



Information, Consultation and Participation Potential of EWCs to Prevent and Resolve Disputes in the Face of Twin Transition



**Co-funded by
the European Union**

I.- IVADAS

SEED projekto tikslas - **nustatyti poreikius ir reikalavimus, kaip padidinti Europos darbo tarybų veiksmingumą krizių valdymo ir konfliktų prevencijos srityje**, atsižvelgiant į iššūkius, kuriuos tarptautinėms bendrovėms ir darbuotojams kelia dviguba pertvarka: žalioji, kai įgyvendinamas *Europos žaliojo kursas*, ir skaitmeninė, kai pertvarkoma darbo dinamika ir atsiranda naujų užimtumo formų, dėl kurių gali kilti konfliktinių situacijų tarp darbdavių ir darbuotojų.

Antrasis tikslas, papildantis ankstesnįjį, yra: **Didinti Europos darbo tarybų gebėjimus ir stiprinti jų veiklą, siekiant užkirsti kelią galimiems konfliktams ir juos išspręsti.**

Siekiant įgyvendinti šiuos tikslus, buvo parengtas *tyrimų etapas*, kuriuo pirmiausiai buvo siekiama išanalizuoti dabartinį darbuotojų dalyvavimą Europos darbo tarybose ir įmonių valdymo struktūrų bei darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimosi sistemų veiksmingumą, įvertinti šių dalyvavimo organų pajėgumus ir pabandyti nustatyti mažo esamų darbo tarybų skaičiaus priežastis bei nustatyti jau įsteigtų tarybų veiklos trūkumus.

Antra, siekiame išsiaiškinti, kaip įgyvendinama žalioji pertvarka ir kokį poveikį ji daro darbuotojams įgyvendinant *Europos žaliojo kursą*, taip pat skaitmeninę pertvarką, kai atsiranda naujų užimtumo formų, pavyzdžiui, nuotolinis darbas, darbas per platformas ir kt. Žinodami, kaip taikoma ši dviguba pertvarka, taip pat galėsime stebėti, ar esama konfliktinių situacijų, kurios gali kilti darbdavių ir darbuotojų darbo santykių srityje.

Stebėdami šias situacijas pateikėme keletą išvadų, kurias išanalizavę galėjome parengti pasiūlymus dėl patobulinimų ir rekomendacijas, kaip pagerinti Europos darbo tarybų gebėjimus spręsti šiuos darbo ginčus.

Gerosios patirties pasiūlymų ir rekomendacijų rengimą apsunkino skirtingi šalių partnerių, turinčių skirtingas darbo santykių sistemas ir derybų struktūras, „atskaitos taškai“: dvi valstybės narės, turinčios senas kolektyvinių derybų tradicijas (Ispanija ir Italija); dvi valstybės narės (Lenkija ir Lietuva), kuriose socialinis dialogas, su tam tikrais jo taikymo niuansais, yra svarbesnis už kolektyvines derybas; ir galiausiai šalis kandidatė Ukraina, neturinti Europos reglamentų ir tarptautinių dalyvavimo sistemų.

Dėl šių skirtumų kai kurios sutartos rekomendacijos buvo nukreiptos į veiksmus, kuriais siekiama suteikti tinkamas priemones Europos darbo tarybų teisės aktams įgyvendinti kiekvienoje šalyje partnerėje.

Visų šių situacijų analizė mums tapo tikru atspirties tašku, nuo kurio galima pradėti kitą projekto vykdymo metu numatytą veiklą, pavyzdžiui, kurti priemones, kurios leistų pasiekti projekto tikslus; nepamirštant analizuoti, ką galėtų reikšti naujosios direktyvos dėl Europos darbo tarybų įgyvendinimas, siekiant plėtoti tvarų socialinių partnerių bendradarbiavimą ir įtraukti Ukrainos atstovus į šios būsimos naujos direktyvos svarstymą ir įgyvendinimą.

II.- PROJEKTO METU ATLIKTŲ TYRIMŲ ANALIZĖ

SEED projekto *leidinyje* analizuojami minėti elementai, remiantis kiekvienos dalyvaujančios šalies ekspertų parengtomis nacionalinėmis ataskaitomis¹, pokalbiais su Europos darbo tarybų nariais ir surengta *tarptautine fokus grupe*. Be šių ataskaitų, konkreči analizė atliekama apklausiant Europos darbo tarybų narius.

II.A).- DESK RESEARCH²

Dokumentų analizę suskirstėme į keturis temines dalis, pabrėždami kiekvieno partnerio atliktą tyrimą ir padarydami galutines išvadas iš viso šio skyriaus.

A) Darbo santykių sistema:

Šiame pirmame aspekte sužinome apie kiekvienos šalies darbo santykių sistemas ir jų sąsają su *informavimu ir konsultavimusi*, kaip darbuotojų teisės į dalyvavimą išraišką, taip pat apie galimą konfliktų sprendimo sistemų egzistavimą.

□ Lenkija:

Jos darbo santykių sistema grindžiama Darbo kodeksu ir kitais įstatymais, kuriuose apibrėžiamos pagrindinės teisės ir pareigos. Ją sudaro profesinės sąjungos, kaip svarbiausia darbuotojų atstovavimo institucija, atsakinga už kolektyvines derybas; darbuotojų tarybos, kuriose veikia informavimo ir konsultavimo priemonės; taikinimo komisijos, atsakingos už neteisminį darbo ginčų sprendimą; ir Europos darbo tarybos, veikiančios bendruomenės lygmeniu.

Darbo ginčai dažniausiai sprendžiami dialogu, tarpininkavimu, taikinimo komisijose, o nesusitarus - darbo teismuose. Šios srities reglamento pakeitimais numatomas didesnis tarpininkavimo vaidmuo ir įvedamas privalomas tarpininkavimas kai kuriuose teismo procesuose, prieš juos sprendžiant šiuo būdu.

¹ Kiekvienos šalies (Lenkijos, Ispanijos, Lietuvos, Italijos ir Ukrainos) ekspertų parengtos *nacionalinės ataskaitos* yra tyrimo etapo, atlikto pagal dokumentų analizę, rezultatas; surinktų internetinių apklausų analizė, kurioje nagrinėjami panašūs aspektai kaip ir dokumentų analizėje, tačiau iš apklausoje dalyvavusių asmenų perspektyvos, kaip kontrastas šiai informacijai; išvados ir siūlomos rekomendacijos; prie jų reikėtų pridėti analizę, gautą atlikus pokalbius su EVT nariais.

² Komentaruose ir analizėje laikomės tos pačios tvarkos, kuri buvo nustatyta nustatant Projekto dalyvius (naudos gavėją ir partnerius): Pagal šią klasifikaciją skirstome į Lenkiją, Ispaniją, Lietuvą, Italiją ir Ukrainą.

❑ Ispanija:

Joje veikia darbo santykių sistema, įtvirtinta Darbuotojų statute, kuriame nustatyti įdarbinimo, darbo teisių ir pareigų bei kolektyvinių derybų pagrindai; ir Konstitucinis asociacijų laisvės įstatymas, kuriuo užtikrinama darbuotojų teisė jungtis į profesines sąjungas ir dalyvauti kolektyviniame atstovavime.

Šiuo reglamentavimu nustatoma dviguba darbuotojų atstovavimo struktūra: darbo tarybos ir profesinės sąjungos. Abi atstovybės, remdamosi tam tikromis prielaidomis, priiima informavimo ir konsultavimosi bei kolektyvinių derybų funkcijas. Greta šių atstovybių yra ir Europos darbo tarybos, kurios atstovauja tarptautinėms įmonėms pagal *Direktyvos 2009/38/EB* nuostatas.

Kalbant apie darbo ginčų sprendimo mechanizmus, Ispanijos sistema siūlo keletą procedūrų, kaip spręsti darbuotojų ir įmonių ginčus prieš kreipiantis į teismą: tarpininkavimą ir taikinimą bei savanorišką arbitražą su nepriklausomomis institucijomis. Be to, kolektyvinės derybos veikia kaip šių mechanizmų priemonė, nes kolektyvinėse sutartyse galima nustatyti sąlygas, reglamentuojančias ginčų sprendimų jų taikymo srityje.

Tarptautinių įmonių atveju darbo ginčai dažnai tampa papildomu iššūkiu dėl to, kad nacionaliniai įstatymai ir įmonės struktūra nėra suderinti.

❑ Lietuva

Darbo kodeksas darbo santykius Lietuvoje apibrėžia vadovaudamasis tam tikrais principais, įskaitant teisinio tikrumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visapusiškos darbo teisių apsaugos, saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymo, darbo santykių stabilumo, taip pat asociacijų laisvės, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės į kolektyvinius veiksmus principus. Be to, nacionaliniu, sektoriaus ir įmonės lygmeniu yra susikūrusios profesinės sąjungos, kurių įstatuose numatytos tam tikros sąlygos.

Šioje sistemoje gali būti individualūs ir kolektyviniai darbo santykiai; kolektyvinius darbo santykius reglamentuoja Europos Sąjungos direktyvų, įskaitant direktyvas, susijusias su darbuotojų informavimu ir konsultavimu, taip pat dalyvavimu priimančias sprendimus įmonės valdymo klausimais, perkėlimas į įvairius įstatymus.

Ginčus, kylančius iš darbo santykių, nagrinėja *Darbo ginčų komisija*, įsteigta 2000 06 20 įstatymu: privaloma ikiteisminė individualių ir kolektyvinių ginčų nagrinėjimo institucija, pasiskirsčiusi visoje Lietuvoje - iš viso 26 ginčų komisijos, kuriose nustatyta prašymų pateikimo tvarka, nagrinėjimo ir sprendimo terminai.

❑ Italija:

Abi dalyvavimo sistemos buvo perkeltos į Italijos teisę 2007 m. *įstatyminiu dekretu*, kurio svarbiausi aspektai yra šie:

- Informacija pateikiama laiku ir jos turinį atitinkančiu būdu, kad darbuotojų atstovai galėtų ją tinkamai išnagrinėti ir pasirengti konsultavimosi etapui.
- Kolektyvinėse sutartyse nustatomas informavimo ir konsultavimosi būdas, suteikiant didelę autonomiją, reglamentuojant: vietas, laiką, temas ar sąlygas. Jose taip pat nustatoma įmonių pareiga kasmet teikti informaciją tokiais klausimais, kaip: įmonės veiklos raida ir ekonominė padėtis; duomenys apie užimtumą; darbo organizavimo pokyčiai arba konkretūs veiksmai, susiję su kolektyviniu atleidimu iš darbo.

Darbo ginčams spręsti numatytos trys teisminiam nagrinėjimui alternatyvios priemonės: arbitražas, derybos su pagalba ir taikinamas profesinių sąjungų lygmeniu.

❑ **Ukraina:**

Ji savo darbo santykių sistemą reglamentuoja keliomis teisės normomis: Darbo kodeksu, Kolektyvinių sutarčių įstatymu ir Profesinių sąjungų įstatymu, susijusiais su TDO tarptautiniais susitarimais ir konvencijomis, kurie yra tobulinami siekiant juos suvienodinti su Europos reglamentais.

