



Challenges for Organising and Collective Bargaining  
in Care, Administration and Waste collection sectors  
in Central Eastern European Countries



Lithuanian  
Centre  
for Social  
Sciences

# VILTIES SPINDULYS AR PAMINKLAS NUMATOMAM ŽLUGIMUI? KAIP ES DIREKTYVA DĖL DERAMO MINIMALIOJO DARBO UŽMOKESČIO GALI PADĖTI ATGAIVINTI KOLEKTYVINES DERYBAS VIDURIO IR RYTŲ EUROPOJE

Sławomiras Adamczyk (Sławomir Adamczyk)

Viešųjų reikalų institutas



Co-funded by the  
European Union

*Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.*



## PROJEKTO APŽVALGA. TYRIMO TIKSLAI

---

Direktyvos (ES) 2022/2041, kurioje aiškiai pabrėžiama kolektyvinių sutarčių svarba, priėmimas suteikė vilties sukurti tikrą kolektyvinių derybų sistemą pokomunistinėse Vidurio ir Rytų Europos (VRE) šalyse. Tačiau ši direktyva liks tik išdidus šių vilčių simbolis, jei nacionalinės ir Europos profesinės sąjungos nesiims konkrečių veiksmų.

Šis politikos analizės dokumentas yra CEECAW projekto dalis. Projekte nagrinėjama darbo santykių padėtis, ypatingą dėmesį skiriant kolektyvinėms deryboms trijuose viešojo sektoriaus segmentuose: atliekų tvarkymo, centrinės administracijos ir socialinės priežiūros sektoriuose VRE šalyse. Dokumente analizuojama bendra kolektyvinių derybų padėtis šalyse, kuriose vykdomas projektas. Jis remiasi nacionaliniais tyrimais, atliktais projekto metu, tačiau šių tyrimų rezultatai čia cituojami tik tada, kai tai yra būtina.



## TRUMPA SITUACIJOS ANALIZĖ

Po 10-ajame dešimtmetyje vykusių sisteminių pertvarkų dauguma regiono šalių perėjo nuo centralizuotos planinės ekonomikos prie rinkos ekonomikos, o tai reikšmingai paveikė profesinių sąjungų bei socialinio dialogo institucijų padėtį. Daugeliu atvejų autonominės kolektyvinių derybų sistemos (iš esmės kurtos nuo nulio) persikėlė į įmonių lygmenį. Nors visose regiono šalyse egzistuoja formalios kolektyvinių derybų teisinės sistemos, jų praktinis veikimas dažnai yra ribotas. Situaciją dar labiau sunkina keli veiksniai: profesinių sąjungų struktūrų fragmentacija (pavyzdžiui, Slovėnijoje – 48 reprezentatyvios organizacijos), valstybės paramos stoka (vadinamasis „priešiškas neutralumas“, kaip matyti Lenkijoje ir Vengrijoje), žemas jaunų darbuotojų motyvavimas stoti į profesines sąjungas bei pernelyg didelė tarptautinių korporacijų įtaka, daranti spaudimą mažinti darbo sąnaudas.

Daugumoje šalių kolektyvinių derybų aprėptis tebėra maža (pavyzdžiui, Lenkijoje – 13 %, Vengrijoje – 22 %, Slovakijoje – 24 %). Tuo pat metu užsienio kapitalo įtaka yra didelė, o profesinės sąjungos demonstruoja ribotas koordinavimo galimybes. Vyrauja įmonių lygmens derybos, o sektorių ar tarpsektorinių susitarimų plėtra yra menka.

Privačiajame sektoriuje tarptautinės korporacijos atlieka ypač destruktivų vaidmenį, nuosekliai vengdamos sektoriaus lygmens dialogo. Vietiniai darbdaviai dažnai perima šią praktiką, todėl, nors darbdavių organizacijų skaičius didėja, jų pagrindinė veikla daugiausia orientuota į lobizmą, o ne į kolektyvinių susitarimų sudarymą. Viešajame sektoriuje padėtis yra sudėtingesnė, bet nebūtinai geresnė. Valstybės ar savivaldybės institucijos veikia kaip darbdaviai, tačiau sektoriuje veikia ir viešasis paslaugas teikiančios įmonės, kurios yra tarptautinių korporacijų dukterinės įmonės (pavyzdžiui, atliekų tvarkymo sektoriuje). Kiekvienai iš šių grupių profesinės sąjungos turi taikyti skirtingą strategiją.

