

## Darbininkų teisių vystymo Baltijos šalyse strategija stiprinant socialinį dialogą ir atitiktį pagrindinėms ILO konvencijoms

### Įžanga

Baltijos ir Šiaurės profesinės sąjungos aktyviai bendradarbiauja nuo tada, kai Baltijos šalys XX a. dešimtajame dešimtmetyje atgavo nepriklausomybę. Metams bėgant, bendradarbiavimas reiškėsi įvairiomis formomis, įskaitant bendradarbiavimą įvairiose srityse siekiant bendro tikslo – regione stiprinti darbininkų teises. Bendradarbiavimas pagrįstas abipusiu įsipareigojimu, pagarba ir atsidavimu bendriems tikslams. Mūsų bendram vystymuisi gyvybiškai svarbu palaikyti ir suprasti skirtingus kontekstus bei realybę, mokytis vieniems iš kitų ir dalytis patirtimi regione. Bendradarbiauti įdomu ir apsimoka, ir šitaip visi geriau pasiruošiame bendriems iššūkiams skaitmeninėje eroje laisvai judant ir darbo jėgai, ir verslo galimybėms. Kartu esame geriau pasiruošę kolektyvinėms deryboms ir socialiniam dialogui regione bei iššūkiams, pvz., mažėjančiu profesinių sąjungų paplitimu ir kova su šešėline ekonomika bei socialiniu dempingu. Kartu taip pat turime daugiau galimybių toliau vystyti globalizuotame pasaulyje bei užmegzti konstruktyvų dialogą ir su regiono darbdaviais, ir vyriausybėmis.

2016 m. rudenį Šiaurės profesinių sąjungų taryba (*angl.* Council of Nordic Trade Unions (NFS)) inicijavo projektą „Baltijos šalių analizė: nustatymas, ar duoti įstatymai arba praktikos atitinka pagrindines Tarptautinės darbo organizacijos (*angl.* ILO) konvencijas ir konvenciją Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų“. Projekto tikslas – įvertinti pagrindinių ILO konvencijų ir konvencijos Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų įgyvendinimą bei praktiką Estijoje, Latvijoje ir Lietuvoje bei sukurti darbininkų teisių stiprinimo strategiją regione. Projektas pagrįstas trimis nepriklausomais tyrimais, kurie (a) nagrinėja istorinį pramoninių santykių kontekstą Baltijos šalyse, (b) atlieka teisinę analizę ir (c) apžvelgia pokalbius su socialiniais partneriais ir vyriausybėmis. Šiuos tyrimus vėliau papildė bendros Šiaurės ir Baltijos šalių ekspertų diskusijos dviejų temų konferencijose bei atskirų ekspertų atlikta nepriklausoma analizė, valdymo grupės atlikta projekto analizė ir diskusijos specialiai paskirtoje strateginėje grupėje.

Šis dokumentas pagrįstas pagrindinėmis projekto išvadomis, o visos idėjos ir pasiūlymai yra proceso rezultatas. Skirtingų projekto dalių turinio santrauka pateikta valdymo grupės pranešime, kuriame identifikuojamos pagrindinės vystymosi sritys, susijusios su ILO konvencijų įgyvendinimu ir atitiktimi. Jis pagrįstas diskusijomis ir išvadomis bei sukurtas glaudžiai bendradarbiaujant su Baltijos šalių profesinėmis sąjungomis. Dėmesio centre – konvencijų Nr. 87 ir 98 dėl laisvės jungtis į asociacijas ir teisės į organizavimą bei kolektyvinių derybų ir konvencijos Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų atitikties ir praktikos. Šiame dokumente pateiktus nacionalinius prioritetus atrinko atitinkamų šalių profesinių sąjungų atstovai. Šio dokumento tikslas – paremti bendrą profesinių sąjungų strategiją dėl tolesnio darbininkų pagrindinių teisių vystymo Baltijos jūros regione. Šiame strateginiame dokumente pateiktą analizę ir pasiūlymus sugalvojo ekspertai, ir jie buvo aptarti politinių diskusijų metu bei dėl jų buvo įsipareigota. Todėl projekte siūloma sudaryti darbo grupę, turinčią konkretų tikslą – sukurti apibrėžtos trukmės veiksmų planą, kurį galėtų aptarti NFS taryba ir Baltijos šalių profesinės sąjungos, kad sustiprintų ir pratęstų profesinių sąjungų bendradarbiavimą ir vystymąsi Šiaurės ir Baltijos šalių regione.

Prie šio projekto reikšmingai prisidėjo daug žmonių. Esame dėkingi visiems profesinių sąjungų atstovams, dalyvavusiems diskusijose ir veikloje, bei visiems vyriausybės ir darbdavių atstovams iš

Baltijos šalių, dalyvavusiems pokalbiuose ir pasidalijusiems savo požiūriu ir patirtimi. Atskirai reikia paminėti ir specialistus autorius, kurie ne tik pateikė raštiškas ataskaitas, bet ir aktyviai dalyvavo diskusijose. Markku Sippola, Niklas Bruun ir Kari Tapiola prisidėjo šiuo atžvilgiu suteikė projektui neįkainojamos patirties. Bernt Fallenkamp ir Siri Relling iš LO Danijoje ir Norvegijoje taip pat nusipelnė būti paminėti dėl jų vertingo indėlio vedant pokalbius su vyriausybėmis ir socialiniais partneriais. Taip pat nuoširdžiai dėkojame Šiaurės ILO grupei ir mūsų kontaktiniams asmenims Baltijos šalyse. Ypač dėkojame Aijai Maasikas ir Kajai Toomsalu (EAKL), Nataljai Mickevica (LBAS), Evelinai Silinytei ir Vaivai Sapetkaitei (LPSK) bei Daivai Kvedaraitei (Solidarumas), kurios itin stengėsi neviršyti ambicingų terminų. Galiausiai projektui buvo labai svarbus ir atskiro paminėjimo nusipelnė ILO Darbininkų veiklos biuro (*angl.* Bureau for Workers` Activities (ACTRAV)) Maria`os Helena`os André ir Sergejaus Glovacko bendradarbiavimas ir parama.

## Latvija

### Prioritetai

#### 1. Sektorinės kolektyvinės derybos.

Šiuo metu atlyginimai Latvijoje nustatomi pagal įstatymą, o ne pagal kolektyvines derybas. Yra kolektyvinių sutarčių, kuriose pateikti nurodymai ir gairės, kaip nustatyti atlyginimus ir organizuoti atlyginimų sistemas. Tačiau minimalus atlyginimas nustatomas Ministrų kabineto potvarkiais.

Vyriausybei palaikant, socialiniai partneriai Latvijoje pradėjo įgyvendinti ESF projektą, kuriuo siekiama skatinti kolektyvinį derėjimąsi sektoriniu lygmeniu. Šio projekto tikslas – pasirašyti penkias sektorines kolektyvines sutartis penkiuose verslo sektoriuose: telekomunikacijų, medienos apdirbimo ir miškininkystės, kelių transporto, chemijos ir statybų. Šis bandomasis projektas yra pagrindas, kuriuo remiantis bus vystomos sektorinės kolektyvinės derybos Latvijoje. Todėl sėkmingais rezultatais suinteresuoti visi socialiniai partneriai: darbdaviai, darbininkai ir vyriausybė. Socialiniams partneriams įgyvendinant projektą, jiems reikės pagalbos, kad sektorinių kolektyvinių derybų sistema taptų praktika. Norint įgyvendinti sektorines kolektyvines derybas, reikalinga pagalbinė veikla, kurios smulkesni tikslai nurodyti toliau.

