

# SOCIALINIO DIALOGO KOKYBĖS IR PLĖTROS LIETUVOJE VERTINIMAS

Galutinė ataskaita

Vilnius, 2020-11-09



Lietuvos Respublikos  
**FINANSŲ MINISTERIJA**



Kuriame  
Lietuvos ateitį  
2014–2020 metų  
Europos Sąjungos  
fondų investicijų  
veiksmų programa

**VISIONARY  
ANALYTICS**

Vertinimo paslaugos teikiamos pagal  
Finansų ministerijos ir UAB „Visionary  
Analytics“ 2020-04-16 vertinimo  
paslaugų sutartį Nr. 14P-31. Vertinimas  
finansuotas Europos socialinio fondo  
lėšomis

Socialinio dialogo kokybės ir plėtros Lietuvoje vertinimą Lietuvos Respublikos finansų ministerijos užsakymu atliko UAB "Visionary Analytics".

Vertinimas atliktas 2020 m. balandžio–lapkričio mėn.

**UAB "Visionary Analytics"**

M. Valančiaus g. 1A

LT-03155 Vilnius, Lietuva

Tel. +370 650 77146

El. Pastas [contact@visionary.lt](mailto:contact@visionary.lt)

[www.visionary.lt](http://www.visionary.lt)

Vertinimo ataskaitą patikrino lietuvių kalbos redaktorė Jurgita Dambrauskaitė

## Turinys

Turinys.....	3
Santrumpos.....	5
Išvadas.....	6
<b>1. Teorinis vertinimo pagrindas: socialinio dialogo kokybės kriterijai ir gerosios praktikos standartai.....</b>	<b>11</b>
<b>2. Socialinio dialogo būklė Lietuvoje .....</b>	<b>15</b>
2.1. Socialinis dialogas nacionaliniu lygmeniu: Trišalės tarybos veikla.....	15
2.2. Socialinis dialogas šakos ir teritorinėse tarybose .....	18
2.3. Socialinio dialogo būklė Lietuvos mastu .....	20
2.3.1. Socialinio dialogo procesas ir rezultatai .....	20
2.3.2. Socialinio dialogo poveikis .....	31
2.3.3. Socialinio dialogo sąlygos .....	39
2.4. Socialinis dialogas viešajame ir privačiame sektoriuose .....	44
2.5. Socialinis dialogas pagrindinėse ūkio šakose .....	47
2.6. Socialinis dialogas Lietuvos regionuose .....	56
2.7. Socialinis dialogas įmonėse.....	58
<b>3. Pagrindinės socialinio dialogo skatinimo tendencijos ir reikšmingiausių pokyčių apžvalga .....</b>	<b>62</b>
3.1. Pagrindiniai pokyčiai ir ryškiausios tendencijos Lietuvoje bei kitose ES valstybėse ..	62
3.2. LR darbo kodekso pakeitimai ir socialinio dialogo būklė .....	64
3.3. ES 2014–2020 m. veiksmų programos investicijų poveikis .....	69
3.3.1. Priemonės ir išteklių .....	70
3.3.2. Intervencijų tinkamumas.....	71
3.3.3. Veiklų įgyvendinimas (procesas) .....	74
3.3.4. Intervencijų rezultatai.....	75
3.3.5. Intervencijų poveikis .....	80
<b>4. Išvados ir rekomendacijos .....</b>	<b>83</b>
4.1. Išvados.....	83
4.2. Strateginiai siūlymai ir rekomendacijos 2021–2027 m. finansavimo laikotarpiui .....	88
1 priedas. Vertinimo klausimai, hipotezės ir kriterijai .....	93
2 priedas. Pirminių ir antrinių šaltinių sąrašas .....	97
3 priedas. Apklauso klausimynas .....	100
4 priedas. Interviu respondentų sąrašas ir klausimynas.....	112
5 priedas. Projekto „Profesinių sąjungų ir darbdavių bendradarbiavimo modelis vystant socialinį dialogą“ veiklos .....	113
6 priedas. Užsienio šalių atvejo studijos .....	115
Pavyzdžiai valstybių įstojusių į ES iki 2004 m.: Danijos ir Olandijos patirtys .....	115
Danija .....	115
Olandija .....	123
Pavyzdžiai valstybių įstojusių į ES po 2004 m.: Slovėnijos ir Slovakijos patirtys.....	131

Slovėnija .....	131
Slovakija .....	139
7 priedas. Seminaro-diskusijos (fokus grupės) dalyvių sąrašas.....	146
8 priedas. Vertinimo klausimai ir nuorodos į ataskaitos dalis. ....	147

## Santrumpos

DSS	Darbuotojų sauga ir sveikata
EBPO (OECD)	Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (angl. <i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i> )
ECS	Europos įmonių apklausa (angl. <i>European Company Survey</i> )
EK	Europos Komisija
ERDF	Europos regioninės plėtros fondas (angl. <i>European Regional Development Fund</i> )
ERVK	Ekonominės veiklos rūšių klasifikatorius
ES	Europos Sąjunga
ESF	Europos socialinis fondas
ETUC	Europos profesinių sąjungų konfederacija (angl. <i>European Trade Union Confederation</i> )
ETUI	Europos profesinių sąjungų institutas (angl. <i>European Trade Union Institute</i> )
FM	LR finansų ministerija
LDK	Lietuvos darbdavių konfederacija
LMPF	Lietuvos medienos pramonės konfederacija
LPK	Lietuvos pramonininkų konfederacija
LPSK	Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija
LVK	Lietuvos verslo konfederacija
MMA	Minimalus mėnesinis atlyginimas
NVO	Nevyriausybinių organizacija
SADM	LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija
SD	Socialinis dialogas
SFMIS	ES struktūrinės paramos kompiuterinė informacinė valdymo ir priežiūros sistema
TDO (ILO)	Tarptautinė darbo organizacija (angl. <i>International Labour Organization</i> )
TGV	Teorija grįstas vertinimas
VDI	Valstybinė darbo inspekcija
VP	Veiksmų programa
ŽŪM	Žemės ūkio rūmai

## Įvadas

Nors socialinis dialogas ir socialinių partnerių įtraukimas į visuomenei aktualius sprendimus Europos Komisijos (EK) buvo skatinamas dar prieš Lietuvai tampa ES nare<sup>1</sup>, tačiau pastarąjį dešimtmetį (ypač nuo 2008 m. finansų krizės) socialinio dialogo būklei ES valstybėse narėse pradėta skirti dar daugiau dėmesio. 2015 m. tuometinis EK prezidentas J.-C. Junckeris paskelbė apie „naują socialinio dialogo pradžią“ ES valstybėse narėse. Lietuvoje 2014–2020 m. finansavimo laikotarpiu taip pat buvo investuojama į socialinio dialogo ir socialinės atsakomybės skatinimą, tačiau dabartinė socialinio dialogo situacija (taigi ir šių investicijų poveikis) lig šiol nebuvo nuosekliai ištirta ir išmatuota. Taigi, šio **vertinimo tikslas** buvo nustatyti 2014–2020 m. ES fondų investicijų į socialinį dialogą poveikį ir investicijų į socialinio dialogo plėtrą 2021–2027 m. finansavimo laikotarpiu kryptis, siekiant užtikrinti socialinio dialogo plėtrą ir kokybę Lietuvoje. Atitinkamai šio **vertinimo objektai** yra du: 1) socialinio dialogo situacija Lietuvoje ir 2) 2014–2020 ES fondų investicijos į socialinį dialogą.

Sutartyje dėl Europos Sąjungos veikimo (151 straipsnyje) socialinis dialogas yra įvardijamas kaip bendras visos ES ir jos valstybių narių tikslas<sup>2</sup>. Europos Sąjungos valstybės narės sutaria, kad socialinis dialogas yra esminė Europos socialinio modelio sudedamoji dalis, būtina norint užtikrinti socialinį teisingumą bei konkurencingumą bendroje Europos rinkoje. Būtent Europos socialinių teisių ramsčio, kurį sudaro trys pagrindinės kategorijos – lygios galimybės ir galimybė įsidarbinti, tinkamos darbo sąlygos, socialinė apsauga ir įtrauktis – įgyvendinimas yra tiesiogiai priklausomas nuo socialinių partnerių tarpusavio bendradarbiavimo bei įsitraukimo į viešojo valdymo procesus<sup>3</sup>. Taigi, Europos Komisija skiria daug dėmesio socialinio dialogo plėtrai ir vystymui tiek ES, tiek regioniniu, sektoriniu ar įmonės lygmenimis. Šiam tikslui yra numatytas įvairių socialinių partnerių stiprinimui skirtų veiklų finansavimas ES lėšomis<sup>4</sup>. Lietuvoje taip pat finansuojamos įvairios socialinio dialogo plėtrai skirtos veiklos pagal 2014–2020 m. ES fondų investicijų veiksmų programoje (VP) numatytą priemonę „Socialinės atsakomybės ir socialinio dialogo skatinimas“ (Nr. 08.5.1-ESFA-V-423).

Europos Sąjungos institucijos<sup>5</sup> socialinį dialogą įvardija kaip vieną esminių Europos socialinio modelio sudedamųjų dalių ir valdymo mechanizmų. Tarptautinė darbo organizacija (TDO) bei Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (EBPO) sutinka, kad socialinis dialogas taip pat yra vertingas įrankis siekiant sumažinti visuomenėje kylančias įtampas bei formuoti kuo platesniam ratui tinkančias politikos priemones (OECD ir ILO, 2017). Pagrindinė visoje ES darbo sąlygas vertinanti organizacija „Eurofound“<sup>6</sup> pabrėžia, kad socialinis dialogas padeda derinti darbuotojų ir darbdavių interesus, užtikrinti ekonominį konkurencingumą ir socialinę sanglaudą.

Kitaip tariant, socialinis dialogas apima įvairias darbdavių ir darbuotojų atstovų (trišalio dialogo atveju ir valstybės) tarpusavio bendradarbiavimo formas. Šis bendravimas sudaro sąlygas spręsti su darbu susijusias problemas ar nesutarimus ir ieškoti abi puses tenkinančių kompromisų. Taip gerinamos darbo sąlygos, skatinama verslo plėtra, didinamas darbo rinkos patrauklumas ir užtikrinamas įmonių produktyvumo bei konkurencingumo augimas. Visi šie aspektai tampa ypač aktualūs dabar – COVID-19 pandemija išryškino, kiek esama ir vis dar trūkstama darbuotojų ir darbdavių tarpusavio supratimo ir pasitikėjimo. Ateityje laukiantys globalaus masto pokyčiai, tokie kaip sparti technologinė ir ekonominė kaita (pvz., pramonės

<sup>1</sup> Nemažai šioje srityje buvo nuveikta paskutinio XX a. dešimtmetyje, o socialinis dialogas buvo akcentuojamas tiek Maastrichto (1992), tiek vėliau Amsterdamo (1997) bei Lisabonos sutartyse (2009).

<sup>2</sup> Europos Parlamentas (2019) „Socialinis dialogas“, Faktų apie Europos Sąjungą suvestinės. Prieinama internete: [http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/lt/FTU\\_2.3.7.pdf](http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/lt/FTU_2.3.7.pdf).

<sup>3</sup> European Commission. *Delivering on the European Pillar of Social Rights*. Prieinama internete: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226>.

<sup>4</sup> European Commission. *Funding for social dialogue*. Prieinama internete: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1492&langId=en>.

<sup>5</sup> Europos Parlamentas (2019). „Socialinis dialogas“, Faktų apie Europos Sąjungą suvestinės. Prieinama internete: [http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/lt/FTU\\_2.3.7.pdf](http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/lt/FTU_2.3.7.pdf).

<sup>6</sup> „Eurofound“ – Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (angl. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*). Ši organizacija yra trišalė ES agentūra, teikianti žinias, siekdama padėti rengiant geresnę socialinę, užimtumo ir su darbu susijusią politiką.

skaitmenizacija, dalijimosi ekonomika), pakeis darbo rinkos struktūrą, darbo sąlygas, užduotis, kurias darbuotojai turi atlikti darbe, ir tam reikalingus gebėjimus (ILO, 2017c). Taigi, šiame kontekste įvertinti socialinio dialogo mastą bei kokybę ir ieškoti būdų, kaip jį stiprinti, tampa itin aktualu.

Vertinimas buvo organizuojamas pagal šiuos **uždavinius**:

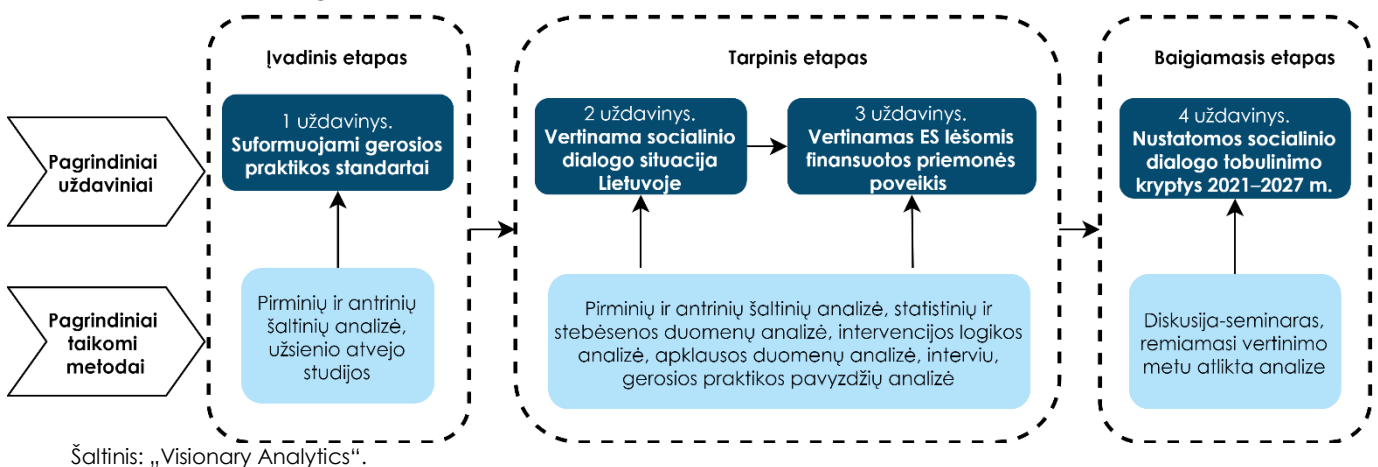
1. Nustatyti socialinio dialogo kokybės vertinimo kriterijus ir gerosios praktikos standartus, remiantis užsienio praktika;
2. Vadovaujantis socialinio dialogo kokybės vertinimo kriterijais ir gerosios praktikos standartais, įvertinti visų formų ir lygių socialinio dialogo situaciją ir kokybę Lietuvoje, skirtingų darbdavių, darbuotojų ir jų atstovų nuostatas socialinio dialogo atžvilgiu bei socialiniam dialogui įtaką darančius veiksniai;
3. Pagal nustatytus vertinimo kriterijus įvertinti 2014–2020 m. ES fondų investicijų į socialinį dialogą poveikį;
4. Nustatyti socialinio dialogo tobulinimo kryptis 2021–2027 m.

Vertinimo uždaviniai yra tarpusavyje logiškai susiję ir nuosekliai išdėstyti, taigi vieno vertinimo uždavinio rezultatai buvo tiesiogiai naudojami įgyvendinant kitą uždavinį:

- Pirmiausia buvo suformuluoti socialinio dialogo kokybės vertinimo kriterijai ir gerosios praktikos standartai (1 vertinimo uždavinys). Šis uždavinys buvo įgyvendintas įvadiniame vertinimo etape. Parengti kriterijai ir gerosios praktikos standartai buvo tiesiogiai naudojami tobulinant pasiūlyme pateiktą teorinį socialinio dialogo modelį, politikos kaitos teoriją, ES fondų investicijų priemonės intervencijų logiką – 2 ir 3 uždavinių įgyvendinimo metodinį pagrindą.
- Tarpinis vertinimo etapas apėmė kitų dviejų uždavinių įgyvendinimą: remiantis patobulintu teoriniu modeliu ir politikos kaitos teorija, buvo vertinama socialinio dialogo situacija Lietuvoje (2 vertinimo uždavinys). Paraleliai pagal patobulintą politikos kaitos teoriją ir intervencijų logiką buvo atliekamas ir 2014–2020 m. ES fondų investicijų į socialinį dialogą priemonės poveikio vertinimas (3 vertinimo uždavinys).
- Remiantis visais atliktos analizės rezultatais, buvo suformuluotos socialinio dialogo tobulinimo kryptys 2021–2027 m. (4 uždavinys). Pasiūlymai remiasi tiek įrodymais apie tai, kas praktiškai (ne)veikia Lietuvoje (2 ir 3 uždavinių rezultatais), tiek gerosios praktikos standartais ir idealiu modeliu, kaip priemonės turėtų veikti (1 uždavinio rezultatai).

1 pav. pristatoma bendroji vertinimo logika, iliustruojanti sąsajas tarp vertinimo uždavinių, etapų ir metodų.

1 pav. Vertinimo loginė struktūra



Vertinimo metu buvo pasiekti šie **rezultatai**:

- Suformuluoti socialinio dialogo kokybės vertinimo kriterijai ir gerosios praktikos standartai, tinkami taikyti Lietuvoje. Šie standartai ne tik leistų įvertinti esamą situaciją, tačiau galėtų būti taikomi ateityje.
- Pateiktos sistemingos įžvalgos apie visų formų ir lygių socialinio dialogo mastą ir kokybę Lietuvoje.
- Pateikti įrodymai, kaip veikia pagal 2014–2020 m. ES fondų investicijų priemonę „Socialinės atsakomybės ir socialinio dialogo skatinimas“ finansuotas konkretus projektas „Profesinių sąjungų ir darbdavių bendradarbiavimo modelis vystant socialinį dialogą“ – ar projektas pasiteisino, kodėl (ne), kokio poveikio pasiekta.
- Gautos žinios ir suformuluotos rekomendacijos, kurios leistų patobulinti ES priemonės įgyvendinimą bei prisidėti toliau skatinant kokybiškesnį socialinį dialogą.
- Rastas sutarimas tarp politikos formuotojų ir valstybės tarnautojų. Iš patirties žinome, kad tvirti įrodymai savaime nelemia pokyčių planuojant ir naudojant ES investicijas. Tam reikia kurti vertinimo rezultatų „nuosavybę“, įrodymus „išversti į sprendimų priėmėjų kalbą“. Todėl diskusijoje-seminare bei vertinimo rezultatų pristatymo renginyje buvo aptartos vertinimo išvados ir sutarta dėl preliminarinių rekomendacijų, kaip vertinimo rezultatus galima pritaikyti gerinant socialinio dialogo mastą ir kokybę.
- Susistemintos žinios, skirtos atsiskaityti visuomenei ir kitoms suinteresuotosioms šalims. Tam bus naudojama vertinimo rezultatų apžvalga, patraukli ataskaitos pristatymo medžiaga bei vertinimo rezultatus pristatantis galutinis renginys.

### Vertinimo metodai

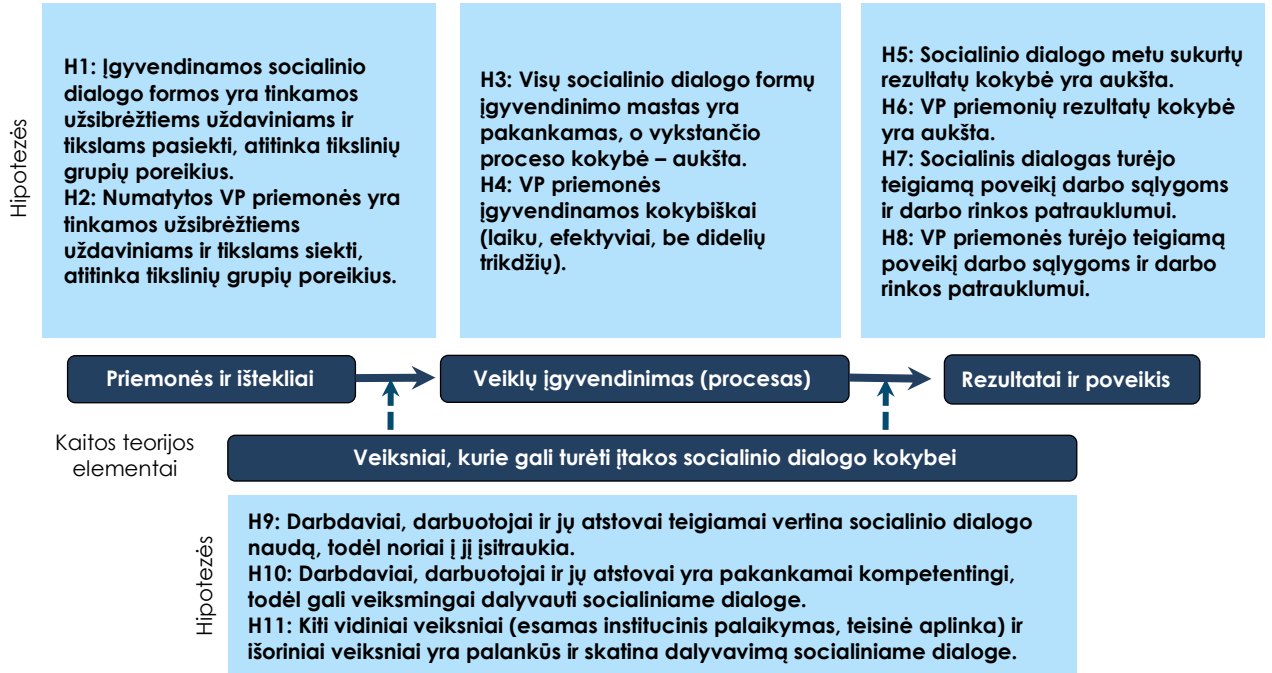
Atsižvelgdami į tai, kad vertinant pokyčius socialinio dialogo srityje svarbiausia suvokti patį procesą ir jo pokyčius skatinančias priežastis, šiame vertinime vadovavomės teorija grįstu vertinimo (TGV) požiūriu. Teorija grįstas vertinimas tinka siekiant atsakyti į iškeltus vertinimo klausimus, nes gali ne tik pateikti įrodymų apie pasiektus (tikėtinus) rezultatus ar poveikį, bet ir leisti išsiaiškinti priežastis, lemiančias pokyčius socialinio dialogo srityje. Toks vertinimas siekia atverti „juodąją dėžę“, jungiančią išteklius ir poveikį. Vertinimas buvo įgyvendinamas dviem pagrindiniais etapais:

- 1) Visų pirma buvo atkurta detali politikos kaitos teorija – hipotezė, kad skiriami ištekliai (finansiniai ir nefinansiniai) prisidės siekiant pokyčių (padidins socialinio dialogo mastą ir pagerins jo kokybę), buvo skaidoma į sudėtines dalis, t. y. aiškinančias hipotezes. Aiškinančios hipotezės apibrėžia konkrečias sąlygas, kurios būtinos norint pasiekti rezultatus ir pastebėti teigiamus pokyčius (poveikį). Lentelė, kurioje išsamiai pateikiami vertinimo klausimai, hipotezės ir jų tikrinimo kriterijai, pateikta [1 priede](#).
- 2) Kitame etape buvo tikrinamos politikos kaitos teorijos hipotezės siekiant nustatyti, kaip ir kodėl kaitos mechanizmas (ne)suveikė / gali (ne)suveikti ir kokios to pasekmės. Šiame etape buvo siekiama tiksliai nustatyti, ar intervencijos iš tiesų prisidėjo prie planuotų pokyčių (socialinio dialogo kokybės) ir kokie papildomi veiksniai turėjo įtakos esamai situacijai. Šio vertinimo atveju buvo fikrinama, ar dabartinė socialinio dialogo situacija Lietuvoje atitinka nustatytus socialinio dialogo kokybės kriterijus ir gerosios praktikos standartus bei kaip prie šio rezultato prisidėjo 2014–2020 m. ES investicijos į socialinį dialogą.

2 pav. pateikiama šiam vertinimui aktuali rekonstruota politikos kaitos teorija. Ši rekonstruota politikos kaitos teorija buvo tikrinama vadovaujantis suformuluotais socialinio dialogo kokybės kriterijais ir gerosios praktikos standartais, kurie pristatomi [1 skyriuje](#).



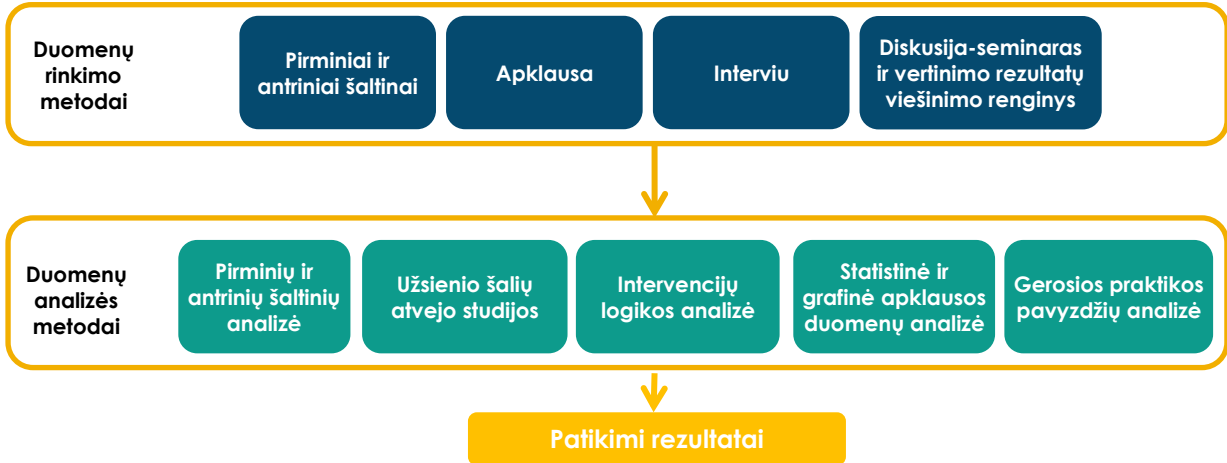
## 2 pav. Integruota socialinio dialogo politikos kaitos teorija



Šaltinis: „Visionary Analytics“.

Vertinime buvo taikomi keturi duomenų rinkimo ir penki duomenų analizės metodai, kuriais remiantis gauta informacija buvo tarpusavyje trianguluojama siekiant užtikrinti išvadų ir rezultatų patikimumą. Duomenų rinkimo bei analizės metodai pavaizduoti 3 pav.

## 3 pav. Vertinime taikomi metodai ir jų trianguliacija



Šaltinis: „Visionary Analytics“.

Vertinimo metu buvo atliktos šios veiklos:

- Buvo atlikta išsami pirminių, antrinių šaltinių bei statistinių ir stebėsenos duomenų analizė. Šaltinių sąrašas pateikiamas [2 priede](#).
- Buvo išanalizuoti aktualūs ES struktūrinės paramos kompiuterinės informacinės valdymo ir priežiūros sistemos (toliau SFMIS) duomenys apie vertinamo projekto įgyvendintų veiklų finansinę ir rodiklių pažangą.
- Buvo įvykdyta plataus masto apklausa, kurioje dalyvavo 1 606 respondentai, iš kurių 1 336 visiškai užpildė apklausą, o 270 – iš dalies. Apklausos vykdymo būdas, respondentų atranka, galimas rezultatų ribotumas pristatomi atskirame ataskaitos priede „Apklausos rezultatai“. Šiame priede taip pat pateikiami išsamūs grafikai, iliustruojantys apklausos rezultatus.

- Buvo atlikti interviu su institucijų, darbdavių ir darbuotojų atstovais bei ES investicijų priemonės dalyviais. Interviu respondentų sąrašas bei klausimynas pateikiami [4 priede](#).
- Remiantis surinktais ir išanalizuotais duomenimis buvo atliktas socialinio dialogo Lietuvoje ir ES lėšomis finansuotos priemonės poveikio vertinimas. Vertinimo rezultatai pristatomi šioje ataskaitoje.
- Pirminės vertinimo įžvalgos bei preliminarios rekomendacijos buvo aptartos diskusijoje-seminare, kuris vyko 2020 m. rugsėjo 10 d. Renginyje dalyvavo suinteresuotų organizacijų bei institucijų atstovai. Diskusijoje dalyvavusių asmenų sąrašas pateikiamas [7 priede](#).
- Remiantis visais vertinimo metu surinktais duomenimis, buvo suformuluotos išvados bei rekomendacijos 2021–2027 m. finansavimo periodui. Išvados ir rekomendacijos pateikiamos [4 skyriuje](#).
- Vertinimo rezultatai buvo viešai pristatyti 2020 m. rugsėjo 23 d. vykusiame nacionalinės Trišalės tarybos posėdyje.

Pagrindinė šio vertinimo rizika – didžioji išvadų dalis remiasi atliktos apklausos duomenimis. Šie duomenys yra tik iš dalies reprezentatyvūs, nes buvo orientuojamasi į asmenis, kurie a) jau dalyvauja socialinio dialogo veiklose ir b) dalyvavo ES lėšomis finansuoto projekto veiklose. Taip pat gali būti, kad į apklausą atsakė tik darbdaviai / darbdavių atstovai, kurie yra iš esmės suinteresuoti socialinio dialogo veiklomis. Be to, itin didelė dalis visų respondentų (net 44 proc.) atstovavo švietimo šakai. Dėl šios priežasties kai kurios pastebėtos tendencijos buvo tikrinamos remiantis kitais šaltiniais.

### **Ataskaitos struktūra**

Šios ataskaitos struktūra yra parengta atsižvelgiant į vertinimo metu suformuluotus socialinio dialogo kokybės kriterijus ir gerosios praktikos standartus, anksčiau rekonstruota politikos kaitos teorija ir pagal šią teoriją iškeltas pagrindines hipotezes:

- [1 skyriuje](#) trumpai pristatomas socialinio dialogo vertinimo teorinis pagrindas bei kokybės kriterijai ir gerosios praktikos standartai.
- [2 skyriuje](#) išanalizuojama socialinio dialogo situacija Lietuvos mastu, atsakant į daugumą Techninėje vertinimo specifikacijoje nurodytų klausimų:
  - 1) Visų pirma apžvelgiama nacionalinės Trišalės tarybos veikla, tuomet analizuojama šakų ir teritorinių tarybų veikla.
  - 2) Toliau pateikiama socialinio dialogo būklės analizė 1) Lietuvos mastu, 2) pagal viešąjį ir privatų sektorius, 3) pagal skirtingas ūkio šakas, 4) pagal regionus, 5) pagal įmonių dydžius ir juridinio asmens statusą (užsienio ar Lietuvos kapitalo įmonė). Buvo tikimasi įvertinti socialinio dialogo kokybę pagal įmonių metinę apyvartą, tačiau tokių duomenų nepavyko surinkti – nė vienas apklausą pildęs respondentas nenurodė savo įstaigos arba įmonės metinės apyvartos. Taip galėjo nutikti, nes respondentai nebuvo linkę dalytis šiais duomenimis arba dėl apklausos programavimo klaidos.
  - 3) Pateikiant socialinio dialogo būklės analizę išsamiai aptariama 1) socialinio dialogo procesas ir rezultatai, 2) socialinio dialogo poveikis (darbo sąlygos), 3) socialinio dialogo sąlygos.
- [3 skyriuje](#) pateikiama pagrindinių nuo 2016 m. šioje srityje pokyčių apžvalga: pagrindinės tendencijos ES šalyse ir Lietuvoje, LR darbo kodekso pokyčiai ir jų poveikis socialinio dialogo būklei bei 2014–2020 m. ES lėšomis finansuoto projekto veiklų poveikis.
- [4 skyriuje](#) pateikiamos vertinimo išvados bei rekomendacijos 2021–2027 m. finansavimo laikotarpiui.

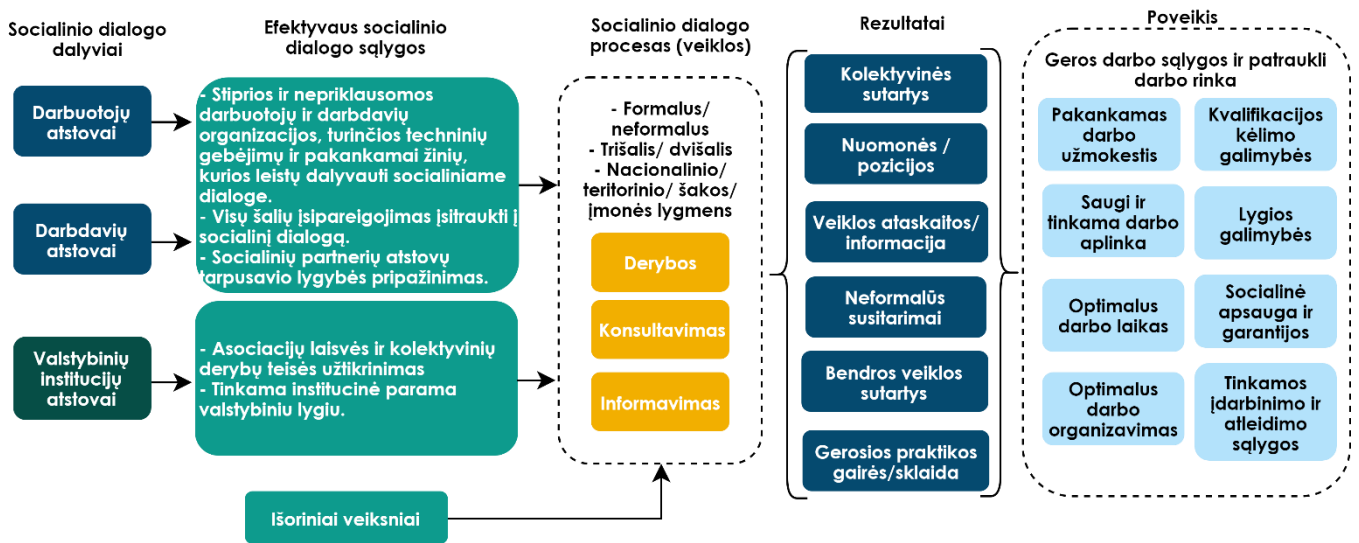
[8 priede](#) pateikiama lentelė, kurioje tiksliai sužymėta, kuriame skyriuje ar skyrelyje yra atsakoma į konkrečius vertinimo klausimus. Visoje ataskaitoje išnašose yra pateikiamos nuorodos į apklausos rezultatų priedą „Apklausos rezultatai“ – šio priedo aktualiose dalyse nurodomi grafikų numeriai, leidžiantys daryti pateikiamas išvadas.

# 1. Teorinis vertinimo pagrindas: socialinio dialogo kokybės kriterijai ir gerosios praktikos standartai

Šiame skyriuje pristatome socialinio dialogo vertinimo teorinį pagrindą, kuris buvo pritaikytas tiek vertinant socialinio dialogo dabartinę situaciją Lietuvoje, tiek vertinant 2014–2020 m. veiksmų programos (VP) finansuojamo socialinio dialogo skatinimo projekto poveikį.

Socialinio dialogo vertinimo pagrindas (kokybės kriterijai) buvo sudaromi vadovaujantis socialinio dialogo teoriniu modeliu (žr. 4 pav.). Socialinio dialogo teoriniame modelyje yra apibrėžiamos trys pagrindinės grupės – pagrindinės efektyvaus socialinio dialogo sąlygos, kokybiško socialinio dialogo procesas, rezultatai ir socialinio dialogo poveikis, taip pat išskiriami jų elementai.

4 pav. Socialinio dialogo teorinis modelis: elementai ir priežastiniai ryšiai tarp jų



Šaltinis: „Visionary Analytics“.

- **Socialinio dialogo sąlygos.** Literatūroje dažnai pabrėžiama, kad, norint užtikrinti pakankamą socialinio dialogo mastą ir kokybę, būtina išpildyti reikiamas sąlygas. Šios sąlygos kuria socialiniam dialogui tinkamą aplinką ir užtikrina pakankamas socialinių partnerių veikimo galimybes.
- **Socialinio dialogo procesas ir rezultatai.** Socialinį dialogo procesą sudaro trys pagrindinės veiklos: derybos, konsultavimas ir informavimas. Neformaliai vykstančios darbdavių ir darbuotojų ar jų atstovų tarpusavio derybos, konsultavimas bei informavimas dažniau vadinami pasitarimais, diskusijomis ar susirinkimais, tačiau jie taip pat gali būti laikomi konsultavimu ir informavimu. Kolektyvinės sutarties pasirašymas yra laikomas pagrindiniu derybų rezultatu, informacijos suteikimas – informavimo veiklų rezultatu, o pozicijų išsakymas ir apsikeitimas nuomonėmis – konsultavimo veiklų rezultatu.
- **Socialinio dialogo poveikis.** Socialinio dialogo kokybė taip pat gali būti vertinama pagal sukuriamą poveikį. Pats konkrečiausias socialinio dialogo poveikis visuomenėje pasireiškia per visapusiškai geras darbo sąlygas, todėl šiame vertinime daugiausia dėmesio skyrėme konkrečioms su darbo sąlygomis ir užimtumu susijusiems aspektams.

Vertinant socialinio dialogo mastą ir kokybę Lietuvoje, buvo svarbu pasirinkti tinkamus vertinimo kriterijus, kurie ne tik atsižvelgtų į esamą literatūrą ir užsienio valstybių patirtis, tačiau taip pat būtų tinkami taikyti Lietuvos kontekste. Toliau pateikiami socialinio dialogo situacijos vertinimo kriterijai leido ne tik įvertinti dabartinę situaciją, bet ir bent iš dalies identifikuoti, kokių pokyčių buvo pasiekta socialinio dialogo srityje per pastaruosius kelerius metus. Pastarųjų metų pokyčių vertinimas yra itin aktualus, nes Lietuvos darbo kodekso pakeitimais buvo bandyta liberalizuoti

darbo santykius ir sukurti palankesnes sąlygas socialinio dialogo sklaidai. Socialinio dialogo plėtra taip pat buvo skatinama ES investicijomis.

Vertinimo kriterijus atsirinkome vadovaudamiesi šiais principais:

- Kriterijai buvo paminėti kaip svarbūs keliuose šaltiniuose.
- Kriterijų vertinami aspektai buvo paminėti kaip turintys ryškų poveikį socialiniam dialogui.
- Kriterijai yra aktualūs konkrečiai Lietuvos situacijai.
- Pagal identifikuotus kriterijus yra prieinamų duomenų arba šie duomenys gali būti surenkami vertinimo metu.

Visi vertinimo kriterijai (kartu su atitinkamais rodikliais) yra pristatomi 1 lentelėje. Būtent šiais kriterijais vadovavomės tiek vertindami socialinio dialogo mastą ir kokybę, tiek ES lėšomis finansuojamos priemonės poveikį.

Socialinio dialogo kokybės kriterijai ir gerosios praktikos standartai buvo tikrinami atskirai pagal rezultatus viešajame ir privačiame sektoriuose, pagal skirtingas ūkio šakas, pagal regionus, pagal įmonių dydžius ir pagal įmonių juridinio asmens statusą (Lietuvos ar užsienio kapitalo). Buvo tikimasi įvertinti socialinio dialogo kokybę ir pagal įmonių metinę apyvartą, tačiau tokių duomenų nepavyko surinkti – nė vienas apklausą pildęs respondentas nenurodė savo įstaigos arba įmonės metinės apyvartos. Taip galėjo nutikti, nes respondentai nebuvo linkę dalytis šiais duomenimis arba dėl apklausos programavimo klaidos. Kita vertus, peržvelgus surinktus duomenis matyti, kad esama gana ryškių tendencijų pagal įmonių dydžius ir juridinio asmens statusą, todėl labai tikėtina, jog papildoma informacija apie įmonių apyvartą nebūtų pridėjusi papildomų įžvalgų.

Didžioji kriterijų dalis buvo taikoma vertinant socialinį dialogą visais lygmenimis: nacionaliniu, sektoriniu, šakiniu (tarpšakiniu), teritoriniu ir įmonės. Svarbu pažymėti, kad Lietuvos darbo kodekso pakeitimais buvo išplėstos darbo tarybų funkcijos, įtraukiant darbuotojų informavimo ir konsultavimo teisę, todėl šių veiklų vertinimui skyrėme daugiau dėmesio. Kitas svarbus aspektas – išplėstos darbo ginčų komisijų kompetencijų ribos, leidžiančios efektyviau spręsti su darbu susijusius konfliktus. Dėl pokyčių palengvinant streiko paskelbimą buvo atsižvelgiama į nuo 2017 m. vykusius pokyčius. Nors tai nebūtinai yra susiję tik su šiuo Darbo kodekso pasikeitimu, tačiau tai sufleruoja apie darbuotojų polinkį išnaudoti derybinę galią būtent tokiu būdu.

**1 lentelė. Socialinio dialogo vertinimo kriterijai ir jų rodikliai**

Vertinamas aspektas	Kriterijus	Rodiklis
<b>Socialinio dialogo sąlygas vertinantys kriterijai</b>		
<b>Stiprios darbuotojų ir darbdavių atstovų organizacijos</b>	Pakankamas darbuotojų ir darbdavių atstovavimo mastas.	Profesinių sąjungų atstovavimo mastas (angl. <i>trade union density</i> ). Darbuotojų organizacijų atstovavimo mastas (angl. <i>employer organisation density</i> ).
	Pakankamai įtakingos socialinių partnerių organizacijos.	Socialinių partnerių fragmentacijos lygmuo; socialinių partnerių organizacijų išsakomų pozicijų svarba.
	Pakankami darbuotojų ir darbdavių atstovų vadybiniai, derybiniai ir bendradarbiavimo įgūdžiai.	Darbuotojų, darbdavių ir atstovų, teigiančių, kad atstovų įgūdžiai yra geri, dalis.
	Pakankamos darbuotojų ir darbdavių atstovų socialinės, ekonominės ir teisinės žinios.	Darbuotojų, darbdavių ir atstovų, teigiančių, kad atstovų žinios yra pakankamos, dalis.

Vertinamas aspektas	Kriterijus	Rodiklis
<b>Atstovavimo mastas</b>	Pakankama dalis darbuotojų, kuriose yra darbuotojų atstovų.	Darbuotojų, kuriose yra darbuotojų atstovų, dalis.
<b>Visų pusių geranoriškas įsipareigojimas ir valia įsitraukti į socialinį dialogą</b>	Pakankamas darbuotojų, darbdavių ir jų atstovų tarpusavio pasitikėjimas.	Darbuotojų, darbdavių ir atstovų, teigiančių, kad pasitiki vienas kitu, dalis.
	Teigiamas darbuotojų, darbdavių ir jų atstovų požiūris vienas į kitus.	Darbuotojų, darbdavių ir atstovų, teigiančių, kad vertina vienas kito indėlį, dalis.
<b>Tinkama institucinė ir teisinė aplinka</b>	Esami pakankami reprezentatyvumo kriterijai.	Esami reprezentatyvumo kriterijai užtikrina, kad socialiniame dialoge dalyvauja visos pagrindinės organizacijos, kurios gali būti laikomos teisėtais darbuotojų ar darbdavių atstovais.
	Aiški socialinio dialogo struktūra ir procesas.	Darbuotojų ir darbdavių žinios apie socialinį dialogą ir galimybes į jį įsitraukti. Socialiniai partneriai bei ekspertai vertina procesą kaip aiškų.
	Efektyvi institucijų, prižiūrinčių socialinio dialogo būklę, veikla.	Esamos institucijos efektyviai atlieka administracines, stebėsenos ir patariamąsias funkcijas.
	Efektyvi institucijų, atsakingų už teisių užtikrinimą, veikla.	Institucijos geba efektyviai užtikrinti, kad įstatymų bei susitarimų yra laikomasi, o kilus konfliktinei situacijai – efektyviai ją išspręsti.
	Pakankamas darbo santykių reglamentavimas.	Darbo santykių reglamentavimas yra pakankamai liberalus, t. y. paliekantis galimybę susitarti dėl darbo sąlygų konkrečioje darbovietėje. Darbo santykių reglamentavimu yra užtikrinami pagrindiniai darbo santykių principai.
<b>Socialinio dialogo proceso ir rezultatų kokybę vertinantys kriterijai</b>		
<b>Socialinis dialogas nacionaliniu lygmeniu (Trišalės tarybos veikla)</b>	Trišalės tarybos veikla yra efektyvi ir kokybiška.	Pasirašytų socialinių paktų, dar kitaip vadinamų Nacionaliniais susitarimais, skaičius.
		Socialinių partnerių, sutinkančių, kad į jų išsakomas nuomones bei poreikius yra atsižvelgiama, dalis.
		Socialinių partnerių, teigiančių, kad Trišalės tarybos veikla yra pakankamai reguliari, dalis.
		Socialinių partnerių, teigiančių, kad jie yra įtraukiami į svarbių sprendimų, susijusių su ekonomine ar socialine politika bei teisės aktų pakeitimais, priėmimą, dalis.
<b>Derybos ir kolektyvinės sutartys</b>	Daugumoje darbuotojų galioja kolektyvinė sutartis.	Kolektyvinių sutarčių aprėptis (angl. <i>collective bargaining coverage</i> ).
		Darbuotojų, kuriose galioja kolektyvinė sutartis, dalis (procentais).
	Kolektyvinė sutartis yra kokybiška.	Pasirašytų kolektyvinių sutarčių skaičius.
		Sutartyje numatytos papildomos darbo taisyklės, normos, garantijos ar darbuotojų teisės, kurių nėra kituose teisės aktuose.
Sutarties nuostatos yra svarbios abiem pusėms.	Darbuotojų, darbdavių ar jų atstovų, sutinkančių, kad sutartyje į jų poreikius buvo atsižvelgta, dalis.	
	Darbuotojų, darbdavių ir jų atstovų, sutinkančių, kad abi pusės vieningai laikosi susitarimų, dalis.	
<b>Konsultavimas</b>	Reguliarus darbuotojų ir jų atstovų konsultavimas.	Įmonių, kuriose darbuotojai ir jų atstovai yra reguliariai kviečiami išsakyti savo nuomonę darbo klausimais, dalis (procentais).
	Tiesiogiai darbuotojų arba jų atstovų daroma įtaka darbovietėje priimamiems sprendimams.	Darbuotojų ar jų atstovų, sutinkančių, kad darbovietėje priimant svarbius, su darbu susijusius sprendimus į jų nuomonę yra atsižvelgiama, dalis.
<b>Informavimas</b>	Reguliariai darbuotojų atstovams pateikiama informacija.	Įmonių, kuriose darbuotojai ir jų atstovai yra reguliariai informuojami darbo klausimais, dalis (procentais).

Vertinamas aspektas	Kriterijus	Rodiklis
	Darbuotojų atstovams pateikiamos informacijos turinys.	Darbuotojams ir jų atstovams pateikiamos informacijos temų skaičius ir įvairovė. Darbuotojų ar jų atstovų, sutinkančių, kad pateikta informacija yra tiksli ir aktuali, dalis.
<b>Diskusijos, pasitarimai ir kita neformali veikla</b>	Veikla yra efektyvi ir kokybiška.	Darbuotojų ir darbdavių atstovų, teigiančių, kad diskusijos, pasitarimai ar kita neformali veikla yra reguliari, dalis.
		Suplanuotos veiklos apima darbdaviams ir darbuotojams aktualius klausimus / iššūkius / problemas.
	Visos įgyvendinamos veiklos yra svarbios abiem pusėms.	Darbuotojų ir darbdavių atstovų, teigiančių, kad į jų poreikius veiklų metu yra atsižvelgta, o veiklų rezultatai yra naudingi, dalis. Darbuotojų ir darbdavių, vieningai besilaikančių susitarimų, dalis. Darbuotojų, darbdavių ir jų atstovų, sutinkančių, kad kitos grupės indėlis į veiklas yra vertingas, dalis.
<b>Ginčai ir konfliktai</b>	Ginčai ir konfliktai yra sprendžiami taikiu būdu.	Ginčų ir streikų skaičius.
<b>Socialinio dialogo poveikį vertinantys kriterijai</b>		
<b>Įvardijamas poveikis</b>	Socialinio dialogo veiklos turi aiškų poveikį.	Darbuotojų, teigiančių, kad socialinio dialogo veiklos prisidėjo prie darbo sąlygų gerėjimo, dalis.
<b>Darbo sąlygos<sup>7</sup></b>	Pakankamas darbo užmokestis.	Darbuotojų, gaunančių mažą atlyginimą, dalis. Darbuotojų, sutinkančių, kad yra tinkamai atlyginama už atliekamą darbą, dalis.
	Tinkama darbo aplinka.	Darbuotojų, sutinkančių, kad jų darbo aplinka yra tinkama ir darbovietėje jie yra apsaugoti, dalis. Darbovietėje fiksuojamų saugos reikalavimų pažeidimų skaičius.
	Tinkamas darbo laikas.	Darbuotojų, sutinkančių, kad jų darbo ir poilsio laikas yra optimalus, dalis.
	Tinkamas darbo organizavimas.	Darbuotojų, kurie jaučiasi pakankamai įtraukti į svarbių, su darbo organizavimu susijusių sprendimų priėmimą, dalis.
	Tinkamos įdarbinimo ir atleidimo sąlygos.	Darbuotojų, jaučiančių nerimą dėl galimybės prarasti darbą, dalis. Darbuotojų, dirbančių be sutarties, dalis (nelegalus darbas).
	Pakankama socialinė apsauga.	Darbuotojų, patenkintų visomis socialinėmis garantijomis, dalis.
	Lygios galimybės.	Darbingo amžiaus gyventojų, nedalyvaujančių darbo rinkoje dėl diskriminacijos apraiškų, dalis. Darbuotojų, sutinkančių, kad patiria diskriminaciją dėl savo amžiaus, lyties, neįgalumo ar pan., dalis.
		Lyčių atskirtis (angl. <i>gender gap</i> ) darbo rinkoje, pasireiškianti per nevienodą darbo užmokestį, diskriminaciją įdarbinant ar suteikiant atostogas ir pan.
	Pakankamos kvalifikacijos kėlimo galimybės ir karjera.	Darbuotojų, reguliariai dalyvaujančių su darbu ir kvalifikacijos kėlimu susijusiuose mokymuose, dalis.
Darbuotojų, patenkintų karjeros perspektyvomis savo darbovietėje, dalis. Darbuotojų, kurių turimos kvalifikacijos ar įgytas išsilavinimas visiškai atitinka jų atliekamą darbą, dalis.		

Šaltinis: „Visionary Analytics“.

<sup>7</sup> Atsižvelgiant į tai, kad darbo sąlygos ne visuomet priklauso tik nuo socialinio dialogo – šį vertinimo aspektą laikysime papildomu. Kiekvienas vertinimo kriterijus nebus itin detalai analizuojamas, tačiau bus daugiau dėmesio skiriama darbo sąlygų įvertinimo visumai.



## 2. Socialinio dialogo būklė Lietuvoje

Šiame skyriuje pateikiama išsami socialinio dialogo būklės Lietuvoje analizė. Vadovaujantis suformuluotais socialinio dialogo kokybės kriterijais ir gerosios praktikos standartais, vertinamos trys minėtos socialinio dialogo elementų grupės:

1. Socialinio dialogo procesas ir rezultatai
2. Socialinio dialogo poveikis
3. Socialinio dialogo sąlygos

Atskiri šių grupių elementai yra nagrinėjami tiek bendrai Lietuvos mastu, tiek pagal konkrečius pjūvius – viešąjį ir privatų sektorių, ūkio šakas, regionus, įmonių dydžius. Visuose skyreliuose pirmiausia aptariamos socialinio dialogo veiklos (procesas ir rezultatai) ir tik vėliau kalbama apie šių veiklų poveikį (darbo sąlygas) bei pagrindines veiklų (ne)vykdymo priežastis (socialinio dialogo sąlygas).

Pirmi du skyreliai, t. y. 2.1 ir 2.2, yra skirti konkrečių institucijų veiklai aptarti, todėl jų struktūra šiek tiek skiriasi. 2.1 skyrelyje aptariamas socialinis dialogas Trišalėje taryboje, o 2.2 skyrelyje aptariama šakų ir teritorinių tarybų veikla.

2.3 skyrelio struktūra iš esmės atitinka suformuluotus socialinio dialogo kokybės kriterijus ir gerosios praktikos standartus. Tolesni skyreliai buvo sudaryti vadovaujantis panašia logika, tačiau kadangi pagrindinė analizės dalis pateikiama 2.3 skyrelyje, kitur stengiamasi išryškinti pagrindines pastebėtas tendencijas, vengiant kartoti jau anksčiau pateiktą informaciją. Kiekvieno iš šių skyrelių (2.3–2.7) pradžioje pateikiamas trumpas analizės apibendrinimas. Kaip jau minėta įvade, ataskaitoje pateikiami tik svarbiausi apklausos rezultatai, o norint išsamiau susipažinti su visais apklausos rezultatais, rekomenduojame atsiversti šios ataskaitos priedą „Apklausos rezultatai“.

### 2.1. Socialinis dialogas nacionaliniu lygmeniu: Trišalės tarybos veikla

Nacionaliniu lygmeniu trišalis socialinis dialogas vyksta 1995 m. įsteigus LR trišalę tarybą (toliau – Trišalė taryba). Ši institucija tarpusavio susitarimais sprendžia socialines, ekonomines ir darbo santykių problemas, teikia rekomendacijas Vyriausybei dėl minimalios algos dydžio.<sup>8</sup> Trišalę tarybą sudaro 21 narys: po septynis lygiateisius atstovus iš profesinių sąjungų organizacijų, darbdavių organizacijų ir Vyriausybės. 2 lentelėje pristatomos pagrindinės, nuo 2018 m. darbuotojams ir darbdaviams Trišalėje taryboje atstovaujančios organizacijos bei Vyriausybės atstovai.

2 lentelė. Trišalės tarybos nariai nuo 2018 m. (atstovų skaičius)

Vyriausybės atstovai	Nacionalinio lygmens darbuotojų organizacijos	Nacionalinio lygmens darbdavių organizacijos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• LR Vyriausybės kanceliarija (1);</li> <li>• LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2);</li> <li>• LR finansų ministerija (2);</li> <li>• LR ekonomikos ir inovacijų ministerija (2).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (3);</li> <li>• Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ (2);</li> <li>• Lietuvos profesinė sąjunga „Sandrauga“ (2).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lietuvos darbdavių konfederacija (1);</li> <li>• Lietuvos pramonininkų konfederacija (2);</li> <li>• Asociacija „Investors' Forum“ (1);</li> <li>• Lietuvos verslo konfederacija (1);</li> <li>• Lietuvos prekybos, pramonės ir amatų rūmai (1);</li> <li>• Lietuvos Respublikos žemės ūkio rūmai (1).</li> </ul>

Šaltinis: LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2019).

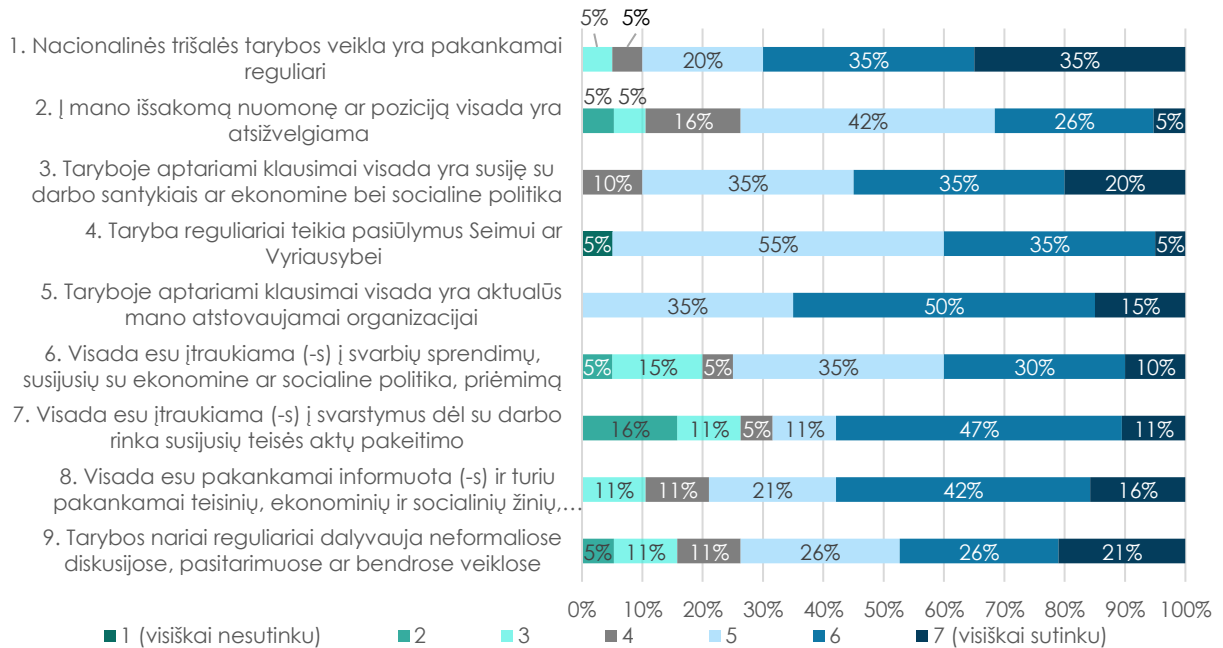
Nacionalinio lygmens socialinis dialogas yra apibūdinamas kaip gerai išvystytas dėl trišalio bendradarbiavimo principo ir pagrindinių profesinių sąjungų aktyvumo (Blažienė ir Gruževskis, 2017). Trišalėje taryboje kas keletą metų deramasi dėl Nacionalinių susitarimų, kurie apima svarbiausių šalies reformų planus. Vis dėlto iš pastarojo Nacionalinio susitarimo 2020 m.

<sup>8</sup> Remiantis LR darbo kodekso 185 str. ir 141 str. 3 punktu.

pradžioje pasitraukė darbdavių organizacijos, taip prieštaraujamos skubotam mokestinės naštos verslui didinimui<sup>9</sup>. Interviu respondentų nuomone, Nacionaliniai susitarimai yra naudingi politikams viešųjų ryšių atžvilgiu, tačiau yra deklaratyvūs ir nekuria tikrų įsipareigojimų.

5 pav. atskleidžiama, kaip Trišalės tarybos veiklą vertina patys tarybos nariai (20 apklausos respondentų pažymėjo, kad yra Trišalės tarybos nariai, iš kurių 15 – profesinių sąjungų atstovai, o likusieji – darbdavių organizacijų atstovai).

5 pav. Nacionalinės Trišalės tarybos veiklos vertinimas



Šaltinis: „Visionary Analytics“ atlikta apklausa, 2020 m. birželio–liepos mėn.

Pastabos: N(1) = 19, N(2) = 19, N(3) = 19, N(4) = 20, N(5) = 20, N(6) = 20, N(7) = 20, N(8) = 19, N(9) = 20. Atsakymus pateikė respondentai, pažymėję, kad yra Trišalės tarybos nariai.

Vertinimo metu tiek apklausoje, tiek interviu dalyvavę socialiniai partneriai Trišalės tarybos veiklą vertino teigiamai. Tarybos veikla vertinama kaip pakankamai reguliari, o joje sprendžiami klausimai – aktualūs ir svarbūs socialinių partnerių organizacijoms. Kalbinti tarybos nariai bendradarbiavimą apibūdino kaip geranorišką, sklandų ir gana produktyvų. Aukštą bendradarbiavimo lygį iliustruoja tai, kad priimant 2017 m. LR darbo kodeksą tarybos nariai pasiekė bendrą sutarimą dėl 80 proc. kodekso nuostatų<sup>10</sup>. Interviu respondentai teigė, kad po Darbo kodekso priėmimo Trišalė taryba ir toliau aktyviai diskutuoja dėl darbo santykių – prieš patvirtinant įstatymus, susijusius su darbo santykiais, praktiškai visuomet yra konsultuojamasi su Trišale taryba. Pastaraisiais metais Trišalė taryba kartu su Seimo nariais svarstė Socialinio dialogo skatinimo įstatymo projektą, taip pat pritarė pasiūlymui dėl dvišalės Socialinių partnerių kompetencijų ugdymo komisijos steigimo (Eurofound, 2019). Šios komisijos tikslas būtų identifikuoti socialiniams partneriams reikalingas kompetencijas, ypač atkreipiant dėmesį į socialinio dialogo silpnąsias vietas, tokias kaip šakos ir regiono lygmenys, menkas dalyvavimas Europos semestre<sup>11</sup>.

Kita vertus, dalis apklausoje minimų Trišalės tarybos veiklos aspektų sulaukė ir neigiamų arba tik iš dalies teigiamų vertinimų. Šiuos aspektus socialiniai partneriai bei ekspertai dažnai kritikavo ir interviu metu. Remiantis šia informacija, toliau apibendrinamos kliūtys, trukdančios pasiekti geresnių nacionalinės Trišalės tarybos veiklos rezultatų:

<sup>9</sup> Verslo žinios, „Verslo organizacijos pasitraukė iš trišalio Nacionalinio susitarimo“, 2020-01-10. Prieinama internete: <https://www.vz.lt/verslo-aplinka/2020/01/10/verslo-organizacijos-traukiasi-iz-trisalio-nacionalinio-susitarimo>.

<sup>10</sup> Remiantis žvalgomaisiais interviu ir [www.socmodelis.lt](http://www.socmodelis.lt) pateikta informacija.

<sup>11</sup> Daugiau informacijos: [https://www.lpsk.lt/lpsk-web/wp-content/uploads/2019/10/D%C4%97I-SP-kompetencij%C5%B3-ugdymo-komisijos\\_2019-10.pdf](https://www.lpsk.lt/lpsk-web/wp-content/uploads/2019/10/D%C4%97I-SP-kompetencij%C5%B3-ugdymo-komisijos_2019-10.pdf).



- **Socialiniai partneriai nėra pakankamai įtraukiami į svarbių sprendimų, susijusių su ekonomine ar socialine politika, priėmimą.** Trišalės tarybos veikla iš esmės apsiriboja darbo teisės ar minimalaus mėnesinio atlyginimo (MMA) augimo klausimais, tačiau taryba nėra laikoma ekonominės ir socialinės politikos formavimo įrankiu. Pavyzdžiui, mokesčiai verslui yra aktualūs tiek darbdaviams, tiek darbuotojams, tačiau Vyriausybė ir Seimas skiria itin mažai laiko konsultacijoms ir pasiūlymų teikimui arba sprendimus priima vienašališkai. Taip pat trečdalis (32 proc.) apklausą užpildžiusių Trišalės tarybos narių nesijaučia pakankamai įtraukiami į svarstymus dėl su darbo rinka susijusių teisės aktų pakeitimo. Žvelgiant į užsienio praktiką, tinkamu pavyzdžiu šioje srityje galima laikyti glaudų Slovėnijos valdžios institucijų ir trišalės institucijos bendradarbiavimą (žr. 1 iliustraciją).
- **Trišalė taryba neturi pakankamai autonomiško statuso** – taryba veikia kaip SADM padalinys, o ne atskira, savarakiška ir nepriklausoma institucija. Šis aspektas yra susijęs su anksčiau minėtu siauru taryboje nagrinėjamų klausimų spektru. Kadangi taryba veikia prie SADM, vertinimo metu kalbintų respondentų nuomone, kitos ministerijos nejaučia atsakomybės aktyviau su ja bendradarbiauti – nors Vyriausybei taryboje atstovauja ne tik SADM, bet ir Vyriausybės kanceliarijos, EIM bei FM atstovai, jie yra linkę užimti stebėtojų vaidmenį. Prie tokio įvaizdžio formavimo šiek tiek prisideda ir tai, kad nors Trišalė taryba turi savo internetinę svetainę<sup>12</sup>, tačiau apie ją žinoma menkai, o pačioje svetainėje trūksta aktualaus ir interaktyvaus turinio. Be to, vertinimo metu nagrinėtose kitose ES šalyse nacionalinės Trišalės tarybos visais atvejais (išskyrus Daniją, kurioje tokia taryba nėra įsteigta) buvo suformuotos kaip nuo valstybinių įstaigų nepriklausomos institucijos. Nepriklausomos institucijos statusas suteikia daugiau galimybių patiems socialiniams partneriams reglamentuoti institucijos veiklą ir įsitraukti į įvairaus pobūdžio veiklas (pvz., Olandijoje veikianti socialinių reikalų ir ekonomikos taryba (ol. *Sociaal-Economische Raad*, SER<sup>13</sup>) yra ne tik atsakinga už dialogą tarp pagrindinių socialinių partnerių organizacijų, bet taip pat aktyviai skatina ir kitų organizacijų įsitraukimą).
- **Socialiniams partneriams trūksta galimybių priimti įrodymais grįstus sprendimus.** Šiuo metu Trišalės tarybos nariai, formuodami poziciją, dažniausiai remiasi savo ribotomis kompetencijomis. Tai įrodo ir apklausos rezultatai – daugiau nei penktadalis (22 proc.) respondentų nelaiko savęs pakankamai informuotais bei turinčiais pakankamai teisinių, ekonominių ir socialinių žinių, reikalingų tarybos veikloje. Kalbinti socialiniai partneriai teigė, kad būtų naudinga įsteigti prie Trišalės tarybos veikiančią ekspertinę instituciją, kuri stebėtų darbo santykių sistemą ir atitinkamai reaguotų teikiant rekomendacijas ar gaires.
- **Trišalės tarybos nariai mano, kad į jų poziciją ne visada atsižvelgiama.** Nors diskusijų procesas apibūdinamas kaip sklandus, kai kurie respondentai teigė, kad kartais atsiranda susipriešinimas ir noro ieškoti konsensuso trūkumas. Interviu metu dažnai minėtas „politikavimas“ bei atsisakymas koreguoti pozicijas. Be to, darbdavių organizacijos jaučiasi traktuojamos veikiau kaip lobistai nei partneriai. Prie tokios būsenos galimai prisideda ir bendrų veiklų bei iniciatyvų trūkumas, neformalaus dialogo stoka. Vieno respondento pastebėjimu, tarybos nariai susitinka tik Trišalės tarybos posėdžiuose, tačiau kitų progų išsamiau aptarti įvairius klausimus vengiama.

### 1 iliustracija. Slovėnijos trišalės ekonomikos ir socialinių reikalų tarybos veikla

Slovėnijoje veikianti Trišalė ekonomikos ir socialinių reikalų taryba (*Ekonomsko-socialni svet*, toliau – ESS)<sup>14</sup> užima gana reikšmingą vaidmenį sprendimų priėmimo procese, nors jos veikla ir nėra reguliuojama atskiru įstatymu. ESS svarsto teisinio pobūdžio dokumentus, gali juos inicijuoti. Prieš priimančius socioekonominiais klausimais parlamente, jie turi būti apsvarstyti šioje institucijoje. Nuo 2019 m. ESS vaidmuo buvo išplėstas – nuo šiol konsultuotis su ESS būtina ne tik teikiant vyriausybės suformuotus teisės aktus, bet ir visus parlamente svarstomus įstatymų projektus. Svarstomi klausimai, susiję su atlyginimų politika, socialine politika, darbo santykiais, užimtumu, kolektyvinių derybų sistema, kainų ir mokesčių politika, teisine apsauga. Smulkesni klausimai nagrinėjami ir detalesnė analizė atliekama darbo grupėse, kurias ESS nariai laiko itin naudingomis (į jas įtraukiami ekspertai). ESS nariai taip pat dalyvauja rengiant strateginius šalies dokumentus ir išreiškia savo poziciją sudarant valstybės

<sup>12</sup> LR Trišalė taryba. Svetainė prieinama internete: <https://trisaletaryba.lt/>.

<sup>13</sup> Daugiau informacijos prieinama internete: <https://www.ser.nl/en/SER/About-the-SER/What-does-the-SER-do>.

<sup>14</sup> Daugiau informacijos apie Ekonomikos ir socialinių reikalų tarybą prieinama internete: <http://www.ess.si/ess/ess-eng.nsf>.

biudžetą, Europos Komisijai teikiamą nacionalinę reformų programą. Ministerijos organizuoja susitikimus su ESS nariais ir susirašinėja raštu, taip užtikrinant socialinių partnerių grįžtamąjį ryšį.

Šaltinis: „Visionary Analytics“, remiantis Racz (2018) ir <http://www.ess.si/ess/ess-eng.nsf>

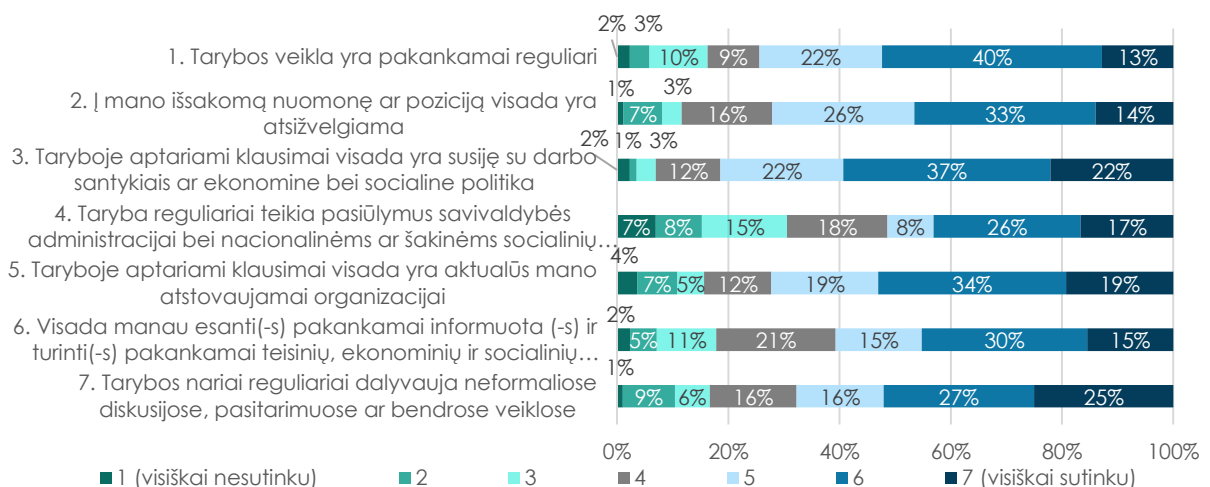
## 2.2. Socialinis dialogas šakos ir teritorinėse tarybose

Dvišalės ir trišalės darbo ir socialinių reikalų tarybos gali būti steigiamos bendru socialinių partnerių susitarimu (įprastai pagal kolektyvinę sutartį) šakos ir teritoriniu lygmenimis. Šių tarybų nariais gali būti tuo lygmeniu veikiančios darbuotojų ir darbdavių organizacijos, valstybės ir savivaldybės institucijos. Darbo ir socialinių reikalų tarybos nagrinėja ir sprendžia užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei kitus su darbu susijusius klausimus (DK 184 str.).

Praėjusiame ES finansavimo laikotarpyje skatintas darbo ir socialinių reikalų tarybų steigimas suteikė potencialo vystyti socialinį dialogą visos Lietuvos mastu ir visais socialinio dialogo lygmenimis, įskaitant ir ten, kur jo labiausiai trūko – prastoje ekonominėje situacijoje esančiose savivaldybėse ir itin menkas socialinio dialogo tradicijas turinčiose ūkio šakose. Buvo įsteigtos 44 trišalės ir dvišalės tarybos ir komisijos apskrityse bei savivaldybėse. Trys iš jų buvo įsteigtos šakos lygmeniu, o likusi dalis – teritoriniu ar netgi įstaigų lygmeniu. Daugiausia tarybų įsteigta viešajame sektoriuje – policijos, švietimo, kultūros, sveikatos priežiūros bei mokesčių administravimo įstaigose. 10 teritorinių tarybų buvo įsteigtos privačiame sektoriuje, daugiausia – medienos pramonėje. Švietimo sektoriuje į trišalį dialogą gana sėkmingai pavyko įtraukti mokyklų vadovus, savivaldybes bei profesinių sąjungų atstovus. Deja, nemaža dalis kitų sričių atstovų pripažino, kad tarybų įsteigimas buvo daugiau formalumas nei realią įtaką darbo sąlygoms turintis veiksnys, o dialoge dalyvaujančios šalys sunkiai suvokė tarybų būtinumą (ESTEP, 2016).

Deja, **dauguma iš šių tarybų taip ir neįgijo didesnės reikšmės** – tarybos buvo įsteigtos pasirašant kolektyvines sutartis, nes būtent pastaroji veikla buvo skatinama 2007–2013 m. finansavimo laikotarpiu, tačiau šios sutartys, o kartu ir įsteigtų tarybų veikla, liko formalios. Nesuteikus sutartims atnaujinti finansavimo, kuris būtų galėjęs paskatinti tolesnį tarybų veikimą, dabartiniame laikotarpyje jų veikla neteko tęstinumo arba veiklos rezultatai išliko žemos kokybės. Apklausoje rezultatai (žr. 6 pav.) atskleidė, kad šių tarybų nariai jų veiklą vertina prasčiau nei nacionalinės Trišalės tarybos nariai (žr. 5 pav.). Ypač ryšku tai, kad tarybos gana retai teikia pasiūlymų savivaldybių administracijoms bei nacionalinėms ar šakinėms socialinių partnerių organizacijoms. Tarybose aptariami klausimai ne visada yra susiję su socialinio dialogo temomis ir aktualūs respondentų atstovaujamos organizacijos. Reikšminga dalis (39 proc.) tarybų narių nesijaučia pakankamai informuoti ir turintys žinių, reikalingų dalyvaujant tarybos veikloje.

### 6 pav. Šakų ir teritorinių tarybų veiklos vertinimas



Šaltinis: „Visionary Analytics“ atlikta apklausa, 2020 m. birželio–liepos mėn.

Pastabos: N(1) = 86, N(2) = 87, N(3) = 86, N(4) = 86, N(5) = 85, N(6) = 86, N(7) = 86. Atsakymus pateikė respondentai, pažymėję, kad yra tarybų nariai.

2019 m. gegužės duomenimis, savivaldybėse veikia vos 12 trišalių ir dvišalių tarybų (teritoriniu ir teritoriniu šakos lygmeniu). SADM atstovės teigimu, maždaug pusė jų vykdo realią veiklą, tačiau net ir jose aptariami klausimai dažnai nėra susiję su socialiniu dialogu. Pavyzdžiui, vienoje iš rajoninių trišalių tarybų vykusiame posėdyje buvo aptariamos su eismu ar ligoninės veikla susijusios problemos, tačiau nediskutuojama apie darbo sąlygas, mažą vidutinį darbo užmokestį. Vieno iš kalbintų respondentų nuomone, savivaldybių vaidmuo socialiniame dialoge galėtų būti kur kas aktyvesnis – savivaldos atstovai gerai išmano vietinių įmonių specifiką, egzistuojančias socialines problemas. Keletas vertinimo metu pateiktų apklausos atsakymų taip pat iliustruoja prastą padėtį savivaldybių Trišalėse tarybose:

„Tarybos nariai teikia pasiūlymus miesto savivaldybės atsakingiems darbuotojams. Kol kas rezultato nėra.“

„Posėdžiai miesto savivaldybėje vyksta retai ir ne visada aptariamos darbuotojų problemos įmonėse.“

Taigi, nors 2007–2013 m. laikotarpiu įgyvendintos veiklos buvo orientuotos į teritorinį lygmenį, nebuvo užtikrintas jų tęstinumas, nebuvo sukurtas mechanizmas, skatinantis išlaikyti tarybų veiklą ir po projekto pabaigos.

Nepaisant to, kad **nėra viešai skelbiamo šakos lygmeniu veikiančių tarybų sąrašo**, vertinimo metu bent dalį jų pavyko identifikuoti<sup>15</sup>:

- Lietuvos socialinių paslaugų šakos dvišalė taryba;
- Lietuvos nacionalinė sveikatos sistemos trišalė taryba;
- Lietuvos aprangos ir tekstilės įmonių dvišalė taryba;
- Lietuvos baldų gamybos pramonės dvišalė taryba;
- Lietuvos kultūros šakos dvišalė darbo ir socialinių reikalų taryba;
- Tarptautinio krovinio kelių transporto šakos darbo ir socialinių reikalų dvišalė taryba.

Apklausos respondentai šakos lygmens tarybų veiklą vertino nevienareikšmiškai:

„Socialinis dialogas yra labiau traktuojamas kaip individualių interesų gynimas. Trūksta platesnio požiūrio į kultūros ir meno sritį.“ (Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla)

„Tarybos veikla yra naudinga, nariai aktyvūs ir tikrai turi ką pasakyti savo šakos nariams po mūsų posėdžių.“ (Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė)

„Tarybos nariai ne visada gali dalyvauti pasitarimuose, nes darbdavio atstovai ne visada nori išleisti.“ (Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė)

Nors šakos lygmens tarybos įprastai steigiamos tik kaip kolektyvinės sutarties laikymosi priežiūros organas, jos turi potencialo spręsti aktualius visai šakai ekonominius, darbuotojų kvalifikacijos, socialinius klausimus. Šių tarybų veikla dažniausiai priklauso nuo kiekvienoje šakoje susiklosčiusių darbo santykių ir darbuotojų bei darbdavių atstovavimo tradicijos. Tai reiškia, kad situacija yra labai netolygi – ūkio šakose, kuriose esama stipraus darbuotojų ir darbdavių atstovavimo, šių tarybų veikla yra gana kokybiška, tačiau ūkio šakose, kuriose ši tradicija kiek silpnesnė arba yra atstovų tarpusavio susiskaldymo (pvz., yra kelios profesinės sąjungos, kurios tarpusavyje nesutaria), tarybų veikla nėra kokybiška (žr. poskyrį [2.5. „Socialinis dialogas pagrindinėse ūkio šakose“](#)).

<sup>15</sup> Apklausoje nedidelė dalis respondentų taip pat nurodė priklausantys dvišalėms taryboms tokiose šakose kaip maisto, gėrimų ir tabako gamyba; švietimas; viešasis valdymas ir gynyba; žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė, tačiau nepavyko rasti viešai prieinamos informacijos apie tokių tarybų veiklą.

## 2.3. Socialinio dialogo būklė Lietuvos mastu

Šiame skyrelyje toliau pateikiama socialinio dialogo būklės analizė, išsamiai aptariant socialinio dialogo procesą ir rezultatus, socialinio dialogo poveikį (darbo sąlygas) ir socialinio dialogo sąlygas.

### 2.3.1. Socialinio dialogo procesas ir rezultatai

Remiantis visais vertinimo metu surinktais duomenimis, Lietuvoje socialinio dialogo veiklos vis dar vykdomos gana vangiai. Tiek kolektyvinių sutarčių skaičius, tiek aprėptis Lietuvoje išlieka menki, o dėl tarpusavyje palyginamų duomenų trūkumo vienareikšmiškai vertinti pokyčius šioje srityje yra sudėtinga. Daugiausia yra vykdomos darbuotojų informavimo veiklos, tačiau konsultavimas bei įtraukimas į darbovietėje priimamų sprendimų priėmimą nėra toks dažnas. Žvelgiant visos Lietuvos mastu, pastebėta, kad kas ketvirtas darbuotojas yra linkęs manyti, jog jį jo nuomonę nėra atsižvelgiama. Taip pat reikšmingai išsiskiria darbuotojų ir darbdavių šių veiklų vertinimas – darbuotojai yra daug labiau linkę nesutikti, kad veiklos yra vykdomos reguliariai ir kokybiškai. Toliau skyrelyje išsamiau aptariamas socialinio dialogo veiklų įgyvendinimas ir rezultatai.

#### **Kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys**

**Lietuvoje kolektyvinių sutarčių aprėpties mastas vis dar išlieka mažas.** Nors oficialių duomenų dėl kolektyvinių sutarčių aprėpties kol kas nėra<sup>16</sup>, tiek užsienio ekspertų, tiek SADM atstovų teigimu, jis gali svyruoti tarp 15 ir 20 proc. Ankstesni EBPO duomenys rodo, kad 2015 m. kolektyvinių sutarčių aprėptis Lietuvoje siekė vos 7 proc. – tai reikštų, kad per pastaruosius penkerius metus šis rodiklis gana reikšmingai išaugo<sup>17</sup>. Vis dėlto „Eurofound“ pateikiami duomenys tokios išvados neleidžia daryti, nes, šios institucijos dar 2013 m. pateikiamais duomenimis, šis rodiklis taip pat svyravo apie 15–20 proc. Bet kokiu atveju, kolektyvinių sutarčių aprėpties mastas Lietuvoje išlieka gerokai mažesnis nei kitose ES valstybėse. Palyginimui – Danijoje ir Olandijoje kolektyvinių sutarčių apimtis vidutiniškai svyruoja tarp 75 ir 95 proc., Slovėnijoje siekia 70 proc., o Slovakijoje – apie 35 proc.<sup>18</sup> „Eurofound“ (2018b) atliktame vertinime Lietuva užima priešpaskutinę vietą tarp ES šalių darbo santykių demokratijos (angl. *Industrial democracy*) srityje. Viena iš tokio vertinimo priežasčių yra menka kolektyvinių sutarčių aprėptis ir mažas kolektyvinių susitarimų dėl darbo užmokesčio skaičius. Vertinimo metu Lietuvoje galiojo 2 teritorinės, 12 šakinių ir 283 darbovietės lygio kolektyvinės sutartys<sup>19</sup>. Šios kolektyvinės sutartys gali būti išplėtos atitinkamai teritorijai arba šakai socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu, jeigu to prašo abi sutarties šalys. Nors šis išplėtimo mechanizmas įsigaliojo dar 2003 m., juo lig šiol nebuvo pasinaudota praktikoje. Stipresnes socialinio dialogo tradicijas turinčiose valstybėse yra aukšta kolektyvinių derybų aprėptis, nes, priešingai nei Lietuvoje, išplėtimo mechanizmas yra taikomas gana dažnai.

Vertinimo metu atliktos apklausos rezultatai parodė analogiškus rezultatus (žr. 7 pav.). Nepaisant to, kad buvo siekiama apklausti kuo platesnį ratą potencialių socialinio dialogo dalyvių, tarp kurių galiojančios sutarties tikimybė yra didesnė, vos 36 proc. visų respondentų nurodė, kad jų darbovietėse galioja kolektyvinė sutartis<sup>20</sup>. Taip pat beveik ketvirtadalis (24 proc.) pažymėjo nežinantys, ar jų darbovietėje galioja kolektyvinė sutartis. Toks rezultatas leidžia daryti dvi prielaidas: viena vertus, tokiose darbovietėse galimai paprasčiausiai nėra galiojančios kolektyvinės sutarties, nes paprastai darbuotojai privalo būti su ja supažindinami.

<sup>16</sup> 2018–2020 m. tokių duomenų užsienio statistinėse duomenų bazėse nėra, o SADM yra atlikusi preliminarūs skaičiavimus, tačiau duomenys šiuo metu nėra viešai prieinami.

<sup>17</sup> Svarbu atsižvelgti į galimybes duomenis lyginti tarpusavyje – EBPO metodika gali skirtis nuo SADM ar „Eurofound“ naudojamos metodikos, todėl palyginimai tarp šių institucijų pateikiamų skaičių turėtų būti daromi atsargiai.

<sup>18</sup> Daugiau informacijos pateikiama [6 priede „Užsienio šalių atvejo studijos“](#).

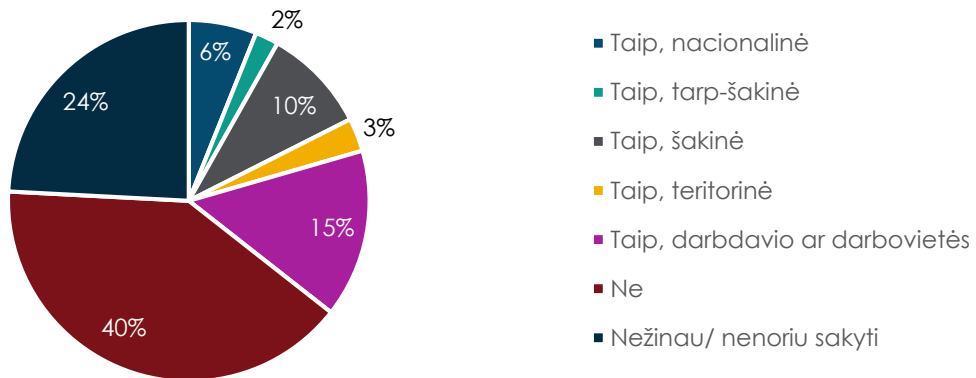
<sup>19</sup> Informacija prieinama viešai kolektyvinių sutarčių registre, adresu: <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka>.

<sup>20</sup> Dalis respondentų pažymėjo, kad jų darbovietėse galioja kelios kolektyvinės sutartys. Šių respondentų atsakymai prie kiekvienos sutarties buvo skaičiuoti atskirai, todėl nurodoma dalis darboviečių, kuriose yra galiojanti kolektyvinė sutartis, yra didesnė.

Kita vertus, toks aplaidus požiūris atskleidžia, kad gana dažnai kolektyvinės sutarties galiojimas nėra suvokiamas kaip svarbus faktas, galintis turėti reikšmingos įtakos darbovietėje.

Didžioji respondentų dalis (15 proc.) žymėjo, kad jų darbovietėse galioja darbdavio ar darbovietės lygmens sutartis. Teritorinių sutarčių galiojimo mastas yra vienas mažiausių – vos 3 proc. respondentų minėjo, kad jų darbovietėse galioja tokia sutartis<sup>21</sup>. Tai patvirtina ankstesnių tyrimų įžvalgas (Eurofound, 2018b), kad Lietuvoje **socialinis dialogas pasižymi menkai koordinuota ir decentralizuota kolektyvinių derybų sistema.**

7 pav. Ar jūsų darbovietėje galioja kolektyvinė sutartis?