Visame regione kolektyvinės derybos iš puolamojo įrankio, skirto naujoms teisėms įgyti, tapo gynybiniu mechanizmu, siekiant išsaugoti savo *status quo* – dažnai dėl biudžeto mažinimo ir darbo teisės liberalizavimo spaudimo. Šiame kontekste kyla esminis klausimas: ar ir kaip Direktyvos 2022/2041/ES 4 straipsnis gali būti pasitelktas kolektyvinių derybų sistemai Vidurio ir Rytų Europos šalyse atkurti. Direktyva gali tapti lūžio tašku – pirmą kartą Europos integracijos istorijoje nustatomas reikalavimas valstybėms narėms aktyviai remti kolektyvines derybas. Tai reiškia posūkį nuo ankstesnės praktikos, kai darbo užmokesčio nustatymas buvo laikomas išskirtinai nacionaline kompetencija arba buvo veikiamas liberalizavimo spaudimo (kaip tai buvo euro zonos krizės metu). Tačiau be konkrečių profesinių sąjungų veiksmų nacionaliniu lygmeniu direktyva liks tik simbolinė. Ji tiesiog virs paminklu numatomam žlugimui.



Todėl siekiant padėti profesinėms sąjungoms pasinaudoti šiuo „galimybių langu“, CEECAW projekto politikos dokumente pateikiamos rekomendacijos dėl veiksmų trijose pagrindinėse srityse: vidinė profesinių sąjungų organizacija, santykiai su darbdaviais ir bendradarbiavimas su valdžios institucijomis.



## REKOMENDACIJOS PROFESINĖMS SAJUNGOMS: VIDINĖ STRUKTŪRA IR DERYBINIŲ GEBĖJIMŲ STIPRINIMAS

---

### ► *Profesinių sąjungų struktūrų konsolidacija ir koordinavimas*

Daugelyje VRE šalių profesinių sąjungų struktūros išlieka fragmentuotos, dažnai paveldėtos iš valstybės monopolinių profesinių sąjungų laikų. Nors profesinių sąjungų pliuralizmas yra demokratinė vertybė, jo konfliktinis pobūdis – matomas per konfederacijų tarpusavio nesutarimus ir veiklos dubliavimą – reikšmingai silpnina bendrą darbo judėjimo poveikį. Trūksta tiek vertikalios koordinavimo (nuo darbovietės iki nacionalinio lygmens), tiek horizontalios bendradarbiavimo (tarp tame pačiame sektoriuje ar pramonės šakoje veikiančių profesinių sąjungų).

Siekiant veiksmingai reaguoti į tokius iššūkius kaip skaitmeninė transformacija, Žalioji kursas, darbo rinkos fragmentacija ar tarptautinio kapitalo spaudimas, profesinės sąjungos turi kurti veiksmingas struktūras, leidžiančias užtikrinti greitą informacijos srautą, suderintus reikalavimus ir bendrus veiksmus.

### **Rekomendacijos:**

- **Stiprinti vertikalų koordinavimą** tarp įmonių lygmens profesinių sąjungų, sektorių federacijų ir nacionalinių konfederacijų: aukštesnio lygmens struktūros turi teikti realią paramą derybose, protestų organizavime ir ginčų sprendime, o ne apsiriboti vien deklaratyviais pareiškimais.
- **Kurti sektorių koordinavimo platformas:** savanoriškus forumus, kuriuose tame pačiame sektoriuje veikiančios profesinės sąjungos galėtų derinti derybų strategijas, keistis informacija ir koordinuoti viešąją komunikaciją.
- **Užkirsti kelią konfliktiniam pliuralizmui:** sektoriuose, kuriuose veikia kelios reprezentatyvios profesinių sąjungų konfederacijos, turėtų būti sudaryti bendradarbiavimo susitarimai pagrindinėse srityse, tokiose kaip minimalus darbo užmokestis, sektorių derybos ar užimtumo politika. Vakarų šalių geroji praktika, kai konkuruojančios konfederacijos geba veikti kartu darbuotojų interesais, gali tapti naudingu modeliu.
- **Sukurti bendrą analitinę ir organizacinę infrastruktūrą:** žinių bazes, kolektyvinių sutarčių pavyzdžius, darbdavių duomenų bazes ir teisinės pagalbos sistemas, prieinamas visoms profesinių sąjungų struktūroms, nepriklausomai nuo konfederacinės priklausomybės. Šios priemonės stiprina koordinavimą ir mažina atotrūkį tarp nacionalinio ir vietos lygmens.



Konsolidacija nereiškia pliuralizmo panaikinimo, o veikiau jo „civilizavimą“ – pavertimą kolektyvinės galios, o ne fragmentacijos įrankiu. Be minimalaus organizacinės sanglaudos lygio bus sunku veiksmingai derėtis su vis labiau centralizuojamu kapitalu ir valdžios institucijomis.

