rugalmasabban tudják munkaszervezésüket a gyorsan változó piaci igényekhez igazítani, másik részről a munkavállalók és közöttük is a hátrányos helyzetűek biztonságigénye a munkapiacra és azon kívül.

OECD javaslatok a munkaerőpiac rugalmassá tételére

Az Európai unió flexicurity irányelvén túl figyelemre méltók az OECD Outlook 2010 főbb megállapításai a munkapiaci rugalmassággal kapcsolatban:

- a munkahelyek erős védelme jelentősen gátolja a munkaerő reallokációját. Azonban ez (gazdasági válsághelyzetektől eltekintve) a munkahelyek közötti reallokációt érinti, foglalkoztatotti státuszról munkanélkülivé válás ütemére nincs hatással
- a munkanélküli segélyek megfelelő szintje és időtartama pozitív hatással van a munkapiaci áramlásokra
- egy megfelelően bőkezű munkanélküli segélyezés (ha szigorú monitoringgal párosul) eleme lehet egy jól működő reaktiváló programcsomagnak, amely elősegíti, hogy a munkát keresők kivárhassák az igazán nekik megfelelő állást, illetve amely – részben az előidézett termelékenység növekedésnek köszönhetően – emeli a foglalkoztatottak átlagos bérét.
- a versenyt korlátozó szabályozások, termékpiacon szabályozások szűkítik a munkapiaci áramlásokat.

Nemzetközi legjobb gyakorlatok eszköz oldalról

Ország	Intézkedés / Gyakorlat	Cél / Eredmény
Szlovénia	Aktív munkakeresési feltételhez kötik a munkanélküli segélyt és következetesen ellenőrzik	A gyors munkakeresés ösztönzése
Románia	A szakmai képzések minden regisztrált álláskereső számára ingyenesek	Állás betöltéséhez szükséges képességek fejlesztése
Írország	Ingyenes telefonos vonal a munkanélküliek számára, amelyen keresztül információt kaphatnak a betöltetlen állásokról, képzési lehetőségekről	Állás betöltéséhez szükséges képességek fejlesztése
Dánia	Jobnet Internet alapú adatbázis a betöltetlen munkahelyek és a munkát keresők adataival, melynek használata a segély igénybevételeinek feltétele. Azok számára, akik képesek saját maguk a hatékony keresésre, a rendszer ezt támogatja. Akik viszont segítségre szorulnak (pl. CV írás, adatfeltöltés), azok személyes segítséget kapnak a munkaügyi szolgálattól. A Jobnet segítségével könnyen ellenőrizhető az álláskeresés intenzitása.	Az állástalálás felelősségét jobban magukénak érzik a munkanélküliek, jobban aktiválhatók Álláskeresési aktivitás könnyen, olcsón ellenőrizhető A munkáltatók számára hasznos, naprakész adatbázis
Ausztria	Idősek részmunkaidő programja a korai nyugdíjazás helyett a fokozatos nyugdíjba vonulás támogatása és a munkaerő kínálat bővítése érdekében. A program támogatja az idősek munkaidejének 40-60 %-kal csökkentését.	Az intézkedés nem annyira a korai nyugdíjba készülőköt hozta vissza a piacra, inkább a teljes munkaidősöket csábította át részmunkaidőbe, így a program foglalkoztatási hatása negatív.
Svéd-ország	Speciális, részmunkaidősök számára tervezett nyugdíjséma	A nyugdíjséma erősen hatott abba az irányba, hogy a jogosultak inkább tovább dolgozzanak részmunkaidőben, semhogy elmenjenek korai nyugdíjazásba. Gyengébb volt az a hatása, hogy a teljes munkaidő

Ország	Intézkedés / Gyakorlat	Cél / Eredmény
		helyett a részmunkaidőt válasszák.
Ausztria	Végkielégítési reform: eddig a dolgozók végkielégítési jogosultsága a munkáltatónál eltöltött idővel volt arányos, így munkahely váltás esetén a dolgozó elveszítette addig megszerzett végkielégítési jogosultságait. Az új rendszerben a munkáltató minden hónapban befizet egy bizonyos összeget a munkavállaló saját számlájára, amiről akkor vehet fel pénzt, ha elbocsájtják.	Mobilitás növekedése.
Hollandia	Alkalmimunka-közvetítők működési akadályainak elhárítása	A határozott idejű munkaszerződéssel dolgozók lehetőségeinek javítása
Belgium	Karrierszünet rendszer: a munkavállaló kérheti egy bizonyos időre a részmunkaidőbe áttérését vagy a munkaviszonya szüneteltetését.	A munka és szabadidő összehangolása
	Sok országban alkalmazzák azt a szabályt, hogy ha egy cég nyugdíj előtt álló alkalmazottja áttér részmunkaidős állásra és a felszabaduló teljes munkaidős státuszba új embert vesznek fel, akkor az állam támogatja a részmunkaidős állást. Ez azonban csak akkor működik, ha a várható nyugdíj mértékét nem érinti.	Foglalkoztatás növelése, idősök fokozatos nyugdíjba vonulása
Lengyel-ország Magyar-ország	A pályakezdő munkanélkülieket foglalkoztatók járulékkedvezményben részesülnek.	Hátrányos helyzetű csoportok elhelyezkedési esélyeinek javítása
Észtország	A rokkantak foglalkoztatásának segítésére a munkát keresők – rokkantsági fokuktól függetlenül – részt vehetnek az aktív munkapiaci programokban. Az őket foglalkoztatók szakmai segítséget kapnak a sérült munkavállalók beillesztéséhez, anyagi segítséget a szükséges infrastruktúra kialakításához.	Hátrányos helyzetű csoportok elhelyezkedési esélyeinek javítása
Norvégia	Kompetencia Reform: munkahelyi és oktatási reform egyben. A munkavállalók tanulási szabadságra mehetnek. A felnőtteknek joga van alapfokú illetve középfokú képzésben részt venni. Az oktatást finanszírozó munkáltató adóját elengedik. Szerkezeti reformok az oktatásban, hogy jobban illeszkedjen a munkahely által támasztott elvárásokhoz.	Élethosszig tartó tanulás, foglalkoztathatóság növelése
Dánia	Új munkarotációs séma: minden munkáltatónak, akinek az alkalmazottja elmegy valamilyen képzésre, a helyére helyettesítőnek felvett munkanélküli foglalkoztatási költségeit az állam állja.	A foglalkoztatott tudása fejlődik, a munkanélküli állást kap.

Orosz-ország	gyermekfelügyelet támogatása (pl. családi napközi kupon) a pénzügyi ellátások helyett	Ellentétben a pénzügyi támogatásokkal ez a forma jelentősen növeli a kisgyermekes nők munkakínálatát
--------------	---	--

Ajánlások a hazai munkaerőpiac rugalmassá tételére

A nemzetközi szervezetek és a témával foglalkozó hazai kutatók a következő ajánlásokat fogalmazták meg Magyarország számára a munkaerőpiac rugalmasabbá tétele kapcsán.

Nemzetközi ajánlások

OECD ajánlás (OECD 2007)

- gyermekgondozási szabadság időtartamának egy évre csökkentése,
- az ebből származó megtakarítást a gyermekgondozás költségeinek mérséklésére kell fordítani,
- az így lerövidített idejű gyermeknevelési támogatás összegének növelése,
- az apasági szabadság időtartamának meghosszabbítása
- a gyermekgondozási szolgáltatások (óvoda, bölcsőde) bővítése (jelenleg a 3 éven aluli gyermekek bölcsőde ellátottsága 10%-on aluli, a 3-6 évesek óvoda ellátottsága 79%)

ILO ajánlás (ILO 2010)

- munka-intenzív gazdasági növekedés elősegítése
- a szociális partnerek bevonása a szakpolitika alkotás folyamatába
- az olcsó munka helyett a munkaerő termelékenységének növelésére fókuszáló politika
- az aktív programok folyamatosan alkalmazkodjanak az aktuális igényekhez
- hátrányos helyzetűek számára kialakított foglalkoztatást segítő programok
- nők foglalkoztatásának segítése
- a korai nyugdíjrendszert nem szabad a munkanélküliség megoldásának tekinteni
- az ÁFSZ kapacitásának erősítése: egyéni segítség nyújtása az álláskeresőknél, szorosabb kapcsolat a munkáltatókkal és iskolákkal, segítség az elbocsátással fenyegetett munkavállalóknak
- feketemunka kifehérítése
- a munkabérek reálértékének megőrzése, a nemfizetés megakadályozása jogszabályokkal. A munkabérek és a termelékenység kapcsolatának szorosabbra fűzése

European Expert Group on Flexicurity ajánlás

A European Expert Group on Flexicurity (EEGF) ajánlása azon országok számára, amelyek munkapiaca nem nyújt elegendő ösztönzést és lehetőséget a foglalkoztatottságba visszakerülésre a szociális ellátásoktól való függés vagy a fekete vagy szürkefoglalkoztatottságban való részvétel miatt.

A legfőbb megoldandó feladatok: a szociális ellátásban részesülők számára munkalehetőségek teremtése, a hosszútávú segélyfüggés megakadályozása, az informális munkavállalás kifehérítése, és a változást segítő intézményi kapacitások növelése.

A javasolt intézkedési útvonal:

A. Rugalmas és biztonságos munkaszerződések ösztönzése

1. A belső rugalmasság növelése: a szabályozó engedje és ösztönözze, hogy a piaci szereplők kollektív tárgyalásokon határozzák meg a munkaidőt, munkabért, különösen az idős emberek esetében. Itt lehetőség van a munkaidő és munkakör rugalmasság, illetve a kombinációs biztonság (munka vs. szabadidő) közötti szinergiák kihasználására.
2. A munkáltatók tegyenek korai intézkedéseket, amikor a munkahelyeket veszély fenyegeti
3. Támogatni kell a nők munkavállalását, a munka-család egyensúly megtartása mellett; biztosítani a gyermek-elhelyezési lehetőségeket
4. A munkapiacra való első belépést alacsonyabb költségekkel és nagyobb rugalmasság biztosításával kell segíteni, majd a biztonságot fokozatosan felépíteni.
5. Legalizálni kell a feketemunkát. Rendezni kell az alkalmi munka közvetítő cégek helyzetét. Olyan munkavállalási formákat kell kialakítani a szabályozásban, amelyekbe beleférnek a feketemunka munkaviszonyai. Később fokozatosan lehet növelni a munkavállalók jogait, hozzáférésüket képzésekhez stb. Valószínűleg a legalizálás folyamatát további reformokkal kell segíteni az adózás, cégbejegyzés, a munkaügyi felügyelet szigorítása.
6. Lehetővé kell tenni a nyugdíjasok számára, hogy bizonyos bérszintig a nyugdíjuk megtartása mellett is dolgozzanak. Az idősebb munkavállalók (korai nyugdíjazás helyett) választhassák a részleges nyugdíj és részmunkaidő kombinációt, amely során a szakmájukat, tapasztalatukat oktathatnák a cég fiatal munkavállalóinak, vagy az iparág tanoncát képezhetnék, esetleg élethosszig tartó tanulás központokban láthatnának el képzési feladatokat.

B. Aktív munkapiaci politikák fejlesztése, hogy erősítsék az átmenetek alatti biztonságot

1. Az aktív politikák a tartós munkanélküliekre, a rokkantakra és az elbocsájtással fenyegetett munkavállalókra kell, hogy koncentráljanak
2. Javítani kell a jóléti és munkapiaci intézmények közötti együttműködést, nagyon fontos a tartós állástalanok képzése

C. Élethosszig tartó tanulás bevezetése

1. Élethosszig tartó tanulás és szakmai továbbképzés rendszerének kialakítása
2. A szakmai képzés újragondolása.
3. A kollektív alku inkább a vállalati képzésre fókuszáljon, mint a munkahelyvédelemre és a bérekre
4. Olcsó, egyszerű, könnyen hozzáférhető vállalkozási készségeket fejlesztő tréningeket kell biztosítani az oktatási rendszerben; ezeket elérhetővé kell tenni minden korosztály számára
5. Az idősebb munkavállalókat ösztönözni kell arra, hogy vállaljanak be kevésbé megterhelő munkákat, így csökkenteni lehet a korai nyugdíjazást

D. A szociális háló megerősítése

1. SZJA mérséklése az illegális munka visszaszorítása érdekében, az adóbeszedés hatékonyabbá tétele. Legyen lehetőség a járulékok nem rendszeres, eseti befizetésére, mivel sok kisvállalkozó, önfoglalkoztató és szabadúszó jövedelme nem rendszeres, s a rendszeres járulékfizetési kötelezettség elrettenti őket a tevékenységük legalizálásától
2. Fontos az álláskeresői járadék megnövelése a munkanélküliség első hónapjaira, az álláskereső sokkal hatékonyabb ellenőrzése, amely a keresés érdemi segítségével párosul

E. A mobilitás akadályait (leginkább a lakhatással és utazással kapcsolatos problémákat) meg kell szüntetni

F. Társadalmi párbeszéd

Segíteni kell a tárgyalásokat helyi, ágazati és országos szinten is.

A németországi mini-jobs rendszer

A mini-jobs rendszert – amely a **részmunkaidős foglalkoztatás egy speciális formája** - Németországban az **1960-as években vezették be** annak érdekében, hogy a háziasszonyokat ösztönözzék a munkaerőpiacon történő megjelenésre és ezzel enyhítsék a több iparágban érvényesülő munkaerő hiányt. Annak ellenére, hogy a munkerőpiaci helyzet megváltozott az utóbbi néhány évtizedben, **a rendszer mellékállásokat támogató jellege és a foglalkoztatás járulégmentessége lényegét tekintve változatlan maradt**, bár a konkrét feltételek több alkalommal is megváltoztak.

Az 1999-es reformot megelőzően a rendszer keretében foglalkoztatottak **mentesültek a társadalombiztosítási járulékok fizetése alól és a foglalkoztatóknak is csupán egy 20 %-os, a bruttó jövedelemre vetített adófizetési kötelezettsége volt.** A mini-jobok ekkoriban definíció szerint olyan munkavégzést jelentettek, amelyek egyrészt **nem biztosítottak havi 325 eurónál magasabb jövedelmet**, másrészt **maximum heti 15 óra** munkavégzés volt engedélyezett. 1999 előtt a másodállásban és a főállásban végzett ilyen jellegű tevékenységek azonos megítélés alá estek. Az 1999-es reformot követően a foglalkoztatónak **22 %-os járulékfizetési kötelezettsége volt, amelyből 10 % az egészségbiztosítási és 12 % a nyugdíjbiztosítási járulék.** A foglalkoztatottak esetében megmaradt annak a lehetősége, hogy azok, akik egyéb jövedelemforrással is rendelkeznek, választhatnak egy 20 %-os egykulcsos adóteher és a progresszív SZJA tábla között.

A reform ugyanakkor **nem nyújtott további pénzügyi ösztönzőket a foglalkoztatottaknak**, hogy ezzel is ösztönözze a ledolgozott munkaórák számának növekedését, illetve a mini-jobs rendszer helyett az általános foglalkoztatási keretek közötti munkavállalást. A politikai **célja** a reformnak tehát **a mini-jobok számának korlátozása**, – amely egyes becslések szerint ekkorra elérte a 3-5 milliót – illetve **a járulékfizető állások számának növelése** volt. *[Kutatások ugyanakkor nem támasztják alá egyértelműen, hogy a reform elérte-e a célját. Néhányan úgy vélik, hogy a járulékfizető állások száma egyáltalán nem nőtt, mások pedig a munkanélküliek számának növekedését mutatták ki.]*

Az 1999-es reformmal szemben **a 2003-as „Minijobs-Reform” célja főleg az alacsony jövedelműek foglalkoztatásának elősegítése** volt. A korábban érvényes, **heti maximum 15 órás munkaidőkorlát eltörlésre került és a járulégmentes jövedelemkorlátot is megemelték havi 400 euróra.** Továbbá az eddig érvényesülő magas határadókulcsok csökkentése érdekében, amelyek a jövedelemkorlát átlépése esetén jelentkeztek, **bevezetésre került egy átmeneti, 401 és 800 euró közötti jövedelemsáv**, ahol módosított járulékfizetési szabályok érvényesülnek. A sáv alján 4 % járulékfizetési kötelezettsége van a munkavállalónak, amely fokozatosan emelkedik 21 %-ra. Az alábbi tábla összefoglalja a munkavállalók járulékfizetési kötelezettségében bekövetkező változásokat:

	2003 áprilisa előtt	A 2003-as reformot követően
Járulék- és adómentes maximális havi jövedelem	325 euro	400 euro
Teljes összegű járulék fizetésének alsó jövedelemhatára	326 euro	801 euro (401 és 800 euró között fokozatosan emelkedik a fizetendő járulék mértéke)
Jövedelemadó fizetési kötelezettség alsó jövedelemhatára	326 euro	401 euro
Maximális heti munkaidő	15 munkaóra hetente	nincs korlátozás

A reformot követően a munkáltatónak **25 %-os járulékfizetési kötelezettsége volt havi 400 eurós jövedelemszintig. 401 és 800 euró között pedig a normál 21 %-os járulékot kellett fizetniük.** A foglalkoztatottak rendelkeztek egészségügyi biztosítással, de egyéb, TB által finanszírozott szolgáltatásból nem részesültek. Amennyiben a munkavállaló vállalta, hogy **egyénilag pótlólagosan fizet járulékot, akkor öregségi nyugdíjellátásban is részesülhetett.**

Jelenleg a mini-jobs kategóriába tartoznak azok a jövedelemszerző tevékenységek, amelyek esetében a havi jövedelem maximuma **nem haladja meg a 400 eurót**, valamint azok, ahol a foglalkoztatás **időtartama évente maximum 50 nap**. A 400 euró alatti mini-jobok esetében a munkáltatónak 30,1 %-os adó- és járulékfizetési kötelezettsége van (13 % egészségbiztosítás, 15 % nyugdíjbiztosítás, 2 % jövedelemadó és 0,1 % táppénzfizetési hozzájárulás). A munkavállalók azonban továbbra is mentesülnek a járulékfizetési kötelezettség alól. A másik, maximum évi 50 munkanapot kitevő mini-jobok esetében sem a foglalkoztatónak, sem a munkavállalónak nem szükséges járulékot fizetnie, azonban a munkavállalónak a körülményektől függően 25 %-os vagy egy egyénilag megállapított mértékű SZJA-t kell fizetnie. Továbbra is megmaradt a 401 és 800 euró közötti átmeneti sáv (midi jobs) amelyen belül a munkavállalónak fokozatosan emelkedő, a munkáltatónak pedig 21%-os járulékfizetési kötelezettsége van.

A mini-jobok **nagy népszerűségnek örvendenek** a munkavállalók egy bizonyos körében, amely két okra vezethető vissza. Az első, hogy **a munkavállalók jövedelméből nincsenek levonások**. A második magyarázat összetettebb ennél és szorosan összefügg a német adózási modellel, amely a háztarások jövedelmének együttes figyelembe vételére (jövedelem megosztás) és ennek megfelelően a szociális ellátások közös igénybevételének lehetőségére épül. A mini-jobs rendszer keretében dolgozó, egyébként inaktív házastársnak **lehetősége van extra költség nélkül növelnie jövedelmét úgy, hogy közben nem kell lemondania a jövedelmek megosztásának adózási előnyeiről** és a társadalombiztosítási szolgáltatásokra való jogosultsága is megmarad.

Ezzel együtt azonban a munkaidő, vagy a jövedelemszint növelése a rögzített határok fölé igen magas, könnyen 100 % körüli marginális adókulcsokat tud eredményezni, amely elsősorban a női foglalkoztatottságra gyakorol visszafogó hatást.

A mini-jobs rendszerben **foglalkoztatottak csaknem kétharmada nő**. A férfiak körében a mini-jobsok a **fiatalabb és az idősebb** korosztályban népszerűek, miközben a nők esetében pont a középkorúak körében terjedt el ez a foglalkoztatási forma. További csoportok, akik jelentős számban vannak jelen a rendszerben a **középiskolai tanulók**, illetve az **egyetemisták**, valamint a **nyugdíjasok**. Továbbá, megközelítően 500 000 főt tesznek ki azok a **tartós munkanélküliek**, akiknek a munkanélküli ellátás elvesztése nélkül lehetőségük van heti 15 órás munkavállalásra.