Šaltinis: „Visionary Analytics“ atlikta apklausa, 2020 m. birželio–liepos mėn.  
Pastaba: N = 1 481.

Remiantis atliktos apklausos ir interviu respondentų nuomone, pagrindinės priežastys, dėl kurių darbovietėse nėra galiojančios kolektyvinės sutarties, yra nurodomos 3 lentelėje.

3 lentelė. Priežastys, kodėl darbovietėse negalioja kolektyvinė sutartis

Darbuotojų priežastys	Darbdavių priežastys
<p><b>Iniciatyvos ir žinių trūkumas.</b> Patys darbuotojai nemano, kad kolektyvinė sutartis yra naudinga, todėl nesiima iniciatyvos. Kai kuriais atvejais darbuotojai turi pernelyg mažai žinių ir supratimo, kodėl jiems tai būtų naudinga, arba nežino, kaip inicijuoti derybas.</p>	<p><b>Neigiamas požiūris į kolektyvinę sutartį.</b> Darbdaviai nėra suinteresuoti pasirašyti kolektyvinę sutartį, nes mano, jog tai nėra naudinga įmonei ar įstaigai. Dalis apklausos respondentų nurodė, kad darbdaviai yra iš principo neigiamai nusistatę prieš kolektyvinę sutartį, su darbuotojais nesileidžia į dialogą šiuo klausimu, nesutinka dėl sutarties sąlygų ir kategoriškai atsisako pasirašyti.</p>
<p><b>Vengiama konflikto su darbdaviu.</b> Darbuotojai, nenorėdami konflikto, vengia inicijuoti pokyčius, įskaitant ir kolektyvinės sutarties pasirašymą.</p>	<p><b>Vengiama administracinės naštos ir darbuotojų tarpusavio susiskaldymo.</b> Atsižvelgdami į tai, kad kolektyvinės sutarties nuostatos yra dažnai taikomos tik tiems darbuotojams, kurie yra profesinių sąjungų nariai, darbdaviai vengia pasirašyti kolektyvinę sutartį, nes tai sukurtų papildomą administracinę naštą ir prisidėtų prie darbuotojų susiskaldymo į dvi grupes.</p>
Abiem pusėms galiojančios priežastys	
<p><b>Darbovietėje darbo santykiai geri, todėl sutartis laikoma neaktualia.</b> Dalis respondentų teigė, kad darbo santykiai yra gana geri, todėl visi iškilę klausimai išsprendžiami tiesiogiai, bendradarbiaujant abiem pusėms.</p>	
<p><b>Darbovietėje yra per mažas darbuotojų skaičius.</b> Mažesnėse darbovietėse profesinės sąjungos nėra steigiamos, todėl kolektyvinė sutartis negali būti pasirašoma. Esama atveju, kai darbuotojai norėtų, kad būtų pasirašoma šakos ar teritorinio lygio sutartis, kuri būtų išplečiama jų darbovietei. Taip pat dažnu atveju mažesnėse įmonėse ar įstaigose darbuotojų interesams atstovauja darbo tarybos, kurių atliekamos funkcijos yra laikomos pakankamomis.</p>	

Šaltinis: „Visionary Analytics“, remiantis vertinimo metu atlikta apklausa ir interviu.

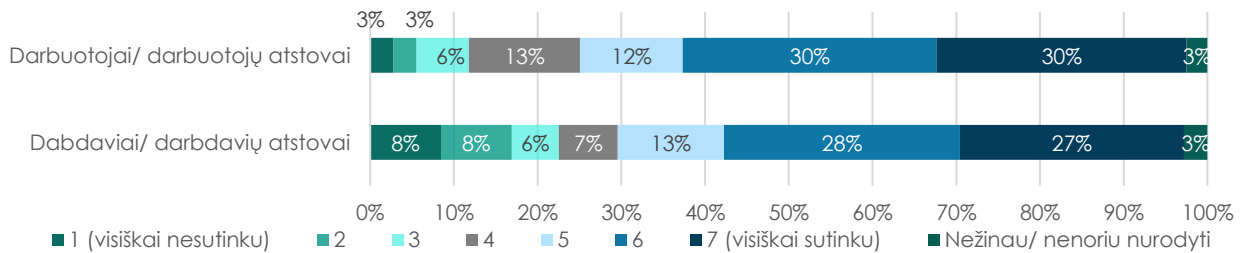
<sup>21</sup> Tarpšakinės sutartys galioja vos 2 proc. visų darboviečių, tačiau pagal Lietuvos darbo kodeksą šios sutartys turėtų būti priskiriamos nacionalinėms sutartims.



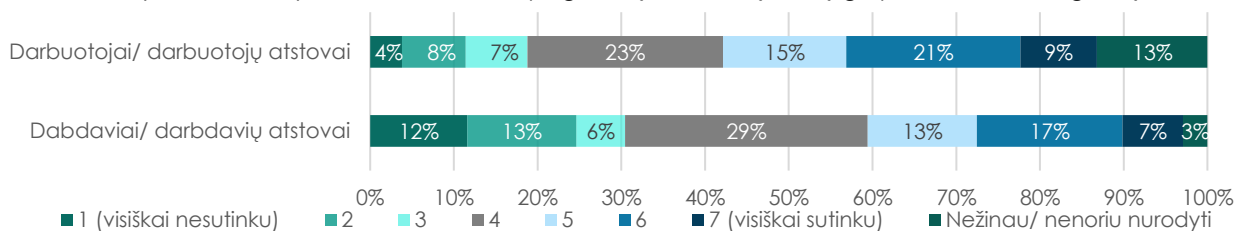
**Kolektyvinių sutarčių kokybė vertinama dviprasmiškai – darbuotojai kolektyvinės sutarties svarbą vertina palankiau nei darbdaviai, nors pastarieji yra labiau linkę sutikti, kad į jų poreikius buvo atsižvelgta pasirašant sutartį.** Kaip rodo vertinimo apklausos rezultatai, kolektyvinių sutarčių svarbą darbuotojai ir darbdaviai vertina gana skirtingai. Darbuotojai yra labiau linkę sutikti, kad kolektyvinė sutartis leido pagerinti darbo sąlygas bei įmonės ar įstaigos konkurencingumą, o darbdaviai yra mažiau linkę sutikti su šiais teiginiais. Taip pat gana didelė darbdavių dalis (31 proc.) yra linkusi nesutikti, kad kolektyvinė sutartis leido pagerinti įmonės ar įstaigos konkurencingumą (žr. 8 pav.).

### 8 pav. kolektyvinės sutarties svarbos vertinimas

*Kolektyvinė sutartis yra svarbi, nes leido pagerinti darbo sąlygas mano darbovietėje ar atstovaujamy asmenų darbovietėse*



*Kolektyvinė sutartis yra svarbi, nes leido pagerinti įmonės ar įmonių grupės konkurencingumą*



Šaltinis: „Visionary Analytics“ atlikta apklausa, 2020 m. birželio–liepos mėn.

Pastabos:

1) N (darbdaviai / darbdavių atstovai) = 71, N (darbuotojai / darbuotojų atstovai) = 399.

2) N (darbdaviai / darbdavių atstovai) = 69, N (darbuotojai / darbuotojų atstovai) = 394.

Toks kolektyvinės sutarties vertinimas paradoksalus, nes didesnė darbdavių (71 proc.) nei darbuotojų (62 proc.) dalis buvo linkusi sutikti, kad į jų poreikius buvo atsižvelgta pasirašant sutartį.<sup>22</sup> Tai reikštų, kad nors į darbdavių poreikius buvo atsižvelgta, įmonės konkurencingumui sutartis neturėjo jokios įtakos. Kita vertus, nors į darbuotojų poreikius nebuvo atsižvelgta, jų nuomone, sutartis vis dėlto leido pagerinti darbo sąlygas. Panašu, kad net ir tose darbovietėse, kuriose galioja kolektyvinės sutartys, tiek darbuotojai, tiek darbdaviai nėra aiškiai įsivertinę, ko jie galėtų tikėtis iš kolektyvinės sutarties.

Dalis respondentų nurodė, kad kolektyvinės sutarties svarba jų darbovietėse yra nedidelė dėl šių priežasčių:

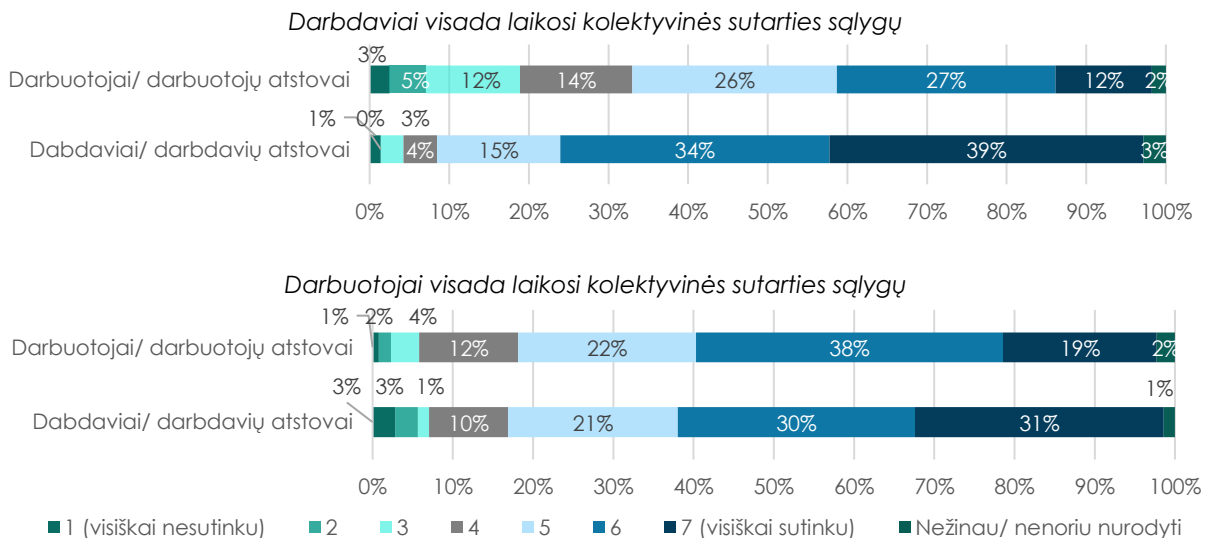
- **Sutartis yra formali** arba apsiriboja „kosmetiniais“ pagerinimais. Dalis respondentų nurodė, kad jų darbovietėse galiojanti kolektyvinė sutartis faktiškai nieko nekeičia, nes sutarties nuostatos nelabai skiriasi nuo LR darbo kodekso. Tokios sutartys dažniausiai pasirašomos abiem pusėms išsamiai nediskutuojant, kas iš tiesų turėtų pasikeisti.
- **Darbuotojams ar darbdaviams taikomos išlygos ir išimtys.** Darbuotojai ar darbdaviai vengia laikytis sutarties nuostatų, ieškodami įvairių priežasčių, kodėl jiems turėtų būti sudaroma išimtis ar išlyga. Toks požiūris iliustruoja abipusę geranoriškumo ir pagarbos stoką tiek pasirašant, tiek laikantis susitarimų.

<sup>22</sup> Žr. dokumento „Apklausos rezultatai“ 2.1 skyrelį.

- **Abstrakčios sutarties nuostatos sąlygoja išimtis ir išlygas.** Pavyzdžiui, sutartyje gali būti nurodoma, kad darbdavys sutinka gerinti darbo sąlygas *esant galimybei*. Tokia formuluo­ tė nėra pakankamai įpareigojanti – darbdavys gali vengti sutarties nuostatų laikymosi, motyvuodamas tuo, kad galimybių tam paprasčiausiai nėra.
- **Darbuotojai nesidomi savo teisėmis.** Darbuotojai neretai yra ne tik nesusipažinę su kolektyvinės sutarties ar LR darbo kodekso nuostatomis, tačiau kartais netgi neperskaito savo įdarbinimo sutartyse nurodytų sąlygų. Darbuotojai pernelyg menkai domisi savo teisėmis, todėl vangiai įsitraukia į derybų procesą, o kolektyvines sutartis traktuoja kaip „dar vieną popierių“.

**Darbuotojai yra labiau linkę manyti, kad darbdaviai ne visada laikosi sutarties sąlygų, o reikšminga dalis darbdavių mano, kad jie visada laikosi sutarties sąlygų. Šis skirtumas susijęs su vis dar paplitusiu požiūriu, kad kolektyvinė sutartis yra naudingesnė darbuotojui.** Kaip rodo apklausos rezultatai, net penktadalis darbuotojų yra linkę manyti, kad darbdaviai ne visada laikosi sutarties sąlygų. Dauguma darbdavių teigia, kad tiek jie (88 proc.), tiek darbuotojai (82 proc.) dažniausiai laikosi sutarties sąlygų. Net 39 proc. darbdavių teigia, kad jie visada laikosi sutarties sąlygų (žr. 9 pav.). Iš šių rezultatų negalime spręsti, ar sutarties sąlygų iš tiesų yra laikomasi, tačiau galime daryti kitą svarbią išvadą – esama gana reikšmingo atotrūkio tarp darbuotojų ir darbdavių suvokimo, koks elgesys yra priimtinas. Žinoma, kai kuriose darbovietėse yra ypač neigiamų praktikų, kai sutarties nuostatų nepaisoma piktybiškai. Kita vertus, tiek patys darbuotojai, tiek darbdaviai yra įsitikinę, kad darbuotojai dažniausiai laikosi sutarties sąlygų. Tai galima paaiškinti iš dalies tuo, kad kolektyvinės sutartys vis dar yra suvokiamos kaip išimtinai darbuotojams naudingas įrankis. Kaip jau buvo minėta, darbdaviai dažnai traktuoja kolektyvinės sutarties naudą įmonės konkurencingumui kaip gana nedidelę (žr. 8 pav.), taigi jie yra menkiau suinteresuoti laikytis kolektyvinės sutarties nuostatų nei darbuotojai. Tai leidžia daryti prielaidą, kad derybų procesas nėra kokybiškas, nes abi pusės nepakankamai aiškiai formuluoja savo lūkesčius.

9 pav. Kolektyvinės sutarties sąlygų laikymosi vertinimas



Šaltinis: „Visionary Analytics“ atlikta apklausa, 2020 m. birželio–liepos mėn.  
 N (darbdaviai / darbdavių atstovai) = 71, N (darbuotojai / darbuotojų atstovai) = 397.

**Reikšmingų kokybės skirtumų tarp kolektyvinių sutarčių tipų nėra, tačiau įmonių lygmens sutartys vertinamos prasčiausiai, nes esama konfliktiškiausio derybų proceso.**<sup>23</sup> Visų sutarčių tipai vertinami panašiai, tačiau yra menkų skirtumų vertinant skirtingus kolektyvinių sutarčių aspektus. Kolektyvinės sutarties svarba darbo sąlygoms geriausiai vertinama teritorinių ir šakinių sutarčių atveju. Sutarties svarba įmonių konkurencingumui taip pat geriausiai vertinama

<sup>23</sup> Žr. dokumento „Apklausos rezultatai“ 6.1 skyrelį.

teritorinių sutarčių atveju. Sutarties svarba tiek darbo sąlygoms, tiek įmonių konkurencingumui prasčiausiai vertinama galiojančių įmonių sutarčių atveju. Pasirašant įmonės lygio sutartį taip pat reikšminga dalis pažymėjo, kad į jų poreikius buvo menkai atsižvelgta (18 proc.). Žvelgiant optimistiškai, tai reikštų, kad tiek darbuotojams, tiek darbdaviams teko nusileisti derybų metu, todėl pasiektas kompromisas abiejų pusių atžvilgiu. Tačiau, kita vertus, šie rezultatai rodo, kad įmonių lygio derybos yra konfliktiškos ir sudėtingos, o pasiekti sutarimai nebūtinai gali būti traktuojami kaip geranoriški darbdavių ir darbuotojų įsipareigojimai vienu kitiems. Tarpšakinių sutarčių atveju reikšminga dalis respondentų teigė, kad į jų poreikius buvo atsižvelgta. Taip pat šie respondentai teigė, kad tiek darbdaviai, tiek darbuotojai yra linkę laikytis sutarties sąlygų. Pastarasis aspektas yra svarbus – akivaizdu, kad, kiekvienai pusei esant patenkintai dėl sutarties sąlygų, jos yra labiau linkusios laikytis sutarties nuostatų.

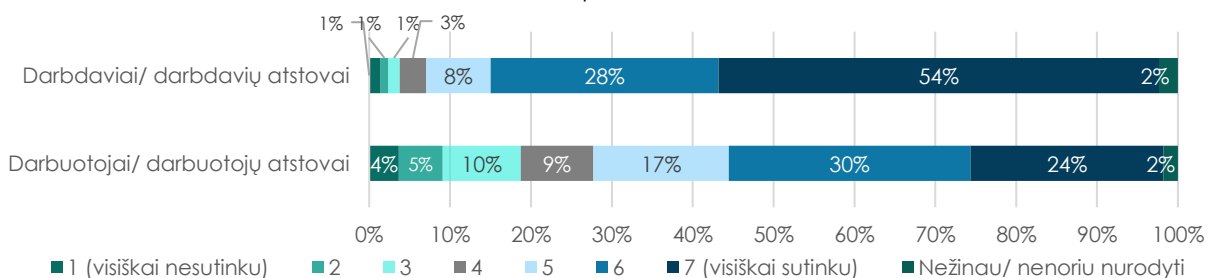
### Informavimo ir konsultavimo reguliarumas ir kokybė

**Didesnė darbuotojų dalis yra reguliariai informuojama** apie situaciją darbovietėje, tačiau **konsultavimas bei įtraukimas į darbovietėje priimamų sprendimų priėmimą nėra tokie dažni**. Šis faktas iliustruoja, kad socialinio dialogo mastas ir kokybė vis dar išlieka nedideli, nes dialogas, tikraja to žodžio prasme, įmonėse ar įstaigose vyksta vangiai. Taip pat yra gana ryškių skirtumų tarp to, kaip darbuotojai ir darbdaviai vertina darbovietėse vykdomas informavimo ir konsultavimo veiklas. Tai rodo, kad esama tarpusavio nesusikalbėjimo dėl to, kaip šios veiklos turėtų būti vykdomos.

Kaip parodė apklausos rezultatai, didesnė darbuotojų dalis (71 proc.) linkusi sutikti, kad yra reguliariai informuojama apie situaciją darbovietėje ir aktualius pasikeitimus (žr. 10 pav.). Vis dėlto pastebimas reikšmingas kontrastas tarp darbuotojų ir darbdavių atsakymų – nors beveik penktadalis (19 proc.) darbuotojų teigia negaunantys reguliarios informacijos iš savo darbdavių, beveik visi darbdaviai (90 proc.) pažymėjo tokią informaciją visada suteikiantys. Beveik penktadalis (19 proc.) visų darbuotojų neigiamai vertino suteikiamos informacijos kokybę, nors daugiau nei pusė darbdavių (56 proc.) teigė visada pateikiantys tik kokybišką informaciją<sup>24</sup>.

### 10 pav. Pateikiamos informacijos reguliarumo vertinimas

*Esu reguliariai informuojamas (-a) / reguliariai informuoju darbuotojus apie situaciją darbovietėje ir aktualius pasikeitimus*



Šaltinis: „Visionary Analytics“ atlikta apklausa, 2020 m. birželio–liepos mėn.  
N (darbdaviai / darbdavių atstovai) = 213, N (darbuotojai / darbuotojų atstovai) = 1 122.

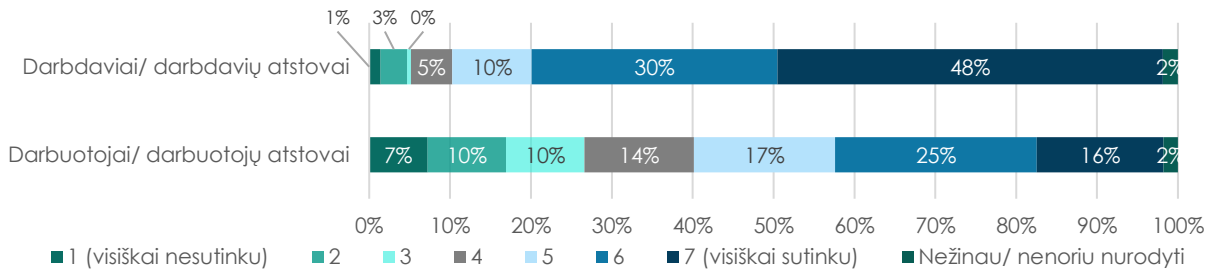
Atitinkamai, didžioji darbdavių dalis (88 proc.) teigia, kad reguliariai kviečia darbuotojus išreikšti savo nuomonę formaliuose susirinkimuose, nors beveik trečdalis (27 proc.) darbuotojų taip nemano (žr. 11 pav.). Tokia pati darbuotojų dalis (27 proc.) pažymėjo, kad į jų išsakomą nuomonę ar poreikius atsižvelgiama menkai, ir vos 9 proc. teigė, kad į jų poreikius visada yra atsižvelgiama. Ir šiuo atveju reikšmingai didesnė darbdavių dalis teigia, kad visada arba dažniausiai atsižvelgia į darbuotojų nuomonę.

<sup>24</sup> Žr. dokumento „Apklausos rezultatai“ 2.2 skyrelį.

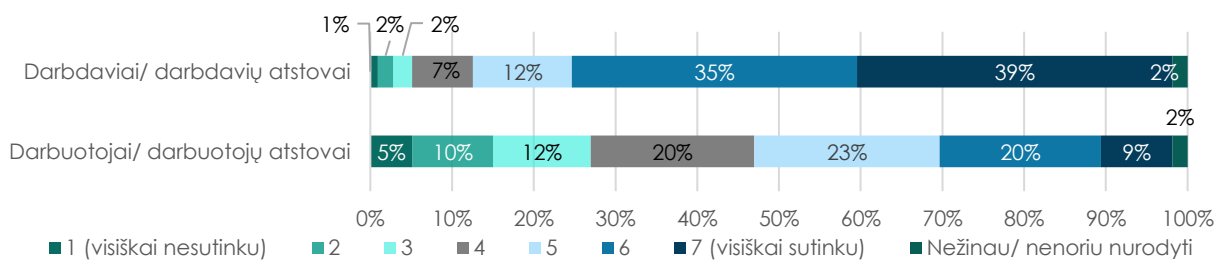


**11 pav. Kvietimo išreikšti nuomonę formaliuose susirinkimuose ir atsižvelgimo į ją vertinimas**

*Esu reguliariai kviečiamas (-a) / reguliariai kviečiu darbuotojus reikšti savo nuomonę darbo klausimais formaliuose susirinkimuose*



*Priimant su darbovieta susijusius sprendimus, į mano išsakytą nuomonę ir poreikius visada atsižvelgiama / visada atsižvelgiu į išsakytą darbuotojų nuomonę bei poreikius*



Šaltinis: „Visionary Analytics“ atlikta apklausa, 2020 m. birželio–liepos mėn.

N (darbdaviai / darbdavių atstovai) = 214, N (darbuotojai / darbuotojų atstovai) = 1 123.

Toks skirtingas darbuotojų ir darbdavių požiūris į informavimo ir konsultavimo veiklas bei šių veiklų kokybę leidžia daryti prielaidą, kad esama tarpusavio nesusikalbėjimo apie tai, ko yra tikimasi iš šių veiklų, ir dėl to nukenčia socialinio dialogo kokybė. Šiuo atveju **dažna problema tampa formalus informavimo ir konsultavimo veiklų vykdymas**. Toliau pateikiamos kelios apklausos respondentų citatos, iliustruojančios, kaip darbovietėse informavimo ar konsultavimo veiklų įgyvendinimas prasilenkia su darbuotojų ar jų atstovų lūkesčiais.

„Administracija mažai konsultuojasi su darbuotojų atstovais (darbo taryba) priimdama sprendimus apie darbo organizavimą, kartais tai būna tik informacijos pateikimas be diskusijų ar bendrų problemų sprendimų.“

„Darbdavys labiau tik sudaro įspūdį, jog jam svarbi darbuotojų nuomonė, organizuodamas reguliarius susitikimus su darbuotojų atstovais, tačiau išsakytas pastabas, pasiūlymus ignoruoja arba nuvertina kaip nereikšmingus.“

„Informuota, kad darbo bus daugiau, ir tiek.“

„Informacijos labai mažai. Į klausimus reaguoja neigiamai, kaip į provokaciją. Svarbu, kad darbuotojas būtų „patogus“, niekur nesikištų.“

Apklausos respondentai komentavo, kad veiklos būna pavėluotos, o pateikiama informacija – neišsami, motyvuojant tuo, kad darbuotojams ji nėra aktuali ar reikalinga. Darbuotojai dažnai būna informuojami tik tais klausimais, kurie yra tiesiogiai susiję su jų atliekamu darbu. Taip pat buvo paminėti atvejai, kai darbuotojai ar jų atstovai yra informuojami apie darbovietėje priimtus sprendimus *post factum*, todėl pats informavimas nebetenka prasmės. Kitas dažnai

„Esame tiek pripratę prie nekalbėjimo, neiškinimo, kad nebepastebime to, jei tai mūsų neliečia.“

minėtas atvejis – informavimas ir konsultavimas „dėl akių“, t. y. abi veiklos yra vykdomos reguliariai, tačiau į darbuotojų nuomonės nėra atsižvelgiama. Be to, dalis darbuotojų bei jų atstovų minėjo, kad darbuotojai vengia sakyti savo nuomonę, nes nenori sugadinti santykių su darbdaviu, bijo prarasti darbą ar pasirodyti pernelyg menkai ištikimi savo darbovietei. Šie pavyzdžiai rodo, kad **yra darbovietės, kuriose darbo santykiai ypač prasti**, o darbuotojai nesijaučia galintys išsakyti savo pastabas. Kita vertus, yra situacijų, kai **darbdaviai**, nors ir norėtų

geresnių santykių su darbuotojais bei aktyvesnio socialinio dialogo, **pasigenda konstruktyvaus darbuotojų indėlio**. Kaip teigė keli apklausos respondentai, konsultavimo veiklos dažnai baigiasi reikalavimais darbdaviui, tačiau patys darbuotojai neprisiima atsakomybės už darbo sąlygų gerinimą ar įmonės finansinius rezultatus.

Kita vertus, esama įmonių bei įstaigų, kuriose informavimo ir konsultavimo veiklos yra vykdomos reguliariai ir kokybiškai. Toliau pateikiamos kelios apklausos respondentų citatos, iliustruojančios teigiamus socialinio dialogo pavyzdžius darbovietėse.

„Darbovietėje vyksta pakankamai sklandus socialinis dialogas. Suteikiama pakankamai informacijos, konsultuojama įvairiais su darbu susijusiais klausimais.“

„Nariai yra suburti į vieną socialinį tinklą, todėl visais klausimais yra galimybė padiskutuoti, išreikšti savo nuomonę bei būti informuotiems apie įvykius darbovietėje.“

„Informavimas ir konsultavimas – pagrindinės darbdavio pareigos, norint išlaikyti ir turėti produktyvius darbo santykius su darbuotojais.“

Pastebima, kad šie atvejai ypač priklauso nuo įmonės ar įstaigos vadovo – iniciatyvūs ir geranoriškai socialinio dialogo atžvilgiu nusiteikę vadovai yra labiau linkę atvirai informuoti bei reguliariai konsultuoti su darbuotojais. Vidinė įmonės ar įstaigos kultūra yra kitas veiksnys, dažnai minėtas tiek interviu, tiek apklausos respondentų. Kaip jau buvo minėta, darbovietėse vis dar pasigendama darbuotojų iniciatyvumo atvirai kelti klausimus, kartu su darbdaviais kalbėti apie esamas problemas. Darbovietėse, kuriose daugiau dėmesio skiriama naujų sprendimų paieškai ir mažiau vadovaujama tradiciniais, griežtais hierarchinio valdymo principais, socialinio dialogo kultūra yra stipresnė. Žvelgiant iš istorinės perspektyvos, buvo pastebėta, kad atgavus nepriklausomybę dauguma po 1990-ųjų įsikūrusių lietuviškų įmonių neturėjo jokios patirties, taigi ir noro dalyvauti kolektyvinėse derybose bei kitose socialinio dialogo veiklose. Nors situacija pamažu keičiasi, įsisenėję įpročiai vis dar neigiamai atsiliepia socialinio dialogo kokybei.

„Darbuotojai reikalauja tik sąlygų, bet nenori prisiimti atsakomybės. Jaučiuosi laikomas vagimi ir esu nusivylęs, kad profsąjungoms nerūpi teisingumas, dažnai gina darbuotojus, kurie neturi kompetencijų ar nepriima organizacinių vertybių.“

### Informavimo ir konsultavimo temų įvairovė

Apžvelgiant apklausos rezultatus apie informavimo ir konsultavimo temas, matoma bendra tendencija – **darbuotojai yra gerokai dažniau informuojami** visomis temomis **negu konsultuojami** (žr. 12 pav.). Darbuotojai **dažniausiai informuojami ir konsultuojami dėl darbo organizavimo klausimų bei darbo ir poilsio laiko**. Šie klausimai labiausiai susiję su tiesioginiu darbuotojų pareigų atlikimu, todėl yra dažniausiai ir plačiausiai aptariami. **Mažiausiai liečiamos temos – lygios galimybės, socialinė apsauga ir darbuotojų atleidimo bei įdarbinimo klausimai**. Pastarasis klausimas dažnai traktuojamas kaip neaktualus visiems darbuotojams, todėl jis aptariamas retai. Lygios galimybės ir socialinė apsauga yra laikomos neaktualiomis, tačiau dėl

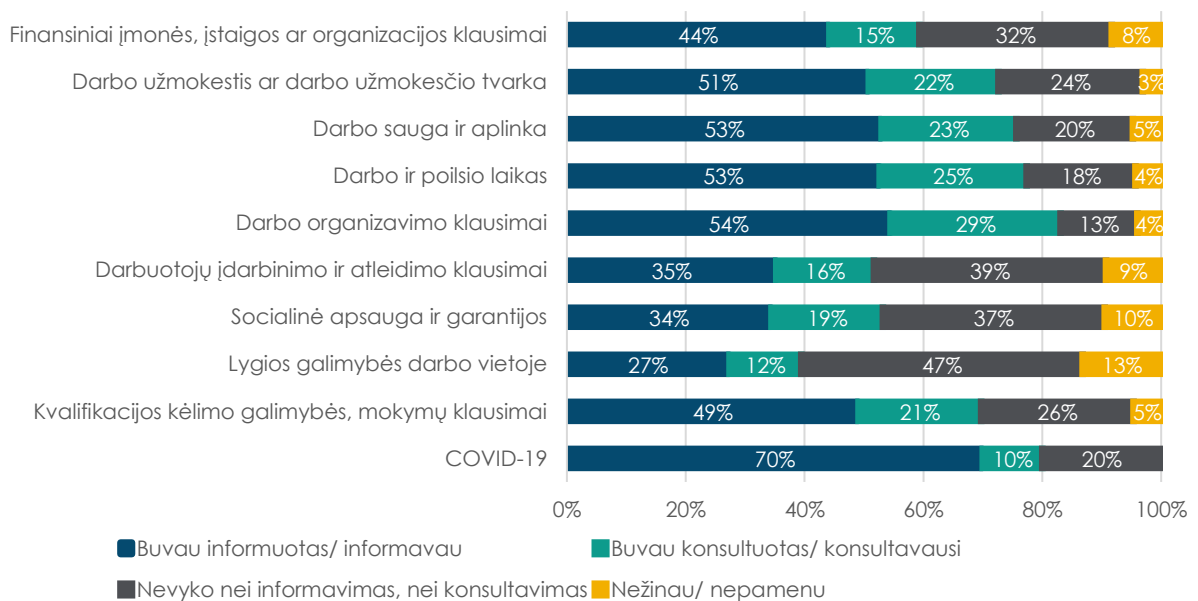
kitų prižasčių. Lygių galimybių tema yra aktuali siauresniam ratui darbuotojų, kurie ne visuomet jaučiasi pakankamai galintys atvirai kalbėti apie patiriamą diskriminaciją. Socialinės apsaugos klausimas aptariamas rečiau, nes pokyčiai šioje srityje paprasčiausiai nėra dažni ar reguliarūs.

Darbo užmokesčio bei darbo saugos klausimais, kaip ir dėl kvalifikacijos kėlimo galimybių, didesnė darbuotojų dalis yra informuojama. Vis dėlto beveik trečdalis darbuotojų pažymėjo, kad darbo užmokesčio ir kvalifikacijos kėlimo klausimais nebuvo nei konsultuoti, nei informuoti. Būtent šis aspektas lemia prastą Lietuvos darbuotojų karjeros perspektyvų vertinimą – nemaža darbuotojų dalis nekelia savo kvalifikacijos ir negali tikėtis geresnio darbo užmokesčio (žr. 12 pav.).

Nors nemažai respondentų pažymėjo, kad buvo informuojami / informavo (44 proc.) ar buvo konsultuojami / konsultavo (15 proc.) finansiniais klausimais, dalis respondentų minėjo, kad jaučia būtent tokios informacijos trūkumą. Dalis darbdavių tokią informaciją laiko konfidencialia arba teigia esą ši informacija darbuotojams neaktuali, nes tiesioginių darbuotojų funkcijų atlikimas nuo jos nepriklauso. Profesinių sąjungų atstovai yra šiek tiek dažniau informuojami apie finansinius įmonės ar įstaigos klausimus nei darbo tarybos nariai ar darbuotojų patikėtiniai.

Kadangi šis vertinimas buvo įgyvendinamas COVID-19 pandemijos metu, nemažai darbuotojų ir darbdavių pažymėjo, jog buvo informuoti apie naują darbo tvarką karantino sąlygomis (žr. 12 pav.).

## 12 pav. Klausimai, kuriais buvo informuojama ir konsultuojama per pastaruosius 3 mėn.



Šaltinis: „Visionary Analytics“ atlikta apklausa, 2020 m. birželio–liepos mėn.

Pastabos: N (1) = 1 146, N (2) = 1 161, N (3) = 1 161, N (4) = 1 161, N (5) = 1 170, N (6) = 1 140, N (7) = 1 147, N (8) = 1 136, N (9) = 1 155, N (10) = 10.

Kategorija „darbo sąlygos COVID-19 pandemijos metu“ nebuvo įtraukta į apklausą, tačiau, pastebėjus pasikartojančius respondentų komentarus šia tema, kategorija buvo išskirta rezultatų apžvalgoje.

Pagal LR darbo kodeksą, darbuotojų atstovai privalo būti informuojami ir konsultuojami dėl daugumos anksčiau išvardytų klausimų, tačiau, kaip matoma iš apklausos rezultatų, praktikoje šio reikalavimo ne visuomet yra laikomasi. Pavyzdžiui, darbdaviai privalo ne tik informuoti, bet ir atsižvelgti į darbuotojų atstovų nuomonę priimančiam sprendimams dėl darbo tvarkos taisyklių ar normų pakeitimų, dėl darbo apmokėjimo sistemos ar lygių galimybių politikos įgyvendinimo priemonių (DK 206 str.). Taip pat kiekvienais metais darbdaviai privalo darbuotojų atstovams pateikti informaciją apie darbdavio būklę, įmonės ar įstaigos veiklos plėtrą bei ekonominę

padėtį, planuojamus personalo pokyčius, darbo užmokesčio tendencijas, saugos ir sveikatos priemonės ir darbo laiko organizavimo pokyčius (DK 205 str.).

### **Informavimo ir konsultavimo bei paliečiamų temų vertinimas priklausomai nuo darbuotojų atstovų**

Informavimo ir konsultavimo **veiklų reguliarumu labiausiai patenkinti įmonėse veikiančių profesinių sąjungų nariai bei darbuotojų patikėtiniai. Įmonėse ar įstaigose, kuriose darbuotojų atstovų nėra, tiek informavimas, tiek konsultavimas vyksta rečiau.** Darbo tarybų atstovai, nors ir nežymiai, tačiau buvo labiau linkę nesutikti, kad jie yra reguliariai informuojami arba konsultuojami savo darbovietėse.<sup>25</sup> Taip pat jie buvo šiek tiek mažiau patenkinti jiems pateikiamos informacijos kokybe. Remiantis interviu respondentų išvalgomis, tai galima paaiškinti tuo, kad dalis darbo tarybų atstovų yra pernelyg menkai pasiruošusi atlikti atstovavimo pareigas ir nežino, kaip galėtų geriau išnaudoti savo teisę būti informuojama bei konsultuojama. Iki pat 2017 m. LR darbo kodekso pakeitimo darbo tarybų steigimas nebuvo privalomas, todėl gana nemažai daliai darbo tarybų atstovų dalyvavimas socialinio dialogo veiklose, tikėtina, yra nauja galimybė. Darbuotojų patikėtiniai buvo labiausiai linkę sutikti, kad yra reguliariai informuojami ir konsultuojami. Kita vertus, kalbant apie sprendimų priėmimą dėl darbovietei aktualių klausimų, panaši visų tipų darbuotojų atstovų dalis pažymėjo, kad į jų nuomonę ar poreikius atsižvelgiama menkai (25–27proc.). Žvelgiant visos Lietuvos mastu, tai reikštų, kad **į kas ketvirto darbuotojo nuomonę nėra pakankamai atsižvelgiama**, todėl socialinio dialogo kokybė yra vis dar santykinai nedidelė.

Įmonėse ar įstaigose, kuriose nėra darbuotojų atstovų, tiek informavimas, tiek konsultavimas vyksta šiek tiek rečiau<sup>26</sup>, nes pagal LR darbo kodeksą tai nėra privaloma<sup>27</sup>. Taip pat įmonėse ar įstaigose, kuriose yra darbuotojų atstovai, į darbuotojų nuomones ar poreikius yra atsižvelgiama dažniau. Tai reiškia, kad **bet kokios formos darbuotojų atstovavimas įmonėje**, nors ir nežymiai, tačiau **prisideda prie socialinio dialogo kokybės gerinimo**. Kadangi kolektyvinė sutartis dažniausiai galioja įmonėse ar įstaigose, kuriose yra darbuotojų atstovų, šių darbuotojų nariai taip pat buvo šiek tiek dažniau informuojami ir konsultuojami įvairiais klausimais. Vis dėlto į darbuotojų, kuriose yra kolektyvinės sutartys, darbuotojų poreikius yra atsižvelgiama panašiai, kaip ir darbovietėse, kuriose nėra kolektyvinės sutarties.

**Darbovietėse, kuriose yra darbuotojų atstovų, darbuotojai šiek tiek geriau informuojami visais klausimais**, ypač darbo saugos, darbo organizavimo ir įmonės ar įstaigos finansiniais bei kvalifikacijos kėlimo galimybių klausimais. Dėl pastarojo klausimo pastebimas ryškiausias skirtumas – įmonėse ar įstaigose, kuriose nėra darbuotojų atstovo, nemažai darbuotojų (32 proc.) nebuvo nei informuoti, nei konsultuoti šiuo klausimu. Rezultatai leidžia daryti prielaidą, kad vis dėlto socialinis dialogas Lietuvoje, kaip ir kitose ES valstybėse, prisideda prie darbuotojų kvalifikacijos kėlimo, taigi ir prie įmonių konkurencingumo didinimo. Be to, darbovietėse, kuriose yra darbuotojų atstovų, darbuotojai yra šiek tiek dažniau konsultuojami finansiniais bei darbo užmokesčio klausimais. Nepaisant to, kad informavimo ir konsultavimo veiklų vykdymą reglamentuoja Darbo kodeksas, darbdaviai **daug dažniau konsultuojasi su profesinių sąjungų atstovais nei su darbo tarybų ar tiesioginiais darbuotojų atstovais**<sup>28</sup>. Kaip rodo apklausos rezultatai, profesinių sąjungų atstovai yra ne tik informuojami, bet ir konsultuojami dėl darbo užmokesčio ar darbo užmokesčio tvarkos, darbo ir poilsio laiko, socialinės apsaugos ir garantijų bei kvalifikacijos kėlimo galimybių – šiuo aspektu profesinių sąjungų atstovai turi geresnes galimybes atstovauti darbuotojams dalyvaujant socialiniame dialoge. Vis dėlto kolektyvinės sutarties galiojimas menkai atsiliepia tolesniam socialinio dialogo vystymui darbovietėje – įmonėse ar įstaigose, kuriose galioja kolektyvinė sutartis, informavimas ir konsultavimas skirtingomis temomis vyksta panašiu intensyvumu, kaip ir tose įmonėse ar įstaigose, kuriose

<sup>25</sup> Žr. dokumento „Apklausos rezultatai“ 3.1 skyrelį.

<sup>26</sup> Žr. dokumento „Apklausos rezultatai“ 4.1 skyrelį.

<sup>27</sup> Vienintelės dvi išimtys, kai darbdaviai privalo tiesiogiai informuoti darbuotojus, – grupės darbuotojų atleidimo atveju (DK 207 str.) ir verslo ar jo dalies perdavimo atveju (DK 208 str.).

<sup>28</sup> Žr. dokumento „Apklausos rezultatai“ 3.1 skyrelį.

kolektyvinė sutartis negalioja. Vienintelė išimtis – socialinė apsauga ir garantijos. Šiuo klausimu gerokai labiau buvo informuoti asmenys, kurių darbovietėse galioja kolektyvinė sutartis.

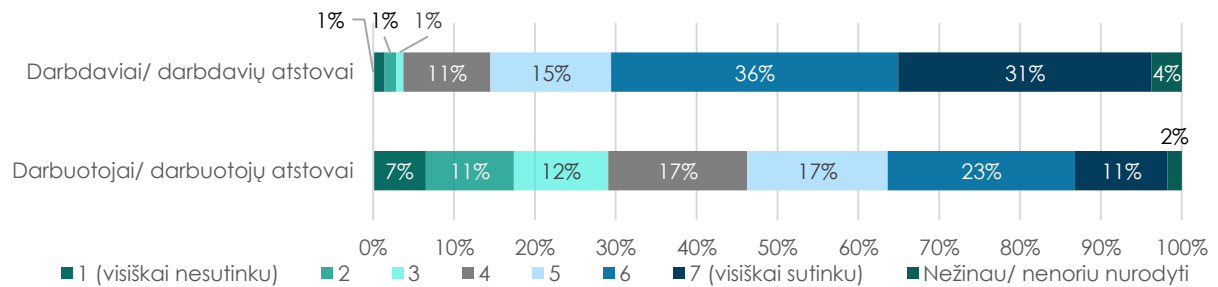
### Neformalus socialinis dialogas

Ankstesnėse tyrimų ataskaitose buvo pastebėta (Blažienė ir Gruževskis, 2017), kad Lietuvoje socialiniai partneriai dažniausiai apsiriboja formaliu trišaliu bendradarbiavimu, kuris neleidžia pasiekti ryškaus poveikio. Pernelyg struktūruotos procedūros bei neformalių diskusijų trūkumas lemia tai, kad svarbūs klausimai kartais ne tik nėra pakankamai apsvarstomi, bet gali būti net neiškeliami formalių diskusijų metu.

Deja, **neformalaus dialogo mastas Lietuvoje vis dar išlieka nedidelis**. Kaip parodė vertinimo metu vykdytos apklausos rezultatai, neformalios diskusijos ar pasitarimai darbo klausimais reguliariai vyksta vos daugiau nei pusėje visų darbuotojų (57 proc.), o net ketvirtadalyje darbuotojų (25 proc.) tokie pasitarimai visai nevyksta arba vyksta retai<sup>29</sup>. Kaip ir kitais klausimais, darbuotojų ir darbdavių nuomonės dėl neformalių pasitarimų išsiskiria: dauguma darbuotojų nebuvo linkę sutikti, kad tokie pasitarimai vyksta reguliariai (žr. 13 pav.).

### 13 pav. Neformalaus dialogo reguliarumo vertinimas

*Esu reguliariai kviečiamas (-a) neformaliu būdu išreikšti savo nuomonę ar pastabas su darbu susijusiais klausimais / Reguliariai inicijuojau neformalias diskusijas ar pasitarimus su darbu susijusiais klausimais*



Šaltinis: „Visionary Analytics“ atlikta apklausa, 2020 m. birželio–liepos mėn.

N (darbdaviai / darbdavių atstovai) = 214, N (darbuotojai / darbuotojų atstovai) = 1 122.

Neformalaus dialogo tendencijos atitinka tas pačias tendencijas, kaip ir formalaus dialogo atveju – darbovietėse, kuriose yra darbuotojų atstovas ir galioja kolektyvinė sutartis, neformalus dialogas vyksta dažniau. Taip pat darbuotojų patikėtiniai dažniausiai yra kviečiami išreikšti savo nuomonę ar pastabas neformaliu būdu, o darbo tarybų atstovai – rečiau. Pastaruoju atveju net trečdalis visų respondentų (32 proc.) teigė, kad toks dialogas vyksta retai arba visai nevyksta<sup>30</sup>.

Šias tendencijas patvirtina ir 2019 m. „Eurofound“ atliktos įmonių apklausos rezultatai<sup>31</sup> (žr. 14 pav.). Įmonėse, kuriose darbuotojų interesams atstovauja darbuotojų patikėtinis, darbuotojų susitikimai su vadovybe yra gerokai reguliariesni – didžioji dalis darbuotojų patikėtinių teigia, kad su vadovybe susitinka kartą per savaitę ir dažniau (42 proc.) arba kelis kartus per mėnesį (11 proc.). Profesinių sąjungų nariai susitinka su vadovybe mažiau nei kartą per mėnesį (50 proc.), tačiau virš 40 proc. pažymėjo, kad susitinka ir dažniau. Rečiau su vadovybe susitinka darbo tarybos nariai, iš kurių beveik penktadalis (17 proc.) nesusitinka niekada.

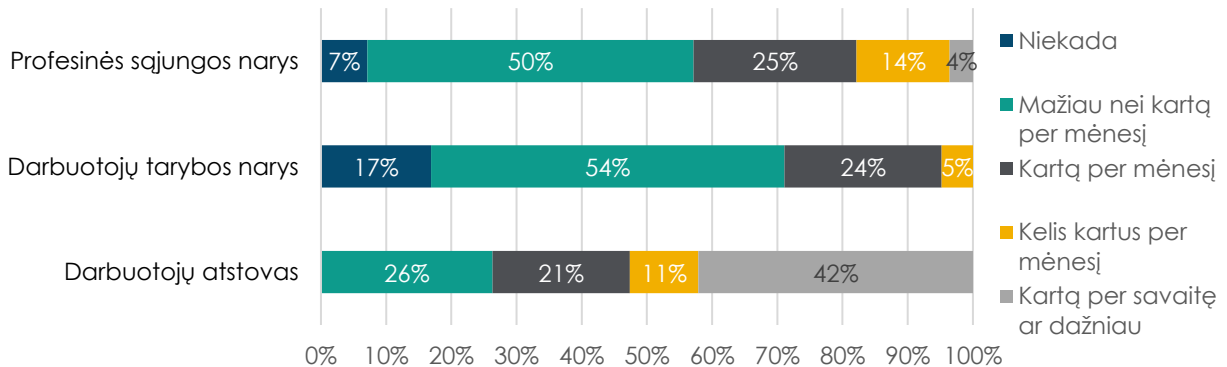
<sup>29</sup> Žr. dokumento „Apklausos rezultatai“ 1.6 skyrelį.

<sup>30</sup> Žr. dokumento „Apklausos rezultatai“ 3.1 skyrelį.

<sup>31</sup> Europos įmonių apklausa (European Company Survey) (2019). Naujaisi rezultatai prieinami adresu: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/about-eurofound-surveys/data-availability#Datasets> kartu su publikacija „European Company Survey 2019 – Workplace practices unlocking employee potential“ (2020).

### 14 pav. Darbuotojų atstovų susitikimų su vadovybe reguliarumas

Kaip dažnai jūs, kaip darbuotojų patikėtinis / profesinės sąjungos atstovas, susitikdavote su vadovybe bendrojo pobūdžio temoms, susijusioms su įmone, aptarti?



Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis Europos įmonių tyrimo (2019) duomenimis. N = 130.

### Ginčai ir konfliktai

Visais atvejais, kai yra nepaisoma susitarimų ar esant netinkamoms darbo sąlygoms (įskaitant darbo įstatymų ar saugos reikalavimų pažeidimus), galioja ginčų sprendimų mechanizmai. Šie mechanizmai ir būdai, kuriais paprastai yra sprendžiami ar eskaluojami konfliktai, labai skiriasi ir dažnai priklauso nuo konkrečioje valstybėje esančių tradicijų. Iš tiesų, mokslinėje literatūroje lig šiol nesutariama, ar streikai bei lokautai yra pasitelkiami tik itin retais atvejais, ar gali būti traktuojami kaip įprasta priemonė sprendžiant ginčus ar konfliktus (Eurofound, 2016). Kai kuriose ES valstybėse darbuotojų streikai yra labai dažnas reiškinys (pvz., Belgijoje ar Prancūzijoje), o kitose, atvirkščiai, streikai nėra paplitę. Dėl šių kultūrinių skirtumų streikų skaičiaus negalima laikyti vienareikšmišku socialinio dialogo kokybės rodikliu.

Lietuvoje 2017 m., įsigaliojus LR darbo kodekso pasikeitimams, buvo išplėstos darbo ginčų komisijų kompetencijų ribos, leidžiančios efektyviau spręsti su darbu susijusius nesutarimus dėl teisės. Pastebima, kad po šio pasikeitimo darbo ginčų komisijoms pateikiamų prašymų dėl darbo ginčų išnagrinėjimo skaičius augo (žr. 15 pav.), taip pat buvo įsteigta papildomų darbo ginčų komisijų. Šie rezultatai rodo, kad ginčų, kurie negali būti sprendžiami be darbo ginčų komisijos tarpininkavimo, yra, tačiau lig šiol dalis šių ginčų būdavo nagrinėjami teismuose arba visai nenagrinėjami.

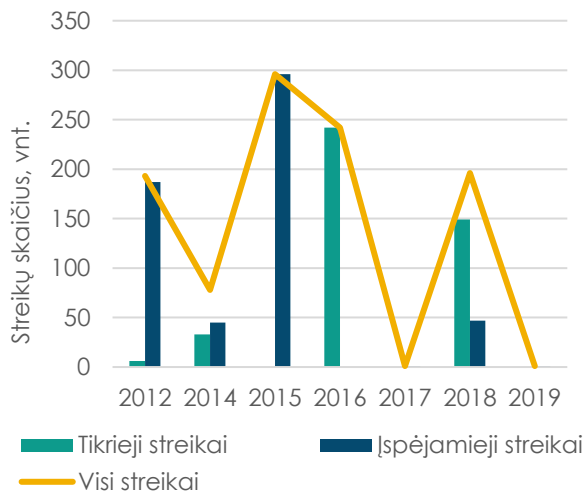
Esant kolektyviniui darbo ginčui dėl intereso, visų pirma tokį ginčą privaloma nagrinėti tam reikalui sudarytoje kolektyviniui darbo ginčų dėl interesų komisijoje (DK 236 str.). Neišsprendus ginčo, galima pasitelkti tarpininką, ginčo nagrinėjimą perduoti darbo arbitražui arba, jei ginčas paskelbiamas neišspręstu, imtis kolektyvinių veiksmų, t. y. skelbti streiką<sup>32</sup>. Skelbti streiką dėl kitų nei darbo ginčų dėl interesų komisijoje nagrinėtų priežasčių Lietuvoje nėra įmanoma (DK 246 str.). Tais atvejais, kai darbdavys nevykdo kolektyvinėje sutartyje numatytų įsipareigojimų, darbuotojai negali skelbti streiko, nes tai yra laikoma kolektyviniu ginču dėl teisės, o ne dėl intereso.

Skelbti streiką gali tik profesinė sąjunga ar profesinių sąjungų organizacija, tačiau narystė profesinėse sąjungose vis dar išlieka maža, todėl darbuotojų, galinčių skelbti ar dalyvauti streikuose, dalis yra labai nedidelė. 2017 m. buvo palengvintos streiko paskelbimo sąlygos: dėl streiko paskelbimo privalo nuspręsti ne visi darbuotojai, kaip būdavo anksčiau, o tik profesinės sąjungos nariai. Vis dėlto šie pokyčiai reikšmingos įtakos streikų skaičiui neturėjo. Lietuvoje tikrų ir įspėjamųjų streikų skaičius nėra tolygus (žr. 15 pav.), o patys streikai yra gana reti. Labiau tikėtina, kad streikų skaičių Lietuvoje lemia išoriniai veiksniai. Pavyzdžiui, 2018 m. visi streikai buvo paskelbti švietimo sektoriuje dėl etatinio darbo apmokėjimo (Lietuvos statistikos departamentas, 2019).

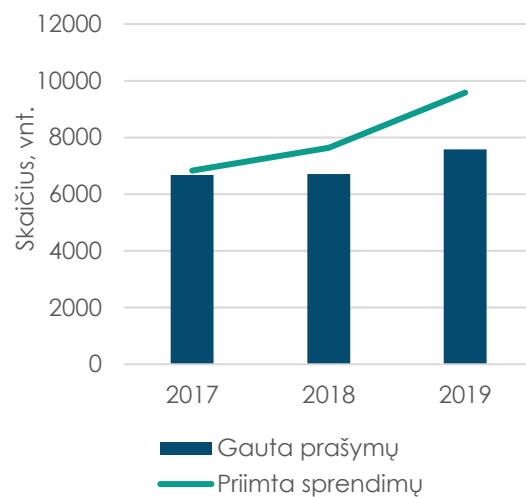
<sup>32</sup> Nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, streiką galima skelbti tik tais atvejais, kai kitas tarpininkas priima sprendimą, kad kolektyvinis darbo ginčas yra neišspręstas arba darbdaviai ar jų organizacijos nevykdo darbo arbitražo sprendimo (DK, 243 str.).



15 pav. Streikų skaičius ir darbo ginčų komisijoms pateikiamų prašymų skaičius



Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento duomenys.



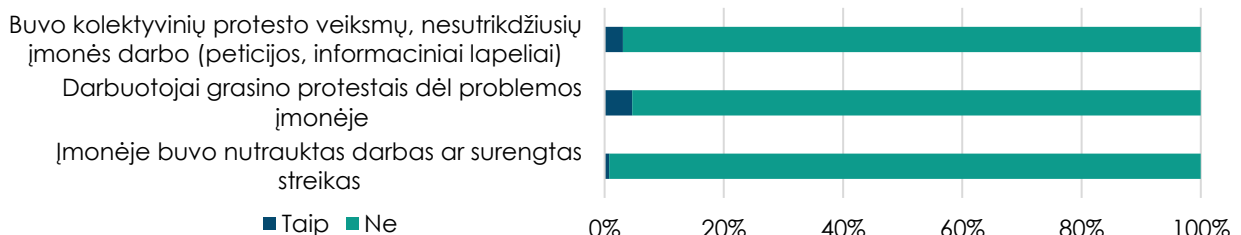
Šaltinis: Valstybinės darbo inspekcijos duomenys, prieinami internete:

[https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema\\_ID=63](https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=63).

Kita vertus, esama požiūrio, kad Lietuvoje paskelbti streiką yra pernelyg keblu dėl visų anksčiau įvardytų priežasčių ir dėl to, kad skelbiant streiką darbdaviai privalo būti įspėjami penkias dienas prieš streiką, o darbuotojai, suteikiantys neatidėliotinas paslaugas visuomenei, privalo įspėti prieš dešimt darbo dienų. Deja, bet šis laiko tarpas gali būti gana ilgas, kad būtų priimtas teismo sprendimas, reikalaujantis atidėti streiką ar paskelbti neteisėtu. Kitose ES valstybėse kolektyvinių veiksmų apribojimai nebūtinai yra tokie platūs. Pavyzdžiui, Prancūzijoje ar Belgijoje streikuoti turi teisę visi darbuotojai, nepaisant to, ar jie priklauso profesinėms sąjungoms, ar ne, nes tai traktuojama kaip individuali, o ne kolektyvinė teisė (Warneck, 2007). Taip pat šiose šalyse nėra taikomi įspėjimo terminai (Eversheds Sutherland, 2020). Danijoje streikuoti draudžiama tik tuo atveju, jei yra galiojanti kolektyvinė sutartis, o Olandijoje taikūs piketai, kurie nedaro fiesioginės žalos įmonei, yra pateisinami kaip kolektyvinio veiksmo išraiška (van het Kaar, van der Graaf, 2019).

Nenuostabu, kad, „Eurofound“ įmonių apklausos duomenimis, Lietuvoje esančiose darbovietėse bet kokių, net ir taikių protesto veiksmų imamasi itin retai (žr. 16 pav.). Dažniausiai tai siejama su darbuotojų baime prarasti darbą, darbuotojų tarpusavio susiskaldymu, vangumu kelti klausimus temomis, kurios tiesiogiai konkretaus darbuotojo neliečia.

16 pav. Protesto veiksmai įmonėje ar įmonės padalinyje



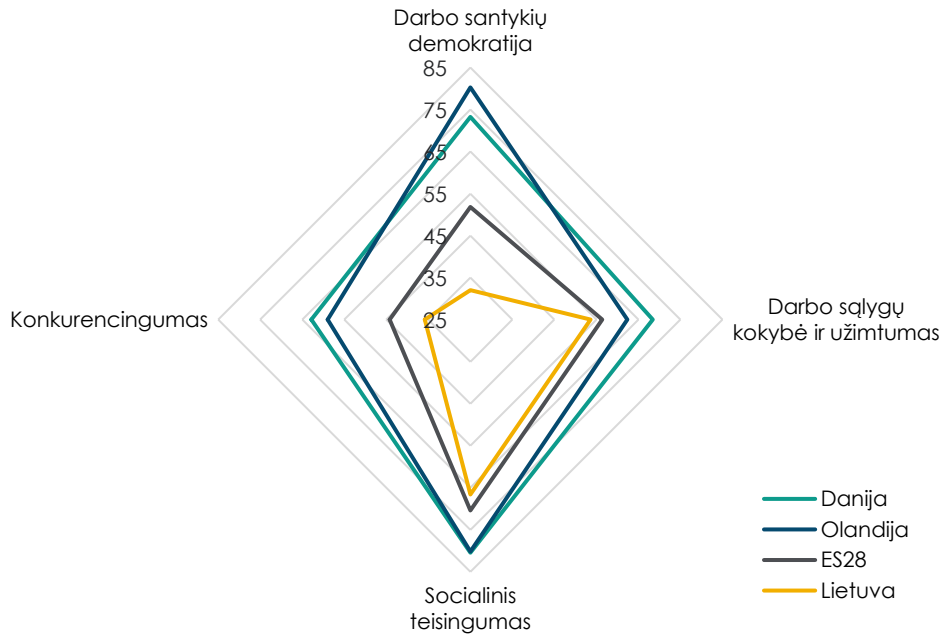
Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis Europos įmonių tyrimo (2019) duomenimis. N = 130.

### 2.3.2. Socialinio dialogo poveikis

Lietuvoje darbo sąlygos yra vertinamos gerokai palankiau nei socialinio dialogo būklė. „Eurofound“ sudarytame darbo santykių indekse Lietuvos rezultatai darbo sąlygų kokybės ir užimtumo srityje yra prastesni nei ES28 šalių vidurkis, tačiau itin ryškaus skirtumo nėra (žr. 17 pav.). Kita vertus, Lietuvos rezultatai darbo santykių demokratijos kategorijoje yra itin prasti, o tai rodo menkai išvystytą socialinį dialogą. Kaip parodė vertinimo metu atliktos apklausos rezultatai,

gerinant socialinio dialogo kokybę būtų galima tikėtis geresnio darbo sąlygų vertinimo. Šiame skyrelyje detaliau aptariami visi darbo sąlygų aspektai.

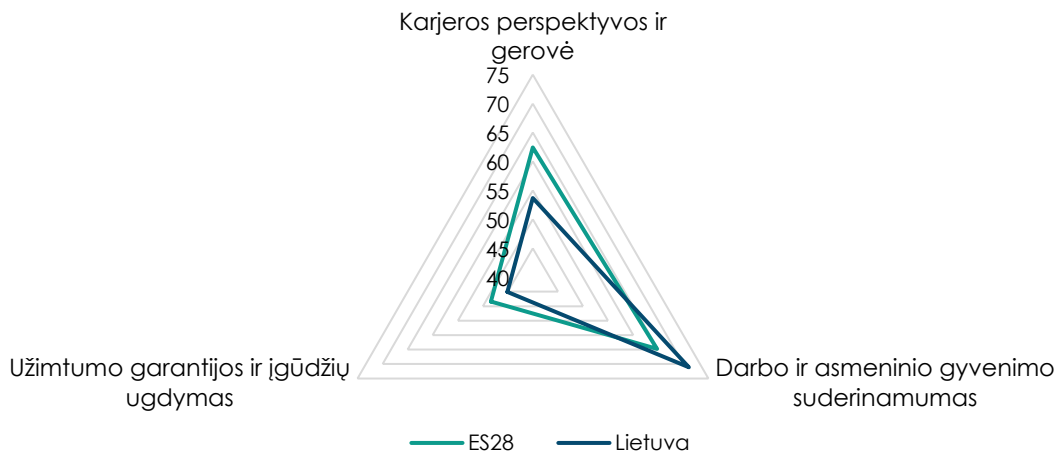
**17 pav. Darbo santykių indeksas Danijoje, Olandijoje, Lietuvoje ir ES28**



Šaltinis: *Industrial Relations Index*, remiantis 2013–2017 m. duomenimis (Eurofound, 2018).

Nepaisant šiek tiek geresnio įvertinimo darbo sąlygų kategorijoje, atotrūkis nuo Danijos ir Olandijos yra labai ryškus. Nuo Slovėnijos ar Slovakijos atotrūkis yra mažesnis, tačiau vis dėlto pastebimas (žr. 6 priedą „Užsienio šalių atvejo studijos“). Užsienio atvejo studijų analizė parodė, kad vidutinis Danijos ar Olandijos darbuotojas jaučiasi geriau savo darbo vietoje nei vidutinis ES darbuotojas, nes yra patenkintas gaunamu atlyginimu, mato perspektyvas kilti karjeros laiptais, turi galimybę mokytis ir jaučiasi apsaugotas nuo nedarbo. Žvelgiant į konkrečias Lietuvos darbo sąlygų kokybės ir užimtumo kategorijas sudedamąsias (žr. 18 pav.), panašu, kad būtent šie aspektai, t. y. atlyginimas, karjeros perspektyvos, kvalifikacijos kėlimo galimybės bei apsauga nuo nedarbo, yra vertinami gerokai prasčiau nei ES28 šalių vidurkis.

**18 pav. Darbo sąlygų kokybė ir užimtumas**



Šaltinis: *Industrial Relations Index*, remiantis 2013–2017 m. duomenimis (Eurofound, 2019)

Vertinimo metu atliktos apklausos rezultatai dar kartą parodė, kad būtent šie darbo sąlygų aspektai tebėra vertinami prasčiausiai. Kiti darbo sąlygų aspektai, tokie kaip darbo sauga,



darbo ir poilsio režimas, socialinės garantijos, lygios galimybės ir kvalifikacijos kėlimas, buvo vertinami santykinai gerai tiek pačių darbuotojų, tiek darbdavių<sup>33</sup>. Tendencija, kad darbdaviai buvo linkę visus aspektus vertinti geriau nei darbuotojai, pastebima ir čia. Šiuo atveju tai taip pat gali būti traktuojama kaip socialinio dialogo trūkumas, nes išsiskiria suvokimas apie tai, kas yra laikoma tinkamomis darbo sąlygomis.

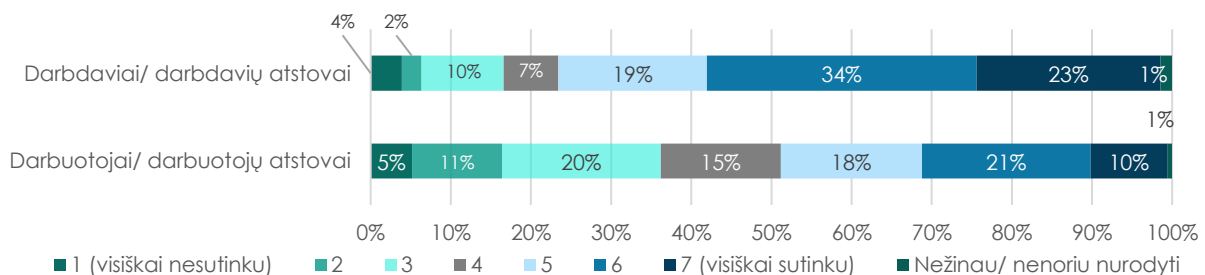
Be to, vertinimo metu buvo pastebėta, kad **darbuotojų informavimo ir konsultavimo veiklų reguliarumo ir kokybės vertinimas dažnu atveju sutapo su darbo sąlygų aspektų vertinimu**, pavyzdžiui, didžioji darbuotojų dalis buvo patenkinta darbo ir poilsio laiko režimu darbovietėje (74 proc.), atitinkamai didžioji darbuotojų dalis buvo informuojama ir konsultuojama šiuo klausimu (76 proc.). Analogiškai darbuotojų dalis, kuri žymėjo, kad yra santykinai patenkinta darbo sauga (67 proc.), taip pat buvo linkusi teigti, kad yra informuojama ir konsultuojama šiuo klausimu (74 proc.). Šie panašumai pastebimi ir tais atvejais, kai darbuotojai nebuvo patenkinti savo darbo sąlygų aspektais. Pavyzdžiui, darbuotojų dalis, esanti nepatenkinta savo gaunamu atlyginimu (36 proc.), buvo panaši kaip ir darbuotojų dalis, teigianti, kad nebuvo nei informuota, nei konsultuota dėl darbo užmokesčio (27 proc.). Šie rezultatai rodo, kad kokybiškesnis socialinis dialogas galėtų prisidėti gerinant darbo sąlygas.

### Atlyginimas už atliekamą darbą ir karjeros perspektyvos

Visų pirma **nemažai darbuotojų** (net 36 proc.) **nesijaučia esantys tinkamai atlyginami už atliekamą darbą** (žr. 19 pav.). Viena vertus, atsižvelgiant į Lietuvoje veikiančių įmonių ekonominę padėtį ir viešųjų įstaigų finansinę būklę, toks vertinimas nestebina, nes dažna įmonė ar įstaiga neturi pakankamai resursų atlyginti už darbą tiek, kiek darbuotojai mano esantys verti. Taip pat Lietuvoje mažą atlyginimą gaunančių darbuotojų dalis (angl. *low-wage earners*) yra viena didžiausių visoje ES – 2014 m. net 24 proc. darbuotojų gavo santykinai mažą atlyginimą<sup>34</sup>. Palyginimui, tais pačiais metais ES vidurkis buvo gerokai žemesnis ir siekė 17,15 proc. 2017 m. dalis minimalų mėnesinį atlyginimą gaunančių darbuotojų sudarė 13 proc. visų darbuotojų, o ES vidurkis buvo 9 proc., didesnė dalis tokį atlyginimą gaunančių darbuotojų buvo tik 5-iose kitose ES valstybėse (Eurofound, 2020).

### 19 pav. Darbuotojų pasitenkinimo atlyginimu vertinimas

Darbuotojai yra / esu tinkamai atlyginamas (-a) už savo atliekamą darbą



Šaltinis: „Visionary Analytics“ atlikta apklausa, 2020 m. birželio–liepos mėn.

Pastabos: N (darbdaviai / darbdavių atstovai) = 205, N (darbuotojai / darbuotojų atstovai) = 1 141.

Vis dėlto, net ir esant tokiai situacijai, kokybiškesnis socialinis dialogas galėtų prisidėti mažinant darbuotojų nepasitenkinimą bei nepasitikėjimą. **Skaidrumas** ir **aiškumas finansiniais įmonės klausimais** tiek interviu, tiek apklausos respondentų buvo akcentuoti kaip vieni iš būdų, leidžiantys pagerinti darbuotojų ir darbdavių santykius šiuo klausimu. Taip pat, remiantis apklausos duomenimis, darbo užmokesčio tvarka turėtų būti suprantama ir pristatoma visiems darbuotojams, tokiu būdu mažinant darbuotojų apmaudo, piktinimosi ir apkalbų tikimybę.

<sup>33</sup> Žr. dokumento „Apklausos rezultatai“ 2.5 skyrelį.

<sup>34</sup> Eurostat. Low-wage earners as proportion of all employees. Priinama internete: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.

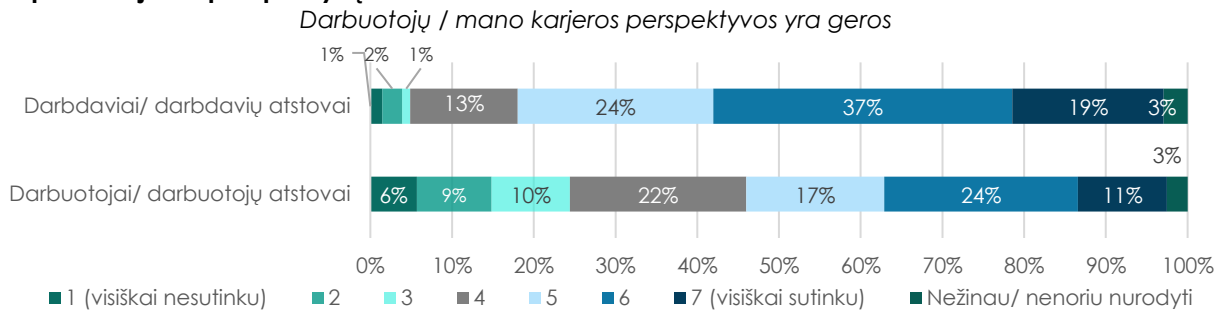
„Būtiną socialinį dialogą, priešingu atveju kyla gandai, iškraipoma tiesa.“

„Darbdaviai biudžetinėse įstaigose netaiko lygių galimybių politikos, darbo apmokėjimo sistema neskaidri.“

Žinoma, esama atvejų, kai įmonės ar įstaigos vengia darbuotojams suteikti atvirą informaciją apie finansinę padėtį, nes nenorima susidurti su reikalavimais padidinti atlyginimą.

Kitas daug prasčiau darbuotojų vertinamas darbo sąlygų aspektas – **karjeros perspektyvos** (žr. 20 pav.). Šis aspektas dažniausiai sietinas su galimybėmis ateityje gauti didesnę atlyginimą priklausomai nuo kylančios kvalifikacijos. Deja, bet santykinai prastai vertinamos karjeros galimybės rodo, kad darbuotojai nesijaučia galintys gauti geresnę atlyginimą keliant savo kvalifikaciją. Viena iš ypač neigiamų to pasekmių – darbuotojai nebetenka motyvacijos gerinti su darbu susijusius įgūdžius, o tai atsiliepia tiek įmonių konkurencingumui, tiek viešų įstaigų suteikiamų paslaugų kokybei.

## 20 pav. Karjeros perspektyvų vertinimas



Šaltinis: „Visionary Analytics“ atlikta apklausa, 2020 m. birželio–liepos mėn.

Pastabos:

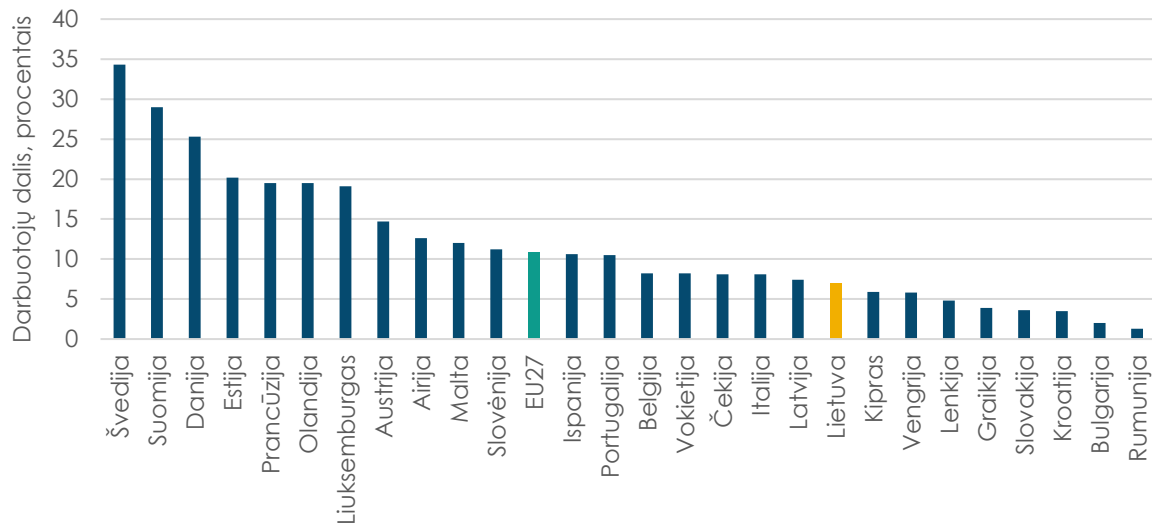
1) N (darbdaviai / darbdavių atstovai) = 205, N (darbuotojai / darbuotojų atstovai) = 1 144.

2) N (darbdaviai / darbdavių atstovai) = 205, N (darbuotojai / darbuotojų atstovai) = 1 139.

## Galimybės kelti kvalifikaciją

Dauguma vertinimo metu atliktoje apklausoje dalyvavusių darbuotojų teigė reguliariai dalyvaujantys su darbu susijusiuose mokymuose ir turintys galimybę kelti kvalifikaciją. Vis dėlto 2019 m. Eurostato atlikta apklausa atskleidė, kad **Lietuvoje darbuotojų kvalifikacijos kėlimui dėmesio skiriama per mažai** – vos 7 proc. darbuotojų Lietuvoje buvo dalyvavę mokymuose per pastarąsias keturias savaites (žr. 21 pav.). Tai buvo vienas iš prastesnių rezultatų visoje ES. Palyginimui, Danijoje net ketvirtis visų darbuotojų buvo dalyvavę mokymuose (25 proc.), Olandijoje, Prancūzijoje ir Estijoje – penktadalis (20 proc.). Kita vertus, šis Lietuvos rezultatas yra šiek tiek geresnis nei 2017 m., kai tik 5,9 proc. darbuotojų buvo dalyvavę mokymuose.

21 pav. Darbuotojų, dalyvavusių mokymuose per pastarąsias 4 sav., dalis (proc.)



Šaltinis: Eurostat (2019).

Lietuvoje kvalifikacijos kėlimo galimybės išlieka ypač aktualios dėl kelių priežasčių. Visų pirma, darbuotojų, teigiančių, kad jiems reikalingi papildomi mokymai, jog galėtų gerai vykdyti savo pareigas, dalis 2015 m. sudarė net 23 proc. darbuotojų (ES vidurkis buvo 14 proc.) (EWCS, 2015). Tai reiškia, kad gana reikšminga dalis darbuotojų kas dieną savo darbovietėse susiduria su įgūdžių stoka. Antra, nepakankamos darbuotojų kompetencijos tiesiogiai lemia tai, kad dauguma Lietuvos įmonių susiduria su sunkumais pereinant į aukštesnės pridėtinės vertės gamybą. Dauguma Lietuvos įmonių atsiduria mažiausiai pelningose pridėtinės vertės kūrimo grandyse, nes apsiriboja žaliavų tiekimu, tarpinių produktų dalių gamyba ar didelių užsienio kompanijų užsakymų vykdymu. Įmonių inovaciniai pajėgumai tebėra menki, o investicijos į MTEPI – ypač mažos. Reikšmingai daliai darbuotojų tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose trūksta kompetencijų, kurios leistų svariai prisidėti prie aukštos pridėtinės vertės verslo plėtros (Visionary Analytics, 2019).

### Užtikrintumas dėl darbo vietos

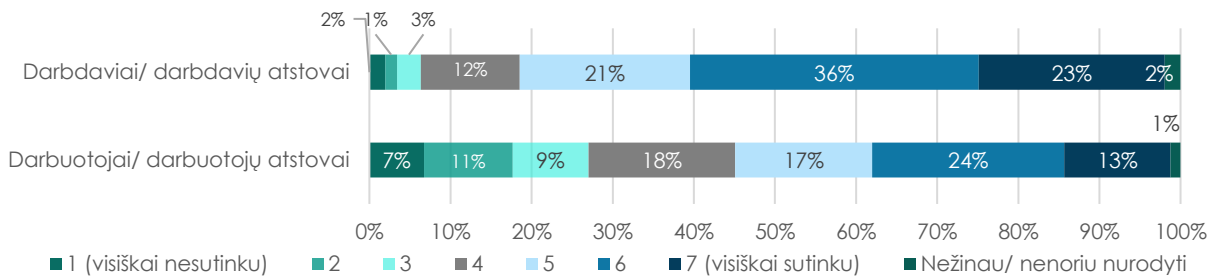
Tai, kad nemažai darbuotojų pažymėjo bijantys prarasti darbą (27 proc., žr. 22 pav.), būtų galima iš dalies sieti su COVID-19 pandemijos pasekmėmis. Kita vertus, anksčiau atliktų apklausų rezultatai rodo panašią tendenciją. Pavyzdžiui, buvo pastebėta, kad savivaldybėse, kuriose yra itin prasta ekonominė situacija, darbuotojai ar jų atstovai dažnai bijo įsitraukti į socialinį dialogą (Blažienė ir Gruževskis, 2019). Žiūrint į vertinimo metu atliktos apklausos rezultatus, krenta į akis tai, kad **kas antras darbuotojas nesijaučia tvirtai dėl savo darbo vietos**<sup>35</sup>. Ypač svarbu atkreipti dėmesį ir į tai, kad reikšminga dalis darbuotojų teigė nesantys informuojami ir konsultuojami darbuotojų atleidimo bei įdarbinimo klausimais (žr. 12 pav.). Taigi, socialinio dialogo trūkumas šioje srityje tiesiogiai atsiliepia darbo sąlygoms. Deja, bet situaciją apsunkina ir tai, kad darbuotojai, nesijaučiantys saugiai savo darbovietėse, vengia inicijuoti socialinio dialogo veiklas. Taip darbuotojų baimė prarasti darbą tampa tiek viena iš santykinai prastos socialinio dialogo būklės priežasčių, tiek vienu iš nekokybiško socialinio dialogo rezultatų.

„Darbuotojai vengia viešai išsakyti savo nuomonę, bijo prarasti darbą.“

<sup>35</sup> 54 proc. visų darbuotojų buvo linkę sutikti su teiginiu, kad nebijo prarasti darbo.

**22 pav. Darbuotojų užtikrintumo dėl darbo vietos vertinimas**

Darbuotojai yra / esu užtikrintas (-a) dėl savo darbo vietos, nebijau prarasti darbo

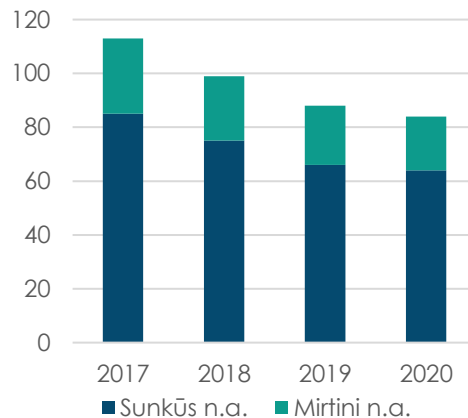


Šaltinis: „Visionary Analytics“ atliktą apklausą, 2020 m. birželio–liepos mėn.

N (darbdaviai / darbdavių atstovai) = 205, N (darbuotojai / darbuotojų atstovai) = 1 144.

**Darbo sauga ir sveikata**

Nepaisant to, kad dauguma respondentų buvo linkę sutikti su teiginiu, kad darbovietėse jaučiasi apsaugoti nuo nelaimingų atsitikimų (70 proc.)<sup>36</sup>, **Lietuvoje nelaimingi ir mirtini atsitikimai darbe yra gana dažni.** 2017 m. Lietuva užėmė 4 vietą tarp ES valstybių pagal mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe skaičių. Situacija yra geresnė žvelgiant į nemirtinų (rimtų<sup>37</sup>) nelaimingų atsitikimų darbe skaičių, pagal kurį Lietuva tais pačiais metais užėmė 24 vietą tarp ES valstybių. Tikėtina, kad šiam rezultatui įtaką gali daryti tai, kad ne visi nelaimingi atsitikimai darbovietėse yra fiksuojami. Kita vertus, VDI duomenimis, nuo 2017 m. situacija nuosekliai gerėjo ir jau 2019 m. tiek mirtinų, tiek sunkių nelaimingų atsitikimų buvo mažiau (žr. 23 pav.). Siekiant garantuoti saugias darbo sąlygas, darbovietėje gali būti steigiamas darbo saugos ir sveikatos komitetas. Nors ankstesniame vertinime buvo teigiama, kad šie komitetai savo veiklą vykdo formaliai (ESTEP, 2016), dabartinio vertinimo apklausos rezultatai parodė, kad komitetai gali būti veiksmingi. **Darbovietėse, kuriose veikia darbo saugos ir sveikatos komitetas, darbo sauga yra geriau vertinama tiek darbuotojų, tiek darbdavių.**<sup>38</sup>

**23 pav. Sunkių ir mirtinų atsitikimų skaičius**

Šaltinis: VDI duomenys.

**Lygios galimybės ir diskriminacijos apraiškos**

Dauguma vertinimo apklausoje dalyvavusių darbuotojų buvo linkę teigti, kad nepatiria diskriminacijos apraiškų (69 proc.). Vis dėlto, remiantis vertinimo metu ir 2020 m. SADM vykdytų apklausų rezultatais, Lietuvoje lygios galimybės darbovietėse lig šiol nėra pakankamai užtikrinamos.

SADM vykdyta gyventojų apklausa parodė, kad daugiau nei penktadalis (23 proc.) gyventojų sakosi jaučiantys diskriminaciją dėl amžiaus, lyties, rasės, tautybės, socialinės padėties ar kitu pagrindu savo darbovietėse. Pastebėta, kad **diskriminacija dėl amžiaus yra ypač dažna.** Taip pat, nors Lietuvos rezultatai Lyčių lygybės instituto rengiamame indekse darbo srityje yra gana geri (EIGE Gender Equality Index, 2019), vertinimo metu atliktos apklausos rezultatai parodė, kad darbovietėse esama diskriminacijos dėl lyties. **Moterys šiek tiek prasčiau vertino visus darbo sąlygų aspektus nei vyrai** ir buvo labiau linkusios sutikti su teiginiu, kad darbovietėje patiria diskriminaciją<sup>39</sup>. Toks pat rezultatas buvo užfiksuotas ir SADM (2020) vykdytoje gyventojų

<sup>36</sup> Žr. dokumento „Apklausos rezultatai“ 1.9 skyrelį.<sup>37</sup> Kai dėl nelaimingo atsitikimo keturias darbo dienas nesilankoma darbe.<sup>38</sup> Žr. dokumento „Apklausos rezultatai“ 8.1 skyrelį.<sup>39</sup> Žr. dokumento „Apklausos rezultatai“ 9.1 skyrelį.

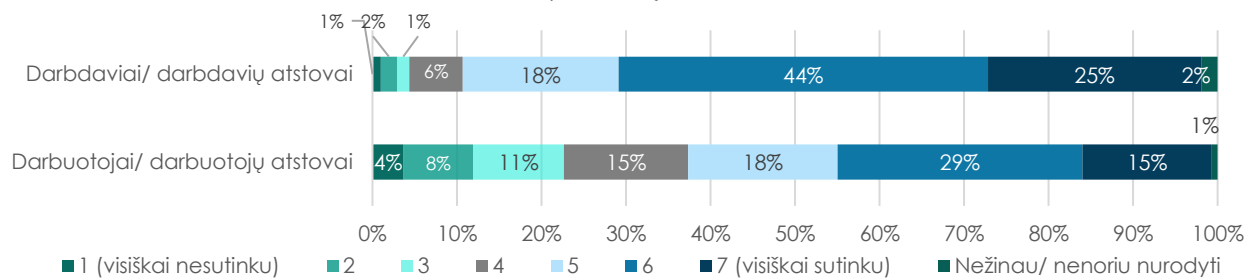
apklausoje – trečdalis respondentų (33 proc.) teigė, kad patiria diskriminaciją dėl lyties. Taigi, lygių galimybių klausimas darbovietėse išlieka aktualus, tačiau jis yra paliečiamas ypač retai.

### Darbo organizavimas

Vienintelė reikšminga išimtis, kai informavimo ir konsultavimo veiklų reguliarumo bei kokybės vertinimas nesutapo su konkrečių darbo sąlygų aspektų vertinimu, buvo darbo organizavimo klausimai. Nepaisant to, kad dėl šių klausimų dauguma darbuotojų yra informuojami ir konsultuojami, į sprendimų, susijusių su darbo organizavimu, priėmimą jie įtraukiami santykinai menkai. Daugiau nei penktadalis (23 proc.) darbuotojų nesutinka, kad yra įtraukiami į tokių sprendimų priėmimą. 2015 m. „Eurofound“ atliktos apklausos rezultatai taip pat parodė, kad vos trečdalis (35 proc.) Lietuvos darbuotojų visada arba dažniausiai savo darbovietėse prisideda prie darbo organizavimo arba darbo proceso tobulinimo. Palyginimui, net pusė visų ES darbuotojų (49 proc.) teigė prisidedantys prie darbo ar darbo proceso organizavimo (EWCS, 2015). Šiuo atveju tai rodo **socialinio dialogo stoką net ir tose srityse, kurios yra tiesiogiai susijusios su darbo atlikimu ir darbuotojų funkcijomis**. Viena vertus, darbdaviai, nors ir pasitiki darbuotojais, įtraukia darbuotojus į sprendimų priėmimą mažiau, nei darbuotojams atrodytų tinkama. Kita vertus, kaip buvo minėta apklausos respondentų, pačių darbuotojų iniciatyvos ir gebėjimų stoka riboja jų įsitraukimo galimybes.