### ► *Derybinių gebėjimų stiprinimas*

Veiksmingoms kolektyvinėms deryboms reikalingas ne tik organizacinis koordinavimas, bet ir specifiniai profesinių sąjungų atstovų įgūdžiai. Daugeliu atvejų vietos profesinių sąjungų lyderiai priversti derėtis su profesionaliais darbdavių atstovais neturėdami pakankamo pasirėngimo, reikiamų priemonių ar prieigos prie ekspertinių žinių, o tai smarkiai riboja jų galimybes pasiekti reikšmingų rezultatų.

Todėl sisteminis požiūris į profesinių sąjungų kompetencijų stiprinimą yra būtinas ne tik darbo teisės srityje, bet ir derybų strategijų, komunikacijos, duomenų analizės ir naratyvo kūrimo srityse.

### **Rekomendacijos:**

- **Praktiniai mokymai įmonių ir sektorių profesinių sąjungų lyderiams**, daugiausia dėmesio skiriant derybų strategijos planavimui, argumentų pagrindimui duomenimis bei deryboms esant galios asimetrijai.
- **Prieiga prie pavyzdinių kolektyvinių sutarčių sąlygų ir lyginamųjų analizių**, padedančių profesinėms sąjungoms išvengti dažniausiai pasitaikančių klaidų ir veiksmingai reaguoti į darbdavių pasiūlymus
- **Parama jauniems profesinių sąjungų aktyvistams** per nacionalinių konfederacijų vykdomas mentorystės programas ir inkubatorius, kurių tikslas – ugdyti naują derybininkų kartą, suprantančią šiandienos darbo rinkos realijas.

Derybinių įgūdžių tobulinimas yra vienas iš paprasčiausių, tačiau dažniausiai nuvertinamų, priemonių profesinių sąjungų derybinei galiai stiprinti, ypač įmonių lygmeniu, kur šiandien vyksta dauguma derybų.

### ► *Jaunų darbuotojų įtraukimo strategija*

Vienas didžiausių iššūkių, su kuriais susiduria profesinės sąjungos Vidurio ir Rytų Europoje, yra jaunų darbuotojų pritraukimas. Daugelis jų dirba nestandartinėmis darbo formomis – pagal civilinės teisės sutartis, trumpalaikes darbo sutartis, per laikinojo įdarbinimo agentūras ar skaitmeninėse platformose – ir nesitapatina su tradiciniu profesinių sąjungų judėjimu. Be to, jaunesnių kartų atstovai dažnai laiko profesines sąjungas pasenusiomis, neveiksmingomis ar netinkamomis šiuolaikinės darbo rinkos realijoms. Dažnai jie tiesiog nežino, kad gali stoti į profesines sąjungas.

Todėl būtina aktyvi socialinės ir skaitmeninės veiklos strategija, orientuota į profesinės sąjungos identiteto jausmo ugdymą tarp jaunimo. Tai ne tik profesinių sąjungų organizacijų populiarinimas, bet ir jaunimo supažindinimas su kolektyvinėmis derybomis kaip priemone gerinti kasdienės darbo sąlygas, tokias kaip užimtumo stabilumo, skaidrių darbo užmokesčio tai-



syklių ir orios darbo aplinkos užtikrinimas. Jauniems darbuotojams įstojus į profesinę sąjungą, būtina užtikrinti skaidrų informacijos srautą, pritaikytą jų kartai suprantama kalba, taip pat sudaryti sąlygas jauniems profesinių sąjungų nariams veiksmingai siekti aukštesnių pareigų, įskaitant realią įtaką formuojant profesinę sąjungą pagal jų poreikius.

### Rekomendacijos:

- **Informacinės kampanijos socialiniuose tinkluose** (*TikTok, Instagram, YouTube Shorts*): trumpas, įtraukiantis turinys, pabrėžiant kolektyvinių sutarčių teikiamą naudą, pavyzdžiui, apmokamas atostogas, priedus, atlyginimų didinimą, karjeros galimybes. Pavyzdžiai gali būti imami iš esamų susitarimų (įskaitant Vakarų Europoje) ir pateikiami pasitelkiant pasakojimų metodą.
- **Bendradarbiavimas su nuomonės formuotojais ir jaunais turinio kūrėjais**, kurie suprantamai, bet tiksliai kalba apie darbo teises, ekonomiką ir darbo rinką. Šie potencialūs sąjungininkai dažnai yra nepastebimi, nors galėtų padėti atkurti profesinių sąjungų patikimumą.
- **Profesinių sąjungų veiklos plėtra universitetų miesteliuose ir profesinėse mokyklose**: per informacinius renginius, seminarus, kolektyvinių derybų simuliacijas ir realių atvejų analizes – kaip pilietinio ir profesinio ugdymo formą. Bandomosios iniciatyvos galėtų būti įgyvendinamos bendradarbiaujant su studentų organizacijomis.
- **Profesinių sąjungų pagalbos punktų kūrimas jauniems darbuotojams**, ypač dirbantiems nestandartinėse darbo vietose, kur jie galėtų gauti teisinę konsultaciją, pagalbą vykdamant sutartis ar sprendžiant darbo vietos problemas. Tai galėtų tapti pirmuoju žingsniu jų įsitraukimo į profesinę sąjungą link.
- **Naujos organizavimo formos**: profesinių sąjungų struktūrų kūrimas tarp laisvai samdomų darbuotojų, savarankiškai dirbančių asmenų ir platformų darbuotojų. Profesinės sąjungos galėtų veikti kaip „solidarumo centrai“, suburiantys išsibarsčiusius darbuotojus bendrų klausimų, tokių kaip duomenų naudojimas, darbo užmokestis ar sauga, sprendimui.

