

Kiadványunkat az EURYDICE, az Európai Közösség oktatási információs hálózata és az EURES, az Európai Foglalkoztatási Szolgálat anyagainak felhasználásával készítettük el.

Felelős kiadó:
Vladiszavlyev András igazgató

2005

Csongrád Megyei Munkaügyi Központ
Nemzeti Pályainformációs Központ
6721 Szeged
Bocskai u. 10-12.
www.npk.hu

Tartalomjegyzék

A litván oktatási rendszer bemutatása	3
Munkaerő-piaci keresleti és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok	21
A foglalkoztatás szabályozása	24
Munkajog	25
Társadalombiztosítás	34

A litván oktatási rendszer bemutatása

1. Az oktatás nyelve

Az oktatás hivatalos nyelve a litván. A nyelvi/regionális kisebbségek (oroszkok, lengyelek és fehéroroszkok) anyanyelvükre és nemzeti történelmükre oktathatják gyermeküket és ápolhatják kultúrájukat. A 2002/2003 évben a litvántól eltérő nyelven az összes diák 9,7 százaléka tanult különböző iskolákban. A nyelvi kisebbségeket oktató iskolák az Oktatási és Tudományügyi Minisztérium által általános oktatási célra jóváhagyott alaptanterv szerint oktatnak, ezt egészíthetik ki etnikai és kulturális elemekkel.

2. Az államilag finanszírozott oktatás közigazgatási ellenőrzése és köre

A 2002/2003. évben a diákok 99,7 százaléka látogatott nyilvános oktatási intézményeket, amelyeket a központi és helyi adminisztrációs költségvetésből finanszíroztak. A magánoktatás intézményeit alapítók tartják fenn. Az Oktatási és Tudományügyi Minisztérium felelős az oktatási irányelvek fejlesztéséért és megvalósításáért, és meghatározza a pénzügyi források kiosztására vonatkozó kritériumokat. 2002-ben új rendszert vezettek be az általános oktatási intézmények finanszírozására, amelynek alapját a *per capita* modell képezi (a pénz a diákok száma szerint kerül kiosztásra). Az új finanszírozási rendszer lehetővé teszi, hogy az általános oktatási intézmények költségvetését „diákkosarak” alapján (per fő) kalkulálják, az oktatási környezet kialakítására kapott összegek (működési költségek és tartós eszközök), a programok és projektek megvalósítására elkülönített eszközök, szponzoroktól kapott összegek, stb. felett. A „diákkosár” szerinti összegeket a helyi hatóságok kapják meg elkülönített anyagi támogatásként. A „diákkosár” pénzeszközöket az Oktatási és Tudományügyi Minisztérium vezetője által jóváhagyott oktatási irányelvek megvalósítására használják, vagyis az oktatók és nem oktatást végző alkalmazottak pénzügyi juttatásainak fedezésére, tankönyvek és egyéb oktatóeszközök megvásárlására, és az oktatók képzésének finanszírozására.

Az oktatási rendszer adminisztrációjával és szervezésével kapcsolatos teendőkért az intézmény kategóriájától függően a kormányzati szervek, a regionális vagy helyi oktatásügyi hatóság vagy az érintett intézmény

adminisztrációs szervei felelősek.

A tanítás ellenőrzését és felügyeletét nem független jogi személy végzi. Az erre irányuló tevékenységeket az Oktatási és Tudományügyi Minisztérium koordinálja különböző adminisztratív szinteken az érintett oktatási intézmény típusától függően.

3. Iskolai előkészítő oktatás

Az iskolai előkészítőben zajló oktatást tekintik az iskolai rendszer első szintjének. Itt a 18 hónapostól a 6 vagy 7 évesig terjedő korosztállyal foglalkoznak. Ezek az intézmények (*lopšelis-darželis, darželis, darželis-mokykla*) a helyi kormányzat fennhatósága alá tartoznak. A szülők által fizetendő díjakat az alapítók határozzák meg. Az intézmények opcionálisan látogathatók. 2002 végén az iskolai előkészítő látogatottsága 45 százalékos volt. Az iskolaérettség elősegítése céljából működnek ún. elemi előkészítő csoportok (*priešmokyklinio ugdymo grupės*) azon gyermekek számára, akik nem látogatják az iskolai előkészítő intézményeket. A csoportok óvodákban, iskola jellegű óvodákban és az általános oktatás alsó és felső középiskoláiban működnek. A 2002/2003 évben az előkészítő csoportok látogatottsága 84 százalékos volt az előkészítő korú gyermekek körében (5-6 éves korosztály).

4. Kötelező nappali oktatás

(a) Fázisok

<i>Pradinė mokykla</i> (általános)	6/7 – 9/10 éves életkor
<i>Pagrindinė mokykla</i> (általános középiskola alsó tagozatai)	9/10 – 16/17 éves életkor
a <i>Gimnazija</i> része (általános középiskola alsó tagozatai)	14/15 – 16/17 éves életkor
<i>Profesinė</i> (szakközépiskola alsó tagozatai)	14 – 16/17 éves életkor
<i>Jaunimo mokykla</i> (általános középiskola alsó tagozatai)	11/12 – 22 éves életkor
<i>Internatinė mokykla</i> (általános középiskola alsó tagozatai)	9/10 – 16/17 éves életkor

A törvény szerint a gyermekek 7 éves korukban válnak iskolakötelessé (azonban korábban is indulhatnak iskolába, ha elég érettek). Az iskolaköteles kor 16 éves életkorig tart.

(b) **Felvételi követelmények**

A nyilvános általános iskolák és alsó szintű középiskolák ingyenesen látogathatók. A szülők szabadon választhatnak iskolát gyermeküknek. A *Gimnazija* önállóan határozza meg a felvételhez szükséges kritériumokat. Az új diákoknak kielégítő tudással kell rendelkezniük a nyolcadik évben tanított tantárgyakból (a *gimnazijat* közvetlenül megelőző év). Ha az intézmény korlátozott kapacitással rendelkezik, akkor a diákokat általában meghatározott követelmények alapján, a bizonyos tantárgyakból elért szint teljesítése alapján választják ki, valamint figyelembe veszik a szociális szempontokat is, például a különleges szükségleteket. Ha a rendelkezésre álló helyek száma szélsőségesen korlátozott, akkor felvételi vizsgát szerveznek (a nyolcadikos tananyag alapján), amelyet az Oktatási és Tudományügyi Minisztérium szakértőkből álló bizottsága hagy jóvá.

(c) **Az iskolai nap / hét / év hossza**

A tanév az 1-től az 5. osztályig (általános iskola és a középiskola alsó tagozataiban) legalább 170 tanítási nappól áll, míg a középiskola többi tagozatában ez a szám legalább 195 tanítási napra módosul. A tantárgyak (az általános iskola első osztályában ez 22 órát jelent 35 perces időtartammal, a középiskola első évében pedig 27 órát 45 perces időtartammal) oktatása heti öt napra oszlik szét az általános és középiskola alsó tagozataiban.

(d) **Osztálylétszám / tanulók csoportosítása**

A 2002/2003. évben az egy tanárra jutó diákok száma az általános iskolában 12,2, a középiskola aló tagozataiban 9,6, a középiskola felső tagozataiban pedig 13,1 volt. A 2002/2003. évben egy osztály átlagosan 19,6 diákot számlált (24,4 diákot városi környezetben és 12,1 diákot vidéken). A törvény szerint egy általános iskolai osztályban legfeljebb 24 diák, a középiskola alsó tagozataiban pedig legfeljebb 30 diák tanulhat. Az osztályokba különböző nemű, de azonos korosztályú gyermekek járnak. Az általános iskolában minden tantárgyat egy tanár tanít (ha erre lehetőség van, akkor szaktanár taníthatja bármelyik tantárgyat, leggyakrabban a vallásoktatást, idegen nyelveket, testnevelést, rajzot vagy zenét). A középiskola alsó tagozataiban minden tantárgyat szaktanár ad elő.

(e) **Tanterv összeállítása és tartalma**

Az általános iskolában minden tantárgy kötelező (miniszteri rendelet szerint), a tantárgyak azonosak minden diák számára (az erkölcsi oktatás kivételével – a szülők szabadon választhatnak, hogy gyermekük felekezetüknek megfelelő vallási oktatásban vagy etikai oktatásban részesül). A 2000/2001 évtől kezdődően nagyobb hangsúlyt lehet fektetni az alábbi tantárgyakra: idegen nyelvek korai oktatása, célirányos művészeti oktatás, bizonyos más tantárgyaknál pedig lehetséges a nagyobb óraszámú történő oktatás. A többi tantárgy oktatása hagyományos szinten zajlik. A tanárok szabadon választhatják meg oktatási módszerüket és tankönyveiket, az utóbbit az Oktatási és Tudományügyi Minisztérium által jóváhagyott listáról.

A középiskolák alsó tagozataiban minden diák kötelező jelleggel tanulja a 17 tantárgyat, de a tantárgyakra fordított óraszám variálható. Az oktatás általában egy átlagos szinten zajlik. Az iskola saját döntésén múlik, hogy intenzívebb programot dolgoz-e ki diákjai számára idegen nyelvekből, művészetekből, zenéből vagy testnevelésből.

(f) **Az előmenetel és tanulmányi eredmények értékelő felmérése**

A tanároknak kötelező értékelni diákjaikat és az értékelés eredményét mindig közlik a szülőkkel. A nehézségekkel küzdő diákokkal megismételhető egy-egy tanév. Az általános iskola végén a diákok automatikusan, záróvizsga nélkül továbblépnek a következő szintre az általános iskolai végzettségről szóló oklevél alapján (*pradinio išsilavinimo pažymėjimas*). A kötelező oktatás elvégzése után a diákok szintén oklevelet kapnak (*pagrindinio išsilavinimo pažymėjimas*), amely megnyitja előttük az utat a középfokú oktatás felső szintje felé.

5. **Felső-középskolai és felsőoktatási képzés**

(a) **Oktatás-képzés típusai**

<i>Gimnazija</i> (általános felső-középskolai)	16/17 – 18/19 éves életkor
<i>Vidurinė mokykla</i> (általános felső-középskolai)	16/17 – 18/19 éves életkor

<i>Profesinė mokykla</i> (felső szakközépiskolai)	16/17 – 19/20 éves életkor
<i>Profesinė mokykla</i> (szakközépiskola utáni)	18/19 – 20/21 éves életkor
<i>Aukštesnioji mokykla</i> (szakközépiskola utáni)	18/19 – 21,5/22,5 éves életkor

(b) Felvételi követelmények

A kötelező oktatás végén kézhez kapott oklevélre szükség van az általános felső-középiskolába (*Vidurinė mokykla*) és a felső szakközépiskolába (*Profesinė mokykla*) történő beiratkozáshoz – 2. és 3. választási lehetőség a fentiekben. A diákok tetszés szerinti iskolába jelentkezhetnek. A 4. lehetőségben szereplő szakközép utáni iskolába való jelentkezés (*Profesinė mokykla*) feltétele a felső középiskolai végzettségről szóló oklevél megszerzése (*Brandos atestatas*). A szakirányú főiskolák (*Aukštesnioji mokykla*) számos reformon mennek keresztül, ezáltal a diákok már választhatnak olyan főiskolát, amely nem egyetemi, de felsőfokú képzettséget ad, de olyat is, amely elvégzésével nem felsőfokú, hanem szakirányú végzettségre tesznek szert.