### 24 pav. Darbuotojų įtraukimas į sprendimų, susijusių su darbo organizavimu, priėmimą

Darbuotojai yra / esu pakankamai įtraukiamas (-a) į sprendimų, susijusių su (mano) darbo organizavimu, priėmimą



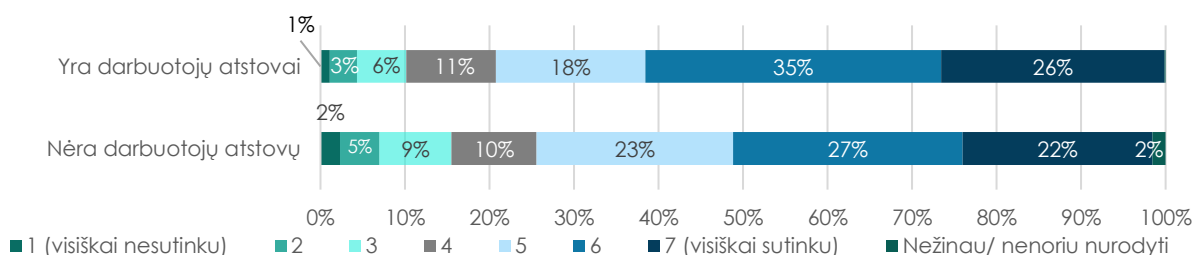
Šaltinis: „Visionary Analytics“ atlikta apklausa, 2020 m. birželio–liepos mėn.  
N (darbdaviai / darbdavių atstovai) = 206, N (darbuotojai / darbuotojų atstovai) = 1 143.

### Darbo sąlygų vertinimas priklausomai nuo darbuotojų atstovų

Žvelgiant į darbuotojų atstovavimą ir atstovavimo tipus, darbo sąlygų tendencijos daugiausia atkartoja socialinio dialogo veiklų vykdymo tendencijas. **Darbovietėse, kuriose yra darbuotojų atstovų, darbuotojai yra labiau patenkinti visais darbo sąlygų aspektais** (žr. 25 pav.). Ryškiausi skirtumai pastebimi vertinant kvalifikacijos kėlimo galimybes, įtraukimo į sprendimų, susijusių su darbo organizavimu, priėmimą, užtikrintumą dėl darbo vietos bei darbo ir poilsio laiko režimą.

### 25 pav. Darbuotojų patenkinimo darbo sąlygomis vertinimas

Esu patenkintas (-a) savo darbo sąlygomis. / Darbo sąlygos darbovietėje / daugumoje darboviečių yra geros



Šaltinis: „Visionary Analytics“ atlikta apklausa, 2020 m. birželio–liepos mėn.  
N (nėra darbuotojų atstovų) = 129, N (yra darbuotojų atstovai) = 809.

Vis dėlto profesinių sąjungų atstovai darbo sąlygų aspektus vertino prasčiau nei kitos darbuotojų atstovų grupės. Darbuotojai, priklausantys profesinėms sąjungoms, visus savo darbo sąlygų aspektus vertino gerokai prasčiau nei darbuotojai, nepriklausantys profesinėms sąjungoms<sup>40</sup>. Tokį rezultatą galimai paaiškina tai, kad didesnė darbuotojų, kuriose yra profesinės sąjungos, dalis veikia viešajame sektoriuje. Viešojo sektoriaus darbuotojai yra mažiau patenkinti savo darbo sąlygomis nei privataus sektoriaus darbuotojai (išsamiau žr. skyrelį „Socialinis dialogas viešajame ir privačiame sektoriuose“).

### Kolektyvinių sutarčių reikšmė vertinant darbo sąlygas

Kolektyvinių sutarčių poveikis darbo sąlygoms ir įmonių konkurencingumui turėtų būti gana reikšmingas, tačiau dėl nepakankamos sutarčių kokybės šis poveikis išlieka nedidelis. Nors Lietuvoje yra darbuotojų, kuriose kolektyvinės sutartys turėjo teigiamą poveikį prasčiau Lietuvoje vertinamiems darbo sąlygų aspektams, tačiau tai lieka labiau išimtis nei taisyklė.

„Atėjo supratimas, kad kolektyvui priklausome visi ir svarbūs jame visi, nepriklausomai nuo pareigų.“

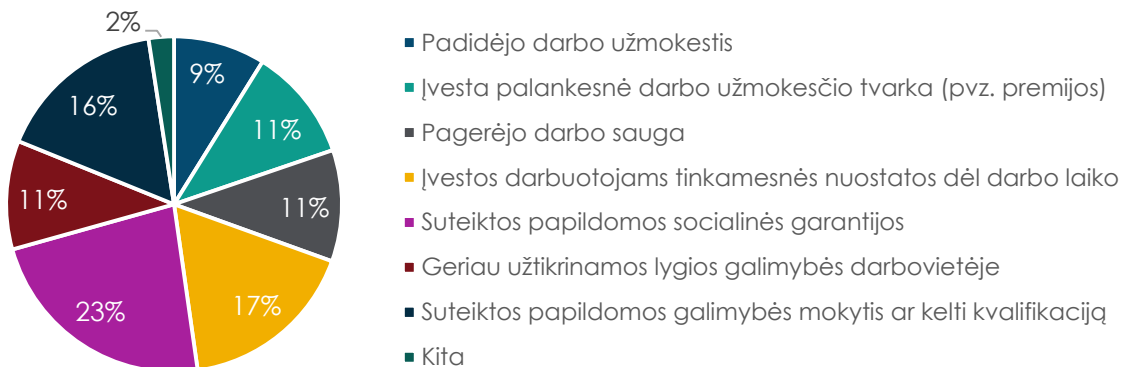
Vertinimo metu atliktoje apklausoje visi konkretūs darbo sąlygų aspektai darbuotojėse, kuriose yra galiojančios kolektyvinės sutartys, buvo vertinami prasčiau nei darbuotojėse, kuriose tokių sutarčių nėra<sup>41</sup>. Ryškiausi skirtumai pastebimi vertinant atlyginimą, darbo saugą bei sprendimų priėmimą. Tokį rezultatą visų pirma galima paaiškinti tuo, kad dauguma kolektyvinių sutarčių vis dar išlieka formalios ir realaus poveikio darbo sąlygoms neturi. Kita svarbi priežastis – didesnė kolektyvinių sutarčių dalis yra

pasirašoma [viešajame sektoriuje](#), kuriame dauguma darbo sąlygų aspektų, ypač atlyginimas ir darbo sauga, yra vertinami gerokai prasčiau nei privačiame sektoriuje<sup>42</sup>. Šiuo atveju kolektyvinės sutarties veiksmingumas gerinant darbo sąlygas yra mažesnis nei privačiame sektoriuje.

Didžioji dalis iš teigiamai vertintų kolektyvinių sutarčių darbuotojams **suteikė papildomų socialinių garantijų**, tačiau **darbo užmokesčio klausimai buvo liečiami itin retai** (žr. 26 pav.). Gana dažnai buvo įvestos tinkamesnės nuostatos dėl darbo laiko ir suteikiamos papildomos kvalifikacijos kėlimo galimybės.

### 26 pav. Darbo sąlygų aspektų pagerėjimas dėl kolektyvinės sutarties

Pažymėkite, kuris konkretus darbo sąlygų aspektas (-ai) pagerėjo dėl pasirašytos kolektyvinės sutarties



Šaltinis: „Visionary Analytics“ atlikta apklausa, 2020 m. birželio–liepos mėn.  
Pastabos: N = 450.

Iš apklausos rezultatų matyti, kad **dalyje darbuotojų kolektyvinės sutartys turėjo teigiamą poveikį prasčiau Lietuvoje vertinamiems darbo sąlygų aspektams**. Pavyzdžiui, keli respondentai minėjo, kad kolektyvinė sutartis numato darbuotojams apmokėti visas išlaidas,

<sup>40</sup> Žr. dokumento „Apklausos rezultatai“ 7.2 skyrelį.

<sup>41</sup> Žr. dokumento „Apklausos rezultatai“ 5.4 skyrelį.

<sup>42</sup> Žr. dokumento „Apklausos rezultatai“ 10.4 skyrelį.



susijusias su kvalifikacijos kėlimu, arba suteikia galimybes kelti kvalifikaciją darbo metu (pvz., mokymuose). Taip pat nustatyta aiškesnė atleidimo iš darbo tvarka, sutarta dėl atleidimo sąlygų. Pastarasis aspektas leidžia darbuotojams jaustis saugiau darbo vietoje. Dalyje darbuotojų taip pat buvo įvestos premijos ar priedai, pakeista darbo apmokėjimo sistema. Ypač optimistiškai nuteikia tai, kad dalyje darbuotojų kolektyvinė sutartis prisidėjo užtikrinant visų darbuotojų lygias galimybes. Pavyzdžiui, buvo įvestos išmokos socialiai pažeidžiamiausiai darbuotojų grupei, buvo įrengtas vaikų priežiūros kambarys, užtikrinti mamadieniai ir tėvadieniai. Kiti respondentų minėti aspektai: susitarta dėl papildomų atostogų dienų, buvo numatytos papildomos socialinės garantijos, pavyzdžiui, suteikta galimybė papildomai skiepytis ar lankytis gydymo įstaigose darbo metu. Be to, kaip minėjo keli respondentai, kolektyvinė sutartis **leido pagerinti darbuotojų ir darbdavių tarpusavio santykius**.

Taigi, pateikti pavyzdžiai iliustruoja, kad kolektyvinė sutartis iš principo gali būti svarbus įrankis, leidžiantis pagerinti darbo sąlygas ir prisidedantis prie įmonių konkurencingumo, tačiau Lietuvoje jis vis dar nėra pakankamai išnaudojamas.

### 2.3.3. Socialinio dialogo sąlygos

Lietuvoje socialinio dialogo mastas ir kokybė išlieka nedideli dėl pernelyg menkai išpildomų pagrindinių socialinio dialogo sąlygų: darbuotojų ir darbdavių atstovavimo mastas yra vienas žemiausių visoje ES, socialinių partnerių organizacijos pasižymi aukšta fragmentacija, o pasitikėjimo ir abipusio geranoriškumo stoka dažnai įvardijama kaip esminis barjeras. Šiame skyrelyje išsamiau aptariamos pagrindinės socialinio dialogo sąlygos Lietuvos mastu.

#### Socialinių partnerių organizacijų įtaka

Lietuvoje pastebimas **pernelyg menkas socialinių partnerių, t. y. profesinių sąjungų bei darbuotojų organizacijų, atstovavimo mastas**. 2019 m. profesinėms sąjungoms priklausė 89,6 tūkst. narių, o tai sudarė vos 7,1 proc. visos Lietuvos darbuotojų<sup>43</sup>. Palyginimui – 2017 m. profesinėms sąjungoms priklausė 92,1 tūkst. narių, t. y. apie 7,5 proc. visų darbuotojų<sup>44</sup>. VDI 2020 m. užsakyta gyventojų apklausa atskleidė, kad vos 10 proc. visų respondentų priklausė darbovietės ar kitai profesinei sąjungai. Absoliuti dauguma (90 proc.) apklaustųjų nurodė nepriklausantys jokiai profesinei sąjungai. Verslininkų ir darbdavių asociacijų atstovavimo mastas yra šiek tiek didesnis, tačiau taip pat santykinai mažas – 2019 m. vos 12,7 proc. visų veikiančių ūkio subjektų priklausė darbdavių organizacijai.

Mažas narių skaičius tiesiogiai lemia ribotą darbuotojų ar darbdavių atstovavimą – socialinių partnerių išsakoma pozicija turi mažiau „svorio“, ji nėra traktuojama kaip pakankamai reprezentatyvi ar reikšminga, lyginant su kitų organizacijų pozicijomis. Taip pat mažesnis narių skaičius dažnai reiškia mažesnius žmogiškuosius ir finansinius resursus, kurie vėliau apriboja socialinių partnerių galimybes įgyvendinti įvairias veiklas.

Taip pat dėl **pernelyg didelės socialinių partnerių fragmentacijos šių organizacijų daroma įtaka išlieka itin nedidelė**. Kalbinti respondentai teigė, kad ne tik nacionaliniu, tačiau ir šakos bei teritorijos, kartais net įstaigos lygmeniu yra kelios profesinės sąjungos ir kelios darbdavių organizacijos, kurios ne visuomet sutaria tarpusavyje. Pavyzdžiui, nacionalinėje Trišalėje taryboje darbdaviams atstovauja net šešios skirtingų pajėgumų organizacijos. Kitas pavyzdys – švietimo šaka, kurioje yra kelios profesinių sąjungų organizacijos, tačiau jos tarpusavyje konfliktuoja (išsamiau žr. 2.5 skyrelio dalį „Švietimas“). Dėl šios fragmentacijos organizacijų pozicijų pagrįstumas atstovaujant visiems ar bent didžiajai daliai Lietuvos darbuotojų ar darbdavių tampa abejotinas, nes dažnu atveju atstovaujama tik gana mažai asmenų grupei. Geru pavyzdžiu šioje srityje galima laikyti Danijos profesinių sąjungų organizacijas, kurios, mažėjant narių skaičiui, susijungė į vieną (žr. 2 iliustraciją).

<sup>43</sup> Lietuvos statistikos departamento vertinimo metu suteikti duomenys apie narystę organizacijose ir profesinių sąjungų narių skaičių, lyginant su darbuotojais.

<sup>44</sup> Daugiau informacijos prieinama internete: <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=5840354>.

**2 iliustracija. Danijos profesinių sąjungų organizacijų jungimasis**

Danijoje ilgai veikė trys pagrindinės darbuotojų konfederacijos: LO (*Landsorganisationen i Danmark*, daugiausia jungė privataus sektoriaus darbuotojus), FTF (daugiausia vienijo viešojo sektoriaus darbuotojus) ir AC (*Akademikerne*, jungianti 25 aukštojo mokslo absolventų sąjungas). 2019 m. pradžioje **LO ir FTF konfederacijos susijungė į vieną Danijos profesinių sąjungų konfederaciją**, pavadintą „Fagbevægelsens Hovedorganisation“ (FH). Naujoji konfederacija jungia 79 sektorines profesines sąjungas, kartu vienijančias 1,4 mln. narių. Šis konfederacijų susijungimas padidino jų įtaką, nes (1) naujoji konfederacija vienija ir viešąjį, ir privatų sektorius, (2) FH yra didesnė nei prieš tai buvusios dvi atskiros konfederacijos, todėl jos balsas turi daugiau įtakos nacionaliniu ir Europos lygmenimis. Dar vienas teigiamas konfederacijų susijungimo aspektas yra sumažėjusios administracinės išlaidos, leidžiančios sutaupyti papildomų lėšų. Tai ypač svarbu mažėjant narių profesinėse sąjungose. Danijos pavyzdys parodė, kad gali būti sukurta viena šalies lygio konfederacija, jungianti tiek privataus, tiek viešojo sektoriaus darbuotojus. Deja, AC nesutiko prisijungti, todėl Danijai nepavyko sukurti vienos konfederacijos, kuri atstovautų ne tik skirtingo sektoriaus, tačiau ir skirtingą išsilavinimą turintiems darbuotojams.

Šaltinis: Preisler, 2019.

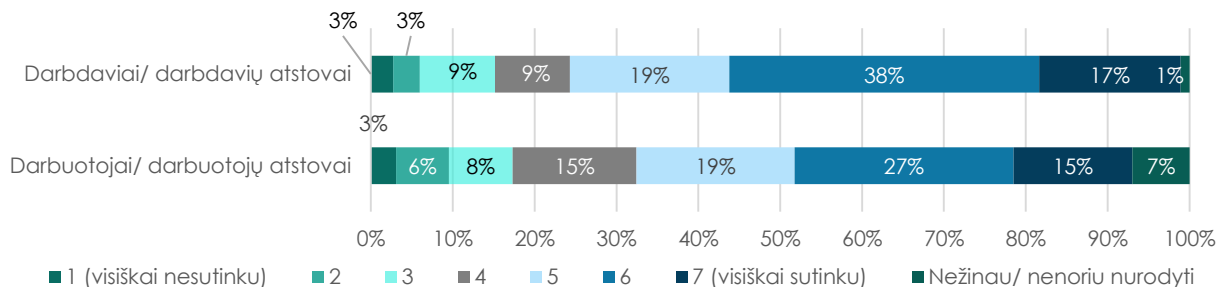
Lietuvoje situaciją apsunkina ir tai, kad **profesinių sąjungų bei darbdavių atstovų organizacijoms nėra taikomi reprezentatyvumo kriterijai**<sup>45</sup>. Dėl šios priežasties dažnai nėra iki galo aišku, kurios socialinių partnerių organizacijos turi įgaliojimus pasirašyti kolektyvinę šakos, teritorinio ar tarpšakinio lygmens sutartį. Kitose ES valstybėse reprezentatyvumo kriterijai yra dažniausiai taikomi ne tik nacionalinės Trišalės ar panašios institucijos atveju, tačiau bet kokių kolektyvinių derybų atveju. Būtent šis aspektas yra laikomas viena iš esminių priežasčių, dėl kurios šakos lygmeniu pasirašytų kolektyvinių sutarčių skaičius Lietuvoje yra itin mažas.

Be to, **dažna vangaus socialinio dialogo priežastimi yra laikoma darbdavių, darbuotojų bei jų atstovų žinių ir įgūdžių stoka**. Vis dėlto vertinimo metu atliktoje apklausoje didžioji respondentų dalis buvo linkusi sutikti, kad tiek darbuotojų atstovai, tiek darbdaviai ar jų atstovai turi pakankamai gebėjimų ir žinių, reikalingų dalyvauti socialiniame dialoge (žr. 27 pav.). Kaip ir kitais klausimais, darbuotojų bei jų atstovų dalis, mananti, kad darbdaviai neturi pakankamai gebėjimų ir žinių, buvo gerokai didesnė (18 proc.) nei darbdavių (vos 4 proc.). Kita vertus, apklausoje daugiausia dalyvavo tie darbuotojai bei darbdaviai, kurie jau buvo informuoti apie socialinį dialogą ir galimybes į jį įsitraukti. SADM atlikta gyventojų apklausa parodė, kad didžioji dalis Lietuvos gyventojų nežino, kas tai yra (išsamiau žr. 3.3.2 skyrelį). Taip pat, kaip parodė apklausos rezultatai, darbuotojų ar jų atstovų, manančių, kad dabartinės jų pačių ir darbdavių žinios bei gebėjimai yra per menki arba „vidutiniai“, dalis yra gana reikšminga (24 proc. darbdavių ir 32 proc. darbuotojų, žr. 27 pav.). Taigi, dėl šių priežasčių tiek darbuotojų, tiek darbdavių gebėjimų ir žinių stiprinimas išlieka aktualus.

„Ne visi darbuotojai skaito Darbo kodeksą, nežino savo teisių, trūksta drąsos ko nors klausti ar konsultuotis.“

**27 pav. Darbuotojų ir darbdavių kompetencijų vertinimas**

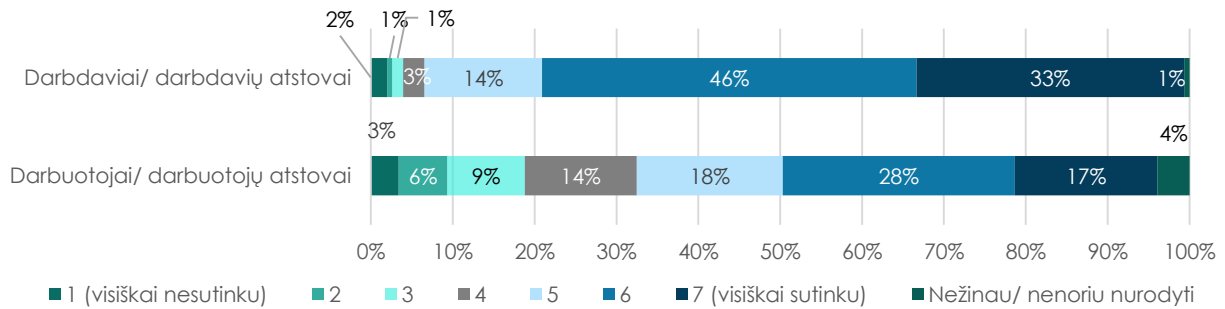
*Darbuotojų atstovai turi pakankamai gebėjimų ir žinių, reikalingų atstovauti darbuotojų interesams*



<sup>45</sup> SADM atstovės pateikta informacija.



Darbdaviai turi pakankamai gebėjimų ir žinių, reikalingų bendradarbiaujant su darbuotojais ar jų atstovais



Šaltinis: „Visionary Analytics“ atlikta apklausa, 2020 m. birželio–liepos mėn.

Pastabos:

1) N (darbdaviai / darbdavių atstovai) = 185, N (darbuotojai / darbuotojų atstovai) = 1 144.

2) N (darbdaviai / darbdavių atstovai) = 153, N (darbuotojai / darbuotojų atstovai) = 942.

### Tiesioginis darbuotojų atstovavimas darbovietėse

Žinoma, socialinis dialogas vyksta ne tik tarp profesinių sąjungų atstovų ir darbdavių ar jų organizacijų. Įmonės lygmeniu darbuotojams gali atstovauti darbo tarybos arba darbuotojų patikėtiniai (jeigu įmonėje yra mažiau nei 20 darbuotojų). Deja, bet Lietuvoje įmonių ar įstaigų, kuriose veikia darbo taryba ar yra darbuotojų patikėtinis, yra nedaug. Vis dėlto vos 10 proc. visų Lietuvos ūkio subjektų dirba pakankamai asmenų, kad būtų reikalinga steigti darbo tarybą<sup>46</sup>. Kitose įmonėse yra mažiau nei 20 darbuotojų, ir tai daro darbuotojų atstovavimą ypač sudėtingą: visų pirma, darbuotojų patikėtinio galios yra gana ribotos, o antra, dėl artimų darbo santykių dauguma darbdavių ir darbuotojų nemano, kad darbuotojų atstovavimas yra reikalingas (išsamiau žr. 2.7 skyrelį). VDI duomenimis, 2018 m. darbuotojų patikėtinis buvo išrinktas maždaug ketvirtadalyje (25 proc.) visų VDI patikrintų ūkio subjektų<sup>47</sup>.

LR darbo kodekso 2017 m. pataisos, kai buvo įvestas reikalavimas sudaryti darbo tarybas visose įmonėse ar įstaigose, kuriose dirba daugiau nei 20 darbuotojų, turėjo išplėsti socialinio dialogo mastą užtikrinant, kad daugumoje įmonių reguliariai vyktų informavimo ir konsultavimo veiklos. Vis dėlto, nors Darbo kodekse numatyta, kad darbo tarybos privalo būti sudarytos darbdavio iniciatyva, realybėje tai daroma retai, nes už tai nenumatoma jokių sankcijų (Eurofound, 2018a). 2020 m. VDI pateikti duomenys rodo, kad 4 654 ūkio subjektai buvo pranešę apie darbo tarybą. Tai sudaro vos 44 proc. visų ūkio subjektų, kuriuose darbo taryba turėtų būti steigiama. Be to, dalis šių tarybų veiklos nevykdo arba vykdo formaliai.

Beveik visi profesinių sąjungų atstovai teigė turintys pakankamai gebėjimų ir žinių (95 proc.), reikalingų atstovauti darbuotojų interesams, o daug mažesnė dalis darbo tarybų bei tiesioginių darbo atstovų buvo linkę sutikti su šiuo teiginiu<sup>48</sup>. Darbo tarybos atstovai buvo mažiausiai linkę sutikti su šiuo teiginiu ir net 14 proc. teigė neturintys pakankamų gebėjimų ir žinių. Šis rezultatas patvirtina anksčiau iškeltą prielaidą, kad **darbo tarybų atstovai yra pernelyg menkai pasiruošę atlikti atstovavimo pareigas ir nežino, kaip galėtų geriau išnaudoti savo teisę būti informuojami ir konsultuojami**, nes tokios galimybės iki pat 2017 m. neturėjo. Darbovietėse, kuriose yra darbuotojų atstovų, tiek darbdavių, tiek darbuotojų žinios ir gebėjimai dalyvaujant socialiniame dialoge yra vertinami palankiau<sup>49</sup>. Tokia pati tendencija pastebima darbovietėse, kuriose galioja kolektyvinė sutartis.

<sup>46</sup> Daugiau informacijos žr.: <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=6071086>.

<sup>47</sup> Ten pat.

<sup>48</sup> Žr. dokumento „Apklausoje rezultatai“ 3.4 skyrelį.

<sup>49</sup> Žr. dokumento „Apklausoje rezultatai“ 4.3 skyrelį.

## Visų pusių geranoriškas įsipareigojimas ir valia įsitraukti į socialinį dialogą

**Geranoriškumo ir darbuotojų bei darbdavių valios trūkumas prisiminti įsipareigojimus dėl vienas kito gerovės išlieka aktualių iššūkiu.** Neigiamas požiūris į kitos, nei atstovaujama, pusės organizacijos atstovus vis dar paplitęs. 2017 m. VDI vykdytoje apklausoje profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovai vienas kito veiklą vertino blogai – daugiau nei pusė (55 proc.) profesinių sąjungų atstovų pažymėjo, kad darbdavių organizacijų veiklą vertina blogai, net 71 proc. darbdavių organizacijų atstovų pasakė tą patį apie profesinių sąjungų veiklą. Šioje apklausoje didžioji dalis darbdavių teigė (86 proc.), kad pagrindinė problema socialinio dialogo kontekste yra tai, jog profesinės sąjungos netinkamai atstovauja darbuotojų interesams. Profesinių sąjungų atstovai savo ruožtu teigė, kad darbdaviai nesilaiko susitarimų (91 proc. įvardijo kaip rimčiausią problemą).

Vis dėlto vertinimo metu atliktoje apklausoje darbuotojų ir darbdavių vienas kito vertinimai buvo gan pozityvūs – net 73 proc. visų darbdavių ar jų atstovų buvo linkę sutikti, kad darbuotojų atstovų atliekamos funkcijos darbovietėje yra svarbios. Dauguma darbuotojų (65 proc.) taip pat buvo linkę sutikti, kad darbdaviai laikosi susitarimų, ir teigė, kad kilus klausimų ar konfliktų yra linkę kreiptis į darbdavį (68 proc.)<sup>50</sup>. Tokį skirtumą nuo anksčiau atliktos VDI apklausos galima paaiškinti tuo, kad šiuo atveju buvo kalbama ne tik apie profesines sąjungas ir darbdavių organizacijas, bet taip pat apie darbo tarybų narius ir darbuotojų patikėtinius bei tiesioginius darbdavius.

Išties rezultatai, nors nėra vienareikšmiškai teigiami, nuteikia optimistiškai – darbuotojų ir darbdavių geranoriškumo vienas kito atžvilgiu iš principo esama, todėl tai gali būti geras pagrindas tolesniam socialinio dialogo vystymui. Problema šiuo atveju lieka ta, kad daugiau neigiamo tarpusavio požiūrio yra tarp pagrindinių darbuotojų ir darbdavių interesams atstovaujančių organizacijų. Būtent šios organizacijos gali turėti daugiausia įtakos socialinio dialogo plėtrai ir poveikiui, nes tik jos gali dalyvauti kolektyvinėse derybose ir pasirašyti sutartis. Taip pat, kaip minėjo keli apklausos respondentai, darbuotojų ir darbdavių tarpusavio geranoriškumas iš tiesų pasireiškia tik tuomet, kai abi pusės *sutinka* pasirašyti kolektyvinę sutartį. Nekeliant šio klausimo darbovietėse taip pat nėra ieškoma kompromiso, todėl socialinis dialogas lieka gana menkai išplėtotas.

*„Socialinis dialogas būtinas tam, kad surastume kompromisą tarp darbdavių ir darbuotojų: darbuotojas turi suteikti kokybišką atliktą darbą, darbdavys už tinkamai atliktą darbą turi atitinkamai atsiskaityti.“*

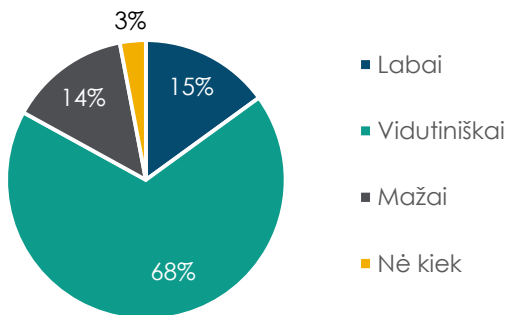
**Pasitikėjimo stoka taip pat išlieka vienu iš barjerų socialinio dialogo vystymui šalies mastu.** Kaip rodo „Eurofound“ atliktos apklausos rezultatai, tiek darbuotojai, tiek darbdaviai vienas kitu pasitiki „vidutiniškai“ (žr. 28 pav.) – nors pasitikėjimo esama, tačiau jis nėra stiprus ar juo labiau pakankamas norint užtikrinti socialinio dialogo kokybę. Darbdaviai darbuotojais pasitiki labiau nei pastarieji darbdaviais. Vertinimo metu atliktos apklausos rezultatai parodė analogiškų rezultatų: beveik penktadalis visų darbuotojų (19 proc.) pažymėjo menkai pasitikintys savo darbdaviais, o dauguma darbdavių teigė pasitikintys savo darbuotojais ar jų atstovais (82 proc.). Net trečdalis darbdavių (30 proc.) teigė visiškai pasitikintys savo darbuotojais ar jų atstovais<sup>51</sup>. Tai galimai sufleruoja, kad tiek darbuotojai, tiek darbdaviai yra įsitikinę, jog darbuotojai yra labiau priklausomi nuo darbdavių nei pastarieji nuo darbuotojų. Dėl šios priežasties darbdaviai neturi jokio pagrindo nepasitikėti savo darbuotojais, tačiau darbuotojų derybinė pozicija išlieka silpnesnė. Kita vertus, kaip buvo teigiama 2018 m., pirmą kartą Lietuvoje darbo našumo ir darbo užmokesčio rodikliai susilygino, todėl buvo pasiektas darbuotojų ir darbdavių derybinių galių balansas (Kalanta, 2018) – darbdaviams socialinis dialogas kaip instrumentas, galintis paskatinti įmonių konkurencingumo didinimą, tapo aktualesnis. Vis dėlto proceso intensyvėjimą stabdė ribotos socialinių partnerių organizacijų galimybių atstovauti savo nariams šakos lygmeniu.

<sup>50</sup> Žr. dokumento „Apklausos rezultatai“ 2.4 skyrelį.

<sup>51</sup> Žr. dokumento „Apklausos rezultatai“ 2.4 skyrelį.

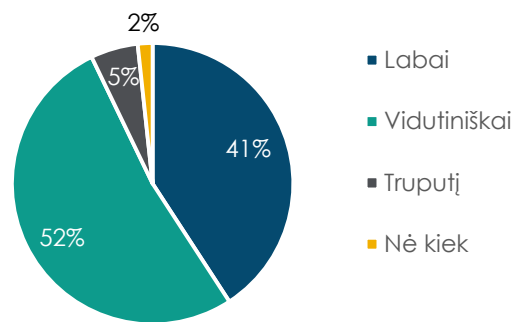
**28 pav. Darbuotojų ir darbdavių pasitikėjimo vertinimas**

Kiek, jūsų nuomone, šios įmonės darbuotojų atstovai pasitiki vadovybe?



Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis Europos įmonių tyrimo (2019) duomenimis. N = 130.

Kiek, jūsų nuomone, šios įmonės vadovybė pasitiki darbuotojų atstovais?



Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis Europos įmonių tyrimo (2019) duomenimis. N = 294.

Darbovietėse, kuriose yra darbuotojų atstovų, pasitikėjimas vadovybe buvo šiek tiek aukštesnis nei ten, kur darbuotojų atstovų nebuvo. **Profesinių sąjungų atstovai buvo labiausiai linkę pasitikėti darbdaviais, o darbo tarybų nariai – mažiausiai.** Šie atsakymai sutampa su prieš tai pažymėtais atsakymais apie socialinio dialogo veiklas ir kokybę: profesinių sąjungų atstovai buvo labiausiai patenkinti informavimo ir konsultavimo veiklų reguliarumu, o darbo tarybų nariai buvo mažiausiai patenkinti. Vis dėlto profesinių sąjungų atstovai buvo mažiausiai linkę kreiptis į darbdavius pagalbos. Tai galima paaiškinti tuo, kad profesinių sąjungų nariai dažniau yra linkę kreiptis į profesinę sąjungą, nes ši organizacija turi realias galimybes spręsti iškilusius klausimus (pvz., nariai turi daugiau žinių ir gebėjimų, išmano, kokie yra galimi sprendimo būdai, supranta, kaip gali būti sprendžiami konfliktai). Darbo tarybų nariai ir darbuotojų patikėtiniai yra gerokai labiau apriboti savo veikimo galiomis, todėl dažniausiai analogiškos pagalbos suteikti negali.

**Institucinė ir teisinė aplinka**

Darbo santykių reglamentavimas Lietuvoje buvo liberalizuotas su 2017 m. Darbo kodekso pasikeitimais. Vis dėlto, kaip teigė interviu respondentai, nors tai yra teigiamas žingsnis, paliekantis daugiau laisvės deryboms, šioje srityje siekiamybė turėtų būti Skandinavijos šalys: ten darbo santykiai yra itin menkai reglamentuojami, o pagrindiniai darbo santykių klausimai sprendžiami kolektyviniais susitarimais.

Vis dėlto, kaip jau minėta, viena iš pagrindinių problemų laikoma reprezentatyvumo kriterijų trūkumas bei darbdavių asociacijų narių nesuteikiami atstovavimo įgaliojimai. Tai lemia itin mažą kolektyvinių derybų mastą šakos lygmeniu. Taigi, net dar labiau liberalizavus darbo santykius, šis aspektas liktų aktualus, juo labiau kad net ir esant galimybei derėtis dėl darbo sąlygų, liktų neaišku, kurios socialinių partnerių organizacijos gali tai daryti.

Privalomas darbo tarybų steigimas ir jų galių išplėtimas dažnai respondentų buvo iš principo vertintas teigiamai, tačiau buvo pabrėžta, kad tai nėra pakankamai veiksminga paskata socialinio dialogo plėtrai. Darbo tarybų įgaliojimai yra apriboti informavimu ir konsultavimu, kurie, kaip parodė vertinimo metu atliktos apklausos rezultatai, gali būti vykdomi formaliai. Realios veikimo galios darbo tarybos neturi, nes joms, priešingai nei profesinėms sąjungoms, nėra suteikta teisė pasirašyti kolektyvinę sutartį ar streikuoti.

Be to, 2017 m. VDI atliktos apklausos respondentai gana dažnai teigė, kad eiliniai darbuotojai, neturintys darbuotojų atstovavimo funkcijos, neturi galimybių tinkamai atstovauti savo interesams ir dalyvauti socialiniame dialoge.

## 2.4. Socialinis dialogas viešajame ir privačiame sektoriuose

Lig šiol tiek literatūroje, tiek socialinių partnerių organizacijų buvo teigiama, kad Lietuvoje socialinio dialogo būklė viešajame sektoriuje, be kelių išimčių, yra geresnė nei privačiame (Blažienė ir Miežienė, 2019). Būtent viešajame sektoriuje 2017–2018 m. buvo pasirašytos kelios kolektyvinės sutartys, galiojančios švietimo, sveikatos ir socialinių paslaugų darbuotojams. Iš visų 2020 m. dar galiojančių šakinių kolektyvinių sutarčių didžioji dalis apima viešąjį sektorių, vos 2 iš visų pasirašytų 12 šakinių kolektyvinių sutarčių galioja privačiame sektoriuje. Taip pat apie 70 proc. visų tipų sutarčių yra pasirašoma viešajame sektoriuje.

Vis dėlto kitų socialinio dialogo veiklų, tokių kaip informavimas ir konsultavimas, vykdymas viešajame ir privačiame sektoriuose labai smarkiai nesiskiria. Kaip parodė apklausos rezultatai, tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose didesnė darbuotojų dalis yra reguliariai informuojama ir konsultuojama darbo klausimais<sup>52</sup>. Pateikiamos informacijos temų įvairovė ir kokybė taip pat dažniausiai nesiskiria. Privačiame sektoriuje dažniau yra konsultuojamasi dėl socialinės apsaugos ir garantijų, viešajame sektoriuje darbuotojai yra gerokai dažniau informuojami ir konsultuojami dėl kvalifikacijos kėlimo galimybių<sup>53</sup>. Neformalios diskusijos ir pasitarimai yra šiek tiek dažnesni privačiame sektoriuje, o priimant su darbovieta susijusius sprendimus, į šio sektoriaus darbuotojų nuomones ar pastabas taip pat yra labiau atsižvelgiama.

Ryškiausio skirtumo tarp viešojo ir privataus sektorių esama vertinant darbo sąlygas. Viešajame sektoriuje itin prastai vertinamas gaunamas atlyginimas, o privačiame sektoriuje – kvalifikacijos kėlimo galimybės. Šie rezultatai iš dalies paaiškina, kodėl Lietuvos darbuotojai yra linkę prastai vertinti savo karjeros galimybes – viešajame sektoriuje atlyginimo augimo perspektyvos yra nedidelės, tačiau privačiame sektoriuje darbuotojai mažiau kelia kvalifikaciją, neužimdami aukštesnių pozicijų. Taip pat pastebėta, kad nors viešajame sektoriuje yra kur kas daugiau kolektyvinių sutarčių, jų poveikis nedidelis, nes darbo sąlygos geriau vertinamos privačiame sektoriuje. Be to, privačiame sektoriuje yra šiek tiek geresni darbuotojų ir darbdavių santykiai nei viešajame sektoriuje, tačiau socialinio dialogo plėtrą riboja pernelyg kuklus darbuotojų atstovavimo mastas, žinių ir gebėjimų, reikalingų dalyvauti socialiniame dialoge, stoka bei nepakankamai apibrėžti reprezentatyvumo kriterijai.

### Darbo sąlygų aspektų vertinimas

Privačiame sektoriuje darbuotojų bei darbdavių, patenkintų darbo sąlygomis, dalis yra didesnė. Pagrindinė šio skirtumo priežastis – **ryškiai didesnė dalis darbuotojų privačiame sektoriuje mano esantys tinkamai atlyginami už savo darbą** (žr. 29 pav.). Taip pat privačiame sektoriuje geriau vertinama darbo sauga. Šie rezultatai nestebina – viešajame sektoriuje veikiančių įstaigų biudžeto išlaidos yra gerokai labiau apribotos nei privačiame sektoriuje, todėl pastarajame darbo užmokesčio augimo perspektyvos gan siauros. Svarbu atkreipti dėmesį, kad dauguma apklausoje dalyvavusių viešojo sektoriaus darbuotojų priklauso švietimo bei sveikatos priežiūros ūkio šakoms. Būtent šiose srityse dirbantys darbuotojai dažniausiai nurodo esantys nepakankamai atlyginami už aukštos kvalifikacijos darbą. Kita vertus, vidutinis darbo užmokestis viešajame sektoriuje yra šiek tiek aukštesnis nei privačiame sektoriuje (Lietuvos statistikos departamentas, 2019), tačiau privačiame sektoriuje nemaža dalis pajamų nėra apskaitoma. „Sodros“ duomenimis, kiekvienais metais ketvirtadalis į pensiją išeinančių asmenų neturi sukaupę būtinojo 30-ies metų stažo<sup>54</sup>, o 2016 m. apie penktadalis Lietuvoje dirbančiųjų gavo minimalų arba mažesnę nei minimalų darbo užmokestį (Lietuvos statistikos departamentas, 2016). Tai reiškia, kad nemaža dalis Lietuvos darbuotojų gauna atlyginimus „vokeliuose“, ši praktika ypač dažna statybu, transporto sektoriuose, prekybos srityje (VDI, 2019). Taigi, nepaisant to, kad, oficialios statistikos duomenimis, viešajame sektoriuje darbo

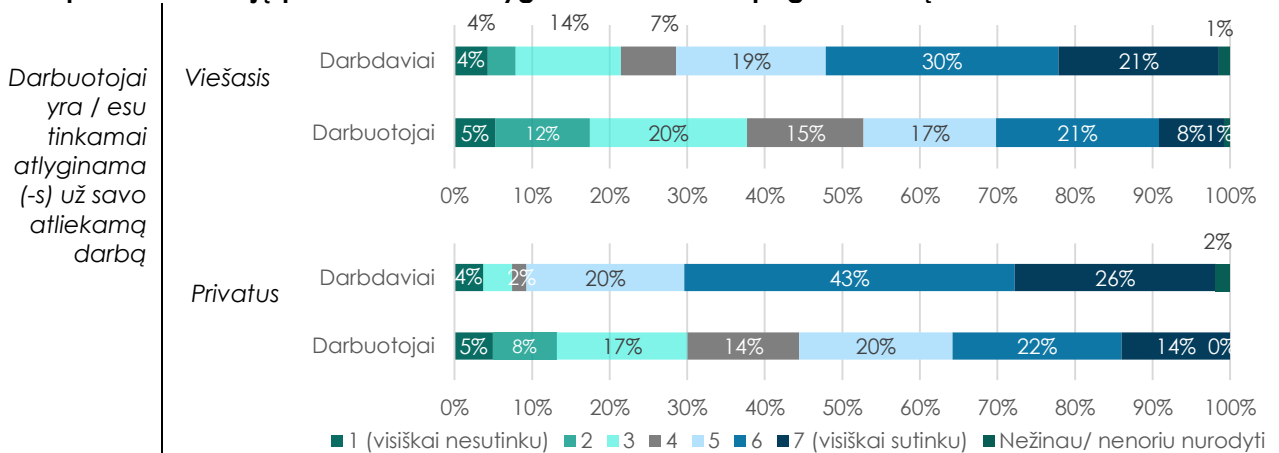
<sup>52</sup> Žr. dokumento „Apklausos rezultatai“ 10.3 skyrelį.

<sup>53</sup> Žr. dokumento „Apklausos rezultatai“ 10.2 skyrelį.

<sup>54</sup> Daugiau informacijos prieinama internete: <https://www.sodra.lt/lt/vysninis-vokas>.

užmokestis yra aukštesnis, faktiškai dažnai taip nėra ir darbuotojų pasitenkinimas gaunamu užmokesčiu yra gerokai žemesnis nei privačiame sektoriuje.

29 pav. Darbuotojų pasitenkinimo atlyginimu vertinimas pagal sektorių

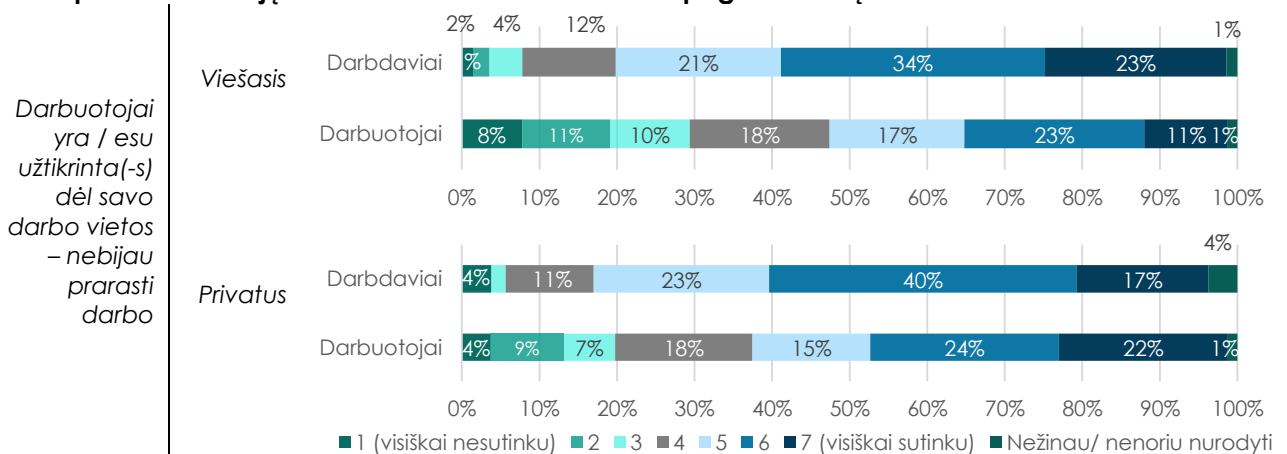


Šaltinis: „Visionary Analytics“ atlikta apklausa, 2020 m. birželio–liepos mėn.

Pastaba: N (viešasis, darbuotojai) = 872, N (viešasis, darbdaviai) = 140, N (privatus, darbuotojai) = 243, N (privatus, darbdaviai) = 54.

Kitas reikšmingas skirtumas – **gerokai didesnė dalis darbuotojų viešajame sektoriuje bijo prarasti darbą** (žr. 30 pav.). Šis skirtumas atrodo paradoksaliai kitų darbo sąlygų aspektų vertinimo kontekste: viešojo sektoriaus darbuotojai teigia turintys daugiau galimybių kelti savo kvalifikaciją nei privataus sektoriaus darbuotojai, todėl, net ir netekę darbo, turėtų pakankamai gebėjimų rasti darbą kitur. Deja, bet netekę darbo viešojo sektoriaus darbuotojai gali susidurti su kita reikšminga problema – priešingai nei privataus sektoriaus darbuotojų atveju, viešojo sektoriaus darbuotojams pakeisti darbovietę į kitą, kuri būtų gana panaši, yra sudėtinga. Išskyrus viešąsias ugdymo įstaigas, dauguma viešojo sektoriaus įstaigų yra unikalios savo teritorijoje ar net visoje Lietuvoje. Pavyzdžiui, miestuose yra viena miesto savivaldybės administracija, dažnai taip pat yra tik viena miesto ligoninė, darbo užimtumo tarnyba ar panaši įstaiga, kurioje dirbama. Taigi, darbo praradimas, ypač mažesniuose miestuose, gali reikšti esminius pokyčius asmens gyvenime, galbūt net gyvenamosios vietos pakeitimą.

30 pav. Darbuotojų užtikrintumas dėl darbo vietos pagal sektorių



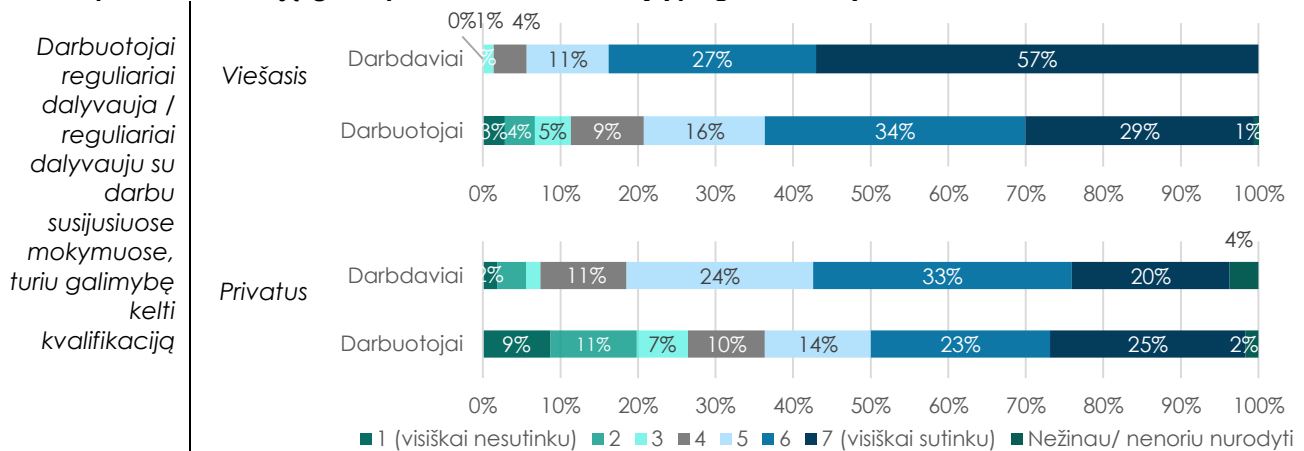
Šaltinis: „Visionary Analytics“ atlikta apklausa, 2020 m. birželio–liepos mėn.

Pastaba: N (viešasis, darbuotojai) = 872, N (viešasis, darbdaviai) = 140, N (privatus, darbuotojai) = 243, N (privatus, darbdaviai) = 54.

Kaip jau minėta, **viešojo sektoriaus darbuotojai pažymėjo turintys geresnes galimybes kelti savo kvalifikaciją nei privataus sektoriaus darbuotojai** (žr. 31 pav.). Tai galima paaiškinti iš dalies tuo, kad Lietuvoje vis dar pernelyg maža įmonių dalis yra linkusi investuoti į darbuotojų

įgūdžius, o daliai viešojo sektoriaus darbuotojų (pvz., valstybės tarnautojams) dalyvavimas mokymuose yra privalomas.

**31 pav. Darbuotojų galimybės kelti kvalifikaciją pagal sektorius**



Šaltinis: „Visionary Analytics“ atlikta apklausa, 2020 m. birželio–liepos mėn.

Pastaba: N (viešasis, darbuotojai) = 872, N (viešasis, darbdaviai) = 140, N (privatus, darbuotojai) = 243, N (privatus, darbdaviai) = 54.

Kaip pastebėta anksčiau, nemaža dalis darbuotojų nėra patenkinti savo karjeros perspektyvomis ir nesijaučia galintys gauti geresnį atlyginimą keliant savo kvalifikaciją (žr. 31 pav.). Vertinimo metu atliktos apklausos rezultatai rodo, kad tokia situacija yra dėl reikšmingų darbo sąlygų skirtumų viešajame ir privačiame sektoriuose. Viešajame sektoriuje darbuotojai turi galimybes kelti savo kvalifikaciją, tačiau jų perspektyvos gauti didesnę darbo užmokesčių yra nedidelės. Privataus sektoriaus darbuotojai yra labiau patenkinti savo užmokesčiu, tačiau jų galimybės kelti kvalifikaciją yra mažesnės.

Darbo ir poilsio laiko režimas bei socialinės garantijos tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose vertinami panašiai, tačiau privataus sektoriaus darbuotojai teigė esantys labiau įtraukiami į sprendimų, susijusių su darbo organizavimu, priėmimą. Taip pat nemaža dalis privataus sektoriaus darbuotojų buvo linkusi stipriai sutikti, kad savo darbovietėje nepatiria diskriminacijos (net 41 proc.), o viešajame sektoriuje mažiau nei ketvirtadalis respondentų (22 proc.) buvo linkę stipriai sutikti su šiuo teiginiu<sup>55</sup>. Tai galima paaiškinti tuo, kad ryškiai didesnė apklausoje dalyvavusių viešojo sektoriaus darbuotojų dalis yra moterys: jos dažniau teigia patiriančios diskriminaciją dėl lyties.

### Socialinio dialogo sąlygos

Privačiame sektoriuje yra šiek tiek geresni darbuotojų ir darbdavių santykiai nei viešajame sektoriuje, tačiau socialinio dialogo plėtrą riboja pernelyg kuklus darbuotojų atstovavimo mastas, žinių ir gebėjimų, reikalingų dalyvauti socialiniame dialoge, stoka bei nepakankamai apibrėžti reprezentatyvumo kriterijai. Viešajame sektoriuje darbuotojų atstovavimo mastas yra gerokai didesnis, todėl šiame sektoriuje pasirašoma daugiau kolektyvinių sutarčių.

**Viešajame sektoriuje profesinių sąjungų atstovavimo mastas yra gerokai didesnis** – būtent dėl šios priežasties dauguma kolektyvinių sutarčių yra pasirašoma šiame sektoriuje. Šis faktas siejamas su istorinėmis aplinkybėmis – profesinės sąjungos „atsikūrė“ ir išliko stiprios iki šių dienų tose darbovietėse, kurios išgyveno 1990-ųjų ekonomines permainas. Didelė dalis šių darboviečių buvo viešajame sektoriuje, pavyzdžiui, švietimo, sveikatos apsaugos ir energetikos srityse. Privačiame sektoriuje bendras darbuotojų atstovavimo mastas yra menkesnis nei viešajame sektoriuje – nors ir buvo orientuotasi į darbovietes, kuriose yra darbuotojų atstovų,

<sup>55</sup> Žr. dokumento „Apklausos rezultatai“ 10.4 skyrelį.



penktadalyje (20 proc.) privataus sektoriaus įmonių jų nebuvo. Palyginimui, vos 9 proc. viešojo sektoriaus darbuotojų nebuvo darbuotojų atstovo<sup>56</sup>.

**Darbuotojų ir darbdavių tarpusavio santykiai yra šiek tiek geresni privačiame sektoriuje, tačiau viešojo sektoriaus darbuotojų atstovai yra geriau pasiruošę dalyvauti socialiniame dialoge.**

Privataus sektoriaus darbdaviai labiau pasitiki savo darbuotojais nei viešojo sektoriaus darbdavių atstovai. Atitinkamai privataus sektoriaus darbuotojai yra labiau linkę kreiptis į savo darbdavį pagalbos ar kilus klausimų, taip pat buvo šiek tiek labiau linkę sutikti, kad darbdaviai turi pakankamai žinių ir gebėjimų, reikalingų bendradarbiaujant su darbuotojais ar jų atstovais. Kita vertus, privataus sektoriaus darbuotojai ar jų atstovai teigė turintys mažiau žinių ir gebėjimų, reikalingų dalyvauti socialiniame dialoge, nei viešojo sektoriaus darbuotojai. Atitinkamai viešajame sektoriuje darbuotojų atstovų atliekamos funkcijos buvo vertinamos palankiau<sup>57</sup>.

**Reikšmingų skirtumų tarp darbuotojų žinių apie savo teises viešajame ir privačiame sektoriuose nepastebėta.** Panaši šių sektorių darbuotojų dalis teigia suprantanti savo teises ir žinanti, kur kreiptis, jei šios teisės yra pažeidžiamos. Vienintelis ryškesnis skirtumas – didesnė dalis privataus sektoriaus darbuotojų yra linkę visiškai sutikti su šiais teiginiais.

Vis dėlto viena pagrindinių priežasčių, kodėl privačiame sektoriuje kolektyvinių sutarčių esama mažai, yra susijusi su **reprezentatyvumo kriterijų trūkumu**. Kaip jau buvo minėta, Lietuvoje nėra aiškių reprezentatyvumo kriterijų dalyvaujant šakos, teritorinėse ar tarpšakinėse kolektyvinėse derybose. Vis dėlto tai ypač aktualu privataus sektoriaus darbdavių organizacijoms – jos, priešingai nei viešojo sektoriaus šakas reprezentuojančios institucijos (pvz., ministerijos), dažnai neturi įgaliojimų atstovauti savo nariams pasirašant sutartį ir nėra aišku, kuriuo atveju jos galėtų atstovauti darbdaviams pasirašant kolektyvinę sutartį. Dėl šios priežasties kolektyvinių šakos lygio sutarčių skaičius privačiame sektoriuje tėra vos 2.

## 2.5. Socialinis dialogas pagrindinėse ūkio šakose

Šio vertinimo metu nagrinėtose ES valstybėse šakos lygmeniu pasirašomos kolektyvinės sutartys išlieka svarbiausias darbo santykių reguliavimo būdas, tačiau pastaraisiais metais pastebima decentralizacijos tendencija, kai šakos sutartys yra pritaikomos konkrečių įmonių poreikiams (žr. [6 priedą „Užsienio šalių atvejo studijos“](#)). Lietuvoje **šakos lygmeniu kolektyvinės sutartys pasirašomos vis dar retai**, o prioritetą teikiamas įmonės lygio sutartims, kurios, priešingai nei kitų ES valstybių pavyzdžiu, nėra susietos su šakos kolektyvine sutartimi. Taip pat nė viena iš šių kolektyvinių sutarčių lig šiol nebuvo išplėsta visiems šakos darbuotojams.

Kaip jau buvo minėta, dalyje viešojo sektoriaus darbuotojų po 1990-ųjų ekonominių permainų išliko stiprios profesinės sąjungos, todėl atitinkamose ūkio šakose lig šiol yra pasirašomos kolektyvinės sutartys (pvz., švietimo, sveikatos srityse). Prekybos, pramogų, statybų ar maitinimo bei apgyvendinimo šakos naujai susiformavo po 1990-ųjų, todėl jose socialinio dialogo tradicija lig šiol išlieka silpna. Vertinimo metu pastebėta, kad **socialinis dialogas bei darbo sąlygos kiekvienoje ūkio šakoje yra glaudžiai susijusios su konkrečios ūkio šakos specifika**. Skatinant socialinio dialogo plėtrą, ypač svarbu atsižvelgti į šį aspektą, nes kiekvienos ūkio šakos darbuotojai ir darbdaviai turi konkrečių lūkesčių bei apribojimų, kurie nebūtinai sutaps su kitų šakų darbuotojų ir darbdavių poreikiais. Deja, bet dalyje ūkio šakų darbdavių asociacijos apima pernelyg platų veiklos rėšų spektrą (pvz., LPK vienija tiek statybų, tiek inžinerijos bendroves), kurių interesai yra skirtingi, todėl sudėtinga pasiekti sutarimų šakos viduje. Dėl šios priežasties dalyje ūkio šakų kolektyvinės derybos tampa sunkiai įmanomos.

Kita vertus, socialinis dialogas neapsiriboja tik kolektyvinių sutarčių pasirašymu. Kai kuriose ūkio šakose informavimo ir konsultavimo veiklos yra vykdomos gana reguliariai ir kokybiškai, o dėl santykinai gerų darbo sąlygų kolektyvinė sutartis nėra laikoma itin reikalinga.

<sup>56</sup> Žr. dokumento „Apklauso rezultatai“ 10.3 skyrelį.

<sup>57</sup> Žr. dokumento „Apklauso rezultatai“ 10.3 skyrelį.

4 lentelėje pristatome visas nagrinėtas ūkio šakas su pagrindinėmis jų stiprybėmis ir išliekančiais iššūkiškais socialinio dialogo ir darbo sąlygų srityse<sup>58</sup>. Toliau šiame skyrelyje išsamiau aptariamos kiekvienoje ūkio šakoje pastebėtos tendencijos, išryškinant tik svarbiausius socialinio dialogo bei darbo sąlygų aspektus.

**4 lentelė. Socialinio dialogo ūkio šakose vertinimas**

Ūkio šaka	Stiprybės	Išliekantys iššūkiai
<b>Finansinė ir draudimo veikla</b>	Iš visų ūkio šakų geriausiai vertinama socialinio dialogo kokybė bei darbo sąlygos, aukštas darbuotojų ir darbdavių tarpusavio pasitikėjimas.	Dėl gerų darbo sąlygų formalios socialinio dialogo struktūros neatrodo reikalingos.
<b>Profesinė, mokslinė ir techninė veikla</b>	Šakoje socialinis dialogas ir darbo sąlygos buvo vertinamos labai gerai, o darbdavių gebėjimai bendradarbiauti su darbuotojais buvo įvertinti geriausiai iš visų šakų.	Dėl gerų darbo sąlygų formalios socialinio dialogo struktūros neatrodo reikalingos.
<b>Administracinė veikla</b>	Santykinai aukštas darbuotojų ir darbdavių tarpusavio pasitikėjimas, geros darbuotojų teisinės žinios.	Itin prastai vertinama socialinio dialogo kokybė ir karjeros perspektyvos, nemaža darbuotojų dalis bijo prarasti darbą.
<b>Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas</b>	Šakoje yra nemažai įmonių ar įstaigų, kuriose pasirašytos kolektyvinės sutartys.	Socialinio dialogo kokybė vertinama itin neigiamai, nemaža darbuotojų dalis bijo prarasti darbą, pasitikėjimas vadovybe taip pat yra menkas. Darbuotojai gana dažnai nežino, kur kreiptis, jei jų teisės pažeidžiamos.
<b>Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas</b>	Yra šakos ir įstaigų lygmens kolektyvinių sutarčių, šakoje galioja nacionalinė kolektyvinė sutartis. Gerai vertintos kvalifikacijos kėlimo galimybės.	Prastai vertinama socialinio dialogo kokybė, darbo ir poilsio laiko režimas, darbuotojai mano esantys pernelyg menkai apsaugoti nuo nelaimingų atsitikimų. Itin žemas darbuotojų ir vadovybės tarpusavio pasitikėjimas.
<b>Viešasis valdymas ir gynyba</b>	Šakoje galioja nacionalinė kolektyvinė sutartis.	Itin prastai vertinama socialinio dialogo kokybė, darbuotojų ir valdybos santykiai įtempti, aukštas nepasitikėjimas. Pasitenkinimas gaunamu atlyginimu yra vienas žemiausių iš visų šakų.
<b>Švietimas</b>	Socialinio dialogo kokybė vertinama gerai, šakoje yra vienas didžiausių galiojančių kolektyvinių sutarčių skaičius (įskaitant ir šakos lygį).	Šakos viduje yra susipriešinimo, vidinių konfliktų. Darbuotojai nepatenkinti gaunamu atlyginimu, bijo prarasti darbą, nepasitikėjimas vadovybe gan aukštas.
<b>Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla</b>	Yra galiojanti šakos sutartis, tačiau dalis įstaigų taip pat yra pasirašiusios įstaigos lygį sutartis.	Šakos darbuotojai yra labiausiai nepatenkinti dėl atlyginimo, o moterys ypač jaučiasi diskriminuojamos darbo vietoje.
<b>Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė</b>	Miškininkystės segmente galioja kolektyvinė sutartis. Socialinis dialogas, darbo sąlygos bei darbuotojų ir darbdavių tarpusavio pasitikėjimas vertinti kaip vieni geriausių iš visų ūkio šakų.	Dėl žemės ūkio segmento specifikos darbuotojų atstovavimo mastas šakoje yra mažas.
<b>Informacija ir ryšiai</b>	Apie 11 proc. darbuotojų dirba darbovietėse, kuriose yra galiojanti kolektyvinė sutartis. Yra darboviečių, kuriose tiek socialinio dialogo kokybė,	Socialinis dialogas šakoje yra labai prieštaringas: yra darboviečių, kur tiek socialinio dialogo kokybė, tiek darbo sąlygos yra vertinamos labai prastai.

<sup>58</sup> Vertinant šakas, kiekvienos šakos respondentų atsakymai buvo lyginami tarpusavyje kiekviename iš šių elementų: socialinio dialogo veiklą, socialinio dialogo sąlygų ir darbo sąlygų aspektu.

Ūkio šaka	Stiprybės	Išliekantys iššūkiai
	ties darbo sąlygos vertinamos labai gerai.	
<b>Transportas</b>	Transporto srityje yra šakos kolektyvinė sutartis geležinkelių segmente. Jūros transporto segmente taip pat yra kolektyvinė sutartis (ne šakos). Neseniai šakos sutartis buvo pasirašyta su „Linava“ – tai traktuojama kaip itin pozityvus žingsnis.	Darbuotojų ir darbdavių tarpusavio pasitikėjimas yra mažiausias tarp kitų šakų. Darbuotojų atstovų žinios ir gebėjimai vertinti prastai. Šakoje esama aukštos nelegalaus darbo rizikos, o socialinės garantijos bei užtikrintumas dėl darbo vertinti gan neigiamai. Taip pat nemaža darbuotojų dalis bijo prarasti darbą.
<b>Apgyvadinimo ir maitinimo paslaugos</b>	Socialinio dialogo mastas ir kokybė vertinti vidutiniškai, tačiau darbuotojai yra vieni mažiausiai bijančių prarasti darbą, nepatiria diskriminacijos ir yra patenkinti socialinėmis garantijomis.	Šakoje nėra šakos lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos – tai labai apriboja socialinio dialogo galimybes. Darbuotojai neigiamai vertina darbuotojų atstovus, jų žinios ir gebėjimai buvo vertinami prasčiausiai iš visų ūkio šakų.
<b>Didmeninė ir mažmeninė prekyba</b>	2019 m. UAB „Maxima“ buvo pirmoji iš didžiųjų prekybos centrų, pasirašiusių kolektyvinę sutartį.	Socialinio dialogo mastas ir kokybė yra nedideli, o darbuotojų atstovavimas vertinamas kaip vienas prasčiausių. Šaka pasižymi aukštu darbo įstatymų pažeidimų skaičiumi. Didelė darbuotojų dalis bijo prarasti darbą.
<b>Pramonė ir gamyba</b>	Atskiruose pramonės segmentuose (maisto, tekstilės ir chemijos) yra kolektyvinių derybų tradicija. Darbo sąlygos labiau vertintos gerai. LPPSF kartu su LPK ir partneriais iš Norvegijos įgyvendina projektą, orientuotą tik į pramonės šaką.	Socialinio dialogo reguliarumas ir kokybė vertinti itin prastai, šakos darbuotojai buvo vieni mažiausiai linkusius sutikti, kad yra kviečiami dalyvauti tiek formaliuose, tiek neformaliuose susitikimuose. Didelė darbuotojų dalis neturi galimybių kelti kvalifikaciją, o karjeros galimybes vertina prastai.
<b>Statyba</b>	Socialinio dialogo kokybė vertinama gana palankiai, į darbuotojų nuomonės atsižvelgiama labiau nei kitose šakose. Šakoje yra stipri ir veikli darbdavių asociacija LSA. Darbuotojai yra vieni labiausiai patenkinti gaunamu atlyginimu.	Šakoje galiojančių kolektyvinių sutarčių nėra. Nelegalus ir nedeklaruotas darbas išlieka itin aktualia problema. Taip pat darbuotojai yra vieni mažiausiai patenkinti dėl darbo ir poilsio laiko režimo bei socialinių garantijų.

Šaltinis: „Visionary Analytics“, sudaryta remiantis vertinimo metu atliktos apklausos rezultatais ir antriniais šaltiniais. Pastaba: ūkio šakoms vertinti naudojama penkių spalvų skalė – nuo ryškiausios žalios, reiškiančios labai gerai vertinamą socialinį dialogą ir darbo sąlygas, iki tamsiai raudonos, reiškiančios labai prastą pastarųjų įvertinimą. Geltona atsiduria per vidurį ir reiškia, kad šakoje yra gana pozityvių, tačiau kartu ir neraminančių tendencijų. Pilka spalva pažymėtos ūkio šakos, kuriose respondentų skaičius buvo mažas, todėl pastebėtos tendencijos nebūtinai yra reikšmingos visu šakos mastu.

### Finansinė ir draudimo veikla

**Geriausios socialinio dialogo veiklos bei darbo sąlygos buvo vertinamos finansinės ir draudimo veiklos šakoje.** Šios šakos darbovietėse darbuotojai buvo dažniausiai informuojami ir konsultuojami įvairiais klausimais, daugiausia dalyvavo neformaliuose diskusijose ar pasitarimuose. Finansinės ir draudimo veiklos įmonėse darbuotojai buvo daugiausia informuojami ar konsultuojami visais klausimais, įskaitant ir finansinius įmonės klausimus. Atsižvelgiant į tai, kad šios ūkio šakos darbovietėse didžioji dalis dirbančių asmenų yra aukštos kvalifikacijos specialistai, tolesniam kvalifikacijos kėlimui skiriama daug dėmesio. Po švietimo, šios ūkio šakos darbuotojai buvo labiausiai informuojami ir konsultuojami kvalifikacijos kėlimo klausimais. Darbuotojų ir darbdavių pasitikėjimas vienas kitu buvo gerai vertinamas. Nenuostabu, kad šios ūkio šakos darbuotojai buvo daugiausia patenkinti gaunamu atlyginimu ir kitais darbo sąlygų aspektais – kaip teigė interviu respondentai, šioje srityje yra ypač didelė konkurencija dėl darbuotojų, todėl jiems siūlomos darbo sąlygos yra vienos geriausių Lietuvoje.

### **Profesinė, mokslinė ir techninė veikla**

**Socialinio dialogo veiklų vykdymas itin palankiai vertintas profesine, moksline ir technine veikla užsiimančių respondentų.** Jie teigė esantys gana dažnai informuojami ir konsultuojami, be to, nemaža respondentų dalis teigė, kad į jų išsakytą nuomonę yra atsižvelgiama. Neformalaus dialogo mastas, nors šiek tiek mažesnis, taip pat buvo reikšmingas. Šios srities darbuotojai buvo vieni labiausiai informuojamų ar konsultuojamų dėl darbo užmokesčio ar darbo užmokesčio tvarkos, darbuotojų įdarbinimo ir atleidimo klausimais. Taip pat šioje šakoje buvo daugiausia, po finansinės ir draudimo veiklos, aptariamų kvalifikacijos kėlimo galimybių. Šie rezultatai, panašiai kaip finansų ir draudimo veiklos atveju, paaiškinami tuo, kad šioje šakoje dirba aukštos kvalifikacijos specialistai. Jie taip pat yra linkę pasitikėti savo darbdaviais, teigė žinantys, kur kreiptis, jei jų teisės yra pažeidžiamos. Taip pat **šios šakos respondentai geriausiai vertino darbdavių ar valdybos gebėjimus bendradarbiaujant su darbuotojais.** Visos darbo sąlygos buvo vertinamos gana palankiai.

### **Administracinė veikla**

**Prasčiausiai socialinio dialogo veiklos buvo vertinamos administracinės veiklos, sveikatos priežiūros ir socialinio darbo bei vandens tiekimo, nuotekų valymo, atliekų tvarkymo ir regeneravimo srityse dirbančių darbuotojų.** Šių sričių darbuotojai buvo vieni labiausiai linkusių nesutikti, kad yra reguliariai informuojami ar konsultuojami įvairiais klausimais, informacijos kokybę vertino mažiau teigiamai nei kitų ūkio šakų respondentai, buvo gana ženkliai linkę nesutikti, kad į jų išsakytus poreikius yra atsižvelgiama. Vis dėlto kiti socialinio dialogo bei darbo sąlygų vertinimo aspektai išsiskyrė.

Administracijos veiklos darbuotojai buvo vieni mažiausiai konsultuotų ar informuotų darbuotojų beveik visais klausimais, juos tik kai kuriais atvejais lenkė kitų ūkio šakų darbuotojai, dažniausiai dirbantys vandens tiekimo, nuotekų valymo, atliekų tvarkymo ir regeneravimo, viešojo valdymo arba sveikatos srityse. Vis dėlto administracijos šakos darbuotojai ir darbdaviai santykinai vienas kitu pasitiki, darbuotojai buvo vieni labiausiai linkusių sutikti, kad išmano savo teises. Darbo sąlygos taip pat buvo vertinamos gana gerai, o nemaža darbuotojų dalis teigė turinti galimybes kelti kvalifikaciją. Vis dėlto karjeros perspektyvos vertintos gerokai kukliau – tik transporto ir viešojo valdymo srityse jos buvo vertinamos prasčiau. Taip pat beveik pusė respondentų (45 proc.) teigė, kad nesijaučia saugūs savo darbo vietoje. Šis aspektas aiškintinas tuo, kad šioje šakoje yra gana aukšta darbuotojų konkurencija, tačiau santykinai ribota specializacija, todėl šie darbuotojai gali būti laikomi lengvai pakeičiami. Kiti apklausos rezultatai paaiškinami tuo, kad šioje srityje dažniausiai nėra reikšmingų permainų, o darbuotojai, nors apriboti karjeros perspektyvų, savo darbovietėse jaučiasi gana gerai.

### **Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas**

Vandens tiekimo, nuotekų valymo, atliekų tvarkymo ir regeneravimo šakoje dirbantys asmenys **socialinį dialogą vertino gana neigiamai.** Šioje šakoje yra nemažai įstaigų ir įmonių, kuriose yra galiojanti kolektyvinė sutartis. Vis dėlto tiek veiklų reguliarumas, tiek kokybė buvo pažymėti kaip riboti, o darbovietėse paliečiamų temų įvairovė – viena mažiausių tarp kitų ūkio šakų. Kita vertus, darbuotojai buvo gana reguliariai konsultuojami dėl darbo saugos ir aplinkos bei darbo organizavimo klausimų. Kvalifikacijos kėlimo klausimas taip pat buvo liečiamas retai, tačiau ne taip retai, kaip transporto, pramonės ir gamybos ar prekybos šakose. Darbo sąlygos buvo vertinamos geriau nei socialinio dialogo būklė, tačiau nemažai darbuotojų teigė bijantys prarasti darbą. Taip pat šios šakos darbuotojai buvo vieni labiausiai linkusių pažymėti patiriantys diskriminaciją savo darbovietėse. Be to, darbuotojų ir darbdavių tarpusavio pasitikėjimas vertintas gana prastai, o darbuotojai buvo labiausiai iš visų kitų šakų linkę nesutikti, kad žino, kur kreiptis, jei pažeidžiamos jų teisės.

### **Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas**

**Sveikatos priežiūros ir socialinio darbo srityje, kaip jau minėta, socialinio dialogo veiklų reguliarumas ir kokybė išlieka labai menki.** Vis dėlto paliečiamų temų įvairovė tiek informavimo, tiek konsultavimo atveju yra gana plati, reikšmingų skirtumų nuo kitų sričių nepastebėta. Viena reikšminga išimtis – darbo ir poilsio laikas. Šiuo klausimu sveikatos ir

socialinio darbo srityje dirbantys darbuotojai yra bene menkiausiai informuojami ir konsultuojami. Mažai darbuotojų buvo linkę sutikti, kad yra patenkinti dėl darbo ir poilsio režimo savo darbovietėse. Deja, bet **šios ūkio šakos darbuotojai buvo mažiausiai linkę sutikti, kad yra apsaugoti nuo nelaimingų atsitikimų savo darbovietėse**. Šį atsakymą galima sieti su COVID-19 pandemija – šios ūkio šakos darbuotojai pastaraisiais mėnesiais dirbo itin pavojingomis sąlygomis. Būtent šiuo atveju ne tik Lietuvoje, bet ir visame pasaulyje išryškėjo sveikatos darbuotojų patiriamos rizikos. Lietuvoje, tik prasidėjus COVID-19 protrūkiui, viešojoje erdvėje pasirodė ne vienas medikų pagalbos prašymas, buvo kreipiamasi į gyventojus dėl reikalingiausių apsaugos priemonių: respiratorių, pirštinių, kaukių, kitų priemonių. Nors šis pasaulinės pandemijos atvejis laikomas beprecedenčiu, tačiau ir susiduriant su menkesnėmis rizikomis sveikatos darbuotojų apsauga galėtų būti užtikrinama geriau. Nenuostabu, kad **sveikatos priežiūros ir socialinio darbo šakos darbuotojai nurodė gana menkai pasitikintys vadovybe** ir buvo vieni iš mažiausiai linkusių kreiptis pagalbos į darbdavį.

Šie vertinimo rezultatai iš dalies patvirtina anksčiau atlikto Santaros klinikų personalo savijautos darbe tyrimą, kuriame buvo nustatyta, kad medikai dar prieš prasidedant pandemijai buvo sunerimę dėl medicininės aprangos stygiaus, skundėsi dideliais darbo krūviais, darbuotojų ir vadovybės santykius apibūdino kaip itin prastus, referuojant net į psichologinį smurtą<sup>59</sup>. Šioje ūkio šakoje yra galiojanti kolektyvinė šakos sutartis bei nacionalinė sveikatos šakos sutartis, taip pat atskira kolektyvinė sutartis, pasirašyta Respublikinėje Kauno ligoninėje. Vis dėlto šių kolektyvinių sutarčių veiksmingumas sprendžiant aktualius šakos klausimus išlieka nedidelis. Be to, šioje ūkio šakoje, nors kvalifikacijos kėlimo galimybės buvo pažymėtos kaip vienos geriausių, nemažai respondentų pažymėjo esą nepatenkinti savo gaunamu atlyginimu.

### Viešasis valdymas ir gynyba

**Vertinimo metu atliktos apklausos rezultatai parodė, kad viešojo valdymo ir gynybos srityje socialinio dialogo kokybė yra nepakankama, o darbo santykiai – ypač įtempti.** Šios šakos atstovai buvo vieni labiausiai iš visų linkę nesutikti, kad yra reguliariai kviečiami išreikšti savo nuomonę darbo klausimais tiek formaliuose, tiek neformaliuose susitikimuose, ir pažymėjo, kad jų išsakytas nuomones bei poreikius atsižvelgiama itin menkai. Nemažai respondentų nebuvo nei informuojami, nei konsultuojami dėl visų klausimų – visose kitose ūkio šakose rezultatai buvo geresni. **Tik transporto srityje respondentai pažymėjo mažiau pasitikintys savo darbdaviais nei viešojo valdymo ir gynybos srityje.** Net 34 proc. visų šios ūkio šakos respondentų pažymėjo, kad, kilus konfliktų ar klausimų, jie nėra linkę kreiptis į vadovybę. Šis rezultatas leidžia numanyti, kad įvairiose viešojo valdymo įstaigose yra itin įtemptų darbo santykių bei nepasitenkinimo. Aktualiausias pasikeitimas šioje srityje įvyko 2019 m., kai buvo pasirašyta nacionalinė sutartis. Šia sutartimi nuo 2020 m. buvo įsipareigota padidinti darbo užmokestį visiems viešojo sektoriaus darbuotojams, o sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų nariai taip pat įgijo papildomų garantijų. Vis dėlto apklausos rezultatai parodė, kad šios ūkio šakos darbuotojai yra vieni labiausiai nepatenkintų savo gaunamu atlyginimu, lyginant su kitomis ūkio šakomis, – tik meninės, pramoginės ir poilsio organizavimo veiklos sritys atstovai teigė esantys mažiau patenkinti savo atlyginimu. Šioje srityje kvalifikacijos kėlimo galimybės buvo pažymėtos kaip gana prastos, o karjeros perspektyvą teigiamai įvertino mažiausia dalis visų respondentų (vos 39 proc.<sup>60</sup>). Šie apklausos rezultatai neramina, nes iš dalies patvirtina viešojoje erdvėje sklindančius stereotipus apie viešojo valdymo įstaigas: darbas jose, o ypač valstybės tarnyboje yra laikomas vienas mažiausiai patrauklių Lietuvoje<sup>61</sup>.

### Švietimas

**Švietimo šakoje socialinis dialogas dažniausiai yra įvardijamas kaip vienas labiausiai išvystytų Lietuvoje.** Iš tiesų, vertinimo metu atliktos apklausos rezultatai parodė, kad švietimo šakos

<sup>59</sup> LRT (2020-05-20). Tyrimas prieš pandemiją Santaros klinikose atskleidė problemas: apsaugos priemonių trūkumas, krūviai ir toksiški santykiai. Prieinama internete: <https://www.lrt.lt/naujienos/lietuvoje/2/1180434/tyrimas-pries-pandemija-santaros-klinikose-atskleide-problemas-apsaugos-priemoniu-trukumas-kruviai-ir-toksiski-santykiai>.

<sup>60</sup> Palyginimui – karjeros perspektyvas gerai vertino 56 proc. visų apklausos respondentų.

<sup>61</sup> LR vidaus reikalų ministerija (2019-09-06). „Kurk Lietuvai“ programos vadovė: kad jaunas žmogus dirbtų valstybės tarnyboje, jam reikia autoriteto. Prieinama internete: <https://vrm.lrv.lt/lt/naujienos/kurk-lietuvai-programos-vadove-kad-jaunas-zmogus-dirbtu-valstybes-tarnyboje-jam-reikia-autoriteto>.



darbuotojai yra gana gerai informuojami ir konsultuojami įvairiais darbo klausimais, o šakoje yra tiek šakos lygmens kolektyvinė sutartis, tiek konkrečių darbuotojų ar net teritorinio lygmens kolektyvinių sutarčių. Darbuotojų atstovų funkcijų atlikimas buvo vertinamas gana gerai, nepaisant to, kad, lyginant su kitais sektoriais, mažesnė darbuotojų dalis buvo linkusi gerai vertinti šių atstovų gebėjimus ir žinias. Vis dėlto **socialinio dialogo kokybė švietimo šakos darbuotojams negarantuoja gerų darbo sąlygų**, o kolektyviniai šakos susitarimai nebūtinai yra nuosekliai vykdomi. Kaip žinoma, 2018 m. švietimo šakoje buvo kilę mokytojų streikai dėl etatinio atlyginimo, o 2019 m. į protesto akciją jungėsi Lietuvos aukštosios mokyklos.

Švietimo srityje pastebimas gana nedidelis pasitikėjimas vadovybe, taip pat mažiausia dalis iš visų kitų šakų respondentų yra užtikrinta dėl savo darbo vietos. Ne paslaptis, kad itin daug respondentų yra nepatenkinti gaunamu atlyginimu, nors švietimo sritis iš kitų šakų išsiskiria geriausiomis kvalifikacijos kėlimo galimybėmis. Nors apklausos respondentai darbo krūvio nepažymėjo kaip aktualios problemos, švietimo srityje šis aspektas minimas dažnai. Be to, būtent dėl šios priežasties buvo įvestas etatinis atlyginimas, atskiriant kontaktines valandas nuo nekontaktinių. Tai sukėlė mokytojų pasipiktinimą dėl kelių priežasčių, tačiau visų pirma dėl to, kad pokyčiai buvo traktuojami kaip „nuleisti iš viršaus“ ir neatitinkantys mokytojų poreikių. Šis faktas iliustruoja tai, kad **švietimo šakoje ištis esama reikšmingo susipriešinimo ir nepasitenkinimo**. Be to, šakoje yra dvi pagrindinės, tačiau viena kitai prieštaraujančios profesinės sąjungos – Lietuvos švietimo darbuotojų profesinė sąjunga (LŠDPS) bei Lietuvos švietimo ir mokslo profesinė sąjunga (LŠMPS). Apie konfliktinę situaciją tarp šių organizacijų galima numanyti ne tik iš žiniasklaidoje pateikiamos informacijos, bet ir iš vertinimo metu atliktos apklausos atsakymų – pasitaikė respondentų, kurie savo profesinę sąjungą laiko kaip „savą“ organizaciją, kitos organizacijos narius pozicionuodami kaip savo „priešininkus“.

Taigi, socialinio dialogo kokybė švietimo šakoje negali būti traktuojama kaip vienareikšmiškai gera, o pasiekti rezultatai negali būti laikomi pavyzdžiu kitoms Lietuvoje veikiančioms įstaigoms ar įmonėms.

### **Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla**

Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla daugiausia apima kultūros bei turizmo sričių darbuotojus. Darbuotojai teigė esantys gana reguliariai informuojami ir konsultuojami dėl įvairių klausimų, tačiau darbuotojų, reguliariai dalyvaujančių neformaliuose pasitarimuose ar diskusijose, dalis buvo viena mažiausių iš kitų ūkio šakų. Kultūros srityje yra galiojanti šakos kolektyvinė sutartis, tačiau kai kurios įstaigos (pvz., Nacionalinis operos ir baleto teatras arba Kultūros paveldo centras) turi pasirašiusios įstaigos lygio sutartis. Vis dėlto **šios šakos darbuotojai yra labiausiai nepatenkinti dėl savo gaunamo atlyginimo** – net 43 proc. apklausoje dalyvavusių respondentų buvo linkę nesutikti, kad yra tinkamai atlyginama už atliekamą darbą. Taip pat **didžiausia iš kitų šakų darbuotojų dalis teigė patirianti diskriminaciją darbo vietoje**, o nemaža dalis teigė bijanti prarasti darbą. Daugiau nei ketvirtadalis (27 proc.) nebuvo linkę kreiptis į darbdavį pagalbos. Tai, kad šios ūkio šakos darbuotojai nėra patenkinti gaunamais atlyginimais, iš dalies nestebina – kultūros srityje gaunamos pajamos yra vienos žemiausių iš viso viešojo sektoriaus, o turizmo sritis pasižymi sezoniškumu. Kita vertus, diskriminacijos apraiškos darbo vietoje buvo tikėtasi mažiau. Rezultatą paaiškina tai, kad didžioji dalis šios šakos respondentų buvo moterys, o jos darbovietėse diskriminaciją patiria dažniau. Vis dėlto, nors kitose srityse (pvz., švietimo) taip pat didžioji dalis respondentų buvo moterys, ten diskriminacijos apraiškos buvo mažesnės. Taigi, lygios galimybės šioje šakoje išlieka viena aktualiausių socialinio dialogo temų.

