Vilniaus universitetas
TARPTAUTINIŲ SANTYKIŲ IR POLITIKOS MOKSLŲ INSTITUTAS

Politikos mokslų bakalauro programa
Bakalauro darbas

Gytis Grakauskas
IV kurso, 3 grupės studentas

Darbuotojų įsitraukimo į profesinių sąjungų veiklą problematika post-sovietinėje erdvėje: Lietuvos atvejo analizė

BAKALAURO DARBAS

Darbo vadovas: Doc. Dr. Liutauras Gudžinskas

Vilnius, 2020

Bakalauro darbo vadovo išvados dėl darbo gynimo:

.....
.....
.....

..... **.....** **.....**

(data) (v., pavardė) (parašas)

Bakalauro darbas įteiktas gynimo komisijai:

..... **.....**

(data) (Gynimo komisijos sekretorės parašas)

Bakalauro darbo recenzentas:

.....

(v., pavardė)

Bakalauro darbų gynimo komisijos įvertinimas:

.....

Komisijos pirmininkas:

Komisijos nariai:

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

Patvirtiname, kad įteikiamas darbas *(Darbuotojų įsitraukimo į profesinių sąjungų veiklą problematika post-sovietinėje erdvėje: Lietuvos atvejo analizė)* yra:

1. Atliktas mano pačios ir nėra pateiktas kitam kursui šiame ar ankstesniuose semestruose;
2. Nebuvo naudotas kitame Institute/Universitete Lietuvoje ir užsienyje;
3. Nenaudoja šaltinių, kurie nėra nurodyti darbe, ir pateikia visą panaudotos literatūros sąrašą.

Gytis Grakauskas

Vardas, pavardė (parašas)

BIBLIOGRAFINIS APRAŠAS

Grakauskas, G., Darbuotojų įsitraukimo į profesinių sąjungų veiklą problematika post-sovietinėje erdvėje: Lietuvos atvejo analizė? Politikos mokslų specialybės, bakalauro darbas / VU Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas; darbo vadovas L.Gudžinskas – Vilnius, 2020

Reikšminiai žodžiai: profesinės sąjungos, įtaka narių pritraukimui, išoriniai veiksniai, vidiniai veiksniai, pokomunistinė praeitis

Šiame darbe atliekama Lietuvos atvejo analizė bandant suprasti, kokios priežastys lemia menka darbuotojų įsitraukimą į profesinių sąjungų veiklą ir su kokiomis problemomis susiduria Lietuvoje veikiančios profesinės sąjungos. Remiantis apklausiamų profesinių sąjungų atstovų pateikiama medžiaga atliekama situacijos analizė ir išskiriami pagrindiniai vidaus bei išorės veiksniai, atsiskleidę pokalbių su informantais metu. Išvadose aptariami tyrimo metu gauti rezultatai, nustatomos svarbiausios priežastys, lemiančios žemą darbuotojų įsitraukimo lygį ir teikiami pasiūlymai esamai situacijai gerinti.

Turinys

1. Įvadas 5
1.1 Darbo aktualumas 5
1.2 Darbo problema 6
1.3 Objektas 7
1.4 Darbo tikslas ir uždaviniai 8
1.5 Literatūros apžvalga 8
2. Teorija ir metodologija 13
2.1 Teorinis pagrindas 13
2.2 Metodologija 16
3. Empirinė dalis 18
3.1 Profesinių sąjungų raidos istorija 18
3.2 Vidiniai veiksniai, lemiantys įsitraukimą į profesinės sąjungos veiklą 19
3.2.2 Pačių profesinės sąjungos narių iniciatyvos trūkumas 22
3.2.3 Nario mokesčio problema, profesinių sąjungų finansavimo klausimas 23
3.2.4 Profesinių sąjungų tarpusavio ryšiai 25
3.3 Išoriniai veiksniai, lemiantys darbuotojų įsitraukimą į profesinių sąjungų veiklą 27
3.3.1 Sovietinės praeities veiksnys profesinių sąjungų veikloje 27
3.3.2 Darbdavio ir darbuotojų santykis profesinių sąjungų kontekste 30
3.3.3 Bendras visuomenės supratimas apie profesinių sąjungų veiklą 36
3.3.4 Teisinis aspektas profesinių sąjungų efektyvumo atžvilgiu 36
3.3.5 „Laukinis kapitalizmas“ kaip reiškinys, darantis įtaką profesinėms sąjungoms 42
3.3.6 Individualizmo įtaka Lietuvos visuomenėje 43
Išvados ir refleksija 45
Literatūros sąrašas: 50
Priedai 55

1. Įvadas

1.1 Darbo aktualumas

Organizuotas darbuotojų būrimasis į organizacijas, vadinamas profesinėmis sąjungomis, XXI amžiaus pradžioje vis dar išlieka svarbiu svertu ginant savo teises darbdavių atžvilgiu. Nors dalyvavimas profesinių sąjungų veikloje pasauliniu mastu tendencingai mažėja jau daugelį metų, ne vienoje šalyje jis vis dar išlieka aukštas, o sąjungų turima galia gali daryti akivaizdžią įtaką darbdavių sprendimams atlyginimų, darbo laiko ar kitų aktualių problemų atžvilgiu.

Šios organizacijos yra svarbios ir kuriant precedentą galimam darbuotojų pasipriešinimui netinkamoms darbo sąlygoms. Remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 244 straipsniu[1], profesinėms sąjungoms yra suteikta galimybė inicijuoti darbuotojų streikus, kuriais galima atkreipti darbdavių dėmesį į darbo vietoje patiriamus sunkumus, netenkinantį darbo atlyginimą ar tiesiog išreiškiant savo poziciją, kada tai neveiksminga atlikti kitomis priemonėmis, tokiomis kaip taikus sutarimas.

Visgi, kiekviename pasaulio regione profesinės sąjungos susiduria su skirtingais iššūkiais ir sunkumais. Lietuvos atvejis išsiskiria vienu mažiausiu profesinių sąjungų narių skaičiaus procentu tiek tarp buvo pokomunistinių valstybių, tiek Europos Sąjungos kontekste. Pagal turimą statistiką, profesinių sąjungų veikloje dalyvauja vos mažiau nei 8% dirbančių šalies gyventojų[2]. Tiesa, tikslus narių skaičius yra apytikslis, nes ne visos profesinės sąjungos skelbia turimų narių skaičių, tačiau teigiama, jog narystės procentas svyruoja tarp 8-10 % nuo dirbančiųjų šalies gyventojų[3]. Latvijoje profesinių sąjungų veikloje dalyvauja apie 12 procentų dirbančiųjų, o Estijoje narių skaičius yra panašus kaip ir Lietuvoje ir siekia apie 7-8 % nuo dirbančiųjų skaičiaus.

Įsitraukimo į profesines sąjungas Lietuvoje rodikliai labiausiai panašūs į Estijos bei Prancūzijos įsitraukimo rodiklius, o pats profesinių sąjungų narių skaičius kartu su Estija yra vienas mažiausių visoje Europos Sąjungoje. Visgi, Prancūzijoje profesinių sąjungų daroma įtaka yra gerokai labiau išreikšta aktyviais profesinių sąjungų veiksmais – čia dažnai organizuojami stambaus masto streikai, darbuotojų demonstracijos, ypač tarp transporto sektoriuje dirbančių įmonių.[4]

---

[1] LR Darbo kodeksas, https://www.infolex.lt/ta/368200:str244

[2] Oficialiosios statistikos portalas, „Narystės organizacijos“, 2018. < https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=5840354>

[3] Tiksli statistika apie šiuo metu esantį profesinių sąjungų narių skaičių nėra žinoma, tačiau patys informantai (R_4, R_5, R_13) teigė, jog Lietuvoje profesinėse sąjungose yra apie 8-10% visų šalies dirbančiųjų

[4] Ingri Bergo, „1.4 million reimbursed SNCF train tickets: The numbers that tell the story of the strikes in France“, *TheLocal*, 2020. < https://www.thelocal.fr/20200108/in-numbers-the-impact-of-month-long-transport-strikes-on-france>

Šis pavyzdys demonstruoja, jog darbuotojų įsitraukimą į profesinių sąjungų veiklą ir aktyvų dalyvavimą siekiant geresnių darbo sąlygų veikia daug daugiau įvairiausių aplinkybių, nei tik profesinių sąjungų dydis, kuris Lietuvoje yra net didesnis nei aktyviai streikuojančioje Prancūzijoje, tačiau aktyvūs protesto veiksmai, streikų skaičius Lietuvoje išlieka itin mažas. 2019-aisiais Lietuvoje nebuvo surengtas nei vienas streikas, o daugiau nei 99% streikų šalyje organizuoja tik švietimo sektoriaus darbuotojai.[5]

Pačios profesinės sąjungos įstatymų numatyta tvarka vis dar išlieka reikšmingomis organizacijomis darbuotojams derantis dėl geresnių darbo sąlygų. Jos turi teisę su darbdaviu derėtis dėl kolektyvinių sutarčių pasirašymo, dalyvauja trišalės tarybos posėdžiuose bei turi galimybę inicijuoti streikus. Tačiau šalies darbuotojų įsitraukimas yra itin menkas, o tai apriboja galimybes organizuotai kalbėti apie netenkinančias darbo sąlygas bei spręsti įsišaknijusias problemas tarp šalies darbdavių. Tokios sąlygos taip pat gali sudaryti darbdaviams naudotis esama padėtimi bei vengti socialinio dialogo. Visgi paskutiniaisiais metais švietimo sektoriaus darbuotojų organizuoti streikai įrodė, jog kolektyviniai darbuotojų veiksmai vis dar yra aktualus siekiant ne tik reikalauti didesnio darbo užmokesčio, bet ir parodyti apie šalyje egzistuojančias darbuotojų problemas ir būtinybę jas spręsti ieškant dialogo kartu su profesinėmis sąjungomis.

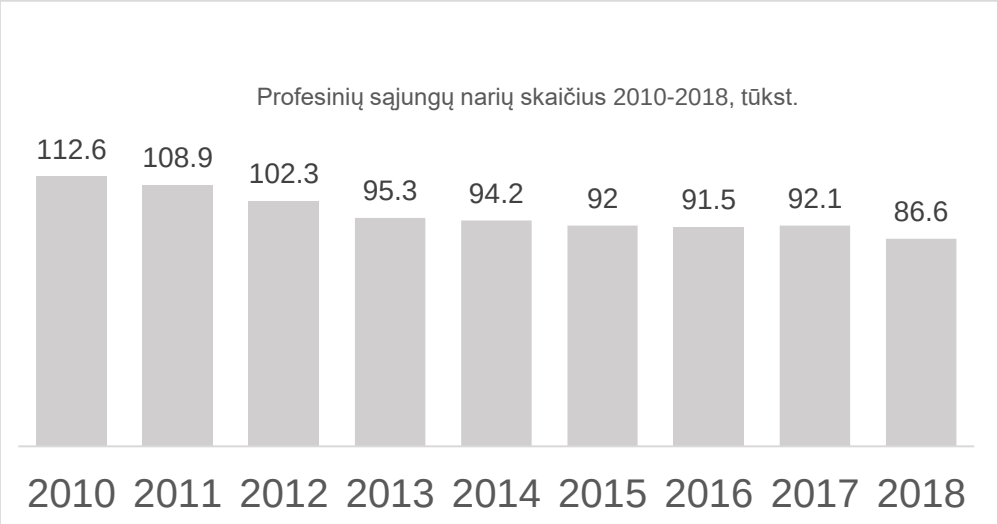
Šis darbas yra aktualus siekiant suprasti, kokios problemos kamuoja šalies profesines sąjungas Lietuvai žengiant į XXI amžiaus trečiąjį dešimtmetį ir ar jos vis dar yra pajėgios išlaikyti savo turimas pozicijas bei kokios perspektyvos šių organizacijų laukia ateityje. Pastarųjų metų vidurinio ugdymo sektoriaus streikai, gydytojų protestai bei Vilniaus universiteto bendruomenės organizuotas „Paskutinio prioriteto“ protestas pademonstravo, jog organizuotas darbuotojų veikimas vardan bendro tikslo išlieka itin svarbiu siekiant pokyčių profesinėje aplinkoje. Tad šiuo darbu bus bandoma atrasti, kodėl tik itin nedidelė dalis dirbančių Lietuvos gyventojų įsitraukia į profesinių sąjungų veiklą ir kokios priežastys lemia tokį menką įsitraukimą.

1.2 Darbo problema

Remiantis statistikos departamento pateikiamais duomenimis, narių skaičius šalies profesinėse sąjungose mažėja jau daugelį metų iš eilės. Nors 2017-aisiai buvo užfiksuotas itin simbolinis narių skaičiaus padidėjimas, tačiau narystės procentas sumažėjo apie 0.3%. O jau 2018-aisiais vėl užfiksuotas ryškus profesinių sąjungų narių skaičiaus kritimas. Jis matomas lentelėje Nr.1.

[5] Oficialiosios statistikos portalas, „Darbo rinka Lietuvoje (2019 m. leidimas), Streikai“, 2019. <https://osp.stat.gov.lt/darbo-rinka-lietuvoje/darbo-rinka-lietuvoje-2019/darbo-uzmokestis-darbo-sanaudos-ir-streikai/streikai >

Lentelė Nr.1[6]



Šie rodikliai demonstruoja, jog naryčių profesinėse sąjungose skaičiui ir toliau tendencingai mažėjant, šios organizacijos neišvengiamai susidurs su vis didesniais iššūkiais siekiant suburti pakankamą narių skaičių tam, jog profesinės sąjungos išsaugotų ženklesnę įtaką. Mažėjantis profesinių sąjungų narių skaičius pastebimas nepaisant to, jog po 2008-aisiais pasaulį sukrėtusios pasaulinės finansų krizės Lietuvos profesinės sąjungos pradėjo skirti didesnį dėmesį naujų narių pritraukimui, ypatingą dėmesį skiriant jauno amžiaus darbuotojams[7]. Visgi, šiuo metu Lietuvoje nėra atlikta pakankamai tyrimų, kurie galėtų nurodyti, kokios priežastys lemia darbuotojų jungimąsi į profesines sąjungas bei su kokiomis problemomis susiduria probleminės sąjungos vykdydamos savo veiklą. Apskritai, Lietuvos akademinėje erdvėje pastebimas panašaus pobūdžio tyrimų trūkumas, o kai kurie šalies mokslininkai Lietuvos profesinių sąjungų tyrimus laiko „tarsi tera incognita[8]“. Tad panašaus pobūdžios tyrimų trūkumas šiuo atveju taip pat yra viena iš šio darbo problemų, tad priežastis dėl žemos narystės suprasti yra sudėtinga.

1.3 Objektas

Šio darbo objektas yra profesinių sąjungų atstovų pateikti atsakymai dėl profesinių sąjungų veiklos, kurie yra nagrinėjami pateikiant gilesnį istorinį, politinį, ekonominį bei socialinį kontekstą, taip

[6] Statistika sudarya oficialiosios statistikos portalo 2010-2018 duomenimis
[7] Inga Blažiene ir Boguslavas Gruževskis, „Lithuanian trade unions: from survival skills to innovative solutions“, p.120. <https://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:24612857/datastreams/MAIN/content> [Žiūrėta 2020 03 12]
[8] Rasa Glinskienė ir Asta Krašenkienė, Profesinės sąjungos, jų vaidmuo ir poveikis ekonomikai, p.66. <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2010~1367177435527/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content> [Žiūrėta 2020 03 13]

bandant suprasti profesinių sąjungų problematiką Lietuvoje ir priežastis, lemiančias žemą darbuotojų įsitraukimą.

1.4 Darbo tikslas ir uždaviniai

Šio darbo tikslas yra suprasti, kokios tendencijos vyrauja tarp skirtingų profesinių sąjungų atstovų profesinių sąjungų atžvilgiu. Darbo metu bus įgyvendinami šie uždaviniai:

1) Pristatomos darbuotojų įsitraukimo į profesinių sąjungų veikla teorijos ir pagal jas sudaromos tyrimo klausimų gairės
2) Atliekami giluminiai pusiau struktūruoti interviu su profesinių sąjungų atstovais
3) Atliekama empirinė situacijos apžvalga, aptariant profesinių sąjungų raidą nuo komunizmo griūties iki šių dienų
4) Atliekama profesinių sąjungų atstovų pateiktų atsakymų analizė, bandant paaiškinti profesinių sąjungų Lietuvoje problematiką bei žemo darbuotojų įsitraukimo priežastis
5) Pateikiamos išvados ir pasiūlymai

1.5 Literatūros apžvalga

Dalyvavimo profesinių sąjungų veikloje tema Lietuvoje yra ganėtinai mažai tyrinėta, tad šalies mastu atliktų tyrimo mastas yra gana siauras. Visgi globaliu mastu profesinių sąjungų problematika yra tyrinėta gana plačiai. Profesinės sąjungos mokslininkų dėmesį traukia dėl pačių įvairiausių priežasčių, tad nagrinėjant esamą literatūrą susiduriama su daugybe skirtingų teorinių aiškinimų.

Kaip vieną pirmųjų profesinių sąjungų vaidmenį tyrinėjusių mokslininkų galima laikyti filosofą Karlą Marx, kuris gyveno ir dirbo būtent tuo laikotarpiu, kada profesinės sąjungos tik pradėjo dėti pamatus pasaulio istorijoje. Pasak Markso, profesinės sąjungos buvo pirmasis žingsnis siekiant, jog darbininkai taptų atskira visuomenės klase ir įgytų daugiau teisių tuo metu dar itin darbininkų atžvilgiu nepalankioje aplinkoje[9]. Jis teigė, jog vienintelė darbininkų turima galia buvo didelis žmonių kiekis, tačiau šios jėgos neįmanoma tinkamai išnaudoti dėl nesamos vienybės ir bendradarbiavimo tarp skirtingų individų. Elgdamiesi individualiai darbininkai neturi jokių galimybių pasipriešinti kapitalo turimai įtakai ir kontrolei[10]. Marksas taip pat pabrėžia, jog profesinės sąjungos yra ne tik reikalingos, bet ir būtinos ir privalo egzistuoti tol, kol pasaulyje vyraus kapitalistinė ekonomikos santvarka. Tiesa, tuo pat metu tiek Marksas, tiek Engelsas pabrėžė, jog nors profesinės sąjungos ir yra reikalingos norint vienyti darbininkus, jos nesudaro pakankamų galimybių

[9] E.W. Campbell, „Growth Of Trade Unionism In Australia“, cituota iš Lance Sharkey, *The Trade Unions: Communist Theory and Practice of Trade Unionism*, 1961. <https://www.marxists.org/history/australia/comintern/sections/australia/1961/trade-unions/introduction.htm> [Žiūrėta 2020 03 08]

[10] Ten pat

keisti kapitalistinio režimo santvarką, o pačios iš esmės veikdamos derybų su kapitalizmo sistemos atstovais pagrindu, nėra efektyvios užtikrinant visų darbininkų darbo sąlygų gerinimą.[11]

Iš esmės XIX amžiaus antrąją pusę galima laikyti laikotarpiu, kada profesinės sąjungos pradeda įgauti vis didesnį pripažinimą iš liberalios vidurinės klasės atstovų, o jų daroma įtaka valstybės ekonominiam gyvenimui tampa vis labiau pastebima. Profesinių sąjungų svarbą, panašiai kaip ir Marksas pabrėžė ir mokslininkas Sidney Webb'as, kartu su Beatrice Webb atlikęs Britanijos XIX profesinių sąjungų analizę ir aprašęs įvairius profesinių sąjungų teorijos modelius savo darbe *Industrial Democracy*, labiausiai susitelkdami į ekonominius aiškinimo aspektus. Pasak Webb'ų, net ir visai darbininkų klasei būtų itin sudėtinga pasiekti norimų tikslų darbo sąlygų gerinimo atžvilgiu bei iškelti patiriamas problemas į viešumą, jei būtų bandoma tai daryti individualiai[12]. Čia pat taip minima, jog darbuotojai bet kokiu atveju privalo būti gerai organizuoti ir turėti pakankamai pajėgumų, jog galėtų apie savo patiriamas problemas informuoti visuomenę, o esant neišvengiamam reikalui sugebėtų ryžtis laikinai apleisti savo darbo vietas tam, jog streiko metu parodyta savo stiprias pozicijas[13]. Analizuojant šį Webb darbą galima matyti, jog profesinių sąjungų ir darbdavių santykis XIX amžiaus pabaigoje ir XX amžiaus pradžioje pradeda kisti ir tampa vis labiau panašus į tarpusavio bendradarbiavimą ir konstruktyvesnes derybas ir tokiu būdų mutuoja iš XIX amžiaus viduriui labiau būdingo dialogo nebuvimo bei dažnų darbininkų streikų. Tai pastebi ir Webb, teigdami, jog ateityje profesinės sąjungos turėtų daugiau dėmesio skirti savo narių bei atstovaujamos organizacijos darbininkų profesiniams įgūdžiams gerinti, darbo priemonių bei aplinkos atnaujinimui ir pozicijų visuomenėje stiprinimui[14]. Pagrindine šio darbo mintimi galima laikyti tai, jog esminis profesinių sąjungų tikslas yra padidinti darbuotojų kolektyvinio derėjimosi galią[15]. Tad nuo XX amžiaus pradžios vis daugiau mokslininkų pradeda pesimistiškai vertinti Markso iškeltas darbininkų klasės revoliucijos idėjas ir akcentuoja profesinių sąjungų ir darbdavių bendradarbiavimą. Šį pokytį galima laikyti perėjimu iš revoliucinio profesinių sąjungų aiškinimo į evoliucinį[16]. Kiek vėliau, XX amžiaus trečiajame dešimtmetyje profesines sąjungas imta nagrinėti labiau iš teisinės pusės, buvo tiriamas jų ryšys su teismais ir teisiniais ginčais tarp darbininkus atstovaujančių organizacijų ir darbdavių. Šiuos tyrimus galima priskirti industrinės jurisprudencijos krypčiai, kurią aprašė tokie mokslininkai kaip S.