Teisiniame reguliavime išsiskiria aspektai, susiję su darbuotojų apsauga per profesines sąjungas, kolektyvinėse sutartyse reglamentuojamų darbo sąlygų nustatymu ir apsauga bei trišalio socialinio dialogo egzistavimu.

Kalbant apie darbo ginčų sprendimą, galima pasinaudoti trimis ne teisminėmis priemonėmis: taikinimo komisijomis įmonių lygmeniu, darbo arbitražu ir galimybe spręsti kolektyvinius ginčus tarpininkaujant valstybinei įstaigai - *Nacionalinei tarpininkavimo ir taikinimo tarnybai*.

B) Kolektyvinių derybų struktūra ir apimtis

Antrame skyriuje analizuojame socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų konfigūraciją kiekvienoje šalyje.

❑ Lenkija³:

Socialinis dialogas vyksta per *Socialinio dialogo tarybą* - vyriausybės, darbdavių ir profesinių sąjungų bendradarbiavimo forumą, kuris teikia nuomones dėl teisės aktų projektų, konsultuojasi ir skatina socialinio ir ekonominio vystymosi veiklą. Taip pat veikia provincijų tarybos, turinčios mažesnius įgaliojimus ir orientuotos į savo veiklos sritį.

Kolektyvinės derybos vyksta dviem lygmenimis: įmonės lygmeniu - tarp darbdavio ir įmonės profesinės sąjungos, siekiant reguliuoti darbo sąlygas; ir sektoriaus, regiono ar nacionaliniu lygmeniu - per darbdavių ir profesinių sąjungų federacijas ar konfederacijas. Šių derybų rezultatai įtvirtinami kolektyvinėse sutartyse.

Tarptautinėse įmonėse kolektyvinės derybos vyksta įmonės lygmeniu, nors egzistuoja ir vis didesnę reikšmę įgyja susitarimai virš įmonių lygio. Problemos šioje srityje kyla dėl EDT dalyvaujančių šalių kultūrinių, teisinių ir profesinių sąjungų skirtumų.

❑ Ispanija:

Socialinis dialogas - tai vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų konsultacijos, kuriomis siekiama susitarti dėl darbo ir ekonominės politikos. Jis nėra teisiškai privalomas, tačiau juo remiamasi rengiant būsimus teisės aktus.

Kolektyvinės derybos⁴ vyksta tarp profesinių sąjungų ir įmonių arba darbdavių asociacijų, siekiant susitarti dėl darbo sąlygų ir darbo teisių kolektyvinėse sutartyse. Jos yra teisiškai privalomos ir tiesiogiai taikomos atitinkamuose sektoriuose ar įmonėse. Ši procedūra užtikrina, kad susitarimai būtų konkretesni ir taikytini įmonių ir sektorių lygmeniu.

³ Analizuojant šias sąvokas, tikėtina, kad respondentams trūksta techninių žinių apie socialinį dialogą ir kolektyvines derybas arba šie terminai išversti netinkamai, nes gauti duomenys skiriasi nuo tų, kurie buvo surinkti atliekant dokumentinę analizę

⁴ Kolektyvinės derybos Ispanijoje yra Konstitucijoje įtvirtinta ir Darbuotojų teisių statute išplėtotą teisę, kurią, atsižvelgiant į tam tikrus ypatumus, turi ir profesinės sąjungos, ir darbo tarybos; jos vyksta nacionaliniu, regioniniu, vietos ir įmonės lygmenimis. Kolektyvinių derybų rezultatas yra erga omnes galios kolektyvinė sutartis (privaloma visiems darbuotojams, patenkantiems į jos taikymo sritį), kurioje aptariami visi su darbuotojais susiję klausimai: darbo užmokestis, žmogiškųjų išteklių planavimas, profesinis skatinimas, mokymas, profesinės rizikos prevencija, taip pat visi aspektai, susiję su darbo laiku ir grafiku, atostogomis, švenčių dienomis ir kt. [Eksperto-koordinatoriaus pastaba: manėme, kad įdomu pabrėžti šį kolektyvinių derybų Ispanijoje aspektą ir jo poveikį, nes taip nustatomi skirtumai, palyginti su kitomis šalimis].

Tarptautinėse įmonėse socialinis dialogas tapo priimtinausiu būdu reguliuoti darbo santykius dėl trijų priežasčių: jis suteikia įmonėms daugiau lankstumo, nes leidžia joms nustatyti bendras gaires be privalomos kolektyvinės sutarties griežtumo; jis mažina profesinių sąjungų spaudimą, nes mažina profesinių sąjungų įtaką; jis suvienodina sąlygas Europos lygmeniu, nes visose jos šalyse taikoma vienoda politika, o ne kelios nacionalinės kolektyvinės sutartys.

❑ Lietuva:

Socialinis dialogas - tai bendradarbiavimo su socialiniais partneriais (profesinėmis sąjungomis ir darbdaviais) socialiniais, ekonominiais ir politiniais klausimais sistema; jis vyksta nacionaliniu, sektorių ir įmonių lygmenimis. Socialinis dialogas sudaro sąlygas darbo rinkos savireguliacijai, konfliktų valdymui ir mažina socialinę atskirtį.

Šio dialogo rezultatas gali būti kolektyvinė sutartis, reglamentuojanti darbuotojų darbo sąlygas, nors kolektyvinė sutartis taikoma tik 15-20 proc. darbuotojų. Siekiant reguliuoti darbo sąlygas tiems, kurie neturi kolektyvinės sutarties, būtina įgyvendinti direktyvas dėl darbo sąlygų, pavyzdžiui, darbo užmokesčio.

❑ Italija:

Kalbant apie tarptautinių įmonių kolektyvines derybas, pažymima, kad jos yra savanoriškos, nes, kadangi kolektyvinės sutartys neturi *erga omnes* galios, jos nėra privalomos nepasirašiusioms šalims.

Vis dėlto atkreipiamas dėmesys, kad yra keletas tarptautinių įmonių, kurios naudojasi galiojančiomis sutartimis kaip orientacine sistema, siekdamos labiau suvienodinti darbo sąlygas ir išvengti konfliktinių situacijų. Šiuo atžvilgiu jie apgailestauja, kad nėra teisinės nuostatos dėl minimalaus darbo užmokesčio, nors šiuo klausimu egzistuoja teismų praktika.

❑ Ukraina:

Socialinis dialogas yra bendradarbiavimo pobūdis, kurio metu konsultuojamasi ir diskutuojama socialinės ir ekonominės politikos bei darbo rinkos klausimais ir kuris vyksta tiek dvišaliu, tiek trišaliu pagrindu (dalyvaujant vyriausybei); jo susitarimai nėra privalomi ir tampa „rekomendacijų“ sistema.

Kolektyvinės derybos teisiškai reglamentuojamos pagal TDO konvenciją Nr. 98 ir nustatomos keturiais lygmenimis: nacionaliniu lygmeniu, sudarant bendrojo reguliavimo derinimo susitarimus, regioniniu, sektoriniu ir įmonės lygmeniu. Kolektyvinių derybų rezultatas yra kolektyvinė sutartis, kuri įsigalioja, kai tik yra užregistruojama atitinkamose darbo institucijose, ir yra privaloma ją pasirašiusioms šalims.

Ukrainoje veikiančios tarptautinės bendrovės privalo laikytis nacionalinių teisės aktų dėl kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo; plačiai paplitusi praktika (2021 m. sudarytos 43 154 sutartys), apimanti didelę dalį bendrovių, užtikrina darbo santykių reguliavimą ir darbuotojų teisių apsaugą.

C) EDT egzistavimas: poreikiai, nauda, veiklos trūkumai ir iššūkiai

Šiame skyriuje pateikiamos pastabos apie EDT egzistavimą kiekvienoje šalyje partnerėje ir nurodomi kai kurie jų veikimo aspektai.

☐ Lenkija:

Jie nurodo keletą EDT teikiamų privalumų: prieigą prie informacijos apie valdymo planus, investicijas, restruktūrizavimą ir naujų technologijų diegimą; galimybę keistis patirtimi ir gerąją praktiką tarp šalių; stiprinti profesinių sąjungų pozicijas; ir kurti bendrą darbuotojų tapatybę tarptautiniu mastu.

Kalbant apie likusius iššūkius, pabrėžiami šie:

- EDT patariamasis pobūdis, kuris riboja jos realią įtaką ir trukdo priimti sprendimus.
- Bendravimo ir darbdavio teikiamos informacijos kokybės problemos.
- Per didelis informacijos konfidencialumas, ribojantis prieigą prie jos.
- Problemos, susijusios su kalbos barjeriais arba pernelyg sudėtingomis EDT struktūromis, kurios trukdo EDT nariams dirbti.
- Dėl COVID-19 pandemijos sumažėjęs dialogas ir EDT veiksmi.
- Mažas EDT skaičius dėl nepakankamo informuotumo apie naudą, mažo profesinių sąjungų skaičiaus ir socialinio dialogo tradicijų trūkumo kai kuriose įmonėse.

Be to, Lenkijos ekspertas nurodo keletą rekomendacijų, kaip pagerinti jos veikimą: nuostatos, įpareigojančios darbdavius palaikyti sąžiningą dialogą; geresnis EDT narių pasirengimas teisiniais, kalbos ar derybų klausimais; paprastesnės struktūros; aiškus konfidencialumo apibrėžimas; reguliarūs asmeniniai ir darbo grupių susitikimai konkrečiomis temomis, pavyzdžiui, žaliosios transformacijos.

Galiausiai jie mano, kad dėl pirmiau minėtų iššūkių, ypač tuose sektoriuose, kuriuose dalyvauja daug užsienio kapitalo ir didelių pramonės grupių, galimybė Europos darbo tarybai veikti kaip tarpininkei darbo ginčuose yra labai ribota.

❑ Ispanija:

EDT Ispanijoje įgyvendinamos ribotai ir jų veiklos galimybės yra ribotos, jos veikia kaip konsultaciniai organai, darantys nedidelę įtaką įmonių strateginių sprendimų priėmimui ir turintys keletą struktūrinių trūkumų:

- Mažas tarptautinių įmonių įsisteigimas dėl nepakankamo profesinių sąjungų susidomėjimo arba veiksmingų reguliavimo reikalavimų trūkumo.
- Savarankiškumo ir realių galių gauti informaciją trūkumas, kai įmonės jau yra priėmusios strateginius sprendimus be realių konsultacijų su darbuotojų atstovais.
- Struktūros ir dalyvavimo nelygybė, kai vienoms šalims sudaromos palankesnės sąlygos nei kitoms.
- Tarptautinio koordinavimo sunkumai dėl nepakankamo EDT ir nacionalinių darbo tarybų suderinamumo, kuris riboja šių institucijų galimybes veikti.
- Menkas atstovų pasirengimas tarptautinėms deryboms, todėl jie negali veiksmingai dalyvauti įmonės strateginėse diskusijose.

Atsižvelgiant į tai, Ispanijoje EDT neatlieka lemiamo vaidmens valdant krizes, užkertant kelią konfliktams ar reguliuojant dvigubą žaliąją ir skaitmeninę pertvarką.

