

MUNKAERŐPIAC, FOGLALKOZTATÁS, MAKROÖKONÓMIAI ÖSSZEFÜGGÉSEK

Az Európai Közösség hírei. I. rész

Az alábbi összeállításban szeretnénk néhány villanás erejéig bepillantást adni az Európai Unió tagállamainak aktuális, megoldásra váró feladatairól, problémáiról.

Tárgyszavak: bér; illegális munka; kollektív szerződés; munkaerőpiac; munkaidő; munkaközvetítés; munkanélküliség; szakszervezet; sztrájk; társadalombiztosítás; Európai Unió.

Az Európai Bizottság

Konzultáció az igazgatók fizetéséről

Az Európai Bizottság konzultációra bocsátotta az uniós társaságok igazgatóinak díjazásával kapcsolatos kérdéseket, köztük a díjazási politika nyilvánosságra hozatalát, az egyéni díjazásokat, és az igazgatók részvényopcióinak részvényesi jóváhagyását.

A Bizottság 2004. szeptemberében ajánlást kívánt kiadni a tagállamok számára az igazgatók díjazásával kapcsolatban. Ezt megelőzően tanácskozással bocsátotta a kérdést, hogy megismerje az érdekelt felek véleményét. Erre a Bizottság azon akcióterve keretében került sor, amely az európai uniós társasági jog modernizálását és a társaságirányítás javítását célozza.

Az alábbi főbb kérdéskörökben várták a hozzászólásokat:

- Az ajánlás megengedje-e a tagországoknak, hogy jogszabályi intézkedéseket tegyenek annak biztosítására, hogy a tőzsdén jegyzett társaságok betartsák az ajánlás rendelkezéseit? Egyes tagországokban a rendelkezések betartatása nem jogszabályi intézkedésekkel, hanem például társaságirányítási kódexek révén történik.
- Az ajánlás csupán a tőzsdén bejegyzett társaságokra, vagy a tőzsdén kívüli társaságokra is vonatkozzon?

- Mi legyen az „igazgató” meghatározása? Az EU tagállamaiban sokféle igazgatótanácsi rendszer létezik.
- Milyen formában hozzák nyilvánosságra a jegyzett társaságok éves beszámolóikban a díjazási politikájukat? Mely elemeket szerepeltessenek a beszámolóban? (Például teljesítménnyel kapcsolatos elemek, kiegészítő nyugdíjbiztosítás, szerződési politika.)
- Az egyes igazgatók díjazására vonatkozóan milyen adatokat hozzanak nyilvánosságra? A Bizottság azt javasolja, hogy a fizetésre és a díjazás más rögzített elemeire, a részvényopciós lehetőségekre és a kiegészítő nyugdíjra vonatkozó információk legyenek nyilvánosak. A nem executive és a felügyelőbizottsági igazgatókkal kapcsolatos konkrét adatok nyilvánosságra hozatalát is javasolják.
- A változó díjazási elemek, amelyek az igazgatók részvényjuttatásaira, illetve részvényopcióira vonatkoznak, illetve ezen juttatások főbb változásai a részvényesek éves közgyűlésének előzetes jóváhagyásától függhenek-e?

Az igazgatók díjazásának rendezése azt jelenti, hogy kellően motíválják őket, és jutalmazza az eredményeiket. Ha ez nem megfelelően történik, azzal elégedetlenséget szítanak a részvényesek és a közvélemény körében, és ártanak a társaságok hírnevének – amely végső soron a teljesítményüket is gyengíti. Olyan jogszabályi keret kialakítására van szükség, amely megerősíti a részvényeseket, és arra ösztönzi a társaságokat, hogy megfelelő politikát dolgozzanak ki az igazgatók díjazására, anélkül, hogy a társaságoknak az egyéni szerződésekkel kapcsolatos üzleti döntéseibe beavatkozna.

Európai Parlament

Határozat a munkaidőre vonatkozó irányelvről

2004. február 11-én az Európai Parlament (EP) határozatot adott ki az EU munkaidőre vonatkozó 1993. évi irányelvének felülvizsgálatáról. Az EP felhívja a Bizottságot, hogy vizsgálja felül azokat a rendelkezéseket, amelyek lehetővé teszik az egyes munkavállalóknak, hogy ne a heti 48 órában maximalizált munkaidőben dolgozzanak.

Az EP kritizálja az Európai Bizottságot, amiért a 7 éves felülvizsgálatai határidő letelte után nyújtotta be az irányelv értékelését, és amiért nem vázolt fel egyértelmű megoldási lehetőségeket az ott felvetett prob-

lémákra. Az EP szerint a 48 órás munkahétre vonatkozó rendelkezések bármilyen hivatalos módosítását megelőzően teljes körű gazdasági hatástanulmányt kell készíteni a tagországokban, és a lehető leghamarabb meg kell szüntetni a 48 órás munkahét figyelmen kívül hagyását lehetővé tevő rendelkezéseket. Arra is felhívja a Bizottság figyelmét, hogy dolgozzon ki gyakorlati megoldásokat a 48 órát meghaladó munkahét választását lehetővé tevő rendelkezésekkel kapcsolatos potenciális és tényleges visszaélések kezelésére, és a választás önkéntes jellegének erősítésére.

Az EP felszólítja az EU tagországokat, hogy várják meg az irányelv felülvizsgálatát, és ne éljenek túlzott mértékben a 48 órás munkahéttől eltérő lehetőségekkel. Azt javasolja, hogy az irányelv keretein belül dolgozzanak ki egyéb rugalmas lehetőségeket. Arra kéri a tagországokat, gondoskodjanak arról, hogy azok a dolgozók, akik aláírták, hogy rájuk nem vonatkozik a 48 órás munkahét, ne teljesítsenek túl sok túlórárt, különösen ne hosszabb időszakon keresztül. Ez elsősorban az egészségügyi szektort érinti, ahol a dolgozóknak gyakran kell hosszabb ideig ügyeletet teljesíteniük.

Az EP arra is felszólítja a Bizottságot és a tagországokat, hogy segítsék elő az információcserét arra vonatkozóan, hogyan kezeljék az ügyeleti rendszerrel kapcsolatos munkaszervezési problémákat. A lehetséges intézkedések között szerepel további munkaerő felvétele, újfajta munkavégzési gyakorlat bevezetése, az informatika nyújtotta lehetőségek hatékonyabb kihasználása és a nem orvosi személyzet szerepének kibővítése.

Az EP azt várja a Bizottságtól, hogy konkrét javaslatokat dolgozzon ki az ügyeleti munkarendből adódó problémák hosszú távon fenntartható kezelésére.

Ausztria

A vendégmunkásokra vonatkozó jogszabályok

2004 februárjában az osztrák kormány átmeneti intézkedéseket fogadott el a munkaerőpiac védelmére az EU május 1-jei bővítését követően.

