



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

VS/2014/0588

**Országjelentés
Litvánia - 2015**

Írta: Dr. Arvydas Guogis
Fordította: Tiszavölgyi Judit
Szerkesztette: Kelemen Melinda

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

TARTALOM

ÖSSZEFOGLALÁS	3
BEVEZETÉS	7
I. A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK ALAPJAI / A LITVÁNIA FÜGGETLENSÉGÉT HELYREÁLLÍTÓ SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD RENDSZERE	9
II. JELENLEGI MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK / A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD RENDSZERE LITVÁNIÁBAN	11
III. SZOCIÁLIS PARTNEREK ÉS A VÁLSÁG	14
IV. A SZOCIÁLIS PARTNEREK "VÁLSÁGKEZELŐ" GYAKORLATA	19
KÖVETKEZTETÉSEK	37
REFERENCIÁK	39

ÖSSZEFOGLALÁS

A szakszervezeti mozgalom Litvániában a 19. század végén indult, amikor az ország még az Orosz Birodalom része volt. A későbbiek során fokozatosan fejlődött és csúcspontját 1920-26-ra érte el. 1926-ban egy nacionalista puccs következtében nagyrészt szétverték Litvániában a szakszervezeteket. 1940-ben Litvániát bekebelezte a Szovjetunió és a szovjet modellnek megfelelő szakszervezeteket alakítottak. Ezek a Szakszervezetek Központi Tanácsa részét képezték (oroszul VCSPS). A Szovjetunió Kommunista Pártjának kongresszusai között a szakszervezetek munkáját formálisan a VCSPS irányította, de ténylegesen maga a kommunista párt, a KGB felügyelete mellett. Litvánia függetlenségének visszaállítását követően, egyben az aktivistáknak és lelkes támogatóknak, valamint a külföldi (nyugati) országok segítségének köszönhetően, nagy erőfeszítések árán fejlődésnek indultak a munkavállalói szervezetek és a szakszervezetek. Erősödött a többi országos szintű szociális partner is - a munkáltatói szövetségek és a központi kormányzat is. Ma a litván szociális partnereket a Litván Köztársaság Tripartit Tanácsban (ezután a Tripartit Tanács) szakszervezeti oldalról a Litván Szakszervezeti Szövetség (LPSK – LCTU), Litván "Solidarumas" (Szolidaritás) Szakszervezet és a Litván Munkaügyi Szövetség (LDF) képviseli. Több más szakszervezet is létezik Litvániában, amelyek nem tagjai a Tripartit Tanácsnak.

2015-ben két olyan országos munkáltatói szervezet működött Litvániában, amelyek a Tripartit Tanács tagjai: a Litván Gyáriparosok Szövetsége (LPK) és a Litván Munkáltatói Szövetség, amit korábban a Litván Vállalati Munkáltatók Szövetségének hívtak. A Litván Gyáriparosok Szövetsége tömöríti a nagyvállalatok képviselőit, a Litván Munkáltatói Szövetség a kis- és közepes vállalatokét. A munkáltatókat és üzletembereket tömörítő egyéb szervezetek nem tagjai a litván szociális párbeszédnek. Köztük a legfontosabb szerepet a Litván Vállalati Munkáltatók Szövetsége tölti be, véleménye szerint a Tripartit Tanács régimódi szervezet és az ECOSOC (Gazdasági és Szociális Tanács) rendszerét akarja Litvániában bevezetni, ami Sutkus elnök felfogása szerint jobban tükrözné az ország megváltozott társadalmi-gazdasági szerkezetét és képviselné a feleket. A Tripartit Tanács tagja a Kereskedelmi, Ipari és Kézműves Kamara valamint a Mezőgazdasági Kamara. 2015-ben a Tripartit Tanácsban a szociális partnereket 21 fő képviselte: 7 a központi

kormányzat, 7 a szakszervezetek és 7 a vállalatok részéről. A kormányt jelenleg a Munkaügyi és Szociális biztonság Minisztériuma 3, a Gazdasági Minisztérium szintén 3, és a kormány 1 munkatársa képviseli. A szakszervezeti és a munkáltatói képviselők nehezményezik, hogy a kormányt a közelmúltban alacsonyabb rangú köztisztviselők képviselik és nem miniszterek, ahogy korábban.

Sajátságos vonás Litvániában hogy mind a munkavállalói, mind a munkáltatói szervezetek megosztottak. A gyakorlatban ez sokszor szükségtelen és túlzó versenyhez vezet, ami csökkenti a szervezetek tekintélyét és nem teszi vonzóvá az új tagok számára. Különösen a kölcsönös elfogadás és érvelés terén jelentkező problémák okoznak kárt a szakszervezeteknek, akik igen nehezen tudnak csak ellenállni a neoliberalizmus és a nagytőke támadásainak. A szociális partnerek nagy erőfeszítések árán sikereket könyvelhetnek el a nemzeti szinten, kisebb eredményeket értek el a helyi, vállalati szinten, de jelentősen kevesebbet az ágazati szinten. Az országos szintű szociális párbeszédben a legbefolyásosabb platform a Tripartit Tanács. Tripartit tanácsok regionális szinten is működnek: az Állami Társadalombiztosítási Alap és a Litván Munkaügyi Ügynökség alatt.

Összességében úgy tűnhet, hogy a tripartit szociális párbeszéd a közelmúlt válsága idején maga korlátozta a konzultációs mechanizmust a kormány megszorító intézkedéseket jelentő diktátuma következtében.

A szakszervezetek az ország munkavállalóinak mintegy 8-9 %-t tömörítik és 2015 első felében először, a kollektív szerződések a munkavállalók 15%-t fedték le. A közeljövőben áttörés várható az ágazati szakszervezeti megállapodások terén, mivel korábban a szociális partnerek ágazati és országos szintű megállapodásai pusztán formális tartalommal rendelkeztek. A legaktívabb szakszervezeti tevékenység a nagyvállalatoknál folyik, és alig észrevehető a kis-és közepes vállalatoknál vagy intézményeknél. Litvániában nagyon ritkán van sztrájk. A legtöbb munkavállaló a munkáltató önérdékű indíttatása miatt egyszerűen fél helyi szakszervezetet alapítani vagy részt venni annak tevékenységében; mindez nem csak a magán-, hanem az állami szektorra és a külföldi vállalatokra is vonatkozik.

A litván munkaügyi kapcsolatok gyakorlatának legjobb példája a 2013-ban létrehozott munkaügyi vitarendezési bizottság. A munkaügyi vita hasznos jogi eszköznek bizonyult mind a munkavállalók, mind a munkáltató érdekeinek és jogainak védelmében és a társadalmi béke megszilárdításában a vállalatoknál, intézményeknél és különböző szervezeteknél egyaránt. A szakszervezeti jogok védelme ezzel gyors, olcsó, hatékony és pártatlan lett. A változások legfontosabb eleme a szociális partnerek aktív részvétele a munkaügyi vitarendező bizottság döntéshozatalában. Ez új szakaszt jelent a szociális partnerségben, hisz a szociális partnerek (a munkáltatók, munkavállalók és közintézmények képviselői) a közös munka során határozzák meg a társadalmi feszültségek lehetséges pontjait, terjesztik a régiókban a munkaügyi vitarendezés bevált gyakorlatait és rengeteg munkát végeznek a munkajog megsértésének megelőzésben.

2014 őszén független szakértők - a Vilnusi Egyetem és a Mykolas Romeris Egyetem kutatói valamint a Társadalmi Kutatóközpont és a Munkaügyi és Szociális Biztonság Minisztérium (MSzBM) munkatársai a munkaügyi kapcsolatok és az állami társadalombiztosítási egy új jogi-közigazgatási modelljét készítették elő és mutatták be a lakosságnak; a modellt az MSzBM megbízásából készítették, és egyik eleme az új Munka Törvénykönyve volt. Az új "szociális modellt" több hónapon keresztül társadalmi vita során a lakosság, és a Tripartit Tanács keretében a szociális partnerek tárgyalták meg, és egyelőre nem látható, hány módosítást kell elvégezni a Parlamentben (Seimas) a végső verzió elfogadásáig. Az első változatban az új "szociális modellt" jelentősen befolyásolta a neo-liberalizmus, a "rugalmas biztonság" (flexicurity) - bár ebben inkább a rugalmasság, mint a munkavállalók biztonsága érvényesült.

A kutatók a szociális párbeszéd, a kollektív tárgyalások és a munkaügyi kapcsolatok témakörében 10 részben strukturált interjút készítettek a Vilnusi központokban és ebből 8-at közlünk az alábbiakban - elsősorban azokat, amelyek a szociális partnerszervezetek vezetőivel készültek. 2015. július 7-e és 14-e között Guogis interjút készített a két országos szakszervezeti szövetség vezetőjével: Krupavičienė-vel, a "Solidarumas/Szolidaritás" elnökszövegével és Černiauskas-val, a Litván Szakszervezeti Konföderáció elnökével, valamint Gruzdienė-vel, a Litván Élelmiszerfeldolgozó-ipari Szakszervezet elnökszövegével és két országos

munkáltatói szövetség elnökeivel (Arlauskas-al, a Litván Munkáltatói Szövetség főigazgatójával és Rainys-el, a Litván Gyáriparosok Szövetségének alelnökével), két közintézmény vezetőjével (Čepas -al, az Állami Munkaügyi Felügyelet vezetőjével és Radišauskienė-vel, a Munkaügyi és Szociális Biztonság Minisztériuma Munkaügyi főosztályának vezetőjével) és egy állami kutatóintézet szakértőjével (Gruževskis-el, a Litván Társadalomkutató Központ Munkaerő piaci kutatások igazgatójával).

BEVEZETÉS

Litvániában 1892-ben jött létre az első szakszervezet a cipőiparban, képzett szocialisták segítségével, tehát mesze azelőtt, hogy az Orosz Birodalomban bárhol szakszervezetet alapítottak volna. A munkások mozgalma Litvániában sokkal tudatosabb és jobban szervezett volt azokban az időkben, mint Oroszországban. Az I. világháborút követően a munkások aktívan csatlakoztak a független Litvánia jogszerűen 1926-ig működő szakszervezeteihez. Két nagy szakszervezeti szövetség volt a két világháború között Litvániában - az egyik a szociáldemokrata Munkások és Köztisztviselők Központja, a másik a kereszténydemokrata befolyás alatt működő Litván Munkaügyi Szövetség. 1926. július 3.-án a Litván Szakszervezetek Központi Irodájának 18 ágazati tagszervezete volt. 1926-ban egy nacionalista puccs következtében nagyrészt korlátozták Litvániában a szakszervezet működését. 1940-ben Litvániát bekebelezte a Szovjetunió és a szovjet modellnek megfelelő szakszervezeteket alapítottak. Ezek a Szakszervezetek Központi Tanácsa részét képezték. A Szovjetunió Kommunista Pártjának kongresszusai között a szakszervezetek munkáját formálisan a VCSPS irányította, de ténylegesen maga a kommunista párt, a KGB felügyelete mellett. A Szovjetunióban 1985-ben elindult reformok Litvániát 1988-ra érték el; amikor a litván Nemzeti Megújulás elindult, megalapították a "Laboura" klubot a Sajūdis reformmozgalom keretében, ami a szakszervezeti megújulás gondolatát is elindította. 1989-ben megalakult a Szakszervezeti Reformmozgalom (Januška, Dagys, Paukštė, stb.). 1989-ben a szovjet szakszervezetek alternatívájaként létrehozták a Litván Szakszervezeteket. Első elnöke Kazimieras Uoka volt. Megszakították a kapcsolatot a Szakszervezetek Központi Tanácsával és az ágazati szakszervezetek egy része kivált a szovjet ágazatközi szövetségből. 1990. április 19-e és 21-e között a Litván szakszervezetek találkozóján létrehozták az LTSR szakszervezeti tanácsának szervezetei alapján és azok jogainak átörökítésével a Litván Szabad Szakszervezeti Szövetséget. Elnöknek Radzevičius-t választották. Ezután, az LTSR megmaradt szervezetiből létrejött a Litván Szakszervezeti Központ. A reformok lassúságával és a szovjet múlttal elégedetlen szakszervezetek egy része nem csatlakozott ehhez a szervezethez, hanem 1992 februárjában egy újabb szervezetet alapított, a Litván Szakszervezeti Szövetséget, melynek elnöke Sysas lett. 2002-ben a litván szakmai szakszervezeti