Smulkesni tikslai

#### A. Žinių ir įgūdžių tobulinimas bei gebėjimų stiprinimas

Norint tobulinti kolektyvinių derybininkų žinias ir įgūdžius, reikalingas įgūdžių tobulinimas ir mokymai, ypač:

- lyderių ir derybininkų mokymas, susijęs su kolektyvinių derybų klausimais;
- dalijimasis patirtimi, susijusia su kolektyvinių derybų mokymo kursų kūrimu ir rengimu, su patyrusiomis profesinėmis sąjungomis;
- dvišaliai tarptautiniai susitarimai dėl mokymo.

#### B. Kolektyvinių sutarčių turinys

Latvijos darbo teisė yra labai detali. Remiantis išvystyta praktika, socialiniai partneriai reguliuoja su darbu susijusius klausimus per teisės aktus. Todėl pagrindinės derybos dėl su darbu susijusių klausimų vyksta trišalėje bendradarbiavimo sistemoje, o jų rezultatas – darbo teisės ir kitų susijusių teisės aktų pakeitimai. Norint pakeisti socialinių partnerių Latvijoje mąstyseną ir pereiti nuo derybų trišalėje struktūroje prie dvišalio socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų, reikalinga geriausia praktika ir

argumentacija dėl reguliavimo sumažinimo. Trišalę sistemą būtų galima išlaikyti bendrosioms darbo sąlygoms spręsti bei darbo teisei įgyvendinti ir vystyti.

Svarbu rasti argumentų dėl sektorinių derybų su privačiais darbdaviais modelio kūrimo ir aiškiai parodyti kolektyvinių derybų naudą ne vien darbininkams, bet ir verslui bei sektoriaus tvarumui. Į šitokią argumentaciją būtų galima įtraukti diskusiją apie įgūdžius, našumą ir sąžiningą konkurenciją bei problemos dėl darbo jėgos trūkumo sprendimų paiešką. Šitaip būtų išvengta standartų mažinimo ir socialinio dempingo bei būtų galima išreikšti ilgalaikes vizijas ir planus.

Norint padėti socialiniams partneriams kurti sektorinių sutarčių turinį, reikalinga informacija apie kitų šalių sektorinėmis kolektyvinėmis sutartimis reglamentuojamus klausimus ir jų pavyzdžiai. Ypač reikia atkreipti dėmesį į protingas derybas ir naują požiūrį į kolektyvines derybas, kurių metu koncentruojamasi į atlyginimo nustatymą bei atlyginimo nustatymo sistemas. Taip galima prieiti prie diskusijos ir derybų, kaip spręsti robotikos ir skaitmeninimo, naujų darbo formų, būdingų konkrečiam sektoriui, darbo ir gyvenimo pusiausvyros, mokymo, darbu pagrįsto mokymosi, mokymosi visą gyvenimą, profesinių kvalifikacijų, sveikatos ir saugos darbe bei kitų problemų, galinčių sudominti darbdavius ir parodyti, kodėl verta sudaryti sutartį.

### **C. Sektorinių kolektyvinių sutarčių įgyvendinimas**

Visuotinai įpareigojančių kolektyvinių sutarčių įgyvendinimo sistema Latvijoje yra neaiški. Taikant dabartinę sistemą, bendroji sutartis, sudaroma tarp darbdavio organizacijos arba darbdavių organizacijų asociacijos ir profesinės sąjungos arba profesinių sąjungų asociacijos (sąjungos), saisto visus tų darbdavių darbuotojus su sąlyga, kad darbdaviai, darbdavių grupė, darbdavių organizacija arba darbdavių organizacijų asociacija įdarbina daugiau negu 50 % sektoriaus darbuotojų, arba su sąlyga, kad jų prekių apyvarta arba paslaugų kiekis sudaro daugiau negu 50 % sektoriaus prekių apyvartos arba paslaugų kiekio.

2017 m. liepą buvo pakeistas Darbo įstatymas, kad būtų lengviau išplėsti kolektyvines sutartis ir pritaikyti jas visiems sektoriams. Darbo įstatymo pakeitimais buvo sumažinta darbdaviams taikoma riba norint pasirašyti išplėstinę kolektyvinę sutartį. Anksčiau darbdavių organizacijos turėjo atstovauti daugiau negu 60 % sektoriaus prekių apyvartos arba paslaugų kiekio. Pagal dabartinę formuluotę 60 % apyvartos reikalavimas sumažintas iki 50 %. Dabar atskiri darbdaviai arba darbdavių grupė gali prisijungti prie darbdavių organizacijos ir tapti sutarties šalimis bei padėti laikytis atstovavimo kriterijų. Be to, pagal pataisas reikalaujama pateikti įrodymą, kad laikomasi atstovavimo kriterijų. Norint apskaičiuoti atstovavimo kriterijus, reikalingi Centrinio statistikos biuro pateikiami duomenys.

Tačiau net darbdaviams, atstovaujantiems 50 % sektoriaus, pasirašius kolektyvinę sutartį visam sektoriui, tokios sutarties vykdymas negarantuojamas, jei kiti 50 % nepripažįsta socialinių partnerių. Profesinės sąjungos inicijavo nešališkos institucijos, paskelbiančios kolektyvines sutartis visuotinai įpareigojančiomis visą sektorių ir galinčios spręsti ginčus, kylančios dėl įmonių priklausymo ar nepriklausymo tam tikram sektoriui, įsteigimą. Tačiau šis pasiūlymas nesulaukė palaikymo. Trūksta aiškumo dėl įgyvendinimo mechanizmų, nes nėra precedento. Todėl bendroji įgyvendinimo priemonė yra teismas. Dalijimasis geriausia kolektyvinių sutarčių įgyvendinimo mechanizmų praktika padės socialiniams partneriams išverti pirminę patirtį įgyvendinant visuotinai įpareigojančias kolektyvines sutartis.

Būtina sustiprinti darbo inspekciją suteikiant jai išteklių ir įgaliojimus tikrinti darbo vietas norint kovoti su atlyginimų dempingu ir problemomis, susijusiomis su subrangos grandinėmis. Atsižvelgiant į tai, kad mažų įmonių yra daugiau, įgaliojimas tikrinti darbo vietas ir bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis yra itin svarbus norint įgyvendinti sektorines kolektyvines sutartis.

Profesinių sąjungų įgaliojimas stebėti, ar kolektyvinės sutartys veiksmingai įgyvendinamos, bei stebėti profesinių sąjungų bendradarbiavimą su darbo inspekcijomis yra itin svarbus. Dalijimasis strategijų ir

veiklos, kuria siekiama stebėti ir kontroliuoti kolektyvinių sutarčių vykdymą įmonėse, geriausia praktika padės gerinti profesinių sąjungų stebėsenos galimybes.

## **2. Jungimasis į organizacijas**

Reikia persvarstyti organizavimo prioritetus ir strategijas Latvijoje. Vis mažiau žmonių jungiasi į sąjungas ir LBAS (Latvijos laisvųjų profesijų sąjungų konfederacija), kuri šiuo metu atstovauja maždaug 90 000 darbininkų. Dauguma jų dirba viešajame sektoriuje, o daugiausia profesinių sąjungų narių yra sveikatos priežiūros ir švietimo sektoriuose.

