

2

BIULETENIS

PROFSĄJUNGOS ŠVEDIJOJE – DARBDAVIO PERSPEKTYVA

Šiame biuletenyje:

- Profsąjungų ir kolektyvinių sutarčių vaidmuo
- Ką apibrėžia kolektyvinės sutartys
- Rekomendacijos
- Du interviu su lietuviškomis įmonėmis Švedijoje

Daugiau kaip 200 metų istoriją skaičiuojanti profsąjungų sistema Švedijoje yra unikali ir stipriai įsigėrusi į žmonių mentalitetą bei darbo kultūrą. Vadinamasis „švediškas darbo modelis“ ne visada yra lengvai suprantamas arba pilnai pritaikomas užsienio įmonėms, dirbančioms šioje šalyje.

Tačiau siekiant ilgalaikio ir sėkmingo verslo Švedijoje, būtina priimti vietinės rinkos ir darbo elgsenos taisykles. Profsąjungų vaidmuo šioje šalyje yra be galo stiprus. Šiame biuletenyje pateikiame praktinę informaciją „iš pirmų lūpų“, tai yra ekspertų ir Lietuvos įmonių, dirbančių Švedijoje, įžvalgas ir patirtį apie profsąjungų ir jų kolektyvinių sutarčių reikšmę ir nuostatas bei rekomendacijas, kada šias sutartis verta pasirašyti ir kokios galimos pasekmės, jei nesilaikoma jų reikalavimų.

PROFSĄJUNGŲ IR DARBDAVIŲ ASOCIACIJOS

Švedijoje atskirų sektorių ar profesinių sričių darbuotojų teises gina šių sektorių skėtinės organizacijos – profsąjungų asociacijos ar konfederacijos. Darbdaviai (įmonės) taip pat yra apsijungę į skėtines organizacijas, kurios atstovauja jų interesus. Darbdavių asociacijos gina darbdavių interesus ir kelia tam tikrus reikalavimus dėl finansinės veiklos, skaidrumo bei stabilumo. Šių dviejų struktūrų dialogo metu ir yra suformuluojamos to sektoriaus kolektyvinės sutartys bei užtikrinamas interesų balansas, suteikiantis naudos tiek darbuotojams, tiek darbdaviams.

Nauda darbdaviams yra ta, kad jiems nereikia atskirai derėtis su kiekvienu darbuotoju ar jo teises ginančia profsąjunga bei garantuoja įmonei veiklos stabilumą, nes pasirašius kolektyvinę sutartį, tos įmonės darbuotojai netenka teisės legaliai streikuoti. Steikuojančiųjų nelegaliai, įmonė gali pareikalauti kompensuoti patirtus nuostolius.

Įmonei, norinčiai tapti darbdavio sektoriaus skėtinės organizacijos nare, reikia sumokėti nario mokestį: pavyzdžiui, norint tapti Teknik Företaget organizacijos nare, reikėtų sumokėti apie 0,12 procento nuo darbuotojų atlyginimo fondo.

Švedijos svarbiausios darbuotojų profsąjungų asociacijos yra šios:

- Švedijos profsąjungų centrinis susivienijimas (Landsorganisationen i Sverige), įkurtas 1898, 2023 turėjo apie 1,39 mln. narių,
- Samdomų darbuotojų centrinė organizacija (Tjänstemännens Centralorganisation), įkurta 1944, 2023 turėjo apie 1,2 mln. narių,
- Švedijos išsilavinusių darbuotojų centrinė organizacija (Sveriges Akademikers Centralorganisation), įkurta 1947, 2023 turėjo apie 960 000 narių.

KOLEKTYVINĖS SUTARTYS

Švedijoje egzistuoja apie 600 kolektyvinių sutarčių. Pagrindinė jų funkcija – ginti darbuotojų teises bei siekti sąžiningos įmonių konkurencijos rinkoje, derantis su darbdavių organizacijomis dėl darbuotojams palankių kolektyvinių sutarčių. Kolektyvinių sutarčių tikslas – darbuotojų socialinis, fizinis ir ekonominis saugumas bei teisė įtakoti savo darbo vietą ir sąlygas.

Kolektyvinė sutartis įmonei nėra numatyta įstatymų, tačiau yra dažnai reikalaujama kitų rinkos dalyvių, pavyzdžiui, užsakovų arba tiekėjų.

Kolektyvinės sutartys „įrėmina“ darbdavius, nurodydamos pagrindinius darbo santykių aspektus, tokius kaip:

- Darbo sutarčių formos,
- Atlyginimo dydžiai,
- Viršvalandžių ribos ir užmokestis už juos,
- Atostogų ir laisvadienių kiekis bei jų apmokėjimas,
- Atleidimo iš darbo tvarka ir sąlygos,
- Įvairūs su darbu susiję aspektai (darbo kelionės, priemonės ir kt.),
- Teisės į įvairias kompetencijas,
- Pensijinio fondo kaupimo prievolė darbdaviui.

