



Darbuotojų organizavimo ir kolektyvinių derybų iššūkiai priežiūros¹, viešojo valdymo, administravimo ir atliekų tvarkymo sektoriuose Vidurio ir Rytų Europos šalyse

NAUJIENLAIŠKIS

NR. 1



Kolektyvinių derybų galios išlaisvinimas trijuose sektoriuose: raginimas imtis veiksmų

CEECAW² projektas yra novatoriška iniciatyva, kuria siekiama pakeisti kolektyvinių derybų ateitį trijuose svarbiuose Vidurio ir Rytų Europos (VRE) bei Serbijos sektoriuose: priežiūros paslaugų, viešojo administravimo ir atliekų tvarkymo. Šia iniciatyva siekiame **suteikti profesinėms sąjungoms daugiau galių ir padidinti sektorių įsitraukimą** įgyvendinant Direktyvą dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje.

Projektu siekiama paremti tiek šakines, tiek nacionalines profesines sąjungas, įgyvendinant Direktyvos dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje 4 straipsnyje nurodytus tikslus. Konkrečiai – rengiant ir įgyvendinant nacionalinius veiksmų planus, skirtus kolektyvinėms deryboms plėtoti valstybėse narėse, kuriose kolektyvinių derybų aprėptis šiuo metu yra mažesnė nei 80 proc.

Pirmojo projekto etapo metu partneriai ir ekspertai visose VRE šalyse atliko tyrimus, kurių metu daugiausia dėmesio buvo skiriama socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų padėties pasirinktuose sektoriuose analizei bei nacionalinių profesinių sąjungų lūkesčių ir poreikių, susijusių su 4 straipsnio (kolektyvinių derybų plėtra) įgyvendinimu VRE šalyse, analizei. Tiriamasis projekto etapas buvo baigtas 2024 m. rugsėjo 3-4 d. Belgrade (Serbija) vykusiu seminaru.

¹ Priežiūros sektorius šiame projekte apima socialines, slaugos, ikimokyklinio ugdymo paslaugas.

² Challenges for Organising and Collective Bargaining in Care, Administration and Waste Management sectors in Central Eastern European Countries

Svarbiausi seminario akcentai: Belgradas – erdvė pažangai

Belgrade vykusiame CEECAW seminare buvo aktyviai diskutuojama apie situaciją trijuose sektoriuose ir bendrą kolektyvinių derybų padėtį Vidurio ir Rytų Europoje. Aptarti iššūkiai, su kuriais susiduria profesinės sąjungos organizuodamos darbuotojus. Pasisakymuose nuolat kartojosi darbo jėgos trūkumo tema (socialinių paslaugų, slaugos ir atliekų tvarkymo sektoriuose) bei buvo bandoma atsakyti į klausimą, ką šis trūkumas iš tiesų reiškia.

Dalyviai atkreipė dėmesį į būtinybę kaupti ir lyginamosiose ataskaitose akcentuoti gerą patirtį, kuri galėtų paskatinti socialinius partnerius veikti.

Belgrade vykusiame seminare buvo įrašyti projekto dalyvių pasisakymai, kurie bus naudojami kuriant trumpus filmukus apie kolektyvines derybas ir kylančius iššūkius tiriamuose sektoriuose.

Šiame projekto etape galime preliminariai apibendrinti iki šiol surinktą medžiagą.



Kolektyvinių derybų padėtis Vidurio ir Rytų Europoje: pagrindinės įžvalgos

Apžvelkime kolektyvinių derybų padėtį Vidurio ir Rytų Europos šalyse. Pirmiausia reikia pabrėžti, kad kolektyvinių derybų aprėpties lygis VRE šalyse yra žemiausias, lyginant su Vakarų Europos šalimis, ir išlieka žemesnis už ES vidurkį (išskyrus Slovėniją, kur šis lygis šiek tiek viršija ES vidurkį). Sąrašo gale yra Lenkija, kurioje kolektyvinių derybų aprėptis siekia vos 10-15 proc. Kaip pažymi CEECAW projekto ekspertas Sławomiras Adamczyk (NSZZ „Solidarność“), bendras kolektyvinių derybų būklės VRE šalyse vaizdas verčia sunerimti. Per kelerius metus (nepaisant įstojimo į ES) susilpnėjus profesinių sąjungų pozicijoms regiono šalyse, kolektyvinių derybų aprėptis pastebimai sumažėjo. Kartais stebimas ir situacijos gerėjimas, pavyzdžiui, Lietuvoje pastaruoju metu aprėptis akivaizdžiai išaugo dėl padidėjusio kolektyvinių derybų masto viešajame sektoriuje (nacionalinės ir šakinių bei teritorinių kolektyvinių sutarčių).

