

# Profesajungų gidas

Šiame  
numeryje:

1 p.  
Diskriminacijos dėl  
amžiaus atvejai (arba  
kas yra eidžizmas)

5 p.  
NVO ir profesajungų  
bendradarbiavimas  
kovoje su  
diskriminacija  
darbo rinkoje

**Šiame profsajungų naujienlaiškyje tęsiama jau anksčiau pradėta tema – diskriminacija dėl amžiaus. Siekiant suteikti daugiau informacijos profsajungų nariams, kuri padėtų lengviau identifikuoti diskriminacijos atvejus, pateikiame skirtingų rūšių diskriminacijos dėl amžiaus pavyzdžių.**

**Antroje leidinio dalyje aptariama profsajungų ir nevyriausybinių organizacijų bendradarbiavimo reikšmė, jo vystymasis ir ateities perspektyvos. Pastebima, kad profesinės sąjungos ir nevyriausybinių organizacijos gali būti stiprūs strateginiai partneriai, siekiant daryti poveikį visuomenės socialinei raidai ir atstovauti darbuotojų interesus.**

**Kitame profsajungų leidinyje bus rašoma apie diskriminaciją dėl lyties, taip pat aptariamas seksualinis priekabiavimas ir su juo susijusi teisminė praktika.**

## Diskriminacijos dėl amžiaus atvejai (arba kas yra eidžizmas)

*Informacija parengta remiantis užsienio profesinių sąjungų ir nevyriausybinių organizacijų patirtimi, interviu su profesinėmis sąjungomis Lietuvoje bei ES kovos su diskriminacija ekspertų tinklo informacija. Interviu buvo atlikti su Lietuvos švietimo profesinės sąjungos, Lietuvos maistininkų profesinės sąjungos ir Lietuvos paslaugų sektoriaus profesinės sąjungos atstovais. Analizuotos organizacijos „The Age UK“ iniciatyvos, kovojant su diskriminacija dėl amžiaus.*

## Dažniausiai pasitaikanti diskriminacija darbo santykiuose yra diskriminacija dėl amžiaus

Remiantis Lietuvos žmogaus teisių centro informacija, gauta interviu su profesinių sąjungų atstovais metu<sup>1</sup>, dažniausiai pasitaikanti diskriminacija darbo santykiuose yra diskriminacija dėl amžiaus. Profesinių sąjungų atstovai teigia, kad dažniausiai diskriminaciją patiria vyresnio amžiaus darbuotojai.

Dažnai žmonės neturi įrodymų dėl diskriminacijos įsidarbinimo metu, abejoja, ar gali ką nors pakeisti skųsdamiesi, tiesiog susitaiko su tuo, kad darbą vyresniam asmeniui gauti sunkiau, kai kuriais atvejais netgi sutinka patys išeiti iš darbo savo noru. Tikimės, kad šioje dalyje pateikiama informacija, kaip atpažinti skirtingų formų diskriminaciją dėl amžiaus,

padės profsąjungų nariams ją atpažinti ir laiku kreiptis pagalbos į profesines sąjungas ar valstybės institucijas.

Kaip jau minėta ankstesniuose naujienlaiškiuose, skundus dėl diskriminacijos tiria Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (tai buvo aptarta Profesajungų gide Nr.

4<sup>2</sup>), taip pat nagrinėja teismas (daugiau informacijos apie diskriminacijos dėl amžiaus bylas galite rasti nevyriausybinėms organizacijoms skirtame leidinyje Nr. 5<sup>3</sup>).

**Kas yra eidžizmas** (anglų k. – *ageism*, kilęs iš žodžio „age“ - **amžius**)? Eidžizmas yra diskriminacija ar neteisingas elgesys su asmeniu dėl jo amžiaus. Jis gali turėti neigiamos įtakos asmens pasitikėjimui savimi, įsidarbinimo galimybės, darbingumui, finansinei situacijai ir gyvenimo kokybei<sup>4</sup>.