központ, melyet Olekas vezetett, és a Litván Szakszervezeti Szövetség a legnagyobb szakszervezetté olvadt össze: létrejött a Litván Szakszervezeti Szövetség (LPSK-LCTU). 2002-ben a Litván Dolgozók Szakszervezete nevet változtatott és azóta "Szolidaritás" Litván Szakszervezetek néven szerepel (Solidarumas). Nagy károkat okozott a litván szakszervezeti mozgalomnak a volt szovjet szakszervezeti vagyonért folytatott harc. A Seimas (parlament) és a kormányok különböző pénzügyi és vállalkozói csoportok hatására ellentmondó döntéseket hozott a vagyon felhasználására és újraelosztásra vonatkozóan. A legnagyobb litván ágazati szakszervezet az Oktatási Dolgozók Szakszervezete, de a legnagyobb és legharcosabb a JSC "Mažeikių Nafta". A szakszervezetek szorosan együttműködnek a Balti, skandináv, USA, lengyel, orosz, grúz és ukrán szakszervezetekkel. A független Litvánia szakszervezetei jelentős dologi és módszertani segítséget kaptak a nemzetközi szakszervezeti mozgalomtól ahhoz, hogy tevékenységüket a piaci feltételekhez igazítsák és megszilárdítsák tagságukat. Jelenleg több újságot "Lietuvos Profsajungos" ("Litván Szakszervezetek"), "Solidarumas" ("Szolidaritás"), ágazati és regionális kiadványt és internetes weboldalt működtetnek. (<http://lprofsajungos.lt/>)

I. A MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK ALAPJAI / A LITVÁNIA FÜGGETLENSÉGÉT HELYREÁLLÍTÓ SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD RENDSZERE

Az 1990-es évek elején a munkáltatók és munkavállalók szorosabb együttműködésbe kezdtek, ami megerősítette a gazdasági fejlődést, a demokráciát és a polgári jogokat. Országos és egyéb szinten megalakult és működni kezdett a Litván Köztárság Tripartit Tanácsa. Az országos szinten működnek a legfőbb szervezetek. A kölcsönös szociális párbeszéd legfontosabb eredménye a kollektív szerződés. A kölcsönös szociális párbeszéd legaktívabban a vállalati szinten folyik, de Litvániában az ágazati szinten a szociális partnerek a mai napig nem kötnek igazán hatékony és hatásos kollektív szerződéseket.

A Tripartit Tanács

A Litván Köztárság Tripartit Tanácsa 1995. máj 5-én alakult meg a szociális partnerek megállapodása értelmében. Azonos joggal képviseltetik magukat a legfontosabb (országos) szakszervezeti szövetségek, a legfontosabb munkáltatói szervezetek és a kormány (közhatóságok).¹ A Litván Szakszervezeti Szövetség, a "Solidarumas" ("Szolidaritás"), a Litván Szakszervezetek és a Litván Munkaügyi Szövetség állandó tagja a Tripartit Tanácsnak. A Tripartit Tanács munkáltatói képviselői a Litván Gyáriparosok Szövetsége (LPK) és a Litván Vállalati Munkáltatók Szövetsége, ami most változtatott nevet Litván Munkáltatói Szövetségre. A kormányt a Pénzügyminisztérium, a Gazdasági, az Igazságügyi, a Mezőgazdasági és a Szociális biztonság és Munkaügyi minisztérium képviselői képviselik. A Tripartit Tanács működésének első évében 15 tagból állt, mindegyik fél (szakszervezetek, munkáltatói szervezetek, kormány) 5-5 tagot delegálhatott.

A Munka Törvénykönyve értelmében a Tripartit Tanács a társadalmi-gazdasági viszonyokra vonatkozó háromoldalú munkaügyi kapcsolatokat és megállapodásokat fogadhat el. A Tripartit Tanács főbb feladatai: (1) a társadalmi, gazdasági és munkaerőpiaci problémák elemzése és megoldási javaslatok benyújtása; (2) s

¹ Gruzdienė G. Tripartizmus és szociális párbeszéd Litvániában Az előadás a "Tripartizmus és szociális párbeszéd Közép-Kelet Európában" regionális szemináriumon hangzott el. 1996. okt.8-15. Ciprus

társadalmi-gazdasági és a munkaügyi kapcsolatok területére vonatkozó jogszabályok és jogszabálytervezetek megtárgyalása, a következtetések és javaslatok beterjesztése a Seimasnak (parlamentnek) és a kormánynak; (3) a két- és a háromoldalú partnerség lehetőségeinek elemzése a társadalmi, gazdasági és munkaügyi kapcsolatok területén jelentkező kérdések megoldása érdekében; (4) az éves tripartit megállapodás-tervezet megvitatása és jóváhagyása, amit a társadalmi, gazdasági és munkaügyi kapcsolatok területén jelentkező kérdések megoldása érdekében az összes fél aláír; (5) amennyiben szükséges, a többi két- és háromoldalú intézmény munkájának koordinálása a társadalmi, gazdasági és munkaügyi kapcsolatok (munkahelyi biztonság, foglalkoztatás, egyebek) területén, valamint a vezetői megbeszéléseken felmerült problémák elemzése; (6) a WTO 144. egyezménye "A nemzetközi normák megőrzésére irányuló háromoldalú konzultáció" keretébe tartozó kérdések megvitatása, határozatok elfogadása; (7) az érintett felek és a társadalom tájékoztatása az e területeken végzett munka eredményéről.

II. JELENLEGI MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK / A SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD RENDSZERE LITVÁNIÁBAN

Közhatóságok

A munkaügyi kapcsolatokat felügyelő fő szerv a Munkaügyi és Szociális biztonság Minisztériuma (MSZBM). Az MSZBM-hez tartozik a munkaügyi kapcsolatok jogszabályi fejlesztése és a jogszabályok végrehajtása. A MSZBM alá tartozik az Állami Munkaügyi Felügyelet. Az országos szintű háromoldalú szociális párbeszéd legfőbb intézménye a Litván Köztársaság Tripartit Tanácsa (LKTT), ami szintén a MSZBM alá tartozik. A MSZBM képviselőin kívül a Litván Köztársaság Tripartit Tanácsának tagja a Gazdasági Minisztérium képviselői és a kormányapparátus egy képviselője is.

Szakszervezetek

Az elmúlt 20 évben a fő litván szakszervezeti szövetségek versenyző és konfrontálódó szakszervezetekből szorosán együttműködő és a koordináció alapján cselekvő szervezetekké alakultak át. 2011-2015 között nem változott a szakszervezetek alapvető működési rendje.

A litván statisztikai hivatal 2006 óta gyűjt adatokat a szakszervezeti taglétszám alakulásáról. Eszerint a szakszervezeti taglétszám viszonylag stabil, kb. 100 000 fő (kb.10%) a munkaszerződéssel dolgozó munkavállalók körében. Ennek ellenére, 2010 óta a szakszervezeti tagság fokozatosan, 2012-re 12%-ra csökkent.

Litvániában 3 főbb országos szakszervezeti szövetség van:

- a Litván Szakszervezeti Szövetség ([LPSK](#));
- a Litván "Solidarumas" szakszervezet ("Szolidaritás") ([LPS 'Solidarumas'](#));
- és a Litván Munkaügyi Szövetség ([LDF](#)).²

²<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/industrial-relationscountry-profiles>

Vannak országos szinten nem működő (általában regionális) szakszervezeti szövetségek is. Vannak független ágazati szakszervezetek, amelyek szintén nem tartoznak egyetlen konföderációhoz sem. A Litván Oktatási Dolgozók Szakszervezete (Lietuvos švietimo darbuotojų profesinė sąjunga) és a Tisztiveslők Országos Szakszervezeti Szövetsége (Nacionalinis pareigūnų profesinių sąjungų susivienijimas).

2011-15 között nem volt lényeges változás a legnagyobb szakszervezeti szövetségeknél, kivéve 2011 októberében a szakszervezetek országos küldöttgyűlését (melyen a három nagy szövetség vett részt és 9 kisebb szövetség, amelyek nem csatlakoztak). A küldöttgyűlés eredménye, hogy együttműködési és közös akció-megállapodást kötöttek (LT1111019I).

A litván szakszervezetek még mindig viszonylag gyengék, annak ellenére, hogy részt vesznek a szociális párbeszédben, nemzetközi együttműködésben és hozzáférnek különböző projektek versenyképes finanszírozásához is. Ezen kívül tagdíjak is léteznek, mégis a legnagyobb akadály a forráshiány, bár ez lassan változik az EU alapok és más források elérhetősége miatt. Különösen gyenge az ágazati szintű szociális párbeszéd. Hagyományosan, a bértárgyalásoknál az oktatás és az egészségügy a legaktívabb.

Munkáltatói szervezetek

Litvánia függetlenségének visszanyerése után 1990-ben a főbb munkáltatói szövetségek a munkaügyi kapcsolatokon belül elsősorban saját tagságuk érdekeit képviselték a nemzeti és nemzetközi partnereknél. A munkáltatói szervezetek jelentős szerepet játszottak a nemzeti szinten, de nem vettek részt a vállalati, és különösen nem az ágazati szociális párbeszédben. Jelenleg változás figyelhető meg, hiszen a 2012-ben megkezdett Európai Szociális Alap programjai ösztönzik a regionális, az ágazati és vállalati szintű szociális párbeszédet.

2006 óta a litván statisztikai hivatal adatokat gyűjt a gazdálkodó és munkáltatói szervezetek alakulásáról. Eszerint a munkáltatói szervezetek taglétszáma viszonylag stabil, kb. 12 000 fő (kb.14%) az összes vállalatra kivetítve.

Litvániában két országos szintű munkáltatói szervezet működik, melyek egyben a Tripartit Tanács tagjai is:

- a Litván Gyáriparosok Szövetsége (LPSK);
- a Litván Munkáltatói Szövetsége (LEC), ami most változtatott nevet Litván Vállalati Munkáltatók Szövetségéről (LVDK).³

A Litván Gyáriparosok Szövetsége tömöríti a nagyvállalatok képviselőit, a Litván Munkáltatói Szövetség a kis- és közepes vállalatokét. A munkáltatók és üzletemberek egyéb szervezetei nem tagjai a litván szociális párbeszédnek. Ez utóbbiak között a legfontosabb szerepet a Litván Vállalati Munkáltatók Szövetsége (LBC) tölti be, melynek véleménye szerint a tripartit tanács régimódi szervezet és helyette az ECOSOC (Gazdasági és Szociális Tanács) rendszerét akarja Litvániában bevezetni, ami Sutkus, az elnök véleménye szerint jobban tükrözné az ország megváltozott társadalmi-gazdasági szerkezetét és a felek képviseletét. A tripartit tanács tagja a Kereskedelmi, Ipari és Kézműves Kamara valamint a Mezőgazdasági Kamara.

Az elmúlt évtizedben nem volt lényeges változás a vállalatvezetők és munkáltatók tevékenységében. Részt vesznek az országos szintű szociális párbeszédben és tagságuk viszonylag stabil. 2011-2015 között a munkáltatói szervezetek kéz a kézben működtek együtt és 2013. dec.2-án a 4 fő munkáltatói szervezet (LIC, LBEC /LEC és a LBC) tevékenységük koordinálása és a folyamatos litván gazdasági fejlődés érdekében memorandumot írt alá, majd megalakította a Vállalatvezetők Tanácsát (LT1401029I).