A 2003 és 2007 között bekövetkezett növekedés a mini-jobs keretében foglalkoztatottak számában (5,5 millióról 7 millió főre) azonban nem pusztán a munkavállalók oldalán meglévő ösztönzőknek volt köszönhető, hanem annak is, hogy a munkáltatók főleg a szolgáltató szektorban folyamatosan növelték az olcsó és rugalmas mini-jobok számát. A mini-jobok szerepét jól illusztrálja a **100 járulékfizető** (teljes, vagy részmunkaidős) **munkahelyre jutó mini-jobok száma**. Ezt a következő táblázat 2005-ös adatok alapján mutatja be:

	Mini-job főállásként	Mini-job mellékállásként	Összesen
Nyugat Németország	19,8	7,8	27,6
Kelet Németország	13,7	7,8	17,5
Nő	27,5	8,8	36,3
Férfi	11,3	5,6	16,9
Szolgáltató szektor	31	14	45
Gyártóipar	8	3	11
Háztartási munka	282	74	356
Takarítás	92	44	136
Vendéglátás	85	36	121

Forrás: Bundesagentur für Arbeit 2007

A mini-jobok számának növekedésével kapcsolatban ugyanakkor állandó **vita tárgyát képezi, hogy ez összességében pozitívan hatott-e a foglalkoztatásra** vagy pedig a növekedés a többi típusú foglalkoztatás terhére ment végbe. A munkaerőpiac egészét tekintve ez a kérdés még nem eldöntött, de egyes iparágak és cégek szintjén **van bizonyíték arra, hogy a mini-jobok számának növekedése a többi típusú foglalkoztatás terhére ment végbe.**

A foglalkoztatási lehetőségek bővítése (közmunka rendszerek)

Amerikai Egyesült Államok

- **Közmunka területei**

Az Egyesült Államokban igen széles körben végezhető közmunka, egyedüli kivételt az egyenruhás, illetve állambiztonsági intézmények (hadsereg, FBI stb.) jelentenek. A „Community work” és „public work” elkülönül, előbbi büntetés kiszabásaként kerül alkalmazásra. Az utóbbit a 1996. évi, Személyes Felelősség és Munkalehetőségek Összehangolása (PRWORA) c. szövetségi törvény szabályozza, amely egyben bevezette a Nélkülöző Családok Átmeneti Támogatását (TANF), megszüntetve a korábban érvényben lévő, alapvetően segélyezési rendszerű szabályozást. A „segélyezésből a munkába” programok alapelve, hogy az egyéneket a segélyek igénybevétele helyett visszavezesse a munkába, ahol az önfenntartás útjára léphetnek.

- **Közmunka ösztönző-rendszerei**

Ez a rendszer jelentős elmozdulást jelent a korábbi, szociális alapú segélyezéstől a munkavégzésen alapuló ellátások irányába.

Bevezetése a következő hatásokkal, következményekkel járt:

- a szociális segélyezés, mint címzett program megszűnése
- a programban résztvevőknek a kapott juttatásoktól számított két éven belül el kell helyezkedniük,
- szövetségi alapokból egy személy egész életében legfeljebb öt évig támogatható
- cél a kétgyermekes családmódel növelése és a házasságon kívüli születek csökkentése (18 év alatti, nőtlen/hajadon szülok és bevándorlók jóval alacsonyabb támogatásban részesülnek)
- gyermekeknek nyújtandó támogatások arányának növelése

- **A közmunka szervezés szintje (helyi, regionális, országos) intézményrendszere**

A közmunka szervezése decentralizált, a tagállamonként változó szervezetek, ügynökségek végzik és tagjaik számára közvetítenek munkaerőt. A szövetségi kormány nem biztosít közvetlenül segélyeket, hanem minden állam maga dolgozza ki a saját programját, amelyre a szövetségi szintű kormányzattól kap finanszírozást. A fenti szövetségi törvény az azt elismerő tagállamokban hatályos, de változó feltételek mellett: bizonyos államok a továbbtanulást támogatják, mások a résztvevő személyekkel szemben támasztanak komolyabb feltételeket, vagy magánvállalkozásokkal partnerségben valósítják meg.

- **Közmunkabér mértéke és átlagos bérszínvonalhoz való viszonya**

A www.bls.gov oldalon található tagállami statisztikák nem tartalmazzak külön erre vonatkozó adatokat, tekintve, hogy szinte valamennyi szektorban biztosított közmunka lehetőség, azonban a Douglas Budget ([www. http://www.douglas-budget.com/](http://www.douglas-budget.com/)) adatai szerint a közmunka bérek kb. az átlagkeresetnek megfelelő színvonalúak, de inkább alulfizetettek.

• **Példa – New York**

A new york-i programot is a fent említett PRWORA alapján szervezték. Az érintett a helyi szociális szolgálatnál jelentkezik, bármilyen munkát el kell vállalnia, amelyre fizikailag képes és a munka után képzésben vehet részt. A munka fontosabb, mint a képzés. A helyi szociális szolgálatok feladata, hogy olyan munkakeresési szolgáltatásokat nyújtsanak, amelyek munkalehetőségek felé orientálják az egyéneket, nem pedig a segélyek felé. A felnőttek nem kapnak felmentést a munkakötelezettség alól. A jogszabály azt írja elő, hogy a felnőtteket munkában kell részesíteni, amint képesek rá, de legalább 24 hónapon belül. Csak akkor jogosult valaki segélyre, ha munkában részt vesz.

A New York-i közmunkaprogramba az alábbi tevékenységek vonhatók be:

- nem támogatott foglalkoztatás
- támogatott foglalkoztatás a köz- és versenyszférában
- szakmai gyakorlat a közszférában és a versenyszférában
- szakképzés és szakmai gyakorlat
- munkakeresésben való segítség és rendelkezésre állási járulék
- közérdekű munka
- szakképzés
- munkavégzési készségek
- foglalkoztatással közvetlenül összefüggő oktatás
- középiskolai vagy azzal egyenértékű oktatásban való megfelelő részvétel
- gyermekgondozási szolgáltatások más közmunkára ítélt személy számára
- oktatás, ideértve a felnőttoktatást, a korrepetálást, középiskolai oktatást és angol nyelvi oktatást
- más helyileg szervezett oktatás

Svédország

• **Közmunka aránya, területei**

Svédországban közérdekű munkára csak a bíróság által bűncselekmény miatt elítélt személyeket kötelezhetnek kisebb súlyú bűncselekmények elkövetése miatt. A közmunka/közfoglalkoztatás Magyarországon ismert formája nem létezik Svédországban, a munkanélküliek tekintetében teljesen másfajta szabályok érvényesek, amelyek alapvetően térnek el a Magyarországon jelenleg közmunkaként definiált tevékenységektől.

• **Munkanélküliek bevonása a munkaerőpiacra**

A Svéd Munkaügyi Központ regionális igazgatóságai kvázi munkaközvetítőként működnek Svédországban. A munkaügyi központok többféle szempont alapján ajánlanak álláslehetőségeket a munkát keresők számára, így nem lehet egyértelmű választ adni arra, hogy mely ágazatokban elterjedt a közfoglalkoztatás rendszere. A munkaügyi központok által fontosnak tartott szempontok egy-egy álláslehetőség felajánlásakor:

- a munkát kereső életkora
- végzettsége, szakképesítése
- a munkanélküliség oka(i)
- a munkát kereső nyelvismeretei, illetve svéd nyelvtudási szintje, ha külföldről van szó
- az a tény, hogy a munkát kereső külföldi bevándorolt vagy menekült státusszal rendelkezik-e Svédországban

- **Közfoglalkoztatás szerepe a munkanélküliek munkához segítésében**

A munkaügyi Központok nagyon jelentős szerepet játszanak a munkanélküliek munkához segítésében Svédországban, mivel célzottan, a képzéseiknek megfelelő munkaköröket igyekeznek felajánlani a kérelmezőknek, melyek esetében fontos szempont, hogy a munkakeresők maguk is elégedettek legyenek új munkahelyeikkel. A szektoronkénti munkaerőpiaci igényeket a Svéd Munkaügyi Központ méri fel a különböző más, a munkaadókat és munkavállalókat tömörítő szervezetekkel folytatott konzultációk során (ún. „labour market testing” eljárás). A Svéd Munkaügyi Központ a szakszervezeti érdekképviselletekkel, valamint a svéd gazdasági társaságokat tömörítő szövetséggel (*Svenskt Näringsliv*) is egyeztet az egyes ágazatokban meglevő szabad munkahelyek számáról. Ennek célja annak feltérképezése, hogy mely szakmákban, pontosan milyen képzettségű munkaerőre tart igényt a svéd munkaerőpiac.

- **Közmunka szervezésének szintjei**

A munkanélküliek munkához jutását a tartományi szinten működő munkaügyi központok regionális igazgatóságai szervezik. A finanszírozásból a központi költségvetés mellett elsősorban az adott tartományi/megyei önkormányzat (kommun) veszi ki a részét Svédországban.

- **közfoglalkoztatásban való részvétel feltételei, munkabér**

Svédországban az egyes ágazati szektorokban a munkáltatók és a munkavállalók érdekképviselői szervei között megkötött kollektív szerződések rendelkeznek a minimális munkabér mindenkori összegéről és ez a munkaügyi központok által kiközvetített személyek esetén sem lehet alacsonyabb, mint a kollektív szerződésekben szereplő minimálbér.

Samhall közmunka program

Finanszírozás: — részben állami támogatáson keresztül (állami költségvetés)
— részben a munkáltató állami cég saját bevételi forrásaiból

Munkáltató: Samhall AB (állami cég)

A közmunka program célja az alacsony szintű elhelyezkedési képességgel (employability) rendelkező munkavállalók foglalkoztatásának rövid, illetve középtávú megoldása. A program által felkínált munkalehetőség kizárólag olyan munkavállalók által vehető igénybe, akik igazolni tudják, hogy mindent megtettek az üzleti szektorban való elhelyezkedés érdekében, ám hosszú erőfeszítések ellenére sem jártak sikerrel. A Samhall AB tehát mint utolsó mentsvár, végső esetben igénybe vehető munkáltató (employer of last resort) jelenik meg a svéd munkaerőpiacon.

A közmunka programban való részvétel nem csupán a tartós munkanélküliek, hanem bizonyos státuszok esetében a fogyatékkal élők számára is rendelkezésre álló lehetőség. Tekintettel arra, hogy az állami cég viszonylag jelentős kapacitással rendelkezik a fogyatékkal élők, illetve a tartós munkanélküliek által betölthető státuszok viszonylatában, a céget az ún. "integrációs üzemek" körébe sorolják (értsd: fontos szerepet játszik a munkanélküli (re)integráció területén).

A Samhall közmunka program keretében történő elhelyezkedés feltételrendszerének fontos elemét jelenti az az előírás, amely szerint minden új munkavállaló először csak egy 12 hónapos munkaszerződést kaphat. Amennyiben a munkáltató bizonyos megfelelési feltételeknek eleget tesz, akkor munkaszerződését további 3 évre meg lehet hosszabbítani. A 4 éves időtartam lejárta után azonban nincs mód az állami támogatás további igénybevételére — a közmunka program deklarált célja ugyanis az, hogy a elősegítse a munkavállaló reintegrálását a nemzeti munkaerőpiacra azáltal, hogy megfelelően hosszú időkeretet biztosít a hosszú távú elhelyezkedési lehetőség megtalálására.

Dánia

- **Munkanélküliek bevonása a munkaerőpiacra**

Dániában a munkanélkülieknek a munka világába történő újra bevonására, aktiválására a „løntilskud” hivatott. A „løntilskud” egyfajta **munkabértámogatási rendszert** jelent, amelynek előnye, hogy a munkáltatók támogatott módon alkalmazhatnak munkakeresőket, azaz olcsóbb munkaerőhöz jutnak. A támogatást közvetlenül folyósítják a munkáltatóknak, amelyek mind magáncégek, mind önkormányzatok/költségvetési intézmények lehetnek.

A dán szabályozás értelmében az vehet részt a løntilskud-rendszerben, aki egy évet (a közsférában újraalkalmazásra kerülők), illetve fél évet (a versenyszférában újraalkalmazásra kerülők) meghaladóan igazolt munkanélküli és munkakereső.

A támogatást max. 1 éven keresztül lehet igénybe venni.

- **Bérszínvonal**

A versenyszférában a béreket a munkaadók és a munkavállalók képviselői által kialakított, ágazatonként eltérő kollektív megállapodások szabályozzák, amelyek természetesen érvényesek a løntilskud-alkalmazottakra is. A támogatás mértéke a magánszférában 67 DKK-t tesz ki óránként. (PI. az építőiparban a minimál órabér 110,75 DKK).

A közsférában a „løntilskud” rendszerben foglalkoztatottak munkabére nem lehet több, mint a munkanélküli segély aktuális mértéke, de annak minimum 82 %-át el kell érnie (jelenleg 3140 DKK hetente).

- **Program szervezése**

A „løntilskud”-ben részt venni nem kötelező, az állam önálló ösztönző rendszert nem működtet. Ugyanakkor ösztönzőleg hat, hogy az ilyen kedvezményesen alkalmazott munkavállalót a munkáltató az esetek bizonyos hányadában a løntilskud időtartamának lejártát követően is alkalmazza, hiszen ekkorra a szükséges szakismereteket már elsajátította és a munkahelyi környezetbe is beilleszkedett. A løntilskud-rendszert az állam szervezi és finanszírozza a munkanélküliek ügyeiben első helyen eljáró hatóság, vagyis az önkormányzatok ún. „job center”-ei útján.

Norvégia

A norvég munkaügyi és szociális szervek nem szerveznek közmunka programokat, de bizonyos önkormányzati tulajdonban levő szociális vállalkozások szerveznek programokat olyan személyeknek, akiknek segítségre van szükségük a munkakeresésben vagy munkahelyük megtartásában. A norvég munkaügyi és szociális szervek a program szervezőjének fix támogatást nyújtanak minden ledolgozott hónap után.

A szociális vállalkozások keretein belül a programban részt vevő személy tényleges és formális kompetenciáit is növelheti a szakképzésen és a szakmai gyakorlaton keresztül (szociális vállalkozások által nyújtott képesítések) illetve az olyan személyek, akiknek nincs esélyük a “normál” munkaerőpiacon állást találni, lehetőséget ad a képességeikhez igazított munkára (képességekhez igazított munka a szociális vállalkozásokban). A programot való üzleti környezetben hajtják végre, és célja a rendszeres foglalkoztatás vagy pedig az önfenntartó tanulás.

Finnország

- **Közmunka aránya, területei**

Finnországban nincs olyan fajta közmunka rendszer, amelyet Magyarországon alkalmaznak.

- **Munkanélküliek bevonása a munkaerőpiacra**

A Foglalkoztatási és Gazdasági Fejlesztési Hivatal (TE-Office) mindenekelőtt arra törekszik, hogy az álláskeresőket hozzásegítse a megüresedett állások betöltéséhez, vagy azon képzések kiválasztásához, amelyek növelik a munkavállalás esélyét.

- **Bértámogatás**

Amennyiben az álláskereső a foglalkoztatási hivatalokon keresztül sem talál munkát, a TE-Office bértámogatást nyújthat a munkáltatóknak, melynek összege egy munkanélküli személy bérköltségének felel meg.

A bértámogatás köré szervezett munka célkitűzései a következők:

- az álláskereső szakmai készségeinek/alkalmasságának, illetve munkaerő-piaci helyzetének fejlesztése/javítása
- a hosszú ideje munkanélküliek segítése a nyílt munkaerő-piachoz való hozzáférésben

A bértámogatás azon munkanélküliek alkalmazását segíti elő, akiknek a szakmai alkalmassága/készségei hiányosak, vagy akiknek a termelékenységét a kínált feladat szempontjából alacsonyabbnak ítélik a régóta tartó munkanélküliség, alkalmatlanság, vagy egyéb okok miatt. Az elsődleges célcsoportok közé a hosszú ideje munkanélküliek, valamint a 25 évesnél fiatalabbak és a fogyatékkal élők tartoznak. Egy ún. „bértámogatási utalvány” (voucher) is használatban van, mely a munkanélküliek bizonyos csoportjainak egyéni álláskeresőését segíti elő.

- **Foglalkoztatók**

A bértámogatás önkormányzatok és önkormányzati szövetségek, továbbá cégek és egyéb magánszektorhoz tartozó munkáltatók (társaságok, alapítványok és háztartások) számára is nyújtható.

A bértámogatás munkaviszony keretében végzett munka, vagy gyakornoki / szakmunkástanulói képzés esetén indokolt. A munkáltató a munkajogi szabályoknak az ágazati kollektív szerződéseknek egyaránt köteles eleget tenni. A munkáltató a kollektív szerződésben foglaltak alapján köteles bért fizetni. Amennyiben nincs irányadó kollektív szerződés, az elvégzett munkáért a szokásos, indokolt bérösszeg kerül átutalásra.

A társadalmi vállalkozásokat tömörítő - a Foglalkoztatási és Gazdasági Minisztérium által kezelt - jegyzékben nyilvántartott cégek más vállalatokhoz képest eltérő, kedvezőbb feltételekkel vehetik igénybe a bértámogatást.

- **Összegek**

Az alaptámogatás összege 25,74 € naponta (kb. 550 € havonta). Ezen felül kiegészíthető támogatás is nyújtható, mely az alaptámogatás összegének max. 60%-át teheti ki. A kiegészítő támogatás igénybevételének feltétele a szakmai alkalmasság és készségek hiányának igazolása azon személyek esetében, akiket a bértámogatás keretében foglalkoztatnak. A kiegészítő támogatás teljes összegének megfizetése abban az esetben indokolt, ha a vállalatok fizetett gyakornoki (vagy egyéb) képzésre, vagy a munkaerő-piaci készségek fejlesztésére kötelezik magukat. A nehezen foglalkoztathatók esetében a kiegészítő támogatás összege nem haladhatja meg az alaptámogatás 90%-át (= a legmagasabb összegű kiegészítő bértámogatás).

- **Időtartam**

A bértámogatás teljes összege abban az esetben kerül kifizetésre, ha a bértámogatás keretében foglalkoztatottak munkaideje nem kevesebb a szektorban szokásos munkaidő 85%-ánál. Amennyiben a munkaidő ennél rövidebb, a bértámogatást a tényleges munkaidő arányában számítják ki és egy alacsonyabb összegű bértámogatás kerül kifizetésre. A nehezen foglalkoztathatók esetében a teljes összegű bértámogatás részmunkaidős foglalkoztatás esetén is indokolt.

A bértámogatás azokért a napokért jár, amelyekért a munkáltató köteles bért fizetni (max. 5 nap egy héten). A bértámogatás legfeljebb 10 hónapig vehető igénybe. A gyakornoki képzést tekintve a bértámogatás a képzés teljes ideje alatt biztosított. Munkaerő-gazdálkodási tisztviselők, nehezen foglalkoztathatók, vagy fogyatékkal élők alkalmazása esetén a bértámogatás max. 24 hónapra nyújtható.

- **Kizáró feltételek**

A törvény rendelkezik a munkáltató által teljesítendő, a bértámogatás kifizetésére irányuló **előfeltételekről**. Nem nyújtható bértámogatás a munkáltatónak, ha

- a munkaviszony a bértámogatás odaítéléséről szóló döntés előtt már kezdetét vette
- a munkáltató a bértámogatásra vonatkozó kérvény benyújtását megelőző 12 hónapban termelési vagy pénzügyi okok miatt elbocsátotta az ugyanabban vagy hasonló munkakörben dolgozó alkalmazottait, esetleg lerövidítette azok munkaidejét
- a támogatás keretében történő foglalkoztatás elbocsátásokkal vagy átmeneti létszámcsökkentéssel járna, vagy aláásná a többi dolgozó munkafeltételeit, juttatásait
- az üresedés a támogatás nélkül is betölthető
- a munkáltató ugyanazon időszak alatt a bértámogatás keretében foglalkoztatott személy alkalmazása, vagy a foglalkoztatás elősegítése okán más állami támogatásban is részesül

Belgium

"Leerwerkcentra" típusú közmunka programok

Finanszírozás: a munkáltató állami cégek saját bevételi forrásaiból

Munkáltató: szociális munkáltatóként működő állami cégek

A közmunka programok célja az alacsony szintű elhelyezkedési képességgel (employability) rendelkező munkavállalók egyidejű szakmai továbbképzése és szakmai tapasztalatokkal való felruházása.

A közmunka programokban résztvevő cégek elsősorban továbbképzési központként működnek — az átadott ismeretek azonban elsősorban nem elméleti, hanem sokkal inkább gyakorlati jellegűek. A munkáltató lehetőséget biztosít a megszerzett ismeretek gyakorlatban történő alkalmazására, az ismeretekhez kapcsolódó szalmái tapasztalat megszerzésére.

A programokban résztvevő munkavállalók a későbbi elhelyezkedés elősegítése érdekében a képzés időtartama alatt folyamatos elhelyezkedési tanácsadásban is részesülnek — ez utóbbi értékes többlet szolgáltatást jelent egy átlagos munkaviszony feltételrendszeréhez képest.

A programokban való részvételi lehetőséget az állam kizárólag a tartós munkanélküliek és a szociális segélyekben részesülő személyek részére biztosítja.

"Sociale werkplaatsen" típusú közmunka programok

Finanszírozás: a munkáltató állami cégek saját bevételi forrásaiból

Munkáltató: szociális munkáltatóként működő állami cégek

Az ún. "szociális munkahely" kategóriába tartozó közmunka programok célja az olyan alacsony képzettséggel rendelkező munkavállalók elhelyezkedésének támogatása, akik több, mint 5 éve nem tudtak saját erejükből munkát találni a flamand munkaerőpiacon.