**Teisiniai pagrindai:** Kaip jau minėta ankstesniuose naujienlaiškiuose, visų pirma asmenų lygybės principas

- 1 Remiantis interviu su Lietuvos švietimo darbuotojų profesinėmis sąjungomis
- 2 Profesajungų gidas Nr. 4: [http://gip-vilnius.lt/lt/profesajungu\\_gidas](http://gip-vilnius.lt/lt/profesajungu_gidas)
- 3 NVO gidas Nr. 5 galima rasti čia: [http://gip-vilnius.lt/lt/nvo\\_gidas](http://gip-vilnius.lt/lt/nvo_gidas)
- 4 Organizacijos „Age UK“ apibrėžimas.

Lietuvoje įtvirtintas aukščiausių galią turinčiame teisės akte – LR Konstitucijoje (29 straipsnyje). Jis pakartojamas ir detaliau paaiškinamas Darbo ir Civiliniame kodeksuose. Darbo kodekso 2 straipsnyje rašoma: „visi darbo teisės subjektai turi būti traktuojami lygiai, nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminės padėties, **amžiaus**, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis“.

Diskriminacija dėl amžiaus, kaip ir diskriminacijai kitais pagrindais gali būti **tiesioginė, netiesioginė arba priekabiavimas**.

**Tiesioginė diskriminacija** – „elgesys su asmeniu, kai <...> amžiaus <...> pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui<sup>5</sup>“. Tiesioginė diskriminacija būna tada, kai tam tikri sprendimai priimami dėl asmens amžiaus ar tariamo amžiaus. Svarbu paminėti, kad tiesioginė diskriminacija ne visais atvejais yra sąmoninga. Įstatymai **nereikalauja** įrodyti asmens norą diskriminuoti. Visgi tam tikri amžiaus ribojimai kai kurioms profesijoms yra teisėti.

**Kaip identifikuoti tiesioginę diskriminaciją dėl amžiaus?** Ekspertai pataria naudoti testą „jeigu“, t.y. paklausti savęs: jeigu ne mano amžius, ar su manimi būtų elgiamasi taip, kaip buvo elgiamasi? Kitas klausimas: ar galite identifikuoti tame nevienodame elgesyje diskriminacinį tikslą? Jeigu taip, didelė tikimybė, kad šis elgesys yra tiesiogiai diskriminacinis<sup>6</sup>.

- 5 Lygių galimybių įstatymo 2 str. 7 d.: Tiesioginė diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, **amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos** pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus įstatymo numatytas išimtis.
- 6 „How to Present Discrimination Claim: Handbook on seeking remedies under the EU Non-Discrimination Directives“, European



## Tiesioginė diskriminacija gali būti akivaizdi ir paslėpta

**Ar tiesioginė diskriminacija visada akivaizdi?** Ne. Tiesioginė diskriminacija gali būti akivaizdi ir paslėpta.

### Kiti tiesioginės diskriminacijos dėl amžiaus pavyzdžiai:

- Asmens neįdarbinimas dėl jo amžiaus. Pavyzdžiui: darbdavys atsisako darbinti 50-ies metų moterį stiuardės pareigoms, darbo pokalbio metu užsimindamas, kad šiam reprezentaciniam darbui reikalingi jauni veidai;
- Į darbuotoją nekreipiama dėmesio, svarstant dėl pakėlimo darbo vietoje, nes jam yra 61-eri ir darbdavys mano, kad jis tuoj išeis į pensiją;

- Darbo skelbime nurodoma, kad ieškoma neseniai baigusių universitetus darbuotojų;

- Mažinant visų darbuotojų darbo valandų skaičių dėl sumažėjusio krūvio darbe, prašoma pasiaukoti

vyresnio amžiaus asmenų dirbti mažiau valandų, argumentuojant, kad jiems nereikia tiek daug išlaidų, nes „vaikai jau užauginti“, „nereikia mokėti už paskolą“ ir pan.;

