

TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁSI KÖRKÉP

az Európai Közösség országainak társadalombiztosítási rendszereiről

Danny Pieters

Bevezetés az EK országainak társadalombiztosítási törvényhozásába: * Hollandia

A társadalmi biztonsági törvénykezés fogalma és forrásai

A társadalmi biztonságot tárgyaló pénzügyi jelentés, amelyet a Szociális és Munkaügyi Minisztérium évente terjeszt az országgyűlés elé, négyféle társadalmi biztonsági rendszert különböztet meg: a társadalombiztosítási rendszereket, a kiegészítő szociális szolgáltatásokat, a közalkalmazotti rendszereket és a munkahelyi nyugdíjbiztosítási rendszereket. A társadalombiztosítási rendszereken belül további két rendszert különböztethetünk meg: az általános biztosítási rendszereket és az alkalmazotti biztosítási rendszereket. A megkülönböztetés a személyes alkalmazási terület alapján történik. Az alkalmazotti biztosítási rendszerek a munkanélküliség, az átmeneti és a tartós munkaképtelenség kockázatára valamint az orvosi ellátásra terjednek ki. Az általános biztosítási rendszerek az öregség, a halálozás és a tartós munkaképtelenség (a továbbiakban: rokkantság) kockázatára valamint a családi költségekre és (komoly egészségügyi kockázat esetén) az orvosi ellátásra terjednek ki.

A kiegészítő szociális szolgáltatásokat, szemben a társadalombiztosítási rendszerekkel, teljes mértékben az általános adó fedezi. A legfontosabb kiegészítő szociális szolgáltatás a szociális támogatás. További szolgáltatások is léteznek, amelyek egyrészt a társadalombiztosítási juttatásokat egészítik ki (a releváns társadalmi minimum szintjére), másrészt azokra a személyekre terjednek ki, akiknek lejárt a juttatásra való jogosultsága (illetőleg, akik soha nem is voltak biztosítva).

Az alkalmazotti biztosítási rendszerek és a munkaképtelenség kockázata ellen biztosító általános biztosítási rendszerek általában véve nem terjednek ki a közalkalmazottakra és a közalkalmazottnak tekintett személyekre. Ezt a két csoportot egyéb rendszerek biztosítják. Egyes közalkalmazotti biztosítási rendszerek az összes közalkalmazottra kiterjed-

* A tanulmányt rövidített formában közöljük. A további fejezeteket folytatólagosan adjuk közre az *Esélyben*.

nek, mások csak bizonyos csoportokra (pl. katonai, vasúti alkalmazottakra és politikai intézményekben dolgozó közalkalmazottakra).

Az általános biztosítási rendszer keretében felállított nyugdíjrendszerek mellett munkahelyi nyugdíjat is ki lehet építeni az ipari és vállalati nyugdíjalapokhoz való csatlakozással vagy életbiztosítási társaságokkal kötött kollektív szerződéssel. A magánnyugdíjrendszerek törvényileg nem kötelezőek. Egy nagyobb csoport kérésére azonban a szociális és munkaügyi miniszter kötelezővé tehet egy ilyen rendszerben való részvételt egyes ipari és szellemi foglalkozási ágakban. Az alkalmazottak és magánvállalkozók többsége számára biztosított a munkahelyi nyugdíj; ez általában a korábbi jövedelmen alapul.

A teljesség kedvéért néhány egyéb munkahelyi rendszert is meg kell említenünk. Ezek a rendszerek a munkáltató és az alkalmazottak közti megállapodásokon alapulnak, és a kollektív munkaszerződésekben találhatóak meg. Az alkalmazotti biztosítási rendszerek keretében járó juttatások mellett léteznek „törvényben nem szabályozott (extra-legal) juttatások” is. A magánszektorban dolgozók és a közalkalmazottak egy része kordedvezményes juttatást kaphat, amellyel a nyugdíjkorhatár elérése előtt nyugdíjba vonulhat. A nyugdíjkorhatár eléréséig az alkalmazott kezesfüggő juttatást kap.

Ebben a fejezetben a társadalombiztosítási rendszerekre és a kiegészítő szociális szolgáltatásokra koncentrálunk, a másik két rendszerről csak érintőlegesen fogunk beszélni.