Pagrindinė jungimosi į sąjungas kliūtis – 97 % Latvijos įmonių yra mažos ir vidutinės, todėl sunku įsteigti aiškiai apibrėžtą profesinę sąjungą ar jos padalinį. Ne visos sektorinės profesinės sąjungos perėmė praktiką priimti pavienius narius iš mažų ir vidutinių įmonių. Kiti iššūkiai yra emigracija ir senstanti populiacija. Latvijai įstojus į ES, emigracija tapo didžiulė. Pasak OECD (Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos), Latvija neteko apie 9 % populiacijos dėl imigracijos XX a. pirmajame dešimtmetyje. Tai paveikė darbo jėgos dydį, nes dauguma emigrantų buvo darbingo amžiaus.

Sunkumų kelia ir finansinės galimybės jungtis į organizacijas ir jas valdyti. Sąjungų vadovybė dėmesį sutelkia į ESF (Europos struktūrinių fondų) projektų vykdymą norėdama sustiprinti savo pajėgumus, nes narių mokesčiai sudaro vos apie 30 % sąjungų pajamų. Dėl dabartinių aplinkybių sunku kurti finansiškai stiprias profesines sąjungas. Didžiausias iššūkis – sustiprinti sektorines profesines sąjungas, o tai tiesiogiai susiję su jungimosi į sąjungas problema. Yra daug neorganizuotų darbininkų iš mažų ir itin mažų įmonių, kurie yra potencialūs profesinių sąjungų nariai. Problemos yra ir praktinio pobūdžio, ir kyla dėl poreikio aiškinti profesinės sąjungos vaidmenį bei funkcijas visuomenėje.

Norint pasiekti didesnį narių skaičių ir pagerinti jungimosi į organizacijas sistemą, reikia atkreipti dėmesį į toliau nurodytus smulkesnius prioritetus.

### **A. Stiprios sektorinių profesinių sąjungų organizacijos ir socialinis dialogas**

Atsižvelgiant į ekonomiką, kurioje dominuoja mažos ir itin mažos įmonės, struktūrą, svarbu stiprinti sektorinių profesinių sąjungų vaidmenį ir pajėgumą, ypač jų galimybes jungtis į organizacijas, atstovauti ir tarnauti nariams sektoriniu ir darbo vietos lygmeniu.

Sudarius narių jungimosi į organizacijas metodų schemą ir dalijantis geriausia praktika su daugiau patirties turinčiomis šalimis, bus lengviau stiprinti Latvijos profesinių sąjungų jungimosi į organizacijas pajėgumus. Ypač reikia atkreipti dėmesį į naujoviškus jungimosi į organizacijas būdus norint pasiekti darbininkus, dirbančius naujo tipo darbo vietose dėl skaitmeninimo mažose, vidutinėse ir itin mažose įmonėse.

Į kasdienį LBAS ir jos narių darbą reikia įtraukti narių jungimosi į organizacijas bei reguliaraus įtraukimo strategiją. Kuriant jungimosi į organizacijas strategiją, reikia atlikti nuodugnią Latvijos darbo rinkos analizę. Tokia jungimosi į organizacijas strategija gali turėti du pagrindinius tikslus. Viešajame sektoriuje ji turėtų stiprinti profesines sąjungas ir jau veikiančias efektyvias procedūras. Privačiame sektoriuje ji turėtų būti daug labiau paremta tyrinėjimu norint pasiekti darbininkus, dirbančius naujo tipo darbo vietose, mažose, vidutinėse ir itin mažose įmonėse, ir koncentruotis į klausimus, kurie galėtų būti patrauklūs darbdaviams įmonių ir sektoriaus lygmeniu.

### **B. Siekis bendrauti su šiaurės daugiatautėmis sąjungomis**

Šiaurės bendrovės Latvijoje užima didelę rinkos dalį, ypač bankininkystės, medijų, telekomunikacijų, maisto ir vandens perdirbimo pramonėje. Svarbu gerinti bendradarbiavimą su šiaurės profesinėmis

sajungomis norint įsteigti profesines sąjungas tose bendrovėse ir įtraukti Šiaurės bendroves į socialinį dialogą bei kolektyvines derybas.

Latvijoje esančių Šiaurės bendrovių profesinės sąjungos, net jei tai yra tik pavadinimas, dažnai nusprendžia nepripildyti nacionalinio lygmens profesinių sąjungų konfederacijos ir veikia nepriklausomai bei nepalaiko ryšio su sektorinėmis profesinių sąjungų organizacijomis ir neužmezga nacionalinio trišalio socialinio dialogo. Tai visiškai priešingybė Šiaurės profesinių sąjungų praktikai, kuri pasižymi solidarumu ir vieningumu nacionalinėse profesinių sąjungų organizacijose siekiant užtikrinti veiksmingą ir stiprią jų interesų apsaugą. Bendradarbiavimas su Skandinavijos profesinėmis sąjungomis yra svarbi dalis gerinant nepriklausomų profesinių sąjungų, įsteigtų Latvijoje veikiančiose Skandinavijos bendrovėse, ryšius su LBAS.

### **C. Stipresnis profesinių sąjungų vaidmuo kolektyvinėse derybose**

Atsižvelgiant į naujausius teisinio reglamentavimo, susijusio su kolektyvinių sutarčių įgyvendinimu Lietuvoje, pakeitimus, Latvijos profesinėms sąjungoms reikia argumentacijos ir analizės, ne vien besitęsiančių diskusijų apie kolektyvinių sutarčių, taikomų tik profesinių sąjungų nariams, įgyvendinimą. Reikia ištirti profesinių sąjungų padėties ir išskirtinių teisių kolektyvinėse derybose stiprinimą bei profesinių sąjungų matomumo įmonių lygmeniu didinimą.

## **Veiksmai**

### **Trumpalaikiai**

- Dalytis kolektyvinių sutarčių turinio pavyzdžiais išverčiant Šiaurės ir Europos sutartis į Baltijos šalių kalbas bei dalijantis jomis su LBAS ekspertais.
- Dalytis geriausia praktika, susijusia su jungimosi į sąjungas technikomis.
- Rengti mokomuosius apsilankymus ir rasti Skandinavijos nacionalinių ir sektorių profesines sąjungas, su kuriomis būtų galima dalytis geriausia praktika.
- Dalyvauti tarptautiniuose dvišaliuose mokymo renginiuose, skirtuose Latvijos projektų koordinatoriams, skatinantiems kolektyvines derybas, ir patyrusiems Skandinavijos profesinių sąjungų atstovams.
- Organizuoti bendrus kursų instruktorių mokymus, kaip taikyti kolektyvinių derybų technikas.
- Kviesti Latvijos sektorių organizacijų atstovus dalyvauti sektorinėse kolektyvinėse derybose.

### **Ilgalaikiai**

- Tęsti tarptautinių dvišalių mokymo renginių, susijusių su kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių įgyvendinimo problemomis, praktiką ir išplėsti juos įtraukiant mokymo struktūras, mokymo metodikas ir jungimąsi į sąjungas.
- Tęsti mokomuosius apsilankymus, kurių metu dalijamasi geriausia praktika, susijusia su kolektyvinėmis derybomis ir jungimusi į organizacijas, įskaitant Latvijos sektorių organizacijų atstovų dalyvavimą Šiaurės sektorinėse kolektyvinėse derybose.
- Sukurti bendrų kursų instruktorių mokymų, susijusių su mokymo metodika, kolektyvinių derybų technikomis ir jungimosi į organizacijas strategijomis, praktiką.
- Įvesti reguliary bendravimą ir dalijimąsi informacija su Skandinavijos profesinėmis sąjungomis, ypač bankininkystės, medijų, telekomunikacijų, maisto ir vandens perdirbimo sektoriuose, siekiant gerinti bendradarbiavimą, spręsti su konkrečiu

sektoriumi susijusius iššūkius ir palengvinti nepriklausomų profesinių sąjungų, įsteigtų Latvijoje veikiančiose Skandinavijos bendrovėse, ryšius su LBAS.

