

With financial support from the European Union



Darbuotojų teisės
– profesinių sąjungų
derybų pranašumas

LT



The power of information

Effective exchange as a key to effective
protection of workers' rights

1. Partneriai	4
2. Įžanga	5
3. Tyrimo metodologija	7
4. Baigiamosios išvados	8
5. Žinios apie darbuotojų teises	11
5.1. Profesinės teisės ir darbuotojų teisės	11
5.2. Darbuotojų teisės metalo pramonėje	15
5.3. Įsitraukimas ir dalyvavimas	17
6. Santykiai su darbdaviais ir dialogo kokybė	24
6.1. Padėtis metalo pramonėje	24
6.2. Santykiai su metalo pramonės darbdaviais	27
6.3. Socialinis dialogas	35

1. Partneriai



Poland

Międzyzakładowy Samorządny Niezależny Związek Zawodowy Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek



Macedonia

Autonomous Trade Union of energy, mining and industry of Republic of Macedonia



Serbia

Autonomous Trade Union of Metalworkers



Lithuania

Lithuanian Unification of Metal workers' trade union



Bulgaria

Syndical Federation of Machinebuilders and Metalworkers CL Podkrepa



Turkey

United Metalworkers' Union

2. Įžanga

Šis leidinysrardu metus trukusio tarptautinio projekto, kuriame metalo pramonės profesinės sąjungos turėjo galimybę arčiau susipažinti su darbuotojų dalyvavimo tematika, suprasti skirtumus tarp šalių šiuo klausimu ir susipažinti su gerosios praktikos pavyzdžiais, rezultatas.

Pagrindinis tikslas buvo padidinti darbuotojų informuotumą apie darbuotojų teises metalo pramonės profesinėse sąjungose, kas turėtų pagerinti derybų kokybę ir padėti palai kyti gerus santykius su darbdaviu. Šį tikslą papildė dalyvavimo Europos metalo sektoriuje mechanizmų analizė, ypatingą dėmesį skiriant teisei į informavimą ir konsultavimą. Svarbų vaidmenį taip pat vaidinometalo pramonės profesinių sąjungų įvaizdžiestiprinimas Euro poje, ypač kalbant apie žiniasklaidą ir visuomenės nuomonę.

Papildomai priešminių vertybių, projekto dėka buvo sustiprintas tarptautinis metalo pramonės profesinių sąjungų iš skirtingų šalių bendradarbiavimas,ir tokiu būdu buvo susti printa jų pozicija socialinėje srityje. Didelę reikšmę vaidino profesinių sąjungų, projekto partnerių ne iš Europos Sąjungos (Serbijos, Turkijos, Makedonijos) dalyvavimas – jų nuo monių dėka, galimabuvo palyginti Europos teisinį modelį su modeliais naudojamaiskitur ir užmegzti šakinį bendradarbiavimąplatesniamenei tik ES lygmenyje.

Projekto renginiai:

1. Pradinis susitikimas – Lenkija (delegacijų susipažinimas ir projekto veiklos planavimas)
2. Tarptautiniai mokymai - Makedonija (klausimai susiję su garantuotomis darbuotojų teisėmis Europoje, profesinių sąjungų vaidmeniu skatinant, teisę į informavimą ir konsultavimą, kaip pagrindinė darbuotojų teisė, darbuotojų dalyvavimo apibrėžimai, Europos darbo tarybų veiklos principai)
3. Nacionalinė darbuotojų teisių ir darbuotojų dalyvavimo mechanizmų analizė, atlikta kiekvienoje šalyje
4. Šeši nacionaliniai darbiniai susitikimai – Tyrimo rezultatų analizė nacionaliniu lygmeniu, išvadų bei hipotezių apie šių teisių prieinamumą šalyje ir jų apsaugos sudėtingumo laipsnį metalo sektoriuje formulavimas
5. Bendras tarptautinis seminaras – Serbija (apsikeitimas išvadomis ir darbinėmis hipotezėmis po nacionalinių susitikimų, nacionalinio tyrimo ataskaitų pristatymas, optimalaus darbuotojų teisių apsaugos modelio pasirinkimas).
6. Baigiamoji konferencija – Turkija (diskusijos apie galutinę tyrimų ataskaitą, partnerystės deklaracijos pasirašymas, kitos bendros veiklos planavimas ir tarptautinio bendradarbiavimo tinklo metalo sektoriuje sukūrimas)
7. Projekto rezultatų sklaida profesinių sąjungų lygiu

Projektas pasirodė esąs toks sėkmingas, kad jame dalyvaujantys partneriai nusprendė toliau plėtoti edukacinę veiklą ir ateityje paremti vienas kitą kovoje už darbuotojų teises.

3. Tyrimo metodologija

Apklausos buvo atliktos visose šešiose šalyse partnerėse. Tyrimo imtis buvo 190 žmonių.

Klausimyne buvo 40 klausimų, suskirstytų į tris kategorijas: darbuotojų teisės, darbuotojų dalyvavimas ir santykiai su darbdaviu. Klausimynas buvo išverstas į partnerių kalbas, išlaikant metodologinį teisingumą, o tada projekte dalyvaujančių profesinių sąjungų nariai atsakė į klausimus. Surinkus atitinkamą atsakymų šaltinį, jie buvo išsiųsti tyrimo koordinatoriui, o vėliau buvo statistiškai apdoroti eksperto, kuris pateikė rezultatus šiame leidinyje.

Tyrimo rezultatai buvo analizuojami nacionaliniu lygmeniu, o jų išvados tapo nacionalinių susitikimų, kurių metu buvo aptariami rezultatai, pagrindu. To dėka rezultatus sustiprino kokybinė sudedamoji dalis, o nacionalinės delegacijos turėjo galimybę išsamiai susipažinti su tema iš pirmų lūpų. Šis leidinys yra lyginamoji nacionalinių ataskaitų analizė.

Visi klausimai buvo vertinami pagal skalę nuo 1 iki 5, o vidutinis rezultatas visada buvo interpretuojamas pagal šį raktą:

Rezultatas	Aiškkinimas
1,0-2,0	Blogai / trūksta
2,0-2,5	Prastai / sunku
2,5-3,0	Vidutiniškai / mažiau nei tikėtasi
3,0-3,5	Pakankamai / perspektyvu
3,5-4,0	Gera / teigiamai
4,0-5,0	Labai gerai

Rezultatų pateikimas – grafikai su paaiškinimais. Projekto koordinatorius gali suteikti pirminius duomenis tyrimo tikslais.

4. Baigiamosios išvados

Tyrimo surinkti duomenys padėjo detalai suprasti projekte dalyvaujančioms šalims svarbius klausimų ir pamatyti jų įvairovę (kai kurie rezultatai pateikiami tolesnėje ataskaitos dalyje). Tokie išsamūs duomenys buvo apdoroti taip, kad galima būtų gauti paprastą ir aiškų šios temos vaizdą, kuris atitiktų projekto tikslą:

“Ar projekte dalyvaujančiose šalyse darbuotojų teisės, ypač dalyvavimo teisės, yra žinomos ir veiksmingai naudojamos santykiuose su metalo pramonės darbdaviais?”

Atlikti tyrimai parodė aiškią koreliaciją tarp darbo teisių padėties suvokimo atstovaujamoje profesinėje sąjungoje atitinkamoje šalyje ir socialinio dialogo kokybės, santykių su darbdaviais metalo pramonėje ir derybų su jais brandos lygio.

Rezultatai parodė, kad šešias tyrimo dalyvaujančias šalis galima suskirstyti į tris grupes:

1-oji grupė.

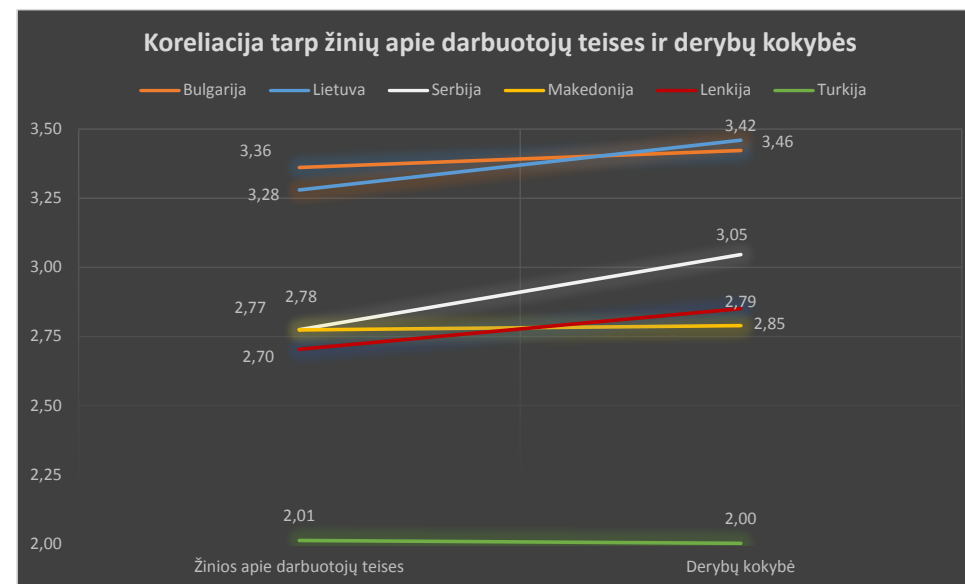
Šalys, turinčios pakankamai gerą supratimą apie darbuotojų teises ir tinkamą socialinio dialogo bei derybų su metalo pramonės darbdaviais lygį – **Bulgarija ir Lietuva**

2-oji grupė.

Šalys, kuriose yra vidutinis informatumo apie darbuotojų teises lygis, žemesnis nei vidurkis socialinio dialogo lygis ir sudėtingos derybos su metalo pramonės darbdaviais – **Serbija, Makedonija, Lenkija**

3-oji grupė.

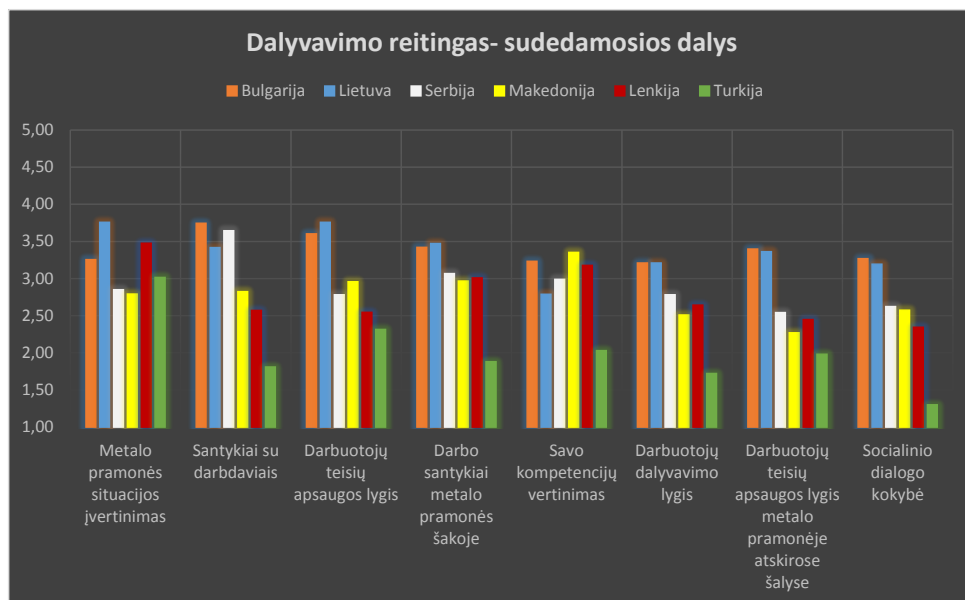
Šalys, kuriose yra silpnas informuotumas apie darbuotojų teises, ribota socialinio dialogo galimybė ir labai sudėtingos derybos su metalo pramonės darbdaviais – **Turkija**



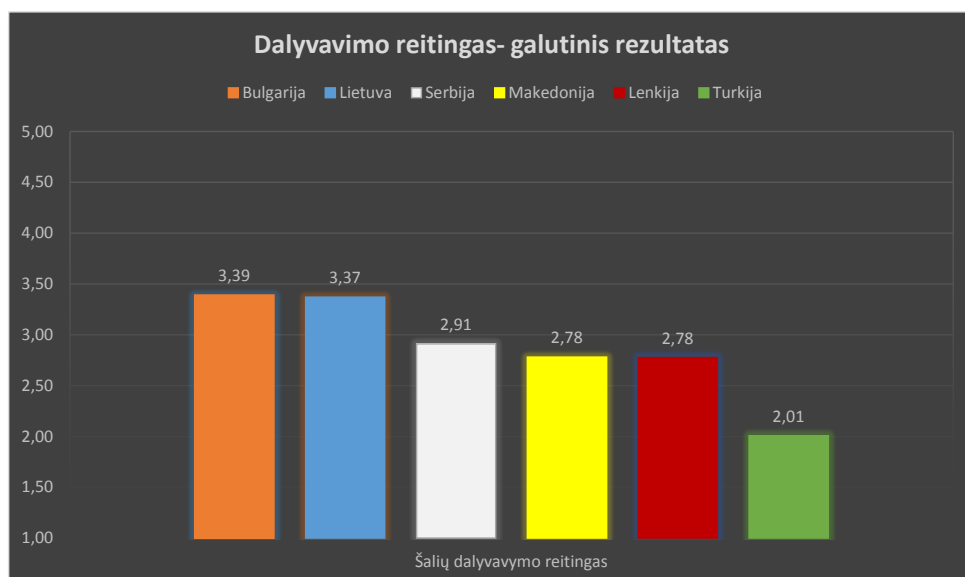
Analizuodami pateiktus rezultatus verta prisiminti, kad bet koks edukacinis darbas, kuris padidina darbuotojų atstovų žinias ir supratimą apie darbuotojų teises, automatiškai didina jų derybinę kompetenciją. Didžiausias pokytis pastebėtas Serbijos atveju, todėl verta propaguoti darbuotojų teises šioje šalyje.

Dalyvavimo reitingas buvo sukurtas naudojant išsamius rodiklius, išnagrinėtus klausimynne. Kiekvienas iš aštuonių pagrindinių ramsčių, kurie buvo vertinami, buvo sudaryti atsižvelgiant į atsakymų balus susidedančius iš nacionalinių atsakymų, kurie kitoje diagramoje buvo apibendrinti ir rodo galutinį kiekvienos šalies rezultatą, kurį mes vadinsime dalyvavimo reitingu. Reitingas leidžia lengvai įvertinti darbuotojų dalyvavimo konkrečioje šalyje kokybę.

Aukščiausias įvertinimą – 3,39 balai, gavo Bulgarija, ir tai nenuostabu, nes Bulgarijos profesinės sąjungos daugelį metų sėkmingai kovojo už darbuotojų teises ir buvo veiksmingos šioje kovoje. Antra, šiek tiek mažiau balų nei lyderė gavusi, buvo Lietuva, kur metalo pramonė vystosi gerai, o santykiai su darbdaviais išlieka geri. Trečiąją vietą užėmė Serbija – 2,91 balai, kurioje metalo pramonės profesinės sąjungos jau daugelį metų rūpinasi gerais santykiais su metalo pramonės darbdaviais iš esmės daro tai sėkmingai. Ketvirtąją vietą užėmė Makedoniją ir Lenkiją, kurios surinko tokį patį taškų skaičių – 2,78.