❑ Lietuva:

Nors šalyje galioja EDT įstatymas, kuris buvo iš dalies pakeistas, tačiau išlaikė tas pačias sąlygas kaip ir 2011 m. priimtas įstatymas, dėl darbdavių reakcijos į profesinių sąjungų veiklos leidimą tarptautinėse bendrovėse veikia tik trys EDT: „Philip Morris“, „Orlen“ ir „Lifosa“.

Svarbiausi su Europos darbo tarybomis susiję iššūkiai yra šie: EDT steigimas; jų veiklos trūkumai yra jų formalus pobūdis ir sunkumai ieškant informacijos apie jų veiklą.

❑ Italija:

Kaip ir informavimo ir konsultavimosi atveju, Direktyva 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybų į Italijos teisę perkelta 2012 m. *įstatyminiu dekretu*, į kurio nuostatas įtrauktas direktyvos turinys.

Kalbėdamas apie šių komitetų kompetenciją, veikimą ir veiksmingumą, Italijos ekspertas pabrėžia, kad:

- Visas su EDT susijusias išlaidas, įskaitant išlaidas, įskaitant ir tas, kurios susijusios su konsultanto dalyvavimu, padengia įmonės centrinė vadovybė⁵.

⁵ Kalbėdamas apie patarėjo vaidmenį, siūlo: „galbūt būtų tikslinga apsvarstyti galimybę įvesti realią prievolę dėl panašaus asmens buvimo“ Europos darbo tarybose.

- Informavimas ir konsultavimasis yra susijęs su užimtumo situacija ir jos tikėtina raida, investicijomis, esminiais organizaciniais pokyčiais, naujų darbo metodų ar naujų gamybos procesų diegimu, įmonių susijungimu, mažinimu ar uždarymu, kolektyviniu atleidimu iš darbo; darbdaviui pažeidus informavimo ir konsultavimosi pareigas, numatytos administracinės baudos (nuo 5 165 iki 30 988 eurų).
- Komitetų veiksmingumą mažina nepakankamas bendravimas ir (arba) nepakankamas įmonių noras dalyvauti.

Darbo ginčų sprendimo srityje Italijos teisės aktuose numatyta įsteigti *specialią komisiją preliminarium ir ne ginčo taikinamajam tarpininkavimui*; tačiau ekspertas siūlo „įsteigti nuolatinės mišrios institucijas arba įdiegti mediacijos procedūras, taip pat pasitelkiant trečiosios šalies atstovus, pavyzdžiui, mediatorius ar teisininkus“.

☐ **Ukraina:**

Ukrainoje nėra EDT, nes šalis nėra ES narė, tačiau Ukrainos atstovai gali dalyvauti tarptautinėse bendrovėse, turinčiose atstovybes ES, veikiančiose EDT.

Pagrindiniai Ukrainos eksperto įvardyti iššūkiai yra šie:

- Nepakankamas Ukrainos darbuotojų atstovavimas Europos darbo taryboje
- Teisinių mechanizmų, skirtų EDT ir Ukrainos profesinių sąjungų sąveikai, trūkumas
- Iššūkiai steigiant tokias tarybas nacionaliniu lygmeniu
- Teisinės bazės trūkumas; žemas socialinio dialogo plėtros lygis; ir Ukrainos darbdavių pasipriešinimas tarptautinių darbuotojų tarybų kūrimui, kurį galėtų sustiprinti Ukrainos integracija į Europos darbo rinką.

D) Trumpa žaliosios ir skaitmeninės pertvarkos įgyvendinimo ir jų galimo poveikio įmonėms ir darbuotojams analizė

Baigdami „dokumentų analizės“ apžvalgą, atkreipiame dėmesį į dvigubos pertvarkos įgyvendinimą ir galimą jos poveikį.

☐ **Lenkija:**

Dviguba pertvarka turės pasekmių ir įmonėms, ir darbuotojams - reikės investuoti į technologijas, mažinančias išmetamą CO₂ kiekį, modernizuoti infrastruktūrą, plėtoti atsinaujinančiuosius energijos šaltinius ir didinti energijos vartojimo efektyvumą (žaliosios pertvarkos atveju); o skaitmeninė pertvarka padidins įmonių veiksmingumą, produktyvumą ir konkurencingumą, taip pat naujus darbo atlikimo būdus (nuotolinis darbas, lankstumas, naujos užimtumo formos ir t. t.).

Didžiausią neigiamą poveikį darbuotojams turi užimtumo struktūros pokyčiai, kai išnyksta kai kurios profesijos, prarandamos darbo vietos ir atsiranda naujų darbo vietų; dėl to didėja mokymo ir profesinės kvalifikacijos kėlimo svarba.

Šis poveikis sukelia daugybę iššūkių, kuriuos lenkų ekspertas suskirsto į du: neatitikimą tarp įgūdžių ir naujų darbo rinkos poreikių; ir poreikį remti vyresnio amžiaus darbuotojus bei tuos, kurių darbo vietoms gresia automatizavimas ir dekarbonizacija.

❑ Ispanija:

Dviguba pertvarka reiškia struktūrinius įmonių veiklos ir darbo santykių pokyčius, kurie kiekvienam sektoriui daro skirtingą poveikį.

Prekybos ir geležies bei plieno sektoriai - tai du projekto partnerių sektoriai Ispanijoje, kuriems šie pokyčiai daro didelį poveikį dėl procesų automatizavimo, naujų aplinkosaugos taisyklių įgyvendinimo ir darbo rinkos evoliucionavimo link lankstesnio ir skaitmeninio modelio.

Taigi, mažmeninės prekybos sektorius iš esmės keičiasi dėl elektroninės prekybos plėtros, pirkimo procesų skaitmeninimo ir pažangių technologijų, tokių kaip dirbtinis intelektas ir didieji duomenys, diegimo, todėl mažėja darbuotojų fizinėse parduotuvėse, plinta nuotolinis darbas, diegiamos naujos užimtumo formulės, pasitelkiant skaitmenines platformas ir skaitmeninimo nelygybė, nes ne visos įmonės yra pajėgios investuoti į pažangias skaitmenines priemones, todėl atsiranda technologinis atotrūkis tarp didelių ir mažų įmonių.

Šiame sektoriuje svarbiausias uždavinys - užtikrinti, kad skaitmeninimas nesukeltų darbo vietų skaičiaus mažinimo, kad naujosios technologijos suteiktų galimybių, o ne tik sumažintų darbo vietų skaičių.

Savo ruožtu geležies ir plieno sektorius yra vienas iš labiausiai žaliosios pertvarkos paveiktų sektorių, nes reikia mažinti anglies dioksido išmetimą ir diegti tvaresnius gamybos procesus: investicijų į švarią energiją ir išmetamųjų teršalų kiekio mažinimą poreikis; darbo jėgos persiorientavimas dėl naujų profesinių profilių; darbo vietų praradimas tradicinėse pramonės šakose arba nesažininga konkurencija iš šalių, kuriose nėra griežtų aplinkosaugos taisyklių. Pagrindinis šio sektoriaus iššūkis - užtikrinti, kad žalioji pertvarka būtų teisinga darbuotojams, numatant mokymo priemones ir darbo vietų perkėlimo planus naujuose sektoriuose.

❑ Lietuva:

Dvigubos pertvarkos poveikio darbuotojams esmė - poreikis išmokti naujų skaitmeninių ir žaliųjų technologijų, todėl darbdaviai organizavo mokymus šiomis temomis darbo vietose.

Nors egzistuoja darbo ginčų sprendimo sistema, nežinoma, koku mastu ši pertvarka gali vykti ir kaip ją gali spręsti Europos darbo tarybos (kurios galėtų veikti kaip tarpininkavimo sistemos); tačiau profesinės sąjungos savo veikla gali daryti įtaką žaliajai ir skaitmeninei pertvarkai ta prasme, kad ji bus sklandesnė; tokiais aspektais kaip darbo vietų išsaugojimas ir naujų darbo formų atsiradimas.

☐ **Italija:** Nepateikiama jokių pastabų ar informacijos šiuo klausimu.

☐ **Ukraina:**

Kalbėdamas apie žaliosios ir skaitmeninės pertvarkos įgyvendinimo poveikį Ukrainoje, ekspertas atkreipia dėmesį į šiuos aspektus:

- Įmonėms tam reikia didelių investicijų.
- Užimtumo srityje dėl automatizacijos gali sumažėti darbo vietų, tačiau tai atsveria naujų galimybių atsiradimas žaliosios energetikos ir IT srityse bei naujos užimtumo formos (laisvai samdomi darbuotojai, „gig“ ekonomika, platformos...)
- Skaitmeninimas keičia darbo sąlygas, nes keičiasi darbo organizavimas dirbant nuotoliniu būdu arba skaitmeninant procesus.

BENDROS LYGINAMOSIOS ANALIZĖS IŠVADOS, PADARYTOS ATLIEKANT DOKUMENTINIO TYRIMO ETAPĄ

Dėl darbo santykių:

- 1) Visose šalyse veikia informavimo ir konsultavimosi sistemos, leidžiančios darbuotojams dalyvauti jų darbovietės veikloje; jos nustatytos nacionaliniuose *darbo kodeksuose* ir atitinka *Direktyvą 2002/14/EB* (išskyrus Ukrainą).
- 2) Profesinės sąjungos atlieka darbuotojų atstovavimo vaidmenį (išskyrus Ispaniją, kur jos sutampa su darbo tarybomis).
- 3) Visos šalys turi „reglamentuotus“ neteisminio ginčų sprendimo mechanizmus, nors ir su tam tikrais niuansais:
 - Lenkija: *taikinimo komisijos* su mediacijos mechanizmais; nors dažniausiai naudojamosi darbo teismais.
 - Ispanija: *Tarpininkavimo, arbitražo ir taikinimo tarnyba* su tarpininkavimo, darbo taikinimo ir arbitražo mechanizmais; be to, ši funkcija reglamentuojama kai kuriose kolektyvinėse sutartyse dėl jų taikymo sričių.
 - Lietuva: *Darbo ginčų komisija*, turinti 26 geografiškai paskirstytas komisijas.
 - Italija: *Speciali taikinimo komisija*, turinti arbitražo, derybų su pagalba ir taikinimo mechanizmus.
 - Ukraina: *Nacionalinė mediacijos ir taikinimo tarnyba*, taip pat įmonių lygmeniu sudarytos komisijos ir darbo arbitražas.

Dėl kolektyvinių derybų:

- 4) Visose šalyse vyksta *socialinis dialogas* (trišalis), kuris suprantamas kaip socialinių konsultacijų dėl socialinių, ekonominių, politinių ir kt. aspektų sistema; jis pasižymi ryškiu konsultaciniu pobūdžiu ir jį sudaro vyriausybė, darbdaviai ir profesinės sąjungos.
- 5) Kolektyvinės derybos analizuojamose šalyse skiriasi savo struktūra (nacionalinė, regioninė, sektorių ar įmonės), veiksmingumu ir privalomu poveikiu šalims.
- 6) Kolektyvinių derybų rezultatas yra *kolektyvinė sutartis*, nors ji sudaroma ne visuose sektoriuose ir ne visose įmonėse (išskyrus Ispaniją), o jos taikymo sritis kai kuriose šalyse yra labai ribota (Lietuvoje ir Lenkijoje ji taikoma vos 20 proc. darbuotojų).
- 7) Kolektyvinių derybų taikymas tarptautinėse įmonėse įvairiose šalyse skiriasi:
 - Italijoje tai yra savanoriška ir šalims neprivaloma.