(c) Tanterv összeállítása és tartalma

A *Gimnazija* és a *Vidurinė mokykla* tantervét országos szinten állítják össze. Az általános oktatást nyújtó intézményekben minden diák azonos kötelező tárgyakat tanul. A 2000/2001. évben a középiskolák felső tagozataiban 4 terület közül választhatnak a diákok: humán profil (*humanitarinis profilis*), réalprofil (*realinis profilis*), művészetek (*menų profilis*), és technológiai profil (*technologinis profilis*). A tantárgy óraszámja függ a választott profiltól és az oktatás intenzitásától (itt a diákok választhatják a **B** szintet (*bendrasis*, vagyis alap) és **I** (*išplėstinis*, vagyis intenzív).

A szakirányú végzettséget adó iskolák és főiskolák szabadon állítják össze tantervüket az Oktatási és Tudományügyi Minisztérium által kidolgozott utasítások alapján. A kötelezően tanított általános tantárgyak óráinak száma egy négyéves szakirányú iskolában attól függ, hogy az általános oktatást nyújtó iskolák tantárgyainál milyen óraszámot írtak elő az adott tárgynál. A tanárok szabadon választhatják meg oktatási módszerüket és tankönyveiket, az általános jellegű tantárgyak esetében az utóbbiakat az Oktatási és Tudományügyi Minisztérium által jóváhagyott listáról választják.

(d) Az előmenetel és tanulmányi eredmények értékelő felmérése

Az általános középfokú oktatás felső szintjének végén a diákoknak záróvizsgát kell tenniük, amelyet az Oktatási és Tudományügyi Minisztérium dolgoz ki, és amely minden diákra nézve kötelező jellegű. A sikeres vizsgátétel után a diákok érettségi bizonyítványt (*Brandos atestatas*) kapnak, amellyel továbbiratkozhatnak a középiskolai szint feletti szakirányú iskolába vagy felsőoktatási intézménybe. A szakirányú iskola elvégzésekor elméleti és gyakorlati záróvizsgát kell tenni, amely tartalmát illetően és a tantervnek megfelelően változhat. A diákok szakképzettségüket igazoló oklevéllel (*Kvalifikacijos pažymėjimas*) vagy szakmunkási diplomával (Profesinio mokymo diplomas) távoznak. A szakirányú főiskola elvégzésekor a hallgatók szakiskolai diplomát (*Aukštesniojo mokslo baigimo diplomas*) kapnak. A szakképzettséget igazoló oklevéllel, a szakmunkási diplomával és a szakiskolai diplomával rendelkező végzősök jogosultak szakmai állások megpályázására.

6. Felsőoktatás

(a) Intézmény típusok

A felsőfokú oktatás folyamán a hallgatók **egyetemi szintű tárgyakat** hallgatnak egyetemeken és akadémiákon. A tárgyak három akadémiai szinten oktathatók: graduális (Bachelor's), poszt-graduális (Master's) és doktori szinten.

A 2000-ben elfogadott Felsőfokú oktatásról szóló törvény lehetővé tette a **felsőfokú oktatást az egyetemi kereteken kívül** is. Az első nem egyetem típusú felsőfokú oktatási intézményeket *Kolegija* név alatt hozták létre (4 állami és 3 magánintézmény) a valamikori *Aukštesniosios mokyklos* (szakirányú főiskolák) mintájára. 2001-ben és 2002-ben 11 állami és 6 magánkézen levő nem egyetem típusú felsőfokú oktatási intézményt alapítottak. A 2002/2003 iskolaév kezdetén összesen 15 állami és 9 magánkézen levő nem egyetem típusú felsőfokú oktatási intézményt tartottak nyilván.

(b) Felvétel

A felvételhez minden felsőfokú oktatási intézmény megköveteli a felső középiskolai végzettségről szóló oklevél (*Brandos atestatas*) megszerzését. Az

oktatási programba egyéni megmérettetés alapján kerülnek be a diákok. A vizsgált kritériumok közé tartoznak a bizonyos tantárgyakból – ezek száma általában nem haladja meg a négyet – elért osztályzatok, a záróvizsgán elért eredmény, valamint a felsőfokú oktatási intézmény felvételi vizsgáján elért eredmény. Az egyetemen kívüli felsőfokú oktatási intézményekben a hallgatókat a középiskolai záróvizsgán elért eredmény alapján veszik fel. A *Kolegijos* egyedi felvételi feltételeket szabhatnak meg. Olyan oktatási programoknál, amelyek különleges készségek meglétét követelik meg (pl. festők, újságírók, építészek), vagy ahol olyan tárgyak ismerete szükséges, amelyekből nem szerveznek országos szintű vizsgákat (a kommunikáció és információ területén), a hallgatók felvételi vizsgával találkozhatnak.

A felsőfokú oktatási intézmények legfeljebb két felvételi vizsgát vagy tesztet rendezhetnek a potenciális hallgatók különleges készségeinek felmérése céljából.

(c) **Végzettségi szintek**

Az egyetemi kereteken kívül látogatott előadások vizsgával, a hallgató önállóan végzett munkafeladatával (projekttel) vagy felmérővel (megfelelt / nem felelt meg osztályzattal) zárulnak. Minden tanprogram záróvizsgával és/vagy az önálló munkafeladat (projekt) megvédésével zárul. A zárófelmérésen a hallgatónak bizonyítania kell, hogy megszerezte a programleírásban meghatározott tudást, szakértelmet és képességet.

Az egyetemi tanulmányok elvégzésekor a hallgatók graduális fokozatot (*Bakalauro laipsnis*) és/vagy szakdiplomát (tanárit, mérnökit, művészt) kapnak. A végzős hallgatók folytathatják tanulmányaikat szakterületüknek megfelelő felsőoktatási programokon vagy magisztrátusi fokozatot (*Magistro laipsnis*) nyerhetnek másfél vagy két évig tartó tanulmányi programok elvégzése után. A magisztrátusi fokozattal rendelkező hallgatók doktori vagy művészeti posztgraduális programon belül folytathatják képzésüket, ezáltal doktori – PhD – címet vagy művészi címet nyernek.

Az integrált programok (amelyek összevonják az egyetemi képzés első és második szintjét) alap- és szakirányú felsőoktatási programot is tartalmaznak. Ha a hallgató nem végzi el az ilyen jellegű programot, akkor végzettségét nem ismerik el felsőfokúnak. Az integrált programok közé tartozik az orvosi, állatorvosi, fogorvosi, gyógyszerészeti, jogi (csak a Vilnius Egyetemen) és agrármérnöki képzés.

7. Különleges igények

A különleges oktatási igényekkel rendelkező gyerekek speciális és hagyományos iskolákat látogatnak. A speciális iskolákban szervezett oktatás struktúrája nagyon hasonlít a hagyományos oktatás struktúrájához. A 2002/2003. évben a tanulók 1,1 százaléka tanult speciális iskolákban.

8. Tanárok

Az iskolai előkészítőben, az általános iskolában és a középiskola alsó tagozataiban dolgozó tanárok a főiskolán (*Aukštesnioji mokykla*) vagy egyetemen szereznek szakirányú és gyakorlati képzést 3, illetve 4 éven keresztül. A középiskolák felső tagozatainak oktatói (szaktanárok) egyetemi szintű felsőoktatási intézményekben folytatnak tanulmányokat legalább 4 éven keresztül. A négyéves felsőfokú képzésen felül bizonyos egyetemeken megkövetelik egy egyéves program elvégzését ahhoz, hogy az oktatók jogosultak legyenek a tanári állás betöltésére.

II. Folyamatban lévő oktatási reformok és vitatémák a litván oktatásügyben

Az alábbiakban található néhány azon főbb területek/szemponatok közül, amelyeken folyamatban levő vagy tervezett reformokat regisztráltak:

1. a rendszer struktúrája
2. tanterv fejlesztése / oktatási programok struktúrája
3. a tudáselsajátítás országos normái
4. lemorzsolódás csökkentése
5. záróvizsgák (*matura*)
6. tanácsadás és útmutatás
7. képesítések megszerzése
8. felvétel a felsőfokú intézményekbe
9. az oktatási rendszer felügyelete
10. a tanárok alkalmazás előtti és munka közbeni képzése
11. a diákok / hallgatók eredményessége
12. az oktatási intézmények hálózata
13. a rendszer megszervezése (menedzselése, adminisztrációja)
14. az oktatás finanszírozása (a „diákkosár” rendszerének bevezetése az oktatásban)
15. társadalmi partnerség kialakítása az oktatásban és képzésben

16. információcsere az oktatásban
17. képesítések mobilitása / összevethetősége
18. élethosszig tartó tanulás
19. iskolaértékelés (belső és külső auditálás).

A reformok kvantitatív céljai között szerepelnek az alábbiak:

- az általános oktatási intézmények **tananyagának fejlesztését** illetően: a szovjet érából hátra maradt minden tankönyv lecserélése olyan eredeti litván vagy lefordított nyugati tankönyvekre, amelyek megfelelnek az országos reform céljainak;
- a **diákokat** illetően: minden 16 éven aluli fiatal vegyen részt az oktatásban, több diák vegyen részt a magasabb szintű középfokú oktatásban;
- az általános oktatási intézményekben dolgozó **tanerőt** illetően: a tanárok értékelése történjen meg egy öt éves időszakon belül;
- a **hallgatókat** illetően: minden hallgatónak, aki erre igényt tart, legyen lehetősége szakmát tanulni a szakirányú intézményekben, és minden hallgatónak, aki képes rá, legyen lehetősége képesítést szerezni a főiskolai, egyetemi vagy nem egyetemi felsőfokú oktatás keretein belül.

A kvalitatív célok a következők:

- a hangsúly legyen a diákok szakértelmén, rátermettségén és értékén, a szerzett tudás szolgáljon háttérként;
- a **tudáselsajátítás országos normáinak** kidolgozása az általános és szakirányú oktatásban;
- a szakirányú oktatásban és képzésben szükséges záróvizsga lebonyolításának feladatát átruházni egy független szervre (Kereskedelmi, Ipari és Szakmai Kamara);
- **szakterületek** bevezetése a középfokú oktatás felső tagozataiban (11-12 évfolyam);
- biztosítani a szakirányú oktatás és képzés (*VET*) rugalmasságát a gyorsan változó piaci szükségletek fényében;
- a **felsőfokú oktatási programok struktúrájának** bináris rendszerré történő átalakítása, amelyben egyetemi szintű és nem egyetemi szintű oktatási programok találhatók;

- **külső záróvizsga-rendszer** létrehozása, melynek célja a felvételi vizsgák kiiktatása a felsőfokú oktatásból;
- biztosítani, hogy a **tanárok** képesítése megfelel az országos reform által előírt feltételeknek;
- átfogó **felügyeleti rendszer** létrehozása az oktatási intézmények önértékelése és külső értékelése által;
- az oktatási **lehetőségek** javítása az oktatási folyamat modernizációja érdekében;
- **információs központok hálózatának** létrehozása az iskolai könyvtárak modernizációja által;
- **ICT hálózat** létrehozása az oktatásban;
- **oktatási programok akkreditálási rendszerének kialakítása** a felsőfokú intézmények önértékelése és külső értékelése által;
- lehetőséget biztosítani az **oktatás irányának megváltoztatására** vagy az **oktatás folytatására** egy esetleges megszakítás után;
- az általános oktatásban résztvevő iskolák **rendszerének átstrukturálása** iskolatípus szerint (általános iskolák, elemi iskolák, középiskolák, ifjúsági iskolák és gimnáziumok);
- **tanterven kívüli oktatás** támogatása azzal, hogy helyet kap a hagyományos oktatásban;
- a **szabadidő** eltöltés különböző formáinak kidolgozása;
- az oktatás **szociális feltételeinek** javítása speciális oktatói státusz és szociális kiegészítő oktatói státusz bevezetésével;
- biztosítani a diákok államháztartásból származó **pénzügyi támogatását**;
- a **felsőfokú intézményekbe való bejutás** rendszerének átláthatóvá tétele;
- az **oktatási intézmények hálózatának** fejlesztése és javítása;
- az iskolák **önálló irányításának** fejlesztése;
- a felsőfokú oktatási intézmények **autonómiájának** és határainak definiálása;
- több lehetőséget biztosítani felsőfokú képesítés megszerzésére a szakirányú oktatás befejezése után;
- a **nem egyetemi keretek között zajló felsőfokú oktatás** törvényes keretek közé terelése és a követelményeknek megfelelő főiskola jellegű intézmények akkreditálása nem egyetemi felsőfokú oktatási intézményként;
- **mobilitás** növelése a más országokban elfogadott **képesítések összevethetőségének** lehetőségével;
- **társadalmi partnerség** létrehozása az oktatás tervezését, értékelését és a képesítések megszerzését illetően;
- az oktatási intézmények **finanszírozásának** hatékonyra és átláthatóvá tétele;
- az **oktatást érintő csatlakozás előtti stratégia** megvalósítása a reformok

keretein belül.

