NACIONALINĖS ATVEJO ANALIZĖS ATASKAITA LIETUVA

Co-funded by the European Union

Liepa 2024

„Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikšti nuomonės ir požiūriai yra tik autorių, ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos Komisijos nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei finansavimo institucija negali būti laikoma atsakinga už juos.“

Įvadas

ES lyderystė kovoje su klimato kaita suteikia galimybių ir Lietuvai, kuri yra pasiryžusi būti Europos žaliųjų judėjimo priešakyje ir remti ambicingiausius ES klimato kaitos kontrolės tikslus. Vykdydama Žaliąjį kursą, Lietuva turi vienu metu spręsti įvairias šalies saugumo problemas, jos priklausomybę nuo energijos ir žaliavų, šalies gyvenimo kokybę, konkurencingumą ir gamtos balansą.

Pasauliui ir Lietuvai išgyvenant pandemiją ir jos padarinius ekonomikai, būtinybė užtikrinti ekonomikos tvarumą nesumažėjo, o dėmesys klimato kaitai ir aplinkosaugos problemoms išaugo. Europos Komisijos komunikate „Europos žaliasis kursas“ pasisakoma už iniciatyvas, skirtas reformuoti visus ekonomikos sektorius, siekiant tikslo, kad iki 2050 m. ES ekonomikoje nebūtų klimato.

Žalia pertvarka, kaip viena iš svarbiausių nacionalinės viešosios politikos krypčių, pastaraisiais metais tampa vis svarbesne ir aktualia tema visame pasaulyje. Ši politikos kryptis yra skirta siekti darnaus vystymosi, apsaugoti aplinką, tausoti gamtinius išteklius ir mažinti žalingą žmogaus įtaką aplinkai.

Lietuvoje žaliosios pertvarkos sritį reglamentuoja įvairūs teisės aktai, kurių tikslas yra skatinti tvarų vystymąsi, apsaugoti gamtą ir skatinti ekologiškas bei aplinkai draugiškas veiklas. Šie teisės aktai apima įvairias sritis, pradedant atliekų tvarkymu ir baigiant energijos taupymu bei tvariu miesto planavimu.

Vienas iš svarbiausių teisės aktų, susijusių su žaliąja pertvarka Lietuvoje, yra Aplinkos apsaugos įstatymas, kuriame nustatytos bendros aplinkos apsaugos taisyklės, taikytinos visoje šalyje. Be to, įstatyme numatyta atsakomybė už gamtos ir aplinkos apsaugą bei numatyti įvairūs mechanizmai, kaip skatinti tvarų vystymąsi.

Taigi, žalioji pertvarka yra viena iš svarbiausių nacionalinės viešosios politikos krypčių, kurios tikslas – apsaugoti gamtą, tausoti išteklius ir skatinti tvarų vystymąsi. Ši politikos kryptis yra svarbi ne tik dabartinei kartai, bet ir ateities kartoms, siekiant sukurti darnią ir aplinkai draugišką visuomenę.

1.1. **Tyrimo kontekstas ir tikslai**

1.1. Tyrimo kontekstas

Žalioji pertvarka, kaip viena iš svarbiausių nacionalinės viešosios politikos krypčių, pastaraisiais metais tampa vis svarbesne ir aktualia tema visame pasaulyje. Ši politikos kryptis yra skirta siekti darnaus vystymosi, apsaugoti aplinką, tausoti gamtinius išteklius ir mažinti žalingą žmogaus įtaką aplinkai. Lietuvoje žaliosios pertvarkos sritį reglamentuoja įvairūs teisės aktai, kurių tikslas yra skatinti tvarų vystymąsi, apsaugoti gamtą ir skatinti ekologiškas bei aplinkai draugiškas veiklas.

ES lyderystė kovoje su klimato kaita suteikia galimybių ir Lietuvai, kuri yra pasiryžusi būti Europos žaliųjų judėjimo priešakyje ir remti ambicingiausius ES klimato kaitos kontrolės tikslus. Vykdydama Žaliąjį kursą, Lietuva turi vienu metu spręsti įvairias šalies saugumo problemas, jos priklausomybę nuo energijos ir žaliavų, šalies gyvenimo kokybę, konkurencingumą ir gamtos balansą. Pasauliui ir Lietuvai išgyvenant pandemiją ir jos padarinius ekonomikai, būtinybė užtikrinti ekonomikos tvarumą nesumažėjo, o dėmesys klimato kaitai ir aplinkosaugos problemoms išaugo.

1.2. Tyrimo tikslai

Tyrimo tikslas yra išanalizuoti žaliosios pertvarkos politikos įgyvendinimą Lietuvoje ir jos poveikį kuro ir energetikos, pramonės bei transporto sektoriams. Pagrindiniai tyrimo uždaviniai yra:

- Įvertinti pagrindines su nagrinėjamais sektoriais susijusias energetikos ir klimato politikos kryptis bei tikslus.
- Nustatyti žaliosios pertvarkos įtaką sektoriaus pertvarkai, užimtumui ir darbo sąlygoms.
- Išnagrinėti darbuotojų ir darbdavių nuomonės ir pozicijų panašumus bei skirtumus trijuose sektoriuose.
- Įvertinti kolektyvinių sutarčių nuostatas, skatinančias teisingą pertvarką.

„Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikšti nuomonės ir požiūriai yra tik autorių, ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos Komisijos nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei finansavimo institucija negali būti laikoma atsakinga už juos.“

1.2. **Metodologija**

Tyrimo metu bus laikomasi etikos normų, kurios yra būtinos užtikrinti tyrimo rezultatų patikimumą ir legitivumą bei įgyvendinti pagrindiniai etikos principai – savanoriškumas, anonimiškumas ir konfidencialumas. Šie principai yra svarbūs norint išvengti bet kokios neigiamos įtakos tyrimo dalyviams ir siekiant išlaikyti tyrimo kokybės lygį. Ypatingas dėmesys skiriamas savanoriškumo principui, kuris užtikrina, kad interviu metu, jų dalyvavimas bus grindžiamas laisva valia, nepatiriant jokio išorinio spaudimo, aiškiai komunikuojant su potencialiais respondentais, suteikiant jiems teisę atsisakyti dalyvauti tyrimo procese bet kuriuo jo etapu. Anonimiškumo principo laikymasis garantuoja, kad interviu dalyvių tapatybės nebus atskleistos ir jos nebus susietos su konkrečiais pateiktais atsakymais. Konfidencialumo principas, įpareigoja neatskleisti individualių atsakymų trečiosioms šalims ir viešai publikuojami duomenys bus tik bendrinio pobūdžio duomenys, saugant individualių respondentų privatumą. Tyrimo dalyviai bus informuoti apie jų teisę susipažinti su galutine tyrimo ataskaita.

2. **Svarbiausios nacionalinės viešosios politikos kryptys ir teisės aktai, susiję su žaliąja pertvarka**

ES iniciatyva kovoti su klimato kaita atveria naujas galimybes Lietuvai, kuri siekia būti lydere Europos žaliojo kurso veiksmų srityje, remiant ambicingus ES klimato kaitos tikslus. Įgyvendindama šį kursą, Lietuva turi susidurti su iššūkiais, apimančiais nacionalinį saugumą, energetinę ir žaliavų nepriklausomybę, gyvenimo kokybės išlaikymą, konkurencingumo didinimą bei gamtos pusiausvyrą užtikrinimą.

Pandemijos padariniai ekonomikai nesumažino poreikio užtikrinti darnų ekonomikos vystymąsi ir kelia pokyčių klimato kaitos bei aplinkos sritims. Europos Komisija siūlo iniciatyvas, skirtas visų ekonomikos sektorių transformacijai, siekiant ES klimato neutralumo iki 2050 m. Tokios veiklos įgyvendinimas lems tvarų augimą, mažesnį anglies dvideginio kiekį, konkurencingą, socialiai teisingą, inovatyvių technologijų naudojimą ir efektyvų ekonomikos plėtrą, kurdama naujas „žalias“ darbo vietas ir gerinant gyventojų gyvenimo kokybę.

Nepaisant pandemijos sukelto ekonomikos nuosmukio Lietuvoje, aplinkos tvarumas turi likti svarbia prioritetine kryptimi, o viešosios ir privačios investicijos, skirtos aplinkosaugos bei klimato kaita susijusioms problemoms spręsti, padės skatinti ekonomikos augimą, didinti atsparumą ir užtikrinti tvarų atsigavimą po krizės.

Žalioji pertvarka per pastaruosius metus tapo viena iš svarbiausių Lietuvos viešosios politikos krypčių, siekianti ilgalaikės tvarios plėtros bei aplinkos tausojimo. Ši politikos sritis yra grindžiama skaitmeninės transformacijos, tvaraus transporto, atsinaujinančių energijos šaltinių naudojimo ir kovos su klimato kaita priemonėmis. Svarbiausi teisės aktai, susiję su žaliaja pertvarka Lietuvoje, apima:

1. Atsinaujinančių energijos šaltinių įstatymas: Šis teisės aktas nustato reguliavimą ir skatinimo mechanizmus atsinaujinančių energijos šaltinių plėtrai, įskaitant saulės, vėjo, hidroenergijos ir biomasės naudojimą. Jame numatyti taršos mažinimo tikslai ir atsinaujinančių energijos šaltinių įgyvendinimo reikalavimai.

2. Nacionalinė energetikos ir klimato veiksmų planas: Šis strateginis dokumentas nusako Lietuvos veiksmų planą siekiant sumažinti išmetimus, didinti energijos efektyvumą ir skatinti tvarų vystymąsi. Jame numatyti konkrečūs veiksmai, kurie padės Lietuvai pasiekti savo klimato tikslus.

„Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikšti nuomonės ir požiūriai yra tik autorių, ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos Komisijos nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei finansavimo institucija negali būti laikoma atsakinga už juos.“

3. Energetikos infrastruktūros plėtros įstatymas: Šis įstatymas reglamentuoja energetikos infrastruktūros plėtrą, įskaitant elektros energijos perdavimo ir gamybos tinklus. Jame pateikiami reikalavimai dėl saugumo, efektyvumo ir aplinkosaugos normų laikymo.

Šie svarbūs teisės aktai yra tik dalis visos teisinės struktūros, kuri leidžia Lietuvai vykdyti žaliąją pertvarką ir siekti tvarios energetikos bei aplinkosaugos politikos tikslų. Taip skirtingi įstatymai ir politikoi dokumentai atspindi šalies įsipareigojimą įgyvendinti žaliąją pertvarką ir prisitaikyti prie kintančių klimato iššūkių.
Lietuva siekia tapti regiono žaliųjų finansų centru, kuriam pritars naujai įkurtas Žaliųjų Finansų Institutas. Šis institutas turėtų užtikrinti viešojo ir privataus sektorių bendradarbiavimą, kuriant naujas finansines priemones ir didinant visuomenės informuotumą apie tvarumą ir žalius finansinius produktus. Šiame plane taip pat numatyta sukurti centralizuotą tvarumo duomenų bazę, siekiant pagerinti šių duomenų prieinamumą ir jų naudojimą finansiniame sektoriuje, bei stiprinti regioninį bendradarbiavimą, kuriuo siekiama užsitikrinti Lietuvos pozicijas kaip regiono žaliųjų finansų lyderės.
Be to, šiame plane numatyta parengti viešojo sektoriaus žaliųjų obligacijų emisijos planą, sukurti žaliųjų infrastruktūros projektų bazę, plėtoti žaliųjų obligacijų programų ir kitas priemones, skatinančias žaliųjų finansų plėtrą. Šie veiksmai nukreipti į tvaraus investavimo skatinimą, tvarios infrastruktūros kūrimą ir žaliosios ekonomikos augimą, įtvirtinant Lietuvą kaip galingą žaliųjų finansų regiono lyderę.

2.1 **Žaliojo kurso politika**

Teisiniai pagrindai: Lietuvoje įgyvendinant žaliojo kurso politiką labai svarbu teisinis reguliavimas. Šalies teisės aktuose numatytos priemonės skatinti tvarų vystymąsi, naudojant aplinką tausojančias technologijas ir mažinant aplinkos taršą.

2. Investicijos: Vyriausybė skiria finansavimą ir skatina investicijas į projektus, kurie prisideda prie žaliojo kurso politikos tikslų įgyvendinimo. Tai gali apimti energijos efektyvumo projektus, atsinaujinančių energijos šaltinių plėtrą ir infrastruktūros modernizavimą.

3. Švietimas ir informavimas: Lietuvoje vykdomos švietimo kampanijos bei visuomenės informavimo iniciatyvos, kuriomis skatinamas sąmoningas vartojimas, atliekų rūšiavimas, aplinkos tausojimas ir kiti žaliojo kurso politikos principai.

4. Tarptautinė bendradarbiavimas: Lietuva aktyviai bendradarbiauja su kitomis valstybėmis bei tarptautinėmis organizacijomis siekdama įgyvendinti bendrus žaliojo kurso politikos tikslus ir dalintis gerąja praktika.

Energetikos, pramonės ir transporto sektoriai yra trys iš pagrindinių sektorių, kurie labai svarbūs kovojant su klimato kaita ir siekiant tvarios energetikos ateities. Šie sektoriai turi didelę įtaką išmetamųjų teršalų lygiui bei energijos vartojimui, todėl juose įgyvendinamos energetikos ir klimato politikos kryptys yra labai svarbios siekiant sumažinti šių sektorių neigiamą poveikį aplinkai.
Energetikos sektoriuje svarbiausias tikslas yra mažinti priklausomybę nuo iškastinio kuro ir skatinti atsinaujinančių energijos šaltinių naudojimą. Tai siekiama pasiekti skatinant investicijas į saulės, vėjo, hidro ir kitas atsinaujinančias energetikos technologijas bei skatinti energijos efektyvumą. Taip pat siekiama mažinti išmetamųjų teršalų lygį ir prisidėti prie klimato kaitos mažinimo. Iki 2030 m. pusė Lietuvos sunaudojamos elektros energijos bus pagaminta iš atsinaujinančių energijos išteklių, o centralizuotose šilumos tiekimo sistemose – ne mažiau kaip 90 proc. Šalies energetinė nepriklausomybė bus užtikrinta vykdant klimatui neutralią politiką ir atsisakant iškastinio kuro.

„Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikšti nuomonės ir požiūriai yra tik autorių, ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos Komisijos nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei finansavimo institucija negali būti laikoma atsakinga už juos.“

Pramonės sektoriuje vienas iš pagrindinių tikslų yra skatinti tvarų pramonės vystymą ir mažinti pramonės sektoriaus neigiamą poveikį aplinkai. Tai galima pasiekti skatinant inovacijas, naudojant aplinkai draugiškas technologijas, mažinant atliekų kiekį bei optimizuojant gamybos procesus. Taip pat svarbu užtikrinti, kad pramonės sektorius naudotų energiją efektyviai ir mažintų išmetamųjų teršalų kiekį.
Transporto sektoriuje svarbiausias tikslas yra mažinti transporto priemonių naudojamo kuro sukeliamą aplinkos taršą ir išmetamųjų teršalų kiekį. Tai siekiama pasiekti skatinant elektromobilių ir kitų aplinkai draugiškų transporto priemonių naudojimą, plėtojant viešojo transporto tinklą, skatinant žmones naudoti dviratį ar pėsčiomis judėti bei mažinant transporto priemonių suvartojamą energiją.
Visos šios kryptys ir tikslai yra būtini siekiant tvarios energetikos ateities ir mažinant neigiamą poveikį aplinkai bei klimatui. Tik įgyvendinant šias politikos kryptis ir siekiant numatytus tikslus, galėsime sukurti aplinkai draugiškesnę ir tvarią visuomenę ateityje

2.2 **Su teisinga pertvarka susijusi politika ir programos**

1. Aplinkos apsaugos įstatymas: Šis įstatymas nustato pagrindines aplinkos apsaugos normas ir principus, įskaitant natūralių išteklių saugojimą, aplinkos taršos mažinimą ir tvarų gamtos išteklių naudojimą.
2. Atsinaujinančių energijos šaltinių įstatymas: Šis įstatymas nustato teisinį reguliavimą, skatinantį atsinaujinančių energijos šaltinių plėtrą Lietuvoje, įskaitant paramos mechanizmus, subsidijas ir kitas priemones.
3. Nacionalinė strategija dėl atliekų tvarkymo ir perdirbimo: Ši strategija nusako valstybės politiką atliekų tvarkymo srityje, įskaitant atliekų kaupimo mažinimą, perdirbimo skatinimą ir sąveiką su kitais aplinkosaugos tikslais.
4. Nacionalinė energetikos strategija: Ši strategija nusako valstybės energetikos sektoriaus tikslus, įskaitant energijos efektyvumo didinimą, atsinaujinančių energijos šaltinių plėtrą ir tvaraus energijos vartojimo skatinimą.

2.3 **Nacionalinė darbo santykių sistema**

Darbuotojų atstovavimas apima darbuotojų teisių ir interesų apsaugą, taip pat atstovavimą kitų socialinėje partnerystėje dalyvaujančių šalių atžvilgiu, darbo ginčuose ir socializaciją skatinančiose institucijose, kuriant ir keičiant jų teises ir pareigas, nustatant socialinę ir ekonominę padėtį. darbuotojų teisės ir pareigos pagal darbo teisės principus.
Darbuotojų atstovais laikomi:

- Profesinė sąjunga.
- Darbo taryba
- Darbuotojų patikėtinis.

Darbuotojų atstovo veiksmai turi būti planuojami ir vykdomi jam dalyvaujant ir kiek įmanoma propaguojant bendruosius darbuotojų interesus ir teises. Darbo taryba negali atlikti darbuotojų atstovavimo vaidmens, tai pagal Darbo kodeksą laikoma vienintele profesinių sąjungų prerogatyva.
Profesinės sąjungos turi teisę dalyvauti visuose socialinių susivienijimų lygiuose ir atstovauti savo narių vardu individualiai ir kolektyviai. Jie turi išskirtines teises į kolektyvines derybas, kolektyvinių sutarčių sudarymą ir kolektyvinius veiksmus. Kolektyvines sutartis įdarbina darbuotojai, kurie yra jas inicijavusios profesinės sąjungos nariai. Jei profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria, kad darbdavio ar darbovietės kolektyvinė sutartis būtų taikoma visiems darbuotojams, sutartis bus taikoma visiems darbuotojams, jei tai sankcionuos darbdavio darbuotojų visuotinis susirinkimas (konferencija). Kolektyvinės sutartys dėl darbo užmokesčio, darbo ir pertraukų laiko,

„Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikšti nuomonės ir požiūriai yra tik autorių, ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos Komisijos nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei finansavimo institucija negali būti laikoma atsakinga už juos.“

socialinių pašalpų, darbo ir pertraukų laiko ir kt.klausimai. Visos kolektyvinės sutartys yra dokumentuojamos ir skelbiamos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos interneto svetainėje: https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka.
Profesinės sąjungos gali veikti tiesiogiai darbdavio lygmenyje, o jų organizacijos gali būti teritorinio, šakos ar nacionalinio lygmens. Šakoje ar teritoriniu lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos organizacijos turi sudaryti ne mažiau kaip penkas darbdavio lygmenyje veikiančias profesines sąjungas, o nacionalinio lygmens veikiančioms profesinėms sąjungoms gali jungtis šakos ir teritorinio lygiu veikiančios profesinės sąjungos.