[11]Jacobin, „Why Unions Are Good — But Not Good Enough". < https://www.jacobinmag.com/2020/01/marxism-trade-unions-socialism-revolutionary-organizing > [Žiūrėta 2020 03 08]
[12] Sidney and Beatrice Webb, *Industrial Democracy*, Longmans, Green and Company, 1911, 824
[13] Ten pat, 825
[14] Ten pat, 825-826
[15] Stavros A. Drakopoulos, „The Development of Trade Union Theory and Mainstream Economic Methodology", 2012, 5 <https://www.researchgate.net/publication/254445527_The_Development_of_Trade_Union_Theory_and_Mainstream_Economic_Methodology> [Žiūrėta 2020 03 10]
[16]Smriti Chand, „5 Classification of Theories of Trade Union" < http://www.yourarticlelibrary.com/trade-unions/5-classification-of-theories-of-trade-union/35463> [Žiūrėta 2020 03 14]

H. Slitcher bei Morris L. Ernst. Pasak Ernst, teismų sistema nebuvo tinkamai sureguliuota ir ištobulinta tam, jog galėtų tinkamai spręsti tarp profesinių sąjungų ir darbdavių iškylančius ginčus, tad šias problemas spręsti yra itin svarbu[17]. Dar vienas profesinių sąjungų vaidmens aiškinimas buvo aprašytas austrų kilmės mokslininko Frank Tannenbaum, kuris vadovavosi pasipriešinimo principais. Pasak Tannenbaum, profesinės sąjungos (arba darbininkai), net ir būdami konservatyvių pažiūrų bei leisdamiesi į derybas su darbdaviais, vis tiek yra linkę į pasipriešinimą bei didesnių galių įgijimą.[18]Skirtingai nei marksistinės teorijos atveju, šiuo atveju profesinių sąjungų atstovai nesiekia savo veiksmais pakeisti esamos valdžios sukeldami revoliuciją, o tiesiog norėjo įgyti didesnę autonomiją įmonių atžvilgiu. O šie veiksmai, net ir profesinėms sąjungoms to neišsikeliant kaip konkretaus tikslo, savaime keitė šalių politinę ir socialinę aplinką ir vedė valstybės link industrinės demokratijos visuomenės įsigalėjimo[19].

Vėliau sekantį laikotarpį, tarpsnį po Didžiosios ekonominės krizės ir Antrojo Pasaulinio karo galima laikyti profesinių sąjungų kūrimosi „aukso amžiumi“. Ketvirtajame amžiaus dešimtmetyje profesinės sąjungos jau buvo gerokai pažengusios tiek ginant savo narių interesus teisiniu pagrindu, tiek ir gerinant darbuotojų sąlygas pačiose darbo vietose[20]. Taip pat keitėsi ir pats ekonomikos modelis, kada produkcija buvo pradėta gaminti pagal tuo metu rinkoje esamą realią paklausą, o ne įmonės savininkų norą tiesiog užsidirbti parduodant kiek įmanoma daugiau. Šiuo laikotarpiu profesinės sąjungos sugeba užtikrinti darbuotojams vis didesnius ir sąžiningiau paskirstomus atlyginimus, o po Antrojo pasaulinio karo ekonomika pradeda transformuotis iš industrinio kapitalizmo į vartojamąjį, taip įnešant didelių pokyčių į anksčiau nusistovėjusias normas. Pradedama vis daugiau investuoti į tokias sritis kaip infrastruktūra, švietimas bei sveikatos apsauga[21].

Nuo XX amžiaus vidurio profesinių sąjungų supratimas pradeda įgauti vis naujas formas, jas pradedant laikyti išskirtinai ekonominiais pagrindais veikiančiomis organizacijomis, nesiekiančiomis politinės įtakos ar kitų tikslų. Pasak Drakopoulous ir Katseldi, šis transformacijos reiškinys buvo labiausiai pastebimas Dunlop-Ross ginčo dėl profesinių sąjungų aiškinimo metu[22]. John Dunlop laikėsi pozicijos, jog profesinės sąjungos tampa vis labiau panašios į verslo įmonių pagrindu veikiančias organizacijas, o Arthur Ross teigė, jog profesinių sąjungų aiškinimui svarbūs yra ir

[17] Morris L. Ernst, The Development of Industrial Jurisprudence, *Columbia Law Review*, 21(2), 1921, 160-161 <https://www.jstor.org/stable/pdf/1112414.pdf> [Žiūrėta 2020 03 15]
[18] Michael Merrill, „Even Conservative Unions Have Revolutionary Effects: Frank Tannenbaum on the Labor Movement“, *International Labor and Working-Class History*, 77, 2010, 118. <https://www.jstor.org/stable/pdf/40648587.pdf?refreqid=excelsior%3A7279889871356ca9a24dd52a762f6e43> [Žiūrėta 2020 03 14]
[19] Ten pat
[20] Ten pat, 123
[21] Ten pat
[22] Stavros A. Drakopoulos, 1

sociologiniai, psichologiniai bei politiniai reiškiniai[23]. Visgi, ekonominiais pagrindais paremtas profesinių sąjungų aiškinimas dominuoja viso XX amžiaus metu. Šiam pokyčiui paaiškinti Drakopoulos ir Katseldi išskiria kelias priežastis. Pirmiausia, tai galima paaiškinti kaip natūralų pokytį matematinių aiškinimų link, kuris pastebimas nuo XX amžiaus vidurio, ypatingai ekonomikos mokslų srityje. Prie to reikšmingai prisideda ir pozityvizmo krypties įsigalėjimas po Antrojo Pasaulinio karo, taip pradedant vengti moksliniuose darbuose remtis teorijomis, kurių nebūtų galima paaiškinti matematiniais skaičiavimais. Profesinės sąjungos buvo tiriamos kaip ekonominiais pagrindais veikiantys subjektai, o jų paaiškinimui pasitelkiami matematiniai analizės įrankiai. Visgi, Arthur Ross nesutiko su išskirtinai ekonominiais pagrindais paremta teorija ir profesines sąjungas matė kaip organizacijas, siekiančias ne padidinti „akcininkų pelną“, o visų pirma siekti geresnių atlyginimų, palankesnių darbo valandų ir darbo sąlygų[24]. Ross taip pat pastebi, jog kiekvienas profesinės sąjungos narys gali būti labai skirtingas pagal savo amžių, gaunamą atlygį, amžių bei kitus aspektus[25], kas apsunkina profesinių sąjungų veikimo aiškinimo procesą. Išskiriama, jog profesinėse sąjungose svarbus ir ryšys tarp skirtingo rango sąjungos narių- ilgamečiai ir vadovaujančias pozicijas profesinėse sąjungose užimantys nariai gali būti labiau vedami savų interesų, tad itin svarbu, kaip elgiasi profesinių sąjungų lyderiai. Tad iš esmės profesines sąjungas Ross apibrėžia labiau kaip vyriausybės institucijas atitinkančią organizacijas, o derybos dėl ekonominių aspektų labiau išplaukia iš politinių aplinkybių[26]. Visgi, nors ir ekonominis Dunlop profesinių sąjungų problematikos aiškinimas buvo laikomas labiau pagrįstu, situacija paskutinius du XX amžiaus dešimtmečius pradeda keistis, vis daugiau mokslininkų pradedant atsigręžti į Ross išsakytas idėjas. Socialinių, psichologinių bei politinių veiksnių analizė vėl įgauna didesnį dėmesį tiriant profesinių sąjungų veiklą, o dalis tyrimų analizuoja šiuos ir ekonominius veiksnius kartu.

Kadangi šis bakalauro darbas bus orientuotas į konkretaus atvejo, t.y. Lietuvos profesinių sąjungų analizę, itin svarbu aptarti ir šalies bei regiono profesinių sąjungų veiklą nagrinėjančią literatūrą. Po komunistinių režimų Europoje griūties profesinių sąjungų užimamas vaidmuo naujai besikuriančiose jaunose demokratijose pradėjo stipriai keistis. Daugelyje iš jų naryščių profsąjungose skaičius smuko dramatiškai, o iš daugiau simbolinį vaidmenį komunizmo laikotarpiu užėmusių profesinių sąjungų dabar buvo tikimasi gerokai aktyvesnio darbuotojų teisių gynimo, kuriuo rėmėsi Vakarų pasaulyje egzistavusios profesinių sąjungų organizacijos. Pokomunistinio laikotarpio profesinių sąjungų veikla ir skirtingų valstybių atvejų analizė tampa svarbia politikos mokslų tyrimų sritimi. Prie svarbesnių darbų galima išskirti Bâela Greskovits *„The Political Economy of Protest and Patience : East*

[23] Ten pat
[24] Ten pat, p.11
[25] Ten pat
[26] Ten pat, p.12

European and Latin American Transformations Compared", kuriame detaliai analizuojami Lotynų Amerikos bei Rytų Europos valstybių transformacijos sunkumai, daugiau dėmesio skiriant protesto politikai bei profesinėms sąjungoms. Greskovits aprašo išsamią Vengrijos atvejo analizę bei lygina ją su protesto veiksmais kitose buvusio Rytų bloko valstybėse. Pasak jos, profesinės sąjungos po komunizmo griūties Vengrijoje buvo ganėtinai silpnos, neišsiskyrė dideliu narių skaičiumi, mobilizacijos galimybėmis ar darbininkų darbo sąlygų gerinimu, tačiau dėl profsąjungų narių iš dalies turimos politinės bei biurokratinės patirties šios organizacijos makro lygmeniu buvo pajėgios daryti įtaką darbdavių priimamiems sprendimams[27]. Visgi pastebima, jog profesinės sąjungos susilaikė nuo didesnio masto streikų bei protestų, labiausiai dėl silpnų savo pozicijų bei sudėtingos tuometės ekonominės situacijos[28]. Panašių tendencijų buvo galima įžvelgti ir daugelyje kitų buvusio Rytų bloko valstybių, kurios susidūrė su sąlyginai panašiais ekonominiais sunkumais pereinant iš planinės į rinkos ekonominę sistemą, įskaitant ir Lietuvą. Paul Kubicek, kalbėdamas apie profesinių sąjungų situaciją Ukrainoje ir Rusijoje po komunizmo žlugimo išskiria tokias problemas kaip žemas pasitikėjimo profsąjungomis lygis, nepakankama profsąjungų įtaka ginant darbuotojų teises bei profsąjungų komunistinė praeitis, kelianti daug abejonių dėl dabartinių profsąjungų patikimumo[29]. Profesinių sąjungų tematika buvusių komunistinio bloko valstybių erdvėje yra rašęs ir Zenonas Norkus, lyginęs Baltijos valstybių ir Slovėnijos transformacijas po perėjimo į demokratinę santvarką[30]. Pasak jo, viena esminių profesinių sąjungų problemų Lietuvoje ir kitose Baltijos valstybėse yra didelė profesinių sąjungų fragmentacija, neleidžianti efektyviau ginti darbuotojų teisių, nes profsąjungos konkuruoja tarpusavyje[31]. Jog didelė profesinių sąjungų fragmentacija mažina jų efektyvumą, pažymi ir Thirkell, Petkov bei Vickerstaff[32].

Lietuvos autorių atliktų tyrimų profesinių sąjungų tema yra gana nedaug, bet galima išskirti Rasos Glinskienės ir Astos Krašenkienės straipsnį *Profesinės sąjungos, jų vaidmuo ir poveikis ekonomikai*, kuriame apžvelgiama profesinių sąjungų situacija Lietuvoje, o kaip išvada pateikiama, jog

---

[27] Bâela Greskovits, *The Political Economy of Protest and Patience : East European and Latin American Transformations Compared*, Central European University Press, 1998, 162-163
[28] Ten pat, p.163
[29] Paul Kubicek, „Civil Society, Trade Unions and Post-Soviet Democratisation: Evidence from Russia and Ukraine", *Europe-Asia Studies*, 54(4), 2002, 603-624
[30] Zenonas Norkus, *On Baltic Slovenia and Adriatic Lithuania : A Qualitative Comparative Analysis of Patterns in Post-communist Transformation*, Budapest, Apostrofa, 2012, 245-247
[31] Ten pat, p.247
[32] Stephen Crowley, „Explaining Labor Weakness in Post-Communist Europe: Historical Legacies and Comparative Perspective", *East European Politics and Societies*, 18(3), 2004, 412 <https://www.academia.edu/7936173/_Explaining_Labor_Weakness_in_Post-Communist_Europe_Historical_Legacies_and_Comparative_Perspective_East_European_Politics_and_Societies_vol._18_no._3_Summer_2004_394_429> [Žiūrėta 2020 03 19]

profsąjungos Lietuvoje yra silpnos ir nedarančios reikšmingos įtakos darbo santykiams[33]. Vienas iš naujesnių profesinių sąjungų situacijos tyrimų buvo atliktas Ingos Blažienės ir Boguslavo Gruževskio darbe *Lithuanian trade unions: from survival skills to innovative solutions*, kuriame aprašomos priemonės, kurių profsąjungos imasi besistengdamos išsaugoti savo pozicijas, tokios, kaip aktyvesnė jaunimo integracija bei didesnis tarpusavio bendradarbiavimas tarp skirtingų profesinių sąjungų[34]. Profesinės sąjungos Lietuvoje nagrinėjamos ir iš teisinės pusės, apie jas rašo Nerijus Kasiliauskas[35]nagrinėdamas santykį su darbo tarybomis, o Daiva Petrilytė bei Nikita Lyutov tiria profesinių sąjungų teisinės sistemos vystymąsi Lietuvoje bei Rusijoje po nepriklausomybės atkūrimo[36].

Apibendrinant galima teigti, jog profesinės sąjungos yra plačiai nagrinėjamos įvairiais aspektais ir pasirenkant skirtingus tyrimo metodus. Kaip dvi esmines profesinių sąjungų tyrinėjimo kryptis galima įvardinti ekonominį bei socialinį-politinį-psichologinį profsąjungų aiškinimo būdus. Dėl savo reikšmingos įtakos profesinių sąjungų vystymuisi ir organizacijų priimamiems veiksmams, profsąjungų tyrimai nagrinėjant buvusio Rytų bloko valstybes įprastai remiasi ekonominių ir sociologinių tyrimo metodų visuma. Šiame darbe nagrinėjat Lietuvos atvejį bus stengiamasi atsižvelgti tiek į ekonominius, tiek ir į socialinius aspektus.

2. Teorija ir metodologija

2.1 Teorinis pagrindas

Bandant suprasti, kodėl yra stojama arba nestojama į profesines sąjungas, šiame darbe bus atsižvelgiama į Lietuvos, kaip buvusios Rytų bloko valstybės specifiką ir stengiamasi pritaikyti labiausiai šios šalies atvejui tirti tinkamas teorijas. Buvusių komunistinių Europos valstybių įsitraukimo problemas nagrinėja bent keli gerai žinomi politikos mokslų tyrinėtojai. Vienas iš jų yra Marc Morje Howard, kuris aprašė pokomunistinių visuomenių įsitraukimo į savanoriškas

[33] Rasa Glinskienė ir Asta Krašenkienė, „Profesinės sąjungos, jų vaidmuo ir poveikis ekonomikai“, *Taikomoji ekonomika: sisteminiai tyrimai*, 4(2), 2010.< http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2010~1367177435527/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content> [Žiūrėta 2020 03 15]

[34] Inga Blažiene ir Boguslavas Gruževskis, „Lithuanian trade unions: from survival skills to innovative solutions“, *Innovative union practices in Central-Eastern Europe*, 2017, 112-123. < https://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:24612857/datastreams/MAIN/content > [Žiūrėta 2020 03 19]

[35] Nerijus Kasiliauskas, „Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje“, *Teisė*, 2008, 51-64 < http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2008~1367164095181/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content > [Žiūrėta 2020 03 05]

[36] Nikita Lyutov ir Daiva Petrylytė, Trade Unions' Law Evolution in Post-Soviet Countries: The Experiences of Lithuania and Russia, *Comparative Labor Law & Policy Journal* 30, 2008, 779. <https://heinonline.org/HOL/Page?collection=journals&handle=hein.journals/cllpj30&id=790&men_tab=srchresults> [Žiūrėta 2020 02 24]

organizacijas įsitraukimo problemas Rytų ir Vidurio Europoje[37]. Savo tyrime, atliktame laikotarpiu tarp 1995-1997-ųjų metų, Howard išskiria tris pagrindines priežastis, lemiančias žemą gyventojų įsitraukimą į organizacijų veiklą:

A) Nepasitikėjimas su komunistine praeitimi susijusiomis organizacijomis- pasak autoriaus, sovietiniu laikotarpiu sąjungos valstybėse neegzistavo laisvos ir nepriklausomos gyventojų organizacijos, o dalyvavimas valdžios kontroliuojamų organizacijų veikloje dažnu atveju buvo net ir privalomas[38]. Dėl šios priežasties po režimo griūties gyventojai vangiai jungiasi į organizacijas, nes jos asocijuojasi su prievarta, papildoma pareiga neatsižvelgiant į pačių piliečių norus. Remiantis autoriaus pateiktų giluminių interviu su Rytų bloko šalių gyventojais ištraukomis matyti, jog tarp pašnekovų jaučiamas nenoras ne tik jungtis prie organizacijų, bet net ir domėtis jų veikla, tarsi bandoma nuo jų atsiriboti.[39]
B) Prioritetas artimų draugų tinklams- teigiama, jog post-sovietinėse visuomenėse gana ryškiai jaučiasi tarp visuomenės narių egzistuojantis artimiausių draugų ir šeimos tinklo reiškinys, kada gyventojai prastai vertina ryšį ir pasitikėjimą tarp pačios visuomenės narių apskritai, bet kertinę svarbą atiduoda geriausiai pažįstamiems savo draugams ar giminaičiams. Tai autorius aiškina kaip nuo sovietinės santvarkos laikų išlikusiu pripratimu dėl įvairiausių problemų, nemalonumų darbe ar netinkamo valdžios darbo pasiskųsti tik patiems artimiausiems žmonėms, kadangi režimas griežtai kontroliavo visas valstybės gyvenimo sritis ir jos buvo stipriai politizuotos. Taip pat pridedama, jog draugais ir artimaisiais buvo remiamasi ir dėl ekonominių sunkumų bei paslaugų ir produktų neprieinamumo, tad vadinamųjų „ryšių“ turėjimas sovietiniu laikotarpiu buvo itin reikšmingas siekiant gauti priėjimą prie tam tikrų įgeidžių. Šios priežastys lemia, jog ir pirmąjį dešimtmetį po bloko griūties post-komunistinių valstybių gyventojai yra labiau linkę pasitikėti artimiausiais žmonėmis, ieškoti problemų sprendimo būtų asmeninių kontaktų pagalba.
C) Kaip trečioji priežastis, kodėl gyventojų įsitraukimas į organizacijų veiklą post-komunistinėse valstybėse yra žemas autorius išskiria bendrą visuomenės nusivylimą nepriklausomybės laikotarpiu vykdoma jau laisvų ir demokratiniu keliu žengiančių valstybių politika. Pirmaisiais valstybių nepriklausomo gyvavimo metais visa Rytų Europa susidūrė su dideliais ekonominiais ir politiniais iššūkiais- atsisakyta planinės ekonomikos, pradėta vykdyti masinė privatizacija, tūkstančiai darbuotojų neteko darbo valstybėms bandant prisitaikyti prie visiškai skirtingų kapitalizmo realijų. Tai lėmė masinį naujų nepriklausomų valstybių gyventojų nusivylimą, nes buvo tikimasi, kad atgavus sunkiai iškovotą nepriklausomybę gyvenimas

[37] Marc Morje Howard. The Weakness of Postcommunist Civil Society, *Journal of Democracy* 13(1), 2002, 161-165
[38] Ten pat, 161
[39] Ten pat, 162

naujoje santvarkoje stipriai pagerės. Visgi, didžioji dalis gyventojų XX amžiaus dešimtajame dešimtmetyje susidūrė su politiniu bei ekonominiu chaosu, saugumo trūkumu, o situacija daugelyje organizacijų nesugebėjo tinkamai adaptuotis prie naujo gyvenimo realijų bei Vakarų Europoje gyvavusių principų. Matydami tokią situacija gyventojai buvo nusivylę, jautė, jog jų pastangos pakeičiant režimą buvo tarsi bevertės, o tai stipriai paveikė motyvaciją jungtis prie organizacijų veiklos.

Savo išvadose Howard teigia, jog post-sovietinės ir Vidurio Europos valstybės praleido istorinį bene penkis dešimtmečius Vakarų pasaulyje trukusį etapą, kada demokratinės valstybės suteikė gyventojams laisvę jungtis prie organizacijų ir kolektyviai ginti savo interesus, tad dabar gali prireikti nemažai laiko, jog silpnos pilietinės Rytų bei Vidurio Europos pilietinės visuomenės pasiektų panašų įsitraukimo lygį kaip ir likusios Vakarų šalys. Įsitraukimo į organizacijų veiklą post-komunistinėse valstybėse nagrinėja ir David Ost, plačiai aprašęs profesinių sąjungų problematiką Vidurio ir Rytų Europoje po komunistinės politikos Europoje žlugimo darbe *The End of Postcommunism Trade Unions in Eastern Europe's Future* [40]. Savo darbe mokslininkas išskiria tris pagrindines problemas, su kuriomis profesinės sąjungos šiandien susiduria bandydamos išsaugoti savo pozicijas. Pasak Ost, jomis apibendrinant galima laikyti ideologines, organizacines bei struktūrines priežastis. Ideologinėmis priežastimis Ost išskiria profesinių sąjungų siejimą su sovietine praeitimi, kas kelia darbuotojų nepasitikėjimą ir nenorą prisidėti prie organizacijų veiklos. Organizacinėmis priežastimis įvardijamas pasikeitęs valstybių ekonominis modelis- kadangi pereita į liberalią rinkos ekonominę sistemą, atsirado galimybė kurtis mažoms, privačių savininkų valdomoms įmonėms, kurios nėra itin suinteresuotos, jog jų darbuotojų teisės būtų ginamos profesinių sąjungų pagalba. Trečiąja priežastimi laikomi struktūriniai ypatumai- Ost teigia, jog po režimo pasikeitimo į Rytų ir Vidurio Europos valstybes buvo investuojama nemažai Vakarų kapitalo lėšų, tačiau jos buvo investuotas į tokias verslo sritis, kurios buvo mažiausiai palankios profesinių sąjungų veiklai plėtotis[41]. Taip pat pabrėžiama, jog šalyse vyrauja stiprus neoliberalizmas, kuris prioretizuoja individualius darbdavių ir darbuotojų susitarimus, taip dažnai apeinant kolektyvines sutartis, trišales tarybas, o profesinės sąjungos derybų procesuose yra marginalizuojamos ir paliekamos nuošalyje.