Apskritai kalbant, trumpalaikiai ir ilgalaikiai veiksmai yra glaudžiai susiję, ir ilgalaikiais veiksmais toliau siekiama trumpalaikių veiksmų tikslų.

## Lietuva

### Prioritetai

#### 1. Darbuotojų atstovavimo sistema

Darbuotojų atstovavimas šalyje nėra skaidrus, nes yra daug institucijų, kurių funkcijos iš dalies sutampa, kurios derasi su darbdaviais.

Lietuvoje darbuotojams atstovauja profesinės sąjungos, darbo tarybos arba patikėtiniai. Darbo taryba ir patikėtinis turi iš esmės tokias pat teises ir pareigas. Teisė vykdyti kolektyvines derybas priklauso išimtinai profesinėms sąjungoms. Pagrindinė darbo tarybų funkcija – informavimas ir konsultavimas. Jei daugiau negu trečdalis darbininkų yra profesinės sąjungos nariai, darbo taryba nesteigiama ir visas jos funkcijas vykdo profesinė sąjunga. Šitokia sistema apsunkina darbininkų atstovavimo procesą ir dėl jos yra sunkiau veiksmingai įgyvendinti sutartis. Nelengva derėtis, kai nepasiekiami aktuali informacija.

Dėl dvigubos sistemos silpnėja darbininkų interesų apsauga bei profesinių sąjungų įtaka ir derėjimosi galia. Svarbu akcentuoti, kad darbo tarybų ir patikėtinių institucijų sistema Lietuvoje yra dirbtinis, formalus kūrinys. Europos Sąjungos institucijos kritikavo Lietuvą dėl nesugebėjimo tinkamai vykdyti reikalavimus dėl informavimo ir konsultavimo procedūrų. Ši problema buvo „išspręsta“ sukuriant tas menkavertes institucijas darbininkams atstovauti. Daugeliu atveju organizacijos nėra motyvuotos atstovauti darbininkams, joms trūksta reikalingų įgūdžių ir jų nešališkumas yra abejotinas.

### Veiksmai

#### Trumpalaikiai

- Įsigaliojus Darbo kodeksui, padėtis yra neaiški, ir Lietuvos profesinėms sąjungoms atrodo, kad kai kurios naujos nuostatos pažeidžia ILO konvencijas. Tačiau reikalingos stipresnės sutartys. Didelė tarptautinių organizacijų patirtis ir naujojo Darbo kodekso įvertinimas būtų puikus pagrindas užmegzti dialogą (galbūt trišalį) su ILO ekspertais. Prieš imantis ILO priežiūros mechanizmo, reikėtų pasvarstyti apie ILO misiją Lietuvoje.
- Reikia kuo greičiau tinkamai išversti naująjį Darbo kodeksą į anglų kalbą, nes taip bus lengviau įvertinti jo atitiktį ILO konvencijoms ir Europos teisei. Profesinės sąjungos turi aktyviai daryti įtaką teismo pateikiamiems naujojo kodekso aiškinimams.

#### Ilgalaikiai

- Reikalinga geresnė jungimosi į organizacijas (įtraukimo) praktika, ypač todėl, kad tai susiję su mažomis darbo vietomis ir naujomis, neįprastomis darbo formomis. Jei profesinė sąjunga ar kelios profesinės sąjungos kartu įmonėje užima pakankamai didelę dalį, nebereikia steigti darbo tarybos.
- Itin svarbu kurti pajėgumus siekiant geresnio darbininkų atstovavimo: mokymai, seminarai su ILO/NFS/BASTUN (Baltijos jūros profesinių sąjungų tinklo) ekspertais, apsilankymų šiose organizacijose rengimas.

## 2. Teisės streikuoti apribojimai

Inicijuoti streikus yra profesinių sąjungų teisė. Įsigaliojus naujam Darbo kodeksui, pasidarė lengviau inicijuoti streikus, tačiau išliko daug abejotinų apribojimų. Iki streiko taikomos procedūros yra sudėtingos ir atima daug laiko. Kelios situacijos, kai leidžiamas streikas, yra kai darbdavys a) atsisako derėtis arba b) atsisako pasirašyti kolektyvinę sutartį. Tačiau jei darbdavys pažeidžia kolektyvinės sutarties nuostatas, darbuotojams streikuoti neleidžiama.

Prieš prasidedant streikui, darbininkų ir darbdavio atstovai turi sudaryti sutaikinimo komisiją. Jei problema neišsprendžiama, ją gali spręsti (a) tarpininkų komisija arba (b) tarpininkaujanti teritorinė darbo inspekcija.

Pagrindinė problema yra ši: teismai turi teisę atidėti streiko pradžią ir taikyti vadinamąsias laikinąsias apsaugos priemones. Jei darbininkams leidžiama streikuoti, darbdavys turi teisę pateikti skundą ir prašyti teismo pritaikyti laikinąsias apsaugos priemones, kol išaiškinamas konkretaus streiko teisėtumas. Tai reiškia, kad tuo laikotarpiu darbininkai negali streikuoti, o atidėjimas gali trukti labai ilgai. Lietuvos profesinės sąjungos jau patyrė, kad darbdaviai piktnaudžiauja tokia padėtimi.

Įstatyme aiškiai nenurodyta, kaip streiko metu turėtų būti vykdomos derybos ir kaip reikėtų spręsti ginčytinus klausimus. Reikia sukurti geresnę darbo ginčų sprendimo sistemą.

## Veiksmai

### Trumpalaikiai

- Reikia praplėsti teisėtų streikų apimtį (pvz., įtraukti atvejus, kai darbdaviai pažeidžia kolektyvines sutartis).
- Būtina mokyti apie ILO konvencijas ir jų įgyvendinimą.
- Reikia daug veiksmingesnės sistemos deryboms vykdyti ir problemoms spręsti. Vienas variantas – įtraukti tas pačias tarpininkaujančias institucijas nuo to etapo, kuriuo paskelbiamas streikas, ir vėlesniuose etapuose. Abi pusės turėtų daugiau galimybių pasiekti susitarimą.
- Galėtų būti ILO ekspertų misija pakeistam Darbo kodeksui aptarti su vyriausybe ir socialiniais partneriais, įskaitant ginčų sprendimą.

### Ilgalaikiai

- Itin svarbu apriboti teismų galimybes atidėti streikus.

## 3. Socialinis dialogas



Kyla problema dėl socialinio dialogo vykdymo Lietuvoje. Socialiniai partneriai ir jų pasiūlymai bei rekomendacijos neretai ignoruojami. Dažniausiai nėra realių konsultacijų.

Pastaruoju metu Lietuvoje padaryta daug skirtingų reformų ir teisinių pakeitimų. Institucijos gana neblogai laikosi formalių procedūrų, tačiau daugeliu atveju socialinis dialogas nėra pakankamai įgyvendinamas turinio atžvilgiu. Profesinės sąjungos informuojamos vėlai, t. y. jau priėmus sprendimą dėl svarbių klausimų, ir joms neleidžiama tinkamai dalyvauti procesuose, nevykdomos privalomosios konsultacijos ir t. t.

