



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



Lithuanian
Centre
for Social
Sciences

DERYBOS DĖL VIEŠOJO ADMINISTRAVIMO ATEITIES: PROFESINIŲ SAJUNGŲ STRATEGIJOS VIDURIO IR RYTŲ EUROPOS ŠALIMS

Janas Czarzasty (Jan Czarzasty)

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

Šiame dokumente pateikiamos politikos rekomendacijos Europos ir nacionalinio lygmens profesinėms sąjungoms, veikiančioms centrinio viešojo administravimo (toliau – CVA) sektoriuje Vidurio ir Rytų Europos (VRE) šalyse. Rekomendacijų tikslas – gerinti darbo sąlygas ir darbo užmokestį, stiprinant socialinio dialogo institucinius mechanizmus, visų pirma kolektyvines derybas, atitinkamose šalyse.

CVA sektorius apibrėžiamas pagal Europos sąskaitų sistemą (ESS), kurioje išskiriamas centrinės valdžios subsektorius (S.1311). Į šį subsektorių įtraukiami „visi valstybės administraciniai padaliniai ir kitos centrinės įstaigos, kurių kompetencija paprastai apima visą ekonominę teritoriją, išskyrus socialinio draudimo fondų administravimą“.

Rekomendacijos yra grindžiamos kompleksinio tyrimo rezultatais, kuris 2024 m. buvo vykdomas dvylikoje VRE šalių (Bulgarijoje, Kroatijoje, Čekijoje, Estijoje, Vengrijoje, Latvijoje, Lietuvoje, Lenkijoje, Rumunijoje, Serbijoje, Slovakijoje ir Slovėnijoje). Tyrimas apėmė tiek dokumentinę analizę, tiek duomenų rinkimą darbo vietose. Tyrimo vietoje metu buvo atliktos 39 individualios nacionalinio lygmens socialinių partnerių organizacijų atstovų apklausos. Apklausų bei antrinių duomenų analizė buvo skirti pagrindinių iššūkių sektoriuje nustatymui dviejose srityse: darbo santykių bei socialinio dialogo ir darbo sąlygų. Pirmojoje srityje ypatingas dėmesys buvo skiriamas tokiems klausimams kaip kolektyvinės derybos, profesinių sąjungų steigimas, teisė jungtis į asociacijas ir teisė streikuoti. Antrojoje srityje didžiausias dėmesys buvo sutelktas į darbo užmokestį, tačiau analizuoti ir kiti svarbūs darbo sąlygų aspektai, tokie kaip darbo laikas ir pan. Empiriniai rezultatai, t. y. pagrindinių iššūkių įvardijimas, yra atspirties taškas ieškant tinkamų strateginių sprendimų. 2022 m. spalio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2022/2041 dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje priėmimas, ypač jos 4 straipsnis, yra svarbus šio projekto ir rekomendacijų atskaitos taškas.



PAGRINDINĖS TYRIMO IŠVADOS

Kalbant apie iššūkius, pagrindinės nustatytos problemos yra: nepakankamas finansavimas, darbuotojų trūkumas, darbo jėgos fragmentacija ir senėjimas, politizavimas (ir dėl to susilpnėjusi valstybės tarnyba), taip pat dabartiniai – nors ir ne visose nagrinėjamosiose šalyse – teisės streikuoti ir kolektyvinių derybų apribojimai. Konkrečiai kalbant, nepakankamas finansavimas, pasireiškiantis tiek objektyviuoju (valstybės išlaidų, skiriamų CVA sektoriui, lygis), tiek subjektyviuoju (profesinių sąjungų atstovų vertinimu) aspektu, gali būti laikomas pagrindine daugumos kitų nustatytų iššūkių priežastimi. Tai apima darbuotojų trūkumą, darbo intensyvumo padidėjimą ir neadekvačią kompensavimo ir (arba) indeksavimo politiką, ypač kai realūs atlyginimai nyksta dėl sparčios infliacijos po 2020 m. Visa tai kartu trukdo kartų kaitos procesui, nes darbo rinkos dalyviai ir naujokai netenka motyvacijos rinktis karjerą viešojo administravimo srityje. Be to, yra ir kitų neigiamą poveikį darančių reiškinių, pavyzdžiui, politizavimas, kuris sukelia nuolat blogėjančio ciklo efektą: silpna valstybės tarnyba prisideda prie politizavimo, o politizavimas silpnina valstybės tarnybą. Taip pat vyksta darbo skaitmeninimo procesas, susijęs su masine viešojo administravimo transformacija į e-valdymą. Nepakankamas valstybės įsipareigojimas, visų pirma finansinis, yra rimta kliūtis, trukdanti šiam procesui, tačiau nerimą kelia ir menkas socialinis dialogas, įskaitant kolektyvines derybas, skaitmeninimo srityje. Galiausiai, ne mažiau svarbi yra ir daugelyje šalių nustatyta derybų ir streikų teisės apribojimų problema. Tai lemia, kad šio sektoriaus darbuotojų potenciali *veto* teisė susiduria su teisinėmis ir biurokratinėmis kliūtimis, pavyzdžiui, Bulgarijoje ir Lenkijoje egzistuoja keista „teisė streikuoti be streiko“: kai kurioms darbuotojų grupėms draudžiama streikuoti, todėl lieka vien tik nekonfrontacinės protesto formos, tokios kaip mitingai ar skrajučių dalinimas ir pan. Narystė profesinėse sąjungose ir kolektyvinės derybos paprastai yra mažai paplitusios, nors skaičiai vis dar yra aukštesni nei privačiajame sektoriuje.