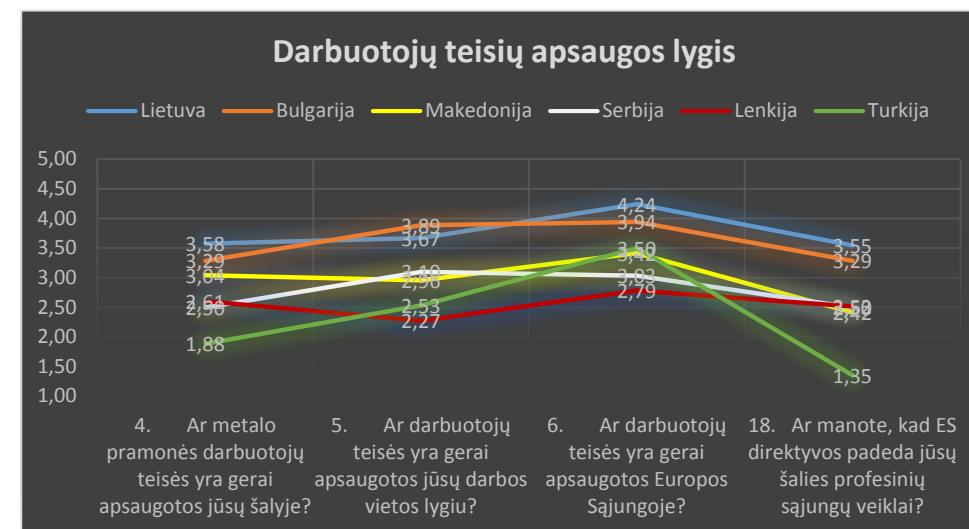
Makedoniečiai aukštai įvertino savo kompetenciją dėl darbuotojų dalyvavimo, bet kitose kategorijose jų rezultatai buvo vidutiniai, o lenkai, nepaisant geros metalo pramonės padėties, turi blogą socialinio dialogo lygį ir silpnus santykius su darbdaviais. Paskutinė vieta reitinge užėmė Turkija - 2,01 balas, o tai reiškia sunkią (bet ne dramatišką) darbuotojų teisių ir santykių su darbdaviais padėtį nepaisant geros pramonės šakos situacijos ir aukšto lygių kompetencijų.



5. Žinios apie darbuotojų teises

5.1. Profesinės sąjungos ir darbuotojų teisės

Darbuotojų teisės yra žmogaus teisių dalis, o svarbiausia iš jų yra teisė jungtis į asociacijas (į profesines sąjungas). Dažnai istorijoje revoliucijos buvo susijusios su darbuotojų teisėmis, pavyzdžiui senovės vergų sukilimai (taip pat Jungtinėse Amerikos Valstijose šiuolaikiniais laikais) arba viduramžiais vadinamieji valstiečių sukilimai (susiję su lengvesnėmis baudžios sąlygomis). Tik devyniolikame amžiuje, įkūrus pirmąsias profesines sąjungas, darbuotojų teisės pradėjo atsirasti žmonių sąmonėje. XIX amžiuje profesinės sąjungos sutelkdavo dėmesį į kovą dėl aštuonių valandų darbo dienos ir sunkių darbo sąlygų gerinimo, pvz., 1833 m. Anglijoje atsirado įstatymas, draudžiantis darbą jaunesniems nei 9 metų vaikams, vaikai iki 13 metų amžiaus galėjo dirbti iki aštuonių valandų ir jaunesni nei 18 metų, ne daugiau kaip 12 valandų per dieną. Šiandien darbuotojų teisių vystymosi kryptis yra daugiaukova su prekyba žmonėmis ir piktnaudžiavimais dėl darbuotojų migrantų, diskriminacija, už garantuotą minimalų darbo užmokestį ir lygių teisių užtikrinimą.



Apie darbuotojų teises pasaulyje buvo diskutuojama gerokai prieš Europos Sąjungos įkūrimą. Vadinamoji antrojo žmogaus teisių karta - ekonominės, socialinės ir kultūrinės teisės (teisė į darbą, socialinę apsaugą, sveikatą, švietimą, maistą, vandenį, prieglaudą) - įvedė darbuotojų teisių sampratą į tarptautinį teisinių susitarimų kanoną. Visos pasaulio šalys savo įstatymuose taiko pirmosios ir antrosios kartos teises, ir kartu jie vadinami pagrindinėmis teisėmis. Yra daugybė tarptautinių organizacijų, kurios rūpinasi žmogaus

teisėmis ir darbo teisėmis, iš kurių svarbiausia yra JT, kurios pripažino darbo teisių svarbą Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje (1948 m.). 1919 m. buvo įsteigta Tarptautinė darbo organizacija (TDO), o po karo ji buvo prijungta prie JT, kuri propaguoja darbuotojų teises visame pasaulyje. Pagrindinis TDO uždavinys yra gerinti darbo sąlygas, sukuriant išsamų teisės kodeksą, o TDO konvencijos vadinamos Tarptautiniu darbo kodeksu (jų yra 400, dėl darbo teisių, socialinės gerovės, sveikatos ir saugos bei žmogaus teisių).

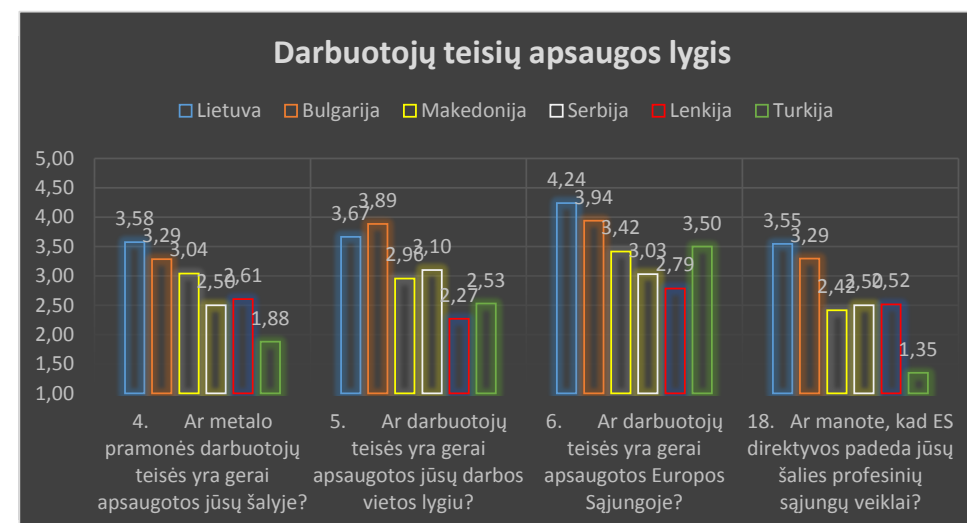
Europos Sąjungos tikslas yra pagerinti jos gyventojų gyvenimo ir darbo sąlygas, tai yra įrašyta Sutarties dėl Europos Sąjungos preambulėje. Europos Sąjunga įgyvendina direktyvas per nacionalines vyriausybes ir jos yra atskaitingos savo piliečiams. Jei kuri nors vyriausybė neįgyvendina direktyvos, Europos Komisija gali pradėti pažeidimų nagrinėjimo procedūrą. Jei nacionalinė vyriausybė nesuderina savo įstatymų atitinkamai, klausimas perduodamas Europos Teisingumo Teismui, kuris po svarstymo siunčia konkrečias rekomendacijas nacionalinei teisminei sistemai, apeinant vyriausybę. Europos Sąjunga pasirinko tokias pagrindines vertybes, kurias siekia apsaugoti juridškai, savo piliečiams: **pagarba žmogaus orumui, laisvė, demokratija, lygybė, teisinė valstybė ir pagarba mažumoms**. Šios vertybės yra saugomos glaudžiai bendradarbiaujant su TDO, per tarptautinių darbo standartų priėmimą, prisijungimą prie Europos žmogaus teisių konvencijos ir ES pagrindinių teisių agentūros Vienoje įsteigimą. Darbuotojų teisės yra įtrauktos į pagrindinius ES dokumentus, pvz., Europos socialinę chartiją, ES pagrindinių teisių chartiją, Sutartį dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) ir Parlamento direktyvas bei rezoliucijas. Jos taip pat saugomos tarptautinių konvencijų, kurios yra viršesnės už nacionalinius įstatymus, ir jei jos yra pažeidžiamos, įsikiša ES Teisingumo Teismas, kuris prižiūri pagrindinių teisių pažeidimus.

Į JT Visuotinę žmogaus teisių deklaraciją įrašytos šios darbuotojų teisės:

- Kiekvienas žmogus turi teisę dirbti, laisvai pasirinkti darbą, dirbti tinkamomis ir geromis darbo sąlygomis ir būti apsaugotas nuo nedarbo
- Kiekvienas žmogus, nepriklausomai nuo bet kokių skirtumų, turi teisę į vienodą atlyginimą už vienodą darbą
- Kiekvienas darbuotojas turi teisę į tinkamą ir pakankamą atlyginimą, užtikrinanti jo ir jo šeimos egzistenciją, atitinkančią žmogaus orumą ir prireikus turi teisę gauti socialinę paramą.
- Kiekvienas žmogus turi teisę formuoti profesines sąjungas ir įstoti į profesines sąjungas, kad apsaugotų savo interesus
- Kiekvienas žmogus turi teisę į atostogas ir poilsį, įskaitant pagrįstą darbo valandų apribojimą ir periodines mokamas atostogas

Pagrindinis profesinių sąjungų uždavinys - atstovauti darbuotojams, ginti jų orumą, materialinius ir moralinius interesus. Šios užduotys tiesiogiai skatina profesines sąjungas remtis darbuotojų teisėmis, ypač veikiant tarptautinėje arenoje. Be darbo teisių laikymosi kontrolės ir dalyvavimo darbo saugos ir sveikatos atitikties priežiūroje, profesinės sąjungos taip pat dalyvauja įstatymų veikloje per socialinį dialogą ir teikiant nuomones dėl įstatymų ir teisės aktų iniciatyvų. Įmonės lygmenyje profesinės sąjungos dalyvauja palankių darbo sąlygų, darbuotojų gyvenimo ir laisvalaikio kūrimo, o jų veiklos pamatas yra tarptautiniai kodeksai dėl darbuotojų teisių.

Analizuojant respondentų atsakymus, galima lengvai pastebėti, kad jų nuomonė, metalo pramonės darbuotojų teisių apsauga yra vidutinio lygio. Geriausiai situacija atrodo Lietuvoje ir Bulgarijoje, blogiausiai - Lenkijoje, Turkijoje ir Serbijoje. Kategorija, kuri gavo geriausią įvertinimą buvo darbuotojų teisių apsauga Europos Sąjungoje, o blogiausiai įvertintas buvo ES direktyvų naudingumas, siekiant apsaugoti darbuotojus ir parama profesinių sąjungų veiklai nacionaliniu lygmeniu. Įdomu tai, kad respondentai nurodė, kad apsaugos lygis metalo apdirbimo pramonėje yra geresnis už jų šalies apsaugos lygio vidurkį.



Atsižvelgiant į visą mūsų respondentų grupę, darbuotojų teisės metalo pramonėje yra saugomos vidutiniškai: gerai Lietuvoje, pakankamai gerai Bulgarijoje ir Makedonijoje, mažiau nei tikėtasi Lenkijoje ir Serbijoje, ir blogai Turkijoje. Pastaruoju metu vykusių masinių protestų Turkijos metalo pramonėje kontekste verta atkreipti ypatingą dėmesį į šį paskutinį rezultatą.

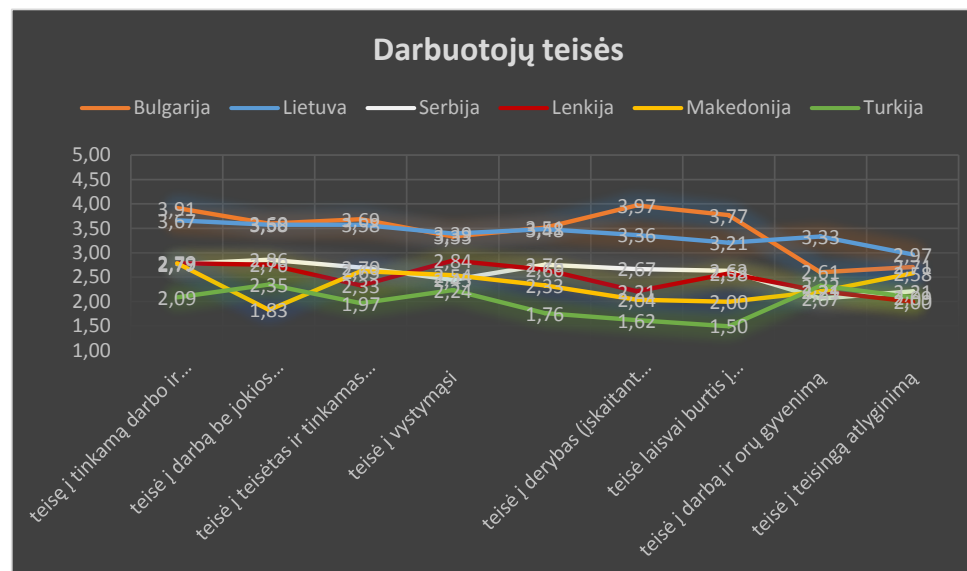
Darbuotojų teisių apsauga mūsų respondentų darbo vietose buvo įvertinta šiek tiek geriausiai pakankamai. Verta pažymėti aukštus Bulgarijos ir Serbijos rezultatus, kurie patvirtina, kad būtent profesinės sąjungos turi didžiausią galią šiose šalyse ir įdiegti realią darbuotojų apsaugą. Taip pat kelia susirūpinimą žemiausias **Lenkijos rezultatas**, o tai reiškia, kad metalo pramonės šakinės profesinės sąjungos Lenkijoje patiria didelį spaudimą ir neturi pakankamai stiprios pozicijos, kad galėtų veiksmingai saugoti darbuotojų teises. Turkijoje, apsaugos lygis įmonių lygmenyje yra vidutiniškas, ir tuo pačiu metu didesnis nei pramonės įvertinimas, o tai reiškia, kad profesinės sąjungos įmonių lygmenyje yra santykinai saugesnė vieta, nei šakinės federacijos, ir turi daugiau derybinių galių.

Darbuotojų teisių apsaugos vertinimas Europos Sąjungoje (kur trečiosios šalys žinoma galėjo tik įsivaizduoti) anot respondentų iš Lietuvos apsauga yra labai gera, respondentai iš Turkijos ir Bulgarijos mano, kad ji yra gera. Blogiausia darbuotojų teisių apsaugą Europos Sąjungoje vertina Lenkai, kas gali reikšti, kad jie vertina Europą per savodereguliuotos ir liberalios darborinkosprizmę ir daugiausia mato sunkumus ir trūkumus.

