



"Kísérlet egyes közép-kelet európai országokban a társadalmi párbeszéd és a nemzeti munkaügyi kapcsolatok revitalizációjára" - tanulságok és bevált gyakorlatok a válságból való kivezető úton

VS/2014/0588

Országjelentés Lettország - 2015

Írta: Dr. Raita Karnite
Fordította: Tiszavölgyi Judit
Szerkesztette: Kelemen Melinda

A projekt az Európai Unió pénzügyi támogatásával valósult meg.
A kiadványért egyedül annak szerzője felel, a Bizottság nem felelős az azokban szereplő információk esetleges felhasználásáért.

TARTALOMJEGYZÉK

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ	3
I. BEVEZETÉS	5
II. A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK/SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD RENDSZERÉNEK ALAPJAI.....	9
III. A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK/SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD JELENLEGI RENDSZERE..	12
Általános információ.....	12
A szereplők	14
Képességek	15
A reprezentativitás tényezője - országos szint.....	16
A reprezentativitás tényezője - ágazati szint.....	16
A teljesítménytényező	17
IV. A SZOCIÁLIS PARTNEREK ÉS A VÁLSÁG.....	18
Megszorító intézkedések.....	18
A munkaerő-piac.....	21
Jogszabályi változások 2012 után.....	23
Trendek.....	24
V. A SZOCIÁLIS PARTNEREK "VÁLSÁGKEZELŐ" BEVÁLT GYAKORLATA.....	26
Közös politikák és szervezett intézkedések.....	27
A munkavállalói szervezetek politikái és intézkedései (LBAS).....	30
A munkáltatói szervezetek politikái és intézkedései (LDDK).....	35
VI. KÖVETKEZTETÉSEK	38
IRODALOM / Források	39

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

Lettorszáiban a szakszervezeti munka hagyományai az 1920-as évekre nyúlnak vissza, amikor megalapították az első szakszervezetet. A szovjet típusú állami szakszervezetek erős és anyagilag jól ellátott szervezetek voltak. Tisztelet övezte őket, nem csak azért, mert védték a munkavállalók jogait, hanem mert szociális szolgáltatásokat is tudtak nyújtani (szanatóriumi, üdülői beutalók) és részt vettek a szűkös anyagi javak, mint autó, lakás stb., kiutalásának elosztásában. 1991 végén a munkavállalók 76%-a volt tagja valamely szakszervezetnek. Léteztek munkáltatói szervezetek is, de azok nem vettek részt a kollektív tárgyalásban.

Az 1990-es évek elején kezdtek el arról tárgyalni, hogy a munkáltatók és munkavállalók együttműködése hasznos lehet a gazdasági fejlődés szempontjából is. 1993. október 19-én a miniszterek kabinetje jóváhagyta a *Lettországi tripartit együttműködés szükségességének és főbb alapelveinek koncepcióját* és megalakult az első három tripartit tanács. A Lett Szabad Szakszervezetek Szövetsége lett az egyetlen országos szintű reprezentatív munkavállalói szervezet; a Lett Munkáltatói Szövetséget 1993 –ban alapították meg és ez lett az egyetlen országos szintű reprezentatív munkáltatói szervezet. A rendszer jelentősen javult 1998-ban, amikor a független tanácsokat egyesítették, és létrejött az Országos Háromoldalú Együttműködés Tanácsa és annak bizottságai.

A szociális párbeszéd működését a *Munka Törvénykönyve* és több mint tíz egyéb jogszabály szabályozza. Ez a jogi keret viszonylag stabilnak tekinthető. 2014-ben két fontos változás történt a szociális párbeszédre vonatkozó jogszabályokban - elfogadták az új *Szakszervezeti törvényt* és jelentősen módosították a meglévő *Munka törvénykönyvét* is.

Összességében a jogi és intézményi keretek a szociális párbeszéd sikerét szolgálják. Még a 2008-ban kezdődő válság idején sem zárták ki Lettorszáiban a szociális partnereket a döntéshozatali folyamatokból. A fő szociális partnerek a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek voltak. Ezért figyeltek inkább arra, hogy "növeljék" a meglévő erőket, és nem arra, hogy "visszanyerjék" azt. Másrészt a

gazdasági szerkezet is megváltozott és a szociális párbeszédben ez újfajta felfogást indított el.

A szociális partnerek részvétele, munkájuk intenzitása és minősége szervezeteik képességeitől függ. Az alkupozíciót erősítheti:

- a taglétszám növelése;
- a képességek növelése;
- a hatás növelése;

A szociális partnerek tevékenységük legnagyobb részét közösen szervezik a kollektív hatékonyság növelése érdekében. A szerepek, célok és vélemények különbözhetnek, de a munkáltatók és munkavállalók közti együttműködés mégis erős. A jelenlegi helyzet alapján a tárgyaló erő javítása terén a gyakorlatok három csoportra oszthatóak: a közös intézkedések és politikák, az országos munkavállalói képviselő (LBAS) intézkedései és politikái, és az országos munkáltató képviselő (LDDK) által szervezett lépések.

I. BEVEZETÉS

Háttér

Lettországban a szociális párbeszéd rendszere az 1990-es évek közepén alakult ki - nem sokkal a tervgazdálkodásról a piacgazdaságra való áttérés megkezdését követően.

Szakszervezetek

Lettországban a szakszervezetek az 1920-as években jelentek meg. A tervgazdálkodás idején is léteztek. A szovjet rendszer alatt a szakszervezetek a pártállami demokráciát voltak hivatottak demonstrálni. A szakszervezetek anyagilag erős szervezetek voltak. A szociális infrastruktúra jelentős része a birtokukban volt (üdülők, szanatóriumok stb.).

A szovjet időszakban a szakszervezetek szerepe két szempontból is eltért a szakszervezetek hagyományos szerepétől. Először: a szovjet rendszerben a szakszervezetek erősen függtek a kommunista párttól. Másodszor: részt vettek a szocialista elosztási rendszerben. Autót, lakást, nyaralót, építési telket és más juttatásokat csak a szakszervezetnek benyújtott kérvényre, egy várakozási lista alapján utaltak ki.

A szakszervezeti tagság nem volt kötelező, de szinte minden munkavállaló tag volt, mert a munkaszerződés aláírásakor egyben a belépési nyilatkozatot is aláírták. Általános és hasznos gyakorlat volt ez, hisz a szakszervezeteknek fontos szerepe volt a szociális és anyagi javak elosztásában. Ennek eredményeként a szakszervezeti szervezettség szinte abszolút volt - 1991 végén 1 397 000 munkavállalóból 1 062 000 volt szakszervezeti tag¹ (76 %-os szervezettség).

A magas szervezettségi arányt segítette a gazdasági szerkezet is, ami többségében állami nagyvállalatokból állt. A szakszervezetek partnerei a munkakörülményekről és szociális garanciákról folytatott tárgyalásokon az állami vállalatok és intézmények

¹ Forrás: CSP, LBAS.

vezető voltak. A kollektív szerződés nemcsak az állami nagyvállalatoknál, hanem a kisebb egységeknél is elfogadott gyakorlat volt.

A szakszervezetek központosított rendszerben működtek. Az összes nagy gazdasági ágazatnak voltak ágazati szervezetei, amelyek az ágazatban működő vállalati szakszervezeteket tömörítették. Az ágazati szakszervezetek egy országos szervezetet alkottak. A rendszer könnyen használható és egyszerűen irányítható volt. A központosított rendszeren kívül nem működtek szakszervezetek. A szakszervezetek függetlenek lehettek, ha lojálisak voltak a meglévő politikai rendszerhez.

A tervgazdálkodásról a piacgazdaságra való áttérés első támogatói között a szakszervezetek már az 1980-as évek végén ott voltak. A Kommunista párton kívül a szakszervezet volt a legfontosabb országos szinten működő szervezet. Az 1989-es helyi önkormányzati választásokon és az 1990-es parlamenti (Legfelsőbb Tanács) választásokon is a változás erőit támogatták. Az országos szinten működő központosított szervezet lehetővé tette a szakszervezetek gyors és könnyű intézményes önszerveződését.

Az 1990-es évet követő időszak négy jellemző irányra osztható:

- 1) az új típusú szakszervezeti rendszer és a fő szervezet - a Lett Szabad Szakszervezeti Szövetség (LBAS) létrehozása;
- 2) a meglévő rendszer reformja (a szakszervezetek szétválása és összeolvadása - LBAS tagszervezetek);
- 3) a szakszervezeti rendszer kiterjesztése az LBAS rendszerén és a fő szervezeten kívülre;
- 4) szervezet-stabilizálási és intenzív kapacitás-építési folyamat;

Az első időszak (kb. 1990–1995) intenzív fejlődést jelentett a szakszervezetek számára. Ahhoz, hogy kivonják magukat a Kommunista párt ellenőrzése alól, "új" típusú szakszervezetek jelentek meg, míg a "régi" típusú szervezetek is megpróbálták fennmaradni. Azokban az ágazatokban, ahol a "régi" szakszervezetek nem voltak lojálisak az átmenethez, a volt szakszervezeti szervezetek "újraalkották" önmagukat és leváltották a régi vezetőket, vagy új szakszervezetet alakítottak.

1990. május 25-én és 26-án a szakszervezetek megalakították az új szakszervezeti konföderációt - a Lett Szabad Szakszervezetek Szövetségét, ami felváltotta a korábbi irányító szervezetet - a Lettország Köztársasági Szakszervezeti Tanácsát, és ezzel a szakszervezetek fejlődésének új korszaka kezdődött. Változatlanul megtartották a korábbi rendszer bizonyos elemeit, mint pl. a szervezet egyetlen, országos szintű szervezeten alapuló piramis-szerű felépítését.

A *Szakszervezeti Törvényt* 1990. december 13.-án fogadták el. A törvény az alábbiak szerint határozza meg a lett szakszervezeteket: "A Lett Köztársaság szakszervezetei független szervezetek, melyek tagjaik a munka világával és a társadalmi és gazdasági élettal kapcsolatos egyéb jogait és érdekeit fogalmazzák meg, képviselik és védik őket a Lett Köztársaság *Szakszervezeti törvényének*, egyéb hatályos törvényének és a szakszervezet alapszabályának megfelelően, illetve az *Egyetemleges Emberi Jogi Nyilatkozat* és más nemzetközi egyezmények és szerződések tiszteletben tartása mellett."

1992-ben az LBAS tagszervezeteinek száma 33-ra emelkedett. A LBAS mellett 32 egyéb független szakszervezet és két szakszervezeti konföderáció működött: az egyik két szovjet típusú szakszervezet egybeolvadásából jött létre, a másik öt független közlekedési dolgozói szakszervezetet, LBAS tagokat tömörített.

A második szakasz 1995-2010 közé esett. Alapvetően a privatizáció és a lett gazdaság súlyos hanyatlása jellemezte. Voltak olyan szakszervezetek, amelyek eltűntek vagy más, erősebb szervezetek beolvasztották őket. 1995 óta a szakszervezeti tagok száma évről évre csökkent. Jellemző volt erre az időszakra az erős központi dominancia, középen a független LBAS-al és körülötte a független szakszervezetekkel és szövetségekkel. A rendszeren kívül maradt szakszervezetek nem játszottak döntő szerepet. A két korábban alapított konföderáció megszűnt.