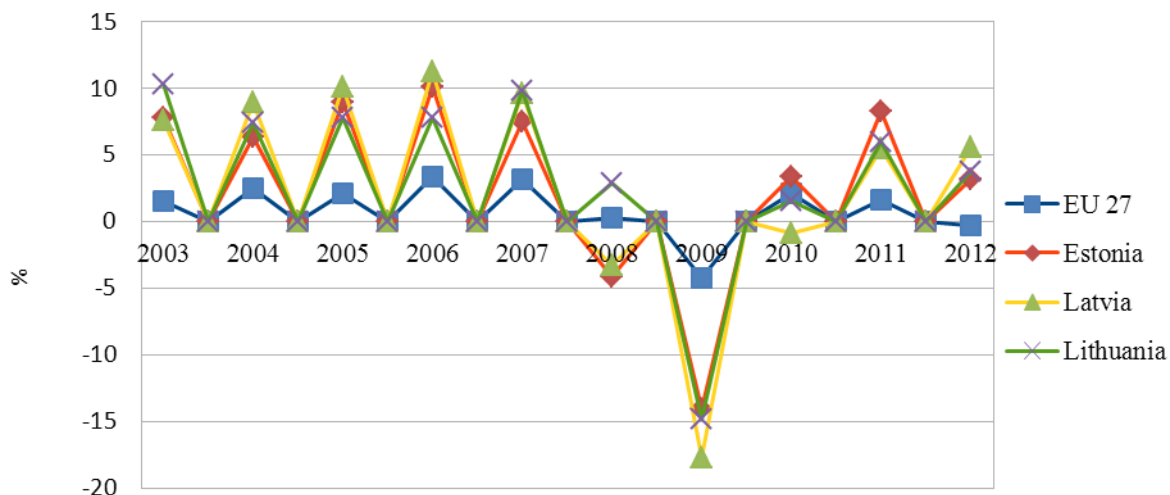
³ Ibid.

III. SZOCIÁLIS PARTNEREK ÉS A VÁLSÁG

A litván gazdaság helyzetének áttekintése

A 2008-as gazdasági válság, ami az USA-ból indult ki, majd áttejedt az EU-ra, Litvániát viszonylag későn érte el és csak a kormányváltás idején jelentkezett. Valószínűleg ez a fő oka annak, hogy Litvánia szinte alig tudott felkészülni a válságra. Az 1. ábrán látható a GDP növekedés alakulása: 2008-ban szűkült (bár a lett és észt adatokhoz képest még pozitív maradt), majd 2009-ben elérte a mélypontot.

1. ábra GDP növekedés a Balti államokban⁴

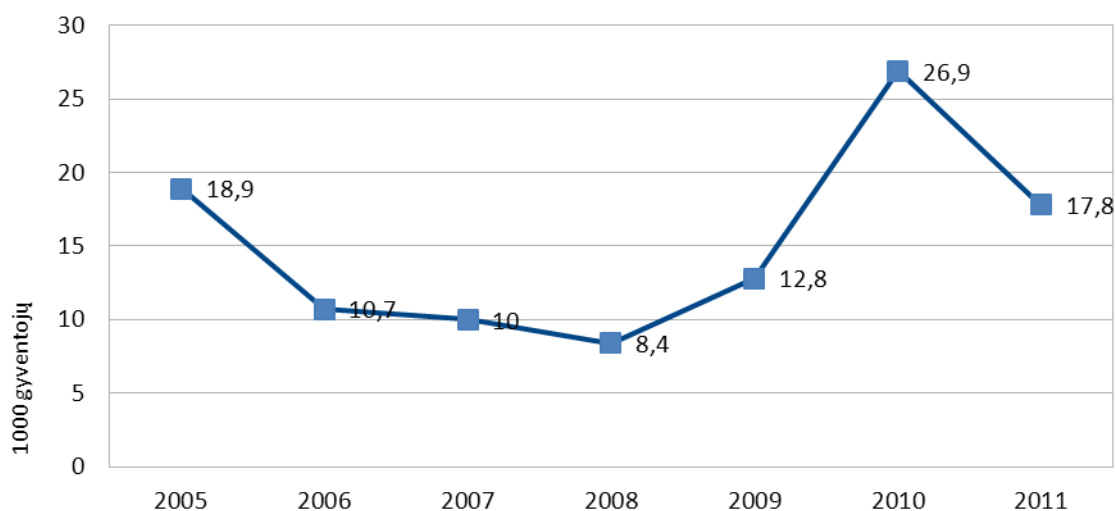


Forrás: Eurostat, 2013

2009-ben a munkanélküliség 13,6% volt, 2010-ben már 18%. A növekvő munkanélküliség, ami a legmagasabb lett az EU-ban, lényegesen felerősítette az elvándorlást Litvániából.

⁴ Estonia = Észtország, Latvia = Lettország, Lithuania = Litvánia

2. ábra Kivándorlás / 1000 lakos



Forrás: Litván Statisztika, 2012.

Az új kormány válságellenes irányelvei

2008 októberében Seimas (parlamentari) választás volt, amit a jobb-közép párt nyert. Az új kormány az államháztartást rendkívül rossz állapotban vette át, az állami bevételek lényegesen csökkentek. Az új kormánynak megszorító intézkedéseket és adóreformot kellett végrehajtani. Ha nem teszik, le kellett volna értékelni a litván valutát, a Litast.

Csökken az elosztás, csökkennek a bérek

Az államháztartás kézben tartása érdekében elsősorban azokon a területeken kellett racionalizálni a kiadásokat, ahol a költségvetés bevételei lényegesen csökkentek. Ebben a helyzetben csökkentették a közalkalmazottak bérét, először az elnökét, a parlamenti képviselőket és kormánytagokét. 15 %-al csökkentették az állami vállalatok vezetőinek kiadásait. A költségvetés össz-megtakarítása így mintegy 2 milliárd Litas volt.

Az adóreform

Visszavonták az értékforgalmi adó alóli mentességet, amit 14 termékre és szolgáltatásra alkalmaztak, és ami miatt a költségvetés bevétele mintegy 400 millió Litással volt kevesebb. A gazdákat bevonták az adórendszerbe, az újságírókra és

más kreatív alkotókra pedig kiterjesztették a társadalombiztosítási rendszert. A reform célja az volt, hogy átláthatóbbá tegye a rendszert - de nem pusztán az adómentességek megvonásával, hanem az átalányadó-rendszer bevezetésével is. Ez volt a 20/20/20: áfa csökkentés, szja csökkentése (24%-ról) és nyereségadó emelése (15%-ról). A modellt Szlovákiából vették át és Kunilius miniszterelnök szerint azt feltételezték, hogy az adórendszer így átláthatóbb lesz, egyben vonzóbb a befektetők számára és ösztönzi a vállalkozásokat. Az adóreform 2 milliárd Litas többletbevételt jelentett.

Vállalkozások ösztönzése

Az EU források felhasználását ösztönző intézkedések egyike a saját forrásra vonatkozó követelmények csökkentése és az eljárások egyszerűsítése volt. Érdemes megemlíteni, hogy Litvániát az Európai Bizottság pozitívan értékelt és az ország megkapta a "Kiváló régió" címet, amit a fejlett régióknak ítélnek csak.⁵ Ezen kívül, folytatták az új építőipari projekteket, a beruházásokat, és csökkentették a magánnyugdíj járulékokat.

A kollektív tárgyalások rendszere

Mind a szakszervezeti tagok száma, mind a kollektív szerződéssel lefedett munkavállalók száma terén elmarad Litvánia a legtöbb EU országtól. 2009-ben, amikor a gazdasági válság Litvániában legkritikusabb szakaszába ért, amikor a gazdaság közel 15%-al csökkent, szakértők (Eurofund EIRO kutatók) számítása szerint a munkavállalók 15%-t csak fedte le kollektív szerződés. A valóságban azonban ez az arány ennél is kisebb volt, ami a Munkaügyi Felügyelet 2010-es adataiból derült csak ki. Az adatok szerint a 12 411 bejegyzett vállalatból és szervezetből csak 248 kötött kollektív megállapodást - ez alig 2%. A 2009-es adatok hasonlóak voltak, 15 935 vállalatnál 290 kollektív szerződés, ami 1,8%.⁶

⁵ <http://lrv.lt/lt/naujienos/?nid=8105> – letöltve 2013/05/18.

⁶ Fulton, L. 2011. Munkavállalói képviselet, Europe Labour Research Department és ETUI (online kiadvány) <http://www.worker-participation.eu/>

A szakszervezeti tagok száma

Litvániában csökkent azoknak a munkavállalóknak a száma, akik egyben szakszervezeti tagok is. Az alábbi táblázatok tartalmazzák a bérek, a szakszervezeti tagok száma és a szakszervezeti szervezettség alakulását:

A bérkeresők száma ezer főben:

Ország / év	2008	2009	2014
LT	1318,7	1219,8	1319

Forrás: Visser adatbázis 2013, WSEE, <http://osp.stat.gov.lt/en/statistiniu-rodikliu-analize1>

A munkavállalóknak a száma, akik egyben szakszervezeti tagok is:

Ország	Nettó		2010	Nettó		2013
	2008	2009		2011	2012	
LT	111,7	115,4	112,6	108,9	102,3	95,3

Forrás: Visser adatbázis 2013, <http://osp.stat.gov.lt/en/statistiniu-rodikliu-analize1>

A munkavállalók képviselete

A litván Munka Törvénykönyve szerint a munkavállalók jogait és érdekeit a munkaügyi kapcsolatokon belül a szakszervezetek képviselik és védik. Ha egy vállalatnál, szervezetnél vagy ügynökségnél nincs működő szakszervezeti alapszervezet és a munkavállalói gyűlés nem ruházta át az érdekvédelmi és képviseleti jogot a szakszervezet magasabb szervére, úgy a munkavállalókat az üzemi tanács képviseli, aminek tagjait a munkavállalói gyűlésen titkos szavazással választanak meg. Az üzemi tanácsok munkáját az üzemi tanácsokról szóló törvény szabályozza. Az üzemi tanácsot hároméves időszakra választják. A vállalati üzemi tanács a szakszervezettel azonos jogokkal és kötelezettségekkel rendelkezik, beleértve a sztrájk szervezésének jogát is.

A válság kezelése

Litvániát gyakran emlegetik Európában jó példaként a válságkezelésre. A fájdalmas megszorítási intézkedések és az adóreform ellenére a költségvetési hiány 2009-ben 18,9% volt 2010-ben pedig 23,4%. Érdeemes azonban megjegyezni, hogy a kormány határozott intézkedéseinek hatására 2009-ben Litvánia meg tudta tartani a globális pénzüzetek bizalmát, és kihasználhatta a lehetőséget, hitelhez tudott jutni a nemzetközi pénzüzeteken. Kérdés azonban, hogy a válságból való kilábalás útja, a

kormány hozzáértő intézkedéseivel együtt, megfelelően gyakorlatias volt-e. PI. Lettország lényegesen alacsonyabb kamattal kapott hitelt a Nemzetközi Valutaalaptól és kisebb veszteségeket kellett elszenvednie a szociális területen.

Kivándorlás

A független Litvánia társadalmi-gazdasági folyamataira negatív hatást gyakorolt a lakosság egy részének kivándorlása elsősorban Nyugat-Európa országaiba, különösen a 21. század elején és a gazdasági válság éveiben. A legtöbb elemző megjegyzi, hogy így lehetett csökkenteni a munkaügyi kapcsolatok és a szociális párbeszéd terén jelentkező feszültségeket - és el lehetett kerülni a helyi munkáltatókkal a konfrontációt; a lakosság ezért inkább az elvándorlást választotta. A 2013-as adatok szerint a függetlenség éveiben mintegy 788 000 ember hagyta el az országot, azaz nagyjából minden negyedik lakos.⁷ 2014-15 között enyhén csökkent a kivándorlás és egyre többen tértek vissza az országba, bár a mérleg még mindig negatív maradt. A kivándorlás továbbra is a legnagyobb probléma volt és aligha lehetett rá megoldást találni.