A holland alkotmány 20. cikkelye (I. fejezet: „alapvető jogok”) kimondja, hogy

„1. A lakosság létének biztosítása és a jólét elosztása felett a kormány gyakorol ellenőrzést.

2. A társadalmi biztonsági jogokat érintő szabályokat rendeletek biztosítják.

3. Azok a Hollandiában élő holland állampolgárok, akik nem tudják megélhetésüket biztosítani, rendeletileg szabályozott állami támogatásra jogosultak.”

A juttatáshoz való alapvető szociális jogok jogi jelentősége igen vitatott. Az országgyűlés elé beterjesztett érvek, amelyek ezeket a jogokat támogatták, ideológiai vagy politikai jellegűek voltak. A gyakorlatban ezeknek a jogi jelentősége, azaz a kormánynak az a kötelessége, hogy a szociális törvényhozást megvédje egy lehetséges visszavonástól, irrelevánsnak tűnik. Meg kell jegyeznünk, hogy az alkotmány 120. cikkelye értelmében a bíróság nem dönthet arról, hogy a formális rendelkezések tartalma kompatibilis-e az alkotmánnyal. Más szóval, annak ellenére, hogy az alkotmány a társadalombiztonsági törvénykezés legmagasabb forrása, a gyakorlatban keveset tud nyújtani.

A formális társadalmi biztonsági törvények egyes esetekben közvetlenül magukban foglalják a társadalmi biztonsági rendszerek tartalmát, más esetekben viszont csak azokat a kereteket határozzák meg, amelyeken belül létrehozhatók azok a rendszerek, amelyekért nem a kormány felelős. Majdnem minden társadalombiztosítási törvényhez hozzárendeltek

némi anyagi törvényhozói hatalmat, habár nem mindig ugyanakkorát és nem ugyanazoknak az alárendelt törvényhozóknak (Korona, Államtitkárság, közigazgatási testület). A korona hatáskörébe utalt rendeletek között van néhány fontos és nagy terjedelmű rendelet.

A formális határozatok általában a minisztert és a Társadalmi Biztonsági Tanácsot ruházzák fel hatalommal. A közigazgatási testületek rendszerint csak a miniszter vagy az ellenőrző testület előzetes beleegyezésével gyakorolhatják a rájuk ruházott hatalmat. Ez a helyzet például akkor, ha az ipari tanácsok hatalmukkal élve az alkalmazotti biztosítási rendszerben előírt juttatásoknál (amelyeket a kollektív munkaszerződésekben fektetnek le) magasabb juttatásokat kívánnak nyújtani.

Egyes esetekben a közigazgatási testületek nem törvénykezési, hanem inkább csak bizonyos diszkrecionális hatalmat kapnak a társadalmi biztonsági törvények alkalmazásának terén. Mivel a diszkreciónak nem szabad önkényes döntéseket eredményeznie, a közigazgatási testületeknek maguknak kell szabályozniuk a diszkrecionális hatalom gyakorlását. A szabályozás – általában a nyilvánosság számára is elérhető – belső utasítások és körlevelek formájában történik. Ezeknek az utasításoknak nincs jogi alapjuk sem az alkotmányban, sem a formális rendeletek hatáskörében. Tehát nem anyagi, hanem csak amolyan „pszeudo” törvényhozásnak lehet őket tekinteni. A pszeudo törvényhozás közvetlenül nem köti ugyan a bíróságot, a közigazgatási testületek azonban csak nyomós indokkal térhetnek el tőle. A pszeudo törvényhozástól való indokolatlan eltéréssel a közigazgatási testület áthágja a közigazgatás ügynevezett „általános elveit”, mint amilyen az egyenlőség elve, az önkényes döntés tilalma valamint a bizalom elve. A bíróság ezeknek a vezérelveknek az alapján tud dönteni a közigazgatási törvények érvényességéről. A pszeudo törvénykezés igen fontos a társadalmi biztonsági törvénykezés szempontjából.

A társadalmi biztonsági törvénykezés egyik fontos forrása az esetjog. Ez egyrészt a társadalmi biztonsági törvénykezés bonyolultságából ered, másrészt abból, hogy a törvényhozás esetenként tudatosan „nyitott” fogalmakat alkalmaz, amelyeknek az alkalmazását a bíróságra bízzák.