A közmunka programok kiemelt figyelmet fordítanak a hajléktalanok, a pszichés betegségben szenvedők és más ehhez hasonló, hátrányos helyzetben lévő társadalmi csoportok megélhetési problémáinak enyhítésére, és az adott lehetőségek keretein belül történő megoldására.

Lényeges elem a feltételrendszeren belül az állami forrásokból folyósított bérezés időbeli korlátjának a hiánya: az érintett személyek részére a munkáltató — amennyiben arra igény mutatkozik — határozatlan időre szóló munkaviszonyt is fel tud kínálni.

"Invoegbedrijven" típusú közmunka programok

Finanszírozás: a munkáltató állami cégek saját bevételi forrásaiból

Munkáltató: szociális munkáltatóként működő állami cégek

Az ún. "integrációs munkahely" kategóriába tartozó közmunka programok célja a flamand regionális munkaerőpiacra való visszatérés elősegítése egy átmeneti támogatás igénybevétele után.

A fenti kategóriába tartozó állami cégek a piaci viszonyokkal gyakorlatilag ekvivalens követelményrendszert támasztanak a munkavállaló felé, mind a szakmai képzettség, mind a munkaidő, mind az individuális képességek viszonylatában; a fő cél az érintett munkavállaló képességeinek és képzettségének hozzáigazítása a piaci viszonyokhoz.

Jóllehet a közmunka programban résztvevő cégek általában állandó (határozatlan időre szóló) munkaviszonyt kínálnak fel a jogosultak részére, az igénybe vehető kiegészítő állami támogatás maximális időtartama nem lépheti túl a négy évet. Az állami bérkiegészítés (részfinanszírozás) mértéke a teljes finanszírozási időtartamon belül degresszív jellegű — ez azt jelenti, hogy az állam évről évre csökkenő mértékben járul hozzá a foglalkoztatott bér- és járulékkötelezettségeinek végösszegéhez, miközben a munkáltató határozott követelményeket érvényesít az utóbbival szemben, s ez utóbbiak nem teljesítése akár a munkaviszony elvesztését is maga után vonhatja.

A program deklarált célja a versenyképes "munkavállalói profil" létrehozása az érintett személyek munkaerőpiaci reintegrációjának elősegítése céljából, továbbá a lehetőség biztosítása a versenypiacon is kamatoztatható szakmai ismeretek és szakmai gyakorlat megszerzésére.

Olaszország

Szociális szövetkezetek által működtetett közmunka programok

Finanszírozás: a munkáltató saját bevételi forrásaiból

Munkáltató: szociális szövetkezet ("social cooperative")

Az olasz munkavállalók számára elérhető közmunka programok legnagyobb részét az ún. harmadik szektorban működő és "közösségi tulajdonformában álló" gazdálkodó szervezetek működtetik.

A munkáltatók között két különböző típust lehet megkülönböztetni:

Az ún. "A kategóriába" sorolt szociális szövetkezetek közösségi érdekeket szolgáló alapvető szolgáltatásokat nyújtanak az alábbi 3 fő területen:

1. egészségügyi szolgáltatások
2. szociális szolgáltatások
3. oktatási és képzési szolgáltatások

Az ún. "B kategóriába" sorolt szociális szövetkezetek tevékenységi köre nem korlátozódik a fenti három szolgáltatási területre, hanem ennél sokkal szélesebb. A "B kategóriába" tartozó szolgáltatók ezzel szemben azáltal különböztetik meg magukat, hogy az általuk foglalkoztatott munkaerő állomány legalább 30%-a hátrányos helyzetű munkavállalókból (nehezen kiközvetíthető személyekből, alacsony képzettséggel rendelkező polgárokból és/vagy fogyatékkal élő személyekből) áll.

Az olasz állami költségvetés mind az "A", mind a "B" kategóriába tartozó szövetkezeteket pénzügyi támogatásban részesíti — egyrészt az általuk biztosított szolgáltatások magas társadalmi értéke miatt, másrészt az általuk foglalkoztatott munkaerő megélhetésének biztosítása céljából.

Az állami támogatás részesedése a munkaerő költségen belül változó arányt képvisel; a kábítószer függőségben szenvedők és a büntetett előéletű munkavállalók esetében például az állami finanszírozási arány 35-40%-ot ér el, más hátrányos csoportok esetében ettől eltérő (de általában 100% alatti).

Nagy-Britannia

Szociális vállalkozások által működtetett közmunka programok

Finanszírozás: a munkáltató saját bevételi forrásaiból

Munkáltató: szociális vállalkozás ("social enterprise")

Az Egyesült Királyságban a vállalkozások egy részének tevékenysége köre kifejezetten szociális célkitűzések megvalósításához kapcsolódik ("enterprises with primarily social objectives"). E vállalkozások egy része magántulajdonban áll, más része a helyi önkormányzatok tulajdonában áll.

A szociális vállalkozások munkaerő felszívási erejét alapvetően az határozza meg, hogy egy adott helyi önkormányzat mennyire tekinti fontos feladatnak a szociális, egészségügyi vagy képzettségi szempontból hátrányos helyzetben lévő munkavállalók foglalkoztatási lehetőségeinek bővítését, és pénzügyi háttere mekkora finanszírozás biztosítását teszi lehetővé.

Általános vonásnak tekinthető ugyanakkor az, hogy a szociális vállalkozások lényegesen nyitottabbak a többi piaci szereplőnél a tekintetben, hogy tartós munkanélkülieket és alacsony képzettséggel rendelkező személyeket foglalkoztassanak, és általában tevékenységi körük is valamely társadalmilag hasznos célkitűzés megvalósításához kapcsolódik.

Németország

A Szövetségi Munkaügyi Ügynökség/ Munka- és Szociálisügyi Szövetségi Minisztérium **“Polgári Munka” („Bürgerarbeit”)** kísérleti projektje egy tervezet, melynek célja közmunkák biztosítása a rossz elhelyezkedési lehetőségekkel rendelkező munkanélküliek számára.

A kísérleti projekt 3 éves munkaerő-piaci program, mely 2010. július 15-én kezdődött Németország szerte 189 régióban és városban. A Polgári Munka egy fajta közszolgálat, mely például park és utca fenntartó feladatokat jelent.

A Polgári Munka **konceptiója** a következő:

- mindenki kap esélyt – még azok is, akik számára nagyon kevés az esély, hogy rendes állást találjanak,
- a célcsoport (munkanélküli segélyben részesülők) kihasználatlan potenciáljának aktiválása,
- a hosszú távú munkanélküliség és a tudás elvesztésének megakadályozása ezen csoport tekintetében,
- megmutatja, hogy a kormány komoly feladatának tartja a foglalkoztatást.

A Szász-Anhalt állami ún. „Magdeburger Modell” („magdeburgi modell”) szolgált mintául a Polgári Munka létrehozásához. Az első kísérleti projektet, mely már tartalmazott egy intenzív szakaszt, Bad Schmiedeberg-ben indították 2006-ban.

A Polgári Munka kísérleti projekt egy fordított piramis formát követ, azaz a SGB II segélyekben részesülő kiindulási 158.000 fő számára a projekt során lépésről lépésre csökkenteni fogják intenzív aktiválással, képzéssel és elhelyezéssel. A koncepció négy szakaszt tartalmaz: az első három alkotja az ún. aktiválási szakaszt, amely legalább 6 hónapig tart, és tanácsadásból, a pozíciók tudatosságának növeléséből, elhelyezkedési tevékenységek támogatásából, képzésekből és támogatásból áll.

Azok a személyek, akik az első három szakasz alatt nem térnek vissza a munkaerőpiacra, részt kell vegyenek a negyedik szakaszban, a tényleges Polgári Munkában, vagy foglalkoztatási fázisban, mely 36 hónapig is tarthat. Azok a munkák, melyeket a foglalkoztatási folyamat közben végeznek, olyan közérdekű munkák, melyek hosszú távon életképesek.

Mialatt a Polgári Munka projekt során dolgoznak, a programban résztvevők kötelesek intenzív tanácsadásokon és oktatásokon is megjeleneni. A cél az, hogy minél több résztvevő rendelkezzen folyamatos, támogatásmentes állással már a foglalkoztatási szakaszban.

A szövetségi Európai Szociális Alapból 580 € -t, további szövetségi alapokból 500 € -t fordítanak a programra. A munkaadó bruttó 1080 € bért fizet, míg a munkavállaló bruttó bére 900 € körül van.

"Kommunal-Kombi" szövetségi közmunka program

Finanszírozás: — részben állami támogatáson keresztül

(1,7 milliárd EUR allokálása az állami költségvetésből)

— részben önkormányzati költségvetésből

(résztevők köre: 79 önkormányzat)

Munkáltató: önkormányzati tulajdonban álló cégek

A "Kommunal-Kombi" szövetségi programok a német kormány 2008. január 1.-én indította el, összesen 2+3 éves időtartamra szóló pénzügyi kerettel. A közmunka program pályázati részét tekintve a jelentkezésre 2008. január 1. és 2009. december 31. között volt lehetőség, egy összetett feltételrendszer összes elemének teljesítése esetén.

Az állam által meghatározott első feltétel a hátrányos munkaerőpiaci helyzet megállapításához kapcsolódott, és konkrétan azt jelentette, hogy a közmunka programban való részvételi jogosultságot közvetlenül a tartós munkanélküli státuszhoz kötötték.

Második feltételként a szövetségi állam úgy döntött, hogy az állami költségvetés a "Kommunal-Kombi" program keretében kizárólag az önkormányzati szférában létrejövő *új munkahelyek* finanszírozásához járul hozzá, a meglévő munkahelyek finanszírozáshoz nem.

A harmadik feltétel a földrajzi elhelyezkedéshez kapcsolódott: a német állam célja a legjelentősebb hátránnyal küzdő (15% feletti munkanélküliségi rátával rendelkező) régiók fölzárkózásának támogatása volt, így a "Kommunal-Kombi" program hatályát e hátrányos helyzetben lévő régiókra korlátozták.

Negyedik feltételként a szövetségi állam előírta azt is, hogy az önkormányzat, illetve az utóbbi tulajdonában álló üzleti vállalkozás tevékenységi köre valamilyen társadalmilag fontos célkitűzés megvalósításához kell, hogy kapcsolódjon ("közösségi érdek").

A fenti feltételek teljesítése esetén a szövetségi költségvetés részfinanszírozást biztosít a szóban forgó új munkahely pénzügyi háttérének biztosításához. A részfinanszírozás felső határa 500 EUR havonta, amelyben a munkavállaló maximum 36 hónapig részesülhet.

A személyi hatályt tekintve a tartós munkanélküli státusz igazolása az ún. Arbeitslosengeld II elnevezésű munkanélküli segély legalább 12 hónapja tartó igénybevételének dokumentumokkal történő alátámasztása által történik.

Az állam deklarált célja a "Kommunal-Kombi" programok támogatása kapcsán egyrészt az volt, hogy növelje a társadalombiztosítási járulékfizetéssel járó munkahelyek számát a hátrányos helyzetben lévő szövetségi tartományokban, másrészt arra irányult, hogy közvetlen formában munkalehetőséget biztosítson az érintett régiókban élő tartós munkanélküliek számára.

A munkaidőt tekintve az állami-önkormányzati együttműködés keretében létrehozott munkahelyek általában heti 30 órás munkaidő követelmény előírásával jártak.

"ABM" szövetségi munkahely teremtési program

Teljes név:	Arbeitsbeschaffungsmassnahmen (ABM)
Finanszírozás:	- részben állami támogatáson keresztül (állami költségvetés) - részben önkormányzati költségvetésből
Munkáltató:	önkormányzat; egyesületek; alapítványok; magáncégek
Döntéshozó szerv:	Állami Foglalkoztatási Szolgálat (Bundesagentur für Arbeit)

Az "ABM-program" keretében arra nyílik lehetőség, hogy bizonyos közérdekű tevékenységek elvégzése és nemzetgazdasági szempontból fontos feladatok ellátása érdekében korlátozott számban az állam által megbízott munkáltatók új munkahelyeket hozzanak létre, amelyek betöltését az Állami Foglalkoztatási Szolgálat által kiközvetített tartós munkanélküliek számára ajánlják fel.

A program irányítása és a betöltendő állásokkal kapcsolatos személyi döntések meghozatala teljes mértékben az Állami Foglalkoztatási Szolgálat kezében van. A döntéshozó szervezet fontosnak tartja hangsúlyozni, hogy a munkahely teremtési programban való részvétel a regisztrált munkanélkülieknek nem alanyi jogosultsága, a közpénzekből finanszírozott új állások odaítéléséről az Állami Foglalkoztatási Szolgálat eseti alapon dönt.

Amennyiben az új státuszt az önkormányzati szféra biztosítja, az ABM-program által létrehozott munkahely közfoglalkoztatásnak tekinthető; ettől eltérő esetben (pl. magáncégnél való elhelyezkedés esetén) a foglalkoztatási forma állami támogatással megvalósuló munkahely teremtésnek minősül.

a) A programban résztvevő személyek köre

Az "ABM-programban" való részvételi lehetőséget az állam a tartós munkanélküliek körére korlátozza, hangsúlyozva azt a célkitűzést, hogy a program működtetése révén kizárólag azon hátrányos helyzetben lévő személyeknek kíván segítséget nyújtani, akik semmilyen más módon — így sem a hagyományos munkaerő közvetítés és tanácsadás, sem az állami munkaerő közvetítő szolgáltatások igénybevétele útján — nem képesek a német munkaerőpiacon elhelyezkedni.

A tartós munkanélküliek körén túlmenően az Állami Foglalkoztatási Szolgálat eseti alapon dönthet további, a munkaerőpiaci elhelyezkedés szempontjából hátrányos helyzetben lévő személyek programba való bevonása mellett, az alábbi meghatározott esetekben:

- ha 25 év alatti, képzettséggel egyáltalán nem rendelkező személyek részére semmilyen más elhelyezkedési lehetőség nem áll rendelkezésre;
- ha fogyatékkal élő személyek elhelyezkedési igényével kimerítően foglalkozott, és az érintettek részére semmilyen más elhelyezkedési lehetőséget nem sikerült azonosítani;
- egyéb, eseti alapon hozott személyi döntések keretében, maximum az összes rendelkezésre álló betöltendő státusz 10%-ának erejéig.

b) A programban résztvevő intézmények köre

Az "ABM-programban" való részvételi lehetőséget az állam elsősorban az önkormányzatok, másodsorban bizonyos közérdekű tevékenységet megvalósító, egyesületi, alapítványi vagy társas vállalkozási jogi formában működő szervezetek részére kínálja fel. A "kivitelezői" státusz (Träger) meglehetősen szűk körre korlátozódik. A program megvalósításával összefüggésben a német jog lehetővé teszi az állam (Foglalkoztatási Szolgálat) részére azt, hogy a kivitelezők kiválasztása során a közbeszerzési eljárást, illetve a nyilvános pályázat kiírását mellőzze.

c) A program futamideje

A program futamideje a kedvezményezett tartós munkanélküli személyes profiljától, illetve bizonyos egyéb körülményektől függően különböző hosszúságú lehet:

- alapesetben a futamidő hossza 12 hónap;
- amennyiben a munkáltató előzetes kötelezettséget vállal arra vonatkozóan, hogy az ABM-program kifutása után az érintett munkavállalót munkaerő állományában megőrzi, és szerződését átalakítja standard határozatlan idejű munkaszerződéssé, akkor a program futamidejének megengedett maximum hosszúsága 24 hónap lehet;
- amennyiben a tartós munkanélküli 55 évnél idősebb személy, akkor a program futamidejének megengedett maximum hosszúsága 36 hónap lehet

d) Az állami támogatás (részfinanszírozás) mértéke

Az állami támogatás formája havi átalány hozzájárulás folyósítása a munkáltató által viselt teljes munkaerő költséghez. Az átalány értéke a tartós munkanélküli képzettségi szintjétől függ, az alábbiak szerint:

- szakképesítés hiánya esetén az átalány 900 EUR/hó
- szakképesítés (alapszakma) megléte esetén 1.100 EUR/hó
- szakképesítés (továbbképzési fokozat) megléte esetén 1.200 EUR/hó
- felsőfokú végzettség esetén 1.300 EUR/hó

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnak joga van arra, hogy a regionális különbségek kiegyenlítése céljából saját hatáskörben maximum 10%-kal megemelje az állami támogatás havi átalány összegét. A havi átalány nem lépheti túl a munkaszerződésben rögzített munkabér havi összegét.

e) Egyéb jogi kedvezmények

A program futamideje alatt a munkáltatót az állam mentesíti a munkanélküli járulék fizetési kötelezettség alól.

f) Gazdasági előfeltételek

Az ABM-programban való munkáltatói részvétel szempontjából kizáró feltételnek minősül az, ha a munkáltató által gyakorolt (gazdasági) tevékenység piactorzító hatással járhat. E lényeges összefüggés feltárása kapcsán a kiválasztott munkáltató köteles az állami megbízás odaítélése előtt írásban igazolni azt, hogy az általa gyakorolt tevékenység az érintett földrajzi körzetben "nem szűkíti a gazdasági lehetőségeket" (és ilyen okokból nem módosítja a piaci verseny fennálló feltételeit). Az igazolás egyik lehetséges módja egy hivatalos okmány ("Unbedenklichkeitsbescheinigung") beszerzése a kereskedelmi vagy az ipari kamarától.

"JobPerspektive" szövetségi munkahely teremtési program

Finanszírozás: állami támogatáson keresztül (állami költségvetés)

Munkáltató: önkormányzat; egyesületek; alapítványok; magáncégek

A program elindításáról 2007-ben döntött a kormány, az intézkedési keret 2007. október 10-én lépett hatályba.

A program célkitűzése összesen 100.000 új munkahely megteremtésének állami részfinanszírozással történő támogatása volt a tartós munkanélküliek (a német megfogalmazás szerint: "elhelyezkedési akadályokkal küzdő személyek") részére.

a) A programban résztvevő személyek köre

A programban való részvételi lehetőséget a kormány azon személyek körére korlátozta, akiknek esetében az alábbi 2 feltétel fennáll:

- legalább 6 hónapja regisztrált munkanélküliként sikertelenül kerestek új állást;
- az Állami Foglalkoztatási Szolgálat megállapította, hogy a következő 24 hónapon belül nincs semmilyen kilátás arra, hogy a hagyományos munkaerő közvetítési szolgálatok igénybevételével új állást találjanak.

b) Az állami támogatás (részfinanszírozás) mértéke

Az állami támogatás formája maximum 75%-os arányú hozzájárulás a munkáltató által fizetett bruttó bérhez és a társadalombiztosítási járulékokhoz.

Franciaország"TIG" országos közmunka program

Finanszírozás:	nem áll rendelkezésre (ingyenes munkavégzés)
Munkáltató:	közüntézmény / önkormányzat / állami vagy önkormányzati cég
Jogi definíció:	Travail d'Intérêt Général (TIG; "közhasznú munka")
Jogalap:	A közhasznú munkáról szóló 1983. június 10-i törvény

A közhasznú munka jogi kereteit a szocialista kormány teremtette meg Franciaországban, François Mitterrand elnökké választása után 2 évvel (1983). Az új jogszabály célja a kisebb súlyú bűncselekményekért rövid időtartamú elzárással sújtott köztörvényes elítéltek börtönbüntetésének kiváltása volt olyan, a társadalom számára hasznos munkavégzéssel, amely nem igényel túl magas képzettséget — az elítélt szakmai felkészültségével összhangban van — és az állam részéről egyszerre két oldalon is megtakarítást jelent: a) az állam egyrészt megtakarítja az elítélt börtönben történő ellátásának költségeit (felügyelet, élelmezés, rezsiköltségek stb.) ; b) másrészt az állam megtakarítja a közérdekű célok megvalósításához kapcsolódó munkaerő költségeket is, tekintettel arra, hogy az elítélt a közhasznú munkát anyagi ellenszolgáltatás nélkül végzi. Az elítélt éppen azért nem részesül semmilyen havi ellátmányban, mivel a TIG elvállalása a jogszerűen kiszabható börtönbüntetés kiváltását célozza.