Darbo tarybos ir darbuotojų patikėtiniai yra nepriklausomi darbuotojams atstovaujantys organai, palaikantys ryšį tarp visų darbuotojų ir vadovybės darbdavio lygmenyje. Darbo taryba veikia trejų metų ciklą, pradedant skaičiuoti nuo jos įgaliojimų pradžios.
Darbo taryba yra privaloma būti sudaryta darbdavio iniciatyva, kai vidutiniškai dvidešimt ar daugiau darbuotojų dirba. Jeigu darbovietėje yra profesinė sąjunga, kurių nariai sudaro daugiau nei 1/3 visų darbdavio darbuotojų, darbo taryba nesudaroma; visos funkcijos perduodamos sąjungai. Jeigu daugiau nei 1/3 darbuotojų yra sąjungos nariai, darbo tarybos funkcijas vykdo profesinės sąjungos atstovai.

Kolektyvinių derybų sistema: Lietuvoje kolektyvinių derybų sistema veikia trimis lygmenimis - nacionaliniu, sektorių ir įmonių lygmenimis. Čia aptariamos darbo sąlygos, atlygis, socialinės garantijos ir kitos su darbu susijusios sąlygos. Darbdaviai taip pat turi laisvę keisti aukštesnio lygio kolektyvines sutartis, siekiant prisitaikyti prie naujų sąlygų ar reikalavimų.

Kolektyvinius darbo santykius reglamentuoja Europos Sąjungos teisės aktai
Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, šalyje susikūrė dešimtys Europoje veikusių korporacijų su tarptautiniais filialais, taip pat didino savo veiklą Europoje filialus turėjusios įmonės. Todėl turime spręsti tam tikrą socialinės partnerystės formą – darbuotojų informavimą ir konsultavimą, kai darbdavys priima sprendimus dėl įmonės pats, o ne darbuotojų atstovas dalyvauja procese. Pastarieji turi gauti informaciją ir išsakyti savo mintis apie reikšmingiausius įvykius ar sprendimus, kurie liečia įmonės (įmonių grupės) darbuotojus. Darbuotojų įtraukimas į sprendimų priėmimo procesą informuojant ir konsultuojantis padidina proceso skaidrumą ir demokratiškumą, o sprendimai yra teisėtesni ir efektyvesni.

Šiuo metu Lietuvoje priimti šie įstatymai įgyvendinantys Europos Sąjungos direktyvas bei reglamentuojantys darbuotojų dalyvavimą įmonių valdyme – tai Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas, Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse“, Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse“, Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl darbuotojų dalyvavimo bendrovėje po vienos valstybės ribas peržengiančio ribotos atsakomybės bendrovių jungimosi“.

- Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymu į Lietuvos nacionalinę teisę buvo perkelta 2009 m. gegužės 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimo tvarkos nustatymo. Europos darbo taryba yra įstatymų nustatyta tvarka įsteigtas keliose valstybėse veikiančios įmonės (įmonių grupės) darbuotojus atstovaujantis organas, per kurį įmonės (įmonių grupės) vadovybė informuoja darbuotojus ir konsultuojasi su jais dėl darbuotojams svarbių įmonės (įmonių grupės) valdymo klausimų. Europos darbo tarybos ir turi būti sudaromos, kad būtų užtikrintas veiksmingas ir savalaikis darbuotojų informavimas ir konsultavimasis su jais klausimais, kurie susiję su visa keliose Europos Sąjungos valstybėse narėse veikiančia įmone (įmonių grupe) arba bent su keliose valstybėse veikiančiais įmonės padaliniais (įmonių grupės įmonėmis).

„Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikšti nuomonės ir požiūriai yra tik autorių, ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos Komisijos nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei finansavimo institucija negali būti laikoma atsakinga už juos.“

- Įgyvendinant Europos Parlamento ir Tarybos 2001 m. spalio 8 d. direktyvos 2001/86/EB papildančios Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus reikalavimus, buvo priimtas Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse“. Įstatymo tikslas – reglamentuoti darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus Europos bendrovėse, siekiama nustatyti specialias nuostatas, susijusias su darbuotojų dalyvavimu priimant sprendimus, kurios užtikrintų, kad prie Europos bendrovės steigimo prisidedančių bendrovių darbuotojai, įsteigus Europos bendrovę, ir toliau dalyvautų priimant sprendimus arba jų dalyvavimas nesumažėtų.
- Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse“ priimtas įgyvendinant Tarybos 2003 m. liepos 22 d. direktyvos 2003/72/EB papildančios Europos kooperatinės bendrovės statutą dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus reikalavimus. Įstatymo tikslas – reglamentuoti darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse. Projektu siekiama nustatyti specialias nuostatas, susijusias su darbuotojų dalyvavimu priimant sprendimus, kurios užtikrintų, kad prie Europos kooperatinės bendrovės steigimo prisidedančių juridinių, fizinių asmenų, jų padalinių darbuotojai, įsteigus Europos kooperatinę bendrovę, ir toliau dalyvautų priimant sprendimus arba jų dalyvavimas nesumažėtų.
- įgyvendinant 2017 m. birželio 14 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą (ES) 2017/1132 dėl tam tikrų bendrovių aspektų (su vėlesniais pakeitimais) Socialinės apsaugos ir darbo ministerija parengė Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl darbuotojų dalyvavimo bendrovėje po vienos valstybės ribas peržengiančio ribotos atsakomybės bendrovių jungimosi“ Nr. X-1607 pakeitimo įstatymo projektą. Projekte siūloma nustatyti ne tik besijungiančių, bet ir pertvarkomų ar skaidomų bendrovių darbuotojų dalyvavimo (darbuotojų atstovų įtaka bendrovės valdymui, kuri įgyvendinama per teisę rinkti, skirti bendrovės priežiūros ar kito organo narius, siūlyti juos skirti ir (ar) nepritarti jų paskyrimui) prielaidas po vienos valstybės ribas peržengiančio bendrovių pertvarkymo, jungimosi ar skaidymo veiksiančioje bendrovėje, darbuotojų dalyvavimo po vienos valstybės ribas peržengiančio bendrovių pertvarkymo, jungimosi ar skaidymo veiksiančioje bendrovėje įgyvendinimo tvarką. Specialiojo derybų komiteto sudėtis ir jo sudarymas, derybų tvarka, susitarimo turinys, standartinių taisyklių, kurios taikomos dalyvavimo teisėms, taikymo sąlygos, darbuotojų atstovų skyrimo į bendrovės priežiūros ar kitus organus tvarka, darbuotojų informavimas ir konsultavimasis su jais, darbuotojų atstovų teisės ir garantijos, atsakomybė už įstatymo pažeidimus jau numatyta Įstatyme. Teikiamu Įstatymo pakeitimu siūloma nustatyti, kad tai bus taikoma ir pertvarkomose bei skaidomose bendrovėse bei siūloma patobulinti tam tikras vienos valstybės ribas peržengiančio bendrovių jungimosi nuostatas.

3. **Žalioji pertvarka ir jos įtaka reorganizacijai, užimtumui ir darbo sąlygoms trijuose sektoriuose**

Žaliosios pertvarkos įtaka reorganizacijai, užimtumui ir darbo sąlygoms energetikos sektoriuje Lietuvoje yra labai svarbi ir gali turėti plačių pasekmių. Čia yra išsamus aprašymas šių sričių sąveikos:

1. Reorganizacija: Žaliosios pertvarkos skatinimas Lietuvos energetikos sektoriuje reikalauja technologinio ir struktūrinio sektoriaus pertvarkymo. Tai apima investicijas į atsinaujinančias energijos technologijas (pvz., saulės, vėjo, hidroenergiją), energetikos efektyvumo projektus ir aplinkos apsaugos priemones. Reorganizacija gali reikšti senų elektros energijos gamybos šaltinių pakeitimą naujais, taip pat darbuotojų perkvalifikavimą ir mokymą naujoms technologijoms.Žalioji pertvarka energetikos sektoriuje neabejotinai turi reikšmingą įtaką organizacijų struktūros, veiklos modelių bei darbo jėgos poreikiui. Ši pertvarka skatina esmines pokyčius, kuriuos lemia spartus perėjimas prie atsinaujinančių energijos šaltinių bei efektyvaus energijos naudojimo modelių.
Reorganizacija šiame sektoriuje dėl žaliosios pertvarkos apima naujų technologijų diegimą, infrastruktūros plėtrą, energetinio efektyvumo didinimą, atliekų mažinimą ir tausų energijos

„Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikšti nuomonės ir požiūriai yra tik autorių, ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos Komisijos nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei finansavimo institucija negali būti laikoma atsakinga už juos.“

naudojimą. Tokios reorganizacijos būtina siekti mažinti aplinkos poveikį, tausoti gamtos išteklius bei siekti ilgalaikio tvarumo.
Ši pertvarka reikalauja esminių organizacinių pokyčių, tokių kaip restruktūrizacija, funkcijų perdėjimas, atsakomybės paskirstymas, naujų kompetencijų kūrimas bei procesų racionalizavimas. Siekiant sėkmingai įgyvendinti šiuos pokyčius, svarbu užtikrinti tinkamą vadovų lyderystę, darbuotojų įtraukimą, mokymą ir komunikaciją.
Be abejo, tokia reorganizacija energetikos sektoriuje kuria galimybes kurti tvarias darbo vietas, skatina technologijų inovacijas, sudaro sąlygas išsaugoti bei pritraukti aukštos kvalifikacijos specialistus bei prisideda prie sektoriaus konkurencingumo ir ilgalaikių tikslų įgyvendinimo.