Kockázatok és juttatások

Mielőtt rátérnénk a különféle kockázatokra és juttatásokra, egy általánosabb természetű témát fogunk megvitatni, nevezetesen a jövedelmet szintentartó juttatásokat. Az alkalmazottak biztosítási rendszerének keretében nyújtott jövedelmet szintentartó juttatások keresetfüggőek; az általános biztosítási rendszerekben és a kiegészítő szociális szolgáltatásoknál viszont a releváns társadalmi minimumon alapulnak, amely a minimumbér egy bizonyos százalékának felel meg.

Az alkalmazotti biztosítási juttatások szintje a biztosított napibérének egy bizonyos százalékával egyenlő. Napibérnek általában azt a bért tekintik, amelyet az illető a kockázat megvalósulását közvetlenül megelőző

időszakban keresett. A napibérek felső határa kötött; a Pótléki Törvény (TW) bevezetése után a napibér minimumokat eltörölték.

A napibérek megállapítása a gyakorlatban a Társadalombiztosítási Tanács (SVR) által bevezetett napibérszabályozás tükrében válik érthetővé. A különféle napibérek szabályozási rendszere szinte teljesen egyforma. A járulékfizetési kötelezettség alapjául szolgáló bérek (járulékfizetési bérek) alapján számítják ki a napibéreket. Egyes alkalmazotti csoportokra, mint például a zenészekre, a művészekre és az idénymunkásokra speciális szabályok vonatkoznak.

Az általános biztosítási rendszerek és a kiegészítő szolgáltatások keretében járó juttatások szintje a releváns társadalmi minimumon alapul. Ez általában azt jelenti, hogy a jogosult olyan nettó jövedelmet kap, amely:

- házaspárok esetén a nettó minimumbér 100%-ának (vagy külön-külön 50%-ának) felel meg. Nem tesznek különbséget házastársi és élettársi viszonyban élők között;

- 18 év alatti, gyermekjuttatásban részesülő, gyermeket eltartók esetében a nettó minimumbér 90%-ával egyenlő (egyszülős család);

- a nőtlen/hajadon személy esetében pedig a nettó minimumbér 70%-ának felel meg (egyedülálló személy).

Az Általános Támogatási Törvény (ABW) megemlíti egy, a fentieknél alacsonyabb társadalmi minimumot, amely a nettó minimumbér 60%-ának felel meg; ezt az úgynevezett „egy házban lakók” kapják. Ezen általában olyan személyek értendők, akik többedmagukkal, de nem házastársukkal laknak egy házban. A minimumbér szintjét a minimumbért és a kötelező fizetett szabadságot rögzítő törvény (WMM) tartalmazza. Ez a törvény rögzíti a magánszektorban dolgozó teljesidős alkalmazottak minimumbérét. A 23 évesnél fiatalabb alkalmazottak alacsonyabb (ifjúsági) minimumbért kapnak.

A szociális juttatásokat, a minimumbéreket és a nyugdíjakat félévente kell hozzáigazítani a piaci szektorban történő bérváltozásokhoz (indexálás). A járulékfizetési bér szintje, amelyet királyi rendelet határoz meg, szintén kapcsolódik a bérindexhez. A minimumszintű nettó juttatások a nettó minimumbérekhez kapcsolódnak. A minimumot meghaladó juttatások a piaci szektorban végbemenő bruttó bérnövekedéssel tartanak lépést.

1983-ban ideiglenes törvények alapján időlegesen felfüggesztették az indexálási eljárást. A minimumbért és a társadalmi biztonsági juttatásokat (a gyermekjuttatások kivételével) befagyasztották. Az indexálást 8 évvel később, 1990-ben állították vissza.

Öregség

Minden 65. életévét betöltött holland lakos jogosult öregségi nyugdíjra. Azok, akik 50 éve élnek Hollandiában, a teljes összegre jogosultak: ez a nettó minimumbér 50, 70 vagy 90%-a havonta, attól függően, hogy az igénylő házas, egyedülálló vagy pedig egyedülálló szülő. Ha az illető nem

volt minden évben biztosítva, vagy nem tett eleget járulékfizetési kötelezettségeinek, a nyugdíj összege ezekkel az évekkel arányosan csökken. Azok a személyek, akiknek házastársa nem töltötte be 65. életévét, további feltételek mellett kiegészítést kapnak; a kiegészítés és a juttatás összege a nettó minimumbér 100%-ának felel meg. Csak azok kaphatnak kiegészítést, akik házastársának a jövedelme nem halad meg egy bizonyos szintet.

