

Ar keisis požiūris į darbo santykius siekiant tvarumo tikslų?

dr. Eglė Tamošiūnaitė-Samaitienė

2025 vasaris

Tvarumas ir darbo santykiai?

ES žaliasis kursas

„tvarumo aspektas turi būti įtrauktas į visas ES politikos sritis“
Investicijų tvarumas vertinamas per tai kiek jie padeda siekti klimato, aplinkos ir socialinių tikslų.

2020/852 Taksonomijos reglamentas

Tvarumas susiejamas su aplinkosauginiais tikslais, BET tuo pačiu:

„ekonominė veikla turėtų būti laikoma tvaria aplinkos atžvilgiu, tik jeigu ji vykdoma laikantis:

- EBPO gairių daugiašalėms įmonėms
- JT pagrindinių principų dėl verslo ir žmogaus teisių, įskaitant
- TDO Deklaraciją dėl pagrindinių principų ir teisių darbe, aštuonias fundamentalias TDO konvencijas bei Tarptautinę žmogaus teisių chartiją.

Tvarumo tikslai virsta darbais - CSRD

2022/2464 Direktyva dėl įmonių informacijos apie tvarumą teikimo

KAS: dabar didelės įmonės, nuo 2027 m. ir vidutinės/mažos listinguojamos

KĄ: rengti ir skelbti tvarumo ataskaitas apie veiklos poveikį aplinkai, taip pat socialius ir darbuotojų gerovės aspektus.

SANKCIJA: ANK 223 str. (iki 1450 EUR, pakartotinis iki 6000 EUR)

Ką reiškia praktiškai - pareiga darbdaviams rinkti, tikrinti ir skelbti informaciją. Informacija nebėra tik vidinio personalo valdymo dalykas, bet tampa viešos atskaitomybės ir kontrolės dalimi.

Detalūs atskleidimo reikalavimai - Reglamentu 2023/2772 patvirtintuose techniniuose standartuose

Darbo santykius nusakantys elementai ataskaitoje

- Kaip užtikrinamos vienodos sąlygos ir lygios galimybės visiems, įskaitant:
 - ✓ lyčių lygybę ir vienodą užmokestį už vienodos vertės darbą,
 - ✓ mokymą ir įgūdžių ugdymą,
 - ✓ neįgaliųjų užimtumą ir įtrauktį,
 - ✓ kovos su smurtu ir priekabiavimu darbo vietoje priemonės,
 - ✓ įvairovė
- Informacija apie darbo sąlygas, įskaitant:
 - ✓ saugų užimtumą, darbo laiką, deramą darbo užmokestį,
 - ✓ socialinį dialogą, asociacijų laisvę, esamas darbo tarybas, kolektyvines derybas,
 - ✓ darbuotojų informavimo, konsultavimosi su jais ir jų dalyvavimo teises,
 - ✓ profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, sveikatą ir saugą.
- Informacija, kaip užtikrinama pagarba žmogaus teisėms, pagrindinėms laisvėms, demokratiniais principams ir standartams, nustatytiems Tarptautinėje žmogaus teisių chartijoje ir kitose pagrindinėse JT žmogaus teisių konvencijose, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje ir kt.

Tvarumo tikslai virsta darbais - CSDDD

2024/1760 Direktyva dėl įmonių tvarumo išsamaus patikrinimo

KAS: didelės įmonės

KĄ: nustatyti ir šalinti galimą ir realų neigiamą poveikį žmogaus teisėms ir aplinkai pačios įmonės veikloje, jos patronuojamosiose įmonėse ir, kai tai susiję su jų vertės grandine (-ėmis), jų verslo partnerių veikloje, t.y. ir už ES ribų

SANKCIJOS: atgrasančios, proporcingos ir veiksmingos, piniginė bauda, jos dydis proporcingas įmonės pasaulinei grynajai apyvartai.

Ką reiškia praktiškai - deramo patikrinimo integravimas į politikas ir valdymo sistemas, Pareiga nustatyti ir įvertinti neigiamą poveikį žmogaus teisėms ir aplinkai, poveikio prevencija, sustabdymas arba sumažinimas, priemonių veiksmingumo įvertinimas, komunikavimas, žalos atlyginimas

Turi būti perkelta į nacionalinę teisę nuo 2026 liepos 26 d.

Vertintini darbo santykius nusakantys klausimai

- Teisė į teisingas ir palankias darbo sąlygas, įskaitant teisingą darbo užmokestį ir deramą pragyvenimą užtikrinantį darbo užmokestį, deramą pragyvenimą,
- Teisė į saugias ir sveikas darbo sąlygas ir pagrįstą darbo laiko ribojimą
- Ribojimai susiję su vaikų darbu
- Visų formų vergijos ir vergų prekybos, įskaitant į vergiją panašią praktiką, baudžiavinės padėties ar kitų formų dominavimo ar priespaudos darbo vietoje (pvz., kraštutinio ekonominio ar seksualinio išnaudojimo ir žeminimo arba prekybos žmonėmis) draudimas.
- Teisė laisvai burtis į asociacijas, susirinkimų laisvės, teisių jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas,

Reguliacijų poveikis?

Teisiniai reikalavimai

Socialinė atsakomybė

Operaciniai pokyčiai

Viešumas