Be naujosios kartos įtraukimo nebus įmanoma atkurti tvarios kolektyvinių derybų sistemos. Tam reikia laužyti stereotipus, įveikti komunikacijos kliūtis ir pritaikyti profesinių sąjungų kalbą, formatus ir komunikacijos kanalus prie jaunimo lūkesčių.

### ► *Naujų užimtumo formų įtraukimas į kolektyvines derybas*

Plintant civilinės teisės sutartims, savarankiškam darbui, platformų darbui ir kitoms nestandartinėms užimtumo formoms, kintanti darbo rinka kelia rimtą iššūkį profesinėms sąjungoms: kaip atstovauti darbuotojams, kurie formaliai nėra „darbuotojai“ teisine prasme, tačiau vis tiek yra kam nors pavaldūs ir dažnai susiduria su išnaudojimu?

Tradicinės profesinių sąjungų struktūros menkai pasirengusios įtraukti šias grupes. Dažnai trūksta ne tik strategijos, bet ir organizacinės vaizduotės. Vis dėlto šių darbuotojų įtraukimas į kolektyvinių derybų sritį yra būtinas, jei profesinės sąjungos nori išlikti aktualios skaitmeninėje ekonomikoje ir išskaidyto užimtumo aplinkoje.



## Rekomendacijos:

- **Kurti naujas organizavimo formas:** kurti lanksčias atstovavimo struktūras, pavyzdžiui, sektorių asociacijas, profesines sekcijas ar partnerystes su pilietinės visuomenės organizacijomis, kurios galėtų atstovauti asmenims, dirbantiems už tradicinių darbo santykių ribų.
- **Derėtis su netradiciniais subjektais,** tokiais kaip skaitmeninės platformos ar darbo tarpininkai — įskaitant ir neformalius susitarimus („minkštąsias sutartis“), kurie vėliau gali virsti pripažintomis kolektyviniais sutartimis.
- **Kartu su netradiciniais darbuotojais formuoti bendrą darbotvarkę:** nustatyti jų poreikius, problemas ir mobilizacijos potencialą, užuot primetus iš anksto parengtas atstovavimo formas. Tai žingsnis link naujos solidarumo kalbos, pritaikytos skaitmeniniam ir fragmentuotam darbui.
- **Siekti, kad kolektyvinės sutartys apimtų darbuotojus už tradicinio darbo kodekso ribų,** pavyzdžiui, per sektorių sutartis, kurios taikomos visoms pramonės šakoms, nepriklausomai nuo sutarties rūšies.

Nestandartinių darbuotojų įtraukimas į kolektyvinių derybų sistemą nėra „priedas“ – tai sąlyga profesinių sąjungų išlikimui kaip institucijų, galinčių atstovauti šiandieniniam sudėtingam darbo pasauliui.



## REKOMENDACIJOS, KAIP PASIEKTI DARBDAVIUS IR PAKEISTI JŲ NENORĄ

### ► *Sektorių kolektyvinių derybų mechanizmų kūrimas*

Viena pagrindinių kliūčių, trukdančių didinti kolektyvinių derybų aprėptį VRE šalyse, yra beveik visiškai sektorinių susitarimų nebuvimas. Nors įstatymai formaliai leidžia juos sudaryti, praktikoje darbdaviai retai prisiima šį vaidmenį, motyvuodami tuo, kad neturi įgaliojimų ar narių susidomėjimo stoka. Profesinės sąjungos, savo ruožtu, neturi pakankamų teisinių priemonių priversti arba paskatinti derybas sektorių lygmenyje. Vis dėlto sektoriniai susitarimai yra itin svarbūs siekiant pagerinti darbo sąlygas visose pramonės šakose, užkirsti kelią konkurencijai mažinant darbo sąnaudas tarp įmonių ir sudaryti pagrindą stabiliai kolektyvinių derybų sistemai. Jų nebuvimas gilina darbo rinkos nelygybę ir silpnina profesinių sąjungų įtaką.