A különböző jogi eljárásoknak megfelelően a kötelező öregségi nyugdíjrendszeren kívül a legtöbb közalkalmazott, alkalmazott és magánvállalkozó munkahelyi nyugdíjbiztosítási rendszerekhez is csatlakozhat. A nyugdíj összege általában egyrészt a korábbi munkából származó jövedelemtől függ, másrészt attól, hogy az igénylő mikor csatlakozott a munkahelyi nyugdíjbiztosítási rendszerhez. A teljesösszegű munkahelyi nyugdíj és a teljesösszegű kötelező öregségi nyugdíj együtt általában eléri az utolsó kereset 70%-át.

Egyes esetekben az alkalmazottak és a közalkalmazottak a nyugdíjkorhatár (65 év) elérése előtt, azaz 60 éves korukban (esetenként még előbb is) nyugdíjba vonulhatnak. Azok, akik igénybe veszik ezt a lehetőséget, 65 éves korukig úgynevezett előnyugdíjat kapnak; ez a korábbi kereset 80 vagy 90%-a (egyreszt pedig a 90%-ot is meghaladhatja).

Halálozás

A túlélők hozzátartozójuk halála következtében elveszíthetik jövedelmüket. Ezért a biztosított személy halála után az özvegy nők és az árvák származási nyugdíjat kapnak. A biztosított személy halála esetén minden 40. életévét betöltött nő származási nyugdíjra jogosult; 40 évesnél fiatalabb nők csak akkor jogosultak nyugdíjra, ha munkaképtelenek, illetőleg gyermekeik még nem házasodtak meg. Azok az özvegyek, akik nem elégték ki a fenti feltételeket, csak átmenetileg kaphatnak juttatást. Azok az elvált özvegyek, akik nem mentek újból férjhez (pseude-özvegyek), szintén jogosultak a juttatásra. Az özvegy 65 éves koráig kaphatja ezt a juttatást; ha újból férjhez megy, egyösszegű végkielégítést kap. Az özvegyi nyugdíj és az átmeneti özvegyi nyugdíj a nettó kereset 70%-a; ha az özvegynek 18 évesnél fiatalabb gyermeke van, a juttatás összege a kereset 100%-a. Az árvasági nyugdíj összege egyrészt az árva életkorától, másrészt a minimumbértől függ.

A fellebbviteli bíróság egy nemrégiben hozott határozata értelmében jelenleg már özvegy férfiak is jogosultak származási nyugdíjra (hasonló feltételek mellett, mint az özvegy nők). Jelenleg a törvény átalakításán dolgoznak, azért hogy a származási nyugdíjrendszert a megváltozott körülményekhez igazítsák. A munkahelyi nyugdíjrendszerekhez csatlakozók özvegye (csak nők, férfiak ritkán) a rendszer keretében juttatásra jogosult. Az összeget általában az elhunyt feltételes vagy tényleges nyugdíja szerint állapítják meg.

A legtöbb társadalombiztosítási rendszer keretében az elhunyt hozzá-

tartozói halálzási juttatásra jogosultak. A halálzási juttatás elvileg megegyezik az elhunynak korábban járó juttatás összegével, és a halálzási hónapjára valamint az azt követő két hónapra terjed ki.

Munkaképtelenség

Jelentős különbség van az átmeneti és a tartós munkaképtelenség között. Az átmeneti munkaképtelenség kockázatára csak az alkalmazotti rendszer, a tartós munkaképtelenség kockázatára viszont mind az általános, mind az alkalmazotti biztosítási rendszer kiterjed.

Ha egy biztosított személy betegsége következtében munkaképtelenné válik, táppénzre jogosult. A betegség kategóriája magában foglalja a testi fogyatékoságot, a terhességet és a szülést is (a szülés előtti 6. héttől a szülés utáni 6. hétig, amikor minden kétséget kizáróan bizonyítható a munkaképtelenség).

A táppénz a munkaképtelenség 3. napjától és legfeljebb egy évig jár. A betegség első két napja az úgynevezett várakozási idő; az ipari tanácsoknak a várakozási idővel kapcsolatos rendeletei alapján a munkaképtelen személy az esetek többségében erre a két napra is kérhet juttatást. A táppénz a biztosított személy bruttó keresetének 70%-a (a kereset felső határa kötött); valódi vagy várt terhességből eredő munkaképtelenség esetén a juttatás a fenti kereset 100%-a.