Az Európai Unió bővítésével kapcsolatos jogszabályok egy 7 éves átmeneti időszakot vezetnek be, mielőtt Ausztria teljesen megnyitná munkaerőpiacát az újonnan csatlakozók közül 8 ország (Cseh Köztársaság, Észtország, Magyarország, Lettország, Litvánia, Lengyelország,

Szlovákia és Szlovénia) munkavállalói előtt. Jelenleg ezen országok állampolgárai csak munkavállalási engedéllyel vállalhatnak munkát Ausztriában. Ez alól csak azok a vendégmunkások kivételek, akik a bővítés időpontjában már több mint 12 hónapja dolgoznak legálisan Ausztriában (házastársuk és gyermekeik pedig 18 hónapja tartózkodnak az országban). Ciprus és Málta állampolgárai előtt viszont azonnal megnyitják a munkaerőpiacot.

A szakszervezetek szerint ezek az intézkedések nem elegendők ahhoz, hogy az EU bővítését követően hatékonyan védjék a munkaerőpiacot, és további szigorításokat követelnek.

Wolfgang Schüssel szövetségi kancellár szerint az EU bővítése 0,75%-kal javítja a gazdasági növekedést, és 2010-re 30 000 új munkahelyet teremt.

Belgium

A hosszú távon munka nélkül lévőket segítő eljárások

A kormány és a társadalmi partnerek megállapodást kötöttek annak érdekében, hogy segítsenek a régóta munka nélkül lévőknek munkát találni.

Az új eljárás célja, hogy álláskeresőkre ösztönözze a régóta munka nélkül lévőket, részben azért, hogy fokozottabban ellenőrizze a munkakeresési tevékenységüket, másrészt az eddiginél több segítséget nyújt nekik. A régóta munka nélküli embereknek ahhoz, hogy jogosultak legyenek a járadéokra, mindenekelőtt azt kell bizonyítaniuk az állam felé, hogy valóban állást keresnek. A munkaközvetítő irodák rendszeres kapcsolatot tartanak ezekkel az emberekkel, hogy ellenőrizzék, milyen erőfeszítéseket tettek. Szankciókat csak a megfelelő tanácsadást követően alkalmaznak.

A háromlépcsős eljárás első fázisa másfél évnyi munkanélküliség után indul be, ennek során a munkaügyi központok munkatársai elbeszélgetnek az illetővel arról, hogy milyen stratégiákat alkalmaz a munkakeresésben. Ha szükségesnek ítélik, akkor következik a négy hónapig tartó második fázis, amely során további tanácsadást biztosítanak a munkanélkülieknek. A harmadik fázis végén pedig felfüggeszthetik a munkanélküli-járadék folyósítását.

Kezdetben csupán a fiatalok két csoportjára összpontosítanak, hogy a munkaügyi központok túlterheltségét megelőzzék. 2004. július 1-jétől az alábbiakkal veszik fel a kapcsolatot:

- 25 év alattiak, akik több mint 15 hónapja munkanélküliek;
- 25 és 30 év közöttiek, akik több mint 21 hónapja vannak munka nélkül.

2005 júliusától a 40 év alatti, 2006 júliusától pedig az 50 év alatti munkanélküliekre is kiterjesztik a rendszert. 2007 júliusától a rendszer az 50 évnél idősebbeket is érinti majd.

Az új rendszer a regionális és szövetségi munkaügyi központok együttműködésén és információcseréjén alapul. Mostanáig gondot jelentett a szankciók bevezetése, mivel a munkanélküli-járadék fizetése a szövetségi kormányt terheli, miközben a munkanélküliek álláskeresésének támogatása a régiók kompetenciájába tartozik. A regionális központok eddig nem szívesen jelentették be a kormánynak a munkanélkülieket, mert véleményük szerint az ő feladatuk elsősorban a munka nélkül lévő emberek támogatása. Ennek eredményeként a szankciók alkalmazása alapvetően a munkanélküli-segély igénybevételének a hosszától függött: azokat büntették, akik a szakmájuk átlagánál másfélszer hosszabb ideig voltak munka nélkül. A regionális ügynökségek vállalták, hogy a jövőben több információt osztanak meg a szövetségi irodákkal azokról az emberekről, akik visszautasítják a felkínált állásokat, illetve az átképzést.

A szakszervezetek elutasítják a megállapodástervezetet, mivel szerintük az túlságosan a szankciókra összpontosít, noha elismerik, hogy a korábbinál jobb egyensúlyt teremt a tanácsadás és a büntetés között. Belgiumban a munkanélküli-járadékra való jogosultságot nem korlátozzák, feltéve hogy az állampolgárnak szándékában áll dolgozni. 2002-ben több mint 100 000 belga részesült öt évet meghaladóan munkanélküli-járadékban. A belga kormány elsődleges célja azonban nem ezeknek az embereknek a támogatása, hanem annak megakadályozása, hogy az újonnan munkanélkülivé válók hosszabb ideig maradjanak állás nélkül. Általánosságban azok az emberek, akik már régóta munkanélküliek, intenzív és költséges tanácsadásra szorulnak.

Egyesült Királyság

Munkavállalói regisztrációs rendszer

A kormány bejelentette, hogy a 10 új EU-tagországból érkező munkavállalók számára regisztrációs rendszert vezet be.

Az EU 2004. május 1-jei bővítését megelőzően a régi tagállamok munkaerőpiacuk egyensúlyának megőrzése érdekében a vendégmun-

kások számát korlátozó átmeneti intézkedéseket hoztak. A csatlakozási szerződés értelmében a tagállamoknak 7 évig van lehetőségük arra, hogy (Málta és Ciprus kivételével) az újonnan csatlakozó országok állampolgárainak munkavállalását korlátozzák.

2004. február 23-án a brit belügyminiszter bejelentette, hogy egy regisztrációs rendszert kívánnak bevezetni a 8 közép- és kelet-európai országból érkezők számára, akiknek regisztráltatniuk kell magukat, hogy bizonyítsák, van munkájuk, és csak egy év munkaviszony után válnak jogosulttá társadalombiztosítási juttatásokra. Amennyiben nem dolgoznak, akkor legalább 2 évig nem igényelhetnek társadalombiztosítási kedvezményeket.

A kormány véleménye szerint ezek az intézkedések megfelelő egyensúlyt teremtenek a gazdaság számára szükséges munkaerő biztosítása és a társadalombiztosítási juttatásokkal történő visszaélés megakadályozása között. A belügyminiszter elmondta, hogy az Egyesült Királyság mindig szívesen fogadta azokat a szorgalmas bevándorlókat, akik jobb életkörülményeket kívánnak teremteni maguknak, miközben az ország felvirágoztatásához is hozzájárulnak. A szigorúbb társadalmi szabályokkal azt kívánják megakadályozni, hogy a bevándorlók visszaéljenek az őket befogadó ország bőkezűségével.

Az intézkedéseket mind a munkaadók, mind a szakszervezetek szövetsége üdvözölte.

A bedolgozók bérének védelme

2004. február 23-án a brit kormány bejelentette, hogy módosítják a nemzeti minimálbér rendszerét annak érdekében, hogy az a bedolgozókra és a teljesítménybérben dolgozókra is kiterjedjen.