Pritaikant šiam tyrimui teorinį pagrindą svarbu atsižvelgti ir į kitas teorijas, aiškinančias veiksnius, lemiančius profesinių sąjungų stiprumą. Vienu iš veiksnių sėkmingos profesinės sąjungos veikimui išskiriamas lyderio vaidmuo. Stiprus profesinės sąjungos lyderis yra svarbus siekiant suburti profesinės sąjungos narius, pritraukti naujus narius ar motyvuoti profesinės sąjungos narius imtis

[40] David Ost, „The End of Postcommunism Trade Unions in Eastern Europe's Future", *East European Politics and Societies* 23(1), 2009.< https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0888325408326791 > [Žiūrėta 2020 03 28]
[41] Ten pat, p.29

aktyvių kolektyvinių veiksmų[42]. Taip pat pabrėžiama, jog profesinės sąjungos yra savanoriškos organizacijos, dalyviai jose negauna konkrečios, ranka užčiuopiamos naudos, tad profesinių sąjungų populiarumui labai svarbu, kiek jos nariai yra patenkinti profesinės sąjungos pasiekiamais rezultatais[43]. John Keane išskiria, jog profesinių sąjungų stiprumas priklauso nuo profesinės sąjungos narių mokamų nario mokesčių, profesinės sąjungos dydžio ir darbuotojų įsitraukimo[44]. Tuo tarpu Kim teigia, jog darbuotojams jungiantis į profesinę sąjungą svarbiausi faktoriai yra pasirašytos kolektyvinės sutartys bei profesinės sąjungos turima galia streikuoti[45]. Profesinės sąjungos taip yra ir svarbus įrankis pasirašant kolektyvines sutartis bei koreguojant darbo kodeksą. Pasak Howard, senosiose Vakarų demokratijose profesinėms sąjungoms valstybė sudarė palankias teisines sąlygas tam, jog jos galėtų tinkamai ginti darbuotojų interesus[46].

Remiantis aukščiau aprašoma teorine medžiaga, tiriant Lietuvos profesinių sąjungų problematiką darbuotojų įsitraukimo atžvilgiu paruošti klausimai profesinių sąjungų atstovams. Jais nuspręsta ištirti galima vidines ir išorines priežastis, veikiančias profesines sąjungas ir jų galimybes pritraukti naujus narius. Išorinių ir vidinių profesines sąjungas veikiančių problemų teoriją išskiria Miller ir Form, profesinių sąjungų stiprumą lemiančius veiksnius suskirstantys pagal vidinius (tokius, kaip profesinės sąjungos disponuojamus resursus) bei išorinius (tokius, kaip teisinė sistema bei pačių darbuotojų požiūris į profesinę sąjungą kaip organizaciją, galinčia tinkamai apsaugoti jų interesus)[47].

2.2 Metodologija

Šio darbo tyrimas bus atliekamas analizuojant profesinių sąjungų atstovų pateiktą medžiagą pusiau struktūruotuose kokybiniuose interviu bei tiriant atsakymus, gautus kokybinėje apklausoje. Šis metodas nėra itin tikslus bandant suprasti darbuotojų nenoro jungtis prie profesinių sąjungų priežastis, nes nebuvo apklausiami patys šalies darbuotojai, tačiau tokio masto reprezentatyviam kiekybiniam tyrimui atlikti būtų reikalingi resursai, prasilenkiantys su turimomis tyrėjo galimybėmis. Tad

---

[42] Donna M. Buttigieg, Stephen J. Deery ir Roderick D. Iverson," Union Mobilization: A Consideration ofthe Factors Affecting the Willingness ofUnion Members to Take Industrial Action", *British Journal of Industrial Relations*, 46(2), 2008, 261-263. < https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1467-8543.2008.00675.x> [Žiūrėta 2020 03 28]

[43] Lawrence Nurse, „Different faces of participation in trade union activity in barbados- a research note", *Social and Economic Studies*,53(2), 2008, 113. <https://www.jstor.org/stable/27866380?seq=3#metadata_info_tab_contents> 2004

[44] Chaturong Napathorn, „What Types of Factors Can Influence the Strength of Labor Unions in Companies and State Enterprises in Thailand?", *International Journal of Business and Management* 6(2), 2011. < http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.666.577&rep=rep1&type=pdf > [Žiūrėta 2020 03 18]

[45] Lanu Kim, What Makes Unions Strong? A Network Perspective on Union Bargaining Power, Magistro darbas, University of Washington, 2014 <https://digital.lib.washington.edu/researchworks/bitstream/handle/1773/25433/Kim_washington_0250O_12844.pdf?sequence=1&isAllowed=y > [Žiūrėta 2020 03 13]

[46] Marc Morjé Howard, 167-168

[47] Delbert C. Miller and William H. Form, *Industrial Sociology. Work in Organizational Life*, Harper and Row Europe, 1980, cituota iš Chaturong Napathorn Bussum, „What Types of Factors Can Influence the Strength of Labor Unions in Companies and State Enterprises in Thailand", *International Journal of Business and Management* 6(2), 2011

pasirinktas kiekybinių interviu bei kokybinės apklausos metodas siekiant susidaryti kuo aiškesnį vaizdą apie profesines sąjungas veikiančias aplinkybes bendraujant su profesinių sąjungų vadovais, kurie yra gerai susipažinę su profesinių sąjungų problematika ir jų problemų ištakomis. Tyrimo metu buvo apklausta trylika profesinių sąjungų atstovų, atliekant vienuolika pusiau struktūruotų interviu bei apklausiant du informantus raštu. Tyrimo dalyvių atranka atlikta siekiant pasikviesti kuo platesnį informantų ratą, taip sudarant galimybes pamatyti, kokios vyrauja tendencijos tarp skirtingų profesinių sąjungų, tačiau tyrimas buvo apribotas dėl dalies informantų nepareikšto noro dalyvauti tyrime. Visgi, buvo apklausti dviejų nacionalinių profesinių sąjungų centrų atstovai bei vežėjus, sunkiosios pramonės, maisto, laivininkystės, medicinos, vidurinio bei aukštojo mokslo, viešojo transporto, baldų gamybos pramonės darbuotojus vienijančių profesinių sąjungų informantai, tyrime dalyvavusių sąjungų sąrašas pateikiamas priede. Tyrime dalyvavo vienuolika profesinių sąjungų pirmininkų bei du žemesnes pareigas užimantys informantai.

Tyrimo klausimynas buvo sudarytas remiantis teorinėje dalyje aprašomų užsienio bei Lietuvos mokslininkų keliamomis teorijomis dėl menko įsitraukimo į profesinių sąjungų veiklą, priežastis suskirstant į vidines ir išorines. Klausimai sukurti bandant kuo plačiau aprėpti galimų veiksnių lauką ir aprėpti kuo daugiau tinkamų teorinių priežasčių žemam įsitraukimui į profesinių sąjungų veiklą paaiškinti bei buvo sudaryti remiantis teorinėmis prielaidomis.

Interviu su informantais vyko jiems patogiu metu, o klausimų eiliškumas skyrėsi priklausomai nuo pokalbio eigos. Pusiau struktūruotas formatas, nors ir neretu atveju pakreipdavo pokalbį asmeniniais pasakojimais apie profesinės sąjungos veiklą, nebuvo stabdomas, taip siekiant geriau pažinti vyraujančias tiriamo objekto problemas. Interviu metu buvo užduodamas ir klausimas *Kokios priežastys lemia darbuotojų nenorą stoti į profesinę sąjungą?* Šis klausimas leido sužinoti apie priežastis, kurios nebuvo numatytos teoriniu pagrindu paruoštame klausimyne. Informantai taip pat buvo apklausiami dėl darbuotojų įsitraukimo, jų noro dalyvauti profesinės sąjungos veikloje, renginiuose. Taip siekta patikrinti, ar pasitvirtins lietuvių „pasyvumo“ aspektas. Klausimu „Kokių priemonių imasi profesinė sąjunga pritraukti naujus narius“ buvo bandoma sužinoti tendencijas, kokias priemones taiko pačios profesinės sąjungos. Klausiant, ar vyksta bendradarbiavimas su kitomis profesinėmis sąjungomis, buvo bandoma pamatyti, ar egzistuoja povandeninės srovės dėl galimos profesinių sąjungų konkurencijos, asmeninių interesų tarp profsąjungų vadovų. Klausimas, kaip vyksta socialinis dialogas ir darbas trišalėje taryboje leido pamatyti profesinių sąjungų vadovų požiūrį į šalies valdžią, bendradarbiavimą tarp nacionalinių centrų. Taip pat buvo paprašyta įvertinti ir Lietuvos teisinę sistemą profesinių sąjungų atžvilgiu, kas išryškino profesinių sąjungų požiūrį darbo kodeksą, kolektyvines sutartis. Taip pat, informantai buvo perklausiami ir dėl sovietinės praeities daromos įtakos. Pokalbio pabaigoje informantų buvo paprašyta įvardinti, kaip jie mato

profesinių sąjungų ateitį. Gauta informacija empirinėje dalyje pateikiama kartu su informantų išsakytais teiginiais, siekiant išsamiau nupasakoti pateiktas problemas ir leidžiant skaitytojui geriau suprasti informantų perteikiamą mintį. Pastebėtina, jog pokalbių metu klausimai tam tikrai atvejais buvo užduodami apie informanto aptariamą temą, aptariant nuo originalaus klausimyno nukrypstančias temas.

Vidutinė kokybinių interviu trukmė siekė apie 1,5 valandos. Vienas iš jų vyko gyvo susitikimo metu informanto darbo aplinkoje, kiti pokalbiai buvo vedami informantui patogiu nuotoliniu būdu. Nuotolinis pokalbių atlikimas tapo iššūkiu abejoms pusėms dėl iškylančių techninių trikdžių, pertrauktų pokalbių ir kt. Įrašymo priemonėmis įrašyti devyni pokalbiai, tačiau pokalbių įrašo kokybė iš dalies neleido pateikti visų pilnų pokalbių transkripcijų. Su vienu informantu buvo atliktas trumpas antrasis pokalbis telefonu informacijai patikslinti. Visa pokalbių medžiaga buvo žymima asmeniniuose užrašuose, o pokalbių eiga bei transkripcijos pateikiamos atskiruose prieduose.

3. Empirinė dalis

Empirinėje dalyje pirmiausia aptariama profesinių sąjungų raidos istorija, Lietuvos socialinis, politinis bei kultūrinis kontekstas ir raida pokomunistiniu laikotarpiu. Vėliau atskirai aptariami informantų pateikti atsakymai dėl vidinių bei išorinių profesinių sąjungų problemų.

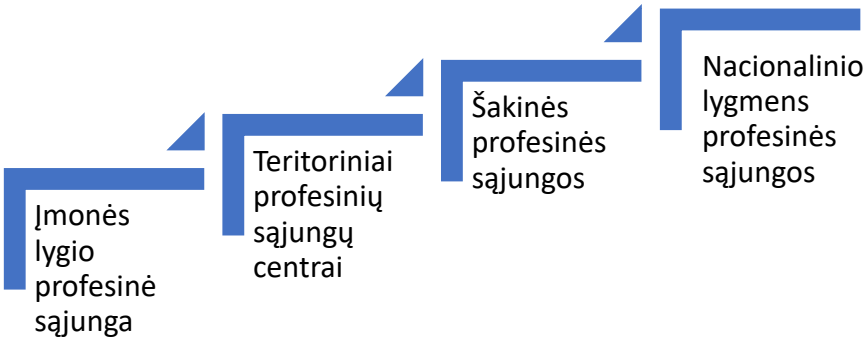
3.1 Profesinių sąjungų raidos istorija

Profesinių sąjungų raida žlugus sovietiniam režimui Lietuvoje klostėsi panašiai kaip ir kitų Vidurio ir Rytų Europos valstybių. Sąjungų narių skaičiaus mažėjimas pastebimas nuo pat sovietmečio griūties ir nuolat mažėjo. Nors tikslų duomenys dėl profesinių sąjungų skaičiaus mažėjimo nėra pasiekiami, galima daryti prielaidą, jog sąjungos narių skaičiaus kritimas buvo panašus kaip Latvijoje ir Estijoje, kuriose narių skaičius nuo beveik 90% dirbančiųjų profesinėse sąjungose 1990 metais krito iki kiek daugiau nei 30% 1995 metais, o 2002 metai tiek Estijoje, tiek Lietuvoje profesinių sąjungų nariais buvo apie 12% visų dirbančiųjų[48]. Svarbiu momentu profesinių sąjungų vystymusi metu buvo 2002-ais metais įvykęs Lietuvos profsąjungų centro ir Lietuvos profsąjungų susivienijimo susijungimas į Lietuvos profesinių sąjungų konfederaciją, kuri iki šių dienų išlieka didžiausiu

[48] Jeremy Waddington, „Trade union membership in Europe“, ETUI-REHS Research Department, 2005, 6 < https://library.fes.de/pdf-files/gurn/00287.pdf> [Žiūrėta 2020 04 03]

nacionaliniu profesinių sąjungų centru, informanto pateiktos informacijos duomenimis vienijantis nuo 50 iki 58 tūkstančių darbuotojų[49].

Profesinių sąjungų struktūros piramidėje galima išskirti keturias pagrindines pakopas - įstaigos lygmens profesinė sąjunga, teritorinė profesinė sąjunga, šakinė profesinė sąjunga bei nacionaliniai centrai, o situacija vaizduojama lentelėje Nr.2.:



Aukščiausiai profesinių sąjungų hierarchijoje yra nacionaliniai profesinių sąjungų centrai- tai didelės, tūkstančius darbuotojų vienijančios organizacijos, veikiančios nacionaliniu lygiu ir dalyvaujančios trišalės tarybos veikloje. Jų Lietuvoje yra trys- tai Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (toliau- LPSK), profesinė sąjunga „Solidarumas“ bei profesinė sąjunga „Sandrauga“. Daugiausiai narių vienija LPSK, savo sudėtyje turinti 25 šakines profesines sąjungas. Profesinė sąjunga „Solidarumas“ atstovauja apie 20 tūkstančių, o Sandrauga- vos apie keturis tūkstančių profesinių sąjungų narių[50]. Šie trys nacionaliniai centrai kartu sudaro šalies profesinių sąjungų narių atstovavimo pagrindą- jų vadovai aktyviai dalyvauja pokalbiuose su šalies vyriausybe, trišalės tarybos posėdžiuose ir dalyvauja priimant nacionalines kolektyvines darbo sutartis. Skiriasi ir pačių nacionalinių centrų struktūra- LPSK vienija šakines profesines sąjungas, o „Solidarumas“ bei „Sandrauga“ pačios turi savo kitų lygių profesines sąjungas atskiruose miestuose bei įmonėse.

Pristačius profesinių sąjungų kūrimosi kontekstą, toliau darbe bus nagrinėjami vidiniai bei išoriniai veiksniai, lemiantys darbuotojų įsitraukimą į profesinės sąjungos veiklą.

3.2 Vidiniai veiksniai, lemiantys įsitraukimą į profesinės sąjungos veiklą

3.2.1 Lyderio vaidmuo profesinėje sąjungoje

Kaip vieną iš vidinių problematikos aspektų, lemiančių, ar į profesinę sąjungą pavyksta pritraukti naujus teorijose išskiriamas lyderio vaidmuo. Knowles teigia, jog profesinių sąjungų lyderiai savo

[49] Informanto (R_13) pateikti duomenys. Profesinių sąjungų narystė Lietuvoje yra anonimiška, todėl tikslų narių skaičių įvardinti yra sudėtinga. Tiksliau įvardinti buvo kiekvienos profesinės sąjungos atskiras narių skaičius
[50] Informantų pateiktas „Solidarumo” profesinės sąjungos narių skaičius nesutapo, tad remiamasi „Solidarumo” profesinės sąjungos atstovo pateikta informacija dėl narių skaičiaus

darbo specifika yra panašūs į įmonių vadovus, kurie yra atskaitingi įmonės akcininkams (kaip profesinių sąjungų vadovai yra atskaitingi nario įmokas mokantiems profesinės sąjungos nariams)[51]. Taip pat paminėtina, jog profesinės sąjungos lyderis turi pasiekti matomų rezultatų tam, jog nariai nepasitrauktų ar nepereitų į kitą profesinę sąjungą[52]. Lyderio svarbą profesinių sąjungų sėkmei ir naujų narių pritraukimui įvardino ir kalbinti informantai:

„Lyderio vaidmuo (profesinėje sąjungoje) yra didžiulis, nuo jo priklauso visos sąjungos įvaizdis. Vadovo išvaizda, tai kiek jis matomas per televizija.“(R_11)

„Nuo pirmininko priklauso labai daug kas priklauso, jis yra lyg tarpininkas, turi mokėti atrasti vidurį“ (R_7)

„Geras lyderis profesinėje sąjungoje yra esminis dalykas“ (R_6)

„Lyderis profesinėje sąjungoje yra kertinis asmuo. (Kalba apie tai, jog lyderiai važinėja po tas mokyklas, kuriose nėra profesinių sąjungų, kalbina darbuotojus jungtis). O jei dar turi teisinį išsilavinimą, tai yra labai didelis pliusas.“ (R_5)

Prie dažniau paminimų lyderiui reikalingų savybių informantai išskyrė teisės aktų išmanymą bei ekonomikos supratimą. Kalbėdami apie Lietuvos profesinių sąjungų lyderių problematiką respondentai pateikė tiek teigiamų, tiek neigiamų lyderių elgesio apraiškų. Dalis respondentų kalbėdami apie sąjungos lyderio vaidmenį įvardino netinkamus lyderio veiksmus kaip priežastį, dėl kurios darbuotojus sunku pritraukti į profesinės sąjungos veiklą. Kai kurie profesinių sąjungų pirmininkai dalimi atvejų buvo minimi neigiamame kontekste kaip *„turintys asmeninių interesų“* (R_6) ar “*dirbantys darbdaviui*” (R_4). Kalbant apie profesinių sąjungų lyderius dalis respondentų paminėjo, jog jų elgesyje vis dar matomi sovietinės praeities bruožai, pasireiškiantys per profesinių sąjungų vadovų nekompetenciją, specialistų bei iniciatyvos trūkumą. Respondentai išskyrė, kad tas ypač ryškiau matoma mažesnėse, šakinėse bei teritorinėse profesinėse sąjungose:

“*Daro, dar ir kaip daro (sovietinė praeitis daro įtaką). Jeigu pereitumėt per profsąjungas, per Rekvizitus, pamatytumėt, kokius skaičius kai kurios rodo, bet internetinio puslapio net neturi. Jos egzistuoja iš buvusio joms palikto turto kažkada, joms nieko nereikia. Tokios profesinės sąjungos tempia visus procesus atgal. Jos neturi supratimo, neturi net specialistų tam. Jūs nepatingėkit ir pereikit per profesinių sąjungų rekvizitus ir pasakykit kaip jos gali funkcionuoti, jei neturi su kuo dirbti? Sėdi po vieną, du diedukus, kurie ateina į posėdžius, pamiega, biški parėkauja ir tuo jų darbas*

[51] Harry Knowles, Trade Union Leadership: Biography and the Role of Historical Context, *Leadership* 3(2), 2007, p.206 <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1742715007079052> [Žiūrėta 2020 03 28]
[52] Ten pat, p.206

ir baigiasi. Jie turi balso teisę (nacionalinio profesinių sąjungų centro posėdžiuose) ir gali daryt ką nori. (R_8)

Sovietinės praeities išraiškas profesinių sąjungų vadovų elgesyje išskyrė ir dar vienas respondentas, pabrėždamas inciatyvos trūkumą bei nešiuolaikišką požiūrį į profesinių sąjungų veiklą tarp tų vadovų, kurie profesinių sąjungų veikloje yra dar nuo sovietmečio:

„*Dažniausiai tose, sakykim, senose profsąjungose, dar likę iš sovietinių laikų tie sąjungų pirmininkai, kurie, nu kažkiek tai domisi ta veikla, bet taip labai intensyviai, ir labai šiuolaikiškai kad žiūrėtų, mažuma yra. Yra, yra, pavyzdžiui LPSK pirmininkė Ruginienė, ji protinga, jauna moteris, žino kur reikia vesti. Bet čia ilgas procesas, greitai nepasidaro. Reikia dar labai daug įdirbio"* (R_12)

Tas pats informantas pokalbio metu teigė, jog yra dar nemaža dalis profesinių sąjungų vadovų, savo veiklą vykdančių remdamiesi sovietmečiu įgytais principais. Pasak respondento, tokiems sovietinio vadovavimo bruožams būdingas žemas teisinis išprusimas, iniciatyvos trūkumas bei profesinės sąjungos traktavimas kaip asmeninio „klubo", suburiančio bendraminčius:

„*Dabar sakyčiau, po trisdešimties metų, yra gal likę kokie 30 procentų tokių (profesinių sąjungų vadovų) su sovietiniu mąstymu, kurie net nelabai supranta, ką turėtų daryti profsąjunga. Kaip darė, na sakykim stovyklas, ten kokias iškylas, nu tai tą ir daro. O daugiau ten pavyzdžiui, įstatymais domėtis, kaip tie įstatymai veikia, ką reikia keisti, su kokiais įstatymais sąryšis, ką vyriausybė priima, seimas, kur tu gali kreiptis, daugumai dar toli iki to supratimo".* (R_12)

Kitas informantas teigė, jog dalis profesinių sąjungų vadovų naudojasi esama padėtimi, kada gali gyventi iš turimo profesinės sąjungos turto, o toks elgesys ir profesinės sąjungos veikimo modelis nėra tinkamas progresuoti, pritraukti naujus narius:

„*Pas profsąjungas yra dar likęs tarybinis turtas. Iš nario mokesčio, praktiškai nei vienos iš jų negyvena, taip kaip gyvenam mes. Taip, tu turi turto, kurį tu naudoji, kuris tave maitina ir taip toliau, pas tave realiai nėra paskatos nuolat atsinaujinti, augti, būti aktyviu ir reikalingu. Pas tave yra pinigai, pasyvios pajamos, aš gyvenu viskas gerai. Nėra poreikio, jeigu pas tave nariai nėra aktyvūs, tau nėra poreikio judėti į priekį. Dėl to, kad nesudaro to reikiamo spaudimo judėti į priekį*."(R_2)

Viena iš problemų taip pat buvo paminėta kaip profesinėse sąjungose sėkmingai dirbančių narių išėjimas. Informanto teigimu, „profesinės sąjungose subręsta ir išauga jaunimo lyderiai, tačiau jie neužsibūna ir padarę karjerą išeina". (R_5)

Apibendrinant lyderio vaidmenį profesinėje sąjungoje galima daryti prielaidą, jog šiuo klausimu profesinių sąjungų sektoriuje situacija yra nevienareikšmiška. Nors dalis respondentų teigiamai atsiliepė apie LPSK pirmininkę Ingą Ruginienę (R_8, R_4), visgi dalis profesinių sąjungų vadovų

buvo kritikuojami dėl savo pasenusio požiūrio į profesinės sąjungos valdymą. Kaip svarbiausias profesinės sąjungos lyderio bruožas buvo išskirtas teisinių reikalų išmanymas, jį paminėjo trys informantai (R_12, R_10, R_7).