Alanyi hatály: a) Köztörvényes bűncselekményeket elkövető kiskorúak
b) Kisebb súlyú köztörvényes bűncselekményt elkövető nagykorúak

Célkitűzések: a) A kisebb súlyú bűncselekmények érdemi szankcionálása
b) Közérdekű beruházások és infrastrukturális állagmegőrzés előmozdítása alacsony költséggel
c) A börtönben töltött időszak negatív környezeti és szociális hatásainak kiküszöbölése, elsősorban a kiskorú elkövetők esetében
d) Gyors társadalmi újra beilleszkedés elősegítése a fiatal bűnözők esetében

A közhasznú munkáról szóló 1983. évi törvény bizonyos feltételek esetén lehetővé teszi a kiskorúak által elkövetett bűncselekményekkel foglalkozó szakosított francia bíróságok ("tribunaux pour enfants") részére azt, hogy az elkövetett cselekményért kiszabható börtönbüntetést azonos időtartamú, bérmentesen végzett közhasznú munkavállalásra konvertálja. A konverzió előfeltétele az, hogy:

- az elítélt személy jelen legyen a bírósági tárgyaláson, és előzetes tájékoztatást kapjon a közhasznú munkavégzés jogi feltételrendszeréről és működéséről;
- az elítélt személy a szükséges információk birtokában hozzájáruljon ahhoz, hogy a bíróság a kiszabott büntetés formáját határozott időtartamú elzárásról határozott időtartamú közhasznú munkavégzésre módosítsa.

A francia jog nagykorúak esetében szintén biztosít lehetőséget a börtönbüntetés TIG formában történő kiváltására, ám csak igen szűkre szabott feltételrendszer fennállása esetén. A feltételrendszer elsősorban a szabálysértés és a bűncselekmény jogi kategóriájának határmezsgyéjén elhelyezkedő cselekmény típusokra korlátozza a TIG kiszabhatóságának alapfeltételét (ide tartoznak többek között a közúti vétségek egyes típusai, a rendőrség elleni tetteleges fellépés, a kis értékű lopás stb.).

A közhasznú munkavégzés lehetséges időtartama

Az eredeti jogszabály szerint a rendőrség ellen elkövetett vétségekért kiszabható közhasznú munkavégzés maximális hossza 20 és 120 óra időtartam lehetett, egyéb bűncselekmények esetében pedig az időtartam minimum 40 óra, maximum 210 óra (kb. 26 nap) közötti érték lehetett. A végrehajtás során a következő előírások betartását kell szem előtt tartani:

- a közhasznú munkavégzés teljesítésének határidejét a bíróság határozza meg, a határidő azonban nem lépheti túl a bírósági ítéletet időpontjától számított 18 hónapot (megjegyzés: a francia jogalkotók 2007. január 1.-től 12 hónapra szállították le a TIG teljesítési határidejét);
- a közhasznú munkavégzés eredményeinek hasznélvezője minden esetben egy francia közintézmény (állami szervezet, régió, megye, helyi önkormányzat, illetve az utóbbiak által fenntartott és üzemeltetett kórház, iskola vagy egyéb intézmény) kell, hogy legyen;
- az elvégzett közhasznú munkáért az elítélt semmilyen javadalmazásban (sem fizetésben, sem kiegészítő juttatásban, sem szociális pótlékban) nem részesülhet, és általában véve semmilyen új jogosultságot nem szerezhet;
- a TIG napi időtartama egyéb (javadalmazott) munkavégzéssel kumulálható oly módon, hogy a törvényben megszabott maximális munkaidőt nem lépi túl.

A közhasznú munkavégzés körébe tartozó fő tevékenységi típusok

A francia Igazságügyi Minisztérium által közzétett nyilvános összefoglaló az alábbi fő tevékenységi típusokat nevesíti, mint a TIG keretében elérhető alternatív lehetőségeket:

1. Külső környezeti felújítások (parkok gondozása, strandok karbantartása)
2. Általános karbantartás (festés, mázolás, gyomirtás, kertészkedés, kőműves munka, takarítás, polcraakodás)
3. Nemzeti vagyonmegőrzés (középületek felújítása és állagmegőrzése)
4. Vegyes kárelhárítás (graffiti lemosás, illegális plakátok eltávolítása)
5. Hátrányos helyzetű személyeknek nyújtott szolgáltatásokban való közreműködés, szolidaritás alapú önkormányzati és állami akciók
6. Képzési és továbbképzési programokban való közreműködés
7. Közérdekű tudatformáló programokban való részvétel (alkohol elleni küzdelem, közúti biztonság témaköréhez kapcsolódó reklámtevékenységek)
8. Polgári értékek és polgári tudatosság témaköréhez kapcsolódó képzési programok

Állami - önkormányzati együttműködésen alapuló foglalkoztatási programok

Finanszírozás: állam + önkormányzat

Munkáltató: közintézmény / önkormányzat / állami vagy önkormányzati cég

Franciaországban az utóbbi évek során folyamatosan hanyatló tendenciát mutat a közösségi (állami, illetve önkormányzati) finanszírozáson alapuló foglalkoztatási programok volumene. A csökkenő tendencia két fő oka:

- az állami költségvetés egyre romló egyensúlyi mutatói
- az államadósság gyors ütemű növekedése (megjegyzés: a francia államadósság a 2010. évi adatok szerint túllépte a GDP 80%-át)

A költségvetési egyensúly helyreállítása és az államadósság csökkentése érdekében a francia kormány úgy döntött, hogy a nyugdíjba vonuló köztisztviselők távozása következtében évente felszabaduló státuszok 50%-át megszünteti, e döntés következtében 2011-ben összesen 32.000 állás fog megszűnni az állami szférában.

A költségvetési szigor erősítésére irányuló, fent ismertetett döntéssel párhuzamosan a kormány idén csökkenti az önkormányzati szféra finanszírozását is, és ezen intézkedés kapcsán implicit formában elvárja, hogy az önkormányzatok saját hatáskörükön belül hasonló döntéseket hozzanak a nyugdíjazott tisztviselők állásainak fokozatos megszüntetéséről.

Az önkormányzatok számára rendelkezésre álló források szűkülése természetesen a hátrányos helyzetben lévő munkáltatók önkormányzati foglalkoztatási lehetőségeire is közvetlenül kihat. Ami az ún. támogatott (értsd: az állam által részben finanszírozott) munkaszerződések területét illeti, a 2011. évi költségvetés elfogadásakor a kormány 15%-oskal csökkentette a forrásokat, és már csupán 340.000 munkaszerződés állami támogatására biztosított keretet (szemben a 2010. évi 400.000 munkaviszony támogatásával). Ezzel egy időben a támogatás mértéke a minimálbér 90%-os szintjéről 70%-ra csökkent.

Lengyelország

Reintegrációs célú közmunka programok

Finanszírozás: - részben állami támogatáson keresztül (állami költségvetés)
- részben önkormányzati költségvetésből

Munkáltató: NGO szervezetek / egyesületek / vízszolgáltató cégek

A programok célja támogatott foglalkoztatás biztosítása olyan tartós munkanélküli státuszban lévő személyek részére, akik más módon történő elhelyezkedésére nincs reális kilátás.

A közmunka program keretében való foglalkoztatás időtartama nem lépheti túl a 12 hónapot.

A program menedzselése az érintett önkormányzatok hatáskörébe tartozik, ez utóbbiak azonban a feladatot általában kiszervezik olyan nem kormányzati szervezetekhez, amelyekkel egyébként is gazdasági partnerkapcsolatban állnak.

A nem kormányzati szervezetek az alábbi tevékenységi körökön belül foglalkoztathatják az önkormányzatok által kijelölt munkanélküli személyeket:

- környezetvédelem
- kulturális szolgáltatások
- oktatási szolgáltatások
- sport és idegenforgalom

- egészségügyi szolgáltatások
- vízellátási szolgáltatások

A munkaerő költségek finanszírozásában az önkormányzaton és az állami költségvetésen kívül részt vállalnak a nem kormányzati szervezetek, egyes célzott alapok, a vízszolgáltató cégek, illetve egyes non-profit céllal működő egyesületek is (diverzifikált finanszírozás). A program állami támogatással történő ösztönzésének legfontosabb célja az érintett tartós munkanélküli személyek szakmai és szociális re-integrációjának elősegítése.

"Szociálisan hasznos foglalkoztatás" kategóriába tartozó programok

Finanszírozás: - részben állami támogatáson keresztül (állami költségvetés)
- részben önkormányzati költségvetésből

Munkáltató: NGO szervezetek

A programok célja támogatott foglalkoztatás biztosítása olyan tartós munkanélküli státuszban lévő személyek részére, akik más módon történő elhelyezkedésére nincs reális kilátás. A munkáltatói szerepet itt is az önkormányzatok által felügyelt nem kormányzati szervezetek látják el. A tartós munkanélküli személyt foglalkoztató NGO szervezeteknek lehetőségük van arra, hogy minden foglalkoztatott után az állami költségvetésből lehívjanak egy, a minimálbér 60%-ának megfelelő támogatási összeget.

"Intervenciós célú" foglalkoztatás ösztönző programok (intervention works)

Finanszírozás: - részben állami támogatáson keresztül (állami költségvetés)
- részben önkormányzati költségvetésből

Munkáltató: üzleti szférában működő gazdasági szereplő

Az "intervenciós" célú foglalkoztatási támogatás maximum 6 hónapra folyósítható a munkanélküli státusszal rendelkező, önkormányzatok által az üzleti szférába kiközvetített személyek részére. A munkáltató számára az önkormányzat a szerződéses időtartamra vonatkozóan megtéríti a munkaerő költsége (munkabér és társadalombiztosítási járulékok) egy részét.

A program célja az érintett személyek tartós elhelyezkedésének megoldása az üzleti szférán belül. Amennyiben a munkáltató az első 6 hónap tapasztalatai alapján újabb fél évre meghosszabbítja az érintett személy munkaszerződését, és kötelezettséget vállal arra, hogy az utóbbi személlyel a második 6 hónap letelte után állami/önkormányzati támogatás nélküli, határozatlan időtartamra szóló munkaszerződést köt, akkor az állami költségvetés újabb 6 hónapra megtéríti a felmerülő a munkaerő költségek (munkabér és társadalombiztosítási járulékok) egy részét. A második 6 hónapos időtartamra folyósított támogatás összegét eseti alapon kötött szerződés keretében rögzítik, a folyósítható támogatás felső határa az országos átlagbér 150%-a.

Az állami (rész)finanszírozással működő közmunka programokban és foglalkoztatási programokban résztvevő munkanélküliek számának alakulása az utóbbi 4 évben

Aktív munkaerőpiaci eszközök	2007		2008		2009		2010**	
	1000 fő.	%*	1000 fő.	%*	1000 fő.	%*	1000 fő.	%*
Intervenciós foglalkoztatás ösztönző programok	59,1	8,8	46,0	7,1	40,3	5,9	42,9	5,3
Reintegrációs célú közmunka programok	40,9	6,1	44,5	6,8	54,0	7,9	74,5	9,3
Szociálisan hasznos foglalkoztatási	73,4	10,	63,9	9,	65,7	9,	67,6	8,

programok		9		8		6		4
-----------	--	---	--	---	--	---	--	---

* részesedés az aktív munkaerőpiaci programban résztvevő személyek teljes állományán belül

** előzetes becslés

Írország

Közösségi Foglalkoztatási Programok (Community Employment Programmes)

Finanszírozás: - részben állami támogatáson keresztül (állami költségvetés)
- részben önkormányzati költségvetésből

Munkáltató: önkormányzat

Felügyelő szerv: Állami Foglalkoztatási Szolgálat (FAS)

A program célja részmunkaidős foglalkoztatás biztosítása olyan tartós munkanélküli státuszban lévő személyek részére, akik más módon történő elhelyezkedésére nincs reális kilátás. A munkáltatói szerepet az önkormányzatnak kell vállalnia, a munkaerő költségek jelentős hányadával együtt, az állam mindössze korlátozott mértékű (1000 EUR alatti) részfinanszírozást biztosít a szóban forgó státuszokhoz.

Az előírt heti munkaidő általában 19,5 óra. A részmunkaidős státusz betöltése mellett a munkáltatót az Állami Foglalkoztatási Szolgálat határozottan ösztönzi arra, hogy másodállást is vállaljon (szintén részmunkaidőben), illetve tartós elhelyezkedésre alkalmas lehetőségek után kutasson.

Az állami költségvetési forrásból biztosított támogatás mértéke attól függ, hogy az érintett munkavállaló hány eltartott személyről kell gondoskodnia (e tekintetben a felnőtt eltartottak számát is figyelembe veszik).

A 2011. évi adatok szerint az igénybe vehető támogatás mértékét az alábbi feltételek szerint határozzák meg:

	Heti támogatás (EUR)	Havi támogatás (EUR)
Alaptámogatás (eltartottak nélkül)	208,00	832,00
Támogatás mértéke 1 eltartott felnőtt esetén	332,80	1.331,20
Támogatás mértéke 1 eltartott gyermek esetén	237,80	951,20

Az ír nemzeti jog lehetőséget biztosít a non-profit szervezetek számára, hogy egyes közösségi foglalkoztatási programokat (CE programmes) szponzoráljanak. A programok átlagos létszáma 15 fő, továbbá egy program menedzseri státusz (supervisor).

A közösségi foglalkoztatási programokban való részvételnek két alapesetét lehet megkülönböztetni:

1. Részmunkaidős Foglalkoztatási Program (PJO, Part-Time Job Option)
2. Részmunkaidős Integrációs Program (PIO, Part-Time Integration Option)

a) Részmunkaidős Foglalkoztatási Program (PJO)

A PJO programban való részvétel alapfeltételei a következők:

- minimum 35 éves életkor
- minimum 3 éves szociális támogatásban való részesülés

A PJO program által elismert szociális támogatási formák a következők:

- munkanélküli segély (Jobseekers Benefit / Unemployment Benefit);

- munkanélküli járadék (Jobseekers Allowance / Unemployment Assistance);
- egyszülős család járadék (One Parent Family Payment, OPFP);
- járulékalapú özvegyi nyugdíj (Widows/Widowers Contributory Pension);
- nem járulékalapú özvegyi nyugdíj (Widows/Widowers Non-Contributory Pension);
- elhagyott feleség eltartási járadék (Deserted Wife's Benefit, DWB);
- családi gazdálkodói járadék (Farm Assist, FA).
- fogyatékkal élők járadéka (Disability Allowance);
- vakok járadéka (Blind Pension);
- rokkant járadék (Invalidity Pension)
- táppénz igénybevétele 6 hónapig vagy annál hosszabb ideig (Illness Benefit)

A PJO közmunka programban való részvétel maximális időtartama:

- 3 év (35 - 55 éves kor között)
- 6 év (55 - 65 éves kor között)

A PJO programokban való részvétel időtartamát az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (FAS) először 12 hónapra korlátozza; a munkaszerződés ezt követően hasonló időtartamra még kétszer meghosszabbítható, a hosszabbításról azonban a FAS egyedi elbírálás alapján dönt, az nem tekinthető alanyi jogosultságnak. Három vagy annál több hosszabbítás kizárólag az idősebb (55 évet betöltött) munkavállalók esetén lehetséges.

b) Részmunkaidős Integrációs Program (PIO)

A PIO közmunka program a PJO program szűkített változatát jelenti:

- a programban való részvétel alapfeltételei azonosak
- a felajánlott munkaszerződés időtartama 1 év, és azt csak rendkívül indokolt esetben hosszabbítják meg.

Málta

Közösségi Foglalkoztatási Programok (Community Work Schemes)

Finanszírozás: - részben állami támogatáson keresztül (állami költségvetés)
- részben önkormányzati költségvetésből

Munkáltató: önkormányzat

A közmunka program célja az alacsony szintű elhelyezkedési képességgel (employability) és tartós munkanélküli státusszal rendelkező személyek foglalkoztatásának rövid távú megoldása. A közmunka programokban való részvétel a kormányzati szándék szerint hozzájárul az érintett személyek képességeinek és szakmai tapasztalatainak bővítéséhez és ezen keresztül a későbbi tartós elhelyezkedés esélyeinek javításához.

A közmunka programokban való részvétel az állami foglalkoztatási szolgálat által kijelölt személyek részére nem önkéntes opció, hanem jogi kötelezettség. A kötelező részvétel előírása által az állam eleve kizárja az illegális foglalkoztatás veszélyét, amely az utóbbi években (a munkanélküli segély felvételével párhuzamosan) növekvő tendenciát mutatott.

A közmunka programokban részt vevő személyek heti munkaideje 30 óra, a munkaviszony időtartamára az állami költségvetés az országos minimálbér 75 %-ának megfelelő javadalmazást biztosít (ez nagyjából időarányos részösszegnek számít a heti 40 órát dolgozó munkavállalók fizetéséhez képest).

Abban az esetben, ha részvétel az állami foglalkoztatási szolgálat által kijelölt személy visszautasítja a közmunka programban való részvételt, az állam azzal szankcionálja e magatartást, hogy az illető személyt törlik a munkanélküliek regiszteréből és megvonják a munkanélküli segély további folyósítását — így az illető "inaktív" státuszba kerül.

Hollandia

- **Közmunka aránya, területei**

Hollandiában jelenleg nem létezik a központi kormányzat által támogatott közmunka program.

- **Munkanélküliek bevonása a munkaerőpiacra**

A munkanélküliek és szociális támogatáson élők munkapiaci reintegrációját különböző egyéb eszközökkel (pl. képzés, oktatás) kívánják ösztönözni, amelyek azonban elsősorban az illetékes önkormányzat hatáskörébe tartoznak. (Megjegyzés: Hollandiában az adatok nyilvántartása önkormányzati szinten valósul meg (GBA-Gementelijke Basis Administratie), s nincs a magyarhoz hasonló központi adatnyilvántartó rendszer. Ennek is tudható be, hogy a társadalmi problémákat lehetőség szerint önkormányzati szinten kívánják megoldani.)

A munkáról és segélyekről szóló törvény (WWB) szabályozza a holland munkanélküliségi ellátás szabályait, s a feladatok ellátását önkormányzati szintre helyezi. Az önkormányzatok a megadott kereteken belül, önállóan határozzák meg a segély folyósításának feltételeit. A szociális juttatások folyósításának egyik ilyen feltétele a folyamatos álláskeresés, jóllehet, a gyakran kilátástalan munkaerő piaci helyzetük miatt, sokan felmentést kapnak a munkakeresés alól.

- **Új fejlemények – igény a közmunkára**

Mindazonáltal, egyre erősebb az a társadalmi igény, hogy a szociális juttatásokat igénybevevők tegyenek is valamit az állami támogatásért. A szociális partnerekkel folytatott párbeszéd, valamint a koalíciós szerződés figyelembe vételével, a holland parlament jelenleg tárgyalja a kormánypártok azon indítványát, hogy a jövőben általánossá tegyék az egyes önkormányzatok által 2006 óta folytatott gyakorlatot, amellyel munkára kötelezhetnék a szociális támogatásban részesülő munkanélkülieket. Ennek első lépéseként, közmunkára köteleznének - egészségi állapottól függően - mindenkit (törvény nyár előtt várható).

- **Helyi önkormányzati közmunka kezdeményezések**

Néhány önkormányzat a WWB törvény előírásainak figyelembevételével működtet saját maga által kidolgozott, saját felelőssége alapján fenntartott közmunka jellegű programot. Egy ilyen önkormányzattól kapott információ szerint, a munkanélküli segélyre szoruló személy a segély megtartása mellett, az önkormányzat által felajánlott munkát végzi ("participatie plaats"). Ebben az esetben nem munkaszerződéssel dolgozik, így bér helyett segélyben részesül, amelynek összegét a munkanélküli segély rendszere határozza meg. Ebben a programban a munkavállaló 2 évig vehet részt és foglalkoztatása további kétszer 1 évig meghosszabbítható. Az időszak alatt az önkormányzat továbbképzési és munka reintegrációs programot (mentor) is biztosít.

Önkormányzatok különféle reintegrációs projektet indítottak munkanélküliek részére. Az önkormányzatok a fiatalok munkanélküiségének enyhítése érdekében kötelesek a 18-27 év közötti munkanélküli fiataloknak továbbképzéssel egybekötött munkahelyet felajánlani. Megelőző jelleggel működnek ún. „work/learning” projektek is, amelynek keretében a normál munkavégzés mellett

egyidejű továbbképzést is biztosítanak, ami lehetővé teszi, hogy a projekt befejezése után könnyebben lehessen ismét munkát találni.

A közmunka rendszerekkel kapcsolatban feltett további kérdésekre a jelenlegi holland gyakorlat alapján nem adható adekvát válasz.

Spanyolország

- **Helyzetelemzés**

Spanyolországban a munkanélküliség a legjelentősebb probléma: a 2009 év végi 18,83 %-ról 2010 végére 20,8 % nőtt (1997 óta nem emelkedett a mutató 20 % fölé), az OECD-országok közül itt a legkedvezőtlenebb a mutató. A regisztrált munkanélküliek száma március végén történelmi rekordot döntött: 4.333.669 fő volt. További 488.622 munkanélküli nem szerepel a regisztráltak között, mert agrártámogatásban, képzésben, stb. vesz részt. A fiatalok munkanélküliségi ráta szintén különösen magas: 43 %.

- **Friss fejlemények**

2011. március 31-én Mari Luz Rodríguez munkaügyi államtitkár (Munkaügyi és Bevándorlási Minisztérium, www.mtin.es) ismertette a kormány válságtervét a munkanélküliség megszüntetésére (Plan de Choque), melynek keretein belül közel 260 ezer alacsony végzettségű munkanélküli munkavállalását segítik majd.