ES direktyvos yra naudingos Lietuvos ir Bulgarijos profesinių sąjungų veikėjams, o lenkai jas naudoja mažiau nei tikėtasi (įstatymai yra visiškai pritaikyti, tačiau direktyvų veiksmingumo vertinimas yra gana žemas). Iš trečiųjų šalių (kurioms direktyvos netaikomos, todėl sunku kalbėti apie jas) geriausiai direktyvas įvertino Serbija (rengianti savo įstatyminę bazę stojimui ir todėl įgyvendinanti direktyvas), Makedonija jas beveik nenaudoja, o Turkija iš vis nenaudoja.

5.2. Darbuotojų teisės metalo pramonėje

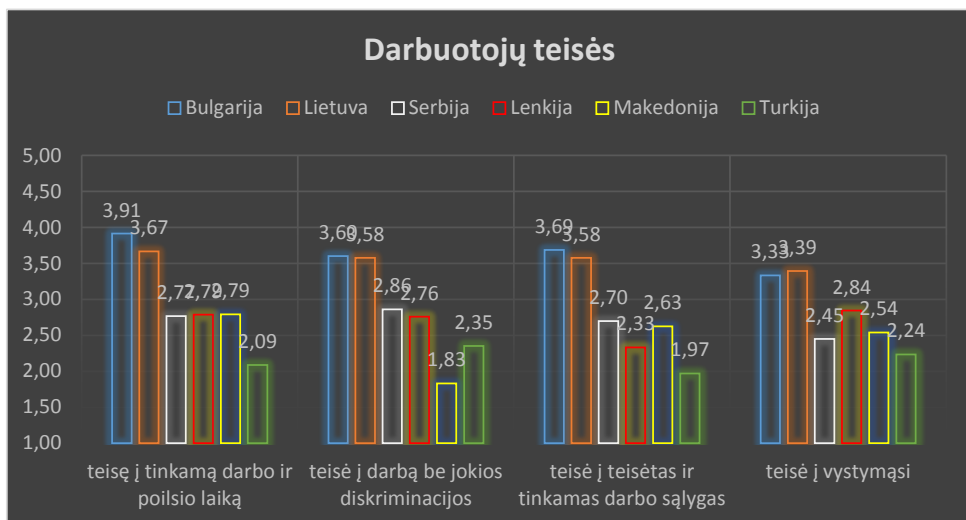
Klausimyne buvo išnagrinėtos devynios darbuotojų teisės, kurias autoriai pripažino svarbiais metalo pramonei ir kuriomis pat yra antrosios kartos žmogaus teisės ir pagrindinės darbuotojų teisės, įtvirtintos Europos Sąjungos dokumentuose.



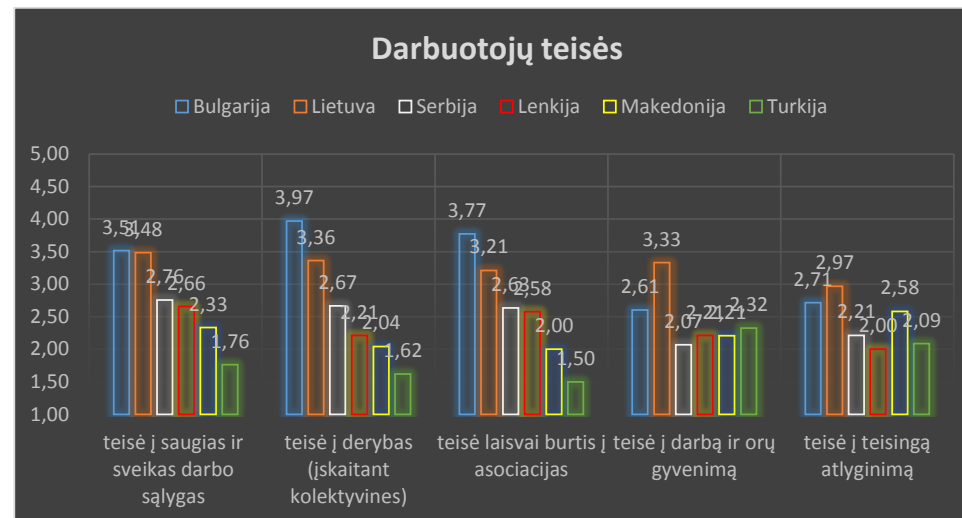
Teisės yra sudėliotos eilės tvarka nuo geriausiai iki blogiausiai saugomų visoje tiriamojoje grupėje. Paaiškėjo, kad geriausiai apsaugota darbuotojo teisė buvo teisė į tinkamą darbo ir poilsio laiką (kadangi tai buvo vienintelė teisė iš visų, kurios buvo tiriamos, įvertinta kaip vidutiniškai apsaugotos). Dar kitos 6 darbuotojų teisės buvo įvertintos kaip pakankamai gerai apsaugotos, o dvi paskutinės-teisė į darbą ir orų gyvenimą ir į orumą nežeidžiantį atlyginimą - buvo įvertinti, kaip prastai apsaugoti. Šie rezultatai rodo didžiulę problemą, susijusią su mažais darbo užmokesčiais metalo pramonėje visose tyrime dalyvavusiose šalyse.

Diagrama taip pat rodo aiškius darbo teisių apsaugos skirtumus atskiruose šalyse. Bulgarija yra lidere- geriausiai saugo teisę į derybas (įskaitant kolektyvines derybas), kuri daugelyje kitų šalių yra labai nusilpusi. Lietuva tinkamai saugo visas darbuotojo teises išskyrus teisę į orumą nežeidžiantį darbo užmokestį. Serbijoje problemų kyla suteisę į darbą ir orų gyvenimą bei teisę vystyti, o Makedonijoje kyla problemų dėl diskriminacijos.

Atsakymų dėl atskirų darbuotojų teisių pasiskirstymo analizė leidžia daryti įdomias išvadas. Teisė į tinkamas darbo ir poilsio valandas Bulgarijoje ir Lietuvoje yra gerbiama, o kitose šalyse pasitaiko darbo laiko pažeidimų. Teisė į darbą nediskriminuojant pakankamai gerai gerbiama taip pat Lietuvoje ir Bulgarijoje, bet dėl tam tikrų priežasčių Makedonijoje situacija yra katastrofiška. Autorius nežino, kokios yra tokios blogos apsaugos nuo diskriminacijos priežastis Makedonijoje, šią situaciją reikėtų išnagrinėti. Teisės į legalias ir geras darbo sąlygas taip pat yra gerai laikomasi Bulgarijoje ir Lietuvoje, bet situacija dėl legalaus įdarbinimo yra bloga Turkijoje ir prasta Lenkijoje. Teisė į vystymąsi yra pakankamai gerai gerbiama Bulgarijoje ir Lietuvoje, vidutiniškai Lenkijoje, o kitose šalyse prastai.



Teisė į saugų darbą yra gerai saugoma Bulgarijoje ir Lietuvoje, prastai Makedonijoje ir blogai Turkijoje, kur dažnai nėra jokių darbo saugos ir sveikatos taisyklių, ypač mažesnėse įmonėse. Teisė į derybas ir laisvę jungtis į asociacijas gerai veikia Bulgarijoje ir labai blogai Turkijoje, kur šiuos klausimus reguliuoja Vyriausybė. Teisė gauti darbą ir orumą nežeidžiantį darbo užmokestį yra vidutinė arba silpna visose šalyse, išskyrus Lietuvą, kur yra šiek tiek lengviau užsitikrinti padorų gyvenimą.



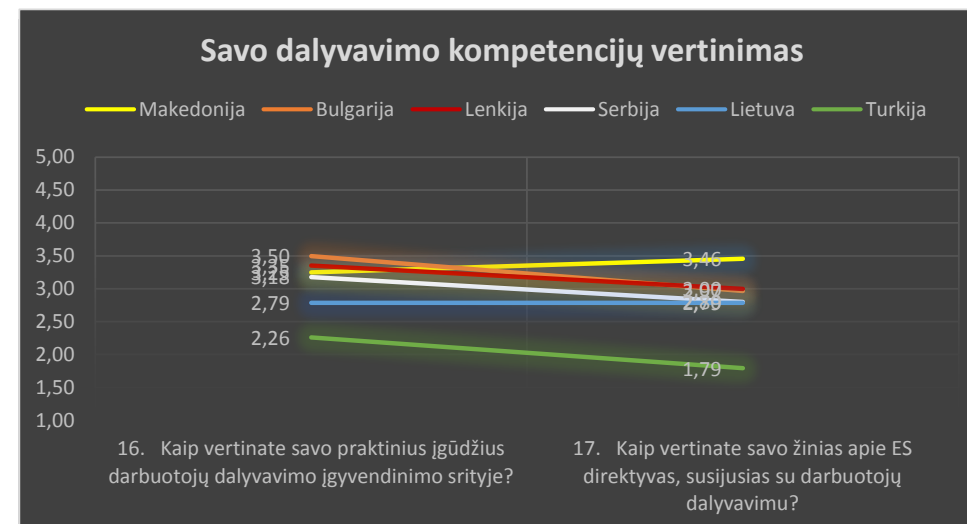
5.3. Įsitraukimas ir dalyvavimas

Darbuotojų įsitraukimas yra valdymo filosofija, leidžianti kurti aplinką, kurioje darbuotojai daro įtaką sprendimams ir veiksams, susijusiems su jų darbu, kas padeda jiems prisidėti prie įmonės verslo sėkmės. Darbuotojų įsitraukimas gali būti organizuojamas vadovų, remiantis bendrovių procedūromis, tačiau dažnai to nepakanka, todėl yra kuriami įstatymai, įpareigojantis darbdavius įtraukti savo darbuotojus. Darbuotojų dalyvavimas yra šiek tiek platesnė sąvoka, apimanti sisteminius darbuotojų dalyvavimo mechanizmus ir procedūras priimančias sprendimus darbo vietoje. Tiek įsitraukimas, tiek dalyvavimas grindžiami pagrindinėmis darbuotojų teisėmis dėl informavimo ir konsultavimo.

Darbuotojų dalyvavimas per atstovus vadinamas netiesioginiu dalyvavimu, priešingai nei tiesioginis dalyvavimas, kuriame visi darbuotojai turi galimybę daryti įtaką bendrovės sprendimams. Tiesioginis dalyvavimas būna sudėtingesnis dėl masto (sunku įtraukti kelis tūkstančius darbuotojų), todėl profesinėms sąjungoms naudingesnis yra netiesioginis dalyvavimas, kuris vyksta per demokratiškai išrinktus darbuotojų atstovus (profesines sąjungas, darbo tarybas, Europos darbo tarybas ir kitas darbuotojų atstovavimo formas). Tiesioginis dalyvavimas susijęs su darbo vieta ar esamomis darbuotojų užduotimis, kurių taikymo sritį ir principus jie gali nustatyti tiesiogiai su vadovais. O netiesioginis dalyvavimas susijęs su aukštesnio lygio sprendimais, tokiais kaip investicijos, užimtumo struktūra, gamybos plėtra ir darbo organizavimas.

Remiantis Eurofund parengta ataskaita (2013-2015 m.), 27 proc. visų Europos Sąjungos darbuotojų dirbo vadinamosiose «didelioįtraukimo organizacijose», t.y. tokiose, kuriose buvo taikomos teisinės procedūros ir vadovavimo filosofija palankiai vertino darbuotojų dalyvavimą. Deja, didesnis procentas, 38 proc. visų ES darbuotojų, dirbo «mažausįtraukimo organizacijose», t.y. tokiose, kuriose jie neturėjo jokios įtakos ir iš jų buvo tikimasi, kad jie dirbs savo darbą ir vykdys savo profesines pareigas, nedarant jokio poveikio savo pareigoms, neturėdami galimybių aptarinėti taisykles ar darbo organizavimą ir neturėdami efektyvių darbuotojų atstovavimo struktūrų (profesinės sąjungos, jei jos buvo, buvo marginalizuojamos ir neturėjo jokio reikšmingo poveikio darbdaviui). Dar 20 proc. dirbo «mišraus įsitraukimo organizacijose, užtikrinančiose gerą įsitraukimą žemesniame lygmenyje», kuriose darbuotojai buvo aktyviai įsitraukę į tiesiogines užduotis jų darbo vietose, vadovavimo kultūrą buvo teigiama ir valdymas buvo geras, tačiau jie buvo mažai įsitraukę sprendimų priėmimą aukštesniame lygmenyje (trūko bendradarbiavimo su profesinėmis sąjungomis, trūko konsultacijų su darbuotojais aukštesniu lygmeniu, sklėdė vadovų komunikacijos su darbuotojais). Paskutinė kategorija, kurioje dirbo 15% darbuotojų, buvo «mišraus įsitraukimo organizacijos, užtikrinančiose gerą įsitraukimą aukštesniame lygmenyje», kur eilinis darbuotojas neturėjo balsų ir neturėjo jokios įtakos, o konsultacijos, diskusijos ir bendradarbiavimo kultūra buvo vykdomi aukštesniame lygmenyje (dažniausiai tai buvo organizacijos, turinčios šiuolaikišką struktūrą arba naudojančios dalyvaujamojo valdymo kultūrą, atrodė, kad jos yra atviros dialogui, tačiau žemesnio lygmens darbuotojai nebuvo prileidžiami priedalyvavimo). Darbuotojų įsitraukimas Europoje skiriasi geografiškai, aukščiausias lygis yra Šiaurės šalyse ir Austrijoje, o žemiausias Pietinėje ir Rytų Europoje (Graikijoje, Italijoje, Ispanijoje, Portugalijoje, Bulgarijoje, Rumunijoje, Kroatijoje, Vengrijoje, Lenkijoje). Įmonės, užtikrinančios aukštą įsitraukimo lygį dažniausiai yra didelės (70% Europos įmonių turinčios daugiau nei 1000 darbuotojų užtikrina aukštą įsitraukimo lygį), tarp vidutinių įmonių (100-1000) tik apie pusę skatina darbuotojų įsitraukimo kultūrą. Mažosiose ir vidutinėse įmonėse vyrauja požiūris, kad reikia blokuoti darbuotojų įsitraukimą, nėra gerbiama darbuotojų demokratija ir pastebimos autoritarinio valdymo tendencijos.

Iš šešių šalių, dalyvavusių apklausoje, geriausiai savo dalyvavimo įgūdžius įvertino dalyviai iš Bulgarijos (geras lygis) jų, po jų sekė respondentai iš Lenkijos, Makedonijos ir Serbijos (vidutinio lygio kompetencijos). Lietuvos (vidutinio lygio) ir Turkijos (žemo lygio) dalyvių rezultatai buvo žemiau vidurkio. Paprastai žinios apie ES direktyvas darbuotojų dalyvavimo srityje yra vertinamos, kaip svertas, kuriuo galima pasinaudoti, tačiau dviem atvejais (Makedonija ir Lietuva) žinios apie direktyvas nepavirto praktiniais įgūdžiais. Verta atkreipti dėmesį, kad dalyvių žinių apie dalyvavimo ES direktyvas lygis apskritai buvo žemiau vidurkio, o tai reiškia, kad rekomenduojama tęsti švietimo veiklą šiuo klausimu.