Jelenleg a legtöbb **vita** az alábbi kérdésekről folyik:

- Megvalósítható-e az oktatási reform jelentős befektetések nélkül?
- A tanárokkal szemben támasztott követelmények nem túlzottak?
- Túlsúlyolt-e az általános oktatás intézményiben a tanterv?
- Biztosított-e a különleges igényeket támaztó diákok minőségi oktatásának a hagyományos általános jellegű iskolákba történő integrálása?
- Hogyan támogatható a speciális bentlakásos iskolák erőforrás-központokká való továbbfejlesztése?
- Mivel járna a VET-hez (szakirányú oktatás és képzés) kapcsolódó szabványstruktúra kialakítása? (Milyen tartalommal? Ki határozná meg?)
- Hogyan biztosítható a VET tanulmányi programok megfelelése a VET szabványoknak? Hogyan kellene megvalósítani a VET minőségbiztosítását és –ellenőrzését annak érdekében, hogy a szerzett képesítések megfeleljenek a kialakított szabványoknak?
- A tanároktól milyen kutatási tevékenység várható el és milyen tudományos képesítésre van szükségük, hogy oktathassanak a nem egyetemi felsőfokú oktatási intézményekben?
- Milyen menedzsment struktúra kerüljön kialakításra azokban a nem egyetemi felsőfokú oktatási intézményekben, amelyek több önálló szakirányú főiskola összevonásával jöttek létre?
- Milyen állami követelményrendszer kerüljön kialakításra az egyetemi és nem egyetemi felsőfokú tanítási programokat illetően?
- Az egyetemi szintű felsőfokú oktatási intézmények tanácsai milyen hatáskörrel rendelkezzenek az egyetemi szintű felsőfokú oktatási intézmények menedzselési kérdéseit illetően?
- Az államilag finanszírozott felsőoktatási intézmények állami pénzből finanszírozott diákok és tandíjat fizető diákok által történő közös látogatása pozitív vagy negatív jelenség? Nem kellene-e bevezetni egy általános regisztrációs díjat, amely szükségtelenné tenné a tandíjat?
- Nem kellene-e nagyobb mozgásteret biztosítani az oktatási intézményeknek ahhoz, hogy finanszírozási és eszközgazdálkodási kérdésekben dönthessenek?

- Milyen országos mérőszámokat kellene bevezetni az oktatással kapcsolatban, ezek hogyan kapcsolódhatnak például az OECD által használtakhoz, hogyan közelíthető meg a közös európai dimenzió?
- Milyen gyakran kellene felmérést írni a középiskolás diákokkal? Hogyan lehetne a felmérők eredményeit hatékonyan felhasználni a tanterv továbbfejlesztésénél?
- Milyen intézkedéseket kell fogantatni annak kimutatása érdekében, hogy az EMIS és az irányelvek elemzése ténylegesen elősegíti az oktatás minőségbiztosítását?

A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Litvániában

Szálláskeresés

Litvániában bérelhetünk hotelszobát, házat, lakást, nyaralót vagy szobát, és vásárolhatunk nyaralót, lakást vagy házat. Amikor lakóingatlant bérelünk vagy vásárolunk, fontos, hogy minden jogi dokumentum a birtokunkban legyen. Ebben kérhetjük ingatlanforgalmazással foglalkozó ügynökök, ügyvédek vagy jegyzők segítségét.

A személyes kapcsolatok, valamint barátok, kollégák, ismerősök, rokonok vagy üzleti partnerek segítségének igénybevétele csak néhány lehetőség a megfelelő otthon megtalálására. A lakóingatlanok bérlésére vagy értékesítésére vonatkozó információt az országos és helyi újságok ingatlanhirdetési rovatában találhatjuk. Elindulhatunk a másik irányba is, feladhatunk hirdetést, amelyben leírjuk milyen ingatlant is keresünk.

Ha lakóingatlant kívánunk bérelni vagy vásárolni, igénybe vehetjük az ingatlanügynökségek szolgáltatásait is, amelyeknek jutalékot fizetünk. Az ingatlanügynökségek elérhetőségét a „Geltonieji puslapiai” – vagyis a sárga oldalakon vagy az újságok hirdetési rovatában találhatjuk meg. A legtöbb ingatlanügynökség honlappal rendelkezik, amelyen megtalálható az eladó ingatlanok részletes leírása és fényképe.

Szálláskeresésnél az utazási irodák szolgálhatnak tanáccsal és információval.

Bejelentkezési eljárások

A Litván Köztársaságban kiadott tartózkodási engedély lehetővé teszi egy külföldi számára, hogy lakhelyet válasszon az országon belül, ezt megváltoztassa, elhagyja a Litván Köztársaság területét és vissza is térjen, amíg az engedély érvényét nem veszti.

A külföldiek szabad mozgása csak akkor korlátozható törvényileg, ha a nemzetbiztonságot és közbiztonságot veszély fenyegeti.

A törvény előírja, hogy a külföldieknek tájékoztatást kell adniuk lakhelyükről és be kell jelentkezniük az adott lakcímre. A fentieket a következő törvényi rendelkezések írják elő:

- a Litván Köztársaság 1998. december 17-i VIII-978 számú törvénye a

külföldiek jogi státuszáról;

- a Litván Köztársaság kormányának 2001. december 22-i 1612 számú határozata, amely a külföldieknek kiadott tartózkodási engedélyek kiadását, módosítását és érvénytelenítését szabályozó eljárásokat érvényesítette;
- az 1998. július 2-i VIII-840 számú tartózkodási hely bejelentésére vonatkozó törvény.

A Litván Köztársaság területén való tartózkodásra jogosító engedélyek külföldi tulajdonosainak és a Litván Köztársaságban élő külföldieknek akkor kell bejelenteniük tartózkodásuk helyét, amikor az megváltozik és amikor hat hónapnál hosszabb időtartamra elhagyják az ország területét.

A külföldieknek a bejelentkezési kötelezettség felmerülését követő hét munkanapon belül be kell jelenteniük tartózkodási helyüket a Migrációs Szolgáltatnál.

A Litván Köztársaság intézményei vagy a munkáltatók az alábbi esetekben kell, hogy tájékoztassák hét napon belül a Migrációs Szolgáltatot egy külföldi személlyel kapcsolatban:

- munkáltató: olyan külföldivel kötött munkaszerződés érvénytelenítése esetén, aki ideiglenes tartózkodási engedéllyel rendelkezik a Litván Köztársaság területén;
- állami adóhatóság: olyan ideiglenes tartózkodási engedéllyel rendelkező külföldi esetében, aki megszüntette ipari, kereskedelmi vagy egyéb munkával kapcsolatos tevékenységét a Litván Köztársaságban;
- oktatási intézmény: olyan ideiglenes tartózkodási engedéllyel rendelkező külföldi esetében, akit eltanácsoltak az intézményből vagy aki megszakította tanulmányait az intézményben;
- jogi és rendfenntartási intézmények: bűncselekményt vagy bármilyen más jogi kihágást elkövető külföldi esetében;
- bíróság: olyan külföldi esetében, akit elítéltek bűncselekmény elkövetéséért vagy akit adminisztratív szabálysértés miatt bírságotlalt meg;
- jegyző: külföldiek státuszának változása esetében.

Részletes információkat a Litván Köztársaság Belügyminisztériumának Migrációs Osztálya által karbantartott honlapon találhatunk.

Tartózkodási engedély

A Litván Köztársaság érvényes törvényi rendelkezéseinek megfelelően azon külföldieknek, akik ideiglenesen vagy állandó jelleggel kívánnak tartózkodni a Litván Köztársaság területén, az ország területén való tartózkodásra jogosító engedélyért kell folyamodniuk.

A Litván Köztársaságban élő külföldiek az alábbi engedélyek egyikéért folyamodhatnak: ideiglenes vagy állandó tartózkodási engedély, amely a Litván Köztársaság területén való tartózkodásra jogosítja fel az egyént.

A Litván Köztársaságban való tartózkodásra jogosító engedélyeket a külföldi korára való tekintet nélkül adják ki.

Azon 18 év alatti személyeknek, akik a Litván Köztársaságban kívánnak élni, szüleik vagy más jogi képviselőjük kérvényezheti a tartózkodási engedély kiadását.

Azon EU tagállamok állampolgárai, akik munkát kívánnak vállalni vagy más törvényes tevékenységbe kívánnak kezdeni, akik egy adott 6 hónapos időtartamból több, mint 3 hónapot a Litván Köztársaságban kívánnak tölteni, ideiglenes tartózkodási engedélyt kell igényeljenek.

Az EU tagállamok állampolgárai az alábbi esetekben szerezhetnek ideiglenes tartózkodási engedélyt: munkavállalási szerződéssel dolgoznak a Litván Köztársaságban, ipari vagy kereskedelmi tevékenységgel foglalkoznak a Litván Köztársaságban, szolgáltatásokat nyújtanak vagy vesznek igénybe a Litván Köztársaságban, törvényes jövedelemforrással rendelkeznek és a Litván Köztársaságban élnek, a Litván Köztársaság egyik nyilvántartott oktatási intézményében részesülnek oktatásban az adott törvényi rendelkezésekkel összhangban.

Egy EU tagállam állampolgárának családja úgyszintén kaphat ideiglenes tartózkodási engedélyt, ha az állampolgárral egyidőben vagy egy ezt követő időpontban kíván a Litván Köztársaságba érkezni.

Az ideiglenes tartózkodási engedély igénylése céljából az EU állampolgároknak és családjuknak a Litván Köztársaság diplomáciai képviseletén vagy konzulátusán kell jelentkezniük. Azok a külföldiek, akik törvényesen a Litván Köztársaság területén tartózkodnak, a Migrációs Osztályon kell, hogy jelentkezzenek.

A Migrációs Osztály megvizsgálja az EU tagállamok állampolgárainak és családjuk ideiglenes tartózkodási engedély kiadására irányuló kérelmét és egy

hónapon belül dönt az ügyben. Az ideiglenes tartózkodási engedélyek maximális időtartama 5 év. A diákoknak kiadott tartózkodási engedélyek kivételt képeznek, mindig csak egy évre szólnak.

Az EU tagállamainak állampolgárai az alábbi esetekben kaphatnak állandó tartózkodási engedélyt: ha legalább 5 éven keresztül törvényes keretek között a Litván Köztársaságban éltek, ha lakhelyük a Litván Köztársaságban található, ha törvényes jövedelemforrással rendelkeznek a Litván Köztársaságban.

Részletes információt a Litván Köztársaság Belügyminisztériumának Migrációs Osztálya által karbantartott honlapon találhatunk:

<http://www.vrm.lt>

Munkakörülmények

Munkaerő felvétel

A Litván Köztársaságban munkaszerződéssel dolgozni kívánó EU tagállamok állampolgárainak és családjuknak nincs szüksége munkavállalási engedélyre. A litván állampolgárokkal azonos feltételek mellett vehetnek részt pályázatokon és találhatnak munkát. Ennek ellenére azok, akik a közszférában, jogi végrehajtó intézményekben és néhány más területen kívánnak dolgozni, litván állampolgársággal kell, hogy rendelkezzenek.