Az új jogszabályok 2004. októberében lépnek hatályba. Ettől kezdve a munkaadókra az alábbi feltételek vonatkoznak:

- többé nem szabhatják meg a bérezést annak az időnek a négyötödében, amennyi időbe egy átlagos munkásnak az adott munkadarab elkészítése telik;
- egyértelműbb tájékoztatást kell a munkavállalóknak adniuk arról, hogy milyen ütemben kell dolgozniuk, és milyen órabért kapnak;
- valamennyi bedolgozónak minden ledolgozott óra után a minimálbért meg kell fizetniük, illetve a nemzeti minimálbér (NMW) 100%-át kell fizetniük annak az időnek az alapján, amennyibe egy átlá-

gos munkásnak az adott munkadarab elkészítése telik (méltányos darabbér).

Ennek kiszámításához a munkaadónak tesztekkel kell meghatároznia az óránkénti átlagteljesítményt. Amennyiben a tesztek például azt mutatják, hogy egy átlagos munkás 10 munkadarabot készít el egy óra alatt, akkor a munkaadónak darabonként minimum 0,67 eurót kell fizetnie, hogy megfeleljen a 6,7 euró nemzeti minimál órabérnek.

2005. áprilisától a bedolgozók bérezése tovább javul, mivel attól kezdve a munkaadónak a darabbért az NMW 120%-ának megfelelően kell megállapítania.

A Szakszervezetek Kongresszusának (TUC) főtitkára üdvözölte a módosításokat: úgy véli, hogy ezek a pozitív kezdeményezések biztosíthatják, hogy a munkavállalóknak ez a rendkívül kiszolgáltatott csoportja legalább a minimálbért megkapja. Mind a munkaadók, mind a munkavállalók egyetértettek abban, hogy erre a védelemre szükség van. A szakszervezetek vállalták, hogy gondoskodnak arról, hogy az új rendszer jól működjön, hiszen a minimálbér kiszámítása nehézségekbe ütközhet.

Az intézkedések mintegy 170 000 bedolgozót érintenek az Egyesült Királyságban, akik közül eddig sokan ki voltak szolgáltatva a gátlástalan munkaadóknak. Az ő bérük évente akár több ezer fonttal is nőhet. Ez főleg az etnikai kisebbségek és a nők számára fontos, mivel az otthon dolgozók jelentős hányadát ők teszik ki.

Görögország

Elakadt kollektív tárgyalások

A második körben megrekedtek a társadalmi partnerek között a 2004. évi nemzeti kollektív szerződésről zajló tárgyalások.

Az új EGSSE nemzeti kollektív szerződésről folytatott tárgyalások a két fél közötti éles nézetkülönbségekkel indultak. A szakszervezetek többek között 8%-os béremelést és egyórás heti munkaidő-csökkentést követeltek, a munkaadók azonban csak 3,2%-os béremelést ajánlottak, a munkaidő-csökkentést pedig elutasították, és ezt a kérdést nem is hajlandóak felvenni a tárgyalások napirendjére.

A megegyezést tovább nehezíti, hogy a kollektív szerződésről folytatott tárgyalások a 2004. márciusi parlamenti választások és a GSEE szakszervezeti szövetség tavaszi kongresszusa miatt egy szélesebb kö-

rú politikai vita részévé váltak, és a GSEE március 31-re általános sztrájkot hirdetett.

A munkaadók azzal érveltek, hogy nekik a béremelések és a munkaidő-csökkenés teljes költségével kell számolniuk, és különösen a kisebb – az ESEE és a GSEBEE munkaadói szervezetek által képviselt – vállalkozások utasítják el a munkaidő rövidítését.

A GSEE szakszervezeti szövetség vezetése ugyanakkor ragaszkodott az eredeti követelésekhez. Eközben az ágazati és társasági szintű tárgyalások is megrekedtek, mivel mindenki arra várt, hogy mi lesz a nemzeti tárgyalások kimenetele.

Az ILO a kötelező békítés reformjára szólít fel

Az SBBE munkaadói szövetség 2003. áprilisában benyújtott panaszára reagálva a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) javasolja a görög kormánynak tárgyalások megkezdését a társadalmi partnerekkel, hogy a kötelező békítés rendszerét az alapvető szolgáltatásokra korlátozzák.

Az SBBE szerint az 1876/90 törvény megsérti a szabad és önkéntes kollektív tárgyalások elvét, mivel bármely tárgyaló fél kezdeményezésére kötelezővé teszi a békítetés intézményét.

Az SBBE beadványát és a kormány 2003. júliusi válaszát követően az ILO arra a következtetésre jutott, hogy a békítési eljárás kötelezővé tétele abban az esetben, ha a felek nem tudnak megegyezni egy kollektív megállapodás tervezetében, problémákat vet fel a 98. (a szervezkedés és a kollektív megállapodás szabadságáról szóló) konvenció alkalmazásával kapcsolatban. Az ILO álláspontja szerint ilyen esetekben a kötelező békítés alkalmazása csak akkor megengedett, ha olyan alapvető szolgáltatások biztosításáról van szó, amikor a szolgáltatások félbeszakadása a lakosság egészének vagy egy részének az életét, személyes biztonságát vagy egészségét veszélyeztetné.

Noha az ILO elismeri, hogy vannak olyan tényezők, amelyek módosítják az 1876/90 törvény által bevezetett békítés kötelező jellegét, mégis úgy véli, hogy a 98. és 154. konvencióban megfogalmazott szabad és önkéntes kollektív tárgyalások elvének alkalmazását tovább lehet javítani. Ennek megfelelően az ILO azt tanácsolja a görög kormánynak, hogy kezdjen tárgyalásokat a társadalmi partnerszervezetek képviselőivel annak érdekében, hogy a kötelező békítés alkalmazására csak az alapvető szolgáltatások esetében kerülhessen sor.

A kérdés rendezése már a 2004. március 7-én megalakult új kormány feladata lesz.

Hollandia

A kiküldetésben dolgozóra vonatkozó eljárás

Az Európai Bizottság törvényességi eljárást indított Hollandia ellen, miután egy holland bírósági határozat értelmében egy kiküldetésben dolgozó holland alkalmazottat kizártak a holland társadalombiztosítási ellátásból.

Egy holland munkaadó egyik munkavállalóját 1995-ben egy évre németországi feladattal bízta meg. A dolgozónak birtokában volt egy igazolás, miszerint a kiküldetésére az EU-szabályok alapján került sor, amelyek lehetővé teszik, hogy az érintett munkavállalóra kiküldetése idején is a saját országának társadalombiztosítási jogszabályai vonatkozzanak. A holland legfelsőbb bíróság azonban arra az álláspontra helyezkedett 2003 júliusában, hogy miután az illető az egy év során kizárólag Németországban élt és dolgozott, a kiküldetési igazolás ellenére nem tartozott a holland társadalombiztosítás hatálya alá, és járulékfizetési kötelezettsége sem volt.

