

SAVIVALDYBIŲ VAIDMUO SKATINANT SOCIALINĮ DIALOGĄ

VEIKSMŲ PLANAS/ REKOMENDACIJOS

2020 12 30
Vilnius

IVADAS

Socialinio dialogo idėja Lietuvoje dar gana neišplėtotą: pagal pagrindinius kiekybinius rodiklius Lietuva patenka tarp labiausiai neišvystytą socialinį dialogą turinčių šalių Europos Sąjungoje. Tačiau pastaraisiais metais šiam reiškiniai ir jo vystymui pradeda skirti vis daugiau dėmesio: pasirašomos šakinės sutartys, vyksta darbdavių ir darbuotojų diskusijos, deramasis dėl įvairių lengvatų ir pan. Kitų šalių patirtis rodo, kad šią sritį ypač svarbu plėtoti vietos lygmeniu, pavyzdžiui, skatinant savivaldybių administracijos dalyvavimą kolektyvinėse derybose ar pasirašant sektorines bei teritorines kolektyvines sutartis.

Siekiant skatinti socialinio dialogo idėją, 2020 m. gruodžio 16 dieną Lietuvos savivaldybių asociacija (LSA) bendradarbiaujant su Lietuvos valstybės tarnautojų, biudžetinių įstaigų ir viešųjų įstaigų darbuotojų profesine sąjunga organizavo virtualų forumą – diskusiją “Savivaldybių vaidmuo skatinant socialinį dialogą”.

Forumas surengtas, kaip projekto „Socialinis dialogas ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje“ dalis. Minėtą projektą įgyvendina LSA kartu su partneriais Lietuvos valstybės tarnautojų, biudžetinių įstaigų ir viešųjų įstaigų darbuotojų profesine sąjunga, Norvegijos vietos ir regionų valdžios asociacija bei penkiomis pilotinėmis savivaldybėmis: Rokiškio, Trakų ir Utenos rajonų, Vilniaus miesto bei Marijampolės savivaldybėmis. Projekto „Socialinis dialogas ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje“, finansuojamo Norvegijos finansinio mechanizmo lėšomis, tikslas – paskatinti socialinį dialogą savivaldybėse socialinių paslaugų srityje.

Forume kartu su Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Valstybinės darbo inspekcijos, savivaldybių ir profesinių sąjungų atstovais aptartas socialinio dialogo plėtojimas savivaldybėse, teritorinių sutarčių socialinių paslaugų srityje pasirašymas, darbdavių įtraukimas į derybų procesą ir parengtos esminės rekomendacijos bei suformuoti pagrindiniai veiksmai socialinio dialogo vystymui vietos lygmeniu.

SOCIALINIS DIALOGAS SAVIVALDYBĖSE. ESAMOS SITUACIJOS APŽVALGA

Socialinio dialogo lygis savivaldybėse skiriasi. Vienose jų matyti akivaizdi pažanga, kurią paskatino Nacionalinės kolektyvinės sutarties ir Socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties pasirašymas bei sutarties pakeitimai: suaktyvėjo profesinių sąjungų kūrimąsi bei padidėjo jų narių skaičius. Kitose savivaldybėse socialinis dialogas žengia pirmuosius žingsnius. Tačiau esminė problema – menkas savivaldybių administracijų įsitraukimas į derybų procesą, sutarčių pasirašymą - vis dar išlieka.

Siekiant išanalizuoti ir įvertinti socialinių paslaugų srityje pasirašytų kolektyvinių sutarčių įgyvendinimo praktiką Lietuvos savivaldybėse ir numatyti tolimesnes kolektyvinių sutarčių sudarymo ir tobulinimo galimybes projekto įgyvendinimo metu buvo atliktas tyrimas “Kolektyvinių sutarčių socialinių paslaugų srityje rengimo ir įgyvendinimo praktika savivaldybėse bei tobulinimo galybės”.

Minėtame tyrime dalyvavo savivaldybių administracijų atstovai, socialinių paslaugų įstaigose veikiančių profesinių sąjungų nariai, socialinių paslaugų įstaigų vadovai, socialiniai darbuotojai, kurie nepriklausė profesinėms sąjungoms.

Tyrimo metu nustatyta, kad skirtingose savivaldybėse ir įstaigose socialinis dialogas stiprėja ir intensyvėja. Pagrindiniai veiksniai, kurie lėmė socialinio dialogo plėtrą yra Darbo kodekso priėmimas ir Šakinių kolektyvinių sutarčių (ŠKS) pasirašymas. Visa tai paskatino profesinių sąjungų kūrimąsi, domėjimąsi darbuotojų teisėmis ir galimybėmis, davė naudos profesinių sąjungų nariams, žmonės tapo aktyvesni, darbuotojai labiau motyvuoti, papildomai buvo pasirašytos įstaigos lygmens kolektyvinės sutartys, atsirado daugiau pasitikėjimo ir dialogo su įstaigų vadovais, pagerėjo psichologinis klimatas ir darbo aplinka ir pan.