3.2.2 Pačių profesinės sąjungos narių iniciatyvos trūkumas

Kita vidinė problema buvo įvardintas darbuotojų iniciatyvos trūkumas net ir būnant profesinės sąjungos nariais. Tai paminėjo keturi kalbinti informantai. Pasak jų, profesinių sąjungų nariai patys rodo per mažai iniciatyvos, kad padidintų profesinės sąjungos populiarumą, taip pat jaučiamas ir pačių sąjungos narių motyvacijos trūkumas. Su profesinių sąjungų veiklos stiprinimu Jungtinėse Valstijose dirbusi Jane McAlevy savo knygoje pažymėjo, jog neorganizuoti profesinių sąjungų nariai neleidžia profesinei sąjungai pačiai tapti stipresnei ir mažiau veikiami lobizmo bei kitų išorės veiksnių[53]. Pastebima, kad profesinių sąjungų nariai kai kuriais atvejais tiesiog tikisi, jog profesinei sąjungai vadovaujantys asmenys atliks visus reikiamus darbus:

„Jie dažnai galvoja, kad yra sąjungos nariai ir tiek, bet nesupranta, kad būtent jie ir yra ta profsąjunga. Jie susimoka tą narystės mokestį ir jiems tada ramu, o tada jau kažkas kažką padarys, jie tik laukia sprendimų. Visa profesinių sąjungų bėda ir yra, kad dar labai trūksta to sąmoningumo.“ (R_5)

„Mūsų komitetas aktyvus, bet kiti (nariai) yra vangesni, nori, kad komitetas padarytų viską už juos, nors simbolines akcijas dažniausiai palaiko“ (R_6)

Tyrinėjant informantų pateikiamus atsakymus ryškus ir darbuotojų pasyvumas iki tol, kol juos užklumpa problema darbo vietoje. Tokią situaciją, kada darbuotojai tampa profesinės sąjungos nariais tik dėl priverstinės priežasties, buvo minima bent kelių informantų atsakymuose:

„Į mus darbuotojai dažniausiai kreipiasi kreipiasi pas mus kai kažkas jau nusilaužia koją.“ (R_4)

„Ateina į profsąjungą dažniausiai dėl saldainių. Na, arba jau jei kažkas atsitinka.“ (R_5)

„Ateina su linkme būti socialiai apsaugoti, moralės tame nėra. Viskas eina per naudą, jei naudos nėra tai žmogus išstos...nauji nariai ateina tik dėl atlyginimo ir garantijų“. (R_6)

Dar vienas respondentas pažymėjo, jog buvo susidūręs su atveju, kada darbuotojai nenorėjo tapti profesinės sąjungos nariais dėl moralinių įsitikinimų:

[53] Jane McAlevey, *Raising expectations (and raising hell): my decade fighting for the labor movement*, 1 leid. London; Brooklyn, New York: Verso, 2014, 16

„O mums yra žema, eiti va taip kaip jūs (profesinė sąjunga), eiti piketuoti ten prie vyriausybės. O tada aš jiems sakau, o gauti sulūžusias kėdes ir padėvėtas uniformas, tiek kiek jūs dirbat, čia yra lygis? Na, tada sėkmės ir toliau dirbant duobėje“ (R_2)

Visgi, kitas informantas įvardino, jog tokią situaciją lemia pačios profesinių sąjungų veiklos specifika, kuri darbuotojams yra nepatraukli:

„Darbas profesinėje sąjungoje vyksta visuomeniniais pagrindais, todėl efektyvumo dar labai trūksta, įsitraukimas yra mėgėjiškas“ (R_11)

Tai galima susieti su Zenono Norkaus paminėtu 2007-ais metais atliktu lietuvių savi pozicionavimo darbo vietoje tyrimu, kuris nurodė, jog daugiau nei 60 procentų save priskyrė pasyviam darbuotojų tipui.[54]Taip pat galima daryti prielaidą, jog Lietuvoje vis dar nepakankamai stipri dalyvavimo savanoriškos veiklos organizacijose tradicija. Remiantis 2002-aisiais metais atliktu tyrimu, daugiau nei pusė šalies gyventojų dalyvavimą nevyriausybinių organizacijų veikloje vertino neigiamai.[55]Nors tikėtina, jog per beveik dvidešimtmetį teigiamas visuomenės požiūris į nevyriausybines organizacijas gerokai išaugo, tai gali turėti įtakos ir žmonėms vertinant profesinių sąjungų veiklą.

3.2.3 Nario mokesčio problema, profesinių sąjungų finansavimo klausimas

Tiriant vidines profesinių sąjungų problematikos priežastis išryškėjo nario mokesčio problema. Šią problemą pokalbių metu išskyrė 12 informantų. Jų kalboje labiausiai išsiskyrė keli su nario mokesčio ir finansavimo problemomis susiję aspektai:

- Nario mokestis yra per didelis, žmonės nemato tikslo profesinei sąjungai skirti savo atlyginimo dalies
- Darbuotojai nenori skirti pinigų profesinės sąjungos veiklai, nes gali gauti tą pačią naudą ir nebūdami profesinės sąjungos nariais

Kalbėdami apie nario mokesčio problemą informantai nurodė, jog jungimosi į profesinių sąjungų veiklą darbuotojus neigiamai veikia nario mokesčio mokėjimo dilema. Pokalbių metų informantai nurodė, jog darbuotojus sunku įtikinti, jog sumokėtas nario mokestis gali atnešti norimos naudos, pagerinti jų darbo sąlygas. Čia verta paminėti Mancur Olson aprašytą kolektyvinio veiksmo teoriją[56], kuri teigia, jog prie profsąjungų jungiamasi siekiant įgyti naudos, tačiau nestojantys į profesines

[54] Norkus, p.249
[55] Lukas Dainoras, „Lietuviai kol kas kratosi savanoriškos veiklos“, *Kauno Diena publikacija portale Delfi,* 2003. https://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/lietuviai-kol-kas-kratosi-savanoriskos-veiklos.d?id=2777329 [Žiūrėta 2020 04 13]
[56] M. Olson, *The Logic of Collective Action: Public Goodsand the Theory of Groups*, Cambridge and London: Harvard University Press, 1965

sąjungas gali taip pat naudotis profesinių sąjungų išsiderėtomis naudingomis sąlygomis, tad pastebima „zuikiavimo“ (*free-rid*er) problema. Ji aktuali ir nagrinėjant Lietuvos atvejį. Apie darbuotojų galimą naudojimąsi situacija, kada kolektyvinėmis sutartimis profesinės sąjungos pasiekiamais laimėjimais gali naudotis visi šakos ar konkrečios įmonės darbuotojai konkrečiai paminėjo keturi kalbinti informantai:

„Sudarant kolektyvinę sutartį darbuotojai klausia- o kas iš to, ar aš būsiu profsąjungos narys ar ne, vis tiek aš tą patį gausiu kolektyvinėje sutarty kaip ir nebūdamas profsąjungoj. Tai manau, jog tai irgi sudaro pačią esmę. Nes jeigu pasižiūrėjus nacionalinę kolektyvinę sutartį, tai ten pavyzdžiui yra numatyta, kad dvi papildomos atostogų dienos yra skiriama, bet pas mus darbdavys nesutiko. Antra, mokymams yra skiriama šešios dienos, kur apmoka darbdavys vidutinį darbo užmokestį, pas mus to dalyko nėra. Žmonės žiūri į šitus dalykus, ir po to sako, o kam man priklausyti profesinei sąjungai, mokėti nario mokestį, jei aš gausiu tą patį ką ir būdamas ne profsąjungoj.“ (R_13)

Visgi, pokalbių metu ši priežastis iš dalies atsispindėjo ir kitų informantų atsakymuose, jiems kalbant apie bendrą darbuotojų pasyvumą. Iš darbuotojų nenoro finansiškai prisidėti prie profesinės sąjungos veiklos kyla ir daugiau visapusiškų problemų, apie kurias kalba daugelis respondentų. Tai galima įvardinti kaip uždaro rato problemą- profesinės sąjungos nesurenka pakankamo skaičiaus lėšų iš darbuotojų, ko pasekoje sunku samdyti aukšto lygio specialistus (ypatingai teisininkus), organizuoti protesto akcijas ar tinkamas viešųjų ryšių kampanaijas, viešinti savo pasiektus laimėjimus, o nematant teigiamų profesinių sąjungų rezultatų sunkiau pritraukti naujus profesinių sąjungų narius. Bent keturi infromantai išskyrė svarbą viešinti rezultatus per viešųjų ryšių priemones, tačiau teigė, jog tam labai trūksta lėšų (R_2, R_3, R_8, R_12).

„*Kampanijos, viešinimas turi būti per darbus, o tam reikia PR (viešųjų ryšių akcijų), Na, o tam reikia pinigų, kurių nėra“.* (R_8)

Pinigų trūkumą kaip problemą sėkmingai profesinių sąjungų veiklai išskyrė ir daugiau informantų:

„Pats pagrindinis dalykas šiai dienai yra pinigai, žmonės galvoja jog sutaupys dešimt eurų ir išloš“(R_13)

< ..gegužė kaip tik mėnuo už narystės didinimą, raginimą, kad darbuotojai stotų į PS, bet daugelį dar vis atbaido nario mokesčiai..> (R_10)

Finansavimo skirtumai yra itin ryškūs žvelgiant į profesines sąjungas užsienio šalyse, ypač Vakarų Europoje. Kaip sektinu pavyzdžiu respondentai minėjo Skandinavijos valstybes. Pavyzdžiui, Švedijoje profesines sąjungas vienijantys trys nacionaliniai centrai (LO, TCO, SACO) vienija šimtus tūkstančių darbuotojų visoje šalyje, pritraukdami pakankamai lėšų visakeriopamn darbuotojų teisių

gynimui.[57]Vienas iš respondentų taip pat apžvelgė profesinių sąjungų situaciją Prancūzijoje ir išskyrė, jog šioje šalyje profesinės sąjungos dažniausiai disponuoja stambiais streikų fondais, taip galėdamos daryti daug didesnę įtaką derybose su darbdaviu. (R_13)

Kalbėdamas apie darbų viešinimą vienas iš informantų teigė, jog pats darbdavys nėra suinteresuotas skleisti informacijos apie profesinę sąjungą:

„Viešinimas apie profesinę sąjungą yra kertinis dalykas, tačiau situacija sudėtinga...derinomės, kad darbdavys įmestų apie mus atskirą nuorodą įmonės puslapyje bet iki šiol to nėra...“ (R_1)

3.2.4 Profesinių sąjungų tarpusavio ryšiai

Kaip vienas iš problemų tiriant profesines sąjungas Lietuvoje buvo informantų atsakymuose išryškėjo tarpusavio ryšių tarp profesinių sąjungų aspektas. Šalies profesinių sąjungų fragmentacija buvo tyrinėta 2012-tais metais atliktame profesinių sąjungų sektoriaus centralizacijos ir koncentracijos tyrime[58]. Šio tyrimo rezultatai parodė, jog Lietuvos profesinėms sąjungoms yra būdinga ryški decentralizacija, o koncentracija tarp nacionalinių centrų yra aukšto lygio[59]. Tyrimas išskyrė, jog LPSK stipriai išsiskiria šalies profesinių sąjungų kontekste kaip daugiausiai profesinių sąjungų narių vienijanti organizacija, tačiau pačioje konfederacijoje esančių šakinių profesinių sąjungų narius skaičius yra pasiskirstęs nevienodai, kas lemia, jog profesinėms sąjungoms gali būti sunku priimti bendrus sprendimus[60].

Analizuojant informantų pateiktą medžiagą konkurencijos tarp pačių profesinių sąjungų aspektas buvo minimas gana dažnai. Šį reiškinį galima vertinti dvejopai- nors vienas iš informantų įvardino, jog didesnis profesinių sąjungų skaičius yra naudingas darbuotojams ir nepalankus darbdaviui (R_7), tuo pačiu buvo pažymėta, jog tarp profesinių sąjungų dažnu atveju yra jaučiama konkurencija, kuri tam tikrais atvejais lemia pasitraukimą iš derybų dėl kolektyvinės sutarties, nepasitenkinimą kitos profesinės sąjungos atliktais veiksmais. Konkurencija tarp profesinių sąjungų informantų atsiliepimuose buvo matoma tiek įmonės, tiek ir kitų lygių profesinėse sąjungose. Vienoje įmonėje veikiančių kelių profesinių sąjungų problemas išskyrė du informantai:

„Apmaudu, kad būna nesutarimai ir tarp kelių įstaigoje veikiančių PS, tuomet atsiranda vietos manipuliacijoms“ (R_10)

---

[57] Anders Kjellberg, „The Decline in Swedish Union Density since 2007“, *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2011, 73 <https://portal.research.lu.se/portal/files/3462138/2064087.pdf > [Žiūrėta 2020 04 13]
[58] Asta Krašenkienė, „Lietuvos profesinių sąjungų sektoriaus centralizacija ir koncentracija“, *Filosofija.Sociologija*, 23(4), 2012 < https://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2012~1367188858407/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content > [Žiūrėta 2020 04 17]
[59] Ten pat, 280
[60] Ten pat, 279

„Įmonėje yra keturios profesinės sąjungos, bet veiksmus koordinuoti sudėtinga, nuolat vyksta lyginimas su kitomis sąjungomis.“ (R_13)

Visgi, didesne problema respondentai įvardino nesutarimus tarp didžiųjų nacionalinių profesinių sąjungų centrų. Čia išryškėjo kelios tendencijos:

a) Vienas iš respondentų, paminėjo, jog profesinė sąjunga norėtų tapti dar vienu nacionaliniu centru. Išskirta, jog vienas iš nacionalinių profesinių sąjungų centrų apsunkino kolektyvinės sutarties pasirašymą, *„bandė prisiimti svetimus nuopelnus“*(R_2). Apie nesutarimą tarp dviejų profesinių sąjungų dėl kolektyvinės sutarties užsiminė ir kitas respondentas:

„Mūsų kita, kolegų profesinė sąjunga mano, kalba, kad ji (šakos kolektyvinė sutartis) yra reikalinga bet...jie kolektyvinių sutarčių niekad nėra pasirašę. Jie sako, kad kolektyvinė sutartis reikalinga bet...aš kaip iš šono žiūrėdamas galiu pasakyti, kad jie mato kolektyvinę sutartį, kur būtų jų reikalavimai surašyti žodis žodin, o mes matome kolektyvinę sutartį kaip dviejų šalių susitarimą kuriame atsispindėtų abiejų pusių nuomonės“. (R_11)

b) Kitas informantas išskyrė, jog vienas iš nacionalinių profesinių sąjungų centrų turi per mažą narių skaičių, o trišalės tarybos posėdžiuose yra „*neteisėtai“* (R_8). Kitas respondentas, kalbėdamas apie vieną iš nacionalinių centrų jį įvardino kaip „*veikiantį tik ant popieriaus*“ (R_11)

c) Dar vienas respondentas išskyrė atvejį, kada vienas iš nacionalinių centrų „*kišosi į profesinės sąjungos“* veiklą „*bandydamas pervilioti darbuotojus stoti į kitą profesinę sąjungą* (R_13).

d) Vienas iš respondentų griežtai kritikavo tame pačiame nacionaliniame profesinių sąjungų centre esančias šakines profesines sąjungas dėl jų neefektyvaus darbo. (R_8)

Galima daryti prielaidą, jog Lietuvoje kai kuriuose sektoriuose profesinių sąjungų bendradarbiavimą veikia skirtingos vizijos bei interesai, o pasiekti bendrą sutarimą pavyksta ne visada. Tas išryškėjo ir žiniasklaidoje plačiai nuskambėjusių mokytojų streiko metu, kada vienos iš profesinių sąjungų nariai šturmavo Švietimo ir Mokslo ministerijos pastatą, tačiau nuomonės streiko klausimu tarp pačių profesinių sąjungų išsiskyrė, nebuvo bendro sutarimo[61]. Vėliau šis susipriešinimas tarp mokytojų profesinių sąjungų buvo pastebimas ir derintis dėl šakinės kolektyvinės sutarties, iš kurios derybų dalis mokytojų profesinių sąjungų pasitraukė[62]. Konkurenciją tarp profesinių sąjungų derantis dėl

[61] Liepa Želnienė, „Ministeriją užėmę mokytojai sulaukė palaikymo, S.Skvernelis nepasirodė“, *15min*, 2018, <https://www.15min.lt/naujiena/aktualu/lietuva/ministerija-uzeme-mokytojai-sulauke-mediku-socialiniu-ir-kulturos-darbuotoju-paramos-56-1068488> [Žiūrėta 2020 04 29]

[62] Elta, „Švietimo profsąjungų derybas su ŠMSM lydi vienos jų pasitraukimas“, *lrytas.lt*, 2020, <https://www.lrytas.lt/lietuvosdiena/aktualijos/2020/03/06/news/svietimo-profsajungu-derybas-su-smsm-lydi-vienos-ju-pasitraukimas-13907140/> [Žiūrėta 2020 05 03]

kolektyvinės sutarties paminėjo ir dar vienas informantas, nurodęs, jog profesinės sąjungos derindamos veiksmus neretai elgiasi nekoordinuotai, o konkrečiai minimu atveju vienos iš profesinių sąjungų elgesį įvardino kaip norą pasipuikuoti, atlikti darbą pirmiems:

„Galiausiai kas išsprūdo, tai viena profsąjunga tiesiog pasišiukšlino konkrečiai, jie nusilenkė darbdaviams ir sako, jo, tvarkoj mes pasirašysim tą kolektyvinę tik dėl to, nes mes būsim pirmi (tai padarę).“ (R_2)

Žvelgiant į informantų pateiktą medžiagą galima daryti prielaidą, jog profesinių sąjungų sektoriuje konkurencija vis dar išlieka svarbia problema. Informantai pateikė konkrečius nesutarimo tarp skirtingų profesinių sąjungų pavyzdžius ir neslėpė nusivylimo kartais iškylančiomis situacijomis. Tokios iškylančios problemos lemia sunkiau pasiekiamus rezultatus (užsitęsia kolektyvinių sutarčių pasirašymas, profsąjungos bando pervilioti darbuotojus), o rezultatų pasiekimą ir viešinimą respondentai paminėjo kaip vieną svarbiausių priemonių pritraukiant į profsąjungas naujus narius. Tačiau būtina paminėti, jog dalis informantų pabrėžė, jog problemos neįžvelgia (R_1, R_2, R_4), tad šiuo klausimu informantai nebuvo vieningos nuomonės.

3.3 Išoriniai veiksniai, lemiantys darbuotojų įsitraukimą į profesinių sąjungų veiklą

Šioje dalyje bus aptariami išoriniai veiksniai, lemiantys žemą darbuotojų įsitraukimą į profesinės sąjungos veiklą.

3.3.1 Sovietinės praeities veiksnys profesinių sąjungų veikloje

Kaip vienas pagrindinių veiksnių informantų atsakymuose pasireiškė sovietmečio įtaka profesinių sąjungų veiklai. Remiantis Howard ir Ost iškeltomis teorijomis dėl profesinių sąjungų menko populiarumo sovietinės praeities įtaka pokomunistinėse valstybėse turi reikšmingos įtakos profesinių sąjungų veiklai. Pasak Robert D. Putnam, didelė dalis valstybių turėjo silpnas pilietines visuomenes dar prieš jose įsigalint komunizmui, o komunizmo laikotarpis neigiamai paveikė ir taip menkas socialines tradicijas[63]. Tačiau, nuo komunizmo griūties jau praėjo trisdešimt metų, tad vienas iš šio darbo tikslų buvo nustatyti, ar sovietinė įtaka profesinėms sąjungoms vis dar išlieka įtaką darančiu veiksniu. Remiantis pokalbių su profesinių sąjungų atstovais medžiaga, ši sovietmečio praeitis vis dar išlieka aktualia problema. Sovietinės praeities įtaką informantai įvardino gana plačiame kontekste, iš kurio galima išskirti tris pagrindines tendencijas:

A) Profesinių sąjungų siejimą su neefektyviai dirbusiomis profesinėmis sąjungomis sovietmečiu

[63] Robert D. Putnam, *Making democracy work; Civic traditions in Modern Italy*, New Jersey: Princeton University Press, 1993, 183

B) Įmonių vadovų elgesį darbuotojų atžvilgiu, kuriam įtakos galėjo turėti sovietinis laikotarpis
C) Sovietizmo įtaka politiniems-socialiniems-kultūriniems visuomenės procesams

Toliau darbe bus aptariamos šios trys su sovietmečiu siejamos problemos ir jų pasireiškimu profesinių sąjungų veikloje.