- Ispanijoje socialinis dialogas pasirinktas todėl, kad manoma, jog jis yra lankstesnis bendrovėms, patiriamas mažesnis profesinių sąjungų spaudimas ir siekiama suvienodinti bendrovių darbo sąlygas tose šalyse, kuriose jis vyksta.
- Lenkijoje tai atliekama įmonės lygmeniu, tačiau kyla problemų, susijusių su kultūriniais, teisiniais ir organizaciniais skirtumais.
- Ukraina yra vienintelė šalis, kurioje vyktų tokios kolektyvinės derybos tarp Ukrainoje veikiančių tarptautinių bendrovių.

Dėl Europos darbo tarybų:

8) Situacija visose šalyse yra labai panaši, išryškinant:

- Silpną įgyvendinimą
- Neveikiantį struktūrą, kurios trukdo dalyvauti
- Ribotą autonomiją ir realius veikimo gebėjimus, nes jos laikomos tik patariamosiomis įstaigomis
- Sudėtingą koordinavimą tarpvalstybiniu, nacionaliniu ir įmonės lygmenimis
- Menką darbuotojų atstovų mokymą šioms funkcijoms vykdyti reikalingais klausimais
- Sunkumus gaunant reikiamą informaciją iš įmonės vadovybės, kuriuos dar labiau riboja „konfidencialumo“ kriterijus
- Poreikį išplėsti informavimo ir konsultavimosi temą, įtraukiant tokius aspektus kaip darbo užmokestis, sveikata ir sauga darbe, įmonės plėtra ir pan.
- Posėdžių skaičių padidinimą ir darbo grupių konkrečiomis temomis sudarymą, pavyzdžiui, dėl dvigubos pertvarkos.

Dėl dvigubos pertvarkos įgyvendinimo ir poveikio:

9) Skaitmeninimas apskritai yra labiau paplitęs nei žalinimas, o abiejų pertvarkų poveikis įvairiose šalyse yra skirtingas ir turi šias bendras pasekmes:

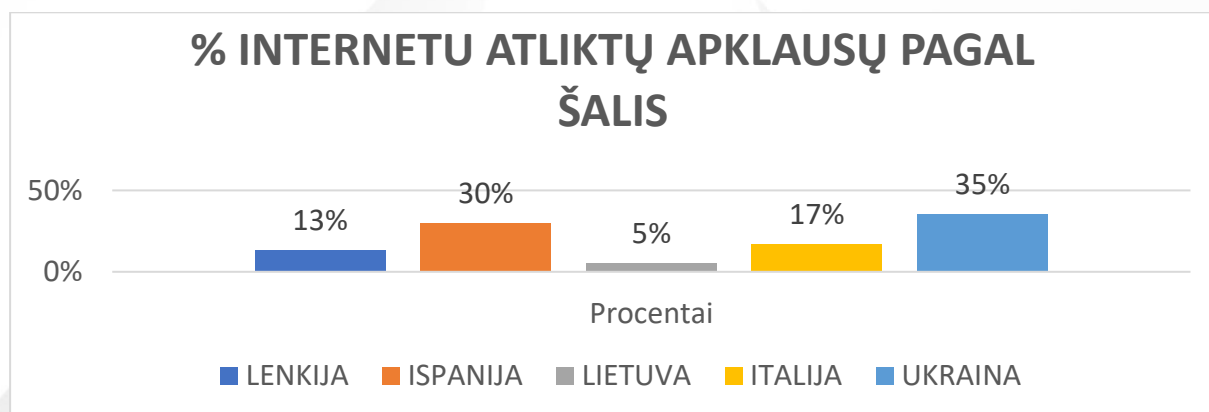
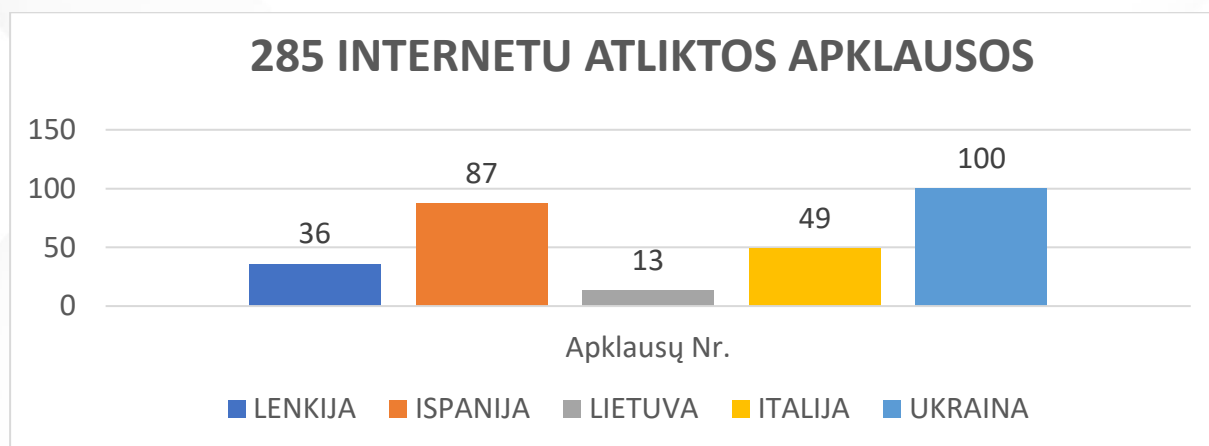
- Dabartinių darbo vietų sumažėjimas arba praradimas
- Darbo organizavimo pokyčiai, susiję su naujų užimtumo formų diegimu ir nuotolinio darbo plitimu
- „Technologijų spragos“ egzistavimas įgyvendinant šias pertvarkas, dėl kurių atsiranda verslo nelygybė
- Didesnių ir platesnių investicijų, ypač į žaliąją energiją, poreikis
- Naujų darbuotojų mokymų poreikis tiek skaitmeninės, tiek ir žaliosios pertvarkos metu

II.B).- INTERNETINIŲ APKLAUSŲ REZULTATŲ ANALIZĖ⁶

Bendras surinktų apklausų skaičius ir respondentų profilis:

Internetinis klausimynas buvo skirtas tarptautinių bendrovių darbuotojams, profesinių sąjungų atstovams ir darbdaviams, jame pateikti 6 asmenį identifikuojantys statistiniai klausimai ir 16 klausimų, kurių atsakymai daugeliu atvejų yra uždari, skirtų adresatų žinioms apie aspektus, panašius į tuos, kurie buvo surinkti atliekant *dokumentinį tyrimą*, stebėti.

Iš viso buvo atliktos **285 apklausos**, kurių duomenys ir procentinė dalis pagal šalis pateikiami toliau:



Visų surinktų apklausų dalyvių profilis yra toks:

⁶ Nacionalinėse ataskaitose pateiktos tik analizių santraukos, tačiau nėra konkrečių statistinių duomenų, kuriuos būtų galima palyginti (išskyrus Lenkijos ataskaitą, kurioje nurodytas į kiekvieną klausimą atsakiusių asmenų skaičius, ir Italijos ataskaitą); todėl lyginamąją analizę ir išvadas, remdamasis kiekvienoje šalyje atliktų apklausų duomenimis, tiesiogiai atliko projekto koordinadorius ekspertas.

Vyrai (55 proc.), **vyresni nei 45 metų** (71 proc.), turintys **aukštąjį išsilavinimą** (54 proc.), **dirbantys privačiame sektoriuje** (33 proc.) ir (arba) **atstovaujantys profesinei sąjungai** (45 proc.), **priklausantys geležinkelių transporto profesiniam sektoriui** (20 proc.), **dideliems sandėliams** (16 proc.) ar kitiems sektoriams (15 proc.) ir kurių **darbovietėje dirba iki 100 darbuotojų** (37 proc.) arba **daugiau nei 1000 darbuotojų** (36 proc.)

☐ **GAUTŲ DUOMENŲ ANALIZĖS ATASKAITA**

Šiame ataskaitos skyriuje surinktus apklausos duomenis suskirstome į penkis skyrius, aptardami kiekvienos temos poveikį dalyvaujančioms šalims.

A.- Europos ir nacionalinių teisės aktų, susijusių su darbuotojų dalyvavimo procedūromis, išmanymas ir taikymas (1, 2 ir 3 klausimai):

☐ **Lenkija:**

74 proc. respondentų žino apie Europos reglamentus dėl darbuotojų dalyvavimo; dauguma jų mano, kad jie taikomi jų šalyje, tačiau nemano, kad šių reglamentų pakanka dalyvavimui užtikrinti. 40 proc. respondentų žino apie konkrečius Lenkijos reglamentus dėl tokio dalyvavimo, o 36 proc. respondentų apie juos nežino.

Didžioji dauguma (91 proc.) naudojami profesinė sąjunga kaip dalyvavimo savo darbovietėje priemonė ir mano, kad per ją gaunama informacija yra naudinga arba pakankama, nors 52 proc. mano, kad jos nepakanka sprendimams priimti.

☐ **Ispanija:**

74 proc. apklaustųjų žino apie Europos darbuotojų dalyvavimo reglamentus, o 64 proc. mano, kad jie taikomi Ispanijoje, nors 48 proc. mano, kad jų nepakanka dalyvavimui užtikrinti; be to, 59 proc. žino konkrečius Ispanijos reglamentus.

Šiam dalyvavimui vykdyti dažniausiai naudojama priemonė yra darbo taryba (85 proc.), po jos seka profesinė sąjunga (41 proc.).

Kalbant apie bendrovės teikiamą informaciją, 95proc. respondentų teigia ją gaunantys ir vertina kaip naudingą (57 proc.) arba pakankamą (35 proc.); be to, 75 proc. mano, kad jos pakanka sprendimams priimti.

☐ Lietuva:

85 proc. žino apie ES dalyvavimo reglamentus; 64 proc. mano, kad jie taikomi jų šalyje, o 46 proc. teigia, kad jų pakanka dalyvavimui užtikrinti [18 proc. nežino apie šias situacijas abiem atvejais]; tačiau tik 36 proc. žino, ar jų šalyje yra konkrečių reglamentų šiuo klausimu.

Profesinė sąjunga yra struktūra, per kurią darbuotojai dalyvauja savo darbovietėse, ir 69 proc. teigia, kad per ją gauna informaciją; kad ji vertinama kaip naudinga (67 proc.) ir pakankama sprendimams priimti (56 proc.).

☐ Italija:

56 proc. respondentų teigia žinantys apie Europos teisės aktus, o 44 proc. jų nežino; 47 proc. mano, kad jie netaikomi jų profesiniame sektoriuje (32 proc. mano, kad taikomi); 52 proc. mano, kad jų nepakanka dalyvavimo teisėms užtikrinti (16 proc. teigia, kad pakanka); ir tik 37 proc. žino, kad jų profesiniame sektoriuje galioja konkrečios dalyvavimo taisyklės (32 proc. teigia, kad jų nėra, o 31 proc. nežino). Visais šiais aspektais yra didelis atotrūkis.