Nors teisinė bazė kolektyvinėms deryboms yra sukurta, tačiau profesinės sąjungos, reguliuodamos darbo aplinkos klausimus, linkusios labiau pasikliauti valdžios institucijų priimtais teisės aktais nei kolektyvinių derybų rezultatais. Pernelyg dažnai kolektyvinėse sutartyse tiesiog atkartojamos teisės aktuose įtvirtintos nuostatos. Nėra pavyzdžių, kad į naujų darbo pasaulio iššūkių, tokių kaip klimato kaita, technologiniai pokyčiai ar darbo jėgos migracija, poveikį būtų atsižvelgiama kolektyvinėse derybose.



Šakinių derybų problema yra akivaizdi visame Vidurio ir Rytų Europos regione. Tam tikri laimėjimai viešajame sektoriuje (daugiausia dėl to, kad kai kuriais atvejais valdžios institucijos, paprastai – vyriausybė, nusprendžia pasirašyti tokias sutartis) negali užmaskuoti fakto, kad privačiajame sektoriuje darbdaviai paprastai nesuteikia savo organizacijoms įgaliojimų derėtis ir sudaryti šakos kolektyvines sutartis. Iki šiol neaiški situacija dėl Direktyvos dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio 4 straipsnio įgyvendinimo. Pavyzdžiui, Vengrijos vyriausybė teigia, kad iš esmės šaliai nereikia inicijuoti jokių specialių teisės aktų pakeitimų, nes direktyvos tikslai užtikrinami galiojančiais teisės aktais. Lenkijos vyriausybė yra pateikusi pasiūlymą dėl naujo kolektyvinių sutarčių įstatymo, tačiau atrodo, kad didžiausias teisinis pasiekimas įgyvendinant Direktyvą bus gana patikimo ir nuolat atnaujinamo kolektyvinių sutarčių registro sukūrimas.

Nerimą kelia ir tai, kad socialiniai partneriai yra linkę laukti, kol vyriausybė pati pasiūlys kolektyvinių sutarčių skatinimo veiksmų planą. Nepriklausomų profesinių sąjungų veiksmų, kuriais visuomenei būtų siekiama parodyti direktyvos svarbą ir aktualumą, iš esmės nėra.

Toliau pateikiami preliminarūs pastebėjimai apie kiekvieną iš trijų analizuotų sektorių.

Sektoriams būdingi iššūkiai: laikas imtis strateginių veiksmų

Priežiūros paslaugų sektorius: prioritetas darbuotojų gerovei

Pasak Lenkijos viešųjų reikalų instituto atstovo Maciejaus Pańkówo, sektorius visame Vidurio ir Rytų Europos regione susiduria su eile problemų, daugiausia kylančių dėl nepakankamo finansavimo. Tai neigiamai veikia sektoriaus darbo sąlygas ir darbo užmokestį bei daro nepatraukliu ir patį sektorių; jame labai trūksta darbuotojų. Viena vertus, dalis darbuotojų išeina iš darbo ir pereina į kitus sektorius, kuriuose darbuotojams mokamas didesnis atlyginimas (pvz., sveikatos priežiūros), kita vertus, į sektorių neateina jauni darbuotojai. Be darbo jėgos trūkumo, sektoriuje stebima ir darbo jėgos senėjimo problema. Visa tai lemia pernelyg didelį darbo krūvį ir dar labiau aštrina įvairias sektoriaus problemas. Tarp jų – sunkus ir varginantis užduočių pobūdis, emocijų reikalaujantis darbas, įvairūs darbo teisių pažeidimai, klientų agresijos ir vadovų patyčių grėsmė, infekcijų rizika darbe, o taip pat – nepakankama visuomenės pagarba ir pripažinimas. Darbuotojų padėtį sunkina ir ryški sektoriaus feminizacija: moterys darbo rinkoje jaučiasi mažiau pasitikinčios savimi ir mažiau linkusios kelti reikalavimus dėl darbo sąlygų gerinimo, nes mano, kad joms gresia didesnis darbdavių 'keršto' pavojus nei vyrams. Darbo jėgos trūkumo sektoriuje nepavyksta veiksmingai užpildyti ir darbuotojais iš trečiųjų šalių: jie taip pat nėra suinteresuoti dirbti šiame sektoriuje. Tyrėjai pažymi, jog problemos ir iššūkiai, kylantys dėl pastarųjų metų įvykių ir dabartinių visuomenės