3.3.1.1 Dabartinių profesinių sąjungų siejimas su neefektyviai dirbusiomis profesinėmis sąjungomis sovietmečiu

Kaip viena iš su sovietine praeitimi susijusių problemų respondentai pokalbių metu įvardino profesinių sąjungų veiklą sovietmečiu, kuri visuomenėje yra vertinama neigiamai, apie tai užsiminė devyni kalbinti informantai. Pokalbių metu respondentai ne kartą paminėjo, jog profesinės sąjungos vis dar susiduria su neigiamu visuomenės požiūriu būtent dėl sovietinės praeities, kada profsąjungos veikė neefektyviai ir iš esmės neatliko darbuotojų teisių gynimo funkcijos. Patys respondentai pažymėjo, jog problema vis dar išlieka aktuali ir dabartiniu laikotarpiu, darbuotojai profesinių sąjungų neefektyvumą vis dar mato kaip sovietinės praeities pasekmę. Vienas iš informantų pabrėžė, jog dėl neigiamo siejimo su praeitimi darbuotojai jungtis prie profesinių sąjungų nusprendžia tik tada, kai darbo vietoje susiduria su problemomis:

"Kadangi profesinės sąjungos prie SSRS praeity tinkamai negynė, darbuotojai ateina tik tada, kai yra problema" (R_3)

Taip pat įvardinta, jog Lietuvoje profesinės sąjungos yra suprantamos neteisingai, siejant jas su profesinėmis sąjungomis, veikusiomis sovietmečiu:

"Profesinės sąjungos Lietuvoje dar labai dažnai siejamos su sovietmečiu, jos buvo iškreiptai suprantamos. O požiūrį yra sudėtinga pakeisti. (R_5)

Bendrai galima daryti prielaidą, jog sovietinės praeities problematikos kontekste neigiamai vertinama komunistinių laikotarpiu egzistavusių profesinių sąjungų veikla vis dar daro neigiamą įtaką profesinių sąjungų įvaizdžiui ir dabartiniu laikotarpiu.

3.3.1.2 Įmonių vadovų elgesys darbuotojų atžvilgiu, kuriam įtakos galėjo turėti sovietinis laikotarpis

Kaip vienas iš sovietinės sistemos įtakos veiksnių respondentų buvo įvardinamas ir darbdavių nenoras bendradarbiauti su darbuotojais. Vienas iš informantų įvardino tai kaip sovietinės sistemos pasekmę:

„Profsąjunga veikia pagal savo struktūrą, bet pasakė- ne! Turi būti darbdavio lygiu. Čia išlenda sovietizmas, pasitvirtina įmonė savo profesinę sąjungą ir viskas. (R_4)

Apie šią problemą užsiminė ir daugiau kalbintų informantų. Remiantis vieno informanto pasakojimu, darbo vietoje bendradarbiavimas tarp profesinės sąjungos ir vadovų vyksta itin sudėtingai, nes vadovaujančias pareigas užimantys asmenys stengiasi procesus apsunkinti savavališkai, nepaisydami profesinės sąjungos nuomonės:

„(Įmonių) vadovai yra autoritariniai, o profesinės sąjungos yra rakštis. Siuntėme elektroninius laiškus visiems darbuotojams, pasakojome apie profesinės sąjungos veiklą. O tada ateina direktorius ir pradeda žmonėms sakyti nestokit, vos ne atvirai juokiasi iš profsąjungos. Autoritetas laimi, vadovai mokėsi vadybos SSRS laikais, todėl kažką susitarti yra vargas“. (R_1)

Panašią situaciją įvardino ir kitas informantas, minėdamas, jog profesinės sąjungos susiduria su vadovais, kurie į darbuotojų norus atsižvelgia menkai ir prieš darbuotojus bando naudoti turimą galią ir autoritetą:

„Įmonėse dar labai daug seno kirpimo vadovų. Kaip pavyzdį galiu pasakyti- vienos įmonės vadovas tiesiog negalėjo suprasti, kaip su juo galima ginčytis. Kalbėjomės su darbuotojais, siūlėme balsuoti dėl savo naudos, bet žmonės išsigando.“(R_8)

Šiuo atveju galima daryti prielaidą, jog šalyje sovietinė praeitis vis dar pasireiškia įmonių vadovų elgesyje, nors situacija, pasak pačių profesinių sąjungų atstovų, po truputį gerėja. Pažymima, jog geresnė situacija vadovų atžvilgiu šiuo metu yra užsienio kapitalo įmonėse (R_8, R_6).

3.3.1.3. Sovietizmo įtaka politiniams, socialiniams bei kultūriniams visuomenės procesams

Kaip trečia bruožą galima paminėti bendrą neigiamą sovietinio laikotarpio įtaką šalies politiniam, socialiniam ir visuomeniniam gyvenimui, apie kurią informantai pokalbių metu kalbėjo gana aktyviai. Kalbėdami apie sovietmečio įtaką respondentai dažniausiai užsiminė apie tai, jog Lietuvoje nėra pačios profesinių sąjungų veiklos tradicijos, kas neleido susiformuoti stipriai profesinių sąjungų kultūrai, bendrai visuomenės supratimui. Taip pat buvo galima pastebėti apibendrintų atsiliepimų apie patį sovietmečio laikotarpį ir dabar pasimatančias tų laikų išraiškas. Vienas iš informantų teigė, jog šalyje jaučiamas didelis susipriešinimas visose srityse, ypatingai valstybės valdyme:

„Daug dalykų yra dar išlikę iš tų laikų. Ir represijos, ir tas pjudymas yra išlikęs. Sovietinėje santvarkoj visą laiką buvo kalbama, kad tie buržuaziniai, nacionalistai, engdavo žmones ir t.t, o dabar komunistų partija yra atvira žmogui, mokslas, gydymas nemokamas ir t.t. Buvo tokių variantų, buvo. Dabar mes girdime tą pačią gaidą, tik šiek tiek pasikeitusia tonacija“ (R_4)

Prie sovietinės praeities dalis respondentų paminėjo ir žmonių įgytą baimę ginčytis, laisvai reikšti savo nuomonę dėl jų netinkinančių darbo sąlygų. Pokalbio metu vienas iš informantų teigė, jog dalis

darbuotojų yra nepakankamai ryžtingi siekti geresnių darbo sąlygų, o tai lemia sovietmečiu darbo vietose įgyta patirtis, kurią darbuotojai vis dar suvokia kaip išlikusią darbo organizavimo normą, nors ir pažeidžiančią jų teises. Kaip pavyzdys buvo įvardinta viena stambi pramonės bendrovė, kurios darbuotojai yra nelinkę derėtis su darbdaviu dėl geresnių darbo sąlygų, o kaip viena to priežasčių įvardinama sovietiniu laikotarpiu įgyta darbo patirtis:

„Darbuotojai bijo prarasti darbą. Tarybiniu laikotarpiu darbas buvo tarifuotas ir žmonės taip priprato, o dabar bijo derėtis, neturi supratimo, jog galima tas sąlygas išsikovoti.“ (R_8)

Prie sovietinės įtakos jungimuisi į profesines sąjungos vienas iš informantų paminėjo ir švietimo sistemos ydas teigiant, „*jog švietimo sistema išliko nuo SSRS ta pati*“ (R_2). Kitas informantas taip pat išskyrė ir visą sovietmečio įtaką darbuotojų savimonei apskritai. Pasak jo, sovietiniu laikotarpiu taikytos griežtos priemonės, bauginimas stipriai įsirėžė į visuomenės atmintį, o tai darbuotojus skatina vangiau kovoti dėl savo teisių:

„Penkiasdešimt metų tau kala į galvą-tu nedrįsk eiti prieš sistemą, mes tave užsodinsim arba atsisėsi į kalėjimą ir taip toliau. Praėjo tik 30 metų, o tai yra labai mažai. Tai yra tiesiog tam tikras valstybės brendimo etapas. Kada mes tą pasikeisim, kada tas viskas pasikeis...Jūs pažiūrėkit, trisdešimt metų pas mus yra nepriklausomybė, o pas mus iki šiol nėra liudytojų programos. Ypač kai dabar pas mus yra klestinti korupcija, ypač transporto sektoriuje, jinai yra milžiniška...Apie statybą aš išvis patylėsiu.“ (R_2)

Bendrai apžvelgiant visus tris sovietinio laikotarpio įtakos aspektus, įvardintus kokybiniuose interviu su profesinių sąjungų atstovais išryškėjo gana platus problemų spektras, kuris patvirtino teorinėje dalyje keltas prielaidas dėl sovietmečio įtakos profesinių sąjungų veiklai. Tyrimo metu labiausiai atsiskleidė trys su sovietmečiu siejamos profesinių sąjungų problemos- profsąjungų siejimas su sąjungomis, veikusiomis sovietmečiu; netinkamas darbdavių elgesys bei kiti sovietinio laikotarpio padariniai, tokie kaip tarybiniu laikotarpiu taikytos spaudimo darbuotojams priemonės, įsirėžusios į visuomenės atmintį ir pasireiškiančios darbuotojų savimonėje iki šių dienų.

3.3.2 Darbdavio ir darbuotojų santykis profesinių sąjungų kontekste

Pasak Ost, profesinės sąjungos Vidurio ir Rytų Europoje susiduria su dar viena sudėtinga problema- tai darbdavio ir darbuotojų santykių sunkumai, pasireiškiantys dėl privataus verslo dominavimo post-sovietiniu laikotarpiu, liberalizuotų darbo santykių. Ost taip pat teigia, jog naujai susikūrusios įmonės neturėjo jokios patirties dirbant su profesinėmis sąjungomis, kas dar labiau apsunkino jų galimybes

veikti, ypač mažesnėse įmonėse[64]. Šioje dalyje bus aptariami pokalbių metu iš profesinių sąjungų atstovų išgirsti atsakymai, susiję su santykiu tarp darbdavio ir darbuotojų, darbdavio ir profesinių sąjungų bendradarbiavimo ir to, kaip šios aplinkybės veikia darbuotojų jungimąsi prie profesinių sąjungų veiklos.

Analizuojant informantų pokalbių medžiagą galima išskirti keturias pagrindines problemas, susijusias su darbdavių ir darbuotojų santykiais:

A) „Geltonųjų“ profesinių sąjungų steigimas
B) Darbdavio nenoras bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis
C) Darbuotojų baimė jungtis prie profesinės sąjungos

3.3.2.1 „Geltonųjų“ profesinių sąjungų steigimas

Kaip viena svarbesnių problemų Lietuvos profesinių sąjungų kontekste informantai įvardino vadinamų „geltonųjų“ profesinių sąjungų steigimą. „Geltonųjų“ profesinių sąjungų terminas buvo sugalvotas dar ankstyvoje XX amžiaus pradžioje, kaip atskirtis „raudonosioms“ profesinėms sąjungoms. Jei „raudonomis“ profesinėmis sąjungomis buvo laikomos komunistinei doktrinai ir proletariato idėjoms pilnai pritariančios profesinės sąjungos, tai „geltonosiomis“ buvo laikomos labiau į kompromisą ir susitarimus linkusios profsąjungos[65]. Dabartiniu laikotarpiu „geltonosiomis“ profesinėmis sąjungomis priimta laikyti tas profesines sąjungas, kurios veikia tik darbdavio lygiu ir kurioms darbdavys daro reikšmingą įtaką jų priimamiems sprendimams[66]. Svarbu paminėti, jog tokių profesinių sąjungų darbą draudžia Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 10 straipsnis, kuris nurodo, jog profesinės sąjungos yra nepriklausomos, o darbdavys negali profesinių sąjungų veiklos trukdyti ar kontroliuoti[67]. Apie šio reiškinio egzistavimą Lietuvos profesinių sąjungų kontekste užsiminė keturi iš trylikos kalbintų informantų. Jie taip pat pabrėžė, jog tokių profesinių sąjungų veikla tiesiogiai prisideda prie mažesnio darbuotojų aktyvumo stojant į profesines sąjungas, nes „geltonosios“ profsąjungos negali tinkamai atstovauti darbuotojų, yra veikiamos darbdavio sprendimų. Vienas iš informantų teigė, jog gali įvardinti bent keturis-penkis tokius atvejus, kada įmonėse įkurtos profesinės sąjungos veikia siekdamos naudos darbdaviui (R_3). Taip pat buvo paminėtas principas, kuriuo darbdaviai galimai daro įtaką profesinėms sąjungoms kurdami sau palankias profesines sąjungas:

[64] Ost, 27-29
[65] Leo Pasvolsky, "Yellow" and "Red" Trade Unions“, *The North American Review* 215(798), 1922, 629 <https://www.jstor.org/stable/25121032?seq=9#metadata_info_tab_contents> [Žiūrėta 2020 05 04]
[66] ITUC, CSI IGB, „Glossary“, <https://survey.ituc-csi.org/glossary.html#324> [Žiūrėta 2020 05 04]
[67] Infolex, „Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas“ < https://www.infolex.lt/ta/123948 > [Žiūrėta 2020 05 05]

„Kaip vyksta tas procesas- aš įkuriu savo profsąjunga, nesvarbu, dvidešimt žmonių turiu, administracija savo surenku, aš ją užregistruoju ir dabar sakau- mano įmonėje yra viena profsąjunga ir vat esate jūs. Jūs tarpusavyje turite sutarti bendrai. Bet tu su jais nesutarsi, nes jų tikslas yra, kad tu nesutartum. Kai tu su jais nesutarsi, nėra bendros profsąjungų atstovybės, tada darbdavys sako- aš sušaukiu konferenciją dabar iš darbuotojų ir darbuotojai nubalsuos su kuria profsąjunga aš pasirašysiu sutartį. Tada jis savo meistrams sako- atsiųskit man Joną, Petrą ir visus kitus į susirinkimą kurie nubalsuos, kad ta profsąjunga mano pasirašytų sutartį. Ir ateina šimtas atsiųstų Jono, Petro atstovų kurie nežinodami už ką rankas pakelia, nes jiem liepta ir tada ta darbdavio įkurta profsąjunga gauna įgaliojimą, jinai pasirašo kolektyvinę sutartį ir mūsiškiai lieka už borto, na, ta prasme išmesti iš proceso“. (R_3)

Kiti trys pašnekovai „geltonas“ profesines sąjungas taip pat išskyrė kaip priežastį, lemiančią mažesnį darbuotojų įsitraukimą į profesinių sąjungų veiklą (R_4, R_9, R_11). Galima teigti, jog tokios profesinės sąjungos, dirbdamos neefektyviai ir būdamos priklausomos nuo darbdavio veiksmų bei negalėdamos pasiekti darbuotojams naudingų rezultatų, daro neigiamą įtaką profesinėms sąjungoms siekiant pritraukti daugiau narių.

3.3.2.2 Darbdavio nenoras bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis

Kaip dar vieną priežastį dėl profesinių sąjungų problemų pritraukiant naujus narius informantai įvardino nepalankų darbdavio požiūrį ir atliekamus veiksmus profesinių sąjungų atžvilgiu. Ši problema pokalbių metu buvo paminėta itin dažnai- ją išskyrė devyni informantai. Kalbėdami apie darbdavių nenoro bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis atvejus informantai pateikė įvairius pavyzdžius. Vieną iš jų galima įvardinti kaip darbdavių spaudimą darbuotojams nekontaktuoti su profesinių sąjungų atstovais:

Patiems darbuotojams yra peršama- jūs niekada nepasiduokit profsąjungos agitacijai, nes jie niekada neduos jums daugiau uždirbti, tik mes jums galim duoti. Jie nenori pripažinti mūsų struktūros, mūsų įstatų, viskas turi būti darbdavio lygiu“ (R_4)

Kitas pavyzdys buvo pateiktas kalbant apie panašius atvejus prekybos sektoriuje, kada profesinių sąjungų atstovai nebuvo įleisti į parduotuves tam, jog galėtų pasikalbėti su darbuotojais dėl jų prisijungimo į profesinių sąjungų veiklą.

„Yra su jais labai sunku todėl, nes darbo metu tu jų nepakalbinsi. Vieną dieną atėjom, buvo viskas tvarkoj, antrą dieną apsauga mus jau sekė, nes jie ekrane mato, kad kažkas kalbina darbuotojus ir jie tiesiog paprašo išeiti ir netrukdyti darbuotojams dirbti. Kitas dalykas, jų viduje irgi nežinai, ant kokio darbuotojo užsirausi, gali būti koks vadybininkas, kuris iškart praneša, jog čia vaikšto, agituoja stoti į profsąjungą ar ką nors. Tai mes net dvyliktą valandą nakties važiuodavom ir kai darbuotojai

išeidavo juos kalbindavom. Ir kartais pavykdavo, jau būdavom surinkę kolektyvus tokius...Bet vėlgi žinot, kaita, spaudimas didelis, vienus nuperka, na dabar pavyzdžiui, (vieno stambaus prekybos tinklo) profesinės sąjungos pirmininkė nuolat patiria spaudimą- arba išeini iš profsąjungos, arba gauni aukštesnes pareigas, arba išeini iš darbo". (R_3)

Panašią situaciją apibūdino ir kitas informantas, pasakodamas apie profesinės sąjungos pastangas pritraukti naujus narius. Pasak informanto, profesinės sąjungos nariai į įmones yra įleidžiami labai sunkiai, o darbuotojų kalbinimas po darbo valandų yra laikomas priekabiavimu.

„*Bandėme eiti į įmones kur nėra profesinių sąjungų, bet tai yra neefektyvu. Žmonės bandė, tam daug lėšų buvo skirta, bet nieko iš to neišėjo, pora žmonių teatėjo. Vienoje įmonėje iškvietė apsaugą, maždaug čia čiut ne priekabiavimas. Klausėme, ar žinot kažką apie profsąjungą, gal norėtumėt nueiti kavos, pasikalbėti kartu, tai žmonės išsigandę. Pavyzdžiui, važiuojant link Panerių yra įsikūrę daug įmonių, visas pramoninis rajonas. Tai sugalvojom kalbinti žmones troleibusuose prieš, po darbų, pasakoti apie profsąjungą, rodėm lankstinukus, tai žmonės pamato ir nusisuka, ant tiek įbauginti. Na, kitos įmonės ir pasišneka, bet nelabai tai veikė."* (R_8)

Dar keli respondentai paminėjo, jog profesinės sąjungos yra tarsi trukdis įmonėms sklandžiai veikti, jų veikla įmonei yra žalinga.

„Darbdaviai žiūri į profesinę sąjungą tokiu aspektu, jog jos trukdo jos (įmonės) veiklai dirbti" (R_13)

Kitas informantas paminėjo, jog yra įmonių, ypač transporto pervežimų sektoriuje, kurios darbuotojus atleidžia iš darbo prisidengdamos menkiausia priežastimi, nors tą galimai daro dėl darbuotojo narystės profesinėje sąjungoje, taip pat vis dar jaučiamas socialinio dialogo trūkumas:

„Darbdavių požiūris yra dar labai akmens amžiaus. Jiems tas socialinis dialogas... Mes turėjom labai puikų projektą su (įvardina kitą profesinę sąjungą) dėl darbuotojų ekonominio dalyvavimo įmonės veikloje. Na, darbdaviams tai dar yra labai tolimas...Atvažinėjo čia ekspertai iš universiteto, pristatinėjom galimybes ir panašiai...Tai yra to pačio darbdavio atsakomybė, bet tokiu atveju pats darbuotojas (jei bus apmokytas) bus suinteresuotas, jog jo įmonė klestėtų. Tačiau darbuotojai yra tiesiog skaičius įmonėje...Ta prasme, jūs tų pačių darbuotojų nelaikote partneriais. Ir jie net nenori bandyti. Šiuo metu daugeliu atveju tai yra tiesiog tas požiūris, jiems yra svetima, kai pasakai, jog esi iš profesinės sąjungos. Jiems tai tiesiog dar viena priežastis atleisti darbuotoją iš darbo. Ypač transporto sektoriuj, jeigu tu tik užsiminsi jog esi profesinė sąjunga, tai valandos eigoje tave atleis. Suradus bet kokią priežastį. Tu per protingas, ačiū. Tu čia dar kažkokius interesus sugalvojai ginti? Mh, sėkmės ateityje.." (R_2)

„Darbdaviai vis dar nesupranta, kad (su darbuotojais) yra viena komanda. Yra kartais išimčių, na pavyzdžiui Lubys buvo labai atsakingas, bet kol kas dauguma darbdavių dar labai agresyviai nusiteikę.“ (R_8)

Šie informantų nurodyti atvejai leidžia daryti prielaidą, jog dalyje sektorių (ypač tolimųjų pervežimų, viešojo transporto, didmeninės prekybos) profesinės sąjungos susiduria su neigiamu darbdavių požiūriu, kuris ne tik apsunkina sąlygas profesinėms sąjungoms ginti darbuotojų interesus, bet ir galima atbaido dalį darbuotojų jungtis prie profesinių sąjungų veiklos, siekiant išvengti nemalonumų darbo vietoje, konfliktinių situacijų su darbdaviu. Svarbu paminėti, jog darbdavys dėl trukdymo profesinių sąjungų ar jų narių veiklai gali būti patraukiamas baudžiamojon atsakomybėn pagal LR Baudžiamojo kodekso 177 straipsnį[68].

3.3.2.3 Darbuotojų baimė darbdavio atžvilgiu

Dar vieną svarbų aspektą, prisidedantį prie žemo įsitraukimo į profesinių sąjungų veiklą galima įvardinti kaip darbuotojų baimę ginti savo profesines teises. Šį aspektą kaip priežastį dėl darbuotojų neįsitraukimo į profesinių sąjungų veiklą pažymėjo aštuoni informantai. Darbuotojų baimę darbdavio atžvilgiu galima laikyti nenorą leistis į konfliktinę situaciją net ir tada, kada darbuotojo teises akivaizdžiai pažeidžiamos, darbdavys nėra linkęs svarstyti darbo sąlygų gerinimo, atlyginimų kėlimo klausimų.