- Mažinant valandų skaičių siekiant išsaugoti darbo vietas, vyresnio amžiaus asmenys gauna mažiau darbo valandų negu tokios pačios ar net žemesnės kvalifikacijos kolegos;
- Kai organizuojami kvalifikacijos kėlimo mokymai, vyresnio amžiaus asmenims nepateikiama informacija apie juos, o į juos nuolat siunčiami jaunesni kolegos;
- Sudėtingesnės užduotys, projektai arba pozicijos nuolat suteikiamos jaunesniems, bet žemesnės kvalifikacijos darbuotojams;
- Vyresnio amžiaus asmuo nebėra kviečiamas į susitikimus,

Network of Legal Experts in the non-discrimination field, European Commission, Directorate-General for Justice, 2011, psl. 33.

kuriuose svarstoma įmonės ar organizacijos ateitis, nors anksčiau nuomonės buvo visada klausiamą.

**Netiesioginė diskriminacija darbo rinkoje** – kai darbdavys skirtingo amžiaus asmenims taiko vienodas taisykles, kriterijus ir praktiką, tačiau jų taikymo rezultatas yra nepalankus tam tikrai asmenų grupei dėl jų amžiaus.

Remiantis Lygių galimybių įstatymu, netiesioginė diskriminacija – tai veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant, atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas amžiaus ir kitais įstatyme numatytais pagrindais, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

### Kaip identifikuoti netiesioginę diskriminaciją dėl amžiaus?

Ekspertai siūlo užduoti klausimą: kodėl dėl praktikos, kuri iš pirmo žvilgsnio atrodo tinkama, vieni žmonės atsiduria mažiau palankioje padėtyje nei kiti? Svarbiau atkreipti dėmesį, ar netiesioginė diskriminacija sukelia kažkokią pasekmę praktikoje, o ne gilintis į jos tikslą, nes **nebūtina** įrodyti tikslo diskriminuoti, siekiant įrodyti diskriminacinės taisyklės ar praktikos egzistavimą<sup>7</sup>.

### Netiesioginės diskriminacijos pavyzdžiai:

- Neproporcingai aukšti profesiniai ir akademiniai reikalavimai (išskyrus tam tikrus įstatymo nustatytus atvejus):

Nebūtina įrodyti tikslo diskriminuoti, siekiant įrodyti diskriminacinės taisyklės ar praktikos egzistavimą

<sup>7</sup> „How to Present Discrimination Claim: Handbook on seeking remedies under the EU Non-Discrimination Directives“, European Network of Legal Experts in the non-discrimination field, European Commission, Directorate-General for Justice, 2011, psl. 36.

pavyzdžiui, darbdavys reikalauja, kad kandidatas į darbo vietą turėtų bent 10 metų darbo patirtį, dėl ko jaunesnio amžiaus žmonės atsidurtų nepalankioje padėtyje;

- Darbdavys atleidžia darbuotojus pagal taisyklę, jog pirmiausiai turi būti atleidžiami tie, kurie dirba trumpiausiai, dėl ko gali nukentėti jaunesni darbuotojai, nes tikėtina, kad jie gali būti pradėję dirbti vėliau nei kiti;
- Darbdavys reikalauja praeiti tam tikrą fizinio pasirengimo testą, kuris vyresnio amžiaus žmonėms gali suvaržyti galimybes gauti paaukštinimą ar tam tikrą poziciją, nors toks fizinis pasirengimas nėra būtinas atliekamam darbui.

**Priekabiavimas** apibrėžiamas kaip nepageidaujamas elgesys, kai amžiaus ir kitais pagrindais siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

Atkreiptinas dėmesys, kad darbdavys yra atsakingas ir tada, kai prie asmens dėl jo amžiaus priekabiauja kiti darbuotojai, nes pagal įstatymą jis turi „imtis priemonių, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo“<sup>8</sup>.