ir politikos tendencijų, tyrimo metu nebuvo akcentuojami. Pavyzdžiui, kai kuriose šalyse buvo paminėta socialinių paslaugų deinstitutionalizacijos koncepcija, pabrėžiant ne tik jos svarbą, bet dažnai ir ją kritikuojant (tai galimai lėmė faktas, jog profesinių sąjungų narių tarpe yra daugiau viešojo, „tradicinio“ socialinių paslaugų (globos) sektoriaus atstovų).

Tyrimo metu nustatyta, jog kai kuriose šalyse susiduriama su tokiais trikdžiais kaip, pavyzdžiui, sektoriaus susiskaidymas (kai sektoriuje veikia keli smulkesni sektoriai, pavaldūs skirtingoms ministerijoms ar vietos ir nacionalinės valdžios institucijoms) ir koordinavimo stoka arba nuolat vykstančios reformos.

Socialinio dialogo mechanizmų taikymas sprendžiant minėtas problemas socialinių paslaugų sektoriuje, įvairiose šalyse labai skiriasi. Yra šalių, kuriose kolektyvinių derybų aprėptis yra didelė arba santykinai didelė, pavyzdžiui, Slovėnija, Bulgarija. Yra ir tokių, kuriose kolektyvinių sutarčių praktiškai nėra, pavyzdžiui, Lenkija. Kai kuriose šalyse laikomasi nuomonės, kad kolektyviniai ginčai arba streikai yra veiksmingesnės poveikio priemonės, nei kolektyvinės derybos. Net ir tais atvejais, kai kolektyvinės sutartys sudaromos, jų poveikis darbo sąlygoms ir darbo užmokesčiui ne visada tenkina darbuotojus. Kartais susitarimų nesilaikoma dėl vyriausybės ar savivaldybių nustatytų finansinių apribojimų. Tai savo ruožtu yra vienas iš veiksnių, mažinančių sektoriaus darbuotojų susidomėjimą ir norą jungtis į profesines sąjungas. Tačiau yra šalių, kuriose pastebima geroji darbuotojų organizavimo patirtis: pavyzdžiui, kuomet profesinės sąjungos sulaukia pripažinimo ir padidėjusio susidomėjimo dėl savo ryžto ir aktyvių veiksmų siekiant darbuotojų gerovės. Tačiau apskritai šio sektoriaus dalis – slauga daugeliu atvejų lieka sveikatos priežiūros sektoriaus šešėlyje tiek socialinių partnerių organizacijų struktūros, tiek jų dalyvavimo socialinio dialogo darbotvarkėje prasme. Pirmasis aspektas kartais pasireiškia tuo, kad nėra atskirų profesinių sąjungų struktūrų, o slaugos sektoriaus darbuotojai įtraukiami į sveikatos priežiūros arba, ikimokyklinio ugdymo įstaigų atveju – į švietimo profesinių sąjungų struktūras. Antruoju atveju profesinių sąjungų darbotvarkėje dominuoja sveikatos priežiūros sektoriui aktualūs klausimai, kai sveikatos priežiūros sektoriaus atstovai turi stipresnes derybines pozicijas ir gali išsiderėti geresnes darbo sąlygas nei socialinių paslaugų sektoriaus atstovai.



Viešasis valdymas ir administravimas: daugialypės krizės poveikis

Pasisakydamas apie viešojo valdymo ir administravimo sektorių, Lenkijos viešųjų reikalų instituto ir Varšuvos aukštosios ekonomikos mokyklos tyrėjas dr. Janas Czarzasty atkreipė dėmesį į pastaraisiais metais padidėjusį darbo intensyvumą.

