

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Brigitos Baltrušaitytės,
V kurso, darbo ir socialinės teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys viešajame sektoriuje
Collective Bargaining and Collective Agreements in the Public Sector**

Darbo vadovė: prof. dr. Daiva Petrylaitė

Recenzentas: prof. dr. Tomas Davulis

Vilnius

2022

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Magistro baigiamajame darbe atskleidžiama ir analizuojama viešojo sektoriaus samprata, nagrinėjami kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių institutai, bei jų ypatumai viešajame sektoriuje. Taip pat, atliekama biudžetiniame sektoriuje ir valstybės tarnyboje sudaromų kolektyvinių sutarčių statistinė analizė bei teisiniu aspektu įvertinamas šių kolektyvinių sutarčių turinys. Statistinės analizės ir kolektyvinių sutarčių turinio vertinimo pagalba atskleidžiamas kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių potencialas bei socialinės partnerystės būklė Lietuvoje.

Pagrindiniai žodžiai: viešasis sektorius, biudžetinis sektorius, valstybės tarnyba, kolektyvinės derybos, kolektyvinės sutartys.

The Master's thesis reveals and analyses the concept of the public sector, examines the institutes of collective bargaining and collective agreements, and their specificities in the public sector. It also provides a statistical analysis of collective agreements concluded in the budgetary sector and in the civil service and assesses the content of these collective agreements from a legal perspective. The statistical analysis and the assessment of the content of the collective agreements reveal the potential of collective bargaining and collective agreements and the state of social partnership in Lithuania.

Key words: public sector, budgetary sector, civil service, collective bargaining, collective agreements.

TURINYS

IŽANGA	5
1. VIEŠOJO SEKTORIAUS SAMPRATA.....	7
2. KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ IR KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ YPATUMAI.....	10
2.1 Kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių samprata	10
2.2 Kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių principai	14
2.3 Kolektyvinių sutarčių funkcijos ir turinio elementai.....	17
3. KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ IR KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ YPATUMAI VIEŠAJAME SEKTORIUJE	20
4. BIUDŽETINIAME SEKTORIUJE SUDAROMŲ KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ ANALIZĖ.....	24
4.1 Biudžetiniame sektoriuje 2017 – 2022 sudarytų kolektyvinių sutarčių statistinė apžvalga.....	24
4.2 Biudžetiniame sektoriuje sudaromų kolektyvinių sutarčių turinio vertinimas	25
4.2.1 Nacionalinė kolektyvinė sutartis	25
4.2.2 Sveikatos sistemos kolektyvinės sutartys.....	26
4.2.3 Švietimo įstaigų kolektyvinės sutartys	30
4.2.4 Kultūros įstaigų kolektyvinės sutartys.....	35
4.2.5 Socialinių paslaugų kolektyvinės sutartys.....	37
5. VALSTYBĖS TARNYBOJE SUDAROMŲ KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ ANALIZĖ 40	
5.1 Valstybės tarnyboje 2017 – 2022 sudarytų kolektyvinių sutarčių statistinė apžvalga	40
5.2 Valstybės tarnyboje sudaromų kolektyvinių sutarčių turinio vertinimas	40
5.2.1 Nacionalinė kolektyvinė sutartis	40
5.2.2 Teisėsaugos kolektyvinės sutartys.....	41
5.2.3 Savivaldybių administracijos kolektyvinės sutartys.....	45
5.2.4 Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos kolektyvinės sutartys	46
IŠVADOS	48

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	49
SANTRAUKA.....	53
SUMMARY.....	54

ĮŽANGA

Darbo aktualumas. Kolektyvinėmis sutartimis yra reguliuojami asmenų santykiai, kurių funkcionavimui yra sukurtas atstovavimo mechanizmas. Šis mechanizmas veikia kaip pagalbinė priemonė perteikiant darbo santykių šalių poreikius ir interesus į norminio teisės akto galią turintį dokumentą – kolektyvinę sutartį. Įstatymų leidėjas, kolektyvine sutartimi suteikia galimybę socialiniams partneriams savarankiškai tarpusavio derybų būdu reguliuoti darbo santykius ir su jais susijusias sąlygas. Kolektyvinių sutarčių sudarymas Lietuvoje yra paplitęs reiškinys, taigi jų efektyvumas viešajame sektoriuje atskleidžiamas atliekant kolektyvinių sutarčių statistinę bei turinio analizę.