A fent vázolt rendszert a polgári törvényhozás rendelkezései egészítik ki, amelyek értelmében az alkalmazott rövid megbetegedése esetén a munkáltató továbbra is köteles fizetést adni; a fizetés legalább 6 hétig jár, és a minimumbér összegének felel meg. A kollektív munkaszerződések értelmében a legtöbb alkalmazott táppénzét a korábbi kereset 100%-ára egészítik ki.

Az általános biztosítási rendszer keretében azok a személyek, akik részben vagy teljesen munkaképtelenek, egy éves várakozási idő után rokkantsági juttatásra jogosultak. Az alkalmazottak az alkalmazotti biztosítási rendszer keretében további juttatásra jogosultak. Az alkalmazotti biztosítási rendszer keresetfüggő kiegészítést biztosít az általános rendszer keretében nyújtott juttatás mellett.

Azokat a személyeket tekintjük munkaképtelennek, akik betegségük vagy egyéb testi fogyatékoságuk következtében nem képesek annyit keresni, amennyit (elméletileg) egy ugyanolyan vagy hasonló alkalmazásban álló „normál személy” keres. Normál személynek tekintjük ebben az esetben azt, akinek iskolai végzettsége, munkatapasztalata és fizikai állapota megegyezik az igénylőével a betegség vagy testi fogyatékoság fellépése előtt. A juttatás megállapításánál az elméleti keresőképeséget veszik figyelembe, és nem azt, hogy az illető valóban el tudna-e helyezkedni megfelelő állásban.

Az általános biztosítási rendszer keretében csak az a személy jogosult rokkantsági juttatásra, akinek a rokkanttá válást megelőző egy évben volt munkából vagy állásból származó jövedelme, illetőleg aki korán vált testi

fogyatékos. Az általános és az alkalmazotti biztosítási rendszer keretében nyújtott juttatás összege a bruttó minimumbér egy bizonyos százaléka és a korábbi jövedelem egy bizonyos százaléka (a bér felső szintje kötött). Azok esetében, akik legalább 80%-ban munkaképtelenek, a juttatás a minimumbér és a jövedelem 70%-a. Ha a munkaképtelenség mértéke nem éri el a 15%-ot, nem jár juttatás; 15-25%-os munkaképtelenség esetén az általános biztosítási rendszer nem fizet juttatást, az alkalmazotti biztosítási rendszer azonban az utolsó fizetés 14%-ának megfelelő juttatást fizet (a felső határ kötött). Az a személy, aki legalább 80%-ban munkaképtelen, és aki átmenetileg rendszeres ápolásra szorul, a bruttó minimumbér vagy a korábbi bér 100%-át kaphatja. Azok, akiknek munkaképtelensége 80% alatt marad, és munkából származó jövedelmük megmaradt munkaképességüknél alacsonyabb, eggyel magasabb munkaképtelenségi osztályba sorolódnak. A magasabb munkaképtelenségi osztályba sorolódás a munkaerőpiacba való reintegrálódást szolgálja, és a munka újrafelvételétől számított két évig érvényes.

Az általános biztosítási rendszer keretében a tényleges vagy várható munkaképtelenek nemcsak pénzbeni rokkantsági juttatásra jogosultak, hanem számos természetbeni juttatásra is: így például a munkaképesség szintentartását vagy javítását és a létfeltételek javítását szolgáló juttatásokra valamint orvosi ellátásra (szakképzés, családi segítség stb).

Munkanélküliség

Munkanélküli járadékra jogosultak mindazon alkalmazottak, akik a munkanélküliséget közvetlenül megelőző 12 hónapban legalább 26 hetet dolgoztak. Munkanélkülinek tekintjük azokat az alkalmazottakat, akik heti normál munkaidejükből legalább 5 órát vagy munkaidejük felét elvesztették, nem kapnak folyamatos fizetést, de képesek és hajlandók bármely megfelelő állást elfogadni.