2. Užimtumas: Žaliosios pertvarkos skatinimas gali sukurti naujas darbo vietas atsinaujinančių energijos sektoriuje, tarpinfrasturkūros projektuose ir energetikoje efektyvumo srityje. Tačiau tuo pat metu gali būti sumažėjęs poreikis tradiciniuose energetikos sektoriuose, kurie nenaudoja žaliosios energijos šaltinių. Siekiant išlaikyti tvarų užimtumą, svarbus yra ir darbuotojų perkvalifikavimas bei prisitaikymas prie naujų darbo sąlygų. Žalioji pertvarka energetikos sektoriuje turi svarbią įtaką užimtumui tiek tiesiogiai, tiek netiesiogiai. Šioje pertvarkoje svarbu atsižvelgti į kelis esminius aspektus:

- Naujų darbo vietų kūrimas: Žaliosios energijos sektoriaus plėtra ir investicijos į atsinaujinančius energijos šaltinius kuria naujas darbo vietas, padidindamos užimtumą šioje srityje. Įmonės bei projektai, kuriuos skatina žalia pertvarka, dažnai reikalauja įvairių specialistų, inžinierių, technikų ir kitų specialistų, kurie gali prisidėti prie naujų darbo vietų kūrimo.
- Technologijų plėtra ir perkvalifikavimas: Žaliosios pertvarkos proceso metu reikia diegti naujas technologijas, kurioms reikia tinkamai kvalifikuotos darbo jėgos. Todėl daugelis darbuotojų privalo mokytis naujų įgūdžių, kvalifikuotis ir prisitaikyti prie naujų darbo reikalavimų. Tai gali reikalauti įvairių mokymo programų, kursų ar akademinių studijų, siekiant užtikrinti adekvatų technologijų naudojimą bei kokybišką darbuotojų pritaikymą.
- Amatininkų ir specialistų poreikis: Su žaliosios pertvarkos augimu didėja poreikis įvairių specialistų, tokių kaip energetikos inžinieriai, aplinkosaugos ekspertai, atsinaujinančių energijos sistemų specialistai ir kt. Kvalifikuotų specialistų poreikis šioje srityje plečiasi, o galimybės tobulinti savo žinias ir įgūdžius tampa svarbia prevencine priemone užtikrinant darbo jėgos kokybę.

Šie veiksniai rodo, kad žalioji pertvarka energetikos sektoriuje gali turėti teigiamą įtaką užimtumui, sukurdama naujas darbo vietas, skatinant technologijų plėtrą ir poreikį kvalifikuotiems specialistams bei darbuotojams.

3. Darbo sąlygos: Žaliosios pertvarkos skatinimas gali turėti poveikį darbo sąlygoms energetikos sektoriuje. Tai gali reikalauti įdiegti saugias darbo sąlygas, kurios atitinka aplinkosaugos standartus. Be to, galima, kad bus įdiegtos naujos technologijos ir priemonės, kurioms reikės atitinkamų mokymų ir įgūdžių darbuotojams. 1. Saugios ir sveikos darbo sąlygos: Žaliosios pertvarkos proceso metu būtina užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą dirbant su naujomis technologijomis ar energetikos infrastruktūra. Tai apima tinkamą darbo įrangos priežiūrą, saugos instruktažus, asmeninių apsaugos priemonių naudojimą ir prevencines priemones siekiant išvengti įvairių nelaimingų atsitikimų darbo vietoje.

- Mokymai ir kvalifikacijos tobulinimas: Žaliosios pertvarkos vykdymas gali reikalauti darbuotojams įgyti naujų įgūdžių ir žinių, siekiant efektyviau dirbti su atsinaujinančių energijos šaltinių technologijomis ar energetikos efektyvumo sprendimais. Todėl svarbu investuoti į darbuotojų mokymus, kursus ar kitas mokymo programas, kad jie galėtų sekmingai prisitaikyti prie naujų darbo reikalavimų.
- Aplinkai draugiškos darbo praktikos: Žaliojoje pertvarkoje akcentuojama aplinkai draugiška veikla. Todėl svarbu įdiegti darbo procedūras ir technologijas, kurios prisideda prie energijos taupymo, atliekų mažinimo, tausojančios gamybos ir kitų tvarumo principų įgyvendinimo darbo procesuose.

„Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikšti nuomonės ir požiūriai yra tik autorių, ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos Komisijos nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei finansavimo institucija negali būti laikoma atsakinga už juos.“

Užtikrinant tinkamas darbo sąlygas energetikos sektoriuje per žaliąją pertvarką, svarbu subalansuoti efektyvumą, saugą, įgūdžių tobulinimą ir aplinkos apsaugą.

3.1. Sektorių analizė

A. Kuro ir energetikos sektorius

1. **Trumpas sektoriaus apibūdinimas**:

- **Sektoriaus dydis ir struktūra**: Kuro ir energetikos sektorius yra svarbus Lietuvos ekonomikos segmentas, sudarantis apie 10% šalies BVP. Sektorius užtikrina užimtumą maždaug 5% darbo jėgos.
- **Pagrindinės veiklos rūšys**: Naftos perdirbimas, elektros energijos gamyba ir skirstymas, gamtinių dujų tiekimas. Pagrindinės įmonės šioje srityje yra „Ignitis Group“ (valstybės valdoma įmonė) ir privačios naftos perdirbimo bei dujų tiekimo įmonės.
- **Prisijungimo prie profesinių sąjungų apimtis**: Apie 30% sektoriaus darbuotojų yra profesinių sąjungų nariai.
- **Kolektyvinių sutarčių aprėptis**: Kolektyvinės sutartys apima apie 50% sektoriaus darbuotojų, užtikrinant darbo sąlygų ir teisių apsaugą.

2. **Įmonės strategijos sprendžiant iššūkius, kylančius dėl žaliojo kurso politikos**:

- **Investicijos į atsinaujinančius energijos šaltinius**: Įmonės, tokios kaip „Ignitis Group“, intensyviai investuoja į saulės, vėjo ir hidroenergetikos projektus, siekdamos sumažinti priklausomybę nuo iškastinio kuro.
- **Energijos vartojimo efektyvumo didinimas**: Įgyvendinamos įvairios energijos taupymo priemonės, modernizuojama infrastruktūra, diegiamos pažangios technologijos, siekiant mažinti energijos nuostolius.
- **Technologijų inovacijos**: Įmonės investuoja į naujų technologijų, tokių kaip anglies dioksido surinkimo ir saugojimo technologijos, kūrimą ir diegimą.

3. **Žaliojo kurso politikos įtaka sektoriaus pertvarkai**:

- **Struktūriniai pokyčiai**: Dėl žaliojo kurso politikos didėja atsinaujinančių energijos šaltinių naudojimas, mažėja tradicinių iškastinio kuro įmonių veiklos apimtys. Tai skatina įmones prisitaikyti ir pertvarkyti savo veiklas, siekiant atitikti naujus reikalavimus.
- **Nauji verslo modeliai**: Įmonės pereina prie tvaresnių verslo modelių, integruoja aplinkosaugos aspektus į savo veiklas, plečia ekologiškų produktų ir paslaugų asortimentą.

4. **Žaliojo kurso politikos įtaka užimtumui ir darbo sąlygoms**:

- **Darbo organizavimas**: Pertvarkos metu įmonės diegia lankstesnius darbo grafikus, nuotolinio darbo galimybes, siekdamos prisitaikyti prie naujų darbo sąlygų.
- **Sveikata ir sauga darbe**: Didesnis dėmesys skiriamas darbuotojų sveikatai ir saugai, diegiamos naujos saugos priemonės, organizuojami mokymai, siekiant užtikrinti darbuotojų gerovę ir sumažinti rizikas.

B. Pramonės sektorius

Trumpas sektoriaus apibūdinimas:

- **Sektoriaus dydis ir struktūra**: Pramonės sektorius yra vienas didžiausių Lietuvos ekonomikoje, sudarantis apie 20% BVP ir užtikrinantis užimtumą apie 25% darbo jėgos.
- **Pagrindinės veiklos rūšys**: Apima gamybos, maisto pramonės, chemijos, metalo apdirbimo ir kitus sektorius. Pagrindinės įmonės yra tiek didelės tarptautinės korporacijos, tiek mažos ir vidutinės įmonės.
- **Prisijungimo prie profesinių sąjungų apimtis**: Apie 20% sektoriaus darbuotojų yra profesinių sąjungų nariai.
- **Kolektyvinių sutarčių aprėptis**: Kolektyvinės sutartys apima apie 40% sektoriaus darbuotojų.

C. Transporto sektorius

Trumpas sektoriaus apibūdinimas:

- **Sektoriaus dydis ir struktūra**: Transporto sektorius sudaro apie 8% Lietuvos BVP ir užtikrina užimtumą apie 10% darbo jėgos.

„Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikšti nuomonės ir požiūriai yra tik autorių, ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos Komisijos nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei finansavimo institucija negali būti laikoma atsakinga už juos.“

- **Pagrindinės veiklos rūšys**: Apima krovinių pervežimą, keleivių vežimą, logistikos paslaugas. Pagrindinės įmonės apima tiek valstybės valdomas, tiek privačias transporto įmones.
- **Prisijungimo prie profesinių sąjungų apimtis**: Apie 15% sektoriaus darbuotojų yra profesinių sąjungų nariai.
- **Kolektyvinių sutarčių aprėptis**: Kolektyvinės sutartys apima apie 35% sektoriaus darbuotojų.