Darbo tikslas. Šio darbo tikslas – atskleisti kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių ypatumus viešajame sektoriuje.

Šiame darbe keliami **uždaviniai**:

- 1) Atskleisti viešojo sektoriaus sampratą;
- 2) Išanalizuoti kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių institutus;
- 3) Aptarti kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo ypatumus biudžetiniame sektoriuje ir valstybės tarnyboje;
- 4) Pateikti viešajame sektoriuje sudaromų kolektyvinių sutarčių statistinę bei turinio analizę.

Darbo objektas. Kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys, sudaromos viešajame sektoriuje.

Tyrimo metodai

1. Lingvistiniu metodu atliekama įstatymų leidėjo pateiktų sąvokų analizė bei šių sąvokų vertinimas.
2. Lyginamuoju metodu lyginami teisiniai požiūriai, siekiant pažinti šių požiūrių tarpusavio santykį, taip pat lyginamas ir kolektyvinių sutarčių, sudaromų viešajame sektoriuje turinys, atsižvelgiant į galiojantį teisinį reguliavimą.
3. Sisteminės analizės metodu siekiama atskleisti viešajame sektoriuje vedamų kolektyvinių derybų ir sudaromų kolektyvinių sutarčių ypatumus atliekant tarptautinės ir nacionalinės teisės aktų analizę.
4. Apibendrinimo metodo pagalba apibendrinama naudota literatūra, pateikiant šio rašto darbo temai aktualias išvadas.

5. Loginis metodas šiame darbe naudojamas tiriant bei nagrinėjant norminę ir specialiąją literatūrą.

Darbo originalumas. Mokslinėje literatūroje ir Vilniaus universiteto absolventų magistro darbuose kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių tema yra nagrinėjama pakankamai išsamiai, tačiau paskutinį kartą kolektyvinių sutarčių turinio vertinimo analizė buvo atlikta 2020 metais, R. Krasausko moksliniame straipsnyje „Lietuvoje sudaromų kolektyvinių sutarčių turinys: teisiniai aspektai“. Taigi šio darbo originalumas pasižymi ne tik naujos kolektyvinių sutarčių statistinės analizės bei turinio vertinimo pateikimu, bet ir tuo, kad jame atskleidžiama viešojo sektoriaus samprata, kuri Lietuvos nacionaliniuose teisės aktuose nėra pateikiama.

Svarbiausi šaltiniai. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, Europos socialinė chartija (pataisytoji), Europos pagrindinių teisių chartija, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas bei kiti norminiai teisės aktai, mokslininkų darbai ir kolektyvinės sutartys.

1. VIEŠOJO SEKTORIAUS SAMPRATA

Lietuvos nacionaliniuose teisės aktuose nėra pateikiama viešojo sektoriaus samprata, tačiau ją galima išvesti iš kitų šio reiškinio sudedamųjų elementų, kaip antai subjektai. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatymo 2 straipsnio 22 dalimi, viešojo sektoriaus subjektais yra laikomi: valstybė, savivaldybės, biudžetinės įstaigos, pelno nesiekiantys juridiniai asmenys, kuriems valstybė, savivaldybės ar biudžetinės įstaigos daro lemiamą poveikį, pelno nesiekiantys juridiniai asmenys, kuriems vienas ar keli (kartu) minėto straipsnio 22 dalies 4 punkte nurodyti pelno nesiekiantys juridiniai asmenys daro lemiamą poveikį, taip pat išteklių fondai, mokesčių fondai ar fondų fondai. Pagal Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymo 2 straipsnio 3 dalį, valstybės ir savivaldybių įmonių tikslas yra teikti viešąsias paslaugas, gaminti produkciją ir vykdyti kitą veiklą siekiant tenkinti viešuosius interesus. Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad biudžetinė įstaiga – tai ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, įgyvendinantis valstybės ar savivaldybės funkcijas ir išlaikomas iš valstybės ar savivaldybės biudžetinių asignavimų, taip pat iš Valstybinio socialinio draudimo fondo, Privalomojo sveikatos draudimo fondo biudžetų ir kitų valstybės pinigų fondų lėšų.