A Bizottság értelmezése szerint azonban ez a határozat nem áll összhangban a dolgozók szabad mozgására vonatkozó közösségi törvények (a társadalombiztosítási rendszerek összehangolásáról szóló 1408/71 jogszabály és az Európai Közösséget megalapító szerződés 39 cikkely) alapelveivel. A jogszabály kifejezetten azt célozza, hogy a rövidebb ideig egy másik tagállamban dolgozó munkavállalónak ne kelljen társadalombiztosítót váltania. Ezen felül a holland ítélet az Európai Bíróság idevágó rendelkezéseivel is ellentétes, amelyek szerint a kiküldetési igazolás annak visszavonásáig érvényes és jogilag kötelező érvényű marad.

Ezért a Bizottság úgy határozott, hogy hivatalos törvényességi eljárást indít Hollandia ellen, amelyre a holland hatóságoknak két hónapon belül reagálniuk kell.

Kollektív szerződés a Shellnél

A társadalmi partnerek aláírták a Shell új kollektív szerződését, amely a Pernisben lévő finomító és a Moerdijkben működő Shell Nederland Chemie dolgozóira vonatkozik.

A 18 hónapra kötött megállapodás 2003. októberétől visszamenőleg 0,85%-os béremelést és egy egyszeri, 200 euró prémium kifizetését tartalmazza. 2004 végén a 2300 munkavállaló a társaság pénzügyi eredményeitől függően további 600 euró prémiumban részesülhet.

Az FNV szakszervezeti szövetség eredetileg 2,5%-os strukturális béremelésért kampányolt, miután azonban a 2003 őszén aláírt nemzeti szociális megállapodásban semmilyen béremelés nem szerepelt, ennek elérésére kevés esély maradt. Az FNV nem elégedett az új kollektív szerződéssel, de tudomásul veszi, hogy az őszi megállapodás megváltoztatta a tárgyalások légkörét.

A Shell munkavállalói nem üdvözölték a bérek központi befagyasztását, mivel véleményük szerint a recesszió ezt az ágazatot a többenél súlyosabban érintette. A szakszervezet képviselője rámutatott arra, hogy a társaság nyereséges, és a legközelebb nyilvánosságra kerülő adatok talán még ennél is jobbak lesznek, a 0,85% béremelés és a két prémium végül összességében 5,5% bérnövekedést is jelenthet.

Az őszi nemzeti megállapodástól más kollektív szerződések is eltértek:

- a KPN távközlési társaság megállapodása az idei évre nem tartalmaz béremelést, de ha a pénzügyi helyzet lehetővé teszi, a munkavállalók egyösszegű prémiumban részesülnek, és a következő évben 1%-kal emelik a bérüket;
- a Rotterdami Kikötő két kollektív szerződése az előző évi inflációnak megfelelően az áremelések automatikus ellentételezését tartalmazza, ami azt jelenti, hogy 2004. január 1-től emelkedik a munkavállalók bére;
- A De Unie szakszervezet 1,5%-os béremelést harcolt ki a tagjai számára a Corus acélipari társaságnál, amely 2004. évet várhatóan 300 millió euró nyereséggel fogja zárni.

Az elkövetkező hónapokban számos nyereséges cégnél kell megkötni az új kollektív szerződéseket, például az ING, az ABN Amro és a Fortis Bank pénzügyi társaságoknál.

Írország

Röviden

2004. február 1-jétől az ír minimálbér óránként 7 euróra nőtt. Becslések szerint ez az intézkedés 56 000 munkavállalót (az ír munkaerő 4,6%-a) érint kedvezően. Az Ír Kereskedelmi Kamara azt követelte, hogy

a 10%-os emelést két év alatt, fokozatosan hajtsák végre, mert a növekvő munkaerőköltségek komolyan veszélyeztetik a munkaadókat, közülük is elsősorban a kis- és középvállalkozásokat. A kormány elutasította a kamara követelését. A legutóbbi minimálbér-emelésre 2002 októberében került sor, amikor az euró bevezetése előtti 5,97-ről 6,35 euróra növelték a minimális órabért. Azon aggodalmak ellenére, hogy a minimálbér bevezetése kedvezőtlenül érinti a gazdaságot és a munkaerőpiacot, az intézkedést különösebb negatív kihatások nélkül, zökkenőmentesen sikerült végrehajtani.

Lengyelország

Az ideiglenes munkaviszony bevezetése

A munka törvénykönyvének közelmúltban történt módosításával első ízben került be a lengyel munkaügyi törvénybe az ideiglenes munkaviszony fogalma.

A munkaügyi törvényt átalakító módosítások 2004. január 1-jén léptek hatályba. Az új rendelkezések az ideiglenes munkaviszony meghatározásával és működésével kapcsolatosak. A törvény definíciója szerint az ideiglenes munkavállalókat az ideiglenes munkaerő-közvetítő ügynökségek foglalkoztatják és adják bérbe egy harmadik félnek. Kizárólag ezek az irodák jogosultak arra, hogy harmadik félnek dolgozókat adjanak bérbe. Jelenleg 86 ilyen bejegyzett ügynökség van, és további 40 vár a működési engedélyre.

Az új törvény meghatározása szerint az ideiglenes munkavállaló olyan személy, akit egy ideiglenes munkaerő-közvetítő iroda foglalkoztat, és korlátozott ideig, illetve egy adott feladat elvégzéséhez szükséges ideig, egy foglalkoztató társaság felügyelete alatt dolgozik. A törvény 36 hónapon belül 12 hónapra korlátozza azt az időtartamot, ameddig egy ideiglenes munkavállaló egy adott foglalkoztató társaságnál dolgozhat. Ettől csak abban az esetben lehet eltérni, ha az ideiglenes munkavállaló egy állandó alkalmazottat helyettesít: ekkor legfeljebb 36 hónap a megengedett időtartam. Ebben az esetben azonban 36 hónapig nem köthető új szerződés ugyanazzal a munkaadóval. Az ideiglenes munkavállaló a közvetítő ügynökség alkalmazásában áll, a foglalkoztató társaság azonban köteles ugyanolyan elbánásban részesíteni, mint az állandó munkaszerződéssel ott dolgozó munkavállalókat. Az ideiglenes dolgozó fizetését az ügynökség határozza meg azt követően, hogy megvizsgálta, mi-

lyen fizetést kapnak a foglalkoztató társaság hasonló munkakörben dolgozó alkalmazottai.

Az egyéb feltételek között szerepel az éves fizetett szabadság (havi 2 nap), feltéve, hogy az ideiglenes munkavállaló szerződése legalább 6 hónapra szól. Amennyiben a munkavállaló nem veszi igénybe a szabadságát, akkor az ügynökség köteles kifizetni annak ellenértékét. Ez a rendelkezés aggodalmakat váltott ki, mivel az ideiglenes munkavállalók már most is viszonylag hosszú (24 nap) éves fizetett szabadságra jogosultak.

A törvény ugyanakkor megtiltja a munkaadóknak, hogy ideiglenes dolgozókat alkalmazzanak, ha a megelőző 6 hónap során kollektív elbocsátásokat hajtottak végre.

Az elemzők felhívják a figyelmet arra, hogy az új munkaügyi törvénynek számos hiányossága van. Az ideiglenes munkavállalóknak például minden kiközvetítés előtt teljes körű orvosi vizsgálaton kell átesniük, a betegállományra járó táppénzüket pedig az előző fizetésük alapján kalkulálják, még abban az esetben is, ha az aktuális fizetésük alacsonyabb.