A harmadik szakasz 2000 után kezdődött, amikor az LBAS-on kívüli független szakszervezetek köre kezdett erősödni. Nem csak a korábbi szakszervezetek tartoztak közéjük, hanem az LBAS rendszerétől eltávolodó szervezetek is. A LBAS-on kívüli szakszervezetek önállóan működtek.

A negyedik szakasz 2004-ben, az Európai Unióhoz való csatlakozást követően indult, amikor a szociális partnerek hozzáfértek az EU Strukturális Alapokon keresztül

érkező finanszírozásához. A szociális partnerek egyre nagyobb mértékben vettek részt képzésben, kutatásokban és konzultációs munkában.

Munkáltatói szervezetek

A munkáltatói szervezetek új jelenségnek számítanak Lettországon. A szovjet típusú állami vállalatok szervezeteiben is létrejöttek, de nem tárgyalhattak a szakszervezetekkel. A szociális párbeszéd, mint a munkáltatók és munkavállalók együttműködésének formája, nem létezett.

1990-t követően a tömeges privatizáció megváltoztatta a gazdasági szerkezetet. A meglévő vállalati szervezetek igyekeztek alkalmazkodni a piacgazdasághoz, de sokat be kellett zárni. A helyükre a kaotikus folyamatban számos, üzlet-orientált és szakmailag megalapozott szervezet lépett. Ezek a munkáltatói szervezetek kizárólag a vállalatok és tagjaik szalmi érdekeit tartották szem előtt. 1990 decemberében különböző ágazatok kereskedelmi és ipari vállalatainak vezetője egy országos szintű, független és politikailag semleges nem-kormányzati szervezetet alapított - a lett Kereskedelmi és Iparkamarát (LTRK). E szervezet fő küldetése a nemzetgazdaság támogatása, a vállalkozó-kedv ösztönzése, a gazdasági környezet javítása volt, de segítették a vállalatokat szervezeti és pénzügyi képzéssel, termékpromócióval is (képzéseket, helyi és nemzetközi bemutatókat szerveztek).

A meglévő üzlet-orientált vagy szakmai szervezetek egyike sem kívánta azt a benyomást kelteni, mintha részt venne a szociális párbeszédben. Az országos munkáltatói szervezetet - a Lett Munkáltatói Szövetséget (LDDK) 1993. szeptember 6-án alapították meg kifejezetten a szociális párbeszéd céljából.

II. A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK/SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD RENDSZERÉNEK ALAPJAI

Az 1990-es évek elején kezdtek el arról tárgyalni, hogy a munkáltatók és munkavállalók együttműködése hasznos lehet a gazdasági fejlődés szempontjából is. 1993. október 19-én a miniszterek kabinetje jóváhagyta a *Lettországi tripartit együttműködés szükségességének és főbb alapelveinek koncepcióját*.

A döntés értelmében országos szinten a munkavállalókat csak Lett Szabad Szakszervezetek Szövetsége képviseli és a munkáltatókat is egyetlen szervezet, a Lett Munkáltatói Szövetség.

1993 augusztusa és 1994 májusa között jöttek lére a nemzeti párbeszéd első intézményei: a Háromoldalú Munkavédelmi Konzultációs Tanács (1993. augusztus 26.), a Munkáltatók, a Kormány és a Szakszervezetek Tripartit Konzultációs Tanácsa (1993. december 28.) és a Háromoldalú Társadalombiztosítási Tanács (1994. május 17.).

1996. június 22-én a LBAS és a LDDK megkötötte a *Megállapodás a szociális partnerség általános alapelveiről c. egyezményt*. 1998-ban a Miniszterek kabinetje elfogadta a *Tripartit együttműködés koncepcióját*. A koncepció egyértelműen egyetlen munkavállalói és munkáltatói szervezet képviselőjét határozta meg és a szociális párbeszéd intézményi rendszerének az Országos Tripartit Együttműködési Tanácsot (NTSP) írta elő.

1999-ben fogadták el a *Munkáltatói szervezetek és szövetségeik* törvényét. A törvény 2. szakasza szerint "munkáltatói szervezetet legalább öt munkáltató alakíthat azzal a céllal, hogy a szervezet tagjainak társadalmi és gazdasági jogait és érdekeit, valamint olyan érdekeit fogalmazza meg, képviselje és védje, amelyek megfelelnek a munkáltatói szervezet célkitűzéseinek. A munkáltatói szervezet tagja olyan jogi vagy természetes személy lehet, aki foglalkoztatási szerződés alapján legalább egy munkavállalót foglalkoztat." A törvényi megfelelés alapján a munkáltatói szervezetek és szövetségek kötelesek tagjaik érdekeit képviselni a szakszervezetekkel, az állammal és a helyi kormányzati szervekkel való kapcsolataik keretében.

Az NTSP 1999 januárjában kezdte meg működését. Kezdetben három bizottsága volt:

- a szakképzési és foglalkoztatási albizottság,
- a szakképzési és foglalkoztatási albizottság,
- a társadalombiztosítási albizottság.

Lettországban a szociális párbeszéd a szociális partnerek két- és háromoldalú konzultációját jelenti.

Országos szinten a kétoldalú szociális párbeszéd eredményeképpen 1999. május 5.-én az LBAS és az LDDK aláírta az *Általános megállapodás a szociális partnerség alapelveiről* és az *Általános megállapodás a minimálberről* c. dokumentumokat.

A legjelentősebb kétoldalú párbeszéd a vállalati szinten folyik kollektív szerződések és más megállapodások megkötéséről (szociális alapok, sztrájk-alap stb.)

2000 után számos ponton módosult a szociális párbeszéd rendszere. 2003-ig a munkaügyi jogszabályokat teljes mértékben modernizálták (a *Munka törvénykönyvét*, a munkavédelmi törvénycsomagot, a *Munkaügyi vitarendezési törvényt*, a *Sztrájk törvényt*). Az új *Munka törvénykönyve* 2002. június 1-én lépett hatályba. A törvény és módosításai meghatározták és hatékonyan továbbfejlesztették a szociális partnerek jogait és kötelezettségeit, a kollektív tárgyalás alapelveit és a reprezentativitás kritériumait a szociális párbeszédben és a munkaügyi kapcsolatokban.

2004. október 1-én új *Tripartit együttműködési megállapodást* írt alá a miniszterelnök, az LDDK és a LBAS. A megállapodás szerint a LBAS az egyetlen reprezentatív munkavállalói, az LDDK az egyetlen reprezentatív munkáltatói képviselő. A szervezetek kifejezett megnevezésére azért volt szükség, mert egyikük sem rendelkezett meggyőző reprezentativitással a teljes egészhez viszonyított képviselői arányuk alapján.

A megállapodás részletesen felsorolja azokat a kérdéseket is, amelyekre a szociális párbeszéd keretében folytatott konzultáció kiterjedhet; ezek között szerepelnek a szociális párbeszéd nemzetközi vonatkozásai, és négy új területre új konzultációs intézményt hozott létre: (i) közlekedés, kommunikáció és információs technológia; (ii) környezetvédelem; (iii) regionális politika; (iv) egységes bérezési rendszer.

2006 óta az NTSP közvetlenül a Miniszterek Kabinetje alá tartozik. A Miniszterek Kabinetjéhez tartozik és a kormány részéről a miniszterelnök vezeti (jelenleg Laimdota Straujuma), a munkáltatók részéről Vitālijs Gavrilovs az LDDK elnöke és a munkavállalók részéről Pēteris Krīgers, a LBAS elnöke.

A miniszterek együttműködnek a szociális partnerekkel a saját tárcájukra vonatkozó kérdésekben. A kormányt az NTSP-ben a jóléti miniszter (a kormányképviselő alelnöke), a gazdasági, a pénzügyi, a környezeti és regionális fejlesztési miniszter, az Kutatás- és Oktatásügyi államtitkár a Kommunikációs Minisztériumból, és az Igazságügyi Minisztérium államtitkára képviseli.

2006-ban az NTSP-nek hét albizottsága volt.

A kollektív tárgyalások jelentősége jelentősen csökkent 2008-at követően, amikor a kemény megszorítási intézkedések nem csak a kollektív szerződések kialakított feltételeit, de a *Munka törvénykönyve* rendelkezéseit is sértették. Az állami vállalatoknál befagyasztották a kollektív szerződéseket és ösztönözték a kollektív szerződések figyelmen kívül hagyását a magánvállalatoknál is. Ezen kívül, gyengült több vállalati szakszervezet helyzete. 2001-ben 2.972 elsődleges tagszervezete volt a LBAS-nak, 2009-ben már csak 2.430, 2011-ben 2.266, 2012-ben 2.176 és 2014-ben 2.088.²

² Forrás: LBAS

III. A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK/SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD JELENLEGI RENDSZERE

Általános információ

A jelenlegi munkaügyi kapcsolatok/szociális párbeszéd rendszerének szabályozói:

- az új *Szakszervezeti törvény* (parlamenti elfogadás: 2014. március 6, hatálybalépés: 2014. november; <http://likumi.lv/doc.php?id=265207>)
- A munkáltatói szervezetek és szövetségek törvénye (parlamenti elfogadás: 1999. május 19, <http://likumi.lv/doc.php?id=24467>);
- A *Munka törvénykönyve* (2001. június 20, figyelemreméltó, hogy 157 szakaszából 35-öt módosítottak 2014-ben) <http://likumi.lv/doc.php?id=26019>).
- *Munkavédelmi törvény* (parlamenti elfogadás: 2001. június 20. <http://likumi.lv/doc.php?id=26020>) és a kiegészítő jogszabályok (több mint 20 normatív törvény, melyek különböző években léptek hatályba, a teljes lista lásd: <http://www.lm.gov.lv/text/599>, normatív törvények <http://likumi.lv>);
- *Munkaügyi vitarendezés törvénye* (parlamenti elfogadás: 2002. szeptember 26, <http://likumi.lv/doc.php?id=67361>);
- *Sztrájk törvény* (parlamenti elfogadás: 1999. április 23, <http://likumi.lv/doc.php?id=48074>);
- A Miniszterek kabinetje Nr.300. rendelkezése (parlamenti elfogadás: 2009. április 7, <http://likumi.lv/doc.php?id=190612>) ami a szociális partnerek döntéshozatali folyamatokban való részvételét szabályozza;
- több normatív törvény konkrét munkavállalói csoportok fizetésének és egyéb konkrét kérdések szabályozására:
- *Törvény az Európai Közösségi vállalatok és vállalatcsoportok munkavállalóinak tájékoztatásáról és konzultációjáról* (hatályba lépés: 2001. március 29.), amit felváltott a *Törvény az Európai Közösségi vállalatok és vállalatcsoportok munkavállalóinak tájékoztatásáról és konzultációjáról* (parlamenti elfogadás: 2011. május 19.)

2001 előtt a munkaügyi kapcsolatokat a szovjet időkből maradt *Munka Törvénykönyve* (hatályba lépett: 1972. október 1-től) és a kollektív tárgyalások törvénye szabályozta. Az új *Munka törvénykönyvét* 2001-ben fogadták el, a cél a lett

munkaügyi kapcsolatok modernizálása és a munkaügyi jogszabályok egyetlen egységes törvénnyé formálása volt. A kollektív tárgyalások jogszabályi normáit a *Munka törvénykönyve* több fejezetébe is átültették. A jelenlegi törvény 35 fejezetből és 157 szakaszból áll.