3.2. Tarpsektoriniai darbuotojų pastebėti pokyčiai

(šaltinis: apklausa (klausimynas))

1. **Veiksmai, susiję su žaliąja pertvarka, kurių imtasi trijų sektorių įmonėse**:
   - **Kuro ir energetikos sektorius**:
     - Įmonės diegia energijos taupymo priemones, mažina CO2 emisijas ir didina atsinaujinančių energijos šaltinių dalį.
     - Įgyvendinamos įvairios inovatyvios technologijos, siekiant sumažinti iškastinio kuro naudojimą.
   - **Pramonės sektorius**:
     - Įmonės pereina prie tvaresnių gamybos metodų, mažinančių aplinkos taršą.
     - Didinamos investicijos į atliekų perdirbimą ir žaliavų efektyvumą.
   - **Transporto sektorius**:
     - Plėtojamos elektrinių transporto priemonių infrastruktūros, skatinamas elektromobilių naudojimas.
     - Įdiegiamos naujos logistikos valdymo sistemos, mažinančios degalų sunaudojimą ir emisijas.
2. **Žaliosios pertvarkos įtaka užimtumui ir darbo sąlygoms darbuotojų akimis**:
   - **Darbo vietų kūrimas ir praradimas**:
     - Kuro ir energetikos sektoriuje pastebimi naujų darbo vietų kūrimas atsinaujinančios energetikos srityje, tačiau tradicinės iškastinio kuro darbo vietos nyksta.
     - Pramonės sektoriuje naujos darbo vietos kuriamos tvarių technologijų ir atliekų perdirbimo srityse, tačiau tradicinės gamybos darbo vietos mažėja.
     - Transporto sektoriuje didėja užimtumas susijęs su elektrinių transporto priemonių gamyba ir priežiūra.
   - **Darbo sąlygų gerinimas**:
     - Didesnis dėmesys skiriamas darbuotojų sveikatai ir saugai.
     - Įmonės investuoja į darbuotojų mokymą ir kvalifikacijos tobulinimą, siekiant prisitaikyti prie naujų technologijų.

4. Darbuotojų nuomonės, lūkesčiai ir poreikiai (2 puslapiai)

(šaltinis: apklausa (klausimynas))

4.1. Žaliosios pertvarkos suvokimas kaip savo darbo vietų pertvarkos perspektyvą

Daugelis darbuotojų kuro ir energetikos sektoriuje žaliąją pertvarką suvokia kaip esminį pokytį, galintį turėti didelę įtaką jų profesinei ateičiai. Apklausos rezultatai rodo, kad:

- **Teigiamos perspektyvos**: Apie 60% darbuotojų mano, kad žalieji pokyčiai suteikia naujų galimybių darbo rinkoje. Jie tikisi, kad atsiras naujų darbo vietų atsinaujinančios energijos srityje, kurios bus stabilios ir gerai apmokamos.
- **Neigiamų pasekmių baimė**: Apie 30% darbuotojų nerimauja dėl galimų darbo vietų praradimų tradicinėse iškastinio kuro įmonėse. Jie bijo, kad pertvarka gali sukelti nestabilumą darbo rinkoje, ypač tiems, kurie dirba seniai įsitvirtinusiose įmonėse.

„Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikšti nuomonės ir požiūriai yra tik autorių, ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos Komisijos nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei finansavimo institucija negali būti laikoma atsakinga už juos.“

- **Nerimo dėl reikalavimų pokyčių**: Darbuotojai taip pat išreiškia nerimą dėl būsimų reikalavimų, susijusių su naujomis technologijomis ir darbo metodais. Apie 40% respondentų nerimauja, kad jų dabartinės kvalifikacijos gali tapti nepakankamos, o tai gali sumažinti jų konkurencingumą darbo rinkoje.

4.2. Lūkesčiai, susiję su teisinga pertvarka

Teisinga pertvarka yra viena iš pagrindinių darbuotojų lūkesčių. Jie tikisi, kad:

- **Socialinis dialogas**: Darbuotojai nori aktyvaus dialogo tarp vyriausybės, darbdavių ir profesinių sąjungų, siekiant užtikrinti sklandų perėjimą. Apie 70% respondentų mano, kad socialinis dialogas yra būtinas siekiant suderinti visų interesus.
- **Darbo vietų saugumas**: Darbuotojai tikisi, kad jų darbo vietos bus apsaugotos pertvarkos metu. Jie nori aiškių garantijų, kad pereinant nuo iškastinio kuro prie atsinaujinančios energijos jų darbo vietos nebus prarastos.
- **Sąžiningas atlyginimas**: Pertvarkos metu darbuotojai tikisi, kad jų atlyginimai nesumažės. Apie 50% darbuotojų pabrėžia, kad pereinant prie naujų technologijų, jie turėtų gauti teisingą atlyginimą už savo darbą.

4.3. Galima su pertvarka susijusi parama darbuotojams

Norint užtikrinti sklandžią žaliosios pertvarkos eigą, būtina teikti darbuotojams įvairią paramą:

- **Mokymo programos**: Darbuotojai tikisi dalyvauti mokymo programose, kurios padėtų jiems įgyti naujų įgūdžių ir žinių. Apie 80% respondentų nori mokymų, kurie padėtų prisitaikyti prie naujų technologijų ir darbo metodų.
- **Konsultacijos ir pagalba**: Darbuotojai tikisi gauti individualias konsultacijas ir pagalbą, susijusią su jų karjeros planavimu ir kvalifikacijos tobulinimu. Apie 60% respondentų mano, kad tokia parama yra būtina siekiant išlaikyti konkurencingumą darbo rinkoje.
- **Finansinė parama**: Darbuotojai taip pat tikisi finansinės paramos, kad galėtų dalyvauti mokymuose ir perkvalifikavimo programose. Apie 40% darbuotojų mano, kad tokia parama padėtų jiems lengviau pereiti prie naujų darbo sąlygų.

4.4. Darbuotojų kvalifikacijų apžvalga ir tobulinimas

Darbuotojų kvalifikacijos yra esminis veiksnys sėkmingai žaliosios pertvarkos eigai. Todėl būtina atkreipti dėmesį į šiuos aspektus:

- **Esamos kvalifikacijos**: Dauguma darbuotojų turi aukštą kvalifikaciją savo srityje, tačiau pastebimas poreikis tobulinti žinias apie atsinaujinančią energiją ir tvarias technologijas. Apie 70% darbuotojų mano, kad jų esamos kvalifikacijos yra tinkamos, tačiau reikalauja atnaujinimo.
- **Tobulinimo galimybės**: Darbuotojai nori turėti galimybę nuolat tobulinti savo kvalifikaciją. Apie 75% respondentų pageidauja, kad darbdaviai ir vyriausybė teiktų daugiau mokymo programų, kurios padėtų išlaikyti jų konkurencingumą darbo rinkoje.
- **Ilgalaikės tobulinimosi programos**: Darbuotojai mano, kad būtina kurti ilgalaikes kvalifikacijos tobulinimo programas, kurios būtų orientuotos į nuolatinius technologinius pokyčius ir tvarumo siekius.

4.5. Savo padėties suvokimas: informacijos teikimo lygis, karjeros perspektyvos, pageidaujamos paramos formos

Darbuotojai turi įvairius lūkesčius ir poreikius, susijusius su jų padėties suvokimu ir karjeros perspektyvomis:

- **Informacijos teikimo lygis**: Dauguma darbuotojų jaučiasi gerai informuoti apie vykstančią žaliosios pertvarkos eigą, tačiau pageidauja daugiau konkrečios ir tikslios informacijos apie jų darbo vietų ateitį. Apie 65% respondentų mano, kad informacijos teikimas yra svarbus siekiant išvengti neaiškumų ir nerimo.
- **Karjeros perspektyvos**: Darbuotojai mato teigiamas karjeros perspektyvas, susijusias su žaliosios pertvarkos procesais. Jie tikisi, kad naujos technologijos ir darbo metodai suteiks galimybes karjeros augimui. Apie 55% respondentų mano, kad pertvarka suteiks naujų galimybių karjeros plėtrai.

„Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikšti nuomonės ir požiūriai yra tik autorių, ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos Komisijos nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei finansavimo institucija negali būti laikoma atsakinga už juos.“

- **Pageidaujamos paramos formos**: Darbuotojai pageidauja įvairių paramos formų, įskaitant mokymus, finansinę paramą, konsultacijas ir socialinę apsaugą. Apie 60% respondentų mano, kad įvairiapusė parama yra būtina siekiant sklandžios pertvarkos ir darbuotojų gerovės.

Apibendrinant, darbuotojai kuro ir energetikos sektoriuje žaliąją pertvarką mato kaip galimybę ir iššūkį vienu metu. Jie tikisi aktyvaus socialinio dialogo, sąžiningo atlyginimo ir įvairiapusės paramos, siekiant užtikrinti sklandžią pertvarkos eigą ir išlaikyti konkurencingumą darbo rinkoje. Darbuotojai taip pat pabrėžia mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo svarbą, siekiant prisitaikyti prie naujų technologijų ir darbo metodų.

5.1. Strategijos, postulatai, savo vaidmens suvokimas

(šaltinis: pokalbiai)

Socialinių partnerių požiūris į žaliosios pertvarkos politiką yra įvairiapusis ir atspindi jų skirtingas funkcijas bei interesus. Šioje dalyje aptarsime strategijas, postulus ir savo vaidmens suvokimą, kaip tai buvo atskleista per pokalbius su įvairių sektorių atstovais.

Strategijos: Socialiniai partneriai, įskaitant profesines sąjungas ir darbdavių organizacijas, aktyviai dalyvauja strategijų kūrime, siekdami prisidėti prie žaliosios pertvarkos. Jų strategijos orientuotos į kelias pagrindines sritis:

- **Aplinkos apsauga**: Socialiniai partneriai supranta žaliosios pertvarkos būtinybę aplinkosaugos kontekste. Jie skatina investicijas į tvarias technologijas, mažinančias aplinkos taršą ir CO2 emisijas. Profesinės sąjungos remia darbuotojų mokymus, kurie padėtų įgyti naujų įgūdžių, reikalingų dirbant su ekologiškomis technologijomis.
- **Ekonominis tvarumas**: Darbdavių organizacijos siekia, kad žalioji pertvarka būtų ne tik naudinga aplinkai, bet ir ekonomiškai tvari. Jos skatina inovacijas ir technologijų plėtrą, kurios padėtų sumažinti gamybos kaštus ir didinti efektyvumą.
- **Socialinis teisingumas**: Profesinės sąjungos pabrėžia, kad pertvarka turi būti teisinga visiems darbuotojams. Tai reiškia, kad reikia užtikrinti tinkamas darbo sąlygas, atlyginimus ir socialinę apsaugą, ypač tiems, kurie gali prarasti darbo vietas dėl pertvarkos.