Profesinė sąjunga yra „struktūra“, per kurią vyksta informavimo ir konsultavimosi procesai (63 proc.); 71 proc. teigia, kad dalyvauja sprendimų priėmimo procesuose; iš jų 50 proc. mano, kad gaunamos informacijos pakanka, ir vertina ją kaip naudingą (42 proc.) arba tinkamą (42 proc.).

☐ Ukraina:

Tik 36 proc. žino apie ES reglamentus (tikriausiai dėl to, kad nėra ES narė); 48 proc. iš jų teigia, kad jie taikomi jų šalyje, o 51 proc. teigia, kad jų nepakanka darbuotojų dalyvavimui užtikrinti. Kita vertus, 52 proc. respondentų žino, kad šioje srityje egzistuoja nacionaliniai teisės aktai.

53 proc. darbuotojų dalyvauja per profesinę sąjungą, tačiau 62 proc. teigia, kad jie tiesiogiai bendrauja su darbdaviu.

58 proc. respondentų teigia, kad iš savo įmonės gauna informaciją, kurią vertina kaip naudingą (55 proc.) arba tinkamą (31 proc.) ir pakankamą sprendimams priimti (59 proc.).

B.- Socialinio dialogo ir (arba) kolektyvinių derybų sistemų egzistavimas bei darbo sąlygų reguliavimas (5, 6, 7 ir 8 klausimai):

☐ Lenkija:

Respondentai pripažįsta, kad socialinis dialogas ir kolektyvinės derybos egzistuoja (tik 9 proc. teigia, kad nė viena iš šių galimybių neegzistuoja arba yra nežinomos); jie mano, kad abi sistemos padeda didinti darbuotojų dalyvavimą (86 proc.) ir yra

veiksmingos nustatant darbo sąlygas (71 proc.). 82 proc. respondentų nurodo, kad kolektyvinė sutartis yra šių darbo taisyklių nustatymo priemonė.

Darbo sąlygos vertinamos kaip priimtinos (59 proc.), nors jas reikia gerinti, nurodant šiuos prioritetus: darbo užmokestis ir konsultacijos su darbdaviu; profesinių sąjungų dėmesys; sveikata ir sauga bei mokymai; trumpesnės darbo valandos ir didesnis darbdavio įvertinimas.

☐ **Ispanija:**

65 proc. žmonių egzistuoja ir socialinis dialogas, ir kolektyvinės derybos; abi sistemos padeda didinti darbuotojų dalyvavimą (85 proc.) ir laikomos veiksmingomis (96 proc.).

Kolektyvinė sutartis yra priemonė, reguliuojanti darbo sąlygas (95 proc.), kurios vertinamos kaip priimtinos (67 proc.), tačiau jas reikia tobulinti pagal šiuos prioritetus: darbo užmokestis, darbo laiko sutrumpinimas, sveikata ir sauga, konsultavimasis su darbdaviu ir darbdavio įvertinimas darbuotojų atžvilgiu, daugiau ir geresnių mokymų ir didesnis profesinių sąjungų dėmesys.

☐ **Lietuva:**

Nors šių sistemų egzistavimas yra pripažintas, socialinis dialogas yra svarbesnis už kolektyvines derybas (31 proc., palyginti su 15 proc.), o didelis procentas (25 proc.) teigia, kad neegzistuoja nė viena iš šių sistemų. 100 proc. žinančiųjų apie abi sistemas pripažįsta, kad jos padeda didinti dalyvavimą, o 90 proc. mano, kad jos yra veiksmingos reguliuojant darbo sąlygas.

Nepaisant šių sistemų egzistavimo, darbo sąlygų nustatymo įmonėje būdai apima skirtingus variantus: 31 proc. – kolektyvine sutartimi; ir 23 proc. – su darbdaviu, vienašališkai darbdavio arba teisinėmis nuostatomis (visuose trijuose paminėtuose variantuose procentinė dalis yra tokia pati).

63 proc. respondentų mano, kad darbo sąlygos yra priimtinos, o prioritetai, kuriuos reikėtų gerinti, yra šie: darbo užmokestis, trumpesnės darbo valandos, sveikata ir sauga, konsultavimasis su darbuotojais ir darbdavio požiūris į juos, daugiau ir geresnių mokymų bei didesnis profesinių sąjungų dėmesys.

☐ **Italija:**

49 proc. pripažįsta, kad egzistuoja kolektyvinės derybos, o 31 proc. mano, kad papildomai vyksta socialinis dialogas; abi sistemos apibūdinamos kaip veiksmingos ir padedančios didinti dalyvavimo galimybes (58 proc., palyginti su 32 proc., kurie mano, kad taip nėra).

97 proc. respondentų teigia, kad darbo sąlygos nustatomos kolektyvinėje sutartyje; yra aiškus atotrūkis tarp tų, kurie mano, kad darbo sąlygos yra priimtinos (44 proc.), ir tų, kurie mano, kad jos yra netinkamos (44 proc.), ir tik 12 proc. mano, kad jos yra geros.

Nustatyti šie darbo sąlygų gerinimo prioritetai: darbo užmokestis; darbo dienos sutrumpinimas; didesnis dėmesys sveikatai ir saugai darbe; darbdavio konsultacijos ir didesnis darbdavio profesinis vertinimas; daugiau mokymo kursų; ir galiausiai - didesnis profesinių sąjungų dėmesys.

☐ **Ukraina:**

Atsakymai yra labai skirtingi: 36 proc. pripažįsta, kad egzistuoja kolektyvinės derybos, o 24 proc. teigia, kad egzistuoja socialinis dialogas, tačiau 12 proc. teigia, kad nėra nė vienos iš šių sistemų, o 24 proc. apie tai nežino; eksperto žodžiais tariant, „socialinis dialogas egzistuoja, tačiau jis nėra visuotinis“.

86 proc. pripažįsta, kad šios sistemos padeda didinti darbuotojų dalyvavimą, o 77 proc. mano, kad jos yra veiksmingos, nurodydami kolektyvinę sutartį kaip šių sąlygų nustatymo priemonę (44 proc.); nors ir šiuo atveju informacija skiriasi: 15 proc. teigia, kad šios sąlygos nustatomos kartu su darbdaviu, o 16 proc. - kad jas vienašališkai nustato darbdavys; 22 proc. teigia, kad jas reglamentuoja teisinės nuostatos.

Darbo sąlygos vertinamos kaip priimtinos (62 proc.), nurodant, kad reikia gerinti: darbo užmokestį, trumpesnes darbo valandas, sveikatą ir saugą, konsultavimąsi su darbuotojais ir darbdavio požiūrį į juos, daugiau ir geresnių mokymų ir didesni profesinių sąjungų dėmesį.

C.- Žinios apie EDT reglamentus ir jų kūrimą jūsų įmonės ar profesinio sektoriaus srityje (9 ir 10 klausimai):

☐ **Lenkija:**

82 proc. darbuotojų žino, kad egzistuoja Europos darbo tarybos, o 71 proc. teigia, kad jos yra jų įmonėje (18 proc. teigia nežinantys abiejų dalykų), ir mano, kad jos duoda naudos darbuotojams: daugiau informacijos ir tarptautinio koordinavimo, geresnis prisitaikymas prie ES reglamentų ir galimybė kelti nacionalines problemas šiose Europos darbo tarybose.

Respondentai, kurių įmonėje nėra EDT, mano, kad būtų įdomu turėti tam tikrą tarptautinę keitimosi informacija ir konsultavimosi sistemą (68 proc.), nes tai užtikrintų didesnę darbo jėgos vienovę ES; nustatytų vaidmens modelius; ir padidintų koordinavimą bei potencialiai sustiprintų nacionalines derybas.

☐ Ispanija:

79 proc. žino apie EDT egzistavimą, tačiau tik 47 proc. jų turi savo įmonėje (15-21 proc. nežino apie tokias situacijas), ir mano, kad tai naudinga darbuotojams (73 proc.).

89 proc. respondentų, kurių įmonėje nėra EDT, teigė, kad būtų įdomu turėti tarptautinę informavimo ir konsultavimosi sistemą, kurios informacija galėtų būti pavyzdžiu nacionalinėms deryboms.

☐ Lietuva:

77 proc. respondentų teigia žinantys apie EDT egzistavimą ir tokia pati procentinė dalis teigia, kad neturi šio dalyvaujamojo organo, kurį jie laiko naudingu darbuotojams (73 proc.), teigdami, kad jis padėtų dalytis patirtimi ir bendradarbiauti su kitomis profesinėmis sąjungomis.

Iš tų, kurie neturi EDT, 64 proc. mano, kad tarpvalstybinės informavimo ir konsultavimosi sistemos būtų naudingos.

☐ Italija:

Tik 27 proc. žino apie EDT egzistavimą, o 59 proc. teigia, kad jų įmonėje jų nėra (palyginti su 38 proc. teigiančių, kad yra). EDT naudingumo nuomonės pasiskirsto į tuos, kurie mano, kad tai naudinga, ir tuos, kurie apie tai nežino (abiem atvejais po 50 proc.).

Tie, kurie atsakė, kad jų įmonėje nėra EDT, mano, kad reikia sukurti ES lygmens informavimo ir konsultavimosi sistemą jų sektoriui (85 proc.), o 50 proc. iš jų mano, kad tai leistų taikyti kitų šalių praktiką nacionalinėse kolektyvinėse derybose ir nustatyti vienodesnes darbo sąlygas.

☐ Ukraina:

34 proc. nežino apie EDT egzistavimą (palyginti su 66 proc., kurie apie tai žino) ir tik 2 proc. teigia, kad jų įmonėje tokia taryba egzistuoja (73 proc. teigia, kad neegzistuoja, o 25 proc. apie ją nežino). Taip pat nėra vieningos nuomonės tarp tų, kurie mano, kad EDT duotų naudos, ir tų, kurie nemano, kad ji būtų naudinga (abiem atvejais po 50 proc.).

Tarptautinės informavimo ir konsultavimosi sistemos galimybę teigiamai vertina 68 proc. respondentų (nors 29 proc. šio klausimo nežino), kurie mano, kad tai būtų pavyzdys sprendžiant darbo klausimus, spaudimo elementas nacionalinėse derybose arba didesnis darbo sąlygų vienodumas ir koordinavimas.

D.- Žinios apie dvigubos pertvarkos egzistavimą ir su tuo susijusias informacines sistemas (11 ir 12 klausimai) bei dvigubos pertvarkos poveikį užimtumo ir darbo sąlygų išsaugojimui (13 ir 14 klausimai).

☐ Lenkija:

Apie dvigubos pertvarkos egzistavimą dažniausiai nežinoma (52 proc., palyginti su 48 proc., kurie apie tai žino), taip pat pripažįstama, kad nėra informacijos ar konsultacijų apie šių pertvarkų poveikį (38 proc., palyginti su 35 proc. teigiančių, kad ši informacija nepakankama, ir 26 proc. manančių, kad ji teisinga).

