

PROJEKTO REZULTATŲ SANTRAUKA – LIETUVA

Lietuva, kaip ir kitos Rytų Europos ir Balkanų šalys, patenka į grupę šalių, kuriose profesinių sąjungų tankis (8,5% 2022 m.) ir kolektyvinių derybų aprėptis (25,6% 2021 m.) yra vieni mažiausių, o darbo užmokesčio ir pajamų nelygė – viena didžiausių (Džini koeficientas 2022 m. – 36,2%). Tai lemia:

- kolektyvinių derybų kultūros ir tradicijų stoka: profesinės sąjungos dar dažnai siejamos su sovietiniu laikotarpiu, jomis nepakankamai pasitikima, dažnai viešajame diskurse vyrauja (neo)liberalios nuostatos;
- menka profesinių sąjungų narystė, riboti jų žmogiškieji ir finansiniai ištekliai, apsunkintas streikų organizavimas (gana griežtas streikų reglamentavimas, riboti streikų fondai);
- darbdavių organizacijų nenoras priimti įsipareigojimus nacionalinio, sektoriaus ar šakos lygmens kolektyvinėse derybose;
- gana griežtas ir detalus darbo santykių reglamentavimas, paliekantis socialiniams partneriams nedaug erdvės deryboms.

Nepaisant gana nepalankių aplinkybių, atliktas tyrimas atskleidė daug teigiamų pokyčių visuose kolektyvinių derybų lygmenyse.

- Nacionaliniame lygmenyje Lietuvos Respublikos trišalė taryba – pagrindinė nacionalinė socialinio dialogo institucija Lietuvoje – atlieka svarbų vaidmenį priimant sprendimus užimtumo ir darbo santykių reglamentavimo srityse. Socialiniai partneriai taip pat ženkliai prisideda prie pajamų nelygės mažinimo susitardami dėl spartaus minimaliojo darbo užmokesčio didėjimo.
- Šakų lygmenyje pastaraisiais metais viešajame sektoriuje nuolat pasirašomos ir atnaujinamos kolektyvinės sutartys, apimančios ir kai kuriuos darbo apmokėjimo klausimus. Tokios sutartys šiuo metu galioja švietimo, sveikatos, socialinio darbo, kai kuriose kitose šakose. Jos atlieka svarbų vaidmenį didinant viešojo sektoriaus darbuotojų atlyginimus.
- Nepaisant to, kad kolektyvinių derybų aprėptis privačiame sektoriuje yra nedidelė (siekia 7-8%), įmonėse, kuriose aktyviai veikia profesinės sąjungos, kaip taisyklė, vyksta kolektyvinės derybos ir yra pasirašomos kolektyvinės sutartys, apimančios ir detalias darbo apmokėjimo sistemas. Darbuotojai, kuriems taikomos kolektyvinės sutartys, paprastai gauna didesnę darbo užmokestį, turi daugiau socialinių garantijų bei jaučiasi saugesni krizių laikotarpiu.

Socialiniai partneriai Lietuvoje sutaria, kad veiksmingos kolektyvinės sutartys ne tik užtikrina geresnes gyvenimo ir darbo sąlygas darbuotojams, kuriems jos taikomos, bet ir prisideda prie aukštesnių standartų užtikrinimo "susijusiose bendruomenėse", t.y. giminingose įmonėse, sektoriuose ar regionuose, kartu mažindamos ir ekonominę nelygę šalyje.

Todėl pagrindinis būdas siekiant užtikrinti tinkamas gyvenimo ir darbo sąlygas bei sumažinti pajamų ir darbo užmokesčio nelygę Lietuvoje yra susijęs su kolektyvinių derybų aprėpties ir jų įtakos didinimu:

- toliau tobulinant kolektyvines derybas viešajame sektoriuje,
- skatinant šakinių kolektyvinių sutarčių pasirašymą privačiame sektoriuje,
- stiprinant profesinių sąjungų kompetencijas, žmogiškuosius ir finansinius išteklius,
- ieškant (teisinių) paskatų, kurios paskatintų darbdavius įsitraukti į kolektyvines derybas,
- didinant visuomenės ir darbuotojų švietimą, socialinių partnerių tarpusavio pasitikėjimą, darbo apmokėjimo sistemų skaidrumą bei dalijimąsi gerąja patirtimi.