Tai galima paaiškinti keliomis priežastimis, tarp kurių svarbiausias vaidmuo tenka tebesitęsiančiai daugialypei krizei („poli-krizei“). Poli-krizė apima kelias konkrečias krizes, pavyzdžiui, COVID-19 pandemiją ir jos padarinius, karą Ukrainoje, ekonominę krizę/stagnaciją, infliaciją ir jos poveikį realiajam darbo užmokesčiui, politinę krizę (spaudimas demokratijai), energetikos krizę, aplinkos/klimato krizę, migracijos arba demografinę krizę. Šios krizės dažnai tarpusavyje persipina ir susilieja, todėl valstybei tenka spręsti poli-krizės problemas, o tai reiškia, kad darbuotojams, pirmiausia – dirbantiems viešojo valdymo ir administravimo institucijose, tenka vis didesnė našta. Deja, už intensyvesnį darbą dažnai nei tinkamai atlyginama, nei sudaromos tinkamos darbo sąlygos jam atlikti. Viešojoje politikoje dažnai vis dar vyrauja neoliberalios tendencijos, nors ir silpnesnės nei ankstesniais dešimtmečiais, jos pasireiškia spaudimu mažinti viešojo sektoriaus išlaidas. Dėl to imamas taupymo priemonių, kurios daro didelį poveikį viešajam administravimui. Nominalaus darbo užmokesčio augimo sąstingis kartu su pastarųjų metų infliacija lemia realaus darbo užmokesčio mažėjimą ir sektoriaus darbuotojų skurdinimą. Dėl to mažėja jaunų žmonių susidomėjimas rinktis šį profesinį kelią. Visų šių procesų pasėkoje sektoriuje vis labiau juntamas darbo jėgos trūkumas. Vidurio ir Rytų Europos viešojo valdymo ir administravimo sektoriuje taip pat susiduriama su tam tikromis struktūrinėmis problemomis, pavyzdžiui, hierarchiniais valdymo modeliais, dėl kurių ribojama darbuotojų raiškos laisvė, o pastaruoju metu susiduriama ir su viešųjų paslaugų skaitmeninimo iššūkiais. Galiausiai, daugelyje šalių galioja ir tam tikri kolektyvinių derybų, streikų ir/ar narystės profesinėse sąjungose teisiniai apribojimai.



Atliekų tvarkymas: žaliųjų darbo vietų galimybių panaudojimas

Lenkijos viešųjų reikalų instituto tyrėja Barbara Surdykowska atkreipia dėmesį į trumpą Wouterio Zwyseno straipsnį („Žalioji transformacija ir darbo vietų kokybė: pavojus darbuotojų atstovavimui“, Europos profesinių sąjungų institutas, 2002 m. vasaris). Autorius nurodo, kad labiau aplinką teršiančiuose sektoriuose darbo vietos paprastai pasižymi sąlyginai geromis sąlygomis, t. y. labiau nei vidutiniškai tikėtina, kad jose galioja kolektyvinės sutartys, o profesinių sąjungų tankis ir darbuotojų atstovavimo galimybės yra didesnės nei vidutinės. Tokių taršių darbo vietų skaičius mažėja dėl politikos, susijusios su Europos žaliuoju kursu. Europos profesinių sąjungų instituto mokslininkas pabrėžia, kad darbo vietų skaičiaus mažėjimas aplinką teršiančiuose sektoriuose, nepadidinus kolektyvinių derybų aprėpties kitur, lemtų bendrą kolektyvinių derybų aprėpties mažėjimą. Tai būtų ypač problemiška kai kuriose Vidurio ir Rytų Europos šalyse, kur kolektyvinių derybų aprėptis paprastai yra mažesnė nei Vakarų Europoje. Kitaip tariant, labai svarbu, kad profesinės sąjungos ypatingą dėmesį skirtų darbuotojų telkimui tuose sektoriuose, kuriuose kuriamos „žaliosios darbo vietos“. Vienas paprasčiausių „žaliųjų darbo vietų“ pavyzdžių yra darbo vietos, susijusios su žaliavų ir atliekų tvarkymu, perdirbimu ir žiedine ekonomika.

Deja, nė vienoje iš CEECAW projekto nacionalinių ataskaitų nepaminėta jokia profesinių sąjungų veikla, skirta perdirbimo sektoriaus darbuotojų organizavimui. Klasikinių atliekų tvarkymo darbuotojų, t. y. atliekų surinkėjų, jungimosi į profesines sąjungas lygis taip pat yra žemas (ir, kaip teigiama nacionalinėse ataskaitose, nėra jokių mėginimų šią padėtį keisti).