Lietuvos profesinės sąjungos atkreipia dėmesį, kad net trišalės tarybos derybų metu socialinių partnerių padėtis yra nevienoda. Pavyzdžiui, prieš prasidedant deryboms, Lietuvos vyriausybė pareiškė, kad bet kokie aspektai, dėl kurių trišalė taryba nesutars, liks galioti, kaip nurodyta ankstesnėje Darbo kodekso (įsigaliojusio 2017 m. sausio 1 d.) versijoje.

Ankstesnė versija buvo labai liberali ir daug palankesnė darbdaviams. Geri naujosios vyriausybės ketinimai davė priešingų rezultatų. Darbdaviai paprasčiausiai nebuvo motyvuoti siekti sutarimo. Ankstesnė padėtis jiems buvo patogesnė ir naudingesnė.

## Veiksmai

### Trumpalaikiai

- Reikia kuo greičiau profesionaliai išversti naująjį Darbo kodeksą į anglų kalbą, kad būtų lengviau įvertinti kodekso atitiktį ILO konvencijoms ir Europos teisei.
- Reikia ILO paprašyti išanalizuoti Lietuvos Darbo kodeksą ir įvertinti jo atitiktį ILO konvencijoms. Tarptautinių organizacijų ekspertų atliktas naujojo Darbo kodekso įvertinimas būtų puikus pagrindas svarstyti finansinius pastebėjimus, galbūt teikti skundus ILO, ir jis būtų veiksminga derybų su socialiniais partneriais priemonė.
- Reikia paprašyti NFS arba BASTUN išanalizuoti Lietuvos Darbo kodeksą ir įvertinti jo atitiktį Europos teisei.
- Reikia kartu su ETUC (Europos profesinių sąjungų konfederacija) atlikti vertinimą ir nustatyti, ar socialinio dialogo struktūra veiksminga ir ar laikomasi ES praktikos. Reikia pasvarstyti apie konsultacijas su kompetentingomis ES institucijomis.

### Ilgalaikiai

- Lietuva ratifikavo Europos socialinę chartiją, bet ne ILO konvenciją Nr. 102 (Socialinės apsaugos (minimalių standartų) konvenciją). Pastaroji yra griežtesnė ir konkretesnė, štai kodėl Lietuvos profesinės sąjungos turėtų skatinti jos ratifikavimą.
- Prašyti ILO ir BASTUN ir (arba) NFS įvertinti naujojo Darbo kodekso atitiktį ILO konvencijoms ir Europos teisei.
- Skatinti teigiamus pokyčius remiantis tais vertinimais.
- Prašyti konsultacijų / pagalbos formuojant atitinkamus projektus ir užtikrinant atitiktį ILO konvencijoms ir Europos teisei.

## 4. Kolektyvinės derybos viešajame sektoriuje

Yra kolektyvinių derybų viešajame sektoriuje, kur atlyginimai mokami iš valstybės biudžeto, problema. Įmanoma pasiekti susitarimą su atitinkamomis ministerijomis, pvz., Švietimo ministerija. Tačiau vėliau tų susitarimų įgyvendinimui kliudo tai, kad neskiriama reikalingų išteklių.



Lietuvos biudžeto sektoriuje profesinėms sąjungoms neleidžiama derėtis dėl nieko, dėl ko įmonei ar institucijai reikės skirti papildomai lėšų iš biudžeto. Tai reiškia, kad nefinansuojami atlyginimo didinimai ar premijos yra nediskutuotini. Profesinės sąjungos gali sektoriniu lygmeniu derėtis tik neviršydamos savo finansavimo, kaip numatyta Lietuvos Seimo, arba, pavyzdžiui, jei profesinėms sąjungoms pavyksta sutaupyti išteklių. Tai smarkiai apriboja klausimų, dėl kurių deramasi, spektrą.

## Veiksmai

### Trumpalaikiai

- Dalytis kitų šalių gerąja patirtimi.
- Pagal naująjį Darbo atlygio įstatymą kiekvienoje įmonėje ar institucijoje turi būti sukurta darbo atlygio ir darbininkų vertinimo sistema. Dėl jos reikia susitarti su darbininkų atstovais, ir profesinės sąjungos tai laiko gera galimybe.

### Ilgalaikiai

- Kiekvienoje institucijoje reikia įsteigti papildomą socialinį fondą (finansuojamą valstybės), įskaitant biudžetą, skirtą tokiems tikslams kaip atlyginimo didinimas, premijos, socialinės garantijos ir išmokos ir t. t.
- Be to, reikalingi kolektyvinių derybų įgūdžių mokymai.

Aprašyti kalbant, trumpalaikiai ir ilgalaikiai veiksmai yra glaudžiai susiję, ir ilgalaikiais veiksmais toliau siekiama trumpalaikių veiksmų tikslų.

## Estija

### Prioritetai

#### 1. Naujas darbo rinkos paketas, įskaitant atnaujintus įstatymus ir kolektyvinių derybų praktiką

Spręstiniai klausimai:

- Reikia patvirtinti kolektyvinių sutarčių išplėtimo praktiką. Tai reiškia, kad reikia derėtis, susitarti, ir EAKL (Estijos profesinių sąjungų konfederacija) bei darbdavių organizacija ETTK (Estijos darbdavių konfederacija) turi pasirašyti geriausios praktikos / geranoriškumo sutartį dėl kolektyvinių sutarčių išplėtimo. Sutarties projektas, dėl kurio bus derimasi, jau paruoštas.
- Reikia suteikti teisę streikuoti viešajame sektoriuje ir numatyti susitarimo dėl minimalaus darbo teikiant būtinąsias paslaugas nuostatas. Civilinės tarnybos akto (CTA) 7 straipsnio 1 poskirsnyje teigiama: „Tarnautojas yra asmuo, dirbantis viešojoje tarnyboje ir einantis pareigas, reikalaujančias valstybės ar vietinės valdžios pasitikėjimo.“ Remiantis CTA 59 straipsnio 1 poskirsniumi, tarnautojui draudžiama streikuoti. Tarnautojui taip pat draudžiama dalyvauti kituose kolektyviniuose veiksmuose, trukdančiuose institucijai, pasamdžiusiai tarnautoją, arba kitai institucijai atlikti savo funkcijas, numatytas pagal įstatymą. Įtaką darantis veiksmas yra kolektyvinis, jei jame dalyvauja bent pusė institucijos tarnautojų.

CTA 7 straipsnio 4 poskirsnyje teigiama: „Darbuotojas samdomas atlikti darbą institucijoje, nurodytoje šio akto 6 straipsnyje, į kurį neįeina naudojimasis oficialia valdžia, o tik darbas

padedant oficialiai valdžiai vykdyti savo funkcijas. Darbuotojas dirba pagal darbo sutartį.“ Darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį (t. y. mokytojams, sveikatos priežiūros darbuotojams ir t. t.), leidžiama streikuoti.

- Neturėtų būti draudžiami antraeiliai solidarumo streiko veiksmai bei streikai dėl esminių darbininkų teisių.
- EAKL svarsto iniciatyvą aptarti teisę su privataus sektoriaus darbdaviais ir pasiekti bendrą susitarimą su jais dėl kolektyvinių derybų įstatymų ir praktikos. EAKL jau pradėjo derybas su darbdavių konfederacijomis norėdama su jais sudaryti gerosios praktikos sutartį dėl kolektyvinių sutarčių išplėtimo (atstovavimo kriterijai, trečiųjų šalių įvedimas).

## **2. Vienodas užmokestis ir diskriminacija**

Reikia pradėti diskusiją dėl įstatymo pakeitimo ir duomenų apie nuo lyties priklausančią atlyginimų diskriminaciją rinkimą, kuriam priešinas darbdaviai.