50 proc. respondentų mano, kad žalioji pertvarka jau daro poveikį Lenkijoje arba darys poveikį per artimiausius 2-3 metus (26 proc., 21 proc. nežino, ar daro poveikį). Ši pertvarka pablogins ir darbo stabilumą (59 proc., 12 proc. teigia, kad praras darbą), ir darbo sąlygas (53 proc., palyginti su 23 proc. manančių, kad jos bus geresnės).

Skaitmeninimas jau diegiamas įmonėse (47 proc., nors 41 proc. apie tai nežino), o 50 proc. darbuotojų mano, kad jis vykdomas dalyvaujant darbuotojams, kurie daugiausiai tiki, kad tai pagerins darbo vietų stabilumą (44 proc.) ir darbo sąlygas (37 proc.). 25 proc. mano, kad šios dvi situacijos pablogės arba neturės įtakos (37 proc. - darbo sąlygų atveju).

☐ Ispanija:

68 proc. respondentų nežino, kad egzistuoja dviguba pertvarka (tik 22 proc. žino apie ją), o 39 proc. teigia, kad šiais klausimais nėra informacijos ir konsultacijų arba kad informacija yra nepakankama (38 proc.).

Iš tų, kurie yra susipažinę su žaliaja pertvarka, 42 proc. nežino, ar ji jau daro poveikį (23 proc. mano, kad daro, o 26 proc. mano, kad tai įvyks per dvejus trejus metus). 65 proc. respondentų mano, kad dėl to pagerės darbo vietų stabilumas, o 55 proc. mano, kad pagerės darbo sąlygos (55 proc.) [respondentų, manančių, kad darbo vietų stabilumas ir darbo sąlygos pablogės, nebuvo].

82 proc. respondentų teigia, kad įmonėse diegiama skaitmenizacija, o 53 proc. mano, kad tai daroma dalyvaujant darbuotojams ir kad tai iš esmės pagerins darbo vietų stabilumą (77 proc.) ir darbo sąlygas (79 proc.) [tik 10 proc. mano, kad jų darbas dėl skaitmeninimo išnyks, 13 proc. kad pablogės]

☐ Lietuva:

Apie dvigubą pertvarką žino tik 23 proc. (77 proc. apie tai nežino), be to, apie šiuos procesus neinformuojama ir su jais nesikonsultuojama (54 proc., nors 31 proc. teigia, kad informacijos yra ir kad ji pakankama).

63 proc. nežino, ar žalioji pertvarka turi įtakos darbuotojams, o 15 proc. teigia, kad ji jau daro arba darys poveikį per artimiausią dešimtmetį. 50 proc. respondentų mano, kad dėl žaliosios pertvarkos nebeliks jų darbo vietų, o 50 proc. mano, kad tai neturės įtakos; kita vertus, kalbant apie darbo sąlygas, 50 proc. mano, kad tai neturės įtakos, o 50 proc. mano, kad tai pagerins darbo sąlygas.

69 proc. respondentų mano, kad skaitmeninimas bus diegiamas įmonėse, iš jų 56 proc. teigia, kad tai daroma dalyvaujant darbuotojams. Be to, jie teigia, kad pagerės darbo vietų stabilumas (56 proc., nors 22 proc. teigia, kad jų darbo vietos nebeliks) ir kad pagerės darbo sąlygos (78 proc.).

☐ Italija:

62 proc. respondentų nežino apie dvigubos pertvarkos egzistavimą, palyginti su 38 proc., kurie apie tai žino; 56 proc. teigia, kad dabartinės informavimo ir konsultavimo sistemos nėra tinkamos ir jas reikia stiprinti, 26 proc. teigia, kad informavimo procesas nevyksta, ir tik 18 proc. mano, kad jis yra tinkamas.

32 proc. respondentų teigia, kad EGD daro poveikį, nors 27 proc. teigia, kad jis turės poveikį po 10 metų, o 24 proc. teigia nežinantys, ar turės poveikį (17 proc. teigia, kad turės poveikį po 2-3 metų).

55 proc. respondentų teigia, kad dėl to pagerės jų darbo vietos stabilumas, o 45 proc. mano, kad pagerės jų darbo sąlygos (palyginti su 36 proc. ir 37 proc., kurie mano, kad jos pablogės).

Skaitmeninimas įmonėse diegiamas 100 proc. respondentų, tačiau 44 proc. teigia, kad tai daroma nedalyvaujant darbuotojams (27 proc. mano, kad dalyvauja, o likę 29 proc. nežino).

Skaitmeninimo poveikis rodo didelę nuomonių įvairovę: 44 proc. respondentų mano, kad pablogės darbo sąlygos, o 29 proc. mano, kad pablogės darbo vietų stabilumas; 24 proc. nurodo, kad dėl skaitmeninimo jų darbo vietos nebeliks. Nuomonę, kad abu aspektai pagerės, nurodė 35 proc. respondentų, kalbėdami apie darbo stabilumą ir 41 proc. apie darbo sąlygas, o nuo 12 iki 15 proc. žmonių mano, kad skaitmeninimas neturės įtakos šioms situacijoms.

☐ **Ukraina:**

60 proc. nežino apie dvigubą pertvarką, o bendra nuomonė apie tai, kad trūksta informacijos ir konsultacijų apie šių pertvarkų iššūkius (55 proc.), arba apie tokios informacijos, jei ji yra, nepakankamumą (38 proc.).

41 proc. respondentų nežino, kokį poveikį turės žaliaji pertvarka, 31 proc. mano, kad ji įvyks per artimiausius dvejus trejus metus, o 14 proc. teigia, kad pertvarka jau turi poveikį arba turės poveikį per artimiausią dešimtmetį.

Šios pertvarkos poveikis yra teigiamas: pagerės darbo vietų stabilumas (42 proc., nors 14 proc. mano, kad jų darbo vietos gali išnykti, o 36 proc. mano, kad tai neturės įtakos); pagerės jų darbo sąlygos (72 proc., palyginti su 14 proc., kurie mano, kad jos pablogės arba nebus paveiktos).

Skaitmeninė pertvarka įgyvendinama įmonėse (74 proc.), o nuomonės dėl to, ar į ją bus įtraukti darbuotojai, labai skiriasi (34 proc. mano, kad taip, 35 proc. mano, kad ne, o 31 proc. nežino). Šios pertvarkos poveikis vertinamas teigiamai: 82 proc. mano, kad tai pagerins darbo stabilumą, o 85 proc. mano, kad pagerins įdarbinimo sąlygas.

E.- Darbo ginčų, kylančių dėl žaliųjų ir skaitmeninių pertvarkos procesų įgyvendinimo, galimybė ir kaip darbuotojai reaguoja į šias situacijas (4, 15 ir 16 klausimai)

☐ **Lenkija:**

51 proc. respondentų nežinojo, ar dėl dvigubos pertvarkos gali kilti darbo ginčų, nors 41 proc. manė, kad gali, ir nurodė šias priežastis: darbo užmokesčio mažinimas, darbo praradimas arba problemos dėl reikiamos techninės kvalifikacijos.

Kalbant apie tinkamiausias priemones šiems galimiems konfliktams išvengti arba juos sumažinti, nurodomos šios priemonės: jų atsiradimo numatymas pasitelkiant informavimo ir konsultavimo sistemas; privalomų konsultacijų ir tarpininkavimo sistemų egzistavimas; arba veiksmai, vykdomi tiesiogiai su darbdaviu.

Darbo problemas dažniausiai sprendžia profesinė sąjunga (82 proc.) arba tiesiogiai darbdavys (32 proc.).

☐ **Ispanija:**

54 proc. respondentų mano, kad dviguba pertvarka nesukels darbo ginčų, tačiau 28 proc. mano, kad tokių konfliktų gali kilti dėl šių priežasčių: nepakankamas mokymas prisitaikyti prie naujų situacijų; mažas darbuotojų informuotumas ir prastas įmonės įgyvendinimas; teisių pažeidimas, darbo užmokesčio mažinimas ir darbo vietų praradimas; vyresnio amžiaus darbuotojų prisitaikymo stoka; ir prasta darbo aplinka.

Tinkamiausiomis darbo ginčų sprendimo priemonėmis įvardytos šios: jų atsiradimo numatymas naudojant informavimo ir konsultavimo sistemas; privalomų konsultacijų, mediacijos ir arbitražo sistemų egzistavimas; arba veiksmai, atliekami tiesiogiai su darbdaviu.

Kalbėdami apie tai, kaip spręsti darbo problemas, ispanai pirmenybę teikia profesinei sąjungai (75 proc.) ir darbo tarybai (62 proc.), o trečioje vietoje – tiesioginiam ginčo sprendimui su darbdaviu (18 proc.).

☐ **Lietuva:**

69 proc. respondentų nežino apie tokią situaciją ir tik 15 proc. mano, kad darbo ginčai gali kilti dėl: darbo sąlygų pasikeitimo, darbo vietos praradimo, darbo užmokesčio sumažinimo, pareigų pokyčių, menko informuotumo apie šiuos pokyčius ir nepakankamo dialogo su darbdaviu.

Siūlomi šių situacijų sprendimo būdai: numatyti jų atsiradimą pasitelkiant informavimo ir konsultavimo sistemas, tarpininkavimo sistemas arba veiksmus, vykdomus per darbo inspekciją ar teisinius procesus. Darbo problemas galima spręsti per profesinę sąjungą (69 proc. respondentų), po to - per darbdavį (54 proc.).

☐ **Italija:**

38 proc. mano, kad dėl dvigubos pertvarkos kils konfliktų (pasikeis darbo sąlygos, bus netinkamai valdomi darbuotojai, reikės techninės kvalifikacijos arba sumažės atlyginimai), 30 proc. mano, kad taip nenutiks, o 32 proc. teigia nežinantys.

Susidūrus su tokiomis galimomis situacijomis, būtiniausios priemonės būtų šios: informavimo ir konsultavimo sistemų stiprinimas, siekiant numatyti šias situacijas (18 proc.); šių situacijų sprendimas abiem šalims privalomų konsultacijų metu (15 proc.); arba mediacijos sistemų sukūrimas (9 proc.).

Galiausiai 59 proc. apklaustųjų teigė, kad darbo ar profesines problemas sprendžia per profesinę sąjungą, 15 proc. - per darbo inspekciją ar teismą, arba per darbo tarybą ar tiesiogiai su darbdaviu (abu variantai - 13 proc. atsakymų).

☐ **Ukraina:**

51 proc. žmonių nežino, ar gali kilti darbo konfliktų dėl dvigubos pertvarkos, o 29 proc. mano, kad jų gali kilti.

Šios konfliktinės situacijos sprendžiamos šiomis priemonėmis: numatymas pasitelkiant informavimo ir konsultavimo sistemas; jų sprendimas tiesiogiai su darbdaviu; arba pasitelkiant tarpininkavimo sistemas, arbitražą, darbo inspekciją ar teisminius procesus (šių keturių variantų procentinė dalis yra apie 11 proc.).

Galiausiai, darbdavys yra priimtinausias būdas spręsti darbo problemas (44 proc. atsakymų), po jo seka profesinės sąjungos (32 proc.) ir darbo inspekcija arba teismas.