Az intézkedés, a részmunkaidős foglalkoztatást segítő programmal és a PREPARA Programmal együtt, a 2011. februárban aláírt Társadalmi és Gazdasági Megegyezős részeként a kormány általános válságtervének egyik fő irányvonala.

A terv célja segíteni az alacsony végzettségű munkanélküliek segítése, személyre szabott, egyéni programtervvel, hogy minél előbb visszatérhessenek a munkaerőpiacra. Elsősorban a fiatalokat, az építőiparban dolgozókat, illetve azokat a munkanélkülieket célozza meg a program, akik már hosszú idő óta nem találnak munkát.

A már elindított PREPARA Programban jelenleg, körülbelül 15 ezer fő a résztvevők száma. Február hónapban 8 ezer részmunkaidős szerződést regisztráltak, amely magasabb a tavalyi év hasonló időszakához képest. Ebben a bizonytalan gazdasági időszakban, ezzel a programmal igyekeznek könnyíteni a munkáltatók számára a munkaerő felvételét.

Szintén fontos elem az Autonóm Tartományok szabadsága. A tartományok saját munkaerő-piaci igényeiknek megfelelően alakíthatják ki aktív munkapolitikájukat igazodva a Spanyol Munkastratégiához.

Kiemelt feladat egy lakossági szolgáltatási katalógus összeállítása, mely tartalmazza azon szolgáltatások összességét, amely elérhető lesz a munkanélküliek, dolgozók, illetve vállalatok számára a szükséges információkkal.

- **Közmunka programok jellegzetességei**

A spanyol közfoglalkoztatás rendszerét a munka- és szociálisügyi miniszter 1997. évi december 19-i rendelete szabályozza, meghatározva a spanyol közfoglalkoztatás rendszerét, az állami juttatás típusait azon államigazgatási intézmények, régiós közigazgatási szervek, egyetemek, közhasznú

szervezetek számára, amelyek munkanélkülieket foglalkoztatnak, általános és szociális közfeladatok és közszolgáltatások ellátására. Ezen projektek finanszírozására a kormány évente a költségvetési törvényben pénzösszeget különít el.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat szerepe a fentiekben kulcsfontosságú: a Szolgálat vezetője minden év október 30-a előtt rendeletben határozza meg azokat a területeket, amelyekre vonatkozóan projekteket lehet kidolgozni, és ezáltal ellátni az adott közfeladatot vagy közszolgáltatást. Ez közzétételre kerül a Hivatalos Közlönyben. Az ÁFSZ választja ki a projekteket.

A fenti költségvetési juttatásban azon fent felsorolt intézmények részesülnek, amelyek közfeladat vagy közszolgáltatás ellátására munkanélkülieket alkalmaznak. A juttatást ezen személyek bérének fedezetére kell fordítani. A juttatás az alkalmazott személyek számától, és a velük kötött szerződés időtartamtól függ.

Háromféle finanszírozási kategóriát alakítottak ki:

- A) A fizetendő bérnek el kell érnie a mindenkori interprofesszionális (ágazatközi) minimálbér összegét, beleértve a 13. és 14. havi bért és a társadalombiztosítási juttatásokat is.
- B) A fizetendő bérnek el kell érnie a mindenkori interprofesszionális minimálbér összegének kétszeresét, beleértve a 13. és 14. havi bért és a társadalombiztosítási juttatásokat is.
- C) A fizetendő bérnek el kell érnie a mindenkori interprofesszionális minimálbér összegének háromszorosát, beleértve a 13. és 14. havi bért és a társadalombiztosítási juttatásokat is.

A kiválasztott közfeladatoknak és közszolgáltatásoknak az alábbi feltételeknek kell megfelelniük:

- a meghirdetett projekteknek egybe kell esniük az ÁFSZ által évente megállapított listán szereplő preferenciális területekkel
- közvetlen közigazgatási közfeladatról és közszolgáltatásról legyen szó
- elősegítse a munka az alkalmazott munkanélküliek képzését és gyakorlati idejének megszerzését
- a finanszírozás folyósításának évében kell megvalósulnia a projektnek.

A projektek kiválasztása az alábbi preferenciák alapján történik:

- kiemelkedő jelentőségű köz- vagy szociális feladat ellátásra szóljon
- elősegítse a munkanélküliek munkaerőpiacba való visszaintegrálását
- a projektet indító intézmény társfinanszírozza a projektet.

A munkavállalók az alábbi feltételek alapján kerülnek kiválasztásra:

- bejegyzett munkanélkülinek kell lenniük;
- családfenntartók legyenek (házastárs, 26 év alatti kiskorú gyermekek, magukat ellátni nem képes idősek, vagy befogadott kiskorúak)
- hosszútávú munkanélküli legyen az adott személy.

Az ÁFSZ figyelemmel kíséri a projekteket, és azokat ellenőrzi, valamint értékeli a projektet lezáró beszámoló alapján. Figyelemmel kíséri annak sikerességét, pl. a munkavállalónak sikerült-e a munkaerő-piacon újból elhelyezkednie, megkapta-e a megfelelő képzést, gyakorlatot, továbbá a közfeladat vagy közszolgáltatás ellátása megfelelő volt-e.

Nyugat-Európa országaiban működő érdekegyeztetési rendszerek, ill. munkaerő-piaci rendszerek tekintetében a szakirodalom¹ háromféle állami hagyományt és ennek megfelelően három modellt különböztet meg, amelynek eklatáns példái az brit, a francia, valamint a német mechanizmus. További jól elkülöníthető modellnek tekinthető még a skandináv, a mediterrán, Európán kívül az amerikai és távol-keleti rendszer.

Az első modellben, a pluralizmusban az állam passzív, és a be nem avatkozás elvét követi. A munkaügyi kapcsolatok – vagyis a társadalmi párbeszéd – állami szabályozása mindössze ama szerény jogi keretek létrehozására korlátozódik, amelyek között a magánszemélyek és a gazdaság szereplői szerződéseket köthetnek. Ilyen értelemben a rendszer alapja a voluntarizmus. A munkaadók és a szakszervezetek ellentétes értékrendeken alapuló egyeztetési kapcsolatot (társadalmi párbeszédet) fejlesztettek ki, jóllehet egyetérthetnek az eljárási módokban és elfogadhatják a vereséget – feltéve, hogy a győztes tiszteletben tartotta a játékszabályokat. A társadalmi partnerek közötti kapcsolatok „elosztó egyeztetésként vagy párbeszédként” jellemezhetők, ami azt jelenti, hogy a folyamat nullaösszegű játszma, ahol az egyik fél nyeresége a másik fél vesztesége. A munkaadói szövetségek és a szakszervezetek struktúrája szétforgácsolódott, és nincs vagy alig létezik központi koordinációs szint. Európában a pluralista rendszer klasszikus példája az Egyesült Királyság.

A második modell az etatizmus, amelyben a munkaadók és a szakszervezetek egymástól elidegenedtek, azaz a munkaadók és a szakszervezetek között korlátozott és konfliktusos párbeszéd folyik. A kölcsönös elismerés korlátozott, a társadalmi partnerek vitatják a másik fél legitimációs igényeit – ebben az értelemben a munkaadók és a szakszervezetek viszonyát a versengés jellemzi. A különböző munkaadói szervezetek és a különböző szakszervezetek között gyenge a belső fegyelem és az együttműködési szándék. Ennek az alaphelyzetnek következményeként az állam gyakran avatkozik be a munkaerőpiac szabályozásába. Az etatista rendszer klasszikus példája Franciaország.

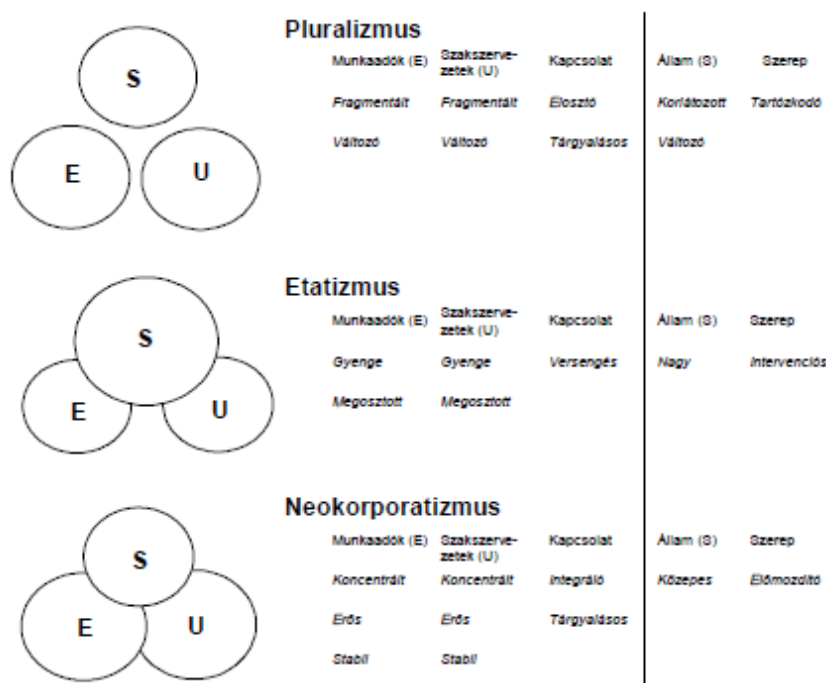
A harmadik modellre, a neokorporatizmusra szintén jellemző az állami beavatkozás a munkaerőpiac szabályozásába, de erre a társadalmi partnerekkel való konzultáción vagy megegyezésen keresztül kerül sor. A magas szervezettségű, átfogó munkáltatói szövetségek és szakszervezetek igyekeznek irányítani vagy ellenőrizni a társadalmi párbeszéd különböző formáit (ideértve a kollektív egyeztetést is) – gyakran az országos csúcsszervezetek kereteiben. Következésképpen a társadalmi partnerszervezetek befolyásosak, és leginkább – részben egymást átfedő – integráló értékrendszerekre támaszkodnak. Az egyeztetés vagy párbeszéd integráló jellegű, azaz pozitív összegű játék alapján folyik, amelyen – az elért eredmények révén – mind a munkaadók, mind pedig a munkavállalók nyernek. Az állam szerepe nem lehet domináns, inkább lehetővé kell tennie a munkaerőpiacot szabályozó különböző eljárásokat. A neokorporatista állam legkiemelkedőbb példája Németország. Az 1. ábra bemutatja a három különböző munkaerő-piaci modellt és összefoglalja ezek legfontosabb jellemzőit.

1. ábra: Nyugat-európai munkaerő-piaci modellek

¹ Søren Kaj Andresen: *Társadalmi párbeszéd az állami szektorban*. Öt jelenlegi EU-tagország tapasztalatai. A magyar Phare/ Twinning projekt számára készült tanulmány. FAOS – Foglalkoztatási Kapcsolatok Kutató Központ, Budapest, 2003.

A szociális párbeszéd modelljei Európában

Nyugat-európai munkaerő-piaci modellek



Forrás: Visser (1996)

Az angol és az ír érdekegyeztetés jellegzetességei

Egyesült Királyság

Történeti háttér

Az Egyesült Királyságban a munkaügyi kapcsolatokat hagyományosan a szociális partnerek közötti önkéntes kapcsolatok és a minimális szintű állami részvétel jellemzi. A XIX. század során, iparosodás korai szakaszában, az uralkodó liberális politikai kultúra mellett, amikor az állam csak ritkán avatkozott be a magánszektor ügyeibe, a szakszervezetek fokozatosan kiépítették tagságukat és hatalmi bázisukat. 1868-ban alakult meg az UK Trade Union Congress (TUC), amely az Egyesült Királyság szakszervezeteit tömörítő konföderáció. 1871-ben a Trade Union Act (szakszervezeti törvény) elismerte a szakszervezeteket mint törvényes szervezeteket és lehetővé tette számukra sztrájk folytatását, 1906-tól a Trade Disputes Act (a kereskedelmi vitákról szóló törvény) értelmében a direkt akciók szervezőinek nem kell attól tartaniuk, hogy az akcióval okozott károkért beperelhetik őket. A XIX. sz. végén, a XX. sz. elején a gazdasági fejlődés előmozdította a kollektív béralku rendszerének kiépülését. A munkáltatók és a szakszervezetek számára a jogi szabályozás szerepe sokkal inkább a kollektív alku rendszerének támogatása és elterjedtsége miatt volt fontos, semmint magának a rendszernek a szabályozása miatt. A szakszervezetek speciális védelmet („immunitásokat”) kaptak, amelyek hozzásegítették őket ahhoz, hogy gyakorolni tudják a szervezkedési és sztrájkjogot, amely különben a magánjog alapján törvénytelen lett volna.

A II. világháború utáni években a szakszervezeti szervezettség jelentősen emelkedett. Ezek az évek jelentették egyben a brit „pluralizmus” aranykorát, ahol a munkabéke biztosításában fontos

szerephez jutottak a szakszervezetek. Mind a magánszektorban, mind a közsférában jellemző volt az ágazati kollektív szerződések kötése, amelyek hatálya egész iparágakra kiterjedt. Az 1960-as években azonban a munkahelyi szintű direkt akciók számának emelkedése kételyeket ébresztett a rendszer hatékonysága tekintetében, a kormány bizottságot (Donovan Commission) hozott létre az esetek kivizsgálására. 1973-tól a gazdasági válság hatására elmélyültek a munkaügyi konfliktusok, a korszakot a harcias szakszervezeti fellépés, a direkt akciók magas száma és az egymást követő munkáspárti és konzervatív kormányoknak a rendszer szabályozását célzó, kudarcba fulladt kísérletei jellemezték.

A Margaret Thatcher vezette neoliberális kormányzat 1979-től a szakszervezetek akcióképességének jogi korlátozására törekedett, privatizálta a közsféra jelentős területeit és a közsférát szakszervezet-ellenes politikával irányította. Ebben az időszakban a szakszervezetek szervezettsége jelentősen csökkent, a magánszektor kollektív szerződéseinek többségét a munkáltatók felmondták. Az 1997-ben hatalomra került Munkáspárt a szakszervezetekkel szemben békülékenyebb politikát folytatott. A Blair-kormányzat bevezette a országos minimálbért és a munkaügyi kapcsolatok terén megnőtt a jogi szabályozás szerepe. Napjainkban az Egyesült Királyság munkaügyi kapcsolatok rendszere vegyes jellegzetességeket mutat: egyrészt még mindig jellemző, hogy az állam nem avatkozik be a szociális partnerek közötti kapcsolatokba, másrészt a jogszabályokban lefektetett munkavállalói jogok a brit rendszer állandó jellemzőivé váltak.

A munkaügyi kapcsolatok szereplői

A szakszervezetek: A szakszervezeti szervezettség az Egyesült Királyságban az 1980-as 56,3%-ról napjainkra 28%-ra esett vissza. Ugyanakkor jelentős különbség mutatkozik a magánszektor és a közsféra szervezettségi adatai között: az előbbi esetében 16,1%, az utóbbi esetében 59%-os volt a szervezettség 2008-ban. Az angol szakszervezetekre a horizontális és a vertikális szervezettség egyaránt jellemző, léteznek szakmák szerint (pl. tanárok), iparágak szerint és cégek szerint szerveződő szakszervezetek. Az egyetlen szakszervezeti konföderáció a Trade Union Congress (TUC), amely 2008-ban közel 6,5 millió munkavállalót tömörített. A TUC nem köt kollektív szerződéseket. Az utóbbi időszak szakszervezeti taglétszám-csökkenése miatt egyre gyakoribbak a szakszervezeti egyesülések.

Munkáltatói érdekképviselések: A TUC partnere a munkáltatói oldalon a Confederation of British Industry (CBI). A CBI-nek a TUC-hoz hasonlóan nincs mandátuma kollektív szerződések kötésére. A CBI elsősorban a magánszektor nagy munkáltatóit tömöríti, 3 000 vállalat és 150 szakmai szervezet a tagja. A kormány a CBI-t tekinti első számú tárgyalópartnerének. A munkáltatói érdekképviselésekről általánosságban elmondható, hogy a munkaügyi kapcsolatok decentralizált jellege miatt szerepük országos szinten nem túl jelentős. Az 1980-as években megszűnt számos ágazati kollektív szerződés és a munkáltatók az alacsonyabb szintű kollektív tárgyalásokat kezdték előnyben részesíteni. A munkáltató érdekképviselések szervezettsége 40% körüli.

A kollektív alku

Az Egyesült Királyságban a magánszektorban a bérre és munkaidőre vonatkozó megállapodások domináns szintje a vállalati, munkahelyi szint, a közsférában pedig az ágazati szint. Nem léteznek országos szintű, vagy ágazatközi megállapodások, ezeknek – leszámítva az 1970-es években egy rövid időszakot – hagyományuk sincs. 2008-ban a kollektív szerződéssel való lefedettség 34,6% volt, ugyanakkor ebben is jelentősek a magánszektor és a közsféra adatai közötti különbségek. A magánszektorban az arány 20%, a közsférában 72%.

A munkaügyi kapcsolatok önkéntes jellege miatt a kollektív szerződések nem bírnak jogi kötőerővel, bíróság előtt nem kényszeríthetők ki, ellenben a kollektív szerződések tartalmát az egyéni munkaszerződésekbe is belefogalmazták, így azok bíróság előtt mégis kikényszeríthetők. A kollektív

szerveződések nem lehet jogszabályi alapon kiterjeszteni és a kiterjesztésre önkéntes mechanizmusok sem léteznek. Nem alakultak ki formális eljárások az egyes bértárgyalási szintek koordinációjára sem. Ennek ellenére a gyakorlatban a szakszervezetek gyakran megegyeznek „informális benchmarkokban”, amelyekhez a különböző vállalatoknál, szektorokban, területeken folytatott kollektív tárgyalások során tartják magukat.

Tripartit concertation²

A tripartit concertation-nek nincs hagyománya, ilyen jellegű kezdeményezések csak a 60-as években jelentek meg az Egyesült Királyságban. 1962-1992 között működött a háromoldalú Nemzeti Gazdasági Fejlesztési Tanács (National Economic Development Council), amelyben a kormány gazdasági kérdésekről tárgyalt a szociális partnerekkel. Az 1970-es években a kormány és a szociális partnerek közötti konzultációk jelentősége nőtt, ám 1979-től a Thatcher-kormány igyekezett visszaszorítani a korporatizmus minden formáját, amelynek formális és széleskörű felélesztésére Thatcher távozása után sem történt újabb kísérlet. Ugyanakkor a közszférában a szakszervezetek rendszeresen konzultálnak a hatóságokkal a közszférát érintő politikákról és léteznek tripartit bizottságok is. Pl. a Low Pay Commission-ban (Alacsonybér-bizottság – LPC), amely egy független testület és ajánlásokat fogalmaz meg az országos minimálbér-emelésekre vonatkozóan. 1997 óta állapítanak meg országos minimálbért az Egyesült Királyságban a fent említett LPC ajánlásai alapján. A minimálbért nem kötelező alkalmazni bizonyos munkavállalói csoportokra: gyakornokok és halászok (meghatározott köre), au pair-ek, a klérus és a fegyveres erők tagjai, rabok, családi vállalkozásban dolgozók meghatározott köre.

Munkahelyi képviselet

A munkahelyi részvételt (participáció), üzemi tanácsok alakítását 2004-ig nem szabályozta jogszabály az Egyesült Királyságban. A képviselet addig csak a szakszervezetek munkahelyi jelenlétén keresztül valósult meg. 2004-től a 2002/14/EC Irányelv implementációjával jogszabály írja elő a munkahelyi képviseletre vonatkozó eljárásokat, az 50 főnél több munkavállalót alkalmazó munkahelyeken kötelező létrehozni a munkavállalókat képviselő tájékoztatási és konzultációs jogokkal felruházott testületet (üzemi tanács).

Az állami szektor az Egyesült Királyságban

A közszféra a központi kormányzatot, a helyi önkormányzatokat (igazgatás), az általuk fenntartott állami és önkormányzati szervezeteket, valamint az állami vállalatokat foglalja magában. Ezek együttesen mintegy 5 millió főt foglalkoztatnak, a központi és helyi szinteken, az egészségügyben, az oktatásban, a rendőrségnél ezen belül közszolgálati jogviszonyban 500 000 fő dolgozik. 2000 óta erőteljesen növekedik a közszférában foglalkoztatottak száma.

A közszolgálat munkajogi szerkezete nem írható le a magyar terminológiával, közszolgálati jogviszonyban közülük csak a korona szolgálatában állók dolgoznak. A 'korona szolgálat', a minisztériumok és a számos kormányzati főhatóság/ügynökség (agencies) személyi állományára korlátozódik. A helyi önkormányzati alkalmazottakat nem tekintik a hazai értelemben vett közszolgálat részének, ide tartozik egyebek között az oktatás, a szociális ellátás és a rendőrség.