A munkanélküli járadékban részesülők fél évig jövedelmet szintentartó juttatást kapnak (alapjuttatás); az alapjuttatás meghosszabbítható egyszer vagy többször 3 hónappal abban az esetben, ha az igénylő munkahelyi előzményei megfelelnek bizonyos követelményeknek. Azok az igénylők kérhetik például juttatásuk meghosszabbítását, akik a munkanélkülivé válásukat megelőző 5 évből legalább 3 évig és legalább heti 8 órában dolgoztak. A juttatás kiszámításánál azokat az időszakokat is elismerik, amelyekben az igénylő teljes rokkantsági juttatást kapott, vagy 6 évesnél fiatalabb gyermekeket nevelt (6-12 év közötti gyermekek esetében az idő 50%-át számítják csak be).

A munkaviszony megállapításánál az utolsó 5 év alatti tényleges munkaviszony és a feltételezett munkaviszony (ez a 18. életév és a munkanélküliséget megelőző 5 év közötti időszakra vonatkozik) összeadódik. A legalább 5 éves munkaviszonnyal rendelkező munkanélküliek esetében, az alapjuttatás 3 hónappal hosszabbítható meg, a 10 éves munkaviszonnyal rendelkezőknél pedig 6 hónappal; minden további 5 év után 6

hónappal hosszabbítható meg a juttatás. A 40 éves munkaviszonnal bírók esetében az alapjuttatás 4 és fél évvel hosszabbítható meg; ezek a személyek tehát összesen 5 évig kaphatnak jövedelmet szintentartó juttatást.

Azok a személyek, akiknek a jövedelmet szintentartó juttatásra való jogosultsága lejárt, de munkahelyi előzményeik tekintetében megfelelnek bizonyos követelményeknek, úgynevezett „meghosszabbított” juttatást kaphatnak további egy évig. A jövedelmet szintentartó juttatás az utolsó kereset 70%-a (a kereset felső határa kötött); a „meghosszabbított” juttatás összege pedig a minimumbér 70%-a.

Egyes munkanélküliek, akik már nem jogosultak munkanélküli járadéka, kiegészítő szociális szolgáltatásokat vehetnek igénybe, amelyek a releváns társadalmi minimum összegével megegyező jövedelmet biztosítanak (lásd alább, a Szükségletek c. fejezetet).

Orvosi ellátás

Mindazok az alkalmazottak valamint alkalmazottnak tekintett személyek, akik a betegbiztosítási rendszerben kötelező biztosítást kötöttek, e rendszer keretében olyan természetbeni orvosi juttatásokra jogosultak, amelyekre a komoly egészségügyi kockázatok ellen biztosító általános rendszer nem terjed ki. A biztosíthatóhoz csatlakozó személyek (általában a házastárs és a gyermekek) szintén jogosultak juttatásokra. A juttatáscsomag magában foglalja az orvosi, gyógyászati, anyasági, fogorvosi és gyógyszerári ellátást, a gyógyászati segédeszközöket, a kórházi ellátást, az elsősegély szolgálatot, az otthoni ápolást és a pszichiátriai kezelést. Esetenként az igénylőnek személyes hozzájárulást kell fizetnie.

Az e célra létrehozott általános biztosítási rendszer minden lakost biztosít a legsúlyosabb egészségügyi kockázatok ellen. A juttatáscsomag kiterjed a testi fogyatékosok számára felállított intézetekben (pl. szociális otthonban) való kezelésre és ápolásra a bekerülés napjától, az elme-gyógyintézetekben való ápolásra pedig a 366. naptól. Az általános biztosítási rendszer a kórházi tartózkodás idejére az oltások és a tolószék költségeit is fedezi. Az igénylőnek elméletileg személyes hozzájárulást kell fizetnie, a gyakorlatban azonban ez az illető fizetőképességén múlik.

Mint már említettük, a betegalapok maguk semmilyen juttatást nem nyújtanak. Az igénylők elfogadott orvosokon, fogorvosokon és elismert intézményeken, pl. kórházakon és szociális otthonokon keresztül kapnak juttatást; az elismerési eljárást rendeletileg rögzítik. A betegalapok és az ellátást nyújtók vagy az őket képviselő érdekszervezetek megállapodásokat kötnek. A rendelet számos szabályt tartalmaz, amelyek, többek között, megállapodási mintaként szolgálnak; ezektől csak a Betegalapok Tanácsának beleegyezésével lehet eltérni. A felek által elfogadott honoráriumok csak akkor lépnek életbe, ha a kormány illetékes szerve, az Egészségügyi Ellátás Honoráriumait Igazgató Központi Testület elfogadja őket.