A lett *Munka törvénykönyve* kezdettől fogva a munkavállalók védelmére született. A foglalkoztatás rugalmasságát és biztonságát a "nem tiltott" elv alapján garantálják. Főleg ezen elv miatt kimondottan merevnek tartják a törvényt nemzetközi szakértők. Ezt a merevséget a munkavállalói jogok biztosításánál bizonyos értelemben a szakszervezetek szerepe és a vállalati kollektív szerződések adják. A szakértők véleménye arra bátorította a munkáltatókat, hogy vitát kezdeményezzenek a *Munka törvénykönyve* módosításáról, míg a szakszervezetek a jelenlegi verziót támogatják.

A szociális párbeszéd intézményi rendszerének része az NTSP és nyolc albizottsága:

- a költségvetés- és adópolitika háromoldalú együttműködés albizottság;
- a munka világa háromoldalú együttműködés albizottság (DLTSA);
- a társadalombiztosítási albizottság (SDA);
- a szakképzési és foglalkoztatási háromoldalú együttműködés albizottsága (PINTSA);
- az egészségügyi albizottság (VANA);
- a közlekedési és telekommunikációs ágazat háromoldalú együttműködés albizottsága (TSNTSA, 2008 óta);
- a környezetvédelmi háromoldalú együttműködés bizottsága (VALTSA);
- a regionális fejlesztés háromoldalú együttműködés albizottsága (RAPLTSA, 2010 óta);
- közbiztonsági albizottság.

Az Országos Tripartit Konzultációs Tanács (NTSP) munkáját egy titkárság segíti. Az NTSP üléseit havi rendszerességgel tartja. Sürgős ügyeket rendkívüli ülések keretében lehet megtárgyalni. Az NTSP üléseken a tagok a politikai döntéseket a kérdés megtárgyalását követően hozzák meg és nyomon követik a döntés végrehajtását is. Az NTSP tárgyalást kezdeményezhet aktuális kérdésekről és a végleges megoldás megszületéséig napirenden tarthatja.

Az NTSP mellett a szociális párbeszéd csúcsszervezetei részt vesznek az Országos Nemzetgazdasági Konzultációs Tanács és annak bizottságainak munkájában. A tanács vezetését rotációs alapon töltik be. A szociális partnerek a Tanács ülésein kötelesek megfelelő időszakonként ellátni a levezető elnöki feladatot.

Országos szinten a szociális partnerek gyakorlatilag minden kérdésben részt vesznek a szakpolitikai vitában. Különösen fontos kérdés az éves költségvetés, a minimálbér, a minimális adómentes jövedelem, a megélhetési költségek és a létminimum, a létfeltételek, az adórendszer, a nyugdíjak, az oktatási és egészségügyi dolgozók bére. A szakszervezetek a szociális kérdésekre figyelnek elsősorban, míg a munkáltatói szervezeteknek a tagjaik számára kedvező vállalati feltételek kialakítása a fő cél.

A kétoldalú szociális párbeszéd legfontosabb szintje a vállalati szint. A főbb alkukérdések a jutalmak, szociális garanciák, a munkaidő és a munkakörülmények.

A szereplők

Következésképpen, az országos szinten két szociális partner van - a LBAS mint egyetlen munkavállalói képviselő, és az LDDK, mint egyetlen munkáltatói képviselő. Nem ismert pontosan, hogy a hivatalos szociális partnereken kívül hány országos és hány ágazati szakszervezet és munkáltatói szervezet működik; ez a jelentés kizárólag a hivatalos szociális partnerek számával, tagságával és reprezentativitásával foglalkozik.

2014-ben a LBAS-nak 20 tagszervezete volt - szakszervezetek és szakszervezeti szövetségek. A szakszervezetek a vállalati alapszervezeteket tömörítik. A szakszervezeti alapszervezetek (egy vagy több), általában az állami szektor intézményeiben jönnek létre (oktatás, egészségügy, kultúra és közigazgatási intézmények) és a jelenlegi vagy korábbi állami kereskedelmi vállalatoknál - pl. a Latvenergo energetikai vállalatnál, a Lett vasutaknál, postánál, Lattelecom-nál, televíziónál, a lett Operaháznál, egyetemnél. Az LBAS legnagyobb tagszervezete a Lett Oktatási és Tudományos Dolgozók Szakszervezete (LIZDA) (30.785 taggal, a teljes LBAS tagság 32,1%-a), a Lett Vasúti és Közlekedési Társaság (LDzSA), (12.635 fő, a teljes LBAS tagság 13,2%-a), az Egészségügyi és Szociális Dolgozók Szakszervezete (LVSADA) (11.731 taggal, a teljes LBAS tagság 12,2%-a), a Lett

Közszolgálati és közlekedési Dolgozók Szakszervezete (LAKRS) (6.858 taggal, a teljes LBAS tagság 7,2%-a).³

2013-ban a LDDK összesen 109, egyenként több mint 50 főt foglalkoztató vállalatot képviselt: 63 ágazati szövetséget és több mint 5000 vállalatot, ebből 2529 KKV (2012-2013 éves felmérés). A szervezet jelenleg összesen 110, egyenként több mint 50 főt foglalkoztató vezető vállalatot tömörít: 66 ágazati és regionális vállalkozói szövetséget, több mint 5000 vállalatot képvisel, ebből 3036 mikro- és kisvállalkozás (LDDK honlap).

Erős munkáltatói szervezetek (LDDK tagok) vannak a fémiparban, a faiparban, a kereskedelemben, elektronikai ágazatban, a kommunikációs szektorban, építő iparban, szálloda és vendéglátó ágazatban, idegenforgalomban, közlekedésben és a vállalati tanácsadó ágazatban.

Képességek

A szociális partnerek képességeit a tagság (a reprezentativitás tényezője) alapján és a készségeik (teljesítménytényező) alapján is megítélhetjük.

A lett jogszabályok általános rendelkezéseket tartalmaznak a szociális partnerek reprezentativitásáról. A reprezentativitás bizonyos feltételek teljesülése mellett a saját tagságnál szélesebb kör képviselést jelent.

- a képviselt csoporttal megegyező, azzal rokon tevékenységet folytat, (pl. a mezőgazdasági szervezet nem csak a gazdákat képviseli, hanem a mezőgazdasági képzéssel foglalkozó vagy mezőgazdasági termékkel való kereskedéssel foglalkozó vállalatokat is);
- a képviselt csoport elismeri a szervezet vezetőségét és jó hírét;
- tagsága reprezentatív arányban áll az egész csoport méretéhez viszonyítva; a reprezentatív arány alapja a reprezentativitás statisztikai jelentése;
- a csoport tevékenységének (termelésének) szignifikáns részét adja;
- megfelelő emberi, szervezeti és pénzügyi képességekkel rendelkezik a képviselést ellátásához,
- egyformán semleges a képviselt csoport minden tagjával szemben (nincsenek korrumpáló kapcsolatok a képviselt csoport képviselést és konkrét tagjai között).

³ Az adatok a LBAS 2014-es adatbázisából származnak.

A reprezentativitás tényezője - országos szint

A szociális párbeszéd jelenlegi helyzetében a munkavállalókat és munkáltatókat országos szinten egyetlen reprezentatív szervezet képviseli, bár a lett törvények biztosítják a munkavállalói képviselet szélesebb értelmezését is (kevesebb szabályozás vonatkozik a munkavállalói képviseletre). A jelenleg hatályos *Munka törvénykönyve* a munkáltatói szervezetek reprezentativitását egyetlen kritériumhoz köti - a munkáltatói szervezetek vagy a munkáltatói szervezetek szövetségének az ágazatban dolgozók több mint 60%-át kell képviselni. 2006-ban ezt 50%-ra változtatták és 2010-ben egy párhuzamos kritériumot is bevezettek - "vagy termékeik, vagy szolgáltatásaik forgalma meghaladja az ágazatban a termékek, illetve a szolgáltatások forgalmának 60%-át".

Az LDDK beszámolója szerint a lett állami intézmények stabil támogatást biztosítanak számukra a versenyképesség és vállalkozás fejlesztése érdekében. A javaslataik 75%-át figyelembe veszik. A szervezet tiszteletben tartja az LBAS véleményét. De a végrehajtás kulcsfontosságú a szociális partnerek hatékonyságának és jelentőségének erősítésében.

A reprezentativitás tényezője - ágazati szint

A LBAS szakszervezeti tagjainak száma 625.000 (1992), ami 2014-re 95.879-re csökkent. Ugyanakkor, a foglalkoztatottak száma 1,35 milliőről (1992) 885.000-re csökkent (2014). A szakszervezeti szervezettség a szakszervezeti tagok és a foglalkoztatottak arányában 1992-ben 46% volt, két évvel később 27% és 2014-ben csak 10,8% (Forrás: CSP, LBAS). 2014-ben a LBAS 2093 vállalati alapszervezetet tömörített, összesen 17.000 taggal (kb. a szervezett munkahelyeken dolgozók 20,1%-át).⁴ A tényleges reprezentativitás azonban magasabb a kollektív szerződések ágazati kiterjesztése miatt.

Az LDDK adatai szerint (Éves felmérés 2012-2013) tagságuk évről évre növekszik. 2013-ban az LDDK tagjai a munkavállalók 41%-át foglalkoztatták. 2020-ra a szervezet reményei szerint már a munkavállalók több mint 50%-át foglalkoztató vállalatokat tudják képviselni (LDDK honlap).

⁴ Forrás: CSP, LBAS.

A regionális és ágazati szintű tárgyalások viszont még mindig problematikusak, mert sem a munkáltatói, sem a munkavállalói oldalon nincs intézményes paritásos testület.

A teljesítménytényező

A kilencvenes évek elején a szakszervezetek anyagilag gyengék voltak és a munkatársaik sem voltak megfelelően hatékonyak. A szakszervezetek vezetőinek illetve munkatársainak többsége a korábbi szakszervezeti rendszerből jött és ismerte a szakszervezeti munka minden részletét, de nem rendelkezett a hatékony munkaszervezés és a nemzetközi tevékenységek szempontjából fontos készségekkel (nyelvtudás). Másrészt, a szakszervezetek nem igazán fogadták el az új munkaszervezési formákat sem.

Ezzel ellentétben a munkáltatói szervezetek anyagilag jobb helyzetben voltak és jól képzett fiatalokat tudtak magukhoz csábítani, akik ismerték a modern menedzsment módszereket, munkaszervezést, de kevésbé voltak járatosak a kollektív tárgyalás kérdéseiben. Ezen kívül a LDDK tagjai (a vállalkozók) nyitottabbak voltak az új munkaszervezési módszerekre.

Következésképpen a szociális partnerek munkájában országos szinten egyenlőtlenségek voltak a munka minőségét tekintve, és ágazati szinten ez még inkább érezhető volt.