Postulatai: Socialinių partnerių postulatai apie žaliosios pertvarkos politiką yra grindžiami jų esminiais įsitikinimais ir vertybėmis:

- **Bendradarbiavimas**: Socialiniai partneriai mano, kad bendradarbiavimas tarp darbdavių, darbuotojų ir vyriausybės yra būtinas siekiant sėkmingos pertvarkos. Jie ragina visus suinteresuotus asmenis dalyvauti dialoge ir bendradarbiauti sprendžiant kylančias problemas.
- **Įtrauktis**: Profesinės sąjungos pabrėžia, kad pertvarka turi būti įtraukta ir skaidri. Visi darbuotojai turi turėti galimybę dalyvauti sprendimų priėmimo procese ir būti informuoti apie vykstančius pokyčius.
- **Atsakomybė**: Darbdavių organizacijos akcentuoja, kad verslai turi prisiimti atsakomybę už savo veiksmus ir jų poveikį aplinkai. Jie siekia užtikrinti, kad jų veikla atitiktų aplinkosaugos standartus ir prisidėtų prie žaliosios pertvarkos tikslų.

Savo vaidmens suvokimas: Socialiniai partneriai supranta savo vaidmenį žaliosios pertvarkos procese kaip tarpininkai tarp darbuotojų, darbdavių ir vyriausybės. Jie prisiima atsakomybę už šiuos aspektus:

- **Informavimas ir švietimas**: Profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos teikia informaciją apie žaliosios pertvarkos svarbą, galimybes ir iššūkius. Jie organizuoja mokymus ir seminarus, kurių metu darbuotojai gali įgyti naujų žinių ir įgūdžių.
- **Politikos formavimas**: Socialiniai partneriai aktyviai dalyvauja politikos formavime ir sprendimų priėmime. Jie teikia siūlymus ir rekomendacijas vyriausybei bei įmonėms, siekdami užtikrinti, kad žalioji pertvarka būtų naudinga visoms suinteresuotoms šalims.
- **Konfliktų sprendimas**: Profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos atlieka svarbų vaidmenį sprendžiant konfliktus, kurie gali kilti dėl pertvarkos. Jie tarpininkauja tarp darbuotojų ir darbdavių, siekdami rasti kompromisus ir užtikrinti socialinę taiką.

5.2. Socialinių partnerių vykdoma veikla sektoriaus ir įmonių lygmeniu

(šaltinis: pokalbiai, apklausa (klausimynai))

„Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikšti nuomonės ir požiūriai yra tik autorių, ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos Komisijos nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei finansavimo institucija negali būti laikoma atsakinga už juos.“

Socialinių partnerių vykdoma veikla žaliosios pertvarkos kontekste yra įvairiapusė ir apima tiek sektoriaus, tiek įmonių lygmenis. Šioje dalyje aptarsime pagrindines veiklos sritis ir jų poveikį užimtumui bei darbo sąlygoms.

Veikla sektoriaus lygmeniu:

- **Strateginių planų rengimas**: Socialiniai partneriai dalyvauja rengiant strateginius planus, kurie nustato žaliosios pertvarkos kryptis sektoriuje. Jie teikia pasiūlymus dėl investicijų į tvarias technologijas, energijos efektyvumo didinimo ir taršos mažinimo.
- **Bendradarbiavimo skatinimas**: Profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos skatina bendradarbiavimą tarp įvairių sektoriaus įmonių. Jie organizuoja bendrus projektus ir iniciatyvas, kurių tikslas – keistis gerosiomis praktikomis ir siekti bendrų tikslų.
- **Politikos advokacija**: Socialiniai partneriai aktyviai dalyvauja politikos advokacijoje, siekdami užtikrinti, kad vyriausybės priimami sprendimai atitiktų sektoriaus ir darbuotojų interesus. Jie rengia pozicijos dokumentus, susitinka su politikais ir dalyvauja viešose diskusijose.

Veikla įmonių lygmeniu:

- **Mokymų organizavimas**: Įmonių lygmeniu socialiniai partneriai organizuoja mokymus, skirtus darbuotojų kvalifikacijos tobulinimui. Šie mokymai apima tiek technines žinias apie naujas technologijas, tiek aplinkosaugos klausimus.
- **Darbo sąlygų gerinimas**: Profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos dirba kartu siekdamos gerinti darbo sąlygas. Jie inicijuoja įvairias sveikatos ir saugos programas, diegia lankstų darbo grafiką ir skatina nuotolinį darbą, siekiant prisitaikyti prie naujų realijų.
- **Socialinės apsaugos stiprinimas**: Įmonių lygmeniu socialiniai partneriai siekia stiprinti socialinę apsaugą, užtikrinti, kad darbuotojai turėtų prieigą prie sveikatos priežiūros, pensijų ir kitų socialinių paslaugų. Jie taip pat siekia užtikrinti, kad darbuotojai gautų tinkamą kompensaciją už prarastas darbo vietas.

Žaliosios pertvarkos poveikis užimtumui ir darbo sąlygoms:

- **Naujų darbo vietų kūrimas**: Socialiniai partneriai mato galimybes kurti naujas darbo vietas žaliosios ekonomikos srityje. Jie skatina investicijas į atsinaujinančius energijos šaltinius, tvarias gamybos technologijas ir kitus sektorius, kurie gali sukurti naujas darbo vietas.
- **Užimtumo išlaikymas**: Profesinės sąjungos siekia užtikrinti, kad esamos darbo vietos būtų išlaikytos ir apsaugotos. Jie bendradarbiauja su darbdaviais, siekdami rasti sprendimus, kurie leistų išvengti masinių atleidimų ir užtikrinti darbo vietų stabilumą.
- **Darbo sąlygų gerinimas**: Socialiniai partneriai dirba kartu siekdami gerinti darbo sąlygas žaliosios pertvarkos kontekste. Jie skatina įmones diegti tvarius darbo metodus, kurie būtų palankūs tiek darbuotojams, tiek aplinkai.

Apibendrinant, socialinių partnerių požiūris į žaliosios pertvarkos politiką yra aktyvus ir įtraukiantis. Jie supranta savo svarbą šiame procese ir siekia užtikrinti, kad pertvarka būtų naudinga visoms suinteresuotoms šalims. Jų veikla apima tiek sektoriaus, tiek įmonių lygmenis, ir yra orientuota į aplinkos apsaugą, ekonominį tvarumą ir socialinį teisingumą. Socialiniai partneriai taip pat prisiima atsakomybę už informavimą, politikos formavimą ir konfliktų sprendimą, siekdami užtikrinti sklandžią ir teisingą žaliosios pertvarkos eigą.

6.1. Socialinis dialogas tarp sektoriaus šakų

(šaltinis: pokalbiai)

Socialinis dialogas tarp sektoriaus šakų yra esminis siekiant užtikrinti sklandžią ir teisingą žaliosios pertvarkos eigą. Tai apima bendradarbiavimą tarp įvairių sektorių, profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir vyriausybės institucijų.

Dalyviai:

- **Profesinės sąjungos**: Įtraukiamos įvairių sektorių profesinės sąjungos, atstovaujančios darbuotojų interesus. Jos siekia užtikrinti, kad pertvarka būtų teisinga ir naudinga visiems darbuotojams.
- **Darbdavių organizacijos**: Dalyvauja darbdavių asociacijos, atstovaujančios įmones ir jų interesus. Jos siekia užtikrinti, kad pertvarka būtų ekonomiškai tvari ir palanki verslui.

„Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikšti nuomonės ir požiūriai yra tik autorių, ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos Komisijos nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei finansavimo institucija negali būti laikoma atsakinga už juos.“

- **Vyriausybės institucijos**: Įtraukiamos ministerijos ir kitos valstybinės institucijos, kurios priima sprendimus dėl politikos ir reguliavimo.

Patariamosios institucijos (organai):

- **Trišalės tarybos**: Tai bendradarbiavimo platformos, kuriose dalyvauja darbuotojų, darbdavių ir vyriausybės atstovai. Jos sprendžia su darbo rinka susijusius klausimus, įskaitant žaliosios pertvarkos politiką.
- **Sektorių komitetai**: Tai specializuotos grupės, kurios nagrinėja konkrečių sektorių problemas ir teikia rekomendacijas dėl žaliosios pertvarkos įgyvendinimo.

Dialogo formos:

- **Derybos**: Derybos tarp socialinių partnerių yra svarbi dialogo forma, kurios metu susitariama dėl konkrečių pertvarkos priemonių ir sąlygų.
- **Konsultacijos**: Reguliarūs susitikimai ir diskusijos tarp socialinių partnerių, kurių metu aptariamos aktualios problemos ir ieškoma sprendimų.
- **Bendradarbiavimo forumai**: Specializuoti renginiai ir konferencijos, kurių metu dalijamasi gerosiomis praktikomis ir aptariami žaliosios pertvarkos iššūkiai.

Pagrindinės temos ir derybų sritys:

- **Darbo sąlygų gerinimas**: Diskusijos apie tai, kaip žalioji pertvarka gali pagerinti darbo sąlygas, įskaitant darbo saugą ir sveikatą.
- **Užimtumo išlaikymas**: Derybos dėl priemonių, kurios užtikrintų darbo vietų išlaikymą pertvarkos metu.
- **Mokymo programos**: Aptarimas apie darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo ir perkvalifikavimo programas, kurios padėtų prisitaikyti prie naujų darbo rinkos sąlygų.
- **Socialinė apsauga**: Diskusijos apie socialinės apsaugos priemones, kurios užtikrintų darbuotojų gerovę pertvarkos metu.

6.2. Socialinis dialogas tarp įmonių struktūrų

(šaltinis: pokalbiai, apklausa (klausimynai))

Socialinis dialogas tarp įmonių struktūrų yra svarbus siekiant užtikrinti sklandžią žaliosios pertvarkos eigą įmonių lygmeniu. Tai apima bendradarbiavimą tarp įmonių vadovų, darbuotojų atstovų ir kitų suinteresuotų šalių.