Az Egyesült Királyságban a közszolgálat igazgatása királyi előjog; a miniszterelnök hatáskörébe tartozik a jogszabályalkotás és a hazai közszolgálat igazgatására vonatkozó utasítások kiadása – beleértve az alkalmazási feltételek előírását is. Egy 1992-es törvény hatalmazza fel a miniszterelnököt arra, hogy más koronaszolgáknak adjon át hatáskört a hazai közszolgálat (Home Civil Service)

² A concertation-nek nem létezik magyar fordítása, a szaknyelv az angol kifejezést vette át. Tripartit együttműködést jelent, a munkaügyi, szociális, illetve gazdasági témakörök tripartit módon történő, közös intézését, menedzselését.

igazgatására. A Civil Service Management Code foglalja keretbe a közszolgálati jogviszony hatálya alá tartozó köztisztviselőkre vonatkozó szabályozást, az egyes jogintézményeket. E szabálygyűjtemény részét képezi a Civil Service Code, amely meghatározza azokat az alkotmányos kereteket, amelyek között a köztisztviselők ellátják feladataikat, és azokat az értékeket, amelyek betartása elvárt tőlük.

A Korona intézményei, azaz a központi közigazgatási intézmények szolgálati viszonyait a Pénzügyminisztérium felügyeli. Felelőssége munkaadói felelősség, kiterjed a kiválasztás, a nyugdíjazás, a képzés feltételeire, valamint a szükséges anyagi eszközök biztosítására is. A köztisztviselői munkahelyeket általában nyílt pályáztatással töltik be, a hivatalnokok kiválasztásában jelentős szerepet játszó Civil Service Commissioners tagjait a Korona nevezi ki. A miniszter ajánlásokat fogalmaz meg a bizottság tagjainak a kiválasztás szempontjait illetően. (A köztisztviselőt általában 2 év próbaidőre alkalmazzák, ezután kezdődik a valódi köztisztviselői életpálya. Jogviszonya kinevezéssel jön létre. Az előmenetel minden lépcsőfoka meghatározott kvalifikációs szinthez kötött.) A többi intézményben nem érvényesül tisztán a közjogi/magánjogi viszonyok elkülönülése. Az önkormányzatok, azok képviselő testületei vagy hivatalai nevezik ki a szociális szolgáltató intézmények igazgatóit, az oktatási, kulturális intézmények vezetőit stb., de ágazatonként más-más a gyakorlat.

Például a Nemzeti Egészségügyi Szolgálat (National Health Service) esetében kétszintű intézményrendszer működik, a regionális egészségügyi szolgálat és a kerületi vagy helyi egészségügyi szolgálat hálózata. Az intézmények vagy szolgálatok vezetőit a felügyeleti szerv nevezi ki egy közjogi aktussal, de a konkrét tevékenységet ellátók a szolgáltató intézménnyel egyéni szerződéseket kötnek. Ezt a szerződést a jogrendszer közjoginak minősíti, az orvosokat állami alkalmazottnak tekinti, a szolgálatok vezetőit pedig magyar fogalommal köztisztviselőnek. A közoktatási szolgálatban foglalkoztatottak jogviszonya főszabályként szintén szerződéssel keletkezik, jogviszonyuk szintén közjogi jellegű.

Az ún. közjogi vállalkozások és az ágazati feladatokhoz közvetlenül nem kapcsolódó közjogi intézmények alkalmazottainak jogviszonya szintén sajátos. Általában ezek vezetőit a Kormány, illetve a Kormány valamely tagja nevezi ki, de az alkalmazottak munkaszerződéssel létesítenek jogviszonyt. Ezek között is speciális helyzetben van a felsőoktatás. Az egyetemek eredetileg önálló testületek voltak és ezt a státuszukat az I. világháború végéig meg is őrizték. Ma az egyetemek inkább közjogi státusúak, de az egyetemi oktatókat nem tekintik hivatalnokoknak, állami alkalmazottnak, illetőleg közszolgálati alkalmazottnak. Itt nyilvánvalóan elválik az intézmény közjogi jellege és az alkalmazottak magánjogi státusza.

Közszolgálati szakszervezetek

Az Egyesült Királyságban a közszolgálatban a szakszervezeti mozgalom mintegy száz éves múltra tekint vissza, és egészen a 70-es évek végéig semmiféle akadálya nem volt a szervezkedésnek, annak ellenére, hogy ezt a jogot törvényben nem rögzítették. A diszkrimináció tilalma kiterjedt az állami szolgálatra is, így a szakszervezeti tagság alapján az állami szektorban sem lehetett hátrányos megkülönböztetést tenni. Bizonyos korlátozások érvényesültek - különösen a nemzetbiztonsági szolgálatok és a rendvédelem területén -, de ezeket is szabadon kezelték. 1984-ben változott meg ez a rendszer, amikor a kormány a Központi Tájékoztatási Hivatal 4000 munkatársát a szakszervezeti tagság felfüggesztésére kötelezte. 1970-ben az angol közszolgálat 90%-ban szervezett alkalmazottakból állt, a közszolgálatban is alkalmazták a Whitley-rendszert, amely 1919-től terjedt el a magánszektorban. A közszolgálati szakszervezetek ennek ellenére a versenyszféra szakszervezeteitől elkülönülten működtek, annak az elvnek köszönhetően, hogy a közszolgálati bérezés más elveken nyugodott. A legnagyobb szervezet az UNISON. A kormány központosítási

törekvései miatt a közszolgálati szakszervezetek a TUC (Trade Union Congress³) tagjaivá váltak és egyre harcosabban léptek fel. A Thatcher-i kormányzat (1979-től) sikeresen igyekezett visszaszorítani a szakszervezeti befolyást a közszférában is, bevezette a bérek növekedésének korlátozását és ajánlásokat adott ki a bérarányokra vonatkozóan, és ezzel korlátozta a munkáltatók autonómiáját is.

Bérek – kollektív tárgyalások

Az Egyesült Királyságban a korona szolgálatában állók (Crown Servants) esetében a bérezés alapvetően a Pénzügyminisztériumtól függ, azonban a konkrét bérezési feltételek és az illetmények mértékei tekintetében konzultációs eljárást működtetnek. Az ún. Nemzeti Közös Bizottságban (National Joint Councils) alakítják ki a helyi tárgyalások kereteit. Az illetményrendszerben fizetési fokozatok vannak, amelyekben illetmény-sávokat határoznak meg. A tárgyalások során a közszolgálatban dolgozók béreinek meghatározásában a hasonló munkakörben dolgozó versenyszféra-béli béreket tekintették korábban irányadónak (ennek ellenőrzésére működik a Pay Research Unit, illetve magasabb fizetési osztályokban a Top Salaries Review Board). A tárgyalásokon mind a nyolc, a közszolgálatban működő szakszervezet részt vesz, a Koronát a Pénzügyminisztérium képviseli.

A korábbi - mintegy 60 évre visszatekintő - kollektív szerződéskötési rendszert a konzervatív kormány 1981-ben, egy hosszú tárgyalás-sorozat és jelentős közalkalmazotti sztrájkok után lényegesen korlátozta azzal, hogy központi ajánlásokat adott ki és a bérmegállapítás jogát a helyi önkormányzatokra bízta. Ezzel a bértárgyalásokat decentralizálta, és jelentősen meggyengítette a szakszervezetek erejét.

A nyolcvanas évek közepén végrehajtott radikális reform célja az 'átruházott kollektív egyeztetések' új rendszerének bevezetése volt. Ennek eredményeként az egyeztetési jogosítványt a végrehajtó ügynökségekre ruházták. Ez az egyeztetési rendszer átfogó decentralizációját hozta magával. Mindazonáltal a Pénzügyminisztérium erőteljes befolyást gyakorol a megkötött szerződésekre.

A bértárgyalások ágazati és helyi szinten az ún. Whitley-bizottságokban⁴ (Whitley Councils) folynak, amelyek átmenetet jelentenek a szakszervezeti érdekképviseléssel folytatott kollektív tárgyalás és a participáció között. Ennek megfelelően, ha egy munkahelyen nem működik szakszervezet, az alkalmazottakat megbízott képviseli. Ezekben a bizottságokban a tárgyalások nemcsak a bérekről, hanem a munkafeltételekről, a foglalkoztatási feltételekről is szólnak.

A munkáltatók képviselete

A helyi igazgatásban a munkaadók szervezetei a következők: Helyi Önkormányzatok Szövetsége, Welsi Helyi Önkormányzatok Szövetsége, Skót Helyhatóságok Konferenciája (Convention), Északír Önkormányzatok Szövetsége. Ugyanezen önkormányzati szövetségek külön tárgyalnak a köztisztviselőkkel, a közszolgáltató cégek alkalmazottait képviselő szakszervezetekkel, azaz a munkaadói oldal két alapelv szerint szerveződik, részben az igazgatás szintje, részben területi elv alapján.

Az angliai és walesi helyi önkormányzatokat közös szövetség képviseli, a Helyi Kormányok Szövetsége (LGA) amely e hatóságok általános érdekképviselői szövetsége. Az LGA 1997-ben jött létre a helyhatóságok különböző típusait országos szinten képviselő három szervezet egyesítésének

³ A Trades Union Congress (TUC) brit szakszervezeti konföderáció [www.tuc.org]

⁴ Eredetileg J.H. Whitley javaslatára, 1916-19 között felállított formális, állandó bipartit bizottságok voltak, melyek célja a felmerült munkaügyi konfliktusok orvoslása és így az ipari termelés biztosítása volt a háborús gazdaságban. A későbbiekben a bizottságokban bérekről és a foglalkoztatási feltételekről is folytattak tárgyalásokat. 1919-ben a brit közszolgálatban is létrejöttek bizottságok.

eredményeként. Az angliai helyi kormányalkalmazottak szerveződésének sajátos vonása a Helyi Kormányvezetőségi Tanács, LGMB által az LGA támogatójaként betöltött szerep a kollektív egyeztetések során. Az LGMB regionális hivatalok hálózatával rendelkezik, és egyebek között háttéranyaggal látja el az LGA-t az egyeztetési folyamatokra való felkészülés során.

Az LGA köti a szerződéseket a munkavállalói oldallal és képviseli a helyhatóságok szélesebb politikai érdekeit, de nincs egyeztetési joga a korona szolgálatában állók helyben dolgozó minden csoportjával.

Az 1997. évi „egységes státusz” megállapodás⁵ egységes bérrendszert alakított ki a brit helyi szektor fizikai és nem fizikai dolgozóira, így az ezzel kapcsolatos tárgyalásban/megállapodásban is közösen vesznek részt. A megállapodást a munkaadók oldaláról a Helyi Önkormányzatok Szövetsége, az LGA, a munkavállalók részéről pedig a közszolgálati szövetség, az UNISON, a Közlekedési és Általános Dolgozók Szövetsége (TGWU) és az Általános Települési Dolgozók és Kazánkészítők Szövetsége (GMB) írta alá. A rendszeres éves egyeztetési fordulókön szintén e felek tárgyalnak a helyi kormánysszektor bér- és munkafeltételeinek változásairól.

A megállapodások jogilag nem kötelezőek, de a gyakorlatban az összes helyhatóság része az országos egyeztetési struktúrának, és így a megállapodásokkal összhangban cselekszenek, a helyi kollektív szerződéseket ennek megfelelően alakítják ki.

Oktatás

Az oktatási ágazatban 1991-től működik a Tanárok Felülvizsgáló Testülete (School Teachers’ Review Body, a továbbiakban STRB), tevékenysége mintegy 550 000 tanárra terjed ki. Tagjait a miniszterelnök nevezi ki, munkáját egy titkárság segíti, melyet a Munkaerő-gazdálkodási Hivatal biztosít. Funkcióit a 2002-ben elfogadott Oktatási törvény szabályozza. Feladata, hogy az oktatási államtitkár által eléje utalt, a tanárok bérével, szakmai feladataival, munkaidejével kapcsolatos kérdésekkel foglalkozzon, jelentéseket készítsen az államtitkár számára. Az Oktatási törvény felhatalmazást ad az oktatási államtitkárnak, hogy meghatározza a tanárok bér- és foglalkoztatási feltételeit, előtte azonban meg kell ismernie az STRB tárgyban készített jelentését. A jelentés, ajánlás elkészítéséhez az STRB bekéri a főbb érintettektől (önkormányzatok, önkormányzati szövetségek, tanárok és iskolaigazgatók testületei) a vonatkozó „bizonyítékokat”. Az államtitkár az ajánlást elfogadhatja, módosíthatja, elutasíthatja, ám mielőtt a bérekre és foglalkoztatási feltételekre vonatkozó döntését meghozná konzultálnia kell az érintett felekkel. 2002-től az oktatási államtitkár évenként egy ún. Tanári Fizetések és Foglalkoztatási Feltételek Okiratban és Útmutatóban⁶ szabályozza a tanárok bérét és foglalkoztatási feltételeit. Az Okiratban foglalt rendelkezések betartása kötelező mind az iskoláknak, mind az önkormányzatoknak, az útmutatóban foglaltakat pedig figyelembe kell venniük.

Egészségügy

Az egészségügyben 2004-től jelentős változások mentek végbe. A jogszabályi változások lehetővé tették, hogy a Nemzeti Egészségügyi Szolgálat (National Health Service, a továbbiakban NHS) állami vállalatai alapítványi formába alakuljanak át, 2010-re az Egyesült Királyságban működő 290 vállalatból 126 alakult át. Az elmúlt évek másik jelentős fejleménye a szociális partnerek és hatóságok által országos szintű, 2004 decemberében kötött megállapodás⁷ volt, mely az NHS keretében

⁵ Single Status Agreement. A megállapodást napjainkban egyre többen kritizálják. A bírálók szerint a kormány nem biztosított kellő költségvetési forrásokat a megállapodás implementációjára, a megállapodás következtében csökkent az önkormányzati dolgozók bére. Az UNISON megállapodással kapcsolatban folytatott politikáját is érik bírálatok.

⁶ School Teachers’ Pay and Conditions Document and Guidance on School Teachers’ Pay and Conditions

⁷ NHS Agenda for Change

foglalkoztatott összes munkavállaló foglalkoztatási feltételeit és viszonyait szabályozza. A megállapodás jelentős centralizációs hatást fejtett ki az egész ágazat szabályozása szempontjából. A megállapodás előtt az NHS-en belül mintegy 650 különböző besorolás és egy sor eltérő juttatás és munkaidő-előírás létezett. A megállapodás alapján ma mindössze 9 fizetési fokozat van és harmonizálták a foglalkoztatási feltételeket is.

A megállapodás azt is előírja, hogy az egyes munkahelyeken hogyan kell konzultálni a munkavállalókkal, a munkavállalói szervezetek működését a munkáltatónak mivel kell segíteni.

A szakszervezetek, munkáltatók és a kormány az ún. NHS Staff Council keretén belül folytatnak kollektív tárgyalásokat⁸. A tárgyalások az egészségügyi ágazat állami szférában maradt részére terjednek ki. A szerződés bizonyos elemeit továbbtárgyalják munkahelyi/ vállalati szinten és ezekről egymunkáltatós kollektív szerződéseket kötnek. Az egészségügy állami szférához tartozó részében a kollektív szerződéssel való lefedettség 100%-os, míg a versenyszférához tartozó részében azt 40%-ra becsülik. Ugyanakkor az állami szférában kötött megállapodások benchmark-ként szolgálnak a versenyszféra megállapodásaihoz.

Versenyszféra

A munkaadói és munkáltatói szervezeteknek rendelkezniük kell tagjaik felhatalmazásával a kollektív tárgyalások lefolytatására, illetve kollektív szerződések megkötésére. Az Egyesült Királyságban nincsenek igazi jogi követelmények, sem hivatalos rendszerek a munkavállalói szervezetek elismerésére, reprezentativitásuk megállapítására. A rendszer önkéntességen alapul és kizárólag a felektől függ, hogy elismerik-e egymást tárgyalópartnernek.

A versenyszférában a kollektív tárgyalások meghatározó szintje a vállalati szint (mikro-szint), a kollektív szerződéssel való lefedettség 20%-os. Az 1970-es, 1980-as évek óta a kollektív alku decentralizáltabbá vált. Számos vállalat felmondta, nem újította meg az ágazati kollektív szerződéseket.

Az alábbi összehasonlító táblázatból leolvasható, hogy az EU tagállamok közül 14 tagállamban a munkahelyi, illetve a többmunkáltatós kollektív alku jelenti a kollektív tárgyalások domináns szintjét, míg 7 tagállamban az ágazati szint és 5 tagállamban pedig az országos szint. Az országos szint tekintetében eltérnek a nemzeti gyakorlatok, ám csak 5 országban nem jelentek meg a kollektív tárgyalások, megállapodások országos szinten is.

⁸ A szakképzés és az élethosszig tartó tanulás témakörében az egészségügyi ágazatból delegált képviselőkkel álló tanács működik. A hatóságok ad hoc jelleggel országos és regionális szinten egyaránt konzultálnak az egészségügyi ágazatot érintő kérdésekről a szociális partnerekkel.

1. táblázat: Kollektív szerződésekre vonatkozó adatok az EU 26 tagállamában (Magyarország nélkül)

Ország	A kollektív szerződés domináns szintje (bér és munkaidő meghatározása)	Országos megállapodás	Kollektív szerződéssel való lefedettség	Hivatalos kiterjesztési mechanizmus
Ausztria	többmunkáltatós	nincs tripartit megállapodás, de a kollektív tárgyalások koordináltan folynak	98-99%	létezik
Belgium	ágazati : 2 évente az országos szintű szociális partnerek i megállapodást kötnek, mely kiindulási alapja a következő 2 évben ágazati és ágazatközi tárgyalásoknak	bérek és foglalkoztatási feltételek tekintetében	96%	létezik
Bulgária	munkahelyi szint	nincs	30%	létezik, de a gyakorlatban még nem alkalmazták
Ciprus	munkahelyi szint	nincs	63%	nincs
Cseh Köztársaság	munkahelyi szint	nincs tripartit megállapodás, de a kollektív tárgyalások koordináltan folynak	26,5%	létezik
Dánia	ágazati szint (az ágazati tárgyalások alapját országos megállapodás képezi)	országos „alapegyezmény” és együttműködési megállapodás	83% (közsférában 100%!)	nincs

Ország	A kollektív szerződés domináns szintje (bér és munkaidő meghatározása)	Országos megállapodás	Kollektív szerződéssel való lefedettség	Hivatalos kiterjesztési mechanizmus
Észtország	munkahelyi szint	bérmegállapodás	25%	létezik
Finnország	országos szint	tripartit megállapodás a gazdasági és szociális kérdések széles köréről	90%	nincs
Franciaország	munkahelyi szint	országos keret-megállapodás	90%	létezik
Németország	ágazati szint (regionális)	közzsférában országos keretegyezmény	61%	létezik
Görögország	országos szint	2 évre szóló országos ksz	85%	létezik
Írország	országos szint	tripartit megállapodás	44%	létezik
Olaszország	ágazati szint	tripartit paktumok	80%	nincs
Lettország	munkahelyi szint	nincs	20%	létezik
Litvánia	munkahelyi szint	munkaidőt és minimálbért jogszabályban írják elő a szociális partnerek országos szintű megállapodása alapján	15%	létezik
Luxembourg	munkahelyi szint	létezik	60%	létezik
Málta	munkahelyi szint	közzsférában koordinált tripartit bértárgyalások	60%	nincs

Ország	A kollektív szerződés domináns szintje (bér és munkaidő meghatározása)	Országos megállapodás	Kollektív szerződéssel való lefedettség	Hivatalos kiterjesztési mechanizmus
Hollandia	ágazati szint	országos megállapodás ajánlás jellegű	19%	létezik
Lengyelország	munkahelyi szint	béremelés indikátorainak tripartit meghatározása	30%	n.a.
Portugália	ágazati szint	1997-ig tripartit bérmegállapodás	90% (magánszektorban)	létezik
Románia	munkahelyi szint (minden 21 főnél több munkavállalót foglalkoztató üzem esetén kötelező kollektív tárgyalás, melynek kötelező témáit is előírják a jogszabályok))	ksz: előírja a minimálbért és a munkaidőt	100%	n.a.
Szlovákia	többmunkáltatós	nincs	35%	létezik
Szlovénia	országos szint, de 2006-tól jogszabályváltozás: szabad és önkéntes kollektív alku, ksz-ek nem bírnak jogi kötőerővel	közzsférában (magánszektorban 2006-ban már a kormány nélkül kötötték meg a bérmegállapodást)	96%	létezik
Spanyolország	ágazati szint	létezik	60,3%	létezik
Svédország	országos szint	decentralizációs tendencia: „számok nélküli” szerződés	91%	nincs, de alternatív – kiterjesztéssel megegyező hatású – mechanizmusok

Ország	A kollektív szerződés domináns szintje (bér és munkaidő meghatározása)	Országos megállapodás	Kollektív szerződéssel való lefedettség	Hivatalos kiterjesztési mechanizmus
				léteznek
Egyesült Királyság	munkahelyi szint	nincs	34,6%	nincs

Forrás: EIRO adatok alapján

Összegzés

Összességében tehát a Pénzügyminisztérium, illetve a különböző felügyelő testületek koordinálják a kollektív alkut, ugyanakkor különböző rendszerek vonatkoznak a korona alkalmazottaira és a helyhatóságok alkalmazottaira, az itt működő szervezetek vezetőire és beosztottaira, amelyet horizontálisan tovább tagol a szakmai kollektív szerződések rendszere. Mindezen feltételek figyelembe vételével születnek a helyi kollektív szerződések, amelyek az állami szektorban a munkavállalók igen jelentős részét – esetleg 100%-át – fedik le. A látszólagos alulszabályozottság mögött jól berögzült társadalmi magatartásformák és normák húzódnak meg – a megegyezések, megállapodások (akár szóbeli megállapodások) betartásának kultúrája.