Darbuotojų įsitraukimo samprata aptariama ES institucijose platesnės diskusijos apie įmonių inovacijų augimą kontekste. Pripažįstama, kad inovacijos yra įmanomos ne tik per technologijas (naujos gamybos idėjos, patentai ar rinkos sprendimai), bet jos turi būti grindžiamos didesniu darbuotojų motyvavimu ir jų darbo sąlygų gerinimu, o tai savo ruožtu reiškia, kad jie turėtų turėti galimybę daryti įtaką savo darbo vietai. Tokiu būdu, darbuotojų įsitraukimo didinimas, tapo ne tik socialine, bet ir verslo ES institucijų prioritetine užduotimi. Tai yra dar viena priežastis, kodėl profesinės sąjungos turėtų būti gerai susipažinę su darbuotojų įsitraukimo teoriją ir praktiką. **Darbuotojų dalyvavimas, kaip aprašyta aukščiau, apimavissus veiksmus, procedūras ir teises, kurie didina darbuotojų įtaką jų darbo vietoje.** Darbuotojų dalyvavimas yra ypatingas, aukščiausias institucinis **darbuotojų dalyvavimo modelis, pagalkurį darbuotojai yra kviečiami dalyvauti įvairiais bendrovės lygmenimis rengiamuose susirinkimuose ir konsultacijose / sprendimų priėmimo organuose**; o geriausias pavyzdys yra leisti darbuotojų atstovams tapti bendrovės priežiūros organų nariais.

Darbuotojų įsitraukimas apima ir motyvacinę veiklą ir dalyvavimo veiklą, nes tai suteikia galimybę darbuotojams daryti demokratine įtaką įmonės verslo sprendimams. Tiek tiesioginio, tiek netiesioginio dalyvavimo atveju svarbiausias veiksnys yra komunikacija, be kurios darbuotojas negalės įsitraukti. Todėl visose ES teisinėse nuostatose dėl netiesioginio darbuotojų dalyvavimo (pvz., dėl Europos darbo tarybų, darbo tarybų, kolektyvinių atleidimų iš darbo, perkėlimų ir kt.) **teisė į informavimą ir konsultavimą** buvo įrašyta, kaip svarbiausia darbuotojo privilegija ir kaip neatsiejama darbdavio pareiga. Europos Sąjungoje teisė gauti informaciją yra **pagrindinė darbo teisė**, įtvirtinta **Europos socialinių teisių chartijoje ir Sutartyje dėl Europos Sąjungos veikimo**.

Stabiliuose demokratiniuose darbuotojų dalyvavimas yra ypač gerai išsivystę didelėse įmonėse (išskyrus Daniją, kurioje įmonės turinčios 20 darbuotojų jau turi užtikrinti dalyvavimą, o pavyzdžiui Prancūzijoje, dalyvavimas taikomas tik didžiausiose įmonėse, kuriose dirba daugiau nei 5 000 darbuotojų). Vidurio ir Rytų Europoje dalyvavimas tradiciškai vyksta didžiosiose valstybinėse bendrovėse, turinčiose stiprias profesines sąjungas; besivystančių šalių privačiame sektoriuje dalyvavimas naudojamas, kaip viena iš valdymo funkcijų, o organai, įgalioti dalyvauti informacijos ir konsultacijų procese (pvz., darbo tarybos, Europos darbo tarybos ar darbuotojų atstovai) atsiranda tik sporadiškai. Tačiau prognozuojama, kad vykstant ekonominiam ir socialiniam vystymuisi, prieiga prie darbuotojų dalyvavimo Europoje išsiliigins.

Viena iš pirminių darbuotojų dalyvavimo modelių yra demokratiniai darbuotojų kolektyvo mechanizmai, daugiau ar mažiau legalizuoti pagal konkrečios šalies įstatymus. Pavyzdžiui, visuotinis darbuotojų susirinkimas, kuriame dalyvauja daugiau kaip 50% kolektyvo narių, turi įgaliojimus priimti sprendimus, kurie sukelia konkrečius teisinius padarinius, į kuriuos privalo atsižvelgti vadovai ir savininkas. Tipinės visuotinio susirinkimo kompetencijos sritys yra nuomonės apie darbo tarybos darbą priėmimas, įstatų priėmimas arba nuomonės apie vadovybės planus teikimas. Visuotinis darbuotojų susirinkimas taip pat gali priimti įmonės savivaldos įstatus, kuris yra stiprus dalyvavimo organas, kuris ir vykdyti kontrolės funkcijas įmonėse. Finansinio darbuotojų dalyvavimo modelis yra akcijų nuosavybė, tai yra teisė gauti akcijas lengvatinėmis sąlygomis. Tai suteikia darbuotojams galimybę dalyvauti visuotiniuose susirinkimuose, ko dėka darbuotojai asmeniškai dalyvauja valdyme, tačiau teisė tai daryti atsiranda dėl jų kapitalo bendrovių akcijų nuosavybės, dėl kurios jie turi teisę dalyvauti sprendimų priėmimo bendrovėje. Tai yra kitoks modelis, nei atstovauti darbuotojams priežiūros organuose, kaip tai yra pavyzdžiui Vokietijos sistemoje.

Įvairūs darbuotojų dalyvavimo sprendimų priėmimo procese modeliai konkuruoja ES bendrojoje rinkoje. Vokietijos modelis, vadinamasis *Mitbestimmung* (pažodžiui verčiamas kaip "bendras sprendimas") Europoje naudojamas kaip pavyzdys. Jo pagrindai buvo sukurti po Antrojo pasaulinio karo kasybos ir metalo pramonei, siekiant padidinti jos savarankišką socialinę kontrolę. 1976 m. reforma (*Codetermination Act*, "*Mitbestimmungsgesetz*") nustatė dalyvavimo pareigą visoms įmonėms, kuriose dirba daugiau nei 2 000 darbuotojų. Vėlesnės reformos sumažino šį slenkstį net iki 500 darbuotojų (2004 m. įstatymas, kuri nustatė paritetinio stebėtojų taryboje pareigą - 1/3 jos sudetis turi būti darbuotojai). Verta prisiminti, kad Vokietijoje egzistuoja dviejų pakopų valdymo sistema - akcininkai kartu su profesinėmis sąjungomis renka stebėtojų tarybą (*Aufsichtsrat*), kuriai pavesta rūpintis bendrąją bendrovės vystymosi kryptimi. Profesinių sąjungų atstovai gali turėti joje iki pusės vietų, tačiau pirmininko (turinčio lemiamą balsą) postas visada priklauso akcininkų atstovams. Stebėtojų taryba renka ir atleidžia vadovybę (*Vorstand*), kuri yra atsakinga už bendrovės valdymą. Kaip darbuotojų atstovas, valdyboje turi dalyvauti vienas darbuotojų deleguotas direktorius (*Arbeitsdirektor*), dažniausiai tai yra personalo direktorius. Šio sprendimo dėka, akcininkai kontroliuoja įmonių likimą,

o darbuotojams garantuojamas stiprus balsas visose valdymo organuose. Darbo tarybos yra atsakingos už kandidatų į valdymo organus atranką ir konsultuoja profesines sąjungas ir teikia joms aktualią informaciją apie įmonę. Niekas nekvestionuoja, kad reikia teikti informaciją, ypač susijusią su įmonės ekonomine padėtimi. Dėl to darbuotojai mano, kad jų balsas yra vertinamas ir kad jie daro didelę įtaką įmonės sėkmei. Dėl jėgų balansavimo - dominuojanti derybų taktika valdymo organuose yra spręsti problemas kartu; kovos dėl valdžios pasitaiko retai. Darbuotojų atstovai kruopščiai apsveria restruktūrizavimo ir sąnaudų mažinimo pasiūlymus, o savininkų atstovai elgiasi su darbuotojais pagarbiai. Darbuotojų dalyvavimas bendro sprendimo procedūroje Vokietijoje yra realus, nevyksta tik grynai formaliai, kaip tai yra daugelyje kitų šalių. 80 proc. įmonių darbo tarybos ir bendrovės vadovybės posėdžiai vyksta bent kartą per mėnesį. Kontaktai tarp darbo tarybos ir vadovybės padažnėjo w 50% įmonių per pastaruosius penkerius metus, ir 43% išliko tokio pat lygio. Profesinės sąjungos kontroliuoja apie ¼ stebėtojų tarybų narių; (paprastai jie yra vienos iš trijų pagrindinių profesinių sąjungų federacijų nariai).

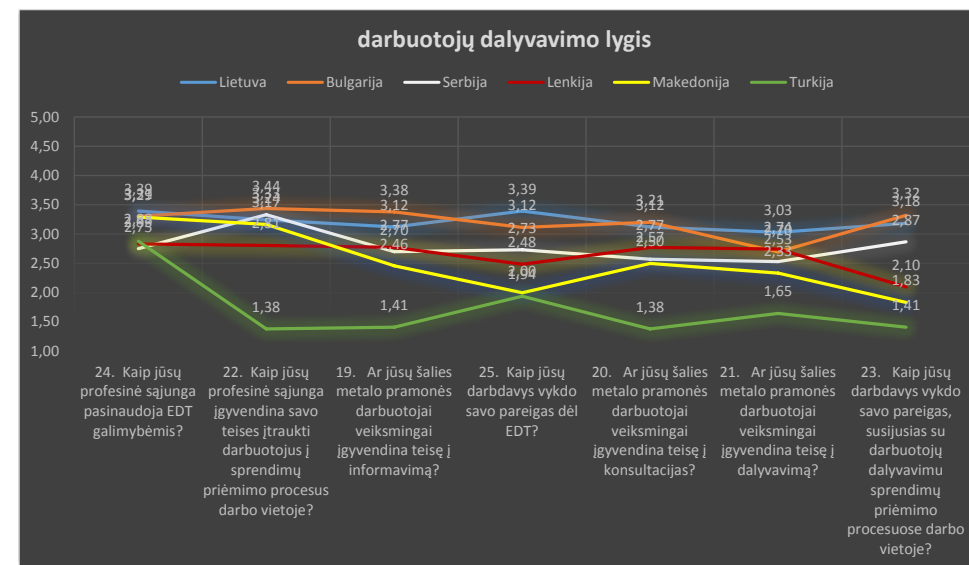
Tyrimas parodė, kad dėl dalyvavimo darbuotojai tampa labiau įsitraukę ir produktyvūs jei jie dirba tokioje įmonėje, kurioje jų balsas tikrai turi įtakos ir reikšmės; streikai pasitaiko retai, o darbuotojų santykiai dažniausiai yra harmoningi. Kai kurios šalys, tokios, kaip Jungtinė Karalystė, susipažino su Vokietijos dalyvavimo modeliu pirmą kartą tik kai Europos Sąjungą įsteigė naujovišką teisinį Europos akcinės bendrovės (SE) modelį, pagal kurį darbuotojų atstovų dalyvavimas buvo modeliuojamas pagal Vokietijoje taikomą modelį. Be to, pagal 2002 m. Europos direktyvą, darbo tarybos veikia visose didžiuosiuose Europos įmonėse, kurios primena Vokietijos darbo tarybas (*Betriebsräte*).

Šiuo metu svarbiausia darbuotojų dalyvavimo ES ekonomikoje apraška yra direktyvos dėl Europos darbo tarybų steigimo ir dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimo. Jos nėra tobulos ir kritikai sako, kad jos yra per daug bendro pobūdžio, bet šių direktyvų dėka atsirado galimybė suvienodinti standartus dėl informavimo ir konsultavimo sąlygų darbo taryboms ir Europos darbo taryboms visoje Europos Sąjungoje. Informavimas ir konsultavimas yra būtini, siekiant išsaugoti ir plėsti darbuotojų demokratiją ir darbuotojų dalyvavimą sprendimų priėmimo procesuose jų įmonėje. Darbuotojų atstovai, įskaitant profesines sąjungas, turi būti gerai susipažinę su informavimo ir konsultavimo procedūromis, tam kad galėtų teikti aktualią informaciją darbuotojams ir kontroliuoti darbdavius. Teisių ir procedūrų žinojimas tampa itin svarbus įmonių restruktūrizavimo ir transformavimo metu, kai darbuotojų teisių pažeidimo rizika yra ypač didelė. Reikėtų prisiminti, kad jeigu darbuotojai nedalyvaus sprendimų priėmimo procese savo įmonėse, demokratinė valstybės sistema nebus veiksminga, nes kapitalas galės lengvai paveikti politinę valdžią, ir palikti žmones nuošalyje ir nesidalinti su jais biudžetinėmis plaukomis. Toks scenarijus atrodo įmanomas daugelyje Vidurio ir Rytų Europos šalių, kuriose kalbama apie «naują kapitalizmą», kurio pagrindą sudaro pigi darbo jėga, kapitalo ir pelno privatizavimas, bei darbuotojų dalyvavimo ir darbo sąnaudų mažinimas, o profesinės sąjungos yra išstumiamos iš socialinio dialogo.

Teisė į informavimą ir konsultavimą sudaropagrindą darbuotojų įtraukimui - neįmanoma turėti veiksmingą įtaką bendrovės sprendimams neturint naujausios informacijos apie įmonės ekonominę būklę, personalo politiką, valdybos vykdomą strategiją. Kiekviena Europos Sąjungos šalis jau turi savo sprendimų šioje srityje, pradedant nuo tų kurios suteikia darbuotojams daug teisių (Prancūzija, Nyderlandai, Danija) ir baigiant tomis, kurios taiko griežtus apribojimus arba išvis neturi atitinkamų teisės aktų (kai kurios Vidurio ir Rytų Europos šalys). Šią padėtį turėjo palengvinti Direktyva 2002/14/EB, dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje (šiuo metu taikoma visose ES šalyse), kurioje nustatyta bendra pareiga informuoti ir konsultuotis su darbuotojais, ir kuri išplečia ir susistemina darbuotojų teises gauti kitose direktyvose (dėl kolektyvinių atleidimų iš darbo, įmonių perdavimo arba Europos darbo tarybų) ar nacionalinės teisės aktuose nurodyta informacija. Šia direktyva siekiama kuo labiau sumažinti netinkamą praktiką, kai vengiama darbuotojų informavimo pareigos daugelyje valstybių narių, kuriose šios srities reglamentai buvo fragmentuoti arba jų išvis nebuvo (kai kurioms valstybėms narėms ši direktyva yra vienintelis teisinis pagrindas, užtikrinantis darbuotojų teisę į informavimą ir konsultavimą). Šioje direktyvoje išdėstytos taisyklės yra taikomos kompanijoms, kuriose dirba daugiau nei 50 darbuotojų, ir įmonėms, kuriose dirba daugiau nei 20 darbuotojų (šalys, kurios neturi savo teisės aktų dėl informavimo ir konsultavimo, galėjo nustatyti skirtingas ribas). Pagrindinė direktyvos idėja yra užtikrinti aiškiai garantuojamą ir visuotinę darbuotojų atstovų teisę gauti vertingą informaciją ir duomenis iš darbdavio. Informacija turi būti laiku ir jos turinys turi būti toks, kad būtų galima pasirengti konsultacijoms. Manoma, kad ji turi būti teikiama prieš mėnesį. Direktyva nustato darbuotojų atstovų apsaugą, draudžia pažeisti esama darbuotojų apsaugą, ir suteikta teisė naudotis ekspertais, kas yra santykinai naudinga profesinėms sąjungoms. Direktyvoje darbo taryboms yra suteikiamos ypatingos teisės, tačiau atskirose ES šalyse jų teisinis statusas skiriasi, todėl jos gali būti arba labai stipriu arba nenaudingu įrankiu, priklausomai nuo to, ar darbo tarybos yra pripažintos darbuotojų atstovais tam tikroje šalyje, ar ne.