Luxemburg

Kollektív megállapodás a kórházi szektorban

2004. február 13-án a kórházi szektorban működő társadalmi partnerek kollektív szerződést írtak alá, amely 2005. december 31-ig marad érvényben.

Utcai demonstrációkba torkolló, elkeseredett vitákat váltottak ki az új kollektív szerződéssel kapcsolatos tárgyalások. Az egyik legnagyobb vitát kiváltó kérdés a részleges korengedményes nyugdíj bevezetése volt.

A szerződés az alábbi rendelkezéseket tartalmazza:

- 4,88%-os béremelés 2004. január 1-jétől;
- a 2003. évi bruttó fizetés 1,6%-ával azonos, egyszeri prémium kifizetése;
- a korengedményes nyugdíj 2006. január 1-je utáni bevezetése, egy kétoldalú bizottság 2005. december 31-re összeállítandó ajánlásai alapján;
- a kollektív szerződés jövőbeni kidolgozásának eljárását a közalkalmazotti kollektív szerződéssel összhangban átalakítják;

- korlátozott időtartamú fizetés nélküli szabadsághoz, és korlátlan ideig fél munkanap ledolgozásához való jog biztosítása; és
- a kórházi szektoron belüli karrierlehetőségekkel kapcsolatos politikák kidolgozásáért felelős kétpárti bizottság felállítása.

Az OGBL és az LCGB szakszervezeti szövetség köszönetét fejezte ki tagjainak, amiért együttműködtek annak érdekében, hogy az ágazatban elkerüljék a sztrájkot. Üdvözltek azt a tényt is, hogy a szektorban visszatértek a konstruktív párbeszédhez, amely 1995 és 2002 között lehetővé tette a békés munkaügyi kapcsolatok fenntartását.

Németország

A hírlapkiadók dolgozóira vonatkozó bérmegállapodás

Berlinben a tárgyalások nyolc köre után megállapodás született a napilapok szerkesztőségi munkatársairól. Az új megállapodás 1,3%-os béremelést rögzít.

A megállapodás, melyet az újságírók szakszervezete (DJV), a szolgáltatási szakszervezet (ver.di) és az ágazati munkaadói szervezet (BDZV) képviselői 2004. február 25-én írtak alá két évre, többhetes kemény tárgyalási folyamat és sztrájkmozdulás végére tett pontot.

A megállapodás értelmében a szabadúszók díjazásának emelése mellett 2004. június 1-jétől 1,3%-os béremelés lépett életbe. Az éves szabadság ugyanakkor 35 napról 30 napra csökkent, bár a jogosultság az évek számával emelkedni fog: 40 éves kor után 32; 50 éves kor után 33; 55 éves kor után pedig 34 napra.

A szabadság idejére járó fizetés a normál fizetés 80%-ára csökkent. Az aláíró felek megegyeztek abban, hogy a megállapodás érvényessége alatt tárgyalásokat kezdenek az új munkabesorolási struktúra kialakításáról.

A szakszervezetek kijelentették, hogy nem igazán elégedettek a megállapodással, bár hangsúlyozták, hogy a munkaadók néhány költségcsökkentő követelését sikerült elhárítaniuk. A munkaadói oldal például eredetileg egy évre befagyasztotta volna a béreket, és azt követően is csak 1%-os emelést hajtott volna végre. A szakszervezetek elégedettségüknek adtak hangot ugyanakkor amiatt, hogy az ágazatnak végre érvényes kollektív szerződése van. A megállapodás Németország-szerte 14 ezer, napilapok szerkesztőségében dolgozó munkavállalót érint.

Harc a feketemunka ellen az építőiparban

A német kormány olyan törvényi szabályozás kidolgozásával foglalkozik, amely növelné, a különösen az építőiparban elterjedt, illegális munkavégzést sújtó szankciókat.

A szervezett feketemunka csökkentését célzó törvénytervezetet 2004. február közepén vitatta meg a kabinet. A kormány ebben az évben 7000-re kívánja növelni azoknak az ellenőröknek a számát (ez mintegy 4500 új ellenőr alkalmazását jelenti), akiknek a feladata a – különösen az építőiparban gondokat okozó – szervezett illegális munkavégzés feltárása.

A gazdaság egyéb szürke területeire, például a háztartási alkalmazottak foglalkoztatásának ellenőrzésére ez az intézkedés nem terjed ki. Ez a hír sokakat megnyugtatott, akik attól tartottak, hogy az ellenőrök a magánháztartásokban dolgozó takarítókat is ellenőrizni fogják. A kormány azt is megvizsgálja, hogyan lehetne úgy módosítani a közbeszerzési törvényt, hogy az állami szervezetek ellenőrizhessék, hogy a pályázók az ajánlatukban szereplő árért el tudják-e végeztetni a munkát legális munkavállalókkal.

A Maatwerk ügynökség csődje vitákat váltott ki az állami munkaközvetítő irodák működéséről

Felszámolták a Maatwerk GmbH-t, az ország új munkaerő-kölcsönző szolgáltatásainak egyik fő ügynökségét. Egész Németországban aggodalmat váltott ki, hogy ezek az új irodák, amelyek a munkaerőpiaci reform központi pilléreit alkotják, nem működnek megfelelően.

A 2003-ban életbe lépett ún. Hartz-reform fő intézkedése a munkanélküliek álláskeresését segítő munkaerő-kölcsönző irodák (PSA-k) létrehozása volt. Ezeknek az irodáknak a feladata olyan emberek foglalkoztatása, akik már hat hónapja munka nélkül vannak. Az irodák minden általuk foglalkoztatott személy után átlagosan 1099 euró állami támogatásban részesülnek. Mivel ez az összeg csak részben fedezi a foglalkoztatás költségeit, az PSA-kra állandó nyomás nehezedik, hogy minél gyorsabban kikölcsönözzék a munkavállalókat a vállalatokhoz.

Ez az ellentmondásos intézkedés kiváltotta a magánkézben lévő irodák ellenkezését, bár a nagyobb ügynökségek, például a Randstad vagy a Manpower, szerződéssel üzemeltet néhány állami irodát is. A PSA-k sikere már csak azért is kérdéses, mivel a működésük kezdete,

azaz 2003 áprilisa óta, a náluk regisztrált munkanélküliek mindössze 40%-ának, 6375 embernek sikerült állandó munkát találniuk.

A hamburgi székhelyű Maatwerk 2004. február 16-án kérte a felszámolását. Az ügynökség megközelítőleg 10 000 korábbi munkanélkülit alkalmazott az ország mintegy 200 PSA irodájában. Közülük várhatóan 6000 embert sikerül más PSA-knál elhelyezni. Németországban jelenleg kb. 1000 PSA működik, amelyek együttesen mintegy 32 000 embert foglalkoztatnak.