IV. A SZOCIÁLIS PARTNEREK ÉS A VÁLSÁG

Hogy megértsük a szociális partnerek tevékenységét a válság idején és 2012 után, meg kell vizsgálni a lett EU-csatlakozás (2004) utáni teljes időszakot. Pēteris Krīgers, az LBAS elnökeként felismerte, hogy a 2006-2011 közti öt éves időszak valójában tizenöt évvel volt egyenlő - rendkívül intenzív volt a szakszervezetek országos szinten folytatott munkája.

2004 – 2007 között az EU strukturális alapjaiból és a külföldi tulajdonú bankokból jelentős anyagi források áramoltak a litván gazdaságba. Ez óriási ösztönző erővel hatott a gazdasági tevékenységre. A 2010-s állandó árat alapul véve 2008-ban a bruttó nemzeti termék 18,7%-al volt magasabb, mint 2005-ben. A bérek emelkedtek, bár az árak is. A bérré nehezedő nyomás enyhítése, valamint a bőséges anyagi források megfelelő kihelyezése érdekében, kiterjesztették a kollektív tárgyalásokat. A szakszervezetek és a kollektív szerződések a vállalatoknál korábban soha nem tapasztalt formát öltöttek.

2008-ban összeomlott a legnagyobb országos bank - a Parex Bank - és a kormány nemzetközi támogatást kért. Ez jelentős megszorítási programmal járt együtt - Lettország egyike volt annak a négy EU-tagállamnak, ahol megszorítási programot vezettek be.

Megszorító intézkedések

Lettország 2009. január 28-án aláírta a *Szándéknyilatkozat az IMF, az Európai Közösség és a Lett Köztársaság között és csatlakozott az Euro Plus Egyezményhez* (2011. márc.24.) A „Hatos csomag” („Six-pack”) rendelkezéseit automatikusan Lettországgra is alkalmazták.

2009. óta a jogszabályi változtatásokat jelentős mértékben a megszorítási politikának és a költségvetés konszolidációs igényeinek vetették alá. 2012. május 31-én a lett Saeima ratifikálta az *EU Stabilitási, együttműködési és irányítási szerződését*. A *Nemzeti fiskális fegyelmi törvényt* 2013. január 31-én fogadták el, 2013. március 6-án lépett hatályba. A 2013-as állami költségvetést, valamint a 2013-2015 pénzügyi tervet az EU fiskális fegyelmi csomagjának elveivel összhangban határozták meg. A kormány a megszorítási program teljes időszakára vonatkozóan anticiklikus fiskális politikát hozott.

A nemzetközi segítyt hat részletben folyósították. Az egyes részleteket csak akkor lehetett lehívni, ha az előző részlet óta eltelt időszakban megfelelően haladt előre a makrogazdaság stabilizációja.

A nemzetközi segíty a 2009-es módosított költségvetés és a stabilizációs programra alapozott. Mindkét feltétel célja a versenyképesség erősítése, a közfinanszírozás fenntarthatóságának javítása és a pénzügyi stabilitás megerősítése volt. A stabilizációs programot a lett hatóságok készítették elő a nemzetközi donorok igen drasztikus instrukciói alapján. A Szándéknyilatkozatban meghatározták, hogy meg kell szüntetni az általános jutalmakat, a teljesítményalapú jutalmazást, a szabadságolási kifizetéseket, a vezetői bónuszokat, az intenzív körülmények között végzett munka utáni plusz kifizetéseket és hasonló juttatásokat. Lényegesen csökkentették a szociális garanciákat és befagyasztották az indexálási mechanizmust. A kollektív tárgyalás alapelvei, mint a kollektív szerződések prioritásai és biztosítékai engedmények nélkül megszűntek. A szakszervezetek megpróbálták megvédeni a meglévő kollektív szerződéseket vagy legalább jogi útra terelni a kollektív szerződések megszüntetését, és igyekeztek ellenőrizni a *Munka törvénykönyvének* betartását, de nem sok sikerrel.

A pénzügyi konszolidáció elérése, a közfinanszírozás stabilitásának valamint a fenntartható szociális költségvetés biztosításának érdekében a módosított kormányzati stabilizációs program középtávon megemelte a nyugdíjkorhatárt.

A kormánynak csökkenteni kellett a központi kormányzati alkalmazottak létszámát 2008 végéig minimum 5%-kal, 2009 júniusáig összesen 10%-kal. Csökkentették az állami szektorban a fizetéseket. A Szándéknyilatkozattal összhangban 2009-ben legalább 15%-kal kellett csökkenteni a válságot megelőző költségvetéshez képest a középtávú költségvetési plafonokat, az állami szektor átlagbérét nominálértékben és 2010-2011 között további 2%-os csökkentést írtak elő, amelyet az önkormányzatokra, kormányzati ügynökségekre és állami tulajdonú vállalatokra alkalmaztak.

A nehéz társadalmi kérdésekkel kapcsolatban a kormány taktikája az volt, hogy a szociális juttatásokat ütköztették - például a nyugdíjakat a családi támogatással vagy fordítva. Másik elterjedt eljárás volt, hogy a szociális partnereket kérték fel arra, hogy az elutasított javaslatok kompenzálásához forrásokat keressenek.

A gazdasági fejlődés a hanyatlóból a „kevésbé hanyatló” szakaszba lépett a megszorítási időszak első két negyedében, a pozitív növekedést pedig 2010 utolsó két negyedében érték el. Emelkedett a fa- és fémfeldolgozás, a gépgyártás exportja - ezek voltak a növekedést biztosító legfőbb elemek.

A lett gazdaság az első pozitív növekedésű számokat 2010 végén hozta. 2011. december 22-én az IMF Igazgatótanácsa megvizsgálta az IMF/EU misszió jelentését a lett nemzetközi hitelprogram végrehajtásával kapcsolatban és megállapította, hogy a programot teljesítették és így az lezárható. A nemzetközi segélynek valamivel több, mint a felét (7,5 milliárd euróból 4,5 milliárdot) használták fel a lett gazdaság stabilizálására. Az általános kormányzati deficit 2011-ben a GDP 3,4%-a volt és a 3%-os küszöb felé haladt.

A szociális partnereket bevonták a tárgyalásokba. A konszolidációt elsősorban az adóemeléssel és a szociális kiadások csökkentésével érték el, amiről megállapodás született a szociális partnerekkel. A szociális partnerek együttműködők voltak és felelősségteljesek, elfogadták hosszabb viták nélkül a kormány javaslatokat, így segítették a kormányt, hogy a nehéz megszorítási intézkedésekről társadalmi megállapodás szülessen. Az országos szinten végrehajtott egyszerű szervezeti struktúrákkal biztosították, hogy csak két partnerrel kelljen tárgyalni, így könnyű volt a szociális kiadások terén megállapodni a drasztikus csökkentésekről.

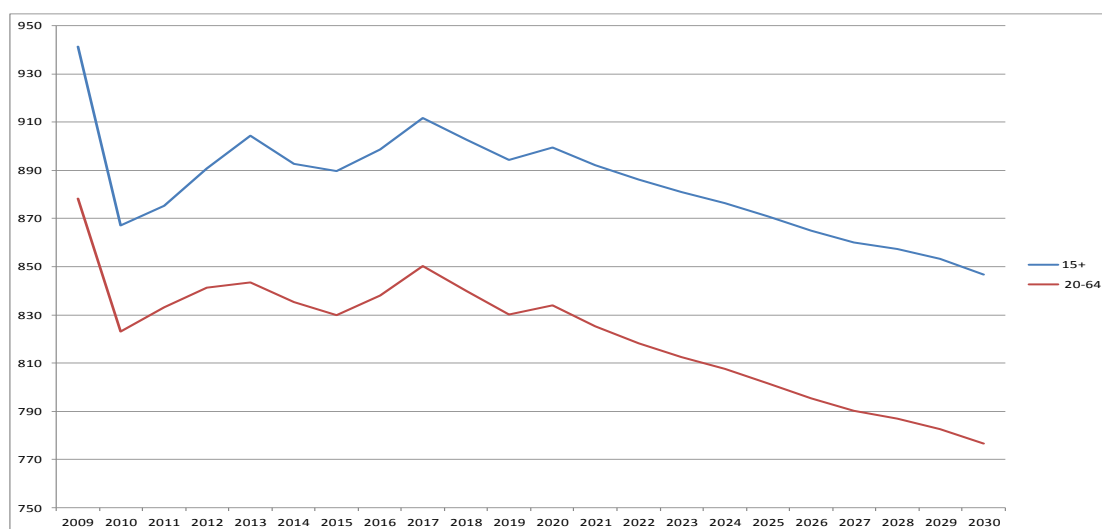
2010-ben a Lett Bank egyik konferenciáján a nemzetközi donorok elismerték milyen fontos volt a reformokról gyorsan lefolytatott tárgyalás a további növekedést biztosító megszorító intézkedések sikeres végrehajtása szempontjából. A LBAS elnöke 2011-ben hangsúlyozta, hogy a szakszervezeteket azonban súlyosan félrevezették, például a 2009-es júniusi költségvetés módosítással kapcsolatban, amikor a legfájdalmasabb megszorító intézkedéseket vezették be, pedig kevésbé fájó döntéseket is lehetett volna hozni.

A 2012-es válság sokkja elmúlt és elindult a lassú kilábalási folyamat. A válság következményei azonban a mai napig érezhetők.

A munkaerő-piac

A foglalkoztatottak száma 2009-es 941.200-ról 2010-re 867.000-re csökkent, majd 2011-re ismét 875.000-re emelkedett (1. ábra). A munkaerő piaci ellenmondásokat normál jelenségnek értékelték, de az aktív munkaerő piaci program keretében az új munkahelyek teremtése helyett támogató intézkedéseket vezettek be azok számára, akik munkahelyeiket elvesztették. Tovább növekedett a kivándorlás.

1. ábra: Összmunkavállalói létszám (nem behatárolt kor) és 20-64 éves korúak, ezer főben

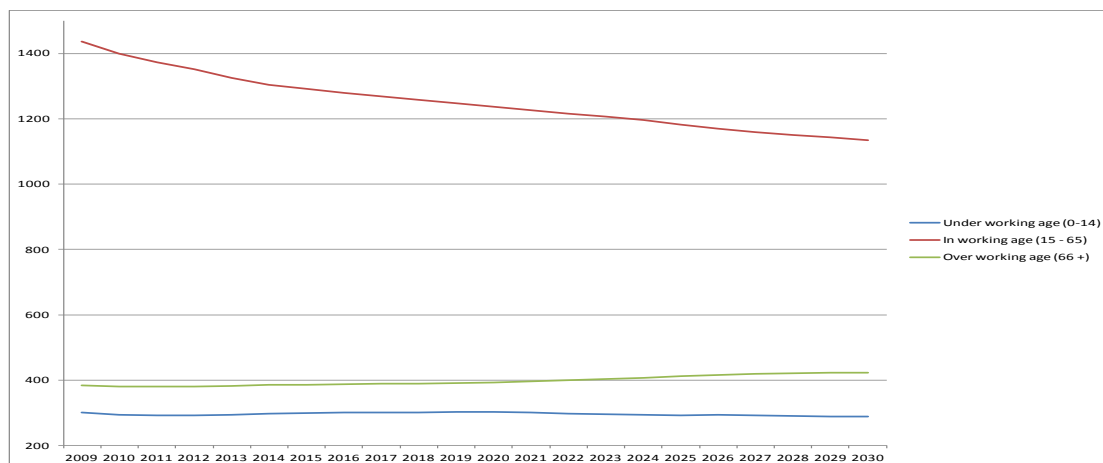


Forrás: CSP, EPC előrejelzések.