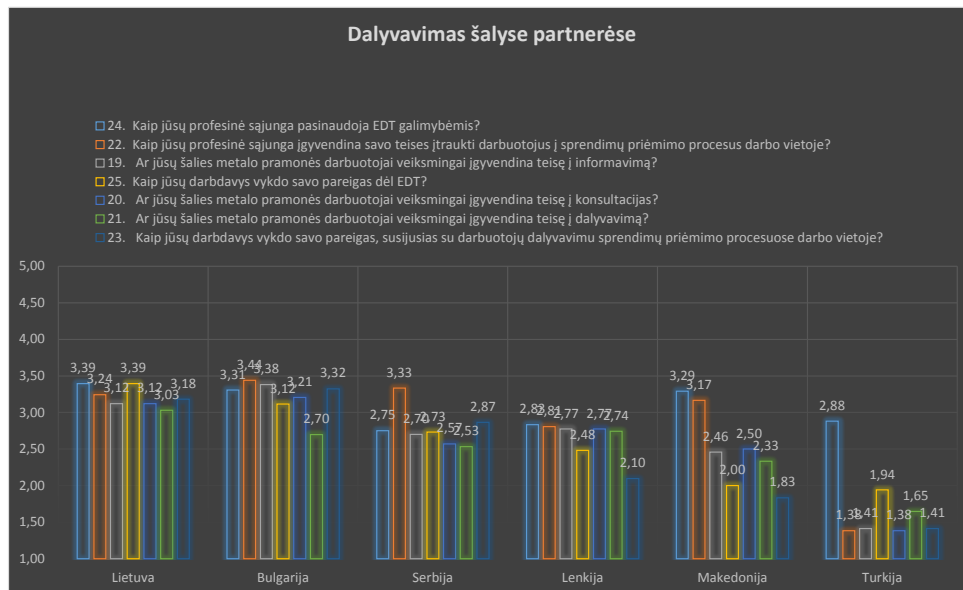
Konsultacijos – apsisprendimas nuomonėmis ir dialogas tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio atitinkamame valdymo lygmenyje (kuris yra kompetentingas aptarinėti tam tikrą temą ir turi įgaliojimus priimti sprendimus). Konsultacijos vyksta gavus paklausimą, kurį gali pateikti darbuotojus atstovaujantis organas, tuomet yra organizuojamas susitikimas tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio, kuriuo metu darbuotojų atstovai gauna atsakymą į savo paklausimą, siekiant pasiekti susitarimą šiuo klausimu. Konsultacijos vyksta po informacijos perdavimo. Direktyvoje aprašyta vadinamoji «minimali apimtis», t. y. temos, apie kurias ES darbdaviai privalo informuoti ir dėl kurių privalo konsultuotis su darbuotojų atstovais:

- Tikėtina įmonės veiklos plėtra ir ekonominė situacija
- Įdarbinimo rizikos struktūra ir raida ir veiksmai jei atsiranda rizika įdarbinimui
- Sprendimai, dėl kurių gali labai pasikeisti darbo organizavimas



Projekto tyrimometu buvo analizuojami keturi pagrindiniai darbuotojų dalyvavimo ramsčiai: Europos darbo tarybos, teisė į informavimą, teisė į konsultavimą ir galimybė daryti įtaką įmonės verslo sprendimams (teisė į dalyvavimą), o analizė buvo daroma dviejų perspektyvų pagrindu: darbdavio ir profesinės sąjungos. Nustebino tai, kad paaiškėjo, kad labiausiai paplitusi tarp projekto dalyvių dalyvavimo praktika buvo Europos darbo tarybos, kurios santykinai gerai egzistuoja ir veikia projekte dalyvaujančiose šalyse. Taip pat Turkijoje yra žinomos ir naudojamos Europos darbo tarybos, o Turkijos profesinių sąjungų delegatai stebėtojų teisėmis kviečiami dalyvauti šių Europos dalyvavimo organų posėdžiuose. Metalų pramonės darbdaviai įsitikino, kad šis organas yra veiksmingas ir neprieštarauja jo naudojimui (o dažnai net ir palaiko). Daugumoje tyrimo dalyvaujančių šalių profesinės sąjungos vidutiniškai įsitraukia į dalyvavimo veiklos skatinimą ir vykdymą darbo vietose (išskyrus Turkiją, kurioje trūksta veiksmų šiuo atžvilgiu ir Lenkiją, kur tokia veikla yra silpnesnė, nei galima buvo tikėtis). Darbdavių požiūris į jų pareigą informuoti darbuotojų atstovus buvo taip pat įvertintas gana aukštai, metalo pramonės darbuotojų atstovai jaučiasi vidutiniškai gerai informuoti (išskyrus Turkiją, kur darbdaviai nenoriteikti informaciją).

Deja, dar liko daug ką nuveikti dėl veiksmingos konsultavimo praktikos ir dalyvavimo mechanizmų naudojimo metalo pramonės įmonėse - šios sritys buvo įvertintos vidutiniškai. Darbdaviai vis dar nepakeitė nuomonės dėl darbuotojų dalyvavimui sprendimų priėmimo procese naudoti, ir metalo pramonėje jie tai daro nepakankamai (trūksta darbdavių veiksmų šioje srityje Turkijoje ir Makedonijoje, ir pastangos Lenkijoje yra silpnos). Dabartinis darbuotojų dalyvavimo lygis metalo pramonėje Lietuvoje ir Bulgarijoje buvo įvertintas vidutiniškai gerai, Serbijoje, Lenkijoje ir Makedonijoje vidutiniškai, o Turkijoje - žemai (iš dalies neegzistuojantis). Galima sakyti, kad vienintelė teisė į dalyvavimą kuri yra gerbiama Turkijoje yra susijęs su Europos darbo tarybomis.



6. Santykiai su darbdaviais ir dialogo kokybė

6.1. Padėtis metalo pramonėje

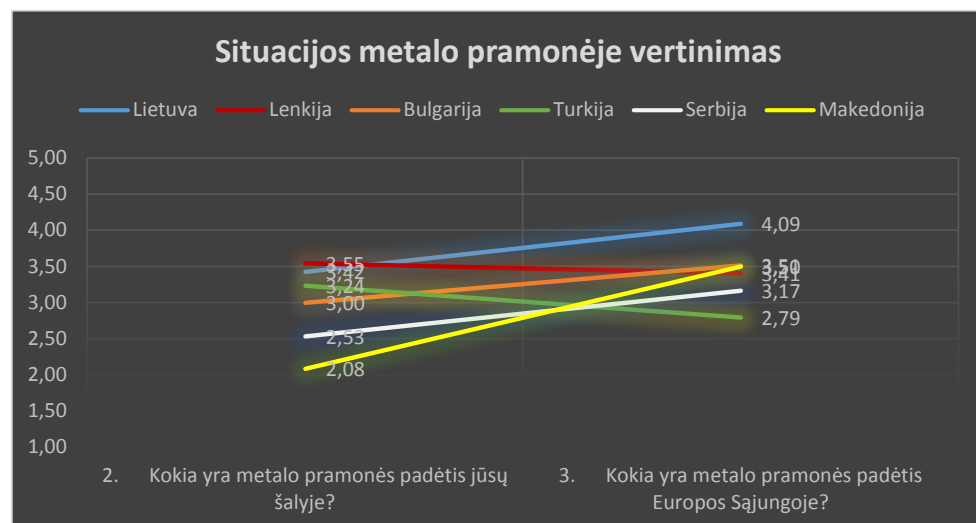
Metalo ir mašinų pramonės šakos sudaro kiekvienos ekonomikos pagrindą. Plačiaja prasme, tai yra plieno ir kitų metalų gamyba ir perdirbimas, todėl ši šaka apima juodųjų ir spalvotųjų metalų gaminius. Pagrindiniai gavėjai, nuo kurių priklauso sektoriaus finansinė situacija, yra automobilių pramonė ir statyba. Istorškai, plieno pramonė buvo Europos Sąjungos svarbiausia veikla, jau 1951 metais, Sutartyje įkuriančioje Europos anglių ir plieno bendriją (Europos Sąjungos pirmąją) įrašyti sprendimai dėl Bendrijos institucijų organizuojamų informavimo ir konsultavimosi su šakiniu konsultaciniu komitetu sprendimai. Komitetą sudarė dviejų šakų darbuotojai, darbdaviai ir vartotojai - anglies ir plieno pramonės šakų atstovai, kurie padėjo pradėti Europos bendrijai. Komiteto veikla buvo nutraukta tik 2002 metais, jo darbas ženkliai prisidėjo prie Europos Sąjungos, tokios kaip ji yra dabar, sukūrimo. Per pastaruosius dvidešimt metų plieno sektorius Europoje labai pasikeitė, perėjo per privatizavimo ir koncentracijos ir technologinių inovacijų diegimą, kurios didina efektyvumą, procesus, dėl ko buvo atleista daugiau nei 50% darbuotojų. Pagrindinė privatizavimo pasekmė tapo valstybės kontrolės funkcijų nutraukimas ir pramonės internacionalizavimas, dėl kurio atsirado daug susijungimų ir tarptautinių korporacijų. Šiuo metu didžiausios plieno įmonės

kontroliuoja daugiau kaip 80% produkcijos ir įdarbina 75% šakos darbuotojų. Pramonė taip pat patiria nuolatinę tarp-kontinentinės konkurencijos įtaką, kuri turi pigesnę darbo jėgą, tačiau Europos Sąjunga išlieka antra plieno gamintoja pasaulyje po Kinijos. Galima daryti prielaidą, kad progresuojantis automatizavimas ir pigių gamintojų konkurencija toliau turės įtakos įdarbinimo mažinimui ir įtampai šioje šakoje. Situacija mašinų gamybos šakoje, kur tradiciškai vis dar dominuoja mažos ir vidutinės specializuotos įmonės, šiek tiek skiriasi. Mašinų gamybos šaka yra priklausoma nuo verslo ciklų ekonomikoje, o jų pokyčius nėra taip lengva numatyti, kaip metalo sektoriuje, tačiau galima teigti, kad užimtumas šioje šakoje jau daug metų lėtai, bet stabiliai auga. Rezoliucijoje Nr. EU0303202N Europos Komisija, žinodama apie sunkumus, su kuriais susiduria metalo sektorius, pareikalavo, kad socialinis dialogas būtų sustiprintas ir kad Europos principai dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais metalo pramonėje būtų gerbiami. Taip pat valstybėms narėms rekomenduota priimti sprendimus, kurie apsaugotų metalo sektoriaus profesinių sąjungų narius nuo darbdavių spaudimo. Papildoma pagalba buvo mūtų Kinijos plienui, parduodamam Europos rinkoje dempingo kaina, įvedimas. Be šios pagalbos, Europos Sąjunga taip pat įvedė apribojimus, susijusius su aplinkos apsaugos ir taršos mažinimo reikalavimais.

Vidurio ir Rytų Europos šalyse metalo sektorius yra labai svarbi, bet ir taip pat labai nevertinama, pramonės šaka. Bandoma mažinti ir riboti darbuotojų teises ir profesinių sąjungų teises, nors yra išimčių. Santykiai su darbdaviais paprastai būna įtempti, nes dauguma jų mano, kad profesinės sąjungos yra nereikalingos, kad jos kenkia įmonei strategijai ir kad įmonėse jų neturėtų būti. Darbdaviai nuolat reikalauja mažinti gamybos sąnaudas, tačiau jie pamiršta apie mažus darbuotojų atlyginimus, taip skatindami darbo prekarijavimą. Būdingas buvusio Rytų Europos šalių bloko socialinio dialogo bruožas yra didelė dialogo svarbą centrines valdžios lygmeniu, suteikiant vyriausybei lemiamą balsą, saikingai stiprios įmonių profesinės sąjungos ir dirba labai mažai veiksmų šakų lygmeniu. Profesinių sąjungų politika yra sutelkta į prevencines priemones, kurios sustabdytų masinius darbuotojų atleidimus ir prisidėtų prie socialinio dialogo ir geresnės komunikacijos su darbdaviais dėl klausimų, susijusių su darbo santykiais. Tam tikri sunkumai, kurie atsiranda dėl dialogo nebuvimo ar jo vengimo įveikiama naudojant aktyvias priemones ir profesinių sąjungų daromą spaudimą.

Metalo sektoriaus darbdavių požiūris į teisę į informavimą ir konsultavimą yra iš esmės tinkamas. Tačiau informacijos perdavimo procese atsiranda trūkumų, informacija nepateikiama laiku ir netgi nutylima. Yra pavyzdžių, kai neinformuojama dėl pasitikėjimo stokos, žinių apie būtinybę keisti informaciją trūkumo ir dėl įsitikinimo, kad profesinė sąjunga taps kliūtimi konkrečių verslo politikos tikslų įgyvendinimui. Tačiau negalime sakyti, kad tai yra sisteminė problema ir kad yra visiškai nenoras dalyvauti dvišaliuose derybose, tai yra tik pavieniai konsultavimo vengimo atvejai. Daugumoje atvejų, profesinės sąjungos vykdo informavimo ir konsultavimo pareigą. Problemos, susijusios su socialiniu dialogu, darbuotojų informavimu ir atstovavimu, dažniausiai pasitaiko mažose įmonėse ir įmonėse, kurios įeina į tarptautinių korporacijų sudėtį tų šalių, kur profesinės sąjungos, veikiančios centriniame būstinėje, monopolizuoti dialogą, ir neprileidžia prie jo

mažesnių nacionalinių profesinių sąjungų, pvz. per dalyvavimą EDT. Kita problema yra ribotas kiekis šakinių kolektyvinių sutarčių ir jų nebuvimas ir nepakankamos profesinių sąjungų narių žinio apie informavimo ir konsultavimo procedūras.