Ez a fordulat kiváltotta a koalíciós Zöld Pártnak, valamint a magán munkaerő-kölcsönző ügynökségeknek a kritikáját. Nézetük szerint a PSA-knak előbb bizonyítaniuk kellene, hogy képesek munkát találni az ügyfeleknek, mielőtt az állami támogatást megkapnák utánuk. Azért is éles bírálókat érte a rendszert, amiért a Maatwerk, amelynek egy holland cég az anyavállalata, és nem rendelkezett kellő kapcsolatokkal a német munkaerőpiacon, ilyen kiterjedt PSA-szolgáltatásokat nyújthatott.

A kormány azonban bejelentette, hogy nem tervezi a jogszabályok változtatását. A PSA-rendszer felülvizsgálatára a tervek szerint 2006-ban kerül sor.

Norvégia

A tárgyalási pozíciók tisztázása

A kormány február 2-án találkozott a társadalmi partnerekkel, hogy megbeszéléseket folytassanak az esedékes bértárgyalásokról. A miniszterelnök abbéli reményének adott hangot, hogy az alacsony kamatlábakat és az alacsony inflációt figyelembe véve a munkavállalók mérsékelt követeléseket támasztanak. A munkaadók osztották ezt a vélekedést. A szakszervezetek elsősorban az alacsony fizetések emelését, valamint a férfiak és nők fizetése és nyugdíja közötti különbségek csökkentését szeretnék elérni.

Összeült az ún. „kormányzati kapcsolattartási bizottság”, hogy megvitassák az érintett feleknek az esedékes kollektív alkuval kapcsolatos tárgyalási pozícióit. Kjell Magne Bondevik norvég miniszterelnök felhívta a figyelmet az alacsony, 2%-os kamatlábakra és az 1,25%-os inflációs rátára, amely reményei szerint ebben az évben visszafogott bértárgyalásokat tesz lehetővé. Az NHO munkaadói szervezet vezetője egyetértett a miniszterelnökkel. A szervezet arra összpontosít, hogy elkerüljék a norvég magánszektor versenyképességének további romlását. Becslésük

szerint külföldön a bérnövekedés 3,5% körül van, míg Norvégiában a kormány és a gazdasági elemzők a bérek 4%-os emelkedésére számítanak ebben az évben.

A szakszervezetek véleménye és prioritása eltér ettől. Az LO szakszervezeti szövetség elsősorban az alacsony fizetésűek bérrendezését szeretné elérni. A tanárokat és ápolónőket tömörítő UHO szövetség nagyobb arányú béremelést követel azokban a szakmákban, ahol a nők többségben vannak. Ezzel szemben a diplomás munkavállalókat képviselő Academics szakszervezeti szövetség a központilag nem korlátozott, helyi béralkukat részesíti előnyben. Az elmúlt évben az Academics elérte, hogy az önkormányzati szférában helyi szinten dönthessenek a bérekről, az idén pedig az állami szektorban is ezt a célt tűzték ki. Azt szeretnék, ha valamennyi állami alkalmazott béremeléséről az eddigi központi megállapodás helyett helyi szinten tárgyalnának. A kormány üdvözölte ezt az elképzelést, a többi szakszervezet – elsősorban az LO – azonban hadüzenetnek tekinti.

A nyugdíjbizottság legfrissebb jelentésének közzétételét követően valamennyi szakszervezet egyetért abban, hogy a nyugdíjkérdés az idei kollektív tárgyalások egyik központi témája lesz.

Megfigyelők arra hívják fel a figyelmet, hogy a bérek növekedése még a mérsékelt bérkövetelések ellenére is történelmi csúcstól érhet el 2004-ben. Amennyiben a bérek ebben az évben 4%-kal emelkednek, az csaknem 2,7%-os reálbér-növekedést eredményez, tekintettel az alacsony (1,25%) inflációra.

Olaszország

Sztrájkoló orvosok

Az állami kórházak orvosainak és más egészségügyi dolgozóinak csaknem 90%-a vett részt abban a február 9-i 24 órás sztrájkban, amelylyel a kormány tervezett költségcsökkentő intézkedései, és az ágazat két évvel ezelőtt lejárt kollektív szerződésének elmaradt megújítása miatt tiltakoztak.

Ez volt az első eset, hogy az egészségügyben érintett 52 szakszervezet mindegyike támogatott egy tiltakozást. A sztrájkban mintegy 136 000 dolgozó, köztük 108 500 orvos, csaknem 6000 állatorvos és 15 000 adminisztratív egészségügyi alkalmazott vett részt. Az orvosok elsősorban a 2001 decemberében lejárt ágazati kollektív szerződés

megújításának elmaradása miatt demonstráltak, és – az infláció ellentételezését is tartalmazó – 5,6% értékű béremelést követeltek.

A költségvetési szféra kollektív tárgyalási testülete, az Aran szerint az orvosok bruttó átlagfizetése évi 70 000 euró (a legalacsonyabb fizetés 60 000, míg a kórházigazgatóké 120 000 euró).

A sürgősségi ellátásokat a sztrájk idejére is biztosították, de az egyéb egészségügyi szolgáltatásokban a tiltakozó megmozdulás jelentős zavarokat okozott.

Spanyolország

Sztrájkolnak a repülőtéri alkalmazottak

A szakszervezetek sztrájkokkal kívánnak tiltakozni a repülőtéri és légi közlekedési szolgáltatások többségének számos munkahelyet fenyegető kiszervezése ellen.

A CCOO, az UGT és az USO szakszervezeti szövetség hétnapos sztrájkot hirdetett a spanyol repülőtereken és az AENA légi közlekedési csoportnál. Ezzel tiltakoznak az ellen, hogy az állami tulajdonban lévő csoport a szolgáltatásai többségét alvállalkozásba kívánja adni, ami munkahelyek megszüntetését vonná maga után, miközben a szervezet tulajdonában lévő mintegy 50 spanyolországi repülőtéren ebben az évben 806 új munkahelyet hoztak létre. A szolgáltatások kiszervezésének elsősorban a madridi és a barcelonai repülőtér – nagyszámú új személyzet alkalmazását szükségessé tevő – bővítése miatt kerülne sor.

Új kollektív megállapodás a bankszektorban

Egyéves tárgyalás után megszületett a megállapodás a bankszektor szakszervezetei és munkaadói között. A két évre szóló szerződés 2003-2004-re vonatkozik.

2004. február 5-én végre megállapodáshoz vezettek azok a nehéz, többször megszakadt tárgyalások az ágazat munkaadói (AEB), valamint a CCOO és az UGT szakszervezeti szövetség között, amelyeket 2003-ban több sztrájk is kísért.

Az új megállapodás a bérekkel kapcsolatban az alábbi főbb rendelkezéseket tartalmazza:

- 2003-ban 2,75% béremelés, amely 0,15 százalékponttal meghaladja a tényleges inflációt;

- 2,5%, a tényleges inflációt 0,5 százalékponttal meghaladó béremelés 2004-re;
- egy feltételes béremelés arra az esetre, ha a 2004. évi infláció meghaladja a 2,5%-ot. A többletbért a 2005. évi bértáblázat tartalmazza majd.