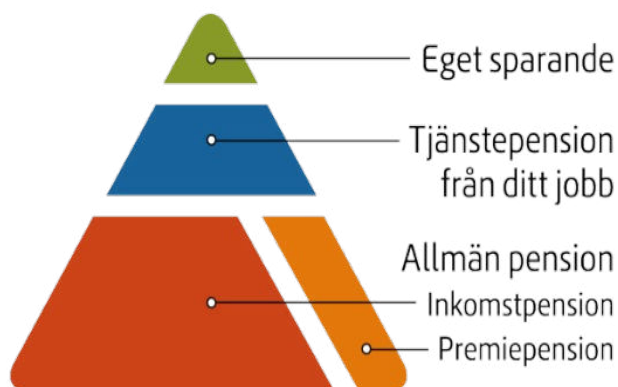
Norit pasirašyti kolektyvinę sutartį su profsąjungomis, atskiro juridinio asmens (padalinio) Švedijoje kurti nebūtina.



VIDUTINIS ATLYGINIMAS

Paprastai kolektyvinėse sutartyse yra nurodomos atlygio už uždirbtą laiką ribos bei nuostatos, kaip šis atlygis yra didinamas.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad Švedijoje nėra valstybės nustatyto minimalaus atlyginimo dydžio, tačiau yra kolektyvinių sutarčių numatyti vidutiniai atlyginimai ir jų ribos atskiroms profesijų sritims. Didžiausią įtaką darbuotojo atlyginimui turi profesijos tipas, išsilavinimas, darbo patirtis, kvalifikacija ir papildomos kompetencijos. Pažymėtina, kad atlyginimams didelę įtaką turi ir regionas, kuriame įmonė vykdo veiklą ir samdo darbuotojus. Statistiškai, didžiuosiuose miestuose, kur darbo jėgos poreikis yra didesnis, atlyginimai yra ženkliai aukštesni nei regionuose. Daugiau apie vidutinius atlyginimus galima sužinoti profsąjungų internetiniuose puslapiuose, taip pat valstybinio statistikos centro duomenų bazėje www.scb.se.



PROFESINĖ PENSIJA

Neatskiriama kolektyvinių sutarčių dalis yra darbdavio įpareigojimas skirti darbuotojams profesinę pensiją (švediškai tjänstepention).

Ją turi 9 iš 10 Švedijos dirbančiųjų. Darbdavys į darbuotojo pasirinktą pensijinį investicinį fondą perveda 4,5–6 procentus nuo darbuotojo mėnesinio atlyginimo, kai jo dydis neviršija 47 625 SEK, ir 30–31,5 procento nuo dalies, viršijančios šią sumą (2024 m.). Pavyzdžiui, jei darbuotojas uždirba 35 000 SEK per mėnesį, darbdavys į pensijinį fondą papildomai sumoka apie 22 500 SEK per metus. Tai yra reikšmingi kaštai, kuriuos įmonė turi įsivertinti.

Dažna užsienio įmonių klaida – manyti, jog šis, kolektyvinėje sutartyje numatytas pensijinis kaupiamasis draudimas, yra socialinio draudimo dalis. Taip nėra, nes šis draudimas nepriklauso valstybiniam mokesčiams ir yra įmokamas į pensijų fondų draudimų sąskaitas.

Pav. 1. Iš ko susideda švediška pensija:

Allmän pension – bendroji pensija, socialinio draudimo dalis, mokama valstybės.

Tjänstepention – 4,5 - 6 % nuo atlyginimo, papildomai darbdavio mokama pensijos dalis.

Eget sparande – privatus asmeninis kaupimas ar investavimas.

Daugiau apie pensijų sistemą rasite <https://pensionsmyndigheten.se/>

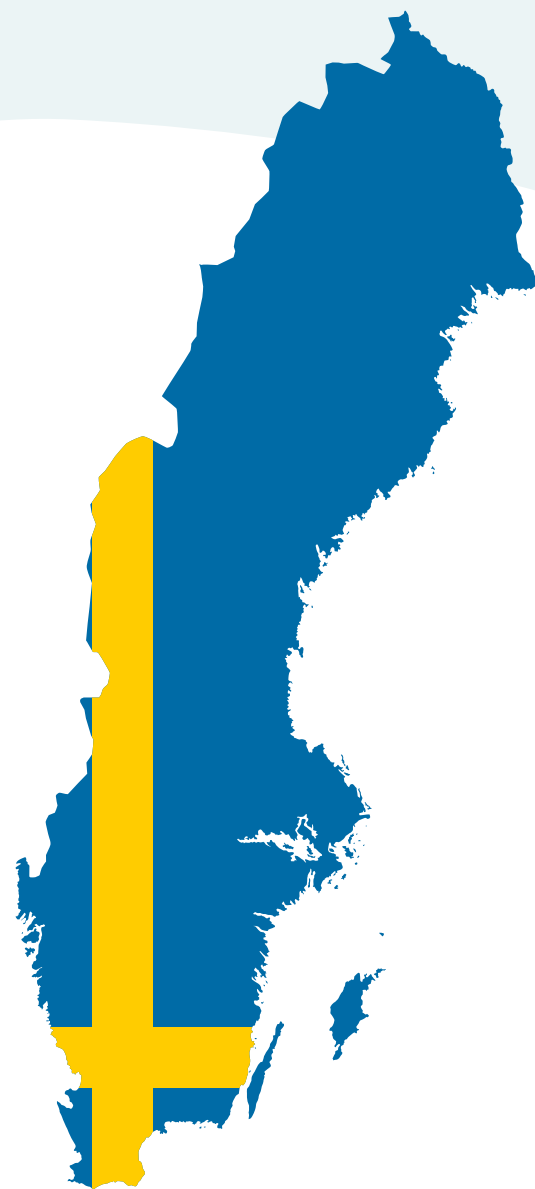
AR PROFSĄJUNGOS GINA VISŲ DARBUOTOJŲ INTERESUS?