2012 után javult a munkaerő-piaci helyzet. A foglalkoztatottak száma 891.000-re emelkedett (2012) és 904.000-re (2013), majd 2014-ben újra csökkenés volt tapasztalható 892.000 lett a munkavállalók száma (1. ábra). A gazdasági növekedés 2012 után lelassult, bár még mindig pozitív maradt.

A munkaerő piaci helyzet a negatív demográfiai trendek miatt romlik. A jövőben a munkavállalók száma várhatóan csökkenni fog és az aktív és nem aktív lakosság aránya is romlik (1. és 2. ábra).

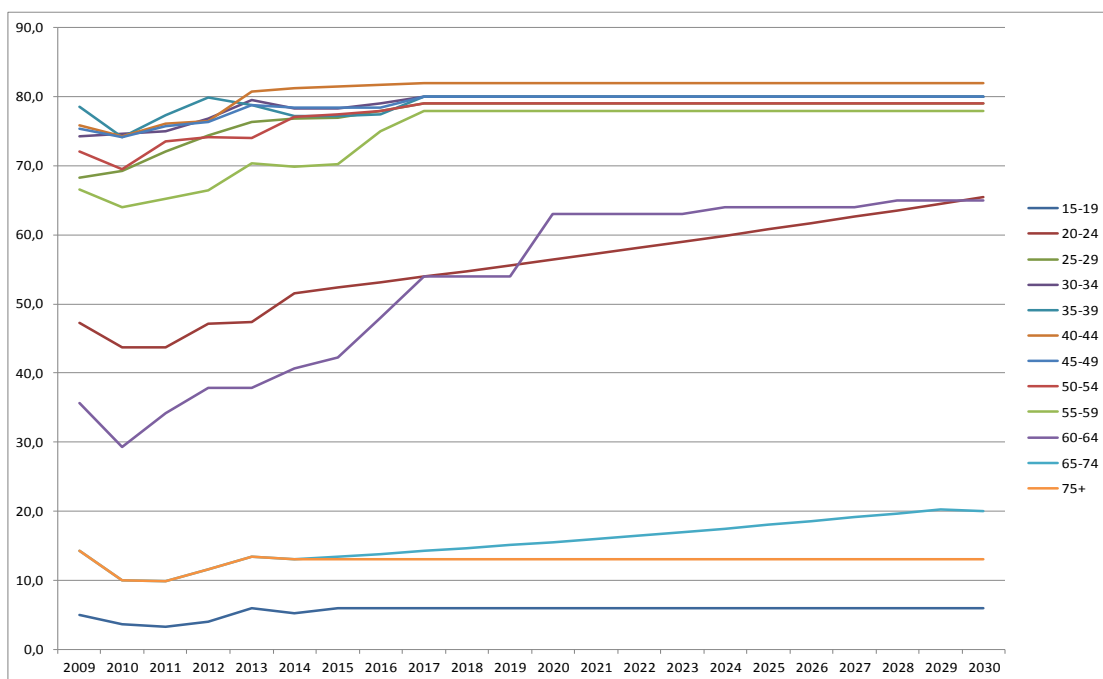
2. ábra: Aktív korú foglalkoztatottak száma, aktív kornál fiatalabbak és idősebbek, ezer főben



Forrás: CSP, EPC előrejelzések.

Az EPC demográfiai előrejelzése szerint a demográfiai teher 1000 aktív kor alatt és felett lévőre vetítve 520 főről (2014-es adat) 2020-ra 560-ra, 2030-ra pedig 630-ra emelkedik. A számokat a kedvező születési és halálozási adatokra és rendkívül magas foglalkoztatási szintre alapozva számították (3. ábra).

3. ábra: Foglalkoztatási arány a lakosság releváns korcsoportjaihoz viszonyítva



Forrás: CSP, EPC előrejelzések.

Jogsabályi változások 2012 után

2012 után két fontos változás történt a szociális párbeszédet meghatározó jogszabályokban.

2014. március 6-án elfogadták az új szakszervezeti törvényt, amely 2014. november 1-én lépett hatályba. Az új törvény célja a szakszervezeti tevékenységek jogi kereteinek modernizálása, valamint más jogi aktusokkal való ellentmondások feloldása. A módosítások a szakszervezeti tevékenység lényegén nem változtattak.

Az új törvény megerősíti, hogy nem csak a szakszervezet alapítása, illetve a szakszervezethez való csatlakozás egyéni jog, hanem a szakszervezethez nem csatlakozás is.

A szociális párbeszédéről, a háromoldalú együttműködésről és a szakszervezetek állami és helyi kormányzati intézményekkel való kapcsolatáról az új jogszabály a munkáltatói szervezetek jogi kereteihez hasonló előírásokat tartalmaz.

Az új törvény értelmében az országos szintű szakszervezeti érdekképviselő annak a szakszervezeti szövetségnek a joga, amely az országban a legtöbb munkavállalót tömöríti. Az ágazati érdekeket a szövetségen belül az a szakszervezet képviseli, amely a legtöbb munkavállalót tömöríti az adott ágazatban.

Az Országos Tripartit Tanácsba és annak albizottságaiba az a szakszervezeti szövetség delegálja a szakszervezeti képviselőket, amely a legtöbb munkavállalót tömöríti. Az ágazati, a szakmai vagy a területi háromoldalú együttműködési intézménybe az a szakszervezet, vagy szakszervezeti szövetség delegálja a képviselőket, amely a legtöbb munkavállalót tömöríti egy adott területen, szakmában, közigazgatási területen.

2014-ben a munka törvénykönyvét jelentős mértékben módosították.

2014 előtt a törvényt 13-szor módosították. A módosítások viszonylag lényegtelen elemeket érintettek: a fizetetlen szabadságok, a diszkrimináció ellenes normák, fizetési kérdések és egyéb, EU irányelvekkel kapcsolatos normák átültetése, valamint szerkesztési változtatások és az EU jogszabályokra való utalások.

Míg a korábbi módosítások elfogadása egyszerű volt, az utolsó (2014) módosítások a szakszervezetek heves ellenállását váltották ki. A javasolt módosításokat két évig

vitatták, majd 2014. október 23-án megállapodtak a normákban, azokat elfogadták, de számos vitatott kérdés továbbra is egyeztetés tárgya maradt.

A megállapodások között szerepelt a *Munka törvénykönyvének* 35 bekezdésének módosítása is. A kollektív foglalkoztatási jogokkal kapcsolatban a legfontosabb változások a következők voltak: a minimálbér, az átlagkereset számítása, a bér elvonások korlátozása, a szakképzés és továbbképzés, tömeges elbocsátások esetén a felmondási idő, a munkáltató által elrendelt felmondások tiltása és korlátozása, a felmondásról való értesítés, a 15 éves kornál fiatalabb gyermekek, a külföldiek és a megváltozott egészségi állapotú munkavállalók foglalkoztatása, veszélyes munkát végző munkavállalók éjszakai műszakja, a kiegészítő heti pihenőidő, valamint a heti pihenőnapon végzett munkavégzés után járó éves kiegészítő szabadság három, vagy több gyermekes munkavállalók számára.

A munkáltatók által javasolt, de vitatott kérdések:

- a túlórák vagy állami ünnepnapon munkát végző munkavállalók kiegészítő fizetésének csökkentése „a számukra meghatározott napi vagy órabér nem kevesebb, mint 100 százalékról” 50 százalékra;
- annak a rendelkezésnek az eltörlése, mely szerint a munkáltató nem mondhat fel foglalkoztatási szerződést a munkavállalónak - szakszervezeti tagnak - az érintett szakszervezet előzetes beleegyezése nélkül.

Trendek

Vitathatatlan, hogy a válság jelentős változásokat eredményezett a szociális partnerek tevékenységében a megtárgyalt témakörökben, valamint vitathatatlan az is, hogy 2012 fordulópontot jelentett a szociális partnerek munkájában. A szociális partnerek tevékenységét és annak fejlődését több tényező is befolyásolta:

- az EU politikák, amelyek a munkaügyi kapcsolatokat és a munkakörülményeket érintették (pl. az, hogy az EU nagyobb figyelmet fordított a rugalmasabb munkaügyi kapcsolatokra, ösztönözte a munka törvénykönyvének módosításait);
- a globális verseny (a szociális partnerek munkájának nemzetközivé válása olyan területeken, mint a fizetés, szociális dömping, kiküldött munkavállalók);
- a munkaerő piacon a vállalatok és az egyének versenyképességét befolyásoló tényezők változásai (egyre fontosabb az oktatás, a munkakörülmények);

- a gazdasági válság és a megszorító intézkedések, a közigazgatási jogszabályok, a kollektív szerződések végrehajtása az állami szektorban, a meglévő kollektív szerződések végrehajthatóságának megkérdőjelezése (egyre nagyobb figyelem irányult a munkaügyi kapcsolatok jogi szempontjaira);
- az állami és a szociális szféra tartós forráshiánya és az egyre nagyobb szociális feszültségek (az alapvető szociális védelem és a családtámogatás kérdéseinek egyre nagyobb jelentősége);
- a tevékenységi területek megváltozott struktúrája (az alacsony szakszervezeti szervezettségű szolgáltató ágazat erősödése, a hagyományosan szakszervezeti bázisnak számító ipari ágazatok csökkenése, a mikro- és kisvállalkozások növekvő aránya, melyeknél a szakszervezetek nem jellemzőek, az erős szakszervezetekkel működő nagyvállalatok bezárása);
- az európai alapokon keresztül az anyagi források bővülése (kapacitás-építéshez, technológiai fejlesztésekhez, olyan tevékenységekhez, mint a konzultáció, képzés, kutatás, szaktudás fejlesztése);
- a technológia fejlődése és az új technológiák megszerzésének képessége, a szociális partnerek hatékonyabb munkája;
- az állami szektor tartós forráshiánya a szakszervezeteket arra kényszerítette, hogy az oktatás és egészségügyi ágazatokban a bérek emeléséhez új lobbimódszereket találjanak;
- a jobb szakmai képzések miatt a szociális partnerek munkavállalói oldala jobb képességekkel rendelkezik és többféle módszerrel és tevékenységgel tudja kitűzött céljait elérni;
- szerkezetváltás miatt taglétszámcsökkenés (nagyobb az elvárás a rugalmasabb tagság iránt).

Fontos tényező továbbá a szűkülő gazdaság és a csökkenő népesség is. A szűkülő gazdaság miatt teljes ágazatokat veszítettek el a szakszervezetek (pl. a fémiparban, ahol korábban több független szakszervezet is működött, most egy egységes ipari szakszervezetbe integrálódott).

V. A SZOCIÁLIS PARTNEREK "VÁLSÁGKEZELŐ" BEVÁLT GYAKORLATA

2009-ben a kormány elfogadott egy olyan rendelkezést, mely szerint a szociális partnereket minden olyan kérdéssel kapcsolatban be kell vonni a döntéshozatali folyamatba, melyek tevékenységi területüket érinti (a Miniszterek Kabinetjének 300. sz. rendelkezése *A Miniszterek Kabinetjének Működési Szabályzatáról*, 91. cikk). Országos szinten a legfőbb participációs tevékenységek: tájékoztatás és konzultáció, részvétel a kormány szintű munkacsoportokban és bizottságokban, a Miniszterek Kabinetjének és Bizottságainak ülésein, parlamenti szakbizottságokban.