Šioje srityje yra galimybių iniciatyvoms, ir praverstų surinkti pavyzdžius to, ką profesinės sąjungos jau nuveikė.

## **3. Profesinių sąjungų atstovų padėtis**

- Kyla problemų dėl esamų įstatymų įgyvendinimo.
- Nėra jokios institucijos, kuriai būtų galima pateikti skundą.
- Darbo inspekcija ar ombudsmenas praktiškai negali kištis.
- Yra profesinių sąjungų diskriminacijos pavyzdžių.

Praėjusių metų birželį EAKL pasiūlė pakeisti individualių darbo sutarčių aktą siekiant suteikti profesinių sąjungų atstovams ir kitiems profesinių sąjungų tarybų nariams papildomų garantijų darbdaviui nutraukus darbo sutartį. Tai gali padaryti tik teismas arba darbo ginčų komitetas. Tuo metu į pasiūlymą nebuvo atsižvelgta.

## **4. Socialinis dialogas**

- Reikia sudaryti diskusijų su darbdaviais planą.
- Reikia įgyvendinti Europos lygmens sutartis.

EAKL ir darbdavių konfederacija reguliariai susitikdavo dvišaliuose susitikimuose ir aptardavo darbo rinkos bei socialines problemas, o kartais paruošdavo bendrą mūsų požiūrį ir pateikdavo jį vyriausybei. 2017 m. pavasarį nacionaliniu lygmeniu taip pat pasirašyta pirma nepriklausoma Europos socialinių partnerių sutartis dėl nuotolinio darbo. EAKL ir darbdavių konfederacija ETTK susitarė tęsti Europos socialinių partnerių sutarčių įgyvendinimo procesą.

EAKL vėl inicijuos trišalius susitikimus.

## **5. Valstybės tarnautojai**

Viešajame sektoriuje yra daug viešojo administravimo darbdavių bei valstybės tarnautojų, dirbančių pagal darbo sutartį, kurie neturi teisės vykdyti kolektyvinių derybų Estijoje.

Vyriausybė atsisakė sudaryti kolektyvines sutartis kitoms valstybės tarnautojų grupėms, dirbančioms pagal darbo sutartis viešojoje institucijoje ar organizacijoje, todėl jie nelaikomi valstybės tarnautojais, o teigiama, kad visame viešojo administravimo sektoriuje turėtų būti elgiamasi vienodai. Viešojo

administravimo sektoriaus darbuotojams, kurie nėra valstybės tarnautojai, leidžiama jungtis į organizacijas, tačiau ne streikuoti. Nėra jokių kriterijų dėl kolektyvinių sutarčių išplėtimo.

EAKL ir toliau reikalaus kolektyvinių derybų teisės viešojo administravimo sektoriaus darbuotojams ir valstybės tarnautojams. EAKL reikalauja, kad valstybės tarnautojų, kurie neturi teisės streikuoti, atveju būtų įmanomas arbitražas.

## Veiksmai

### Trumpalaikiai

- EAKL reikalauja, kad kuriant naują kolektyvinio darbo įstatymą būtų įtraukti jos reikalavimai.
- EAKL prašo pakeisti įstatymą ir pradėti rinkti duomenis apie nuo lyties priklausančią atlyginimų diskriminaciją.
- EAKL toliau derasi su ETTK dėl Europos socialinių partnerių struktūrinių sutarčių įgyvendinimo.
- EAKL toliau reikalauja teisės viešojo administravimo sektoriaus darbuotojams ir valstybės tarnautojams dalyvauti kolektyvinėse derybose. EAKL reikalauja, kad valstybės tarnautojų, kuriems negarantuojama teisė streikuoti, atveju būtų įmanomas arbitražas.

### Ilgalaikiai

- Stiprinti socialinį dialogą nacionaliniu lygmeniu, atnaujinti trišales konsultacijas.
- Stiprinti kolektyvines derybas, ypač sektorines kolektyvines derybas. Gerinti žinias, įgūdžius ir gebėjimus mokant lyderius ir derybininkus, dalytis mokymo apie kolektyvinių derybų technikas kursų kūrimo ir vykdymo patirtimi su įgudusiomis Šiaurės profesinėmis sąjungomis.
- Koncentruotis į naujų narių pritraukimą į organizacijas. Kurti ir vystyti jungimosi į sąjungas strategiją (narių jungimasis į organizacijas ir nuolatinis pritraukimas) atsižvelgiant į naujas darbo formas ir mažas bei vidutines įmones. Vystyti organizuotojų gebėjimus, rengti bendrus mokymus / mokymo programas bendradarbiaujant su Baltijos profesinėmis sąjungomis ir patyrusiomis Šiaurės profesinėmis sąjungomis, rengti mokomuosius apsilankymus.
- Didinti pagrindinių ILO žinomumą. Rengti mokomuosius kursus, dalytis patirtimi.

Apskritai kalbant, trumpalaikiai ir ilgalaikiai veiksmai yra glaudžiai susiję, ir ilgalaikiais veiksmais toliau siekiama trumpalaikių veiksmų tikslų.

## Bendri Baltijos šalių prioritetai

### Konvencijos Nr. C87 ir C98

Projekto metu iškilo keli klausimai, susiję su laisve jungtis į asociacijas ir kolektyvinių derybų teise, ir juos reikia panagrinėti ir aptarti nuodugniau. Problemos, su kuriomis susidurta projekto metu, yra kitokio pobūdžio, tačiau jas reikia nagrinėti nuodugniau ir jas turi išanalizuoti ekspertai.

Teisės analizėje Niklas Bruun atkreipia dėmesį į kelias bendras sritis, kur reikalinga tolesnė analizė. Visos trys šalys riboja tai, dėl ko galima derėtis kolektyvinių derybų metu. Tai problematiška ir dėl apribojimų, dėl kurių galima susitarti kolektyvinėse sutartyse, ir dėl jų įgyvendinimo. Taip pat yra ypatinga problema, susijusi su viešuoju sektoriumi, nes vyriausybės kaip darbdavio ir socialinio partnerio valdžia apsiriboja nebiudžetiniais klausimais. Baltijos šalyse sudaryta nedaug kolektyvinių sutarčių. Šiose šalyse praktiškai nevyksta aktyvus dialogas sektoriaus ir bendrovių lygmeniu, kaip rodo nedidelis kolektyvinių sutarčių skaičius sektoriaus ir bendrovių lygmeniu. Šioje srityje reikalingas švietimas ir mokymai. Norint, kad profesinės sąjungos sulauktų daugiau pripažinimo, svarbu gerinti profesinių sąjungų lyderių derybų įgūdžius. Šiame kontekste svarbu užtikrinti, kad centrinis ir filialų lygmenys galėtų padėti nariams spręsti krizes. Taip pat svarbu, kad visi darbininkams pasiekti naudingi rezultatai sulauktų teigiamo visuomenės pripažinimo. Taip pat reikėtų pasvarstyti apie jungtinius kursus su darbdaviais.

Dėl plačių būtinųjų paslaugų ir grupės, vykdančios viešosios valdžios funkcijas, apibrėžimų reikia diskutuoti visose šalyse ir verta atidžiau panagrinėti šį klausimą. Ši diskusija aktuali ir diskusijai apie taisę streikuoti, ypač čia apibrėžtomis valstybės tarnautojų grupėms.