Darbuotojus, kurie yra profsąjungų nariai, profsąjungos gina tiek kolektyvinių sutarčių pagalba, tiek atstovaujant darbuotojų ir teikiant asmenines konsultacijas, esant nesutarimams su darbdaviu. Kai kurių profsąjungų nariai, apsidraudę lengvatinėmis sąlygomis, turi galimybę gauti papildomas bedarbystės išmokas. Tačiau galima sakyti, kad kolektyvinės sutartys iš esmės gina visų įmonės, pasirašiusios sutartį, darbuotojus, netgi ir tuos, kurie nėra jokios profsąjungos nariai, pavyzdžiui, iš Lietuvos komandiruojamus ar Švedijoje samdomus darbuotojus. Taigi, įmonė, pasirašiusi kolektyvinę sutartį, tampa patrauklesnė talentų ir specialistų pritraukimui tiek Lietuvoje, tiek Švedijoje, nes aiškiai sudaromos ir garantuojamos jų teisės ir darbo sąlygos.

AR GALI UŽSIENIO ĮMONĖ ŠVEDIJOJE NEPASIRAŠYTI KOLEKTYVINĖS SUTARTIES?

Teisiškai taip, pasirašyti kolektyvinę sutartį nėra privalu, tačiau rinka diktuoja savo sąlygas ir vietos užsakovai dažnai neperka paslaugų iš įmonės, kuri nesilaiko „švediško darbo modelio“.

Viešojo sektoriaus pirkimų konkursuose kolektyvinės sutarties reikalavimas pridedamas kaip antras svarbus atitikties punktas, einantis iš karto po reikalavimo įmonės registracijai mokesčių inspekcijoje.



Tarptautiniu mastu skambantis Tesla įmonės konfliktas su Švedijos profsąjungomis parodo „švediško darbo modelio“ galią. Nuo 2018 metų profsąjunga IF Metal vertė Teslą pasirašyti kolektyvinę sutartį, kol galiausiai nesutarimai virto į ilgalaikį streiką, suorganizuotą pačių profsąjungų. Tesla vadovai teigia, jog jų siūlomos darbo sąlygos ir užmokestis yra geresni nei numatyta kolektyvinėje sutartyje, tačiau šių argumentų profsąjungai nepakanka. Prie profsąjungos suorganizuoto streiko jungiasi kitų sferų profsąjungos, taip pat ir Danijos, Norvegijos bei Suomijos profsąjungos. Šiuo metu Tesla negauna jai skirto pašto, kurių dalis yra automobilių registracijos numeriai, negauna laivais plukdomų automobilių dalių, o antrinių žaliavų perdirbimo įmonės atsisako priimti Tesla autoservisų atliekas. Taigi, konfliktas su profsąjunga įmonei gali sudaryti didelių ir brangiai kainuojančių nemalonumų.

AR PRIVALOMA REGISTRUOTI KOLEKTYVINĘ SUTARTĮ?

Kolektyvinė sutartis yra pasirašoma tarp įmonės ir profesinės sąjungos, niekur kitur ji nėra registruojama. Visgi, švedams yra labai svarbi socialinė atsakomybė, todėl apie turimą sutartį su profsąjunga verta kalbėti, rašyti ir demonstruoti.

REKOMENDACIJOS

Ką reikėtų apgalvoti ir numatyti prieš pasirašant kolektyvinę sutartį?

- Įvertinkite ar jūsų įmonės veiklai apskritai reikia kolektyvinės sutarties ir kokia būtų nauda ir kaštai, įskaitant ir narystę darbdavių skėtinėje organizacijoje.
- Reikėtų suprasti ir priimti kolektyvinės sutarties reikšmę Švedijoje ir atsisakyti ginčų dėl taisyklių, kurios galioja įmonės steigimo šalyje (Lietuvoje). Kolektyvinėse sutartyse būna punktų, kurie nesiderina su užsienio darbo teise. Pavyzdžiui, atostogų laikas ir išmokos, atleidimo iš darbo tvarka.
- Įsigilinkite į kolektyvinės sutarties turinį ir darbdaviui keliamas sąlygas: kas svarbu būtų jūsu versle ir pažymkite tai komerciniame pasiūlyme klientui.
- Teisingai administruokite duomenis pagal kolektyvinę sutartį (kai kurios jų turi atskiras deklaravimo platformas).
- Informuokite savo darbuotojus apie Švedijoje galiojančią kolektyvinę sutartį ir kaupiamąjį pensinį draudimą.