A jelenlegi megállapodási rendszernek fontos része az érintett felek közötti kötelező szerződés: a betegalapnak elméletileg a körzetében működő összes illetékes személlyel és elismert intézménnyel megállapodást kell kötnie. A szerződési kötelezettség a másik fél részéről is fennáll. A miniszter bizonyos személyeket, például a fogorvosokat és a pszichoterapeutákat, felmentheti ez alól a kötelezettség alól. Egyéb személyek csak akkor menthetők fel a kötelezettség alól, ha erre komoly indokaik vannak.

Család

Minden holland lakos, aki 18 évesnél fiatalabb gyermek(ek)et tart el (legyenek azok saját gyermekei vagy házastársáéi, illetőleg örökbefogadott gyermekek), gyermekjuttatásra jogosult. Az eltartási kötelezettségekre további szabályok vonatkoznak. A szabályok háromféle eltartást különböztetnek meg: jelentős mértékű, nagymértékű és teljes mértékű eltartást; a megkülönböztetés alapján a juttatás kiszámításánál egy-egy gyermek egy, kettő vagy három gyermeknek számít. A gyermek jövedelmét az esetek többségében a gyermek eltartására kell fordítani. A gyermekjuttatás összege a családban levő gyermekek számával és korával arányosan nő. A gyermekjuttatás alapösszegét a gyermekek száma határozza meg, majd a 6 éven aluli gyermekek után az alkalmazható alapösszeg 70%-a, a 6-12 éves gyermekek után az összeg 100%-a, a 12-18 éves gyermekek után pedig az alapösszeg 130%-a fizetendő.

A gyermekjuttatásra való jogosultságot negyedévenként vizsgálják felül, és a negyedév első napján regisztrált helyzetet veszik alapul.

Szükségletek

A következőkben néhány olyan társadalmi biztonsági rendszert fogunk bemutatni, amelyek a létminimum biztosítását tűzik ki célul az elégtelen anyagi eszközökkel rendelkező egyének számára. Ezeknek a rendszereknek az a közös vonása, hogy a juttatásokat jövedelemigazoláshoz kötik.

Mindazok, akik nem tudják (vagy a közeljövőben nem fogják tudni) alapvető létszükségeiket kielégíteni, támogatásra jogosultak. A törvényben rögzített létminimum a nettó minimumbér egy bizonyos százaléka (azok esetében, akik nem költöztek be valamilyen intézménybe). Házaspárok (akár van kiskorú gyermekük, akár nincs) és kiskorú gyermek(ek)et nevelő egyedülálló szülők esetében családi alapon kapnak juttatást. A juttatás házaspárok esetében a nettó minimumbér 100%-a (vagy kétszer 50%-a), egyedülálló szülőkében a bér 90%-a, nőtlen/hajadon személyeknél 70%-a, egy házban lakó, egyedülálló személyek esetében pedig a minimumbér 60%-a. Mivel a szociális támogatás ma már az igénylő személyes körülményeit és képességeit is figyelembe veszi, a fenti ösz-

szegek egyes esetekben csökkenhetnek. Különleges szabályok vonatkoznak a szellemi és testi fogyatékosok intézeteinek lakóira.

Azok a háztulajdonosok és bérlők, akik még nem jogosultak lakhatási hozzájárulásra, jogosultak egy bizonyos, törvényben rögzített összeg erejéig lakásköltségeik kiegészítésére. Az olyan jogosult, aki munkanélküli, és akinek megélhetése munkaszerződéshez kötött munkától függ, egy speciális, e célra felállított rendszer keretében kap támogatást. A juttatások összege megegyezik az általános biztosítási rendszer keretében nyújtott juttatásokkal, az igénylőnek azonban eltérő kötelezettségeknek kell eleget tennie. Azoknak a fiataloknak, akik 21 éves koruk előtt fejezik be iskolai tanulmányaikat, fél éves várakozási időt kell letölteniük tanulmányaik befejezése után. A 18 évesnél fiatalabbak semmilyen juttatásra sem jogosultak. Speciális szabályok vonatkoznak a juttatásra szoruló üzleti vállalkozókra és a szellemi foglalkozású önállóakra. A „megélhetés általános költségeinek” fedezésére (bizonyos feltételek kielégítése mellett) nyújtott támogatáson kívül „speciális megélhetési költségek” fedezésére is kérhető támogatás. A megélhetés általános költségeinek fedezésére nyújtott támogatásnak lényegében az összes költséget (a speciális költségeket is) fedeznie kell. A juttatás nem feltétlenül rendszeres vagy eseti fizetés formáját ölti, lehet kölcsön vagy óvadék is.