### **Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė**

Žemės ūkio, miškininkystės ir žuvininkystės šaka išsiskiria tuo, kad didžioji dalis darbdavių yra smulkūs, iki 30 darbuotojų darbinantys, ūkininkai. Yra ir ypač mažų ūkių, kuriuose reguliariai dirba tik šeimos nariai, o kiti darbuotojai samdomi sezoniškai (Eurofound, 2016, Interviu, 2020). Taip pat šioje srityje yra didelė darbuotojų kaita, dažnai samdomi menkai arba visai nekvalifikuoti darbininkai. Vis dėlto dėl darbuotojų trūkumo darbdaviai vertina ištikimus ir gana gerai dirbančius darbuotojus, stengiamasi sudaryti geras darbo sąlygas ir išlaikyti darbo vietas net ir



pasibaigus sezono darbams. Turint omeny šį ūkio šakos kontekstą, nenuostabu, kad kolektyvinių sutarčių mastas yra mažas. 2016 m. kolektyvinių sutarčių aprėpties mastas šioje ūkio šakoje buvo mažesnis nei 5 proc., o darbuotojų atstovavimo mastas – vienas mažiausių Lietuvoje. Iš vertinimo metu apklausoje dalyvavusių respondentų bene **didžiausia dalis pažymėjo, kad jų darbovietėse nėra darbuotojų atstovų** (33 proc., tik apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų šakoje ši dalis siekė 36 proc.). Svarbu atkreipti dėmesį, kad žemės ūkio, miškininkystės ir žuvininkystės šaka nėra vienalytė: šiai kategorijai priklauso ir miško bei miško pramonėje veikiančios įmonės ar įstaigos, kurios gerokai skiriasi nuo žemės ūkio segmento. Nors didžioji dalis miško pramonės segmente veikiančių įmonių yra mažos bei vidutinio dydžio, yra ir itin stambių eksportuojančių kompanijų. 2016 m. medienos pramonėje dirbo 3,5 proc. visų Lietuvos darbuotojų. Būtent šiame segmente 2019 m. buvo pasirašyta kolektyvinė sutartis tarp Lietuvos baldų ir medžio apdirbimo įmonių profesinės sąjungos (LMPF) ir darbdavių asociacijos „Lietuvos mediena“. Pasirašant sutartį buvo įsteigta dvišalė taryba, atsakinga už kolektyvinės sutarties vykdymą. Sutartyje daug dėmesio skiriama darbo saugos klausimams, užimtumo garantijoms ir socialinės partnerystės priemonėms<sup>62</sup>. Taigi, spręsti apie socialinio dialogo kokybę žemės ūkio ir miškininkystės srityje iš vertinimo metu atliktos apklausos rezultatų yra keblu. Vis dėlto **didžioji šios šakos respondentų dalis socialinio dialogo veiklas bei darbo sąlygų aspektus vertino itin teigiamai**. Socialinio dialogo mastas ir kokybė nebuvo vertinami prasčiau nei daugumoje kitų ūkio šakų, o darbuotojų, į kurių nuomones buvo atsižvelgiama priimant su darbovieta susijusius sprendimus, dalis buvo gana didelė (net 66 proc.). Neformalūs pasitarimai buvo beveik tokie pat dažni kaip ir finansinę bei draudimo veiklą vykdančiose įmonėse. Darbuotojų ir darbdavių tarpusavio pasitikėjimas taip pat buvo pažymėtas kaip vienas aukščiausių, o darbo sąlygos vertinamos gana gerai.

### Informacija ir ryšiai

Apklausoje dalyvavo vos 12 šios šakos respondentų, todėl jų atsakymai negali būti laikomi pakankamai reprezentatyviais ir vienareikšmiškų išvadų nereikėtų daryti. Interviu respondentų nuomone, informacinių technologijų įmonėse socialinis dialogas nėra svarbus, nes dažniausiai aptariami technologiniai klausimai, o darbo sąlygos iš esmės yra geros dėl aukšto šio segmento konkurencingumo. Vis dėlto, kaip ir kai kurių kitų ūkio šakų atvejais (pvz., žemės ūkio ir miškininkystės), informacijos ir ryšių sritis nėra vienalytė – šalia inovatyvių įmonių, tokių kaip „Telia“ ar „Telesoftas“, čia taip pat priskiriamas „Lietuvos paštas“, įvairios leidybos įmonės, Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija ir kt. Socialinis dialogas ir darbo sąlygos kiekvienoje šių darboviečių gali reikšmingai skirtis. Apie 11 proc. šios šakos darbuotojų dirba darbovietėse, kuriose yra kolektyvinė sutartis. Vertinimo metu atliktos apklausos rezultatai iš dalies patvirtina šią prielaidą, nes **informacijos ir ryšių srityje socialinis dialogas buvo vertinamas itin prieštaringai**. Nemažai respondentų informavimo ir konsultavimo veiklas buvo linkę vertinti teigiamai, tačiau reikšminga dalis respondentų teigė priešingai. Pavyzdžiui, net trečdalis darbuotojų (33 proc.) pažymėjo, kad į jų nuomonę nėra atsižvelgiama, kad jie nėra reguliariai kviečiami išreikšti savo pastabas ar nuomones neformaliu būdu. Dėl pastarojo aspekto prastesni rezultatai pastebėti tik pramonės ir gamybos šakoje bei viešajame valdyme ir gynyboje. Lyginant su kitų šakų atstovų vertinimais, darbo sąlygų aspektai buvo vertinami gan vidutiniškai, tačiau reikšminga dalis (27 proc.) teigė bijantys prarasti darbą ir net 41 proc. teigė neturintys galimybės kelti savo kvalifikacijos.

### Transportas

Kaip jau minėta, **transporto šaka pasižymi gana aukštu darbuotojų ir darbdavių tarpusavio nepasitikėjimu**. Taip pat šioje srityje pastebimas vienas prasčiausių darbuotojų atstovų vertinimų: gana reikšminga respondentų (27 proc.) dalis buvo linkusi teigti, kad **darbuotojų atstovai neturi pakankamai gebėjimų ir žinių, reikalingų atstovauti darbuotojų interesams**. Kita vertus, kaip parodė apklausos rezultatai, informavimo ir konsultavimo veiklos yra vykdomos gana reguliariai, tačiau, lyginant su kitomis ūkio šakomis, priimant su darbovieta susijusius

<sup>62</sup> Lietuvos baldų gamybos pramonės šakos kolektyvinė sutartis. Prieinama internete: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veikla/paslaugos/sutartys/kolektyvines/Lietuvos%20mediena%20ks2019%2004%2010.pdf>.

sprendimus į darbuotojų nuomones atsižvelgiama menkiausiai. Darbuotojai yra tarp labiausiai informuojamų ir konsultuojamų dėl finansinių darbovietės klausimų bei darbo užmokesčio. Taip pat darbuotojai itin dažnai konsultuojami dėl socialinių garantijų ir darbuotojų atleidimo bei įdarbinimo klausimų. Vis dėlto nemažai teigė, kad yra nepatenkinti socialinėmis garantijomis ir bijo prarasti darbą, o karjeros galimybės šioje šakoje buvo vertinamos kaip vienos prasčiausių. Šiuos vertinimo metu atliktos apklausos rezultatus paaiškina tai, kad **transporto šakoje yra didelė nedeklaruoto darbo rizika bei kitų teisinių pažeidimų**. 2018 m. VDI atlikus transporto įmonių patikrinimą, daugiau nei pusei šių įmonių buvo pritaikytos poveikio priemonės dėl nelegaliai dirbusių asmenų, darbo ir poilsio laiko apskaitos, sveikatos ir saugos reikalavimų bei darbo apmokėjimo pažeidimų (VDI, 2018). Transporto šakos darbuotojai gana dažnai nėra įdarbinami pagal darbo sutartį, todėl jiems nėra suteikiamos visos socialinės garantijos. Dėl nelegaliai įdarbintų asmenų įmonės klautoja duomenis apie pajamas ar turtą, tačiau atlyginimus darbuotojams moka „vokeliuose“. Šios neteisėtos praktikos skatina darbuotojų ir darbdavių tarpusavio nepasitikėjimą – darbdaviai nėra garantuoti, kad darbuotojai nepraneš apie šiuos pažeidimus, o darbuotojai ne visuomet yra apsaugoti nuo atleidimo ar sutarto atlyginimo neišmokėjimo. Vis dėlto transporto įmonių darbuotojai VDI skundus dėl darbo ir poilsio laiko pažeidimų, blogų darbo sąlygų teikia retai. Šis faktas aiškintinas tuo, kad darbuotojai bijo prarasti darbą arba susitaria su darbdaviu dėl visų sąlygų. Žinoma, apibūdinta situacija labiausiai liečia kelių transporto įmones. Traukinių ir jūrinio transporto segmentuose yra pasirašytų kolektyvinių sutarčių, todėl šiuose segmentuose situacija šiek tiek skiriasi.

### **Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugos**

Apklausoje dalyvavo vos 10 šios šakos respondentų, todėl jų atsakymai negali būti laikomi pakankamai reprezentatyviais ir vienareikšmiškų išvadų nereikėtų daryti. Vis dėlto **apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų srityje socialinis dialogas išlieka ribotas, nes srityje nėra šakos lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos** (Eurofound, 2018). Taigi, šioje srityje nėra pasirašyta šakos kolektyvinė sutartis. **Darbuotojai itin neigiamai vertino darbuotojų atstovus** – net 44 proc. visų šakos respondentų nesutiko, kad pastarieji savo funkcijas atlieka tinkamai. Darbuotojų **atstovų žinios ir gebėjimai** taip pat **buvo įvertinti prasčiausiai iš visų kitų ūkio šakų**. Lyginant su kitomis ūkio šakomis, formalių informavimo ir konsultavimo veiklų reguliarumas yra santykinai aukštas, tačiau neformalus dialogo mastas – vienas mažesnių. Didžioji dalis darbuotojų teigė esą informuojami ir konsultuojami visomis temomis, tačiau ypač didelė dalis teigė esantys konsultuojami dėl darbo saugos. Pastarasis aspektas sietinas su COVID-19 pandemija – vertinimo metu tai buvo vienas aktualiausių klausimų šioje šakoje. Šios šakos darbuotojai buvo vidutiniškai šiek tiek mažiau patenkinti dėl esamo darbo ir poilsio režimo, tačiau **buvo menkiausiai iš visų bijantys prarasti darbą, teigė nepatiriantys diskriminacijos ir buvo patenkinti esamomis socialinėmis garantijomis** savo darbovietėje. Šis rezultatas iš dalies stebina, nes ūkio šaka pasižymi sezonišku darbu, nepastoviais darbo krūviais, ribotomis karjeros perspektyvomis bei ypač aukštu procentu jaunesnio amžiaus darbuotojų (Eurofound, 2018). Kita vertus, toks vertinimas galimai sufleruoja šakos darbovietėse esamą teigiamą tendenciją, kai darbuotojai ir darbdaviai iš tiesų geba susitarti dėl svarbiausių darbo sąlygų aspektų.

### **Didmeninė ir mažmeninė prekyba**

Kaip jau minėta, didmeninės ir mažmeninės prekybos srityje socialinio dialogo tradicija yra gana silpna. Atitinkamai informavimo ir konsultavimo veiklų reguliarumas gana nedidelis. Nemaža darbuotojų dalis buvo linkusi nesutikti, kad yra kviečiami reikšti savo nuomonę formaliuose susirinkimuose. Taip pat šioje srityje **darbuotojų atstovavimas buvo įvertintas kaip vienas prasčiausių**, nors jų žinios ir gebėjimai vertinti gana vidutiniškai. Vis dėlto pastaraisiais metais šioje srityje įvyko reikšmingas pokytis, interviu respondentų įvardytas kaip „ledų pralaužimas“: nors lig šiol socialinis dialogas prekybos srityje apsiribodavo informavimo ir konsultavimo veiklomis, 2019 m. UAB „Maxima“ buvo pasirašyta kolektyvinė sutartis<sup>63</sup>. Ar tai turės platesnį poveikį kitoms šakoje veikiančioms įmonėms, šiuo metu sunku pasakyti.

<sup>63</sup> „Maxima LT“ kolektyvinė sutartis. Prieinama internete:

<https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veikla/paslaugos/sutartys/kolektyvines/maxima2018%2010%2030.pdf>.

**Prekybos srityje pastebimas ypač aukštas darbo įstatymų pažeidimų skaičius** – 2018 m. VDI fiksavo tokius pažeidimus 22 proc. visų patikrintų darbuotojų (VDI, 2019). Kaip ir kelių transporto atveju, prekybos įmonės gana dažnai neapskaito visų lėšų, kurias naudoja darbo užmokesčiui „vokeliuose“, taip pat nežymi viso darbo laiko, nesuskaičiuoja viršvalandinio ir naktinio darbo, darbą organizuoja poilsio dienomis ir pan. Apklausoje dalyvavę respondentai buvo mažiau patenkinti dėl darbo ir poilsio režimo nei daugumos kitų sričių respondentai, o darbuotojų, linkusių sutikti, kad yra užtikrinti dėl savo darbo vietos, dalis buvo viena mažiausių. Šie aspektai galėtų būti gerinami vystant socialinį dialogą.

### **Pramonė ir gamyba**

Pramonės ir gamybos sritis pasižymi ypač didele darbo santykių kultūros ir darbo sąlygų įvairove. Pavyzdžiui, kolektyvinių sutarčių yra maisto ir tekstilės pramonės segmentuose, taip pat chemijos pramonėje. Deja, bet kitose pramonės srityse situacija prastesnė ir lig šiol kolektyvinių sutarčių nebuvo fiksuota (LR trišalė taryba, 2019). Nors kiekvienoje atskiroje gamybos srityje yra atskirų profesinių sąjungų bei darbdavių asociacijų, yra ir kelias gamybos sritis vienijančių organizacijų (pvz., LPK ir LPPSF).

Žiūrint apskritai į vertinimo metu atliktos apklausos rezultatus, socialinio **dialogo kokybė pramonės ir gamybos srityje yra gana žema**. Šios srities darbuotojai buvo vieni mažiausiai linkusių sutikti, kad yra kviečiami išreikšti savo nuomonę darbo klausimais formaliuose susitikimuose, o į išsakytas nuomones buvo atsižvelgiama itin retai. Lyginant su kitomis ūkio šakomis, neformalių susitikimų mastas buvo pats mažiausias. Nors visi su darbu susiję klausimai šioje šakoje buvo paliečiami panašiai kaip ir kitose ūkio šakose, dėl kvalifikacijos galimybių dauguma darbuotojų (55 proc.) nebuvo nei informuojami, nei konsultuojami. Nemaža darbuotojų dalis teigė nedalyvaujanti mokymuose, o karjeros perspektyvas gerai vertino vos daugiau nei pusė (53 proc.) šios šakos darbuotojų. Darbuotojų ir darbdavių tarpusavio pasitikėjimas taip pat buvo vertinamas gana prastai.

Šiuo metu pramonės ir gamybos srityje LPPSF kartu su partneriais LPK bei Norvegijos profesinių sąjungų konfederacija ir Norvegijos įmonių konfederacija įgyvendina „Innovation Norway“<sup>64</sup> finansuojamą projektą „Socialinio dialogo gerinimas Lietuvos pramonės sektoriuje“<sup>65</sup>. Tikimasi, kad šis projektas reikšmingai prisidės prie socialinio dialogo plėtros šioje ūkio šakoje tobulinant socialinių partnerių bendradarbiavimo modelį, kolektyvinių derybų principus ir mechanizmus bei spartinant kolektyvines derybas. Vertinimo metu šis projektas buvo neseniai prasidėjęs, todėl rezultatai kol kas nėra viešai prieinami.

### **Statyba**

Statybos šakoje yra gana stipri darbdavių asociacija – Lietuvos statybininkų asociacija (LSA) teigia vienijanti didžiąją dalį Lietuvoje statybos darbus atliekančių bendrovių (LSA narių darbų apimtys sudaro apie 70 proc. Lietuvos statybos darbų apimčių) ir yra Europos statybos pramonės federacijos (FIEC) narė. Yra ir Lietuvos statybininkų profesinė sąjunga „Solidarumas“. 2019 m. ši sąjunga surengė piketą, reikalaujant, kad Statybininkų ID kortelė „STATREG“, išduodama LSA, taptų privaloma visiems šioje šakoje dirbantiems darbuotojams<sup>66</sup>. Šios kortelės vienas iš pagrindinių privalumų būtų mažinamas statybų srityje paplitęs nelegalus darbas. Kortelė turi ir daugiau privalumų – ji leidžia registruoti statybos darbuotojų kompetencijas ir kvalifikacijas, yra susieta su darbo laiko apskaitos sistema ir personalo valdymu. Šios kortelės privalomo įvedimo klausimas liko neišspręstas, tačiau nelegalaus darbo problema šakoje išlieka ypač aktuali. 2018 m. iš visų VDI užfiksuotų nelegalaus darbo atvejų net 65 proc. buvo statybų srityje (VDI, 2019).

<sup>64</sup> Norvegijos nacionalinis plėtros bankas.

<sup>65</sup> Daugiau informacijos prieinama adresu: <http://www.pramprof.lt/index.php/news/687-projektas-socialinio-dialogo-gerinimas-lietuvos-pramonės-sektoriuje>.

<sup>66</sup> 15 min. Statybininkai prie Vyriausybės surengė protestą: ID kortelės nori dabar, o ne po 3 metų. Prieinama internete: <https://www.15min.lt/verslas/naujiena/kvadratinis-metras/nekilnojamasis-turtas/statybininkai-prie-vyriausybės-surenge-protesta-statybininku-id-nori-dabar-o-ne-po-3-metu-973-1217654?copied>.

Kaip teigiama VDI atliktame tyrime, pastaraisiais metais statybų srityje buvo nustatoma mažiau darbo įstatymų pažeidimų, nes, ekonomikai atsigaunant ir trūkstant aukštos kvalifikacijos darbuotojų, darbuotojai įgavo didesnius svetus reikalauti geresnių darbo sąlygų. Kita vertus, dėl atvykstančių darbuotojų iš trečiųjų šalių ši derybinė pozicija išlieka apribota: dalis statybų srityje nelegaliai dirbančių užsienio šalių piliečių 2014–2018 m. buvo viena didžiausių tarp kitų ūkio šakų (VDI, 2019). Dėl COVID-19 pandemijos situacija rinkoje gali staigiai pasikeisti – per 2008 m. vykusią krizę statybų sektorius buvo vienas labiausiai paveiktų Europoje.

Nors šakoje nėra nė vienos pasirašytos šakos ar įmonės lygio kolektyvinės sutarties, lyginant su kitomis ūkio šakomis, **statybos šakoje socialinis dialogas buvo vertinamas gana palankiai**. Apklausoje respondentai teigė esantys reguliariai informuojami ir konsultuojami, o jų nuomonės buvo atsižvelgiama gerokai dažniau nei kitose šakose (64 proc. buvo linkę sutikti su šiuo teiginiu, beveik tiek pat, kiek finansų ir draudimo veiklos įmonėse). Neformalaus dialogo mastas ir reguliarumas taip pat nustebino – dalis darbuotojų, dalyvaujančių tokiuose pasitarimuose, buvo viena didžiausių tarp kitų ūkio šakų. Informavimo ir konsultavimo veiklų įvairovė buvo gana plati, ir didžiausia dalis iš kitų šakų teigė, kad buvo konsultuota dėl darbo ir poilsio laiko (net 35 proc.). Pasitenkinimas gaunamais atlyginimais taip pat buvo vienas aukščiausių (net 71 proc. šakos respondentų). Vis dėlto, nepaisant reguliaraus konsultavimosi dėl darbo ir poilsio laiko, šios ūkio šakos respondentai buvo vieni mažiausiai patenkintų dėl esamo darbo ir poilsio laiko režimo savo darbovietėje. Pasitenkinimas socialinėmis garantijomis taip pat buvo gana mažas. Taigi, socialinio dialogo plėtra sprendžiant šiuos bei nelegalaus darbo klausimus išlieka svarbi.

## 2.6. Socialinis dialogas Lietuvos regionuose

Remiantis vertinimo metu surinktais duomenimis, teritorinio lygmens socialinis dialogas yra menkai išvystytas: kolektyvinės sutartys pasirašomos retai, o teritorinės darbo ir socialinių reikalų tarybos veikia vos kas penktoje savivaldybėje. Deja, bet tiksliai įvertinti socialinio dialogo būklę skirtinguose regionuose yra sudėtinga, nes apklausoje respondentų atsakymai daugiau atspindi socialinio dialogo būklę respondentų atstovaujamoje ūkio šakoje konkrečioje apskrityje.

### Teritorinio lygmens socialinis dialogas

Socialinis dialogas teritoriniu lygmeniu yra menkai išvystytas. Nors dauguma profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų turi teritorinius padalinius, beveik nėra pasirašytų teritorinių kolektyvinių sutarčių (išskyrus valstybinio socialinio draudimo teritoriniuose skyriuose bei Telšių ir Mažeikių rajonų švietimo įstaigose). Teritorinio lygmens socialinį dialogą mėginta skatinti 2007–2013 m. ES finansavimo priemonėmis, kai įkurta daug dvišalių ir trišalių socialinių reikalų ir darbo tarybų savivaldybėse (plačiau žr. [2.2 skyrelį](#)). Vis dėlto ši iniciatyva išlaikė tęstinumą vos keletose savivaldybėse. Apskritai paėmus, socialinių partnerių ir savivaldybių bendradarbiavimas nėra labai intensyvus – tik 16 iš 24 apklausa užpildžiusių teritorinių tarybų narių sutiko su teiginiu, kad reguliariai teikia pasiūlymus savivaldybių administracijoms, nors tai turėtų būti įprastinė jų veikla. Savivaldybės savo ruožtu taip pat nėra aktyvios: kaip teigė vienas iš vertinimo metu kalbintų socialinių partnerių, savivaldybių administracijos nekvieta socialinių partnerių drauge spręsti su COVID-19 pandemija susijusių klausimų, šis vaidmuo buvo paliktas Vyriausybės kompetencijai.

### Socialinis dialogas apskrityse ir didžiuosiuose miestuose

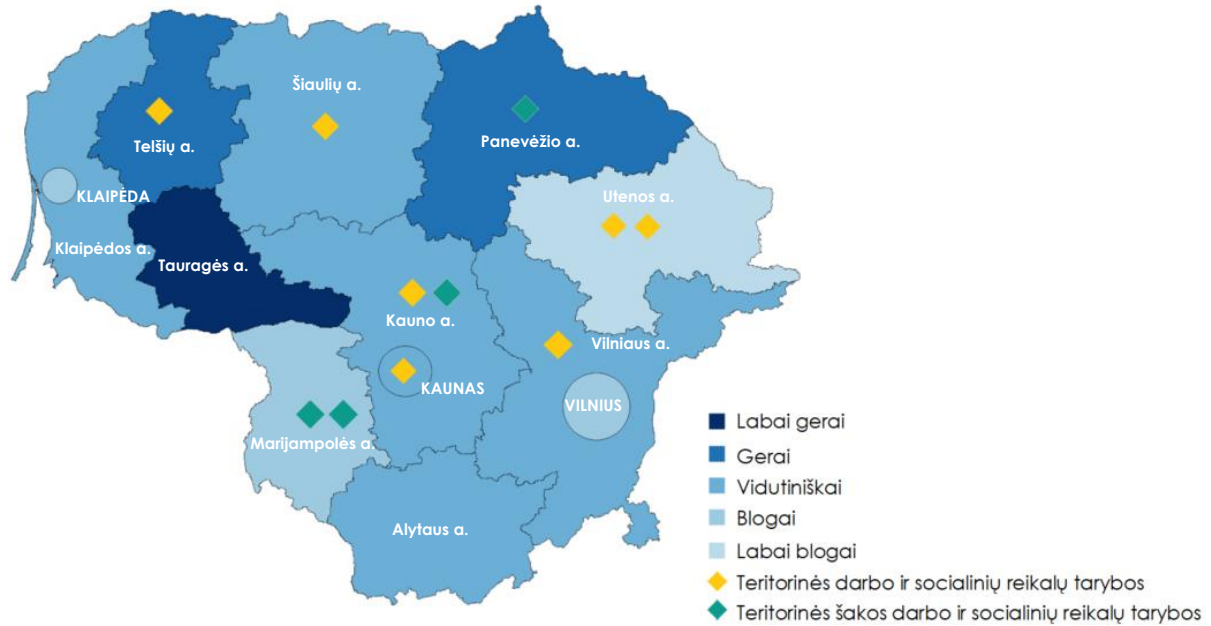
Remiantis apklausoje duomenimis, socialinio dialogo vertinimas didžiuosiuose miestuose neturi ryškių skirtumų nuo likusios Lietuvos. Nors būtų galima tikėtis, kad situacija miestuose yra geresnė (daugiau aukštesnės kvalifikacijos darbuotojų, didesnis konkurencingumas, aukštesnis ekonominio išsivystymo lygis ir pan.), apklausoje rezultatai paneigia šią prielaidą. Priešingai, situacija Vilniuje ir Klaipėdoje vertinama prastai, o Kaune – vidutiniškai (žr. 32 pav.).

Ypač geru vertinimu pasižymi Tauragės apskritys – joje dirbantys darbuotojai ir darbdaviai itin teigiamai vertino pateikiamos informacijos aktualumą, reguliarumą kviečiant darbuotojus išreikšti savo nuomonę bei atsižvelgimą į ją (atsakymų į susijusius klausimus vidurkis pateikiamas 33 pav., o atskirų klausimų rezultatai pateikiami dokumento „Apklausoje rezultatai“ 12.1

skyrelyje). Toks teigiamas vertinimas gali būti siejamas su tuo, kad absoliuti dauguma (62 proc.) šio regiono respondentų pažymėjo dirbantys švietimo srityje, kuri pasižymi gerai išvystytu socialiniu dialogu. Socialinis dialogas gerai vertinamas ir Panevėžio bei Telšių apskrityse, kuriose daugiau nei pusė respondentų taip pat buvo švietimo darbuotojai.

Prasčiausiai socialinis dialogas vertinamas Utenos apskrityje. Vėlgi tokį rezultatą iš dalies galima sieti su tuo, kad švietimo sektoriuje dirbančių respondentų dalis buvo santykinai mažesnė (31 proc.). Nemaža dalis atsakiusių į apklausą dirba sveikatos, kultūros, vandens tiekimo srityse ir tekstilės pramonėje. Būtent šiose ūkio šakose socialinis dialogas buvo vertintas gana prastai (žr. [2.5 skyrelį](#)).

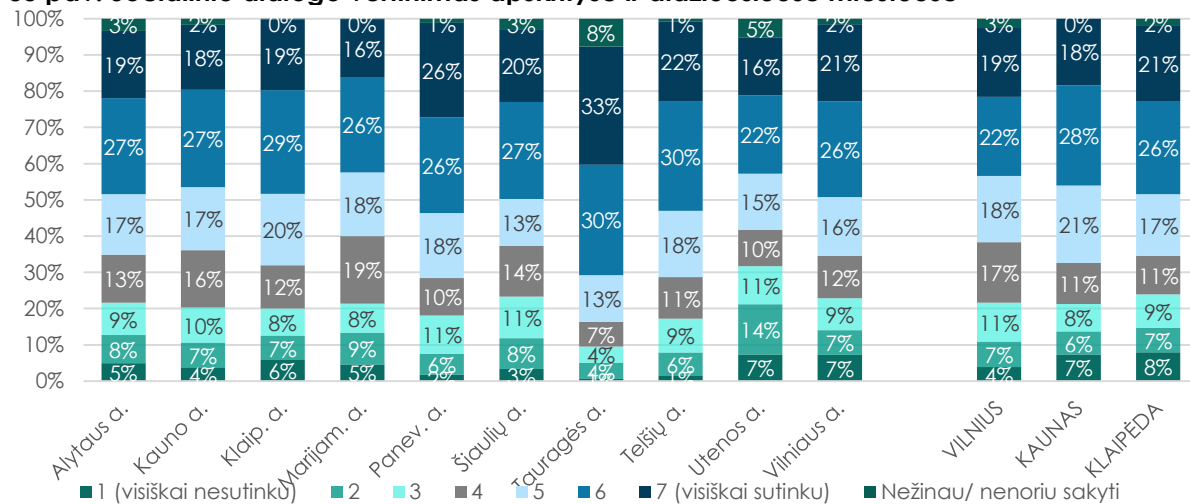
**32 pav. Socialinio dialogo vertinimo ir teritorinių darbo ir socialinių reikalų tarybų žemėlapis**



Šaltinis: „Visionary Analytics“ atlikta apklausa, 2020 m. birželio–liepos mėn., ir SADM informacija.

Pastabos: N (Alytaus r.) = 64, N (Kauno r.) = 232, N (Klaipėdos r.) = 117, N (Marijampolės r.) = 57, N (Panevėžio r.) = 111, N (Šiaulių r.) = 138, N (Tauragės r.) = 32, N (Telšių r.) = 56, N (Utenos r.) = 71, N (Vilniaus r.) = 319, N (Vilniaus m.) = 227, N (Kauno m.) = 137, N (Klaipėdos m.) = 61.

**33 pav. Socialinio dialogo vertinimas apskrityse ir didžiuosiuose miestuose**



Šaltinis: „Visionary Analytics“ atlikta apklausa, 2020 m. birželio–liepos mėn., ir SADM informacija.

Pastabos: N (Alytaus r.) = 64, N (Kauno r.) = 232, N (Klaipėdos r.) = 117, N (Marijampolės r.) = 57, N (Panevėžio r.) = 111, N (Šiaulių r.) = 138, N (Tauragės r.) = 32, N (Telšių r.) = 56, N (Utenos r.) = 71, N (Vilniaus r.) = 319, N (Vilniaus m.) = 227, N (Kauno m.) = 137, N (Klaipėdos m.) = 61.



Darbo sąlygų vertinimas apklausoje<sup>67</sup> nesutampa su realiais apskričių ekonominiais rodikliais. Pavyzdžiui, Tauragės apskrityje didžiausia dalis respondentų buvo patenkinti darbo sąlygomis ir atlyginimu, nors šioje apskrityje fiksuojamas žemiausias vidutinis darbo užmokestis Lietuvoje<sup>68</sup>.

Taigi, apklausos duomenys menkai atspindi realią socialinio dialogo situaciją regionuose, tačiau leidžia daryti preliminarias išvadas apie socialinio dialogo būklę ūkio šakoje konkrečioje apskrityje. Kaip jau minėta, pagal šiuos rezultatus galima būtų teigti, kad socialinis dialogas švietimo šakoje Tauragės, Panevėžio ir Telšių apskrityse yra išvystytas, o Utenos apskrityje kultūros, sveikatos, tekstilės pramonės bei vandens tiekimo ūkio šakose dialogas nėra taip gerai išplėtotas. Siekiant plačiau analizuoti kiekvieno regiono situaciją, reikalingas atskiras tyrimas, užtikrinantis vienodą visų ūkio šakų reprezentatyvumą kiekviename regione.

## 2.7. Socialinis dialogas įmonėse

Nors mažose įmonėse darbuotojų atstovavimo mastas yra mažesnis, jose darbuotojai jaučiasi labiau įtraukti į sprendimų priėmimo procesą, nes dažniau tiesiogiai bendradarbiauja su darbdaviais. Stambių įmonių darbuotojai yra mažiau patenkinti savo darbo sąlygomis ir dėl to kyla didesnis socialinio dialogo poreikis. Lyginant Lietuvos ir užsienio kapitalo įmones, pastarosios pasižymi geresniu darbuotojų ir darbdavių tarpusavio pasitikėjimu bei šiek tiek geresniu darbo sąlygų vertinimu. Vis dėlto kvalifikacijos kėlimo galimybės vertinamos santykinai prastai abiejose įmonių grupėse.

### Socialinis dialogas skirtingų dydžių įmonėse

Remiantis vertinimo metu atliktos apklausos rezultatais, galima teigti, kad darbuotojų atstovavimas yra labiau paplitęs didesnėse įmonėse (žr. 34 pav.). Šią tendenciją patvirtina ir Europos įmonių tyrimo (ECS, 2019) apklausos rezultatai, atskleidžiantys, kad daugiausia darbuotojų profesinėms sąjungoms priklauso įmonėse, kuriose dirba virš 250 darbuotojų. Ši tendencija yra būdinga ir kitoms Europos valstybėms – intensyviausiai industriniai santykiai vyksta didelėse pramonės įmonėse<sup>69</sup>. Daugelis mažesnių lietuviškų įmonių stokoja kolektyvinių derybų patirties, tačiau, kaip teigė apklausos respondentai, darbuotojų atstovavimo poreikis yra mažas, nes darbuotojai ir vadovybė dažniausiai bendrauja tiesiogiai.

Nors daugelis vidutinėse ir didelėse įmonėse dirbančių respondentų nurodė, kad jų darbovietėse veikia darbo tarybos, šis rezultatas neatspindi realios situacijos šalyje, nes darbo tarybų nariai buvo viena iš apklausos tikslinių grupių. VDI vertinimo metu pateikti duomenys rodo, kad darbo tarybos yra įsteigtos tik apie 44 proc. įmonių, kuriose dirba 20 ir daugiau darbuotojų.<sup>70</sup> Tai rodo, kad vidutinėse įmonėse darbuotojai dažniausiai nėra atstovaujami nei darbuotojų patikėtinio, nei darbo tarybos ar profesinės sąjungos.

<sup>67</sup> Žr. dokumento „Apklausos rezultatai“ 13.4 skyrelį.

<sup>68</sup> Daugiau informacijos apie darbo užmokestį regionuose: <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=7655601>.

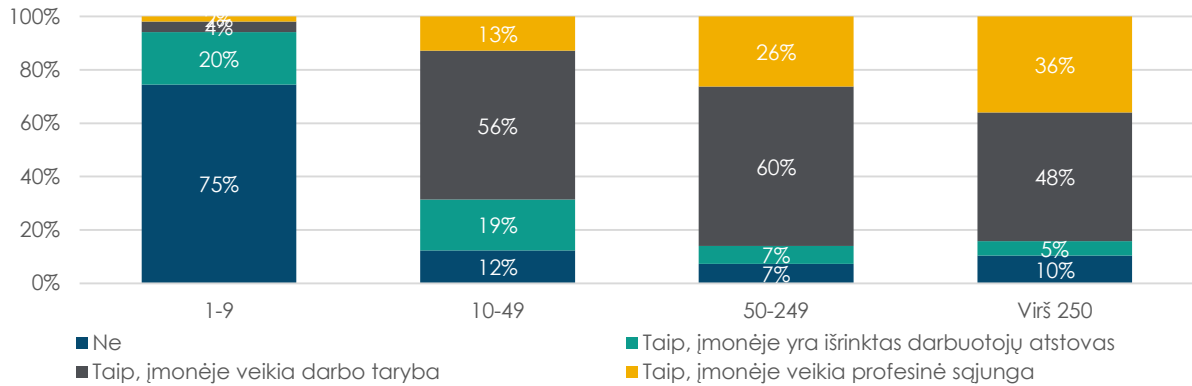
<sup>69</sup> Daugiau informacijos prieinama „Eurofound“:

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/1999/industrial-relations-in-smes>.

<sup>70</sup> Paskaičiuota remiantis Lietuvos statistikos duomenimis apie veikiančių ūkio subjektų skaičių pagal darbuotojų skaičių.



### 34 pav. Darbuotojų atstovavimas pagal įmonės dydį

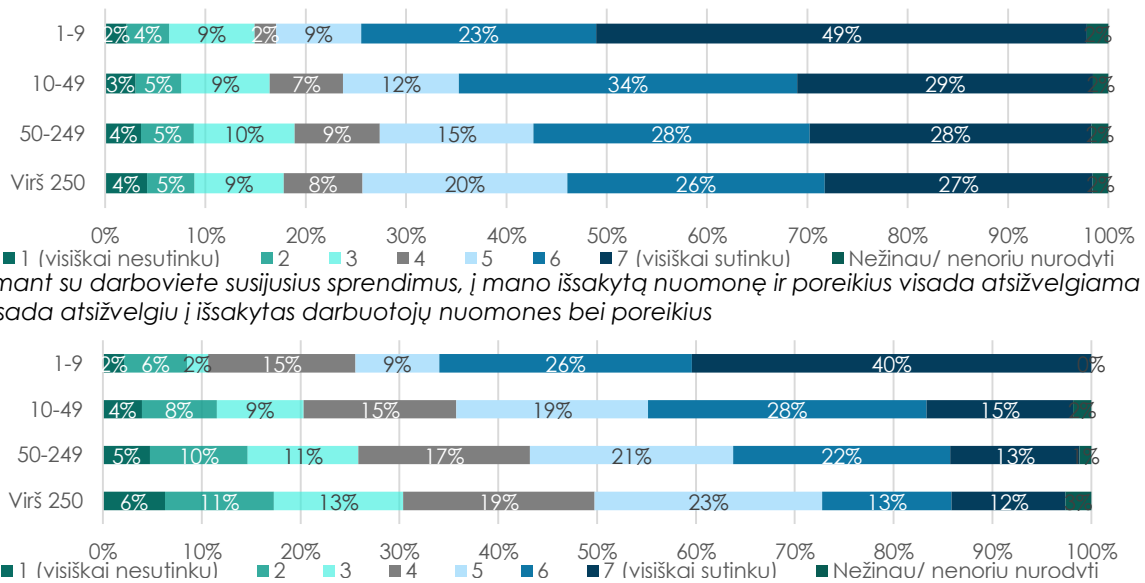


Šaltinis: „Visionary Analytics“ atlikta apklausa, 2020 m. birželio–liepos mėn.  
 Pastabos: N (1–9) = 51, N (10–49) = 382, N (50–249) = 644, N (virš 250) = 222.

Vertinant informavimo bei konsultavimo dažnumo ir kokybės rodiklius, išryškėja priešingos tendencijos, nei žvelgiant į atstovavimo mastą. Labiausiai į informavimą ir konsultavimą jaučiasi įtraukti labai mažų įmonių darbuotojai, o prasčiausiai – didelių įmonių (žr. 35 pav.). Skirtumai išryškėja tarp klausimų, kurie yra reguliariai aptariami darbovietėse. Pavyzdžiui, apie darbo saugą ir darbo laiką informuojamų bei konsultuojamų darbuotojų dalis įvairių dydžių įmonėse yra maždaug tolygi, o finansiniai įmonės rodikliai ar darbo užmokesčio klausimai kur kas dažniau aptariami mažose įmonėse<sup>71</sup>. Tai iš dalies atspindi įmonių specifiką – didelės įmonės yra stabilesnės ir turi aiškiai nusistovėjusias darbo apmokėjimo sistemas, o mažose įmonėse įprastai yra daugiau lankstumo.

### 35 pav. Darbuotojų informavimo / konsultavimo reguliarumas ir kokybė pagal įmonės dydį

*Esu reguliariai informuojamas (-a) / reguliariai informuoju darbuotojus apie situaciją darbovietėje ir aktualius pasikeitimus*



Šaltinis: „Visionary Analytics“ atlikta apklausa, 2020 m. birželio–liepos mėn.  
 Pastaba: N (1–9) = 47, N (10–49) = 330, N (50–249) = 588, N (virš 250) = 191.

Tvirčiausias darbuotojų ir darbdavių tarpusavio pasitikėjimas yra labai mažose įmonėse, tačiau šiose įmonėse abiejų pusių kompetencijos dalyvauti socialiniame dialoge vertinamos prasčiausiai. Tokį rezultatą galima sieti su tuo, kad tokiose įmonėse atstovavimui apskritai nėra

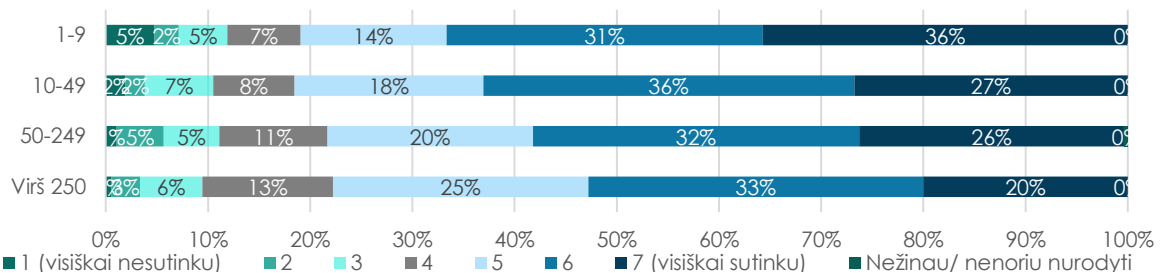
<sup>71</sup> Žr. dokumento „Apklausos rezultatai“ 13.1 skyrelį.

teikiama didelė reikšmė. Kitais socialinio dialogo sąlygų aspektais rezultatai pagal įmonių dydį neturėjo reikšmingų skirtumų<sup>72</sup>.

**Labai mažų įmonių darbuotojų bendras darbo sąlygų ir darbo užmokesčio vertinimas yra reikšmingai geresnis negu didesnių įmonių darbuotojų** (žr. 36 pav.). Tačiau įdomu tai, kad būtent šių įmonių darbuotojai yra mažiau patenkinti savo darbo ir poilsio laiko režimu bei kvalifikacijos kėlimo galimybėmis. Kalbant apie įmones, kuriose dirba 10 darbuotojų ir daugiau, reikšmingų skirtumų vertinant darbo sąlygas nepastebėta. Vienintelė išimtis – stambiose, virš 250 darbuotojų turinčiose įmonėse geriau vertinamas darbo ir poilsio režimas, tačiau kvalifikacijos tobulinimo galimybės yra menkesnės<sup>73</sup>.

### 36 pav. Darbo sąlygų vertinimas pagal įmonės dydį

*Esu patenkintas (-a) savo darbo sąlygomis. / Darbo sąlygos darbovietėje / daugumoje darbuotojų yra geros*



Šaltinis: „Visionary Analytics“ atlikta apklausa, 2020 m. birželio–liepos mėn.

Pastaba: N (1–9) = 42, N (10–49) = 314, N (50–249) = 567, N (virš 250) = 180.

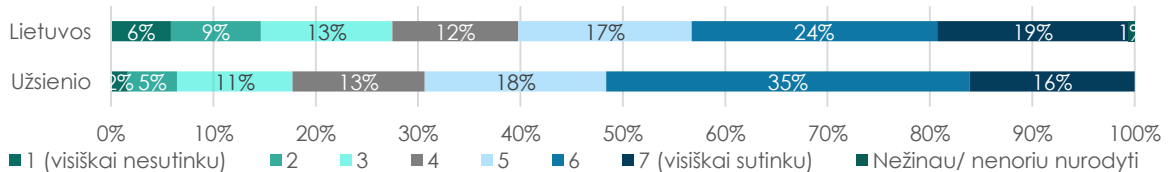
### Socialinis dialogas Lietuvos ir užsienio kapitalo įmonėse

Vienas iš apklausos analizės pjūvių – privataus sektoriaus įmonių skirtumai pagal tai, kas jas valdo<sup>74</sup> – Lietuvos ar užsienio fiziniai ar juridiniai asmenys. Analizuojant respondentų atsakymus, pastebėtos tokios tendencijos:<sup>75</sup>

- **Socialinio dialogo kokybė tarp Lietuvos ir užsienio kapitalo įmonių reikšmingai nesiskiria.** Respondentams vertinant aspektus, susijusius su informavimo, konsultavimo ir neformalaus dialogo reguliarumu bei kokybe, nebuvo reikšmingų skirtumų tarp Lietuvos ir užsienio kapitalo įmonių.
- **Darbuotojų ir darbdavių tarpusavio pasitikėjimas užsienio įmonėse yra šiek tiek aukštesnis.** Užsienio kapitalo įmonių atstovai šiek tiek geriau vertino socialinio dialogo sąlygas. Jie nurodė jaučiantys didesnę pasitikėjimą savo darbdaviais (darbuotojais), geriau vertino darbuotojų atstovavimą ir žinias apie darbuotojų teises.
- **Užsienio kapitalo įmonėse darbo sąlygos, teigiama, yra geresnės.** Užsienio kapitalo įmonių atstovai geriau vertino visus darbo sąlygų aspektus. Ryškiausi skirtumai pastebėti vertinant atlygį už darbą (žr. 37 pav.) ir socialines garantijas.

### 37 pav. Atlygio už darbą vertinimas Lietuvos ir užsienio kapitalo įmonėse

*Darbuotojai yra / esu tinkamai atlyginamas (-a) už savo atliekamą darbą*



Šaltinis: „Visionary Analytics“ atlikta apklausa, 2020 m. birželio–liepos mėn. Pastaba: N (Lietuvos) = 171, N (užsienio) = 62.

<sup>72</sup> Žr. dokumento „Apklausos rezultatai“ 13.3 skyrelį.

<sup>73</sup> Žr. dokumento „Apklausos rezultatai“ 13.4 skyrelį.

<sup>74</sup> Valdo daugiau nei 50 proc. įmonės akcijų.

<sup>75</sup> Žr. dokumento „Apklausos rezultatai“ 14 skyrių.

Apklausos rezultatai leidžia daryti prielaidą, kad geresnės darbo sąlygos užsienio kapitalo įmonėse kiek sumažina socialinio dialogo poreikį ir skatina tarpusavio pasitikėjimą (esant aukštesniam darbuotojų pasitenkinimui, jie jaučia mažesnį poreikį derėtis dėl dar geresnių sąlygų). Nors dauguma darbo sąlygų aspektų užsienio kapitalo įmonėse buvo vertinami reikšmingai geriau, to paties negalima pasakyti apie galimybes kelti kvalifikaciją. Tokį rezultatą galima sieti su Lietuvai būdingais „vidutinių pajamų sąlygomis“ – situacija, kai šalies ūkyje dominuoja tarptautinių rinkų aptarnavimo funkcija ir žemos pridėtinės vertės produktų gamyba, nereikalaujanti aukštos kvalifikacijos darbuotojų (Galgoczi, 2017).

### 3. Pagrindinės socialinio dialogo skatinimo tendencijos ir reikšmingiausių pokyčių apžvalga

Šiame skyriuje pateikiama pagrindinių šios srities pokyčių nuo 2014 m. apžvalga: pagrindinės tendencijos ES šalyse ir Lietuvoje, LR darbo kodekso pokyčiai ir jų poveikis socialinio dialogo būklei, 2014–2020 m. ES lėšomis finansuoto projekto veiklų poveikis. Kiekvienai temai aptarti skirtas atskiras skyrelis.

#### 3.1. Pagrindiniai pokyčiai ir ryškiausios tendencijos Lietuvoje bei kitose ES valstybėse

Šiame skyrelyje aptariamos pagrindinės tendencijos socialinio dialogo srityje kitose ES valstybėse, gretinant Lietuvoje nuo 2014 m. vykusius pokyčius. Lietuvoje kai kuriais atvejais esama panašių tendencijų – buvo siekiama liberalizuoti darbo santykius, stiprinti socialinį dialogą nacionaliniu mastu, skatinti darbuotojų atstovavimą per steigiamas darbo tarybas. Vis dėlto, priešingai negu kitose ES šalyse, pernelyg menkas dėmesys buvo skirtas pačių socialinių partnerių organizacijų stiprinimui, o kolektyvinės derybos šakos lygmeniu Lietuvoje nuo 2014 m. vyko panašia apimtimi kaip ir ligi tol. Taigi, Lietuvoje yra teigiamų pokyčių socialinio dialogo srityje, tačiau, siekiant ryškesnio socialinio dialogo poveikio, svarbu skirti daugiau dėmesio efektyviam socialinių partnerių bei darbuotojų atstovų įgalinimui.

Toliau kiekviena iš šių tendencijų aptariama išsamiau.

**Liberalizuojami darbo santykiai.** Nagrinėtose valstybėse yra menkai reglamentuojami darbo santykiai arba pastaraisiais metais buvo liberalizuojamas Darbo kodeksas, siekiant daugiau lankstumo. Įstatymais yra reglamentuojami darbo santykių pagrindai, susiję ne su darbo sąlygų klausimais, kaip atlyginimas ar darbo laikas, o su bendraisiais principais. Tokiu būdu sudaromos palankios sąlygos bendriems darbuotojų ir darbdavių susitarimams. Lietuvoje 2017 m. taip pat buvo pakeistas Darbo kodeksas, siekiant liberalizuoti darbo sąlygas ir paskatinti socialinį dialogą šalyje. Šis pokytis ir jo poveikis plačiau aptariamas [3.2 skyrelyje](#), tačiau apskritai galima teigti, kad kol kas itin reikšmingų pokyčių jis neatnešė.

**Stiprinamos socialinių partnerių organizacijos.** Valstybėse, kuriose yra socialinio dialogo tradicija, socialinių partnerių organizacijos išlieka stiprios. Nepaisant narių mažėjimo daugumoje ES valstybių, šios organizacijos yra stiprinamos kitais būdais, pavyzdžiui, 2019 m. [Danijoje](#) susijungė dvi pagrindinės profesinių sąjungų organizacijos, o [Slovėnijoje](#) daug dėmesio buvo skiriama tiek darbdaviams, tiek darbuotojams atstovaujančių organizacijų gebėjimų stiprinimui (žr. 3 iliustraciją).

#### 3 iliustracija. Slovėnijoje organizuojama „Derybų mokykla“

Pagal ESF finansuojamą priemonę 2013–2014 m. Slovėnijos darbdavių asociacija (ZDS) įgyvendino bandomąjį projektą, skirtą darbdavių derybinių įgūdžių mokymui. Kadangi projektas buvo sėkmingas, jo veiklos buvo tęsiamos ir 2014–2020 m. periodu – įgyvendinamas ketverių metų trukmės projektas „Derybinių įgūdžių mokymai – Darbdavių mokymai siekiant sėkmingo socialinio dialogo“ arba „Derybų mokykla 2“. Darbdavių organizacijų atstovavimo kompetencijos yra stiprinamos visuose trijuose (nacionaliniame, šakos ir darbovietės) socialinio dialogo lygmenyse. Mokymų temos yra susijusios su prisitaikymu prie kintančių ekonominių ir darbo rinkos sąlygų bei demografinių pokyčių, pusiausvyros tarp lankstumo ir saugumo užtikrinimu. Mokymai skirti tiek ZDS darbuotojams, tiek asociacijos nariams (įmonių atstovams). Projekto veiklas papildė tyrimai apie tai, kaip darbdaviai su darbuotojais taikiai sprendžia konfliktus, darbo laiko klausimus, kokius taiko darbo užmokesčio modelius.

Šaltinis: ZDS, Association of employers of Slovenia. Negotiation School 2, daugiau informacijos prieinama: <https://www.zds.si/en/projects/negotiation-school-2/>.

Taip pat ES valstybėse yra socialinių partnerių reprezentatyvumo kriterijų, kurie leidžia nuspręsti, ar organizacija gali atstovauti darbuotojų ar darbdavių interesams. Lietuvoje socialinių partnerių organizacijos vis dar išlieka gana fragmentuotos, yra ribojamos finansinių ir žmogiškųjų išteklių. Taip pat dauguma darbdavių organizacijų neturi savo narių įgaliojimų pasirašyti kolektyvines sutartis, todėl jų vaidmuo nėra tapatus kitose ES valstybėse veikiančioms

darbdavių asociacijoms. Išsamūs reprezentatyvumo kriterijai Lietuvoje yra taikomi tik nacionalinės Trišalės tarybos nariams. Taigi, Lietuvos socialinių partnerių organizacijos vis dar nėra pakankamai įgalintos veikti kitu nei nacionaliniu lygmeniu.

**Stiprinamas nacionalinio lygmens socialinis dialogas.** Visose nagrinėtose ES valstybėse socialiniai partneriai nuolatot įtraukiami į įvairių, su šalies ekonomine ir socialine politika susijusių sprendimų priėmimo procesą. Ilgesnę socialinio dialogo tradiciją turinčiose valstybėse socialiniai partneriai yra reguliariai kviečiami svarstyti ir teikti rekomendacijas didelei daliai įstatymų projektų. Kita vertus, Slovėnijoje trišalė institucija yra vis dažniau įtraukiama ne tik į teisinių, bet ir strateginių, politinių sprendimų priėmimo procesą. Trišaliame nacionalinio lygmens dialoge dažnai taip pat dalyvauja su aptariamu klausimu susijusios institucijos ar ekspertai. Lietuvoje nacionalinė Trišalė taryba taip pat pastaraisiais metais stiprėjo, teigiamai vertinamas socialinių partnerių bendradarbiavimas. Vis dėlto šios institucijos vaidmuo išlieka nedidelis, nes ji pernelyg menkai įtraukiama į svarbių sprendimų, susijusių su ekonomine ar socialine politika, priėmimą. Taip pat socialiniams partneriams trūksta pajėgumų priimti įrodymais grįstus sprendimus. Šiuo atveju geru pavyzdžiu galima laikyti Olandiją – dvišalis darbo fondas ir trišalė SER institucija įsitraukia vertindami socialinę ir ekonominę padėtį šalyje bei siūlomus įstatymų projektus. Dvišalis darbo fondas kasmet ruošia ataskaitas ir vertina socialinių partnerių darbą siekiant „Europa 2020“ tikslų (ILO, 2017).

**Pastebimos decentralizacijos tendencijos pasirašant kolektyvines sutartis.** Nors kitose ES valstybėse šakos lygmeniu pasirašomos kolektyvinės sutartys išlieka svarbiausias darbo santykių reguliavimo būdas, pastaraisiais metais pastebima decentralizacijos tendencija – įmonės vis dažniau naudojami šakos sutartimi kaip šablonu, kurį pritaiko savo konkretiems poreikiams. Ši tendencija Lietuvoje išlieka neaktuali, nes šakinės sutartys vis dar pasirašomos itin retai. Nuo 2007–2013 m. pokyčių šioje srityje nebuvo, nes kaip ir praėjusio laikotarpio pabaigoje, taip ir 2020 m. antroje pusėje Lietuvoje galiojo vos 12 kolektyvinių šakos sutarčių. Atitinkamai įmonių lygmens kolektyvinių sutarčių skaičius reikšmingai neišaugo: 2016 m. atliktame vertinime (ESTEP, 2016) buvo suskaičiuota 246 tokios sutartys. Šio vertinimo metu Lietuvoje buvo suskaičiuotos 283 įmonės ar įstaigos lygmens kolektyvinės sutartys. Taigi, Lietuvoje kolektyviniai darbo santykiai išlieka decentralizuoti, tačiau, priešingai nei kitose ES valstybėse, be galimybės kai kuriuos klausimus spręsti labiau centralizuotu šakos ar teritorijos lygmeniu.

**Darbuotojų atstovavimas įmonėse stiprinamas per darbo tarybas.** Visose nagrinėtose ES valstybėse vis daugiau reikšmės ir galios teikiama darbo taryboms. Pavyzdžiui, [Olandijoje](#) darbo tarybos turi teisę būti informuojamos ir konsultuojamos, į jų poziciją turi būti atsižvelgiama priimant įmonei svarbius sprendimus. Apie 75 proc. Olandijos darbuotojų, kuriose dirba daugiau nei 50 darbuotojų, yra įsteigtos darbo tarybos. 2015–2016 m. Olandijoje darbo taryboms buvo suteikta daugiau teisių: siekiant lyčių lygybės darbo vietoje, darbo tarybos įmonėse gali taikyti priemones, skatinančias vienodą atlyginimą bei informacijos prieinamumą moterims ir vyrams, taip pat jos įgijo teisę būti labiau informuojamos bei konsultuojamos dėl pensijų schemos (kuri 2017 m. buvo tapusi pagrindiniu kolektyvinių derybų objektu) (ETUI, 2017). [Slovėnijoje](#) esama analogiškos tendencijos – darbo tarybos gali būti ne tik informuojamos ar konsultuojamos, jos taip pat turi teisę deleguoti darbuotojų atstovus į įmonės valdybą. Lietuvoje darbo tarybų vaidmuo buvo išplėstas su Darbo kodekso pasikeitimais 2017 m. Deja, bet, kaip parodė vertinimo metu atliktos apklausos bei interviu rezultatai, darbo tarybų veikla kol kas nėra labai efektyvi. Šie darbovietėse veikiantys darbuotojų atstovavimo organai ne visuomet sugeba išnaudoti savo teises, dažnai nežino, kaip tą padaryti. Darbo tarybų vaidmuo, priimant su įmone ar įstaiga susijusius sprendimus, kol kas nėra reikšmingas ir įsitvirtinęs. Taigi, Lietuvoje darbo tarybų stiprinimas bei gerosios praktikos sklaida šioje srityje išlieka labai aktualūs.

**Vis daugiau dėmesio skiriama ne tik pagal tradicines darbo sutartis dirbančių asmenų atstovavimui, ieškoma inovatyvesnių būdų apginti tokių darbuotojų interesus, taip pat atsiranda alternatyvių profesinių sąjungų formų.** Manoma, kad dėl technologinės kaitos ateityje kilsiantys konfliktai taip pat bus sprendžiami padedant socialiniam dialogui ir tai tik skatins jo vystymąsi. Lietuvoje pirmas iš tokių atvejų įvyko 2020 m. liepą, kai skaitmeninės

platformos „Bolt Food“ kurjeriai protesto metu atsisakė pristatyti maistą<sup>76</sup>. Kitose ES valstybėse šis klausimas iškilo jau anksčiau. Pavyzdžiui, Danijoje naujos technologijos leido atsirasti ne tik naujiems darbams senose profesijose, tačiau ir naujoms profesijoms. Jokiose kolektyvinėse sutartyse neapibrėžti darbai tapo naujų arba atnaujintų kolektyvinių derybų variklis.

### 3.2. LR darbo kodekso pakeitimai ir socialinio dialogo būklė

Reikšmingi Lietuvos socialinio modelio pokyčiai įsigaliojo 2017 m. priėmus naują LR darbo kodeksą. Darbo kodeksas buvo atnaujintas atsižvelgiant į nepakankamai lanksčias darbo sąlygas bei prastą socialinio dialogo situaciją šalyje. Kaip teigiama 2014 m. Europos Sąjungos Tarybos rekomendacijoje Lietuvai, reikėjo „nuodugnai peržiūrėti darbo teisę ir į šį procesą įtraukti socialinius partnerius, siekiant nustatyti būdus, kaip sumažinti darbdaviams tenkančią administracinę naštą. Iš esmės reikia įvardyti ir pašalinti nereikalingus apribojimus, trukdančius nustatyti lanksčias sutarčių sąlygas, atleidimo nuostatas ir darbo laiko tvarką.“<sup>77</sup> Esminiai, nuo 2017 m. įsigalioję pokyčiai, kuriais bandoma „išjudinti“ socialinį dialogą iš sąstingio, apibendrinami 5 lentelėje.

5 lentelė. Pagrindiniai Darbo kodekso pokyčiai socialinio dialogo srityje

Sritis	Pokytis	Paiškinimas ir komentarai
Trišalė taryba	Darbuotojų arba darbdavių organizacija turi veikti tarptautiniu lygmeniu	Profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos, pretenduojančios deleguoti savo atstovą į Trišalę tarybą, turi priklausyti tarptautinei profesinių sąjungų ar darbdavių organizacijai. Kai kurie interviu respondentai vertina tarptautiškumo kriterijų kaip perteklinį ir ribojantį konkrečių organizacijų galimybes dalyvauti Trišalėje taryboje.
Darbuotojų atstovavimas	Profesinių sąjungų ir darbo tarybų kompetencijos atskyrimas	Streikai ir kolektyvinės sutartys – profesinių sąjungų prerogatyva. Informavimas ir konsultavimas – darbo tarybų prerogatyva, tačiau tik tuo atveju, jei įmonėje neveikia profesinė sąjunga.
	Informavimas ir konsultavimas privalomas didelėse įmonėse	Įmonėse, kuriose dirba 20 ar daugiau darbuotojų, darbuotojų ir jų atstovų teisė į informavimą ir konsultavimą turi būti užtikrinama per darbo tarybas. Darbo tarybos rinkimai privalo būti organizuojami darbdavio iniciatyva.
	Darbuotojų dalyvavimo juridinio asmens valdyje įteisinimas	Darbuotojų atstovai turi teisę skirti dalį juridinio asmens kolegialaus valdymo ar priežiūros organo, kuris skiriamas ar renkamas pagal šių juridinių asmenų veiklą reglamentuojančius teisės aktus ar steigimo dokumentus, narių. Visgi ši sąlyga taikoma tik valstybės ir savivaldybės įmonėms.
Kolektyvinės sutartys	Kolektyvinė sutartis galioja profesinės sąjungos nariams	Kolektyvinės sutartys gali būti sudaromos tik tarp profesinės sąjungos narių ir darbdavių (t. y. sutartis negalioja visiems darbuotojams). Jeigu profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria dėl darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams, ją turi patvirtinti visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas.
Ginčų sprendimo mechanizmai	Išplėstos darbo ginčų komisijų kompetencijos ribos	Darbo ginčų komisijos gali nagrinėti atleidimo iš darbo, nušalinimo nuo darbo, neturtinės žalos priteisimo, taip pat ir kolektyvinių darbo ginčų bylas; tai iki šiol buvo išimtinė teismų kompetencija.
	Palengvinamas streiko paskelbimas	Spręsti dėl profesinės sąjungos inicijuojamo streiko skelbimo turi ne visi darbuotojai, o tik profesinės sąjungos nariai.
	Įteisinta lokauto galimybė	Darbdaviai ar jų organizacijos turi teisę organizuoti lokautą, t. y. laikinai sustabdyti streikuojančių darbuotojų darbo sutarčių vykdymą. Organizuoti lokautą galima, jei profesinės sąjungos nevykdo ginčo metu priimtų susitarimų arba neteisėtai skelbia streiką.

<sup>76</sup> Daugiau informacijos: <http://www.teise.pro/index.php/2020/07/15/t-davulis-ar-legalus-vra-maisto-isveziotoju-streikas/>.

<sup>77</sup> Tarybos rekomendacija dėl 2014 m. Lietuvos nacionalinės reformų programos su Tarybos nuomone dėl 2014 m. Lietuvos konvergencijos programos. Briuselis, 2014-06-02, COM(2014) 416 final.



Šaltinis: „Visionary Analytics“, remiantis Darbo kodeksu, žvalgomaisiais interviu ir SADM pateikta informacija, prieinama internete: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumas/darbo-teise/darbo-kodekso-nuostatu-aprasymas>.

Kitos **Darbo kodekso naujovės, susijusios su darbo sąlygomis:**

- *Minimalus darbo užmokestis gali būti mokamas tik už nekvalifikuotą darbą.*
- *Įteisinamos naujos darbo sutarčių rūšys.* Apibrėžtos pameistrystės, projekcinio darbo, darbo vietos dalijimosi, darbo keliems darbdaviams sutartys.
- *Aiškesnė darbo ir atostogų trukmė.* Maksimalus darbo laikas su papildomu darbu ir viršvalandžiais negali viršyti 60 val. per savaitę, o kasmetinės minimalios atostogos turi siekti 20 darbo dienų (vietoje anksčiau buvusių 28 kalendorinių dienų).
- *Didesnė socialinė apsauga netekusiems darbo.* Nedarbo draudimo išmokos žmonėms, įgijusiems reikalingą nedarbo draudimo stažą, mokamos devynis mėnesius (vietoje buvusių šešių mėnesių).
- *Lankstesnis darbo ir poilsio laikas.* Įvedami penki darbo laiko režimai: nekintanti darbo dienos trukmė, suminė darbo laiko apskaita, lankstus darbo grafikas, suskaidytos darbo dienos režimas, individualus darbo laiko režimas.
- *Informacijos apie darbuotojų apmokėjimo sistemą teikimas.* Darbuotojų apmokėjimo sistema darbovietėje ar darbdavio įmonėje turi būti nustatoma kolektyvine sutartimi, o jei kolektyvinė sutartis nesudaryta, darbdavys vis vien privalo patvirtinti darbuotojų apmokėjimo sistemą.
- *Trumpesnis įspėjimo apie atleidimą terminas.* Darbdavys turi įspėti darbuotoją prieš vieną mėnesį (iki tol galiojo dviejų mėnesių terminas). Sąlygos gali skirtis priklausomai nuo darbuotojo socialinės padėties ir pradirbto laiko.
- *Mažesnės išeitinės išmokos daliai darbuotojų.* Dirbantiems nuo trejų ir daugiau metų, išmokos dydis sumažėja viena išeitine išmoka.

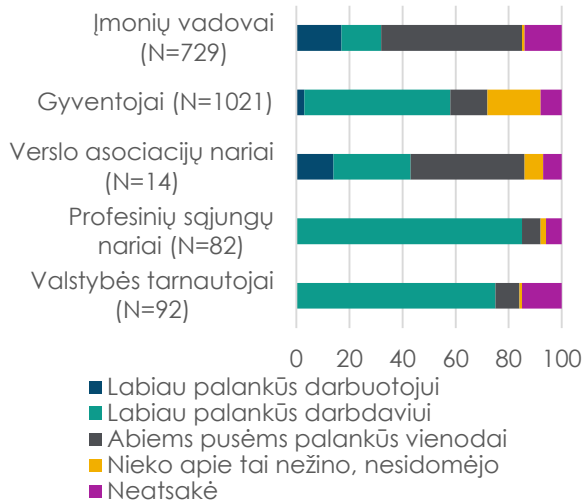
Atnaujinus Darbo kodeksą, Lietuvos įvertis Darbo lankstumo indekse šoktelėjo nuo 60,6 iki 70,3 balų ir pakilo į devintą vietą tarp ES šalių (Doing Business, 2019). Trišalėje taryboje vykusias derybas dėl Darbo kodekso socialiniai partneriai apibūdino kaip sklandžias ir geranoriškas, o pasiekti bendrą sutarimą pavyko dėl daugiau nei 80 proc. nuostatų<sup>78</sup>. Nepaisant to, SADM (2017) vykdyta apklausa atskleidė, kad nemaža gyventojų dalis Darbo kodeksą vertina neigiamai (žr. 38 pav.). Apžvelgiant šios apklausos rezultatus, pastebima, kad Darbo kodekso nuostatos daugumos gyventojų yra traktuojamos kaip palankesnės darbdaviui (žr. 38 pav.). Būtent dėl šios priežasties Darbo kodeksas yra vertinamas neigiamai. Įmonių vadovai nesutinka – jie yra linkę manyti, kad Darbo kodekso pakeitimai yra vienodai palankūs abiem pusėms ir Darbo kodeksą vertina teigiamai. Galima daryti prielaidą, kad visuomenės nepasitenkinimą kėlė daugiausia su darbo sąlygomis susijusios nuostatos, pavyzdžiui, trumpesnis įspėjimo apie atleidimą terminas. Interviu respondentai teigė, kad Darbo kodekso „liberalumas“ ir lankstumas visuomenės akyse dažnai automatiškai vertinamas kaip darbdaviui palankus dalykas, nors iš tiesų iš to naudos gali gauti ir darbuotojai.

---

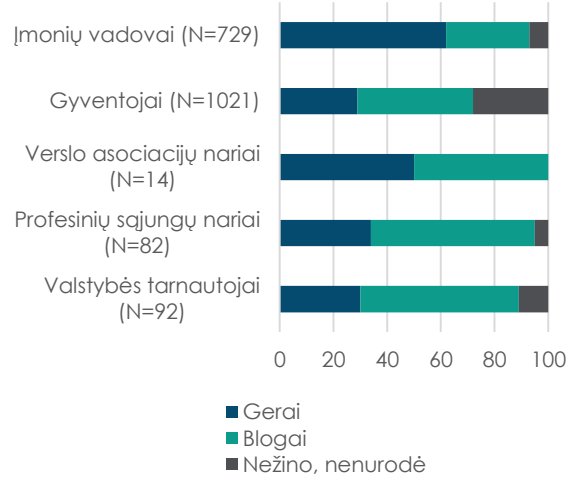
<sup>78</sup> Interviu duomenys.

**38 pav. Darbo kodekso vertinimas Lietuvoje pagal socialines grupes**

Jūsų nuomone, šie Darbo kodekso pakeitimai yra labiau palankūs darbuotojui ar darbdaviui, ar abiem pusėms?



Kaip jūs vertinate Darbo kodeksą?



Šaltinis: Lietuvos gyventojų apklausa apie socialinį dialogą (SADM, 2017).

Dėl teisinių pokyčių socialinio dialogo srityje atskiri visuomenės nuomonės tyrimai nebuvo atlikti. Tiek ekspertiniuose interviu, tiek akademinėje literatūroje vyrauja nuomonė, kad naujasis Darbo kodeksas kuria palankesnę terpę kolektyvinėms deryboms, darbuotojų įsitraukimui į informavimą ir konsultavimą bei užtikrina profesinių sąjungų nariams galimybę išsiderėti geresnes darbo sąlygas ir socialines garantijas (Blažienė ir kt., 2019).

Toliau skyreliuose nagrinėjama, kokį poveikį socialinio dialogo vystymuisi turėjo su šia sritimi susiję Darbo kodekso pokyčiai (žr. 5 lentelę). Vienas iš esminių pokyčių buvo kolektyvinių sutarčių sudarymo teisės priskyrimas išimtinai profesinėms sąjungoms. Antra, darbo tarybų kompetencijos buvo aiškiai atskirtos nuo profesinių sąjungų ir sugriežtinti jų steigimo reikalavimai. Inovatyviu pokyčiu galima laikyti teisę darbuotojų atstovams dalyvauti valstybės ar savivaldybių įmonių valdyme. Taip pat pasikeitė streikų skelbimo tvarka ir įteisinta lokauto galimybė. Nepaisant to, anksčiau išvardyti pokyčiai neturėjo ryškesnio poveikio socialinio dialogo vystymuisi. Nors profesinės sąjungos įgavo daugiau autonomiškumo, narių jose nepadidėjo, o darbo tarybos steigiamos vangiau, negu tikėtasi. Dėl menko darbdavių pasitikėjimo, į valdymo organus darbuotojai tebėra deleguojami retai. Kaip situaciją apibendrina Sippola (2017), nors Lietuvos teisinė sistema užtikrina pakankamas sąlygas socialiniam dialogui vystytis, susiduriama su politinės valios ir institucinių gebėjimų trūkumu.

**Kolektyvinių sutarčių sudarymas**

Vienas esminių pokyčių, įsigaliojusį nuo 2017 m. liepos 1 d., yra tai, kad kolektyvinių sutarčių sudarymas ne tik nacionaliniu, teritoriniu ar šakos, bet ir darbdavio (įmonės) lygmeniu tapo išimtine profesinių sąjungų teise. Tai reiškia, kad tiek pasirašyti darbdavio lygmens bei kitas kolektyvines sutartis, tiek naudotis jose numatytais sąlygomis gali tik profesinių sąjungų nariai. Pastarosios nuostatos įvedimas turėjo spręsti menko profesinių sąjungų reprezentatyvumo aspektą – dažnai joms priklauso mažiau nei pusė visų įmonės darbuotojų. Be to, tikėtasi, kad kolektyvinėse sutartyse išsiderėtos sąlygos padidins darbuotojų motyvaciją stoti į profesines sąjungas. Vis dėlto lauktas proveržis neįvyko – narių profesinėse sąjungose skaičius toliau išlieka mažas. Apibendrinant interviu

„Profesijos nariams skiriamos 2 dienos papildomų atostogų, profesijos nariams organizuojami seminarai, mokymai įvairiomis temomis.“

respondentų pastebėjimus, išskirtina, kad šis Darbo kodekso pokytis lig šiol menkai pasiteisino dėl šių priežasčių:

- **Darbdaviai dažnai sutinka išplėsti kolektyvinę sutartį visiems darbuotojams**, nepaisant to, ar jie priklauso profesinei sąjungai, taip išvengiant papildomos administracinės naštos. Tais atvejais, kai profesinių sąjungų nariams ir likusiems darbuotojams taikomos skirtingos sąlygos, reikalinga sudaryti dvi darbo santykių organizavimo sistemas, susijusias su išmokomis, darbo laiku, atostogų tvarka ir kt.
- **Geresnių sąlygų sudarymas profesinės sąjungos nariams galimai yra diskriminacinis likusių darbuotojų atžvilgiu.** Kaip teigė vienas iš interviu respondentų, jeigu už tą patį atliekamą darbą profesinės sąjungos nariams yra pasiūlomos geresnės darbo laiko ar atostogų sąlygos, profesinei sąjungai nepriklausantys darbuotojai tampa nepagrįstai nuvertinami. Nors tokiu būdu darbuotojai gali pastebėti aiškia narystės profesinėje sąjungoje ekonominę naudą, tai taip pat gali paskatinti neigiamą profesinių sąjungų įvaizdį (profesinės sąjungos siekia iš darbdavio „išpešti“ kuo daugiau naudos savo nariams).

### Darbo tarybų vaidmuo

Naujajame Darbo kodekse numatyta, kad darbdaviai privalo organizuoti darbo tarybos rinkimus, jei įmonėje dirba 20 ir daugiau darbuotojų. Šis reikalavimas iš esmės vertinamas teigiamai – tai ypač aktualu skatinant darbuotojų informavimą ir konsultavimą Lietuvos ekonominėje struktūroje dominuojančiose nedidelėse įmonėse, kuriose profesinės sąjungos steigiamos itin retai. Darbo tarybos yra ypač tinkama socialinio dialogo forma, suteikianti galimybę darbuotojams stebėti, ar darbdavys laikosi darbo teisės, bei teikti pasiūlymus, kaip tobulinti įmonės procesus ir gerinti darbo sąlygas. Interviu respondentai pastebėjo, kad dialogas su darbo tarybomis neturi profesinėms sąjungoms būdingo „užprogramuoto“ konfliktiškumo. Taip pat, kadangi naujajame Darbo kodekse darbo taryboms panaikinta kolektyvinių derybų prerogatyva kartu su galimybe reikalauti didesnių atlyginimų, jų atstovai turėtų būti labiau linkę ieškoti konstruktyvių sprendimų, naudingų visai įmonei.

„Su darbo taryba konsultuotasi tik tada, kai privaloma pagal įstatymą. Toks privalomas socialinis dialogas nekuria pasitikėjimo santykio. Nors geriau negu jokie.“

Nepaisant teisiškai numatytų įpareigojimų darbdaviams, **darbo tarybų mastas ir aktyvumas vis dar išlieka menki.** Nuo LR darbo kodekso įsigalėjimo 2017 m. iki 2020 m. gegužės mėn. VDI buvo užregistruota šiek tiek daugiau nei 4 600 pranešimų apie darbo tarybų sudarymą. Lietuvoje veikia apie 10,7 tūkst. ūkio subjektų, kuriuose dirba 20 ir daugiau darbuotojų, taigi tik apie 44 proc. įmonių, kuriose turėtų veikti darbo taryba, pranešė apie jų įsteigimą.<sup>79</sup> Be to, remiantis vertinimo metu atliktais interviu

ir apklausos duomenimis, dauguma įsteigtų darbo tarybų veikia formaliai ir neturi realaus poveikio darbo sąlygoms. Tokius rezultatus galėjo lemti šie veiksniai:

- **Darbdaviai nesuinteresuoti darbo tarybų steigimu.** Darbdaviai gali vertinti darbo tarybas kaip juos kontroliuojantį organą ir vengti jų įsteigimo. Taip pat aktuali pasitikėjimo darbuotojais stoka – darbdaviai privalo su darbo taryba dalytis informacija, kuri įprastai prieinama tik įmonės valdybai. Trūksta gerųjų pavyzdžių, atskleidžiančių, kaip ekonominės demokratijos (angl. *industrial democracy*) principų diegimas gali atnešti ekonominę grąžą<sup>80</sup> (Navikienė, 2019).
- **Darbo tarybų steigimas prisideda prie administracinės naštos padidėjimo.** Veikiant darbo tarybai, darbdaviai turi reguliariai (kartą per metus) ją informuoti, t. y. pateikti ataskaitą apie įmonės būklę, struktūrą, darbuotojų atlyginimus ir kitus klausimus (plačiau žr. DK 205 str.).
- **Darbuotojams trūksta kompetencijų, reikalingų dalyvaujant įmonės sprendimų priėmimo procese.** Tam, kad darbuotojai galėtų teikti kokybiškus ir inovatyvius pasiūlymus darbdaviui,

<sup>79</sup> Daugiau informacijos prieinama VDI puslapyje: [https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai\\_ID=2286](https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=2286).

<sup>80</sup> J. Navikienė (2019-07-03). *Nesudaryta darbo taryba – aplaidumas ar piktnaudžiavimas?* LRT, prieinama internete: <https://www.lrt.lt/nauienos/verslas/4/1075035/jurqita-navikiene-nesudaryta-darbo-taryba-aplaidumas-ar-piktnaudziavimas>.

reikalingos finansinės, teisinės, vadybinės, psichologinės žinios. Tai iš dalies turėtų spręsti Darbo kodekse numatytos sąlygos darbo tarybos narių mokymams skirti ne mažiau nei dvi darbo dienas, o pareigų vykdymo laikui atleisti nuo tiesioginio darbo 60 val. per metus (DK 168 str.). Vis dėlto šio laiko gali nepakakti (arba jis neišnaudojamas) įsigilinti į įmonės procesus, informuoti kolegas bei gauti jų atgalinį ryšį ir pan. Be to, darbo tarybos veikia pavieniui, t. y. nėra asociacijos, kuri rūpintųsi jų narių kompetencijų kėlimu (gerosios praktikos pavyzdžiu galima laikyti Slovėnijos darbo tarybų asociacijos veiklą, žr. 4 iliustraciją).

- **Nepaskelbus darbo tarybos rinkimų, darbdaviui netaikomos sankcijos.** Nors už darbo tarybos nesudarymą galima gauti nuo 80 iki 880 Eur vertės administracinę baudą, iš tiesų tokie pažeidimai retai sulaukia VDI dėmesio. Per visus 2018 m. surašytas vos 31 reikalavimas pašalinti su darbuotojų atstovais (įskaitant darbo tarybas) susijusius pažeidimus<sup>81</sup>.

#### 4 iliustracija. Slovėnijos darbo tarybų asociacijos veikla

1996 m. savanorišku pagrindu įsikūrusi Slovėnijos darbo tarybų asociacija šiuo metu jungia maždaug 110 narių (įmonėse veikiančių darbo tarybų), kurios reprezentuoja maždaug 100 tūkst. darbuotojų. Svarbiausias asociacijos tikslas yra užtikrinti nariams konsultacines paslaugas, pasitelkiant profesionalių partnerių tinklą bei internete skelbiamus informacinius leidinius. Siekiant tobulinti darbo tarybų narių kompetencijas, organizuojami mokymai bei kasmetinės konferencijos, kuriose darbo tarybų nariai dalijasi gerosios praktikos pavyzdžiais. Asociacija taip pat įgyvendina mokslinių tyrimų projektus, teikia metodologines rekomendacijas skirtingų sričių darbo taryboms, šešis kartus per metus leidžia akademinio pobūdžio žurnalą „Economic Democracy“. Taip pat asociacija daro įtaką politinio lygmens sprendimams, susijusiems su darbo santykių regulavimu, pelno dalijimusi su darbuotojais bei jungtine nuosavybe.

Šaltinis: Association of Works Councils of Slovenia. Prieinama internete: <https://www.delavska-participacija.com/en/>.

#### Darbuotojų atstovo įtraukimas į juridinio asmens valdymą

Siekiant pritaikyti Vakarų Europoje (ypač Vokietijoje) paplitusią praktiką, buvo įteisintas darbuotojų įsitraukimas į valstybės ar savivaldybės įmonių valdymo ar priežiūros organus. Nors buvo svarstoma apie šios nuostatos taikymą ir privačioms įmonėms, tam nepritarė darbdavių organizacijos, nes darbuotojai, priešingai nei akcininkai, nėra atsakingi už įmonės rezultatus. Darbdavių organizacijos laikosi nuomonės, kad kiekviena įmonė dėl darbuotojų atstovo įtraukimo į šiuos organus turėtų spręsti savarankiškai. Šiuo požiūriu, privaloma nuostata yra tinkamesnė valstybės įmonėms, kadangi taip padidinamas atskaitingumas visuomenei. Deja, interviu respondentai pateikė pavyzdžių, kai net ir valstybės ar savivaldybės įmonėse šis reikalavimas taikomas retai – darbdaviai nepasitiki darbuotojų kompetencijomis, nenori atskleisti konfidencialios informacijos. Kita vertus, jau atsiranda sėkmingų šios Darbo kodekso nuostatos taikymo pavyzdžių (žr. 5 iliustraciją).

#### 5 iliustracija. „Ignitis grupės“ darbuotojų atstovo įtraukimas į Stebėtojų tarybą

AB „Energijos skirstymo operatorius“ (ESO), kurią valdo valstybės kapitalo „Ignitis grupė“, dirba apie 2,5 tūkst. darbuotojų. 2019 m. balandį ESO pirmąjį Lietuvoje pasirašė susitarimą su visomis septyniomis įmonėse veikiančiomis profesinėmis sąjungomis, kuriame numatyta įtraukti profesinių sąjungų deleguotą darbuotojų atstovą į įmonės Stebėtojų tarybą. Į tarybą išrinkta atstovė yra Kauno regiono energetinių įmonių jungtinės profesinės sąjungos pirmininkė. Ji teigė turinti daugiau nei 15 metų patirties atstovaujant energetikos sektoriaus darbuotojams, yra įgijusi teisinį išsilavinimą.

Sprendimas priimtas derantis dėl kolektyvinės sutarties atnaujinimo, siekiant suteikti darbuotojų atstovams didesnę prieigą prie informacijos, susijusios su įmonės valdymu, ir didesnio jų įtraukimo į sprendimų priėmimą. Anot profesinių sąjungų deleguotos atstovės, šiam sprendimui įtakos turėjo du veiksniai:

- *Teigiama įmonės vadovybės ir akcininkų požiūris į socialinį dialogą.* Pašnekovės teigimu, ypač svarbu tai, kad „Ignitis grupės“ generalinis direktorius turi daug tarptautinės patirties ir įžvelgia socialinio dialogo naudą įmonei – etiškas ir partnerystę grįstas elgesys su darbuotojais yra deklaruojamas kaip vienas iš esminių organizacijos veiklos principų. Anot jos, toks geranoriškas požiūris į darbuotojų atstovavimą tebėra retas – pasitaiko atveju, kai valstybės valdomos įmonės siekia išvengti darbuotojų delegavimo į valdybos ir priežiūros organus.

<sup>81</sup> Daugiau informacijos prieinama VDI puslapyje: [https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai\\_ID=2286](https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=2286).

- *Pakankamos darbuotojų atstovų kompetencijos ir motyvacija.* Siekiant tapti Stebėtojų tarybos nariu, privaloma atitikti teisiškai numatytus atrankos kriterijus, kurie taikomi kandidatams į valstybės ar savivaldybės valdomų įmonių kolegialų priežiūros ar valdymo organą. Be to, svarbu, kad darbuotojai būtų susidomėję įmonės valdymu ir nebijotų priimti atsakomybės.

Stebėtojų taryboje sprendžiami strateginiai įmonės klausimai – vykdomos veiklos suderinamumas su įmonės tikslais, įmonės ateities perspektyvos. Posėdžiuose Stebėtojų tarybos nariai gali susidaryti platesnį įmonės paveikslą – per pusantrų metų nuo veiklos pradžios jie susitiko su visų pagrindinių įmonės tarnybų ir padalinių vadovais. Taip pat įmonės vadovybė su Stebėtojų tarybos nariais pasidalija konfidencialia informacija, leidžiančia geriau suvokti įmonės finansinę padėtį. Tiesa, pašnekovė kaip svarbią sėkmės sąlygą išskyrė tai, kad ji neužima tiesioginių ESO darbuotojo pareigų (tik vadovauja profesinei sąjungai) – tai suteikia jai neutralumo ir objektyvumo. Anot jos, pavaldumas kurio nors įmonės struktūrinio padalinio vadovui galimai turėtų įtakos Stebėtojų tarybos nario sprendimams.

Pašnekovės vertinimu, šiuo metu jos veikla yra naudingesnė nei vien vadovavimas profesinei sąjungai. Įtraukimas į strateginį planavimą suteikia darbuotojų atstovams daugiau „svorio“ ir apima daugiau sričių nei vien „buitinio“ pobūdžio klausimai, susiję su darbo užmokesčiu ir kitomis socialinėmis garantijomis. Prieiga prie vidinės informacijos leidžia geriau pasiruošti kolektyvinėms deryboms – galima iš anksto suprasti, dėl kokių sąlygų įmanoma derėtis. Taip pat tai leidžia pamatyti darbdaviui, kad darbuotojai gali sėkmingai prisidėti prie kompleksinių įmonės problemų sprendimo.

Šaltinis: „Visionary Analytics“, remiantis interviu ir „eso.lt“ pateikiama Socialinės atsakomybės ataskaita (2019).

### **Ginčų sprendimo mechanizmai**

Naujajame Darbo kodekse ginčai dėl atleidimo ir nušalinimo priskiriami darbo ginčų komisijos dėl teisės kompetencijai. Ji nuo šiol taip pat nagrinėja ginčus dėl turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo. Nors absoliuti dauguma prašymuose keliamų reikalavimų yra dėl darbo užmokesčio, gaunama daugiau naujo pobūdžio prašymų – dažniausiai dėl neteisėto atleidimo iš darbo ir neturtinės žalos atlyginimo. Įsigaliojus Darbo kodeksui, komisijoms pateikiamų prašymų skaičius reikšmingai išaugo (žr. skyrelį „[Ginčai ir konfliktai](#)“). Dėl padidėjusio gaunamų prašymų skaičiaus nuo 2019 m. buvo įsteigtos dar trys darbo ginčų komisijos (šiuo metu jų yra 22). Anot VDI vadovo, išaugęs prašymų skaičius rodo darbuotojų suaktyvėjimą ginant savo teises ir augantį pasitikėjimą darbo ginčų komisijomis. Be to, lyginant su teismais, ši paslauga turi mažiau formalumų, yra nemokama ir įprastai trunka iki vieno mėnesio<sup>82</sup>.

Streikų skelbimo reglamentavimas taip pat pasikeitė. Anksčiau streikas įmonėje galėdavo būti skelbiamas, jei tam slaptu balsavimu pritaria daugiau nei pusė visų darbuotojų. Jį galėdavo organizuoti tiek darbo tarybos, tiek profesinės sąjungos. Naujajame Darbo kodekse ši teisė priskiriama išskirtinai profesinėms sąjungoms, o jo organizavimui turi pritarti nebe pusė visų darbuotojų, o tik ketvirtadalis visų profesinės sąjungos narių. Vis dėlto tebeišlieka gana daug griežtų sąlygų, dėl kurių streikai gali būti pripažįstami neteisėtais (Blažienė et al., 2019). Streikų skaičius kasmet svyruoja, o augimo tendencijų nepastebima. Be to, dauguma vykstančių streikų yra įspėjamieji (trunkantys ne ilgiau dviejų valandų) (žr. skyrelį „[Ginčai ir konfliktai](#)“).