A megállapodás további rendelkezései többek között a társadalombiztosítás bővítésével, az egyenlő esélyekkel, a családi élet és a munka összehangolásával, a költségtérítésekkel, az étkezési hozzájárulással (20% emelés, napi 7,25 euró), a szakmai fejlődéssel, a továbbképzéssel, a szexuális zaklatás esetén követendő eljárással és a hiányzások kezelésével kapcsolatosak. A megállapodás tartalmaz egy – életkor, nem, faj, illetve vallás alapján történő – diszkriminációt tiltó cikkelyt is.

A tárgyalásokon a legélesebb vitát a feltételes béremelésre vonatkozó rendelkezés váltotta ki. Ilyen cikkely 10 éve nem szerepelt az ágazat megállapodásaiban. Végül az a kompromisszum született, hogy 2005. előtt semminemű pótlólagos béremelésre nem kerülhet sor. Nem sikerült megállapodásra jutni a fizetett szabadság meghosszabbításáról, amely továbbra is évi 30 nap marad.

A két szakszervezeti szövetség, amely együttesen az ágazat munkavállalóinak 85%-át képviseli, elégedettségének adott hangot a megállapodással kapcsolatban.

Éles viták a hajógyárak új kollektív megállapodása körül

A tárgyalások megkezdése után egy évvel sem jött létre megállapodás az Izar hajóépítő csoport új kollektív szerződéséről. A szakszervezetek demonstrációk szervezésével kívánják a követeléseiket alátámasztani.

A 2003–2004. évi kollektív szerződéssel kapcsolatos tárgyalások 2003 februárjában indultak meg az Izar hajóépítő csoport fő részvényese, a SEPI, és a szakszervezetek között. A résztvevők néhány napos egyeztetésre számítottak, de egy év elteltével sem sikerült megállapodniuk.

A SEPI elnöke elmondta, hogy számukra elfogadhatatlan a szakszervezetek követelése, amely 6,8% fizetésemelést eredményezne: ez a 2003. évi inflációnak csaknem a háromszorosa, és majdnem duplája a 2003. évi 3,5%-os béremelésnek. A szakszervezetek ezzel szemben azal érvelnek, hogy követelésük 2003-ra 2,5%, plusz a termelékenység növekedésének megfelelő 0,8% emelést, 2004-re pedig 2,5%, plusz a

termelékenység növekedésének megfelelő 0,7% emelést tartalmaz. Álláspontjuk szerint ez segítené helyreállítani a bérek 2002 során meggyengült vásárlóerejét.

A Cádizi-öbölben, ahol az Izar dokkjai találhatóak, mintegy 4000 dolgozót foglalkoztatnak. Az elmúlt néhány évben sokszor volt feszült a légkör a munkavállalók és a munkáltatók között, és számos demonstrációra is sor került. A legutóbbi demonstrációban 50 munkás és 22 rendőr sérült meg. A szakszervezetek azonban további demonstrációkat helyeztek kilátásba arra az esetre, ha a társaság végrehajtja a Puerto Realban dolgozó 400 munkás tervezett elbocsátását.

A Cádizi-öböl lakosságának rendkívül fontos a hajógyárak jelenléte. Becslések szerint mintegy 15 000 család megélhetése függ a hajóépítésetől és a javításoktól.

A szakszervezetek beleegyeztek a tárgyalások folytatásába, és elfogadták, hogy egy közvetítő segítsen közelebb hozni az álláspontokat. A SEPI kijelentette, hogy szerényebb béremelési követelések esetén több hajó épülhetne a társaság üzemeiben. Az Izar egy négy évre szóló megállapodást kínál, a szakszervezetek azonban nem tudnak dönteni, és ragaszkodnak egy olyan cikkely beiktatásához, amely garantálná, hogy még akkor sem zárnak be egyetlen hajógyárat sem, ha az elkövetkező években elkerülhetetlenné válnak a létszámleépítések.

Svédország

Elhúzódó tárgyalások a gépiparban

Annak ellenére, hogy hagyományosan a gépipar az, amely meghatározza az ágazati tárgyalások alapját, elemzők szerint az idén a helyhatóságok 2004-re megkötött kollektív szerződése lehet a befolyásoló tényező.

A gépipar szociális partnereinek nem sikerült időben lezárniuk a márciusban lejáró megállapodást kiváltó új kollektív szerződésről folytatott tárgyalásokat. Noha általában ez az ágazati megállapodás szokta meghatározni a többi ágazat kollektív alkuját, ebben az évben a gépipar megállapodását megelőzte az új helyhatósági kollektív szerződés megkötése. Erre 2003 közepén került sor azt követően, hogy a Kommunál szakszervezet a hároméves megállapodás utolsó évének újratárgyalása mellett döntött. A megkötött megállapodás két évre (2003–2004) szól, és átlagosan 2,45%-os béremelést tartalmaz. Mivel ez a – mintegy 400 000 munkavállalóra vonatkozó kollektív szerződés – már érvényben van, fel-

tehetően befolyásolja a 300 000 dolgozót érintő gépipari tárgyalások eredményét. A gépipari szakszervezetek követelése 3,5% körüli béremelést tartalmaz, míg a munkaadók egyáltalán nem kívánják a béreket emelni.

Elemzők véleménye szerint a végső kompromisszumos megállapodás a kettő között 2,45% körül várható.

Amint a gépiparban létrejön a megegyezés, várhatóan felgyorsulnak a többi ágazat tárgyalásai is. A bankszektorban például, ahol az előző kollektív szerződés 2003. december 31-én lejárt, a Finansförbundet szakszervezet megpróbált egyezkedni a munkaadók szervezetével (BAO). A BAO azonban meg kívánja várni az exportágazat tárgyalásainak kimenetelét. A BAO 5,8%-os (egyénenként 2,2% garantált), két év alatt végrehajtandó béremelést ajánlott, míg a szakszervezet 6,8%-os (egyénenként 2,95% garantált) emelést követel.

A közvetítő szervezet egyetért a munkaadók kivárási politikájával, mivel egy olyan jól működő bérmegállapítási rendszer kialakítását támogatja, amely a béremeléseket az európai normákon belül tartja.

A munkaadók a német fémiparban a közelmúltban aláírt kollektív szerződést tartják a követendő mintának, amely 2004-re 2,2%, 2005-re pedig 2,7% béremelést tartalmaz. Nézetük szerint a bankszektor munkaadói által megajánlott 5,8% emelés jóval meghaladja az európai normát, és a svéd gazdaság egészében kötendő megállapodások vonatkozásában nem szabad kiindulási alapnak tekinteni.

Összeállította: Csépan Lilla

European Industrial Relations Review, 2004. 362. sz. márc. p. 2–15.

European Industrial Relations Review, 2004. 349. sz. p. 27.

European Industrial Relations Review, 2004. 353. sz. p. 12.

European Industrial Relations Review, 2004. 356. sz. p. 7.

European Industrial Relations Review, 2004. 359. sz. p. 16.

European Industrial Relations Review, 2004. 361. sz. p. 7, 11, 24, 30.

Röviden...

Új könyv a kartellekről

„Versenytársaink a barátaink, vevőink pedig ellenségeink” – ez jellemzi a kartellek magatartását, amelyekből hiányzik a szolgáltatási készség és a nyílt szellem, amelyet a mai társadalom elvár.