### **Rekomendacijos:**

- **Daryti spaudimą darbdavių organizacijoms prisiimti derybininkų vaidmenį:** profesinės sąjungos turėtų nuosekliai reikalauti aiškių darbdavių organizacijų deklaracijų, ar jos pasirengusios veikti kaip kolektyvinių derybų partneriai. Atsisakymo atveju būtina teisinė intervencija. Vienas iš siūlymų – nustatyti, kad kolektyvinių derybų atstovavimas yra sąlyga oficialiam šių organizacijų pripažinimui.
- **Siūlyti teisinius mechanizmus susitarimų išplėtimui sektorių lygmenyje:** sekant tokių šalių kaip Prancūzija, Ispanija ar Slovėnija pavyzdžiu, turėtų būti įtvirtintas paprastas mechanizmas, leidžiantis išplėsti susitarimus visiems sektoriaus subjektams, jei tenkinami tam tikri atstovaujamos kriterijai.
- **Nustatyti prioritetinius sektorius pirmiesiems susitarimams:** remiantis derybų struktūrų analize, profesinių sąjungų tankiu ir socialinių partnerių pasirengimu, tai galėtų būti, pavyzdžiui, socialinės priežiūros, atliekų tvarkymo sektoriai ar tam tikri vietos administracijos segmentai.

Sektorinių susitarimų rengimas yra ilgalaikis procesas, tačiau jis yra būtinas siekiant įgyvendinti Direktyvos 2022/2041/ES 4 straipsnyje nustatytus įsipareigojimus ir atkurti kolektyvinės darbo teisės reguliavimo galią regione.

### ► *Darbdavių skatinimo sistemų atvėrimas*

Šiuo metu Vidurio ir Rytų Europos šalių instituciniame kontekste vyraujantis požiūris į kolektyvines derybas yra arba neutralus, arba indiferentiškas. Darbdaviai, net jei jie nėra atvirai



priešiški, neturi ekonominio intereso sudaryti kolektyvines sutartis. Verslo požiūriu jos dažnai vertinamos kaip prievolės, galinčios padidinti kaštus ar sukelti teisinę riziką.

Norint išplėsti kolektyvines derybas, būtina įvesti teigiamas paskatas darbdaviams, ypač privačiajame sektoriuje, bet taip pat ir viešąsias paslaugas teikiančioms įmonėms. Tikslas yra, kad kolektyvinės sutartys būtų vertinamos ne kaip grėsmė, o kaip priemonė darbo santykių stabilumui ir profesionalumui užtikrinti.

### **Rekomendacijos:**

- **Atvirumas darbdavių organizacijų pasiūlymams** dėl sprendimų, galinčių skatinti kolektyvinių sutarčių sudarymą, aiškiai nurodant, kad tai turi sukurti abiem pusėms naudingą situaciją.
- **Kolektyvinių sutarčių skatinimas viešųjų pirkimų sistemose:** papildomų balų skyrimas konkursuose įmonėms, kurios yra kolektyvinių sutarčių šalys arba kurioms taikomi sektorių lygmens susitarimai, kaip įrodymas, kad jos laikosi socialinės atsakomybės standartų.
- **„Socialinio dialogo darbdavio“ sertifikavimo sistemos įdiegimas:** sertifikatas būtų suteikiamas įmonėms, kurios reguliariai bendrauja su darbuotojų atstovais, sudaro kolektyvines sutartis ir laikosi skaidrių darbo praktikos principų. Šis sertifikatas galėtų būti pripažįstamas klientų ir verslo partnerių.
- **Vietinės bandomosios programos, įtraukiant savivaldos institucijas:** vietos valdžios institucijos galėtų įgyvendinti savo prioritetų sistemas (pavyzdžiui, vykdant viešuosius pirkimus ar dotacijų programas) įmonėms, kurios yra sudariusios kolektyvines sutartis, taip rodydamos pavyzdį ir skatindamos gerąją praktiką.

Skatinimo sistema nėra valstybės įsipareigojimo ginti kolektyvines darbo teises pakaitalas, tačiau ji gali padėti išėiti iš aklavietės ir parodyti, kad kolektyvinės sutartys yra ne kaštai, o investicija į darbo kokybę ir darbo vietų stabilumą.

### **► Bendros įvaizdžio kampanijos**

Kolektyvinių derybų viešasis įvaizdis išlieka silpnas ir apkrautas stereotipais. Kolektyvinės sutartys dažnai siejamos su praeitimi, biurokratija ar privilegijomis, o ne laikomos priemonėmis, padedančiomis iš tikrųjų pagerinti darbo sąlygas. Profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos retai pristato kolektyvines derybas kaip šiuolaikinę priemonę, padedančią valdyti darbo santykius partnerystės dvasia. Trūksta teigiamų pasakojimų, pagrįstų konkrečiais pavyzdžiais ir suprantamų plačiajai visuomenei.