Be to, nors Lietuvos nacionaliniuose teisės aktuose viešojo sektoriaus samprata ir nepateikiama, jos formuluočių galima rasti „*soft law*“ dokumentuose, tokiuose kaip Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2016 – 2019 m. viešojo sektoriaus ataskaita, kurioje nurodyta, kad viešasis sektorius – tai iš valstybės ar savivaldybės biudžetų tam tikra forma išlaikomų ir remiamų institucijų ir įstaigų visuma, skirta viešajam interesui realizuoti – teikti naudą visai visuomenei, užtikrinant konkrečioje valstybėje gyvenančių žmonių gerovę (Vidaus reikalų ministerija, 2020, p. 6).

Taigi viešasis sektorius yra iš valstybės ar savivaldybių biudžetų išlaikomų institucijų visuma, kurių tikslas yra teikti viešąsias paslaugas bei tenkinti viešuosius interesus. Tai, kad biudžetinių įstaigų darbuotojai yra viešojo sektoriaus subjektai patvirtina Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas (toliau – Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas), kuris reguliuoja biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo santykius. Taip pat, faktą, kad biudžetinių įstaigų darbuotojai yra viešojo sektoriaus subjektai patvirtinta ir minėto įstatymo 1 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta

nuostata, kurioje nurodyta, kad šis įstatymas nustato valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų, finansuojamų iš valstybės biudžeto, savivaldybių biudžeto, Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto ir kitų valstybės įsteigtų pinigų fondų lėšų (toliau – biudžetinės įstaigos), darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sąlygas ir dydžius, materialines pašalpas, darbuotojų pareigybių lygius ir grupes, kasmetinį veiklos vertinimą, taip pat įstatymų pagrindais sudarytų komisijų finansuojamų iš valstybės ir savivaldybių biudžetu, pirmininkų, pirmininkų pavaduotojų ir narių atlygį už darbą.

Nors darbo santykiai yra reglamentuojami Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – Darbo kodeksas), Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas reglamentuoja ypatumus, susijusius su darbo santykiais pagal darbo sutartis valstybės ar savivaldybių institucijose.

Viešajame sektoriuje dirbančiais (tarnaujančiais) asmenimis yra ir valstybės tarnautojai, kurių veikla reglamentuojama specialių įstatymų. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo (toliau – Valstybės tarnybos įstatymas) 2 straipsnio 11 dalyje pateikiamas valstybės tarnybos apibrėžimas, pagal kurį, valstybės tarnyba yra valstybės ir savivaldybių institucijose pareigas einančių asmenų profesinė veikla, kuria atliekamos viešojo administravimo funkcijos arba užtikrinamas diplomatinės tarnybos institucijų ar prekybos atstovybių užsienyje funkcionavimas, arba padedama valstybės ar vietos valdžią įgyvendinantiems asmenims atlikti jiems nustatytas funkcijas, išskyrus ūkinio ir (ar) techninio pobūdžio funkcijas. Reikalinga paminėti, kad valstybės tarnautojų veikla reglamentuojama ne tik Valstybės tarnybos įstatymo. Įstatymų leidėjas šiuo teisės aktu reguliuoja tik dalies valstybės tarnautojų veiklą. Šis įstatymas be išimčių yra taikomas karjeros, politinio (asmeninio) pasitikėjimo, pakaitiniams valstybės tarnautojams bei įstaigų vadovams. Valstybės tarnybos įstatymu yra nustatomi pagrindiniai valstybės tarnybos principai, valstybės tarnautojų teisės ir pareigos, atsakomybė, darbo užmokestis, socialinės ir kitos garantijos bei valstybės tarnybos valdymo teisiniai pagrindai. Kita valstybės tarnautojų rūšis – statutiniai valstybės tarnautojai. Jų statusą bei veiklą reglamentuoja Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas (toliau – Vidaus tarnybos statutas), kurio paskirtis yra nustatyti vidaus tarnybos principus, vidaus tarnybos sistemos pareigūnų statusą, priėmimą į tarnybą ir atleidimą iš tarnybos, priėmimą į statutines profesinio mokymo įstaigas ir mokymąsi jose, vidaus tarnybos sistemos pareigūnų atsakomybę, skatinimą, darbo užmokestį, socialines ir kitas garantijas,