Becslések szerint a kartellek tevékenysége a fogyasztóknak évente sok milliárd dollárjába kerül. A kartellek megsértik a szabadverseny szabályait, amikor rögzítik az árakat, „megbundázzák” az ajánlatokat, visszafogják az innovációt, korlátozzák a termelést. De hogyan lehet harcolni ellenük?

A kartellek sokáig észrevétlenül működnek. „Belső” emberek segítségével nélkül nem lehet leleplezni őket. Az OECD *Küzdelem a kemény kartellek ellen* (Fighting hard-core cartels) c. kiadványa rámutat a kartellek elleni harc sikeres módszereire.

Több országban enyhe büntetésben, esetenként amnesztiában részesítik azokat, akik bevallják és bizonyítékokat szolgáltatnak a szabadversenyt korlátozó tevékenységükről. A legelnézőbbek természetesen azok iránt, akik először szakítják meg kartellkapcsolatukat. Ez a politika eredményesnek mutatkozott az USA-ban: az elmúlt két évben 30 esetben hoztak elmarasztaló ítéletet, és több mint 1 Mrd USD büntetést szedtek be. A büntetéseknek kettős szerepe van: egyrészt visszariasztja a szervezeteket új kartellek alakításától, másrészt a kartellból való kilépésre bátorít.

Egyes országokban személyeket is büntetnek kartelltevékenységért, és a személyes felelősség nagy visszariasztó hatással van. Mivel a kartelltagok hatalmas nyereségre tehetnek szert, és a leleplezés valószínűsége kicsi, sokkal szigorúbb szankciókat kell kilátásba helyezni. A büntetések nagysága – szakértők szerint – a kartellnyereség legalább kétháromszorosa kell, hogy legyen.

(*Observer*, 2002. 234. sz. okt. p. 46.)

Mindörökkön-örökké: Az adó

A nagy adóháború

A nyereségadó egyesek szerint „minden adó közül a leggyűlöletebb, legbosszantóbb, legméltánytalanabb inkvizíciós szerszám”; vagy mások szerint „a legigazságosabb és legméltányosabb gazdasági eszköz”. Ma is hallani mind a két véleményt az amerikai képviselőház folyosóin annak ellenére, hogy ezek a vélemények először 133 évvel ezelőtt hangoztak el. A 19. századi adóügyi viták ma is ismerősek: A nyereséget vagy a fogyasztást kell adóztatni? Az adószázalék lineáris vagy progresszív legyen, tehát a gazdagok nagyobb mértékben járuljanak hozzá az állam kiadásaihoz? Hogyan adóztassák meg a vagyont? Ezek a ma is vitatott kérdések.

Régi vitatéma az is, hogy ki fizessen a háborúért. A múltban minden háború esetében új adókat vetettek ki, de ki viselje a terrorizmus elleni harc terheit? 2002-ben az USA kormánya csökkentette az adókat, ezzel a terror elleni kampány terheit a következő generációra hárította át.

Örök kérdés: ki fizesse a kormányt? Az amerikai nézetek ezzel kapcsolatban nem egyértelműek. Szeretik a kormányt, amikor az pénzt ad az egészségügynek, támogatást ad a vállalkozásoknak, intézkedéseket tesz a terrorizmus megfékezésére, de gyűlölik a kormányt, ha mindehhez pénzt kér.

A 19. század közepén a kis szövetségi kormányt kizárólag fogyasztási adókból és az importált árukra (pl. vasércre, acélra, papírra, fára stb.) kivetett vámokból finanszírozták. Politikusoknak és üzletembereknek egyaránt tetszett ez a rendszer, mert versenyképessé tette az USA-ban termelt árukat és – úgy gondolták – ez csak a külföldi versenytársakat sújtja. A valóságban ez az adó áthárul a fogyasztókra, akik megvásárolják ezeket a cikkeket.

Az adó legerősebben a farmereket és a növekvő városi munkásosztályt terhelte, akik jövedelmük legnagyobb részét napi szükségleteikre, köztük sok importált árura költötték. A gazdagokat, akik jövedelmüknek csak kis hányadát költötték a fogyasztási cikkekre, kevésbé terhelte az adó. Az importadó azonban nem fedezte a polgárháború költségeit, ezért 1862-ben progresszív jövedelemadót vezettek be.

A jövedelemadó a polgárháború után is fennmaradt, és a progresszivitás is erősödött. Bár a legfelsőbb bíróság az ilyen adót alkotmányellenesnek nyilvánította, a Demokrata Párt és a Republikánus párt egyaránt az ilyen adó bevezetését támogatta. 1913-ban módosították az al-

kormányt, hogy lehetővé tegyék a jövedelemadó ismételt bevezetését. Azóta harcol ellene az egész nemzet.

A *The Great Tax Wars* elméseli az adózás – első 60 évének – történetét az USA-ban, de csak érinti annak hatásait. Nem foglalkozik a szociális következményekkel, vagy hogy az adózási rendszer hogyan befolyásolta a városi középosztály kialakulását, amely most az USA társadalmának és gazdaságának gerincét alkotja. Csak, mint történész, egy fontos összefüggést segít teremteni a mai adózási problémák megértéséhez.

A szexipar megadóztatása

A külföldi szexmunkások tömeges bevándorlása és az ehhez kapcsolódó bűn és egészségügyi problémák arra készítetik több európai ország kormányát, hogy vizsgálja felül a prostitúcióval kapcsolatos álláspontját. Németországban és Hollandiában törvényt hoztak a szexipar szabályozására, hasonló intézkedéseket készítenek elő Olaszországban és Skóciában is. Ezek az intézkedések olyan pragmatikus megoldást nyújtanak, amelyek a prostitúciót valamilyen munkának tekintik.

Európában már hosszú ideje törvény tiltja, hogy a prostituáltak leszólják az utcán a járókat, de a hatóságok elnézőek voltak, ha ez a vörös lámpás utcákban történt. Most azonban a felhajtók békés körzetekben is keresik az ügyfeleket, ezért kell a kormányoknak foglalkozniuk a kérdéssel.

Az európai fővárosok is kezdik felismerni, amit az alvilág már régóta tud, hogy a szex jó üzlet. Hollandiában forgalmi és nyereségadókat szednek be az engedélyezett bordélyházaktól, viszonzásul az ott dolgozók egészségügyi szolgáltatásokra, munkanélküli-segélyre és nyugdíjra tarthatnak igényt. (A bordélyházakban az ügyfelek mintegy 30%-kal nagyobb díjat fizetnek, mint az utcán.) Németországban és Olaszországban is hasonló eljárást készítenek elő. A Vatikán neheztelésének ellenére Silvio Berlusconi miniszterelnök a bordélyházak jóváhagyását veszi fontolóra. Skóciában ún. türelmi zónákat terveznek kijelölni.

Franciaország viszont véget kíván vetni a szexüzletnek, annak ellenére, hogy több kormány tapasztalata azt mutatja: Minthogy megtiltani nem lehet, jobb a szexipart megadóztatni.

(Business Week, 2002. 3802. sz. okt. 7. p. 22.)