REKOMENDACIJOS

Toliau pateikiamos rekomendacijos dėl profesinių sąjungų veiksmų, kurių reikia imtis siekiant stiprinti socialinio dialogo institucinius mechanizmus, įskaitant kolektyvines derybas, ir taip skatinti darbo sąlygų gerinimą CVA sektoriuje. Rekomendacijos nacionalinėms ir Europos profesinėms sąjungoms pateikiamos atskirai.

Rekomendacijos nacionalinėms profesinėms sąjungoms:

- Profesinės sąjungos turėtų toliau bandyti įvairias atgaivinimo priemones. CVA yra sektorius, turintis tam tikrų gerų priedaidų, pavyzdžiui, darbuotojai turi gana didelę *veto* teisę, nes daugelis CVA darbuotojų kategorijų teikia labai svarbias, kartais net kritinės svarbos viešąsias paslaugas visuomenei, todėl gali būti laikomi ypatingos svarbos darbuotojais, tačiau teisinės kliūtys riboja jų galimybes veikti.
- Nacionaliniai socialiniai partneriai, pasitelkę EPSU, galėtų daryti didesnę spaudimą nacionalinėms vyriausybėms dėl Direktyvos dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio įgyvendinimo arba, jei direktyva būtų panaikinta teismo sprendimu, turėtų siekti, kad būtų priimti atitinkami nacionaliniai teisės aktai, stiprinantys kolektyvines derybas.
- Reikėtų išsamiai aptarti kolektyvinių sutarčių plėtros mechanizmus ir jų veiksmingo įgyvendinimo būdus.
- Šalyse, kuriose taikomi apribojimai teisėms jungtis į asociacijas, derėtis ir (arba) streikuoti, profesinės sąjungos turėtų aktyviai inicijuoti diskusijas šiais klausimais ir raginti valstybes švelninti tokius apribojimus, taip pat bendradarbiauti su EPSU ir ETUC dėl galimybės teikti skundus Europos socialinių teisių komitetui (Europos Tarybos institucijai, stebinčiai Europos socialinės chartijos įgyvendinimą).

Rekomendacijos Europos profesinių sąjungų federacijoms:

- EPSU turėtų toliau remti VRE šalių profesines sąjungas, siekdama stiprinti jų gebėjimus ir didinti jų galią.
- EPSU turėtų toliau skatinti didesnę VRE šalių CVA sektoriaus profesinių sąjungų įsitraukimą į Europos centrinės valdžios administracijų socialinio dialogo komitetą (SDC CGA), pabrėžiant jų požiūriu svarbius klausimus darbotvarkėje ir vidaus diskusijose.
- Visi VRE šalių darbdaviai turėtų jungtis prie EUPAE – Europos viešojo administravimo darbdavių asociacijos – kad Europos socialinio dialogo komitetas taptų tikrai reprezentatyvus.
- Nacionaliniai socialiniai partneriai turėtų nustatyti reguliary bendradarbiavimą su SDC CGA, kad galėtų formuoti darbotvarkę, stebėti įgyvendinimą ir užtikrinti efektyvesnį susitarimų įgyvendinimą (per deklaracijas ar socialinių partnerių susitarimus).



- Europos lygmens socialiniai partneriai (ne tik EPSU, bet ir EUPAE) kartu su nacionaliniais socialiniais partneriais turėtų imtis iniciatyvos gerinti CVA (ir viešojo sektoriaus apskritai) įvaizdį kaip patrauklaus darbdavio, nepaisant pastaruoju metu blogėjančios darbo santykių kokybės ir darbo sąlygų, bei naudoti jį kaip teigiamą atskaitos tašką galimiems geriems pokyčiams privačiame sektoriuje.