Kitas susirūpinimą keliantis dalykas, paaiškėjęs projekto metu, yra tai, kad atrodo, jog nė vienoje iš trijų valstybių nėra darbo rinkos konfliktų sprendimo mechanizmų streikų atveju. Atrodo, kad darbo įstatymai Baltijos šalyse nenumato veiksmingų ar pritaikomų taisyklių, reglamentuojančių tarpininkavimą ar arbitražą paskelbus streiką. Tokį ginčų sprendimo mechanizmų trūkumą ekspertai turėtų išnagrinėti nuodugniau, nes jis veiksmingai pašalina streiko kaip paskutinės priemonės naudojimą. Šis klausimas dar labiau komplikuojasi dėl teisinių precedentų stokos.

Taip pat atrodo, kad yra bendra problema, susijusi su teisingumo prieinamumu darbininkams, kai pažeidžiamos darbininkų teisės. Pavyzdžiui, Estijoje nėra atitinkamų institucijų, į kurias būtų galima kreiptis pažeidimų atvejais, nes darbo inspekcija ar ombudsmenas negali kištis į darbo konfliktus. Kita vertus, Lietuva taip sukomplikavo procedūras, kad jos pasidarė neveiksmingos, t. y. leidžiama atidėti streikus. Bet kokiu atveju reikia nuodugniau išnagrinėti teisingumo prieinamumo problemą. Reikia atlikti nuodugnius kiekvienos šalies apžvalgas ir identifikuoti mechanizmus, kliudančius veiksmingai įgyvendinti esmines darbo teises.

Be tolesnių tyrimų pirmiau minėtose srityse, teisininkų bendruomenės, profesinių sąjungų teisininkai ir teisės specialistai apskritai taip pat turėtų būti geriau informuoti ir apšviesti, kad būtų pakankamai susipažinę su ILO standartais ir jurisprudencija.

### **Jungimasis į sąjungas**

Baltijos šalyse egzistuoja bendras poreikis stiprinti jungimąsi į organizacijas norint užtikrinti atstovavimą profesinėms sąjungoms. Norint sustiprinti jungimąsi į sąjungas, projekte siūloma atlikti nuodugnius Baltijos šalių darbo rinkos struktūrų analizes ir sukurti individualias strategijas sektorių ir įmonių lygmeniu siekiant nustatyti, kaip sustiprinti jungimosi į sąjungas procesą. Jungimosi į sąjungas ir derybų praktika iš esmės yra įsišaknijusi viešajame sektoriuje. Vienas iš veiksnių būtų ne vien saugoti, bet ir stiprinti viešojo sektoriaus patirtį. Pagrindinis iššūkis privačių darbdavių atveju būtų įtikinti juos dėl jau veikiančių procesų specifikos.

Jungimosi į sąjungas kontekste taip pat verta paminėti, kad šiuo metu nė vienoje Baltijos šalyje nėra reguliaraus profesinių sąjungų narių švietimo ir mokymo struktūros; mokymai iš esmės vykdomi naudojantis ETUI (Europos profesinių sąjungų instituto) platforma. Reikia sudaryti mokymo programas (ir išmokyti kursų instruktorius) atsižvelgiant į skirtingus nacionalinius kontekstus; čia galimos įvairios bendradarbiavimo formos ir ieškant bendradarbiavimo bei sinergijos tarp Baltijos šalių formų, ir platesniu kontekstu. Galima apsvarstyti įvairius būdus finansuoti tokias programas – nuo ES ir valstybės lėšų iki tam tikro narių mokesčių procento skyrimo mokymams.

Reikia apsvarstyti daugiau informacijos ir dalijimąsi geriausia praktika, nes Šiaurės profesinės sąjungos taip pat ieško naujų strategijų mažėjančio narių skaičiaus problemai spręsti, ir yra plačiai paplitusių jungimosi į sąjungas iššūkių, kylančių dėl suskaitmeninto darbo, neįprastų darbo formų ir itin mažų, mažų ir vidutinių įmonių skaičiaus didėjimo. Apibrėždamos bendrus interesus profesinės sąjungos galėtų patraukti itin mažų įmonių ir jų darbuotojų dėmesį.

Reikia apsvarstyti bendrus mokymo kursus ir dalijimąsi idėjomis šioje srityje.

### **Daug darbininkams atstovaujančių institucijų**

Visose trijose Baltijos šalyse yra daug darbininkams atstovaujančių institucijų, kurių funkcijos greičiausiai sutampa. Be profesinių sąjungų, visose trijose šalyse yra „patikėtinių“ institucija. Lietuva susiduria su papildoma problema, atsirandančia dėl naujai suformuotų darbo tarybų. Padėtis šalyse yra skirtinga ir profesinės sąjungos ją suvokia skirtingai. Tačiau visais atvejais reikia paaiškinti skirtingų atstovavimo formų vaidmenį ir rasti profesinių sąjungų stiprinimo strategijų tų institucijų atžvilgiu. Svarbu įvertinti, kaip profesinės sąjungos turėtų palaikyti ryšį su kitomis institucijomis arba galbūt pasinaudoti jomis ginant darbininkų interesus norint palaikyti ir didinti atstovavimą. Kita vertus, „patikėtinių“ instituciją galima laikyti teigiama darbininkams atstovavimo forma, jei nėra profesinės sąjungos, tačiau ji gali duoti ir priešingų rezultatų, jei institucijas kontroliuoja darbdaviai ir jos diskriminuoja profesines sąjungas.

Strategijos dokumento A priede paaiškinami vaidmenys ir identifikuojamos problemos, susijusios su tomis institucijomis kiekvienoje šalyje.

### **C144 trišalės konsultacijos**

Visose šalyse projektas sukėlė diskusijų apie socialinio dialogo ir trišalių konsultacijų praktiką. Vyriausybių, darbdavių ir darbuotojų santykius visose šalyse paveikė finansinė krizė. Atrodo, kad geriausiai funkcionuojantis socialinis dialogas nacionaliniu lygmeniu yra Latvijoje, įskaitant informavimą ir tarimąsi su socialiniais partneriais.

Estijoje pastebimi ženklai, kad socialinis dialogas nacionaliniu lygmeniu gerėja, tačiau jis vis dar priklauso nuo to, kuri politinė partija yra valdžioje. Trišalės konsultacijos ILO atžvilgiu paprastai suvokiamos kai vyriausybės informacijos pateikimas, jos neturi nuolatinės struktūros ir retai būna konsultacinio pobūdžio.

Lietuvoje socialinis dialogas taip pat iš esmės yra informacinio pobūdžio ir darbininkai neturi realios galimybės dalyvauti. Nacionaliniu lygmeniu įsteigta aktyvi trišalė taryba, tačiau darbininkų balsas paprastai ignoruojamas. Ir darbininkai, ir darbdaviai taip pat nurodė, kaip valstybė atlieka trišalės tarybos pakeitimus iš anksto nesitardama su kitais partneriais ir kad vyriausybė turi patvirtinti į tarybą patenkančius partnerius bei reikalauja, kad jie atitiktų tam tikrus kriterijus.

Kalbant apie socialinį dialogą ir trišalių konsultacijų funkcionavimą šalyse, projekte siūloma atlikti papildomus konkrečių šalių tyrimus norint įvertinti jų individualią situaciją ir apžvelgti individualias socialinio dialogo ir trišalių konsultacijų funkcionavimo strategijas bei užtikrinti, kad darbininkų balsas bus išgirstas.

Nors konvencijoje Nr. 144 iš esmės kalbama apie trišales konsultacijas dėl ILO darbo standartų, ją galima praplėsti ir įtraukti bendrą trišalį ataskaitų sudarymą ILO priežiūros sistemai. Tokios ataskaitos neprivalo būti sudaromos visų partnerių sutikimu, jei partneriai nesutaria dėl tam tikro klausimo. Pats procesas padėtų skatinti diskusiją apie ILO sprendimų ir rekomendacijų taikymą kiekvienoje iš trijų šalių.