Rendkívül fájdalmas volt az ágazati kollektív szerződések kérdése is, 2009-ben pl. az újságírók kötötték egyetlen ágazati szerződést.⁸ Összességében elmondható, hogy a tripartit szociális párbeszéd a közelmúlt válsága idején lényegesen szűkítette a konzultációs mechanizmust a kormány megszorító intézkedéseket jelentő diktátuma miatt.

⁷Migráció: 10 év áttekintése Európai migráció hálózat (EMN), 2014 Internetes elérés: <http://123.emn.lt/lt/bendros-tendencijos/migracija-10-metu-apzvalga>

⁸ Kallaste, E., Woolfson, C. Negotiated Responses to the Crisis in the Baltic Countries. TRANSZFER European Review of Labour and Research, 2013, Vol. 19, No. 2, p. 253–266.

IV. A SZOCIÁLIS PARTNEREK "VÁLSÁGKEZELŐ" GYAKORLATA

Vilniusban nyolc, részben strukturált interjút készült a szociális párbeszédéről - elsősorban a szociális partnerek szervezeteinek vezetőivel.

1. Krupavičienė (a Litván "Solidarumas" szakszervezet ("Szolidaritás") elnökasszonya, 1 éve)

A szociális párbeszéd gyengült Európában és Litvániában is. A közelmúltban a Eurofound bemutatta a szociális párbeszédéről végzett kutatásának eredményeit, ami szerint a litván helyzet sokkal rosszabb más országokkal való összehasonlításban. Ezt bizonyítja az is, hogy 1995-ben a Háromoldalú Együttműködési Megállapodás aláírását követően megváltozott a képviselő szintje; akkor a Tripartit Tanácsnak miniszterek voltak a tagjai, most pedig csak a tanácsadók vesznek részt a kormányzati szinttel folytatott szociális párbeszédben. A munkaügyi kapcsolatok éveken keresztül nem változtak Litvániában. A gazdasági válság leküzdésében jelentősebb esemény volt a "Nemzeti megállapodás a gazdasági válság leküzdése érdekében", amit 2008-ban írtak alá. A válság idején csökkentettek minden járadékot, megszűnt a gyermeknevelési juttatás és lényegesen csökkent a munkanélküli ellátás is. A minimálbér emelésének tárgyalásakor a munkáltatók, különösen a kisvállalkozások, arra panaszkodnak, hogy tönkremennek, ha megemelik a minimálbért. Ezért volt jó megoldás a háromoldalú bizottság megalakítása, aminek feladata a minimálbér-emelés kérdésének megoldása volt. Az Állami Társadalombiztosítási Alap és az Állami Adófelügyelet megadta a bizottságnak a vállalatok helyzetére vonatkozó információkat, a befizetett adó és a nyereség adatait és így a munkáltatók már nem érvelhettek azzal, hogy nincs lehetőségük a bérek emelésére. A szociális párbeszéd feltételei azonban 2014 végétől romlani kezdtek: megszüntették a Tripartit Tanács titkárságát és a kormányt már csak a minisztérium osztályvezetői képviselik. Voltak olyan próbálkozások, hogy a Tripartit Tanácsba kerüljenek be a nem-kormányzati szervek képviselői is, de ezt igyekszünk elkerülni, mivel nagyon sok, de kicsi szervezetről van szó, amelyek nem képviselik a széleskörű lakosság érdekeit.

A szociális párbeszéd erősítése érdekében próbáltuk viszont bevonni az ifjúságot, erre vonatkozóan egy memorandumot is aláírtunk. Szorosabb együttműködést kezdeményeztünk az Európai Bizottság litvániai képviselőjével. Az állami tulajdonú vállalatoknak be kell mutatni a jó példákat, meg kell osztani a bevált gyakorlatokat, bár tudni kell, hogy állami tulajdonú vállalatnál sokkal nehezebb szakszervezetet alapítani, mint magántulajdonban lévő cégnél. A szociális párbeszédet leginkább a kormány teheti proaktívabbá, de a tőkeerős nagyvállalatok is jelentős befolyást gyakorolnak. A szociális párbeszéd az országos szinten a legerősebb; voltak próbálkozások ágazati szintű megállapodások aláírására is, de azok inkább nyilatkozatnak tekinthetők, semmint igazi megállapodásnak.

2. Gruzdienė (a Litván Élelmiszertermelő Szakszervezet elnökszonya, 25 éve)

2003 óta jelentős pénzüsszegeket fordítottak a Munka Törvénykönyvére, a szociális párbeszédre, kollektív szerződésekre, de eredmény nélkül. A szociális párbeszéd még mindig nem olyan, amilyennek lennie kellene és amilyennek szeretnénk. Bár a Szociális Alapból juttattak támogatást, a szakszervezetek e források ellenére sem tudtak megerősödni, sőt meggyengültek. Hirtelen lehetőségük nyílt arra, hogy különböző projektben vegyenek részt, szemináriumokat tartottak, csak azért, hogy legyenek szemináriumok, de senki nem összegezte a források felhasználását. Az aláírt megállapodások *hiábavalóak* voltak, pusztán formálisak. Egy példa: magam láttam egy olyan megállapodást, amit a munkáltató írt alá, és amiben kijelentette, hogy a béreket a Litván Köztársaság törvényi előírásainak megfelelően fizeti (a munkáltatók mellett az ágazati szakszervezetek aláírásával). Az Alapnak kell igazolnia, hogy megfelelő volt-e a források felhasználása vagy a kapott összegeket egyszerűen csak helyesen vitték be a könyvelésbe. Vannak olyan "gyakorlatias emberek", akik átadhatnák tudásukat, de őket alig vonjuk be a munkába. Számos megállapodásunk van - vannak jobbak és rosszabbak is, de van bevált gyakorlat is, pl. a válság idejéből, amikor mindkét félnek voltak veszteségei, de a munkahelyeket sikerült megőrizni. Együttműködünk nemzetközi vállalatokkal, ahol a munka színvonala egészen más, és más a szociális partnerek felfogása is. Külső hatásra néhány kritikus ponton engedményeket értünk el, sikerült megőrizni a munkahelyeket, ésszerű kiutat találni és ezzel megmenteni a helyzetet. De sokkal

jobb a helyzet Lettországbán, ahogy az EU soros elnöksége idején meg is mutatták - a szociális partnereket mindenbe bevonják és mindenben egyeztetnek velük. A Lettországról alkotott kép teljesen más, mint Litvániáé. Litvániában nincs igazi partnerség, csak demonstratív jellegű és a partnerek egyértelműen megosztottak; a partnerség nem olyan, mint pl. Ausztriában vagy Belgiumban. Azt hiszik a partnerek, ha leülnek, majd megtalálják a megoldást, pusztán azzal, hogy beszélnek a problémáról. Az osztrákok szerint a litván munkáltatók nem értik, milyen előnyük származhat a valódi szociális párbeszédéből. Az itteni felfogás szerint, mi (a szakszervezetek) egyfajta ellenség vagyunk. A szociális modellben azt sugallják, hogy először csökkenteni kell a garanciákat és az után lehet majd tárgyalni róluk a kollektív tárgyalások keretében, azután, hogy már tárgyaltunk a szegénység csökkentéséről, foglalkoztatásról és a munkahelyi stresszről. Valójában azonban a mai helyzetből kell kiindulnunk és fokozatosan kell azon javítanunk. A tripartit tanács összetétele lényegesen gyengült, a kormány képviselői semmit nem oldanak meg, mivel a korábbi tárgyalókhöz képest most beosztott tisztviselők vesznek részt, akiknek még szavazati joguk sincs, mindig el kell, szaladjanak a kormányhoz, hogy engedélyt kérnek és visszajöjjenek folytatni. A szakszervezeti oldalon a Litván Munkaügyi Szövetség szétesőben van. Formálisan még része a tripartit tanácsnak, de a különböző intrikák, a hozzáértés hiánya és a csalások miatt fel fog oszlani. Ugyan ez a helyzet a tripartit tanács alatt működő bizottságokkal is. Vannak olyan regionális tripartit tanácsok, amelyeknek van ugyan némi befolyása a helyzetre, de általában képzetlen emberekkel dolgoznak. Néha *ad hoc* csoportokat alakítanak. A tripartit tanács az Állami Társadalombiztosítási Alap alá tartozik. Bár az Munkaügyi és Szociális Biztonság Minisztérium Munkaügyi Főosztályához tartozó Szociális párbeszéd osztályt az országos független tripartit tanács titkárságából alakították, mégsem tud segíteni a problémák megoldásában. A Tripartit Tanácson keresztül rengeteg jó dolgot lehetne csinálni, pl. megválaszolni azt a kérdést, hogy miért kap olyan sok munkavállaló minimálbért? De még egy jelentést sem tud senki elkészíteni. A munkatársakat nem a hozzáértésük alapján választják ki - igazából senki nem tudja, mi a kiválasztás kritériuma.

Európai és országos szinten jelentős törekvések van arra vonatkozóan, hogy a helyi szintű szociális párbeszéd fejlődjön. Litvániában az elmúlt 20 évben nem sikerült lejutni az ágazati szintre sem. Kivéve azt, amit a kormány tett az ágazati szinten, pl.

az oktatásügyben a bérekkel, semmit nem történik, a pénzt viszont elköltötték. Az oktatásügyben viszont már nagyon közel járnak egy kollektív megállapodáshoz. Nálunk van a legtöbb, összesen 21 vállalati megállapodás. Ez a magasan képzett szakértők munkájának köszönhető.

A munkát szakszervezetünkben több forrásra támaszkodva végezzük: a tagdíjak, az európai szakszervezetekkel közös projektek, pl. a kölcsön-foglalkoztatás, ami nagyon fontos kérdés Litvániában.

3. Černiauskas (a Litván Szakszervezeti Szövetség elnökasszonya, 10 éve)

A szociális párbeszéd a költségvetési ágazatból indult, majd a gazdaság többi ágazatában folytatódott. A költségvetési intézményekre és köztisztviselőkre vonatkozó törvény értelmében e területeken nem lehet olyan követeléseket figyelembe venni, ami a költségvetésben további forrásigényt jelentene. Ez azt jelenti, hogy a szociális partnerek ilyen kérdésekről nem tárgyalhatnak. Nem tárgyalhatunk bizonyos nagyságrendű bérekről sem, ezért a szociális párbeszéd gyenge. A megállapodás csak akkor érvényes, ha az jogi normaszintre emelkedik, ha ezt követően nem hajtják végre, akkor szankciókat lehet elrendelni. Bár meghatározásra kerülhet az is, hogyan kell a kollektív szerződéseket betartatni, és hogyan kell az országos megállapodásokat végrehajtani, a valóságban ezt gyakran nem fogalmazzák meg. Sok minden függ a munkáltató jóakaratótól, ami viszont az esetek többségében nincs meg - sem a munkáltatóban, sem a kormányban. 2005-2009 között országos megállapodásokat írtunk alá a konzervatív és a szociáldemokrata kormányokkal arról, hogy a munkaügyi kapcsolatokon nem lehet változtatni a szociális partnerek jóváhagyása nélkül. A mostani szociális modell tervezete azonban a nélkül került a Seimas elé, hogy arról konzultáltak volna a tripartit tanáccsal. Az országos megállapodásokat jellemzően nem tartják be. Az MSZBM alá tartozó országos szintű tripartit tanács, de az Állami Társadalombiztosítási Alap és a Munkaügyi Ügynökség alá tartozó más tripartit tanács is országos megállapodásokat kellene, hogy kössön, de a rendelkezéseknek csak egy része emelkedik jogszabályi szintre, a zöme "a fiókban marad". A fiókba került például 2005-ös megállapodás is, ami számunkra nagyon fontos volt a munkakörök értékelése miatt, hiszen ez lett volna minden vállalatnál az alap ahhoz,

hogy a Gerikiené professzor módszerével kidolgozott fizetési rendszert tudják bevezetni, - és azóta is ott van és a kisvállalati szektorban még mindig nincs munkaköri értékelési rendszer. A megállapodások végrehajtására nincs semmilyen mechanizmus. Az elmúlt 3 évben nem volt jelentős változás az országos szintű szociális párbeszédben.