Daugiau rekomendacijų rasite:

https://svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsgivarsamverkan/sa-fungerar-kollektivavtal_1006616.html

ĮSTATYMŲ VINGRYBĖS IR PROFSĄJUNGŲ GALIA

Dažniausi užsienio įmonių konfliktai su švediškomis profsąjungomis kyla dėl negalėjimo suderinti kolektyvinės sutarties sąlygų su užsienio šalies įstatymais. Paradoksas yra ir tai, jog profsąjungų reikalavimai dažnai prieštarauja ne tik užsienio, bet ir Švedijos mokesčių inspekcijos tvarkai, taikomai užsienio įmonėms.

Pagal ES komandiruočių direktyvas, priimančioje šalyje užskaitomas neto atlyginimas, nežiūrint iš kokių dalių jis susideda.

Švediškos profsąjungos atsisako užskaityti dienpinigius kaip atlyginimą, net jeigu jie apmokestinami gyventojo pajamų mokesčiu Švedijoje.

Profsąjungos reikalauja mokėti švedišką atlyginimą ir dienpinigius papildomai, kas užsienio įmonėms išaugina darbo jėgos kaštus, lyginant su vietinėmis įmonėmis, nemokančiomis dienpinigių.

Dar vienas dažnas nesutarimas – darbo užmokesčio už kasmetines atostogas pinigai. Švedijoje atostoginiai skaičiuojami nuo uždirbto atlyginimo (pagal įstatymą – 12 procentų nuo bruto atlyginimo, o pagal kolektyvinės sutartis – 13 procentų). Lietuvoje atostoginiai skaičiuojami nuo išdirbto laiko, tad laikas, kurį darbuotojas praleidžia komandiruotėje Švedijoje, pagal Lietuvos darbo įstatymus, sudaro pagrindą atostoginių išmokėjimui, į ką švediškos profsąjungos neatsižvelgia ir reikalauja išmokamų švediškų atostoginių. Laikantis kolektyvinės sutarties ir darbo įstatymų Lietuvoje, darbdaviui tai būtų dvigubi atostoginių kaštai. Įmonės, kurios šiuo klausimu kreipėsi į teismą, laimėjo prieš profsąjungas, mat šios nepateikė teismui formulės, kaip suderinti vietinius ir užsienio reikalavimus ir teisingai apskaičiuoti atostoginius.

Jeigu įmonė neatitinka kolektyvinės sutarties sąlygų, kyla rizika sumokėti žalos atlyginimą profsąjungoms.



Žalos apskaičiavimas neturi jokių šabloninių sumų ar nustatyto maksimumo. Jeigu įmonė nesutinka su nurodytu žalos atlyginimu profsąjungai, ji neįgauna teisinio išieškojimo pagrindo. Tokiu atveju profsąjungos imasi kitų veiksmų trukdyti verslą ir versti sumokėti priskaičiuotą žalą: viešina įmonę žiniasklaidos kanaluose, kontaktuoja klientus ir tiekėjus, kad šie nedirbtų su įmone, kuri nesilaiko „švediško darbo modelio“.

Teises veikti profsąjungoms suteikia komandiruočių įstatymas (Lag 1999:678 om utstationering av arbetstagar), leidžiantis tikrinti įmones, nepriklausomai ar jos turi pasirašę kolektyvinę sutartį ar ne. Įstatymas taip pat suteikia teisę „versti įmones, profsąjungoms tinkamais būdais“ pasirašyti kolektyvines sutartis.

Žala apskaičiuojama įvertinant darbuotojų skaičių, dirbtas valandas ir, anot profsąjungų, neprimokėtus atlyginimus bei nuo jų priklausančias kaupiamąjo draudimo įmokas.

PADĖKA

Nuoširdžiai dėkojame Vaidai už jos laiką ir darbą rengiant šio biuletenio tekstą! Tai lietuviško solidarumo ir bendrabiavimo pavyzdys kai siekiam bendro tikslo – padėti Lietuvai.

Skatiname Lietuvos įmones konsultuotis su profesionaliu ir Švedijos įstatymų vingrybėse patyrusiu Consulte kolektyvu!

Teksto autorė:
Vaida Strazda
Verslo teisės Švedijoje juristė
Consulte Baltic group AB vadovė

<https://consulte.nu/>



INTERVIU

SU ŠVEDIJOS STATYBŲ ĮMONĖS EFFEKTRUM AB ĮKŪRĖJAIS, RŪTA KĖDAITYTE IR ROKU STANKUMI

Effektrum AB yra 2019 metais Švedijoje įkurta statybų įmonė dirbanti su naujos statybos projektais, atliekanti renovacijos ir pastatų pertvarkymo darbus visame Stockholmo regione. Šiuo metu įmonėje dirba apie 30 įvairių kompetencijų turinčių darbuotojų iš įvairių EU šalių. 2023 metais Effektrum buvo nominuota geriausios metų įmonės kategorijoje Nynäshamn savivaldybėje.