Informantai pokalbių metu pateikė ne vieną atvejį, kada darbuotojai nebuvo linkę jungtis prie profesinės sąjungos veiklos dėl baimės susigadinti esamus santykius su darbdaviu. Vienas informantas paminėjo, jog darbuotojai bijo su darbdaviu stoti į ginčus, o tai yra atėję dar iš sovietmečio:

„Jis gi geras žmogus, mes gi susitarėm. Tai yra baimė atstovauti savo teises. Baimė atstovauti savo teises. Ta pati baimė, kuri buvo įvaryta sovietmečiu, jog apie savo teises net neturėtum galvoti. Ateis Gegužės pirma diena, ateisi su transparantais ir važiuosi. Ir tie penkiasdešimt metų taip ištramūžino, jog ohoho. Čia labai giliai, vos ne į DNR įrašė tą dalyką. O po to jūs pasižiūrėkit, kokia yra po to įtaka. Ateis po to koks senelis ir pasakys saviems- jūs geriau nesikiškit, dar čia neaišku kuo po to baigsis. Tada motina ar tėvas ateis pas sūnų ir pasakys, ką tu ką tu, tu ramiai tyliai, o tegul ten vat šitie jo, o tu pastovėk ten vat nuošaly. Oriai, bet stovėk ir negirdėk, kas čionais vyksta. Ir nesvarbu, kad po to kaip sakant, mato jog pas kaimyną rūksta dūmai ir taip toliau, tu sedėk ir žiūrėk teliką ir nereaguok. Dzin, kad po to tavo namas gali užsidegti, tuo pačiu, bet tu išlaikyk savo orumą..“ (R_2)

[68] Infolex, „Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas” <https://www.infolex.lt/portal/start_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=66150> [Žiūrėta 2020 05 05]

Tačiau ne visi informantai siejo šias baimes su sovietmečiu. Tas pats informantas pažymėjo ir sunkią Lietuvoje dirbančių asmenų iš trečiųjų šalių situaciją, kada darbuotojai bijo leistis į konfliktą su darbdaviu, nes šis gali manipuliuoti žmogaus teise pasilikti Lietuvoje, atšaukdamas darbo vizą. (R_2). Ši problema ypač opi tolimųjų pervežimų sektoriuje, kuriame dirba didelė dalis vairuotojų iš Ukrainos, Baltarusijos ir kitų prasčiau pasiturinčių, buvusių post-komunistinių valstybių. Tai lemia, jog šių šalių darbuotojai dažnai vengia konfliktuoti su darbdaviu:

„Prie ukrainiečių prieiti yra labai sunku, jie labai bijo bet kokio konflikto“ (R_7)

Pasak informanto, darbuotojai iš šių valstybių nėra linkę konfliktuoti su darbdaviu dėl darbo sąlygų, nes savo gimtosiose valstybėse gauna dar žemesnį atlyginimą, o situaciją su Ukrainos profesinių sąjungų efektyvumu apžvelgęs respondentas teigė, jog jose darbuotojų teisės ginamos dar prasčiau nei Lietuvoje. Tai sukuria palankias sąlygas darbdaviams naudotis savo galios pozicija. Apie užsienio darbuotojų išnaudojimo atvejus kalbėjo ir daugiau respondentų. Buvo išskirtas ir Lietuvoje dirbusių turkų, stačiusių Kauno Dariaus ir Girėno stadioną atvejis, kada būtent lietuviškos profesinės sąjungos turėjo ginti nukentėjusių darbuotojų teises. (R_7)

Verta paminėti, jog informantai pokalbių metu išskyrė sudėtingą situacija mažesniuose regionuose, kaimo vietovėse. Apie darbdavių spaudimą darbuotojams regionuose įsikūrusiose įmonėse užsiminė du informantai. Vienas iš jų minėjo, jog darbdavys naudojo grasinančias priemones darbuotojams bandant derėtis dėl algos padidinimo dirbant pavojingomis sąlygomis, teigta, jog darbuotojams buvo skambinama į namus, daromas psichologinis spaudimas. (R_2). Vienas iš informantų situaciją aiškino teigdamas, jog mažuose miesteliuose *„žmonės yra labai neorganizuoti“* (R_7)

Bendrai apžvelgiant visas tris šiame skyriuje aprašytas aplinkybes, galimai darančias įtaką darbuotojų jungimuisi į profesinių sąjungų veiklą galime išskirti tris esmines problemas- tai darbdavio įtakoje esančių, vadinamų „geltonųjų“ profesinių sąjungų steigimas, priešiškas darbdavio nusiteikimas profesinių sąjungų atžvilgiu bei darbuotojų turima baimė ir nenoras konfliktuoti su darbdaviu. Gauti duomenys iš dalies leidžia patvirtinti Ost keliamą organizacinę prielaidą dėl menko dalyvavimo profesinių sąjungų veikloje. Remiantis respondentų medžiaga galima teigti, jog konstruktyvus bendravimas tarp darbdavių ir profesinių sąjungų Lietuvoje vis dar yra sunkiai pasiekiamas, tas ryšku krovininių pervežimų srityje, bet neišvengiama ir kituose sektoriuose. Informantų pokalbių metu paminėjo, jog šalies verslininkai nėra suinteresuoti dalintis uždirbamomis lėšomis su darbuotojais:

„(Minima viena stambi šalies pervežimų įmonė) uždirbtais pelnais dalintis nenori“ (R_13)

„Siekiame, jog darbuotojai jaustųsi gerai, gautų lengvatas, bet darbdavys vis nori kažką sumažinti“ (R_6)

Taip pat dažnai buvo minimas dialogo ir bendradarbiavimo tarp darbdavių ir profesinių sąjungų trūkumas, o dalis respondentų išskyrė, jog tarp šių dviejų sričių neegzistuoja tinkama partnerystė. Paminėtinas ir darbuotojų išnaudojimo, gąsdinimo, skatinimo nesijungti į profesinių sąjungų veiklą aspektas.

3.3.3 Bendras visuomenės supratimas apie profesinių sąjungų veiklą

Dar vieną aspektą, dėl kurio darbuotojai aktyviau neprisijungia į profesinių sąjungų veiklą informantai išskyrė visuomenės švietimo trūkumą, šį aspektą paminėjo šeši informantai. Tai informantai dažniausiai įvardino kaip pačios visuomenės supratimą apie tai, kaip veikia ir kas yra profesinė sąjunga. Nors nepavyko rasti atitinkamos medžiagos patvirtinti teiginiui, jog informavimas apie profesinių sąjungų veiklą, jos istorija ar tradicijas būtų įtrauktas į pagrindinio ar vidurinio mokslo programą, vertinant respondentų atsakymus galima prielaida, jog švietimas profesinių sąjungų atžvilgiu viduriniame moksle nėra vykdomas. Tai atsispindi ir informantų atsakymuose.

„Profesinių sąjungų samprata turėtų būti jau apibrėžiama mokyklos suole, kad vaikai suvoktų bendrystės ir atstovavimo galimybes“. (R_10)

„Bendro švietimo apie profesinių sąjungų veiklą Lietuvoje nėra, žmonės neturi jokio mokymo mokykloje apie tai.“ (R_8)

„Šiuo metu Lietuvoje tragiškai trūksta pilietinės visuomenės ugdymo, suvokimo, kas yra tos profsąjungos“ (R_4)

Vienas iš informantų taip pat pabrėžė, jog Lietuvoje nėra tinkamo ugdymo apie darbo įstatymus, darbo kodeksą.

„Švietimas gal ir padėtų pagerinti situaciją, bet turi žmogus turėti sampratą kaip priimami įstatymai, turėti socialinių įgūdžių.“ (R_12)

3.3.4 Teisinis aspektas profesinių sąjungų efektyvumo atžvilgiu

Kaip viena pagrindinių priežasčių, lemiančių žemą darbuotojų įsitraukimo į profesinių sąjungų lygį kokybinių interviu informantai minėjo profesinėms sąjungoms nepalankią teisinę bazę. Analizuojant interviu su profesinių sąjungų atstovais medžiagą išryškėja, jog apie teisines problemas užsiminė daugelis pašnekovų, kurie išsakė itin didelį susirūpinimą šiuo metu Lietuvoje esama padėtimi profesinių sąjungų atžvilgiu. Vienas iš informantų situaciją šalyje apibūdino taip:

„Šiuo metu įstatyminė bazė yra padrika, nemotyvuojantį darbuotojų. Įstatymas dirba sau, o žmonės sau.“ (R_12)

<didžiausią įtaką (darbuotojų nesijungimui į profesinę sąjungą) daro valdžios priimti teisės aktai ne profsąjungų naudai> (R_9)

Pokalbių metu informantai išskyrė tris pagrindines teisinės sistemos dalis, kurių problematika šiame darbe bus nagrinėjama. Tai darbo kodeksas, kolektyvinės sutartys bei darbo kodekse įtvirtintos darbo tarybos ir jų vaidmuo ginant šalies darbuotojų interesus.

3.3.4.1 Darbo kodeksas

Pagrindinis dokumentas, įstatymiškai saugantis bei apibrėžiantis šalies darbuotojų teises yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas[69]. Remiantis juo, profesinės sąjungos atlieka darbuotojų teisių gynimo ir atstovavimo funkciją[70]. Profesinės sąjungos taip pat gali inicijuoti ir derėtis dėl kolektyvinių sutarčių pasirašymo[71].

Visgi, remiantis informantų pateiktais atsakymais, profesinės sąjungos nėra patenkintos su darbo kodeksu susijusiais pakeitimais. Analizuojant pateiktus atsakymus dėl darbo kodekso išsiskyrė griežta kritika buvusiai Algirdo Butkevičiaus vadovaujamai vyriausybei, kurios vadovavimo metu darbo kodeksas buvo gana ženkliai liberalizuotas. Verta pastebėti, jog gerokai išsiskyrė ir informantų bei buvusio valstybės ministro pirmininko Algirdo Butkevičiaus, inicijavusio visuomenės prieštaringai priimto darbo kodekso pataisas, nuomonės darbo kodekso pakeitimų naudos šalies darbuotojams atžvilgiu. Pats Butkevičius žiniasklaidoje išskyrė įstatymų pakeitimo privalumus darbuotojams:

„Bet svarbiausia – formuojasi sveikesnis požiūris į darbo santykius, kuris trina liniją tarp „vadovo“ ir „pavaldinio“, ir perkelia darbdavį bei darbuotoją į lygiaverčių derybų lygį, kuriame ir yra padedamas darnesnio bendradarbiavimo pamatas.“[72]

Tačiau kalbinti profesinių sąjungų atstovai apie tuometės socialdemokratų vyriausybės pasiektą naujojo darbo kodekso įtvirtinimą atsiliepė itin skeptiškai. Pokalbių metu neigiamą tuometės Butkevičiaus valdomos vyriausybės darbą darbo kodekso atžvilgiu išskyrė bent keli kalbinti informantai:

[69] LIETUVOS ŽMOGAUS TEISIŲ CENTRAS, „Darbuotojų teisių gynimo būdai“, <https://manoteises.lt/enciklopedija/darbuotoju-teisiu-gynimo-budai/> [Žiūrėta 2020 05 03]
[70] LR Darbo kodeksas, „179 straipsnis. Profesinės sąjungos“, https://www.infolex.lt/ta/368200:str179 [Žiūrėta 2020 04 29]
[71] LR Darbo kodeksas, „188 straipsnis. Kolektyvinių derybų tvarka“, < https://www.infolex.lt/ta/368200:str188> [Žiūrėta 2020 04 29]
[72] Algirdas Butkevičius, „Algirdas Butkevičius. Naujasis Darbo kodeksas – ir šiandienai, ir ekonominiam sunkmečiui“, *delfi.lt*, 2018. <www.delfi.lt/news/ringas/politics/algirdas-butkevicius-naujasis-darbo-kodeksas-ir-siandienai-ir-ekonominiam-sunkmeciui.d?id=79736121> [Žiūrėta 2020 05 12]

„Bendravimas (tarp profesinių sąjungų ir vyriausybės) šiuo metu vyksta sklandžiau, bet socdemai labai pagadino reikalus. Prie valstiečių padėtis geresnė.“ (R_8)

„Socialdemokratai sakė, jog reikia bendradarbiauti, bet nieko nedarė. Tačiau po Butkevičiaus darbo kodekso ryšiai (tarp socialdemokratų ir profesinių sąjungų) buvo labai sugadinti. Socialdemokratai yra tapatinami su komunistais, todėl vengia visko, kas yra su susiję su sovietmečiu. Dabartinė valdžia yra žmonės sąžiningi, požiūris keičiasi.“ (R_10)

„Socdemai savo valdymo metu padarė daug klaidų. Visi lankstosi stambiajam verslui.“ (R_12)

Informantai taip pat išskyrė, jog pats darbo kodeksas nėra pritaikytas tam, jog inicijuotų bendradarbiavimą tarp darbdavio ir profesinės sąjungos. Jų nuomone, dabartiniame darbo kodekse nėra jokių motyvų, kurie skatintų, motyvuotų darbdavį pasirašinėti kolektyvines sutartis, o tai daro įtaką ir darbuotojų norui jungtis prie profesinių sąjungų:

„Profsąjungos nariai negali nieko pasiūlyti darbdaviui mainais. Jie tampa kaip prašytojai, išmaldos maldautojai. Nėra socialinės iniciatyvos ir įstatymas to nenumato. Darbo kodekse nėra absoliučiai nieko, kad skatintų aktyviai dalyvauti. Darbuotojai mato, kad nieko negali padaryti. Todėl nėra jokio skirtumo, ar tu esi profsąjungos narys, ar ne, tu nieko, nieko negani (bet kokiu atveju). (R_12)

Paminėta, jog darbo kodeksas apriboja profesinėms sąjungoms atlikti informavimo ir konsultavimo funkcijas. Jame yra įtvirtinta, jog informavimo ir konsultavimo funkcijas atlieka darbo tarybos.[73]:

Pagal dabartinį darbo kodeksą, jei neturim pasirašę kolektyvinės sutarties su įmone, mes negalim vykdyti konsultavimo ir informavimo funkcijos. Tai yra pavesta darbo taryboms. Nors pagrindinis įstatymas, Konstitucija, aiškiai pasako, 50 straipsnis. Profesinės sąjungos atstovauja darbuotojus, o ne tik savo narius, darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais. Tai pagal šitą mes turim gauti ir informaciją, ir konsultuotis. (R_5)

Remiantis informantų pateikiamais atsakymais galima daryti prielaidą, jog darbo kodeksas Lietuvoje išlieka kontraversišku klausimu, dėl kurio profesinės sąjungos ir valstybė jau daugelį metų neranda bendro sutarimo, o jame trūksta darbuotojų motyvaciją prie profesinės sąjungos jungtis skatinančių priemonių.

3.3.4.2 Kolektyvinės sutartys

Kaip dar vieną svarbų aspektą pritraukiant naujus profesinių sąjungų narius kalbinti respondentai išskyrė kolektyvines sutartis. Jas kaip svarbią profesinių sąjungų funkciją paminėjo visi 13 apklaustų

[73] Infolex, „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 204 straipsnis“ <https://www.infolex.lt/portal/start_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=368200&title=LR%20darbo%20kodeksas> [Žiūrėta 2020 03 17]

informantų. Prieš analizuojant kolektyvinių sutarčių vaidmenį profesinių sąjungų veikloje svarbu paminėti, jog remiantis darbo kodeksu, profesinės sąjungos yra vienintelės, galinčios derėtis su darbdaviais dėl kolektyvinių sutarčių bei dalyvauti jų sudaryme[74]. Šį aspektą informantai išskyrė kaip itin svarbų lyginant profesinių sąjungų efektyvumą su darbo tarybomis. Kolektyvinių sutarčių svarbą vienas iš informantų palygino su sklandžios demokratijos valstybėje veikimu, įvardindamas kolektyvines sutartis kaip „*vieną iš demokratijos šalyje atspindžių*“ (R_11). Tačiau visų lygių kolektyvinių sutarčių pasirašymo procesą kalbinti respondentai apibūdino kaip sudėtingą ir reikalaujantį daug pastangų ir laiko.

Su kolektyvinėm turim įvairių patirčių...kalbant apie nacionalinę sutartį, tai dėl jos derėjomės keturis metus, įstaigoje viskas yra lengviau. (R_5)

Informantai taip pat paminėjo, jog kolektyvinėse sutartyse darbdaviui sunku įžvelgti naudą. Pasak vieno iš informantų, kolektyvinių derybų metu darbuotojai negali darbdaviui pasiūlyti nieko naudingo, todėl kolektyvinių sutarčių pasirašymas stringa:

„Sename darbo kodekse, jeigu jie pasirašydavo kolektyvinę sutartį, jie gaudavo tam tikras naudas. Galėdavo priimti darbuotojus terminuotai, dar kažkokius dalykus padaryti, tai dabar visas šitas yra įteisinta darbo kodekse. Todėl kolektyvinės sutartys nieko nesprendžia ir yra tik geranoriškumo reikalas. Kadangi dabar darbo kodeksas išsprendė tas problemas, kurios nebuvo sprendžiamos darbo kodeksu. O dabar ar tu pasirašei tą kolektyvinę sutartį ar ne, darbdaviui nuo to nėra jokios naudos. Dabar ar tu pasirašei tą kolektyvinę sutartį, nauda yra tik darbuotojui. Jeigu, sakykime, darbdavys, čia gali būti bet koks darbdavys, rektorius, mokyklos vadovas, ligoninės direktorius, jeigu jisai nėra visuomeniškas, socialiai atsakingas, jis nesirašo tos sutarties. Nes daug darbo, o naudos nulis.“(R_12)

Informantai taip išskyrė, jog šiuo metu darbo kodeksas nenumato būtinybės darbdaviui skirti lėšų profesinės sąjungos veiklai finansuoti, už darbuotojų atstovavimą mokėti nereikia, kas nesudaro galimybių profesinei sąjungai veikti efektyviau:

„Įstatyminė bazė profesinių sąjungų atžvilgiu yra ydinga. Dabar pirmininkas išsimoka sau atlyginimą ir viskas, daugiau lėšų nėra ir daugiau specialistų neateina. O čia yra sudėtingas darbas, reikia samdyti teisininkus, reikia skirti daug laiko, tai apie ką galima kalbėti...“ (R_7)

„Niekuo negali darbdavio suintriguoti. Viskas yra surašyta darbo kodekse. Todėl darbdaviui neliko intereso sudaryti kolektyvines sutartis. Nėra įstatymo bazės, kuri skatintų pasirašyti kolektyvines

[74] Infolex, „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 165 straipsnis“ < http://www.infolex.lt/ta/368200:str165> [Žiūrėta 2020 05 13]

sutartis. Jeigu pasibaigė kolektyvinė sutartis, darbdavys ploja katučiu, jį labai sunku po to įtikinti vėl pasirašinėti. Derybos kaip tokios nevyksta.“ (R_12)

Respondentų pateikiami atsakymai leidžia daryti prielaidą, jog darbdaviai šalyje nėra itin linkę pasirašinėti kolektyvinių sutarčių, ypač šakos lygyje. Šiuo metu Lietuva darbuotojų, kuriuos *dengia* kolektyvinės sutartys procentu stipriai atsilieka nuo Europos Sąjungos vidurkio, kuris siekia apie 60%.[75]

3.3.4.3 Streikai

Kaip dar viena iš priežasčių, lemiančių galima mažesnį darbuotojų įsitraukimą į profesines sąjungas buvo išskirtas streikų Lietuvoje įgyvendinimo trūkumas. Remiantis Lietuvos Respublikos įstatymais, streikų organizavimas yra viena iš profesinių sąjungų funkcijų, tačiau streikai šalyje dažniausiai organizuojami išskirtinai tik vidurinio švietimo sektoriuje[76]. Patys informantai pateikė kelias priežastis, kodėl streikų įgyvendinimas Lietuvoje yra itin sudėtingas:

a) Labai sunku į streikų organizavimą suburti darbuotojus transporto sektoriuje, ypač užsienio tautybių darbuotojus (R_2)
b) Darbuotojai, net ir esami profesinės sąjungos nariai nesiryžta dalyvauti streikuose, nes neturi pakankamai motyvacijos (R_4, R_7, R_12)
c) Mokytojai „perprato sistemą“ bei turi aukštą organizuotumo lygį (R_7)
d) Teisinė sistema streikams nėra palanki (R_8, R_13)

Kalbėdamas apie streikų organizavimo galimybes, vienas iš informantų išskyrė 2011 metais neįgyvendintą streiką Švyturio-Utenos gamykloje, kada Klaipėdos apskrities teismas pripažino darbuotojų streiką neteisėtu[77]. Kaip motyvas sprendime buvo nurodoma, jog darbdavys laikėsi kolektyvinės sutarties sąlygų, taip pat buvo išskirta, jog gamykla yra priskiriama būtinuosius produktus gaminančioms ar paslaugas teikiančioms įmonėms, kas apsunkina galimybes streikuoti.

„Buvo čia toks atvejis, „Švyturio“ gamykloje turėjo įvykti streikas, į kolektyvinę sutartį buvo įrašytas algų didinimas esant geriems rezultatams, vadovybė sakė kelsim. Vėliau pradėjo gąsdinti, kad ale nestreikuokit...o po to ir pats teismas pasakė, kad čia būtinas produktas. Tai palaukit, ar gali taip būti?“ (R_8)

[75] L.Fulton, „Collective Bargaining“, *Labour Research Department and ETUI*, 2015 < https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2> [Žiūrėta 2020 04 29]
[76] European trade union institute, „Strikes in Lithuania: background summary“ <https://www.etui.org/Covid-Social-Impact/Lithuania/Strikes-in-Lithuania-background-summary> [Žiūrėta 2020 04 30]
[77] Infolex, „Teismas: AB „ŠVYTURYS“ profesinės sąjungos organizacijos ir Utenos alaus darbininkų sąjungos jungtinės atstovybės paskelbtas streikas UAB „ŠVYTURYS-UTENOS ALUS“ gamybiniame padalinyje – neteisėtas“, 2011. < http://www.infolex.lt/portal/start.asp?act=news&str=47947> [Žiūrėta 2020 04 29]

Apie nepalankią teisinę aplinką kalbėjo ir kitas informantas, nurodęs, jog streikuoti Lietuvoje dažniausiai nepavyksta dėl teismo priimamų sprendimų:

„*Dažniausiai iškeliant kolektyvinį ginčą darbdaviai prieina prie taikymo komisijos, ir jeigu tai būna teigiamas sprendimas tai darbdaviai dažniausiai kreipiasi į teismą ir teismas dažniausiai uždraudžia streikuoti. Tai tas pats kolektyvinis ginčas, ten nėra tos laisvės, paskelbti streikus taip, kaip tai yra kitose užsienio šalyse. Nes darbdaviai ten negali kištis į profesinių sąjungų reikalus*“ (R_13)

e) Lėšų streikų organizavimui trūkumas, streikų fondo nebuvimas

Du informantai teigė, jog surengti streiką Lietuvoje sudėtinga ir dėl lėšų neturėjimo. Informantai teigė, jog ši problema gali pasireikšti per profesinės sąjungoms lėšų trūkumą logistinėms problemos išspręsti (tokioms, kaip lėšų trūkumas transparantams pagaminti, kelionių iš kitų miestų organizavimui padengti) (R_12). O kitas informantai labiau akcentavo per mažus Lietuvos profesinių sąjungų turimus streikų fondus:

„Mes šiai dienai turime streikų fonde apie 21000 eurų, įmonėje dirba apie 850 darbuotojų, tai jei streikas yra dviejų valandų, tai žmonėms reikia už tą streiką sumokėti. Pavyzdžiui, jei darbuotojo valandinis atlyginimas yra 4.65 eurų plius 25%, tai padauginam iš 4.65 tai kiekvienam darbuotojui reikėtų sumokėti minimaliai po 30 eurų už kiekvieną valandą. Tai mes jau mes praktiškai streikų fondo nebeturim. Pavyzdžiui, užsienyje ten 40 procentų profesinės sąjungos mokesčio lėšų yra pervedama į streikų fondą. Tai jų streikų fondai, na kaip pavyzdžiui Prancūzijoj, tai jie turi sukaupę pusantro milijardo, kiti apie 400 milijonų eurų, tai jie gali tai leisti sau organizuoti streikus. (R_13)

3.3.4.4 Darbo tarybos

Informantai taip pat paminėjo ir darbo tarybų vaidmenį profesinių sąjungų veiklai. Visi kalbinti respondentai apie darbo tarybas atsiliepė neigiamai. Darbo taryboms informantai pateikė įvairios kritikos, diskurse labiausiai buvo pastebimi šie aspektai:

a) *„Darbo tarybos užsienyje dirba kartu su profesinėmis sąjungomis, Lietuvoje to dar trūksta“* (R_13)
b) Darbo tarybos dirba neefektyviai, nes dažnu atveju darbdavys stengiasi joms daryti įtaką (R_8, R_11, R_13)
c) Respondentai pastebėjo, jog darbo tarybų rinkimai ne visada vyksta sąžiningai, tam tikrais atvejais darbdavys naudojasi padėtimi į darbo taryba išrinkdamas sau artimus žmones:

„Darbo tarybos labai dažnai yra kišeninės...jų efektyvumas yra nulinis, nes savarankiškumas yra nulinis. Kompetencija yra labai menka, jie nežino teisinių dalykų, daro viską mėgėjiškai. (R_11)

„Darbo tarybos, jos yra fikcija, bendravimas tenai nevyksta. Na pavyzdžiui, (mini įmonę) išrenka į darbo taryba savo žmones atskiruose miestuose, jie negali kalbėti...Visai tai padaryta tik tam, kad silpninti profesines sąjungas. Kita įmonė, darbo taryboje yra savininko sesuo...Lietuvoje tas neveikia. Austrijoje darbo taryboje yra alga, rinkimai...“ (R_8)

d) Darbo tarybos negali apginti darbuotojų teisių taip pat kaip profesinės sąjungos, jos neturi resursų, specialistų

Remiantis informantų pateiktais duomenimis galima teigti, jog profesinių sąjungų atstovai neigiamai vertina darbo tarybų veiklą, įžvelgia jose neskaidrius sprendimus, nepakankamas kompetencijas.