**Kaip identifikuoti priekabiavimą dėl amžiaus?** Ekspertai pataria priekabiavimo atvejais pamiršti palyginimus ir susikoncentruoti į jausmus, kuriuos sukelia tam tikras elgesys. Siūloma apmąstyti, ar tam tikri komentarai galėjo būti išsakyti, siekiant įžeisti orumą ir sukurti žeminančią aplinką<sup>9</sup>.

Darbdavys yra atsakingas ir tada, kai prie asmens dėl jo amžiaus priekabiauja kiti darbuotojai

### Priekabiavimo pavyzdžiai:

- Asmuo nuolat susilaukia komentarų dėl savo amžiaus: pavyzdžiui, teigiama, kad jam jau nebeaktualus mokymasis, nes vis tiek laukia pensija;
- Nebūtinai sąmoningi nuolat pasikartojantys juokai dėl asmens amžiaus, kurie gali būti išsakomi tiesiogiai, siuntinėjami elektroniniu paštu, iškabinami tam tikri plakatai darbo vietoje ir pan.;
- Dažnos pastabos dėl pensinio amžiaus ar artėjančio pensinio amžiaus: pavyzdžiui, nuolat užsimenama, kad darbo vietą jau reikėtų užleisti jaunesniems žmonėms;
- Vyresnio amžiaus asmenims organizacijoje ar įmonėje nuolat kartojama, kad pakilti pareigose jiems bus sudėtinga ir nebėra kur dėl turimos per didelės patirties.

### Diskriminacijos įrodinėjimas:

Remiantis Lygių galimybių įstatymo 4 straipsniu, įrodinėjimo pareiga priklauso atsakovui: „Teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių ir juridinių asmenų skundus, pareiškimus, prašymus, pranešimus ar ieškinius dėl diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.“

Vis dėlto, keliami tam tikri reikalavimai pateikiant skundus tiek Lygių galimybių kontrolieriui, tiek teismui. Nors įrodymų pateikimas pagal įstatymą nėra privalomas, jie padeda pagrįsti skundą. Todėl vėlesniuose leidiniuose profsajungoms pristatysime, kokie įrodymai galėtų būti pateikiami teikiant skundus dėl diskriminacijos darbo rinkoje.

<sup>8</sup> Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas, 7 straipsnio 1 dalies 6 punktą, 2008-06-17, Nr. X-1602, [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=323620](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=323620)

<sup>9</sup> „How to Present Discrimination Claim: Handbook on seeking remedies under the EU Non-Discrimination Directives“, European Network of Legal Experts in the non-discrimination field, European Commission, Directorate-General for Justice, 2011, psl. 38.

# NVO ir profsajungų bendradarbiavimas kovoje su diskriminacija darbo rinkoje

*Šis naujienlaiškio straipsnis nagrinėja nevyriausybinių organizacijų ir profsajungų bendradarbiavimo santykius, kurių bendros veiklos istorija siekia kelis dešimtmečius ir yra pakankamai sudėtinga. Ji apima tiek glaudų bendradarbiavimą, tiek ir pasitaikančią konkurenciją ar nesutarimus. Aišku viena – abiejų socialinių institucijų bendra veikla gali turėti didelės reikšmės politinei darbotarkei, ir, atvirkščiai – judviejų nesutarimai kenkia tiek patiems judėjimams, tiek jų tikslinėms grupėms. Su tam tikromis išlygomis galima teigti, jog NVO ir profsajungų bendradarbiavimo sėkmės ir nesėkmės turi ir turės reikšmingą poveikį visuomenės socialinei raidai.*

NVO ir profsajungų bendradarbiavimo sėkmės ir nesėkmės turi ir turės reikšmingą poveikį visuomenės socialinei raidai

Nevyriausybines organizacijas (NVO) paprastai vadina mos trečiuoju visuomenės sektoriumi. Jų veikla dažnai suprantama kaip viešojo sektoriaus ir rinkos paliktų spragų užpildymas. Todėl galima daryti prielaidą, jog NVO veiklos plėtra, naujos aktyvumo formos signalizuoja apie visuomenėje egzistuojančius specifinius poreikius, kurių netenkina nei demokratiškai išrinkta

valdžia, nei rinka, kad ir kaip lanksčiai reaguojanti į naujus poreikius prekėms ir paslaugoms<sup>10</sup>.