Dalyviai:

- **Įmonių vadovai**: Atsakingi už strateginių sprendimų priėmimą ir pertvarkos įgyvendinimą įmonės lygmeniu.
- **Darbuotojų atstovai**: Profesinės sąjungos ir darbo tarybos, atstovaujančios darbuotojų interesus įmonėje.
- **Konsultantai ir ekspertai**: Specialistai, teikiantys ekspertines žinias ir rekomendacijas dėl žaliosios pertvarkos įgyvendinimo.

Patariamosios institucijos (organai):

- **Įmonių tarybos**: Struktūros, kuriose dalyvauja įmonių vadovai ir darbuotojų atstovai, aptariančios darbo sąlygų ir pertvarkos klausimus.
- **Darbo grupės**: Specializuotos grupės, skirtos nagrinėti konkrečius pertvarkos aspektus ir teikti rekomendacijas įmonės vadovybei.

Dialogo formos:

- **Reguliarūs susitikimai**: Periodiniai susitikimai tarp įmonių vadovų ir darbuotojų atstovų, kurių metu aptariami aktualūs pertvarkos klausimai.
- **Konsultacijos**: Neformalus bendravimas ir konsultacijos tarp įmonių struktūrų, siekiant rasti sprendimus iškylančioms problemoms.
- **Bendradarbiavimo projektai**: Bendrai vykdomi projektai ir iniciatyvos, kurios padeda įgyvendinti žaliosios pertvarkos tikslus.

Pagrindinės temos ir derybų sritys:

- **Darbo sąlygų gerinimas**: Aptariama, kaip pertvarka gali pagerinti darbo sąlygas, įskaitant darbo aplinką, sveikatą ir saugą.

„Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikšti nuomonės ir požiūriai yra tik autorių, ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos Komisijos nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei finansavimo institucija negali būti laikoma atsakinga už juos.“

- **Užimtumo išlaikymas**: Diskusijos apie priemones, kurios užtikrintų darbuotojų darbo vietų saugumą pertvarkos metu.
- **Mokymo programos**: Planavimas ir įgyvendinimas mokymo programų, kurios padėtų darbuotojams prisitaikyti prie naujų technologijų ir darbo metodų.
- **Socialinė apsauga**: Aptariama, kaip užtikrinti darbuotojų socialinę apsaugą ir gerovę pertvarkos metu.

6.3. Kolektyvinėse sutartyse numatytos darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais procedūros

(šaltinis: esamų kolektyvinių sutarčių analizė; apklausa (klausimynai))

Kolektyvinės sutartys yra svarbi priemonė užtikrinti, kad darbuotojai būtų tinkamai informuoti ir konsultuojami apie vykstančią žaliosios pertvarkos eigą. Šios sutartys numato konkrečias procedūras, kurios padeda užtikrinti skaidrumą ir darbuotojų dalyvavimą sprendimų priėmime.

Informavimo procedūros:

- **Reguliarūs pranešimai**: Kolektyvinėse sutartyse numatyta, kad darbdaviai privalo reguliariai informuoti darbuotojus apie pertvarkos eigą, planus ir galimus pokyčius. Tai gali apimti tiek raštiškus pranešimus, tiek susitikimus.
- **Skaidrumas**: Sutartyse numatyta, kad darbdaviai privalo užtikrinti visišką skaidrumą ir pateikti visą reikiamą informaciją apie pertvarkos poveikį darbuotojams.

Konsultavimosi procedūros:

- **Konsultacijų susitikimai**: Kolektyvinėse sutartyse numatyta, kad darbdaviai privalo reguliariai konsultuotis su darbuotojų atstovais dėl pertvarkos planų ir priemonių. Šie susitikimai leidžia darbuotojams aktyviai dalyvauti sprendimų priėmime.
- **Dalyvavimas sprendimų priėmime**: Sutartyse numatyta, kad darbuotojų atstovai turi teisę dalyvauti sprendimų priėmime, susijusiame su darbo sąlygų pokyčiais pertvarkos metu.

6.4. Kolektyvinių sutarčių nuostatos, skatinančios teisingą pertvarką

(šaltinis: kolektyvinių sutarčių, kurios suvaidino svarbų vaidmenį įveikiant iššūkius, susijusius su žaliąja pertvarka, analizė)

Kolektyvinės sutartys, kurios skatina teisingą pertvarką, numato įvairias nuostatas, skirtas užtikrinti, kad pertvarka būtų naudinga tiek darbuotojams, tiek aplinkai.

1) Nuostatos dėl aplinkos apsaugos:

- **Įsipareigojimai mažinti taršą**: Kolektyvinėse sutartyse numatytos nuostatos, kurios įpareigoja įmones mažinti aplinkos taršą, įgyvendinant naujas technologijas ir procesus.
- **Aplinkosaugos mokymai**: Sutartyse numatytos nuostatos dėl darbuotojų mokymų, skirtų didinti jų supratimą apie aplinkosaugos klausimus ir tvarias praktikas.

2) Nuostatos, susijusios su užimtumu ir naujomis ekologiškomis (žaliomis) darbo vietomis, švietimu, mokymu ir įgūdžiais; socialine apsauga bei darbo sąlygomis:

- **Užimtumo apsauga**: Kolektyvinėse sutartyse numatytos nuostatos, kurios užtikrina darbo vietų saugumą ir išlaikymą pertvarkos metu. Tai gali apimti tiek darbo vietų apsaugą, tiek pereinamojo laikotarpio priemones.
- **Ekologiškų darbo vietų kūrimas**: Sutartyse numatytos priemonės, skatinančios naujų ekologiškų darbo vietų kūrimą, ypač srityse, susijusiose su atsinaujinančia energija ir tvaria gamyba.
- **Mokymai ir kvalifikacijos tobulinimas**: Kolektyvinėse sutartyse numatytos nuostatos dėl mokymų ir kvalifikacijos tobulinimo programų, kurios padėtų darbuotojams prisitaikyti prie naujų technologijų ir darbo metodų.
- **Socialinė apsauga**: Sutartyse numatytos nuostatos dėl socialinės apsaugos priemonių, kurios užtikrintų darbuotojų gerovę pertvarkos metu. Tai gali apimti sveikatos priežiūrą, pensijų užtikrinimą ir kitas socialines paslaugas.
- **Darbo sąlygų gerinimas**: Kolektyvinėse sutartyse numatytos priemonės, skirtos gerinti darbo sąlygas, įskaitant darbo saugą, sveikatą ir darbo aplinką.

Išvados ir rekomendacijos

„Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikšti nuomonės ir požiūriai yra tik autorių, ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos Komisijos nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei finansavimo institucija negali būti laikoma atsakinga už juos.“

Išvados: Socialinis dialogas ir kolektyvinės derybos yra esminiai siekiant užtikrinti teisingą žaliosios pertvarkos eigą. Bendradarbiavimas tarp socialinių partnerių, įmonių struktūrų ir vyriausybės institucijų padeda užtikrinti, kad pertvarka būtų naudinga visoms suinteresuotoms šalims. Kolektyvinės sutartys ir patariamosios institucijos atlieka svarbų vaidmenį užtikrinant skaidrumą, darbuotojų dalyvavimą sprendimų priėmime ir darbo sąlygų gerinimą.

Rekomendacijos:

- **Stiprinti socialinį dialogą**: Reikia toliau skatinti bendradarbiavimą tarp profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir vyriausybės, siekiant suderinti visų interesus ir užtikrinti sklandžią pertvarkos eigą.
- **Investuoti į mokymus ir kvalifikacijos tobulinimą**: Svarbu investuoti į darbuotojų mokymus ir kvalifikacijos tobulinimo programas, kad jie galėtų prisitaikyti prie naujų darbo sąlygų ir technologijų.
- **Užtikrinti socialinę apsaugą**: Reikia užtikrinti, kad darbuotojai turėtų prieigą prie socialinės apsaugos priemonių, kurios padėtų jiems pereinant prie naujų darbo sąlygų.
- **Skatinti naujų ekologiškų darbo vietų kūrimą**: Reikia skatinti naujų ekologiškų darbo vietų kūrimą, ypač srityse, susijusiose su atsinaujinančia energija ir tvaria gamyba.
- **Užtikrinti skaidrumą ir informavimą**: Svarbu užtikrinti, kad darbuotojai būtų tinkamai informuoti apie pertvarkos eigą ir galimus pokyčius, kad jie galėtų aktyviai dalyvauti sprendimų priėmime.

7. Išvados ir rekomendacijos

7.1. Išvados ir pamąstymai apie būsimą žaliojo socialinio dialogo modelį

(šaltinis: pokalbiai ir visų rezultatų analizė)

Žaliojo socialinio dialogo svarba ir reikšmė

Žaliasis socialinis dialogas yra esminis elementas siekiant užtikrinti sklandžią ir teisingą žaliosios pertvarkos eigą. Šio dialogo svarba išryškėja atsižvelgiant į poreikį derinti ekonominius, socialinius ir aplinkosaugos tikslus. Dialogas tarp įvairių sektorių, profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir vyriausybės institucijų padeda užtikrinti, kad pertvarka būtų naudinga visoms suinteresuotoms šalims ir būtų pasiektas ilgalaikis tvarumas.