A megfelelő munkaerőt kereső munkáltatók, a munkanélküliek, valamint a munkahelyet változtatni kívánó dolgozók több lehetőség közül választhatnak.

Első lépésként igénybe vehetik az Állami Foglalkoztatási Hivatal szolgáltatásait. A hivatal szolgáltatásai ingyenesek.

A megfelelő munkaerő kiválasztásának másik módja egy privát munkaerő-toborzó ügynökség felkeresése. A munkát keresők kérdőívet töltenek ki, életrajzot mellékelnek, majd az ügynökség ellenőrzi idegen nyelvből szerzett ismereteiket. Ezen szolgáltatásokért a munkát keresők egyszeri díjat fizetnek vagy az induló munkabéruk bizonyos százaléka kerül levonásra. A munkáltatók ingyenesen vehetik igénybe a magánkézben levő munkaerő-toborzó ügynökségeket.

A médiában is találkozunk álláshirdetésekkel. A hirdetések az apróhirdetésekre szakosodott lapokban, országos napilapokban és a helyi újságokban jelennek meg. A munkát keresők is feladhatnak hirdetést újságokban, megadhatják képzettségüket, munkatapasztalataikat és a keresett állás típusát.

Megüresedett állások hirdetéseit és életrajzokat egyre nagyobb számban találunk az erre szakosodott honlapokon. Egyre gyakrabban veszik igénybe a professzionális munkaerő-toborzó irodák szolgáltatásait is, amelyek fejvadászattal, valamint a munkaerő kiválasztásával és értékelésével is foglalkoznak. Ezen felül a nagyobb cégek személyzeti osztálya is gyakran alakít ki adatbázisokat, amelyekben potenciális alkalmazottak adatait tárolják, ezért az életrajzokat közvetlenül ezeknek a cégeknek lehet elküldeni. Az oktatási intézmények állásbörzéket szerveznek, amelyek egyedi alkalmat kínálnak a munkáltatóknak arra, hogy megfelelő munkaerőt toborozzanak. Számos munkavállaló személyes kapcsolatok útján, ismerősök segítségével talál munkát.

Álláspályázat

Nagy általánosságban leírhatjuk, hogy a munkát keresők önéletrajzot (*Curriculum Vitae*), kísérőlevelet nyújtanak be, szelekciós tesztet írnak és részt vesznek a munkáltató interjúján. Ezek a követelmények természetesen nem vonatkoznak azokra, akik szakképzettséget nem igénylő állásokra jelentkeznek. Itt általában elegendő egy önéletrajz és egy interjú, bizonyos esetekben pedig csak az interjú is kielégítő.

Nincsenek szigorú szabályok egy önéletrajz megírására. Ennek ellenére az önéletrajznak tartalmaznia kell a következő adatokat: személyes információ, kapcsolattartásra vonatkozó adatok, munkatapasztalat, képzettség, szakértelem, képességek, a szabadidő eltöltésére vonatkozó adatok és referenciák.

Meg kell adni azoknak a személyeknek az elérhetőségét, akik pozitív referenciát adhatnak. A kísérőlevél tartalmazza az alábbiakat: rövid bevezető, rövid magyarázata annak, hogy miért érdekel bennünket az állás és a cég, miért felelünk meg az adott munkakör követelményeinek, hogyan tudnánk a cég hasznára lenni. A kísérőlevél legyen meggyőző. Meg kell említeni minden tulajdonságot és képességet, amely megfelelővé tesz bennünket az adott munka elvégzésére. Ne feledjük, hogy javaslatainknak tényeken kell nyugodniuk. Ne ismételjük meg az önéletrajzban leírtakat. A kísérőlevélben írjunk bővebben az önéletrajzban feltüntetett adatokról, és szolgáltatassunk további adatokat magunkról. Ezen felül a kísérőlevél ne haladja meg egy A4-es formátumú lap terjedelmét.

A kiválasztásnál használt tesztek vizsgálhatják képességeinket vagy személyiségünket. A képességteszteket arra használják, hogy megállapítsák

tudunk-e gyorsan gondolkodni és nyomás alatt dolgozni. A legnépszerűbbek a matematikai, logikai és diagrammokat használó tesztek, valamint a térbeli elképzelésre alapuló tesztek. A személyiségtesztek megállapítják mely személyiségtypushoz tartozunk, azt, hogy alkalmasak vagyunk-e az adott munkakör ellátására.

A munkáltatóval folytatott interjú kétirányú dialógus: a munkáltató megállapítja, hogy a jelentkező alkalmas-e az adott állás betöltésére, a potenciális munkavállaló pedig eldönti, hogy megfelelő munkáltatóról van-e szó.

Diplomák és képesítések elismerése

A diplomák és képesítések elismerését az EU és a Litván Köztársaság törvényei szabályozzák.

A Litván Köztársaság 1999. december 23-i 1460. számú határozata a külföldön szerzett képesítés értékeléséről és elismeréséről az alábbiakat mondja ki: a felsőfokú képzettségről szóló okmányok értékelését a Felsőfokú Oktatás Minőségi Értékelésének Központja végzi, Suvalkü 1, Vilnius, Litvánia, ez az intézmény szolgál információval, tanácsadással és javaslatokkal is. A felsőfokú képzettség elismerését az Oktatási és Tudományügyi Minisztérium Oktatási és Tanulmányügyi Osztálya, Žygimantų 9, Vilnius végzi. A középfokú képzettség, szakképzettség és további képesítések vizsgálatát és elismerését az Oktatási és Tudományügyi Minisztérium végzi, a Minisztérium idetartozó információval is szolgál.

Munkakeresés vagy megfelelő üzleti tevékenység megkezdésekor a képesítés elismerése attól függ, hogy szabályozott szakmáról van-e szó. Azon szakmákat szabályozzák, amelyekben a dolgozók veszélyeztethetik mások életét vagy egészségét, okozhatnak anyagi vagy erkölcsi károkat.

Egy szakma akkor tekinthető szabályozottnak, amikor a törvény előírja, hogy az adott szakmában dolgozni kívánó egyéneknek igazolniuk kell megfelelő képesítésüket. Az állam jelöli ki az illetékes intézményeket, amelyek elvégezhetik a képesítések elismerését.

Ha a szakmát nem szabályozzák hivatalosan, akkor a képesítéssel rendelkező személynek nincs szüksége a hivatalos elismerési eljárásra.

Munkaerő-piaci keresleti és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok

A függetlenség 1990. évi visszanyerése óta bekövetkezett változásokat vizsgálva kijelenthetjük, hogy a piacgazdaság egyre erősödik Litvániában és ez visszafordíthatatlan folyamatnak tűnik. Ebben az időszakban tanúi lehettünk a társadalombiztosítási és munkaerőpiaci folyamatok konzisztens rendszerű megvalósításának Litvániában. A Litván Köztársaság 1992. évi alkotmányának 48. cikkelye biztosítja a társadalombiztosításhoz és munkához való alapvető jogot. A törvény kimondja, hogy minden ember jogosult a választott munka elvégzésére vagy üzleti vállalkozás vezetésére, minden embernek joga van megfelelő, biztonságos és egészséges munkakörülményekhez, a munkáért járó tisztességes munkabérhez, valamint társadalombiztosításhoz, ha munkanélküli. A törvény úgyszintén szabályozza a külföldiek munkavállalását a Litván Köztársaságban.

A litván munkaerőpiacot a közelmúltban pozitív változások jellemezték, amelyeket az ország befektetési és gazdasági célkitűzéseinek, valamint a Litván Köztársaság munkavállalási programjának megvalósítása befolyásolt: a munkavállalók száma növekszik, a munkaerőn kívüli lakosok száma, valamint a munkanélküliségi ráta is csökkenő tendenciát mutat. Egy foglalkoztatási iniciatíva kifejlesztését, valamint a foglalkoztatást és egyéni vállalkozást lehetővé tevő kedvező körülményeket azon legfontosabb feltételek között tartják nyilván, amelyek a gazdasági növekedést határozzák meg.

A foglalkoztatottság növelésének egyik legjelentősebb feltétele a képzett munkaerő megléte, amely képes alkalmazkodni a piaci változásokhoz. Aktuális adatok arra mutatnak, hogy a litván alkalmazottak – nők és férfiak egyaránt – magasan képzettek. Ennek ellenére az állami munkaközvetítő hivatalok adatai szerint a nyilvántartott munkanélküliek 40 százaléka nem áll készen a munkaerőpiacra való belépésre, olyan szakmával rendelkezik, amelyre nincs kereslet, vagy nincs is szakmája. A másik problémát az jelenti, hogy a nyilvántartottak majdnem kétharmada ismételten igénybe veszi a munkaközvetítők segítségét, mivel nem tudnak tartósan elhelyezkedni a munkaerőpiacon.

A munkaerőpiacot másrészt gyenge földrajzi és szakmai mobilitás jellemzi. A munkanélküliség csökkentését rugalmatlan törvények gátolják, amelyek a béreket és munkafeltételeket szabályozzák és nem biztosítanak elegendő mozgásteret a munkaszervezés szabályozására, alkalmazási formáinak kialakítására.

Litvániában három területi egységet különböztethetünk meg a foglalkoztatási helyzet elemzésekor. A legmagasabb foglalkoztatottsági rátát a vilnusi, kaunasi és klaipédai régióban regisztrálták, amelyek fejlett ipari és szolgáltatási szektorral rendelkeznek. Alytus, Plungė, Utena és más elsősorban ipari területek átlagos foglalkoztatottságot mutatnak. A legkisebb foglalkoztatottsági rátával a túlnyomórészt mezőgazdasági területeken találkozhatunk. A munkanélküliségi rátákat vizsgálva nagy eltéréseket tapasztalhatunk egyes régiók között, régiókon belül pedig egyes körzetek között. A munkaközvetítők adatai szerint 2004-ben az átlagos éves nyilvántartott munkanélküliségi ráta 2,0 százalék – Trakai régió (Vilnius megye) – és 16 százalék között mozgott – (Akmene megye).

Az új, fejlődő szektorok által létrehozott számos munkavállalási lehetőség létrejöttével szükség mutatkozik magasabb szintű képzettségre és műszaki tapasztalatra. A közelmúltban nyilvánvalóvá vált trendek egyike a képzetlen munkaerő iránti kereslet csökkenése és a magasán képzett munkaerő iránti kereslet növekedése. A litván munkaközvetítőknél 2003-ban bejelentett üresedések 74 százalékában felsőfokú, középfokú vagy szakmai képzettségű munkaerőt kerestek. A hirdetések egynegyedében kerestek csak képzetlen munkaerőt. A legnagyobb kereslet a szolgáltatások szektorában (50%) és az ipari szektorban (30%) tapasztalható. A megüresedett állások 14 százaléka található az építőiparban, 6 százaléka pedig a mezőgazdaságban.

Litvánia uniós csatlakozása pozitív hatást mutat a foglalkoztatottságra, a munkalehetőségek minőségi fejlődésére és a civilizált munkaviszonyok kialakulására.

Kielégítetlen munkaerő-kereslet

A 2005. évre a munkaerőpiac fejlődési előrejelzései derűlátóak. Az elmúlt három év domináns trendje, amely szerint több munkahelyet hoztak létre, mint amennyi megszűnt, folytatódni fog. A litván munkaadók azt jósolják, hogy majdnem 47 000 munkahelyet hoznak létre és megközelítőleg 10 000 munkahely fog megszűnni. A kettő különbözete, a 37 000 létrehozott munkahely, a legmagasabb az elmúlt években. A szolgáltatási szektorban tevékenykedő vállalkozások hozzák majd létre a legtöbb munkahelyet (50,5%), az összes új munkahely 75 százalékát pedig a kis- és közepes vállalkozásoknál találjuk majd.