Nevyriausybinių organizacijų veiklos sritys ir vykdomos

10 Žalimienė L., Rimšaitė E., „Nevyriausybinių organizacijų metamorfозės – nuo labdaringos pagalbos vargšams XVIII amžiuje iki socialinių paslaugų rinkos dalyvio šiuolaikinėje visuomenėje“ // Socialinis darbas. Mokslo darbai. Nr. 6(1). Vilnius 2007

funkcijos – labai plačios. Jų veikla apima paslaugų teikimą, naujų iniciatyvų propagavimą tokiose srityse, kaip: žmogaus teisių apsauga ir mažumų integracija; kultūros, religinių ir etinių vertybių puoselėjimas; švietimas, mokslas ir profesinis tobulinimas; neformalus ir pilietinis ugdymas; sportas; socialinė apsauga ir darbas; sveikatos priežiūra; nusikalstamumo prevencija; gyvenamosios aplinkos pritaikymas neįgaliesiems; aplinkos apsauga ir kt.

LR Darbo Kodekse, kuris reglamentuoja jų steigimąsi ir veiklą, profesinės sąjungos apibrėžiamos kaip savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, atstovaujančios ir ginančios darbuotojų profesines darbo, ekonomines, socialines teises bei interesus. Darbuotojų teisę burtis į profesines sąjungas garantuoja LR Konstitucija, Jungtinių Tautų visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, ES direktyvos<sup>11</sup>. Dabartinių profesinių sąjungų ištakos siekia viduramžius, kai miestų amatininkai jungėsi į cechus ir gildijas pagal darbo kvalifikaciją bei kategorijas. Klasikinės, atitinkančios šiuolaikines, profesinės sąjungos pradėjo kurtis 19a. antroje pusėje, pramoninio perversmo metu atsiradus naujai visuomenės klasei – darbininkams. 19 a. pabaigoje profsajungos pradėjo vienytis i tarptautines organizacijas gamybinio profesiniu pagrindu. Tarpukario laikotarpiu galutinai susiformavo 3 pagrindinės profesinių sąjungų judėjimo kryptys – socialdemokratinė, krikščioniškoji bei komunistinė<sup>12</sup>.

Lyginant Lietuvą su išsivysčiusiomis Vakarų Europos valstybėmis, pastebėtina, jog tiek į profesines sąjungas, tiek į

11 Glovackas S., „Profesinės sąjungos Lietuvoje ir pasaulyje. Istorija ir dabartis“. <http://www.anarchija.lt/teorija/831-profesines-sajungos-lietuvoje-ir-pasaulyje-istorija-ir-dabartis>

12 Ten pat



## Lietuvoje į profsajungas jungiasi vos dešimtadalis darbuotojų, tad profesinėms sąjungoms pakankamai sudėtinga įtakoti valstybės ekonominį gyvenimą

nevyriausybinės organizacijas jungiasi pakankamai mažas gyventojų skaičius. Vakarų šalyse, ypač Skandinavijoje, profsajungoms priklauso iki 90 proc. dirbančiųjų, tokiomis aplinkybėmis darbuotojų susivienijimai tampa galinga jėga, veikiančia Vyriausybės ir darbdavių sprendimus. Profesinėms sąjungoms mūsų šalyje priklauso mažiau kaip 12 proc. dirbančiųjų (tikslinis intervalas, atspindintis tikrąją padėtį, galėtų būti tarp 9–11,47 proc.)<sup>13</sup>.