A törvényhozás bizonyos személyek létminimumát úgy kívánta biztosítani, hogy ne kelljen nekik alávetniük magukat az általános támogatási törvényhozásnak és az Általános Támogatási Törvény (ABW) megkívánta széleskörű jövedelemigazolásnak. Számos speciális juttatási rendszer létezik ma, amely olyan személyeknek nyújt minimumjövedelmet, akiknek a jövedelme a releváns társadalmi minimum alá esett. Minimumjövedelemre jogosultak

- az alkalmazotti biztosítási rendszer és az általános rokkantbiztosítási rendszer alá tartozó személyek;

- az idősek és részlegesen munkaképtelen munkanélküli alkalmazottak; és

- azok az idősek és részlegesen munkaképtelen személyek, akik korábban magánvállalkozóként dolgoztak.

A Pótléki Törvény (TW) alapján a táppénz, a munkanélküli járadék és a rokkantsági juttatás szükség esetén kiegészíthető a releváns társadalmi minimum szintjére; a társadalmi minimum az általános támogatási rendszer különböző szintjeinek felel meg, tehát a minimumbér 100, 90 és 70%-a lehet. Azok a 21 évesnél fiatalabb nőtlen/hajadon fiatalok, akik szüleikkel laknak, semmilyen pótlékre sem jogosultak. A juttatás jövedelemigazoláshoz kötött. Az idősek és részben munkaképtelen munkanélküli alkalmazottak számára kialakított jövedelemrendszer a következő kategóriák részére biztosít a releváns társadalmi minimumnak megfelelő juttatást (a nettó minimumbér kétszer 50%-át, 90%-át vagy 70%-át):

- azoknak a 65 év alatti személyeknek, akik 50-57,5 éves koruk között váltak munkanélkülivé, és akik már nem kaphatnak úgynevezett meghosszabbított munkanélküli járadékot;

- azoknak a 65 év alatti személyeknek, akik 57,5 éves koruk után váltak

munkanélkülivé, és nem kaptak meghosszabbított munkanélküli járadékot, csak jövedelmet szintentartó juttatást;

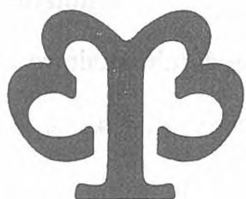
– azoknak a személyeknek, akik 50. életévük betöltése után váltak munkanélkülivé, a munkanélküli juttatásra már nem jogosultak, és csak 80%-osnál kisebb munkaképtelenség alapján számított rokkantsági juttatást kapnak;

– azoknak a korán fogyatékosná vált személyeknek, akik 80%-osnál kisebb munkaképtelenség alapján számított rokkantsági juttatást kapnak.

A juttatás jövedelemigazoláshoz kötött.

Az idős és részlegesen munkaképtelen egykori magánvállalkozók számára kialakított jövedelemrendszer a fentihez hasonló olyan 65 év alatti személyeknek és a velük együtt dolgozó házastársuknak biztosít juttatást, akik korábban saját üzletükből vagy szellemi tevékenységből éltek. A juttatás további feltétele az, hogy az igénylő vagy 55 éves kora előtt, vagy munkaképtelenségéből kifolyólag hagyta abba kereső tevékenységét, és rokkantsági juttatásban részesül, amelyet 80%-osnál alacsonyabb munkaképtelenség alapján számítanak ki.

Fordította Andor Eszter



**A BABILON Nyelvstúdió
ANGOL és NÉMET
nyelvtanfolyamokat indít
heti 4x3 és 3x3 órában
Pesten és Budán**

**Szintfelmérés németből hétfőnként,
angolból szerdánként 14–17 között.**

**1067 Budapest, Teréz krt. 41.
(A Béke Szálló mellett.)
Telefon: 132-4974, 135-3825**