Reikalingos plataus masto informacinės kampanijos, kurios parodytų kolektyvines derybas ne kaip praeities relikvą, o kaip ateities priemonę, leidžiančią darbo sąlygas pritaikyti tiek įmonių, tiek darbuotojų poreikiams.

### **Rekomendacijos:**

- **Bendros profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų kampanijos:** pabrėžiant gerai veikiančių kolektyvinių sutarčių, ypač sektorių, pavyzdžius, kaip konkurencinio pranašumo, sumažėjusios darbuotojų kaitos ir pagerėjusios įmonių reputacijos šaltinius.



- **Pasakojimai, pagrįsti realiais žmonėmis ir darbo vietomis:** vietoj abstrakčių šūkių – konkretūs pasakojimai, kaip kolektyvinės sutartys lėmė geresnį darbo užmokestį, geresnę darbuotojų sveikatą ir saugą, labiau nuspėjamas darbo sąlygas ar stipresnius darbo santykius.
- **Vietos valdžios institucijų ir viešųjų įstaigų įtraukimas:** kaip gerosios praktikos skleidėjų ir kolektyvinių sutarčių idėjos vietos ambasadorių, ypač viešojo sektoriaus srityse.
- **Medžiagos, prieinamos jaunesnėms kartoms, formatų ir kalbos kūrimas:** infografiškai, trumpi vaizdo įrašai ir socialinės žiniasklaidos turinys, parodantis, kaip socialinis dialogas tiesiogiai veikia gyvenimo kokybę.

Teigiamo kolektyvinių derybų viešojo įvaizdžio kūrimas yra būtinas, siekiant nutraukti darbuotojų ir darbdavių abejingumo ciklą. Bendros pastangos šioje srityje gali generuoti ilgalaikę naudą, kuri gerokai viršija tiesioginį direktyvos įgyvendinimą.



## REKOMENDACIJOS DĖL BENDRADARBIAVIMO SU VIEŠOSIOMIS INSTITUCIJOMIS

### ► *Spaudimas įgyvendinti Direktyvos dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio 4 straipsnį*

Direktyvos 2022/2041/ES dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio 4 straipsnyje reikalaujama, kad valstybės narės remtų kolektyvines derybas ir, jei derybų aprėptis yra mažesnė nei 80 %, parengtų veiksmų planą šiam rodikliui didinti. Vidurio ir Rytų Europos šalims tai yra tiek galimybė, tiek politinės valios išbandymas pakeisti požiūrį į kolektyvinę darbo teisę. Kyla reali rizika, kad 4 straipsnio įsipareigojimai liks tik popieriuje – vyriausybės juos traktuos kaip formalų reikalavimą, vykdomą tik popieriuje, be tikro viešųjų institucijų įsitraukimo ar apčiuopiamo poveikio darbuotojams.

#### **Rekomendacijos:**

- **Profesinių sąjungų vykdoma nuolatinė įgyvendinimo proceso stebėseną:** įskaitant nepriklausomų „šešėlinių ataskaitų“ sistemos rengimą, kurioje būtų vertinama nacionalinių veiksmų planų kokybė, jų atitiktis direktyvos tikslams bei faktinis įgyvendinimo lygis.
- **Profesinių sąjungų dalyvavimas rengiant ir vertinant veiksmų planus:** ne tik konsultacinėse procedūrose, bet ir kaip lygiaverčių partnerių dalyvavimas kuriant bei atnaujinant planus.
- **Koordinavimas Europos lygmeniu:** regiono profesinės sąjungos turėtų bendradarbiauti per ETUC ir Europos sektorių federacijas, siekdamos daryti spaudimą Europos Komisijai ir remti direktyvos įgyvendinimą šalyse su prasčiausiais rezultatais.
- **Formalaus įgyvendinimo „dedant varneles“ kritika:** jei valstybė apsiriboja tik abstrakčiais pareiškimais be jokių teisėkūros, biudžetinių ar institucinių veiksmų, tai turėtų būti viešai kritikuojama tiek nacionaliniu, tiek ES lygmeniu.

Direktyvos 4 straipsnio įgyvendinimas nėra techninis klausimas – tai politinis išbandymas. Jis parodo, ar valstybės narės rimtai vertina sąžiningo darbo užmokesčio idėją ir darbuotojų teisę į kolektyvines derybas, ar pasilieka prie minimalaus įsikišimo modelio ir pasyviai stebi kolektyvinės darbo teisės nykimą.