Tačiau pažymėta, kad savivaldybių administracijos, įstaigų vadovai į ŠKS derybų procesą nebuvo įtraukti. Todėl trūko informacijos, konsultacijų, kaip realiai sutartį įgyvendinti, kas sukėlė įtampą ir nepasitikėjimą. Savivaldybės ir socialinių paslaugų įstaigos taip pat susidūrė su ŠKS finansavimo problemomis: ŠKS įsigaliojo viduryje metų ir ŠKS nuostatos numatė didesnę užmokestį už tą patį darbą ir garantijas tik profesinės sąjungos nariams, kas supriešino darbuotojus ir sukėlė įtampą kolektyvuose.

Šioms išvadoms pritarė ir forumo dalyviai, kurie taip pat atkreipė dėmesį į tai, kad savivaldybėse vis dar vyrauja neigiamas požiūris į profesines sąjungas, raginama nestoti, daromas spaudimas, trūksta supratimo ir suvokimo apie profesinių sąjungų veiklą tiek vadovų, tiek darbuotojų tarpe. Dalis darbuotojų profesines sąjungas mato kaip įrankį trumpalaikių problemų sprendimui (pvz. konfliktai darbe, atleidimas iš darbo ir pan.), trūksta susikalbėjimo tarp profesinių sąjungų vadovų, darbuotojų ir darbdavių, pasigendama aiškios lyderystės, efektyvios komunikacijos, sėkmingai socialinio dialogo plėtrai trukdo dažna administracijos vadovų kaita, juntamas derybinių igūdžių trūkumas, ir pan.

VEIKSMŲ PLANAS IR REKOMENDACIJOS

Socialinis dialogas yra veiksmingas būdas derinti interesus, įveikti iškylančius iššūkius, skatinti ekonominę bei socialinę pažangą, todėl aktyvus profesinių sąjungų ir darbdavių atstovų dalyvavimas ir bendradarbiavimas socialiniame dialoge yra labai sveikintinas. Lietuvoje kol kas socialinis dialogas suprantamas, kaip „dialogas“ tarp darbdavio ir darbuotojo. Tik labiau įsitraukę į procesą asmenys supranta tai, kaip organizuotų sąjungų atstovų kolektyvines derybas, socialinės įtampos mažinimą ir pan.

Plėtojant socialinį dialogą savivaldybių lygmenyje svarbu atlikti tokius veiksmus:

- identifikuoti ir charakterizuoti pagrindinius socialinių paslaugų srities darbdavius savivaldybių lygmenyje.
- Identifikuoti ir charakterizuoti savivaldybių lygmens socialinio dialogo darbuotojus: išsiaiškinti, ar socialinis dialogas turėtų apimti tik socialinius darbuotojus, ar visus socialinių paslaugų teikėjus, t.y. ir socialinių darbuotojų padėjėjus.

- Išsiaiškinti ir detaliau apibrėžti, kaip ir kokiais etapais savivaldybių lygmenyje turėtų būti organizuojamas socialinio dialogo procesas tarp darbdavių ir socialinių paslaugų srities darbuotojų.
- Išsiaiškinti pagrindinius iššūkius (pvz. darbo užmokestis, darbo sąlygos, profesinė rizika, atostogų trukmė ir pan.), kylančius socialinės srities darbuotojams profesinėje veikloje ir apibrėžti nuostatas, kurios galėtų būti įtrauktos į kolektyvinių sutarčių turinį/ nuostatas.
- Aptarti socialinių paslaugų srities kolektyvinių sutarčių galimą kontekstą.

Siekiant didinti supratimą bei suvokimą apie socialinį dialogą rekomenduojama:

- stiprinti socialinį dialogą savivaldybių lygmeniu organizuojant mokymus bei gerosios patirties mainus, analizuojant labiau patyrusių šalių esamas sistemas ir adaptuojant jas Lietuvoje.
- Pasitelkiant konsultanus, įvertinus ES šalių patirtį skatinti teritorinių sutarčių socialinių paslaugų srityje pasirašymą, į derybų procesą labiau įtraukti darbdavius.
- Ugdyti deryboms būtinus praktinius įgūdžius rengiant mokymus ir praktinius užsiėmimus.
- Didinti darbuotojų ir darbdavių tarpusavio pasitikėjimą bei supratimą apie profesinių sąjungų svarbą, inicijuojant diskusijas, kas galėtų būti darbdavių atstovu derybose, koks galėtų būti savivaldybių lygmens darbdavių įsitraukimo į šį procesą mechanizmas ir pan.