Kita Darbo kodekso naujovė – lokauto reglamentavimas. Lokautas leidžia darbdaviui laikinai sustabdyti streikuojančių darbuotojų darbo sutarčių vykdymą. Iki šiol šia teise darbdaviai dar nebuvo pasinaudoję.

### **3.3. ES 2014–2020 m. veiksmų programos investicijų poveikis**

Vienas iš šio vertinimo uždavinių yra pagal nustatytus vertinimo kriterijus įvertinti 2014–2020 m. ES fondų investicijų į socialinį dialogą poveikį. Vertinime vadovaujama teorija grįsto vertinimo požiūriu (plačiau žr. [1 skyrių](#)). Įvadiniame vertinimo etape buvo atkurta detali politikos kaitos teorija (žr. [1 priedą](#)), apimanti hipotezes, kurios tikrinamos toliau esančiuose skyreliuose. Tokiu būdu siekiama išsiaiškinti, ar ES finansuojamos intervencijos yra tinkamos, įgyvendinamos kokybiškai ir turinčios teigiamą poveikį. Kiekvieno skyrelio pradžioje (išskyrus 3.3.1) pateikiamas trumpas apibendrinimas, kuriame patvirtinamos arba paneigiamos pagrindinės vertinimo metu iškeltos hipotezės.

<sup>82</sup> Daugiau informacijos prieinama VDI puslapyje: [https://www.vdi.lt/Forms/Naujienos1.aspx?Tekstai\\_ID=2743](https://www.vdi.lt/Forms/Naujienos1.aspx?Tekstai_ID=2743).



### 3.3.1. Priemonės ir ištekliai

2014–2020 m. ES finansavimo laikotarpiu investicijos į socialinį dialogą buvo sutelktos priemonėje Nr. 08.5.1-ESFA-V-423 „Socialinės atsakomybės ir socialinio dialogo skatinimas“. Priemone valstybės planavimo būdu įgyvendinami šie panašios vertės projektai:

- „Profesinių sąjungų ir darbdavių bendradarbiavimo modelis vystant socialinį dialogą“ (Nr. 08.5.1-ESFA-V-423-01-0001);
- „Įmonių socialinės atsakomybės skatinimas“ (Nr. 08.5.1-ESFA-V-423-02-0001).

Šiame vertinime analizuojamas tik pirmasis iš minėtų projektų, nes jo intervencijų logika yra tiesiogiai susijusi su socialinio dialogo skatinimu (žr. 39 pav.). Projekto, skirto įmonių socialinės atsakomybės skatinimui, vertinimo buvo atsisakyta, nes jo veiklos labiau orientuotos į įmonių vadovus, o temos tik iš dalies liečia darbo santykius. Šiame projekte kuriamas Verslo tvarumo ir atsakingumo indeksas, pagal kurį įmonės galėtų įsivertinti ir aspektus, susijusius su darbo santykiais<sup>83</sup>. Taip pat projekte įmonės skatinamos rengti socialinės atsakomybės ataskaitas, apimančias ir socialinius, ir personalo klausimus. Taigi, ateityje šių veiklų rezultatai galėtų suteikti vertingos informacijos apie socialinio dialogo būklę darbovietėse.

#### 39 pav. 2014–2020 m. ES fondų investicijomis finansuoto projekto „Profesinių sąjungų ir darbdavių bendradarbiavimo modelis vystant socialinį dialogą“ intervencijų logika

Projektas	Finansuojamos veiklos	Produktai	Rezultatai	Poveikis
<p>„Profesinių sąjungų ir darbdavių bendradarbiavimo modelis vystant socialinį dialogą“ (Nr. 08.5.1-ESFA-V-423-01-0001)</p> <p>1,7 mln. Eur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atvirieji mokymai visuomenei</li> <li>• Mokymai-diskusijos</li> <li>• Diskusijos</li> <li>• Apskritojo stalo diskusijos</li> <li>• Socialinių partnerių derybos</li> <li>• Konferencijos darbo teisės klausimais</li> <li>• Tarptautinių konferencijų organizavimas ir dalyvavimas konferencijose</li> <li>• Tarptautiniai darbuotojų mainai</li> <li>• Tyrimai, apklausa, leidiniai socialinio dialogo tematika</li> <li>• Metodinių leidinių rengimas</li> <li>• Visuomenės informavimas, viešinio įrankių kūrimas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Įgyvendinti mokymai: mokymuose / diskusijose / konferencijose dalyvavę darbuotojai, darbdaviai ar jų atstovai</li> <li>• Apskritojo stalo diskusijose / derybose dalyvavę darbuotojai, darbdaviai ar jų atstovai</li> <li>• Tarptautiniuose mainuose dalyvavę asmenys</li> <li>• Atliktos darbuotojų, darbdavių ar jų atstovų apklausa, tyrimai</li> <li>• Parengti metodiniai leidiniai</li> <li>• Parengti viešinio įrankiai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teigiamas darbuotojų, darbdavių ir jų atstovų požiūris į socialinį dialogą</li> <li>• Išaugę darbuotojų ir darbdavių gebėjimai, žinios ir kompetencijos dalyvauti socialiniame dialoge</li> <li>• Išaugę darbuotojų ir darbdavių tarpusavio pasitikėjimas</li> <li>• Išaugęs neformalaus dialogo mastas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Išaugęs socialinio dialogo mastas</li> <li>• Išaugusi socialinio dialogo proceso kokybė</li> <li>• Pagerėjusios darbo sąlygos (didėjo darbo užmokestis, labiau užtikrinama darbo sauga, gerėjo socialinės garantijos, sudaromos lygios galimybės ir kt.)</li> <li>• Išaugęs darbo rinkos patrauklumas (tiek darbdaviams, tiek darbuotojams)</li> </ul>

Šaltinis: „Visionary Analytics“, remiantis „esinvesticijos.lt“ tinklalapyje pateikta informacija ir 2014–2020 m. ES fondų investicijų veiksmų programa.

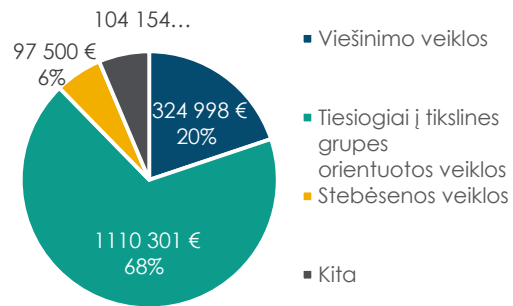
Projekto „Profesinių sąjungų ir darbdavių bendradarbiavimo modelis vystant socialinį dialogą“ veiklų pobūdis buvo gana įvairus. Dėl šios priežasties veiklų vertinimas atliekamas skirstant jas į tris grupes:

<sup>83</sup> Verslo tvarumo ir atsakingumo indekso klausimyne įtraukti keletas klausimų, susijusių su darbo aplinkos aspektais, apimančiais sveikatą ir saugą darbe, psichosocialinius veiksnius, atlygio politiką, profesinį augimą ir tobulėjimą, papildomas naudas, darbuotojų teisių užtikrinimą ir kt. Daugiau informacijos prieinama internete: <http://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimumas/imoniu-socialine-atsakomybe-isa/verslo-tvarumo-ir-atsakingumo-indeksas>.



- **Viešinio veiklos**, kuriomis siekiama didinti visuomenės suinteresuotumą, suteikti bendrą informaciją apie socialinį dialogą.
- **Tiesiogiai į tikslines grupes orientuotos veiklos**, kuriomis siekiama ugdyti darbuotojų, darbdavių ir jų atstovų kompetencijas, derybinius įgūdžius, gilinti žinias apie socialinį dialogą ir darbo teisę.
- **Stebėsenos veiklos**, kuriomis siekiama stebėti visuomenės nuostatų kaitą, įvertinti organizacijų pasiekimus socialinio dialogo srityje.

**40 pav. Suplanuotų projekto išlaidų pasiskirstymas pagal veiklų rūšis**



Pastaba: „Kita“ sudaro netiesiogines išlaidas bei informavimas apie projektą. Šaltinis: „Visionary Analytics“, remiantis VDI duomenimis (2020-08-06)

Šalia veiklų, pateikiamame 40 pav. detalizuojamas kiekvienai veiklų grupei skirtas finansavimas (iš viso projektui įgyvendinti numatyta 1,7 mln. Eur).

### 3.3.2. Intervencijų tinkamumas



Numatytos intervencijos yra iš dalies tinkamos užsibrėžtiems uždaviniams ir tikslams siekti bei iš dalies atitinka tikslinių grupių poreikius. Nors tiek viešinio, tiek į tikslines grupes orientuotos veiklos yra tinkamas būdas spręsti Lietuvai aktualias problemas (menkas visuomenės žinias apie socialinį dialogą, darbdavių ir darbuotojų kompetencijų trūkumą), kyla abejonų dėl konkrečių veiklų turinio tinkamumo.

2007–2013 m. finansavimo laikotarpiu buvo orientuojamasi į formalias socialinio dialogo formas ir rezultatus – kolektyvinių sutarčių sudarymą, regioninių tarybų bei Saugos ir sveikatos komitetų steigimą. Pastarųjų priemonių vertinimo metu nustatyta, kad nors formalieji produkto rodikliai ir buvo pasiekti, jų kokybė buvo prasta (dalies kolektyvinių sutarčių turinys buvo šabloniškas, o sudarytų tarybų ir komisijų veikla neturėjo tęstinumo). Tokie rezultatai siejami su socialinių partnerių kompetencijų trūkumu.

„Pirmiausia turėtų būti skatinamas neformalus derybų ir bendradarbiavimo procesas, siekiant ugdyti tarpusavio pagarbos jausmą ir skatinti šalis savanoriškai laikytis prisiimtų įsipareigojimų“ (ESTEP, 2016).

Dabartinio laikotarpio projekto dizainas sudarytas atsižvelgiant į anksčiau minėtus vertintojų pasiūlymus. Teigiamu pokyčiu galima laikyti tai, kad daugiau dėmesio skirta „minkštosios“ veikloms, kuriomis tikėtasi sudaryti palankias sąlygas socialinio dialogo vystymui, pavyzdžiui, keičiant darbuotojų ir darbdavių nuostatas ar plečiant jų kompetencijas.

Prieš vertinant konkrečių projekto veiklų tinkamumą, visų pirma reikėtų įvertinti, ar pats projekto įgyvendinimo būdas yra tinkamas. Kyla abejonų, ar valstybės planavimo būdas užtikrina svarbų vaidmenį socialiniams partneriams (pvz., Slovėnijoje ESF lėšomis projektus įgyvendina pačios darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijos, žr. [Slovėnijos atvejo studija](#), anksčiau toks požiūris buvo taikytas ir Lietuvoje, įgyvendinant 2007–2013 m. finansavimo laikotarpio veiklas). Pagal valstybės planavimo tvarką, projekto koordinavimui buvo pasirinkta VDI, kuri yra tiesiogiai pavaldi SADM. SADM atstovų teigimu, šis sprendimas pradžioje buvo suderintas su socialiniais partneriais ir leido skaidriau bei paprasčiau administruoti projektą. Kita vertus, vėliau socialiniai partneriai išsakė pastabų dėl šio sprendimo ir vertinimo metu teigė, kad ši institucija yra netinkama, nes jos pagrindinė veikla yra labai mažai susijusi su socialinio dialogo skatinimu. Ateityje vertėtų apsvarstyti, ar tikrai VDI yra tinkama institucija įgyvendinant tokio pobūdžio projektus, ir, esant poreikiui, atsižvelgti į socialinių partnerių pasiūlytas konkrečias alternatyvas.

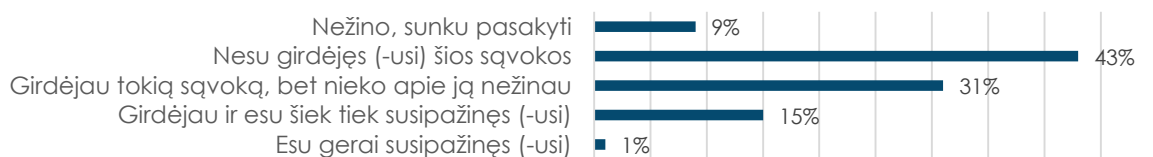
Šiame kontekste išlieka svarbu socialinius partnerius kuo anksčiau įtraukti į planavimo procesą, taip siekiant kuo labiau atsizvelgti į jų požiūrį, kokios veiklos jiems patiems atrodo tinkamiausios. Nors šio projekto įgyvendinimo planas buvo parengtas pagal Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 m. veiksmų planą<sup>84</sup> ir derintas su socialiniais partneriais, patys socialiniai partneriai vėliau teigė nesutinkantys su dalimi projekto įgyvendinimo aspektų. Taigi, kokybiškas socialinių partnerių įtraukimas į projekto veiklų planavimą išlieka iššūkiu. Kita vertus, svarbu paminėti, kad patys socialiniai partneriai taip pat ne visuomet yra gana aktyviai įsitraukę į dalyvavimą su projektų planavimu susijusiose veiklose. Su šiuo aspektu susijęs ir kitas pastebėtas trūkumas – nors buvo kviestos, tačiau **projekte nedalyvauja didžiosios darbdavių organizacijos**, t. y. Lietuvos pramoninkų konfederacija (LPK) ir Lietuvos verslo konfederacija (LVK). Projekto partneriai Lietuvos darbdavių konfederacija (LDK) viešai neskelbia savo narių sąrašo (nėra aišku, koks šios organizacijos atstovavimo mastas), o LR Žemės ūkio rūmai (ŽŪR) atstovauja smulkiems ūkininkams, kurie, nors yra nacionalinės Trišalės tarybos nariai, ne visuomet atitinka tradicinio darbdavio sampratą (šakoje dominuoja šeimos ūkiai arba dirbama sezoniškai pagal paslaugų kvitus).

### Viešinimo veiklos

Atsizvelgiant į menkas visuomenės žinias apie socialinį dialogą, investuoti į viešinimo veiklas yra tikslinga. Didžioji visuomenės dalis nėra girdėjusi sąvokos „socialinis dialogas“ arba teigia nieko apie ją nežinanti (žr. 41 pav.). Interviu respondentai vieningai teigė, kad šiuo metu socialinis dialogas dar nėra tapęs viešojo diskurso dalimi – apie tai nepakankamai diskutuojama žiniasklaidoje ir darbovietėse.

#### 40 pav. Gyventojų žinios apie socialinio dialogo sąvoką

Pastaruoju metu Lietuvoje yra nemažai kalbama apie socialinį dialogą. Ar jums yra tekę girdėti šią sąvoką ir jei taip, kiek jūs apie ją žinote?



Pastaba: N = 1 021.

Šaltinis: Gyventojų apklausa apie socialinį dialogą (VDI, 2017).

Vis dėlto kyla abejonių dėl pasirinktų konkrečių viešinimo priemonių tinkamumo. Šalia tokių informacinių priemonių kaip užsakomieji straipsniai žiniasklaidoje, lankstinukai, radijo laidos ir reklamos televizijoje, nemaža projekto finansavimo dalis (35,7 tūkst. Eur) buvo skirta reklaminių puodelių, atšvaitų, medžiaginių maišelių ir bloknatų gamybai. Pastarosios priemonės nėra pakankamai informatyvios – nors dėl jų socialinio dialogo sąvoka dažniau pasirodo viešumoje, tai nesuteikia jokios informacijos arba žinių apie turinį. Tokio pobūdžio priemonės yra tinkamesnės skatinti auditoriją įsiminti prekės ženklą nei domėtis darbo santykių klausimais.

### Tiesiogiai į tikslines grupes orientuotos veiklos

Dalis veiklų buvo orientuotos į darbuotojų, darbdavių ir jų atstovų gebėjimų stiprinimą ir dalijimąsi gerąja patirtimi (mokymai, konferencijos, tarptautiniai mainai), o kita dalis – į dvišalio dialogo skatinimą (apskritojo stalo diskusijos – derybos). Investuojant į šias veiklas buvo siekiama spręsti Lietuvai būdingas socialinio dialogo kokybę ribojančias problemas, tokias kaip kompetencijų ir motyvacijos trūkumas, priešiškus tarp profesinių sąjungų ir darbdavių, šabloniškas derybų turinys. Viena vertus, kyla abejonių dėl to, ar suteikiama finansinė investicija yra tikslinga. Juk edukacinės veiklos profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų nariams turėtų būti pačių organizacijų atsakomybė – tai vertėtų daryti nuolat, o lėšas skirti iš vidinių resursų (narių mokesčių). Kita vertus, šios organizacijos turi silpnus žmogiškuosius išteklius (mažėja narių),

<sup>84</sup> Įsakymas dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 m. veiksmų plano patvirtinimo. 2016 m. vasario 12 d. Nr. A1-81, Vilnius. Prieinama internete: [https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/10827\\_a1-81.pdf](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/10827_a1-81.pdf).

taigi ir finansiškai jos nėra pajėgios pačios organizuoti didesnio masto renginius ar mokymų ciklus. Dėl šių priežasčių dauguma veiklų gali būti laikomos tinkamomis ir skatinančiomis investicijų papildomumą.

Vis dėlto nors investuoti į mokymus ir panašias priemones yra tikslinga, šių veiklų turinys ne visada yra tinkamas socialinio dialogo problemoms spręsti ir tik iš dalies atitinka tikslinių grupių poreikius. Toliau apžvelgiamos esminės su tuo susijusios problemos:<sup>85</sup>

- **Veiklų turinys kai kuriais atvejais nebuvo tiesiogiai susijęs su socialiniu dialogu.** Populiariausios mokymų temos buvo susijusios su Darbo kodekso pakeitimais, darbo sauga ir sveikata. Šios temos yra aktualios kiekvienam darbuotojui, norinčiam geriau išmanyti savo teises, tačiau jos yra tik netiesiogiai susijusios su įgūdžių, reikalingų norint įsitraukti į socialinį dialogą, stiprinimu. Pasitaikė temų, kurios, nors ir aktualios darbuotojams, tačiau nebuvo tiesiogiai susijusios su projekto tikslais, pavyzdžiui, viena iš projekto partnerių teigė, kad populiariausia jų mokymų tema lietuvių pensijų reforma (Visionary Analytics, 2019);
- **Veiklų turinys buvo abstraktus pobūdžio ir nepakankamai sutelktas į atskirų tikslinių grupių,** pavyzdžiui, konkrečių ūkio šakų darbuotojų arba darbdavių, problemas, darbo tarybų narių ar profesinių sąjungų narių poreikius, išskyrus tais atvejais, kai buvo organizuojamos apskritojo stalo diskusijos konkrečiose įmonėse. Gilinimasis į tikslinių grupių poreikius prieš mokymus būtų ypač vertingas siekiant didesnio veiklų poveikio socialiniam dialogui.
- **Konferencijų formatas nėra pritaikytas padėti dalyviams spręsti konkrečias problemas, todėl tokia veikla galėtų būti papildoma konsultacinio pobūdžio užsiėmimais.** Prie konferencijų organizavimo regionuose prisidėjusi darbdavių organizacijos atstovė teigė, kad didžioji laiko dalis skiriama pristatymams, tačiau daugelis žmonių į renginius ateina norėdami pasikonsultuoti dėl realiai kilusių situacijų jų darbovietėje. Tokiuose renginiuose dalyvauja apie 100 žmonių, todėl lektoriai (teisininkai) nespėja atsakyti į visus klausimus. Taigi, regionuose renginių poreikis yra didelis, tačiau reikėtų apsvarstyti apie daugiau konsultacinio pobūdžio renginių mažesnėse grupėse organizavimą;
- **Trūksta išorinių mokymų projektą įgyvendinantiems socialiniams partneriams.** Didžiąją projekto veiklų dalį įgyvendina darbdavių ir darbuotojų atstovų organizacijos, pavyzdžiui, šakinės profesinės sąjungos atstovai vyksta vesti mokymų savo nariams į darbovietes skirtinguose regionuose. Tačiau mokymus organizuojantys socialiniai partneriai teigė, kad jiems patiems reikalinga tobulinti savo kompetencijas (finansinį raštingumą, žinias apie skaitmeninimo įtaką darbo rinkai, psichologines, teisines žinias). Šiuo metu organizacijų atstovai arba mokosi savarankiškai, arba mokymai rengiami iš pačių organizacijų lėšų. Vis dėlto taip pat svarbu atkreipti dėmesį, kad tokia veikla nebuvo siūloma dar projekto planavimo etape, kuriame taip pat dalyvavo ir socialiniai partneriai.
- **Trūksta veiklų, tiesiogiai orientuotų į darbo tarybų stiprinimą.** Nors reikalavimai steigti darbo tarybas buvo teisiškai sugriežtinti, nebuvo organizuojami mokymai apie tai, kaip vyksta jų konsultavimo ir informavimo procesas bei kokias tai suteikia galimybes daryti įtaką įmonės sprendimų priėmimo procesui konkrečiai darbo tarybų nariams.

### Stebėsenos veiklos

Sociologinės apklausos yra tinkama priemonė stebėti socialinių partnerių ir visuomenės nuostatų kaitą ir galimą projekto veiklų poveikį. Apklausas numatyta kartoti tris kartus per ketverius metus. Vis dėlto toks laikotarpis yra pernelyg trumpas poveikiui pasireikšti, ir ypač šiuo atveju, kai įgyvendinamos „minkštosios“ veiklos.

Taip pat projekto metu buvo numatyta parengti vertinimo sistemą už pasiekimus socialinio dialogo srityje ir, ja vadovaujantis, apdovanoti pažangiausias įmones, organizacijas, asociacijas ir pan. Vertinimo metodikai parengti numatyta daugiau nei 38 tūkst. Eur – tai reiškia, kad ji bus kuriama „nuo nulio“, nors galbūt tokie leidiniai jau egzistuoja arba galima juos nesudėtingai adaptuoti Lietuvos kontekstui. Kyla klausimų, ar be šios veiklos nepavyktų

<sup>85</sup> Remiantis interviu ir apklausos respondentų atsakymais bei ESF mokymų vertinimo rezultatais (Visionary Analytics, 2019).

suorganizuoti konkurso, pavyzdžiui, pažangias organizacijas galėtų nominuoti visuomenė, o nugalėtojus atrinkti ekspertų komisija.

### 3.3.3. Veiklų įgyvendinimas (procesas)



*Finansuojamos projekto veiklos įgyvendinamos iš dalies kokybiškai. Įgyvendinimo procesas yra sklandus, o rizika nepasiekti planuotų rodiklių reikšmių yra menka. Vis dėlto projekto partneriai veiklas organizuoja pavieniui, susiduria su biurokratiniais ir laiko apribojimais.*

Interviu metu projekto veiklų vykdytojai ir projektą prižiūrintys SADM atstovai teigė nesusidūrę su esminėmis problemomis, trukdančiomis projekto eigai:

- **Tikėtina, kad dauguma veiklų bus įgyvendintos laiku.** Didžiosios dalies veiklų planuoti rezultatų rodikliai jau yra pasiekti arba beveik pasiekti (žr. [5 priedą](#)). Dėl COVID-19 pandemijos teko nukelti dalį mokymų ir konferencijų, tačiau juos planuojama pratęsti rudenį (bus pratęstas projekto įgyvendinimo terminas).
- **Finansuojamoms veikloms skiriamos lėšos naudojamos efektyviai.** Formalius projekto produkto rodiklius pavyko pasiekti<sup>86</sup> su mažiau lėšų, negu planuota. Dalis lėšų buvo sutaupyta įgyvendinant tiesiogiai į tikslines grupes orientuotas veiklas<sup>87</sup>, todėl jos bus skiriamos kitoms veikloms.
- **Projekto vykdytojų bendradarbiavimas yra sklandus, tačiau menkos apimties.** Svarbiausi sprendimai priimami ieškant kompromiso tarp projekto partnerių (pvz., drauge sprendžiama, kurios viešinimo priemonės būtų efektyviausios). Tačiau verta turėti omenyje, kad projekto partnerių – profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų – bendradarbiavimas iš esmės apsiriboja veiklų pasidalijimu. Socialiniai partneriai retai bendradarbiauja veiklų turinio klausimais. Daugumą konkrečių veiklų projekto partneriai vykdo atskirai, dažnai net nežinodami, kaip vystosi likusi projekto dalis, kurios veiklos pasiteisina, kurios ne ir dėl kokių priežasčių. Toks proceso pobūdis neskatina didžiųjų darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijų aktyviau bendradarbiauti už Trišalės tarybos ribų, kurti bendras iniciatyvas.

Projektą įgyvendinantys partneriai išskyrė šias problemas, apsunkinančias veiklų įgyvendinimą:

- **Darbdaviai nėra linkę skirti pakankamai laiko darbuotojų mokymams.** Nors iš pradžių vieni iš projekto partnerių planavo 2 dienų trukmės mokymus, vėliau teko juos sutrumpinti iki vos 2 valandų. Darbdaviai neįžvelgia mokymų naudos, todėl atitraukti darbuotojus nuo darbo sutinka tik trumpam laikui. Per porą valandų lektorai spėja tik pristatyti pagrindinę informaciją apie socialinį dialogą, tačiau to nepakanka, kad būtų sudominti ir įtraukti darbuotojai. Situacija yra geresnė tose įmonėse, kuriose galioja kolektyvinė sutartis, nustatanti profesinių sąjungų narių (arba visų darbuotojų) mokymams skiriamą valandų skaičių per metus.
- **Reikalavimai dėl de minimis pagalbos teikimo.** Prieš teikiant paslaugas projektų dalyviams, projekto vykdytojai turi patikrinti, ar įmonei teikiama bendra de minimis pagalbos suma neviršija maksimaliai galimos sumos (200 tūkst. Eur). Tai ne tik didina administracinę naštą, bet ir sumažina darbdavių galimybes ir motyvaciją dalyvauti projekte. Pavyzdžiui, įmonė neteiks prioriteto deleguoti darbuotojus į mokymus, jeigu planuoja ar jau įgyvendina kitus projektus, kur taikomos de minimis pagalbos sąlygos. Šis aspektas yra reguliuojamas ES reglamentų, todėl įgyvendinant konkrečias veiklas įmonėse (pvz., apskritojo stalo diskusijas) privalo būti taikomas. Kita vertus, šį iššūkį būtų galima spręsti dažniau organizuojant atvirus mokymus, kurių dalyviai būtų kviečiami iš pasirinktų tikslinių grupių (pvz., konkrečios šakos darbuotojai ar darbdaviai).
- **Projekto dalyviai gali būti registruojami tik vieną kartą.** Į projekto dalyvių skaičiaus rodiklio apskaičiavimą tą patį žmogų galima įtraukti tik vieną kartą, todėl norint pasiekti rezultato rodiklius nėra tikslinga kviešti asmenį dalyvauti mokymuose kelis kartus (pvz., organizuojant

<sup>86</sup> VDI duomenimis, produkto rodiklio „ESF lėšomis finansuojamuose mokymuose dalyvavę asmenys“ siektina reikšmė buvo 4 400, o 2020 06 26 pasiekta reikšmė buvo 6 239.

<sup>87</sup> Prie mažesnio išleistų lėšų kiekio iš dalies prisidėjo tai, kad dalis mokymų buvo sutrumpinti.

mokymų seriją). Dėl šios priežasties mokymai labiau orientuoti pasiekti kuo didesnę dalyvių skaičių, ir nebūtinai daug dėmesio skiriama išsamiam klausimų nagrinėjimui, dažnai aktyvūs ir susidomėję dalyviai neturi galimybės pagilinti savo žinias tęsiant mokymus kitomis temomis. Apsiribojant vien pradinių žinių suteikimu, mažiau tikėtina, kad veikla dalyviui turės ilgalaikį poveikį.

### 3.3.4. Intervencijų rezultatai



*Finansuojamų veiklų rezultatai yra tik iš dalies kokybiški. Informacinėmis priemonėmis, į kurias investuota daugiausia lėšų, naudojosi tik nedidelė vartotojų dalis. Visos į tikslines grupes orientuotos veiklos apklausoje vertinamos iš esmės teigiamai, tačiau galimybės jose dalyvauti buvo sudarytos tik nedidelei asmenų daliai.*

Remiantis 2020 m. gegužės 28 d. duomenimis, projekto „Profesinių sąjungų ir darbdavių bendradarbiavimo modelis vystant socialinį dialogą“ rezultatų reikšmės jau buvo pasiektos arba beveik pasiektos (detalūs projekto veiklų rezultatai pateikiami [5 priede](#)). Mokymuose-diskusijose socialinio dialogo klausimais bei konferencijose apie darbo teisę jau dalyvavo daugiau žmonių, negu buvo numatyta. Kita vertus, nepaisant to, kad projektas artėja link pabaigos (išmokėta 64,5 proc. lėšų)<sup>88</sup>, apie jį buvo girdėję mažiau nei trečdalis (31 proc.) vertinimo metu vykdytos apklausos dalyvių (N = 1 339). Toks projekto žinomumo rezultatas yra gana žemas, turint omenyje, kad dauguma respondentų priklauso projekto tikslinėms grupėms<sup>89</sup>. Tai reiškia, kad galimybė dalyvauti projekto veiklose galėjo pasinaudoti tik maža Lietuvos gyventojų dalis.

#### Viešinio veiklos

Siekiant įvertinti, ar visuomenės informavimo veiklos buvo aktualios ir veiksmingos, verta palyginti, kiek lėšų į konkrečias veiklas investuojama ir kiek su projektu susipažindinusių apklausos respondentų buvo su jomis susidūrę (žr. 41 pav.). Kaip matyti, tos veiklos, į kurias buvo investuota santykinai didelė lėšų dalis, nebūtinai sulaukė daugiausia respondentų dėmesio. Pavyzdžiui, apie informacinį tinklalapį, radijo laidas ir kūrybinį konkursą nebuvo girdėję daugiau nei trečdalis respondentų, tačiau šioms veikloms skirtos gana didelės lėšos. Nors į vaizdo klipus buvo investuota daugiau nei pusė visų viešinimui skirtų lėšų, apie šią priemonę žinojo tik šiek tiek daugiau respondentų nei apie kitas priemones (gali būti, kad apklausos metu klipai dar nebuvo dažnai transliuojami televizijoje). Taip pat, nors informacinės atributikos vertinimas nebuvo įtrauktas į apklausą, abejotina, ar ši daugiau nei 35 tūkst. Eur kainavusi priemonė turėjo įtakos socialinio dialogo žinomumui (žr. skyrelį „[Intervencijų tinkamumas](#)“). Geriausiai vertintina priemonė yra straipsniai interneto žiniasklaidoje – nors į šią priemonę investuota vos 18 tūkst. Eur, ja naudojosi daugiausia apklausoje dalyvavusių respondentų (44 proc.).

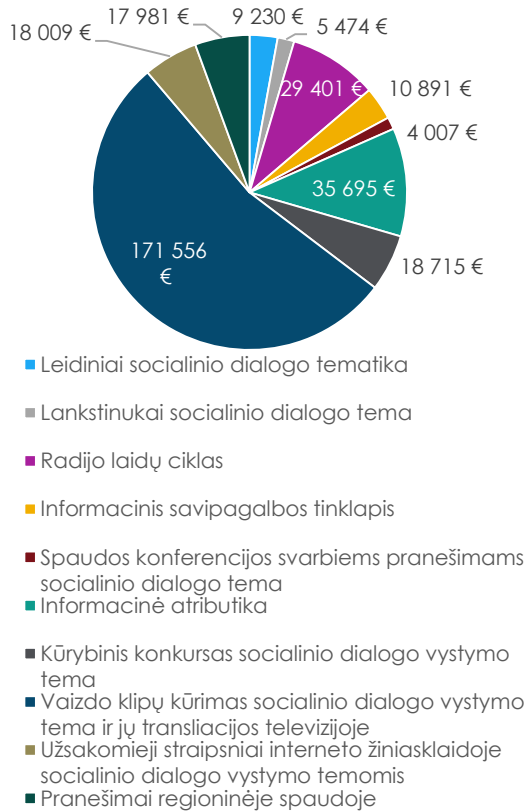
<sup>88</sup> 2020 08 06 VDI duomenys.

<sup>89</sup> Respondentų atrankos metodologija plačiau aptariama 1 priede.



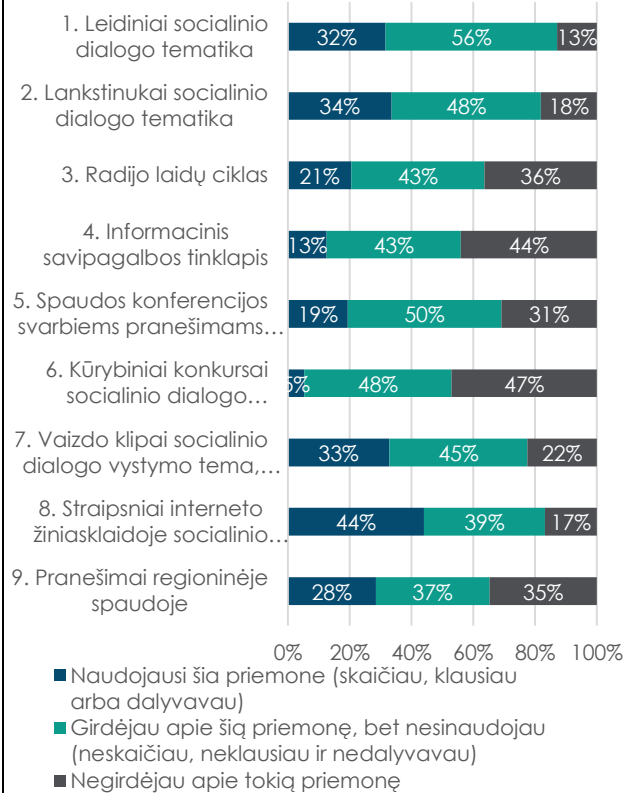
**41 pav. Viešinimo veikloms skirtas finansavimas ir naudojimasis jomis**

Viešinimo veikloms suplanuota projekto išlaidų suma



Šaltinis: „Visionary Analytics“, remiantis VDI duomenimis (2020 08 06).

Pažymėkite, ar esate girdėję apie ES 2014–2020 m. finansuoto projekto „Profesinių sąjungų ir darbdavių bendradarbiavimo modelis vystant socialinį dialogą“ metu paruoštas informacines priemones bei ar esate jomis pasinaudoję



Šaltinis: „Visionary Analytics“ atlikta apklausa, 2020 m. birželio–liepos mėn.  
 Pastabos: N(1) = 392, N(2) = 387, N(3) = 385, N(4) = 382, N(5) = 382, N(6) = 379, N(7) = 383, N(8) = 395, N(9) = 386.

Kadangi viešinimo veiklų įvairovė yra didelė, nuspręsta išsamiau paanalizuoti dviejų priemonių – vaizdo klipų ir „socialologas.lt“ tinklalapio – kokybę. Į vaizdo klipų gamybą bei transliaciją buvo investuota daugiausia lėšų, o informacinis savipagalbos tinklapis yra lengviausiai pasiekama priemonė. Vis dėlto, kaip pastebėta vertinimo metu, šių veiklų rezultatai yra tik iš dalies kokybiški. Reklamos siužetai nepakankamai atskleidžia socialinio dialogo esmę (žr. 6 iliustraciją), o tinklapis yra nepakankamai interaktyvus – jis labiau orientuotas į projekto veiklų viešinimą ir abstrakčių informaciją apie socialinio dialogo svarbą negu į konkrečius atvejus ir dalijimąsi patirtimi (žr. 7 iliustraciją).

**6 iliustracija. Vaizdo klipai apie socialinio dialogo vystymą**

**Socialinio dialogo reklamos siužetas**

Reklamos vaizduojamos situacijos, kai susitinka du kolegos, iš kurių vienas – profesinės sąjungos narys. Pastarasis atrodo laimingesnis – jis neprivalo eiti į mokymus savaitgaliais, ilgiau atostogauja, laiku pasiima vaiką iš darželio, parduotuvėje nešasi pilnesnį prekių krepšelį. Jo kolega vaizduojamas sutrikęs – juk jis atlieka tą patį darbą, taip pat dirba viršvalandžius. Tuomet profesinės sąjungos narys jam paaiškina, kad geresnės darbo sąlygos ir socialinės garantijos yra numatytos kolektyvinėje sutartyje, kuri





negalioja likusiems darbuotojams. Kalbai pasisukus apie kolektyvines sutartis, antrasis kolega nustoja klausytis ir nusivylęs nueina.

#### **Kodėl pateikiamos situacijos nėra tinkamos?**

Reklamų siužetu siekiama atskleisti, kuo priklausymas profesinei sąjungai yra naudingas darbuotojui. Iš kitos perspektyvos, tokios situacijos gali pasirodyti nesąžiningos profesinei sąjungai nepriklausančio darbuotojo atžvilgiu. Pastarasis atrodo ne susidomėjęs kolektyvine sutartimi, o veikiau nusivylęs ir pavydintis savo kolegai. Taigi, reklamos turinys labiau supriešina darbuotojus negu atskleidžia, kas yra socialinis dialogas ir kaip jis vyksta. Be to, lieka neaišku, kuo socialinis dialogas yra naudingas darbdaviams (vaizduojami tik akivaizdūs kolektyvinės sutarties privalumai profesinės sąjungos nariui – jis gali daugiau ilsėtis ir uždirbti).

#### **Ką būtų galima pakeisti?**

Reklamos siužetas galėtų iliustruoti, kuo socialinis dialogas gali būti naudingas tiek darbuotojams, tiek darbdaviams. Pavyzdžiui, darbdaviui siųsti darbuotoją į mokymus yra naudinga, nes kyla darbuotojo kvalifikacija ir produktyvumas. Darbuotojas taip pat lieka patenkintas, nes jam nereikia aukoti savo laisvalaikio, o, gerėjant jo rezultatams, ateityje augs ir atlyginimas.

Šaltinis: „Visionary Analytics“, remiantis <https://www.socdialogas.lt/video/trumpi-informaciniai-filmukai-apie-socialini-dialoga/>.

### **7 iliustracija. Informacinis savipagalbos tinklalapis „socdialogas.lt“**

Informacinis savipagalbos tinklalapis [www.socdialogas.lt](http://www.socdialogas.lt) yra prieinamas viešai nuo 2018 m. balandžio. Šiuo metu jame skelbiama bendro pobūdžio informacija apie tai, kas yra socialinis dialogas, kokia jo svarba, detaliam pristatomas ES finansuojamo projekto veiklos. Taip pat portalo naujienų skiltyje reguliariai (maždaug porą kartų per mėnesį) skelbiama informacija apie darbo santykius (pvz., darbuotojų teises karantino metu) bei dvi ŽŪR organizuotas konferencijas. Tinklalapis turi forumo ir dažniausiai užduodamų klausimų (DUK) skiltis, tačiau jų aktyvumas yra menkas (DUK atsakyta į mažiau nei 10 klausimų, o forume yra vos 4 įrašai). Tinklalapio dizainas nepatogus vartotojui, informacija išsibarsčiusi per keletą skirtingų meniu juostų. Šio vertinimo metu tinklalapyje dar nebuvo paskelbta jokia metodinė medžiaga, teisinė informacija ar statistika.

#### **Ką būtų galima pakeisti?**

Tinklalapis galėtų tapti interaktyvia platforma, aktualia tiek darbdaviams, tiek darbuotojams. Jame galėtų būti ne tik skelbiama abstrakti informacija apie projekto veiklas, socialinį dialogą ir darbo teisę, bet ir konkretūs socialinio dialogo pavyzdžiai. Vienas iš vertinimo metu pastebėtų darbuotojams kilusių iššūkių, kurį galėtų padėti išspręsti šis tinklalapis, – konkrečios ir paprastai pateikiamos informacijos trūkumas, kaip darbovietėje įsteigti profesinę sąjungą. Taip pat socialiniai partneriai ir kiti darbuotojai ar darbdaviai galėtų tinklaraščio principu dalintis geraisiais bendradarbiavimo pavyzdžiais arba, priešingai, kalbėti apie tai, kas „neveikia“. Atsižvelgiant į tai, kad net 24 proc. šio vertinimo metu atliktos apklausos respondentų pažymėjo nežinantys, ar jų darbovietėje galioja kolektyvinė sutartis, tinklalapyje galėtų būti sudaryta galimybė tai patikrinti (pvz., įvedus įmonės pavadinimą arba ūkio šaką). Taip pat galėtų būti skelbiamos naudingos nuorodos į tyrimus ir kitus duomenis, susijusius su socialiniu dialogu (atlikti vertinimai, akademiniai straipsniai, statistika, nuorodos į „Eurofound“, ILO ir kitas duomenų bazes).

Šaltinis: „Visionary Analytics“.

### **Tiesiogiai į tikslines grupes orientuotos veiklos**

Iš 1 339 į apklausą atsakusių respondentų 412 (31 proc.) buvo girdėję apie projektą. Iš jų 172 apklausos respondentai teigė dalyvavę projekto veiklose (13 proc.). Likusi apie projektą girdėjusių respondentų dalis (239 asmenys) jo veiklose nedalyvavo, kaip priežastį dažniausiai nurodydami, kad negavo kvietimo dalyvauti (58,7 proc.)<sup>90</sup>. Tai rodo, kad projekto įgyvendinimo mastas buvo nepakankamas. Prie to galėjo prisidėti tai, kad veiklas įgyvendino tik keturi projekto partneriai, neprisijungė didžiausios darbdavių organizacijos.

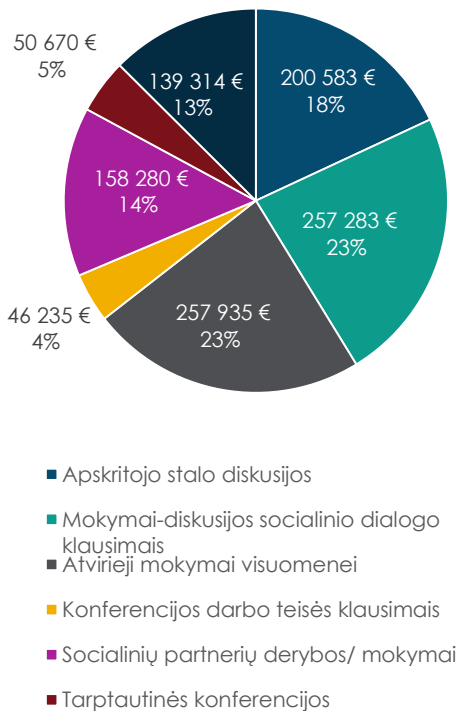
Siekiant įvertinti tiesiogiai į tikslines grupes orientuotų veiklų naudojimą ir veiksmingumą, galima palyginti investicijas į konkrečias veiklas ir jų vertinimą apklausoje (žr. 43 pav.). Visų veiklų įvertinimas buvo itin panašus – kiekvienos iš jų naudingumą teigiamai įvertino maždaug po 90 proc. respondentų. Todėl sudėtinga būtų išskirti tendencijas, kurios veiklos yra daugiau ar mažiau naudingos (be to, dalis respondentų įvertino ir tas veiklas, kuriose nedalyvavo). Žvelgiant į skirtą finansavimą, verta pastebėti, kad daugiau nei 200 tūkst. Eur skirta tarptautinio

<sup>90</sup> Žr. 7 pav. dokumento „Apklausos rezultatai“ 1.3 skyrelyje.

bendradarbiavimo ir mainų programai. Ši daug investicijų reikalaujanti veikla yra prieinama santykinai mažai žmonių daliai – numatytas programos dalyvių skaičius yra vos 80 asmenų. Nors mainų programos naudingumas įvertintas labai panašiai kaip ir socialinių partnerių derybos, pastarojoje veikloje už panašų lėšų kiekį galėtų dalyvauti maždaug 10 kartų daugiau žmonių. Tai ypač aktualu turint omenyje anksčiau minėtą menką projekto įgyvendinimo mastą.

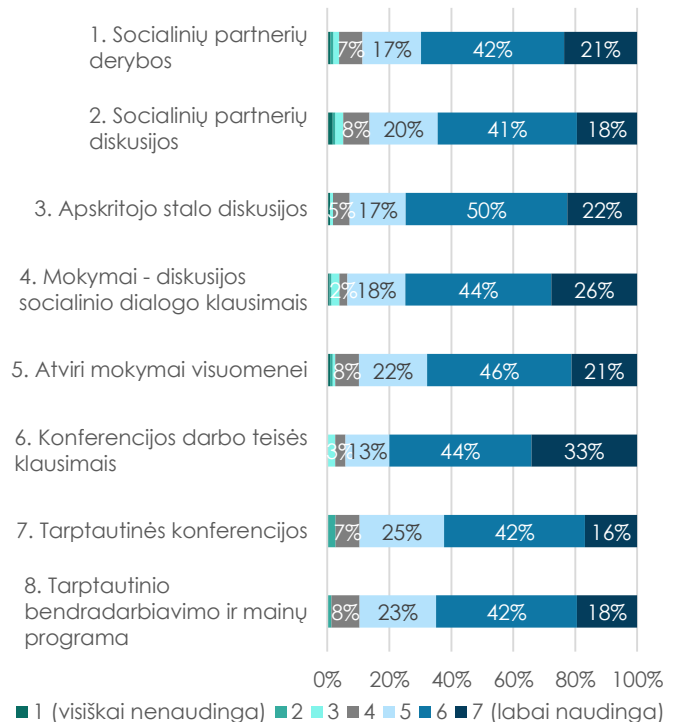
**42 pav. Tiesiogiai į fikslines grupes orientuotų veiklų finansavimas ir jų vertinimas**

Tiesiogiai į fikslines grupes orientuotoms veikloms suplanuota projekto išlaidų suma



Šaltinis: „Visionary Analytics“, remiantis VDI duomenimis (2020 08 06).

Pažymėkite visas projekto veiklas, kuriose dalyvavote, ir įvertinkite, kiek šios veiklos buvo naudingos skatinant socialinį dialogą jūsų darbovietėje ar atstovaujamoje organizacijoje



Šaltinis: „Visionary Analytics“ atlikta apklausa, 2020 m. birželio-liepos mėn.

Pastabos: N(1) = 106, N(2) = 118, N(3) = 111, N(4) = 155, N(5) = 118, N(6) = 120, N(7) = 77, N(8) = 77. Nors respondentų buvo prašoma įvertinti tik tas veiklas, kuriose jie dalyvavo, tikėtina, kad dalis jų pateikė savo nuomonę ir apie kitas veiklas. Dėl šios priežasties rezultatų kokybės vertinimo patikimumas yra nepakankamas.

Darbo teisės klausimų nagrinėjimas buvo viena aktualiausių veiklų projekto dalyviams. Dalyviai jautė didelį poreikį sužinoti apie darbo teisės pokyčius priėmus naująjį Darbo kodeksą (žr. 8 iliustraciją). Tai atsispindi ir apklausos rezultatuose – trečdalis respondentų įvertino konferencijas darbo teisės klausimais kaip labai naudingas (žr. 43 pav.). Nors tema aktuali, tačiau konferencijos formatas nepaliko daug laiko individualiems dalyvių klausimams (žr. skyrelį „Tinkamumas“), todėl turėtų būti derinamas su labiau konsultacinio pobūdžio veiklomis.

**8 iliustracija. Profesinių sąjungų atstovų mokymai apie LR darbo kodekso pokyčius**

**Projekto veiklos dalyvė:** UAB „Energijos sistemų servisas“ darbuotoja, atsakinga už personalo valdymą. Darbuotoja mokymų metu priklausė įmonėje veikiančiai profesinei sąjungai.

UAB „Energijos sistemų servisas“ specializuojasi elektros ir šiluminės energijos gamyboje. Šiuo metu įmonėje dirba 127 darbuotojai. Įmonėje veikia darbuotojų profesinė sąjunga, priklausanti Lietuvos pramonės profesinių sąjungų federacijai. Įmonėje galioja kolektyvinė sutartis.

**Igyvendinta veikla:** Darbuotoja dalyvavo dviejų dienų trukmės Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos (LPSK) organizuotuose mokymuose apie naują LR darbo kodeksą (mokymai vyko prieš pat jo įsigaliojimą). Mokymų metu buvo pristatyta, kaip keitėsi darbo teisės reglamentavimas, lyginant su ankstesniaja tvarka, pavyzdžiui, darbo laiko apskaita, darbo sutarčių rūšys, atleidimo ir įspėjimo sąlygos, išmokų teikimas. Lektoriai (profesinių sąjungų atstovai, teisininkai) išsamiai paaiškino, kaip interpretuoti atskiras nuostatas (pavyzdžiui, kaip darbo laiko apskaitoje traktuoti darbo ir kalendorines dienas). Praktinių užsiėmimų metu buvo nagrinėjamos hipotetinės situacijos. Mokymai vyko maždaug 20-ies žmonių grupėje, o kai kurių praktinių užsiėmimų metu grupė buvo padalinta į dvi dalis. Dalyvė liko patenkinta lektorių kompetencija – mokymus vedę ekspertai patys dalyvavo Trišalės tarybos veikloje, rengiant LR darbo kodeksą. Taigi, buvo pateikta ne tik sausa informacija, bet ir paaiškinama, kokia logika remiantis atlikti kai kurie pakeitimai.

**Veiklos poveikis:** Viena vertus, dalyvei mokymai buvo naudingi dėl to, kad jos pareigos buvo susijusios su personalo valdymu (informacija buvo naudinga iš darbdavio perspektyvos). Kita vertus, mokymai suteikė žinių bei užtikrintumo ir iš darbuotojų atstovės pozicijos:

*„[Išgaliojus naujam LR darbo kodeksui, po mokymų buvo gana paprasta darbe taikyti pasikeitusius įstatymus bei konsultuoti darbuotojus, o svarbiausia – drąsiai ir ryžtingai eiti į dialogą su darbdaviu.“*

Dalyvės teigimu, pakartotiniai mokymai būtų naudingi, nes Darbo kodeksas dažnai atnaujinamas. Taip pat atsirado darbo ginčų sprendimo praktika, suteikiančių galimybę nagrinėti nebe hipotetines situacijas, o realius pavyzdžius.

Šaltinis: „Visionary Analytics“, remiantis apklausos duomenimis ir interviu.

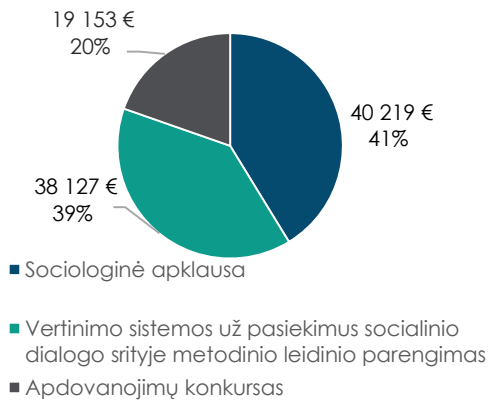
Nors 8 iliustracijoje aptartame pavyzdyje kalbama apie aukštą lektorių kompetenciją, o apklausoje dominuoja teigiami vertinimai, remiantis ankstesnių vertinimų išvadomis, tikėtina, kad dalies mokymų kokybė galėjo nukentėti dėl lektorių neprofesionalumo. Dažniausiai veiklas veda projekto partnerių darbuotojai (pvz., profesinių sąjungų lyderiai), o išoriniai ekspertai pasitelkiami gana retai. Kaip teigiama ESF mokymų vertinime (Visionary Analytics, 2019), objektyvių lektorių atrankos kriterijų nebuvimas padidina riziką, kad jie nebus pakankamai kompetentingi. Dalis mokymų temų parenkamos pagal lektorių kompetencijas, o ne pagal potencialių dalyvių poreikius. Be to, kartais jos nėra pakankamai susijusios su socialiniu dialogu (pavyzdžiui, pensijų reforma).

Tiek apklausos, tiek interviu respondentai pabrėžė, kad tokios veiklos kaip apskritojo stalo diskusijos bei derybos sustiprina abipusį supratimą, skatina mąstyti apie bendrus įmonės tikslus, o ne pavienius interesus. Darbuotojai, turintys išsamią informaciją apie įmonės situaciją, gali geriau suprasti, dėl kurių sąlygų galima derėtis, o kurias pakeisti būtų sunkiai įmanoma.

*„Šios diskusijos suteikia žinių, tam tikrų subtilybių derantis su darbdaviu, išmoksti užtikrintai argumentuoti vienu ar kitu klausimu, šiek tiek daugiau įgauni pasitikėjimo. Apskritojo stalo diskusijos labai naudingos, nes dalyvauja abi pusės ir tuomet atsiranda abipusės pagarbos derantis.“*

## Stebėsenos veiklos

### 43 pav. Stebėsenos veikloms suplanuota projekto išlaidų suma



Šaltinis: „Visionary Analytics“, remiantis VDI duomenimis (2020 08 06).

Sociologinės apklausos buvo vykdytos 2017 ir 2018 m., o trečioji numatyta 2020 m. antroje pusėje. Rengti apklausas dėl visuomenės nuostatų taip dažnai nėra visiškai tikslinga dėl lėtai pasireiškiančio poveikio. Be to, apklausos rezultatų prieinamumas yra menkas – šiuo metu puslapyje [www.socdialogas.lt](http://www.socdialogas.lt) prieinami tik 2017 m. vykdytos apklausos rezultatai, kurie pateikiami .pptx formatu. Nors pateikti grafikai yra naudingi kaip vizualizacijos, tai apsunkina apklausos analizavimą skirtingais pjūviais. Atvirų duomenų direktyvoje 2013/37/ES rekomenduojama duomenis teikti patogiam ir koreguojamame formate (pvz., .csv arba excel).

Pasiekimų socialinio dialogo srityje vertinimo metodika dar nepaviešinta, o apdovanojimai dar neįvykę, todėl rezultatai negali būti vertinami.

### 3.3.5. Intervencijų poveikis

➤ *Intervencijos neturėjo reikšmingo poveikio darbo sąlygoms ir darbo rinkos patrauklumui. Vis dėlto pastebimi skirtumai tarp projekte dalyvavusių ir nedalyvavusių respondentų požiūrio į savo gebėjimus ir galimybes dalyvauti socialiniame dialoge.*

Prieš vertinant intervencijų poveikį, svarbu paminėti galimus apribojimus. Visų pirma, projekto veiklos dar nėra pasibaigusios, todėl poveikis galėjo nespėti pasireikšti. Antra, apklausą užpildė 172 respondentai, pažymėję, kad dalyvavo projekte veiklose. Tokia imtis yra santykinai nedidelė ir gali lemti įvairias paklaidas (VDI duomenimis, apklausos vykdymo metu projekte jau buvo dalyvavę 6 239 asmenys).

Projekte „Profesinių sąjungų ir darbdavių bendradarbiavimo modelis vystant socialinį dialogą“ dalyvavusių ir nedalyvavusių respondentų atsakymai į klausimus apie socialinio dialogo poveikį (darbo sąlygas) beveik nesiskiria<sup>91</sup>. Galima pastebėti, kad projekte nedalyvavę respondentai yra netgi šiek tiek labiau patenkinti savo darbo sąlygomis ir dažniau jaučiasi tinkamai atlyginami – vis dėlto šių rezultatų negalima laikyti statistiškai reikšmingais<sup>92</sup>. Toliau pristatomi tik tie rezultatai, kurie turėjo statistinį reikšmingumą.

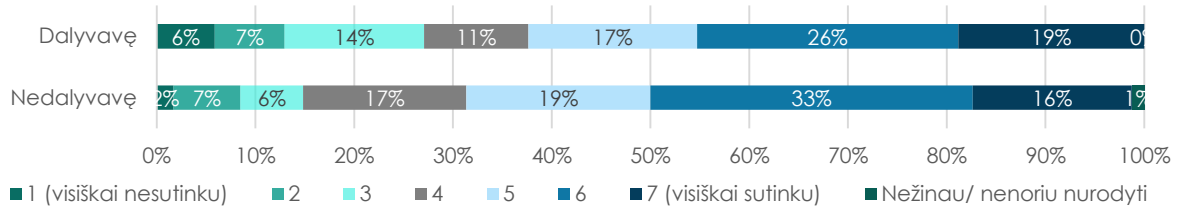
Statistiškai reikšmingi skirtumai buvo atsakymuose į klausimus apie įtraukimą į sprendimų priėmimą ir diskriminaciją (žr. 45 pav.). Įdomu tai, kad projekte dalyvavę asmenys šiuos aspektus įvertino prasčiau – 27 proc. manė, kad jie arba jų darbuotojai nepakankamai įtraukiami į sprendimų, susijusių su jų darbo organizavimu, priėmimą, o 19 proc. teigė darbovietėje patiriantys arba pastebintys diskriminacijos apraiškas. Interpretuojant šiuos rezultatus, galima daryti prielaidą, kad projekte dalyvavo būtent tie asmenys, kurie savo darbovietėse susiduria su šiomis problemomis ir siekia jas spręsti. Socialinio dialogo poreikis (kaip ir motyvacija dalyvauti projekte) gali kilti iš darbuotojų nepasitenkinimo esama situacija, todėl prastesnis projekto dalyvių darbo sąlygų vertinimas neturėtų stebinti.

<sup>91</sup> Žr. dokumento „Apklausos rezultatai“ 15 skyrių.

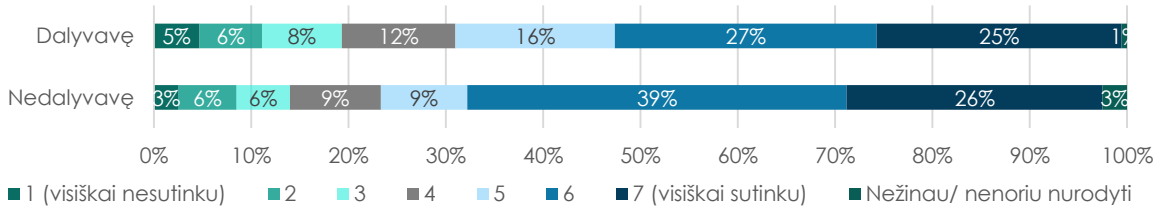
<sup>92</sup> Atliekant statistinio reikšmingumo testą, P-vertė yra didesnė nei 0,05.

#### 44 pav. Projekte dalyvavusių ir nedalyvavusių respondentų darbo sąlygų vertinimas

Darbuotojai yra / esu pakankamai įtraukiamas (-a) į sprendimų, susijusių su (mano) darbo organizavimu, priėmimą



Darbovietėje nepatiriu diskriminacijos / Darbovietėje nėra diskriminacijos apraiškų

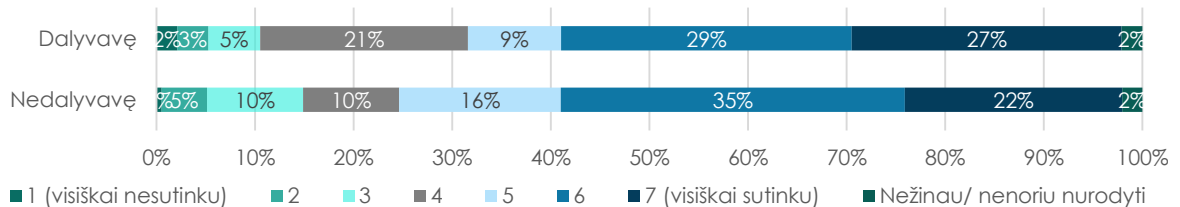


Šaltinis: „Visionary Analytics“ atlikta apklausa, 2020 m. birželio–liepos mėn. N (nedalyvavę) = 236, N (dalyvavę) = 170.

Projekto dalyviai taip pat kiek prasčiau vertino darbdavių gebėjimus ir žinias, reikalingas bendradarbiaujant su darbuotojais ar jų atstovais. Penktadalis (21 proc.) šios grupės respondentų vertino darbdavių žinias neutraliai, tačiau tikėtina, kad dalis šių atsakymų būtų persivėrę į neigiamą pusę, jei respondentai projekte nebūtų dalyvavę. Tai galimai atskleidžia, kad projekto veiklos buvo nukreiptos į tikslinės auditorijos poreikius (tuos, kurie neturi pakankamai gebėjimų ir žinių dalyvauti socialiniame dialoge). Kartu šis rezultatas atskleidžia, kad tolesnis darbdavių kompetencijų tobulinimas išlieka reikalingas.

#### 45 pav. Darbdavių gebėjimų ir žinių vertinimas

Turiu / darbdaviai turi pakankamai gebėjimų ir žinių, reikalingų bendradarbiaujant su darbuotojais ar jų atstovais



Šaltinis: „Visionary Analytics“ atlikta apklausa, 2020 m. birželio–liepos mėn. N (nedalyvavę) = 195, N (dalyvavę) = 95.

Projekto įgyvendintojai tikisi, kad veiklų poveikis pasireišk per ilgesnį laikotarpį. Kadangi projekte orientuojamasi į „minkštąsias“ veiklas, socialinio dialogo mastas (kolektyvinių sutarčių aprėptis, profesinių sąjungų narių skaičius) neišaugs taip greitai, kaip įgyvendinus 2007–2013 m. ES finansavimo laikotarpio priemonę. Pirmiausia, tikimasi kokybinių pokyčių – žinių apie socialinį dialogą sustiprėjimo, išaugusio socialinių partnerių pasitikėjimo, geranoriško darbdavių ir darbuotojų bendradarbiavimo, teigiamo profesinių sąjungų įvaizdžio (tokio poveikio pavyzdys pateikiamas 9 iliustracijoje). Šia prasme svarbus ne tik kolektyvinių sutarčių sudarymas, bet ir neformalaus socialinio dialogo mastas, darbuotojų įtraukimas į sprendimų priėmimą, atvirumas ir dalijimasis informacija, grįžamojo ryšio iš darbuotojų užtikrinimas.

#### 9 iliustracija. LMPF atvirieji mokymai visuomenei miškų urėdijose

**Projekto veiklos įgyvendintoja:** Lietuvos miško ir miško pramonės darbuotojų profesinių sąjungų federacijos (LMPF) pirmininkė. LMPF jungia regionines urėdijų bei privačių medienos apdirbimo įmonių profesines sąjungas visoje Lietuvoje. LMPF priklauso LPSK, kuri 2019 m. pasiūlė prisijungti prie projekto įgyvendinimo.

**Igyvendinta veikla:** LMPF organizavo 5–6 atvirusius mokymus skirtingų regionų urėdijose ir įmonėse „Šilutės baldai“. Mokymai vyko 8 val. dviem grupėmis po keliolika žmonių (joms buvo vedami skirtingi užsiėmimai, po kurių grupės apsikeisdavo). Mokymų auditoriją sudarė apie 60 proc. LMPF narių, o likusi dalis žmonių atėjo iš kitų darbuotojų, pamatę skelbimą. Mokymuose taip pat dalyvavo urėdijų vadovai, tačiau tai nevaržė darbuotojų (buvo aktyviai užduodami klausimai). Mokymų metu aptartos temos, susijusios su kolektyvinėmis sutartimis, darbo užmokesčiu, viršvalandžių apmokėjimu, darbo sauga (pvz., supažindinta su tuo, kad darbovietėje privalo būti atliekami rizikos vertinimai).

**Veiklos poveikis:** LMPF pirmininkė pastebėjo, kad po mokymų išaugo darbuotojų susirūpinimas darbo sauga – buvo iškelti klausimai dėl vien formaliai vykdomos Darbo saugos ir sveikatos komitetų veiklos, neatliekamų rizikos vertinimų, nepakankamai paisomų aprangos reikalavimų. Taip pat suaktyvėjo konsultacijų poreikis – darbuotojai dažniau skambina į LMPF dėl įvairių teisinių klausimų. Be to, po kiekvienų mokymų bent po 1–2 dalyvius išreikšdavo norą įstoti į profesinę sąjungą ir buvo siunčiami pasį vietinių profesinių sąjungų pirmininkus. Nors LMPF pirmininkė jau seniai veikia profesinėse sąjungose, tokius mokymus vedė pirmą kartą ir teigė sustiprinsi savo kompetencijas. LMPF ketina po projekto organizuoti mokymus savo lėšomis (šiuo metu planuojamas vizitas į AB „Grigeo Klaipėdos kartonas“).

*„Didesnis spektras žinių, įtraukiame darbuotojus ir darbdavį – jų abiejų požiūriai pasikeitė teigiama linkme. Visi mes gavome daug naudingos informacijos. Na, o svarbiausia, po tokių mokymų (projekto) pas mus atsirado nemažai naujų narių!“*

Svarbi sąlyga siekiant poveikio yra pradėtų veiklų tęstinumo užtikrinimas. Nors kai kurie socialiniai partneriai žada tęsti pradėtą veiklą savo lėšomis (žr. 9 iliustraciją), tebesusiduriama su iššūkiais dėl žmogiškųjų išteklių ir kompetencijų trūkumo darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijose. Šiuo atžvilgiu verta prisiminti ir praėjusio laikotarpio pamokas, kai dalies teritorinių ir šakos lygmens tarybų veikla sustojo vos pasibaigus projektui. Siekiant, kad intervencijų poveikis pasireikštų visos šalies ekonomikos mastu ir didintų darbo rinkos patrauklumą, reikalingas ir gerokai didesnis veiklų mastas, paliečiantis daugiau organizacijų negu dabartiniame projekte.



## 4. Išvados ir rekomendacijos

Šiame skyriuje pateikiamos svarbiausios vertinimo išvados dėl socialinio dialogo būklės ir 2014–2020 m. ES fondų investicijų į socialinį dialogą poveikio bei pristatomi strateginiai siūlymai ir rekomendacijos tolesnei socialinio dialogo plėtrai artėjančiu 2021–2027 m. finansavimo laikotarpiu.

### 4.1. Išvados

Vertinimo išvados pateikiamos vadovaujantis ataskaitos struktūra, o ne vertinimo klausimais, nes pastarųjų dauguma kartojasi kiekvienam nagrinėtam pjūviui. [8 priede](#) esanti lentelė pateikia detalią informaciją, kuriuose ataskaitos skyriuose ar skyreliuose galima rasti atsakymus į vertinimo klausimus.

#### *Nacionalinės Trišalės tarybos veikla*

Nacionalinės **Trišalės tarybos veikla tarybos narių buvo vertinama kaip gana reguliari, o joje sprendžiami klausimai – aktualūs ir svarbūs** socialinių partnerių organizacijoms. Tarybos nariai bendradarbiavimą dažniausiai apibūdina kaip geranorišką, sklandų ir gana produktyvų. Vis dėlto Trišalė taryba susiduria su savo veiklos apribojimais. Trišalė taryba **stokoja autonomiškumo**, nes veikia prie SADM ir nėra traktuojama kaip atskira institucija. Tai iš dalies prisideda prie šios institucijos ribotų veiklos galimybių, tačiau socialinių partnerių iniciatyvumas plėsti institucijos veiklą taip pat išlieka labai svarbus. Socialiniams partneriams taip pat **trūksta galimybių priimti įrodymais grįstus sprendimus** dėl Trišalei tarybai pavaldaus sekretoriato ar analogiško, informaciją teikiančio, padalinio trūkumo. Socialiniai partneriai teigė **nesijaučiantys pakankamai įtraukiami** į dalies svarbių **sprendimų, susijusių su ekonomine ar socialine politika**, priėmimą (pvz., teisės aktų svarstymą, mokesčių verslui politiką ar aktyvių darbo rinkos priemonių formavimą). Pastarasis aspektas riboja socialinių partnerių organizacijų įtaką ir nesuteikia paskatų šioms organizacijoms stiprinti savo pozicijas. Iš dalies tai kartu lemia mažą šių organizacijų patrauklumą potencialiems nariams, nesuteikiant papildomos motyvacijos dalyvauti socialiniame dialoge.

#### *Socialinio dialogo būklė Lietuvoje*

Nors pastebima teigiamų tendencijų, socialinio dialogo būklė Lietuvoje nuo 2007–2013 m. laikotarpio labai reikšmingai nesikeitė.

**Kolektyvinių sutarčių skaičius ir aprėpties mastas išlieka vienas žemiausių visoje ES**, jis siekia vos 15–20 proc. Didžioji darbovietėse galiojančių sutarčių dalis yra darbdavio lygmens, o kitų kolektyvinių sutarčių tipai galioja retai. **Pagrindinės** tokios situacijos **priežastys yra šios**:

- Mažas socialinių partnerių atstovavimo mastas – nedidelis narių skaičius profesinėse sąjungose ir darbdavių organizacijose;
- Didelė šių organizacijų tarpusavio fragmentacija ir reprezentatyvumo kriterijų trūkumas, neleidžiantis aiškiai nubrėžti ribas, kurios socialinių partnerių organizacijos yra įgalios atstovauti konkrečios šakos ar teritorijos darbdaviams arba darbuotojams;
- Darbdavių organizacijų nariai dažnai nesuteikiami įgaliojimai pasirašyti kolektyvines sutartis;
- Nenaudojamas kolektyvinių sutarčių išplėtimo mechanizmas;
- Neigiamas darbdavių ir (arba) darbuotojų bei jų atstovų požiūris į kolektyvinę sutartį, dažnai, ypač privačiame sektoriuje, sutartis traktuojama kaip nereikalinga dėl gana gerų darbo sąlygų;
- Darbdaviai nėra motyvuoti pasirašyti kolektyvinę sutartį, nes 1) nėra aišku, kaip kolektyvinė sutartis prisideda prie įmonės konkurencingumo ir pelningumo didinimo, kuo ji naudinga darbdaviams; 2) vyrauja įsitikinimas, kad sutartis naudinga tik darbuotojams; 3) vengiama administracinės naštos ir darbuotojų susiskaldymo, jei profesinės sąjungos reikalauja sutarties nuostatas taikyti tik profesinių sąjungų nariams;

- Darbuotojai ir jų atstovai vengia konflikto su darbdaviu, todėl neinicijuoja kolektyvinių derybų.

Vertinimo metu pastebėta, kad **kolektyvinės sutartys dažniausiai neturi poveikio darbo sąlygoms**, nes didžioji jų dalis pasirašoma viešajame sektoriuje ir (arba) jų turinys yra pernelyg formalus. Nors ir buvo teigiamų pavyzdžių, kai kolektyvinė sutartis leido pagerinti darbo sąlygų aspektus bei darbuotojų ir darbdavių tarpusavio santykius, tačiau tai išlieka labiau išimtis nei taisyklė.

**Informavimo ir konsultavimo veiklos** Lietuvos įmonėse bei įstaigose yra **vykdomos gana reguliariai, tačiau nebūtinai kokybiškai**. Didžioji dalis darbuotojų įmonėse ar įstaigose yra informuojami, tačiau reguliariai konsultuojamų darbuotojų dalis yra reikšmingai mažesnė. Žvelgiant visos Lietuvos mastu, pastebėta, kad **kas ketvirtas darbuotojas yra linkęs manyti, kad į jo nuomonę nėra atsižvelgiama**. Taip pat reikšmingai išsiskiria darbuotojų ir darbdavių vertinimas – darbuotojai yra daug labiau linkę nesutikti, kad veiklos yra vykdomos reguliariai ir kokybiškai. **Pagrindinės** tokios situacijos **priežastys yra šios**:

- Esama skirtingo darbuotojų ir darbdavių požiūrio į informavimo ir konsultavimo veiklas bei šių veiklų kokybę, dažnai nesutariama, ko galima tikėtis iš šių veiklų;
- Informavimo ir konsultavimo veiklos yra vykdomos formaliai, dėl akių;
- Pateikiama informacija būna neišsami, motyvuojant tuo, kad darbuotojams ji nėra aktuali ar reikalinga. Tai ypač pastebima įmonės ar įstaigos finansinės būklės klausimų atveju – daugiau nei trečdalis (35 proc.) vertinimo apklausoje dalyvavusių darbuotojų teigė tokios informacijos per pastaruosius 3 mėn. negavę;
- Darbuotojai jaučiasi nesaugiai dėl savo darbo vietos, todėl vengia sakyti savo nuomonę ir kelti klausimus. Vertinimo metu pastebėta, kad kas antras darbuotojas nesijaučia tvirtai dėl savo darbo vietos.

Informavimo ir konsultavimo **veiklų reguliarumas ir kokybė daugiausia priklauso nuo įmonės ar įstaigos vadovo bei vidinės organizacijos kultūros**. Geranoriškai socialinio dialogo atžvilgiu nusiteikę vadovai yra labiau linkę atvirai informuoti ir reguliariai konsultotis su darbuotojais.

**Informavimo ir konsultavimo veiklų vertinimas dažnu atveju sutampa su darbo sąlygų aspektų vertinimu**. Geriausiai vertinti darbo sąlygų aspektai (darbo sauga, darbo ir poilsio režimas ir socialinės garantijos) buvo dažniausiai aptariami su darbuotojais. Vis dėlto šie klausimai yra tiesiogiai susiję su darbuotojų atliekamu darbu. Nemažai darbuotojų teigė esantys nepatenkinti dėl savo gaunamo atlyginimo ir karjeros galimybių, jautė baimę prarasti darbą. Atitinkamai finansiniai įmonės ar įstaigos klausimai, darbuotojų įdarbinimo ir atleidimo bei kvalifikacijos kėlimo klausimai darbovietėse nagrinėti gana retai. Šie aspektai yra aktualūs visoms įmonėms ar įstaigoms, tačiau viešajame sektoriuje situacija prastesnė.

Socialinio dialogo mastą ir kokybę taip pat riboja šie veiksniai:

- **Geranoriškumo stoka bei darbuotojų ir darbdavių abipusis valios trūkumas priiimti įsipareigojimus** išlieka aktuali iššūkiu. Neigiamas požiūris į kitos, nei atstovaujama, pusės organizacijos atstovus vis dar paplitęs. Darbuotojai nepasitiki darbdaviais, o pastarieji neretai vengia laikytis (kolektyvinių) sutarčių nuostatų. Pastebėta, kad darbdaviai darbuotojais pasitiki labiau nei pastarieji darbdaviais.
- Socialinių partnerių organizacijų **finansinių ir žmogiškųjų išteklių trūkumas**, dėl kurių susiduriama su **žinių, gebėjimų ir galimybių** teikti nuolatinę pagalbą organizacijų nariams **stoka**. Dėl šios priežasties socialinių partnerių organizacijos negali priiimti aktyvesnio vaidmens skatinant kokybišką socialinį dialogą Lietuvos įstaigose ar įmonėse.

### **Socialinio dialogo būklė pagal sektorių, ūkio šakas, regionus, įmonių dydį / kapitalą**

Paradoksalu, tačiau **viešajame sektoriuje, kur kolektyvinių sutarčių skaičius, taigi ir aprėptis, yra reikšmingai didesni, darbo sąlygos apskritai yra vertinamos prasčiau nei privačiame sektoriuje**. Kitų socialinio dialogo veiklų vykdymas viešajame ir privačiame sektoriuose labai

smarkiai nesiskiria, o į darbuotojų nuomones bei poreikius labiau atsižvelgiama privačiame sektoriuje. Privataus sektoriaus darbuotojai labiau pasitiki savo darbdaviais, tačiau turi mažiau žinių ir gebėjimų, reikalingų dalyvauti socialiniame dialoge, nei viešojo sektoriaus darbuotojai. Bene svarbiausias skirtumas tarp darbo sąlygų viešajame ir privačiame sektoriuose – kvalifikacijos kėlimo galimybės viešajame sektoriuje vertintos geriau nei privačiame sektoriuje, o atlyginimas už atliktą darbą buvo geriau vertintas privačiame sektoriuje.

Esama **ryškių kontrastų ne tik tarp skirtingų ūkio šakų, bet ir ūkio šakose veikiančių segmentų**. Pastebėta, kad kiekvienos ūkio šakos poreikiai socialinio dialogo srityje gali reikšmingai skirtis (pagrindinės tendencijos apibendrinamos [2.5 skyrelyje](#) esančioje 4 lentelėje). Šakos tarybų veikla priklauso nuo kiekvienoje iš jų esamos socialinio dialogo tradicijos bei darbo santykių kultūros – dalis veiklų vykdo formaliai, tačiau yra ir itin teigiamų pavyzdžių. **Geriausiai socialinis dialogas ir jo poveikis vertintas finansų ir draudimo veiklų vykdančiose įmonėse, o prasčiausiai – viešojo valdymo ir gynybos srityje.**

**Teritorinio lygmens socialinis dialogas išlieka menkai išvystytas** – retai pasirašomos kolektyvinės sutartys, o teritorinės darbo ir socialinių reikalų tarybos veikia tik kas penktoje savivaldybėje. Šios tarybos veikia gan formaliai, kai kurios iš jų, nutraukus 2007–2013 m. skirtą finansavimą, nebetęsė veiklos. **Socialinio dialogo mastas ir kokybė didžiuosiuose miestuose reikšmingai nesiskiria nuo likusios Lietuvos**. Svarbu pažymėti, kad vertinimo metu atliktos apklausos duomenys labiau leidžia daryti išvadas apie socialinio dialogo būklę konkrečių apskričių ūkio šakose nei tik apie apskričių socialinio dialogo būklę. Apklausos respondentai gerai vertino socialinio dialogo veiklas švietimo šakoje būtent Tauragės, Panevėžio ir Telšių apskrityse, o Utenos apskrityje kultūros, sveikatos, tekstilės pramonės bei vandens tiekimo ūkio šakose socialinis dialogas buvo vertintas prastai.

**Geriausiai socialinio dialogo veiklos buvo vertintos labai mažose ir itin stambiose įmonėse, prasčiausiai – vidutinio dydžio (50–249 darbuotojai)**. Mažose įmonėse darbuotojų atstovavimas yra ribotas, nes darbuotojai su darbdaviais bendrauja tiesiogiai. Lietuvoje **dauguma įmonių yra mažos ir labai mažos, o tai apsunkina socialinio dialogo mastą, nes šiose įmonėse darbuotojų atstovavimas yra traktuojamas kaip nereikalingas** tiek pačių darbuotojų, tiek darbdavių. Stambių įmonių darbuotojai yra mažiau patenkinti socialiniu dialogu bei darbo sąlygomis nei mažų įmonių darbuotojai, nepaisant to, kad stambiose įmonėse yra darbuotojų atstovų (dažniausiai profesinių sąjungų). Reikšmingų skirtumų tarp socialinio dialogo veiklų užsienio ir Lietuvos kapitalo įmonėse nepastebėta, tačiau pastarosioms būdingos kiek geresnės darbo sąlygos ir didesnis pasitikėjimas darbdaviais. Kvalifikacijos kėlimo galimybės vertintos vienodai tiek užsienio, tiek Lietuvos kapitalo įmonėse.

### **Pagrindiniai pokyčiai ir ryškiausios tendencijos Lietuvoje bei kitose ES šalyse 2014–2020 m.**

Kai kurios socialinio dialogo tendencijos Lietuvoje yra panašios į pastebimas kitose ES valstybėse. **2014–2020 m. laikotarpiu buvo siekiama liberalizuoti darbo santykius** (2017 m. Darbo kodekso pakeitimai), **stiprinti socialinį dialogą nacionaliniu mastu ir paskatinti darbuotojų atstovavimą per steigiamas darbo tarybas**. Vis dėlto, priešingai negu kitose ES šalyse, pernelyg mažas dėmesys buvo skirtas pačių socialinių partnerių organizacijų stiprinimui, o kolektyvinės derybos šakos lygmeniu Lietuvoje nuo 2014 m. vyko panašia apimtimi kaip ir ligi tol. Nors Lietuvoje yra teigiamų pokyčių socialinio dialogo srityje, siekiant ryškesnio socialinio dialogo poveikio svarbu skirti daugiau dėmesio efektyviam socialinių partnerių bei darbuotojų atstovų įgalinimui. Aktualus gerosios praktikos pavyzdys, kaip tai galėtų būti daroma, pateikiamas [3.1 skyrelyje](#) 3 iliustracijoje.

Be to, kitose ES valstybėse **vis daugiau dėmesio yra skiriama ne pagal tradicines darbo sutartis dirbančių asmenų atstovavimui, ieškoma inovatyvesnių būdų apginti tokių darbuotojų interesus**. Ateityje dėl technologijų kaitos kilsiantys ginčai dėl darbo sąlygų galimai turės įtakos socialinio dialogo plėtrai. Lietuvoje, kaip ir kitose ES šalyse, tai sukurs papildomų iššūkių, nes

darbo santykių reguliavimas yra nepakankamai pritaikytas naujoms ir labai įvairioms darbo formoms.

### LR darbo kodekso pakeitimai ir socialinio dialogo būklė

2017 m. įsigalioję Darbo kodekso pokyčiai itin didelio poveikio socialiniam dialogui lig šiol neturėjo, tačiau pastebėta teigiamų tendencijų.

- **Kolektyvinių sutarčių nuostatų taikymas tik profesinių sąjungų nariams** turėjo padėti spręsti mažo profesinių sąjungų reprezentatyvumo aspektą ir paskatinti darbuotojus stoti į profesines sąjungas. Vis dėlto ši **nuostata neturėjo ryškaus poveikio**, o narių profesinėse sąjungose toliau tendencingai mažėja. Viena iš esminių problemų yra ta, kad **geresnių sąlygų sudarymas profesinės sąjungos nariams galimai yra diskriminacinis** likusių darbuotojų atžvilgiu, todėl darbdaviai vengia tai daryti. Kita vertus, darbdaviams tai taip pat kuria papildomą administracinę našta ir skaldo darbuotojų kolektyvą, todėl jie yra linkę išplėsti kolektyvinės sutarties taikymą visiems darbuotojams.
- Numatytas **privalomas darbo tarybų steigimas** įmonėse ar įstaigose, kuriose yra daugiau nei 20 darbuotojų, **paskatino darbo tarybų steigimąsi, tačiau socialinio dialogo kokybės** ryškiai **nepagerino**. Virš 50 proc. ūkio subjektų, kuriuose turėtų būti veikianti darbo taryba, vis dar jų nėra, o dalyje darbo tarybų veikla vykdoma formaliai ir nekokybiškai. Nemažai darbo tarybų narių teigė stokoiantys žinių ir gebėjimų, kaip atlikti atstovavimo funkciją. Taip pat patiems darbdaviams trūksta gerųjų pavyzdžių, atskleidžiančių, kaip darbo santykių demokratijos (angl. *industrial democracy*) principų diegimas gali atnešti ekonominę grąžą.
- Nors buvo **įteisintas darbuotojų atstovų įsitraukimas į valstybės ar savivaldybės įmonių** valdymo ar priežiūros **organus** ir šioje srityje esama gerų pavyzdžių, **tai dar nėra plačiai taikoma praktika**. Darbdaviai nepasitiki darbuotojų kompetencijomis, nenori atskleisti konfidencialios informacijos.
- 2017 m. buvo **išplėstos darbo ginčų komisijų dėl teisės kompetencijų ribos**. Dėl šios priežasties **komisijoms pateikiamų prašymų skaičius reikšmingai išaugo, o 2019 m. buvo įsteigtos dar trys darbo ginčų komisijos** (šiuo metu jų yra 22). Ši tendencija rodo darbuotojų aktyvumą ginant savo teises ir augantį pasitikėjimą darbo ginčų komisijomis.
- 2017 m. taip pat **buvo palengvintos streiko paskelbimo sąlygos**. Vis dėlto streiko paskelbimas vis dar išlieka gana griežtai reglamentuotas, o ši teisė garantuota tik profesinių sąjungų nariams, nors šių Lietuvos mastu yra mažai. Bendras streikų skaičius kasmet svyruoja, o **tendencingų pokyčių nepastebima**. Streikų skaičius kol kas labiau priklauso nuo išorinių veiksnių.

### ES 2014–2020 m. veiksmų programos investicijų poveikis socialinio dialogo mastui ir kokybei

2014–2020 m. ES investicijų į socialinį dialogą **intervencijos neturėjo reikšmingo poveikio darbo sąlygoms ir darbo rinkos patrauklumui**. Vis dėlto **pastebimi skirtumai tarp projekte dalyvavusių ir nedalyvavusių respondentų požiūrio į savo gebėjimus** ir galimybes dalyvauti socialiniame dialoge. Tai leidžia daryti išvadą, kad dalis į tikslines grupes orientuotų veiklų pasiteisino ir buvo naudingos.

Pagrindinės priežastys, dėl kurių intervencijų poveikis yra mažas, yra šios:

- **Projekto veiklų mastas buvo nedidelis** – vertinimo metu projekto veiklose buvo dalyvavę 6 269 asmenys. Iš vykdytos apklausos respondentų vos 13 proc. buvo dalyvavę veiklose, nors šios buvo aktualios visiems apklausos respondentams;
- **Pritrūko ryškesnės orientacijos į konkrečios tikslinės grupės poreikius** (pvz., darbo tarybų narius, privataus sektoriaus darbdavius ar pan.). Veiklų turinys dažnai buvo gan abstraktus pobūdžio, todėl negalėjo suteikti pakankamai žinių ar gebėjimų, reikalingų spręsti konkrečias problemas, su kuriomis susiduria tam tikri sektoriai ar įmonių / darbuotojų grupės;

- **Kai kurios viešinio veiklos**, nors joms skirta nemaža finansavimo dalis, **nebuvo tikslingos ar kokybiškai įgyvendintos**. Tikėtina, kad tokios veiklos kaip socialinio dialogo svetainės rengimas, vaizdo klipai, kūrybiniai konkursai ir informacinė atributika neturės jokio poveikio;
- **Dalis į tikslines grupes orientuotų veiklų**, pavyzdžiui, konferencijos darbo teisės klausimais bei apskritojo stalo mokymai-diskusijos, **pasiteisino, tačiau dalis veiklų**, pavyzdžiui, kai kurie mokymai-diskusijos socialinio dialogo klausimais, **buvo įgyvendinta nekokybiškai**. Didžiausia problema buvo tai, kad mokymų temos nebuvo tiesiogiai susijusios su socialiniu dialogu, o patys mokymai – su socialiniam dialogui reikalingų įgūdžių stiprinimu;
- **Pritrūko konsultacinio pobūdžio veiklų**, kur darbuotojai ar darbdaviai būtų galėję pasikonsultuoti dėl realiai kilusių situacijų jų darbovietėje. Būtent tokio tipo veiklos susilaukė ypač teigiamų įvertinimų.