Az iparban, építőiparban és a szolgáltatásokban tevékenykedő munkáltatók

előrejelzései szerint több munkahely jön létre, mint amennyi megszűnik. Ennek eredményeként megnövekszik a képzett munkaerő iránti kereslet az alábbi szektorokban: építőipar, szállítmányozás, tanácsadás, üzleti szolgáltatások, információs technológia és elektronika.

Az alábbi profilú szakképzettek, fiatal szakképzettek, technikusok és szellemi munkát végzők körében a munkaerő-kereslet meghaladja majd a kínálatot: építőipari mérnökök és technikusok, könyvelők, auditorok, banki szakemberek, programozók, információs rendszereket kiszolgáló mérnökök, villamosmérnökök, elektrotechnikusok, üzleti menedzserek, elektronikára szakosodott villamosmérnökök, marketinggel foglalkozó menedzserek és szakemberek, fafeldolgozásban jártas mérnökök.

Úgyszintén várható, hogy a képzett munkaerő alábbi kategóriáiban a rendelkezésre álló munkahelyek száma meghaladja a kínálatot: különböző profilú építőmunkások, fafeldolgozó gépek karbantartói és kezelői, átviteli gépek mechanikusai, járműjavítók, kamionsofőrök, szakácsok, értékesítési személyzet és vendéglátó egységek személyzete, elektronikus berendezések telepítői, szerelői, szabók.

Kielégítetlen állásigények

Litvániában a legnagyobb munkahelyhiány a mezőgazdasági szektorban lesz tapasztalható, ahol a munkáltatók több munkahelyet szüntetnek meg, mint amennyit létrehozhatnak. Ebből kifolyólag a munkaerőpiacon nem lesz kereslet munkásokra az alábbi mezőgazdasági profilokban: tanyasi gazdálkodók, agronómusok, állattenyésztési technológusok, állattenyésztők, mezőgazdasági gépek kezelői, veteményestermelők és gyümölcs termesztők.

Úgyszintén álláshiány mutatkozik majd az énekesek, zenészek, óvónők, általános iskolai tanárok, testnevelő tanárok, szövőmunkások, kötő- és tekerésselőgépek üzemeltetői és az ápolószemélyzet körében.

A foglalkoztatás szabályozása

Bérezés

Bérezés alatt a munkabért és más juttatásokat értjük, amelyeket különböző módon a munkáltató fizet ki közvetlenül a munkavállalónak az elvégzett munkáért. A férfiak és nők azonos bért kapnak az azonos értékű egyforma munkakör betöltéséért.

A Tripartit Tanács javaslatára a kormány minimális órabért és minimális havi bért állapít meg. A Tripartit Tanács javaslatára a kormány eltérő minimális órabért és minimális havi bért állapíthat meg a gazdaság különböző szektoraira, különböző régióira vagy a munkavégzők csoportjaira nézve. A munkavállaló órabére vagy havi jövedelme nem lehet alacsonyabb a törvényben előírt jövedelemszinteknél. Kollektív megállapodásokban magasabb szintű minimális bérezést is meghatározhatnak.

Túlórakért vagy éjszakai műszakért az alkalmazottak az órabér vagy havi munkabér legalább másfélszeresét kapják. Munkaszüneti vagy ünnepnapon végzett, előre be nem ütemezett munkáért a munkavállalók legalább kétszeres bérezésben részesülnek vagy – ha ez jobban megfelel – szabadnapot kapnak az adott hónapban vagy plusz egy napot az évi szabadsághoz. Ünnepnapon végzett ütemezett munkáért az alkalmazottak legalább kétszeres óra- vagy havi bért kapnak.

Munkajog

Munkaszerződések megkötése

Minden cégnél, intézménynél vagy szervezetnél a munkáltatóval vagy annak felhatalmazott képviselőivel kötött megállapodás alapján vállalt munkát hivatalos formába kell önteni a munkaszerződés megkötése által. Ez a szabály nem érvényes a szerzői megállapodások értelmében végzett munkára. A Litvániában törvényesen ideiglenes munkavégzés céljából tartózkodó külföldiek munkavállalási feltételeit nemzetközi megállapodások és a Litván Köztársaság kormánya határozza meg. A munkaszerződésekben a felek megállapodnak a szerződés feltételeiről: a munkavállalás helyszínéről és a betöltött posztról, más szavakkal az adott szakmáról, szakosodásról, képzésről vagy feladatokról, amelyek szükségesek a munkavégzéshez.

Mivel különböző típusú munkaszerződések léteznek, a felek egyéb feltételekben is megállapodhatnak az adott szerződés megkötésekor a munkavállalást szabályozó törvények vagy kollektív szerződés értelmében.

Minden munkaszerződésnek ki kell térnie a fizetési feltételekre: a fizetési rendszerre, a fizetés összegére, a fizetési feltételekre, stb.

A felek megállapodásukban más feltételekben is megegyezhetnek – például szakmák összevonása, anyagi felelősség, stb. – azzal a kikötéssel, hogy ezeket nem tiltják a munkajogi törvények, más törvényi rendelkezések vagy a kollektív szerződések.

A munkaszerződést írásban és standard formátumban kell megkötni. Az írásos szerződéseket két példányban készítik. Az egyik aláírt példány a munkavállalóé, a másik példány a munkáltatónál marad. A munkáltató felel a szakszerű munkaszerződés megkötéséért.

Munkaidő

Litvániában a munkaidő nem haladhatja meg a heti 40 órát. Munkaidő alatt az alábbiakat értjük:

- tényleges munkával töltött idő, készenlétben töltött idő a munkahelyen vagy otthon;
- hivatalos üzleti úton vagy más hivatalos helyszínen töltött idő;
- a munkahely, munkaberendezés és biztonsági intézkedések előkészítésével és megszervezésével töltött idő;

- munkahelyi szüneten töltött idő, amely a törvény szerint beleszámít a munkaidőbe;
- a kötelező orvosi vizsgálaton töltött idő;
- próbaidő, a munkahelyen vagy oktatási központokban továbbképzéssel töltött idő;
- felfüggesztéssel töltött idő, ha a felfüggesztés ideje alatt a munkavállalónak be kell tartania a munkahelyi előírásokat;
- munka nélkül töltött időszakok;
- egyéb törvényben szabályozott időszakok.

A munkával töltött órák száma nem haladhatja meg a napi nyolc órát. A munkával töltött órák maximális száma hét napon keresztül – a túlórák beleértve – nem haladhatja meg a 48 órát. Bizonyos alkalmazottaknál, beleértve az orvosokat, ápolókat, a gyermekotthonok alkalmazottait, az energiaszolgáltatóknál és egyéb szolgáltató vállalatoknál alkalmazottakat, akik megszakítás nélkül teljesítenek szolgálatot, a munkával töltött órák száma elérheti a napi 24 órát. A munkával töltött átlagos idő ezeknél az alkalmazottaknál nem haladhatja meg a 48 órát hét napon keresztül és a két munkával töltött időszak közötti szünet legalább 24 órással kell legyen.

Két munkahelyen dolgozó vagy ugyanazon a munkahelyen kettő vagy több munkakört ellátó alkalmazottak esetében a munkanap – szünetekkel együtt – nem haladhatja meg a 12 órát.

A kormány határozza meg a megfelelő munkaidő-rövidítést azoknál az alkalmazottaknál, akik jelentős szellemi vagy érzelmi terhelésnek vannak kitéve.

Törvénybe ütköző két egymást követő váltásban dolgoztatni az alkalmazottakat. Ahol erre lehetőség van, a 14 éven aluli gyermekeket nevelő alkalmazottaknak elsőbbséget kell adni a váltás kiválasztásakor.

A túlóra általában törvénytelen. A munkáltató rendkívüli körülmények között végezethet munkát túlórában. A munkavállaló túlóráinak száma nem haladhatja meg a négy órát egy kétnapos időszak alatt és a 120 órát egy egész év alatt.

Szakmai képzés

A Szakmai képzésekről szóló törvény szabályozza a szakmai képzések strukturáját és irányítását, a szakmai képzés megszervezését és a szakmai oktatási intézmények alapítására vonatkozó előírásokat. A törvény szerint

szakmai képzésnek minősül az az oktatás, amelynek célja, hogy szakmát adjon az emberek kezébe vagy lehetővé tegye az átképzést. A szakmai képzések négy típusát különböztetjük meg:

I típus – alapszintű szakmai képzés: A képzés a 14. életévüket betöltő diákokat célozza meg, akik még nem fejezték be alapképzésüket, viszont szakmát kívánnak tanulni. A tanulmányok 2-3 évig tartanak. Ha a diáknak igénye van rá, befejezheti alapképzését.

II típus – középfokú szakmai képzés: A képzésen alapképzéssel már rendelkező diákok vehetnek részt. A tanulmányok három évig tartanak. A tanulmányok elvégzésével a tanulók szakirányú képzettséggel rendelkeznek. A tanulók életkora 15 és 18 év közötti.

III típus – középfokú szakmai képzés: A képzésen azon alapképzésüket elvégző diákok vehetnek részt, akik szakirányú képzettséget és érettségi bizonyítványt kívánnak szerezni. A tanulmányok négy évig tartanak. A tanulók életkora 16 és 20 év közötti. A harmadik típusú szakmai képzésen a tanulók szakirányú képzettséget és általános középfokú képzettséget szereznek. A technológiai gimnáziumok állnak a folyamat középpontjában. A képzés célja az, hogy biztosítsa az általános és szakmai képzés összhangját és minőségét, létrehozva ezzel a szakirányú képesítés megszerzésének alapfeltételeit, valamint azt a lehetőséget, hogy a tanulók felsőfokú vagy magasabb szintű intézményekben folytassák technológiai tanulmányaikat.

IV típus – középfokú szintet meghaladó szakmai képzés: A képzést azok vehetik igénybe, akik elvégezték középfokú tanulmányaikat és szakmai képzésben kívánnak részt venni. A diákok életkora 18 év. A tanulmányok időtartama attól függ, hogy a diákok milyen komplexitású szakmát választanak és ennek függvényében lehet egy vagy két éves. A legtöbb diák 20 évesen szerez itt végzettséget.

A II, III és IV típusú programok elvégzésével a diákok azonos szintű szakmai képzettségre tesznek szert.

Éves szabadság

Litvániában az éves szabadság lehet minimális, hosszabbított vagy kiegészítő.

A részmunkaidőben dolgozók számára nem rövidítik meg az éves szabadság időtartamát. A szabadság időtartamára járó bért az éves szabadság megkezdése előtt legkésőbb három naptári nappal ki kell fizetni.

Az éves szabadság minimális időtartama 28 naptári nap. A 18 éven aluli munkavállalók, a 14 évnél fiatalabb gyermeküket vagy 16 évnél fiatalabb fogyatékos gyermeküket egyedül nevelő szülők, a fogyatékos munkavállalók és más törvényben meghatározott személyek 35 naptári napos évi szabadságra jogosultak.

A munkavállalók bizonyos csoportjai, akik munkája jelentős érzelmi és szellemi terheléssel, vagy a munkából eredő kockázattal jár, valamint azok, akik különleges munkafeltételek mellett dolgoznak, hosszabbított, legfeljebb 58 naptári napos évi szabadságot kapnak. Kiegészítő szabadságot kaphatnak azok, akik a normálistól eltérő feltételek mellett dolgoznak, akik hosszú órákon keresztül vannak szolgálatban megszakítás nélkül vagy akik különleges típusú munkát végeznek. A kormány határozza meg a kiegészítő évi szabadság időtartamát, valamint azokat a feltételeket, amelyek mellett ez igénybe vehető. A munkavállalási szerződések, kollektív megállapodások vagy munkaügyi előírások lehetővé tehetik további szabadság kiutalását, amely lehet hosszabb időtartamú vagy eltérhet a fentiekben ismertetett szabadságoktól.