Ahhoz, hogy feltárjuk a szakszervezetek problémáit, nem elegendő ismerni a jogot és a munkajogi törvényeket; Litvániában a szociális gazdaságtan legkiválóbb szakemberei Lazutka és Gruževskis professzorok, bár egyre több szakértőt találni. A munkajog nem olyan jövedelmező terület, mint pl. a polgári jog vagy a büntetőjog, ezek sokkal vonzóbbak a jogászok számára. Még a bíróságoknak is súlyos problémái vannak a munkajog értelmezésével. A munkajogban a munkavállalók tekinthetők a gyengébbik félnek. Országos szinten romlott a szociális párbeszéd minősége pl. a kormányt nem miniszterek, hanem alacsonyabb rangú köztisztviselők képviselik, akiknek nincs a miniszterekhez hasonló felhatalmazása. Mindez öt évvel ezelőtt alakult így át. Az ágazati szintű megállapodások korábban rendkívül formálisak voltak, most viszont már komolyabb, színvonalasabb megállapodások születnek. Bár az állami szférában ezekre a megállapodásokra anyagi megszorítások vonatkoznak, léteznek bizonyos tevékenységekre kötött normatív megállapodások is, amelyekben mindaz szerepel, amiről a törvények nem rendelkeznek. Egy szociális párbeszéd projekt eredményeképpen ágazati megállapodások születtek az erdészeti vállalatoknál, a vegyiparban, a rendőrségnél (Belügyminisztérium) és a határőrségnél. Az oktatási ágazatra komoly megállapodást terveznek. De a gazdaságban minden leállt, a legnagyobb probléma, hogy a munkáltatói szervezetek nem rendelkeznek felhatalmazással a megállapodás megkötéséhez vagy a bértárgyaláshoz, így pl. nem lehet egy-egy ágazat béreit előre megbecsülni. Nincs olyan törvény, ami definiálná, mi a munkáltatói szervezet.

Litvániában összesen mintegy 100 000 tagdíj-fizető szakszervezeti tag van. A tripartit tanácsban képviselt 3 szakszervezeti szövetség, azaz a Litván Szakszervezeti Szövetség, a "Solidarumas" ("Szolidaritás") a Litván Szakszervezetek és a Litván Munkaügyi Szövetség tömöríti az összes szakszervezeti tag kb. 70 %-át (LTUC - 60 000 tag, Solidarumas és Litván Munkaügyi Szövetség -10 000 tag) és a fennmaradó 30% kb. 10 ágazati vagy egyéni szakszervezethez tartozik. A Tripartit Tanácsnak 21

tagja van, az államot 7-en képviselik. A szakszervezetek részéről csak 6 tag van, 1 helyet a nem képviselt 30%-nak tartanak fenn. De ezek nem tudnak megállapodni maguk között a képviselőtről. A vállalati szinten a nagyvállalatoknál a szociális párbeszéd magas színvonalú, mind a párbeszéd minőségét, mind a mennyiségét tekintve. Az itt kötött megállapodások mindenre kiterjednek, bérekre, jutalmakra, munkakörülményekre, a munkavállalók ösztönző-rendszerére; Skandináv kollégák mondták, rengeteget sikerült elérnünk, bizonyos területeken még őket is túlszárnyaltuk. De ezek csak a nagyvállalatoknál kötött szerződések, pl. az „Ignalina” atomerőmű (egy évig tárgyaltuk a szerződést), a „Švyturys”, „Philip Morris”, „Utenos trikotažas”, Kédainiai „Achema”, Jonava „Azotas”, „Klasco”, „Nafta” stb. De a kisvállalkozások körében nincs szociális párbeszéd. Nincsenek szakszervezetek a bankokban (csak üzemi tanácsok). A szakszervezeti képviselők képzettsége és tudásszintje jelentősen megváltozott a különböző képzések után. Ha a vállalati szakszervezet erős, akkor alkalmazni tud közgazdászokat, jogászokat és más szakértőt. Akár a vállalat gazdasági értékelését is elvégezhetik. Az üzemi tanácsok befolyása korlátozott. Nem kötelező a bejegyeztetés, ezért nem tudjuk, hol és hogyan működnek. Például: a szakszervezetnek jogi személyként bejegyeztetési kötelezettsége van. Az üzemi tanácsokon keresztül azonban látunk további lehetőségeket. Összeállítottunk egy üzemi tanácsoknak szóló képzési modult a kollektív szerződésekről és a szociális párbeszédéről. A függetlenség óta csak néhány olyan eset volt, amikor az üzemi tanácsok belenőttek a szakszervezetekbe. Az üzemi tanácsokat a munkavállalóknak kell létrehozni, de gyakran a munkáltató alakítja meg azért, hogy legyen valaki, akivel aláírhatja a kollektív szerződést. Azt hiszem, nagyon hasznos volt az Európai Unió szociális párbeszédet segítő anyagi támogatása. Ezeket a forrásokat a háromoldalú párbeszéd fejlesztésére szánták, a tripartizmus ösztönzésére a régiókban, a szakszervezeti oktatásra és nem a kollektív szerződésekre. A legtöbb régióban a tripartit tanácsok már sikeresen működnek, pl. abban a régióban, amelyet nem akarok néven nevezni, a szakszervezetek megállapodtak a munkáltatókkal a minimálbérrel, hogy a régióba újonnan érkező munkavállalók bérét ne lehessen lenyomni. Az hiszem, az EU forrásoknak köszönhetően sikerült stabilizálnunk a taglétszámot, ami korábban meredeken zuhant.

A 2014-es statisztikák alapján megállapítható, hogy a szakszervezeti tagok aránya 9%, a kollektív szerződések lefedettsége pedig 15%, de a 2015-ben aláírt kollektív szerződésekkel ez az arány lényegesen magasabb lesz. Ha megszületik az oktatás terén a megállapodás, az önmagában is emelni fogja a számokat, nem beszélve a belügy, a vegyipar stb. területekről. A kollektív szerződések célja, hogy megoldják a bérek, a munkahelyi biztonság és a szociális garanciák kérdéseit. Azoknak, akik élnek a kollektív szerződések vívmányaival, felajánljuk a lehetőséget arra, hogy részt vegyenek a kollektív szerződések előkészítésében, hogy kollektív szerződés-támogatási díjat fizetnek, ami kisebb, mint a tagdíj.

Egy jó példa: az egyik regionális vállalatnál alapszervezetet alapítottak, de a munkáltató kijelentette: vagy beszüntetik a szakszervezetet, vagy bezárja a gyárat. A munkáltató a szakszervezeti aktivistáknak magasabb végkielégítést fizetett, azok kiléptek, békében elhagyták a vállalatot és kívülről tovább figyeltek azokra a kollégákra, akik a vállalatnál dolgoztak. Az LTUC nem makacskodott, abban a régióban a munkanélküliség nem volt magas, és így zárták le ezt a kérdést.

A Kipronas litván-norvég tőkéjű cégnél az egyik munkavállalót, nem szakszervezeti tagot, a munkáltató bevette az igazgatótanácsba, Emiatt a norvég konszern igazgatótanácsába is bekerült.

Egy rossz példa: azt, aki a szakszervezetnek szakértőként dolgozott, a megbízás után - vagy visszavásárolja a munkáltató és akkor a szakszervezettel konfrontálódik, vagy az állami szektorhoz kell dolgozni mennie.

A bevételi forrásunk a tagdíjak és a gazdasági-kereskedelmi tevékenységünk. Minden más, pl. az EU források, kiegészítést jelentek bizonyos célok eléréséhez. Hosszú ideig semmit nem kaptunk a kormánytól és az Európai Szociális Alap volt az egyetlen forrása ahhoz, hogy jobb eredményeink legyenek; ebből csak minimális összeget lehet a végzett munka utáni bérre költeni és nem lehet felhasználni más pénzügyi művelethez.

4. Arlauskas (a Litván Munkáltatói Szövetség főigazgatója, 14 éve)

A gazdasági válság miatt Litvániában a szociális partnerség több okból is visszaesett, forrásai csökkentek, pl. az ifjúság körében elterjedt önfoglalkoztatás miatt. A vállalati szereplőknek csak mintegy 15% vesz részt a munkáltatói szervezetekben. A munkáltatói szövetség tagjainak száma alacsony a forráshiány miatt is, hiszen nehezen lehet meggyőzni a vállalkozókat, hogy csatlakozzanak. Nekem személy szerint könnyebb volt bekapcsolódni, mert én több vállalatnak is vezetője vagyok. A külső hatások közül fontos volt Litvánia 2004-es EU csatlakozása és a Szociális Alap tapasztalatainak átvétele. Kormányzati szinten a szociális partnereket támogatták, közös pontokat kerestek. A gazdasági válságot követően, amikor az Európai Szociális Alap támogatása is, a lelkesedés is csökkent és mindenki a maga érdekkörében maradt. "Árkokat ástunk". A szociális partnerek elszalasztották az együttműködés lehetőségeit. És a kormány diktált. A szakszervezetek gyengének tűnhetnek, de valójában nem azok - erős anyagi bázisuk van - megkapták azt, ami valaha közvagyon volt. Néhány szakszervezet kereskedelmi tevékenységbe kezdett és abból él. Ők a tagságot másodlagosnak tekintik, nem létkérdés számukra. Például: Černiauskas, a Litván Szakszervezeti Szövetség elnöke vereséget szenvedett a Seimas választáson. A munkáltatók tőkéjük csekély részét költik csak a szociális partnerségre. Senki nem akar a közjóhoz hozzájárulni, mindenki azt kérdi "mit kapok érte cserébe?" Hányan képesek elemezni az új szociális modellt? A szakszervezetek legalább felvesznek jogászokat, a munkáltatók ezt nem tudják megtenni. Fontos szerepet játszik a Litván Vállalatvezetők Tanácsa, melynek tagja a Litván Gyáriparosok Szövetsége, a Litván Munkáltatói Szövetség, a Befektetők fóruma és a Litván Kereskedelmi, Ipar és Kézműves Kamara. A kamarának köszönhetően igyekszünk a vállalkozások érdekeit egyeztetni, hiszen a szolgáltatások és a termelés érdekei nagymértékben eltérnek. Megállapodásra kell jutni a gazdaságban, hiszen Litvániában csak "munkaerőpiaci tripartit tanács létezik". A 2008-as országos megállapodás jelentős szerepet játszott a válság kezelésében, ami jelentős visszaesést hozott. 2008 után tudtunk csak visszavágni. Még a Litván Vállalati Munkáltatók Szövetségének névváltoztatása, a jelenlegi Litván Munkáltatói Szövetség elnevezésre is azt sugallja, hogy "jobban kell figyelni a munkáltatók érdekeire" mivel a vállalatoknak "nincs jelentős ereje" A munkáltatók elsősorban a nyereségre figyelnek, pedig az emberi tényező is fontos.