3.3.5 „Laukinis kapitalizmas“ kaip reiškinys, darantis įtaką profesinėms sąjungoms

Kalbėdami apie priežastis, lemiančias žemą darbuotojų įsitraukimą į profesinių sąjungų veiklą respondentai išskyrė „laukinio kapitalizmo“ Lietuvoje reiškinį, jį paminėjo septyni informantai. Pasak informantų, šiuo metu šalyje egzistuoja nepalanki profesinėms sąjungoms politinė ir ekonominė aplinka, kurioje daugiau dėmesio į skiriama verslo, o ne darbuotojų interesams ginti. Vienas iš informantų situaciją šalyje vaizdžiai apibūdino teigdamas, jog tai *“yra laukinis kapitalizmas ir konvejeris”* (R_2). Gana stipriai skiriasi ir profesinių sąjungų bei verslininkų asociacijų turimi lėšų dydžiai, pavaizduoti lentelėje Nr.3:



78

Darbdavių bei pačio „verslo“ įtaką įstatymų priėmimui paminėjo du informantai, teigdami, jog įmonės turi didelę galią lemti politikų sprendimus:

„Įmonės turi labai didelę įtaką, susirenka bonusus iš verslo politikai“ (R_8)

[78] Statistinių rodiklių duomenų bazė, „Narystės organizacijų lėšos“, https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/, [Žiūrėta 2020 05 13]

Vienas iš informantų taip pat išskyrė, jog Lietuvoje šiuo metu „*nesutvarkytas lobizmo įstatymas*“, o tai lemia darbdavių turimą įtaką žiniasklaidos kanalams (R_2). Informantų pateikiami argumentai dėl nepalankios situacijos koreliuoja su Lietuvoje vyraujančia ekonomine aplinka. Zenonas Norkus teigia, jog mažas profesinių sąjungų bei kolektyvinių sutarčių skaičius atitinka neoliberalizmui būdingus bruožus, o Lietuvos pasirinktas ekonominis modelis yra labiau būdingas Anglo-Amerikietiškajam, o ne daugeliui žemyninės Europos valstybių būdingiems modeliams[79], kuriose profesinės sąjungos turi didesnę galią. Liutauras Gudžinskas mini, jog Baltijos valstybes galima laikyti labiausiai neoliberaliomis Vidurio ir Rytų Europos ekonomikomis, o Baltijos šalys iš regiono valstybių išsiskiria ir palankių verslo sąlygų sudarymu[80].Pasisakydami apie Lietuvos politinį ir ekonominį vystymąsi respondentai neišskyrė konkrečios politinės jėgos ar partijos kaip turinčios labiau teigiamos ar neigiamos įtakos profesinių sąjungų veiklai. Kalbėdami apie politikų įtaką respondentai labiausiai paminėjo juos nuvylusią socialdemokratų politiką darbo kodekso atžvilgiu (R_2, R_4, R_11, R_12, R_13), taip pat įžvelgė teigiamus poslinkius LVŽS politikoje. Pastebima, jog buvo teigiamai atsiliepta apie Tomo Tomilino veiklą (R_4, R_6).

3.3.6 Individualizmo įtaka Lietuvos visuomenėje

Dar vienas informantų dažnai minimas aspektas dėl žemo jungimosi į profesinių sąjungų veiklą buvo *individualizmo* įtaka šalies visuomenėje. Bandant suprasti tokią informantų pateikiamą problemą, svarbu atsižvelgti į pokomunistinės erdvės identiteto tyrimus. Dan Ioan Dascălu teigia, jog sovietmečio visuomenėje buvo smarkiai jaučiamas išgyvenimo sudėtingomis sąlygomis reiškinys, privedęs prie į socialinį egoizmą panašios individualizmo formos, kuri iki šiol gyva pokomunistinėse visuomenėse, o komunistiniu laikotarpiu didžioji dalis eilinių piliečių jautė didelę ekonominę atskirtį nuo privilegijuoto elito[81]. To pasėkoje, pokomunistinėse visuomenėse gyventojams pinigai, asmeninis turtas įgijo didelę svarbą, tapo prestižo reikalu.[82]Lietuvos identiteto pokomunistiniu laikotarpiu tendencijas tyrusi teigia Klumbytė teigia, jog pinigai visuomenėje yra itin svarbi tema, o didelei daliai gyventojų pinigai tarsi parodo, koks yra jų socialinis statusas bei galimybės[83].

Kalbėdami apie *individualizmo* įtaką profesinėms sąjungoms informantai išskiria dvi pagrindines problemas- individualumu išsiskiriančius jauno amžiaus žmones bei individualumo apraiškas versle.

---

[79] Norkus, 246

[80] Liutauras Gudžinskas, „Pokomunistinės valstybės raida Europos Sąjungoje: užtikrinta ateitis ar spąstai?“ Politologija 4(56), 2009, 143 <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2009~1367168879259/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content > [Žiūrėta 2020 04 29]

[81] Dan Ioan Dascălu, „Individualism and Morality in the Post-communist Capitalism“, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 149, 2014, 283

[82] Neringa Klumbytė, „Memory, identity, and citizenship in Lithuania“, *Journal of Baltic Studies,* 41(3), 2010, 300 <https://www.jstor.org/stable/pdf/43212969.pdf?refreqid=excelsior%3A35e8a275290f377367adabe0f2095f39> [Žiūrėta 2020 05 14]

[83] Ten pat, 301

Viena iš šio darbo hipotezių buvo tai, jog profesinėms sąjungoms pavyko pagerinti jaunimo prisijungimo į profesinės sąjungos veiklą rodiklius, nes po 2008-ųjų ekonominės krizės jaunimo pritraukimui buvo skiriamas didesnis dėmesys[84]. Tačiau pačių apklaustų profesinių sąjungų atstovai šiuo klausimu buvo gana nevienareikšmiški. Nors septyniose profesinėse sąjungose veikia jaunimo komitetai ir dalis informantų sutiko, jog jaunimo pritraukimas yra svarbus, pasak respondentų, į profesines sąjungas yra gana sunku pritraukti jauno amžiaus darbuotojus, nes jie yra savarankiški, *„gali patys save apsiginti ir neturi to požiūrio, kad profesinės sąjungos gali kažką padėti.“*(R_8) Respondentai taip pat išskyrė, jog jaunimas Lietuvoje yra labai mobilus, dažnai keičia darbus, tad juos sunkiau motyvuoti (R_7). Vienas iš informantų jaunimą šalyje išskyrė kaip itin konkuruojantį, savanaudį, kas atbaido juos nuo profesinės sąjungos veiklos:

Na kaip palyginimui, jūs va studentas ir aš kai prisimenu savo studentavimą...Tai man šiurpas kyla iš to, kokie jūs esat studentai susiskaldę, savanaudžiai, kad tik daugiau gauti, sau, sau...pas mus studijų metais mes, pavyzdžiui studentui, kuris negaudavo stipendijos, dėl bet kokių priežasčių, mes iš savo stipendijos susidėdavom ir jam išmokėdavom stipendiją. Tai įsivaizduojat, koks tas buvo bendruomeniškumas ir koks tas buvo jausmas, kad na, grupė, kaip taip, kad va tas vaikinas ar mergina negavo stipendijos...tai kita kartą aš galiu dėl kažko negauti, tai susidedam visi, palaikom, o čia dabar nieks net nežino, tarpusavy kariauja.. (R_12)

„Jaunimas yra labai nestabilus, jie nėra motyvuoti ilgai dirbti vienoje įmonėje ir nenori gadintis karjeros stodami į profesinę sąjungą“ (R_4).

Tiesa, informantai pažymėjo, jog jaunimo tarpe taip pat yra aktyviai į profesinių sąjungų veiklą besijungiančių asmenų, profesinės sąjungose veikia jaunimo komitetai, skyriai, o jaunimo vadovaujama „Gegužės pirmosios“ profesinė sąjunga jau spėjo nuveikti ryškesnių darbų, tokių kaip turkų darbuotojų gynimas Dariaus ir Girėno stadiono statybų skandale (R_7).

Individualizmo tendenciją informantai įžvelgia ir verslininkų bei darbdavių elgesyje. Informantai išskyrė tai teigdami, jog verslininkus sunku motyvuoti labiau įsitraukti į socialinį dialogą, jie nėra suinteresuoti dalintis gaunamais pelnais su įmonės darbuotojais:

„Darbdavys niekad nėra suinteresuotas daugiau mokėti, o iki savininko niekas nedaeina...kad ir tas pats vienos didelės visiems žinomos (didmeninės prekybos) įmonės pavyzdys, yra sukurta 30 atskirų juridinių vienetų, ką ten tu gali savininkui pasakyti?“ (R_4)

Darbdaviai prieš atlyginimų kėlimą krenta kryžmai...Jei darbdavys pasikviečia profesines sąjungas į trišalę tarybą tam, kad keisti darbo kodeksą, tai apie ką mes kalbam? Vakarų Europoje įmonės, jei

[84] Blažienė, 122-123

jos negali mokėti geros algos, jos bankrutuoja, o Lietuvoje? Išsimokam dividendus ir viso gero... (R_7)

Kalbant apie verslininkų nenorą dalytis pelnu su darbuotojais informantai išskyrė tarptautinių pervežimų sektorių. Tolimųjų reisų vairuotojams atstovaujančios profesinės sąjungos dėjo pastangas tam, jog būtų padidintas koeficientas, pagal kurį vairuotojams būtų išmokami atlyginimai ir siekė jį padidinti nuo 1,4 iki 1,8 karto (R_2). Šių derybų metu buvo pasiekta, jog koeficientas bus padidintas iki 1,6 karto, tačiau informantas teigė, Lietuvos Banko rekomendacija parodė, kad tolimųjų pervežimų įmonės būtų pajėgios koeficientą padidinti net iki 2,5 karto (R_2). Kalbinti informantai tolimų pervežimų sektorių dažnai minėjo neigiamame kontekste, išskirdami sektoriaus nenorą gerinti vairuotojų darbo sąlygas, tačiau vežėjams ir profesinėms sąjungoms susitarti yra sudėtinga, kolektyvinių sutarčių pasirašymas su stambiomis pervežimų įmonėmis buvo inicijuotas daug kartų tačiau verslininkai aktyvesnio noro pasirašyti sutartis neparodė (R_2). Nors tokia situacija, kada darbuotojams sudarytos prastos darbo sąlygos, turėtų skatinti didesnį kolektyvinį darbuotojų įsitraukimą[85], Lietuvos tolimųjų pervežimų darbuotojams dar nepavyko suorganizuoti nei vieno streiko.

Išvados ir refleksija

Tyrimas parodė, kad Lietuvos profesinių sąjungų atstovai naujų narių pritraukimo sunkumus mato kaip kompleksinę problemą, kurią iš dalies lemia daug skirtingų faktorių ir aplinkybių. Pateikti respondentų atsakymai išryškino, jog žemo darbuotojų, besijungiančių į profesinę sąjungą skaičiaus negalima priskirti išskirtinai tik šiame darbe išsikeltoms teorijoms- atstovų nupasakotos subtilybės išryškina ir tarp profesinių sąjungų atstovų egzistuojančias neefektyvaus valdymo spragas bei Lietuvos teisinės sistemos ypatumus, kurie nėra itin palankūs profesinių sąjungų veiklai ir darbuotojų teisių gynimui.

Darbo metu buvo bandoma suprasti vidines ir išorines priežastis, lemiančias profesinių sąjungų veiklos efektyvumą Lietuvoje, jų veiklos problematiką ir priežastis, veikiančias darbuotojų norą prisijungti prie profesinės sąjungos veiklos. Informantų pateikti atsakymai leido išskirti keturias pagrindines vidines problemas bei šešias pagrindines išorės problemas, veikiančias šalies profesines sąjungas. Vidinėmis priežastimis galime laikyti šiuos veiksnius:

[85] Donna M. Buttigieg, Stephen J. Deery, Roderick D. Iverson, „Union Mobilization: A Consideration ofthe Factors Affecting the Willingness ofUnion Members to Take Industrial Action“, *International Journal of Employment Relations*, 46(2), 2008, 263 < https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-8543.2008.00675.x> [Žiūrėta 2020 05 16]

- Lyderio vaidmuo profesinėje sąjungoje. Informantai atskleidė, jog stiprus lyderis yra svarbus gerinant profesinės sąjungos įvaizdį, koordinuojant procesus, o jam ypač svarbu gerai išmanyti teisiniu bei ekonominius niuansus. Tačiau dalis informantų išskyrė, jog kai kurie pirmininkai profesinėse sąjungose vis dar dirba vadovaujami asmeninių interesų ar sovietmečiu įgytų vadovavimo įpročių, nebetinkamų šioms dienoms
- Pačių profesinės sąjungos narių iniciatyvos trūkumas- informantų pateikti duomenys leidžia suprasti, jog profesinės sąjungos Lietuvoje susiduria su darbuotojų pasyvumo problema. Ne sąjungos narius sunku motyvuoti prisijungti, o jau esami nariai dažnai yra vangūs, tikisi, jog profesinė sąjunga visus sprendimus priims už juos pačius, Darbuotojai sunkiai įžvelgia jungimosi į profesines sąjungas naudą, o juos labiausiai atbaido motyvacijos trūkumas bei nario mokesčio problema. Į profesines sąjungas dažniausiai stojama tikintis gauti konkrečios naudos, o sąjungos nariai ne visada yra nusiteikę patys imtis iniciatyvos organizacijos veikloje, laukiama, kada tą už juos padarys profesinės sąjungos vadovai. Taip pat pastebima ir *zuikiavimo* problema, kada dalis darbuotojų į profesinę sąjungą nestoja, nes gali gauti tą pačią naudą ir nebūdami profesinės sąjungos nariais.
- Profesinės sąjungos nario mokestis- informantai išskyrė, jog svarbia priežastimi jungtis prie profesinės sąjungos veiklos yra nario mokestis, dėl kurio darbuotojai nenori jungtis į profesinės sąjungos veiklą. Nepakankamas nario mokesčio įmokų kiekis sukuria kompleksinę problemą- informantai išskyrė rezultatų viešinimo svarbą, tačiau nesurinktos lėšos iš nario mokesčių neleidžia atlikti didesnių viešųjų ryšių kampanijų, paveikia galimybes streikuoti.
- Ryšiai tarp profesinių sąjungų- šis tyrimas leido nustatyti, jog nors tarp skirtingų profesinių sąjungų konkurencija jaučiama menkai, tačiau dalis profesinių sąjungų buvo išskirtos kaip siekiančios pervilioti darbuotojus, neigiamai pasisakyta kai kurių nacionalinių centrų veiksmais, o pačios profesinės sąjungos tam tikrais atvejais neturi bendro sutarimo kolektyvinių sutarčių ar streiko skelbimo atžvilgiu, kas apsunkina galimybes pasiekti ryškesnių rezultatų nacionaliniu lygmeniu. Pastebėtina, jog dalyje įmonių veikia keturios ar daugiau profesinių sąjungų, vyrauja ryški fragmentacija.

Pokalbiai su informantais leido išskirti ir penkias išorines priežastis, veikiančias profesinių sąjungų galimybes pritraukti naujus narius:

- Sovietinės praeities įtaka- informantų pateikta medžiaga leidžia teigti, jog Lietuvoje sovietmečio praeitis vis dar turi įtakos profesinių sąjungų veiklai. Su sovietmečiu profesines sąjungas identifikuoja dalis pačių darbuotojų ir visuomenės, o kai kurių profesinių sąjungų vadovų elgesyje išliko sovietmečiui būdingas suvokimas apie profesinės sąjungos veiklą, neefektyviai išnaudojamos galimybės stiprinti profesinės sąjungos įtaką. Sovietmečio

apraiškos pastebimos ir darbdavių elgesyje, o dalis respondentų išskyrė, jog pasenęs darbdavių mentalitetas neleidžia vystyti sklandesnio socialinio dialogo.

- Darbdavio ir darbuotojų santykis- darbdavių ir darbuotojų santykiai šalyje susiduria su sunkumais, kurie silpnina profesines sąjungas ir jų galimybes pritraukti naujus narius. Dalyje sektorių pasireiškia „geltonųjų" profesinių sąjungų reiškinys, kada įmonėje įkuriamos darbdavio įtakoje esančios profesinės sąjungos, o patys darbdaviai profesinių sąjungų narių atžvilgiu naudoja spaudimo priemones, ragina nesijungti į profesinės sąjungos veiklą. Ypač sudėtinga situacija šalyje galimai pasireiškia mažmeninės prekybos sektoriuje, o darbdavio įtakai labiau pažeidžiami yra užsienio šalių darbuotojai, regionuose dirbantys bei su savo teisėmis nesusipažinę darbuotojai.
- Bendras visuomenės supratimas apie profesinių sąjungų veiklą- informantai savo pateiktuose atsakymuose išskyrė, jog Lietuvoje dar labai trūksta supratimo apie tai, kuo užsiima profesinė sąjunga, kokias ji funkcijas atlieka ir kaip ji gali užtikrinti darbuotojų teisių gynybą.
- Įstatyminės bazės įtaka- informantų atsakymai atskleidė, jog profesinėms sąjungoms šiuo metu yra nepalanki ir įstatyminės bazės įtaka. Darbo kodeksas Lietuvoje yra lankstus ir įtvirtinantis svarbiausias nuostatas dėl darbuotojų teisių, tačiau nėra motyvuojantis į profesines sąjungas jungtis naujus narius. Profesinių sąjungų atstovai pažymėjo, jog įstatymas neįpareigoja darbdavio prie profesinės sąjungos veiklos prisidėti finansiškai, nors profesinės sąjungos veikla yra daug laiko, teisinių žinių ir iniciatyvos reikalaujantis procesas. Respondentai taip pat išreiškė didelį nepasitenkinimą darbo tarybomis, teigdami, jog jos yra neefektyvios, tinkamai neapgina darbuotojo interesų bei kai kuriais atvejais net kenkia profesinės sąjungos veiklai, yra veikiamos darbdavio sprendimų.
- „Laukinio kapitalizmo" reiškinys- savo atsakymuose informantai taip pat atskleidė, jog profesinės sąjungos yra veikiamos „laukinio kapitalizmo", kuris yra nepalankūs ženklesniam profesinių sąjungų populiarumui. Lietuvos ekonominė sistema šiuo metu yra gana liberali, turi palankias sąlygas verslo vystymuisi, tačiau nesukuria palankių sąlygų profesinių sąjungų veiklai.
- Individualizmo aspektas- kaip dar viena išorinė priežastis išsiskyrė individualizmo aspektas šalies visuomenėje. Dalis informantų teigė, jog jaunus darbuotojus sunku pritraukti dėl jaunojoje kartoje vyraujančio noro patiems rūpintis savo teisių gynyba, tačiau išskyrė, jog tas jaunimas, kuris į profesines sąjungas ryžtasi ateiti yra gana aktyvus. Jaunimo susidomėjimą profesinių sąjungų veikla augina tokie atvejai kaip respondentų išskirtas „Barclays" įmonės pasitraukimas iš Lietuvos, kada tenka greitai ieškoti naujos darbo vietos, atsiranda karjeros problemų. Respondentai teigė, jog tai būdinga ir plačiajai visuomenei apskritai- į profesines sąjungas daugiausiai ateinama būtent tada, kada darbuotoją ištinka bėda darbo vietoje. Prie

šio aspekto būtina paminėti ir darbdavius bei įmonių vadovus, kuriuos respondentai įvertino kaip dažnai nelinkusius bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis, dalintis uždirbamu pelnu, o verslui palanki įstatyminė bazė nemotyvuoja darbdavių didinti atlyginimų, rašytis kolektyvines sutartis.