Egy adott munkaévre járó szabadságot az adott évben kell kihasználni. Az első munkaviszonyban töltött évben a szabadság általában egy hathónapos megszakítás nélküli munkával töltött időszak után vehető igénybe. A második és az ezt követő munkaviszonyban töltött évek után a szabadság bármikor igénybe vehető a prioritásoktól függően. Az éves szabadság elosztására vonatkozó szabályokat a kollektív szerződésekben találhatjuk. Ha nincs érvényben kollektív szerződés, akkor az évi szabadság kihasználásának módját az alkalmazottak döntenek el. A nemzeti ünnepek nem számítanak bele az évi szabadság időtartamába. A munkavállaló kérésére az évi szabadságot több részletben is ki lehet venni. Az egyik részsabadság legalább 14 napos kell legyen.

Egyéb jellegű eltávazások (betegállomány, szülési szabadság, stb.)

Azok az alkalmazottak, akik betegség miatt munkaképtelenek, részesülhetnek pénzügyi juttatásban, ha van egészségügyi vagy anyasági társadalombiztosításuk. A juttatás akkor kerül kifizetésre, ha az ideiglenes munkaképtelenség betegség, baleset vagy fertőző betegség megjelenése eredményeként következik be. A munkavállaló a gyermekgondozás idejére is

jogosult a kifizetésekre, ha az adott gyermekgondozási intézmény fertőző betegség terjedésének megelőzésére tesz lépéseket, ha egy családtag beteg és ápolásra szorul, vagy ha kezelésben részesül egy protetikuss és/vagy ortopédiai ambuláns egészségügyi intézményben. A biztosítottnak igazolnia kell befizetéseit az egészségügyi és anyasági társadalombiztosítás felé a munkaképtelenség felmerülését megelőző 12 hónapos időszak legalább 3 hónapjában, vagy a megelőző 24 hónapos időszak legalább 6 hónapján keresztül.

A munkáltató egészségügyi juttatást fizet az alkalmazottnak az első két naptári napon, amikor a betegség egybeesik az alkalmazott munkabeosztásával, a családtag ápolásáért járó betegállomány kivételével. A munkáltató által fizetett juttatás nem lehet kevesebb, mint a juttatásra jogosult átlagos jövedelmének 80 százaléka és több, mint ezen jövedelem 100 százaléka a kormányrendeleteknek megfelelő számítások alapján. A munkaképtelenség harmadik napjától kezdve a kompenzált jövedelem 85 százalékát kitevő táppénzt az Országos Társadalombiztosítás fizeti. Egyhónapos időtartam alatt a táppénz nem lehet kevesebb, mint a biztosított fél átlagos havi jövedelmének negyede azon hónap jövedelmével számolva, amikor a munkaképtelenség felmerült.

Különleges szabadság jár a következő esetekben:

- terhesség és szülés: nőknek 70 naptári nap a szülés várható dátuma előtt és 56 naptári nap a szülést követően; újszülött gyermeket örökbefogadó munkavállalóknak; a gyermek harmadik életévéig járó gyermekgondozási szabadság;
- tanulmányok: azon munkavállalók, akik általános felsőfokú oktatási vagy továbbképzési intézményekben tanulnak 3 nap szabadságra jogosultak a szemeszter végén esedékes vizsgákra való felkészülésre és vizsgázásra, 2 nap szabadságra jogosultak a felmérő tesztekre való felkészülésre és ezek megírására, igény szerinti szabadságra jogosultak a tananyagban előírt számú laboratóriumi vizsgálatok és gyakorlatok elvégzésére, 30 napra jogosultak a diplomamunka megírásakor és védésekor, és minden államvizsgára való felkészülésre és a vizsgázásra 6 nap szabadságot kapnak;
- alkotó szabadságra jogosultak a disszertációt vagy tankönyvet író munkavállalók, ez a törvényben előírt egyéb esetekben is igénybe vehető;
- nemzeti érdekű vagy közszolgálati feladatok elvégzése céljából is

igényelhető szabadság: szavazás, parlamenti köteleességek teljesítése, meghallgatáson való részvétel, előzetes vizsgálaton való részvétel, ügyészi vagy bírósági idézésnek eleget téve tanúként, áldozatként, szakértőként, tolmácsként vagy egyéb meghívott személyként, nyilvános szervezet vagy munkáscsoport ügyészeként, védőügyvédeként vagy képviselőjeként való fellépés, állami vizsgálati eljárásban való részvétel, donori feladatok ellátása és egyéb törvény által előírt esetekben;

- fizetetlen szabadságra jogosultak: 14 évnél fiatalabb gyermekeket nevelők (legfeljebb 14 nap) és 16 évnél fiatalabb fogyatékos gyermekeket nevelők (legfeljebb 30 nap), az apa, az anya szülési szabadsága alatt a gyermek hároméves koráig (legfeljebb 3 hónap, az apa igénye szerint), fogyatékos személyek (legfeljebb 30 naptári nap egy év folyamán), olyan munkavállalók, akik egyedül ápolnak állandó felügyeletet igénylő fogyatékos személyt (legfeljebb 30 nap), beteg családtagot ápoló munkavállalók annyi időre, amennyit a kórház javasol, és fizetetlen szabadság igényelhető úgyszintén házasságkötéskor (legalább 3 nap) és családtag temetésére (legalább 3 nap).

Munkaviszony megszünése

A munkaszerződés érvényét veszti, ha a törvénynek megfelelően felmondták, ha a munkáltatót jogutód nélkül felszámolták, vagy ha a munkavállaló nyugdíjba vonult vagy elhalálozott.

A munkaszerződésben szereplő egyik fél írásos javaslatot nyújthat be a másik félnek a szerződés közös megállapodás alapján történő felmondására. Ha a másik félnek is megfelel a javaslat, akkor hét napon belül tájékoztatja a küldő felet a szerződés felmondásáról. A munkavállaló felmondhatja határozatlan időre szóló munkaszerződését vagy határozott időre szóló munkaszerződését a szerződés lejáratá előtt, ha munkáltatóját erről legalább 14 nappal korábban értesíti. A felmondási idő hossza változhat egy adott kollektív szerződésnek megfelelően, de nem haladhatja meg az egy hónapot. Abban az esetben, ha a munkavállaló betegség vagy munkaképtelenség kialakulása miatt nehezen tudja ellátni munkáját, a kollektív szerződésben szabályozott egyéb esetekben, ha a munkáltató nem tett eleget a munkaszerződésben leírt kötelezettségeinek vagy ha megsértette a kollektív szerződés előírásait, a munkavállaló felmondhatja határozatlan időre szóló munkaszerződését vagy határozott időre szóló munkaszerződését a szerződés lejáratá előtt azzal, hogy munkáltatóját

erről legalább 3 nappal korábban értesíti.

A munkavállaló felmondhatja határozatlan időre szóló munkaszerződését, ha jogosult lesz vagy már folyósítják is neki a teljes értékű időskori nyugdíjat azzal, hogy munkáltatóját erről legalább 3 nappal korábban értesíti.

A munkavállaló felmondhatja határozatlan időre szóló munkaszerződését vagy határozott időre, 6 hónapnál hosszabb időtartamra szóló munkaszerződését akkor, ha a munkavállaló munkahelyén a munkavállaló hibáján kívül a munkavállaló több, mint 30 napot tölt folyamatosan munka nélkül munkaidőben vagy ha ez az idő eléri a 60 napot a megelőző 12 hónapos időszak alatt, vagy ha a két megelőző hónapban nem kapott teljes fizetést.

A munkáltató csak jogos indokból mondhatja fel a munkavállalóval határozatlan időre kötött szerződést azzal, hogy két hónapos felmondási időt ad a munkavállalónak az írásos felmondásban. Azt a munkavállalót, aki nem követett el semmilyen vétséget, de nem hajlandó másik posztot betölteni, a munkáltató elbocsáthatja. Kizárólag a munkavállaló képzettségével, szakmai képességeivel és a munkahelyen tanúsított viselkedésével kapcsolatos indokok alapján lehet törvényesen elbocsátani egy munkavállalót. Azokat a munkavállalókat, akiknek a teljes összegű időskori nyugdíjra jogosító nyugdíjkorhatárig legfeljebb 5 munkaévük maradt hátra, a 18 év alatti munkavállalókat, a fogyatékosokat és a 14 év alatti gyermeket nevelő alkalmazottakat csak abban az esetben lehet elbocsátani, ha a munkavállaló alapjaiban károsítaná a munkáltató érdekeit akkor, ha állásában maradna. Ha a terhes munkavállaló bemutatja munkáltatójának a terhességet igazoló orvosi dokumentumokat, a munkaszerződését csak egy hónappal a szülési szabadság lejáratá után lehet felmondani.

Ha a munkavállaló hanyagul jár el munkájában vagy más módon megsérti a munkafegyelmet és fegyelmi intézkedéseket foganatosítottak ellene egy adott időpontot megelőző 12 hónapos időszak alatt, akkor a munkáltatónak jogában áll előzetes értesítés nélkül felmondani a munkavállalóval kötött szerződést. Ugyanez érvényes abban az esetben is, amikor a munkavállaló szándékosan hanyag.

A munkavállalók nyugdíjazáskor fejezik be munkájukat. Litvániában eltérő nyugdíjkorhatár van érvényben a férfiak és nők számára. 2003-ban a férfiak nyugdíjkorhatára 62 év és hat hónap volt. 2006-ban a nők nyugdíjkorhatára 60 év lesz.

A jövedelemre kivetett adók és járulékok

A Litván Köztársaságban dolgozók jövedelemadót fizetnek. A Litvániában ideiglenesen tartózkodók jövedelemadója a következőkből tevődik össze:

- állandó alkalmazásban végzett egyéni tevékenységből származó jövedelem;
- Litvániában keletkezett jövedelem, amely nem állandó alkalmazásból származik.

A jövedelemadónál alkalmazott kulcsok 15 és 33 százalékosak.

A 15 százalékos adókulcsot alkalmazzák az alábbi esetekben: kifizetett nyereség, tengerészek jövedelme, sportolók jövedelme, előadóművészek jövedelme és jogdíjak, szerzői megállapodás értelmében végzett kreatív munkából származó jövedelem, ingatlan bérbeadásából, eladásából, vagy egyéb módon történő elidegenítéséből származó bevételek, egyéni tevékenységből származó jövedelem abban az esetben, amikor az adófizető döntése alapján az engedélyezett adócsökkentéseket nem veszi igénybe, a Litván Köztársaságban bármely nyugdíjpénztár által törvényes úton kifizetett nyugdíjak, életbiztosítási szerződés értelmében kifizetett összegek, az életbiztosítás felmondását követően az adófizető által fizetett díjak visszatérített összege. A 33 százalékos jövedelemkulcs alkalmazandó minden egyéb jövedelemre.

Az üzleti jogosítvánnyal végzett tevékenységekből származó jövedelmek esetében az illetékes tanács határozza meg a jövedelemadó fix összegét.

Az adófizetési év megegyezik a naptári évvel. A Litvániában ideiglenesen tartózkodó dolgozók Litvániában állandó bejegyzett szervezetből származó jövedelmére az első adófizetési periódus az az év, amikor az állandó szervezetet Litvániában bejegyezték vagy amikor azt be kellett volna jegyezni. A Litván Köztársaság Pénzügyminisztériumának honlapja szolgál további információval az adókról és a munkaviszonyok alakulásáról.

