



*Effective Tackling of the Economic Crisis and the Role of workers
and social partners in Public Sector*

**ŽINIŲ SKATINIMAS IR PAGALBOS TEIKIMAS
DARBDAVIAMS BEI DARBUOTOJAMS EKONOMIKOS IR
SVEIKATOS KRIZĖS METU**

VADOVAS NACIONALINIAMS PATARĖJAMS

Ángel Lozano
Ispanų filologijos ir dokumentikos mokslų daktaras
Ekspertas ir projekto koordinatorius
angelozanohidalgo@gmail.com

Įvadas

Šis **vadovas** skirtas projekte dalyvaujantiems nacionaliniams patarėjams; Jame pateikiama pagrindinė informacija apie veiklą, susijusią su Europos Sąjungos skatinamomis atsigavimo ir atsparumo priemonėmis, kurias šio projekto šalys partnerės gali įgyvendinti kovodamos su COVID-19 pandemijos sukelta ekonomikos ir sveikatos krize.

Iš vienos pusės, dėl *viešojo sektoriaus* organizavimo skirtumų kiekvienoje iš šalių, ES valstybių narių bei šalių kandidačių vykdomų priemonių, o iš kitos pusės dėl skirtingų šalių nevienalytiškumo neįmanoma nustatyti bendrų kriterijų, kurie tiktų visiems kalbant apie minėtų priemonių taikymą.

Europos Sąjungos priemonės, skatinančios atsigavimą po COVID-19 sukeltos sveikatos krizės ir jos sukeltos ekonominės krizės, iš esmės yra orientuotos į du aspektus: užimtumo išsaugojimą ir (arba) naujų darbo vietų kūrimą, siekiant įveikti naujus iššūkius darbo rinkoje; ir mokymo skatinimas kuris suteikia profesinį tobulėjimą ir perkvalifikavimą, kaip ir visą gyvenimą trunkančio, į užimtumą orientuoto mokymosi skatinimas.

Šiuo atžvilgiu primintina, kad 2019 m. birželio 20 d. buvo paskelbta *Direktyva 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje*, kurią valstybės narės turi įvesti iki 2022 m. rugpjūčio 1 d., ir kuri nustato įvairius su mokymu susijusius elementus, kurie yra apibrėžiami kaip būtinos darbuotojų



įdarbinimo sąlygos, ypač pabrėžiant būdą, kuriuo darbuotojams gali būti užtikrintas mokymasis per visą darbingą gyvenimą, kas yra užimtumo katalizatorius.

Šia prasme, eidami „keliu“ į ekonomikos atsigavimą ir sušvelnindami COVID-19 padarinius, turime atsidėti įvairių aspektų, kurie turėtų padėti mums veiksmingai kovoti su šia krize, analizei; be kita ko, reikėtų išanalizuoti:

- naujos užimtumo formos, ypatingą dėmesį skiriant nuotoliniam darbui ir skaitmeninimui, kas yra įgyvendinama įvairiose nacionalinėse teritorijose, ypač viešajame sektoriuje, siekiant įvertinti jų galimą poveikį darbuotojams ir jų įdarbinimo sąlygoms.
- Darbuotojų sveikatos ir saugos darbo vietoje 2021-2027 metų Strateginiio pagrindo sprendiniai, įvairios jų strateginės kryptys, atsižvelgiant į įvairius profesinius sektorius ir veiklas, kurioms skiriamas ypatingas dėmesys.
- darbuotojų teisių ir jų įdarbinimo sąlygų apsauga tokios krizės metu kaip dabar; taip pat vaidmenį, kurį turi atlikti socialiniai partneriai.
- gebėjimas reaguoti į restruktūrizavimo proceso iššūkius, kurių didesniu ar mažesniu mastu tikisi dabartinis kiekvienos šalies viešasis sektorius, įvertinant paslaugų perdavimo arba subrangos paslaugų poveikį minėtam procesui..
- tobulinti darbuotojų skaitmeninius įgūdžius, siekiant išlikti darbo rinkoje, tobulėti profesinėje srityje ar keisti darbą pereinamuosiuose procesuose. Neturėtume pamiršti, kad nacionaliniuose planuose dėl galimybės gauti Europos lėšų atkūrimo ir atsparumo didinimui turi būti numatyta 20 proc. priemonių, susijusių su skaitmenine transformacija, ypač viešojo sektoriaus skaitmeninimu; o kiti 37 % priemonių turi būti nukreipta į ekologinį perėjimą.

Šis **vadovas projektų patarėjams**, dirbantiems Dialogo centre, gali būti naudingas nustatant gaires ir apibrėžiant tikslus šiomis temomis, siekiant palaikyti socialinį dialogą tarp socialinių partnerių ir vyriausybių.

Toliau atkreipsime dėmesį į kai kuriuos paminėtų temų aspektus, nurodydami keletą klausimų, kuriuos turėtų išanalizuoti nacionaliniai patarėjai, kad būtų galima tinkamai prieiti prie šio projekto konsultacinio etapo, kuriuo siekiama **skatinti žinias ir suteikti reikiamą paramą kaip ir darbuotojams bei jų atstovams (ir profesinėms sąjungoms), taip ir darbdaviams (mūsų atveju ypač viešojo sektoriaus vadovams)**.

Tam reikia atlikti apklausą (desk research), kuri leistų individualiai susipažinti su kiekvienos šalies teisės šaltiniais, galiojančiais reglamentais bei aktų pakeitimo pasiūlymais, kurie galėtų atsirasti dėl tam tikrų atsigavimo ir atsparumo priemonių, esančių įvairių Europos Sąjungos šalių ir (arba) šalių kandidačių nacionaliniuose planuose, įgyvendinimo.