Nem minden tiszteletre méltó vállalkozóból lehet munkáltató. A munkáltatói szövetségek nem kapnak külső támogatást; ebből a szempontból nem tekinthetők egyenrangú szereplőnek. Fontos lenne, hogy szociális partnerként a munkavállalók is segítsék a munkáltatókat abban, hogy képességeiket fejlesszék, törvénytervezeteket véleményezzenek, nyelveket tanuljanak, elemezzék a gazdasági folyamatokat. A Litván Munkáltatói Szövetség nagy figyelmet fordít a munkahelyi egészség és biztonság kérdésére. Törvényjavaslatot tett szociális kezdeményezésekre, melyek értelmében adómentesek lennének a társadalombiztosítás által elismert tornatermi bérletek, hosszabb ösztöndíjak. A 2008 és 2009-e országos szintű megállapodások jó gyakorlatnak tekinthetők, hasonlóan a Kirkilas-kormány informális közleményeihez és sport-kezdeményezéseihez. A legjobb külföldi gyakorlatok az 1980-as ír nemzeti megállapodásban találhatóak; a portugál munkáltatók és mindenekelőtt Hollandia kezdeményezéseiben (a gazdasági válság stabilizációja kapcsán). A litván országos szintű kezdeményezések zöme mindennek csak másolata és kaotikus szelekciója; pl. az Állami Fejlesztési Tanács állami fejlesztési stratégiája, a "Litvánia 2030". Nem hiszem, hogy az új modellt a Seimas még a választások előtt jóváhagyná és valószínűleg jelentősen módosítani is fogják. Azt hiszem, a Seimas Litván Szociáldemokrata Párti kormánypárti képviselői közül senki nem is olvasta a modellt.

5. Rainys (a Litván Gyáriparosok Szövetségének főigazgatója és alelnöke, 7 éve)

Az elmúlt 3 évben a tripartit tanács jelentősen megváltozott, hiszen megnőtt a vállalatokat képviselő szervezetek száma - a Kereskedelmi, Ipari és Kézműves Kamara valamint a Mezőgazdasági Kamara is csatlakozott. A tripartizmus jobb, mint a Sutkus, az LBC elnöke által javasolt ECOSOC (GSZT- Gazdasági és Szociális Tanács), mivel jobb szavakkal hadakozni, mint sztrájkjal az utcán. A tripartizmus több területet lefed - munkahelyi biztonság, nyugdíj stb. Nagyon intenzív munkát jelent. Az Gazdasági és Szociális Tanácsnak több alternatívája is van: a Litván Kis- és Középes Vállalatok Tanácsa, a Befektetők Fóruma, az Állami Fejlesztési Tanács, különböző minisztérium-közi csoportok, programok, bizottságok - nem tudom elképzelni, miben lenne a GSZT előnyösebb és miért fedne le mindent. Az LIC és az LBC tagjai sok esetben átfedik egymást, gyakran mindkét szervezetben tagok.

GSZT-k Dél-Európában működnek, a gyorsabban fejlődő Nyugat-Európában nem. Sutkus elnöknek azonban abban igaza van, és én is úgy gondolom, hogy szükség lenne a tripartit tanács tagjai körében bizonyos rotációra. Az új szociális modell elfogadását azonban túl gyorsan, a szakszervezetekkel való egyeztetés előtt akarják szerintem elfogadni. Szeptember 10-ére a szakszervezetek 3000 fő részvételével demonstrációt terveznek a szociális modell miatt. Černiauskas, az LTUC elnöke, szerintem helyesen, a modell különböző részeit elfogadhatónak tartja, pl. a nyugdíjasok végkielégítésének kérdését. Ezeket a juttatásokat hosszabb idő alatt is ki lehetne fizetni. Így a felek, a kormány, a munkáltatók és a munkavállalók számára elfogadhatóbb lenne a végrehajtás. A Munka Törvénykönyve nem lehet az "utcai" alku tárgya, ahhoz politikai akaratra is, és a tripartizmus is szükség van. Az elmúlt 3 évben jó gyakorlatnak tekinthető a munkaügyi vitarendezés folyamata, amelyet a tripartit tanács jóváhagyásával alakítottak ki. A Munkaügyi Vitarendezési Bizottság az Állami Munkaügyi Felügyelethez tartozik. Korábban rengeteg munkaügyi vita volt, a bíróságok jártak el mindegyikben, ügyvédekkel, rendkívül hosszú és költséges folyamatokban. Most mód van egy bírósági eljárást megelőző vitarendezés igénybevételére; a nagyobb városokban e célból tripartit bizottságokat hoztak létre, melyek élén a Munkaügyi Felügyelet képviselője áll, tagjai a munkáltatók és a munkavállalók képviselői. Az esetek (a bérek kifizetésével és indokolásával kapcsolatos esetek) 95%-ában megoldás születik, a fennmaradó 5% bíróság elé kerül. Ez hatalmas vívmánynak tekinthető és kétségtelenül a legjobb litván gyakorlatok közé tartozik. Kritikus hangon szólnék a kormányról amiatt, hogy alacsonyabb rangú kormányhivatalnokokat delegál a Tripartit Tanácsba, akiknek semmire nincs felhatalmazásuk. Egy jellemző példa, mikor a kormány beterjesztette a szociális modell tervezetét, anélkül hogy azt a tripartit tanács jóváhagyta volna. A szociális párbeszédre az országos szintű tripartit tanácsnak van a legnagyobb hatása, de ezen kívül vannak egyéb bizottságok is, melyek közül különösen a Munkabiztonsági Bizottság működik hatékonyan. A Tripartit Tanács rotációval jobban működhetne, hiszen így az összes partner váltakozva sorra kerülne és elmaradna azoknak a dühe, akik nem kerülhettek be. Ismerjük, és nagy érdeklődéssel fordulunk a külföldi tapasztalatok felé. Az Európai Unió Tanácsának litván elnöksége idején részt vettünk az európai szociális csúcs fórumán, ahol J.C. Junker bejelentette a "Szociális párbeszéd újratekintése Európában" elnevezésű kezdeményezést, de aktívan részt veszünk a "Business Europe" tevékenységében is. Konkrétabbnak kell

lenni és az ILO-ról (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) is beszélni kell, ahol Dánia és Németország tapasztalata fontos. A két munkáltatói szervezetben a "Bund der deutschen Industrie" és a "Bund der deutschen Arbeit" -ben, Németországban, a munkáltatók piramisaként működnek, míg nálunk a szervezetek száma lényegesen nagyobb, ami megosztja az erőt. A rotációval kapcsolatban: 4-5 évvel azt követően, hogy elkezdünk Genfben az ILO-val dolgozni, még mindig nincs senki, aki megfelelően tudná vinni a nemzetközi ügyeket. Németországban és Dániában a munkáltatók funkciói egymáshoz kapcsolódnak és az egyes személyek az ILO egyezmények szerinti területekre szakosodnak. A Munkáltatók Nemzetközi Szervezete (IOE) keretében komoly munkát lehet folytatni. Nálunk a munkáltatók funkciója megosztott és Sztokkholmban is láttuk, hogy sokan még nagyobb megosztottságra törekcszenek.

Szervezetünk tevékenységeit a tagdíjakból, projektekből, különböző események, díjak stb. bevételeiből finanszírozzuk. A szervezetet csak akkor lehet reálisan megerősíteni, ha bevonjuk a tagokat, külső szakértőket; mi, mint szövetség, a szociális párbeszédre való szakosodást azonban csak bizonyos személyeknek tudjuk lehetővé tenni.

6. Prof. Gruževskis (a Litván Társadalomtudományi Kutatóközpont Munkaerőpiaci Kutatóintézetnek igazgatója, 10 éve)

Az elmúlt három évben általános tendenciaként liberalizálódtak a litván munkaügyi kapcsolatok. Társadalmi vitát vagy a munkaidő csökkentéséről, vagy a szabadnapok számának csökkentéséről vagy a végkielégítések összegének csökkentéséről folytatnak. A válságot megelőzően a "rugalmas biztonság" volt a domináns téma, ezt ismételték 2012-ig, majd a válság után a "rugalmasság" elve került előtérbe. Megfigyelhető volt a kollektív szerződések felé való elmozdulás - ezt elsősorban a szakszervezetek tematizálták. Voltak próbálkozások a szakszervezetek munkájának javítására is - a kompetencia szint emelése, képzés, ágazati megállapodások kötése, elvárás volt, hogy meghatározzák az ágazati minimálbéreket stb. A válság megmutatta, mennyire egyszerű Litvániában a szociális párbeszéd és milyen gyenge a szervezetének a minősége. A munkanélküliség jelentősen növekedett - két év alatt a háromszorosára. Egy rendezvényen, azt követően, hogy bemutattam a

munkanélküliség helyzetének romlását, a francia társadalombiztosító szakértője azt mondta, hogy ez egyszerűen lehetetlen. Sehol nem volt olyan léptékű romlás tapasztalható, mint Litvániában - még Észtországból sem, és a munkanélküliségi intézkedések nem tudták megvédeni az embereket. Meg kell jegyezni, hogy a szociális partnerek tevékenysége akkor nem lett intenzívebb - nem voltak sztrájkok vagy kampányok. A munkanélküliség általában oda vezet, hogy a szociális partnerek aktívabbak lesznek, de Litvániában nem így történt. Mivel a munkakörülmények romlása miatt csökkentek a bérek, csökkent a munkavállalók munkáltatókkal való tárgyalási képessége is. A csökkenő vállalati lehetőségek csökkentették a munkáltatók aktivitását is. Különösen negatív hatással volt a szociális párbeszédre, hogy szűkült a nagyvállalatok és a kisvállalkozások szegmense. A számuk összességében csökkent, a szektor szűkült. A társadalombiztosítás alapját a nagyvállalatok képezték; ez nagyszámú munkavállalót jelentett, de a szektor megroppanása csökkentette a társadalombiztosítás mozgásterét is. Jelenleg a szociális partnerek rendszere stabilnak tekinthető. Az elmúlt 3 évben nem jelentkezett új szereplő. Azt követően, hogy a Gyáriparosok Szövetsége megválasztotta Dargisist új elnökének, a szövetség munkája a szociális párbeszéd területén is aktívabb lett. A Litván Gyáriparosok Szövetsége alapvetően nem változtatott irányt - továbbra is a liberális döntéseket részesítik előnyben, de egyre gyakrabban támogatják a szakszervezet javaslatait és rugalmasabbak a munkakörülmények és bérek tárgyalásában is a szakszervezetekkel. A Litván Gyáriparosok Szövetsége már másodszorra támogatta a szakszervezetek minimálbér-követelését (először 2015 januárjában, másodszorra júliusban).