### ► *Kolektyvinių sutarčių plėtojimas viešajame sektoriuje*

Viešasis sektorius VRE šalyse tebėra viena iš paskutinių profesinių sąjungų veiklos tvirtovių, tačiau net ir čia kolektyvinių sutarčių veikimas dažnai yra fragmentiškas arba tik simbolinis.



Daugelyje šalių teisės aktai riboja tikrųjų kolektyvinių derybų apimtį, pavyzdžiui, dėl darbo užmokesčio, darbo sąlygų ar darbo organizavimo, taip apribodami profesinių sąjungų vaidmenį iki vien konsultacinio vaidmens. Vis dėlto viešasis sektorius turėtų būti pavyzdžiu visai ekonomikai, kai kalbama apie dialogo ir derybų standartus.

Kaip darbdavys, valstybė privalo ne tik laikytis galiojančių teisės normų, bet ir aktyviai jas tobulinti, kad būtų sudarytos prielaidos konstruktyvioms deryboms su darbuotojų atstovais. Tai ypač svarbu socialiai reikšmingose srityse, tokiose kaip sveikatos apsauga, švietimas, priežiūros paslaugos ir vietos savivalda.

### **Rekomendacijos:**

- **Pakeisti teisės aktus, ribojančius kolektyvinių derybų apimtį:** profesinės sąjungos turi turėti galimybę derėtis ne tik dėl darbo sąlygų, bet ir dėl darbo užmokesčio, paaukštinimų, darbo laiko ir laikinojo užimtumo – neviršijant biudžeto ribų, bet reikšmingai, o ne vien formaliai.
- **Skatinti viešąsias institucijas sudaryti sektoriaus lygmens sutartis:** ypač viešųjų paslaugų srityje, kur galima nustatyti bendrus standartus visoms profesinėms grupėms, pavyzdžiui, socialiniams darbuotojams, sveikatos priežiūros pagalbiniam personalui ar teritorinės administracijos darbuotojams.
- **Plėtoti teritorinį dialogą:** kolektyvinės sutartys gali būti sudaromos ne tik nacionaliniu, bet ir regioniniu ar vietos lygmeniu, įtraukiant vietos valdžios institucijas kaip dialogo šalis. Tai suteiktų galimybę atsižvelgti į vietos realijas ir rengti sprendimus, labiau atliepiančius darbuotojų patirtį.
- **Pabrėžti gerąją patirtį ir teigiamus sutarčių rezultatus,** pavyzdžiui, darbo jėgos stabilumą, mažesnę nebuvimą darbe skaičių, geresnes darbo sąlygas ir geresnę viešųjų paslaugų kokybę, taip stiprinant argumentus politikos formuotojams ir visuomenei.

Kolektyvinių derybų plėtra viešajame sektoriuje yra ne tik darbuotojų teisių klausimas – tai taip pat yra esminė sąlyga moderniam, veiksmingam ir patikimam viešajam administravimui bei paslaugoms kurti.

### **► Teisinės garantijos socialiniams partneriams**

Socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų veiksmingumas didžiąja dalimi priklauso nuo institucinių sąlygų, kuriomis veikia socialiniai partneriai. Daugelyje Vidurio ir Rytų Europos šalių nėra tinkamų teisinių garantijų, kurios apsaugotų profesines sąjungas ir darbdavių organizacijas nuo represijų, marginalizavimo ar savavališko pašalinimo iš sprendimų priėmimo procesų. Tai ypač susiję su teise į kolektyvines derybas, teise gauti informaciją bei darbuotojų atstovų apsauga. Be stabilios ir įgyvendinamos teisinės sistemos socialiniai partneriai negali veikti savarankiškai ir veiksmingai.

### **Rekomendacijos:**

- **Stiprinti darbuotojų atstovų apsaugą:** plėsti teisinę apsaugą nuo diskriminacijos ir atleidimo iš darbo, ypač privačiame sektoriuje ir nestandartinių užimtumo formų atvejais.