Ezen kívül kötelező a jogszabály-tervezeteket egy olyan magyarázattal is kiegészíteni, amely tartalmazza a VI. fejezet „Milyen konzultációkat tartottak a törvénytervezet kidolgozásának folyamatában” követelményét, melynek keretében az illetékes állami intézmény tájékoztatást ad arról, milyen nem kormányzati szervezeteket és szociális partnerszervezeteket, illetve más szervezeteket tájékoztattak, és mi volt ezeknek a véleménye (támogató, felvették-e javaslataikat, változtattak-e a megfogalmazáson az ő érdekükben vagy nem volt támogató a véleményük), és milyen intézkedéseket használtak a konzultáció és tájékoztatás során.

Még a válság idején sem zárták ki a szociális partnereket a döntéshozatali folyamatokból. A fő szociális partnerek a szakszervezetek és a munkáltatói szervezetek voltak. A szociális partnerek részvétele, munkájuk intenzitása és minősége szervezeteik képességeitől függ. Ezért inkább arra figyelünk, hogy "növeljük" az alkupozíciónkat, és nem arra, hogy "visszanyerjük" azt.

Az alkupozíciót erősítheti:

- a taglétszám növelése;
- a képességek növelése;
- a hatás növelése;

A szociális partnerek tevékenységük legnagyobb részét közösen szervezik a kollektív hatékonyság növelése érdekében. A szerepek, célok és vélemények különbözhetnek, de a munkáltatók és munkavállalók közti együttműködés mégis erős. A jelenlegi helyzet alapján a tárgyaló erő és az alkupozíció javítása érdekében három csoportra bontották a gyakorlati munkát: a közös intézkedések és politikák, az

országos munkavállalói képviselő (LBAS) intézkedései és politikái, és az országos munkáltató képviselő (LDDK) által szervezett lépések.

Közös politikák és szervezett intézkedések

A taglétszám növelése

A taglétszám növelését célzó közös tevékenységekre nem találtunk példát.

Nem értékelik egyformán a szociális partnerek azt, hogy mi a jelentősége a tagságnak. Mindkét szervezetnek vannak tagszervezetei – szervezetek, mint tagok; a LBAS nagyobb figyelmet fordít arra, hogy hány tagja van - és egyén a tagszervezetekben, míg az LDDK inkább a tagszervezetek számára figyel jobban - valamint vállalatok számának alakulására. A tagság eltérő értelmezése befolyásolja, milyen taktikával igyekeznek a szervezetek tagságukat növelni. A LBAS a tagszervezetein keresztül inkább a vállalatokon belül aktív, a munkavállalókat tájékoztatja a szakszervezeti tagság előnyeiről, míg az LDDK közvetlenül a vállalatokkal működik együtt, a vállalatokat üzleti szempontból motiválja az LDDK tagságra, nem pedig közvetlenül a munkavállalókat a foglalkoztatási szempontok alapján.

A képességek növelése

A szociális partnerek képesség-növelési (kapacitás-építési) munkájának fő forrása az EU Strukturális Alapok. A kormány az EU Strukturális Alap *Emberi erőforrás és foglalkoztatás* programját nyitotta meg, melynek része az 1.5. *Az adminisztratív képességek erősítése*. Ezen a prioritáson belül az 1.5.2. intézkedés *Az Emberi erőforrás képességek erősítése* tartalmazza az 1.5.2.2., a *Szociális partnerek, nem kormányzati szervek, helyi önkormányzatok kapacitásának erősítése* valamint az 1.5.2.2.1. altevékenységet, és az 1.5.2.2.1. altevékenységet, *A szociális partnerek adminisztratív képességeinek növelését*". A kormány ezt az altevékenységeket projektekre osztotta, melyek között szerepelt *A Lettországi Szabad Szakszervezetek Szövetségének adminisztratív képességeinek erősítése* és *A Lettországi Munkáltatói Szövetség adminisztratív képességeinek erősítése* című projektek.

A *Fenntarthatósági index* (2010-ben került bevezetésre) az egyik közösen szervezett éves felmérés, melynek eredményeképpen terjesztik a szociális felelősség és a szociális párbeszéd gondolatát és segítik a szociális párbeszéd készségeinek fejlesztését.

A hatás növelése

Országos szinten ki kell terjeszteni a munka hatását a döntéshozó intézmények irányában, de a szociális párbeszéd folyamata és az alacsonyabb szintű szereplők felé is - a csúcsszervezetek tagszervezetei, azok tagjai, a munkáltatók és a munkavállalók felé.

Az országos szintű szociális párbeszéd egyszerű képviseleti rendszere segíti, hogy ez a hatás mindkét irányban erősebb legyen, mert kizár a legmagasabb szinten működő szereplők között mindenféle konfliktust. A rendszert időről-időre megkérdőjelezzük, de a meglévő szociális partnerek egységesen biztosítják a működését és nem terjesztik ki az országos reprezentativitásnak ezt a körét.

A válság előtt, és nem sokkal az után is, az újonnan megalapított szakszervezetek növelték tagságukat, és helyet követeltek maguknak az országos szintű szociális párbeszéd rendszerében. Az „outsider” szakszervezetek és más munkavállalói képviselet tevékenysége azonban a közelmúltban elcsitult. A munkáltatói oldalon még az LTRK jelenik meg országos szintű szereplőként, de ez a szervezet nem vesz részt a kollektív tárgyalásokban.

A döntéshozó intézményekre való hatás növelése

Amellett, hogy a szociális partnerek az országos tripartit szociális párbeszédre és annak munkacsoportjain, bizottságain és hasonló formációin keresztül részt vesznek a döntéshozatali folyamatokban, más módszereket is alkalmaznak, ami különösen a válság idején volt tapasztalható:

- 1) Kölcsönös együttműködési megállapodások és szándéknyilatkozatok a kedvezőbb gazdasági környezet létrehozása és a szociális béke céljából (a LBAS és LDDK az első kölcsönös együttműködési megállapodását 1996-ban kötötte, azóta összesen négy ilyen kölcsönös együttműködési megállapodás született – 1996, 2004, 2007 és 2013 (2020-ig tartó hatállyal);

- 2) Magas szintű kormánytisztviselőkkel (miniszterelnökökkel) és kormányzati szervezetekkel - minisztériumokkal, állami intézményekkel - kötött megállapodások, pl. 2007. május 5-én együttműködési megállapodás született a LBAS és az Állami Munkaügyi Felügyelet (VDI) között, 2008. október 7-én a kormány, az LDDK és a LBAS megállapodást kötöttek a szociális békéről: a szociális partnerek nem tesznek olyan javaslatot, amely a GDP 1,85%-nál nagyobb mértékben terheli az állami költségvetést, és nem emelik a minimálbért sem);
- 3) A politikai pártokkal és koalíciókkal kötött megállapodások;
- 4) Közös petíciók magas rangú köztisztviselőknek aktuális kérdésekről (pl. a LBAS, LDDK és a Lett Önkormányzatok Szövetségének (LPS) levele az államelnöknek a lett Satversme (alkotmány) 81. cikkének eltörlésére vonatkozó kérelemről, amely arról rendelkezik, hogy sürgős esetekben a Saeima ülései között a kormány a Parlament által elfogadott törvénnyel egyenértékű döntéseket hozhasson; az indoklás szerint rosszul alkalmazták ezt a cikket, ezért javasolják érvénytelenítését);
- 5) Aktív szakpolitikai intézkedések (nyilvános akciók, tüntetések, találkozók, gyűlések).

A szociális partnerek egyre nagyobb mértékben vesznek részt az országos szintű szociális párbeszéd tárgyalási folyamataiban és a helyi önkormányzati szinteken. A LBAS, LDDK és LPS közötti együttműködési megállapodás 2006. május óta van hatályban. 2011 júniusában az LDDK megerősítette az önkormányzatokkal való együttműködését és együttműködési aláírást írt alá a Lett Nagyvárosok Szövetségével (LLPA). Az együttműködési megállapodások között szerepel a Lett Tudományos Akadémiával való megállapodás is (LZA). Az LTRK is aktívabb a kormányzattal való tárgyalásokban és részt vesz a szociális partnerek közös akcióiban is.

A felelős állami intézményekkel – az Állami Adóhivatal (VID), az Állami Foglalkoztatási Ügynökség Munkaügyi Felügyelete (NVA) - közösen szervezett *tájékoztató és képzési kampányok* célja a hatás növelése és a tagszervezetek képességeinek és tudásának erősítése is.

A szociális párbeszéd folyamatára és szereplőire való hatás növelése

Az NTSP keretében megtárgyalt kérdések közé tartozik a szociális párbeszéd fejlesztésének és erősítésének folyamata is (albizottságok, új eszközök, az ülések rendszeressége, megfontolásra benyújtott javaslatok időbeni betérjesztése és hasonló kérdések).

Az Európai Unió Tanácsának Lett Elnöksége idején (2015. január 1 - 2015. július) több eseményt szenteltek a szociális párbeszéd kérdéseinek. A közösen vagy egyénileg szervezett események hagyományosan mind a szociális partnerek közös részvételével történtek. Ezt az elvet a hétköznapi gyakorlatban is alkalmazzák és a szociális partnerek így kellő információval rendelkeznek a partnerszervezeteket foglalkoztató „égető kérdésekről” és „kényes témákról”, reagálhatnak a másik fél javaslatára és egyeztetethetik intézkedéseiket. Az LDDK korábbi vezetője, Elina Egle, nem ok nélkül beszélt a szociális partnerek együttműködéséről és ismerte el, hogy a munkavállalók és munkáltatók véleménye ugyan különbözhet a lett csúcsszervezetek szintjén is, mégis képesek konszenzusra jutni és a közös előnyök érdekében alkalmazkodni a partnerek véleményéhez - ez a siker kulcsa.

Az elnökségi események keretében a szociális partnerek is szerveztek egy rendezvényt, *Felelős vállalati hét, a 2015 fenntarthatósági index záróesemény címmel*, melyen díjátadó ünnepséget és az éves fenntarthatósági index nyertesének kihirdetését is megtartották.

A munkavállalói szervezetek politikái és intézkedései (LBAS)

A taglétszám növelése

A LBAS tagszervezetek teljes létszáma évről-évre csökken. Ennek okát abban látják, hogy változik a gazdasági struktúra, csökken a lakosság és a foglalkoztatottak száma, és alacsonyok a bérek. A gyártóipar volt mindig is a szakszervezeti tevékenység bázisa, ez a terület most a GDP kevesebb, mint 14%-át, a foglalkoztatottaknak pedig csak 14,6%-át adja.⁵

⁵ Forrás: CSP.