Írország

Történeti háttér

Az ír munkaügyi kapcsolatokat történetileg a kapcsolatok önkéntes jellege jellemzi. Érthető módon a XX. sz. első negyedéig fejlődése megegyezik az Egyesült Királyság munkaügyi kapcsolatainak fejlődésével. Ez a jogi szabályozás minimális szintjét jelentette, valamint az állam távolmaradását a kollektív tárgyalásoktól. A szakszervezetek itt is speciális védelmet („immunitásokat”) kaptak, amely hozzásegítette őket ahhoz, hogy gyakorolni tudják a szervezkedési és sztrájkjogot, amely pusztán a magánjog alapján törvénytelen lett volna. A jogi szabályozást inkább a védettség szabályozása, semmint a jogok szabályozása jellemezte. 1946-ban a rendszer kiegészült egy állami vitarendező intézmény felállításával (An Chúirt Oibreachais⁹).

Az elmúlt húsz év jelentős változásokat hozott az ír munkaügyi kapcsolatok rendszerében: erodálódott az önkéntes kapcsolatok jelleg és erősödött (részben az uniós szabályozás következtében) a jogi szabályozottság, különösen az egyéni munkavállalói jogok törvényi szabályozása terén. 1990-ben a munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény a rendszert a jogi szabályozáson alapuló rendszerek irányába mozdította el. 2000-ben bevezették az országos minimálbért, amely ma az egyik legmagasabb az EU-ban. Felállítottak egy, a munkavállalói jogokat felügyelő és betartásukat kikényszerítő hatóságot, a Nemzeti Munkavállalói Jogok Hatóságát. Az egyéni viták tekintetében a tárgyalásalapú vitarendezésről a hangsúly a jogi alapokra helyezett vitarendezés felé tolódott el, a korábban a kollektív tárgyalások területéhez tartozó ügyek egy része az egyéni munkajog területéhez került, míg más részükről – például a végkielégítésekről – a szakszervezetek továbbra is kollektív tárgyalásokat folytatnak. 2004-től a szakszervezetek a Munkaügyi Bíróságtól kérhetik a munkabér és foglalkoztatási feltételek megállapítását, amennyiben a munkáltató nem folytat velük kollektív tárgyalásokat ezekről a kérdésekről.

Az említetteknél jelentősebb változást jelentett azonban az elmúlt húsz év során az országos szintű kollektív tárgyalások, a concertation és a szociális párbeszéd rendszerének bevezetése és fejlesztése. Az 1980-as évek végétől nemzeti megállapodások születnek, amelyek révén kiépült egy sokszereplős, intézményesített, a gazdaság és társadalompolitika széles területein működő szociálistársasági párbeszéd-rendszer. Létrejött a „közösségi és szociális pillérként” hivatkozott szociális partnerség országos szintje, amelyet a munkáltatói szervezetek, a mezőgazdasági gazdák (farmerek) szervezetei, a szakszervezetek és a kormány képviselői közötti konzultációk, tárgyalások jellemeznek.

Az ír munkaügyi kapcsolatok modell az elmúlt két évtizedben egyre inkább a korporatista modell jellemzőit mutatja. A 2008-as válság bekövetkeztéig a modellt erős gazdasági teljesítmény, a foglalkoztatás növekedése, az alacsony munkanélküliség, a reálbérek emelkedése kísérte. Ugyanakkor nőttek a jövedelmek közötti különbségek, a közszolgáltatásokra fordított kiadások alacsonyok voltak más fejlett gazdaságokéhoz viszonyítva.

⁹ Fordítása szerint munkaügyi bíróság, de jellegét tekintve eltér a mi munkaügyi bíróságainktól.

A munkaügyi kapcsolatok szereplői

A szakszervezetek: A szakszervezet-alakítás és a szakszervezethez való csatlakozás jogát az ír alkotmány biztosítja. Jogszabály azonban nem kötelezi arra a munkáltatót, hogy elismerjen, vagy tárgyalásokat folytasson akár egy szakszervezettel is. Az ír szakszervezetek egy konföderációba tömörülnek, ez az Irish Congress of Trade Unions (ICTU), amely mintegy 600 ezer tagot számlál. A szakszervezeti szervezettség országosan 36%-os.

Munkáltatói érdekképviselések: 11 reprezentatív munkáltatói érdekképviselő működik, amelynek 11 457 vállalkozás volt a tagja 2004-ben. A legnagyobb munkáltatói érdekképviselő és egyben szakmai szervezet az Irish Business and Employers Confederation (IBEC), amely a legjelentősebb üzleti csoportok és ágazati szövetségek ernyőszervezeteként működik.

Kollektív alku

1987-től az országos tripartit alku a meghatározó a bérek és a munkaidő megállapítása tekintetében, így az ír kollektív alku rendszert centralizált rendszernek tekinthetjük. Az ágazati szint egyedül az építőiparban jelenti a kollektív alku domináns szintjét. A kollektív alku jelentős a munkahelyi szinten, ahol elsősorban a nyugdíj, a munkaszervezés stb. kérdéseiben folynak tárgyalások. Az országos szintű megállapodások nem bírnak jogi kötőerővel, azonban az abban foglaltak kiterjednek azokra a munkavállalókra is, akik nem szakszervezeti tagok. A kollektív szerződéses lefedettséget 44%-ra becsülik. Az ICTU a kollektív szerződések kiterjesztési mechanizmusának – a belga és a német mintát követő – jogi szabályozásáért lép fel, bár amint azt jeleztük, az ágazati szintű kollektív alku nem erős.

Tripartit concertation

A concertation három legfontosabb fóruma: a National Economic and Social Council (Országos Gazdasági és Szociális Tanács), a National Economic and Social Forum (Országos Gazdasági és Szociális Fórum) és a National Centre for Partnership and Performance (Országos . A három testület munkájához a National Economic and Social Development Office nyújt adminisztratív támogatást. Bár a szociális partnerség fő szereplői eredetileg a kormány, a munkavállalók és munkáltatók érdekképviselői voltak, idővel más csoportok is bekapcsolódtak a folyamatba és velük együtt bővültek a témakörök is (szegénység, társadalmi kirekesztés stb.). A makrogazdasági stratégiákról folytatott magas szintű tárgyalásokat a tanácsadó testületek, munkacsoportok, konferenciák, fórumok széles körének bevonásával folytatják. A „kelta tigris” sikere egyes elemzők szerint a szociális partnerség kiépült rendszerének köszönhető, míg mások szerint nem bizonyítható a közvetlen ok-okozati összefüggés.

Munkahelyi képviselő

A munkahelyi képviselőnek két formája létezik Írországbán: a szakszervezet és az üzemi tanács, amelyek működését jogszabály szabályozza (az Egyesült Királysághoz hasonlóan a 2002/14/EC direktíva értelmében). Megjegyzendő, hogy a tájékoztatási és a konzultációs jogok érvényesülése nem automatikus, a jogok érvényesítéséhez a munkavállalók kezdeményezése szükséges.

1. táblázat: Gazdasági háttér

	UK	Írország	EU27
Egy főre eső GDP (vásárlóerő-paritáson, Index: EU27=100, 2008)	115,5	105,4 (2007) 139,8 (2008)	100
Reál-GDP növekedése (%-os változás az előző évhez képest) (éves átlag 2004-2007)	2,68%	5,7%	2,63%
Inflációs ráta (éves átlag 2004-2007)	2,0%	2,52%	2,18%

	UK	Írország	EU27
Átlagos havi bérköltség, €-ban (2005)	€4,071	Nincs adat	€2,981
Bruttó éves jövedelem, €-ban (2005)	€46,051 (2007)	€40,462	€28,992
Nemek közötti bérkülönbség (A férfi és női munkavállalók átlagkeresete közötti különbség a férfiak keresete százalékában)	21,1%	17,1%	Nincs adat
Foglalkoztatási ráta (15-64 év) (2007)	71,5%	69,1%	65,4%
Női foglalkoztatási ráta (15-64 év) (2007)	65,5%	60,6%	58,3%
Munkanélküliségi ráta (15-64 év) (2007)	5,3%	4,6%	7,1%
Minimálbér (2007)	óradíj 5,73GBP	€1,461	Nincs adat

Forrás: European Industrial Relations Observatory (EIRO) és Eurostat

2. táblázat: Munkaügyi kapcsolatok, bér és munkaidő

	UK	Írország	EU27 (súlyozatlan)
Szakszervezeti szervezettség (%) (a szakszervezeti tagok aránya az összes foglalkoztatott számához képest)	28%	31,4% (2007)	Nincs adat
Munkaadói szervezetek szervezettsége (%) (A munkáltatói érdekképviselők tagjainál alkalmazott munkavállalók százalékos aránya az összes munkavállalóhoz képest)	40%	Nincs adat	Nincs adat
Kollektív szerződéses lefedettség (%) (a kollektív szerződés hatálya alatt álló munkavállalók százalékos aránya az összes munkavállalóhoz képest)	34,6%	44%	Nincs adat
Direkt akciók következtében kiesett munkanapok száma/ 1 000 munkavállaló (éves átlag 2004-2007)	26,5	9,41 nap	37,47 nap
Kollektív szerződésben rögzített béremelkedés(%) (éves átlag 2004-2007)	3,3%	4,3%	5,53%
Tényleges béremelés (%) (éves átlag 2004-2007)	1,13%	1,6%	2,1%
Kollektív szerződésben rögzített heti munkaidő (2007)	37,3 óra	39 óra	38,6 óra
Tényleges heti munkaidő (2007)	41,4 óra	38,9 óra	40 óra

Forrás: EIRO és Eurostat

Tárgyaló ügynökség által lebonyolított kollektív tárgyalások - az olasz példa

Olaszországban az állami szektor munkaerőpiacának bér- és munkafeltételeire vonatkozó megállapodások egyeztetése és megkötése – a munkaadói oldalon – kizárólag az Agenzia per la rappresentanza negoziale (Aran) tárgyalóügynökség joga. Az 1993-ban törvény által létrehozott ügynökség kötelező érvénnyel képviseli az összes hatóságot az egyeztetési rendszerben – ideértve a helyi/regionális kormányokat is. E törvény értelmében a helyi/regionális önkormányzatokat országosan képviselő szövetségek elvesztették a szakszervezetekkel közvetlen egyeztetések folytatására vonatkozó jogukat.

Az Aran vezetőségének öt tagja van, akik közül egyet-egyét a települési, illetve a megyei országos szövetség – az Associazione Nazionale Comuni Italiani (ANCI), illetve az Unione Province Italiane (UPI) nevez ki. Egy másik tagot az úgynevezett Régiók Állandó Bizottsága (Conferenza Permanente Stato Regioni) nevez ki, amelyben 20 regionális elnök foglal helyet.

Egy 1997. évi jogszabály ágazati bizottságok létrehozását írta elő abban a nyolc ágazatban, amelyekben az Aran tárgyal a kollektív szerződésekről. Az egyeztetések előtt az Arannak az ágazati bizottságokkal együttműködve össze kell állítania a munkaadói álláspontokra vonatkozó irányelveket. Ezenkívül az egyeztetések folyamán az Aran köteles az ágazati bizottságokat tájékoztatni, velük konzultálni. Tehát e képviselők véleményezési joggal rendelkeznek, de nem vétőzhatják meg az egyeztetési folyamat eredményeit.

Az átfogó költségvetési keretet, amelyen az egyeztetési eredményeknek belül kell maradniuk, a központi politikai szinten határozzák meg. A megállapodás akkor érvényes, ha a szektor munkavállalóinak 51 százalékát képviselő szakszervezetek aláírják.

Tehát az ARAN folytat le minden olyan tevékenységet, amely a közszolgálat különböző szektoraiban alkalmazott munkavállalókra vonatkozó kollektív szerződések egyeztetésével és megkötésével kapcsolatos, ideértve a szerződés feltételeinek és a szakszervezeti kapcsolatokra vonatkozó szabályzatok értelmezését is a közszolgálat területén.

Az ARAN továbbá segítséget nyújt a közszolgálatoknak a kollektív foglalkoztatási szerződések egyenlő alkalmazásának ellenőrzésében. Az ARAN, azon túl, hogy az állami szektor szakszervezeteivel való konzultációval és egyeztetéssel közvetlenül kapcsolatos minden tevékenységért viseli a felelősséget, az intézményes célokkal összhangban álló területeken tanfolyamokat is szervez; adatokat gyűjt a szakszervezeti képviseletről; tanulmányokat készít, monitorozást végez és dokumentációt gyűjt a kollektív egyeztetéseken felhasználandó szükséges adatok összeállításához; negyedévente jelentést készít a kormánynak, a képviseleti ágazati bizottságnak és az összes érdekelt parlamenti bizottságnak a közalkalmazottak tényleges jövedelmében bekövetkezett változásokról.

A munkavállalói oldalon elsősorban három nagy, úgynevezett képviseleti szövetséget találunk, ezek: a CGIL, a CISL és az UIL. E szervezetek képviselik a munkavállalókat az állami szektor munkaerőpiacának bármely részén.

Olaszországban az 1998. évi kollektív egyeztetési forduló részeként megállapodás született egy új bérezési rendszer bevezetéséről először a helyi/regionális önkormányzati hatóságok, valamint az egészségügyi ellátás munkavállalói számára. Az új bérrendszer vízszintesen négy bérkategóriára oszlik (A, B, C és D). E négy kategória mindegyikén belül lehetséges a béremelés. Számos tényező jogosítja fel a munkavállalót a kategórián belüli béremelésre. Ilyen tényező lehet a továbbképzés, a vezetési tapasztalat (pl. különleges projektek révén), különböző munkaterületeken szerzett tapasztalat, külföldi kiküldetések tapasztalatai, különleges felelősséget igénylő feladatok stb. Ahogy a szolgálati idő a régi bérrendszerben sem játszott központi szerepet, úgy az újban sem. Az új bérrendszer alapján bértárgyalásokra kerül sor mind a helyi (az úgynevezett területi szint), mind munkahelyi szinten.

Vitát váltott ki a kikényszerített egyeztetési mechanizmus, de bevezetése óta visszaesett a sztrájkok száma.

Nemzetközi gyakorlatok a munkaerő-piaci intézkedések finanszírozási rendszerére***Németország***

A foglalkoztatási szolgálat tevékenységét, az általa nyújtott támogatásokat és szolgáltatásokat a munkavállalók és a munkáltatók által befizetett munkaerő-piaci járulékok fedezik (technikailag a munkaerő-piaci járulék befizetése az egészségbiztosítási alap részére történik, majd ebből kerül elkülönítésre az foglalkoztatási szolgálat rendelkezésére álló önálló költségvetési keretben).

A foglalkoztatási szolgálat önállóan gazdálkodó szervezet, amelynek költségvetését az ügyvezető testület készíti el, és az irányító testület hagyja jóvá. A költségvetési többletet egy tartalék alapba helyezik, amit az esetleges hiány fedezésére használhat fel később a foglalkoztatási szolgálat. Amennyiben a foglalkoztatási szolgálat rendelkezésére álló forrás nem elégséges a kötelezettségei teljesítésére, akkor szövetségi kormány likviditási támogatást nyújt a részére kamatmentes kölcsön formájában. Amennyiben a befolyó járulékbévételek és a tartalékalap az adott év végéig sem teszi lehetővé a kölcsön visszafizetését, akkor a kölcsön egy része automatikusan költségvetési támogatássá alakul.

A foglalkoztatási szolgálat forrásait kizárólag törvényben meghatározott célokra lehet felhasználni. Ebbe a biztosítási elvű munkanélküli ellátás és az azzal szerves egységet alkotó aktív munkaerő-piaci politikák (pl. felnőttképzés, foglalkozási rehabilitáció, bértámogatások, strukturális alkalmazkodást segítő intézkedések, munkahelyteremtés, Kurzarbeit rendszer, stb) egyaránt beletartoznak. A vállalati csőd miatti keresetvesztés esetén nyújtható támogatás finanszírozására ugyanakkor elkülönült alap működik.

Lengyelország

Lengyelországban 1990 óta működik a Munkaerő-piaci Alap, amelynek kezelője a munkaügyi miniszter. Az alap finanszírozza a munkanélküli ellátást és az aktív munkaerő-piaci intézkedéseket is, valamint az előrehozott nyugdíjakat.

Az alap bevételei a munkáltatók által fizetett járulékokból és költségvetési támogatásból származnak. Ez utóbbi aránya a bevételeken belül folyamatosan emelkedett a kilencvenes években (megközelítette a 40 %-ot), mert az előrehozott nyugdíjak finanszírozása egyre nagyobb kiadást jelentett az alap számára.

Az alap forrásait régiós, majd megyei szintre allokálják, ahol a megyei munkaügyi központok használják fel a támogatások és a munkaerő-piaci programok finanszírozására.

Munkaügyi ellenőrzés nemzetközi modelljei

Az Európai Unió tagállamai a munkaügyi ellenőrzés gyakorlatát, az ellenőrzés lefolytatására jogosult szervek struktúráját, hatáskörét – figyelemmel az Unió kötelező jogi aktusaira – saját hatáskörben jogosultak meghatározni. Tekintettel a különböző gazdasági, társadalmi, szociális háttérre, valamint a rendkívül eltérő szabályozási eszközökre, a rendelkezésekre álló információk alapján megállapítható, hogy a munkaügyi ellenőrzés modelljét valamennyi tagállam különböző módon határozza meg. A munkaügyi ellenőrzés feladatait a tagállamokban - a magyar gyakorlattól eltérően - gyakran több szervezet egymástól elkülönülten látja el.

Németország¹⁰, Ausztria

1991 óta a Szövetségi Pénzügyminisztérium alatt álló Szövetségi Vámhatóság ellenőrzi és szankcionálja az illegális munkaerőt, illetve a feketemunkát. A kormány büntetőeljárásban szokásos funkciókkal, és hatáskörrel ruházta fel a vámhatóság tagjait: letartóztatáshoz és nyomozáshoz való jog, őrizetbe vétel.

2004-ben az Országos Munkaerő-kölcsönző Ügynökségek felügyelete alatt álló, a feketemunka ellenőrzésével foglalkozó csoportot, illetve a vámhatóság tagjait a Szövetségi Pénzügyminisztérium vezetése alatt összevonták és ezentúl a Pénzügyi Ellenőrzési és Feketemunka-ellenes Osztály keretein belül tevékenykednek. Ma már 6600 hivatalnok dolgozik az Osztálynak.

Ausztriában szintén a vámhatóság hatáskörébe tartozik az illegális foglalkoztatás ellenőrzése és szankcionálása, míg pl. a munkaidőre vonatkozó szabályok betartását a szövetségi és tartományi munkaügyi felügyelőségek ellenőrzik.

Németországban és Ausztriában például az egyes foglalkoztatási elemeket külön jogszabály tartalmazza, úgy mint pl. feketemunka ellenőrzéséről szóló törvény, munkavállalók kiküldetéséről szóló törvény, munkaidőről szóló törvény, munkaerő-kölcsönzésről szóló törvény. Az egyes törvényekben külön fejezet szabályozza az adott terület ellenőrzésére jogosult hatóságot, annak hatáskörét, illetve az alkalmazható/alkalmazandó szankciókat.

Szlovákia

A Szlovák Nemzeti Munkaügyi Felügyelőség a munkabér védelmére vonatkozóan hatáskörrel nem bír, ilyen jellegű igényt ott kizárólag munkaügyi perben lehet érvényesíteni.

Az egyéb, foglalkoztatásra irányadó szabályok megtartásának ellenőrzésére a tartományok maguk jelölhetik ki a hatáskörrel rendelkező hatóságot.