KADA IR KODĖL NUSPRENDĖTE PASIRAŠYTI SUTARTĮ SU ŠVEDIJOS STATYBŲ PROFSĄJUNGA BYGGNADS?

Su Byggnads sutartį pasirašėme 2020 metų pradžioje, kadangi norėjome įeiti į naujos statybos projektų rinką kaip subrangovai. O dideliuose statybų objektuose beveik visada yra reikalavimas turėti kolektyvinę sutartį, tad tai buvo logiškas ir natūralus žingsnis.

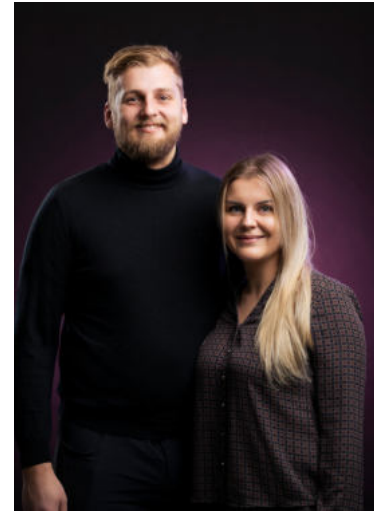
KOKIĄ NAUDĄ SUTARTIS SU PROFSĄJUNGA DUODA JŪSŲ ĮMONEI?

Kolektyvinė sutartis suteikia mums ir mūsų darbuotojams saugumą. Visi žinome, kokios taisyklės yra taikomos darbo vietoje. Tam tikra prasme, darbo vieta tampa patrauklesnė, kai siūlomos konkurencijai neutralios, panašios įdarbinimo sąlygos. Tai taip pat palengvina darbuotojų ir darbdavių bendravimą, klausimų, ginčų ar nesutarimų sprendimą.

KOKIE PAPILDOMI ĮSIPAREIGOJIMAI AR SUNKUMAI KYLA IŠ SUTARTIES SU PROFSĄJUNGA?

Pasirašius sutartį su profsąjunga įmonė yra įpareigota pasirašyti daugiau sutarčių su draudimų, sveikatos ir pensijų organizacijomis. Mes turėjome pasirašyti sutartį su privačia įmonės sveikatos priežiūros organizacija (företagshälsovård). Taip pat Byggnads reikalauja turėti sutartis su draudimų ir pensijų administratoriais, mūsų atveju tai buvo AFA försäkring ir Fora.

Minėtos sutartys ir įsipareigojimai sudaro gan reikšmingą sumą įmonės biudžete, tad tai privaloma atsakingai įvertinti. Bet to, pasirašius sutartį, įsijungia papildomi reguliaciniai ir administraciniai mechanizmai, pvz.: kiekvieną mėnesį privalome Byggnads teikti darbo užmokesčio dokumentus, t.y kiek kiekvienas darbuotojas dirbo ir uždirbo. Taip pat kartą metuose privalome pateikti visų darbuotojų faktiškai išmokėtus atlyginimus, kurie naudojami apskaičiuojant įmonės praėjusių metų draudimo ir profesinės pensijos sumas.



Rokas Stankus ir Rūta Kėdaitytė

Dėl darbo valandų ir atlyginimu reguliavimo įmonės, kartais, gali pasijusti kiek apribotos. Konkretus pavyzdys būtų toks: norėtum vienam darbuotojui šiek tiek pakelti atlyginimą dėl itin gerai atliekamo darbo ir prisiimamų atsakomybių, bet negali, nes Byggnads reikalauja paaiškinimo, kodėl keliami išskirtinai vienam darbuotojui, o ne visiems.

Į KĄ REIKTŲ ATKREIPTI DĖMESĮ PASIRAŠANT SUTARTĮ SU PROFSĄJUNGA?