Taip pat, įgyvendinant 2014–2020 m. ES finansuotą projektą „Profesinių sąjungų ir darbdavių bendradarbiavimo modelis vystant socialinį dialogą“, buvo pastebėti keli iššūkiai, kurių reikėtų vengti ateityje:

- **Kokybiškas socialinių partnerių įtraukimas į projekto veiklų planavimą išlieka iššūkiu**. Nepaisant to, kad projekto veiklos buvo derintos su socialiniais partneriais, jie vėliau teigė nesutinkantys su dalimi projekto įgyvendinimo aspektų. Šiuo atveju svarbus tiek pačių socialinių partnerių aktyvumas, tiek projektus įgyvendinančių institucijų pastangos;
- **Socialiniams partneriams abejonių kėlė VDI, kaip projekto įgyvendintojo, vaidmuo** – nors teigiama, kad šis sprendimas pradžioje buvo suderintas su socialiniais partneriais ir leido skaidriau bei paprasčiau administruoti projektą, vertinimo metu socialiniai partneriai akcentavo, kad pasirinkimas buvo netinkamas. Palyginimui – Slovėnijoje ESF lėšomis finansuojamą projektą įgyvendino pagrindinė Slovėnijos darbdavių organizacija. Ateityje šis pasirinkimas turėtų būti dar kartą išsamiai aptartas su visais projekte norinčiais dalyvauti socialiniais partneriais.
- **Projekto metu privačioms įmonėms buvo taikomas de minimis reikalavimas**. Tai ne tik didina administracinę naštą, bet ir mažina darbdavių bei darbuotojų galimybes ir motyvaciją dalyvauti projekte. Šis aspektas yra nustatytas ES reglamentų, todėl įgyvendinant konkrečias veiklas įmonėse (pvz., apskritojo stalo diskusijas) privalo būti taikomas. Kita vertus, šį iššūkį būtų galima spręsti dažniau organizuojant atvirus mokymus, kurių dalyviai būtų kviečiami iš pasirinktų tikslinių grupių (pvz., konkrečios šakos darbuotojai ar darbdaviai), ar ieškant kitų būdų, kaip motyvuoti įmones dalyvauti projekto veiklose.

## 4.2. Strateginiai siūlymai ir rekomendacijos 2021–2027 m. finansavimo laikotarpiui

Rekomendacijos buvo suformuluotos atsižvelgiant į socialinio dialogo srityje išliekančius iššūkius, užsienio valstybių gerąją praktiką bei suinteresuotų šalių atstovų 2020 m. rugsėjo mėn. organizuotoje diskusijoje-seminare pateiktus siūlymus.

Strateginiai siūlymai („žinok tai“) ir rekomendacijos („daryk tai“) pateikia atsakymus į 9.4.1, 9.4.2 ir 9.4.3 vertinimo klausimus (jų formuluotes žr. 1 ir 8 prieduose). Visi siūlymai ir rekomendacijos yra aktualūs ir įgyvendinami nauju programavimo laikotarpiu.

6 lentelė

Nr.	Išliekantis iššūkis	Rekomendacijos / siūlymai	Atsakinga institucija
<b>Strateginiai siūlymai</b>			
1.	<b>Menkas socialinių partnerių atstovavimo mastas ir didelė</b> šių organizacijų tarpusavio <b>fragmentacija</b> neigiamai veikia socialinio dialogo būklę. Dėl fragmentiškumo socialinių partnerių organizacijų išreiškiamos pozicijos dažnai praranda „svorį“, o tai tiesiogiai atsiliepia jų galimybėms atstovauti savo narių interesams.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Socialinių partnerių <b>representatyvumo kriterijų įvedimas</b> ne tik Trišalėje taryboje, tačiau ir šakos ar teritorijos lygmenimis padėtų aiškiau apibrėžti, kurios organizacijos gali būti laikomos representatyviomis ir gali tinkamai atstovauti didžiajai daliai tos šakos ar teritorijos narių.</li> <li>Representatyvumo kriterijų įvedimas galėtų <b>paskatinti socialinių partnerių organizacijų konsolidaciją</b> šakos, teritoriniu ar kai kuriais atvejais net įmonės lygmeniu (aktualu, kai įmonėje veikia kelios profesinės sąjungos).</li> <li>Šiuo metu <b>duomenys dėl socialinių partnerių representatyvumo</b> (t. y. narių skaičius ar rinkos dalis, kurią apima organizacijos nariai) <b>yra nepakankami ir nepatikimi</b>, nes organizacijos nėra įpareigosotos šių duomenų rinkti. <b>Ateityje</b>, norint užtikrinti socialinių partnerių skaidrumą, <b>šią informaciją vertėtų rinkti</b>.</li> </ul>	Įgyvendinama socialinių partnerių tarpusavio susitarimu Trišalėje taryboje ir (arba) keičiant įstatyminę bazę.
2.	Socialinių partnerių organizacijų <b>finansinių ir žmogiškųjų išteklių trūkumas</b> , dėl kurio susiduriama su <b>žinių, gebėjimų ir galimybių</b> teikti nuolatinę pagalbą organizacijų nariams <b>stoka</b> . Dėl šios priežasties socialinių partnerių organizacijos negali priimti aktyvesnio vaidmens skatinant kokybišką socialinį dialogą Lietuvos įstaigose ar įmonėse.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Net ir trūkstant representatyvumo kriterijų, <b>socialinių partnerių konsolidacija galėtų padėti sutelkti trūkstantus finansinius ir žmogiškuosius išteklius</b>. Gera praktika šiuo atveju galima laikyti didžiąsias Danijos profesinių sąjungų organizacijas (jų susijungimas plačiau aprašomas <a href="#">2.3.3 skyrelyje</a> 2 iliustracijoje).</li> <li><b>Išlieka aktualu stiprinti tiek socialinių partnerių, tiek jų narių derybinius gebėjimus ir žinias</b> apie socialinį dialogą. Ateityje dalį veiklų būtų galima nukreipti į šių organizacijų (ypač šakinių) ekonominių ir teisinių žinių stiprinimą. Vis dėlto svarbu atkreipti dėmesį, kad socialinių partnerių organizacijos išlieka pačios atsakingos už savo organizacijų veiklos bei socialinio dialogo mastą ir kokybę, todėl tiesioginė parama šioms organizacijoms nėra tikslinga.</li> </ul>	Įgyvendinama socialinių partnerių tarpusavio susitarimu Trišalėje taryboje.



<p>3.</p> <p>Nacionalinė Trišalė taryba susiduria su savo veiklos apribojimais, nes ši institucija <b>stokoja autonomiškumo</b>, socialiniams partneriams <b>trūksta galimybių priimti įrodymais grįstus sprendimus</b>, jie nėra pakankamai įtraukiami į svarbių sprendimų, susijusių su ekonomine ar socialine politika, priėmimą.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Stiprinti Trišalės tarybos veiklą</b> sudarant galimybes priimti įrodymais grįstus sprendimus <b>per ekspertinės institucijos ar nepriklausomo sekretoriato teikiamas informacinio bei analitinio pobūdžio paslaugas</b>. Šią funkciją galėtų atlikti Vyriausybės strateginės analizės centras (STRATA), kurio pagrindinė užduotis ir yra teikti nepriklausomą, tiriamąją veiklą grįstą informaciją, reikalingą įrodymais pagrįstiems viešosios politikos sprendimams priimti. Viena iš STRATA papildomų funkcijų galėtų būti darbo santykių sistemos stebėseną bei konkrečios informacijos ir duomenų, reikalingų priimant sprendimus, susijusius su socialine ar ekonomine politika, teikimas.</li> <li>• <b>Stiprinti Trišalės tarybos pozicijos svarbą priimant su darbo rinka susijusių teisės aktų pakeitimus</b>. Šiuo atveju aktualus Slovėnijos pavyzdys (išsamiau pristatomas <a href="#">2.1 skyrelyje</a> 1 iliustracijoje) – Slovėnijos trišalė taryba reguliariai svarsto teisinio pobūdžio dokumentus ir turi teisę juos inicijuoti. Su taryba privaloma konsultuotis teikiant visus parlamente svarstomus įstatymų projektus, susijusius su atlyginimų politika, socialine politika, darbo santykiais, užimtumu, kolektyvinių derybų sistema, kainų ir mokesčių politika, teisine apsauga. Lietuvoje <b>siūlome klausimų turinį plėsti palaipsniui, derinant kartu su Trišalės tarybos galimybėmis priimti įrodymais grįstus sprendimus</b>.</li> </ul>	<p>Trišalės tarybos sprendimu, patvirtintu Vyriausybės. Įgyvendinimas turėtų būti grįstas Trišalės tarybos ir STRATA bendradarbiavimu.</p>
<p>4.</p> <p><b>Mažas kolektyvinių derybų mastas privačiame sektoriuje</b> (ypač <b>šakos lygmeniu</b>) išlieka svarbiu iššūkiu. Darbuotojų ir darbdavių atstovai yra pernelyg menkai linkę ieškoti abi puses tenkinančio kompromiso ir aktyviai tartis dėl darbo sąlygų. Taigi, dėl šios priežasties <b>sutarčių aprėpties mastas</b> bei visų tipų kolektyvinių sutarčių <b>skaičius taip pat išlieka nedidelis</b>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atsižvelgiant į tai, kad darbdavių asociacijos dažnai neturi savo narių suteiktų įgaliojimų pasirašyti kolektyvines sutartis šakos lygmeniu, siūloma <b>įvesti kriterijus, leidžiančius atskirti socialinių partnerių organizacijas nuo tokių įgaliojimų neturinčių darbuotojų ar darbdavių asociacijų, turinčių kitas (pvz., lobistinio pobūdžio) funkcijas</b>. Be šių įgaliojimų Lietuvoje verslo asociacijos negali įpareigoti savo narių vykdyti kolektyvinėse sutartyse numatytas nuostatas, o jų atliekamos funkcijos nėra tolygios kitose ES šalyse esančių darbdavių organizacijų funkcijoms. Siekiant užtikrinti, kad darbdavių organizacijos skaidriai atstovautų savo nariams ir galėtų priimti įsipareigojimus, svarbu paskatinti (pvz., suteikiant vietą Trišalėje taryboje arba suteikiant geresnes sąlygas dalyvauti ES projektų veiklose) ir atskirti verslo asociacijas, kurios teisiškai gali tai daryti nuo verslo asociacijų, kurios neturi įgaliojimų visavertiškai atlikti narių atstovavimo funkciją.</li> <li>• Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvoje <b>streiko</b> teise pasinaudoti gali tik gana nedidelė visų darbuotojų dalis, šią <b>teisę siūlome palengvinti</b>, pvz., išplečiant ją ne tik profesinių sąjungų darbuotojams arba sutrumpinant streiko įspėjimo terminą. Tokiu būdu darbuotojai įgautų daugiau derybinės galios, taigi darbdaviams atsirastų papildomas interesas dalyvauti kolektyvinėse derybose. Kitaip tariant, norint užtikrinti sklandų įmonės darbą, darbdaviai taptų labiau priklausomi nuo darbuotojų pozicijos, o tai savo ruožtu paskatintų ieškoti abipusio susitarimo.</li> <li>• <b>Sudaryti galimybes šakos sutartį taikančioms įmonėms ar įstaigoms</b> kai kurias <b>Darbo kodekso nuostatas pakeisti</b> kolektyvinės sutarties nuostatomis įvedant daugiau lankstumo. Pavyzdžiui, kai kurių Darbo kodekso nuostatų galėtų būti atsisakoma mainais į geresnes darbo sąlygas, jei su tuo sutinka darbuotojai (pvz., Latvijoje 2019 m. statybų ūkio šakoje buvo pasirašyta būtent tokio pobūdžio kolektyvinė sutartis: darbuotojai sutiko, kad už viršvalandžius būtų mokama mažesnė dalis, nei nurodyta Darbo kodekse, mainais už didesnę minimalų mėnesinį atlyginimą<sup>93</sup>).</li> </ul>	<p>Įgyvendinama socialinių partnerių susitarimu Trišalėje taryboje ir (arba) keičiant įstatyminę bazę.</p> <p>Įgyvendinama socialinių partnerių susitarimu Trišalėje taryboje ir keičiant įstatyminę bazę.</p>
<b>Rekomendacijos</b>		

<sup>93</sup> Daugiau informacijos prieinama internete: <https://lbna.lv/en/general-agreement>.

5.	<p><b>Didžioji finansuojamų veiklų dalis</b> buvo <b>prieinama tik mažam dalyvių ratui</b>. Tai riboja veiklų poveikį visos Lietuvos mastu, todėl nederėtų tikėtis ryškaus proveržio šioje srityje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atsižvelgiant į tai, kad veiklų prieinamumas yra priklausomas nuo skiriamo finansavimo ir ateityje nebūtinai reikšmingai padidės, <b>siūlome labiau pritaikyti veiklas kelioms pasirinktoms tikslinėms grupėms</b>, taip siekiant poveikio labai apibrėžtoje srityje. Pavyzdžiui, veiklas galima orientuoti į įmonių darbuotojus, darbdavius ar darbo tarybų bei profesinių sąjungų narius (kiekvieną grupę traktuojant atskirai) keliuose pasirinktose ūkio šakose arba konkrečioje Lietuvos teritorijoje (pvz., vienos savivaldybės ar vieno miesto įmonėms). <b>Daugiausia dėmesio siūlytume skirti kelioms (2–3) pasirinktoms ūkio šakoms privačiame sektoriuje</b>. Plačiau kiekvienos ūkio šakos situacija aptariama <a href="#">2.5 skyrelyje</a> (skyrelio pradžioje pateikiama lentelė su kiekvienoje ūkio šakoje pastebėtomis stiprybėmis bei iššūkiais). Pasirenkant ūkio šakas, galima būtų tiek sutelkti dėmesį į išliekančius iššūkius, tiek dar labiau sustiprinti jau esamus teigiamus aspektus.</li> </ul>	<p>Finansų ministerija, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (atsakinga už ES investicijų lėšų planavimą).</p>
6.	<p><b>Ryškūs kontrastai</b> ne tik tarp socialinio dialogo masto ir kokybės skirtingose ūkio šakose, tačiau ir tarp ūkio šakų segmentų.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Kiekvienoje ūkio šakoje ar net šakos segmente yra skirtingų problemų</b>, todėl jas <b>aktualu spręsti šakos</b> (ar šakos segmento) <b>lygmeniu</b>. Šiam tikslui siūlome daugiau dėmesio skirti tiksliniams, į konkrečios šakos problemas orientuotiems mokymams ir diskusijoms bei aktualių įrankių kūrimui (pvz., kolektyvinės sutarties šablono). Tokioms veikloms pasiteisinus, jos galėtų būti pritaikomos kitoms ūkio šakoms ar jų segmentams.</li> <li>Išlieka aktualu stiprinti tiek socialinių partnerių, tiek jų narių derybinius gebėjimus ir žinias apie socialinį dialogą šakos lygmeniu, t. y. daugiau dėmesio skiriant šakinėms socialinių partnerių organizacijoms, pavyzdžiui, suteikiant galimybę įgyvendinti ES lėšomis finansuojamus projektus.</li> </ul>	<p>Šakai ar šakos segmentui atstovaujančios socialinių partnerių organizacijos; Finansų ministerija, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (atsakinga už ES investicijų lėšų planavimą).</p>
7.	<p><b>Nedidelis kolektyvinių sutarčių poveikis</b>, nes 1) didžioji jų dalis <b>pasirašoma viešajame sektoriuje</b> ir (arba) 2) jų <b>turinys</b> yra pernelyg <b>formalus</b>. Taip pat <b>formaliai vykdomos</b> informavimo ir konsultavimo <b>veiklos</b> bei <b>darbuotojų ir darbdavių išsiskiriantys lūkesčiai</b> dėl šių veiklų vykdymo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Tiksliniai mokymai, kaip kokybiškai įgyvendinti socialinio dialogo veiklas</b> (pvz., kaip tinkamai informuoti ir konsultuoti konkrečiais klausimais arba kokio poveikio galima tikėtis iš kolektyvinės sutarties), <b>yra aktualūs tiek darbuotojams ir jų atstovams, tiek darbdaviams</b>. Tarp 2014–2020 m. projekto dalyvių labiausiai pasiteisino konferencijos darbo teisės klausimais ir veiklos, kurių metu buvo nagrinėjami labai konkretūs darbovietėje iškilę klausimai (pvz., apskritojo stalo diskusijos). Dėl šios priežasties siūlome ateityje <b>planuoti daugiau konsultacinio pobūdžio mokymų</b>, kur mažoje grupėje gali būti <b>aptariami konkrečiai tikslinei grupei kylantys klausimai</b>. Pavyzdžiui, ypač aktualu būtų pasiūlyti praktinius sprendimus, kaip įmonės ar įstaigos galėtų kokybiškai informuoti dėl finansinių klausimų arba kaip per socialinį dialogą būtų galima sumažinti įtampą darbovietėje ir pan., akcentuojant socialinio dialogo, kaip <i>įrankio</i>, skirto problemoms spręsti, naudą.</li> <li>Ateityje daugiau <b>dėmesio skirti įvairių socialinio dialogo formų skatinimui privačiose įmonėse</b>. Ypač aktualu <b>labiau informuoti darbdavius apie socialinio dialogo</b>, įskaitant ir kolektyvinių sutarčių, <b>ekonominę naudą</b> (pvz., pasitelkiant Lietuvos įmonių gerosios praktikos pavyzdžius ar socialinio dialogo „ambasadorius“). Tikslinga šiuos klausimus pasiūlyti įtraukti į įvairias reguliariai vykstančias personalo konferencijas, kai keli pranešimai gali būti orientuoti ne tik į, pavyzdžiui, Darbo kodekso aiškinimą, bet ir į konkrečių darbovietėje esančių problemų sprendimą per socialinį dialogą. Tarp tokių darbdaviams aktualių problemų gali būti didelė darbuotojų kaita ar darbo našumo didinimas. Platesniame kontekste gali būti aktuali šakoje esančių įmonių tarpusavio konkurencija dėl darbuotojų, nuolat siūlant aukštesnius atlyginimus, o tai trukdo investuoti į darbuotojų mokymus.</li> </ul>	<p>Finansų ministerija, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (atsakinga už ES investicijų lėšų planavimą).</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Gerosios praktikos sklaida</b>, kai socialiniu dialogu buvo išspręsta konkreti darbovietės problema, <b>yra labai aktuali</b>. Užsienio gerosios praktikos pavyzdžių dalijimasis tiek šakos, tiek įmonių lygmeniu būtų vertingas, siekiant paskatinti kitas įmones privačiame sektoriuje dalyvauti socialiniame dialoge. Kita vertus, geroji praktika, identifikuota Lietuvos įmonėse, gali būti dar vertingesnė – pavyzdžių dalijimasis vietos kontekste (atsižvelgiant į Lietuvos teisinę aplinką) galėtų pademonstruoti, kokios socialinio dialogo priemonės Lietuvoje išties <i>veikia</i> ir gali turėti teigiamą poveikį. Šiam tikslui gali būti naudojamas jau esamas socialinio dialogo savipagalbos tinklalapis <a href="http://www.socdialogas.lt">www.socdialogas.lt</a>.</li> </ul>	
8.	<p><b>Dalis darbo tarybų</b> lig šiol išlieka <b>pernelyg menkai įgalintos</b>, nepaisant išaugusio darbo tarybų skaičiaus, <b>jų veikla</b> iš dalies yra <b>vykdoma formaliai</b>. Būtent dėl šios priežasties ateityje siūlome <b>ieškoti būdų, kaip sustiprinti darbo tarybas</b>, tiek padedant jų nariams užtikrinti informavimo ir konsultavimo veiklų kokybę, tiek skatinant jų steigimąsi tose įmonėse ar įstaigose, kur dar tai nebuvo padaryta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ateityje siūlome <b>dalį viešinimo ir į tikslines grupes orientuotų veiklų skirti darbo tarybų nariams bei įstaigų ar įmonių, kuriose veikia darbo tarybos, vadovybei</b>. Pavyzdžiui, ateityje būtų galima darbo tarybų nariams organizuoti atvirų mokymų sesijas, kuriose būtų pristatoma geroji informavimo ir konsultavimo praktika, aptariama, ką daryti, kai darbdavys atsisako informuoti darbo tarybas konkrečiais klausimais, ar pateikiami pavyzdžiai, kaip kitose įmonėse ar įstaigose darbo tarybos sprendžia įvairius klausimus (pvz., informavimo apie įmonės ar įstaigos finansinę būklę).</li> <li>• Atsižvelgiant į tai, kad VDI privaloma pranešti apie darbo tarybų įsteigimą konkrečioje įstaigoje ar įmonėje, <b>VDI gali atlikti nuolatinę tarybų stebėseną</b> ir, nustatant pažeidimus, aktyviau taikyti nuobaudas ar padėti ieškoti sprendimų. Pavyzdžiui, VDI galėtų atlikti metines apklausas apie darbo tarybų veiklą, kurios padėtų identifikuoti išliekančias problemas. Taip pat <b>VDI gali identifikuoti įmones ar įstaigas, kuriose darbo tarybos nebuvo įsteigtos</b>, ir šių įmonių ar įstaigų vadovybę bei darbuotojus kviešti į mokymus ar seminarus apie darbo tarybų naudą (plačiau žr. ankstesnę rekomendaciją).</li> <li>• Atsižvelgiant į tai, kad darbo tarybų vaidmuo iš dalies sutampa su profesinių sąjungų vaidmeniu, tačiau <b>praktikoje santykis tarp šių darbuotojų atstovavimo formų lieka neišspręstas</b>, siūlome daugiau dėmesio skirti šių atstovavimo formų tarpusavio funkcijų suderinimui. Vienas iš būdų galėtų būti <b>konkrečių įmonių ar įstaigų, kuriose yra tiek profesinių sąjungų atstovų</b> (pvz., šakos profesinės sąjungos narių), <b>tiek darbo tarybų, darbuotojų atstovams bei vadovybei organizuojamos diskusijos</b>. Šis klausimas taip pat galėtų būti keliamas šakos ar teritoriniu lygmeniu vykstančiose socialinių partnerių diskusijose bei nacionalinėje Trišalėje taryboje, siekiant apibrėžti aiškesnį darbo tarybų ir profesinių sąjungų tarpusavio santykių sprendimo mechanizmą.</li> </ul>	<p>Finansų ministerija, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (atsakinga už ES investicijų lėšų planavimą).</p> <p>Valstybinė darbo inspekcija (atsakinga už Darbo kodekso priežiūrą).</p> <p>Socialinių partnerių organizacijos (atsakingos už diskusijų skatinimą ir dalyvavimą jose); taip pat Trišalės tarybos susitarimu, jei būtina, keičiant reglamentavimą.</p>
9.	<p>Igyvendinant 2014–2020 m. ES lėšomis finansuotą projektą, iššūkių kėlė <b>socialinių partnerių įsitraukimas</b>. Taip pat socialiniai partneriai <b>suabejojo dėl VDI</b>, kaip pagrindinio projekto administratoriaus, <b>vaidmens</b>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ateityje <b>į projekto (ir priemonės) veiklų planavimą socialinius partnerius siūlome traukti dar prieš prasidedant planavimo veikloms</b>, kad jie turėtų pakankamai laiko pasiruošti ir galimai pateikti savo pačių siūlymus dėl socialinio dialogo skatinimo veiklų.</li> <li>• Ateityje dar kartą <b>išsamiai aptarti su visais projekte norinčiais dalyvauti socialiniais partneriais, ar VDI yra tinkamiausias projekto vykdytojas</b>. Šiuo atveju svarbu suteikti socialiniams partneriams galimybę pasiūlyti alternatyvius būdus administruoti priemonės ar projekto veiklas.</li> <li>• <b>Socialiniams partneriams pasiūlyti veiklas įgyvendinti kartu</b>, pavyzdžiui, organizuojant bendrą mokymų sesiją, kai už dalį mokymų turinio yra atsakingos profesinės sąjungos, o už kitą dalį – darbdavių organizacijos. Tokiu būdu socialiniai partneriai turės daugiau progų suderinti savo organizuojamas veiklas ne tik iš formos, bet ir iš turinio pusės.</li> </ul>	<p>Finansų ministerija, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (atsakinga už ES investicijų lėšų planavimą); socialinių partnerių organizacijos.</p>

10.	<p><b>Privačioms įmonėms taikomas de minimis reikalavimas</b> ne tik didina administracinę našta, bet ir sumažina darbdavių bei darbuotojų galimybes ir motyvaciją dalyvauti projekto veiklose.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Dalį mokymų-diskusijų pakeisti atvirais mokymais</b>, kuriems nėra taikomas šis reikalavimas. Atviri mokymai gali būti orientuoti į konkrečias tikslines grupes (pvz., pasirinktos šakos darbdavius), todėl jie neprarastų savo aktualumo, tačiau taip pat nebūtų pernelyg plataus pobūdžio.</li> <li>• <b>leškoti būdų, kaip būtų galima motyvuoti darbdavius</b> dalyvauti projekto veiklose, nepaisant šio reikalavimo, <b>ar padėti susivarkyti su administracine našta</b>. Vienas iš būdų – motyvuoti darbdavius užtikrinant veiklų aktualumą abiem pusėms, pavyzdžiui, išsiaiškinant konkrečius darbdavių poreikius ir stengiantis juos atliepti. Kitas būdas galėtų būti kviečiant darbdavių organizacijoms priklausančias įmones dalyvauti apskritojo stalo diskusijų veiklose, kartu pasiūlyti darbdaviams dalyvauti veiklose, kurios yra aktualios tik jiems (pvz., kvietimas dalyvauti tik darbdaviams skirtoje konferencijoje).</li> </ul>	<p>Finansų ministerija, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (atsakinga už ES investicijų lėšų planavimą).</p>
11.	<p><b>Kai kurios viešinimo veiklos</b>, nors į jas buvo investuota reikšminga dalis finansavimo, <b>nebuvo tikslingos ar kokybiškai įgyvendintos</b>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ateityje siūlome <b>atsisakyti</b> tokių viešinimo veiklų kaip <b>informacinė atributika</b> (puodelių, medžiaginių maišelių ir pan.), <b>kūrybiniai konkursai</b> socialinio dialogo tematika bei <b>spaudos konferencijos</b>, nes jų kuriama pridėtinė vertė yra labai nedidelė.</li> <li>• Ateityje siūlome <b>permaštyti</b> dabartinę <b>informacinio savipagalbos tinklalapio koncepciją</b>, siekiant šį tinklalapį geriau pritaikyti tikslinės grupės poreikiams arba, stokoje galimybių tai padaryti, šio tinklalapio atsisakyti. Pasiūlymai, kaip būtų galima patobulinti šį tinklalapį, pateikti ataskaitos <a href="#">3.3.4 skyrelyje</a> 7 iliustracijoje.</li> <li>• Ateityje siūlome <b>vaizdo klipų turinį labiau pritaikyti</b> ne profesinių sąjungų reklamai, o <b>socialinio dialogo proceso ir naudos aiškinimui</b>. Taip pat vertėtų labiau akcentuoti, kuo socialinis dialogas yra naudingas darbdaviams. Nesant galimybei to padaryti, ateityje siūlome vaizdo klipų atsisakyti, o lėšas veikiau investuoti į turinį atskleidžiančias televizijos ar radijo laidas.</li> <li>• <b>Straipsniai regioninėje spaudoje ir internetinėje žiniasklaidoje, leidiniai bei lankstinukai</b> buvo vienos iš labiausiai <b>pasiteisinusių viešinimo veiklų</b>. Ateityje siūlome šias viešinimo veiklas tęsti, tačiau skiriant dėmesio jų kokybei. Pavyzdžiui, viena iš galimybių būtų surengti <b>trumpų straipsnių ciklą, kai išnagrinėjamas konkretus darbuotojui ar darbdaviui kylantis klausimas</b>, kuris arba yra tiesiogiai susijęs su socialinio dialogo veikla, arba gali būti sprendžiamas socialiniu dialogu (pvz., „Kaip užtikrinti informavimo ir konsultavimo kokybę?“ arba „Kaip socialiniu dialogu sumažinti diskriminacijos apraiškas darbovietėje?“ ir pan.).</li> </ul>	<p>Finansų ministerija, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (atsakinga už ES investicijų lėšų planavimą).</p>

## 1 priedas. Vertinimo klausimai, hipotezės ir kriterijai

Hipotezės	Vertinimo klausimai	Hipotezių tikrinimo kriterijų pavyzdžiai	Taikomi metodai
9.1.1. Kokiais kiekybiniais ir kokybiniais kriterijais remiantis vertinti socialinio dialogo kokybę? 9.1.2. Į kokias socialinį dialogą skatinančias priemones investuoja kitos ES valstybės (išnagrinėti ne mažiau kaip po 2 valstybes, įstojusias į ES iki 2004 metų ir po 2004 metų)? 9.1.3. Pateikti gerosios praktikos pavyzdžių Lietuvoje ir užsienyje, kurie galėtų būti laikomi gerosios praktikos standartais. 9.1.4. Suformuluoti gerosios praktikos standartus, tinkamus taikyti Lietuvoje.		Ivadiniamo vertinimo etape nebus tikrinamos iškeltos hipotezės, tačiau bus formuluojami kiekybiniai ir kokybiniai kriterijai ir gerosios praktikos standartai, kurie leis patikrinti iškeltas hipotezes vėlesniuose vertinimo etapuose.	Pirminių ir antrinių šaltinių analizė, užsienio atvejo studijos, interviu.
<b>PRIEMONĖS IR IŠTEKLIAI</b>			
<b>H1: Įgyvendinamos socialinio dialogo formos yra tinkamos užsibrėžtiems uždaviniams ir tikslams pasiekti, atitinka tikslinių grupių poreikius.</b>	9.2.1. Koks socialinio dialogo mastas ir socialinio dialogo kokybė: 9.2.1.1. viešame ir privačiame sektoriuose; 9.2.1.2. pagal skirtingas ūkio šakas; 9.2.1.3. pagal regionus; 9.2.1.4. pagal įmonių dydžius; 9.2.1.5. pagal įmonių metinę apyvartą. 9.3.1. Kokie pokyčiai įvyko socialinio dialogo srityje 2014–2020 m. laikotarpiu, lyginant su 2007–2013 m. laikotarpiu? (įvertinant pagrindinius pokyčius nacionaliniu lygiu ir tendencijas ES šalyse)?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Socialinis dialogas yra vykdomas tokiais formomis (derybų, konsultavimo ir informavimo), tipais (formalaus ir neformalaus), būdu (trišalis/dvišalis) ir lygmenimis, kurie tiksliai nukreipti į pagrindines problemas sprendimą.</li> <li>Socialinio dialogo formos, tipai, būdas ir lygmenys atitinka tikslinių grupių (darbdavių, darbuotojų ir jų atstovų) poreikius.</li> <li>Egzistuoja loginės sąsajos tarp šalyje įgyvendinamų socialinio dialogo formų, tipų, būdo ir lygmens, ir siekiamų rezultatų bei poveikio (pokyčio).</li> </ul>	Pirminių ir antrinių šaltinių analizė, apklausa ir jos duomenų analizė, interviu.
<b>H2: Numatytos VP priemonės yra tinkamos užsibrėžtiems uždaviniams ir tikslams siekti, atitinka tikslinių grupių poreikius.</b>	9.2.1. Koks socialinio dialogo mastas ir socialinio dialogo kokybė: 9.2.1.1. viešame ir privačiame sektoriuose; 9.2.1.2. pagal skirtingas ūkio šakas; 9.2.1.3. pagal regionus; 9.2.1.4. pagal įmonių dydžius; 9.2.1.5. pagal įmonių metinę apyvartą. 9.3.2. Kiek ir kaip 2014–2020 m. veiksmų programos investicijos į socialinį dialogą įtakoją darbo santykių ir darbo rinkos patrauklumo pokyčius? Kodėl (ne)pasireiškė pokyčiai (poveikis)? Kokios priežastys lėmė pokyčius (poveikį)?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Egzistuoja loginės sąsajos tarp projekto tikslų, finansuojamų veiklų ir rezultatų bei poveikio rodiklių.</li> <li>Problemos, kurias siekiama spręsti, egzistuoja dėl projekto rėmuose finansuojamų veiklų ir rezultatų trūkumo.</li> <li>Projekto rėmuose remiamos veiklos yra tinkamiausias būdas siekiant poveikio ir atitinka gerąją užsienio praktiką.</li> <li>Suteikiama finansinė investicija yra pakankama ir tikslinga: leidžia pasiekti tikslus, įgyvendinti reikiamas veiklas, atitinka paklausą (finansavimas nėra per mažas ar per didelis), skatina investicijų papildomumą.</li> <li>Remiamos tos veiklos, kurių trūkumas jaučiamas labiausiai.</li> <li>Projekto rėmuose finansuojamos veiklos atitinka tikslinių grupių (darbdavių, darbuotojų ir jų atstovų) poreikius.</li> </ul>	Pirminių ir antrinių šaltinių analizė, intervencijų logikos analizė, apklausa ir jos duomenų analizė, interviu, gerosios praktikos pavyzdžių analizė.
<b>VEIKLŲ ĮGYVENDINIMAS (PROCESAS)</b>			
<b>H3: Visų socialinio dialogo formų įgyvendinimo mastas yra pakankamas, o vykstančio proceso kokybė - aukšta.</b>	9.2.1. Koks socialinio dialogo mastas ir socialinio dialogo kokybė: 9.2.1.1. viešame ir privačiame sektoriuose; 9.2.1.2. pagal skirtingas ūkio šakas; 9.2.1.3. pagal regionus; 9.2.1.4. pagal įmonių dydžius; 9.2.1.5. pagal įmonių metinę apyvartą. 9.3.1. Kokie pokyčiai įvyko socialinio dialogo srityje 2014–2020 m. laikotarpiu, lyginant su 2007–2013 m. laikotarpiu? (įvertinant pagrindinius pokyčius nacionaliniu lygiu ir tendencijas ES šalyse)?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Darbuotojų ir darbdavių atstovai reguliariai dalyvauja įvairių formų, tipų, būdų ir lygmenų socialiniame dialoge.</li> <li>Socialinis dialogas yra turiningas: leidžia aptarti svarbius, su darbu susijusius, klausimus (darbo užmokestį, darbo saugą, socialines garantijas, lygias galimybes ir kt.).</li> <li>Darbuotojų ir darbdavių atstovai yra patenkinti socialinio dialogo procesu – į jų nuomones/įžvalgas/ pozicijas yra atsižvelgiama.</li> </ul>	Pirminių ir antrinių šaltinių analizė, apklausa ir jos duomenų analizė, interviu.



<p><b>H4: VP priemonės įgyvendinamos kokybiškai (laiku, efektyviai, be didelių trikdžių).</b></p>	<p>9.3.2. Kiek ir kaip 2014–2020 m. veiksmų programos investicijos į socialinį dialogą įtakoja darbo santykių ir darbo rinkos patrauklumo pokyčius? Kodėl (ne)pasireiškė pokyčiai (poveikis)? Kokios priežastys lėmė pokyčius (poveikį)? 9.3.3. Pateikti geros praktikos pavyzdžių, kaip 2014–2020 m. investicijos paskatino socialinį dialogą Lietuvoje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finansuojamo projekto veiklos įgyvendinamos laiku.</li> <li>• Finansuojamoms veikloms skiriamos lėšos naudojamos efektyviai (pvz. lėšos neskiriamos veikloms, kurios nėra būtinos užsibrėžtiems tikslams siekti).</li> </ul>	<p>Pirminių ir antrinių šaltinių analizė, intervencijų logikos analizė, apklausa ir jos duomenų analizė, interviu, gerosios praktikos pavyzdžių analizė.</p>
<b>REZULTATAI IR POVEIKIS</b>			
<p><b>H5: Socialinio dialogo metu sukurtų rezultatų kokybė yra aukšta.</b></p>	<p>9.2.1. Koks socialinio dialogo mastas ir socialinio dialogo kokybė: 9.2.1.1. viešame ir privačiame sektoriuose; 9.2.1.2. pagal skirtingas ūkio šakas; 9.2.1.3. pagal regionus; 9.2.1.4. pagal įmonių dydžius; 9.2.1.5. pagal įmonių metinę apyvartą. 9.2.4. Kokie vidaus/išorės veiksniai daro teigiamą ar neigiamą įtaką socialiniam dialogui, kaip ir kodėl jie įtakoja socialinį dialogą viešame ir privačiame sektoriuose, pagal skirtingas ūkio šakas, pagal regionus, pagal įmonių dydžius ir pagal įmonių metinę apyvartą? 9.3.1. Kokie pokyčiai įvyko socialinio dialogo srityje 2014–2020 m. laikotarpiu, lyginant su 2007–2013 m. laikotarpiu? (įvertinant pagrindinius pokyčius nacionaliniu lygiu ir tendencijas ES šalyse)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kolektyvinės sutartys ir kiti formalūs susitarimai, turintys teisinį pagrindą, yra kokybiški: jų nuostatos dera tarpusavyje ir atitinka kitus teisės aktus, turi pridėtinę vertę – sukuria papildomų teisių, normų ir garantijų, užtikrinamas realiai veikiantis susitarimų laikymosi mechanizmas.</li> <li>• Neformalių susitarimų, deklaracijų, veiksmų planų laikosi visos susitarimų pusės, vykdo savo įsipareigojimus, susitarimai yra turiningi, turi pridėtinę vertę.</li> <li>• Į vieni kitų nuomones/ pozicijas atsižvelgia visi socialinio dialogo dalyviai (valstybės institucijos, darbdaviai, darbuotojai).</li> <li>• Įmonių veiklos ataskaitos/ informacija pateikiama reguliariai (arba pagal prašymą), pateikiama tiksli informacija, darbuotojai ir jų atstovai gali priimti sprendimus gautos informacijos pagrindu.</li> <li>• Kuriamos gerosios praktikos gairės/ vykdoma jų sklaida yra parengtos/ vykdomos kokybiškai: gairės aktualios, pasiekia tikslinę auditoriją.</li> </ul>	
<p><b>H6: VP priemonių rezultatų kokybė yra aukšta.</b></p>	<p>9.3.4. Kokia 2014–2020 m. investicijų į socialinio dialogo skatinimo veiklas sukurtų rezultatų kokybė?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mokymai buvo aktualūs ir kokybiški, dalyviams buvo suteikiamos žinios ir gebėjimai, reikalingi dalyvaujant socialiniame dialoge.</li> <li>• Metodiniai leidiniai yra aktualūs, lengvai prieinami ir naudojami.</li> <li>• Apskirtojo stalo diskusijos ir socialinių partnerių derybos buvo naudingos: leido pagerinti socialinių partnerių tarpusavio pasitikėjimą, suteikė papildomų kompetencijų, sudarė galimybę aptarti svarbius, su darbu susijusius klausimus.</li> <li>• Visuomenės informavimo veiklos/atsakomybės skatinimo akcijos buvo aktualios ir veiksmingos, prisidėjo formuojant teigiamą požiūrį į socialinį dialogą.</li> <li>• Konferencijų organizavimas ir dalyvavimas konferencijose buvo sėkmingas - dalyviai įgijo daugiau žinių ir gebėjimų, reikalingų dalyvaujant socialiniame dialoge.</li> <li>• Darbuotojų mainai buvo naudingi: darbuotojai įgijo vertingos patirties ir kompetencijų.</li> <li>• Atliekamos apklausos buvo naudingos: jų rezultatai naudojami sprendimų priėmimo arba įgyvendinant socialinio dialogo gerinimui skirtas veiklas.</li> </ul>	<p>Pirminių ir antrinių šaltinių analizė, apklausa ir jos duomenų analizė, interviu.</p>
<p><b>H7: Socialinis dialogas turėjo teigiamą poveikį darbo sąlygoms ir</b></p>	<p>9.2.1. Koks socialinio dialogo mastas ir socialinio dialogo kokybė: 9.2.1.1. viešame ir privačiame sektoriuose; 9.2.1.2. pagal skirtingas ūkio šakas;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialinis dialogas prisidėjo prie teigiamų darbo sąlygų pokyčių darbovietėse (didėjo darbo užmokestis, geriau užtikrinama darbo sauga, gerėjo socialinės garantijos, sudaromos lygios galimybės ir kt.).</li> </ul>	



darbo rinkos patrauklumui.	9.2.1.3. pagal regionus; 9.2.1.4. pagal įmonių dydžius; 9.2.1.5. pagal įmonių metinę apyvartą. 9.3.1. Kokie pokyčiai įvyko socialinio dialogo srityje 2014–2020 m. laikotarpiu, lyginant su 2007–2013 m. laikotarpiu? (įvertinant pagrindinius pokyčius nacionaliniu lygiu ir tendencijas ES šalyse)? 9.3.2. Kiek ir kaip 2014–2020 m. veiksmų programos investicijos į socialinį dialogą įtakojo darbo santykių ir darbo rinkos patrauklumo pokyčius? Kodėl (ne)pasireiškė pokyčiai (poveikis)? Kokios priežastys lėmė pokyčius (poveikį)?		
<b>H8: VP priemonės turėjo teigiamą poveikį darbo sąlygoms ir darbo rinkos patrauklumui.</b>	9.3.2. Kiek ir kaip 2014–2020 m. veiksmų programos investicijos į socialinį dialogą įtakojo darbo santykių ir darbo rinkos patrauklumo pokyčius? Kodėl (ne)pasireiškė pokyčiai (poveikis)? Kokios priežastys lėmė pokyčius (poveikį)? 9.3.3. Pateikti geros praktikos pavyzdžių, kaip 2014–2020 m. investicijos paskatino socialinį dialogą Lietuvoje.	<ul style="list-style-type: none"> <li>VP investicijos į socialinį dialogą prisidėjo prie teigiamų darbo sąlygų pokyčių darbovietėse (didėjo darbo užmokestis, geriau užtikrinama darbo sauga, gerėjo socialinės garantijos, sudaromos lygios galimybės ir kt.).</li> <li>VP investicijos į socialinį dialogą prisidėjo prie socialinio dialogo proceso kokybės augimo.</li> </ul>	Pirminių ir antrinių šaltinių analizė, intervencijų logikos analizė, apklausa ir jos duomenų analizė, interviu, gerosios praktikos pavyzdžių analizė.
<b>POVEIKIUI ĮTAKĄ DARANTYS VEIKSNIAI</b>			
<b>H9: Darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai teigiamai vertina socialinio dialogo naudą, todėl noriai į jį įsitraukia.</b>	9.2.2. Kokios skirtingų darbdavių ir darbuotojų nuostatos vryauja socialinio dialogo atžvilgiu (viešame ir privačiame sektoriuose, pagal skirtingas ūkio šakas, pagal regionus, pagal įmonių dydžius ir pagal įmonių metinę apyvartą)?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai mano, kad socialinis dialogas yra tinkama priemonė spręsti su darbu susijusius klausimus (t. y. gerinti darbo sąlygas ir darbo rezultatus).</li> <li>Darbuotojai pasitiki savo darbdaviais, todėl yra įsitikinę, kad socialinio dialogo būdu pasiektų susitarimų bus laikomasi.</li> <li>Darbdaviai pasitiki savo darbuotojais, todėl yra įsitikinę, kad socialinio dialogo būdu pasiektų susitarimų bus laikomasi.</li> </ul>	
<b>H10: Darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai yra pakankamai kompetentingi, todėl gali veiksmingai dalyvauti socialiniame dialoge.</b>	9.2.3. Ar darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi kompetencijų dalyvauti socialiniame dialoge? Ar jos pakankamos? Jei nepakankamos, kokių kompetencijų trūksta, siekiant veiksmingai įsitraukti į socialinį dialogą (įvertinant skirtingas socialinio dialogo formas ir lygius)?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Darbuotojai, darbdaviai ir jų atstovai gerai supranta savo teises, teisių gynimo mechanizmus bei pareigas ir atsakomybes darbovietėje.</li> <li>Darbuotojai, darbdaviai ir jų atstovai pakankamai gerai išmano darbo teisę (Darbo kodeksą), turi reikalingų vadybinių ir ekonominių žinių.</li> <li>Darbuotojai, darbdaviai ir jų atstovai geba dalyvauti derybose, konsultavimo ir informavimo veiklose, tikslingai pasiruošia kiekvienai veiklai (pvz., kryptingai informuodami apie faktinius pasikeitimus darbovietėje, konstruktyviai išsakydami savo poziciją, ir pan.).</li> </ul>	Pirminių ir antrinių šaltinių analizė, apklausa ir jos duomenų analizė, interviu.
<b>H11: Kiti vidiniai veiksniai (esamas institucinis palaikymas, teisinė aplinka) ir išoriniai veiksniai yra palankūs ir skatina dalyvavimą socialiniame dialoge.</b>	9.2.4. Kokie vidaus/išorės veiksniai daro teigiamą ar neigiamą įtaką socialiniam dialogui, kaip ir kodėl jie įtakoja socialinį dialogą viešame ir privačiame sektoriuose, pagal skirtingas ūkio šakas, pagal regionus, pagal įmonių dydžius ir pagal įmonių metinę apyvartą? 9.2.5. Kaip ir kokių mastu socialinio dialogo (darbo sąlygų) būklė pakeitė nuo 2017 m. vidurio įsigaliojėms naujasis socialinis modelis (Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir susijusių teisės aktų pakeitimai)? 9.3.1. Kokie pokyčiai įvyko socialinio dialogo srityje 2014–2020 m. laikotarpiu, lyginant su 2007–2013 m. laikotarpiu? (įvertinant	Preliminari analizė leido identifikuoti šiuos vidinius ir išorinius veiksniai (baigtinis veiksnys, prisidedančių prie geresnės aplinkos sudarymo, sąrašas bus sudarytas vertinimo metu): <ul style="list-style-type: none"> <li>Valstybinės institucijos turi politinę valią/ yra įsipareigojusios organizuoti kokybišką socialinį dialogą.</li> <li>Lietuvos ir ES teisinė aplinka skatina dalyvavimą socialiniame dialoge, skatina jį būti kokybiškesniu.</li> <li>Technologinė ir ekonominė kaita (pvz. pramonės skaitmenizacija, dalijimosi ekonomika) skatina dalyvavimą socialiniame dialoge, skatina jį būti kokybiškesniu.</li> </ul>	

	<p>pagrindinius pokyčius nacionaliniu lygiu ir tendencijas ES šalyse)?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Naujasis socialinis modelis skatina dalyvavimą socialiniame dialoge, skatina jį būti kokybiškesniu (pvz. subalansuoja darbuotojų ir darbdavių teises, derybines pozicijas, formuoja teigiamas nuostatas socialinio dialogo atžvilgiu)</li> </ul> <p>NB: dalis vidinių veiksmų operacionalizuojama atskiromis hipotezėmis (t.y. H9 ir H10).</p>	
<b>KITI VERTINIMO KLAUSIMAI</b>			
<p>9.4.1. Ką ir kaip reikėtų tobulinti siekiant socialinio dialogo ilgalaikio bei tvaraus teigiamo poveikio darbo santykių ir darbo rinkos patrauklumui (pagrįsti konkrečiais pavyzdžiais)?</p> <p>9.4.2. Kokiomis priemonėmis, įskaitant reguliacines, komunikacines priemones, tikslinga skatinti socialinį dialogą 2021–2027 metais?</p> <p>9.4.3. Kokiais būdais ir formomis būtų galima stiprinti darbdavių, darbuotojų ir jų atstovų kompetencijas veiksmingai dalyvauti socialiniame dialoge (įvertinant skirtingas socialinio dialogo formas ir lygius)?</p>	<p>Formuluojant atsakymą į šį vertinimo klausimą (išvadas ir rekomendacijas), bus remiamasi visa vertinimo metu atlikta analize. Taip pat formuluojant rekomendacijas dėl priemonių rinkinio bus atsižvelgta į naujus ES reglamentų reikalavimus, siekiant padėti pasiręgti naujam laikotarpiui ir/ar laipsniškam perėjimui prie naujo laikotarpio priemonių.</p>	<p>Diskusija-seminaras, apklausa ir jos duomenų analizė, interviu, užsienio šalių atvejo studijos, gerosios praktikos pavyzdžių analizė.</p>	

## 2 priedas. Pirminių ir antrinių šaltinių sąrašas

Šaltinių grupės	Tyrimai / dokumentai / šaltiniai
<b>Anksčiau Lietuvoje atlikti tyrimai ir vertinimai</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Blažienė, I. ir Gruževskis, B. (2017) „Lithuanian trade unions: from survival skills to innovative solutions“. In: Bernaciak M., Kahancová M. (eds.) <i>Innovative union practices in Central-Eastern Europe</i>. Brussels: European Trade Union Institute.</li> <li>• Blažienė, I. ir Miežienė, R. (2019). <i>Working life in Lithuania</i>. Eurofound: EurWORK observatory. Prieinama internete: <a href="https://www.eurofound.europa.eu/country/lithuania">https://www.eurofound.europa.eu/country/lithuania</a></li> <li>• Blažienė, I., Kasiliauskas, N., Guobaitė-Kirsėlienė, R. (2019). „Lithuania: will new legislation increase the role of social dialogue and collective bargaining?“ In: Muller, T. et al (red.) <i>Collective bargaining in Europe: towards an endgame</i>, vol. 2. Brussels: European Trade Union Institute, p. 381-401.</li> <li>• Davulis, T. (2018). <i>Commentary on the Labour Code of the Republic of Lithuania</i>. Vilnius: Registru centras, p. 720.</li> <li>• ESTEP (2016). <i>2007-2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksnių programos priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ poveikio, efektyvumo ir sukurtų rezultatų vertinimas</i>. Prieinama internete: <a href="https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/10977_2016-05-02-sadm_socialinis-dialogas_galutine-ataskaita.pdf">https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/10977_2016-05-02-sadm_socialinis-dialogas_galutine-ataskaita.pdf</a></li> <li>• ESTEP, Visionary Analytics (2019). <i>2014–2020 m. Europos Sąjungos fondų investicijų veiksnių programos tarpinis vertinimas</i>.</li> <li>• ESTEP, Visionary Analytics (2019). <i>2014–2020 m. Europos Sąjungos fondų investicijų veiksnių programos tarpinis vertinimas. Horizontaliųjų principų įgyvendinimo vertinimo galutinė ataskaita</i>.</li> <li>• Visionary Analytics (2019). <i>Europos socialinio fondo finansuojamų mokymų kokybės ir efektyvumo vertinimas. Galutinė ataskaita</i>.</li> <li>• Žalimienė L., Blažienė I., Miežienė R. (2017) „Lankomosios priežiūros darbuotojų darbo vietos kokybė Lietuvoje.“ <i>Filosofija. Sociologija</i>, 28(2), pp. 151-159.</li> <li>• Kalanta, M. (2018). Socialinis dialogas ir kolektyvinės sutartys: kas laimi? Konferencija „Konvergavusi, atspari ir socialiai orientuota Lietuvos ekonomika. Kada ir kaip?“. Prieinama internete: <a href="https://ec.europa.eu/lithuania/sites/lithuania/files/kalanta_socialinis_dialogas_ir_kolektyvines_sutartys- kas_laimi_pranesimas.pdf">https://ec.europa.eu/lithuania/sites/lithuania/files/kalanta_socialinis_dialogas_ir_kolektyvines_sutartys- kas_laimi_pranesimas.pdf</a></li> <li>• VDI (2019). 2018 metų ataskaita apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę ir Darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių teisės aktų vykdymą Lietuvos respublikos įmonėse.</li> </ul>
<b>Mokslinė literatūra</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Euwema, M., et al (eds.) (2015). <i>Promoting Social Dialogue in European Organizations: Human Resources Management and Constructive Conflict Management</i>. Volume 1. Springer.</li> <li>• Keller, B. K. (2011). „Sectoral social dialogue at EU level: Problems and prospects of implementation“. <i>European Journal of Industrial Relations</i>, 17(3).</li> <li>• Kirton-Darling, J., &amp; Clauwaert, S. (2003). „European social dialogue: an instrument in the Europeanisation of industrial relations“. <i>Transfer: European Review of Labour and Research</i>, 9(2), pp. 247–264.</li> <li>• Palinkaš, I. (2018). <i>The legal and institutional framing of collective bargaining in CEE countries</i>. Kluwer Law International B.V.</li> <li>• Van Peteghem, J. et al (2015). <i>Conditions and Criteria for Social Dialogue in Europe - the Workers' Perspective</i>. Leuven: HIVA.</li> <li>• Welz, C. (2008) <i>The European Social Dialogue under Articles 138 and 139 of the EC Treaty: Actors, Processes, Outcomes</i>. Kluwer Law International B.V.</li> </ul>
<b>Pastaraisiais metais Europos Komisijos užsakymu atlikti ir kiti užsienyje įgyvendinti aktualūs tyrimai ir vertinimai</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avdagic, S. (2002). <i>Social Dialogue and the European Union Accession</i>. Open Society Institute, Central European University Center For Policy Studies. Prieinama internete: <a href="https://core.ac.uk/download/pdf/11869394.pdf">https://core.ac.uk/download/pdf/11869394.pdf</a></li> <li>• Eurofound (2020). <i>Minimum wages in 2020: Annual review</i>. Minimum wages in the EU series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Prieinama internete: <a href="https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20005en.pdf">https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20005en.pdf</a></li> <li>• Eurofound (2019). <i>Living and working in Lithuania</i>. Prieinama internete: <a href="https://www.eurofound.europa.eu/country/lithuania">https://www.eurofound.europa.eu/country/lithuania</a></li> <li>• Eurofound (2018b), <i>Measuring varieties of industrial relations in Europe: A quantitative analysis</i>. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Prieinama internete: <a href="https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18033en.pdf">https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18033en.pdf</a></li> </ul>

Šaltinių grupės	Tyrimai / dokumentai / šaltiniai
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eurofound (2018a). <i>Mapping varieties of industrial relations: Eurofound's analytical framework applied</i>. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Prieinama internete: <a href="https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1755_en.pdf">https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1755_en.pdf</a></li> <li>• Eurofound (2018c). <i>Representativeness of the European social partner organisations: Hotels, restaurants and café (HORECA) sector</i>, Dublin.</li> <li>• Eurofound (2017). <i>National capacity-building initiatives for social partners: Experiences in five EU Member States</i>. Prieinama internete: <a href="https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/eu-member-states/national-capacity-building-initiatives-for-social-partners-experiences-in-five-eu-member-states">https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/eu-member-states/national-capacity-building-initiatives-for-social-partners-experiences-in-five-eu-member-states</a></li> <li>• European Commission (2018). <i>Peer Review on „The organisation, outcomes and effectiveness of social dialogue“</i>, Brussels (Belgium). Prieinama internete: <a href="https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&amp;catId=1047&amp;newsId=9204&amp;furtherNews=yes">https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&amp;catId=1047&amp;newsId=9204&amp;furtherNews=yes</a></li> <li>• European Commission (2015). <i>Industrial Relations in Europe 2014</i>.</li> <li>• Guardiancich, I., Molina, O. (red.) (2017). <i>Talking through the crisis: social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries</i>. Geneva: ILO.</li> <li>• ETUC (2016). <i>Declaration on a new start for a strong Social Dialogue</i>. Prieinama internete: <a href="https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/files/08.02.16_declaration_social_dialogue_to_commission_council.pdf">https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/files/08.02.16_declaration_social_dialogue_to_commission_council.pdf</a></li> <li>• Eurofound (2011). <i>Social dialogue and working conditions</i>. Prieinama internete: <a href="https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1112_en.pdf">https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1112_en.pdf</a></li> <li>• Eurofound (2016). <i>Mapping key dimensions of industrial relations</i>. Luxembourg: Publications Office of the European Union.</li> <li>• Europos Parlamentas (2019). „Socialinis dialogas“, Faktų apie Europos Sąjungą suvestinė. Prieinama internete: <a href="http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/lt/FTU_2.3.7.pdf">http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/lt/FTU_2.3.7.pdf</a></li> <li>• Hayter, S., Stoevska, V., (2011). <i>Social Dialogue Indicators. International Statistical Inquiry 2008-09, Technical Brief</i>. Geneva: ILO. Prieinama internete: <a href="http://laborsta.ilo.org/applv8/data/TUM/TUD%20and%20CBC%20Technical%20Brief.pdf">http://laborsta.ilo.org/applv8/data/TUM/TUD%20and%20CBC%20Technical%20Brief.pdf</a></li> <li>• Hermans M. et al (2016). <i>Social dialogue as a driver and governance instrument for sustainable development</i>. ILO-ITUC Discussion Note. HIVA KU Leuven. Prieinama internete: <a href="https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ilo-ituc_discussion_note_nov_2016_en.pdf">https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ilo-ituc_discussion_note_nov_2016_en.pdf</a></li> <li>• Hessel, R., Bossaert, D. (2008). <i>Comparative Analysis of the Social Dialogue in the Central Public Administrations of the EU Member States</i>. Prieinama internete: <a href="https://www.eupan.eu/wp-content/uploads/2019/02/2008_2_FR_Comparative_Analysis_of_the_Social_Dialogue_in_the_Central_Public_Administrations_of_the_EU_Member_States.pdf">https://www.eupan.eu/wp-content/uploads/2019/02/2008_2_FR_Comparative_Analysis_of_the_Social_Dialogue_in_the_Central_Public_Administrations_of_the_EU_Member_States.pdf</a></li> <li>• ILO (2010). <i>Social dialogue - typology and good practices</i>. <a href="https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/social_dialogue_china_eu_ilo_x.pdf">https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/social_dialogue_china_eu_ilo_x.pdf</a></li> <li>• ILO (2012). <i>Social Dialogue – A Manual for Trade Union Education</i>. International Training Centre of the ILO, Italy. Prieinama internete: <a href="http://www.lpsk.it/lpsk-web/wp-content/uploads/2014/06/Social-dialogue-manual.pdf">http://www.lpsk.it/lpsk-web/wp-content/uploads/2014/06/Social-dialogue-manual.pdf</a></li> <li>• ILO (2013). <i>National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance</i>. Social Dialogue and Tripartism Unit, Governance and Tripartism Department, Geneva. Prieinama internete: <a href="https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_231193.pdf">https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_231193.pdf</a></li> <li>• ILO (2017a). <i>Social dialogue interventions: What works and why? Lessons learned from a synthesis review 2013-2016</i>. Evaluation Office, Geneva. Prieinama internete: <a href="https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_584293.pdf">https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_584293.pdf</a></li> <li>• ILO (2017b). <i>Social Dialogue and Economic Performance: What Matters for Business - A review</i>. Conditions of Work and Employment Series No. 89. Prieinama internete: <a href="https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_571914.pdf">https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_571914.pdf</a></li> <li>• ILO (2017c). <i>Dialogue in Brief. Transition to formality: the critical role of social dialogue</i>.</li> <li>• ILO (2018). <i>Social dialogue and tripartism</i>. Report VI, International Labour Conference, 107<sup>th</sup> Session. Prieinama internete: <a href="https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_624015.pdf">https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_624015.pdf</a></li> <li>• ILO (be datos). <i>Social Dialogue. Finding a common voice</i>. Prieinama internete: <a href="https://www.ilo.org/public/english/dialogue/download/brochure.pdf">https://www.ilo.org/public/english/dialogue/download/brochure.pdf</a></li> <li>• OECD (2018a). <i>OECD Employment Outlook 2018</i>. Paris: OECD Publishing.</li> </ul>

Šaltinių grupės	Tyrimai / dokumentai / šaltiniai
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• OECD (2018b), <i>OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Lithuania</i>, OECD Reviews of Labour Market and Social Policies. Paris: OECD Publishing.</li> <li>• OECD (2019a). „Boosting social entrepreneurship and social enterprise development in Lithuania: In-depth policy review“. <i>OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers</i>, No. 2019/02. Paris: OECD Publishing.</li> <li>• OECD (2019b). <i>Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work</i>, Paris: OECD Publishing.</li> <li>• OECD ir ILO (2017). <i>Achieving Decent Work and Inclusive Growth: The Business Case for Social Dialogue. Thematic brief</i>. Prieinama internete: <a href="http://www.theglobaldeal.com/wp-content/uploads/2017/09/Thematic-Brief-Achieving-Decent-Work-and-Inclusive-Growth-The-Business-Case-for-Social-Dialogue-2.pdf">http://www.theglobaldeal.com/wp-content/uploads/2017/09/Thematic-Brief-Achieving-Decent-Work-and-Inclusive-Growth-The-Business-Case-for-Social-Dialogue-2.pdf</a></li> <li>• Galgoczi, B. (2017). <i>Why central and eastern Europe needs a pay rise</i>. ETUI. Prieinama internete: <a href="http://www.pramprof.lt/images/publikacijos/WP2017-01-payrise-HD-webversionfinale.pdf">http://www.pramprof.lt/images/publikacijos/WP2017-01-payrise-HD-webversionfinale.pdf</a></li> <li>• ETUI (2016). <i>Strikes in France</i>. Prieinama internete: <a href="https://www.etui.org/covid-social-impact/france/strikes-in-france-background-summary">https://www.etui.org/covid-social-impact/france/strikes-in-france-background-summary</a></li> </ul>
<b>SFMIS, LSD ir kitų oficialių šaltinių statistiniai duomenys</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ES struktūrinės paramos kompiuterinės informacinės valdymo ir priežiūros sistema (SFMIS);</li> <li>• Eurostat;</li> <li>• Industrial Relations Index (Eurofound, 2018);</li> <li>• Lietuvos statistikos departamentas;</li> <li>• OECD duomenų bazė;</li> <li>• Pasaulio Banko duomenų bazė;</li> <li>• Tarptautinės darbo organizacijos duomenų bazė;</li> <li>• Tarptautinės apklausos: European Working Conditions Survey (2015); European Company Survey (2013).</li> </ul>
<b>Teisės aktai, kiti dokumentai, reglamentuojantys darbo santykius Lietuvoje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Europos Komisija, „2014-2020 metų Europos Sąjungos fondų investicinių veiksmų programa.“ Nr.C(2017)741 2014 m. rugsėjis.</li> <li>• Lietuvos Respublikos Seimas „Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įgaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas“, Nr. XII-2603, 2016 rugsėjo 14 d.</li> <li>• LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Kolektyvinių sutarčių registras ir kolektyvinių sutarčių registravimo tvarka. Prieinama internete: <a href="https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka">https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka</a></li> <li>• Valstybinė darbo inspekcija. Metinės ataskaitos apie DSS būklę bei darbo įstatymų vykdymą Lietuvos Respublikos įmonėse. Prieinama internete: <a href="https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=39">https://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=39</a></li> </ul>

### 3 priedas. Apklausos klausimynas

#### Kvietimas dalyvauti apklausoje.

Labą dieną,

Kviečiame Jus dalyvauti apklausoje apie **socialinio dialogo būklę Lietuvoje** bei ES lėšomis finansuoto projekto „Profesinių sąjungų ir darbdavių bendradarbiavimo modelis vystant socialinį dialogą“ veiklas.

Apklausos rezultatai bus naudojami šiuo metu vykdomame socialinio dialogo kokybės ir plėtros vertinime. Vertinimu yra siekiama įvertinti socialinio dialogo mastą ir kokybę Lietuvoje, ES lėšomis finansuotų veiklų, skirtų socialinio dialogo skatinimui, poveikį bei nustatyti galimas investicijų kryptis artėjančiu 2021-2027 m. finansavimo laikotarpiu. Vertinimą atlieka UAB „Visionary Analytics“ LR Finansų ministerijos užsakyму (sutarties Nr. 4P-31).

Jūsų dalyvavimas apklausoje mums labai svarbus, - Jūsų nuomonė suteiks reikšmingų įžvalgų apie darbdavių ir darbuotojų tarpusavio bendradarbiavimą ir derybas, sprendžiant su darbu susijusias problemas ar nesutarimus bei ieškant abi puses tenkinančių kompromisų.

Maloniai prašome užpildyti klausimyną **iki liepos 15 d.** Atsakydami į klausimus užtruksite iki 20 minučių. **Apklausa pradėti galite paspaudę šią nuorodą:** [\[ikelta nuoroda\]](#)

Apklausa yra anonimiška. Jūsų pateikti atsakymai bus naudojami tik vertinimo tikslais ir tik apibendrinta forma. Detalesnė informacija apie asmeninių duomenų naudojimą ir jūsų teises pateikiama šiame [dokumente](#).

**Dėmesio!** Dviem iš klausimyną pilnai užpildžiusių respondentų, nurodžiusių kontaktinius duomenis, dovanosime poilsio savaitgalį vienoje iš **Birštono SPA dviem asmenims**. Nugalėtoją išrinksimės atsitiktinės atrankos būdu.

Jei kils klausimų, prašome kreiptis el. paštu [justina@visionary.lt](mailto:justina@visionary.lt)

Iš anksto dėkojame už Jūsų indėlį ir skiriamą laiką.

#### Bendra informacija apie respondentą.

(Atsako visi)

Pažymėkite, kuriai iš šių grupių jūs priklausote. [galimas vienas atsakymas]

- Darbdavių organizacijos atstovas\* (A grupė)
- Profesinių sąjungų organizacijos atstovas\* (B grupė)
- Tiesioginis darbuotojų atstovas\* (C grupė)
- Darbdavys arba viešojo sektoriaus darbdavio atstovas\* (E grupė)
- Darbuotojas\* (F grupė)

(Atsako tik A grupė)

Pažymėkite, kokią organizaciją jūs atstovaujate. [galimas vienas atsakymas]

- Nacionaliniu lygiu veikiančią darbdavių organizaciją
- Tarpšakiniu lygiu veikiančią darbdavių organizaciją
- Šakos lygiu veikiančią darbdavių organizaciją
- Teritoriniu lygiu veikiančią darbdavių organizaciją
- Teritoriniu ir šakos lygiu veikiančią darbdavių organizaciją
- Kita [įrašyti]

(Atsako tik B grupė)

Pažymėkite, kokią organizaciją jūs atstovaujate. [galimas vienas atsakymas]

- Nacionaliniu lygiu veikiančią profesinę sąjungą
- Tarp-šakiniu lygiu veikiančią profesinę sąjungą
- Šakos lygiu veikiančią profesinę sąjungą
- Teritoriniu lygiu veikiančią profesinę sąjungą
- Teritoriniu ir šakos lygiu veikiančią profesinę sąjungą



- Kita [įrašyti]

*(Atsako tik C grupė)*

Pažymėkite, kokio darbuotojų atstovų organizacijos narė (-ys) jūs esate. [galimas vienas atsakymas]

- Įmonės lygiu veikiančios profesinės sąjungos
- Įmonės lygiu veikiančios Darbo tarybos
- Esu darbuotojų išrinktas atstovas (darbovietėje, kurioje yra mažiau nei 50 darbuotojų)

*(Atsako E ir F grupės)*

Ar jūsų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje yra darbuotojų atstovas? [galimas vienas atsakymas]

- Taip, įmonėje veikia profesinė sąjunga
- Taip, įmonėje veikia darbo taryba
- Taip, įmonėje yra išrinktas darbuotojų atstovas
- Ne

*(Atsako C, E ir F grupės)*

Ar jūsų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikia darbo saugos ir sveikatos komitetas? [galimas vienas atsakymas]

- Taip
- Ne

*(Atsako tik F grupė)*

Pažymėkite, ar priklausote profesinei sąjungai.

- Taip
- Ne

*(Atsako visi, išskyrus nacionaliniu lygiu veikiančių organizacijų atstovai. Klausimo formuluotė priklauso nuo respondento pasirinktos grupės)*

Nurodykite, kurio sektoriaus darbuotojus/ darbdavius jūs atstovaujate. (A ir B grupės)/

Pažymėkite, kuriame sektoriuje veikia jūsų darbovietė (C, E, F). [galimas vienas atsakymas]

- Viešasis sektorius
- Privatus sektorius
- Nevyriausybinis sektorius

*(Atsako visi, išskyrus nacionaliniu ir teritoriniu lygiais veikiančių organizacijų atstovai. Klausimo formuluotė priklauso nuo respondento pasirinktos grupės)*

Nurodykite, kurios ūkio šakos darbuotojus/ darbdavius jūs atstovaujate./

Pažymėkite, kokia yra pagrindinė jūsų darbovietės ekonominė veikla. [galimas vienas atsakymas]

- Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė
- Kasyba ir karjerų eksploatavimas
- Pramonė ir gamyba
- Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas
- Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas
- Statyba
- Didmeninė ir mažmeninė prekyba
- Transportas
- Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugos
- Informacija ir ryšiai (leidyma, garso ir vaizdo programų transliacija, telekomunikacijos ir IT)
- Finansinė ir draudimo veikla
- Profesinė, mokslinė ir techninė veikla
- Administracinė veikla
- Viešasis valdymas ir gynyba
- Švietimas

- Sveikatos priežiūra ir socialinis darbas
- Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla
- Kita [įrašykite]

Atsako visi, kurių atstovaujamos organizacijos ar darbovietės veikla yra pramonė ir gamyba  
[galimas vienas atsakymas]

- Maisto, gėrimų ir tabako gamyba
- Tekstilės gaminių, drabužių, odos ir susijusių gaminių gamyba
- Medienos ir popieriaus gaminių gamyba ir spausdinimas
- Chemikalų ir chemijos produktų gamyba
- Metalų ir metalo gaminių (išskyrus mašinas ir įrenginius) gamyba
- Kompiuterinių, elektroninių ir optinių gaminių gamyba
- Kita [įrašykite]

*(Atsako visi, išskyrus nacionaliniu ir tarp-šakiniu/šakiniu lygiais veikiančių organizacijų atstovai.  
Klausimo formuluoatė priklauso nuo respondento pasirinktos grupės)*

Nurodykite savivaldybę, kurios darbuotojus/darbdavius jūs atstovaujate./ Pažymėkite savivaldybę, kurios teritorijoje veikia jūsų darbovietė. [galimas vienas atsakymas]

- Akmenės r.
- Alytaus m.
- Alytaus r.
- Anykščių r.
- Birštono
- Biržų r.
- Druskininkų
- Elektrėnų
- Ignalinos r.
- Jonavos r.
- Joniškio r.
- Jurbarko r.
- Kaišiadorių r.
- Kalvarijos
- Kauno m.
- Kauno r.
- Kazlų Rūdos
- Kelmės r.
- Kėdainių r.
- Klaipėdos m.
- Klaipėdos r.
- Kretingos r.
- Kupiškio r.
- Lazdijų r.
- Marijampolės r.
- Mažeikių r.
- Molėtų r.
- Neringos
- Pagėgių
- Pakruojo r.
- Palangos m.
- Panevėžio m.
- Panevėžio r.
- Pasvalio r.
- Plungės r.
- Prienų r.
- Radviliškio r.
- Raseinių r.
- Rietavo

- Rokiškio r.
- Skuodo r.
- Šakių r.
- Šalčininkų r.
- Šiaulių m.
- Šiaulių r.
- Šilalės r.
- Šilutės r.
- Širvintų r.
- Švenčionių r.
- Tauragės r.
- Telšių r.
- Trakų r.
- Ukmergės r.
- Utenos r.
- Varėnos r.
- Vilkaviškio r.
- Vilniaus m.
- Vilniaus r.
- Visagino m.
- Zarasų r.
- Nenoriu nurodyti

(Atsako tik C, E ir F grupės)

Pažymėkite įstaigos, įmonės ar organizacijos, kurioje dirbate, darbuotojų skaičių. (Pastaba: žymėkite ne tik jūsų konkrečios darbovietės, tačiau bendrą visos įstaigos, įmonės ar organizacijos darbuotojų skaičių) [galimas vienas atsakymas]

- 1-9
- 10-49
- 50-249
- Virš 250
- Nežinau/ nenoriu nurodyti

(Atsako tik C, E ir F grupių respondentai, dirbantys privačiame sektoriuje) Jeigu galite, nurodykite įmonės, kurioje dirbate, apytikrą metinę apyvartą (apvalinkite iki artimiausio tūkstančio).

(Pastaba: žymėkite ne tik jūsų konkrečios darbovietės, tačiau bendrą visos įmonės apyvartą) [galimas vienas atsakymas]

- 0 – 700 000 €
- 700 001 – 4 000 000 €
- 4 000 001 – 8 000 000 €
- 8 000 001 – 20 000 000 €
- 20 000 001 – 40 000 000 €
- Virš 40 000 000 €
- Nežinau/ nenoriu nurodyti

(Atsako tik C, E ir F grupių respondentai, dirbantys privačiame sektoriuje). Pažymėkite, kas valdo jūsų įmonę (valdo daugiau nei 50 proc. jos akcijų). [galimas vienas atsakymas]

- Lietuvos fiziniai ar juridiniai asmenys
- Užsienio fiziniai ar juridiniai asmenys.
- Nežinau/ nenoriu nurodyti

(Atsako visi)

Nurodykite savo lytį.

- Vyras
- Moteris
- Kita/ nenoriu nurodyti

**Respondento įsitraukimas į socialinį dialogą****I Dalis: Nacionalinė ir šakos ar teritorinės (raiono) tarybos***(Atsako tik A ir B grupės)*

Ar jūs esate nacionalinės trišalės tarybos narė (-ys)? [galimas vienas atsakymas]

- Taip
- Ne

*(Toliau į šios dalies klausimus atsako tik trišalės tarybos nariai)*

Pažymėkite, kiek sutinkate ar nesutinkate su šiais teiginiais:

Teiginys	1 (visiškai nesutinku)	2	3	4	5	6	7 (visiškai sutinku)	99 Nežinau / nenoriu nurodyti
Nacionalinės trišalės tarybos veikla yra pakankamai reguliari.								
Į mano išsakomą nuomonę ar poziciją visada yra atsižvelgiama.								
Taryboje aptariami klausimai visada yra susiję su darbo santykiais ar ekonomine bei socialine politika.								
Taryba reguliariai teikia pasiūlymus Seimui ar Vyriausybei.								
Taryboje aptariami klausimai visada yra aktualūs mano atstovaujamai organizacijai.								
Visada esu įtraukiama (-s) į svarbių sprendimų, susijusių su ekonomine ar socialine politika, priėmimą.								
Visada esu įtraukiama (-s) į svarstymus dėl su darbo rinka susijusių teisės aktų pakeitimo.								
Visada esu pakankamai informuota (-s) ir turiu pakankamai teisinių, ekonominių ir socialinių žinių, reikalingų tarybos veikloje.								
Tarybos nariai reguliariai dalyvauja neformaliuose diskusijose, pasitarimuose ar bendroje veiklose.								

*(Atsako visos grupės, išskyrus E)*

Ar jūs esate šakos ar teritorinės (raiono) tarybos narė (-ys)? [galimi keli atsakymo variantai]

- Taip, trišalės teritorinės (raiono) tarybos narė (-ys)
- Taip, dvišalės teritorinės (raiono) tarybos narė (-ys)
- Taip, trišalės šakos tarybos narė (-ys)
- Taip, dvišalės šakos tarybos narė (-ys)
- Ne

*(Atsako visi teigiamai atsakę dėl narystės šakos ar teritorinėje taryboje)*

Pažymėkite, kiek sutinkate ar nesutinkate su šiais teiginiais:

Teiginys	1 (visiškai nesutinku)	2	3	4	5	6	7 (visiškai sutinku)	99 Nežinau / nenoriu nurodyti
Tarybos veikla yra pakankamai reguliari.								
Į mano išsakomą nuomonę ar poziciją visada yra atsižvelgiama.								
Taryboje aptariami klausimai visada yra susiję su darbo santykiais ar ekonomine bei socialine politika.								

Taryba reguliariai teikia pasiūlymus savivaldybės administracijai bei nacionalinėms ar šakinėms socialinių partnerių organizacijoms.
Taryboje aptariami klausimai visada yra aktualūs mano organizacijai.
Visada esu įtraukiama (-s) į svarbių sprendimų, susijusių su ekonomine ar socialine politika priėmimą.
Visada manau esanti(-s) pakankamai informuota (-s) ir turinti (-s) pakankamai teisinių, ekonominių ir socialinių žinių, reikalingų tarybos veikloje.
Tarybos nariai reguliariai dalyvauja neformaliuose diskusijose, pasitarimuose ar bendrose veiklose.

(Atsako visi respondentai, kurie yra minėtų tarybų nariai)  
Jei galite, pakomentuokite savo atsakymus. [atviras klausimas]

## II Dalis: Derybos ir kolektyvinės sutartys

(Atsako A ir B grupės).

Ar jūsų atstovaujama organizacija yra pasirašiusi kolektyvinę sutartį? [galimi keli atsakymo variantai]

- Taip, nacionalinę
- Taip, tarp-šakinę
- Taip, šakinę
- Taip, teritorinę
- Ne
- Nežinau/ nenoriu nurodyti

(Atsako C, E ir F grupės)

Ar jūsų darbovietėje galioja kolektyvinė sutartis? [galimi keli atsakymo variantai]

- Taip, nacionalinė
- Taip, tarp-šakinė
- Taip, šakinė
- Taip, teritorinė
- Taip, įmonės ar jos struktūrinio padalinio
- Ne
- Nežinau/ nenoriu nurodyti

(Atsako visi respondentai, teigiamai atsakę dėl kolektyvinės sutarties galiojimo)

Pažymėkite, kiek sutinkate ar nesutinkate su šiais teiginiais

Teiginys	1 (visiškai nesutinku)	2	3	4	5	6	7 (visiškai sutinku)	99 Nežinau / nenoriu nurodyti
Kolektyvinė sutartis yra svarbi, nes leido pagerinti darbo sąlygas mano darbovietėje ar atstovaujamy asmenų darbovietėse.								
Kolektyvinė sutartis yra svarbi, nes leido pagerinti įmonės ar įmonių grupės konkurencingumą.								
Pasirašant sutartį, į mano ar mano organizacijos konkrečius poreikius buvo atsižvelgta.								
Darbuotojai visada laikosi sutarties sąlygų.								
Darbdaviai visada laikosi sutarties sąlygų.								

(Atsako visi respondentai, neigiamai atsakę dėl kolektyvinės sutarties galiojimo)

Jei galite, pakomentuokite, kodėl jūsų atstovaujama organizacija nėra pasirašiusi kolektyvinės sutarties/ kodėl jūsų darbovietėje nėra galiojančios kolektyvinės sutarties? [atviras klausimas]

*(Atsako visi respondentai, įvertinę kolektyvinės sutarties svarbą tarp 1 ir 3)*

Jei galite, pakomentuokite kodėl jūsų darbovietėje galiojančios kolektyvinės sutarties svarba yra ribota? [atviras atsakymas]

*(Atsako visi respondentai, įvertinę kolektyvinės sutarties svarbą tarp 4 ir 7)*

Pažymėkite, kuris konkretus darbo sąlygų aspektas (-ai) pagerėjo dėl pasirašytos kolektyvinės sutarties. [galimi keli atsakymo variantai]

- Padidėjo darbo užmokestis
- Įvesta palankesnė darbo užmokesčio tvarka (pvz., įvestos premijos)
- Pagerėjo darbo sauga
- Įvestos darbuotojams tinkamesnės nuostatos dėl darbo laiko
- Suteiktos papildomos socialinės garantijos
- Geriau užtikrinamos lygios galimybės darbovietėje
- Suteiktos papildomos galimybės mokytis ar kelti kvalifikaciją
- Kita [įrašykite]

*(Atsako visi respondentai, teigiamai atsakę dėl kolektyvinės sutarties galiojimo)*

Jei galite, pakomentuokite savo atsakymus. [atviras klausimas]

### III Dalis. Informavimas, konsultavimas ir neformalus dialogas

*(Atsako C grupė)*

Nurodykite, ar jums yra suteikta teisė darbo metu atlikti darbuotojo atstovo pareigas?

- Taip
- Ne

*(Atsako C grupės respondentai, kuriems yra suteikta teisė darbo metu atlikti darbuotojo atstovo pareigas)*

Nurodykite, kiek laiko per savaitę įprastai skiriate skirti atstovavimo pareigų atlikimui?

- Iki 8 valandų
- Tarp 9 ir 19 valandų
- Tarp 20 ir 34 valandų
- 35 valandas ir daugiau

Nurodykite, ar šio laiko pakanka?

- Taip
- Ne

*(Atsako C, E ir F grupės)*

Pažymėkite, kiek sutinkate ar nesutinkate su šiais teiginiais

Teiginys	1 (visiškai nesutinku)	2	3	4	5	6	7 (visiškai sutinku)	99 Nežinau / nenoriu nurodyti
<b>C ir F grupės</b>								
Esu reguliariai informuojama (-s) apie situaciją darbovietėje ir aktualius pasikeitimus.								
Man pateikiama informacija visada yra tiksli, patikima ir aktuali.								
Esu reguliariai kviečiama (-s) išreikšti savo nuomonę darbo klausimais formaliuose susirinkimuose.								



Priimant su darbovieta susijusius sprendimus, į mano išsakytus nuomonę ir poreikius visada atsižvelgiama.

Esu reguliariai kviečiama (-s) neformaliu būdu išreikšti savo nuomonę ar pastabas su darbu susijusiais klausimais.

#### E grupė

Reguliariai informuoju darbuotojus apie situaciją darbovietėje ir aktualius pasikeitimus.

Visada pateikiu fikslį, aktualią ir patikimą informaciją.

Reguliariai kviečiu darbuotojus reikšti savo nuomonę darbo klausimais formaliuose susirinkimuose.

Priimant su darbovieta susijusius sprendimus, visada atsižvelgiu į išsakytus darbuotojų nuomones bei poreikius.

Reguliariai inicijuojau neformalias diskusijas ar pasitarimus su darbu susijusiais klausimais.

(Atsako C, E ir F grupės).

Pažymėkite, kuriais klausimais buvote informuota(-s) ar konsultuota(-)s/ informavote ar konsultavotės su darbuotojais per pastaruosius 3 mėnesius.

Klausimas	Buvau informuotas	Buvau konsultuotas	(nebuvo nei informuotas nei konsultuotas)	Nežinau/ne pamenu
Finansiniai įmonės, įstaigos ar organizacijos klausimai.				
Darbo užmokestis ar darbo užmokesčio tvarka				
Darbo sauga ir aplinka.				
Darbo ir poilsio laikas				
Darbo organizavimo klausimai				
Darbuotojų įdarbinimo ir atleidimo klausimai				
Socialinė apsauga ir garantijos				
Lygios galimybės darbo vietoje				
Kvalifikacijos kėlimo galimybės, mokymų klausimai				
Kita [rašyti]				

(Atsako A ir B grupės).

Pažymėkite, kiek sutinkate ar nesutinkate su šiais teiginiais

Teiginys	1 (visiškai nesutinku)	2	3	4	5	6	7 (visiškai sutinku)	99 Nežinau / nenoriu nurodyti
<b>B grupė</b>								
Didžioji dalis mano atstovaujamų darbuotojų yra reguliariai informuojami apie situaciją darbovietėje ir aktualius pasikeitimus.								
Didžioji dalis mano atstovaujamų darbuotojų gauna patikimą ir aktualią informaciją.								
Didžioji dalis mano atstovaujamų darbuotojų yra reguliariai kviečiami išreikšti savo nuomonę darbo klausimais formaliuose susirinkimuose.								
Priimant su darbovieta susijusius sprendimus, į mano atstovaujamų darbuotojų išsakytą nuomonę visada atsižvelgiama.								
Didžioji dalis mano atstovaujamų darbuotojų yra reguliariai kviečiami neformaliu būdu išreikšti savo nuomonę ar pastabas su darbu susijusiais klausimais.								

A grupė	
Didžioji dalis mano atstovaujamy darbdavių reguliariai informuoja savo darbuotojus apie situaciją darbovietėje ir aktualius pasikeitimus.	
Didžioji dalis mano atstovaujamy darbdavių teikia patikimą ir aktualią informaciją savo darbuotojams.	
Didžioji dalis mano atstovaujamy darbdavių reguliariai kviečia savo darbuotojus išreikšti nuomonę darbo klausimais formaliuose susirinkimuose.	
Priimant su darbovieta susijusius sprendimus, į mano atstovaujami darbdaviai visada atsižvelgia į darbuotojų išsakytas nuomones bei poreikius.	
Didžioji dalis mano atstovaujamy darbdavių reguliariai inicijuoja neformalias diskusijas ar pasitarimus su darbu susijusiais klausimais.	