Kolektyvinių sutarčių skaičius atliekų tvarkymo sektoriuje yra labai menkas (ir tai taip pat lemia bendras kolektyvinių derybų nuosmukis Vidurio ir Rytų Europoje, išskyrus labai retas išimtis). Mums nepavyko aptikti jokių sutarčių nuostatų, kuriose būtų atsižvelgta į konkrečius šių darbuotojų poreikius. Nėra informacijos ir apie šių darbuotojų mokymų skaičiaus augimą. Tai verčia suabejoti hipoteze, kad Europos žaliojo kurso ir žiedinės ekonomikos plėtros kontekste reikia plėtoti atliekų tvarkymo darbuotojų įgūdžius ir intensyviau juos mokyti.

Antrasis klausimas, į kurį reikia atkreipti dėmesį, yra tas, kad, remiantis literatūros šaltinių analize, didžioji dauguma Vidurio ir Rytų Europos šalių (išskyrus Slovėniją) tikrai susidurs su problemomis, siekdamas atskiruose žiedinės ekonomikos kūrimo etapuose numatytų rodiklių. Gali būti, kad iššūkių mastas yra toks didelis, kad valdžios institucijų dėmesį patraukia kitos dėlionės dalys, o ne atliekų tvarkymo darbuotojų darbo sąlygos ir įgūdžiai.

Tolimesni žingsniai: kurkime ateitį kartu

Visas 12 nacionalinių ataskaitų planuojama paskelbti 2024 m. rudenį – stebėkite!

Remdamiesi nacionaliniais duomenimis, Lenkijos viešųjų reikalų instituto ekspertai parengs keturias lyginamąsias analitines ataskaitas, kurių trys bus susijusios su nagrinėjamais sektoriais, ir viena, kurioje bus aptariami pokyčiai, susiję su kolektyvinių derybų sistemomis ir Direktyvos dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio 4 straipsnio įgyvendinimu.

Lyginamosios analizės išvados bus pristatytos ir aptartos keturių nuotolinių mokslinių seminarų, kuriuos planuojama surengti 2025 m. pirmąjį pusmetį, metu.

Siekiant padidinti šių trijų sektorių profesinių sąjungų gebėjimus dalyvauti kolektyvinėse derybose, Lenkijoje, Slovakijoje, Lietuvoje, Bulgarijoje ir Serbijoje bus surengti penki nacionaliniai kolektyvinių derybų skatinimo seminarai. Šie seminarai taip pat leis Europos viešųjų paslaugų profesinėms sąjungoms padidinti savo matomumą ir reprezentatyvumą Vidurio ir Rytų Europos šalyse. Kolektyvinių derybų skatinimo seminarų išvados bus pristatytos antrajame naujienlaiškyje.

Įgyvendinant projektą taip pat bus parengti politikos dokumentai, kuriais VRE šalių socialiniai partneriai galės remtis ir paskatinti valdžios institucijas tolesniam darbui ir diskusijoms.

Projekto baigiamajame etape planuojama surengti apskritojo stalo susitikimą Briuselyje, kuriame susitiks ir diskutuos visos suinteresuotos šalys.



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

CEECAW projekto partneriai:

FUNDACJA INSTYTUT SPRAW PUBLICZNYCH
EUROPEAN FEDERATION OF PUBLIC SERVICE UNIONS - EPSU
FONDACIJA CENTAR ZA DEMOKRATIJU - CENTER FOR DEMOCRACY FOUNDATION
LIETUVOS SOCIALINIŲ MOKSLŲ CENTRAS – LSMC
STREDOEUROPSKY INSTITUT PRE VYSKUM PRACE - CENTRAL EUROPEAN LABOR STUDIES
INSTITUTE - CELSI
INSTITUTE OF PHILOSOPHY AND SOCIOLOGY – IPS

Projekto trukmė:

2023 m. lapkričio mėn. – 2025 m. spalio mėn

Projektą finansuoja:

Europos Komisijos užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinis direktoratas

Laukite kito naujienlaiškio, kuriame bus pateikta
daugiau naujienų ir naujų įžvalgų.