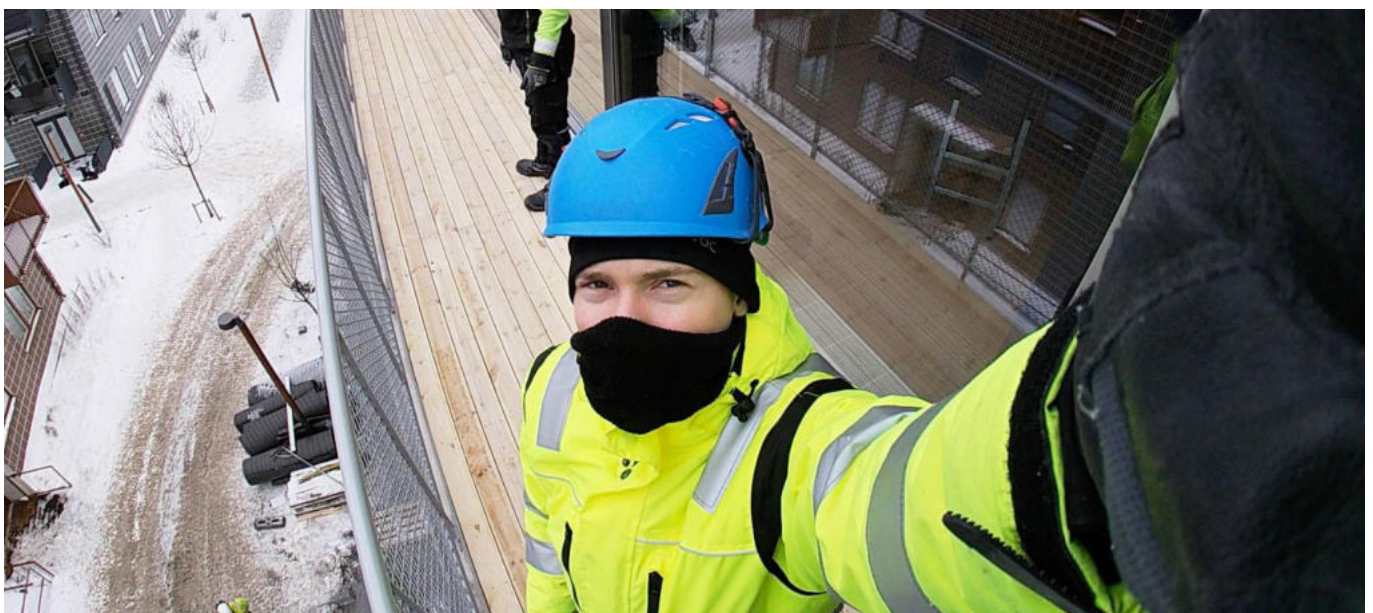
Prieš pasirašant sutartį reikia aiškiai žinoti savo veiklos kryptį ir strategiją. Jei konkrečioje veikloje sutartis su profsąjunga yra privaloma, prieš pasirašant rekomenduotume įsivertinti visus papildomus su tuo susijusius kaštus, bei juos nusimatyti savo biudžete.

AR VISOS MAŽOS IR VIDUTINIO DYDŽIO ĮMONĖS TURĖTŲ PASIRAŠYTI SUTARTĮ SU TOS SRITIES PROFSĄJUNGOMS. PASIDALINKITE SAVO IR SAVO PAŽĪSTAMŲ PATIRTIMI?

Priklauso ko įmonė siekia. Jei kalbėtume apie statybų sektorių, tai įmonės norinčios dirbti su naujos statybos objektais, sutartį pasirašyti privalo, nes to bus reikalaujama beveik visuose dideliuose objektuose. Tačiau jeigu įmonė planuoja dirbti tik su privačiais klientais, sutartis su Byggnads neprivaloma. Tokiu atveju rekomenduotume įsivesti vidines taisykles, kuriose būtų apibrėžiami aiškūs darbuotojo ir darbdavio santykiai bei esminiai elementai (atlyginimai, atostogos, darbo valandos ir viršvalandžiai, bei išėjimo iš darbo taisyklės).

KOKIE PAVOJAI GALI KILTI NESIVADOVAUJANT KOLEKTYVINE SUTARTIMIS SU PROFSĄJUNGA?

Baudos, blogiausiu atveju - net įmonės uždarymas.



INTERVIU

SU VERSLO VYSTYTOJU IR VALDYBŲ NARIU NERIJUM VENCKUM

AR BŪTINA ĮMONEI, STATYBŲ SUBRANGOVEI ŠVEDIJOJE, PASIRAŠYTI KOLEKTYVINĘ SUTARTĮ SU PROFSĄJUNGA?

Pasirašyti sutartį su profsąjunga nėra būtina. Vis dėlto, didžioji dalis Švedijos statybos įmonių, tokios kaip Skanska, NCC, Peab ir kitos, yra susijusios su atitinkamomis profesinėmis sąjungomis, ir tai įpareigoja jas samdyti subrangovus, kurie taip pat turi kolektyvines sutartis su profsąjungomis.

Iš asmeninės patirties galiu pasakyti, kad užsienio įmonių rangovai sutartis su profsąjungomis pasirašo tik jei jų užsakovai to reikalauja. Pamenu, kai pradėjus vieną didelį statybos projektą Stockholmo apskrityje, sulaukėme Byggnads, administracijos vizito. Tačiau klientui griežtai atsisakius su jais bendrauti, profsąjunga liko už statybvietės ribų be leidimo bendrauti su subrangovais. Šioje situacijoje, nei rangovas, nei subrangovas nebuvo profsąjungos nariais. Visgi, profesinės sąjungos stebi didesnius projektus ir intensyviai siekia įtikinti užsakovus, rangovus bei subrangovus pasirašyti sutartis su jais.



Nerijus Venckus

KOKIA YRA SITUACIJA SU LIETUVOS STATYBOS ĮMONĖMIS, DIRBANČIOMIS ŠVEDIJOJE?