Projekto tyrimo atliktoje apklausoje respondentai turėjo įvertinti metalo pramonės padėtį savo šalyje ir nurodyti savo vertinimą apie pramonės situaciją Europoje bendrai. Didžiausią skirtumą vertinant skirtumus tarp savo šalies ir Europos Sąjungos nurodė Makedonijos atstovai, kurių mano, kad metalo sektoriaus padėtis ES yra 75% geresnė nei jų šalyje. Kitoje pusėje atsakė Lenkijos ir Turkijos atstovai, kurie geriau įvertino pramonės situaciją savo šalyje, nei Europos Sąjungoje, todėl juos galima būtų pavadinti «pramonės euroskeptikais». Bendras vertinimas rodo, kad metalo sektoriaus padėtis Lenkijoje yra netgi geriausia nei visose kitose projekte dalyvaujančiose šalyse. Dalyviai iš kitų trijų šalių vertina situaciją ES metalo šakoje šiek tiek geriau, nei savo šalyse, o labiausiai optimistiškai dėl situacijos metalo šakoje, tiek savo šalyje tiek visoje Europos Sąjungoje yra nusiteikę Lietuvos atstovai, kuriems vieninteliams atrodė, kad ES metalo šakai sekasi labai gerai. Bulgariai mano, kad jų šalies ir ES metalo šakai sekasi vidutiniškai gerai, o Serbijos atstovai mano, kad jai sekasi vidutiniškai, esant augimo tendencijai. Šie rezultatai rodo didelius pradinio šakos situacijos vertinimo skirtumus, kas atspindi darbuotojų požiūrį ir rodo profesinių sąjungų dalyvavimo lygį ir jų motyvą veikti. Bendro pobūdžio optimizmas siejamas su pramonės internacionalizavimu ir narystės ES bendrojoje rinkoje nauda, ir jis yra šiek tiek užtemdytas Lenkijos atstovų pesimizmu, kuriems internacionalizacijos teikiama nauda nėra tokia ryški ir Turkijos atstovų, kurių pramonė yra mažiausiai susijusi su ES ekonomika, taigi ir mažiau priklausoma nuo jos, santūrumu.

6.2. Santykiai su metalo pramonės darbdaviais

Visose Europos Sąjungos šalyse darbdaviai privalo bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis, tačiau ne visi tai daro. Šis bendradarbiavimas turėtų apimti visus sprendimus, susijusius su visais darbuotojais; minimalūs reikalavimai - įmonės darbo teisės sutartys (kolektyvinės sutartys, darbo užmokesčio sutartys, įsakymai, įstatai ir darbo saugos bei sveikatos klausimai). Darbdavys negali nuspręsti dėl konkrečių sprendimų be profesinių sąjungų sutikimo, nebent praėjo nustatytas laikotarpis ir profesinės sąjungos neprisijungė prie dialogo (tuomet darbdavys gali išleisti vienašalį įsakymą). Dėl įsakymų dėl įmonės darbo teisių turi būti deramasi su visomis profesinėmis sąjungomis įmonėje - sprendimo dėl bendrosios pozicijos nepriėmimo pasekmė gali būti tokia, kad darbdavys gali priimti sprendimus vienašališkai. Čia atsiranda daug galimybių piktnaudžiauti, nes vieną profesinę sąjungą gali lengvai šantažuoti veto teise kitas, o darbdavys gali organizuoti jam ištikimos profesinės sąjungos atsiradimą, kuris blokuos visus bendrus kitų profesinių sąjungų organizacijų sprendimus (vadinamosios «geltonosios profesinės sąjungos»). Tai yra ypač akivaizdu kalbant apie socialinių fondų išlaidas, dėl kurių konkurencija tarp profesinių sąjungų yra labai stipri, nes taisto teikiamą galimybę «pasigirti» darbuotojų kolektyvu finansiniais laimėjimais. Kita sritis, kurioje darbdavys privalo bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis, yra derybos dėl kolektyvinės sutarties inicijuotos profesinių sąjungų, kurių darbdavys negali ignoruoti - privalo dalyvauti derybose. Tačiau ir čia darbdavys gali gudrauti - nepradėjus derybų jam gali būti taikomos finansinės sankcijos, kurias kartais labiau apsimoka sumokėti nei pradėti ilgai besitęsiantį ginčą. Jei susitariama dėl kolektyvinės sutarties, darbdaviui tenka dar viena pareiga bendradarbiauti - kartu su profesinėmis sąjungomis turi dėti pastangas informuoti apie įdarbuotojus.

Kai kuriose srityse, darbdavys privalo paprašyti profesinių sąjungų leidimo imtis jo planuojamų veiksmų - negali imtis jų savarankiškai, vienašališkai arba ignoruoti sutikimo nebuvimą. Kitaip tariant, profesinių sąjungų nuomonę įpareigoja darbdavį, jis privalo bent jau išreikšti norą bendradarbiauti, jei nori gauti tokį sutikimą. Paprastai tokio pobūdžio sutikimas yra būtinas darbdaviui tam, kad jis galėtų priimti sprendimus dėl atsiskaitymų su darbuotojais laikotarpių pasikeitimų, atostogų grafiko nustatymo. Daugelyje sprendimų darbdavys nėra besąlygiškai įpareigotas gauti profesinių sąjungų sutikimą, tačiau jis privalo gauti jų nuomonę (nesvarbu ar ja pasinaudos ar ne), pavyzdžiui dėl darbuotojų apsaugos drabužių ir asmeninių apsaugos priemonių pasirinkimo, dėl sprendimų dėl maisto ir gėrimų, dėl sankcijų už vagystės ar turto sunaikinimą, taip pat nelaimingų atsitikimų darbe atveju, dėl mokymų dažnumo ir apimtų ir kt.

Daugelis darbdavių nesilaiko šių pagrindinių teisių manydami, kad pareigą bendradarbiauti su socialine šalimivaržys jų verslo lankstumą. Šalyse su stabilia demokratija ir ilgametėmis profesinių sąjungų tradicijomis, tokios nuostatos pasitaiko retai, o

besivystančiose šalyse (Vidurio ir Rytų Europoje, neseniai į Europos Sąjungą įstojusiose šalyse) tai vyksta dažniau. Prie tokio požiūrio prisidėjo pastaruosius du dešimtmečius buvusi madinga neo-liberali politika, kuriai svarbiausia yra dereguliacijos ir darbdavių laisvės didėjimas. Tai savo ruožtu lemia spartų šalies ekonomikos augimą, tuo pat metu yra ribojamos darbuotojų teisės, naikinama kolektyvinių susitarimų sistema ir mažėja darbdavių noras bendradarbiauti su socialiniais partneriais. Neo-liberali politika yra patraukli daugeliui vyriausybių, kas buvo ypač akivaizdu neseniai vykusios finansų krizės metu, kuri sukūrė Europos ekonomika 2008-2010 metais, ir dėl kurios buvo labai apribotos darbuotojų įstatymais patvirtintose teisės Ispanijoje ar Italijoje. Liberalių pažiūrų vyriausybių pasekmė yra, kad darbuotojai nėra informuojami apie įmonės planus (darbdaviai mano, kad neprivalo aiškintis darbuotojams dėl savo sprendimų).

Projekte atliktas tyrimas parodė daugiamatį dalyvių kuriamų santykių du darbdaviaisvaizdą. Tikrai aukščiausia šių santykių kokybė (pirmoji vieta pagal keturias iš penkių tiriamų kategorijų) vyksta Bulgarijoje, kur santykiai yra geri, bet darbdavių iniciatyvumas galėtų būti geresnis, jie galėtų labiau rodyti iniciatyvą bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis. Šiek tiek pagerinus bendradarbiavimo įrankius ir dar patobulinus komunikaciją ir socialinius santykius, Bulgarijos metalo šakatapslabai gero lygio, panašaus į Vokietijos. Nors Serbija yra už ES ribų, ji užėmė antrą vietą pagal santykius su darbdaviais. Vietiniai metalo pramonės darbdaviai vertina gero bendravimo su darbuotojų atstovais svarbą, aktyviai įtraukia profesines sąjungas į bendradarbiavimą priimant sprendimus, ir nekelia jokių kliūčių dėl prieigos. Trečia iš tiriamų šalių, kurioje santykių su darbdaviais metalo pramonės lygis yra geras, yra Lietuva, kurioje taip pat atsižvelgiama ir darbuotojų nuomonę, o profesinės sąjungos kviečiamos bendradarbiavimui ir dialogui; neigiamas elementas yra tas, kad vengiama kontaktų, kas yra įmanoma šioje šalyje dėl liberalaus Darbo kodekso. Silpnesni santykiai su metalo pramonės darbdaviais, bet vis dar vidutinio lygio, yra Makedonijoje ir Lenkijoje. O tyrimo dalyviai iš Turkijos nurodė, kad jų šalyje santykiai su metalo pramonės darbdaviais atrodo blogai arba jų nėra iš viso. Didžiausios problemos susijusios su laisva komunikacija ir kad darbdavys neįtraukia profesines sąjungas į bendradarbiavimą (šie socialinio dialogo elementai pasitaiko retai). Tačiau, atsižvelgiant į visos grupės respondentus, stipriausias santykių su metalo pramonės darbdaviais elementas yra laisva komunikacija, o silpniausias elementas yra, kad negerbiama profesinių sąjungų nuomonė ir jie yra ignoruojami priimant sprendimus.

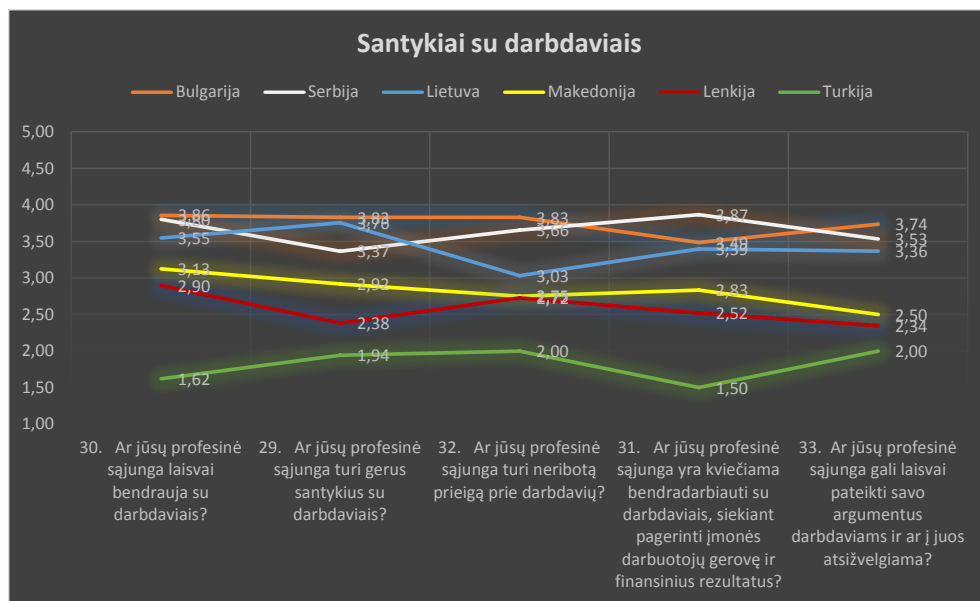
Profesinėms sąjungoms reikia informacijos apie įmonės finansinę būklę ir planus, kad būtų galima nustatyti darbo užmokesčio lūkesčius ir veiksmingai derėtis, todėl darbdaviui būtų naudinga pateikti patikimą informaciją ir būti vertu partnerio vardu. Be to, priešingai nei daugelis verslininkų mano, veiksmingas (o ne imituotas) darbuotojų dalyvavimas didina įmonių pelningumą, ką galima pamatyti iš aukščiau aprašyto Vokietijos pavyzdžio. Ekonominė krizė laikais profesinės sąjungos dažnai yra vienintelė kliūtis imtis nesąžiningų veiksmų, ir visose šalyse buvo patologiško darbdavių požiūrio atvejų (dažniausiai pasitaikantys veiksmai, siekiant sutrukdyti profesinėms sąjungoms

yra darbuotojų atleidimas iš darbo dėl bandymo įkurti profesinę sąjungą, aktyvistų atleidimas iš darbo per įdarbintas advokatų kontorą, apsimitinėjimas dėl geros valios ir dėl noro derėtis, informacija nėra pateikiama laiku ir jos turinys nėra tinkamas). Nepaisant to, Europa vis dar yra viena iš nedaugelio vietų pasaulyje, kur darbuotojas yra apsaugotas gana gerai, daugumos šalių socialinė politika daugiausia dėmesio skiria diskriminacijos prevencijai ir žmogaus teisių apsaugai (įskaitant darbuotojų teisių), o darbdaviai gerbia profesinių sąjungų narius, supranta jų socialinį vaidmenį ir nori dalyvauti dialoge.

Vykdamas socialinį dialogą verta prisiminti profesinių sąjungų teisę gauti prieigą prie profesinėms sąjungoms reikalingos informacijos. Darbdaviai dažnai nenori pateikti tokios informacijos, manydami, kad tai susilpnins jų derybinę poziciją; tačiau jie yra teisiškai įpareigoti tai daryti, o atsisakymas suteikti tokią informaciją daugeliu atvejų darbdaviui baigiasi nesėkme teisme. Pagrindinė informacija, kurios profesinės sąjungos gali prašyti yra įmonės finansinis balansas (ypač pelno ir nuostolių balansas), informacija apie planus dėl žmoniškųjų išteklių ir duomenis apie darbo užmokestį. Verta būti atsargiems dėl konfidencialios informacijos, kurios platinimas susijęs su teisine atsakomybe.