A szakszervezetek nincsenek jelen a kisvállalkozások körében, pedig ez a szegmens adja a lett gazdaság jelentős részét. Jelenleg a magángazdaságban működő vállalatok 8,2%-a azért szakszervezet nélküli munkahely, mert a vállalat nem foglalkoztat elegendő létszámú munkavállalót. A vállalatok 85%-a mikrovállalat, kevesebb, mint 10 munkavállalóval (átlagosan 1,5 dolgozóval), ahol ezért nem lehet a munkavállalói képviselőt megalapítani. 6,7% nem piaci alapon működő vállalat.⁶

Az új feltételek mellett a tagság növelésére irányuló néhány tevékenység:

- a szakszervezeti tagságból származó előnyök bizonyíthatóságát erősíteni az LBAS újság, kiadványok, nyomtatott jelentések segítségével, az LBAS kongresszusok közti munkájának áttekintésével, az LBAS kongresszus előtti kiadványokkal; jogsegélyszolgálat;
- a szakszervezetek bemutatása az ifjúság számára - LBAS aktív ifjúsági tanácsot működtet, éves versenyeket és képességfejlesztési projekteket szervez az iskolákban, sőt óvodákban is: „Az otthon biztonságáért” kampány a biztonság kérdéseiről óvodás és alsó tagozatos kisgyerekek számára (2009); SMARTS (2011-ben indult az általános iskolákban); PROFS (2010-ben indult a szakképző iskolákban);
- közvetlen tagság növelése (LBAS és tagszervezetei egyéni tagokat is befogadnak a vállalati szintű szervezeteken kívül);
- minden szint lefedése, a szociális párbeszéd erősítése ágazati és regionális szinten;
- az LBAS imázsának javítása és a szakszervezeti eszközök hatékonyságának növelése annak érdekében, hogy a potenciális tagok számára bemutatható legyen, hogy a szakszervezetek hatékony, modern és erőteljes szervezetek, melyek képesek a munkavállalók jogait megvédeni (nyilvános programok, Rigában hagyományos orientációs verseny).

Az LBAS támogatja azokat a javaslatokat, melyek arra irányulnak, hogy a kollektív szerződésekkel működő vállalatok külön adózás alá essenek. Ez a gondolat abból az ötletből származott, hogy a szakszervezetek együttműködésének képviselői modellje segíthetné a kis- és mikrovállalatok beszerzését.

⁶ Forrás: CSP, a szerző becslései.

Az LBAS bevezette a munkavállalók számára az LBAS irodában az ingyenes jogsegély szolgáltatást. A szolgáltatás bemutatja a munkavállalóknak az LBAS-t és segíti az LBAS mint gyakorlati haszonnal működő szervezet imázsának javítását is.

A képességek növelése

A képzés és tájékoztatás a legfontosabb tevékenység a képességek növelése érdekében. Az előbb említett EU támogatású projektek a *Lett Szabad Szakszervezeti Szövetség adminisztratív képességeinek erősítése* mellett a szakszervezetek más kapacitás-építő projekteken is részt vettek, *A szakszervezeti képességek erősítése a háromoldalú párbeszédben* és több képesség fejlesztő és információs projektben:

- a munkaügyi kapcsolatok jogszabályainak gyakorlati alkalmazása és a munkahelyi biztonság az ágazati és vállalati szinten;
- a munkaerő piac fejlesztése a demokratikus társadalmakban a háromoldalú szociális partnerségen keresztül;
- bevált jó gyakorlatok a munkaerő piac számára;
- az ágazati szakképesítési rendszer létrehozása és a szakképzés hatékonyságának és minőségének javítása.

A hatás növelése

A döntéshozó intézményekre való hatás növelése

Az LBAS részt vesz a teljes döntéshozatali folyamatban, de bizonyos tevékenységi területek fontosabbak. Ezek: a munkajogi kérdések, a munkahelyi biztonság, nemek egyenlősége, oktatás az általános és szakképzés, ifjúság, foglalkoztatás, szociális garanciák, nyugdíjak.

Az LBAS intenzíven részt vesz az állami költségvetés kidolgozásának folyamatában. Az NTSP évente megtárgyalja az állami költségvetés elfogadását megelőzően a minimálbérek, a személyi jövedelemadó nem adózó minimál szintje, a létminimum, valamint az adózás kérdéseit. A vita eredményeképpen a szociális partnerek ajánlásokat és javaslatokat fogalmaznak meg, amelyeket nem mindig vesznek figyelembe, de a szociális partnerek mégis befolyásolni képesek legalább a

munkavállalók általános jogaival kapcsolatos döntéseket. 2007 októberében például a szakszervezetek nem fogadták el az állami költségvetés egy olyan elképzelését, mely szerint csökkentették volna a szociális kiadásokat és Aigars Kalvītis miniszterelnök lemondásra kényszerült. Másrészt, a 2009-es állami költségvetés végleges verzióját egyáltalán nem nyújtották be az NTSP elé megvitatásra. Sok esetben az NTSP túl későn kapja meg a dokumentumokat és a szociális partnerek ezért nem tudnak érdemi döntést hozni.

Sztrájkok és egyéb tiltakozó akciók nem jellemzőek Lettországbán. A válságot megelőzően az LBAS aktív tiltakozó módszereket alkalmazott, amelyeket mások is támogattak. Például: 2008. augusztus 2-án az LBAS egy népszavazást kezdeményezett a lett Satversme (Alkotmány) 78. és 79. paragrafusainak módosítására vonatkozóan, hogy növeljék a meghozott döntésekre vonatkozóan a politikusok felelősségét. A módosítások szerint a szavazásra jogosultak 1/10-e kezdeményezhetné a legfőbb törvényalkotó testület, a lett Saeima (Parlament) feloszlását. Ez az akció több mint 629 ezer potenciális szavazót hozott, 609 ezren közülük támogatták az LBAS javaslatát.

Az általános kérdésekre vonatkozó tiltakozó akciók azonban megszűntek a válság idején és az LBAS taktikát változtatott. Az LBAS ifjúsági szekciója több, nagy figyelmet kiváltó hatékony, tematikus, nyilvános akciót szervezett munkavédelmi kérdésekről.

A szociális párbeszéd folyamatára és szereplőire gyakorolt hatás növelése

Az LBAS nagy figyelmet szentel annak, hogy erősítse tagszervezetei egységét. Az LBAS kongresszusai mellett négyévente:

- információs és szociális eseményeket szervez tagjai számára;
- információs anyagokat ad ki az aktuális munkaügyi jogszabályokról és a szociális párbeszéd témáiról;
- tanulmányorozatot végez társadalmi-gazdasági (18 tanulmány) és jogi kérdésekről;
- információs konferenciákat és szemináriumokat szervez.

2007-ben az LBAS bevezette a 'Legjobb vállalati szintű szakszervezet' díját, melyet évente adnak ki. 2007-ben 12 vállalati szakszervezet kapta meg az LBAS díjat, 2008-

ban 16, 2009-ben 15, és 2010-ben pedig 20 szervezet. 2011-ben a legjobb szakszervezeteket a régiók jelölték és a díjazott szervezetek és egyének száma 72-re emelkedett. A díjazott szervezetek tiszteletére tartott díszünnepséget általában ősszel tartják.

Az LBAS hatékonyan használta fel az Európai Unió Tanácsának Lett Elnökségét arra, hogy megtárgyalják a szakszervezetek és a szociális párbeszéd szerepét a nemzet fejlődésében. Több eseményt szerveztek (az LDDK meghívott vendégként mindegyiken részt vett):

- három konferenciát szerveztek a következő témákban: *A szakszervezetek szerepe a fenntartható növekedésben és a minőségi munkahelyek teremtésében; A szakszervezetek szerepe biztonságos munkakörnyezet kialakításában; A szakszervezetek mint szociális partnerek szerepe és ereje Lettország fejlődésében (A Lett Szabad Szakszervezetek Szövetségének adminisztratív képesség fejlesztésének erősítése, ESZA projekt végrehajtásának záró konferenciája);*
- az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság Munkavállalói Csoportjának Rendkívüli Ülése;
- két regionális rendezvény és egy ünnepélyes megemlékezés az LBAS 25. évfordulójára, melyek témája a szakszervezeti tevékenységek erősítése a fővároson kívüli területeken, a szakszervezetek Lettország fejlődésében betöltött szerepéről és erejéről folytatott vita ösztönzésével;
- négy magas szintű megbeszélés Rigában a szociális párbeszéd témában;
- két rendezvény, melyet az LBAS ifjúsági szekciója rendezett: Az LBAS Ifjúsági Fóruma *Szakszervezetek - a Te ügyed!* (az LBAS ifjúsági szervezetének folyamatos tevékenységsorozata a szakszervezeti mozgalom népszerűsítése érdekében fiatal munkavállalók körében) és a Nemzetközi Ifjúsági Fórum *A szakszervezeti ifjúság részvételének erősítése az európai és nemzeti szintű döntéshozatalban* (az LBAS ifjúsági szervezetének folyamatos tevékenysége, melynek célja a szakszervezetek nemzetközi tevékenységének növelése és a szakszervezetek nemzetközi munkavégzését szolgáló képességeinek erősítése).

A munkáltatói szervezetek politikái és intézkedései (LDDK)

Az LDDK célkitűzéseit a *Lett Munkáltatói Szövetség (LDDK) Stratégiája 2014-2020* című dokumentuma fogalmazta meg, amely a 2014-2015 munkatervet is tartalmazza.

A taglétszám növelése

Az LDDK ösztönzi a szervezet munkájában való részvételt, tagjainak vállalati érdekvédelmét ígéri. A vállalatvezetők ezt jobban elfogadják, mint a munkavállalói jogok védelmére vonatkozó célokat. Az LDDK az LTRK-val együtt nyomon követi a vállalati környezet alakulását és változásait és megvédi azokat az elképzeléseket, amelyek előnyösebbek a munkáltatók, mint a munkavállalók számára. A vállalati kérdésekre vonatkozó lehetséges támogatás szintén vonzó a vállalatok és vállalkozók számára. Az LDDK tagsága évről évre növekszik, de nem minden új jelentkező felel meg a lett munkáltatói szervezetekre vonatkozó törvény követelményeinek. Például, az LDDK-n kívüli szervezetek ritkán vesznek részt a kollektív tárgyalásokban - abban a tevékenységben, amely elvárható a valódi munkáltatói szervezettől.

Az LDDK is szervezett különböző eseményeket fiatalok számára, pl. 2010-ben *Jövőt szolgáló tapasztalatok* akciót.

A képességek növelése

Az LDDK ugyanakkor a szociális párbeszédhez szükséges készségek fejlesztését is biztosítja azt követően, hogy egy munkáltatói szervezet vagy egy vállalat belép. A képességek növelését szolgáló tevékenységeket két irányban szervezik - az országos szintű szervezetek képességeinek erősítése, valamint az LDDK tagok képességeinek erősítése tájékoztatással és képzéssel.

Az LDDK tagokkal való munka mottója a szociális felelősség.

Az LDDK elméleti és gyakorlati tájékoztatást nyújt tagjai számára a vállalatirányításról, szociális felelősségről és szociális párbeszédéről, és bevonja tagjait azokba a gyakorlati képzési tevékenységekbe, amelyeket verseny vagy játék formájában szervez. A *fenntarthatósági index*, mint korábban említettük, az egyik ilyen részvételt ösztönző tevékenység; e mellett megjelenik még *A felelős vállalat értékelése* és *A családbarát vállalat értékelése*. Ezek a programok önkéntes

részvételre és a vállalatok önértékelésére épülnek. A résztvevők száma évről évre növekszik. A gyakorlatban az LDDK *Innovációs díját* is rendszeresen odaítéli.