A munkáltatói és a szakszervezeti érdekek egyeztetésének legfőbb mechanizmusa továbbra is a tripartit tanács. 2012-2015 között a tripartit tanács rendkívül aktívvá vált és valódi problémák megoldásába kezdett. A tripartit tanács megtárgyalta a Munka Törvénykönyvének módosításait, a minimálbér módosítását, a munkaidő, a fizetett szabadnapok (állami ünnepek) kérdését és ezek során figyelembe vette a szociális partnerek álláspontját is. A média folyamatosan beszámol a tripartit tanács munkájának eredményéről és elemzi a vitákat. A tárgyalások másik szintje a vállalati szint, bár a 2008-2009-es gazdasági válságot követően itt a munka jelentősen visszaesett és a munkáltatók és szakszervezetek sztrájkokkal kapcsolatos gyakorlatát a bíróságok teljesen eltérő módon értékelték. Ez jelentősen korlátozta a

szakszervezetek lehetőségét, hogy kifejezzék elégedetlenségüket a munkáltató felé, ellentmondjanak véleményének és bojkottálják a vállalatot a tárgyalások keretében. A sztrájkok száma és a szakszervezetek vállalati szintű aktivitása terén Litvánia elmarad az EU-tól. A munkaügyi kapcsolatok azonban jelentősen fejlődtek azt követően, hogy az Állami Munkaügyi felügyeleten belül megalakították a Munkaügyi Vitarendező bizottságokat. Litvániában a munkavállalók dominanciája világosan látható és érezhető - ellentétben sok más országgal, ahol ennek korlátokat szabnak. Egy példa: a Litvániában széles körben ismert a "Krekenavos agrofirma" esete, Dalia Budrevičienė, munkavállaló és Viktoras Uspaskich, manager vitája, amiatt, hogy a béreket a dolgozó borítékban (zsebbe) kapta meg - az ügy nemcsak hogy nem kapott megfelelő társadalmi támogatást, de még a munkavállaló egészsége is ráment. Litvánia számára jelenleg a legfontosabb kérdés a munkáltató teljes dominanciájának korlátozása az állami irányításban álló szervezetekben. A szociális párbeszéd fejlődése és a haladó intézkedések meghozatala nem érdeke a munkáltatóknak és nem is motiválja őket erre semmi. Mivel alacsony a szakszervezetek szervezettsége és nincsenek adminisztratív lehetőségeik, helyzetüknél fogva a munkáltatók különböző jogi és gazdasági intézkedésekkel elnyomhatják a szakszervezetek kezdeményezéseit. Az Európai uniós gyakorlat ezért általában nem alkalmazható Litvániára. Sokkal közelebb áll az országhoz Bulgária vagy Románia gyakorlata. Nagyobb figyelmet kellene fordítani az 1950-1960-as évek európai tapasztalataira, a munkáltatók és munkavállalók viszonyában a konszenzus megszületetésének idejére, aminek alapján aztán kialakult a szociális párbeszéd gyakorlata is. Litvániában más lehetőségei vannak a munkáltatóknak és a szociális párbeszédnek - a vállalati szinten alapvetően kialakulatlan a szociális párbeszéd. A vállalatok (a munkáltatók) mintegy 10-15% működteti a vállalati szociális felelősség rendszerét, vállal társadalmi kötelezettségeket és fejleszti hatékonyan a munkaügyi területet. A szociális párbeszéd általános helyzetének elemzése során ezért nem szabad megfeledkezni annak duális jellegéről, még akkor sem, ha a szociális párbeszéd kultúrája átlagosan viszonylag alacsony színvonalú. A szociális párbeszéd a makro-szinten a legerősebb, ahol a tripartit tanács is működik. Célszerű lenne a szociális párbeszédet minden szinten erősíteni. Egyre több vita folyik a rendszer átalakításának lehetőségéről, a Gazdasági és Szociális Tanács létrehozásáról. Egy ilyen változás azonban nem lenne célszerű. A tripartit tanács a munkahelyi egyeztetéssel kapcsolatos feladatát a nem-kormányzati szervek

bevonása nélkül teljesíti, és magára a munkára vonatkozó problémák háttérbe szorúlnak. Ezért célszerű lenne, ha a Gazdasági és Szociális Tanács kiegészítő intézmény lenne, ha világosan elhatárolnák a testületek hatáskörét, de meghatároznák az együttműködés és az információcsere eljárását is. A későbbiekben (kb. 3-5 év távlatában) lehetne a munkájuk hatékonysága és igazolhatósága alapján az összevonásról dönteni. Most azonban még nem lenne célszerű a tripartit tanács megszüntetése. A második szint az ágazati kollektív szerződések megkötésének szintje. Litvániában igen hasznos lenne, ha kialakulna az ágazati kollektív szerződések rendszere, hiszen ezzel három fő problémát sikerülne megoldani: (1) a minimálbér; (2) a munkaidő (pl. a szezonális munkánál); (3) munkakörülmények (mezőgazdaságban, építőiparban stb.) kérdését. A szociális párbeszéd harmadik szintje a vállalati szint, itt kell a vállalatoknak elindítani a kezdeményezéseket, a szakszervezetnek növelni a szervezettségét, erősíteni a munkavállalók szolidaritását. Hasznos lenne tudni az EU-ból, USA-ból, Kanadából minden olyan munkával, szakmával kapcsolatos kampányról vagy pénzügyi együttműködési módozatról, ami a munkavállalók aktivitását mutatja, vagy azt célozza meg. Fontos lenne a lakosság mentális jóléti indikátorainak, öngyilkossági statisztikáinak, bűnözési adatainak ismerete, tudni azokról a kampányokról, intézkedésekről, amelyeket a munkavállalók szolidaritásának növelése érdekében hoznak, ill. amelyek segítik a lakosság általános jóléti színvonalának emelését, a kölcsönös segítségnyújtást, a társadalmi pro-aktivitást és amelyek csökkentik a társadalmi kirekesztést.

7. Radišauskienė (a litván Szociális Biztonság és Munkaügyi Minisztérium Munkaügyi Főosztályának igazgatója, 1 éve)

A munkaügyi kapcsolatok állandóan változnak, különösen most, az új "szociális modell" és az új Munka Törvénykönyvének tervezete miatt. Lehet, hogy a változások nem lényegiek, de pusztán az a tény, hogy szó van változásról, már önmagában a fejlődés valamilyen jele. A Munka Törvénykönyve már 10 éve van hatályban, de a bérek a munkaerő piacon nem változnak, számos helyen rendkívül alacsonyak, a munkavállalók zöme minimálbéren van, aminek mértéke mindig a politika függvénye. Ez különösen fontos a költségvetési szervezetek esetében, bár az ott dolgozók

általában magasabb végzettséggel és képesítéssel rendelkeznek. A helyzet tehát nem jó és végre tenni kell valamit.

Az elmúlt években a munkaügyi kapcsolatok terén következetlen, kaotikus változások történtek. A válsággal kapcsolatban: nem sikerült elfogadtatnunk a Munka Törvénykönyv módosításait, nem tudtunk megállapodni a szociális partnerekkel, és bár a tervezet a Seimas elé került, azt nem fogadták el. A szociális partnerek többször próbáltak megállapodni, de a munkaügyi kapcsolatok rugalmatlan rendszere miatt a szociális párbeszéd is "rugalmatlan". Nincs jelentős kezdeményezés, ami változásokat célozna meg, és nem gondoljuk, hogy a szociális párbeszéd, vagy a munkaügyi kapcsolatok minősége a munkavállalók számára is érezhető mértékben javulhatna. A változások állandónak tekinthetők, de kaotikusak, mégis remélem, hogy a "szociális modell" csomagja pozitív impulzusokat hoz. A külső hatások miatt Litvániát rendkívül súlyosan érintette a válság és az Oroszország elleni embargónak is bizonyos időszakokban érezhető volt hatása. Bár nem látható, hogy egyre több lenne az elbocsájtás, de az, hogy nő az önkéntes felmondások száma és nem hosszabbítják meg a határozott idejű munkaszerződéseket, arra utal, hogy kedvezőtlen a munkaerőpiaci helyzet. Ezt súlyosbították a gazdasági körülmények és a nemzetközi politikai helyzet. A munkaügyi kapcsolatok rendszerében a munkavállalók 98%-a határozott idejű szerződéssel rendelkezik, ami azt mutatja, hogy nem tudunk rugalmasan reagálni a munkaerőpiac változásaira. Némi stagnálás ellenére sem volt áttörés, úgyhogy végre tenni kell valamit. A szociális partnerek szerint a kormány nagyon fontos partner, és mivel hajlandók tárgyalni velük, nyilván valamilyen szabályozást akarnak. A szociális partnerek 2005-ben megállapodást írtak alá a szociális partner-szervezetek elismeréséről. A résztvevők összetétele nem változott, kivéve, hogy megalakult és a tripartit tanács tagja lett a Litván Gyáriparosok és Vállalati Munkáltatók Szövetsége, a Kereskedelmi, Ipari és Kézműves Kamara valamint a Mezőgazdasági Kamara. A szakszervezeti oldalon a Litván Szakszervezeti Szövetség és ágazati szervezetei - elsősorban az élelmiszeripari és a közlekedési dolgozók szakszervezetei, valamint a "Szolidaritás" különösen aktívak a Tripartit Tanácsban, és szétesőben van a Litván Munkaügyi Szövetség. Felajánlottunk a szociális partnereknek, hogy áttekintjük a tripartit tanács partnereinek listáját, mivel sok szervezet bár nem tag, óriási szervezetek, mély gyökerekkel. A szociális partnerek hasonló jogkörökkel rendelkeznek, de a tripartit

tanácson kívüli szervezeteknek nincs javaslattevési jogosítványa. Egy új platform megalakítása is szóba került, de a tripartit tanácsot ez nem érintette. Elindult a szociális párbeszéd 2007-2011 időszak fejlesztési programja, a tevékenységeket a Strukturális Alap a 2007-2013 szociális párbeszéd intézkedési forrásaiból finanszírozta. A hatékonyság értékelési kritériumainak egyike volt az adott ágazatban a vállalati kollektív szerződések száma. Ez az időszak azért fontos, mert ezt megelőzően csak ágazati szintű megállapodások voltak. Jelenleg 16 bejegyzett ágazati kollektív szerződés van hatályban. Bármilyen szép is ez a szám, a szerződések tartalom nélküliek, formálisak. A legnagyobb probléma, hogy hiányzik a konstruktivitás, a baráti, ésszerű irányítás és a programok folytatása. Nincs hajlandóság a változások és az innovatív ötletek elfogadására, a társadalom hozzáállása is negatív, ami rendkívül rosszul hat a szociális párbeszédre. A tripartit tanács korábbi ülései alapján feltételezhető, hogy törekszenek konstruktívan, konszenzusokkal dolgozni.

Jó hír, hogy megállapodások felé tartunk. A vállalatok nyilvánvaló módon védik érdekeiket, de nem olyan agresszíven, mint a szakszervezetek. Szükséges azt is látni, hogy nem csak a saját dolgozókra kell figyelni, hanem a munkaügyi cserében regisztrált munkavállalókra is. 2010-ben átalakították a tripartit tanácsban a kormány képviselőjét és csak 2 minisztérium, a Munkaügyi és Szociális Biztonság valamint a Gazdasági Minisztérium maradt valamint a kormányhivatal egy képviselője (vagy valaki a miniszterelnöki hivatalból). A tartalom minősége nem változott, de a szociális partnereknek fontos a képviselő szintje is; most osztályvezetők vannak, nem miniszterek, mint a korábbi képviselőben. A szociális partnerek hangot adtak elégedetlenségüknek és magasabb szintű képviselőt követeltek. De a szociális biztonságért és munkaügyekért felelős miniszter viszonylag gyakran vesz részt az üléseken. A korábbi vezetés tervezte a Gazdasági és Társadalmi Tanács (ECOSOC) létrehozását és bővíteni akarta a Tripartit Tanácsban a képviselt szervezeteket, de ezt az ötletet elutasították. Jó példának tekinthető, ahogy a korábban aláírt országos megállapodások keretében a legnehezebb helyzetekből mindig megtalálták a kiutat. Bár én is részt vettem a szociális modell kialakításában, minden személyes elfogultság nélkül mondanám a rossz példákat: az ellenkezés, a másik fél meghallgatásának a hiánya, félrevezetése, az információ manipulálása. Ha egy

bizonyos érvelés következtében pl. egy kérdésben megállapodás született, akkor utólag azt mégis gyakran megváltoztatták.

A külföldi tapasztalatok átvétele abból a szempontból fontos, hogy mit akarunk elérni vele - legyen az a skandináv, vagy a nyugat-európai modell, a Földközi-tenger-térségi - rengeteg példa van, amit konkrét nemzeti kérdésre kell alkalmazni. A hagyományok élnek, ezért a munkát bizonyos területekre kell korlátozni, a tripartit tanács ne foglalkozzon pl. a szerencsejáték törvénnyel, aminek a kidolgozására pénzügyminisztérium szakértői bizonyára sokkal jobban értenek, a szociális partnerek pedig biztos nem. A minőséget kell javítani, hisz a példánk nem rossz. Szakértői szintre van szükség, ehhez független szakértők vagy kutatók kellene, néha a szociális partnerek ezen a szinten a konstruktív gondolkodással nem jutnak előre és az érvekből is kifogynak.