Bendradarbiavimas su darbdaviu grindžiamas vienu pagrindiniu pagrindu, kurio reikia, siekiant suprasti abi šalis - tai yra interesų bendrumas. Tiek darbdaviai, tiek profesinių sąjungų atstovai turi savo ypatingus interesus, kuriuos jie nori įgyvendinti per derybas, jie taip pat turi bendrų interesų. Tol, kol dialogą dominuos interesų skirtumai, jis bus grindžiamas jėga ir varžybomis, o jei abi šalys «persijungs» į bendruosius interesus, atsiranda didelė tikimybė, kad dialogas bus efektyvus. Klasikiniai profesinių sąjungų interesai yra pagerinti darbo sąlygas, rūpintis darbo sąlygų ir socialinių sąlygų apsauga, dėmesys darbo saugos ir sveikatos apsaugos problemoms, ir padėti jos nariams padidinti profesinių sąjungų poziciją įmonėje. O klasikiniai darbdavio interesai yra, kad verslas išgyventų, generuoti pelną, stiprinti pozicijas rinkoje ir mažinti darbo sąnaudas, kas yra naudojama, kaip viena iš rinkos konkurencijos įrankių. Atrodo, kad visi šie interesai yra tarpusavyje nesuderinami, bet jei pažvelgtume į juos atidžiau, dažniausiai šie interesai yra bendriabiams pusėms, bet jų savoriai skiriasi. Pagrindiniai bendri interesai yra įmonės išlikimas ir plėtra (nes jei įmonė bankrutuos, nebebus profesinių sąjungų), ir darbuotojų gerovė ir tinkamos darbo sąlygos (be darbuotojų, darbdavys nepasieks nei vieno iš savo tikslų). Jei pavyks susitarti dėl bendrų interesų, galima pradėti kalbėti apie dialogo struktūrą arba «derėtis dėl derybų». Ši įžanginė dalis yra būtina santykiams užmegzti ir ji turi būti grindžiama «gero bendradarbiavimo kodeksu», dėl kurio abi šalys susitaria ir nusprendžia laikytis. To dėka atsiranda vadinamasis psichologinis kontraktas, t. y. nerašyta pasitikėjimo sistema partnerių dialoge ir derybose. Tokio kontrakto reikavimai gali susidaryti iš dažniausiai pasitaikančių derybinių standartų, pvz.:

- Įsipareigojimas neteikti reikalavimų, viršijančių šalių galimybes
- Įsipareigojimas nesiimti vienašališkų sprendimų dėl derybų per visą jų trukmę (žaidimo sąlygos nekeičiamos žaidimo metu)
- Neslėpti informacijos, kuri galėtų pakeisti dialogo eigą



- Veikti įstatymų ribose
- Nesiimdami veiksmų, siekiant diskredituoti kitą šalį
- Laikytis nustatytų organizacinių taisyklių, tokių kaip: posėdžių laikas ir forma, pasirengimo susirinkimams apimtis, nevilkinti derybų be reikalo
- Neplatinti derybų proceso informacijos (nėra kontroliuojamo informacijos nuotėkio);
- Dalyvauti dialogenoriai, t. y. vengti situacijos, kai kalbama tik dėl to, kad to reikalauja įstatymai arba apsimestinai, dėl įvaizdžio
- Nesiimti agresyvių veiksmų prieš asmenį, pvz., siekiant pašalinti tam tikrą asmenį iš derybų komandos
- Vykdyti derybas naudojant pagrįstus ir dokumentuotus argumentus (dalykinės derybos ir derybos pagrįstos tam tikromis problemomis, remiantis objektyviais ir išmatuojamais kriterijais)
- Aiškos posėdžio pirmininko rinkimų taisyklės, tinkama vieta deryboms, protokolo rašymui, tinkami įgaliojimai, derybų apimtis, neatitikimų įrašai
- Kiti standartai, dažniausiai dėl bendravimo posėdžio metu ir organizaciniai klausimai

Visomis aukščiau minėtos nuostatos dėl bendradarbiavimo tarp profesinių sąjungų ir darbdavių socialinio dialogo srityje, kuri gali būti susirašytos bendrajame susitarime (*information, consultation and communication agreement*), kuris dažniausiai yra kolektyvinės sutarties arba socialinės TB tipo sutarties dalis. Tokios nuostatos gali padėti organizuoti ir sutrumpinti derybas, sušvelninti konfliktus ir palaikyti partnerystės tarp derybų delegacijų ryšius. Be to, į tokias nuostatas galima įrašyti kiti profesinių sąjungų organizacijų ir darbdavių bendradarbiavimo reguliuojantys klausimai, tokie kaip:

- įrangos ir patalpų naudojimas;
- komandiruotės ir laisvas nuo darbo laikas profesinių sąjungų susitikimams ar mokymams,
- įmonių žiniasklaidos naudojimo taisyklės,
- susitikimų darbo vietoje organizavimo taisyklės,
- narystės mokesčių rinkimo taisyklės;
- išorės ekspertų naudojimo taisyklės,
- prieigos prie informacijos, kuri sudaro komercinę paslaptį, taisyklės,
- ginčų sprendimo taisyklės
- kiti klausimai, susiję su profesinių sąjungų veikla darbo vietoje

Darbuotojų ir darbdavių santykius geriausiai kontroliuoti matuojant vadinamąsias socialines darbo sąlygas. Juos apima įvairios problemos, susijusios su «kietu» (procedūros, technologijos, įranga) ir «minkštu» (santykiai, emocijos, atmosfera, kultūra) personalo valdymu. Klasikinės darbo sąlygų socialinės sritys yra:

- darbo saugos ir sveikatos taisyklės bei, kaip jų yra laikomasi įmonėje (priemonės nuo nelaimingų atsitikimų ir kt.)
- darbo organizavimo ir darbo valdymo standartai (našumo, efektyvumo priemonės);
- darbdavio organizuojamų mokymų kokybė ir pritaikymas (prieinamumas, kaina)
- lyderystės kokybė (konfliktų ir skundų santykiuose tarp pavaldinių ir vadovų skaičius)
- pasitikėjimas tarp pavaldinių ir viršininkų (lyderių kompetencija vykdyti individualius pokalbius, klausytis, integruoti, kurti komandas)
- sąžininga vertinimų, apdovanojimų ir nuobaudų sistema (žmogiškųjų išteklių procedūros, sankcijų kriterijai)
- galimybė darbuotojams susipažinti su informacija apie įmonę, apie strateginius planus ir tikslus (informacijos srautų sistema)
- atlyginimų mokėjimas (punktualumas)
- darbo užmokesčio politika (premijų, komisinių ir atlyginimų skirtumo sistema)

- aiškos darbo taisyklės (prieinamos jau įdarbinimo metu)
- darbo laikas (teisingos procedūros ir dokumentacija)
- laisvė jungtis į asociacijas (galimybė steigti profesines sąjungas)
- atostogos (pilnas aspektas)
- darbo teisės normų (reglamentų, kolektyvinių sutarčių) laikymasis
- atmosfera darbe (organizacinės kultūros tyrimai, komunikacijos atvirumas)
- įtampa struktūroje (konfliktų tarp skyrių struktūra)
- galimybė darbuotojams dalyvauti įmonės sprendimuose

Dažniausiai pasitaikantys įmonės santykių stebėsenos būdai yra apklausos ir anketos, vadinamos darbuotojų nuomonės apklausomis arba apklausomis apie pasitenkinimą darbu. Jos apima klausimus, susijusius su motyvavimu, valdymu ar darbuotojų poreikiais. Surenkama informacija apie darbuotojų nuomonę ir jų požiūrį į įmonės vystymosi kryptį ir organizacijos veiklą. Tokių tyrimų medžiaga yra susijusi su įvairiais organizacijos veiklos aspektais, taip pat suteikia duomenis apie darbuotojo ir darbdavio santykius. Per tokius tyrimus darbuotojams užduodami klausimai apie pasitenkinimą tuo, kaip valdoma komanda, kaip sprendžiami konfliktai, dėl grįžtamojo ryšio, atlygio, bausmės ir procedūrų įgyvendinimo ir dar daugiau.

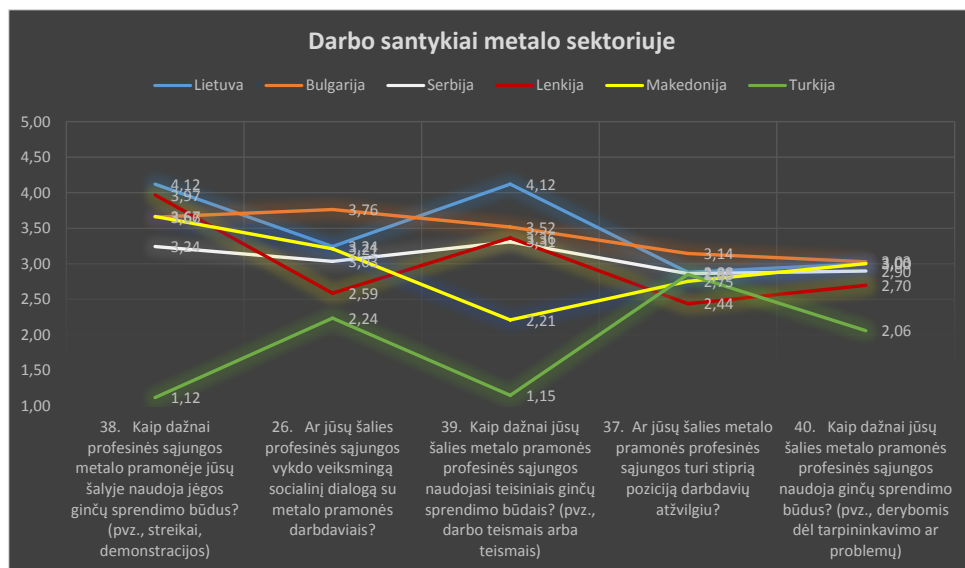
Tačiau, kartais atrodo, kad darbo vietoje įsiplieskia konfliktai, ir santykiai su darbdaviu blogėja - tai tampa tikru išbandymu profesinių sąjungų anksčiau sukurtiems santykiams. Konflikto metu abi šalys gali labai lengvai pasijusti oponentais ir pamiršti apie bendrus interesus ir atkakliai laikytis savo pozicijų. Jeigu taip atsitinka, santykiai tampa tikrų išbandymu kas stipresnis, kur darbdavys visada turi pranašumą. Tačiau profesinės sąjungos taip pat turi savo spaudimo darbdaviui įrankius, tai yra įvairūs streikai, protestai ir piketai. Kuo didesnis narių skaičius dalyvauja tokioje veikloje, tuo didesnė profesinių sąjungų derybinė galia. Todėl gali būti daroma prielaida, kad streikas ir kiti ginčų sprendimo metodai panaudojant jėgą yra būtini profesinėms sąjungoms, bet tik tada, kai jie yra naudojami retai - tuomet vien grasinimas keičia tarpusavio santykius ir gali atkurti derybų pusiausvyrą. Tačiau, kai jie naudojami per dažnai, jų vertė, kaip derybų priemonės, silpnėja, ir be to, profesinių sąjungų įvaizdis visuomenės ir žiniasklaidos akyse keičiasi į blogesnę pusę. Žvelgiant iš kitos pusės - literatūroje daroma prielaida, kad rimtų protesto akcijų per pastaruosius 10 metų nebuvo rezultatas yra darbdavių pagarbos praradimas, kurie nustoja suvokti darbuotojų įgaliotus atstovus, kaip derybų partnerius, galinčius imtis griežtų veiksmų ir drąsių sprendimų, kurie versleyra daromikasdien.

Labai svarbus veiksnys kuriant veiksmingus santykius su darbdaviu yra lyderių autoritetas – profesinių sąjungų lyderių iš vienos pusės, iš kitos - vykdomojo direktoriaus, kurie turi turėti labai gerus tarpasmeninio bendravimo įgūdžius, kurie padeda kurti ilgalaikius tarpusavio santykius, ir būti veiksmingais ir sąžiningais, kad darbuotojai galėtų

su jais identifikuotis. Vadybiniai gebėjimai apima tokias klasikines valdymo funkcijas kaip motyvavimas, kontrolė, drausmė, vizijų pristatymas, tikslų kūrimas, kūrybiškumas, konfliktų sprendimas, pirmininkavimas susitikimams, vertinimas, informacijos pateikimas ir užduočių delegavimas. Be vadovavimo kokybės, darbuotojų tarpusavio santykius veikia finansiniai aidalykai (pavyzdžiui, darbo užmokesčio didžiai ir kategorijos, darbo užmokesčio pakėlimo ir paaugstinimo darbetaisyles, skatinimų ir premijų sistemos, socialiniai paketai ir papildomos išmokos), o nepakankamas finansinio saugumo ir įdarbinimo stabilumo laipsnis turi neigiamą poveikį santykiams ir pasitikėjimui tarp darbuotojų ir darbdavių.

Esant nepakankamiems arba įtemptiems santykiams su darbdaviais, pagrindinis profesinių sąjungų ginklas yra absoliutus jų teisių žinojimas, visų pirma dėl darbdavio pareigų ir profesinių sąjungų narių vaidmens ir jų teisių tiek pagal nacionalinius teisės aktus tiek pagal ES teisės aktus. Žinoma, kai kurie darbdaviai neatsižvelgia net į teisinius argumentus, kas kartais, deja, tamparealybe šalyse, kuriose teisminė kultūra yra silpna ir verslo kultūra yra liberali (oligarchinės šalys, kuriose vyrauja laisva rinkair darbdavių diktatas). Tačiau manoma, kad tose šalyse, kuriose vyrauja civilizuotodialogo kultūra, teisiniai argumentai yra neginčijami ir jų negalima apeiti, todėl šiek tiek atkaklumo ir profesinių sąjungų teisiniai argumentai gali priversti kiekvieną darbdavį pradėti dialogą.

Formaliai darbdaviai ir profesinės sąjungos yra lygiaverčiai dialogo partneriai. Tačiau darbdaviai neabejotinai turi geresnę derybinę poziciją, nes jie turi kapitalą, išteklius ir informaciją. Jie turi specialistus – teisininkus, ekonomistus, buhalterius ir kitus ekspertus. Profesinių sąjungų atstovai gali būti ne taip gerai pasiruošę vykdyti profesinių sąjungų narių funkcijas kartu su įprastomis profesinėmis pareigomis, nežinoti pakankamai įstatymus ar apskaitos valdymo principus (žinoti, kaip skaityti finansines ataskaitas ir kitus dokumentus), jie turi ribotą prieigą prie informacijos ir kapitalo, ir nedidelę galimybę naudoti išorinių ekspertų pagalbą. Todėl nenuostabu, kad labai dažnai profesinių sąjungų atstovai jaučiasi «prastesni» derybose su darbdaviu ir jiems yra sunku prisiimti partnerio vaidmenį dialoge. Toks požiūris iš esmės yra formuojamas psichologiškai, todėl galima pakeisti ir sustiprinti savo psichologines pozicijas derybose su darbdaviu taikant atitinkamus psichologinius mokymus.



Tyrimų rezultatai šioje srityje leidžia būti vidutiniškai optimistiškais: grupė dalyvavusių tyrime (išskyrus Turkiją, kur jėgos metodai iš esmės naudojami nuolat) gana retai imasi streikų (Lietuvoje praktiškai iš viso, kas, kaip aprašyta pirmiau, taip pat nėra gerai, kalbant apie santykius su darbdaviu, nes tai sumažina jų derybinę galią darbdavio akyse) derybų metu. Socialinis dialogas su darbdaviais yra apibūdinamas kaip vidutiniškai veiksmingas, ir nors galima būtų jį žymiai pagerinti, situacija nėra pati blogiausia. Dideli rezultatų skirtumai atsirado dėl konfliktų, kurie eskalavo iki teisminių ginčų - ir jei Lietuvos profesinės sąjungos iš esmės **naudojateisminio ginčų sprendimo priemones**, **Turkijoje tokie teisminiai ginčiai yra įprastas dalykas**, ir dažnai pasitaiko Makedonijoje. Serbijos, Bulgarijos ir Lenkijos profesinėms sąjungoms teismai yra įrankis, kuriuo jos naudoja santykinai retai, tačiau jos naudoja šį įrankį, kai tai yra būtina ir kai darbdaviai nuolat vengia kurti santykius remiantis dialogu ir gera valia. Kitos neteisminės dialogo formos (kaip tarpininkavimas, arbitražas ar išorės tarpininkas) yra naudojamos visose šalyse kartais (dažniausiai Bulgarijoje, mažiausiai Turkijoje). Visos delegacijos nurodė, kad jos turi vidutinišką poziciją santykiuose su metalo pramonės darbdaviais, kuri yra stipriausia Bulgarijoje, o silpniausia Lenkijoje.