## NFS

Šiaurės šalių atsidavimas bendradarbiavimui ir profesinių sąjungų stiprinimui Baltijos šalyse smarkiai kito metams bėgant nuo Baltijos šalių nepriklausomybės atgavimo ir iš bendrų projektų daug pasimokyta. Projekto metu vykusiose diskusijoje iškeltos toliau nurodytos idėjos dėl tvirtesnio bendradarbiavimo, kurias turėtų aptarti Baltijos šalių profesinės sąjungos ir NFS siekdamos sudaryti tinkamą veiksmų planą.

Reikia pasvarstyti apie kasmetinį Šiaurės ir Baltijos šalių politinių lyderių susitikimą, t. y. į vieno iš NFS tarybos susitikimų darbotvarkę įtraukti nuolatinį punktą ir pateikti Baltijos šalių lyderiams kvietimus dalyvauti susijusiame susitikime.

Reikia pasvarstyti apie kasmetinę Šiaurės ir Baltijos šalių konferenciją apie orumo nežeidžiantį darbą siekiant aptarti bendrus iššūkius ir megzti ryšius tarp profesinių sąjungų.

NFS turėtų aptarti galimybę pakviesti Baltijos šalių profesines sąjungas dalyvauti NFS kongrese.

NFS turėtų aptarti galimybę pakviesti kolegas iš Baltijos šalių dalyvauti atitinkamose Šiaurės šalių ekspertų grupėse ir susitikimuose, kai įmanoma, pvz., Šiaurės ILO grupėje.

Šiaurės šalių profesinės sąjungos turėtų aptarti galimybę pakviesti Baltijos šalių atstovus į Šiaurės Ženevos mokyklą.

Šiaurės šalių profesinės sąjungos turėtų aptarti galimybę pakviesti Baltijos šalių atstovus į Šiaurės šalių renginius darbo konferencijos metu.

NFS turėtų apsvarstyti ir įvertinti galimybę organizuoti „Baltijos ir Šiaurės šalių profesinių sąjungų vasaros stovyklą“ ir jos naudą.

Šiaurės ir Baltijos šalių profesinės sąjungos turėtų kartu aptarti galimybes gerinti jų ryšius vykdant bendras mokymo programas skirtingais lygmenimis tarp politinių lyderių, teisininkų ir kitų profesinių sąjungų darbuotojų.

Šiaurės ir Baltijos šalių profesinės sąjungos turėtų kartu aptarti mokomąsias Šiaurės šalių keliones į Baltijos šalis ir atvirkščiai, įskaitant apsilankymus darbo vietose.

Šiaurės ir Baltijos šalių profesinės sąjungos turėtų kartu inicijuoti bendras mokymo apie atitinkamas profesinių sąjungų funkcijas ir veiklą kursų formas, įskaitant kursų instruktorių ir profesinių sąjungų atstovų mokymą.

Šiaurės ir Baltijos šalių profesinės sąjungos turėtų inicijuoti mainų programas ir apsvarstyti trumpalaikius personalo mainus bei įvairių tipų mokymo programas ir tos pačios grupės asmenų mokymąsi, kas galėtų praversti gerinant bendradarbiavimą, dalijantis patirtimi ir suvokiant skirtumus Baltijos jūros regione.

Kalbant apie Šiaurės šalių įmonių investiciją ir veiklą Baltijos šalyse, Šiaurės šalys turėtų spausti patronuojančiąsias bendroves laikytis pagrindinių teisių darbe ir atitinkamų tarptautinių sutarčių. Sektorių lygmeniu Šiaurės ir Baltijos šalių profesinės sąjungos turėtų aptarti ir išvystyti bendradarbiavimą įmonių lygmeniu, kad būtų vykdomos tarptautinės konsultacijos, bei įvertinti galimybę sudaryti procedūrinę sutartį įmonių lygmeniu, kai iškyla problemos dėl darbo teisių.

## BASTUN

Projekte siūloma surengti projekto ir jo metu nustatytų duomenų aptarimą BASTUN tinkle ir nustatyti, ar kitose regiono šalyse reikia atlikti panašią analizę ir ar kitos BASTUN šalys galėtų prisidėti prie Baltijos šalyse užsibrėžtų tikslų siekimo. BASTUN taip pat gali būti forumas, kuriame stiprinami dvišaliai ryšiai ir taip skatinama tolesnė plėtra regione.

## ILO

ILO ir darbininkų veiklos biuras AKTRAV vykdo reguliarią veiklą, į kurią galėtų įsitraukti ir Baltijos šalių profesinės sąjungos rengdamos mokymų kursus ir veiklą. AKTRAV gali organizuoti specifinius seminarus vienoje ar daugiau šalių atskirai arba bendrai.

Šiame kontekste seminarai gali būti organizuojami keliomis temomis, identifikuotomis projekto metu kaip ir individualūs ar bendri prioritetai. Geros bendros temos, kurias verta apsvarstyti, yra socialinis dialogas ir esminės darbo teisės.

Taip pat galima pasvarstyti apie specifinius mokymo taikyti tarptautinius darbo standartus kursus teisės ekspertams ir profesinių sąjungų teisininkams.

AKTRAV taip pat galėtų nagrinėti galimybę palengvinti Baltijos šalių profesinių sąjungų dalyvavimą Tarptautinėje darbo konferencijoje ir kituose ILO renginiuose bei sudaryti Baltijos šalių grupę Tarptautinėje darbo konferencijoje.

Taip pat reikėtų apsvarstyti galimybę surengti bendrą Šiaurės ir Baltijos profesinių sąjungų seminarą, remiamą AKTRAV, kuriame būtų kalbama, pavyzdžiui, apie ratifikuotų ILO konvencijų neįgyvendinimą ir kt.

Taip pat reikėtų apsvarstyti specifinių mokymų apie ILO priežiūros mechanizmus kursus bei kaip galima spręsti arba, jei reikia, ILO informuoti apie potencialius darbininkų teisių pažeidimus bei diskusijas apie Šiaurės šalių profesinių sąjungų pagalbą šiame procese.

## Žingsnis pirmyn

Žengdama pirmyn projekto strategijos grupė siūlo sudaryti specialias Šiaurės ir Baltijos šalių pajėgas, kurioms konkrečiai nurodyta sudaryti riboto laiko veiksmų planą dėl vystymosi ir bendradarbiavimo regione. Šios grupės tikslas – toliau vystyti šiame dokumente pateiktas rekomendacijas pagal politinius prioritetus, nustatytus NFS tarybos ir Baltijos šalių profesinių sąjungų.

Rekomenduojame rengti nacionalines diskusijas ir kuo greičiau prisiimti įsipareigojimus po bendros politinės diskusijos BASTUN aukšto lygio susitikime ir galutinėje projekto konferencijoje, vyksiančioje 2017 m. lapkričio 22 d. Rygoje, kad tikslinės pajėgos galėtų užbaigti darbą 2018 m.

*Kopenhaga, 2017 m. spalio 12 d.*

Projekto strategijos grupė: *Baltijos šalių analizė: nustatymas, ar duoti įstatymai arba praktikos atitinka pagrindines ILO konvencijas ir konvenciją Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų*

Anna Gustavsson, TCO

Maria Häggman, NFS

Jens Erik Ohrt, LO



Natalja Mickevica, LBAS

Vaiva Sapetkaitė, LPSK

Kaja Toomsalu / Aija Maasikas, EAKL