- **Užtikrinti prieigą prie informacijos:** įvesti darbdavių pareigą teikti profesinėms sąjungoms deryboms reikalingus duomenis, pavyzdžiui, informaciją apie darbo užmokestį, užimtumo lygį ar restruktūrizavimo planus, laikantis skaidrumo ir subalansuotų galios santykių principo.
- **Kovoti su profesinių sąjungų slopinimu:** kriminalizuoti darbdavių veiksmus, kuriais siekiama trukdyti profesinių sąjungų steigimuisi ar veikimui, įskaitant konkurencinių organizacijų steigimą ar trukdymą rengti atstovaujamosius rinkimus.
- **Stabilizuoti atstovavimo sistemą:** nustatyti aiškias, skaidrias ir ne pernelyg ribojančias taisykles dėl atstovavimo statuso įgijimo, siekiant skatinti profesinių sąjungų kūrimąsi ir užtikrinti realų dalyvavimą dialoge, o ne jį riboti.
- **Užtikrinti vienodą valstybės požiūrį į socialinius partnerius:** nepriklausomai nuo jų politinės priklausomybės ar institucinės istorijos, valdžios institucijos turi traktuoti socialinius partnerius kaip lygiaverčius sprendimų priėmimo proceso dalyvius ir garantuoti jiems galimybę dalyvauti konsultacijose, derybose ir gauti atitinkamą informaciją.  
Stiprūs, apsaugoti ir prasmingai įtraukti socialiniai partneriai yra būtini ne tik veiksmingoms kolektyvinėms deryboms, bet ir demokratijai darbo vietoje. Nesant pakankamų teisinių garantijų, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų vaidmuo išliks tik simbolinis.

#### ► *Darbo teisės įgyvendinimo gerinimas*

Daugelis darbuotojų VRE šalyse patiria pagrindinių darbo teisių pažeidimus, pavyzdžiui, dėl viršvalandžių apmokėjimo, teisės gauti informaciją apie darbo sąlygas ar teisės jungtis į profesines sąjungas, nors šios teisės yra oficialiai garantuotos. Problema slypi ne normų nebuvime, o jų silpname įgyvendinime: atliekama per mažai patikrinimų, nustatoma per mažai pažeidimų, taikomos menkos sankcijos, o darbuotojai turi ribotas galimybes apskųsti sprendimus ar gauti teisinę pagalbą.

Šis veiksmingo įgyvendinimo trūkumas pakerta pasitikėjimą darbo teise kaip apsaugos priemone ir atgraso darbuotojus, ypač jaunimą bei nestandartinių užimtumo formų atstovus, nuo dalyvavimo kolektyviniuose veiksmuose. Kolektyvinių sutarčių atveju tai reiškia marginalizacijos riziką, jeigu jų neužtikrina valstybės vykdomieji mechanizmai.

#### **Rekomendacijos:**

- **Stiprinti darbo inspekcijos paslaugas:** didinti inspektorių skaičių, jų įgaliojimus ir veiklos biudžetus, ypač sektoriuose, kuriems taikomos kolektyvinės sutartys ar paplitusios nestandartinio darbo formos.
- **Teikti pirmenybę kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolei:** sutartys turi būti ne tik pasirašomos, bet ir realiai įgyvendinamos. Darbo inspektoriai turi turėti aiškius įgaliojimus imtis veiksmų pažeidimų atvejais.
- **Supaprastinti darbuotojų galimybes ginti savo teises:** įtvirtinti prieinamas ir patogias teises procedūras, įskaitant nemokamą teisinę pagalbą ir profesinių sąjungų atstovavimą tiek individualiuose, tiek kolektyviniuose ginčuose.



- **Sukurti automatizuotas rizikos stebėsenos sistemas:** ankstyvojo įspėjimo sistemas, paremtas socialinės apsaugos, užimtumo tarnybų ar skaitmeninių platformų duomenimis, kad patikrinimai būtų nukreipiami į didžiausios rizikos sritis.
- **Sugriežtinti sankcijas už pakartotinius darbo teisės pažeidimus:** užtikrinti, kad teisinių įsipareigojimų, įskaitant ir iš kolektyvinių sutarčių kylančių, nesilaikymas nebūtų pelningas. Be griežto įgyvendinimo darbo teisė, įskaitant kolektyvines sutartis, tampa tuščia forma. Pasitikėjimo darbo teisių apsaugos sistema atkūrimas yra veiksmingo socialinio dialogo ir realios darbdavių atskaitomybės pagrindas.



## ES LYGMUO

---

Dar vienas svarbus aspektas. Neatsitiktinai šiame politikos dokumente nėra pateikta rekomendacijų Europos lygmens profesinėms sąjungoms. Nuo ETUC kongreso Helsinkyje, kuriame buvo priimta rezoliucija „Europos darbo santykių sistemos link“, kurioje išreikštas tvirtas siekis užtikrinti tarpusavio paramą kolektyvinėse derybose ir net jų koordinavimą, praėjo jau 25 metai. Geriausia rekomendacija šiandien – grįžti prie strateginių tikslų, suformuluotų minėtoje rezoliucijoje, ir parengti veiksmų planą jų laipsniškam įgyvendinimui – kiek tai įmanoma dabartinėmis Europos Sąjungos socialinėmis ir ekonominėmis sąlygomis. Tai neabejotinai suteiktų svarbią paramą Vidurio ir Rytų Europos šalių profesinėms sąjungoms jų pastangose (at)kurti kolektyvinių derybų sistemas.