Kas trečias gyventojas Vokietijoje laisvalaikį užsiima veikla, skirta visuotinės gerovei. Vidutiniškai 14–21 valandą per mėnesį piliečiai skiria įvairiai visuomeninei veiklai: sporto ir laisvalaikio organizavimui, darbui su vaikais bei jaunimu, sveikatos ir socialinių reikalų, kultūros, švietimo ir kitose srityse. Piliečių veikla, spėjama, sudaro 4,6 mlrd. darbo valandų per metus. Taigi, dirbančiųjų visuomeniniais pagrindais sukurtas nacionalinis turtas siekia apie 35 mlrd. eurų<sup>14</sup>. Tuo tarpu Lietuvos gyventojai tampa vis pasyvesni – net 73 proc. šalies gyventojų teigia neužsiimantys jokia visuomenine veikla ir neketina to daryti ateityje. 2008 metais taip teigiančių buvo 70 procentų. „Iniciatyvos fondo“ užsakymu atlikta viešosios nuomonės apklausa rodo, kad per du metus nuo 11 proc. iki

10 proc. sumažėjo ir tokių, kurie šiuo metu užsiima visuomenine socialine veikla ir ketina ją tęsti ateityje<sup>15</sup>.

JT ir Tarptautinės profsajungų konfederacijos užsakymu 2012 m. atliktas tyrimas pastebi, kad nuo aštuntojo praeito amžiaus dešimtmečio įvairiose srityse buvo plėtojamas bendradarbiavimas tarp profsajungų ir nevyriausybinių organizacijų. Kūrėsi sėkmingos partnerystės žmogaus teisių (taip pat ir darbuotojų teisių) gynimo srityje. Vystymosi ir švietimo klausimais profsajungos bendradarbiavo su įdarbinimo srityje dirbančiomis NVO bei akademinėmis institucijomis. Moterų teisių ir lygybės klausimais bendradarbiavimas buvo sudėtingesnis, kadangi šiai lygybei užtikrinti būtinas pokytis tradicinėje vyrų dominuojamoje darbuotojų judėjimo kultūroje. Tačiau pabrėžiama, jog tai viena svarbiausių bendradarbiavimo sričių, ypač sparčiausiai augančiuose paslaugų, laisvos prekybos zonų srityse bei neformaliame sektoriuje, taip pat siekiant suaktyvinti patį profsajungų judėjimą. Pastaraisiais metais profsajungų ir NVO bendradarbiavimas sėkmingai plėtojosi tokiose srityse kaip aplinkosauginiai klausimai, ypač žemės ūkyje (pesticidų, herbicidų naudojimas, genų inžinerija, sėklų patentavimas ir pan.), miškininkystėje (subalansuotas medienos naudojimas ir miškų atnaujinimas), cheminė tarša pramonėje<sup>16</sup>.

JT Socialinės raidos tyrimų instituto užsakymu 2000 metais buvo atlikta išsami NVO ir profsajungų bendradarbiavimo analizė. Ji parodė, kad korporacinė atsakomybė identifikuojama kaip dar viena sritis, kurioje plėtojosi profsajungų ir NVO bendradarbiavimas, ypač kalbant apie darbuotojų teises. Pastebėtina, kad kai kuriais atvejais profsajungos pasipriešindavo NVO siūlymams vykdyti radikalius pokyčius įmonės veikloje ar įstatuose.

13 Remeikaitė E. „Profesinių sąjungų veikla Lietuvoje“. <http://smdkonferencija.blogspot.com/2008/04/profesini-sjung-veikla-lietuvoje-egl.html>

14 „Faktai apie Vokietiją. Piliečių aktyvi visuomeninė veikla“. [http://www.tatsachen-ueber-deutschland.de/lt/visuomene/inhaltseiten/hintergrund/pilieciu-aktyvi-visuomenine-veikla.html?type=1000&no\\_cache=1](http://www.tatsachen-ueber-deutschland.de/lt/visuomene/inhaltseiten/hintergrund/pilieciu-aktyvi-visuomenine-veikla.html?type=1000&no_cache=1)

15 „Mažėja Lietuvos gyventojų iniciatyvumas“. <http://www.marketnews.lt/naujiena/mazeja-lietuvos-gyventoju-iniciatyvumas;itemid=20983>

16 The United Nations „Protect, Respect, Remedy“ Framework for Business and Human Rights and the United Nations Guiding Principles for Business and Human Rights. May 2012. International Trade Union Confederation.