Mokymo, siekiant tobulinti profesinius įgūdžius ir perkvalifikavimą, akcentavimas, kaip ir mokymosi visą gyvenimą nukreipto į užimtumą skatinimas.-

- a) Teisė į mokymąsi pagal nacionalinius teisės aktus
- b) Profesinio tobulėjimo ir užimtumo ryšys
- c) Profesinis perkvalifikavimas kaip profesinės karjeros perorientavimo priemonė
- d) Laiko planavimas ir nemokami darbuotojų mokymo kursai
- e) Bendroji darbdavių mokymo politika
- f) Nuotolinis mokymasis, kaip nauja mokymo sistema, kurią sukėlė COVID-19 pandemija

Darbuotojų skaitmeninių įgūdžių skatinimas, kad jie galėtų patekti į darbo rinką, išgyventi joje ir siekti profesinės pažangos.-

- a) Principai, užtikrinantys, kad švietimas ir profesinis mokymas būtų pritaikytas darbo rinkai skaitmeninio požiūriu
- b) 2020 m. lapkričio 30 d. *Osnabrilio deklaracijos* dėl švietimo ir mokymo, kaip ekonomikos atsigavimo ir sąžiningo perėjimo prie skaitmeninės ir ekologiškos ekonomikos, įgyvendinimas
- c) Elektroninės tvarkymo procedūros kaip piliečių ir valdžios santykių užmezgimo būdas
- d) socialinių, lyčių, teritorinių ir skaitmeninių kliūčių ir prieigos prie viešųjų paslaugų skirtumų buvimas
- e) Svarbiausios viešojo sektoriaus sritys skatinant skaitmenizaciją.
- f) konkretūs nacionaliniai planai dėl skaitmeninių įgūdžių viešajame sektoriuje

Darbuotojų saugos ir sveikatos *Strateginio pagrindo 2021–2027 m.* rengimas ir įvairios jo strateginės kryptys.-

- a) Sveikatos priežiūra nacionaliniu lygmeniu: darbuotojų teisės ir darbdavio pareigos



With financial support from the European Union

- b) Darbuotojų dalyvavimo, informavimo, konsultavimo ir kolektyvinių derybų mechanizmų įgyvendinimas saugos ir sveikatos darbe srityje
- c) Pokyčių sveikatos ir saugos darbe srityje numatymas ir valdymas ekologinio ir skaitmeninio perėjimo sąlygomis
- d) Psichosocialinės rizikos ir psichinės sveikatos gydymas darbo vietoje: prevencija ir būsimi veiksmai
- e) Nustatyti priemones, skirtas užkirsti kelią smurtui prieš moteris lyties pagrindu, priekabiavimui ir diskriminacijai darbo vietoje ir su juo kovoti.
- f) Nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų prevencija nacionaliniuose teisės aktuose, ypatingą dėmesį skiriant profesijoms, kurioms tokiose situacijose kyla didžiausias pavojus.
- g) COVID-19 pandemijos poveikio darbuotojų saugai ir sveikatai analizė ir protokolų bei naujų prevencinių priemonių nuo kitų pandemijų sukūrimas.

Darbo rinkos iššūkiai dėl naujų užimtumo formų diegimo.-

- a) Nacionalinės ir (arba) sektorių strategijos, skirtos darbo rinkos iššūkiams spręsti, atsižvelgiant į naujas užimtumo formas ir jų poveikį dabartinėms įdarbinimo sąlygoms.
- b) Nepriklausomų darbuotojų statuso MIG ekonomikoje teisinis reglamentavimas; ypatingą dėmesį skiriant nuostatoms dėl „laisvųjų raitelių“ (*free riders*) ir darbo platformose
- c) Darbuotojų sveikatos apsaugos traktavimas atsižvelgiant į naujas užimtumo formas: darbo nestabilumą, nestabilią darbą, perkėlimus ir kt.
- d) Naujų užimtumo formų poveikis viešojo sektoriaus restruktūrizavimui: užsakomųjų paslaugų teikimas ir subranga
- e) Nuotolinis darbas ir jo taikymas viešajame sektoriuje: savanoriškumas, grįžtamumas, sąlygos, duomenų apsauga, techniniai aspektai, skaitmeninis atjungimas ir darbo laikas, profesinės rizikos prevencija ir kt.

Socialinių partnerių vaidmuo ginant darbuotojų teises ir jų įdarbinimo sąlygas krizės metu

- a) Įrankių naudojimas darbuotojų dalyvavimui (informavimui ir konsultavimui) sveikatos pandemijos ir ekonomikos krizių valdyme
- b)



With financial support from the European Union

- c) Kolektyvinių derybų iššūkiai dėl sveikatos ir ekonomikos krizės sąlygų ir naujų užimtumo formų įvedimo
- d) Tinkamai teisiškai suformuluoti naujų užimtumo formų atsiradimą, kartu užtikrinant darbo santykių saugumą ir nuspėjamumą
- e) Per kolektyvines derybas nustatyti darbuotojų apsaugos minimalias teises: atlyginimą, darbo sąlygas, darbo valandas, mokymą ir kt.
- f) Socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų traktavimas projekto partnerių viešajame sektoriuje: sunkumai, iššūkiai ir pasiūlymai tobulinimui.

Ángel Lozano Hidalgo
Ispanų filologijos ir dokumentikos mokslų daktaras
Ekspertas ir projekto koordinatorius
angelozanohidalgo@gmail.com