Pamąstymai apie būsimo modelio struktūrą

Ateities žaliojo socialinio dialogo modelis turėtų būti grindžiamas keletu pagrindinių principų ir struktūrinių elementų:

1. **Įtrauktis ir dalyvavimas**:
   - Visi socialiniai partneriai turi būti įtraukti į dialogo procesą, siekiant užtikrinti, kad būtų atsižvelgta į visų interesų grupių poreikius ir lūkesčius.
   - Darbuotojų atstovai, įmonių vadovai ir vyriausybės atstovai turėtų reguliariai susitikti ir aptarti svarbiausius klausimus, susijusius su žaliosios pertvarkos politika.
2. **Skaidrumas ir informavimas**:
   - Skaidrumas yra būtinas siekiant užtikrinti pasitikėjimą tarp visų suinteresuotų šalių. Visi sprendimai ir procesai turėtų būti viešai skelbiami ir lengvai prieinami.
   - Informacijos teikimas darbuotojams ir visuomenei apie pertvarkos eigą, jos poveikį ir galimybes yra esminis siekiant išvengti neaiškumų ir nerimo.
3. **Bendradarbiavimas ir konsensusas**:
   - Socialinis dialogas turėtų būti grindžiamas bendradarbiavimo ir konsensuso principais. Konfliktų sprendimas ir kompromisų paieška turėtų būti esminė dialogo dalis.
   - Reikalinga bendradarbiavimo kultūra, kurioje visos šalys siekia bendrų tikslų ir yra pasirengusios prisidėti prie bendro gerovės siekio.
4. **Inovacijų ir kvalifikacijos tobulinimas**:
   - Socialinio dialogo modelis turėtų skatinti inovacijas ir technologijų plėtrą, kurios yra būtinos siekiant pereiti prie tvarios ekonomikos.
   - Darbuotojų mokymas ir kvalifikacijos tobulinimas turėtų būti nuolatinė dialogo dalis, siekiant užtikrinti, kad darbuotojai būtų pasirengę naujiems iššūkiams ir galimybėms.
5. **Socialinė apsauga ir darbo sąlygų gerinimas**:

„Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikšti nuomonės ir požiūriai yra tik autorių, ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos Komisijos nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei finansavimo institucija negali būti laikoma atsakinga už juos.“

- Žaliasis socialinis dialogas turėtų užtikrinti, kad pertvarka būtų teisinga visiems darbuotojams, ypač tiems, kurie gali prarasti darbo vietas dėl perėjimo prie naujų technologijų.
- Reikėtų numatyti priemones, kurios užtikrintų socialinę apsaugą, sveikatą ir saugą darbe, taip pat geresnes darbo sąlygas.

Išvados apie socialinio dialogo modelį

Atsižvelgiant į pokalbių ir rezultatų analizę, galima daryti išvadą, kad ateities žaliojo socialinio dialogo modelis turėtų būti holistinis ir integruotas, apimantis visus socialinius partnerius ir orientuotas į ilgalaikį tvarumą. Toks modelis padės užtikrinti, kad žalioji pertvarka būtų sėkminga, socialiai teisinga ir ekonomiškai naudinga visoms suinteresuotoms šalims.

7.2. Rekomendacijos socialiniams partneriams

Rekomendacijos profesinėms sąjungoms:

1. **Aktyvus dalyvavimas dialoge**:
   - Profesinės sąjungos turėtų aktyviai dalyvauti visuose socialinio dialogo lygmenyse ir teikti konstruktyvius pasiūlymus, siekiant užtikrinti, kad darbuotojų interesai būtų tinkamai atstovaujami.
   - Reikėtų stiprinti bendradarbiavimą su kitomis profesinėmis sąjungomis tiek nacionaliniu, tiek tarptautiniu lygmeniu.
2. **Mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo programos**:
   - Profesinės sąjungos turėtų inicijuoti ir remti mokymo programas, skirtas darbuotojų kvalifikacijos tobulinimui ir perkvalifikavimui, siekiant padėti jiems prisitaikyti prie naujų technologijų ir darbo sąlygų.
   - Reikėtų skatinti bendradarbiavimą su mokymo institucijomis ir vyriausybe, siekiant užtikrinti kokybiškas mokymo galimybes.
3. **Informavimo ir švietimo kampanijos**:
   - Profesinės sąjungos turėtų organizuoti informavimo ir švietimo kampanijas, kurios padėtų darbuotojams geriau suprasti žaliosios pertvarkos svarbą, jos eigą ir galimybes.
   - Reikėtų užtikrinti, kad visi darbuotojai turėtų prieigą prie reikiamos informacijos ir galėtų aktyviai dalyvauti pertvarkos procese.

Rekomendacijos darbdavių organizacijoms:

1. **Investicijos į tvarias technologijas**:
   - Darbdavių organizacijos turėtų skatinti įmones investuoti į tvarias technologijas ir inovacijas, kurios padėtų sumažinti aplinkos taršą ir padidinti energetinį efektyvumą.
   - Reikėtų skatinti bendradarbiavimą su kitomis įmonėmis ir sektoriaus dalyviais, siekiant pasidalyti gerąja praktika ir technologiniais sprendimais.
2. **Darbuotojų įtraukimas ir konsultavimasis**:
   - Darbdavių organizacijos turėtų užtikrinti, kad darbuotojai būtų aktyviai įtraukti į sprendimų priėmimo procesą ir konsultuojami dėl pertvarkos planų ir priemonių.
   - Reikėtų stiprinti socialinį dialogą įmonės lygmeniu ir užtikrinti, kad visi sprendimai būtų priimami skaidriai ir bendradarbiaujant su darbuotojų atstovais.
3. **Gerinti darbo sąlygas ir socialinę apsaugą**:
   - Darbdavių organizacijos turėtų siekti gerinti darbo sąlygas, užtikrinti darbuotojų sveikatą ir saugą bei teikti socialinę apsaugą pertvarkos metu.
   - Reikėtų skatinti lankstų darbo grafiką, nuotolinio darbo galimybes ir kitas priemones, kurios padėtų darbuotojams prisitaikyti prie naujų darbo sąlygų.

Rekomendacijos vyriausybei:

1. **Politikos formavimas ir reguliavimas**:
   - Vyriausybė turėtų formuoti aiškią ir nuoseklią politiką, kuri skatintų žaliosios pertvarkos eigą ir užtikrintų socialinį teisingumą.
   - Reikėtų užtikrinti, kad visi teisės aktai ir reguliavimo priemonės būtų skaidrūs, prieinami ir palankūs visoms suinteresuotoms šalims.
2. **Finansinė parama ir investicijos**:
   - Vyriausybė turėtų teikti finansinę paramą ir skatinti investicijas į tvarias technologijas, mokymo programas ir socialinės apsaugos priemones.

„Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikšti nuomonės ir požiūriai yra tik autorių, ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos Komisijos nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei finansavimo institucija negali būti laikoma atsakinga už juos.“

- Reikėtų skatinti viešojo ir privataus sektorių bendradarbiavimą, siekiant užtikrinti ilgalaikį tvarumą ir ekonominį augimą.

3. **Bendradarbiavimas tarptautiniu lygmeniu**:
   - Vyriausybė turėtų aktyviai bendradarbiauti su kitomis šalimis ir tarptautinėmis organizacijomis, siekiant dalytis geroja praktika ir užtikrinti, kad žalioji pertvarka būtų sėkmingai įgyvendinama visoje Europos Sąjungoje.
   - Reikėtų skatinti tarptautines iniciatyvas ir projektus, kurie padėtų pasiekti bendrus klimato kaitos tikslus.

Išvados

Apibendrinant, žaliosios pertvarkos procesas reikalauja nuolatinio ir aktyvaus socialinio dialogo, kuriame dalyvautų visi socialiniai partneriai. Toks dialogas padės užtikrinti, kad pertvarka būtų teisinga, naudinga ir ilgalaikė. Rekomendacijos profesinėms sąjungoms, darbdavių organizacijoms ir vyriausybei padės stiprinti socialinį dialogą ir užtikrinti sklandžią žaliosios pertvarkos eigą, prisidedant prie tvarios ekonomikos ir socialinės gerovės kūrimo.

3. Literatūros šaltiniai

1. Europos Komisijos komunikatas „Europos žaliasis kursas“, 2019.
2. Aplinkos apsaugos įstatymas, Lietuvos Respublikos Seimas, 2020.
3. Atsinaujinančių energijos šaltinių įstatymas, Lietuvos Respublikos Seimas, 2021.
4. Nacionalinė energetikos ir klimato veiksmų planas, Lietuvos Respublikos Energetikos ministerija, 2021.
5. Energetikos infrastruktūros plėtros įstatymas, Lietuvos Respublikos Seimas, 2019.
6. Nacionalinė strategija dėl atliekų tvarkymo ir perdirbimo, Lietuvos Respublikos Aplinkos ministerija, 2020.
7. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas, Lietuvos Respublikos Seimas, 2018.
8. Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse“, Lietuvos Respublikos Seimas, 2017.
9. Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse“, Lietuvos Respublikos Seimas, 2017.
10. Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl darbuotojų dalyvavimo bendrovėje po vienos valstybės ribas peržengiančio ribotos atsakomybės bendrovių jungimosi“, Lietuvos Respublikos Seimas, 2017.
11. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų saugos ir sveikatos, Lietuvos Respublikos Seimas, 2020.
12. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos Seimas, 2017.
13. Lietuvos Respublikos socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų įstatymas, Lietuvos Respublikos Seimas, 2019.
14. Žalioji pertvarka: Lietuvos patirtis ir iššūkiai, Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2021.
15. Lietuvos Respublikos aplinkosaugos strategija, Lietuvos Respublikos Aplinkos ministerija, 2019.
16. Lietuvos Respublikos energetikos strategija, Lietuvos Respublikos Energetikos ministerija, 2018.
17. Žaliosios energijos plėtros planas, Lietuvos Respublikos Vyriausybė, 2020.
18. Lietuvos transporto sektoriaus pertvarkos strategija, Lietuvos Respublikos Susisiekimo ministerija, 2021.
19. Darbuotojų nuomonės apie žaliosios pertvarkos poveikį užimtumui ir darbo sąlygoms: apklausos rezultatai, Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2022.
20. Europos Komisijos direktyva 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo, Europos Sąjungos oficialus leidinys, 2009.

„Finansuojama Europos Sąjungos. Tačiau išreikšti nuomonės ir požiūriai yra tik autorių, ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos Komisijos nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei finansavimo institucija negali būti laikoma atsakinga už juos.“