Másrészt, az LDDK hasznos információt és eszközöket biztosít a munkakörülmények javításához is. Három *Munkakörülmények és kockázatok* jelentés készült eddig, ebből kettőt (2010-ben és 2013-ban) az LDDK végzett és kiadott egy tájékoztató jelentést is a vállalati munkavédelem helyzetéről. A tagok számára elektronikus eszközöket is biztosít a munkahelyi biztonsággal kapcsolatos kockázatelemzéshez.

Az internetes források segítségével az LDDK interaktív játékokat fejlesztett ki, pl. a szándékos napi részvétel az árnyékgazdaságban és ennek egyéni következményeinek magyarázatára.

A munkáltatói szervezetek képesség-bővítésének legfőbb eszköze az EU Strukturális Alapokból támogatott projektek.

A hatás növelése

A döntéshozó intézményekre gyakorolt hatás növelése

Az LDDK legfontosabb tevékenysége a döntéshozatali folyamatban való részvétel. A szervezeti és szakmai képességek javítása mellett erősödik és hatékonyabbá válik a döntéshozatali folyamatban való részvétele is. Az LDDK képviselői gyakorlatilag mindenütt jelen vannak, ahol fontos társadalmi-gazdasági kérdéseket tárgyalnak meg, így a Lett Tudományos Tanácsban, a Lett Kutatási és Innovációs Stratégiai Tanácsban, amelyet 2014-ben hoztak létre, és közvetlenül a miniszterelnök alá tartoznak (az LBAS e két intézményben nincs jelen).

Az LDDK nem szervez nyilvános akciókat és nem vesz részt az LBAS nyilvános akcióin sem. Az LDDK legfőbb eszközei a javaslatok, következtetések és érvek, melyeket szakértői véleményekkel és tagjainak véleményével támaszt alá.

A szociális párbeszéd folyamatára és szereplőire gyakorolt hatás növelése

Országos szinten az LDDK a lett szociális párbeszéd rendszer továbbfejlesztésének kérdéseivel kapcsolatban együttműködik az LBAS-el. A szervezet kinyilvánítja a szociális párbeszéd hasznosságára vonatkozó szilárd álláspontját.

Figyelembe véve, hogy a szociális párbeszédrendszer gyenge pontja az ágazati szintű párbeszéd, ezért az LDDK is részt vesz a lassú fejlődés okainak és az ágazati szintű szociális párbeszéd fejlesztési lehetőségeinek feltárásában. E kérdésről

kiadott két jelentésük: *A lett ágazati szociális párbeszéd elemzése* (2013) és *Az ágazati szintű szociális párbeszéd erősítésének útmutatói* (2014).

Az LDDK munkájának fontos része a tagszervezeteknek és a vállalatoknak nyújtott támogatás. Érthető, hogy leginkább tájékoztatással és konzultációval tudnak hatni, e tevékenységük célja a tagszervezetek szociális párbeszédhez és kollektív tárgyalásokhoz szükséges készségeinek fejlesztése. Ettől várják, hogy növekedjen a kollektív tárgyaláson és szociális párbeszédben résztvevő munkáltatók aránya.

Az LDDK regionális irodákat is működtet (a szociális párbeszéd regionális koordinátorai, ezt a projektet az EU Strukturális Alapjaiból finanszírozták (2009-ben indult, majd 2015-ben bezárt a Liepaja-i iroda)). Az LDDK regionális koordinátorai együttműködnek a regionális vállalati klubokkal és nem kormányzati szervezetekkel annak érdekében, hogy erősítsék a vállalkozói szellemet és a helyi önkormányzatokkal való együttműködést. Talsiban (kisváros Kurzemeben) a regionális koordinátor közreműködött a helyi önkormányzat és a Talsi Kereskedői Klub között folytatott szociális párbeszéd keretében megkötött megállapodás létrejöttében, Kuldigában a koordinátor segítségével integrálták a vállalatok képviselőit az önkormányzat testületeibe, Liepajában létrehozták az első regionális háromoldalú konzultációs tanácsot (munkáltatók, munkavállalók és az önkormányzat). A környező városokban több új munkáltatói szervezetet hoztak létre.

Az LDDK az Európai Unió Tanácsának Lett Elnökségét is felhasználta e gondolatok terjesztésére. Megszervezte (és rendezvényeire az LBAS-t is meghívta): a BusinessEurope Elnökök Tanácsának Ülését, a Keleti Partnerség Vállalati Fórumát (az EU Keleti Partnerség 2. Csúcstalálkozójának részeként) és egy nemzetközi konferenciát az *Első Innovatív Vállalati Hét* címen. A kutatás, innováció és a kkv-k finanszírozási lehetőségei 2015 és részt vett az Eurochambres Plenáris Közgyűlésén és az *Európa és Közép-Ázsia Gazdasági Együttműködési Lehetőségei Fórumon*.

VI. KÖVETKEZTETÉSEK

Lettország nem rendelkezik messze visszanyúló hagyományokkal a szociális párbeszéd terén, mégis jól működő szociális párbeszéd rendszert tudott kialakítani. A rendszer főbb intézményes testülete, az NTSP, rendszeresen tart üléseket, melyeken megvitatja a lényeges kérdéseket, mint a makro-ökonómiai forgatókönyvek, államháztartás, adórendszer, társadalombiztosítás, bérek és képzések, vagy az egészségügyi ellátás kérdéseit. A lett munkaügyi jogszabályok és a Miniszterkabinet Nr. 300 rendelete biztosítja a szociális partnerek részvételét a döntéshozatali folyamatokban.

A szociális párbeszéd minősége és ereje jelentős mértékben függ a szociális partnerek anyagi és szakmai lehetőségeitől. Lettországot, mint EU tagállamot megilletik az EU alapokból biztosított források a szociális partner-szervezetek képességfejlesztése terén. Ez tette lehetővé, hogy a tagok és a szociális párbeszéd külső szervezetei számára képzést, kutatást és konzultációkat szervezzenek. Más szóval, a szervezeti szempontok előtérbe helyezése hasznos volt a szociális párbeszédben részt vevő szervezetek számára. Másrészt, a gazdasági szerkezet is megváltozott és ez a szociális párbeszédben újfajta megközelítésmódokat ösztönöz.

Mindkét szociális partner felismerte, hogy képesek együttműködni, közös akciókat szervezni, nyíltan kifejezni, kölcsönösen motiválni és koordinálni véleményüket és ésszerű kompromisszumokat is tudnak találni; az NTSP tényleges testület, mely képes kompromisszumokat elérni. Az együttműködés a sikeres szociális párbeszéd kulcsa.

IRODALOM / Források

Megjegyzés: A jelentés az LBAS és az LDDK kiadványai alapján készült. Rendszeres időközönként fókuszinterjúk készültek az LBAS és az LDDK képviselőivel az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülményekért (Dublin Alapítvány) nemzeti kapcsolattartó feladatai keretében

- *Darba aizsardzība uzņēmumā Palīgs jaunajiem komersantiem (Munkavédelem a vállalaton belül. Új kereskedők kézikönyve)* LDDK, 2012.
- *Gazdasági kiigazítás az államadósságok válsága során: Alkalmazható-e a Balti államok tapasztalat másol.* Nemzetközi konferencia a Lett Nemzeti Bankról. 2012.11.02.
- *Munkaügyi Kapcsolatok Európában, 2012*
<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=0&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=IRIE&mode=advancedSubmit&langId=en>
- *Munkaügyi Kapcsolatok Európában, 2014*
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7739&type=2&furtherPubs=yes>
- *A munkaügyi kapcsolatok és munkakörülmények alakulása 2013-ban*
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/working-conditions-industrial-relations/industrial-relations-and-working-conditions-developments-in-europe-2013>
- Karnite R. „Munkaügyi kapcsolatok Lettországon a Lisszaboni Stratégia viszonylatában” A lett résztvevők hozzájárulása az *Európai munkaügyi kapcsolatok országprofiljai a Lisszaboni Stratégia viszonylatában* c. workshopon.
- Karnite R. „Ágazati és helyi szociális párbeszéd képességek fejlesztése az EU új tagállamaiban és Bulgáriában, Horvátországban, Romániában és Törökországban.” Ország-jelentés Lettország Karnite R. „Ágazati és helyi szociális párbeszéd képességek fejlesztése az EU új tagállamaiban és Bulgáriában, Horvátországban, Romániában és Törökországban.” A projekt a *Szociális párbeszéd képességének kialakítása az új EU tagállamokban* kutatási

projekt folytatása, amelyet 2005-ben az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért, Írország, és a Munka és a Magánélet Fejlesztési Program, Svédország (WLDP) vezetett. Gazdasági Intézet, Lett Tudományos Akadémia. Riga, 2006. május.

- Karnite R. „Szociális párbeszéd képességek fejlesztése Lettorszáiban” Beszámoló a *Szociális párbeszéd képességének kialakítása az új EU tagállamokban* workshopról. Prága, 2005. április 25-26. Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért, Írország, és a Munka és a Magánélet Fejlesztési Program, Svédország (WLDP)
- *Latvijas Darba devēju konfederācijas (LDDK) stratēģija 2014.-2020.gadam Darba plāns 2014.gadam Darba plāns 2015.gadam. (Az LDDK fejlesztési stratēģija. 2014-es munkaterv. 2015-es munkaterv. http://www.loodk.lv/wp-content/uploads/2015/04/20150323_LDDKstrategija2014-2020_DARBAPLANS2014_2015_FINAL.pdf*
- *Szándéknyilatkozat az IMF, az Európai Közösség és a Lett Köztársaság között*, 2009. január 28.
- *Nozaru sociālā dialoga analīze Latvijā (A lett ágazati szintű szociális párbeszéd elemzése)*. LDDK, 2013.
- *Nozaru sociālā dialoga stiprināšanas vadlīnijas (Útmutató az ágazati szintű szociális párbeszéd erősítéséhez)*. LDDK, 2014.
- “Par savām tiesībām ir jācīnās (Harcolj a jogaidért).” Interjú Peteris Krigers-el, a LBAS elnökével. Szociális párbeszéd 20. LDDK, 2014.
- *Arodbiedrību ceļa loks 2006.-2011 (A szakszervezetek útja 2006 – 2011)*. Az LBAS beszámolója a két kongresszus közti időszak tevékenységeiről. A Lett Szabad Szakszervezetek Szövetsége, 2011.
- *LBAS Vēstis*. A Lett Szabad Szakszervezetek Szövetsége negyedéves kiadványa. Nr. 137 – 154 (2011 – 2015).
- *Darbinieku avīze*. LBAS tájékoztató kiadványa.
- LBAS tagok újsága
- LBAS honlapja
- LDDK honlapja
- LDDK tagok és LBAS honlapjai
- A Miniszterek Kabinetje - NTSP honlapja

"Kísérlet egyes közép-kelet európai országokban a társadalmi párbeszéd és a nemzeti munkaügyi kapcsolatok revitalizációjára"

- Vállalati adatbázis, Lettország <http://nace.lursoft.lv/94.2/arodbiedribu-darbiba/companies>