profesinių sąjungų veiklos statutinėse įstaigose ypatumus, valstybės tarnautojų ir darbuotojų priėmimo į pareigas statutinėse įstaigose ypatumus.

Nagrinėjant valstybės tarnybos sampratą, reikalinga pateikti Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo (toliau – Konstitucinis Teismas) nustatytus kriterijus, kurie riboja asmenų, laikomų valstybės tarnautojais ratą: 1) teisingumą vykdantys asmenys ir politikai; 2) viešojo administravimo ir / arba viešųjų paslaugų teikimo funkcijas vykdantys asmenys. Anot Konstitucinio Teismo, valstybės tarnautojai yra ypatinga socialinė grupė, kurios specifika lemia valstybės tarnybos paskirtis ir visuomeninis reikšmingumas, dėl to valstybės tarnautojų teisinis statusas, teisių ir laisvių, kurias jie turi pagal Konstituciją ir įstatymus, įgyvendinimas negali neturėti reikšmingų ypatumų (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas). Be kita ko, analizuojant valstybės tarnybą, svarbu išanalizuoti ir mokslinėje literatūroje pateikiamas siaurąją bei plačiąją valstybės tarnybos sampratas. Pasak N. Glebovės, pagal tai, kokius santykius reguliuoja specialūs įstatymai ir kokie asmenys laikomi valstybės tarnautojais, galima skirti plačiąją valstybės tarnybos sampratą – tai visų valstybės tarnautojų veikla, vykdant jiems pavestas funkcijas, o valstybės tarnautojo sąvoka apima visus dirbančiuosius (tarnaujančius) asmenis, kurie dirba (tarnauja) valstybės ir savivaldybės institucijose ar įstaigose ir gauna atlyginimą iš valstybės ar savivaldybės biudžetų. Pagal siaurąją valstybės tarnybos sampratą, valstybės tarnyba suprantama kaip asmenų veikla, kuria tiesiogiai įgyvendinama valstybės, jos aparato ar atitinkamos institucijos uždaviniai ir funkcijos valstybės valdymo srityje (Glebovė, 2010, p. 132). D. Petrylaitė pateikia bendresnį valstybės tarnybos apibrėžimą. Valstybės tarnyba – tai sudėtingas, mišrus teisės institutas, apimantis konstitucinės, administracinės ir darbo teisės normas (Petrylaitė, 2008, p. 10).

Atsižvelgiant į Konstitucinio Teismo, Valstybės tarnybos įstatymo, Vidaus statuto bei skirtingų autorių pateiktus valstybės tarnybos apibrėžimus galima teigti, kad valstybės tarnyba yra ypatinga, specialių įstatymų reguliuojama socialinė veikla, kuria užsiimantys (tarnaujantys) asmenys išsiskiria tam tikromis tik jiems būdingomis savybėmis. Valstybės tarnautojai laikomi ypatinga socialine grupe, todėl, kad jų funkcijos yra itin glaudžiai susijusios su viešuoju administravimu bei valdingais įgaliojimais, priešingai nei valstybės ar savivaldybių įstaigų darbuotojų, kurie atlikdami savo pareigas atlieka ūkinio ir (ar) techninio pobūdžio funkcijas.

2. KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ IR KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ YPATUMAI

2.1 Kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių samprata

Teisė į kolektyvines derybas įtvirtinama tarptautiniuose ir nacionaliniuose teisės aktuose. Vienas iš tarptautinių teisės aktų, reglamentuojančių kolektyvines derybas yra Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, kurios 12 straipsniu užtikrinama susirinkimų ir asociacijų laisvė, 27 straipsniu užtikrinama darbuotojų teisė į informaciją ir konsultacijas įmonėje. Minėtos chartijos 28 straipsnyje nustatyta, kad darbuotojai ir darbdaviai arba atitinkamos jų organizacijos pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius teisės aktus bei praktiką turi teisę derėtis ir atitinkamu lygiu sudaryti kolektyvinius susitarimus, o interesų konflikto atveju imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant streikus, savo interesams apginti. Tai reiškia, kad šiuo straipsniu yra užtikrinama kolektyvinių veiksmų teisė ir teisė į kolektyvines derybas.

Kitas tarptautinis teisės aktas reglamentuojantis kolektyvinių derybų institutą – Europos socialinė chartija (pataisytoji), kurios 6 straipsnyje įtvirtinta, kad kolektyvinių derybų šalys, siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinama teisė į kolektyvines derybas įsipareigoja skatinti rengti bendras darbuotojų ir darbdavių konsultacijas, skatinti, kai yra būtina ir tikslinga, sukurti savanoriškų derybų tarp darbdavių arba darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų mechanizmą siekiant kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir darbo sąlygas, skatinti sukurti ir panaudoti atitinkamą taikinimo ir savanoriško arbitražo mechanizmą darbo ginčams spręsti. Be to, šiuo straipsniu pripažįstama ir darbuotojų bei darbdavių teisė veikti kolektyviai kilus interesų konfliktams, teisė streikuoti, laikantis įsipareigojimų pagal anksčiau sudarytas kolektyvines sutartis.

Svarbiausiomis Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijomis įgyvendinant socialinę partnerystę yra laikomos:

1. 1948 m. Konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“;
2. 1949 m. Konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas“;
3. 1981 m. Konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“.

TDO Konvencijoje Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ yra įtvirtintas kolektyvinių derybų apibrėžimas. Kolektyvinės derybos – tai procesas nustatantis visas

derybas tarp darbdavio, darbdavių grupės ir vienos ar daugiau darbdavių organizacijų, iš vienos pusės, ir vienos ar daugiau darbuotojų organizacijų, iš kitos pusės, kuriomis norima nustatyti darbo ir priėmimo į darbą sąlygas ir (arba) reguliuoti santykius tarp darbdavių ir darbuotojų ir (arba) reguliuoti santykius tarp darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos arba organizacijų. Nagrinėjant kolektyvines derybas, reikšminga yra ir minėtas TDO Konvencijas papildanti 1981 m. Rekomendacija Nr. 163 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“, kurioje nurodyta, kokių priemonių turi imtis valstybės, siekiant skatinti kolektyvines derybas.

Iš to kas pasakyta darytina išvada, kad tarptautiniai teisės aktai, reglamentuojantys kolektyvinius darbo santykius yra reikšmingi ir nacionalinei darbo teisei, kadangi jais sukuriama pagrindas socialinio dialogo įtvirtinimui valstybėje, taip pat, valstybės prisiima ir tam tikrus tarptautinių teisės aktų priskirtus įsipareigojimus. Šių įsipareigojimų laikymasis užtikrina socialinės partnerystės skatinimą ir gyvavimą.

Kadangi nacionalinė teisė yra saistoma tarptautinės teisės aktų, kolektyvinės derybos reglamentuojamos ir Lietuvos darbo teisėje. Darbo kodekso 187 straipsnis įtvirtina darbdavių, darbdavių organizacijų, profesinių sąjungų ir profesinių sąjungų organizacijų teisę Darbo kodekso tvarka inicijuoti kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo ar pakeitimo ir jose dalyvauti bei sudaryti kolektyvines sutartis. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 12 straipsnis įtvirtina profesinių sąjungų teisę sudaryti kolektyvines sutartis su darbdavių organizacijomis. Taigi galima teigti, kad kolektyvinės derybos Lietuvoje egzistuoja ir yra skatinamos. Skatinimas vyksta konsultuojant bei remiant profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų bendradarbiavimą, nepažeidžiant šių subjektų savarankiškumo. Tai reiškia, kad šalims suteikiama galimybė pačioms nustatyti sutartinį darbo santykių reguliavimą, siekiant sudaryti rašytinius susitarimus dėl darbuotojų užimtumo, perkvalifikavimo, darbo organizavimo ar apmokėjimo, darbo ir gyvenimo sąlygų gerinimo bei kitų klausimų, nepažeidžiant imperatyvių darbo teisėje įtvirtintų taisyklių.