Dalis Lietuvos įmonių naudoja darbo jėgos nuomos principą, sutartyse nustatydamos valandinį darbo įkainį. Profsąjungos būtent ir gali kontroliuoti ar teisingai laikomasi šio principo. Tačiau jei sutartis tarp rangovo ir subrangovo yra pasirašytos pagal AB04 “löpande räkning” (t.y. apmokėjimas pagal atliktą darbą) principą, profsąjungos nebegali ir nenori kontroliuoti atliktų darbų kiekių, kokybės bei efektyvumo objekte, taigi ir sutartis su profsąjunga tampa neaktuali.

Visgi, situacija visada priklauso nuo projekto užsakovo ir rangovo nuostatų. Jei sutartis su profsąjunga užsakovams svarbi, Lietuvos įmonės dažnai nusprendžia ją pasirašyti. Tokiu atveju, labai svarbu įvertinti visas papildomas finansines ir administracines išlaidas, susijusias su šiuo sprendimu.

AR GALITE PASIDALINTI KOKIU PAVYZDŽIU KAIP SUTARTIS SU PROFSĄJUNGA PAVEIKĖ PROJEKTO REZULTATUS?

Galiu pasidalinti projekto, vystomo Stokholmo apskrityje, gan neigiamu pavyzdžiu. Projekte dalyvavo tarptautinis generalinis rangovas iš Balkanų šalies, kuris laimėjo konkursą įstatymų leidžiamais įkainiais. Tačiau projekto metu, aikštelėje su vadovybe dialogą pradėjo Byggnads profsąjunga, ko pasekoje, šis rangovas pasirašė su jais sutartį.

Po sutarties pasirašymo, pagal išdėstytas sąlygas ir profsąjungos reikalavimus, įmonė privalėjo pakelti darbuotojams valandinį įkainį, skirti profesinę pensiją ir atlikti kitus įsipareigojimus. Šiuo atveju, projekto užsakovas nekėlė rangovui reikalavimo pasirašyti kolektyvinę sutartį su profsąjunga, tačiau dėl nežinojimo rangovas ją pasirašė. Projekto sąmatai su užsakovu nepasikeitus, projektas tapo nuostolingas.

AR SUSIDŪRĖTE SU KITOMIS PROFSĄJUNGOMIS IR KOKIA BUVO JŪSŲ PATIRTIS SU JOMIS?

Kaip žinia Švedijoje profsąjungų yra ganėtinai daug. Statybų sektoriuje yra profsąjungų, atstovaujančių siauresnes statybos pramonės darbuotojų grupes, pvz: tik elektrikus ar tik dažytojus. Byggnads yra stambiausia ir daugiausia sričių apimanti profsąjunga. Man yra tekę konsultuoti įmones bei jas atsovauti derybose su skirtingomis profesinėmis sąjungomis.

Kartą dalyvavau diskusijoje su Elektrikerna profsąjungos atstovais Öresund mieste, kuriosd metu aptarinėjome tarptautinių kompanijų praktiką Švedijoje. Profsąjungos atstovai pabrėžė, kad Elektrikerna yra finansuojama 99 % Švedijoje gyvenančių ir dirbančių elektrikų, tad ji privalo ginti jų konkurencines teises. Dėl mažesnių valandinių įkainių, tarptautinės kompanijos dažnai nukonkuruoja vietinius rinkos žaidėjus. Todėl vienas iš pagrindinių Elektrikerna profsąjungos uždavinių yra priversti tarptautines kompanijas mokėti vienodą valandinį atlyginimą ir užtikrinti tokias pačias darbo bei socialines sąlygas kaip ir Švedijos įmonės.

Galima sakyti, kad tai yra daugelio profsąjungų tikslas, ir per pastaruosius keletą metų ši veikla lėmė tam tikrus politinius sprendimus, mažinančius užsienio kompanijų konkurencingumą Švedijoje.