Gauti tyrimo rezultatai leidžia iš dalies patvirtinti teorinėje dalyje keliamas prielaidas dėl sunkumų, su kuriais profesinės sąjungos susiduria pritraukdamos narius jungtis į profsąjunginę veiklą. Jos patvirtina Howard ir Ost keliamas teorijas dėl teorijas dėl profesinių sąjungų posovietinėje erdvėje sunkumų- informantai atkleidė, jog profesinės sąjungos Lietuvoje vis dar susiduria su palyginimais apie sovietinį laikotarpį, o darbuotojai šalyje labiau remiasi asmeninių ryšių tinklais. Tačiau darbas išryškino ir kitas narių pritraukimo problemas. Lietuvius atbaido sąjungos nario mokesčio mokėjimas, o esamas darbo kodeksas neįpareigoja darbdavių ar valstybės gerinti profesinių sąjungų sąlygas. Nors po 2008-ųjų metų krizės profesinės sąjungos skyrė daugiau dėmesio viešinimui ir jaunimo pritraukimui, individualizmo įtaka tampa sunkiu iššūkiu siekiant pritraukti jaunus darbuotojus ir didinti profesinių sąjungų turimą įtaką. Šis darbas pasilieka ir klaidos tikimybę, kadangi profesines sąjungas veikiančių faktorių laukas yra labai platus ir norint tiksliau atsakyti į darbo klausimą reikalinga daug platesnio masto analizė. Tačiau informantų pateikta ir tyrimo metu išanalizuota medžiaga gali būti naudinga apžvelgiant profesinių sąjungų atstovų matomas problemas dabartiniu laikotarpiu bei atliekant tolimesnius tyrimus.

Šį atskleistų problemų profesinėse sąjungose analizė leidžia svarstyti dėl priežastinės hierarchijos bandant stiprinti profesines sąjungas bei pritraukti naujus narius. Remiantis informantų pateiktais atsakymais galima kelti prielaidą, jog pamatinė problema stiprinant profesines sąjungas ir pritraukiant naujus narius yra šiuo metu esama įstatyminė bazė, kuri nėra palanki profesinių sąjungų galios didinimui. Valstybė ir darbdaviai nėra įpareigoti prisidėti prie profesinių sąjungų finansavimo, jei to nenumato kolektyvinės sutartys, tad profesinės sąjungos didžiąją savo lėšų gauna iš nario mokesčio įnašų. Išnagrinėjus informantų medžiagą paaiškėjo, jog reikalinga diskusija ir dėl darbo tarybų teisiškai įtvirtinto vaidmens ir veikimo principų. Minėta, jog darbo tarybos gali būti veikiamos darbdavio daromos įtakos, o darbo tarybos narių rinkimo tvarka sudaro sąlygas į tarybą pakliūti ir su vadovu artimais ryšiais siejamais asmenimis. Profesinių sąjungų atstovų tarpe jaučiamas aiškus neigiamas nusistatymas darbo tarybų atžvilgiu ir buvo dažnai minimas Austrijos pavyzdys, kur darbo tarybos veikia bendradarbiaudamos kartu su profesinėmis sąjungomis. Pati įstatyminė bazė turėtų skatinti į socialinį dialogą labiau įsitraukti darbdavius, motyvuoti juos bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis ir kartu ieškoti sąlyčio taškų pasirašant kolektyvines sutartis bei vykdant darbuotojų mokymą ir darbo sąlygų gerinimą. Prie padėties gerinimo ypač prisidėtų sektorinių

kolektyvinių sutarčių pasirašymas, kuris motyvuotų į profesinę sąjungą prisijungti didelę dalį tam tikro sektoriaus darbuotojų. Prisijungę nauji nariai leistų padėti išspręsti ir finansavimo problemą.

Menko finansavimo problema profesinėms sąjungoms užkerta galimybes tinkamai vykdyti savo funkcijas- problemomis tampa teisininkų, kitų ekspertų paslaugų apmokėjimas, o tuo pačiu tampa sunku motyvuoti ir pačius profesinių sąjungų lyderius. Tą galima susieti ir vieno iš informantų mintimi, jog profesinės sąjungos „išaugina jaunus lyderius, kurie pasidaro karjerą ir išeina“ (R_5). O to priežastimi iš dalies galima laikyti ir nesamas galimybes profesinių sąjungų narius ginantiems asmenims mokėti kiek solidesnius atlyginimus, kurie juos skatintų pasilikti.

Menko finansavimo problema taip pat neleidžia skirti pinigų aktyvesnėms viešųjų ryšių kampanijoms, kurias akcentavo kalbinti informantai, teigdami, jog rezultatų viešinimas yra itin svarbus pritraukiant į profesines sąjungas naujus narius. Nors sovietmečio praeitis dar turi reikšmingos įtakos, ypač vertinant kai kurių įmonių vadovų ir pačių profesinių sąjungų pirmininkų veiksmus, tačiau pasiekti reikšmingi rezultatai, tinkama reklama ir viešinimas viešojoje erdvėje, tikėtina, jog turėtų teigiamų rezultatų gerinant profesinių sąjungų įvaizdį ir pritraukiant naujus narius. Išsprendus finansavimo klausimą ir sugebant išlaikyti išaugintus lyderius, tobulinant jų kompetencijas, galima viltis, jog profesinės sąjungos taptų labiau patrauklios ir jauno amžiaus darbuotojams. Nors patys informantai teigė, jog jaunimas dažnai yra nemotyvuotas jungtis prie profesinės sąjungos dėl galimybės apginti savo profesines teises pačiam, tačiau jaunimo komitetų bei pačių profesinių sąjungų jauno amžiaus darbuotojų įsitraukimas tokiuose sektorius kaip medicina suteikia viltį, jog jaunimas nuo profesinių sąjungų atsiribojęs nėra ir dedant pastangas jį pritraukti yra įmanoma.

Taigi, žvelgiant į ateitį galima teigti, jog perspektyvų situacijai keistis po truputį atsiranda vis daugiau. Praėjusiais metais profesinėms sąjungoms pavyko pasiekti susitarimą dėl nacionalinės kolektyvinės sutarties, o dabartinės vyriausybės priimamus sprendimus informantai įvardino kaip žengimą teigiama linkme siekiant profesinių sąjungų sąlygų gerinimo. Norint sustiprinti profesinių sąjungų pozicijas Lietuvoje reikėtų skirti didesnį dėmesį visuomenės ugdymui apie profesinių sąjungų veiklą ir sudaryti tokias teisines aplinkybes, kurios skatintų aktyvesni socialinį dialogą, ypač tarp privataus sektoriaus įmonių ir profesinių sąjungų, kur situacija šiuo metu yra sudėtingiausia. Profesinėms sąjungoms taip pat reikėtų ieškoti galimybių artimesniam bendradarbiavimui, o profesinių sąjungų lyderiams stengtis efektyviai išnaudoti turimas finansines galimybes ir daugiau pastangų dėti kompetencijų tobulinimui bei rezultatų viešinimui.

Literatūros sąrašas:

1. Algirdas Butkevičius, „Algirdas Butkevičius. Naujasis Darbo kodeksas – ir šiandienai, ir ekonominiam sunkmečiui“, *delfi.lt,* 2018. <www.delfi.lt/news/ringas/politics/algirdas-butkevicius-naujasis-darbo-kodeksas-ir-siandienai-ir-ekonominiam-sunkmeciui.d?id=79736121>
2. Bergo, Ingri, „1.4 million reimbursed SNCF train tickets: The numbers that tell the story of the strikes in France“, *TheLocal,* 2020. < https://www.thelocal.fr/20200108/in-numbers-the-impact-of-month-long-transport-strikes-on-france
3. Blažiene, Inga ir Boguslavas Gruževskis, „Lithuanian trade unions: from survival skills to innovative solutions“, *Innovative union practices in Central-Eastern Europe*, 2017, < https://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:24612857/datastreams/MAIN/content >
4. Buttigieg, Donna, M. Stephen J. Deery, Roderick D. Iverson, „Union Mobilization: A Consideration ofthe Factors Affecting the Willingness of Union Members to Take Industrial Action“, *International Journal of Employment Relations*, 46(2), 2008 < https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-8543.2008.00675.x>
5. Bussum, Chaturong Napathorn, „What Types of Factors Can Influence the Strength of Labor Unions in Companies and State Enterprises in Thailand?“, International Journal of Business and Management 6(2), 2011
6. Chand, Smriti, „5 Classification of Theories of Trade Union“ < http://www.yourarticlelibrary.com/trade-unions/5-classification-of-theories-of-trade-union/35463>
7. Crowley, Stephen, „Explaining Labor Weakness in Post-Communist Europe: Historical Legacies and Comparative Perspective“, *East European Politics and Societies*, 18(3), 2004 <https://www.academia.edu/7936173/_Explaining_Labor_Weakness_in_Post-Communist_Europe_Historical_Legacies_and_Comparative_Perspective_East_European_Politics_and_Societies_vol._18_no._3_Summer_2004_394_429>
8. Dainoras, Lukas, „Lietuviai kol kas kratosi savanoriškos veiklos“, *Kauno Diena publikacija portale Delfi*, 2003. <https://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/lietuviai-kol-kas-kratosi-savanoriskos-veiklos.d?id=2777329>
9. Dascălu, Dan Ioan, „Individualism and Morality in the Post-communist Capitalism“, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 149, 2014
10. Drakopoulos, Stavros A. , „The Development of Trade Union Theory and Mainstream Economic Methodology“, *Journal of Economic Issues*, 48(4), 2012. <https://www.researchgate.net/publication/254445527_The_Development_of_Trade_Union_Theory_and_Mainstream_Economic_Methodology>
11. Ernst, Morris L. , The Development of Industrial Jurisprudence, *Columbia Law Review*, 21(2), 1921, <https://www.jstor.org/stable/pdf/1112414.pdf>
12. European trade union institute, „Strikes in Lithuania: background summary“ <https://www.etui.org/Covid-Social-Impact/Lithuania/Strikes-in-Lithuania-background-summary>
13. Fulton. L, „Collective Bargaining“, *Labour Research Department and ETUI*, 2015 < https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2>
14. Glinskienė, Rasa ir Asta Krašenkienė, Profesinės sąjungos, jų vaidmuo ir poveikis ekonomikai, *Taikomoji ekonomika: sisteminiai tyrimai*, 4(2), 2010

<http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2010~1367177435527/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>

15. Gudžinskas, Liutauras, „Pokomunistinės valstybės raida Europos Sąjungoje: užtikrinta ateitis ar spąstai?“ *Politologija* 4(56), 2009 <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2009~1367168879259/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content >
16. Greskovits, Bâela, *The Political Economy of Protest and Patience : East European and Latin American Transformations Compared*, Central European University Press, 1998
17. Howard. Marc Morje, The Weakness of Postcommunist Civil Society, *Journal of Democracy* 13(1), 2002, 161-165
18. ITUC, CSI IGB, „Glossary“, <https://survey.ituc-csi.org/glossary.html#324
19. Infolex, „Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas” <https://www.infolex.lt/portal/start_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=66150>
20. Infolex, „Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas“ < https://www.infolex.lt/ta/123948 > [Žiūrėta 2020 05 05]
21. Infolex, „Teismas: AB „ŠVYTURYS“ profesinės sąjungos organizacijos ir Utenos alaus darbininkų sąjungos jungtinės atstovybės paskelbtas streikas UAB „ŠVYTURYS-UTENOS ALUS“ gamybiniame padalinyje – neteisėtas“, 2011. < http://www.infolex.lt/portal/start.asp?act=news&str=47947>
22. Jacobin, „Why Unions Are Good — But Not Good Enough“. < https://www.jacobinmag.com/2020/01/marxism-trade-unions-socialism-revolutionary-organizing >
23. Kasiliauskas, Nerijus, „Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje“, *Teisė*, 2008, < http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2008~1367164095181/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content >
24. Neringa Klumbytė, „Memory, identity, and citizenship in Lithuania“, *Journal of Baltic Studies*, 41(3), 2010 <https://www.jstor.org/stable/pdf/43212969.pdf?refreqid=excelsior%3A35e8a275290f377367adabe0f2095f39>
25. Knowles, Harry, „Trade Union Leadership: Biography and the Role of Historical Context“, *Leadership* 3(2), 2007, p.206 <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1742715007079052> [Žiūrėta 2020 03 28]
26. Kubicek, Paul, „Civil Society, Trade Unions and Post-Soviet Democratisation: Evidence from Russia and Ukraine“, *Europe-Asia Studies*, 54(4), 2002
27. Kim, Lanu, What Makes Unions Strong? A Network Perspective on Union Bargaining Power, Magistro darbas, University of Washington, 2014 <https://digital.lib.washington.edu/researchworks/bitstream/handle/1773/25433/Kim_washington_0250O_12844.pdf?sequence=1&isAllowed=y >
28. LIETUVOS ŽMOGAUS TEISIŲ CENTRAS, „Darbuotojų teisių gynimo būdai“, <https://manoteises.lt/enciklopedija/darbuotoju-teisiu-gynimo-budai/>
29. Lyutov, Nikita ir Daiva Petrylytė, „Trade Unions' Law Evolution in Post-Soviet Countries: The Experiences of Lithuania and Russia“, *Comparative Labor Law & Policy Journal* 30, 2008 <https://heinonline.org/HOL/Page?collection=journals&handle=hein.journals/cllpj30&id=790&men_tab=srchresults>
30. LR Darbo kodeksas, <https://www.infolex.lt/ta/368200:str244 >
31. McAlevey, Jean, *Raising expectations (and raising hell): my decade fighting for the labor movement*, 1 leid. London; Brooklyn, New York: Verso, 2014, 16
32. Merrill, Michael, „Even Conservative Unions Have Revolutionary Effects: Frank Tannenbaum on the Labor Movement“, *International Labor and Working-Class History*, 77,

2010 <https://www.jstor.org/stable/pdf/40648587.pdf?refreqid=excelsior%3A7279889871356ca9a24dd52a762f6e43>
33. Mundeikis, Justas, „Apie antrąjį susitikimą“, 2019 < https://lithuanian-economy.net/2020/01/13/apie-antraji-ps-susitikima >
34. Norkus, Zenonas, *On Baltic Slovenia and Adriatic Lithuania : A Qualitative Comparative Analysis of Patterns in Post-communist Transformation*, Budapest, Apostrofa, 2012
35. Nurse, Lawrence, „Different faces of participation in trade union activity in Barbados- a research note“, *Social and Economic Studies*,53(2), 2008, 113. <https://www.jstor.org/stable/27866380?seq=3#metadata_info_tab_contents>
36. Oficialiosios statistikos portalas, „Narystės organizacijos“, 2018. < https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=5840354>
37. Oficialiosios statistikos portalas, „Darbo rinka Lietuvoje (2019 m. leidimas), Streikai“, 2019. <https://osp.stat.gov.lt/darbo-rinka-lietuvoje/darbo-rinka-lietuvoje-2019/darbo-uzmokestis-darbo-sanaudos-ir-streikai/streikai >
38. David Ost, „The End of Postcommunism Trade Unions in Eastern Europe’s Future“, *East European Politics and Societies* 23(1), 2009 <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0888325408326791 >
39. Pasvolsky, Leo, "Yellow" and "Red" Trade Unions“, *The North American Review* 215(798), 1922, 629 <https://www.jstor.org/stable/25121032?seq=9#metadata_info_tab_contents>
40. Robert D. Putnam, *Making democracy work; Civic traditions in Modern Italy*, New Jersey: Princeton University Press, 1993
41. Sharkey, Lance, *The Trade Unions: Communist Theory and Practice of Trade Unionism*, 1961. <https://www.marxists.org/history/australia/comintern/sections/australia/1961/trade-unions/introduction.htm>
42. Statistinių rodiklių duomenų bazė, „Narystės organizacijų lėšos“, <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>
43. Webb, Sidney ir Beatrice Webb, *Industrial Democracy*, Longmans, Green and Company, 1911

Summary

Trade unions in last few decades are seeing steady declines in membership numbers all around the world. This decline in membership numbers is extremely visible in former countries of Soviet Union and its former satellite states in Central and Eastern Europe. After the collapse of communism these countries, previously having nearly 90% workforce being members of state-controlled labor unions, saw an instant decline of more than 50% in just five years. And these numbers are continuing to get lower every single year.

This research focuses on the trade union development in Lithuania and problems that prevent trade unions to get more popularity in terms of membership numbers. Lithuanian trade unions are seeing a similar decline in membership as Estonia and other post-communist states and current number of members is around 8-10% of the workforce. These low numbers in membership and weak positions of trade unions in current political and social life is a concern that has not been well researched in previous years.

There are many explanations and theories why trade unions became so unpopular in terms of membership numbers around post-Soviet space. Marc Morje Howard explained this phenomenon claiming that people in former communist republics have a deep mistrust in Soviet controlled institutions and see it in negative context for this reason. He also draws theoretic assumption that people living in former Soviet space of influence have a mistrust in institutions in general and prefer solving problems using their personal networks consisting of family members and close friends. Third explanation he gives is a disappointment with the developments of a political and social life after the fall of communism, as many people expected to vastly improve their life conditions after new governments all around post-Soviet space took control and established independent states. However, quality of life did not improve as expected and for many life got even worst as there were massive closures of factories and vast decline in economic stability.

The goal of this paper was to find reasons why trade unions in Lithuania are facing problems to attract new members to join these organizations. Questioners based on theoretical assumptions were prepared and thirteen members of different trade unions around Lithuania were asked what are the main problems influencing trade union effectiveness. Results later were grouped in two categories which were based on the internal and external problems.

Research showed that unions in Lithuania are facing quite vast amount of various difficulties in trying to attract new numbers. Interviews showed that unions are facing such internal problems as lack of strong, well-educated leaders, especially in the fields of law and economics. Also,

membership fees were told to be a factor preventing unions from attracting more new members. Informants also pointed out to some issues happening between the different trade unions themselves and a lack of initiative of trade union members to make unions more influential. External problems were explained as the lack of social dialogue between the unions and employers, improper laws concerning trade unions, history of soviet past, lack of education about trade union activity and economic environment.

Results suggest that unions are not happy with their current development and changes are necessary if unions want to survive in the upcoming future. However, recent success with national collective agreement and more proactive government involvement suggest that trade unions might become more influential in upcoming years.

Priedai

Priedas Nr.1

Tyrimo klausimynas

- Gal galėtumėte bendrai apžvelgti situaciją jūsų profesinėje sąjungoje? Koks šiuo metu yra sąjungos narių skaičius, vidutinis narių amžiaus vidurkis?
- Koks yra pačių darbuotojų įsitraukimas į profsąjungos veiklą, ar juos lengva suburti dalyvauti profesinės organizacijos veikloje, o gal nariai užima labiau pasyvią poziciją?
- Kokius tikslus kelia jūsų profesinė sąjunga ir kokius tikslus pavyko įgyvendinti paskutiniu metu?
- Ar profesinė sąjunga imasi priemonių tam, kad pritrauktų naujus narius ir kokių?
- Kiek profesinėje sąjungoje svarbus lyderio vaidmuo?
- Ar profesinės sąjungos imasi papildomų priemonių stengiantis motyvuoti jungtis jaunus narius?
- Ar jūsų profesinė sąjungą yra pasirašiusi kolektyvinę sutartį ir ar planuoja tai įgyvendinti?
- Ar profesinių sąjungų veiklai vis dar daro įtaką sovietinė praeities?
- Kaip vyksta bendradarbiavimas su kitomis profesinėmis sąjungomis?
- Kaip vyksta socialinis dialogas, bendradarbiavimas su darbdaviais, darbas trišalėje taryboje?
- Kaip vertinate šalies teisinę sistemą profesinių sąjungų atžvilgiu?

Priedas Nr.2

Tyrimui buvo naudojamas interviu metodas bei gauti atsakymai iš dalies informantų elektroniniu paštu. Pastebėta, jog nors su dalimi informantų ir iškilo tam tikrų problemų bandant susitarti dėl interviu, didžioji dauguma sutiksiu dalyvauti tyrime buvo nusiteikę entuziastingai ir išsamiai papasakojo apie savo atstovaujamą profesinę sąjungą. Atliekant interviu išryškėjo interviu atlikimo praeityje trūkumas, kuris persidavė jauduliu ir įtampa užduodant informantams klausimus.

Taip pat paaiškėjo, jog atliekant interviu telefonu reikia pasiruošti profesionalias garso įrašymo priemones. Kadangi buvo naudojamos neprofesionalios įrašymo priemonės, dalis garso įrašų tapo sunkiai ar vietomis visai netranskribuojami. Taip pat, dalis informantų išreiškė norą bendrauti neplanuotu metu, tad nenori prarasti imties su dviem informantais nuspręsta bendrauti telefonu pokalbio neįrašant.

Verta pastebėti, jog informantai dažnai stengėsi išsiplėsti, patys vesti pokalbį, kas iš dalies buvo vertina kaip teigiamas dalykas, leidęs išgirsti pačių informantų poziciją, bet taip pat išryškino ir tyrėjo patirties trūkumą. Ši situacija gana suprantama, nes daugiausiai respondentų buvo pačių profesinių sąjungų pirmininkai, kurie yra įpratę dalyvauti svarbiuose susitikimuose, reikšti savo nuomonę viešai, yra matomi žiniasklaidoje.

Pokalbius su profesinių sąjungų vadovais rekomenduočiau atlikti profesinės sąjungos ar kitoje respondentų pasirinktoje lokacijoje, o ne telefono ar kitų komunikacijos priemonių metodais. Gyvas pokalbis su vienu respondentu, vykęs gyvai, buvo gerokai ilgesnis ir išsamesnis, nei atlikti naudojantis ryšio priemonėmis.

Priedas Nr. 3

Tyrime dalyvavo informantai iš dviejų nacionalinių profesinių sąjungų centrų (LPSK bei „Solidarumas“), Lietuvos vežėjų profesinės sąjungos („Lietuvos profesinių sąjungų Aljansas“), Lietuvos Maistininkų Profsąjungos, Lietuvos sveikatos apsaugos darbuotojų profesinės sąjungos, Lietuvos aukštųjų mokyklų profesinių sąjungų susivienijimo, Lietuvos švietimo ir mokslo profesinės sąjungos, Lietuvos pramonės profesinių sąjungų federacijos, Lietuvos jūrininkų profesinės sąjungos, Vilniaus Universiteto profesinės sąjungos, Dokininkų profesinės sąjungos, Lietuvos medienos ir baldų pramonės darbuotojų profesinės sąjungos bei profesinės sąjungos „Kauno autobusai“.

Norint gauti pilnus pokalbių duomenis prašome kreiptis į tyrimo autorių