6.3. Socialinis dialogas

Socialinis dialogas yra pagrindinis Europos socialinio modelio elementas, kurio dėka socialiniai partneriai (darbdavių ir darbuotojų atstovai) gali aktyviai prisidėti prie Europos socialinės politikos kūrimo. Teisinis socialinio dialogo pagrindas yra Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 151-156 straipsniai. Bendras ES ir valstybių narių tikslas yra skatinti darbdavių ir darbuotojų dialogą. Socialinis dialogas padeda gerinti valdymą Europos Sąjungoje socialinių partnerių dalyvavimo sprendimų priėmimo ir jų įgyvendinime dėka. Tarpšakinis dialogas buvo inicijuotas 1985 m. sausio pabaigoje viršūnių susitikime Val Duchesse, dalyvaujant UNICE, CEEP ir ETUC, su Jacques'a Delors, tuometinio Europos Komisijos pirmininko, parama. 1992 m. buvo įsteigtas Socialinio dialogo komitetas (SDC), kuris yra pagrindinis dvišalio socialinio dialogo forumas Europos lygmeniu. Šiuo metu SDC susitikimai organizuojami tris ar keturis kartus per metus, ir jį sudaro 64 nariai (32 darbdavių ir darbuotojų atstovai), atstovaujantys Europos institucijoms ir nacionalinėms organizacijoms. Nuo 1998 m. pagrindiniuose ekonomikos sektoriuose veikė keli komitetai, kurie pasiekė reikšmingų rezultatų. Pagal SESV 154 straipsnį, Europos institucijos privalo konsultuotis su socialiniais partneriais ir klausti jų nuomonės, rengiant teisės aktus socialiniais klausimais ir užtikrinti galimybes socialiniams partneriams derėtis dėl bendrųjų susitarimų Bendrijos lygmeniu ir nacionaliniu lygmeniu, socialiniai partneriai turi galimybę įgyvendinti direktyvas kolektyvinėse sutartyse. Socialiniai partneriai autonominių derybų metu gali susitarti tarpusavyje, kad sustabdo Komisijos darbą ir - jei tokia yra socialinių partnerių valia - susitarimas gali **įgauti vykdomosios valdžios dokumento statusą** ES lygiu (pavyzdžiui, gali pakeisti direktyvos projektą), arba taip pat nustatoma gali būti įgyvendinamos nacionaliniu lygiu. Kitaip tariant, jei Europos darbuotojų atstovai susitaria su Europos darbdavių atstovais, tuomet toks susitarimas tampa ES teisės aktais. Jei susitarimas neapsiekiamas, Komisija tęsia savo darbą. Verta priminti SESV 152 straipsnį, kuriame teigiama, kad *«Sąjunga, atsižvelgdama į nacionalinių sistemų įvairovę, pripažįsta ir remia socialinių partnerių vaidmenį savo lygiu. Ji remia socialinių partnerių dialogą, kartu gerbdama jų savarankiškumą»*. Tačiau tik didžiausios profesinės sąjungos turi tinkamą techninę kompetenciją, kad galėtų dalyvauti socialiniame dialoge ES lygmeniu, o afiliuotų darbdavių atstovų skaičius Briuselyje yra dešimt kartų didesnis nei darbuotojų atstovų.

Trišalis socialinis dialogas veikia nacionaliniu lygmeniu be didelių problemų ir daug metų tik "senojoje Europoje", bet verta prisiminti, kad šakinis dialogas vaidina didesnę vaidmenį, o vyriausybės, seka Europos Komisijos pavyzdžiu ir stengiasi įsistatyti į autonomines socialinių partnerių derybas ir suteikti jiems įgaliojimus kurti įstatymus. Daugelyje postkomunistinių šalių situacija yra priešinga, ten dominuoja mažai veiksmingas, apsimestinis trišalis dialogas nacionaliniu lygmeniu (diskusijos vyksta be realaus poveikio ir nuomonė apie įstatymus ignoruojama). Tradiciniuose pramonės šakose, kuriuose dominuoja valstybės kapitalas, atsiranda gerai išvystyti šakinio socialinio dialogo

mechanizmai; tačiau kiekvienais metais socialinių partnerių jėga mažėja, nukenčia jų įvaidis viešojoje nuomonėje. Daugelyje buvusio Rytų bloko šalių egzistuoja organai, skirti trišaliam dialogui nacionaliniu lygmeniu (pavyzdžiui, Trišalė komisija, Socialinių ir ekonominių reikalų taryba ir t.t.), bet per pastarąjį dešimtmetį kiekvienas iš jų susidūrė su didelėmis kliūtimis, įskaitant derybų sustabdymą ir darbo paralyžiavimą. Kliūtys yra politinio dialogo su socialiniais partneriais valios stokos apraiška, tai rodo, kad trūksta vyriausybės bendradarbiavimo, siekiant sukurti pramonės šakos politiką, su socialiniais partneriais tradicijų, kad konsultacijų mechanizmai leidžia ignoruoti nuomonę, kad egzistuoja neaiškūs teisiniai sprendimai ir kad socialiniams partneriams trūksta patirties tam, kad galėtų veiksmingai dalyvauti trišaliame dialoge ir daryti įtaką valstybės politikai dėl pramonės šakos. Priemonės naudojamos vyriausybių ekonomikos atsigavimui silpnina socialinį dialogą (pvz. kolektyvinių derybų apribojimas, informacijos apribojimas ir viešosios nuomonės marginalizavimas) ir daugelyje Europos šalių po 2009 m. centrinis dialogas buvo nutrauktas arba visiškai įšaldytas. 2014 m. lapkričio mėn. Europos Komisija nusprendė atgaivinti ir sustiprinti trišalį dialogą, kaip Europos socialinės rinkos ekonomikos veikimo sąlygą.

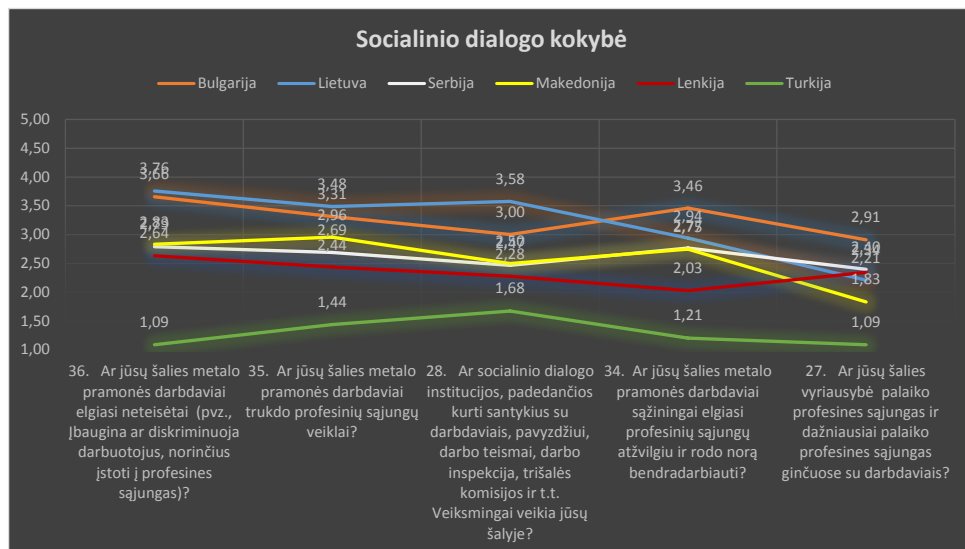
Dvišalis socialinis dialogas paprastai vyksta šakos ar įmonės lygiu. Labiausiai vertinama socialinio dialogo modelis yra dvišalės derybos ir šakiniai susitarimai, kurie sudaro šiuolaikinių demokratinių pramoninių santykių funkcionavimo ir užimtumo Europoje pagrindą. Jų ištakos siekia XIX a. aštuntąjį dešimtmetį, kai profesinės sąjungos JAV ir Vakarų Europoje pasiekė savo potencialo lygį, leidžiantį joms vykdyti organizuotą spaudimą darbdaviams, siekiant paskatinti juos susitarti dėl darbo sąlygų. Dvišalio dialogo Europoje plėtra po Antrojo pasaulinio karo, kurį rėmė Tarptautinė darbo organizacija, leido sukurti Europos socialinio modelio principus ir tai buvo vienas svarbiausių šiuolaikinės Europos Sąjungos pamatų. Šakinis susitarimas visų pirmą apibrėžia šakos darbo užmokesčio augimo taisykles, darbo teisės klausimus, dėl kurių socialiniai partneriai gali spręsti autonomiškai, pavyzdžiui: darbo laikas, darbo sąlygos ir kt. Europos Komisija siekia užtikrinti, kad šakiniai kolektyviniai susitarimai atsirastų visai ES teritorijai – iki šiol – pavyko susitarti ir pasirašyti tokius susitarimus keliose pramonės šakose. Verta prisiminti, kad labai decentralizuotas dvišalis dialogas (derybos ir kolektyvinės derybos vykdomos daugiausia įmonės lygiu) Europoje yra laikomas nepakankamu. Daugelyje šalių, deja, darbo įstatymai pasikeitė tiek, kad dialogas įmonėje dominuoja šakinį dialogą, ko dėka darbdaviai įgyja derybinį pranašumą darbuotojų atstovų atžvilgiu (įmonių profesinės sąjungos, net tos, kurios yra konfederacijų nariai, turi silpnesnę derybinę poziciją, nei šakinės profesinės sąjungos). Europos standartas, kurio reikia siekti, yra privalomas šakinis kolektyvinis susitarimas, dėl kurio iš naujo deramasi įmonės lygmeniu visose pagrindinėse šakos įmonėse.

Dvišalis šakinis dialogas suprantamas, kaip nuolatinės derybos tarp profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų dėl darbo užmokesčio sąlygų konkrečiose pramonės šakose, daugumoje «senosios ES» šalių tai sudaro socialinio dialogo pagrindą (pagrindinis socialinio dialogo modelis tokiose šalyse kaip Austrija, Belgija, Danija, Prancūzija, Suomija, Voki-

etija, Graikija, Italija, Nyderlandai, Portugalija, Ispanija ir Švedija). Susitarimas paprastai būna dėl bendrųjų derybinių principų ir nustato dialogo įmonių lygmeniu sistemą, kas po to taikoma visai pramonei. Tačiau visoje Europoje buvo pastebėtas socialinio dialogo decentralizavimas, varomasis darbdaviai nori, kad gamyklos gali būti netaikomi šakinės kolektyvinės sutartys, o tik įmonių. Tai yra pavojinga tendencija, kuri buvo pastebėta, be kita ko Danijoje, Vokietijoje, Italijoje, Nyderlanduose, Ispanijoje ir Švedijoje. «Naujojoje ES» šalyse, šakinių kolektyvinių sutarčių padengimas yra gerokai mažesnis nei «senosios ES» šalyse ir tai liečia tik keletą pramonės šakų, paprastai sunkiosios pramonės ar administracijos – kur valstybės nuosavybė vis dar stipri. Iš šių šalių kolektyvinės sutartys labiausiai išvystytos yra Bulgarijoje, Rumunijoje, Slovakijoje ir Slovėnijoje; mažiau Čekijoje, Vengrijoje, Lenkijoje ir kitose šalyse. Daugumoje šių šalių yra pastebimas šakinio dialogo dėl kolektyvinių susitarimų išnykimas, o profesinių sąjungų tikslas tampa tęsti tai «ką turėjome iki šiol.» Išimtis yra Estija ir Bulgarija, kurios yra vienintelės šalys regione, kur buvo pastebėtas kolektyvinių susitarimų ir šakinių dialogų augimas. Tradicinių pramonės šakų dialogas taip pat yra geras Rumunijoje ir Slovakijoje. Dažnai profesinės sąjungos nėra pasiruošusios ir neturi pakankamai žmogiškųjų išteklių, finansų, institucinių kompetencijų, kad galėtų aktyviai vykdyti šakinį dialogą, todėl jos apsiriboja veiklasavo įmonėse ir trišaliame dialoge centriniu lygmeniu (ten, kur veikia profesinių sąjungų federacijos).

Kalbant apie visą Europą, 2/3 darbuotojų dar yra saugomi kolektyvinių sutarčių, palyginti su 1/5 Japonijoje ar 1/8 Jungtinių Amerikos Valstijose. Nors narystė profesinėse sąjungose pasaulyje mažėja, šakinių susitarimų, sudaromų dvišaliu pagrindu šakos lygmenyje ar net trišaliu pagrindu Europoje lygmenyje, tradicija vis dar stipri. Ši tradicija leidžia įtraukti į sutartinę apsaugą ir tuos darbuotojus, kurie paprastai jos neturi, nes dirba mažose ir vidutinio dydžio įmonėse, ir paaiškina socialinio dialogo tradicijos Europoje svarbą.

Projekto, iš dalies skirto metalo pramonės socialiniam dialogui, tyrimo rezultatai nėra labai optimistiški. Nėi vienoje iš šalių dalyvavusių tyrme vyriausybės nepalaiko profesinės sąjungos tiek, kiek reikėtų, bent jau per neutralaus institucinio pagrindo trišaliame socialiniam dialogui kūrimą, ar per įstatymus, palankius autonominiams deryboms dėl kolektyvinių sutarčių šakos lygmenyje. Bendras visos grupės, dalyvaujančios tyrime, dėl valstybių požiūrio į socialinį dialogą ir socialinius partnerius, rezultatas buvo 2,13, o tai reiškia, kad lygis yra labai silpnas. Labai svarbios buvo Turkijos profesinių sąjungų nuomonės, kurie įvertino šią sritį beveik minimaliu balu (valstybės parama socialiniam dialogui neegzistuoja). Net Bulgarijoje, kur tapo reitingo liderė, valstybės parama socialiniam dialogui įvertinta kaip vidutinio lygio ir blogesnė, nei tikėtasi. Šių rezultatų svarbą patvirtina tas faktas, kad apklaustieji net geriau įvertino darbdavius, nei valstybę, o jų valia vykdyti dvišalį socialinį dialogą buvo įvertinta kaip vidutiniška (pakankamai gera Bulgarijoje, vidutiniška Lietuvoje, Serbijoje ir Makedonijoje, mažaa Lenkijoje ir neegzistuojanti Turkijoje). Verta paminėti ir tai, kad socialinio dialogo trišalis komitetas geriausiai veikia Lietuvoje ir blogai Lenkijoje ir Turkijoje.



Bulgarų ir Lietuvos metalo pramonės darbdaviai retai trukdo profesinių sąjungų veiklai, retai diskriminuoja darbuotojus, pažeidžiant kolektyvinių derybų procesą arba naudojant neteisėtus veiksmus prieš profesinių sąjungų narius. Deja, tokia bloga praktika kartais pasitaiko Lenkijoje, Makedonijoje ir Serbijoje – šiose šalyse, darbdaviai turi aktyviai stipresnę poziciją, nei profesinės sąjungos ir leidžia sau daugiau. Tačiau Turkijoje tokia praktika deja yra įprasta ir, veikla profesinėse sąjungose darbuotojams kelia didelę riziką.



The power of information

Effective exchange as a key to effective protection of workers' rights

Sole responsibility lies within autor. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.



Informacijos galia.
Efektyvi komunikacija – raktas
į veiksmingą darbuotojų teisių apsaugą

The sole responsibility lies with the author.
The European Commission is not responsible for
any use that may be made of the information contained therein.



With financial support from the European Union