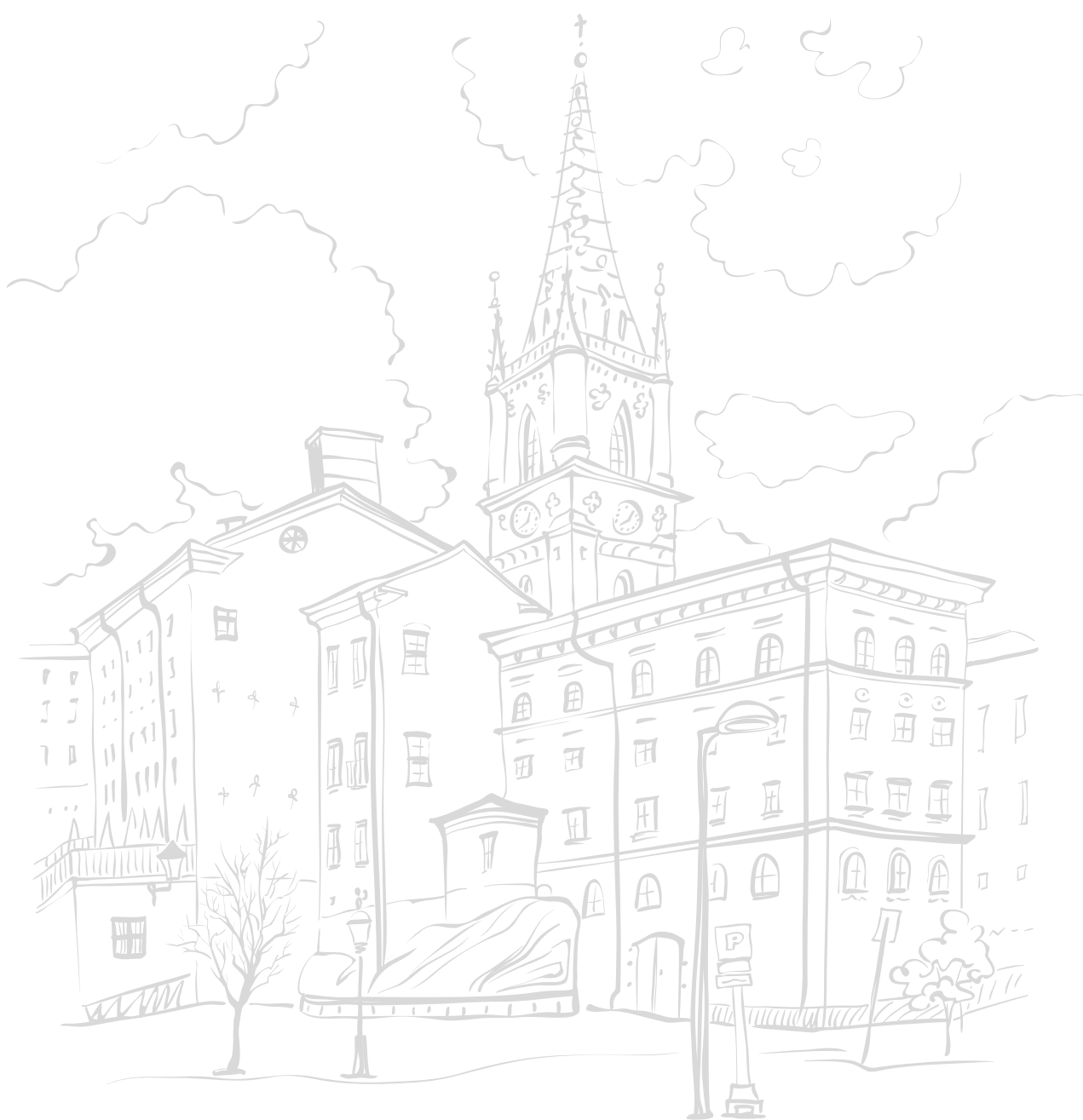
Nuorodos į oficialią informaciją:

<https://sef.se/>

<https://byggnads.se/>

PADĒKA

*Dēkojame visiem intervju teikējams ir jū
īmonēms už skirtą laiką, patarimus ir norą
pakonsultuoti visus, kas į juos kreipsis*



Stockholm Sweden

LAUKITE KITO BIULETENIO

Tai yra antrasis informacinis biuletėnis iš penkių planuojamų LPS klubo įgyvendinamame projekte. Biuletėnių tikslas - informuoti ir šviesti Lietuvos įmones, ypač smulkias ir vidutines, norinčias plėstis Švedijos rinkoje.

Biuletėnius mums padeda parengti ir mus konsultuoja pasirinktos temos ekspertai ir konsultacinės įmonės, kuriems me esame be galo dėkingi už jų savanorišką indėlį. Šį biuletėnį publikuojame lietuvių kalba, nes LPS klubui talkinantys autoriai pateikė tekstus lietuviškai.

LIETUVOS PROFESIONALŲ KLUBAS STOKHOLME – LPS KLUBAS

Esame ne pelno organizacija, jungianti aktyvius Lietuvos diasporos ir kitus profesionalus, kuriems rūpi Lietuva ir kurie nori kartu veikti ir palaikyti vienas kitą. Mūsų pagrindinis veiklos kryptys yra šios:

1. Lietuvos įmonių įgalinimas Švedijoje
2. Lietuvos žinomumas ir įvaizdis Švedijoje
3. Narių tinklaveika ir žinių didinimas.

<https://lpsclub.se/>
info@lpsclub.se



FINANSAVIMAS IR PARTNERIAI

Dėkojame **Švedijos - Lietuvos bendradarbiavimo fondui**, skyrusiam dalinę paramą projekto įgyvendinimui, kurio dėka perdarėme klubo svetainę ir rengiame šią seriją informacinių biuletėnių.

<https://swelitfund.org/>



Sweden-Lithuania
Cooperation Fund

Taip pat labai dėkojame **projekto partneriams**, kurių dėka biuletėniai efektyviau pasiekia tikslinę grupę – Lietuvos smulkias ir vidutines įmones:

Inovacijų agentūra Lietuvoje
<https://inovacijuagentura.lt/>

Švedijos prekybos rūmai Lietuvoje
<https://swedish.lt/>

Vilniaus prekybos, pramonės ir amatų rūmai
<https://www.cci.lt/>

Kauno prekybos, pramonės ir amatų rūmai
<https://chamber.lt/>

Lietuvos Respublikos Ambasada Švedijos Karalystėje
<https://se.mfa.lt/>