Bendradarbiavimas tarp profesjonų ir NVO pirmiausia priklauso nuo bendrų tikslų ir nuo to, kaip geba tarpusavyje bendradarbiauti abi institucijos sprendžiant tokius klausimus kaip teisėtumas, skaidrumas, atskaitingumas ir vadyba. Bendradarbiavimą taip pat skatina išorinės įtampos tarp vyraujančių ideologijų, tokių kaip liberalus valdžios požiūris į globalizacijos keliamus reikalavimus ir pastangos kurti lygesnę, teisingesnę visuomenę, kuriomis vadovaujasi profesjonų ir dauguma NVO. Globalioje ekonomikoje ir visuomenėje profesjonų susiduria su trimis užduotimis – kurtis tarptautinėse korporacijose, kurtis neformaliame sektoriuje ir ieškoti ryšių su kitais pilietinės visuomenės veikėjais siekiant poveikio platesnėje socialinėje ir politinėje darbotvarkėje. Kiekvienoje iš šių sričių profesjonų siekia kurti partnerystes su NVO ir, tikėtina, ši tendencija išliks, kadangi akivaizdūs jos teigiami rezultatai. Pastebėtina, kad tarpusavio bendradarbiavimas lemia pokyčius tiek NVO, tiek profesjonų veikloje.

Profesjonų grįžta prie savo šaknų ir pradinių veiklos siekių kaip socialinių judėjimų sąjungos, o NVO, norėdamos plėsti savo veiklą visuomenės intereso labui, identifikuoja profesjonų kaip „socialinį inkarą“ ir partnerį, padedantį orientuotis darbo santykiuose, kurio kiti socialiniai partneriai negali užtikrinti. Visuomenės raidos kryptis labai priklauso nuo galios balanso darbo santykių srityje, todėl socialinis progresas didele dalimi bus lemiamas profesjonų ir jų sąjungininkų, tokių kaip nevyriausybinių organizacijų<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> Gallin D., „Trade Unions and NGOs: A Necessary Partnership for Social Development“. United Nations Research Institute for Social Development. 2000.

Keletas (deja, pavienių) iniciatyvų Lietuvoje, kurias įgyvendinant NVO bendradarbiauja su profesjonais:

- 2011 m. spalio 14-15 dienomis vyko seminaras „Profesjonų ir nevyriausybinių organizacijų bendradarbiavimas ir teikiama pagalba darbo migrantams Lietuvoje ir užsienyje“, kuriame buvo ieškoma būdų, kaip emigravusiems Lietuvos piliečiams padėti nepasiklysti darbo rinkose.
- Sukurtas Vienybės forumas – judėjimas, kuriuo siekiama suvienyti įvairius judėjimus, visuomenines organizacijas, profesjonų, bendruomenes, draugijas ir emigrantus bendrai pilietinei veiklai.
- Lygių galimybių plėtros centro, VŠĮ „Psichikos sveikatos iniciatyvos“ ir Lietuvos žmogaus teisių centro vykdomas projektas „Viešojo diskurso nediskriminacijos tema skatinimas Lietuvoje“. Pagrindinė projekto idėja – inicijuoti dialogą su darbdaviais, darbuotojais, jų profesjonais, visuomeninėmis organizacijomis, siekiant kompleksinio diskriminacijos prevencijos klausimų sprendimo.

Tarpusavio  
bendradarbiavimas  
lemia pokyčius  
tiek NVO, tiek  
profesjonų veikloje