BENDROS INTERNETINĖS APKLAUSOS ETAPO LYGINAMOSIOS ANALIZĖS **IŠVADOS**

- 1) Darbuotojai yra **vidutiniškai informuoti apie Europos (63 proc.) ir nacionalinius (52 proc.) teisės aktus, reglamentuojančius darbuotojų dalyvavimą jų profesiniame sektoriuje.**
- 2) Dauguma (48 proc.) mano, kad **jų profesiniame sektoriuje ES dalyvavimo taisyklės netaikomos**, o kai jos taikomos, jomis **neužtikrinama darbuotojų teisė dalyvauti** (51 proc.) priimant sprendimus jų darbo vietose (tik 28 proc. mano, kad tai pakankama).
- 3) Dauguma darbuotojų (58 proc.) dalyvauja per **profesines sąjungas** (išskyrus Ispaniją, kur 85 proc. dalyvauja per darbo tarybą).
- 4) **Dauguma darbuotojų (73 proc.) gauna informaciją** ir mano, kad ji yra **pakankama** (60 proc.), **naudinga arba tinkama** (90 proc.), kad galėtų priimti sprendimus darbo klausimais.
- 5) Dauguma respondentų teigia, kad egzistuoja socialinis dialogas, kolektyvinės derybos arba abi dalyvavimo sistemos (dažniausiai pasirinktas variantas, iš viso 38 proc.); ir jie mano, kad **kolektyvinės derybos yra veiksmingiausia darbo sąlygų nustatymo priemonė** (80 proc.); ir kad jos **padeda didinti dalyvavimą darbo vietoje** (iš viso 82 proc. ir tik 58 proc. Italijoje).
- 6) **Kolektyvinė sutartis yra tinkama priemonė, kuria nustatomos darbuotojų darbo ir profesinės sąlygos jų profesiniame sektoriuje** (67 proc.); jos laikomos **priimtiniomis** (59 proc.) arba **geromis** (24 proc.). [Pažymėtina, kad 44 proc. respondentų Italijoje mano, kad jų darbo sąlygos yra **netinkamos**]
- 7) Tokius aspektus kaip **darbo užmokestis, trumpesnės darbo valandos, didesnis dėmesys sveikatai ir saugai darbe, didesnis dalyvavimas sprendžiant profesinius klausimus savo darbo vietoje ir didesnis darbdavio vertinimas** apklaustieji nurodė kaip labiausiai tobulintinus poreikius.
- 8) **Apie EDT egzistavimą žino vidutinis procentas žmonių** (54 proc.), tačiau labai nedaug (23 proc.) jų įmonėje yra EDT, nors 68 proc. pripažįsta, kad jų egzistavimas yra naudingas darbuotojams.
- 9) Tie, kurie savo įmonėje neturi EDT, mano, kad **reikėtų sukurti tam tikrą tarptautinę informavimo ir konsultavimosi sistemą** (77 proc.), kuri:
 - Suteiktų prieigą prie informacijos apie tobulinimus jų profesiniame sektoriuje (66 proc.)
 - Suvienodintų darbo sąlygas įvairiose šalyse (46 proc.)
 - Tarnautų kaip sverto mechanizmas nacionalinėse derybose (26 proc.)
 - Arba sukurtų koordinavimo mechanizmus tarp valstybių narių ir šalių kandidačių (22 proc.).

- 10) Labai **trūksta informacijos** (68 proc.) **apie dvigubos pertvarkos egzistavimą**; dauguma mano, kad nėra informacijos apie jos keliamus iššūkius (43 proc.) arba kad ši informacija yra nepakankama (37 proc., o tik 20 proc. mano, kad ji pakankama).
- 11) Tik nedaugelis (21 proc.) pripažįsta, kad **EGD jau daro poveikį užimtumui**, ir dauguma mano, kad jis yra teigiamas, nes pagerina jų darbo vietos stabilumą (40 proc.) arba darbo sąlygas (61 proc.). [Lenkijoje duomenys yra labai skirtingi: 59 proc. mano, kad darbo stabilumas pablogės, o 53 proc. mano, kad darbo sąlygos pablogės]
- 12) 81 proc. respondentų mano, kad įmonėse diegiamas skaitmeninimas, nors 42 proc. jų mano, kad tai daroma nedalyvaujant darbuotojams. Dauguma mano, kad tai teigiama, nes pagerina jų darbo stabilumą (62 proc., nors 15 proc. mano, kad praras darbą) arba darbo sąlygas (71 proc., 18 proc. mano, kad šios sąlygos pablogės).
- 13) Plačiai paplitęs **nežinojimas** (43 proc.) **apie galimus darbo ginčus**, kai bus įgyvendinta *dviguba pertvarka*, ir nurodomos šios priežastys ⁷:
- **Darbo sąlygų pasikeitimai, 21%**
 - **Darbo vietos praradimas, 16%**
 - **Problemų dėl techninių kvalifikacijų trūkumo, 15%**
 - Prastas darbdavio personalo valdymas, 10%
 - Darbuotojų informuotumo stoka, 5%
 - **Mažesnis darbo užmokestis, 16%**
 - Su amžiumi susijusios prisitaikymo problemos, 3%
- 14) **Priemonės arba strategijos**, nurodytos kaip naudingiausios šioms galimoms darbo ginčo situacijoms spręsti:
- Šių situacijų numatymas suteikiant daugiau informacijos ir konsultuojantis, 40 proc.
 - Tarpininkavimo sistemų sukūrimas, 26 proc.
 - Įpareigojančios konsultacijomis, 18 proc.
 - Arbitražo sistemų sukūrimas, 11 proc.
 - Darbo inspekcijos ar teismo proceso būdu, 10 proc. abiem atvejais
 - Tiesiogiai su darbdaviu, 9 proc.
- 15) Galiausiai, didžioji dauguma darbuotojų (59 proc.) renkasi **profsąjungas savo darbo problemoms spręsti** (Lenkija išsiskiria daugiau nei 80 proc.); toliau seka: darbdavys (32 proc.: Lietuvoje - 54 proc., Ukrainoje - 44 proc.), darbo taryba (21 proc.: Ispanijoje - 62 proc.) ir darbo inspekcija arba teismas (17 proc., mažiausiai Lenkijoje - 6 proc.).

⁷ Šis klausimas apima Lenkijoje, Ispanijoje, Lietuvoje, Italijoje ir Lietuvoje atliktų analizių metu gautas laisvas nuomones. Šias nuomones pabandėme sugrupuoti į panašias temines sritis, kurias pateikiame toliau.

II C.- EUROPOS DARBO TARYBŲ NARIŲ APKLAUSOS ANALIZĖ⁸

Kiekvienoje šalyje buvo surengti keturi pokalbiai su savo šalies EDT nariais - tiek valdymo komitetų atstovais, tiek darbuotojų atstovais - siekiant ištirti EDT iššūkius ir poreikius dvigubos žaliosios ir skaitmeninės pertvarkos kontekste, remiantis informacijos poreikių, problemų ir apribojimų analizės šablonu; galimą tarpvalstybinių ir nacionalinių klausimų susidūrimą; priemones, skirtas darbuotojų atstovų garantijoms ir apsaugai Europos darbo tarybose stiprinti; konsultacijų sistemos ir kompetencijos sprendžiant darbo ginčus stiprinimą.

Taigi, išanalizavę šiuos pokalbius, galime padaryti šias visoms šalims bendras **išvadas**, kurios tampa **profesinių sąjungų reikalavimais ir iššūkiais gerinant EDT veiklą** ir kurioms darbdaviai beveik visuotinai prieštarauja.

- **Pernelyg didelis informacijos ribojimas dėl „konfidencialumo“** klausimų (nors ir suprantama, kad yra neskelbtinų duomenų, kuriuos reikia saugoti), todėl būtina užtikrinti visapusišką, patikimą ir savalaikę prieigą prie informacijos, kad darbuotojai galėtų tinkamai dalyvauti.

Šis konfidencialumo klausimas nėra taikus, jam priešinasi darbdaviai, teigiantys, kad apsauga ir konfidencialumas, kaip įmonės apsauga, yra esminiai dalykai.

- **Būtinybė išplėsti temas, apie kurias turi būti informuojama tarptautiniu lygmeniu**, pavyzdžiui, apie įmonės plėtrą, planuojamas investicijas, organizacinius pokyčius, darbo užmokestį, sveikatą ir saugą arba temas, susijusias su dviguba pertvarka ir pan.

Taip pat nėra vieningos nuomonės dėl tarpvalstybinių klausimų nagrinėjimo: darbdaviai teigia, kad reikia aiškiai atskirti nacionalinio ir tarpvalstybinio lygmens kompetenciją ir nustatyti teisę į informaciją ir konsultacijas tik tarpvalstybiniais klausimais.

- **Veiksmingų darbuotojų atstovų apsaugos mechanizmų ir garantijų trūkumas Europos darbo tarybose**; išteklių atstovavimo veiklai vykdyti trūkumas.

Šiuo klausimu verslo atstovai santūriai vertina atstovų apsaugą Europos darbo taryboje, tačiau kritiškiau vertina išlaidas, kurios būtų patirtos dėl išteklių išplėtimo.

⁸ Deja, šioje lyginamosios ataskaitos publikacijoje skirta vieta neleidžia apibendrinti kiekvienoje šalyje atliktų apklausų, todėl apsiribosime išvadomis, padarytomis atlikus jų analizę. Kadangi tai labai įdomūs dokumentai, atspindintys pačių EDT narių (darbuotojų atstovų ir įmonių vadovų) nuomonę, kviečiame jus apsilankyti projekto interneto svetainėje, kur galėsite susipažinti su visomis šiomis ataskaitomis: <https://www.facebook.com/share/p/1AkP5JHxKP/>

- **Veiksmingos konsultacijų sistemos**, kuri turėtų realų poveikį ir leistų dalyvauti priimant įmonės sprendimus, trūkumas.

Darbdaviai teigia, kad konsultacijos turėtų būti patariamojo pobūdžio ir neturėtų trukdyti įmonės sprendimams.

- **EDT nėra neteisminių ginčų sprendimo sistemų**, o profsąjungos siūlo įtraukti mediacijos galimybes ir sustabdyti įmonės vykdomuosius dokumentus, kol bus baigtos būtinos konsultacijos.

Darbdaviai skeptiškai vertina šias galimybes, kurios gali sukelti „verslo valdymo paralyžių“.

- **Poreikis koordinuoti dvigubos pertvarkos konvencijų politiką ir veiklą.** Šiuo klausimu darbdaviai reikalauja lanksčių sprendimų, atsižvelgiant į įmonių ypatumus ir dydį.
- **Nepakankamas EDT atstovų mokymas** teisiniais, teisių ir dvigubos pertvarkos klausimais.
- **Nacionalinių ir tarptautinių atstovų veiklos koordinavimo trūkumas ir menkas dalyvavimas.**
- **Darbuotojų atstovų Europos darbo tarybose informacijos trūkumas** įmonės darbuotojams.

III.- EDT DARBO GINČŲ VALDYMAS ĮGYVENDINANT DVIGUBĄ PERTVARKĄ

Vienas iš projekto tikslų - **didinti EDT veiksmingumą valdant krizes ir užkertant kelią konfliktams**, kai susiduriama su dvigubos pertvarkos įgyvendinimo iššūkiais; **tai turėtų būti daroma didinant EDT gebėjimus ir stiprinant jų veiklą, kad būtų užkirstas kelias galimiems konfliktams ir jie būtų sprendžiami** ⁹.