Jövedelmek és költségek

2003-ban Litvániában a törvény szerinti létminimum költsége 450 LTL volt havonta. A törvény szerint a munkahét 40 órás munkaidőt jelent legalább 24 órás pihenőidővel. Törvény szabályozza a túlórákat és az eltávásokat is.

A Gazdasági Minisztérium által készített statisztikák szerint az átlagos havi

jövedelem 1 041 LTL.

A litván közművek költségei, a bérek, az építési és rezsi költségek, a szolgáltatások és a létminimum költsége az egyik legalacsonyabbak közé tartozik Közép- és Kelet Európában. Ebből az okból kifolyólag Litvánia jelentős előnnyel rendelkezik a költségek terén és kitűnő földrajzi bázist kínál az EU-nak a keleti piacok felé.

Társadalombiztosítás

Az egészségügyi rendszer

Az egészségügyi intézmények óriási többsége non-profit közintézmény. Ezek a tanácsok, megyék vagy az Egészségügyi Minisztérium vezetése alatt állnak. A főbb egészségügyi intézményeket a Kötelező Egészségbiztosítási Pénztár finanszírozza. Az egészségbiztosítás lehet kötelező vagy önkéntes. A kötelező egészségbiztosítást az alábbi intézmények szervezik meg: a Kötelező Egészségbiztosítási Szolgálat, az Egészségügyi Minisztériumban működő Állami Betegellátó Pénztár és a Területi Betegellátó Pénztár.

A kötelező egészségügyi biztosítás az alábbi litván állampolgárokra és nem állampolgárokra terjed ki: litván állampolgárok, egyéb tagállamok állampolgárai és nem EU tagállamok állampolgárai, akik állandó lakhelye a Litván Köztársaság; más tagállamok állampolgárai és más nem EU államok polgárai (valamint kiskorú családtagjaik), akik ideiglenes lakhelye a Litván Köztársaság azzal, hogy legálisan dolgoznak a Litván Köztársaságban.

Az alábbi egészségügyi szolgáltatásokat fedezik a Kötelező Egészségbiztosítási Pénztár költségvetéséből: megelőző egészségügyi szolgáltatások, egészségügyi szolgáltatások, egészségügyi rehabilitáció, ápolás, szociális szolgáltatások, személyes egészségügyi szolgáltatások és személyes egészségügyi kivizsgálások.

A cégek, intézmények és szervezetek a munkavállaló bérének 3 százalékaival megegyező összegű kötelező egészségügyi hozzájárulást fizetnek azon alkalmazottaik után, akik munkaszerződéssel dolgoznak náluk vagy akik a menedzsment tagjai.

A litván állami egészségügyi rendszerre vonatkozó további információkkal a litván Egészségügyi Minisztérium és az Állami Társadalombiztosítási Pénztár Igazgatósága szolgálhat.

Általános felépítés

Az állami társadalombiztosítási rendszer a szolidaritás elvén működik. A munkavállalók minden hónapban fizetik állami társadalombiztosítási járulékaikat azért, hogy nyugdíjazásuk után, esetleges munkaképtelenség bekövetkeztével, betegség, terhesség vagy a házastárs elvesztése esetén

megfelelő juttatásokat kaphassanak az Állami Társadalombiztosítási Pénztártól – a „SoDra” pénztártól. A járulékokat nem fizetők nem jogosultak a szavatolt társadalombiztosításra. A munkaszerződéssel dolgozók munkabérük 3 százalékát fizetik be. A hozzájárulásuk másik felét (bérük 31százalékát) munkáltatójuk fizeti. Az egyéni vállalkozók, vagyis azok, akik saját üzleti vállalkozást vezetnek, majdani nyugdíjuk jelentősebb részét alapozzák meg befizetéseikkel, ez alapnyugdíjként ismeretes. Pillanatnyilag az Állami Társadalombiztosítás alapnyugdíj számlájára havonta befizetett összegek teszik ki az alapnyugdíj 50 százalékát. Egy ún. kiegészítő nyugdíj céljából is kell járulékokat fizetni az Állami Társadalombiztosítás felé, ennek összegét a járulékfizető dönti el és a bejelentett jövedelemből kerül levonásra. Az üzleti jogosítvánnyal rendelkezők saját biztosításukat intézik, a mezőgazdaságban dolgozók pedig az alapnyugdíj felé fizetik saját, valamint esetleges nagykorú mezőgazdasági alkalmazottaik járulékait.

Ahhoz, hogy valaki időskori nyugdíjra legyen jogosult, legalább 15 éven keresztül kell eleget tennie a nyugdíjjárulékok fizetési kötelezettségének. Azok, akik ezt nem tették meg, nem jogosultak nyugdíjra. Járulékokat kell fizetni annak érdekében is, hogy valaki jogosult legyen egészségügyi, anyasági vagy apasági juttatásokra.

Az első alkalommal munkába állók állami társadalombiztosítási nyilvántartó füzetet kell, hogy igényeljenek a helyi „SoDra” fióktól. Ebben a füzetben rögzítik a munkaviszony megkezdését. A társadalombiztosítással kapcsolatos egyéb információkat bármelyik „SoDra” fióktól, az Állami Társadalombiztosítási Pénztár Igazgatóságától vagy a „SoDra” honlapról kaphatunk. Úgyszintén itt kaphatunk adatokat bármelyik hátrányos helyzetű szociális csoport támogatásáról is.

<http://www.sodra.lt/lt.php>

Egészségügyi biztosítás – Kedvezményezettek és a jogosultság feltételei

Azon polgárok, akiket fedez az egészségügyi és anyasági társadalombiztosítás, jogosultak táppénzre. A juttatás abban az esetben kerül kifizetésre, ha az ideiglenes munkaképtelenség betegség, baleset vagy fertőző betegség megjelenése eredményeként következik be. A munkavállaló a gyermekgondozás idejére is jogosult a kifizetésekre, ha az adott gyermekgondozási intézmény fertőző betegség terjedésének megelőzésére tesz lépéseket, ha egy családtag beteg és ápolásra szorul, vagy ha kezelésben részesül egy protetikussal vagy ortopédiai ambuláns egészségügyi intézményben.

A biztosítottak igazolnia kell befizetéseit az egészségügyi és anyasági társadalombiztosítás felé a munkaképtelenség felmerülését megelőző 12 hónapos időszak legalább 3 hónapjában, vagy a megelőző 24 hónapos időszak legalább 6 hónapján keresztül. Ha a biztosított azért nem fizette az előírt egészségügyi és anyasági társadalombiztosítási járulékokat, mert ezt megelőzően egy és három év közötti gyermeket gondozott, akkor az elmúlt 12 hónapon keresztül általa fizetett járulékokat veszik figyelembe. A biztosított akkor kap táppénzt, ha munkaviszonya alatt betegszik meg, beleértve a próbaidőszakot és az esetleges elbocsátás napját is. Ha a biztosított ideiglenes munkaképtelensége akkor kezdődött, míg fizette a járulékokat és folytatódott a munkaviszony megszűnése után is, akkor a munkaképtelenséget okozó betegségért vagy balesetért járó juttatást a biztosított a munkaviszony megszűnésének napjáig kapja.

A munkáltató egészségügyi juttatást fizet az alkalmazottnak az első két naptári napon, amikor a betegség egybeesik az alkalmazott munkabeosztásával, a családtag ápolásáért járó betegállomány kivételével. A munkáltató által fizetett juttatás nem lehet kevesebb, mint a juttatásban részesülő átlagos jövedelmének 80 százaléka és több, mint ezen jövedelem 100 százaléka a kormányrendeleteknek megfelelő számítások alapján. A munkavállaló átlagos jövedelmének számítási módját a kormány szabályozta 1996. január 17-i 100. számú rendeletében. A munkaképtelenség harmadik napjától kezdve a kompenzált jövedelem 85 százalékát kitevő táppénzt az Országos Társadalombiztosítási Pénztár fizeti. Egyhónapos időtartam alatt ez az ellátás nem lehet kevesebb, mint a biztosított fél átlagos havi jövedelmének negyede azon hónap jövedelmével számolva, amikor a munkaképtelenség felmerült. A törvény előírja egy munkaképtelenségi igazolás kibocsátását, mielőtt a táppénzt ki lehetne fizetni. Az igazolás másik részét a munkáltató tölti ki és küldi meg a helyi juttatáskezelő irodának.

További információ az egészségügyi juttatásokról a „SoDra” Állami Társadalombiztosítási Pénztár honlapján olvasható.

<http://www.sodra.lt/lt.php>

Anyasági biztosítás – Kedvezményezettek és a jogosultság feltételei

Azok a nők, akiket fedez az egészségügyi és anyasági társadalombiztosítás, jogosultak anyasági juttatásra a terhesség és szülés időszakára, ha igazolni tudják befizetéseiket az egészségügyi és anyasági társadalombiztosítás felé a szülési szabadság elő napját megelőző 12 hónapos időszak legalább 3

hónapjában, vagy a megelőző 24 hónapos időszak legalább 6 hónapján keresztül vagy ha már jóváhagyták a szülési szabadságot. Egy biztosított egészségügyi és anyasági társadalombiztosítása az alábbiakból tevődik össze: azon időszakok, amelyekben a kötelező állami társadalombiztosítási járulékokat fizették (vagy fizetni kellett volna) az egészségügyi és anyasági társadalombiztosítás felé; azon időszakok, amikor egészségügyi és anyasági juttatást kap a biztosított; időszakok, amikor a munkahelyen történt balesetekért vagy munkavégzésből eredő betegségért kap egészségügyi juttatást a biztosított; munkanélküli segélyek időszaka.

Azok a nők, akik a 28. terhességi hét után vagy később szülnek, 70 naptári napon keresztül kapnak juttatást a terhesség időtartamára és 56 naptári napon keresztül a terhességet követően, 70 naptári napon keresztül kapnak juttatást, ha szülés közben komplikációk léptek fel vagy több mint egy gyermeknek adtak életet. A törvény előírja, hogy a szülési szabadságról igazolást kell kiállítani mielőtt az anyasági juttatások folyósítása megkezdődhet. Az igazolás másik részét a munkáltató tölti ki és küldi meg a helyi juttatáskezelő irodának. A szülők egyike, a mostoha szülők vagy a gyermek gyámjai az alábbi esetekben jogosultak anyasági támogatásra:

- járulékokat fizetnek az egészségügyi és anyasági társadalombiztosítás felé;
- a törvény szerint engedélyezték gyermekgondozási szabadságukat a gyermek egy éves koráig;
- a gyermekgondozási szabadság első napját megelőző 24 hónapos időtartam alatt járulékokat fizettek az egészségügyi és anyasági társadalombiztosításnak legalább 7 hónapon keresztül.

Az anyasági juttatást a gyermekgondozási szabadság ideje alatt kapja a biztosított a gyermek első születésnapjáig, de csak az anyasági szabadság lejáratát után. A gyermekgondozási szabadság alatt a gyermek első születésnapjáig az anyasági vagy apasági ellátás az aktuális év havi átlagos munkanapjainak számától függ. Rész hónapban az ellátás az adott hónap naptári napjainak számától függ. Az anyasági juttatásokat mindig az elmúlt hónapra fizetik. Az anyasági ellátás a biztosított kompenzált jövedelmének 100 százalékát teszi ki. A kompenzált jövedelem alapja a gyermekgondozás kezdetét megelőző utolsó negyedév biztosított jövedelme, vagyis az a jövedelem, amelyből levonták a kötelező egészségügyi és anyasági társadalombiztosítási járulékokat, amelyhez hozzáadódott a táppénz –

beleértve a munkáltató által fizetett két napot –, az anyasági ellátás, a munkahelyen történt balesetek vagy munkavégzésből eredő betegségért kapott, valamint a munkanélküli segély összege.