Az illegális munka felszámolásának elősegítése érdekében koordinációs intézményeket hoztak létre több tagországban:

¹⁰ http://www.ilo.org/labadmin/what/pubs/lang--en/docName--WCMS_120319/index.htm

- Németország – *Tax Enforcement Unit*
- Luxemburg – *Inter-administrative Unit for Combating Illegal Group (CIALTI)* 2000-ben hozták létre
- Finnország – *Steering Group for the Fight against Economic Crime* A Virke projekt keretein belül 2000-ben hozták létre
- Franciaország – *Inter-Ministerial Delegation to Combat Underground Work (Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal – DILTI)* 1997-óta működik

Egyesült Királyság

Annak érdekében, hogy jobb legyen az együttműködés a különböző kormánysszervek között, a 'Grabiner Steering Group' 2001 áprilisában alapított egy csoportot. Ez fogja össze a *munka,- és nyugdíjügyi részleg* hivatalnokait, *Őfelsége Adó - és Vámügyi Hivatalát (Her Majesty's Revenue and Customs)* valamint a Job Centre Plus munkaügynökséget abból a célból, hogy közösen küzdjenek az illegális munka felszámolása ellen a gazdaság négy prioritást élvező területén: építőipar, taxi, vendéglátóipar, hotelek, vendégházak.

Az Egyesült Királyság Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi törvénye előírja, hogy a fő felügyeleti feladatot az egészségügyi és biztonsági végrehajtó (Health and Safety Executive - HSE) látja el. Az eddigi gyakorlatban a rendszer az OECD 2. modell alapján működött, azaz a HSE látta el a konkrét ellenőrzési feladatokat, míg egyes szolgáltatási elemeket (pl. munkahely biztonsági képzés, oktatás) magánszolgáltatókra bízott.

A HSE költségvetési forrásainak folyamatos szűkülése mellett az elmúlt 6 évben az ellenőrzési feladatkörbe a helyi kormányzati szerveket is bevonták. Több esetben immáron a csak lokális érdekeltségű vállalkozások körében az érintett Kerületi Tanács (District Council) látja el az ellenőrzési feladatokat is, míg korábban itt csak az alapvető oktatást biztosították.

2011. április 6-án a kormány költségvetési konszolidációs terveinek bemutatását követően Chris Grayling munka- és nyugdíjügyi miniszter kifogásolta a HSE költségvetésének jelentős csökkentését. Jelezte, hogy ez már jelentősen befolyásolja a hivatalos ellenőrzések számát (egyes becslések szerint ezek a harmadukra csökkenhetnek). A miniszter szerint ez komoly munkabiztonsági kockázati növekedést jelenthet a közeljövőben.

Mindazonáltal a kormányzat többségének az a meglátása, hogy a már létező erős szakszervezeti képviselő, melynek a Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi törvény úgyszintén megadja a lehetőséget, hogy egy adott munkahely biztonsági és egészségügyi feltételeit ellenőrizze, elegendő a szolgáltatás fenntartására.

Jelenleg a szigetország legnagyobb szakszervezeti tömörülései (pl. UNISON, Trade Union Congress) aktívan részt vesznek a munkahelyi biztonsági ellenőrzésekben. Tagjaik között folyamatosan képzik az ellenőrzést lebonyolító személyeket, és saját köreiken belül a munkavállalókat folyamatosan értesítik és oktatják a jogaikról a témában.

Hollandia

1995-ben számos, az Igazságügyi Minisztérium által irányított koordinációs intézkedést hoztak a közös beavatkozás és együttműködés tisztázása érdekében. 2003-ban egy speciális csalás ellenes szervezeti egységet alakítottak ki a munkaügyi felügyelőség keretében a feketemunka felszámolásáért, ezt követően a felügyelők száma megnőtt.

Az illegális munka elleni tárcaközi igazgatóságot különböző kormányhivatalok képviselőiből hozták létre, melyek a következő területekért felelősek: igazságügy, munkaügy, mezőgazdaság, közlekedés, belügy, pénzügy, közügyek, gazdaság, honvédelem. Az Igazgatóság a következő dolgokért felel:

- Az illegális munka ellenőrzéséért irányvonalakat határoz meg
- Az ellenőrzésért felelős szerveket koordinálja
- Képzéseket szervez a hivatalnokoknak
- jogi és módszertani támogatást nyújt a hivatalnokoknak

Az elmúlt években tárcaközi partnerségi megállapodást kötöttek például Belgiumban, Észtországban, Németországban, Franciaországban és Írországban. A cél azoknak a szektoroknak az ellenőrzése volt, melyekben az illegális munka elterjedt: építőipar, élelmiszeripar, munkaerő-kölcsönzők, takarítás, szállítás, logisztika.

Belgium

Belgiumban háromoldalú (néha kétoldalú) partnerségi megállapodásokat kötöttek az illegális munka felszámolásáért. A megállapodásban az építőipart, takarítást, szállítást, kertészeti szektort említik. A megállapodás keretében a *munkaügyi felügyelőségek, a munkaadók és a munkavállalók szervei háromoldalú együttműködést* folytatnak.

Az elmúlt években az illegális munka kezelése érdekében több, az illegális munkával foglalkozó közigazgatási egységet alakítottak ki. Létrehozták a *Social Information and Investigation Service* (*Service d'inspection et de recherches sociales/Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst*) annak érdekében, hogy erősítsék és korszerűsítsék a szociális ellátásban előforduló csalás felderítésére alkalmas eszközöket. Ezen szervezet irányítja az illegális munkáért felelős szervek tevékenységét is. 2007-ben kialakították a *Federal Orientation Office* (Bureau fédéral d'orientation), amely a társadalmi csalás témakörében dolgoz ki stratégiai terveket.

Luxemburg

2000-ben egy *igazgatási szervek közötti szervezeti egységet* hoztak létre, amely az illegális munka felszámolása érdekében tevékenykedik. Az egység segítségével nyolc kormány szerv több mint 200 hivatalnoka mozgósítható szükség esetén, országos szinten különböző építkezéseken számos be nem jelentett ellenőrzést hajtottak végre annak érdekében, hogy kiszűrjék a bejelentés nélkül/járulékfizetési kötelezettség teljesítése nélkül foglalkoztatott munkavállalókat.

Franciaország

Franciaországban az illegális munka elleni *Nemzeti Akcióterv* értelmében nemzeti kétoldalú partnerségi megállapodást kötött több minisztérium (Ministry of Agriculture, the Ministry of Migration, Integration and National Development, the Ministry of Labour, Social Affairs and Solidarity) mezőgazdasági szektorban lévő szakszervezetek képviselőivel.

Dánia

A „dán modell” jelentős módon eltér a kontinentális jogrendszerű tagállamok munkaügyi ellenőrzési gyakorlatától. A dán elmélet szerint a szociális partnerek maguk jogosultak meghatározni a munkaerő-piac szabályait, ugyanis ők ismerik leginkább annak problémáit. Ez azt is jelenti egyben, hogy ők tudnak a leggyorsabb megoldást találni a problémákra, illetve ők képesek leginkább alkalmazkodni annak változásaihoz. A szociális partnerek önszabályozó funkciójára épülő rendszernek azonban előfeltétele az erős munkaerő-piaci szervezetek jelenléte, és a magas foglalkoztatási ráta.

Fentiek miatt Dániában jogszabályt kizárólag azon munkaerő-piaci elemekre vonatkozóan alkotnak, akik nem tartoznak hagyományosan valamely kollektív szerződés hatálya alá, pl. az ún. „fehér gallérosok”. Az Európai Unióval való együttműködés eredményeképp néhány területet már jogszabály keretében szabályoznak, de a legfontosabb tényezőket, úgy mint pl. a munkabért, a szociális partnerek kollektív tárgyalásai során határozzák meg. Emiatt állami irányítás alatti hatósági munkaügyi ellenőrzés *nem létezik* Dániában.

Csehország

Csehországban a munkaügyi ellenőrzést – a korábbi magyar gyakorlathoz hasonlóan – a Szociális és Munkaügyi Minisztérium felügyelete alatt álló központi hivatal és annak 8 regionális területi felügyelősége látja el. A munkaügyi ellenőrzés eljárási szabályait külön törvény szabályozza, a munkaügyi ellenőrzés tárgyi hatálya, és a munkaügyi felügyelők hatásköre a jelenlegi magyar szabályozáshoz rendkívül hasonló.

OECD

Az OECD több tanulmányában elemzi a többszintű megközelítés, az állami, hatósági feladatok területén a piaci erők bevonásának kérdéskörét. A munkaügyi ellenőrzés tekintetében az OECD a szenzibilis megoldást valamely köztes modellben látja leginkább. Az OECD által javasolt modellek szerint a magán szolgáltatók látnak el konkrét feladatokat, míg a komplex, átfogó ellenőrzés marad az állami szerv feladatkörében.

Szakképzés nemzetközi modelljei

Az Európában működő szakképzési rendszerek három nagy csoportra oszthatók: a liberális angol-szász terület), a duális (Közép- és Kelet-Európa) és a vegyes (Észak- és Dél-Európa) rendszerekre. A magyar szakképzés duális rendszerben működik, ennek kiterjesztését és erősítését szolgálja a koncepcióban vázolt reform.

Sok vita folyik hazánkban arról, hogy milyen életkortól kezdődhet a szakképzés. Európában a legkorábbi életkor, amikor a szakképzés elkezdődhet 14 év (Ausztria, Belgium). A 9. évfolyamot követően kezdődik a szakképzés a Cseh Köztársaságban és Svájcban, szakmától függően a 9. vagy a 10. évfolyam után Németországban. Magyarországon a 9. évfolyamon kezdődő szakképzés bevezetését javasoljuk (a fiatal ekkor 14–15 éves, attól függően, hány éves korában kezdte meg általános iskolai tanulmányait). Európában duális szakképzési rendszert működtető országok közül a német, a svájci és az osztrák rendszert érdemes áttekinteni.

Németország

Az alapiskola (9–10. évfolyam) elvégzése után a diákok mintegy 60%-a folytatja tanulmányait a duális képzés keretein belül. Egyes tartományokban lehetőség van arra, hogy azok a tanulók, akikről tanulmányi eredményük, életkoruk, előrehaladásuk alapján feltételezhető, hogy az iskolai rendszerű tankötelezettségi időn belül nem tudják megszerezni az alapiskolai végzettséget, tankötelezettségüket a szakmatanulásra felkészítő programban teljesítsék, vagyis a 9. vagy 10. évfolyamot ne az általánosan képző iskolában, hanem a szakképzésre felkészítő programban végezzék el.

Németországban a teljes oktatási rendszer állami felügyelet alatt áll, a Szövetségi Kormányzat felelős az iskolán kívüli, cégeknél megvalósított szakképzésért. A Szövetségi Oktatási és Kutatási Minisztérium ennek az általános felelőse, emellett koordinációs szerepe van, beleértve a szakképzési törvények koordinációját és a szakképzés-politika alapjainak meghatározását.

Svájc

A 9 évfolyamos alapoktatás befejezése után a gyerekek 3/4-e tanulószerveződés keretében tanul szakmát, az érettségig adó középiskolák aránya alacsony. Svájcban a közoktatás a kantonok kompetenciája, a munkaadók részt vesznek a szakmai követelmények meghatározásában, a gyakorlati képzésben, a továbbképzésben és a vizsgáztatásban. A munkaadói szervezetek saját szakképzési alapokat hozhatnak létre és működtethetnek.

Ausztria

Szövetségi szinten a gazdasági tárca a munkahelyi képzésért (szakképzési törvény, szvk, szakmák jegyzéke), míg az oktatási tárca a duális képzés iskolai részéért – többek között a kerettantervéért – felelős. Regionális szinten a kamaráké a felelősség a szakképzés irányításáért, a képző cégek ellenőrzéséért, a tanulószerveződésekért és a záróvizsgákért. A szövetségi tartományok (Länder) felelősek a szakképző iskolák létesítéséért és fenntartásáért. Ausztriában a 14–19 éves tanulók mintegy 80%-a vesz részt szakképzésben. A diákok mintegy fele, azaz a korosztály kb. 40%-a a duális képzés keretein belül folytatja tanulmányait.

A „visegrádi négyek” csoportjába tartozó országokban is duális rendszerben történik a szak-képzés. Csehországban a gyakorlati képzés vállalatoknál töltött részideje hagyományosan magas, a műszaki és a szolgáltatási szakmákban az elmélet-gyakorlat aránya 10–90%. A képzésben a hangsúly az új gyártó eszközökkel történő megismerkedésen van. A szlovákiai szakképzési rendszer szerkezete hasonló, de kevésbé eredményes. Lengyelországban párhuzamosan működik a magyarhoz hasonló (állami irányítású szakiskola és szakközépiskola), valamint a német típusú duális képzés.

Felnőttképzés nemzetközi modelljei

Dánia

A felnőtt fogalma, a szakpolitika fő céljai, a megvalósítás eszközei:

A magyar rendszertől elsőként a „felnőtt” értelmezésében válik el a dán rendszer. Mivel Dániában 16 év a tankötelezettség, a szakpolitika elsődleges célcsoportja a *16-25 évesek korosztálya*: nemzeti célkitűzés 2015-re, hogy 24 éves korig¹¹ a fiatalok 95 %-a szerezzon érettségit vagy szakképesítést (2008-ban ez a szám 81% volt). A 9. évfolyamra épülő oktatás-képzés rendszerére „mainstream” illetve „ifjúsági” oktatásként utalnak, a szakképzésben pedig „szakmai alapképzés” (initial VET/ IVET) a használt terminológia (nem pedig „iskolai rendszerű szakképzés”).

A második legfontosabb célcsoport *25 évnél idősebb, főleg képzetlen vagy betanított munkások*. Ezen kívül vannak speciális programok a tanulási vagy szociális nehézségekkel küzdő fiatalok számára. Minden programot törvény rögzít.

Intézményrendszer:

Dániában az intézmények létrejöttét konkrét vagy várható, regionális vagy országos igény alapján az oktatási miniszter ismeri el, és a működési vagy adott képzési programra vonatkozó engedélyüket az oktatási miniszter vonhatja vissza. Az elmúlt évtizedben számos intézményintegrációt illetve hálózatosodást kellett az intézményeknek végrehajtani. Az intézkedések célja a felesleges párhuzamosságok, a káros verseny megszüntetése mellett az országos lefedettség és az egyenlő hozzáférés biztosítása volt.

Országosan mintegy 280 különböző típusú intézményben tanulhatnak a felnőttek. Ezek között vannak általános gimnáziumok, szakképző intézmények, szakmai felnőttképzést nyújtó központok és felsőfokú képzést nyújtó intézmények, egyetemek is. Fontos kiemelni, hogy a fiatalokat képző intézmények aktív szerepet vállalnak a felnőttek képzésében is. Az ilyen intézményrendszer javítja a tanulók számára a programok, képzési útvonalak közötti átjárhatóságot, növeli az intézmények szakmaiságát, professzionalizmusát, biztosítja a kormányzati elvárások végrehajtását és az intézmények elszámoltathatóságát.

Eltérés: Magyarországon eltérő intézményi bázison valósul meg a felnőttek szakmai képzése, mint a fiataloké. A felnőttképzésben résztvevő intézmények létrejöttére, földrajzi elhelyezkedésére és programkínálatára – leszámítva az RKK-kat, illetve egyes ESZA-programokat – semmilyen központi ráhatása nincs az államigazgatásnak, hisz az bejelentés után piaci szolgáltatásként végezhető tevékenység. A területi szempontokat az akkreditáció sem veszi figyelembe.

¹¹ Európa 2020 indikátor

Szociális partnerek:

Dániában a teljes felelősség az oktatási minisztériumé, de az intézmények viszonylag nagy szakmai önállósággal rendelkeznek, így lehetőségük van a szakmai tartalomnak és a módszereknek a tanulók és a szociális partnerek szükségleteihez való adaptálására regionális és helyi szinten is. Mindezt keretjogszabályok és a minisztériummal kötött megállapodások vezérlik (központilag kitűzött célok, pl. meghatározott célcsoportok képzésbe bevonása mentén). A szociális partnerek befolyása országos, regionális és intézményi szinten is jelentős, az ő intenzív bevonásuk (tartalom, megvalósítás) szolgálja a képzés munkaerőpiachoz való hozzáigazítását.

Eltérés: Magyarországon a szociális partnerek szerepe sokkal korlátozottabb a képzésben és nem szektorális alapon szervezett (mint pl. az Ágazati Párbeszéd Bizottságok). Tehát az OKJ Bizottság, a FAT, az RFKB-k nem szektorálisan szervezettek. Intézményi szinten pedig csak spontán jelennek meg, az iskola kapcsolatrendszerétől függően.

Képzési programok:

A felnőttek tanulását, képzését 11 törvény szabályozza és további 22 törvény érinti Dániában. A törvények az egyes felnőttképzések célját, tartalmát, a képzést nyújtó intézménnyel szembeni feltételeket, az előzetes tudás beszámításának módjait meghatározzák. A dán rendszer rugalmasságának és az alternatív tanulási utak lehetőségének „ára” a rendszer bonyolultsága. A dán rendszer azon alapul, hogy az intézmények és a szociális partnerek képesek átlátni helyüket és feladatukat a rendszerben. Ez mindenekelőtt magas szintű szakmai koordinációt, nyitottságot és kölcsönös bizalmat igényel.

Svédország

Svédországban is 16 év a tankötelezettség. A 9 évfolyamos általános iskola után gimnáziumban tanulhatnak tovább a fiatalok, vagyis mindenki szerez érettségit. Svédországban tehát nincs külön szakképző iskolatípus, de szakmai tárgyak tanulására van lehetőség, sőt ezt hangsúlyosabbá kívánják tenni. Azon 20 év feletti felnőttek számára, akik nem rendelkeznek befejezett általános vagy középiskolával, az önkormányzatoknak kell képzést biztosítani.

1975 óta törvény által biztosított joga valamennyi svéd munkavállalónak, aki 6 hónapja ugyanannál a munkáltatónál dolgozik illetve a megelőző 24 hónapban 12 hónapot azonos munkáltatónál volt alkalmazásban, hogy a szakszervezet által nyújtott képzésben részt vegyen és ehhez munkaidő-kedvezményben részesüljön. A munkavállaló maga választhatja meg a képzés irányát. Sem a szakszervezet, sem a munkáltató nem irányíthatja/befolyásolhatja saját érdekei alapján a személyt a választásban. A képzés időtartamára vonatkozóan nincsenek korlátok megszabva. A saját hozzájárulást nem szabályozza a törvény.

Finnország

Finnországban szintén 16 év a tankötelezettség. A 9 évfolyamos általánost követően a tanulók 90 %-a azonnal továbbtanul: 51% általános képzésben, és 42 % szakképzésben. A szakközépiskolák egyszerre nyújtanak képzést a fiataloknak és a felnőtteknek (25 év felett). A duális képzés korábban csak a felnőttképzésben létezett, ma már a fiatalok is szerezhethetnek szakképesítést oly módon, hogy a képzés jelentősebb részét munkahelyen, gyakorlati teljesítik. A jövőbeli célok közé tartozik a képzőintézmények teljesítmény-alapú finanszírozásának erősítése, a munkahelyi tanulás, az életen át tartó tanulás biztosítása.

OECD

Az OECD hazánk felnőttképzésére vonatkozóan a 2005-ben készült „Equity in Education” című tematikus szemléjében fogalmazott meg ajánlásokat:

A szervezet ajánlja az alulképzettek és a korai iskola-elhagyók ún. második esély iskoláinak kialakítását országosan, nem piaci, hanem közösségi szolgáltatási alapon. Az alacsony iskolai végzettségűek foglalkoztatási mutatói jóval alacsonyabbak Magyarországon, mint más OECD országban. Ez jelentős összefüggésben van az ún. alapkészségek szintjével: míg a dán felnőtt szakmunkásoknak csak 7,8 %-a olvas elégtelen szinten és 62 %-uk beszél angolul, addig a magyar szakmunkások egyharmada gyakorlatilag nem tud olvasni és csak 0,8 %-uk tud angolul (IALS 1998). Az OECD szerint kevés bizonyíték van arra, hogy a szakiskolai szakképzés növeli a foglalkoztathatóságot a 21. században, amennyiben nincs könnyű átjárhatóság biztosítva az érettségihez, a felsőoktatáshoz vezető tanulási utak felé.

A szakiskolai képzést az OECD korábbi formájában zsákutcának találta. Az „Equity in Education” szerint e képzési formát fokozatosan meg kell szüntetni és be kell olvasztani a szakközépiskolai kínálatba. A 2008-as „Learning for Jobs” jelentésben az OECD már azt ajánlotta, hogy az általános iskolát Magyarország emelje 9 évfolyamosra, a felső-középfokú oktatás, így a szakiskolai oktatás időtartama legyen 3 év, a gyakorlati képzés pedig kezdődjön meg a 10. évfolyamon.

A felnőttképzés piaci jellege az OECD szerint növeli a különbségeket: csak a jól képzettek engedhetik meg maguknak az életen át tartó tanulásban való részvételt. Ezért van szükség olyan közösségi szolgáltatásra, amely a tanulásból kimaradó felnőttek számára biztosítja elsősorban az alapkészségek (írás-olvasás, számolás, nyelvek, IT) fejlesztését. Szintén megjegyzi a 2005-ös jelentés a szakterület kormányzati szintű széttagoltságának, a koordináció hiányának kihívását.