(Atsako visi respondentai)

Jei galite, pakomentuokite savo atsakymus. [atviras klausimas]

### Socialinio dialogo sąlygos

(Atsako visi, išskyrus pažymėtais atvejais)

Pažymėkite, kiek sutinkate ar nesutinkate su šiais teiginiais

Veikla	1 (visiškai nesutinku)	2	3	4	5	6	7 (visiškai sutinku)	99 Nežinau/nenoriu nurodyti
<b>C ir F grupės</b>								
Pasitikiu savo darbdaviais.								
Kilus klausimams ar konfliktams, esu linkusi (-ęs) kreiptis į darbdavį pagalbos.								
Žinau ir suprantu savo teises darbovietėje.								
Žinau, kur galiu kreiptis, jei mano teisės yra pažeidžiamos.								
Darbuotojų atstovai tinkamai atlieka atstovavimo funkcijas.								
Darbuotojų atstovai turi pakankamai gebėjimų ir žinių, reikalingų atstovauti darbuotojų interesus.								
Darbdaviai turi pakankamai gebėjimų ir žinių, reikalingų bendradarbiaujant su darbuotojais ar jų atstovais.								
<b>E grupė (atsako respondentai, teigiamai atsakę dėl darbuotojų atstovo)</b>								
Pasitikiu savo įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojais ir darbuotojų atstovais.								
Darbuotojų atstovai turi pakankamai žinių, reikalingų atstovauti darbuotojų interesams.								
Darbuotojų atstovai tinkamai atlieka atstovavimo funkcijas.								
Darbuotojų atstovų atliekamos funkcijos šioje darbovietėje yra svarbios.								
Turiu pakankamai gebėjimų ir žinių, reikalingų bendradarbiaujant su darbuotojais ar jų atstovais.								
<b>A grupė (Pastaba: klausimai apie darbuotojus yra aktualūs konkrečiai darbdavio atstovo atstovaujamai teritorijai ar šakai)</b>								
Didžioji dalis mano atstovaujamy darbdavių pasitiki savo darbdaviais.								
Kilus klausimams ar konfliktams, didžioji dalis darbuotojų yra linkę kreiptis į darbdavį pagalbos.								

Didžioji dalis darbuotojų žino ir supranta savo teises darbovietėje.
Didžioji dalis darbuotojų žino, kur gali kreiptis jei jų teisės yra pažeidžiamos.
Pakankamai gerai sugebu atstovauti darbdavių interesams.
Turiu pakankamai žinių, reikalingų atstovaujant darbdavių interesams.

**B grupė**

Didžioji dalis mano atstovaujamų darbuotojų pasitiki savo darbdaviais.
Kilus klausimams ar konfliktams, didžioji dalis mano atstovaujamų darbuotojų yra linkę kreiptis į darbdavį pagalbos.
Didžioji dalis mano atstovaujamų darbuotojų žino ir supranta savo teises darbovietėje.
Didžioji dalis mano atstovaujamų darbuotojų žino, kur gali kreiptis jei jų teisės yra pažeidžiamos.
Pakankamai gerai sugebu atstovauti darbuotojų interesams.
Turiu pakankamai žinių, reikalingų atstovaujant darbuotojų interesams.

**Socialinio dialogo poveikis**

(Atsako visi, išskyrus pažymėtais atvejais)

Pažymėkite, kiek sutinkate ar nesutinkate su šiais teiginiais

Teiginys	1 (visiškai nesutinku)	2	3	4	5	6	7 (visiškai sutinku)	99 Nežinau/ nenoriu nurodyti
<b>C ir F grupės</b>								
Esu patenkinta (-s) savo darbo sąlygomis.								
Esu tinkamai atlyginama (-s) už savo atliekamą darbą.								
Darbovietėje jaučiuosi apsaugota (-s) nuo nelaimingų atsitikimų.								
Esu patenkinta (-s) dėl esamo darbo ir poilsio laiko režimo savo darbovietėje.								
Esu pakankamai įtraukiama (-s) į sprendimų, susijusių su mano darbo organizavimu, priėmimą.								
Esu užtikrinta (-s) dėl savo darbo vietos, - nebijau prarasti darbo.								
Esu patenkinta (-s) visomis socialinėmis garantijomis.								
Darbovietėje nepatiriu diskriminacijos.								
Reguliariai dalyvauju su darbu susijusiuose mokymuose, turiu galimybę kelti kvalifikaciją.								
Mano karjeros perspektyvos yra geros.								
<b>E grupė</b>								
Darbo sąlygos darbovietėje yra geros.								
Darbuotojai yra tinkamai atlyginami už savo atliekamą darbą.								
Darbuotojai yra apsaugoti nuo nelaimingų atsitikimų.								
Darbuotojai yra patenkinti dėl darbovietėje esamo darbo ir poilsio laiko režimo.								
Darbuotojai yra pakankamai įtraukiami į sprendimų, susijusių su darbo organizavimu, priėmimą.								
Darbuotojai yra užtikrinti dėl savo darbo vietos - nebijo prarasti darbo.								
Darbuotojų socialinės garantijos yra geros.								
Darbovietėje nėra diskriminacijos apraiškų.								
Darbuotojai reguliariai dalyvauja su darbu susijusiuose mokymuose, turi galimybes kelti kvalifikaciją.								
Darbuotojų karjeros perspektyvos yra geros.								
<b>A ir B grupės (Pastaba: atsakykite į klausimus apie jūsų atstovaujamų organizacijų ar darbuotojų darbovietes)</b>								
Darbo sąlygos daugumoje darboviečių yra geros.								
Darbuotojai yra tinkamai atlyginami už savo atliekamą darbą.								
Darbuotojai yra apsaugoti ir jaučiasi saugūs.								
Darbuotojai yra patenkinti dėl darbovietėje esamo darbo ir poilsio laiko režimo.								

Darbuotojai yra pakankamai įtraukiami į sprendimų, susijusių su darbo organizavimu, priėmimą.
Darbuotojai yra užtikrinti dėl savo darbo vietos, - nebijo prarasti darbo.
Darbuotojų socialinės garantijos yra geros.
Darbovietėse nėra diskriminacijos apraiškų.
Darbuotojai reguliariai dalyvauja su darbu susijusiuose mokymuose, turi galimybes kelti kvalifikaciją.
Darbuotojų karjeros perspektyvos yra geros.

### ES lėšomis finansuoto projekto dalyviams pateikiami klausimai.

2017-2020 m. Valstybinė darbo inspekcija kartu su socialiniais partneriais vykdė projektą „Profesinių sąjungų ir darbdavių bendradarbiavimo modelis vystant socialinį dialogą“ (Nr. 08.5.1-ESFA-V-423-01-0001). Jo metu buvo organizuojami mokymai, apskritojo stalo diskusijos, regioninės konferencijos, parengti įvairūs metodiniai, informaciniai leidiniai ir pan. Daugiau apie projektą galite sužinoti paspaudę šią [nuorodą](#).

(Atsako visi)

Ar esate girdėję apie ES 2014-2020 m. finansuotą projektą „Profesinių sąjungų ir darbdavių bendradarbiavimo modelis vystant socialinį dialogą“ (Nr. 08.5.1-ESFA-V-423-01-0001)?

- Taip (atsako į tolimesnius klausimus)
- Ne (atsako tik į paskutinį šios dalies klausimą)

(Atsako visi, girdėję apie ES projektą)

Pažymėkite, ar esate girdėję apie šias, projekto „Profesinių sąjungų ir darbdavių bendradarbiavimo modelis vystant socialinį dialogą“ įgyvendinimo metu, paruoštas informacines priemones bei, ar esate jomis pasinaudoję?

Informacinė priemonė	Naudojasi šia priemone (skaičiau, klausiau arba dalyvavau)	Girdėjau apie šią priemonę, bet nesinaudojau (neskaiciau, neklausiau ir nedalyvavau)	Negirdėjau apie tokią priemonę
Leidiniai socialinio dialogo tematika			
Lankstinukai socialinio dialogo tematika			
Radijo laidų ciklas			
Informacinis savipagalbos tinklapis			
Spaudos konferencijos svarbiems pranešimams socialinio dialogo tema			
Kūrybiniai konkursai socialinio dialogo vystymo tema			
Vaizdo klipai socialinio dialogo vystymo tema, transliuoti televizijoje			
Straipsniai interneto žiniasklaidoje socialinio dialogo vystymo temomis			
Pranešimai regioninėje spaudoje			

(Atsako visi, girdėję apie ES projektą)

Ar esate dalyvavę ES 2014-2020 m. finansuoto projekto „Profesinių sąjungų ir darbdavių bendradarbiavimo modelis vystant socialinį dialogą“ (Nr. 08.5.1-ESFA-V-423-01-0001) veiklose?

- Taip
- Ne

(Atsako tik nedalyvavę ES projekto veiklose)

Dėl kokių priežasčių nedalyvavote šio projekto veiklose?

- Negavau kvietimo dalyvauti
- Neturėjau laiko dalyvauti

- Nemačiau naudos
- Negavau darbdavio ar savo organizacijos sutikimo dalyvauti
- Kita [įrašykite]

*(Atsako tik ES projekto veiklų dalyviai)*

Pažymėkite visas projekto veiklas, kuriose dalyvavote ir įvertinkite, kiek šios veiklos buvo naudingos skatinant socialinį dialogą jūsų darbovietėje ar atstovaujamoje organizacijoje.

Veikla	Dalyvavau šioje veikloje	1 (visiškai nenaudinga)	2	3	4	5	6	7 (labai naudinga)	Nežinau
Socialinių partnerių derybos									
Socialinių partnerių diskusijos									
Apskritojo stalo diskusijos									
Mokymai-diskusijos socialinio dialogo klausimais									
Atviri mokymai visuomenei									
Konferencijos darbo teisės klausimais									
Tarptautinio bendradarbiavimo ir mainų programa									
Tarptautinės konferencijos									

*(Atsako visi respondentai, įvertinę nors vienos veiklos naudą tarp 4 ir 7)*

Jeigu galite, pakomentuokite kuo jums buvo naudingos šios veiklos/ši veikla? [atviras atsakymas]

*(Atsako visi respondentai, įvertinę nors vienos veiklos naudą tarp 1 ir 3)*

Jeigu galite, pakomentuokite kodėl ši veikla/ veiklos nebuvo naudinga (-os)? [atviras atsakymas]

*(Atsako tik ES projekto veiklų dalyviai)*

Jeigu sutinkate, kad su jumis susisiektumėme tolimesniuose Vertinimo etapuose, nurodykite savo vardą, pavardę, organizaciją kurią atstovaujate ar darbovietę, kurioje dirbate bei el. pašto adresą. [užpildoma informacija pagal nurodomus laukelius]

*(Atsako tik ES projekto veiklų dalyviai)*

Jeigu galite, pakomentuokite, kokios veiklos jūsų manymu būtų naudingos, norint paskatinti socialinio dialogo vystymąsi? [atviras klausimas]

*(Atsako dalyvavę ES projekte)*

Jeigu galite, pakomentuokite, kurios kitos ar šio projekto metu vykdytos veiklos jūsų manymu būtų naudingos, norint paskatinti socialinio dialogo vystymąsi? [atviras klausimas]

*(Atsako negirdėję arba nedalyvavę ES projekto veiklose)*

Jeigu galite, pakomentuokite, kokios veiklos jūsų manymu būtų naudingos, norint paskatinti socialinio dialogo vystymąsi? [atviras klausimas]

## 4 priedas. Interviu respondentų sąrašas ir klausimynas

Vardas, pavardė	Organizacija
<b>Darbdavius atstovaujančios organizacijos</b>	
Danukas Arlauskas	Lietuvos darbdavių konfederacija, prezidentas
Andrius Romanovskis	Lietuvos verslo konfederacija, viceprezidentas
Aušra Žliobaitė	LR Žemės ūkio rūmai, Kooperacijos ir teisės skyriaus vedėja
Gintaras Morkis	Lietuvos pramonininkų konfederacija, vykdomojo direktoriaus pavaduotojas/ LPK atstovas prie tarptautinių organizacijų
Raminta Radavičienė	Lietuvos pramonininkų konfederacija, Verslo aplinkos ir ekonomikos departamentas
<b>Darbuotojus atstovaujančios organizacijos</b>	
Danutė Šlionskienė	Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, pirmininkė
Kristina Krupavičienė	Lietuvos profesinė sąjunga "Solidarumas", pirmininkės pavaduotoja
Arvydas Dambrauskas	Respublikinė jungtinė profesinė sąjunga, pirmininkas
<b>ES investicijų projektus įgyvendinančių institucijų atstovai</b>	
Arūnas Lupeika	Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, kancleris
Liongina Beinoravičienė	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Struktūrinės paramos politikos skyriaus vyriausioji specialistė
Aušra Bagdonaitė	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Trišalės tarybos koordinavimo skyriaus vedėja
<b>Ekspertai</b>	
Tomas Davulis, dr.	Vilniaus Universitetas, Teisės fakulteto profesorius
Marius Kalanta, dr.	Versli Lietuva, vyr. analitikas; Vytauto Didžiojo universiteto dėstytojas
<b>Projekto dalyviai ir kiti darbuotojų atstovai</b>	
Rūta Razmislevičienė	Buvusi UAB „Energijos sistemų servisas“ darbuotojų profesinės sąjungos narė
Diana Raitelaitienė	Lietuvos miško ir miško pramonės darbuotojų profesinių sąjungų federacijos pirmininkė
Dalia Jakutavičė	Kauno regiono energetinių įmonių jungtinė darbininkų profsąjunga, pirmininkė, ESO Stebėtojų tarybos narė

### Vertinimo metu naudotas klausimynas.

1. Kaip vertinate socialinio dialogo mastą ir kokybę Lietuvoje? Ar sakytumėte, kad pastaraisiais metais situacija gerėjo? Kodėl (ne)?
2. Ar esate pastebėję, kad socialinio dialogo situacija būtų geresnė (arba priešingai, -prastesnė) skirtinguose regionuose ar ūkio šakose? Kodėl (ne)?
3. Kaip manote, kokios socialinio dialogo formos/būdai yra labiausiai paplitusios Lietuvoje? Ar jūsų požiūriu tai yra pakankama?
4. Kaip vertinate pastarųjų metų socialinio dialogo rezultatus? Ar pavyko pasiekti reikšmingų sutarimų dėl darbo sąlygų? Ko konkrečiai buvo pasiekta, ko nepavyko pasiekti?
5. Kaip vertinate socialinių partnerių darbą? Ar manote, kad jie tinkamai atlieka atstovavimo funkcijas?
6. Ar sakytumėte, kad socialinių partnerių tarpusavio bendradarbiavimas dažniausiai yra sklandus? Kodėl (ne)?
7. Kaip vertinate Lietuvoje esamą socialinį modelį bei dabartinį LR darbo kodeksą (darbo santykių reglamentavimą)? Kokių pokyčių buvo tikimasi įsigaliojus naujam LR darbo kodeksui 2017 m.?
8. Kaip manote, kurios ES šalys galėtų būti geras pavyzdys Lietuvai socialinio dialogo srityje? Kodėl būtent šios šalys?
9. Pakomentuokite ES investicijų fondų priemonę, skirtą socialinio dialogo ir socialinės atsakomybės skatinimui. Kokie buvo pagrindiniai tikslai ir lūkesčiai formuojant šią priemonę? Kodėl finansavimui buvo pasirinktos konkrečios veiklos (viešinimo priemonės, derybos, mokymai, diskusijos, konferencijos, apklausos)?
10. Kaip manote, kokios priemonės ar veiklos turėtų ryškesnį poveikį socialinio dialogo mastui ir kokybei Lietuvoje?



## 5 priedas. Projekto „Profesinių sąjungų ir darbdavių bendradarbiavimo modelis vystant socialinį dialogą“ veiklos

Rodiklis	Planuota reikšmė	Pasiekta reikšmė	Projekto išlaidų suma (Eur)	Komentaras
<b>Viešinio veiklos</b>				
Leidiniai socialinio dialogo tematika	1000 vnt.	729 vnt.	9 230,1	-
Lankstinukai socialinio dialogo tema	12 300 vnt.	5 851 vnt.	5 474,4	Nuspręsta sumažinti lankstinukų skaičių
Radijo laidų ciklas	21 vnt.	19 vnt.	29 401,2	6 pokalbių radijo laidos ir 13 informacinių radijo laidų
Informacinis savipagalbos tinklapis	1 vnt.	1 vnt.	10 890,88	Prieinama internete: <a href="http://www.socdialogas.lt">www.socdialogas.lt</a>
Spaudos konferencijos svarbiems pranešimams socialinio dialogo tema	4 vnt.	3 vnt.	40 07,36	Trečiojoje spaudos konferencijoje pristatytas Socialinio dialogo plėtros įstatymo projektas. Daugiau informacijos prieinama internete: <a href="https://www.elta.lt/lt/pranesimai-spaudai/kvietimas-i-spaudos-konferencija-vyksiancia-tarptautines-konferencijos-socialinis-dialogas-ir-geroves-valstybe-metu-192784">https://www.elta.lt/lt/pranesimai-spaudai/kvietimas-i-spaudos-konferencija-vyksiancia-tarptautines-konferencijos-socialinis-dialogas-ir-geroves-valstybe-metu-192784</a>
Informacinė atributika darbuotojams ir darbdaviams didesiam socialinio dialogo matomumui ir informavimui visuomenėje su pagrindinėmis tezėmis socialinio dialogo tema ir socialinio dialogo idėja	4 100 kompl.	4 100 kompl.	35 695,00	Pagaminta po 4 100 vnt. reklaminių puodelių, medžiaginių maišelių, atšvaitų ir bloknotų, kurie išdalinti projekto dalyviams.
Kūrybinis konkursas socialinio dialogo vystymo tema	1 vnt.	1 vnt.	18 715,34	Konkursui buvo pateikta virš 20 kūrybinių projektų. Sukurtas logotipas, lauko/vidaus reklamos plakatas.
Vaizdo klipų kūrimas socialinio dialogo vystymo tema ir jų transliacijos televizijoje	5 vnt.	5 vnt.	17 155,70	
Užsakomieji straipsniai interneto žiniasklaidoje socialinio dialogo vystymo temomis	30 vnt.	27 vnt.	18 009,23	Dauguma straipsnių publikuoti <i>elta.lt</i>
Pranešimai regioninėje spaudoje	30 vnt.	27 vnt.	17 980,83	Publikacijos regioniniuose laikraščiuose (ir jų internetinėse svetainėse, jeigu tokias turi).
Metodinės rekomendacijos	8 vnt.	-	4 037,63	Socialinių partnerių rengiamos metodinės rekomendacijos dėl kolektyvinių sutarčių rengimo
<b>Tiesiogiai į tikslines grupes orientuotos veiklos</b>				
Apskritojo stalo diskusijos	1 875 asm.	1 304 asm.	200 583,00	92 grupės
Mokymai-diskusijos socialinio dialogo klausimais	2 950 asm.	3 251 asm.	257 283,49	Veikla skirta institucijų ir organizacijų atstovams, socialiniams partneriams
Atvirieji mokymai visuomenei	110 renginių	96 renginiai	257 935,48	Mokymai apie socialinį dialogą, darbo kodeksą, darbo sąlygas, darbo

Rodiklis	Planuota reikšmė	Pasiekta reikšmė	Projekto išlaidų suma (Eur)	Komentaras
				apmokėjimą, dydžius, darbo normas bei kitas darbo apmokėjimo sąlygas
<b>Konferencijos darbo teisės klausimais</b>	790 asm.	833 asm.	46 235,32	-
<b>Socialinių partnerių derybos/ mokymai</b>	850 asm.	701 asm.	158 279,54	-
<b>Tarptautinės konferencijos</b>	180 asm.	138 asm.	50 670,1	Pirmojoje konferencijoje dalyvavo 88 dalyviai iš Lietuvos ir 28 dalyviai iš Estijos, Latvijos.
<b>Tarptautinio bendradarbiavimo ir mainų programa</b>	80 asm.	64 asm.	13 9314,4	-
<b>Stebėsenos veiklos</b>				
<b>Sociologinė apklausa</b>	3 vnt.	2 vnt.	40 219,20	Prieinama internete: <a href="https://www.socdialogas.lt/2018/04/15/nvo-pranesa-apie-neigaliuju-parama-2/">https://www.socdialogas.lt/2018/04/15/nvo-pranesa-apie-neigaliuju-parama-2/</a>
<b>Vertinimo sistemos už pasiekimus socialinio dialogo srityje metodinio leidinio parengimas</b>	1 vnt.	-	38 127,2	-
<b>Apdovanojimų konkursas</b>	4 vnt.	-	19 153,4	Numatoma vykdyti 2020 metais, kai bus sukurta socialinio dialogo mechanizmų ir priemonių praktinio taikymo įvairiais lygmenimis vertinimo metodika

Šaltinis: Visionary Analytics, remiantis VDI duomenimis apie rezultatų rodiklius (2020-06-26) ir finansinius rodiklius (2020-08-06).

## 6 priedas. Užsienio šalių atvejo studijos

### Pavyzdžiai valstybių įstojusių į ES iki 2004 m.: Danijos ir Olandijos patirtys

#### Danija

##### Darbo santykių tradicijos kontekstas

Danijoje socialinis dialogas grindžiamas daugiau nei 100 metų trunkančia, kolektyvinių derybų tarp darbdavių atstovų ir profesinių sąjungų, tradicija. Kaip ir kitose šiaurės Europos valstybėse, Danijoje bendradarbiavimas tarp profesinių sąjungų ir politinių partijų tapo pagrindinė gerovės valstybės varomoji jėga, siekiant išlaikyti lygias darbuotojų teises. Ypatingai prie to prisidėjo socialdemokratų partijos įtaka šalyje. Tokie įvykiai, kaip 1930-ais m. šalyje vykusios krizės, antrasis pasaulinis karas ir iššūkiai, kaip masinis nedarbas, naujų technologijų pritaikymas darbo rinkoje, migracija iš kaimų į miestus bei didesnis moterų įsiliejimas į darbo rinką padėjo šalyje vystytis stipriai socialinio dialogo tradicijai. Dėl minėtos krizės, Danija vykdė ekonomikos skatinimo politiką – daug investavo tam, kad būtų sukurtos darbo vietos, siekiant atgaivinti ekonomiką. Po antrojo pasaulinio karo šalis dar aktyviau tęsė pradėtą ekonomikos skatinimo politiką, siekdamą grįžti prie pilno užimtumo šalyje. Profesinės sąjungos aktyviai dalyvavo naujų technologijų ir produktų įvedime į darbo rinką: derėjosi dėl darbo užmokesčio schemų, vykdė mokymus darbuotojams. Santykinai mažas darbo užmokesčio skirtumas tarp įvairių ūkio šakų darbuotojų didino kolektyvinių derybų mastą šalyje, ypač, dėl technologinės kaitos atsiradus profesijoms, kurios turėjo būti geriau apmokamos. (Lykkeitoft, 2010). Pirmas kolektyvinis susitarimas buvo pasirašytas dar 1873 m., o 1898 įkurta pirmoji profesinių sąjungų konfederacija (išlikusi iki šių dienų), kuri jungė 49 proc. visų darbuotojų ir tuo metu buvo bene didžiausia tokia konfederacija pasaulyje (3F-BJMF, 2018).

Socialinis dialogas yra neatsiejama Danijos darbo rinkos dalis. Valstybėje veikianti socialinio modelio sistema garantuoja, kad socialinis dialogas vyktų nuolatos. Sektorinėse ir įmonių lygmens kolektyvinėse sutartyse yra nustatomos pagrindinės darbo sąlygos, todėl darbuotojai ir darbdaviai yra suinteresuoti savarankiškai vykdyti socialinį dialogą, t. y. derėtis ir diskutuoti, norint užtikrinti geresnes darbo sąlygas. Nors teisiškai socialinis dialogas yra menkai reglamentuotas ir didžiają dalimi yra vykdomas savanoriškai, tačiau būtent dėl šių priežasčių jis išlieka būtinas norint užtikrinti visų bendrą gerovę. Toks savanoriškų susitarimų tarp darbdavių ir darbuotojų modelis dažnai yra vadinamas „Danijos modeliu“. Nors istoriškai šis modelis atsirado Danijoje, jis artimas Norvegijos ir Švedijos darbo rinkos modeliams. Šių valstybių darbo rinkos modeliai kartu yra dar kitaip žinomi kaip Šiaurės modelis (PESSIS, 2019).

Tokia Danijos darbo santykių tradicija bei liberalus reguliavimas tapo socialinio dialogo ir darbo sąlygų pavyzdžiu ir kitoms Europos valstybėms. Danai yra vieni laimingiausių ir labiausiai savo darbo sąlygomis patenkintų žmonių pasaulyje (World Happiness Report, 2019; EWCS, 2015).

##### Socialinis modelis

**Pagrindinė institucija, reglamentuojanti darbo santykius** yra Danijos darbo aplinkos taryba prie Darbo ministerijos. Taryba atlieka šias funkcijas:

- *Patariamoji*. Taryba yra atsakinga už rekomendacijų bei pagalbos suteikimą visais su darbo aplinka susijusiais klausimais įmonėms, sektorinėms darbo taryboms, darbuotojų ir darbdavių organizacijoms.
- *Stebėsenos*. Vykdydama vizitus, taryba vertina, ar darbdaviai yra pajėgūs savarankiškai išspręsti su darbo sąlygomis ir įdarbinimu susijusius klausimus, pvz., darbo valandos, poilsio pertraukos, nėštumas, neįgalumas, imigrantų įdarbinimas. Taryba taip pat tikrina, ar darbo vietose yra laikomasi sveikatos ir saugos nurodymų, galiojančių teisės aktų.
- *Administracinė*. Taryba imasi strateginio planavimo, sudaro įmonių darbo aplinkos gaires bei užtikrina, kad būtų vykdomi įmonių patikrinimai. Jeigu taryba patikrinimo metu randa, kad įmonė nevykdo darbo aplinkos įstatymo įsipareigojimų, pastarajai gali

būti taikomos sankcijos arba kiti administraciniai procesai, pvz., draudimas vykdyti veiklą, laikini veiklos apribojimai, konsultacijos, baudos.

Danijoje nėra galiojančio darbo kodekso ar kito panašaus įstatymų rinkinio. Pagrindiniai darbo santykių klausimai yra sprendžiami kolektyviniais susitarimais. Be kolektyvinių susitarimų šalyje **darbo santykius ir sąlygas reglamentuoja** šie dokumentai (Rasmussen et al, 2016):

- Samdomų darbuotojų įstatymas. Danijoje įstatymiškai yra atskiriamos dvi grupės darbuotojų: samdomi darbuotojai (*angl. salaried*) ir kiti, dirbantys savarankiškai, darbuotojai (*angl. non-salaried*). Samdomi darbuotojai – bent 8 valandas per savaitę dirbantys asmenys, kuriems reikalinga kitų darbuotojų priežiūra (Rosenfalck, 2019). Dažniausiai samdomi darbuotojai yra tarnautojai (*angl. white-collar*), dirbantys paslaugų, prekybos, techninius ar klinikinius darbus (Rasmussen et al, 2016). Būtent šis įstatymas yra skirtas samdomiems darbuotojams ir reguliuoja jų darbo sąlygas bei darbdavių ir darbuotojų teisinius santykius.
- Darbo sutarties aktas. Šiame akte nurodoma, kad darbuotojai, dirbantys bent 8 valandas per savaitę, privalo būti pasirašę darbo sutartį, kurioje apibrėžtos darbo sąlygos.
- Atostogų aktas. Jame nurodomos darbuotojų atostogų suteikimo sąlygos.
- Lygių galimybių aktas. Šiame akte nurodoma, kad vyrai ir moterys darbo vietoje turi turėti lygias galimybes.
- Vienodo atlygio aktas. Jame nurodoma, kad darbuotojai, atliekantys tokio pat pobūdžio ir sudėtingumo darbą privalo gauti vienodą atlygį.
- Motinystės atostogų aktas. Jame nurodomos motinystės atostogų sąlygos.
- Darbo laiko aktas. Jame nurodomas darbuotojų, kurių neapibrėžia kolektyvinės sutartys, darbo laikas ir didžiausias darbo valandų skaičius.
- Darbo aplinkos aktas. Jame nurodyti saugumo ir sveikatos reikalavimai darbo vietoje. Taip pat reglamentuojama, kad įmonės, turinčios daugiau nei 10 darbuotojų, darbo vietoje turi įsteigti darbo aplinkos organizaciją, kurioje, įmonės lygiu, būtų sprendžiami su saugumo ir sveikatos problemomis susiję klausimai.

**Pagrindinės socialiniame dialoge dalyvaujančios organizacijos** yra šios:

- *Darbuotojų konfederacijos*. Ilgą laiką tarpą šalyje veikė trys pagrindinės darbuotojų konfederacijos LO (*Landsorganisationen i Danmark*, didžiaja dalimi jungė privataus sektoriaus darbuotojus), FTF (didžiaja dalimi vienijo viešojo sektoriaus darbuotojus) ir AC (*Akademikerne*, jungianti 25 aukštojo mokslo absolventų sąjungas). 2019 m. pradžioje LO ir FTF konfederacijos susijungė į vieną Danijos profesinių sąjungų konfederaciją, pavadintą „Fagbevægelsens Hovedorganisation“ (FH). Naujoji konfederacija jungia 79 sektorines profesines sąjungas, kartu vienijančias 1,4 mln. narių. Šis konfederacijų susijungimas padidino jų įtaką, nes (1) naujoji konfederacija vienija ir viešą, ir privatų sektorių, (2) FH yra didesnė nei prieš tai buvusios dvi atskiros konfederacijos, todėl jos balsas turi daugiau įtakos nacionaliniu ir Europos lygiais. Dar vienas teigiamas konfederacijų susijungimo aspektas yra sumažėjusios administracinės išlaidos, leidžiančios sutaupyti papildomų lėšų. Šis aspektas tampa ypač svarbus mažėjant narystei profesinėse sąjungose. Danijos pavyzdys parodė, kad gali būti sukurta viena šalies lygio konfederacija, jungianti tiek privataus, tiek viešojo sektoriaus darbuotojus. Deja, AC nesutiko prisijungti, todėl Danijai nepavyko sukurti vienos konfederacijos, kuri atstovautų ne tik skirtingo sektoriaus, tačiau ir skirtingą išsilavinimą turinčius darbuotojus (Preisler, 2019).
- *Darbdavių konfederacijos*. Pagrindinė ir didžiausia darbdavius atstovaujanti konfederacija yra DA (*Dansk Arbejdsgiverforening*), kuri jungia 14 privataus sektoriaus darbdavių organizacijų bei vienija daugiau nei 24 tūkst. įmonių skirtinguose sektoriuose. Antra didžiausia darbdavių konfederacija – FANET (*Finanssektorens Arbejdsgiverforening*) yra orientuota į finansų sektorių ir vienija apie 200 finansų sektoriaus įmonių darbdavių (ETUI, 2017).

Danijos modelis išsiskiria tuo, kad valstybė ir teisėtvara stengiasi kuo mažiau aktyviai įsitraukti į darbo sąlygų reguliavimą, leisdamos organizacijoms pačioms spręsti kylančias problemas

demokratinu būdu. Vis dėlto, stiprios darbuotojų ir darbdavių atstovų organizacijos, galinčios priimti atsakomybę už savo sprendimus, išlieka pagrindine Danijos modelio sėkmės sąlyga (Danijos darbo ministerija). Skirtingai nei daugelyje kitų valstybių, Danijoje nėra **nacionaliniu lygmeniu** veikiančios trišalės tarybos/ institucijos. Kita vertus, vyriausybė, iškilus *ad hoc* klausimams, kviečia profesines sąjungas diskutuoti apie svarbius darbo rinkos ir gerovės politikos klausimus (Jørgensen, 2017). Visi įstatymų projektai, kurie gali turėti įtakos Danijos darbo rinkai, yra siunčiami darbdavių ir darbuotojų organizacijoms, ir tik juos patvirtinus, svarstomi Danijos parlamente (ETUI, 2017).

Pagrindiniai nutarimai darbo sąlygų klausimais yra priimami dvišalių **kolektyvinių derybų** metu. Valstybė aktyviai nereguliuoja darbo santykių, todėl socialinis dialogas, aktyviausiai vyksta sektoriaus ir įmonės lygmenyse. Didžioji dauguma derybų vyksta **sektoriaus lygmenyje**. Derybų metu yra nustatomos visos pagrindinės darbo sąlygos, pvz., minimalus atlyginimas, darbo laikas, pensinis amžius (PESSIS, 2019). Dažniausiai kolektyvinės sutarys galioja nuo dviejų iki keturių metų (Jørgensen; Bühring, 2019). Esant poreikiui, darbo tarybos gali pritaikyti kolektyvinį susitarimą savo įmonei, tačiau tam turi pritarti sektoriaus lygio organizacija (Rasmussen et al, 2016).

Kolektyviniuose susitarimuose yra numatyta, kad **darbovietės lygmeniu** turi būti palaikoma „bendradarbiavimo sistema“, taigi ir užtikrinamas socialinis dialogas. Bendradarbiavimo sistema yra skirta spręsti įmonėje kylančius, su darbo sąlygomis susijusius, klausimus. Sistema dažniausiai yra sudaryta iš darbuotojų išrinktų profesinės sąjungos atstovų ir bendradarbiavimo komiteto. Vis dėlto, konkreti socialinio dialogo forma priklauso nuo įmonės dydžio. Įmonėse kuriose dirba mažiau nei 35 darbuotojai ir kuriose galioja kolektyvinis susitarimas, neformalus socialinis dialogas yra pakankamas. Didesnėse įmonėse privalo būti įsteigtas minėtas bendradarbiavimo komitetas, kuriame būtų užtikrinamas vienodas darbuotojų ir darbdavių atstovų skaičius. Į komiteto susirinkimus taip pat yra kviečiami ir profesinių sąjungų atstovai (Rasmussen et al, 2016). Komiteto pirmininkas – įmonės vadovybės atstovas, pavaduotojas – darbuotojų atstovas (Royle, 2004). Tokiu būdu **darbuotojai yra įtraukiami į įmonės valdymą**. Bendradarbiavimo sistema yra reglamentuota FH ir DA bendradarbiavimo sutartimi (*Samarbejdsaftalen*) bei taikoma tik įmonėse, kuriose galioja kolektyvinė sutartis (Rasmussen et al, 2016).

Danijoje **ginčų sprendimo mechanizmai** yra numatomi kolektyvinėse sutartyse. Galiojant kolektyvinei sutarčiai, darbuotojai yra įpareigoti laikytis „taikos sutarties“, todėl teisiškai streikuoti negali. Toks mechanizmas leidžia išvengti kraštutinių priemonių ir yra taikomas siekiant pirmiausiai ieškoti bendro sutarimo ir abi puses tenkinančio problemos sprendimo būdo. Jeigu taikos sutartis yra sulaužoma, o konfliktą sprendžia teismas – yra taikomos baudos. Šis ginčų sprendimo mechanizmas pagrindžia Danijos modelį, kad be socialinio dialogo susitarti yra neįmanoma. Esant kolektyviniams nesutarimams galima kreipti į darbo teismą, tačiau ne streikuoti (PESSIS, 2019). Pagrindinės priežastys, dėl kurių vyksta konfliktai yra šios (Jørgensen ir Bühring, 2019):

- kolektyvinė sutartis netaikoma darbuotojams, kurie kelia konfliktą;
- kolektyvinė sutartis neapima darbo organizavimo aspektų, dėl kurių kyla konfliktas;
- atsiranda nauji darbai/profesijos (pvz. dėl technologinės kaitos), kuriems netaikomos kolektyvinės sutarys.

### **Socialinio dialogo procesas ir rezultatai**

Nors **nacionaliniu lygiu** nėra trišalės tarybos, kuri reguliariai susitiktų, tačiau socialinis dialogas vyksta *ad hoc* iškilusiems klausimams, o po diskusijų būna sudaromos trišalės sutartys. *Ad hoc* dialogą inicijuoja Danijos vyriausybė (Jørgensen, 2017). Institucijos, dalyvaujančios trišaliame socialiniame dialoge, priklauso nuo aptariamo darbo santykių aspekto, pvz., svarstant klausimus, susijusius su darbuotojų mokymais, iš vyriausybės pusės diskusijose dalyvautų suaugusiųjų ir tęstinių mokymų taryba (*angl. Council for Adult- and Further Training*). Visada yra užtikrinama, kad trišalėse diskusijose dalyvautų vyriausybės atstovai, darbuotojų atstovai (dažniausiai FH) ir darbdavių atstovai (dažniausiai DA) (PESSIS, 2019; Danijos darbo ministerija).

Naujausi ir šiuo metu galiojantys **trišaliai susitarimai** yra šie:

- 2020 m. pasirašytas trišalis susitarimas dėl laikinų atlyginimo kompensacijų darbo praradimo rizikos grupėje esantiems žmonėms, siekiant sumažinti COVID-19 pandemijos padarinius. Susitarimas galioja nuo 2020 m. kovo mėn. iki 2020 m. birželio mėn. (FH, 2020).
- 2017 m. pasirašytas trišalis susitarimas dėl suaugusiųjų ir tęstinio mokymo, kuris galioja nuo 2018 m. iki 2021 m. Susitarimu siekiama stiprinti suaugusiųjų ir tęstinį mokymą, suteikiant geresnės kokybės mokymus (Jørgensen, 2018).
- 2016 m. pasirašytas trišalis susitarimas dėl darbo rinkos integracijos, kuriuo reglamentuojamas pabėgėlių integracijos į darbo rinką mechanizmas. Susitarimas galioja nuo 2017 m. iki 2020 m. (Fulton, 2020).

Kaip buvo minėta, **kolektyvinės derybos** yra svarbiausia Danijos socialinio dialogo dalis, todėl šalyje yra nusistovėjusi griežta jų tvarka. Dėl teisės aktuose būdingo darbuotojų skirstymo į samdomus ir savarankiškai dirbančius, sudėtinga tiksliai nustatyti kolektyvinių sutarčių galiojimo mastą šalyje. Vis dėlto, TDO duomenimis, kolektyvinių derybų aprėptis (*angl. collective bargaining coverage*) 2015 m. Danijoje siekė 84 proc. (viešajame sektoriuje 100 proc.). Kolektyvinės derybos tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose paprastai prasideda kiekvienų naujų metų pirmąjį ketvirtį. Tik pasibaigus deryboms viešajame sektoriuje ir pasirašius kolektyvinę sutartį, derybos prasideda privačiame sektoriuje (Jørgensen; Bühring, 2019). Įmonės gali pritaikyti kolektyvinę sutartį savo įmonei, vadovaudamiesi pagrindine sektorine kolektyvine sutartimi. Visi pakeitimai turi būti patvirtinami sektorinės organizacijos. Kilus nesutarimams, visada galima grįžti prie pagrindinės sektorinės kolektyvinės sutarties. Būtent toks socialinio dialogo modelis, kai šalyje sektoriais susitarimais yra priimami nacionalinės reikšmės kolektyviniai susitarimai, tačiau suteikiama laisvė įmonėms transformuoti sau palankiai pritaikant susitarimą, yra vadinamas centralizuotu decentralizacijos modeliu (S. Rasmussen et al, 2016). Pasirašytos kolektyvinės sutartys vidutiniškai galioja nuo dvejų iki trejų metų ir tuomet privalo būti atnaujinamos (Jørgensen; Bühring, 2019). 2019 m. nebuvo pasirašyta nei viena sutartis, nes tuo metu galiojo visos anksčiau pasirašytos sutartys, tačiau 2020 m., reaguojant į COVID-19 pandemiją, buvo pasirašyta nauja, tris mėnesius galiojanti sutartis (FH, 2020).

Dar vienas aspektas, gerinantis socialinio dialogo Danijoje kokybę yra valstybėje aktyviai veikiančios **profesinės sąjungos** (TDO duomenimis, darbuotojų, priklausančių profesinėms sąjungoms, dalis 2016 m. siekė 67,2 proc.). Nepaisant to, kad jų aktyvumas nuo 1996 m. nuosaikiai krenta, profesinės sąjungos ir toliau stengiasi užtikrinti kolektyvinių susitarimų laikymąsi bei dalyvauja sudarant naujus sutarimus. Be viso to, profesijų sąjungų atstovai yra atsakingi už socialinio dialogo gerinimą darbo vietoje bei sprendžia su darbdaviu susijusias problemas (Fulton, 2020). Nors Danijoje dažniausiai pastebimas formalus socialinis dialogas, tačiau taip pat vyksta ir neformalus dialogas. Neformaliai daugiausiai yra diskutuojama su politikais, ministerijų atstovais bei socialiniais partneriais tiek nacionaliniu lygiu, tiek regionuose ar savivaldybėse (PESSIS, 2019).

### Socialinio dialogo poveikis

Iš „Eurofound“ sudaryto darbo santykių indekso (*angl. industrial relations index*) galima matyti, kad Danijos **darbo sąlygų kokybė ir užimtumas** yra geresni, nei ES vidurkis (žr. 1 pav.). Lyginant Danijos ir Lietuvos darbo sąlygas, du komponentai – „užimtumo garantijų ir įgūdžių vystymasis“ bei „karjeros perspektyvos ir gerovė“ – Danijoje yra geresni, nei Europos Sąjungoje. Tai galima paaiškinti atidžiau išnagrinėjus „Eurofound“ indekso sudedamąsias dalis ir Danijos darbo sąlygas.

**„Užimtumo garantijų ir įgūdžių vystymo“** kategorijoje Danija, kaip lyderiaujanti šalis, pasižymėjo šiuose kategorijų rodikliuose:

- Apsauga nuo nedarbo Danijoje yra viena aukščiausių Europoje ir 2019 m. siekė 62,1 proc., kai tuo tarpu ES vidurkis buvo 37,9 proc. (Eurostat, 2020)



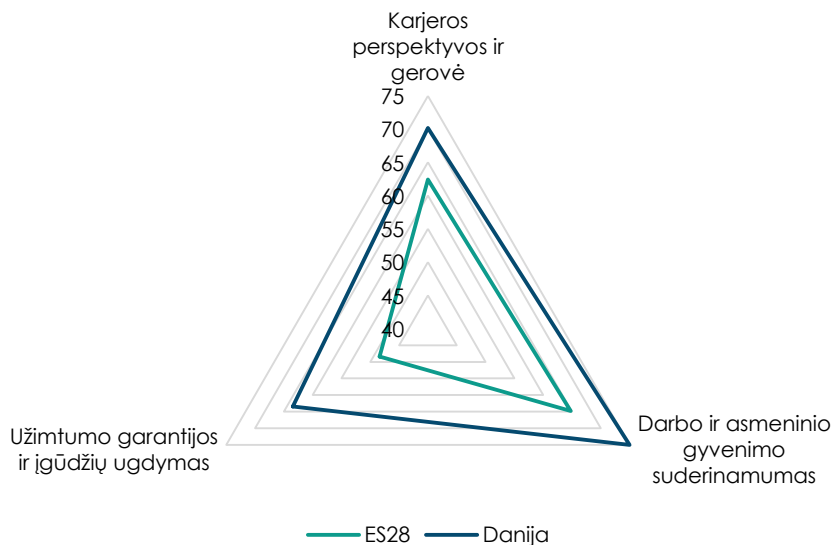
- Danijoje tik 11 proc. darbuotojų galvoja, kad gali prarasti darbą per ateinančius 6 mėnesius, kai tuo tarpu ES vidutiniškai taip galvoja 16 proc. darbuotojų (EWCS, 2015).
- 2019 m. savo įgūdžius gerino ir mokėsi net ketvirtadalis (25 proc.) Danijos darbuotojų, tuo tarpu vidutiniškai ES tai darė vos 10 proc. darbuotojų. (Eurostat, 2020)

„Karjeros perspektyvų ir gerovės“ kategorijoje Danijoje darbo sąlygos pasižymi šiais aspektais:

- Iš visos ES, Danijoje daugiausiai darbuotojų yra labai patenkinti savo darbo sąlygomis (47 proc.). Vidutiniškai ES labai patenkinti savo darbo sąlygomis yra 26 proc. darbuotojų. (EWCS, 2015)
- Matuojant mažą atlyginimą<sup>94</sup> gaunančių darbuotojų proporciją nuo visų darbuotojų Danija taip pat rodo gerus rezultatus. 2014 m. tik 8,61 proc. darbuotojų gavo mažą atlyginimą (ES vidurkis – 17,15 proc.) (Eurostat, 2020).
- Pusė (50 proc.) darbuotojų Danijoje mano, kad darbovietėje yra geros galimybės kilti karjeros laiptais. Vidutiniškai ES taip galvoja 39 proc. darbuotojų (EWCS, 2015).
- Danijoje net 67 proc. darbuotojų teigia, kad gauna pakankamą atlyginimą už atliktą darbą, kai tuo tarpu ES taip teigia 51 proc. darbuotojų (EWCS, 2015).

Šie, aukščiau išvardinti rodikliai, atskleidžia stipriąsias Danijos modelio bei socialinio dialogo puses. Didžioji dalis Danijos darbuotojų darbo vietose jaučiasi gerai, yra patenkinti darbo sąlygomis bei atlyginimu. Kolektyvinėmis sutartimis nustačius atlyginimą bei vykstant nuolatinėms deryboms tarp darbdavių ir darbuotojų, pastarieji jaučiasi geriau Europos kontekste, nei darbuotojai, kurių šalyse nėra stipri socialinio dialogo tradicija.

### 1 pav. Darbo sąlygų kokybė ir užimtumas



Šaltinis: *Industrial Relations Index*, remiantis 2013-2017 duomenimis (Eurofound, 2018)

### Socialinio dialogo skatinimas

Nors Danijoje socialinio dialogo tradicija gyvuoja ilgiau nei 100 metų, pastaraisiais metais buvo įgyvendinamos papildomos priemonės bei įvedami pokyčiai, siekiant dar labiau sustiprinti socialinį dialogą (PESSIS, 2019):

<sup>94</sup> Mažas atlyginimas – kai uždirbama mažiau nei 2/3 šalies vidutinio valandinio darbo užmokesčio.

- **Technologinė kaita turėjo įtakos socialinio dialogo skatinimui.** Naujos technologijos leido atsirasti ne tik naujiems darbams senų profesijų rėmuose, tačiau ir naujoms profesijoms. Jokiose kolektyvinėse sutartyse neapibrėžti darbai tapo naujų arba atnaujintų kolektyvinių derybų variklis. Manoma, kad dėl technologinės kaitos ateityje kilsiantys konfliktai taip pat bus sprendžiami socialinio dialogo pagalba ir tai tik skatins jo vystymąsi.
- **Vietos valdžios reforma skatino socialinį dialogą viešajame sektoriuje.** 2007 m. vykusios vietos valdžios reforma iš dalies taip pat buvo susijusi su technologine kaita. Danijos teritorija buvo suskirstyta į daug savivaldybių, tačiau ne visos sugebėjo tinkamai prisitaikyti technologinei kaitai ir užtikrinti reikiamo viešojo sektoriaus ir paslaugų lygio savivaldybėse. Siekiant pagerinti mažų savivaldybių paslaugų kokybę, reformos metu buvo pakeistas Danijos administracinis suskirstymas, sumažinant savivaldybių skaičių nuo 271 iki 98. Kartu atsirado ir penki pagrindiniai Danijos regionai. Net tokia reforma buvo grįsta savanoriškumu. Savivaldybės turėjo tarpusavyje tartis, ir savanoriškai jungtis. Vienintelis kriterijus buvo pasiekti bent 20 tūkst. gyventojų skaičių tam, kad galėtų būti skaitomos kaip vienas savivaldybės vienetas. Tokios derybos dar labiau paskatino socialinį dialogą bei išlaikė Danijos viešąjį sektorių decentralizuotu. (OECD, 2012)
- **Socialinį dialogą skatino biudžeto įstatymo išleidimas.** 2012 m. buvo priimtas biudžeto įstatymas, kuriuo buvo siekiama sureguliuoti Danijos savivaldybių išlaidas. Įstatymu buvo nustatytos metinės išlaidų lubos tiek savivaldybėms, tiek centrinei valdžiai bei reglamentuota, kad biudžetas turi būti balansuotas. Po šio įstatymo vyko aktyvesnis socialinis dialogas, siekiant nustatyti, kaip pinigai turi būti paskirstyti savivaldybės viduje (Suenson et al, 2016).
- **Pagerėjo darbdavių organizacijų požiūris į socialinį dialogą,** kuomet buvo aiškiai vyriausybės ir politikų išsakyta pozicija dėl kolektyvinių derybų svarbos. Susitarimai tapo suvokiami kaip socialinio dialogo variklis, o ne trikdys, o tai leido sklandžiau vykdyti deryboms. Darbdavių ir darbuotojų atstovai tapo ne tik suinteresuoti apginti savo pusės interesus, tačiau taip pat ir dirbti drauge, norint pasiekti geriausių rezultatų abejoms pusėms.
- **Konfederacijų susijungimas turėjo įtakos socialinio dialogo raidai.** 2019 m. susijungusios dvi didžiausios konfederacijos LO ir FTF į vieną FH turėjo įtakos socialinio dialogo raidai. Kaip buvo minėta, nauja konfederacija tapo stipresnė nei prieš tai buvusios dvi organizacijos, nes ji suvienijo tiek viešojo, tiek privataus sektoriaus darbuotojus, yra politiškai nepriklausoma bei gali vienu balsu kalbėti ne tik nacionalinėje, bet ir Europos arenoje. Dėl susijungimo atsirado daugiau vienybės socialiniame dialoge.

## Apibendrinančios išvagos

### Socialinio dialogo modelis:

- Danijos modelis išsiskiria tuo, kad valstybė ir teisėtvara stengiasi kuo mažiau aktyviai įsitraukti į darbo sąlygų reguliavimą, leisdamos organizacijoms savarankiškai spręsti kylančias problemas.
- Nacionaliniu lygmeniu nėra trišalės institucijos, tačiau vyriausybė kviečia darbdavių ir darbuotojų atstovus diskutuoti apie *ad hoc* iškilusius klausimus bei sudaro trišales sutartis.
- Danijoje nėra galiojančio darbo kodekso ar kito panašaus įstatymų rinkinio. Pagrindiniai darbo santykių klausimai yra sprendžiami kolektyviniais susitarimais.
- Kolektyvinės sutartys turi teisinę galią, yra terminuotos ir sudaromos tiek sektoriaus, tiek darbovietės lygmenyse.

### Socialinio dialogo procesas ir rezultatai:

- Danijoje labai aktyviai veikia profesinės sąjungos, tačiau jų aktyvumas nuo 1996 m. nuosaikiai krenta.
- Danijos socialinio dialogo modelis vadinamas centralizuotu decentralizacijos modeliu. Tai reiškia, kad šalyje sektoriais susitarimais yra priimami nacionalinės reikšmės kolektyviniai susitarimai, tačiau suteikiama laisvė įmonėms transformuoti sau palankiai pritaikant susitarimą, jeigu su tuo sutinka sektorinė organizacija.

- Darbovietėse, turinčiose daugiau nei 35 darbuotojus turi būti įsteigtas bendradarbiavimo komitetas, kuriame įmonės spęstu su darbo sąlygomis susijusius klausimus. Taip darbuotojai įtraukiami į įmonės valdymą.
- Kolektyvinių derybų aprėptis (*angl. collective bargaining coverage*) 2015 m. Danijoje siekė 84 proc. (viešajame sektoriuje 100 proc.).

#### Socialinio dialogo poveikis:

- Kolektyvinėmis sutartimis nustačius atlyginimą bei vykstant nuolatinėms deryboms tarp darbdavių ir darbuotojų, pastarieji jaučiasi geriau Europos kontekste, nei darbuotojai, kurių šalyse nėra stipri socialinio dialogo tradicija.
- Iš visos ES, Danijoje daugiausiai darbuotojų yra labai patenkinti savo darbo sąlygomis.
- „Užimtumo garantijų ir įgūdžių vystymo“ kategorijoje Danija, kaip lyderiaujanti šalis, pasižymėjo šiuose kategorijų rodikliuose: (1) apsauga nuo nedarbo yra viena aukščiausių Europoje, (2) maža dalis manančių, kad gali prarasti darbą, (3) ketvirtadalis darbuotojų gerino savo įgūdžius.
- „Karjeros perspektyvų ir gerovės“ kategorijoje Danijoje darbo sąlygos pasižymi šiais aspektais: (1) pusė darbuotojų mato galimybę kilti karjeros laiptais, (2) dauguma yra patenkinti gaunamu atlyginimu, (3) maža darbuotojų dalis gauna mažą atlyginimą, lyginant su visais darbuotojais.

#### Šaltiniai

- Danijos darbo ministerija (be datos). *Tripartite agreement*. Prieinama internete: <http://um.dk/~/media/UM/English-site/Documents/Politics-and-diplomacy/FACT%20Tripartite%20agreement.pdf?la=en>
- Eurofound (2018a), *Mapping varieties of industrial relations: Eurofound's analytical framework applied*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2019). *Living and working in Denmark*. Prieinama internete: <https://www.eurofound.europa.eu/country/denmark#collective-bargaining>
- European Trade Union Institute (2017). *Industrial Relations in Denmark: Background Summary*. Prieinama internete: <https://www.etui.org/Covid-Social-Impact/Denmark/Industrial-relations-in-Denmark-background-summary>
- FH (2020). *Tripartite agreement on temporary wage compensation for private sector employees*. Prieinama internete: <https://fho.dk/blog/2020/03/25/tripartite-agreement-on-temporary-wage-compensation-for-private-sector-employees-translated/>
- Fulton, L. (2020) *National Industrial Relations, an update*. Labour Research Department and ETUI. Prieinama internete: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>.
- ILO. *Denmark*. Prieinama internete: [https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS\\_156045/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_156045/lang-en/index.htm)
- Jørgensen, C. (2017). *Denmark: Tripartite negotiations – staged approach seems to be working*, Prieinama internete: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/denmark-tripartite-negotiations-staged-approach-seems-to-be-working>
- Jørgensen, C. (2018). *Denmark: Social partners welcome new tripartite agreement on adult and continuing education*. Prieinama internete: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2018/denmark-social-partners-welcome-new-tripartite-agreement-on-adult-and-continuing-education>
- Jørgensen, C., Bühring, T. (2019). *Working Life in Denmark*. Eurofound, EurWORK observatory. Prieinama internete: <https://www.eurofound.europa.eu/country/denmark#background>
- Lyketoft, M. (2019). *The Danish model – a European success story*. Prieinama internete: [https://www.ae.dk/files/dokumenter/publikation/lyketoft\\_the-danish-model.pdf](https://www.ae.dk/files/dokumenter/publikation/lyketoft_the-danish-model.pdf)
- OECD (2012). „Denmark: The Local Government Reform“, in *Reforming Fiscal Federalism and Local Government: Beyond the Zero-Sum Game*. Paris: OECD Publishing. Prieinama internete: <https://doi.org/10.1787/9789264119970-8-en>.
- PESSIS (2019). „Promoting Employers' Social Services Organisations in Social Dialogue“. *Country-case study: Denmark*. Prieinama internete: <http://socialemployers.eu/files/doc/PESSIS%20+%20Denmark%20report%20English.pdf>

- Preisler, M. (2019). *Danish trade union movement gathers the troops*. Nordic Labour Journal. Prieinama internete: <http://www.nordiclaborjournal.org/nyheter/news-2019/article.2019-02-11.8228050863>
- Rasmussen, et al. (2016). *Reducing Precarious Work in Europe Through Social Dialogue: the Case of Denmark*. Prieinama internete: [https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/244600846/Denmark\\_final\\_report.pdf](https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/244600846/Denmark_final_report.pdf)
- Rosenfalck, S. (2019) *Denmark: A Guide To Employment Law In Denmark*, Prieinama internete: <https://www.mondaq.com/employee-rights-labour-relations/853622/a-guide-to-employment-law-in-denmark>
- Statybos, žemės ir aplinkosaugos darbuotojų sąjunga (2018). *A brief history of the danish workers' movement*. Prieinama internete: <https://tema.3f.dk/bjmfimmigrant/about-the-union/a-brief-history-of-the-danish-workers-movement>
- Suenson, E. L. et al. (2016) *Why Lash Yourself to the Mast? The Case of the Danish 'Budget Law'* Public Budgeting & Finance, Vol. 36, Issue 1, pp. 3-21. Prieinama internete <http://dx.doi.org/10.1111/pbaf.12077>

## Olandija

### Darbo santykių tradicijos kontekstas

Istoriškai Olandija ilgą laiką negalėjo didžiuoti stipria socialinio dialogo tradicija, nes socialinis dialogas nebuvo gerai išvystytas. Dėl dviejų naftos krizių, aštuntajame dešimtmetyje Olandijos ekonomika tapo silpnesnė nei kitos Europos valstybių ekonomikos, išaugo nedarbas. Institucijos, atsakingos už socialinį dialogą, buvo apkaltintos kaip nesugebančios tinkamai reaguoti į kylančias problemas. Devintajame dešimtmetyje situacija kardinaliai pasikeitė, nes, siekiant įveikti socialinius ir ekonominius iššūkius, buvo atsigręžta į socialinį dialogą (De Deken, 2018). Tam įtakos turėjo 1982 m. pasirašytas Wassenaar susitarimas, kuris paklojo pamatus visai Europos socialinio dialogo tradicijai. Susitarimu buvo nustatyta, kad Olandijos vyriausybė liks prižiūrėti, tačiau nebebus atsakinga už darbo sąlygų ir atlyginimų nustatymą. Ši funkcija buvo perduota darbdavių ir darbuotojų organizacijų atstovams, taip nustatant, kad didžioji dalis aktualių klausimų bus sprendžiama derybų būdu (Been, Keune, 2019). Nuo to laiko socialinio dialogo tradicija šalyje labai sustiprėjo ir tapo laikoma pavyzdine. Olandijoje veikianti sistema yra dar kitaip vadinama Polderio modeliu. Ši sistema, priešingai nei Danijoje, nėra visiškai grįsta savanorišku darbo sąlygų nustatymu. Atvirkščiai nuo kitų darbo sąlygų reguliavimo klausimų, kolektyviniai susitarimai dėl atlyginimų yra dažnesni sektoriaus, o ne įmonių lygmenyje. Toks, ne visiškai savanoriškas, tačiau labiau centralizuotas reguliavimas leidžia prisitaikyti prie ekonomikos svyravimų, nei visiškai decentralizuotas kolektyvinių susitarimų modelis. Polderio modelis Olandijoje atsirado siekiant geriau suvaldyti krizinius laikotarpius ir prisitaikyti prie greitai besikeičiančios ekonominės situacijos, todėl yra dažniau apibūdinamas kaip prie rinkos prisitaikantis modelis. (De Deken, 2018).

Nors mažiau nei penktadalis olandų priklauso profesinėms sąjungoms, kolektyvinių derybų aprėptis šalyje yra didelė (apie 80 proc.) (van het Kaar ir van der Graaf, 2019). Olandijoje veikiantis Polderio modelis yra paremtas bendro susitarimo taikymu, tačiau valstybinė kontrolė išlaiko bendrą sistemos stabilumą ir garantuoja tinkamą reakciją į krizes ar ekonominius iššūkius. Nors darbo darbuotojai ir darbdaviai neturi pilnos laisvės tariantis dėl darbo sąlygų, tačiau jų pozicijos išlieka visų derybų ašimi.

### Socialinis modelis

**Pagrindinės institucijos**, reglamentuojančios darbo santykius bei atsakingos už socialinį dialogą yra šios (van het Kaar ir van der Graaf, 2019):

- Socialinių reikalų ir darbo ministerija (ol. *Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*) yra atsakinga už socialinio dialogo koordinavimą ir teisinį darbo sąlygų reglamentavimą. Ministerija taip pat atlieka kolektyvinių sutarčių stebėsenos funkciją ir yra atsakinga už darbo inspekciją, kuri vykdo įmonių auditus.
- SZW Inspekcija (ol. *Inspectie SZW*) atlieka darbo sąlygų stebėseną. Ši institucija tikrina ar darbovietėse nėra pastebima kolektyvinių sutarčių ar įstatymų pažeidimų, tokių kaip pvz., nelegalus darbas, laiku neišmokamas darbo užmokestis ar pan. Inspekcija taip pat stebi, kaip bendrai veikia socialinės apsaugos sistema, nustato rizikas bei galimus pokyčius vykdomoje politikoje.
- Socialinių reikalų ir Ekonomikos Taryba (SER) yra atsakinga už rekomendacijas dėl socialinės ir ekonomikos politikos, teikiamas Olandijos parlamentui ir vyriausybei. SER atlieka administracines ir teisines funkcijas, siekiant didinti darbuotojų aktyvumą formuojant darbo politiką. Taryba yra trišalė institucija, kurios rėmuose vyksta kolektyvinės derybos bei socialinis dialogas Olandijoje<sup>95</sup>
- UWV – socialinės apsaugos agentūra atsakinga už darbuotojų draudimą bei neįgaliųjų ir darbuotojų, nedalyvaujančių darbo rinkoje, integraciją. Agentūra užtikrina, kad

<sup>95</sup> Daugiau informacijos apie SER prieinama internete: <https://www.ser.nl/en/SER/About-the-SER/What-is-the-SER>

pašalpos būtų paskirstomos greitai ir teisingai. Agentūra taip pat teikia informaciją apie užimtumą ir išmokas vyriausybei<sup>96</sup>.

Daugiausiai **darbo santykius ir sąlygas reglamentuoja** per praeitą šimtmetį priimti dokumentai, kurie lig šiol lieka menkai pakitę:

- 1927 m. patvirtintas teisės aktas dėl kolektyvinės atlyginimo sutarties (ol. *Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst*, angl. *Law on Collective Wage Agreements*)<sup>97</sup> reglamentuoja, kad pasirašius susitarimą, jis privalomai galioja visiems įmonėje dirbantiems darbuotojams. (ILO NATLEX; De Deken, 2018)
- 1937 m. patvirtintas teisės aktas dėl privalomo kolektyvinės sutarties taikymo (ol. *Wet op het Algemeen Verbindend en het Onverbindend Verklaren van Bepalingen van Collectieve Arbeidsovereenkomsten*, angl. *Law on the Mandatory Extension of Collective Agreements*)<sup>98</sup> apibrėžia, kad jei kolektyvins susitarimas, kuriame nustatytas darbuotojų atlyginimas, galioja didžiąjai daliai ūkio šakos darbuotojų, esančių profesinės sąjungos nariais – socialinių reikalų ir darbo ministerija turi teisę tą kolektyvinį susitarimą taikyti visai ūkio šakai, nepriklausomai nuo to, ar darbuotojas yra profesinės sąjungos narys, ar ne (ILO NATLEX; De Deken, 2018).
- 1950 m. buvo patvirtintas, o 2013 m. atnaujintas darbo tarybų aktas (ol. *Wet op de Bedrijfsorganisatie*, angl. *Industrial Organization Act*)<sup>99</sup>. Šiuo aktu reglamentuojamas darbuotojų mokymų biudžetas. Anksčiau darbuotojai turėjo teisę į kokybiškus penkių dienų mokymus per metus, tačiau po atnaujinimo darbdaviams tapo teisiškai privaloma kasmet nuspręsti dėl galimo mokymo biudžeto (ILO NATLEX; ETUI, 2017)
- 1982 m. pasirašytas Wassenaar susitarimas, kuriuo pagrindiniai darbo sąlygas liečiantys klausimai buvo perduoti darbdavių ir darbuotojų organizacijoms. Nors vyriausybės institucijos tiesiogiai nebepriima sprendimų, tačiau išliko socialinio dialogo stebėtojos ir turi teisę keisti įstatymus bei įsitraukti į dialogą (Been, Keune, 2019).
- 1995 m. pasirašytas ir 2007 m. atnaujintas darbo laiko aktas (ol. *Arbeidstijdenwet*, angl. *Working Hours Act*)<sup>100</sup> reglamentuoja, kiek daugiausiai valandų galima dirbti per dieną ir savaitę. Aktu buvo sumažintas darbo laiko reguliavimo mastas, panaikinta viršvalandžių sąvoka (ILO NATLEX; Grünell, 2007).

**Pagrindinės socialinio dialogo organizacijos** yra šios (De Deken, 2018):

- *Profesinių sąjungų konfederacijos*. Olandijoje veikia trys pagrindinės profesinių sąjungų konfederacijos *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (FNV, apie 1,1 mln. narių), *Christelijk Nationaal Vakverbond* (CNV, apie 260 tūkst. narių) ir *Vakcentrale voor Professionals* (VPC, apie 150 tūkst. narių). Pagrindinė skirtis tarp šių konfederacijų yra religinė/ideologinė. VPC skiriasi tuo, kad vienija profesionalus.
- *Konfederacijoms nepriklausančios profesinės sąjungos*. Olandijoje yra keletas įmonių lygmens profesinių sąjungų, kurios nepriklauso anksčiau minėtoms konfederacijoms (vienija apie 200 tūkst. darbuotojų).
- *Darbdavių konfederacijos*. Olandijoje yra trys pagrindinės darbdavių organizacijos *Verbond van Nederlandse Ondernemingen – Nederlands Christelijk Werkgeversverbond* (VNO-NCW, vienija, 115 tūkst. darbdavių), *Midden en Kleinbedrijf Nederland* (MKB Nederland, vienija Olandijos MVĮ, apie 180 tūkst. darbuotojų) ir *Land en Tuibouworganisatie Nederland* (LTO, vienija apie 50 tūkst. žemės ūkio sektoriaus darbdavių) (Been, Keune, 2019).

Pagrindinės socialinio dialogo institucijos, veikiančios **nacionaliniame lygmenyje**, yra šios:

- 1950 m. įsteigta socialinių reikalų ir ekonomikos taryba (ol. *Sociaal-Economische Raad*, angl. *Social and Economic Council*, toliau – SER) yra trišalis organas, kuriame

<sup>96</sup> Daugiau informacijos apie UWV prieinama internete: <https://www.uwv.nl/overuwv/english/about-us-executive-board-organization/detail/about-us-core-task-and-ambitions>

<sup>97</sup> Daugiau informacijos prieinama internete: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=69087](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=69087)

<sup>98</sup> Daugiau informacijos prieinama internete: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=69088](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=69088)

<sup>99</sup> Daugiau informacijos prieinama internete: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_isn=69194&p\\_lang=en](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=69194&p_lang=en)

<sup>100</sup> Daugiau informacijos prieinama internete: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=68828](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=68828)



darbdaviai, darbuotojai ir nepriklausomi ekspertai aptaria socialinius ir ekonominius klausimus (SER, 2020). Tarybą sudaro 33 nariai: 11 darbdavių atstovų<sup>101</sup>, 11 darbuotojų atstovų<sup>102</sup> ir 11 nepriklausomų vyriausybės paskirtų ekspertų (dažniausiai šias pozicijas užima universitetų profesoriai). SER vykdo šias pagrindines funkcijas (ILO, 2017):

- *Patariamoji*. SER reguliariai pataria Olandijos vyriausybei ir parlamentui tokiais klausimais kaip ekonomikos augimo bei užimtumo skatinimas, teisingas pajamų pasiskirstymas ir pan.
  - *Derybinė*. SER taryboje yra diskutuojama ir deramasi dėl palankiausių darbo sąlygų valstybės mastu, tačiau vyriausybė gali nepaisyti tarybos pateiktų pasiūlymų.
  - *Rekomendacinė/šviečiamoji*. Vyriausybei nesikreipiant dėl SER rekomendacijų, ši institucija gali inicijuoti ir vykdyti analizes, leisti knygas bei straipsnius nacionalinių bei tarptautinių, socialinių ir ekonominių klausimų tema.
  - *Administracinė*. Taryba siekia užtikrinti, kad įmonės elgiasi atsakingai ir užtikrina darbo sąlygų standartus. SER vykdo neformalų dialogą (dalinasi kontaktais, keičiasi turima informacija) su Olandijos parlamentu/ vyriausybe ir politikos formuotojais ar aukštosiomis mokyklomis.
- 1945 m. įkurtas darbo fondas *Stichting van de Arbeid* (StAr) yra dvišalis organas, kurio tikslas – gerinti darbo sąlygų kokybę ir socialinį dialogą šalyje. Fondo susirinkimuose darbdavių ir darbuotojų atstovai derasi tokiais klausimais kaip atlyginimai ar užimtumo politika, ir du kartus per metus pristato savo pasiūlymus bei rekomendacijas vyriausybei (De Deken, 2018).

Daugumos Olandijos darbuotojų pagrindinės darbo sąlygos (atlyginimas, darbo laikas) yra nustatomos sektoriaus arba įmonės lygmenyse vykstančių **kolektyvinių derybų** metu. Pastarosios šalyje yra reglamentuojamos dviem pagrindiniais teisės aktais (1927 m. teisės aktas dėl kolektyvinės atlyginimo sutarties ir 1937 m. teisės aktas dėl privalomo kolektyvinės sutarties taikymo). Nors valstybėje sektoriaus lygmens susitarimai yra dažniausi (90 proc. visų susitarimų), tačiau taip pat yra dažnai deramasi įmonės viduje, o patys darbdaviai, kartu su darbuotojais, gali nusistatyti jiems patogesnes sąlygas (bei sudaryti įmonės lygmens kolektyvinę sutartį). (Been, Keune, 2019; De Deken, 2018) Kolektyvinės sutartys yra taikomos, jeigu pati įmonė pasiekė kolektyvinį susitarimą derybų su profesinėmis sąjungomis metu, arba jeigu įmonė priklauso darbdavių organizacijai, kuriai yra taikoma kolektyvinė sutartis. Jeigu įmonė nėra jokios sąjungos narė, kolektyvinė sutartis gali būti taikoma socialinių reikalų ir darbo ministerijai nusprendus, kad susitarimas privalomai galioja konkrečiam sektoriui, arba, jei įmonės viduje yra sutariama dėl kolektyvinės sutarties taikymo.<sup>103</sup>

**Darbovietės lygmens kolektyvinės sutartys** yra glaudžiai susijusios su sektorinėmis sutartimis. Galimos dviejų rūšių sutartys – tos, kurias socialinių reikalų ir darbo ministerija yra nustačiusi kaip privalomas ir tos, kurios atsiranda derybų tarp darbdavių ir darbuotojų metu. Pastebima, kad vis dažniau įmonės žiūri į sektorinę sutartį kaip į struktūrinį pavyzdį ir, derantis su darbo taryba arba atstovaujančiomis organizacijomis, pritaiko savo įmonei (van het Kaar, van der Graaf, 2019).

Pagrindė darbuotojai yra atstovaujami per **darbo tarybas**. Jos nėra tiesiogiai susijusios su profesinėmis sąjungomis, tačiau dažniausiai tarybose aktyviausiai veikia profesinių sąjungų nariai. Darbo tarybos sudėtis priklauso nuo įmonės dydžio. Jei įmonėje dirba nuo 10 iki 50 darbuotojų – užtenka išrinkti darbuotojų personalo atstovus, kurie turėtų keletą darbo tarybų galių, tačiau darbo tarybos steigti neprivaloma. Įmonėje esant daugiau nei 50 darbuotojų – darbdaviai privalo įsteigti darbo tarybą, kurios narius išrinktų darbuotojai. SER išleido anglišką darbo tarybų akto versiją (angl. *Model Rules of Procedure for Works Councils*<sup>104</sup>), siekdami supaprastinti ir sudaryti sąlygas užsienio įmonių filialams Olandijoje įsteigti darbo tarybas. Darbo

<sup>101</sup> 7 iš VNO-NCW, 3 iš MKB ir 1 iš LTO

<sup>102</sup> 8 iš FNV, 2 iš CNV ir 1 iš VPC

<sup>103</sup> Olandijos vyriausybė, Collective labour agreement. Prieinama internete: <https://business.gov.nl/regulation/cao/>

<sup>104</sup> Daugiau informacijos prieinama internete: <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/engels/2015/model-rules-procedure-works-councils.pdf>

tarybos turi teisę būti informuojamos ir konsultuojamos, į jų poziciją turi būti atsižvelgiama priimant įmonei svarbius sprendimus. Olandijoje apie 75 proc. darbuotojų, kuriose dirba daugiau nei 50 darbuotojų, yra įsteigtos darbo tarybos. Tuo tarpu mažesnėse įmonėse darbo tarybų/personalų atstovų mechanizmas veikia ne taip gerai. Apie 16 proc. mažesnių įmonių yra įsteigtos darbo tarybos, o 12 proc. įmonių darbuotojus atstovauja darbuotojų personalo atstovai (Fulton, 2015).

Olandijoje nėra specialios institucijos atsakingos už **ginčų sprendimus**, tad ginčai yra sprendžiami teisme. Galimas mediatorius – SER trišalėje taryboje esantis jungtinis sektorinis komitetas (ol. *Bedrijfscommissie*), kuris gali tarpininkauti tarp darbo tarybų (arba kitų darbuotojų atstovų) ir darbdavių, siekiant išspręsti kilusius konfliktus. Nors daugumoje kolektyvinių susitarimų yra nurodyta, kad galiojant susitarimui tiek darbdavių, tiek darbuotojų organizacijos yra įpareigosos laikytis „taikos sutarties“ (t. y. negali imtis veiksmų, galinčių pakenti darbo sąlygoms ar santykiams), tačiau laikantis tam tikrų apribojimų, teisiškai darbuotojai gali streikuoti. Tokios formos, kaip taikūs piketai, kurie nedaro tiesioginės žalos įmonei, yra pateisinami, kaip kolektyvinio veiksmo išraiška (van het Kaar, van der Graaf, 2019).

### Socialinio dialogo procesas ir rezultatai

**Nacionaliniame lygmenyje** veikiančios svarbiausios dvišalė ir trišalė tarybos tarpusavyje palaiko tvirtą dialogą, bendradarbiauja ir net dirba tame pačiame pastate. Dvišalio darbo fondo StAr veikla yra reguliari. Du kartus per metus (pavasarij ir rudenį) fondo nariai susitinka su vyriausybe aptarti klausimų, susijusių su darbo rinkos reguliavimu ir galimais naujais įstatymais. Priešingai nuo StAr, trišalės tarybos (SER) susitikimų su vyriausybe laikas nėra tiksliai nustatytas, tačiau ši taryba gali teikti rekomendacijas iškilus konkrečiai problemai ir/ arba vyriausybei paprašius. Vyriausybei šių rekomendacijų nėra teisiškai privaloma laikytis, tačiau į išsakytą nuomonę žiūrima rimtai, o pasiūlymai apsvarstomi Olandijos parlamente (TDO, 2017).

Svarbiausi darbo sąlygų klausimai nustatomi derybų būdu. **Kolektyvinių derybų** aprėptis Olandijoje yra aukšta ir TDO duomenimis 2016 m. siekė 78,6 proc. Per pastaruosius 40 metų derybų aprėptis svyravo nuo 75 proc. iki 95 proc. Tokia didelė aprėptis iš dalies susijusi ir su minėtu faktu, jog Olandijoje kolektyvinės sutarys taikomos ne tik darbdavių organizacijų ar profesinių sąjungų nariams, bet ir aktyviai nedalyvaujantiems profesinių sąjungų veikloje. Pasitaiko atvejų, kai įmonėje sutariama laikytis kolektyvinės sutarties, kurios laikymasis įmonei nėra privalomas. Taip atsitinka dėl to, nes sutarties sąlygos tenkina įmonės darbuotojus ir darbdavius, taigi abejoms pusėms nereikia papildomai derėtis dėl naujų sutarties sąlygų. Dažniausiai kolektyvinių sutarčių sudarymas nėra koordinuojamas (trišalis organas tik teikia rekomendacijas, tačiau jos nėra privalomos). Kiekvienos sutarties galiojimo terminas yra nustatomas kolektyvinių derybų metu, o sutarties nepratęsus, sutarties sąlygos yra taikomos iki naujos sutarties sudarymo arba senosios pratęsimo. Dėl to Olandijoje pasitaikydavo ilgi laiko tarpai tarp galiojančių kolektyvinių sutarčių (van het Kaar, van der Graaf, 2019; Been, Keune, 2019).

Olandijoje socialiniai partneriai yra įvairiais būdais įtraukti į **ESF lėšų** skirstymą. Pvz., socialiniams partneriams yra suteikiama galimybė pasisakyti sektoriaus planų projektų ir galutinio įgyvendinimo stadijose. Dėl šios priežasties, toks įtraukimas suteikia galimybę investuoti į socialinių partnerių gebėjimų stiprinimą. 2014 m. – 2020 m. socialinių partnerių gebėjimų gerinimui buvo skirta kiek daugiau nei 1 mlrd. eurų iš ESF biudžeto (Weber, Pavlovaite, 2018).

2013 m. šalyje galiojo 701 kolektyvinis susitarimas, kuriais reglamentuojamos pagrindinės darbo sąlygos ir atlyginimas. Be šių kolektyvinių sutarčių, taip pat buvo pasirašyti 434 mažesni susitarimai, liečiantys konkrečias temas ar aktualius klausimus (pvz. darbuotojų mokymai ar priešlaikinis išėjimas į pensiją). Tais pačiais metais šalyje galiojo 519 įmonės lygmens kolektyvinių susitarimų. (Fulton, 2015) Kolektyvinių sutarčių turinys paliečia šiuos klausimus (Been, Keune, 2019):

- Susitarimais nustatomas darbo laikas ir dienos. Olandijoje standartinis darbo valandų skaičius skiriasi įvairiose ūkio šakose ir yra nustatomas kolektyvinių sutarčių metu. Pvz., pastebima, kad švietimo sektoriaus darbuotojai dirba trumpiau, nei transporto sektoriaus darbuotojai. Dažniausiai darbo valandų skaičius svyruoja tarp 36 ir 40 valandų per savaitę;
- Apibrėžiamos darbuotojų „darbo ir priežiūros“ teisės.. Pvz., motinystės/ tėvystės atostogų sąlygos, darbo atlygis šeimos narių priežiūros atostogų metu;
- Nustatoma, kokia turi būti sveika ir saugi darbo aplinka;
- Nurodoma, kaip darbuotojas turi elgtis ligos atveju, esant neįgalumui arba nedarbui;
- Apibrėžiama, kad darbuotojai turi teisę pasirinkti darbo sąlygas;
- Nustatoma, kaip darbdaviai turėtų organizuoti darbo jėgą, pvz. ar galima įdarbinti laisvai samdomus darbuotojus, praktikantus. Kolektyviniai susitarimai gali net nustatyti fikslines grupes, kurias reikėtų priimti į darbą.

Narystė **profesinėse sąjungose** Olandijoje išlieka žema, o tai daro neigiamą įtaką socialiniam dialogui. Nors kolektyvinių susitarimų aprėptis Olandijoje yra didelė, tačiau TDO duomenimis darbuotojų, priklausančių profesinėms sąjungoms, dalis kasmet nuosaikiai mažėja. 2016 m. vos 17,3 proc. visų darbuotojų priklausė profesinėms sąjungoms. Ši problema kyla dėl to, kad darbuotojams yra suteikiamos vienodos darbo sąlygos, nepriklausomai nuo to ar darbuotojai yra aktyvūs profesinių sąjungų nariai ar ne. Dėl tos pačios priežasties kasmet krenta darbuotojų, priklausančių profesinėms sąjungoms, dalis ir, manoma, toliau kris, dėl greitai į pensiją išsiesiančių dabartinių profesinių sąjungų narių. Kita vertus, atsiranda naujų jaunimo steigiamų profesinių sąjungų bei alternatyvių socialinio dialogo formų įmonių ar įstaigų viduje. Vienas pavyzdžių, kuomet buvo išnaudojamos socialinės medijos, – POinactie profesinė sąjunga, kuri prasidėjo nuo sukurtos grupės socialiniame tinkle Faceook, po švietimo sektoriaus darbuotojų streikų. Naujoji sąjunga per trumpą laiką tarpą pasiekė 45 tūkst. narių, kurių didžioji dauguma buvo mokytojai. POinactie socialinių tinklų pagalba tiesiogiai bendrauja su savo sekėjais. Toks profesinės sąjungos pobūdis nėra būdingas Olandijoje ir pradžioje nebuvo lengvai priimamas kitų sąjungų, tačiau, laikui bėgant, net tradicinės profesinės sąjungos įsitraukė į dialogą su POinactie (van het Kaar, van der Graaf, 2019).

### Socialinio dialogo poveikis

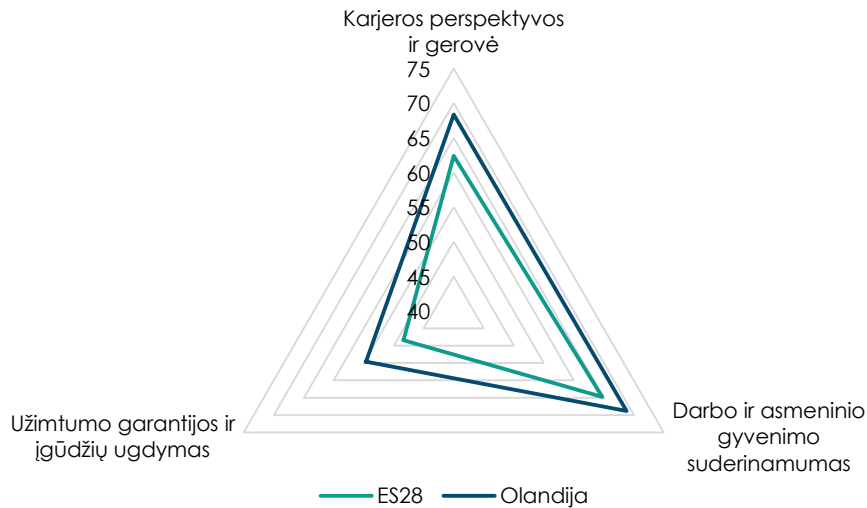
Iš „Eurofound“ sudaryto darbo santykių indekso (*angl. industrial relations index*) galima matyti, kad Olandijos **darbo sąlygų kokybė ir užimtumas** yra šiek tiek geresni, nei ES vidurkis (žr. 2 pav.). Lyginant Olandiją su ES, dvi kategorijos, t. y. „darbo saugumas ir įgūdžių vystymasis“ bei „karjeros perspektyvos ir gerovė“ Olandijoje yra geriau išvystytos. Tai galima paaiškinti atidžiau išnagrinėjus Olandijos darbo sąlygas ir pasitenkinimą jomis:

- Savo įgūdžius gerino ir mokėsi 19,5 proc. Olandijos darbuotojų, tuo tarpu ES vidurkis buvo perpus mažesnis ir siekė 10 proc. darbuotojų (Eurostat, 2020).
- Darbo sąlygomis šalyje yra labai patenkinti beveik trečdalis darbuotojų (31 proc.). Šis įvertis yra aukštesnis už ES vidurkį, kur labai patenkinti savo darbo sąlygomis yra 26 proc. darbuotojų (EWCS, 2015).
- 43 proc. darbuotojų Olandijoje mano, kad darbovietė siūlo geras galimybes kilti karjeros laiptais, tuo tarpu ES tokios pačios nuomonės vidutiniškai laikosi 39 proc. darbuotojų (EWCS, 2015).
- Olandijoje 63 proc. darbuotojų jaučiasi, kad gauna pakankamą atlyginimą už atliktą darbą (ES vidurkis siekia 51 proc.) (EWCS, 2015).
- 5,6 proc. olandų dirbo laikiną darbą dėl to, kad negalėjo rasti pastovaus darbo. Vidutiniškai Europoje tokių asmenų buvo 7,9 proc. (Eurostat, 2020).
- 62 proc. Olandijos darbuotojų gali kaupiti viršvalandžius juos vėliau iškeičiant į laisvas darbo dienas. Tuo tarpu ES vidutiniškai tai gali padaryti 53 proc. darbuotojų (ECS, 2013).
- Penktadalis (20 proc.) Olandijos darbuotojų turi galimybę išvykti į mokymus darbo metu ir gauti už tai atlyginimą. Vidutiniškai ES tai gali padaryti 18 proc. gyventojų (ECS, 2013).

Šie duomenys rodo, kad Olandijos darbuotojai gerai jaučiasi savo darbo vietoje bei yra patenkinti darbo sąlygomis (mato galimybę kilti karjeros laiptais, jaučiasi, kad gauna

pakankamą atlyginimą bei turi galimybę mokytis). Šie rodikliai taip pat leidžia spręsti apie socialinio dialogo kokybę ir jo rezultatus. Esant anksčiau aprašytai socialinio dialogo tradicijai, vidutinis Olandijos darbuotojas jaučiasi geriau ir yra darbo sąlygomis patenkintas labiau, nei vidutinis ES darbuotojas.

## 2 pav. Darbo sąlygų kokybė ir užimtumas



Šaltinis: *Industrial Relations Index*, remiantis 2013-2017 m. duomenimis (Eurofound, 2018)

## Socialinio dialogo skatinimas

Kaip buvo minėta anksčiau, kriziniu laikotarpiu Olandijoje institucijos, atsakingas už socialinį dialogą, buvo stipriai kritikuojamos dėl nesugebėjimo susitvarkyti su krizės padariniais. Viena svarbiausių socialinio dialogo skatinimo priemonių tapo vieša šių institucijų kritika. Po kurio laiko, kritikuojamos institucijos tapo pavyzdys ir kitoms Europos valstybėms. Prie to didžiąja dalimi prisidėjo tai, kad pagal Wassenaar susitarimą darbo sąlygų klausimai buvo perduoti darbuotojų ir darbdavių organizacijoms.

Didėjantis Olandijos darbo rinkos lankstumas suteikė galimybę tuo piktnaudžiauti, todėl siekiant to išvengti 2013 m. buvo priimtas Socialinis paktas (*angl. Social Pact*). Šis paktas formaliai apibrėžė darbo sąlygų lankstumo ribas. Toks pokytis paskatino socialinio dialogo ir derybų atgimimą, nes Olandijoje, dėl liberalių derybų tradicijos, jau keletą metų darbuotojų ir darbdavių atstovams buvo tapę sunku susitarti ir priimti vieningus sprendimus. Socialinis paktas padėjo centralizuotai nuspręsti diskutuotinus klausimus, pvz., siekiant užtikrinti vienodą požiūrį į darbuotojus, paktu įvedamos privalomos sutarties nutraukimo sąlygos. Darbuotojams, kurie gali būti atleisti, priklauso išėtinės pašalpos, skirtos keisti kvalifikaciją ir rasti naują darbą (TDO, 2017).