8. A litván gyakorlat legjobb példája - a Munkaügyi Vitarendező Bizottság

Čepas (az Állami Munkaügyi Felügyelet főigazgatója, 1 éve)

A Munka Törvénykönyvének módosításai között szerepel az egyéni munkaügyi viták rendezésének új eljárása, ami 2013. január 1-én lépett hatályba és alapvető változást hozott a vitarendezésben. A módosítások eredményeképpen a munkaügyi vitarendezés hasznos jogi eszköznek bizonyult mind a munkavállalók, mind a munkáltató érdekeinek és jogainak védelmében és a társadalmi béke megszilárdításában a vállalatoknál, intézményeknél és különböző szervezeteknél. A munkaügyi vitákban a védelem ezzel gyors, olcsó, hatékony és pártatlan lett. A változások legfontosabb eleme a szociális partnerek aktív részvétele a munkaügyi vitarendező bizottság döntéshozatalában. Ez új szakaszt jelent a szociális partnerségben, hisz a szociális partnerek (a munkáltatók, munkavállalók és közintézmények képviselői) a közös munka során határozzák meg a társadalmi feszültségek lehetséges pontjait, terjesztik a régiókban a munkaügyi vitarendezés bevált gyakorlatait és rengeteg munkát végeznek a munkajog megsértésének megelőzésben.

Az új szociális modell - jó vagy rossz gyakorlat?

2014 őszén független szakértők - a Vilniusi Egyetem és a Mykolas Romeris Egyetem kutatói valamint a Társadalmi kutatóközpont és a Munkaügyi és Szociális Biztonság Minisztérium (MSzBM) munkatársai munkaügyi kapcsolatok és az állami társadalombiztosítási egy új jogi-közigazgatási modelljét készítették elő és mutatták be a lakosságnak; a modellt az MSzBM megbízásából készítették, és az egyik eleme az új Munka Törvénykönyve volt.⁹ Az új "szociális modellt" több hónapon keresztül társadalmi vita során a lakosság, és a tripartit tanács keretében a szociális partnerek tárgyalták meg, és egyelőre nem látható, hány módosítást kell elvégezni a végső verzió elfogadásáig a Parlamentben. Az első változatban az új "szociális modellt" jelentősen befolyásolta a neoliberalizmus, a "rugalmas biztonság" (flexicurity) - bár ebben inkább a rugalmasság, mint a munkavállalók biztonsága érvényesült. A lakosság és különösen a szakszervezetek értékelték és többé-kevésbé bírálták is az új szociális modellt.

⁹<http://www.socmodelis.lt/trisaleje-taryboje-pristatytas-sadm-inicijuotas-socialinio-modelio-projektas/>

KÖVETKEZTETÉSEK

- (1) A litván szakszervezetek történelme több mint 100 évre nyúlik vissza. 1990-ben, Litvánia függetlenségének visszaszerzését követően 3 szakszervezeti szövetség - a Litván Szakszervezeti Szövetség, a "Szolidaritás" és a Litván Munkaügyi Szövetség (jelenleg szétesőben) lelkesen és aktívan, külföldi szervezetek és források segítségével létrehozta a Tripartit Tanácsot, ami országos szinten a szociális párbeszéd és a munkaügyi kapcsolatok fő színtere lett. A Tripartit Tanácsban a szakszervezeteket 7 tag képviseli.
- (2) Litvániában a Tripartit Tanácsban a munkáltatókat 4 szervezet képviseli - a Litván Munkáltatói Szövetség, a Litván Gyáriparosok Szövetsége, a Kereskedelmi, Ipari és Kézműves Kamara valamint a Mezőgazdasági Kamara. A Tripartit Tanácsban a munkáltatókat 7 tag képviseli.
- (3) Ezen kívül nem tagja a Tripartit Tanácsnak más munkáltatói szövetség vagy munkavállalói konföderáció. A litván kormányt szintén 7 tag képviseli. A munkáltatók és a szakszervezetek kifogásolják, hogy a kormányt egyre gyakrabban a miniszterinél alacsonyabb szintű tisztviselők képviselik, akiknek nincs döntéshozatali felhatalmazása.
- (4) A munkáltatók és a szakszervezetek megosztottsága jellemző litván jelenség. A gyakorlatban ez sokszor szükségtelen és túlzó versenyhez vezet, ami csökkenti a szervezetek tekintélyét és nem teszi vonzóvá az új tagok számára. Különösen a kölcsönös elfogadás és érvelés terén jelentkező problémák okoznak kárt a szakszervezeteknek, akik igen nehezen tudnak csak ellenállni a neoliberális és a nagytőke támadásainak.
- (5) Mind a megkérdezett szakszervezeti vezetők, mind munkáltatói szervezetek vezetői panaszkodtak amiatt, hogy nincs megfelelő társadalmi támogatottsága sem szakszervezeteknek, sem a munkáltatóknak. Felmerül a kérdés, kinek van felhatalmazása Litvániában?
- (6) A szociális partnerek a legnagyobb sikereket a nemzeti szinten könyvelhetik el, kisebb eredményt értek el a helyi, vállalati szinten, a legkevesebb eredmény az ágazati szinten van. Tripartit tanácsok regionális szinten is működnek: az Állami Társadalombiztosítási Alap és a Litván Munkaügyi

Ügynökség alatt. Összességében elmondható, hogy a tripartit szociális párbeszéd a közelmúlt válsága és az abból való kilábalás idején lényegesen szűkítette a konzultációs mechanizmust a kormány megszorító intézkedésekre vonatkozó diktátuma miatt.

- (7) A foglalkoztatottak mintegy 8-9%-a szakszervezeti tag és a számítások szerint a kollektív szerződések lefedettsége mintegy 15% volt 2015 első felében. A közeljövőben áttörés várható az ágazati szakszervezeti megállapodások terén, mivel korábban a szociális partnerek ágazati és országos szintű megállapodásai pusztán formális tartalommal rendelkeztek. A legaktívabb szakszervezeti tevékenység a nagyvállalatoknál folyik, és alig észrevehető a kis-és közepes vállalatoknál vagy intézményeknél. A legtöbb munkavállaló a munkáltató eljárása miatt egyszerűen fél helyi szakszervezetet alapítani vagy részt venni a tevékenységében; mindez nem csak a magán-, hanem az állami szektorra és a külföldi vállalatokra is vonatkozik.
- (8) A litván munkaügyi kapcsolatok gyakorlatának legjobb példája a Munkaügyi Vitarendezési Bizottság létrehozatala az Állami Munkaügyi Felügyelet keretében. A munkaügyi vitarendezés hasznos jogi eszköznek bizonyult mind a munkavállalók, mind a munkáltató érdekeinek és jogainak védelmében és a társadalmi béke megszilárdításában a vállalatoknál, intézményeknél és különböző szervezeteknél. A munkaügyi vitákban a védelem ezzel gyors, olcsó, hatékony és pártatlan lett.
- (9) 2014 őszén független szakértők, a Vilniusi Egyetem és a Mykolas Romeris Egyetem kutatói valamint a Társadalmi Kutatóközpont és a Munkaügyi és Szociális Biztonság Minisztérium (MSzBM) munkatársai munkaügyi kapcsolatok és az állami társadalombiztosítási egy új jogi-közigazgatási modelljét készítették elő és mutatták be a lakosságnak; a modellt az MSzBM megbízásából készítették, és az egyik eleme az új Munka Törvénykönyve volt. Az új "szociális modellt" több hónapos társadalmi vita keretében a lakosság, és a tripartit tanács keretében a szociális partnerek tárgyalták meg, és egyelőre nem látható, hány módosítást kell elvégezni a Parlamentben a végső verzió elfogadásáig. Az első változatban az új "szociális modellt" jelentősen befolyásolta a neoliberalizmus, a "rugalmas biztonság" - bár ebben inkább a rugalmasság, mint a munkavállalók biztonsága érvényesült.

REFERENCIÁK

- Fulton, L. Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI (online publication). <http://www.worker-participation.eu/> Negotiated responses, 2011.
- Glovackas S. Profesinės sąjungos Lietuvoje ir pasaulyje. Istorija ir dabartis. - <http://www.anarchija.lt/teorija/831-profesines-sajungos-lietuvoje-ir-pasaulyje-istorija-ir-dabartis>
- Gruzdienė G. Tripartism and Social Dialogue in Lithuania. Paper Presented at the Regional Seminar "Tripartism and Social Dialogue in Central and Eastern Europe". Cyprus, 1996, 8-15 October.
- Kallaste, E., Woolfson, C. Negotiated Responses to the Crisis in the Baltic Countries. TRANSFER: European Review of Labour and Research, 2013, Vol. 19, No. 2, p. 253–266.
- Kazėnas G. Lithuania's economic policy during the crisis. Conference Paper, 2013, January.
- Social Dialogue and Conflict Resolution in Lithuania. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004.
- Social Dialogue and Conflict Resolution in the Acceding Countries. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004.
- Visser, J. ICTWSS database, Amsterdam Institute of Advanced Labour Studies, University of Amsterdam. <http://www.uva-aias.net/208>, 2013
- <http://balsas.tv3.lt/naujiena/717853/valstybinis-bankas-butu-tik-nasta>
- <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/industrial-relations> country-profiles
- <http://www.lrv.lt/lt/naujienos/?nid=8105> – letöltve: 2013-05-18.
- <http://lzinios.lt/lzinios/Ekonomika/randa-kelia-apsipirkti-lenkijoje/75404>;
- <http://www.eurofound.europa.eu/observatories>
- <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/industrial-relations> country-profiles

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

- <http://new-fx.forex.lt/naujienos/lietuvos-ekonomins-naujienos/33807-lenkioje-apsiperkantys-lietuviai-per-menesi-isleidzia-apie-49-mln-litu> – letöltve: 2013-05-18.
- <http://www.15min.lt/images/upload/pazymos/dokumentas2.pdf> – letöltve: 2013-05-15
- <http://www.15min.lt/naujiena/verslas/finansai/bronius-bradauskas-simtus-milijonulituuzdirbe-seb-ir-swedbank-i-valstybes-biudzeta-pernai-sumokejo-vos-3tukst-litu-pelno-mokescio-662-329228> – letöltve: 2013-05-15
- <http://www.15min.lt/naujiena/verslas/finansai/apsipirkimo-suvalkuose-aritmetikamazai-isleisti-neapsimoka-662-299859>;
- <http://www.ekonomika.lt/naujiena/eksperimentas-pasiteisino-pasalpu-gaveju-sumazejo-26419.html>;
- <http://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/is-pasalpu-sutaupe-24-milijonus.d?id=60473337;21><http://www.lrytas.lt/lietuvos-diena/aktualijos/eksperimentas-atskleide-pasalpos-dalijamos-kam-papuola.htm>;
- <http://www.15min.lt/naujiena/aktualu/lietuva/eksperimentas-su-socialinemis-pasalpomis-duoti-tik-tiems-kuriems-reikia-56-187625> – letöltve: 2013-05-18.
- <http://www.lrv.lt/naujienos/aktualijos/?nid=9929> – letöltve: 2013-05-18.
- http://www.prezidentas.lt/lt/prezidento_institucija/prezidente_dalia_grybauskait_e/apdvanojimai_26.html – letöltve: 2013-05-18.
- <http://www.delfi.lt/verslas/verslas/i-judina-misis-del-darbo-santykiu-lankstumo-trumpa-pertraukele.d?id=68615970> – letöltve: 2015-07-31
- <http://osp.stat.gov.lt/en/statistiniu-rodikliu-analize1> - letöltve: 2015-08-04
- <http://www.vdi.lt/DGK/DGK.aspx> – letöltve: 2015-08-04
- <http://www.socmodelis.lt/trisaleje-taryboje-pristatytas-sadm-inicijuotas-socialinio-modelio-projektas/> - letöltve: 2015-08-05.