Remdamiesi šioje *ataskaitoje* jau aptartų apklausų ir pokalbių rezultatais, padarėme keletą išvadų šia tema, kurias apibendriname:

- Plačiai sklindo klaidinga informacija apie dvigubą pertvarką ir jos poveikį darbo jėgai, o žalioji pertvarka yra mažiau žinoma nei skaitmeninė pertvarka, kaip ir jos poveikis darbo rinkai.
- Manoma, kad žaliosios pertvarkos įgyvendinimas darbuotojams yra labiau neigiamas nei skaitmeninė pertvarka, tiek darbo stabilumo, tiek darbo sąlygų požiūriu.
- Nors daugumai darbuotojų nėra žinoma, kad dėl dvigubos pertvarkos gali kilti darbo ginčų, kaip galimos konfliktų priežastys nurodomos šios: darbo sąlygų pasikeitimas, darbo vietos praradimas, darbo užmokesčio sumažinimas, kvalifikacijos stoka arba prastas darbdavio valdymas.
- Siekiant išvengti tokių situacijų, pasirenkamas konfliktų numatymas, informavimas ir konsultavimas, o jiems spręsti pasirenkamos tarpininkavimo, privalomų konsultacijų ar arbitražo sistemos (be tiesioginio susitarimo su darbdaviu).
- Nacionaliniu lygmeniu taikomos neteisminės darbo ginčų sprendimo procedūros - tarpininkavimo, ikiteisminio taikinimo ir arbitražo procedūros, kurias vykdo viešosios įstaigos. [O kai kuriose šalyse tarpininkavimo procedūros yra įtrauktos į kolektyvines sutartis].

Todėl atrodo tikslinga manyti, kad **yra galimybė, jog EDT gali veikti kaip tarpininkas darbo ginče**, todėl turime išplėsti jos kompetenciją ir suteikti jai tokią galimybę, panašiai kaip tai daroma *kolektyvinėse sutartyse*, kuriose tokia galimybė jau numatyta; tai reikštų:

- Stiprinti informavimo ir konsultavimo sistemas, kad būtų galima iš anksto numatyti signalus apie galimas darbo ginčų situacijas.
- Užtikrinti tinkamą informavimą mažinant dabartinę piktnaudžiavimo konfidencialumu ribą ir gerbiant šiuose konfliktuose dalyvaujančių asmenų privatumą.

⁹ Kitame skyriuje pateikiame „*Rekomendacijas, strategijas ir gerąją patirtį, kaip užkirsti kelią darbo ginčams ir juos spręsti dvigubos pertvarkos sąlygomis*“ ir jomis remiamės.

- Užtikrinti, kad konsultacijos dėl konfliktų būtų veiksmingos ir vykdomos siekiant derybų būdu rasti sprendimą, kad būtų pasiektas susitarimas.

IV.- SUSITARIMAS DĖL PROJEKTO REKOMENDACIJŲ IR GEROSIOS PATIRTIES¹⁰

SEED projekto partneriai preliminariai pritaria ir priima *Europos Komisijos* 2024 01 24 rezoliucijoje „Pasiūlymas dėl naujos direktyvos, kuria iš dalies keičiama Direktyva 2009/38/EB dėl Europos darbo vietų tarybų“ (Taryba ją priėmė 2024 06 10) pateiktus pasiūlymus, taip pat **Parlamento 2023 03 02 rezoliucijoje pateiktas rekomendacijas** dėl Europos darbo vietų tarybų direktyvos peržiūros¹¹. Abiem sprendimais siekiama, kad darbuotojų atstovavimas didelėse tarptautinėse bendrovėse taptų veiksmingesnis, būtų sudarytos palankesnės sąlygos steigti EDT, pagerintas jų finansavimas ir padidinta jų apsauga.

Rekomendacijos, strategijos ir geroji patirtis, kaip pagerinti EDT veikimą

- **Užtikrinti, kad EDT turėtų galimybę gauti tinkamą ir pakankamą informaciją**, kad galėtų atlikti veiksmingą vaidmenį priimant sprendimus, taip stiprinant informavimo ir konsultavimosi sistemas.
- **Įtraukti EDT į strateginių sprendimų priėmimo procesus**, užtikrinant, kad konsultacijos vyktų etapuose prieš rengiant verslo strategijas, ir sudarant sąlygas susitarti dėl iškeltų klausimų.
- **Stiprinti darbuotojų dalyvavimą EDT**, įtraukiant išorės patarėjus, kurie yra ekspertai klausimais, dėl kurių konsultuojamasi, ir sudarant palankesnes sąlygas kurti nedideles, profesionalias darbo grupes diskusijose prieš priimant sprendimus.
- **Stiprinti EDT narių figūrą ir gebėjimus**, vykdant informavimo ir sąmoningumo didinimo veiksmus ir organizuojant jų poreikius atitinkančius mokymus, susijusius su jų atliekamomis funkcijomis.
- **Nustatyti procedūras, kurios užtikrintų darbuotojų atstovų dalyvavimą Europos darbo tarybose**, pašalinant situacijas, kai įmonės skiria darbuotojus, kurie nėra jų teisėti atstovai, ir užtikrinant subalansuotą atstovavimą pagal šalis.

¹⁰ Šios rekomendacijos parengtos po 2025 m. balandžio 9 d. vykusios *tarptautinės tikslinės grupės* diskusijos, po kurios jos buvo priimtose ir kurioje buvo atsižvelgta į nacionalinių ekspertų ir EDT socialinių partnerių per pokalbius pateiktus pasiūlymus.

¹¹ Projekto partnerė iš Ispanijos – Andalūzijos verslininkų konfederacija (CEA) – laikosi kitokios pozicijos, kurią toliau nurodome kaip „atskirą nuomonę“:

CEA nemano, kad reforma yra būtina, nes manome, kad nustatytas CEE įgyvendinimo problemas galima veiksmingiau spręsti rengiant gerosios patirties vadovus, keičiantis teigiama patirtimi ir skatinant sėkmingus modelius, kurie jau įgyvendinti keliose valstybėse narėse. Šiuo požiūriu mes pasisakome už strategiją, kuria būtų siekiama ne peržiūrėti teisės aktus, o kokybiškai ir funkciškai sustiprinti CEA.

- **Sukurti informacijos mainų ir bendravimo kanalus** tarp EDT ir nacionalinių institucijų atstovų, taip pat tarp EDT ir jų atstovaujамų darbuotojų.
- **Kviesti profesinėse sąjungose apmąstyti** savo realius atstovavimo gebėjimus ir būdus, kuriais jos sąveikauja su darbuotojais.
- **Didinti tarptautinio ir nacionalinio trišalio socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų (dvišalio socialinio dialogo) veiksmingumą**, stiprinant profesinių sąjungų vaidmenį ir derybinę galią bei užtikrinant kolektyvinių sutarčių veiksmingumą ir įgyvendinimą.
- **Vykdyti darbdavių ir kitų socialinių partnerių informavimo kampanijas**, kad būtų pagerintas EDT įvaizdis ir jos būtų suprantamos kaip priemonės, kurios kuria vertę įmonei, užuot laikiusios jas reaktyviais įmonės elementais.
- **Pagal ES teisinę sistemą skatinti EDT derybinius ir teisinius gebėjimus.**
- **Skatinti EDT steigimą tarptautinėse bendrovėse**, taikant mokestines ar administracines paskatas ir premijas jas įsteigusioms bendrovėms.

Rekomendacijos, strategijos ir geroji patirtis, kaip užkirsti kelią darbo ginčams ir juos spręsti *dvigubos pertvarkos sąlygomis*

- **Stiprinti EDT informavimo ir konsultavimo sistemas**, paverčiant jas strateginio prognozavimo forumais, kad būtų galima nustatyti ankstyvuosius darbo ginčų, kurie gali kilti įgyvendinant žaliąją ir skaitmeninę pertvarką, požymius.
- **Skatinti darbdavių ir darbuotojų (bei jų atstovų) dialogą kaip konfliktinių situacijų darbo vietoje prevencijos ir sprendimo priemonę.**
- **Suteikti EDT tarpininkavimo galimybes kilus individualiam ar kolektyviniam darbo ginčui**, užtikrinant, kad tarpininkavimo metu pasiektas susitarimas šalims būtų privalomas.
- **Pritaikyti EDT funkcijas prie dvigubos pertvarkos įgyvendinimo, sudarant sąlygas teisingoms pertvarkoms.**
- **Garantuoti, kad EDT dalyvaus kuriant socialinės apsaugos sistemas**, kuriose būtų numatyti kompensavimo ir darbuotojų kvalifikacijos kėlimo mechanizmai, atsižvelgiant į gamybos pokyčius, kuriuos sukėlė dviguba pertvarka.
- **Skatinti darbo grupių, kurios specializuotųsi EDT srityje, kūrimą dvigubos pertvarkos sąlygomis**, siekiant užkirsti kelią darbo ginčams ir nustatyti mokymo galimybes, profesinį perkvalifikavimą ir darbo vietų pritaikymą naujoms technologijoms, kurios gali būti įdiegtos.

- **Vykdyti informavimo kampanijas apie dvigubos pertvarkos ir jos poveikį (teigiamą ar neigiamą) darbo vietų stabilumui ir darbo sąlygoms darbuotojams, kuriems ši pertvarka turės įtakos.**
- **Sukurti veržlias ir veiksmingas informacines sistemas iš EDT ir profesinių sąjungų, kurios padėtų darbuotojams pasirengti naujoms darbo sąlygoms, atsirasiančioms dėl dvigubos pertvarkos pereinant prie naujojo darbo rinkos organizavimo, gerinant jų mokymą ir tobulinant jų įgūdžius bei gebėjimus.**
- **Stiprinti prisitaikymą prie dvigubos pertvarkos, kuriant įtraukias sistemas, kuriomis saugomas užimtumas ir remiamas teisingas perėjimas, plėtojant socialinį dialogą, pasitelkiant gebėjimų stiprinimo mechanizmus ir suinteresuotųjų šalių bendradarbiavimo metodus, stiprinant vidinius ginčų sprendimo mechanizmus tarp derybų proceso šalių ir, kaip kraštutinę priemonę, suteikiant darbuotojams galimybę kreiptis į teismą, kad apgintų savo interesus.**

Parengė:
Ángel Lozano Hidalgo¹²

¹² Projekto ekspertas yra filosofijos ir literatūros daktaras, ispanų filologijos specialistas, dokumentalistas ir *koučingo* magistras. Savo profesinę veiklą plėtoja Madrido bendruomenės (Ispanija) regioninėje administracijoje; nuo 2015 m. kaip ekspertas dalyvavo daugiau nei trisdešimtyje Europos Sąjungos fondų finansuojamų projektų.



Rada OPZZ
Województwa
Dolnośląskiego



ОБ'ЄДНАННЯ
ПРОФСПІЛОК
ЛЬВІВЩИНИ



MAŁOPOLSKI
ZWIĄZEK
PRACODAWCÓW
LEWIATAN



CEA
Empresas Andaluzas



“Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”



Co-funded by
the European Union