Időskori biztosítás – Kedvezményezettek és a jogosultság feltételei

Az időskori nyugdíjellátásra akkor jogosult a biztosított, ha eléri a nyugdíjkorhatárt azzal, hogy fizetette az előírt társadalombiztosítási hozzájárulásokat legalább az elmúlt 15 évben. A nyugdíjkorhatár eltér a férfiaknál és nőknél. A törvény szerint 2003-ban a férfiak nyugdíjkorhatára 62 év és hat hónap volt, míg a nőknél 2006-ban a korhatár 60 év lesz.

Az Állami Társadalombiztosítási nyugdíjak két részből állnak: alapnyugdíjból és kiegészítő nyugdíjból. Az alapnyugdíj mértékét a kormány határozza meg és ez az összeg indexelt. A nyugdíj kiegészítő részének mértéke több tényezőtől függ: a biztosított által fizetett társadalombiztosítási járulékok, a nyugdíjszámítás alapját képező jövedelem, és az aktuális biztosított jövedelem mértékétől. Az időskori nyugdíjat az alábbi képlet alapján számítják ki:

$$\mathbf{B + 0.005 \times s \times k \times D + 0.005 \times S \times K \times D,}$$

B – alapnyugdíj;

s – biztosítás, amelyre munkaszerződés értelmében tett szert a biztosított 1994. január 1-e előtt tagsági vagy szolgáltatási alapon;

k – az adott személy biztosított jövedelemkoefficiense, amely az 1984. és 1993. évek közötti időszak bármely 5 egymást követő évében kapott jövedelmet jelenti;

S – biztosítás, amelyre munkaszerződés értelmében tett szert a biztosított 1994. január 1-e után tagsági vagy szolgáltatási alapon;

K – az adott személy biztosított jövedelemkoefficiense, amely az 1994. január 1-e után kapott jövedelmet vizsgálja;

D – az aktuális év biztosított jövedelme, amelyet a kormány hagy jóvá.

Jelen pillanatban a társadalombiztosítási alapnyugdíj 152 LTL, míg az aktuális év biztosított jövedelme 901 LTL.

A katonai kötelékbe besorozottak, a három év alatti gyermeket nevelő anyák, a hagyományos és az állam által elismert egyéb vallási közösségek lelkészei, valamint azok, akik teljes mértékben fogyatékos személyeket ápolnak, társadalombiztosítási alapnyugdíját az állami költségvetés fedezi.

A litván nyugdíjbiztosítási rendszer reformja folyamatban van. A rendszer eddig úgy működött, hogy a dolgozó és járulékot fizető biztosítottak nyugdíját az állami társadalombiztosítási rendszer garantálta. Az adott rendszert hamarosan kiegészíti egy új akkumulációs rendszer. A magán nyugdíjpénztárak párhuzamosan működnek majd a társadalombiztosítással, és mindkét forrás hozzájárul majd a polgárok nyugdíjához.

További információért lásd az Állami Társadalombiztosítási Pénztár – „SoDra” – és a Társadalombiztosítási és Munkaügyi Minisztérium honlapjait.
<http://www.sodra.lt/lt.php>

Szociális ellátás – az országos szociális ellátással kapcsolatos intézkedések

Munkahelyi baleseteket és betegségeket lefedő biztosítás – Kedvezményezettek és a jogosultság feltételei

A munkahelyi baleseteket és betegségeket lefedő társadalombiztosítás az alábbi polgárokat hivatott védeni:

- munkaszerződéssel intézményekben dolgozók, akiket megválasztottak bizonyos feladatok elvégzésére, ipari cégekben tagsági alapon dolgozók, jövőbeni ügyvédek;
- állami politikusok, az alkotmánybíróság és egyéb bíróságok bírái, az ügyészi hivatal hivatalnokai, a litván nemzeti bank elnöke, a bank igazgatótanácsának tagjai, állami intézmények vezetői, a Seimas vagy a köztársasági elnök által kinevezett egyéb állami intézmények hivatalnokai, nemzeti érdekű feladatokon dolgozók – a Belügyminisztérium és intézményeiben dolgozók kivételével – a védelmi rendszerben dolgozó hivatásos katonák és az Állambiztonsági Hivatal hivatalnokai;
- szakirányú iskolák diákjai, továbbképző és felsőfokú intézmények diákjai az időtartam alatt, ameddig szakirányú intézményüknél tanulnak vagy szakmai gyakorlatukat töltik cégeknél és azok, akiket cseriprogramok keretein belül más cégekhez küldtek átképzésre vagy közmunkát végeznek;
- a szociális és pszichológiai rehabilitációs intézményekben dolgozók munkaviszonyuk időtartama alatt;
- elitéltek, a munkával töltött időtartam alatt.

A fentiekben felsoroltakat a munkáltató biztosítja, aki az alkalmazott fizetésének 0,3 százalékát fizeti be az Állami Társadalombiztosítási Pénztárba. A járulékfizetés az alábbiakra jogosít fel:

- munkahelyi balesetekért és munkából származó betegségekért járó egészségügyi ellátás;
- munkaképtelenségért járó időszakos kompenzáció;
- munkaképtelenségért járó egyszeri kompenzáció;
- periodikus biztosítási kifizetések a biztosított fél elhalálása esetén.

A kifizetésekre vonatkozó további információval az Állami Társadalombiztosítási Pénztár honlapja szolgál.

A magánbiztosítók több különböző típusú baleset- vagy betegségbiztosítást kínálnak, mint például az alábbiakat:

- munkáltató személyes felelősségbiztosítása
- munkahelyi balesetbiztosítás
- egészségügyi (egészségügyi költségeket fedező) biztosítás.

Családi juttatások – Kedvezményezettek és a jogosultság feltételei

Az állami család- és gyermektámogatási rendszer két főbb részből tevődik össze: a család jólététől és jövedelmétől független juttatások, valamint az életkörülmények vizsgálata után folyósított juttatások az alacsony jövedelmű családoknak. A Litván Köztársaság Társadalombiztosítási és Munkaügyi Minisztérium honlapján található meg a folyósító szociális intézmények listáját. Szociális juttatások illetik meg azt a családot, amelyben a fejenkénti jövedelem összege nem haladja meg az állam által támogatott jövedelmet: ha a családtagok dolgoznak, munkanélküli vagy tanulmányügyi segílyt kapnak, diákok, munkanélküliek, szerepelnek egy munkaközvetítő nyilvántartásban és a munkanélküli segíly folyósításának időszaka lejárt vagy lejárt a Közszolgálati vagy Munkavállalási Alap által támogatott munkaszerződésük (azzal a feltétellel, hogy legalább 2 hónapon keresztül érvényben volt és nem önszántukból mondták fel azt), ha nyugdíjasok vagy rokkantak, az egyik családtag beteg, I. vagy II. kategóriába tartozó rokkantat ápol, 3 évnél fiatalabb gyermeket otthon nevelő anya vagy apa, három vagy több 16 év alatti gyermeket otthon nevelő anya, ha legalább az egyik gyermek nyolc évnél fiatalabb és nem jár iskolai előkészítőbe vagy iskolába, valamint más családok, akik speciális körülményeik miatt jogosultak társadalombiztosításra. A juttatásokat három hónapon keresztül folyósítják. A juttatás összege a család jövedelmétől függ. A juttatás az állam által támogatott családi bevétel és az átlagos havi családi bevétel közötti különbség 90 százalékát teszi ki.

A bejelentett lakcímmel rendelkező alacsony jövedelmű családok kompenzációt kapnak fűtési költségeik, valamint hideg- és melegvíz-

fogyasztásuk után. Az a családtag, aki szerepel egy munkaközvetítő nyilvántartásában és nem kap munkanélküli segélyt, úgyszintén kaphat kompenzációt feltéve, hogy legalább hat hónapja szerepel a nyilvántartásban. A kompenzációt három hónapon keresztül folyósítják. A jogi alapot a lakások vagy magánházak alacsony jövedelmű lakóinak fűtési költsége, hideg- és melegvízfogyasztása után folyósított kompenzációról szóló törvény adja.

Az alacsony jövedelmű családok még iskolás gyermekei ingyen étkezhetnek az iskolában. A szegényebb polgárok egyszeri segélyt is igénybe vehetnek. A juttatás mértékét a tanács állapítja meg. A segélyt a tanács saját belátása szerint folyósítja szegényeknek, hajléktalanoknak, betegeknek, rokkantaknak, természeti katasztrófa által sújtottaknak és más rászorulóknak. Az egyszeri segély elosztására vonatkozó szabályokat a tanács határozza meg.

A három gyermeket nevelő családok úgyszintén jogosultak támogatásra. A támogatást havonta folyósítják és megegyezik a létminimumként megállapított összeggel.

Munkanélküli juttatások – Kedvezményezették és a jogosultság feltételei

Litvániában munkanélküli segélyre jogosultak azok a munkanélküli személyek, akik az állami munkanélküli nyilvántartásba való felvételt megelőző hároméves időszakban legalább 24 hónapon keresztül biztosítottak voltak az Állami Társadalombiztosítás által, valamint azok, akik indokolhatóan nem rendelkeznek a szükséges biztosított jogvisztonnyal, ahogyan ezt a Litván Köztársaság munkanélküli támogatásról szóló törvénye ötödik szakaszában a 161. cikkely előírja. A folyósított juttatás egy esetben sem lehet alacsonyabb, mint a kormány által jóváhagyott államilag támogatott jövedelem – más szóval 135 LTL – és nem haladhatja meg a létminimumként megállapított összeg kétszeresét. A létminimum összege 125 LTL. A munkanélküli juttatások összege a munkanélküli személy állami társadalombiztosítási viszonyától, valamint a munkanélküliség okától függ. Azoknál, akik munkaszerződéssel dolgoztak és elbocsátás miatt lettek munkanélküliek, a munkanélküli juttatások összegét az alábbi képlet alapján számítják ki:

$$P = RP + (2 * MGL - RP) * (s/S), \text{ ahol:}$$

P – munkanélküli juttatások;

RP – a kormány által jóváhagyott államilag támogatott jövedelem arra a hónapra, amikor folyósításra kerül a munkanélküli segély;

MGL – a kormány által jóváhagyott létminimum arra a hónapra, amikor

folyósításra kerül a munkanélküli segély;

s – a munkanélküli személy állami társadalombiztosítási viszonya;

S – biztosítási viszony nevezője S=25 év. Ez jelöli azon viszony időtartamát, amikor a munkanélküli személy a munkanélküli juttatások maximális összegét kapja kézhez.

A munkanélküli segílyt havonta és visszamenőleg folyósítják, de egy 12 hónapos időszakban nem tovább, mint 6 hónapig.

Minimálbér garancia – Kedvezményezettek és a jogosultság feltételei

A Litván Köztársaság kormánya minimális órabért és minimális havi bért határoz meg a Litván Köztársaság munkadíjazásról szóló törvénye értelmében. A munkavállalónak fizetett órabér vagy havi bér nem lehet alacsonyabb, mint a Litván Köztársaság kormánya által meghatározott órabér vagy havi bér. Ugyanez a törvény szabályozza a munka díjazásának egyéb feltételeit. Pillanatnyilag a havi minimálbér 450 LTL és 430 LTL mezőgazdasági munkások számára, a minimális órabér pedig 2,67 LTL és 2,53 LTL. A jövedelemmel nem rendelkezők számára az állam folyósít minimális támogatást. Az aktuális államilag támogatott jövedelem összege 135 LTL.

Források:

1. *Az Európai Foglalkoztatási Szolgálat honlapja:*
<http://europa.eu.int/eures>
2. *EURYDICE adatbázis - az Európai Oktatási Információs Hálózat honlapján:* www.eurydice.org