2015 m. buvo suteikta daugiau galių darbo taryboms. Nuo to laiko, siekiant lyčių lygybės darbo vietoje, darbo tarybos įmonėse gali taikyti priemones, skatinančias lygų atlyginimą bei informacijos prieinamumą moterims ir vyrams. Nuo 2016 m. darbo tarybos įgijo teisę būti labiau informuojamos bei konsultuojamos dėl pensijų schemas (kuri 2017 m. tapo pagrindiniu kolektyvinių derybų objektu) (ETUI, 2017).

Europos semestro procesas tapo dar vienu svarbiu postūmiu, kuris prisidėjo skatinant socialinį dialogą Olandijoje. Dvišalis darbo fondas ir trišalė SER institucija įsitraukia vertindami socialinę ir ekonominę padėtį šalyje bei siūlomus įstatymų projektus. Dvišalis darbo fondas kasmet ruošia ataskaitas ir vertina socialinių partnerių darbą siekiant „Europa 2020“ tikslų. (ILO, 2017)

## Apibendrinančios įžvalgos

Socialinis modelis:

- Nacionaliniame lygmenyje socialinis dialogas daugiausiai vykdomas trišalėje socialinių reikalų ir ekonomikos taryboje SER bei dvišaliame darbo fonde StAr.
- Pagrindinės darbo sąlygos Olandijoje yra nustatomos sektoriaus arba įmonės lygmenyse vykstančių kolektyvinių derybų metu.
- Jeigu įmonėje yra daugiau negu 50 darbuotojų - privalu įsteigti darbo tarybą, kurioje yra atstovaujami darbuotojai. Tarybą steigia darbdavys.
- Kolektyviniai susitarimai galioja visiems darbuotojams nepriklausomai nuo to ar jie yra profesinės sąjungos nariai, ar ne.

Procesas ir rezultatai:

- Dažniausios yra sektoriaus lygmens kolektyvinės sutartys, tačiau pastaruoju metu pastebima decentralizacijos tendencija.
- Trišalės tarybos susitikimų su vyriausybe laikas nėra nustatytas, o dvišalis darbo fondas su vyriausybe susitinka du kartus per metus.
- Nors mažiau nei penktadalis olandų priklauso profesinėms sąjungoms, kolektyvinių derybų aprėptis šalyje yra didelė (apie 80 proc.)
- Socialiniai partneriai yra įtraukiami į ESF lėšų skirstymą.

Socialinio dialogo poveikis:

- Olandijos darbuotojai gerai jaučiasi savo darbo vietoje bei yra patenkinti darbo sąlygomis: mato galimybę kilti karjeros laiptais, jaučiasi, kad gauna pakankamą atlyginimą bei turi galimybę mokytis.
- Olandijos darbo sąlygų kokybės ir užimtumo rodikliai yra aukštesni, nei ES.

## Šaltiniai

- Been, W. ir Keune, M. (2019). „The Netherlands: decentralisation and growing power imbalances within a stable institutional context.“ *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. ETUI, pp. 445-464.
- De Deken, J. (2018), *Peer Review on “The organisation, outcomes and effectiveness of social dialogue”*. European Commission.
- Eurofound (2018a), *Mapping varieties of industrial relations: Eurofound's analytical framework applied*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fulton, L. (2015) *Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI*. Prieinama internete: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations> .
- Grünell, M. (2007) *New Working Hours Act places fewer restrictions on working hours*. Prieinama internete: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2007/new-working-hours-act-places-fewer-restrictions-on-working-hours>
- ILO (2017), *Talking through the crisis. Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries*. Prieinama internete: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_548950.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_548950.pdf)
- ILO NATLEX database of national labour, social security and related human rights legislation. Prieinama internete: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home?p\\_lang=en](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home?p_lang=en)
- Inspectie SZW. Prieinama internete: <https://www.inspectieszw.nl/inspectie-szw>
- Olandijos vyriausybė, *Collective labour agreement*. Prieinama internete: <https://business.gov.nl/regulation/cao/>

- Robbert van het Kaar, R. ir van der Graaf, A. *Living and working in the Netherlands*. Prieinama internete: <https://www.eurofound.europa.eu/fr/country/netherlands#actors-and-institutions>
- Weber, T. ir Pavlovaite, I. (2018). „EU Social Partners' Project on “The European Social Fund: Supporting Social Dialogue at National, Regional and Local Levels”. *Final report*.



## Pavyzdžiai valstybių įstojusių į ES po 2004 m.: Slovėnijos ir Slovakijos patirtys

### Slovėnija

#### Darbo santykių tradicijos kontekstas

Atgavus nepriklausomybę 1991 m., Slovėnija pasuko kitoms pokomunistinėms šalims nebūdinga neo-korporatyvizmo linkme. Tai reiškia, kad šalies ekonomika buvo restruktūrizuota išvengiant skubotos privatizacijos ir užsienio investicijų – dauguma didelių pramonės įmonių išliko bent iš dalies valdomos valstybės, o jų akcijos buvo paskirstytos darbuotojams. Tokios sistemos vystymuisi įtakos turėjo dar anksčiau susiformavusios stiprios darbuotojų organizacijų struktūros, pereinamuju laikotarpiu įgijusios svarų politinį vaidmenį – 1991 m. profesinėms sąjungoms priklausė net 60 proc. darbuotojų. Profesinės sąjungos išliko gana įtakingos ir pasibaigus ekonomikos restruktūrizacijai (narystė stabilizavosi ties maždaug 40 proc.). Be to, šalyje gana anksti (1994 m.) buvo institucionalizuotas trišalis dialogas, leidęs socialiniams partneriams aktyviai dalyvauti socialinių reformų kūrime (Stanojevic, 2014; Stanojevic, 2018).

Slovėnijai įstojus į ES 2004 m., šalyje pradėtos įgyvendinti neoliberalios reformos bei ženkliai išaugo privatizacijos lygis. Po to sekęs Slovėnijos prisijungimas prie Eurozonos ir 2008 m. prasidėjusi ekonomikos krizė padidino tiek privataus sektoriaus, tiek tarptautinių organizacijų spaudimą šalyje sudaryti palankesnes sąlygas verslui ir sumažinti darbo santykių reguliavimą. 2006 m. buvo panaikintas reikalavimas darbdaviams privaloma tvarka priklausyti Slovėnijos prekybos ir pramonės rūmams (GZS), kuriuose iki tol didelį vaidmenį vaidino valstybei priklausančios įmonės. Kartu su augančia privatizacija ėmė kurtis smulkesnės savanoriška narystė paremtos verslo asociacijos (Guardiancich, 2017; Eurofound, 2019). Socialinio dialogo būklė ženkliai suprastėjo – krizės metu išaugo kolektyvinių sutarčių pažeidimų skaičius, darbuotojų protestų ir streikų skaičius, o griežta taupymo politika vedė prie vienašališkai keičiamų darbo sąlygų viešajame sektoriuje (Eurofound, 2013). Šiuo laikotarpiu sumažėjusį darbuotojų pasitikėjimą profesinėmis sąjungomis atspindi nuo to laiko nuosekliai smukęs narių skaičius – ILO duomenimis, 2016 m. joms priklausė vos 26,9 proc. darbuotojų.<sup>105</sup>

Nepaisant trumpos socialinio dialogo tradicijos, sunkumų prisitaikant prie ekonomikos liberalizacijos bei resursų trūkumo socialinių partnerių organizacijose, socialinio dialogo būklė šalyje apibūdinama kaip gerai išvystyta (Europos Komisija, 2019). Socialinio dialogo šalių vaidmuo sprendžiant su darbo santykiais susijusius klausimus valstybės mastu išlieka svarbus, o kolektyvinės sutartys tebėra pagrindinis instrumentas reguliuojant darbo santykius ūkio šakos ir įmonių lygmenyse.

#### Socialinis modelis

Pagrindinės už socialinio dialogo vystymą ir darbo sąlygas atsakingos **institucijos ir jų funkcijos** yra šios (Mrčela ir Luzar, 2019):

- Darbo, šeimos, socialinių reikalų ir lygių galimybių ministerija užtikrina teisinį reguliavimą, atlieka informavimo, konsultacijų bei ginčų sprendimo funkcijas bei teisinėmis priemonėmis užtikrina minimalų darbuotojų apsaugos lygį. Ministerijoje taip pat veikia Darbuotojų saugos ir sveikatos skyrius, atsakingas tiek už teisinį reguliavimą, tiek situacijos vertinimą ir priežiūrą šioje srityje.
- Darbo inspekcija atsakinga už įstatymų ir kitų reguliacijų įgyvendinimo priežiūrą. Ji taip pat prižiūri kolektyvinių sutarčių ir kitų darbo santykius reguliuojančių dokumentų laikymąsi, darbo užmokesčio išmokėjimą, darbuotojų dalyvavimą įmonės valdyme, streikus ir darbo sąlygas.
- Darbo teismai sprendžia kolektyvinius ir individualius ginčus. Ginčai taip pat gali būti sprendžiami tarpininkavimo ar arbitražo būdu, dalyvaujant ekspertams, kurių sąrašą sudaro Darbo, šeimos, socialinių reikalų ir lygių galimybių ministerija.

<sup>105</sup> Remiantis OECD duomenimis, darbuotojų, priklausančių profesinėms sąjungoms dalis, 2016 m. siekė 20,4 proc.

**Darbo santykius ir sąlygas reglamentuoja** šie pagrindiniai dokumentai:

- Slovėnijos Darbo kodeksas ir Darbo santykių įstatymas (*Zakon o delovnih razmerjih*) yra laikomi svarbiausiais darbo sąlygas reglamentuojančiais dokumentais. Siekiant sudaryti lankstesnes sąlygas verslui, tačiau kartu išlaikant aukštą darbuotojų socialinio saugumo lygį (angl. *flexicurity*), šie dokumentai buvo ženkliai atnaujinti 2013 m. (Racz, 2018):
  - Pagrindiniai pokyčiai Darbo kodekse buvo susiję su griežtumo mažinimu (pvz., supaprastintos darbo sutarties sudarymo bei nutraukimo procedūros, masinio atleidimo iš darbo procedūros) bei lankstumo didinimu (pvz., supaprastintas darbo režimų sudarymas, sudaryta galimybė tris mėnesius atlikti darbo sutartyje nenumatytas užduotis). Taip pat palengvintos laikino (terminuoto) darbo sąlygos, panaikintos kai kurios vyresnių darbuotojų privilegijos, siekiant sumažinti segmentaciją tarp jaunesnių ir vyresnių darbuotojų.
  - Darbo santykių įstatyme įteisinta nauja nestandartinio darbo forma (angl. *economic dependant*). Ekonominė priklausomybė reiškia, kad individualiai dirbantis asmuo gauna bent 80 proc. savo metinių pajamų iš tos pačios institucijos. Tokiems darbuotojams užtikrinama apsauga nuo diskriminacijos, nustatyti įspėjimo terminai bei teisė nebūti atleistiems be pagrįstos priežasties.
- Socialinį dialogą reglamentuoja Kolektyvinių derybų įstatymas (*Zakon o kolektivnih pogodbah*), apibrėžiantis kolektyvinių sutarčių sąlygas ir suteikiantis kolektyvinėms sutartims teisinę galią.

Socialinius partnerius atstovauja šios organizacijos:

- *Profesinės sąjungos*. Slovėnijoje veikia 49 profesinės sąjungos, atitinkančios reprezentatyvumo kriterijus (žr. žemiau). Dauguma jų priklauso konfederacijoms – įtakingiausia iš jų yra Slovėnijos laisvų profesinių sąjungų asociacija (*Zveza svobodnih sindikatov Slovenije*, toliau – ZSSS), jungianti 22 privataus ir viešojo sektoriaus darbuotojų profesines sąjungas, kurioms priklauso maždaug 130 tūkst. darbuotojų (ETUI, 2018).
- *Darbdavių organizacijos*. Narystės lygis darbdavių organizacijose reikšmingai sumažėjo panaikinus privalomus reikalavimus joms priklausyti. Kita vertus, po šių reikalavimų panaikinimo išaugo savanorišku pagrindu įsikūrusių darbdavių organizacijų įtaka – 2015 m. duomenimis, pirmoji savanoriška darbdavių asociacija (*Združenje Delodajalcev Slovenije*, toliau – ZDS) vienijo 1,4 tūkst. darbdavių, kurių darbuotojų skaičius sudarė maždaug pusę visų privataus sektoriaus darbuotojų. Smulkius verslininkus (20 tūkst. narių) reprezentuoja taip pat savanorišku pagrindu įsikūrusi Smulkaus verslo darbdavių asociacija (*Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije*) (Mrčela, 2015).

Pagrindinė socialinio dialogo institucija **nacionaliniu lygmeniu** yra trišalė ekonomikos ir socialinių reikalų taryba (*Ekonomsko-socialni svet*, toliau – ESS)<sup>106</sup>. Nors ESS veikla nėra reguliuojama atskiru įstatymu, užima gana reikšmingą vaidmenį sprendimų priėmimo procese. ESS sudaro aštuoni profesinių sąjungų atstovai ir po septynis darbdavių bei Vyriausybės atstovus. Taryba didžiąja dalimi vykdo šias funkcijas:

- *Patariamoji*. ESS svarsto teisinio pobūdžio dokumentus bei gali juos inicijuoti. Prieš priimant nutarimus socio-ekonominiais klausimais parlamente, jie turi būti apsvarstyti šioje institucijoje. Nuo 2019 m. ESS rolė buvo išplėsta – nuo šiol konsultuotis su ESS būtina ne tik teikiant vyriausybės suformuotus teisės aktus, bet ir visus parlamente svarstomus įstatymų projektus<sup>107</sup>. ESS nariai taip pat dalyvauja rengiant strateginius šalies dokumentus ir pateikia savo poziciją sudarant valstybės biudžetą, Europos Komisijai teikiamą nacionalinę reformų programą. Vis dėlto, ESS pozicija yra rekomendacinio pobūdžio ir jos nesilaikymas nenumato jokios teisinės atsakomybės.

<sup>106</sup> Daugiau informacijos apie Ekonomikos ir socialinių reikalų tarybą prieinama internete: <http://www.ess.si/ess/ess-eng.nsf>

<sup>107</sup> ESS svarsto klausimus, susijusius su atlyginimų politika, socialine politika, darbo santykiais, užimtumu, kolektyvinių derybų sistema, kainų ir mokesčių politika, teisine apsauga ir kt.

- Kvazi-derybinė. Šios institucijos rėmuose derimasi dėl valstybės mastu sudaromų trišalių Socialinių susitarimų<sup>108</sup> dėl reformų tokiose srityse kaip socialinė ir sveikatos apsauga, švietimas, darbo rinka, Europos sanglaudos politika (Guardiancich, 2017; Mrčela, 2015).
- ESS taip pat aktyviai bendradarbiauja su kitomis organizacijomis – kitų valstybių trišalėmis tarybomis, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu, ILO (Racz, 2018).

**Kolektyvinės derybos** yra dvišalės ir daugiausiai vyksta **šakos lygmenyje**. Kolektyvinės sutartys yra terminuotos ir įprastai galioja metus (tačiau gali būti pratęstos) (Širok, 2018). Kolektyvinių sutarčių įstatyme numatyta, kad sutarties terminui pasibaigus, tos pačios sąlygos lieka galioti iki naujos sutarties pasirašymo (tačiau ne ilgiau nei metus, nebent sutarties šalys numato kitaip). Šios sąlygos įvedimas iš dalies prisidėjo prie kolektyvinių derybų aprėpties sumažėjimo šalyje, nes dalis anksčiau neterminuotų sutarčių nebuvo atnaujintos (Guardiancich, 2017). Kita svarbi kolektyvinių sutarčių sąlyga yra **atitiktis reprezentatyvumo kriterijams**:

- Profesinių sąjungų reprezentatyvumas yra apibrėžtas įstatymu. Reprezentatyviomis laikomos tos profesinės sąjungos, kurios yra demokratiškos, paremtos savanoriška naryste, yra aktyvios daugiau nei šešis mėnesius, nepriklausomos nuo valstybės institucijų ar darbdavių, yra finansuojamos daugiausiai iš narystės mokesčių ir atstovauja bent 10 proc. darbuotojų konkrečioje šakoje, veiklos srityje ar profesijoje (Mrčela, 2015). Šios sąlygos galioja sudarant tiek šakos, tiek darbovietės lygmens sutartis.
- Darbdavių organizacijų reprezentatyvumas nėra reguliuojamas atskirais įstatymais. Vis dėlto, Kolektyvinių sutarčių įstatyme<sup>109</sup> numatyta, kad siekiant kolektyvinę sutartį išplėsti visai ūkio šakai (angl. *extended collective agreement*), sutartį pasirašančiai darbdavių organizacijai priklausančios įmonės turi darbinti daugiau nei pusę tos šakos darbuotojų. Sutartys (arba jų dalys) išplečiamos ne automatiškai, o vienai iš organizacijų pateikus prašymą ir jį patvirtinus Darbo, šeimos ir socialinių reikalų ministrui (Mrčela, 2015).

**Darbovietės lygmens kolektyvinės sutartys** dažnai yra glaudžiai susijusios su šakos lygmens sutartimis. Paprastai įmonės lygmens kolektyvinės sutartys sudaro palankesnes sąlygas darbuotojams nei aukštesniame (šakos) lygmenyje numatyti minimalūs standartai. Vis dėlto, 2006 m. įvedus Kolektyvinių sutarčių įstatymo pakeitimą, šakos lygmenyje nustatyti minimalūs standartai įmonėje gali būti ir sumažinami, jeigu tam pritaria profesinė sąjunga – ši sąlyga aktuali įmonėms, siekiančioms išvengti darbuotojų atleidinėjimo (Mrčela, 2015).

Kitas svarbus darbo santykių aspektas – **darbuotojų įtraukimas į įmonės valdymą**. Įmonėse, kuriose yra daugiau nei 20 darbuotojų, veikia darbo tarybos. Paprastai darbo tarybos steigiamos tiek privačiose, tiek valstybės valdomose didesnėse įmonėse. Dauguma darbuotojų (39 proc.) savo darbovietėse yra atstovaujami tiek darbo tarybos, tiek profesinės sąjungos (European Company Survey, 2009). Būtina pastebėti, kad šių darbuotojų organizacijų funkcijos yra aiškiai atskirtos – darbo tarybos turi teisę būti informuojamos ir konsultuojamos bei dalyvauti sprendimų priėmimo, kai tuo tarpu profesinės sąjungos gali dalyvauti kolektyvinėse derybose (ETUI, 2018). Gerosios praktikos pavyzdžiu Slovėnijoje galima laikyti Slovėnijos darbo tarybų asociacijos veiklą, kuria skatinamas ekonominės demokratijos (darbuotojų įtraukimo į įmonės valdymą) vystymasis (žr. iliustraciją žemiau). Įmonėse, turinčiose 50 ir daugiau darbuotojų, yra galimybė deleguoti darbuotojų atstovus į įmonės valdybą. Nors šių darbuotojų organizavimosi formų funkcijos yra skirtingos, dažnai tie patys darbuotojai tiek priklauso profesinei sąjungai, tiek yra darbo tarybos ar įmonės valdybos nariai (Waddington, 2018).

### 11 iliustracija. Slovėnijos darbo tarybų asociacijos veikla

1996 m. savanorišku pagrindu įsikūrusi Slovėnijos darbo tarybų asociacija šiuo metu jungia maždaug 110 narių (įmonėse veikiančių darbo tarybų), kurios reprezentuoja maždaug 100 tūkst. darbuotojų. Svarbiausias asociacijos tikslas yra užtikrinti nariams konsultacines paslaugas, pasitelkiant profesionalių partnerių tinklą bei internete talpinamus informacinius leidinius. Siekiant tobulinti darbo tarybų narių kompetencijas, organizuojami mokymai bei kasmetinės konferencijos, kurių metu darbo tarybų nariai

<sup>108</sup> Lietuvoje Socialinių susitarimų atitikmeniu galima laikyti Nacionalinius susitarimus.

<sup>109</sup> Zakon o kolektivnih pogodbah, Uradni list of the Republic of Slovenia, No. 43/2006. Prieinama internete: <https://www.uradni-list.si/glasilo-uradni-list-rs/vsebina/73043>

dalinasi gerosios praktikos pavyzdžiais. Asociacija taip įgyvendina mokslinių tyrimų projektus, teikia metodologines rekomendacijas skirtingų sričių darbo taryboms, šešis kartus per metus leidžia akademinio pobūdžio žurnalą „Economic Democracy“. Galiausiai, asociacija daro įtaką politinio lygmens sprendimams, susijusiems su darbo santykių reguliavimu, pelno dalijimusi su darbuotojais bei jungtine nuosavybe.

Šaltinis: Association of Works Councils of Slovenia. Prieinama internete: <https://www.delavska-participacija.com/en/>

**Ginčų sprendimo mechanizmai** yra numatomi kolektyvinėse sutartyse bei įstatymuose. Teisė streikuoti yra reguliuojama įstatymu. Streikuojantys darbuotojai išlaiko visas teises, išskyrus teisę į atlygį, bei turi galimybę gauti finansinę kompensaciją. Sprendžiant kolektyvinius ir individualius teisinius ginčus, galima kreiptis į darbo teismus (angl. *labour courts*). Ginčai sprendžiami derybomis, tarpininkavimo arba arbitražo būdu. (Mrčela, 2015). 2018 m. kolektyvinių veiksmų įstatyme įvestas pakeitimas, leidžiantis prisiteisti kolektyvines kompensacijas įvairiose srityse, įskaitant ir darbuotojų teisių pažeidimus (Eurofound, 2019)<sup>110</sup>.

### Socialinio dialogo procesas ir rezultatai

**Nacionaliniu lygmeniu** veikiančios trišalės tarybos veiklos procesas yra gerai išvystytas – tarybos nariai kiekvienais metais renka prezidentą, dalyvauja reguliariuose susitikimuose (kartą per mėnesį), o sprendimus priima balsuodami (kiekviena organizacija turi po vieną balsą). Dažniausiai ESS nariai susirinkimų metu diskutuoja tik dėl galutinių siūlymų, kadangi būna iš anksto priėmę bendrą poziciją nuo darbuotojų arba darbdavių organizacijų (Guardiancich, 2017). Smulkesni klausimai nagrinėjami ir detalesnė analizė atliekama ekspertinėse darbo grupėse, kurias ESS nariai laiko itin naudingomis (Racz, 2018).

Nuo 1994 m. buvo pasirašyti penki Socialiniai susitarimai, taigi ESS veikla didžiąja dalimi laikoma stabilia. Vis dėlto, socialinių partnerių tarpusavio pasitikėjimas ne kartą buvo smukęs dėl vienašališkai priimamų sprendimų, ypač susijusių su minimalia alga (Vyriausybė yra ją didinusi nesilaikydama susitarimų su darbdavių organizacijomis). Tarp teigiamų pokyčių galima įvardyti pastaraisiais metais išaugusį ESS vaidmenį valstybės lygmens strateginių sprendimų priėmimo procese. Įsiklausiusi į darbdavių organizacijų nuomonę, Slovėnijos vyriausybė 2017 m. įpareigojo ministerijas įtraukti socialinius partnerius į Nacionalinės reformų darbotvarkės<sup>111</sup> rengimą. Ministerijos su ESS nariais ėmė organizuoti susitikimus bei susirašinėti raštu, taip užtikrinant socialinių partnerių grįžtamąjį ryšį. Nors ESS įsitraukimas rengiant dokumentus Europos Komisijai (pavyzdžiui, kasmetines šalies ataskaitas) išlieka ribotas, čia taip pat matomos pozityvios tendencijos. Socialiniai partneriai teigiamai vertina šiuos pokyčius, tačiau pastebi, kad rašytinę komunikaciją galėtų dažniau papildyti susitikimai ir neformalus dialogas (Racz, 2018). Kaip pastebima naujausioje Europos Komisijos (2020) šalies ataskaitoje, ESS į sprendimų priėmimą svarbu įtraukti kuo ankstesnėje stadijoje.

Kaip jau minėta, Slovėnijoje vyrauja aiškiai nusistovėjusi kolektyvinių derybų struktūra. Kolektyvinių sutarčių aprėptis (angl. *collective bargaining coverage*) 2016 m. šalyje siekė apie 71 proc. darbuotojų ir gerokai viršijo ES vidurkį (apie 60 proc.). Nacionaliniame lygmenyje kolektyvinės sutartys sudaromos tik su viešojo sektoriaus darbuotojais. Šiuo metu galioja dvi nacionalinio lygmens sutartys, todėl kolektyvinių derybų aprėptis apima 100 proc. viešojo sektoriaus (ETUI, 2018). Šalyje taip pat galioja įstatymas, kuriuo vieningai taikoma darbo užmokesčio sistema visiems viešojo sektoriaus darbuotojams<sup>112</sup>. Kolektyvinės sutartys

<sup>110</sup> Pirmą kartą šiuo įstatymo pakeitimu pasinaudota 2018 m., kai Gynybos ministerijos darbuotojų profesinė sąjunga pradėjo bylą prieš Gynybos ministeriją dėl teisės į poilsį darbo metu nepaisymo bei neapmokamo darbo keičiantis pamainoms. Profesinė sąjunga reikalavo 0,5 mln. EUR kompensacijos, tačiau pralaimėjo bylą dėl įrodymų trūkumo (Eurofound, 2019).

<sup>111</sup> Nacionalinė reformų darbotvarkė (angl. *National Reform Programme*) apibendrina svarbiausias vykdomas ir planuojamas struktūrines reformas siekiant kiekybinių strategijos „Europa 2020“ tikslų ir yra kasmet atnaujinama bei teikiama Europos Komisijai.

<sup>112</sup> Act on the system of wages in the public sector (Consolidation). Prieinama internete: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=66760&p\\_country=SVN&p\\_count=572&p\\_classification=22&p\\_classcount=69](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=66760&p_country=SVN&p_count=572&p_classification=22&p_classcount=69)

sudaromos ir atskiriems viešojo sektoriaus segmentams (pvz., valstybės tarnautojams, švietimo sektoriaus darbuotojams, geležinkelio darbuotojams, kurie turi atskiras profesines sąjungas) (Mrčela, 2015).

2017 m. šalyje galiojo 46 sektoriaus lygmens kolektyvinės sutartys (įskaitant viešąjį ir privatų sektorius) (Guardiancich, 2017):

- Keturios iš jų yra tarpšakinės, susijusios su specifinėmis sritimis, tokiomis kaip pensijos viešojo sektoriaus darbuotojams, algų didinimas, kompensacijos.
- Trys sutartys galioja atskirų profesijų atstovams: žurnalistams, policininkams, gydytojams ir odontologams.
- 23 sutartys galioja įvairiems sektoriams ar profesijoms privačiame sektoriuje.
- Trys sutartys galioja valstybei priklausančiose pramonės šakose (energetika, kalnakasyba bei geležinkelių transportas).
- Likusios 13 kolektyvinių sutarčių galioja darbuotojams, dirbantiems viešųjų paslaugų srityje (pvz., socialinė apsauga, ugniagesyba, švietimas).
- 15 iš šių sutarčių yra išplėstinės ir Darbo, šeimos ir socialinių reikalų ministro sprendimu galioja visai šakai (ETUI, 2018).

Nepaisant to, kad įmonės lygmeniu sutarčių skaičius nėra registruojamas ir negali būti tiksliai pamatuotas, ekspertai pastaraisiais metais pastebi decentralizacijos tendenciją (t. y. daugiau sutarčių pasirašoma įmonės lygmeniu) (Guardiancich, 2017; Mrčela, 2015). Krizės metu keletas šakinių sutarčių buvo nutrauktos ir pakeistos įmonių lygmens sutartimis (pvz., statybų sektoriuje, chemijos ir plastiko pramonėje). Darbdaviai šį sprendimą argumentavo per didelę šakinių sutarčių sudaroma finansine našta. Tuo tarpu profesinių sąjungų atstovai teigė, kad darbdaviai tiesiog siekė didesnio pelningumo darbuotojų gerovės sąskaita (Guardiancich, 2017). Verta pastebėti, kad ši situacija pokriziniu laikotarpiu tapo būdinga daugeliui Europos valstybių ir turi teigiamų aspektų – kaip teigia Van Gyes (2017), į ūkio šakas orientuotas koordinuotas, tradicinis požiūris į kolektyvines derybas pamažu užleidžia vietą inovatyvesnio turinio ir daugiau įmonės specifikai pritaikytoms sutartims.

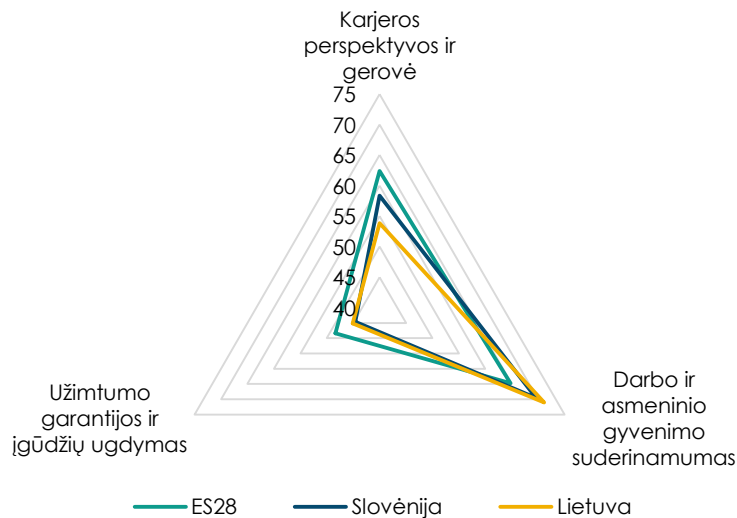
Inovatyvesnio, mažiau šabloniško kolektyvinių sutarčių turinio tendencijos Slovėnijoje pastebimos ir analizuojant šakos lygmens sutartis. Šie gyvesnio socialinio dialogo pokyčiai siejami su teisinės bazės atnaujinimu. 2013 m. pasikeitė Darbo santykių įstatymas ir Darbo kodeksas, kuriuose sudarytos sąlygos derinti socialinę apsaugą su lankstumu (angl. *flexicurity*). Dalis įstatymuose numatytų sąlygų yra atviros, t. y. minimalūs standartai gali būti sumažinami kolektyvinėse sutartyse (tiek įmonės, tiek šakos lygmeniu). Šis aspektas leido sėkmingai vystyti dvišalią dialogą ir suteikė socialiniams partneriams daugiau autonomiškumo, padėjusio įmonėms lengviau atsigausti po krizės. Kai kuriose šakose pavyko susitarti dėl dar didesnio nei įstatymuose numatyto lankstumo (pvz., laikino darbo ir viršvalandžių), mažesnės segmentacijos (ilgamečiams ir pradedantiems darbuotojams taikomų sąlygų); priedų išmokėjimo (Guardiancich, 2017). Taigi, kolektyvinių sutarčių turinys daugiausiai susijęs su įdarbinimo sąlygomis bei užmokesčiu. Kita vertus, pastebimas temų, kurias apima kolektyvinės sutartys, susiaurėjimas – pavyzdžiui, rečiau įtraukiamos švietimo ir mokymų bei darbo ir asmeninio gyvenimo balanso temos (Mrčela, 2015).

### Socialinio dialogo poveikis

Remiantis „Eurofound“ sudarytu darbo santykiu indeksu, 2013-2017 m. Slovėnijoje **darbo sąlygų kokybės ir užimtumo** situacija buvo šiek tiek prastesnė nei ES vidurkis. Svarbu pastebėti, kad šis rezultatas yra geriausias iš ES priklausančių posocialistinių šalių bloko (išskyrus Estiją). Visų darbo ir užimtumo kokybės sritį apimančių kategorijų įvertinimas minimaliai skyrėsi nuo ES vidurkio (žr. 3 pav.), tačiau nagrinėjant šias kategorijas sudarančius rodiklius, galima pastebėti keletą aspektų, į kuriuos verta atkreipti dėmesį.



### 3 pav. Darbo sąlygų kokybė ir užimtumas Slovėnijoje



Šaltinis: *Industrial Relations Index*, remiantis 2013-2017 m. duomenimis (Eurofound, 2018)

„Užimtumo garantijų ir įgūdžių vystymo“ kategorijoje Slovėnija pasižymėjo šiais aspektais:

- Dauguma darbuotojų yra užtikrinti dėl savo darbo vietos stabilumo – 8 proc. apklaustų darbuotojų mano, kad gali prarasti darbą per artėjančius 6 mėnesius, kai tuo tarpu ES vidurkis siekia 16 proc. (EWCS, 2015).
- Darbuotojų, gaunančių žemą atlyginimą<sup>113</sup>, dalis nuo visų darbuotojų (išskyrus stažuotojus), 2014 m. sudarė 18,47 proc. Ši proporcija šiek tiek viršija ES vidurkį (17,15 proc.), tačiau yra mažesnė nei Lietuvoje, kurioje tuo metu žemą atlyginimą gavo 23,96 proc. darbuotojų (Eurostat, 2014).
- Darbuotojų, manančių, kad jų atliekamas darbas yra gerai apmokamas, dalis siekia 47 proc. (ES vidurkis yra 51 proc.). Tuo tarpu Lietuvoje taip mano 42 proc. darbuotojų (EWCS, 2015).
- 2019 m. atlikta apklausa (*Labour force survey*, Eurostat) atskleidė, kad 11,2 proc. Slovėnijos darbuotojų per pastarąsias keturias savaites dalyvavo mokymuose. Tai viršija ES vidurkį (10,8 proc.) ir yra kur kas geresnis rezultatas nei Lietuvoje (7 proc.).
- Tik 20,5 proc. registruotų bedarbių, kurių nedarbo trukmė yra 6-11 mėnesių, gavo bedarbio pašalpą. Šio rodiklio reikšmė yra kur kas žemesnė tiek už Lietuvos (34,2 proc.), tiek už ES vidurkį (37,9 proc.) (Eurostat, 2019).

„Karjeros perspektyvų ir gerovės“ kategorijoje aktualūs šie rodikliai:

- Darbuotojų, patenkintų arba labai patenkintų savo darbo sąlygomis, dalis nesiskiria nuo Lietuvos (83 proc.) ir menkai atsilieka nuo ES vidurkio (86 proc.) (EWCS, 2015).
- 42 proc. darbuotojų mano, kad jų darbe sudaromos geros galimybės kilti karjeros laiptais. Visoje ES taip mano 39 proc. darbuotojų, o Lietuvoje – vos 28 proc. (EWCS, 2015).

### Socialinio dialogo skatinimas

Siekiant skatinti socialinį dialogą, šalyje per pastaruosius keletą metų buvo įgyvendinami įvairūs projektai, pasižymintys „minkštosiomis“ šviečiamojo-informacinio pobūdžio veiklomis:

- 2013–2014 m. įgyvendintas projektas „Darbo santykių modernizavimas skatinant kolektyvinių sutarčių atnaujinimą“. Projekto vykdytojai buvo socialiniai partneriai –

<sup>113</sup> Prie žemą atlyginimą gaunančių darbuotojų priskiriami tie, kurių valandinis atlyginimas sudaro du trečdalius nacionalinės medianos arba mažiau.



didžiausia šalies profesinių sąjungų asociacija ZSSS bei Slovėnijos darbdavių asociacija (ZDS). Projektui suteiktas dalinis ESF finansavimas pagal 2007-2013 m. veiksmų programą „Verslumo ir adaptabilumo skatinimas“. Projekto tikslas buvo sukurti tinkamas sąlygas Europos bendrųjų susitarimų (angl. *European framework agreements*)<sup>114</sup> įgyvendinimui. Bendruosiuose susitarimuose pateiktas gaires siekta perkelti į šakos lygmens kolektyvines sutartis – įgyvendintos viešinio veiklos, socialiniams partneriams organizuoti mokymai, dalintasi gerosiomis praktikomis.<sup>115</sup>

- Pagal tą pačią ESF finansuojamą priemonę darbdavių asociacija ZDS įgyvendino kitą pilotinį projektą, skirtą darbdavių derybinių įgūdžių mokymui. Kadangi projektas buvo sėkmingas, jo veiklos tęsiamos ir 2014-2020 m. periodu – įgyvendinamas keturių metų trukmės projektas „Derybinių įgūdžių mokymai – Darbdavių mokymai siekiant sėkmingo socialinio dialogo“ arba „Derybų mokykla 2“. Darbdavių organizacijų atstovavimo kompetencijos yra stiprinamos visuose trijuose (nacionaliniame, šakos ir darbovietės) socialinio dialogo lygmenyse. Mokymų temos yra susijusios su prisitaikymu prie kintančių ekonominių ir darbo rinkos sąlygų bei demografinių pokyčių, pusiausvyros tarp lankstumo ir saugumo užtikrinimu. Mokymai skirti tiek ZDS darbuotojams, tiek asociacijos nariams (įmonių atstovams). Projekto veiklas papildė tyrimai apie tai, kaip darbdaviai su darbuotojais taikiai sprendžia konfliktus, darbo laiko klausimus, bei kokius darbo užmokesčio modelius taiko<sup>116</sup>. Palyginimui, Lietuvoje 2014-2020 m. įgyvendinamas panašaus pobūdžio ESF finansuojamas projektas<sup>117</sup>, tačiau jo vykdytojas yra valstybinė institucija (Valstybinė darbo inspekcija). Tai, kad teikti paraišką projektų finansavimui galėjo tik valstybinės institucijos, yra matomas kaip iššūkis, apribojęs didesnį socialinių partnerių įsitraukimą (Europos Komisija, 2018).
- Nuo 2020 m. įgyvendinamas du metus truksiantis projektas „Decent work for all“, finansuojamas pagal EEE ir Norvegijos paramą. Projektą vykdo Slovėnijos Užimtumo tarnyba kartu su partneriais – Slovėnijos smulkaus verslo ir amatų rūmais (darbdavių organizacija), Slovėnijos socialinės atsakomybės skatinimo institutu (IRDO) bei Norvegijos Darbo ir gerovės administracija (NAV Norge). Projekto tikslas yra supažindinti ekspertus, visuomenę bei suinteresuotus darbo rinkos dalyvius su orumo nežeidžiančio darbo (angl. *decent work*) iššūkiais. Projektu siekiama Slovėnijoje pritaikyti Norvegijos gerąją praktiką, organizuoti mokymus valstybės tarnautojams bei darbdaviams. Suplanuotos ir viešinio veiklos – žiniasklaidos kampanija bei konferencija apie orumo nežeidžiančio darbo skatinimą. Taip pat planuojama šalyje realizuoti „Duo Day“ idėją – tai daugelyje Europos šalių organizuojama vienos dienos akcija, kurios metu darbuotojai į porą paskiriamas neįgalus asmuo, kuris aktyviai įsitraukia į to darbuotojo kasdienę veiklą.

### Apibendrinančios išvagos

Socialinio dialogo modelis:

- Nacionaliniu lygmeniu veikia trišalė institucija, turinti patariamojo pobūdžio funkciją bei sudaranti kvazi-derybinio pobūdžio Nacionalinius susitarimus tarp socialinių partnerių bei valstybės;
- Darbo santykius reglamentuojantys dokumentai sudaro sąlygas lankstumui ir daugeliu aspektų leidžia derėtis sudarant kolektyvines sutartis;
- Kolektyvinės sutartys turi teisinę galią, yra terminuotos ir sudaromos tiek šakos, tiek darbovietės lygmenyse;
- Darbuotojai dalyvauja įmonės valdyme per įsitraukimą į darbo tarybas bei įmonės valdybą.

<sup>114</sup> Europos bendrieji susitarimai yra tarpnacionaliniai (ES lygmens) susitarimai tarp socialinių partnerių. Sutarčių turinys apima įmonių restruktūrizavimo, socialinio dialogo, darbo saugos ir sveikatos, žmogiškųjų išteklių valdymo, duomenų apsaugos temas. Daugiau informacijos prieinama internete: <https://www.eurofound.europa.eu/lt/node/52365>

<sup>115</sup> Daugiau informacijos apie projektą prieinama internete: <https://www.zds.si/en/projects/modernisation-of-industrial-relations-through-the-promotion-of-collective-agreements-updating/>

<sup>116</sup> Daugiau informacijos apie projektą prieinama internete: <https://www.zds.si/en/projects/negotiation-school-2/>

<sup>117</sup> „Profesinių sąjungų ir darbdavių bendradarbiavimo modelis vystant socialinį dialogą“

Socialinio dialogo procesas ir rezultatai:

- Nacionalinės trišalės tarybos veiklos procesas yra gerai išvystytas, ji įtraukiama į teisinių bei strateginių dokumentų svarstymą, tačiau susiduriama su pasitikėjimo iššūkiais;
- Socialiniame dialoge didelę svarbą turi šakos lygmens kolektyvinės sutartys, tačiau pastaruoju metu pastebima decentralizacijos tendencija;
- Atnaujinus teisinę bazę, kolektyvinių sutarčių turinys tapo inovatyvesnis ir labiau pritaikytas konkrečioms įmonės poreikiams.

Socialinio dialogo poveikis:

- Darbo sąlygų kokybė ir užimtumo perspektyvos Slovėnijoje menkai atsilieka nuo ES vidurkio ir yra panašūs į Lietuvos rezultatus;
- Darbo sąlygos pasižymi geromis galimybėmis kilti karjeros laiptais, darbuotojai dažniau nei Lietuvoje dalyvauja mokymuose bei jaučiasi labiau užtikrinti dėl savo darbo vietos išlaikymo.

### Šaltiniai

- ETUI (2018). *Industrial Relations in Slovenia: Background summary*. Prieinama internete: <https://www.etui.org/Covid-Social-Impact/Slovenia/Industrial-relations-in-Slovenia-background-summary>
- European Commission (2020). *Country Report Slovenia 2020*. SWD(2020) 523 final. Prieinama internete: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1584543810241&uri=CELEX:52020SC0523>
- Guardiancich, I. (2017). "Rebuilding social dialogue in Slovenia: A complex task for the post-crisis period". In: *Talking through the crisis: Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries* (red. Guardiancich, I. ir Molina, O.). Geneva: ILO.
- Mrčela, A. (2015). *Slovenia: Working life country profile*. Eurofound: EurWORK Observatory. Prieinama internete: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/slovenia-working-life-country-profile>
- Mrčela, A. ir Luzar, B. (2019). *Working life in Slovenia*. Eurofound: EurWORK Observatory. Prieinama internete: <https://www.eurofound.europa.eu/country/slovenia#actors-and-institutions>
- Racz, R. (2018). *Improving knowledge on the impact of Central- and Eastern European social partners on competitive labour market reforms facing the global crisis. Case study: Slovenia*. Prieinama internete: [http://www.ceelab.eu/assets/images/case\\_study\\_slovenia\\_en.pdf](http://www.ceelab.eu/assets/images/case_study_slovenia_en.pdf)
- Širok, K. (2018). *Trust - essential for successful social dialogue. Peer Review on "The organisation, outcomes and effectiveness of social dialogue"*. European Commission, DG EMPL.
- Stanojevic, M. (2014). „Conditions for a neoliberal turn: The cases of Hungary and Slovenia". *European Journal of Industrial Relations*, 20(2), pp. 97-112.
- Stanojevic, M. (2018). Slovenia: neo-corporatism under the neo-liberal turn. *Employee Relations*, 40(4), 2018, pp. 709-724.
- Waddington, J. (2018). *European Board-Level Employee Representation*. Kluwer Law International BV.

## Slovakija

### Darbo santykių tradicijos kontekstas

Panašiai kaip ir kitose Vidurio ir Rytų Europos šalyse, esminę įtaką socialinio dialogo formavimuisi Slovakijoje turėjo po 1990-ųjų įsigalėjusi demokratija bei rinkos ekonomika. Šiuo laikotarpiu nuo neramumų ir socialinės nesantaikos apsisaugoti norėjusi valdžia suteikė socialiniams partneriams formalų vaidmenį politinių sprendimų procese, įsteigdami trišalę tarybą (Kahancová et al, 2019). Iki pat 2008 m. socialinis dialogas buvo apibūdinamas kaip stabilus, veikiantis per institucionalizuotas praktikas, tačiau „apsnūdęs“ ir pasižymintis žemu darbuotojų aktyvumu. Susiklosčiusi situacija buvo iš dalies susijusi su tuo, kad visuomenė tebesiejo profesines sąjungas su jų funkcijomis socialistinio režimo laikais. Be to, sisteminių pokyčių metu darbuotojų organizacijoms suteiktas antraeilis vaidmuo, lyginant su besivystančiais verslo interesais bei politinėmis partijomis (Kahancová, 2017). Daugeliui Europos šalių būdinga narystės profesinėse sąjungose mažėjimo tendencija atsispindi ir Slovakijoje – ILO duomenimis, 2000 m. joms priklausė 32,3 proc. darbuotojų, tačiau ši rodiklio reikšmė nuosekliai smuko ir 2015 m. siekė tik 11,2 proc.

Įstojimas į Europos Sąjungą bei netrukus po to sekusi 2008 m. ekonominė krizė įnešė pokyčių darbo santykiuose ir išryškino socialinio dialogo svarbą. Įmonių restruktūrizacija, paslaugų sektoriaus augimas ir pramonės sektoriuje išaugęs lankstumo poreikis paskatino įvairių nepastovaus darbo formų plitimą. Į šias tendencijas teko atsigręžti profesinės sąjungoms, įprastai atstovaujančioms pagal tradicines darbo sutartis dirbančių darbuotojų interesus. Pastaraisiais metais steigėsi naujos darbuotojų organizacijos, siekiančios kurti alternatyvą nusistovėjusiam profesinių sąjungų vaidmeniui bei rūpintis nestandartinius darbo santykius turinčių darbuotojų interesais (ETUI, 2019). Be to, pokriziniu laikotarpiu pastebėtas poslinkis nuo formalaus, koordinuoto socialinio dialogo formų prie tokių strategijų kaip aktyvizmas, protestai viešosiose erdvėse ir komunikacinės kampanijos (Kahancová ir Martišková, 2015). Nors kolektyvinės derybos šakos ar įmonės lygmeniu išlieka svarbios, vis dažniau pastebimos socialinių partnerių pastangos daryti įtaką nacionaliniu lygmeniu galiojančiam teisiniam reguliavimui (ETUI, 2019).

Slovakijos institucinė kolektyvinių derybų struktūra yra gerai išvystyta ir ilgą laiką nekinta (ETUI, 2019; Cziria ir Bendarik, 2019). Visgi, aukščiau minėtos tendencijos leidžia kvestionuoti kolektyvinių derybų svarbą reguliuojant darbo sąlygas ateityje, kadangi tiek darbuotojų, tiek darbdavių organizacijos stengiasi pasiekti savo tikslų apeidamos šį mechanizmą ir orientuojasi į teisinės bazės pakeitimus. Be to, kaip pastebima paskutinėje Europos Komisijos šalies ataskaitoje (2020), socialinių partnerių galimybes nuosekliai vystyti socialinį dialogą apriboja priklausomybė nuo ES investicijų.

### Socialinis modelis

Pagrindinės už socialinio dialogo vystymą ir darbo sąlygas atsakingos **institucijos ir jų funkcijos** yra šios (Cziria ir Bendarik, 2019):

- Darbo, socialinių ir šeimos reikalų ministerija (*Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny*, toliau – MPSVR SR) užima svarbiausią vaidmenį teisiame darbo santykių reguliavime. Ministerija, vadovaujantis Slovakijos Darbo kodeksu, reguliuoja individualius ir kolektyvinius darbo santykius, darbo sąlygas bei nustato sąlygas dvišaliam dialogui. Remiantis Kolektyvinių derybų įstatymu, ji taip pat nustato procedūras, pagal kurias sprendžiami teisiniai ginčai.
- Visuomenės sveikatos institucija (*Úrad verejného zdravotníctva*) užtikrina nuostatų, susijusių su darbo sauga ir sveikata, laikymąsi. Institucijos veiklą prižiūri MPSVR SR bei Sveikatos apsaugos ministerija.
- Nacionalinė darbo inspekcija (*Národný inšpektorát práce*) yra atsakinga už darbo santykius reguliuojančių įstatymų įgyvendinimo priežiūrą. Už įstatymų nesilaikymą inspekcija įpareigoja darbdavius ištaisyti pažeidimus arba skiria baudas.

**Darbo santykius ir sąlygas reglamentuoja** šie pagrindiniai dokumentai:

- Darbo kodeksas yra pagrindinis darbo sąlygas reglamentuojantis dokumentas. Jo svarbų vaidmenį atspindi dažnas jo koregavimas, susijęs su politinėmis besikeičiančių valdančiųjų preferencijomis (2002-2014 m. laikotarpyje buvo įgyvendinti net 29 pakeitimai) (Kahancová ir Martišková, 2015). Esminiai kodekso pakeitimai pokriziniu periodu detalizuojami skyrelyje „Socialinio dialogo procesas ir rezultatai“.
- Darbo sąlygos viešojo sektoriaus darbuotojams reguliuojamos ne tik Darbo kodeksu, bet ir papildomais įstatymais.
- Kolektyvinių derybų įstatymas reglamentuoja socialinį dialogą, apimančią kolektyvinių sutarčių pasirašymą ir „išplėtimą“ bei ginčų sprendimo mechanizmus (Cziria ir Bendarik, 2019).

**Socialinius partnerius** tradiciškai atstovauja šios organizacijos:

- *Profesinės sąjungos.* Profesinių sąjungų organizavimosi principas yra paveldėtas dar iš socialistinės santvarkos ir yra orientuotas į ūkio šakas, tačiau jos gali steigtis ir įmonių lygmeniu. Preliminariais duomenimis, profesinėms sąjungoms priklauso maždaug 290 tūkst. darbuotojų, kurių absoliuti dauguma (daugiau nei 230 tūkst.) yra atstovaujama Slovakijos profesinių sąjungų konfederacijos (*Konfederácia odborových zväzov*, toliau – KOZ SR). 2019 m., KOZ SR priklausė 24 šakos lygmens profesinių sąjungų federacijos. 2018 m. įsteigta nauja konfederacija SOS (*Spoločné odbory Slovenska*) jungia šešias profesines sąjungas, kurios buvo įsteigtos kaip „moderni“ alternatyva seniau įsitvirtinusioms šakinėms profesinėms sąjungoms (ETUI, 2019).
- *Darbdavių organizacijos.* Priešingai nei profesinės sąjungos, darbdavių organizacijos iki 1990-ųjų neturėjo jokių tradicijų. Šiuo metu darbdavių organizacijų nariai įdarbina maždaug 38 proc. darbuotojų. Panašiai kaip profesinės sąjungos, jos organizuojasi pagal ūkio šakas ir yra paremtos savanoriška naryste. 2018 m. dvi pagrindinės darbdavių asociacijos<sup>118</sup> jungė 64 organizacijas, aprėpiančias maždaug 579 tūkst. darbuotojų. Įdomu tai, kad beveik 2,8 tūkst. savivaldybių yra sudariusios atskirą darbdavių organizacijų asociaciją – Slovakijos miestelių ir bendruomenių asociaciją (*Združenie miest a obcí Slovenska*, toliau – ZMOS), kuri aprėpia 142 tūkst. darbuotojų (Cziria ir Bendarik, 2019).

Šalyje nuo 1993 m. veikia **nacionalinio lygmens trišalio socialinio dialogo institucija** – Ekonominių ir socialinių reikalų taryba (*Hospodárska a sociálna rada*, toliau – HSR). HSR narius sudaro Vyriausybės atstovai, didžiausios profesinių sąjungų konfederacijos KOZ SR bei keturių darbdavių organizacijų asociacijų atstovai. Iš viso tarybą sudaro 21 narys – po septynis atstovus iš kiekvienos pusės. Iki 2000 m. HSR rėmuose vykdavo derybos dėl Nacionalinių susitarimų, tačiau iki šių dienų išliko tik patariamoji funkcija. HSR posėdžiuose dažniausiai aptariamos temos, susijusios su viešosios politikos įgyvendinimu bei teisiniu reguliavimu, susijusiu su verslo aplinka, gyvenimo lygio gerinimu ir užimtumu bei darbo sąlygomis (Cziria ir Bendarik, 2019). HSR veiklos mechanizmą reguliuoja įstatymas dėl trišalių konsultacijų nacionaliniame lygmenyje.

Šiame įstatyme taip pat apibrėžti **reprezentatyvumo kriterijai**, kuriuos atitinkančios socialinių partnerių organizacijos gali tapti HSR nariais (Kahancová et al, 2019):

- Reprezentatyvios darbdavių organizacijos yra tos, kurios jungia darbdavius iš keleto ūkio šakų arba penkių teritorinių vienetų (*kraje*) ir aprėpia bent 100 tūkst. darbuotojų.
- Reprezentatyvios darbuotojų organizacijos yra tos, kurios vienija bent 100 tūkst. darbuotojų iš keleto ūkio šakų.

Įdomu tai, kad iki 2007 m. reprezentatyvumo kriterijus buvo santykinis (10 proc. darbuotojų, kuris sudarė maždaug 200 tūkst. asmenų), tačiau vėliau pakeistas į absoliučią išraišką (100 tūkst. darbuotojų). Šis pokytis prisidėjo prie HSR fragmentacijos, kadangi šiuo metu kriterijų atitinka net keturios darbdavių organizacijos. Kitas svarbus aspektas yra tai, kad iš profesinių sąjungų organizacijų reikalaujama vienyti net 100 tūkst. darbuotojų. Tokį narių skaičių turi tik KOZ SR, o

<sup>118</sup> *Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení* (toliau – AZZZ SR) ir *Republiková únia zamestnávateľov* (toliau – RUZ SR)

turint omenyje narystės profesinėse sąjungose mažėjimo tendenciją, ateityje HSR gali kilti iššūkių dėl darbuotojų atstovavimo (Kahancová et al, 2019).

2013 m. buvo įsteigta **tarpšakinė dvišalio socialinio dialogo struktūra** (*Priemyselná bipartite*), apimanti penkių didžiausių pramonės šakų (sudarančių virš 80 proc. Slovakijos BVP) darbdavių federacijas ir KOZ SR narius, atstovaujančius šių šakų darbuotojus. Ji buvo įsteigta siekiant vystyti Slovakijos pramonę bendru socialinių partnerių sutarimu bei daryti įtaką valdžios institucijoms, pasitelkiant lobizmą (Kahancová et al, 2019).

**Kolektyvinės derybos yra dvišalės** ir vyksta tiek **šakos**, tiek **darbovietės** lygmenyse. Remiantis Kolektyvinių derybų įstatymu, kolektyvinės sutartys yra sudaromos savanoriškai ir turi teisinę galią. Pagal įstatymus, sutartys galioja vienerius metus, tačiau gali galioti ir ilgiau, jei tai numatoma konkrečioje sutartyje. Šakinės arba jungtinės (angl. *multiemployer*) kolektyvinės sutartys įprastai nustato plataus pobūdžio reguliacines sąlygas, tačiau neturi didelės įtakos deryboms dėl konkrečių darbo sąlygų. Klausimai dėl darbo sąlygų bei atlyginimų sprendžiami darbovietės lygmens kolektyvinėmis sutartimis, tačiau šie susitarimai privalo būti palankesni darbuotojams nei šakos lygmens ar įstatymų numatytuose minimaliuose standartuose (ETUI, 2019; Cziria ir Bendarik, 2019). Taigi, nustatant darbo sąlygas, galioja vertikali hierarchija tarp įstatymų, šakos lygmens kolektyvinių sutarčių ir darbovietės lygmens kolektyvinių sutarčių.

Jungtinės kolektyvinės sutartys gali būti „išplėtos“ visai ūkio šakai pagal NACE klasifikaciją, jeigu jas pasirašę socialiniai partneriai atitinka tam tikrus reprezentatyvumo kriterijus. Visgi, ši galimybė yra politiškai kontraversiška ir naudojama gana retai, kadangi abejojama tiek dėl NACE klasifikacijos tikslumo, tiek dėl to, ar išplečiant sutartį reikalingas darbdavių sutikimas (ETUI, 2019; Cziria ir Bendarik, 2019).

**Darbo tarybos** gali būti steigiamos visose darbovietėse, nepriklausomai nuo to, ar jų darbuotojai yra atstovaujami profesinės sąjungos. Jos gali būti įsteigtos, jei to prašo 10 proc. darbuotojų. Įmonėse, kuriose dirba mažiau nei 50 darbuotojų, išrenkamas vienas „darbuotojų įgaliotinis“. Darbo tarybos atsakingos tik už informaciją bei konsultavimą ir negali dalyvauti kolektyvinėse derybose. Be to, įmonėse, kuriose dirba daugiau nei 50 darbuotojų, darbuotojų atstovai turi teisę į vietą įmonės priežiūros taryboje – trečdalį vietų privačiose ir pusę vietų valstybės valdomose įmonėse (ETUI, 2019).

Įprasti kolektyvinių **ginčų sprendimo mechanizmai** apima taikinimo ir arbitražo procedūras. Arbitražo imamas tik tuomet, jei taikinimo procedūra yra nesėkminga. Individualūs ginčai (pvz., dėl Darbo kodekso pažeidimų) sprendžiami civiliniuose teismuose, o specializuoti darbo teismai neegzistuoja. Teisė streikuoti užtikrinama tiek Kolektyvinių derybų įstatyme, tiek Konstitucijoje. Visgi, streikai yra laikomi kraštutine priemone, kurią pasitelkti galima tada, kai nebeveikia kiti mechanizmai. Tam, kad profesinė sąjunga galėtų paskelbti streiką, reikalinga slaptu balsavimu gauti pritarimą iš darbuotojų daugumos. Streikai gali būti laikomi nelegaliais keletu atvejų (Cziria ir Bendarik, 2019):

- jei nebuvo išreikštas noras pasirašyti kolektyvinę sutartį;
- jei tas aspektas, dėl kurio kilo konfliktas, yra aptartas galiojančioje kolektyvinėje sutartyje;
- jei nebuvo atlikta taikinimo procedūra;
- jei yra pradėtas arbitražo procesas.

### **Socialinio dialogo procesas ir rezultatai**

**Nacionaliniu lygmeniu** veikiančios trišalės Ekonominių ir socialinių reikalų tarybos (HSR) tiesioginė įtaka socialiniam dialogui pastaraisiais metais susilpnėjo. Prie šios tendencijos prisidėjo keletas veiksnių (Kahancová et al, 2019):

- Dėl sumenkusio bendradarbiavimo tarp socialinių partnerių nuo 2000 m. nebesudaromi Nacionaliniai susitarimai, kurie iki tol buvo vieni esminių HSR rezultatų;
- Teisinė bazė suteikia HSR patariamąjį vaidmenį daugeliu su darbo sąlygomis susijusių klausimų, tačiau nesudaro galimybių užtikrinti HSR priimtų pozicijų įgyvendinimą;

- Įvedus automatišką indeksavimo mechanizmą<sup>119</sup>, minimali alga nebėra HSR derybų objektas.
- Procedūros, kuriomis HSR gali daryti įtaką teisėkūros procesui, yra ilgos ir neefektyvios. Teisės aktų pasiūlymus vis dažniau tiesiogiai teikia Parlamento nariai – toks procesas yra greitesnis, tačiau jame nėra būtinybės konsultuotis su HSR.

Susilpnėjusi HSR įtaka iš dalies lemia išaugusias socialinių partnerių pastangas paveikti teisėkūros procesą kitais būdais. Pavyzdžiui, nuo 2013 m. veikianti tarpšakinė dvišalė organizacija *Priemyselná bipartite* viešina bendrus nacionalinius pareiškimus dėl socialinio dialogo. Vienu iš tokių pareiškimų *Priemyselná bipartite* sugebėjo pasiekti, kad MTEPI išlaidos būtų 100 proc. išskaičiuotos iš įmonėms taikomų mokesčių. Tokias praktikas galima laikyti sėkmingais socialinio dialogo užmezgimo būdais, juolab turint omenyje padažnėjusį nekoordinuotą ir individualų socialinių partnerių veikimą. Pastaruoju metu išaugo socialinių partnerių pastangos daryti įtaką politiniams sprendimams „apeinant“ socialinį dialogą, pavyzdžiui, pasitelkiant lobizmą ar kitus neformalius būdus (Kahancová et al, 2019).

**Kolektyvinės sutartys**, sudaromos darbovietės lygmeniu, užima vis didesnę vaidmenį socialiniame dialoge nei jungtinės (šakos lygmens) sutartys. Kaip ir daugelyje kitų Europos šalių, pastebima decentralizacijos tendencija, kai esminiai darbo sąlygų ir užmokesčio klausimai sprendžiami konkrečioje darbovietėje. Neoficialiais duomenimis, abiejuose lygmenyse sudaromų sutarčių aprėptis siekia maždaug 35 proc. darbuotojų (Cziria ir Bendarik, 2019). Detalesnius kolektyvinių derybų rezultatus verta apžvelgti atskiriant šiuos lygius:

- *Šakos lygmuo*. 2016 m. duomenimis šakos lygmens sutartys dengė 11,5 proc. vidutinių ir didelių įmonių (ETUI, 2019). 2019 m. pradžioje buvo užregistruota 20 jungtinių sutarčių. 7 iš jų yra išplėstinės, t. y. taikomos visai ūkio šakai, – tokios sutartys galioja metalo apdirbimo, plieno, elektronikos, chemijos, statybų ir transporto šakose. Visgi, išplėstinės sutartys yra sudaromos palyginti retai ir tik nežymiai padidina kolektyvinių sutarčių aprėptį (ETUI, 2019). Šakos lygmens kolektyvinės sutartys tebėra itin svarbios viešąsias paslaugas teikiančių darbuotojų profesinėms sąjungoms, pavyzdžiui, medicinos ar švietimo srityse (Kahancová, 2017).
- *Darbovietės lygmuo*. Įmonių, turinčių galiojančią darbovietės lygmens kolektyvinę sutartį, dalis yra didesnė ir 2016 m. siekė 32 proc. (ETUI, 2019). Darbovietės lygmuo ypač svarbus prekybos, žemės ūkio ir maisto pramonės šakose, kuriuose šakos lygmens sutartys nėra sudarinėjamos arba reguliuoja tik plačiausius darbo sąlygų principus (Kahancová, 2017).

Nors kolektyvinių derybų struktūra yra nusistovėjusi ir gerai išvystyta, kolektyvinių sutarčių vaidmuo socialiniame dialoge yra sumažėjusi. Kaip jau minėta, socialiniai partneriai vis daugiau dėmesio skiria **teisėkūros procesui** ir siekia užtikrinti darbuotojams minimalius orių darbo sąlygų standartus. Ši tendencija ypač išryškėjo 2012 m., kai socialdemokratų vadovaujama valdančioji dauguma, paskatinta profesinių sąjungų, inicijavo esminius Darbo kodekso pokyčius. Kaip teigia Kahancová ir Martišková (2015), šiais pokyčiais mėginta atsižvelgti į po krizės susidariusią situaciją darbo rinkoje, kuomet itin paplito neužtikrintas darbas (angl. *precarious work*):

- *Darbo susitarimai*. Krizės metu viena populiariausių darbo formų tapo darbo susitarimai, kurie buvo itin patrauklūs darbdaviams dėl mažų mokesčių, tačiau darbuotojams neužtikrino praktiškai jokių socialinių garantijų. Atsižvelgiant į tai, Darbo kodekse atlikti pakeitimai, įpareigojantys pagal darbo susitarimą dirbantiems asmenims suteikti tokias pačias socialines garantijas ir sveikatos draudimą, kaip ir tiems, kurie dirba pagal įprastą darbo sutartį. Šis žingsnis ryškiai sumažino pasirašomų darbo susitarimų skaičių.
- *Fiktyvus savarankiškas darbas*. Darbo kodekso pakeitimais siekta sumažinti fiktyvaus savarankiško darbo mastą (pakeisti savarankišką darbą apibūdinantys kriterijai), tačiau 2013 m. atlikta apklausa atskleidė, kad po to šis rodiklis netgi išaugo ir siekė 107,6 tūkst. žmonių.

<sup>119</sup> Minimali alga automatiškai koreguojama, pasikeitus tam tikriems ekonominiams rodikliams (pvz., kainų indeksui)



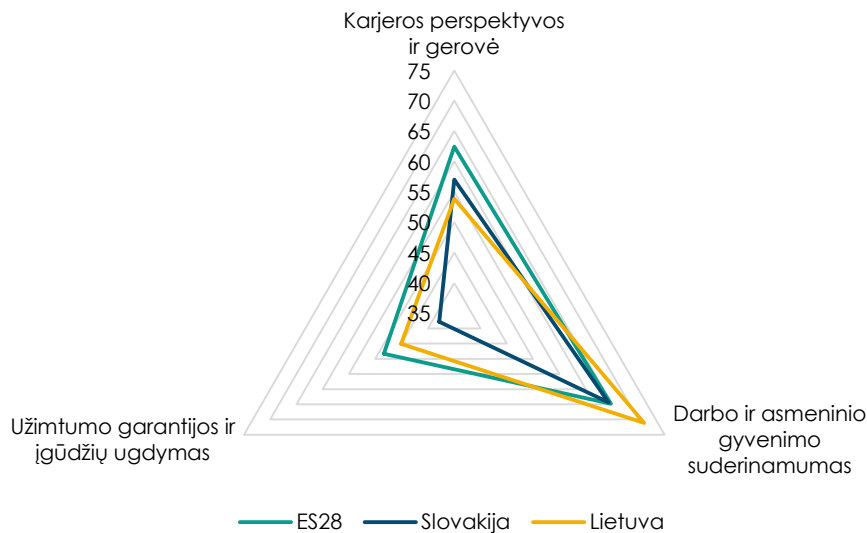
- *Terminuotos darbo sutartys.* Atsižvelgiant į didesnę nei ES vidurkis nesavanoriškai sudarytų terminuotų darbo sutarčių skaičių (t. y. kai darbuotojas dirba laikiną darbą, nes negali susirasti pastovaus darbo), Darbo kodekse sumažintas galimų pratęsimų skaičius (terminuotą darbo sutartį galima pratęsti du kartus per du metus).
- *Įdarbinimas per laikinojo įdarbinimo agentūras.* Išaugęs įdarbinimo agentūrų skaičius buvo susijęs su pokyčiais pramonėje, kuomet išaugo lanksčių darbo formų poreikis. Siekiant užkirsti kelią piktnaudžiavimo ir nelegalaus darbo atvejams, laikiniems darbuotojams užtikrintos tokios pačios teisės kaip reguliariems darbuotojams, o pačioms agentūroms sugriežtinti veiklos reikalavimai.

Galiausiai, Slovakijos darbo santykių padėtis yra apibūdinama kaip orientuota į konsensuso ieškojimą, o ne konfrontaciją. Dauguma **kolektyvinių ginčų** išsprendžiami per taikinimo procedūrą ir retai reikalauja imtis arbitražo ar, juolab, streikų. Slovakijos statistikos departamento duomenimis, 2017 m. užfiksuoti tik du streikai (Cziria ir Bendarik, 2019).

### Socialinio dialogo poveikis

Remiantis „Eurofound“ sudarytu darbo santykių indeksu, 2013-2017 m. Slovakijoje **darbo sąlygų kokybės ir užimtumo** situacija buvo prastesnė nei Lietuvos ar ES vidurkio (žr. 4 pav.). Visgi, Slovakija pasižymi gana gerais rezultatais suvaldant ekonominės krizės padarinius (sumažėję neįtikrinto darbo ir socialinės nelygybės rodikliai).

#### 4 pav. Darbo sąlygų kokybė ir užimtumas Slovakijoje



Šaltinis: *Industrial Relations Index*, remiantis 2013-2017 m. duomenimis (Eurofound, 2018)

Detaliau pažvelgus į šią kategoriją sudarančius EWCS (2015) rodiklius, galima pastebėti keletą aspektų, pagal kuriuos Slovakijos darbuotojų padėtis yra panaši į Lietuvos:

- Darbo sąlygomis patenkintų arba labai patenkintų darbuotojų dalis yra tokia pati (83 proc.) kaip ir Lietuvoje (ES vidurkis – 86 proc.)
- Darbuotojų, manančių, kad jų darbas yra gerai apmokamas, dalis siekia 41 proc. Lietuvoje taip mano 42 proc. darbuotojų (ES vidurkis – 51 proc.).
- Darbuotojų, manančių, kad jų darbas siūlo geras perspektyvas kilti karjeros laiptais, dalis Slovakijoje siekia 30 proc., o Lietuvoje – 28 proc. (ES vidurkis – 39 proc.).

Keletu kitų aspektų darbo sąlygų padėtis Slovakijoje yra prastesnė nei Lietuvoje:

- Slovakijoje mažesnė darbuotojų dalis dalyvauja mokymuose – Eurostat (2019) duomenimis, tik 3,6 proc. apklausą atsakusių darbuotojų mokymuose dalyvavo per pastarąsias keturias savaites, tuo tarpu Lietuvoje – 7 proc. (ES vidurkis – 10,8 proc.).
- Darbuotojų, manančių, kad gali prarasti darbą per artėjančius šešis mėnesius, dalis (28 proc.) taip pat yra kur kas didesnė nei Lietuvoje (14 proc.) (ES vidurkis – 16 proc.) (EWCS, 2015). Didelė šio rodiklio reikšmė gali būti susijusi su pokriziniu laikotarpiu Slovakijoje itin paplitusiomis neuztikrinto darbo formomis.
- Nesavanoriškos terminuotos darbo sutartys tebėra didesnė problema nei Lietuvoje, tačiau šiuo metu nebeviršija ES vidurkio. Darbuotojų, kurie teigia dirbantys laikiną darbą dėl to, kad negali susirasti pastovaus darbo, dalis Slovakijoje 2015 m. siekė 8,7 proc., o 2019 m. nukrito iki 5,7 proc. Tuo tarpu ES vidurkio reikšmė yra 7,9 proc., o Lietuvoje šis rodiklis siekia vos 0,7 proc. (Eurostat, 2019). Šiuos teigiamus pokyčius galima sieti su Darbo kodekso pakeitimais, sugriežtinusiais terminuoto darbo sąlygas darbdaviams.

Kita vertus, svarbu atkreipti dėmesį į kitą Eurofound darbo santykių indekso kategoriją, apimančią **socialinį teisingumą**. Šioje kategorijoje Slovakijos įvertis (72,77) viršija ES vidurkį (70,39) ir yra reikšmingai didesnis nei Lietuvos, atsidūrusios paskutiniame ES šalių ketvirtyje (66,59). Ypač ryškus skirtumas pastebimas pažvelgus į skurdo ir pajamų nelygybės rodiklius. Pavyzdžiui, skurdą patiriančių darbuotojų, kurių amžius siekia 18 m. ir daugiau, dalis Slovakijoje siekia 10,3 proc., o Lietuvoje – net 22,8 proc. (ES vidurkis – 16,2 proc.) (Eurostat, 2018).

### Socialinio dialogo skatinimo priemonės

Galima išskirti du pagrindinius projektus, kuriais Slovakijoje yra skatinamas socialinis dialogas:

- 2018-2023 m. įgyvendinamas projektas „Socialinio dialogo kokybės gerinimas“. Šį trišalį projektą vykdo Darbo ministerija kartu su partneriais – keturiomis pagrindinėmis darbdavių asociacijomis bei didžiausia profesinių sąjungų konfederacija KOZ SR (visos šios organizacijos yra Ekonominių ir socialinių reikalų tarybos narės). Projekto įgyvendinimui pagal 2014-2020 m. Žmogiškųjų išteklių veiksmų programą skirta beveik 17 mln. EUR ESF ir ERDF fondų lėšų. Projekto rėmuose atliekami tyrimai tiek apie socialinio dialogo, tiek apie darbo rinkos situaciją šalyje. Tikimasi, kad šios analitinės veiklos, mokymai, ekspertų vedamos kūrybinės dirbtuvės pagerins socialinių partnerių bei užimtumo tarnybų atstovų kompetencijas. Įgyvendinus projektą, socialiniai partneriai galės kokybiškiau rengti bei vertinti teisės aktų pasiūlymus, labiau atsivėlgdami į Slovakijos darbo santykių kontekstą. Tuo tarpu užimtumo tarnybų darbuotojai galės teikti labiau individualiems poreikiams pritaikytas paslaugas.<sup>120</sup>
- Socialinio dialogo centro projektas buvo pradėtas įgyvendinti 2007-2013 m. ES finansavimo periodu ir yra tęsiamas 2014-2020 m. laikotarpyje. Projektą įgyvendina tos pačios organizacijos, kurios atsakingos ir už aukščiau minėtą projektą. Projekto įgyvendinimui pagal 2014-2020 m. Žmogiškųjų išteklių veiksmų programą skirta beveik 14,5 mln. EUR ESF ir ERDF fondų lėšų. Socialinio dialogo centro projektu siekiama sukurti platformą deryboms tarp socialinių partnerių, supaprastinant teisės aktų rengimą trišalame lygmenyje ir gerinant socialinių partnerių profesines kompetencijas. Projekto rezultatas yra keturių ekspertinių centrų įkūrimas:
  - Tyrimų centras, įgyvendinantis analitinio pobūdžio veiklas;
  - Klientų aptarnavimo centras, teikiantis konsultavimo paslaugas darbuotojams bei darbdaviams;
  - Edukacijos centras, kurio tikslas yra per praktinę veiklą bei mokymus gilinti KOZ SR priklausančių profesinių sąjungų narių įgūdžius.
  - Viešinimo centras, atsakingas už profesinio žurnalo „ePráca“ leidimą.<sup>121</sup>

<sup>120</sup> Daugiau informacijos prieinama internete: <https://www.ia.gov.sk/sk/narodne-projekt/narodny-projekt-podpora-kvality-socialneho-dialogu>

<sup>121</sup> Daugiau informacijos prieinama internete: <https://www.kozsr.sk/centrum-socialneho-dialogu-ii/>

## Apibendrinančios išvagos

### Socialinio dialogo modelis:

- Nacionalinio lygmens trišalio socialinio dialogo institucija turi patariamąją funkciją teisinių dokumentų priėmimo procese;
- Darbo kodeksas yra laikomas svarbiausiu darbo sąlygas reglamentuojančiu dokumentu ir yra dažnai koreguojamas;
- Socialiniai partneriai yra įsteigę tarpšakinį dvišalį organą, siekiantį paveikti teisėkūros procesą per bendrus pareiškimus ir lobizmą;
- Šakos lygmens kolektyvinėmis sutartimis nustatomi minimalūs darbo sąlygų standartai, kurių būtina laikytis darbovietės lygmens sutartyse;
- Kolektyvinėse sutartyse nustatytos darbo sąlygos negali būti mažiau palankios darbuotojams, negu numatyta Darbo kodekse.

### Socialinio dialogo procesas ir rezultatai:

- Susilpnėjusi trišalio socialinio dialogo institucijos įtaka iš dalies lemia išaugusias socialinių partnerių pastangas paveikti teisėkūros procesą per kitus kanalus;
- Darbo kodekso pokyčiai po krizės leido sudaryti geresnes sąlygas ir suteikti socialines garantijas nepastovų darbą dirbantiems asmenims;
- Esminiai darbo sąlygų ir užmokesčio klausimai sprendžiami darbovietės lygmens kolektyvinėse sutartyse, o šakos lygmens sutartys įprastai nustato platesnio pobūdžio principus;
- Ginčai dažniausiai sprendžiami ieškant konsensuso per taikinimo procedūras. Išin retai imamas konfrontacinių priemonių, tokių kaip streikai.

### Socialinio dialogo poveikis:

- Darbo sąlygomis bei atlyginimu patenkintų darbuotojų dalis yra panaši kaip Lietuvoje ir menkai atsilieka nuo ES vidurkio;
- Darbuotojų skurdo ir pajamų nelygybės rodikliai yra geresni nei lyginant su Lietuva ar ES vidurkiu.

## Šaltiniai

- Cziria, L. ir Bednarik, R. (2019). *Working Life in Slovakia*. Eurofound, EurWORK observatory. Prieinama internete: <https://www.eurofound.europa.eu/country/slovakia>
- ETUI (2019). *Industrial relations in Slovakia – Background Summary*. Prieinama internete: [etui.org/Covid-Social-Impact/Slovakia/Industrial-relations-in-Slovakia-background-summary-updated-March-2019](https://etui.org/Covid-Social-Impact/Slovakia/Industrial-relations-in-Slovakia-background-summary-updated-March-2019)
- Marta Kahancová (2017). From bargaining to advocacy: a trade-off between improved working conditions and trade union fragmentation in Slovakia. Innovative union practices in Central-Eastern Europe. ETUI.
- Marta Kahancová et al (2019). *Enhancing the Effectiveness of Social Dialogue Articulation in Europe (EESDA) National report: Slovakia*. Central European Labour Studies Institute (CELSI). [https://celsi.sk/media/research\\_reports/RR29\\_V6XQ2Tv.pdf](https://celsi.sk/media/research_reports/RR29_V6XQ2Tv.pdf)
- Marta Kahancová ir Monika Martišková (2015). *Bargaining for Social Rights at the Sectoral Level: the Case of Slovakia*. Central European Labour Studies Institute (CELSI). [https://celsi.sk/media/research\\_reports/RR9.pdf](https://celsi.sk/media/research_reports/RR9.pdf)

## 7 priedas. Seminaro-diskusijos (fokus grupės) dalyvių sąrašas

Vardas, pavardė	Organizacija
Aldona Baublytė	Lietuvos sveikatos apsaugos darbuotojų profesinė sąjunga, pirmininkė
Andrius Romanovskis	Lietuvos verslo konfederacija, prezidentas
Arūnas Lupeika	Valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, kancleris
Danutė Šlionskienė	Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, projektų vadovė
Diana Raitelaitienė	Lietuvos miško ir miško pramonės darbuotojų profesinių sąjungų federacijos pirmininkė
Romas Austinskas	„Linava“, prezidentas
Inga Blažienė, dr.	Lietuvos socialinių tyrimų centro vyresnioji mokslo darbuotoja
Irena Petraitiienė	Lietuvos valstybės tarnautojų, biudžetinių ir viešųjų įstaigų darbuotojų profesinės sąjungos pirmininkė
Irmantas Mikulėnas	LR Finansų ministerija, Finansų politikos departamento direktorius
Justina Žvirblytė	LR Finansų ministerija, Finansų politikos departamento Ekonomikos analizės ir vertinimo skyrius, vyr. specialistė
Eglė Radiškauskienė	LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, viceministrė
Emilis Ruželė	Investuotojų forumas, politikos ir korporatyvinių reikalų vadovas
Henrita Maštauskaitė	Lietuvos sveikatos apsaugos darbuotojų profesinė sąjunga, moterų centro pirmininkė
Liongina Beinoravičienė	LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, struktūrinės paramos politikos skyrius, vyr. specialistė
Marius Kalanta, dr.	Versli Lietuva, vyr. analitikas; Vytauto Didžiojo universiteto dėstytojas
Raminta Radavičienė	Lietuvos pramonininkų konfederacija, Verslo aplinkos ir ekonomikos departamentas, direktorė
Tomas Davulis, dr.	Vilniaus Universitetas, Teisės fakulteto profesorius
Rasa Alekberova	Europos socialinio fondo agentūra, projektų vadovė
Rima Martinėnienė	LR Finansų ministerija, Investicijų departamento Socialinių investicijų skyrius, vedėja
Vilija Šemetienė	LR Finansų ministerija, Finansų politikos departamento Ekonominės analizės ir vertinimo skyrius, patarėja
Irena Danilevičienė	LR Finansų ministerija, Investicijų departamento Socialinių investicijų skyrius, vyr. specialistė
Vita Baliukevičienė	LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, darbo teisės skyrius, vedėja

## 8 priedas. Vertinimo klausimai ir nuorodos į ataskaitos dalis.

Vertinimo uždaviniai	Vertinimo klausimai	Skyrius/ skyrelis, kuriame atsakoma į vertinimo klausimą
<b>9.1. Nustatyti socialinio dialogo kokybės vertinimo kriterijus ir geros praktikos standartus remiantis užsienio praktika.</b>	9.1.1. Kokiais kiekybiniais ir kokybiniais kriterijais remiantis vertinti socialinio dialogo kokybę?	<a href="#">1 skyrius.</a>
	9.1.2. Į kokias socialinį dialogą skatinančias priemones investuoja kitos ES valstybės (išnagrinėti ne mažiau kaip po 2 valstybes, įstojusias į ES iki 2004 metų ir po 2004 metų)?	<a href="#">6 priedas.</a>
	9.1.3. Pateikti gerosios praktikos pavyzdžių Lietuvoje ir užsienyje, kurie galėtų būti laikomi gerosios praktikos standartais.	2 ir 3 skyriai bei 6 priedas.
	9.1.4. Suformuluoti gerosios praktikos standartus, tinkamus taikyti Lietuvoje.	<a href="#">1 skyrius.</a>
<b>9.2. Vadovaujantis socialinio dialogo kokybės vertinimo kriterijais ir geros praktikos standartais, įvertinti visų formų ir lygių socialinio dialogo situaciją ir kokybę Lietuvoje, skirtingų darbdavių, darbuotojų ir jų atstovų nuostatas socialinio dialogo atžvilgiu bei socialiniame dialogui įtaką darančius veiksnius</b>	9.2.1. Koks socialinio dialogo mastas ir socialinio dialogo kokybė: 9.2.1.1. viešame ir privačiame sektoriuose; 9.2.1.2. pagal skirtingas ūkio šakas; 9.2.1.3. pagal regionus; 9.2.1.4. pagal įmonių dydžius; 9.2.1.5. pagal įmonių metinę apyvartą.	<a href="#">2 skyrius</a> , visi skyreliai pagal aktualų pjūvį.
	9.2.2. Kokios skirtingų darbdavių ir darbuotojų nuostatos vyrauja socialinio dialogo atžvilgiu (viešame ir privačiame sektoriuose, pagal skirtingas ūkio šakas, pagal regionus, pagal įmonių dydžius ir pagal įmonių metinę apyvartą)?	<a href="#">2 skyrius</a> , visi skyreliai pagal aktualų pjūvį.
	9.2.3. Ar darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai turi kompetencijų dalyvauti socialiniame dialoge? Ar jos pakankamos? Jei nepakankamos, kokių kompetencijų trūksta, siekiant veiksmingai įsitraukti į socialinį dialogą (įvertinant skirtingas socialinio dialogo formas ir lygius)?	<a href="#">2 skyrius</a> , visi skyreliai pagal aktualų pjūvį.
	9.2.4. Kokie vidaus/išorės veiksniai daro teigiamą ar neigiamą įtaką socialiniam dialogui, kaip ir kodėl jie įtakoja socialinį dialogą viešame ir privačiame sektoriuose, pagal skirtingas ūkio šakas, pagal regionus, pagal įmonių dydžius ir pagal įmonių metinę apyvartą?	<a href="#">2 skyrius</a> , visi skyreliai pagal aktualų pjūvį.
	9.2.5. Kaip ir koku mastu socialinio dialogo (darbo sąlygų) būklė pakeitė nuo 2017 m. vidurio įsigaliojęs naujasis socialinis modelis (Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir susijusių teisės aktų pakeitimai)?	3. skyrius, <a href="#">3.2. poskyris</a> .
<b>9.3. Įvertinti 2014–2020 m. ES fondų investicijų į socialinį dialogą poveikį.</b>	9.3.1. Kokie pokyčiai įvyko socialinio dialogo srityje 2014–2020 m. laikotarpiu, lyginant su 2007–2013 m. laikotarpiu? (įvertinant pagrindinius pokyčius nacionaliniu lygiu ir tendencijas ES šalyse)?	
	9.3.2. Kiek ir kaip 2014–2020 m. veiksmų programos investicijos į socialinį dialogą įtakojo darbo santykių ir darbo rinkos patrauklumo pokyčius? Kodėl (ne)pasireiškė pokyčiai (poveikis)? Kokios priežastys lėmė pokyčius (poveikį)?	3.3. poskyris, <a href="#">3.3.2.</a> , <a href="#">3.3.4.</a> ir <a href="#">3.3.5.</a> skyreliai
	9.3.3. Pateikti geros praktikos pavyzdžių, kaip 2014–2020 m. investicijos paskatino socialinį dialogą Lietuvoje.	3.3. poskyris, <a href="#">3.3.4.</a> ir <a href="#">3.3.5.</a> skyreliai
	9.3.4. Kokia 2014–2020 m. investicijų į socialinio dialogo skatinimo veiklas sukurtų rezultatų kokybė?	3.3. skyrius, <a href="#">3.3.4.</a> skyrelis.
<b>9.4. Nustatyti socialinio dialogo tobulinimo kryptis 2021–2027 metais.</b>	9.4.1. Ką ir kaip reikėtų tobulinti siekiant socialinio dialogo ilgalaikio bei tvaraus teigiamo poveikio darbo santykių ir darbo rinkos patrauklumui (pagrįsti konkrečiais pavyzdžiais)?	
	9.4.2. Kokiomis priemonėmis, įskaitant reguliacines, komunikacines priemones, tikslinga skatinti socialinį dialogą 2021–2027 metais?	4. skyrius, <a href="#">4.2. skyrelis</a>
	9.4.3. Kokiais būdais ir formomis būtų galima stiprinti darbdavių, darbuotojų ir jų atstovų kompetencijas	

veiksmingai dalyvauti socialiniame dialoge (įvertinant skirtingas socialinio dialogo formas ir lygius)?