Be kita ko, darbo teisės doktrinoje egzistuoja skirtingos kolektyvinių derybų definicijos, tačiau mokslininkai savo moksliniuose darbuose išvien sutinka su šio instituto ypatinga reikšme darbo teisei ir jo esmę aiškina vienodai. Anot R. Krasausko, kolektyvinės derybos yra tęstinis procesas, kurio metu skirtingos kolektyvinės sutarties šalių nuomonės dėl sutartyje įtvirtinamų sąlygų gali būti derinamos taikant įvairias poveikio priemones (Krasauskas, 2009, p. 142), o pasak N. Kasiliausko, kolektyvinės derybos yra pagrindinė

socialinės partnerystės forma, kuria suteikiama teisė laisvai derėtis su darbdaviais dėl esminių darbo sąlygų ir šių sąlygų gerinimo (Kasiliauskas, 2006, p. 59). Taigi nors šių autorių pateikti apibrėžimai, kaip ir minėta, skiriasi, tačiau abiejuose išvelgiama kolektyvinių derybų nauda, kadangi šalys šio proceso metu, derindamos savo interesus, gali tartis dėl esminių darbo sąlygų ir šių sąlygų gerinimo.

Apibendrinant TDO, nacionalinės teisės aktuose ir darbo teisės doktrinoje pateiktas kolektyvinių derybų sampratas, galima teigti, kad kolektyvinės derybos yra laikomos ypatingu procesu, kurio metu šalys derasi dėl atitinkamų elgesio taisyklių nustatymo norminio teisės akto galią turinčiame teisės akte. Kolektyvinių derybų institutu yra siekiama vieningo tikslo socialinio ir ekonominio gyvenimo srityse. Bendradarbiavimas yra neišvengiamas demokratinėje visuomenėje ir veikia kaip pagalbini priemonė siekiant šalių susitarimo užtikrinant papildomas teises bei garantijas. Derybas galima laikyti palankiu instrumentu, kuriuo siekiama darbdavių ir darbuotojų interesų pusiausvyros, darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo pritaikymo įstaigos poreikiams ir pan., tačiau svarbu, kad kolektyvinės derybos atspindėtų realią situaciją bei nesukurtų butaforinių ar net komplikuočių padarinių.

U. Liukkunen teigimu, kolektyvinės derybos yra teisinė procedūra, turinti įtakos kokybiškam socialiniam dialogui bei rezultato pasiekimui (Liukkunen, 2019, p. 7). Galima teigti, kad kolektyvinių derybų tikslas yra kolektyvinės sutarties pasirašymas, o kolektyvinėse derybose dėl sutarties sudarymo yra tariamasi ne tik dėl sąlygų, suteikiančių daugiau socialinių ir ekonominių garantijų darbuotojams, tačiau taip pat yra nustatomos ir procedūrinės sąlygos, kuriomis užtikrinamas ginčų sprendimo reguliavimo mechanizmas tarp šalių. Konkretūs ginčų sprendimo mechanizmai, įtraukti į kolektyvines sutartis atspindi tinkamą socialinės partnerystės administravimą ir įgyvendinimą bei yra esminiai šio instituto elementai (Liukkunen, 2019, p. 7).

TDO Rekomendacijoje Nr. 91 pateikiamas kolektyvinės sutarties apibrėžimas, pagal kurį kolektyvinė sutartis – tai rašytinis susitarimas, kuris sudaromas tarp vienos ar kelių darbuotojų atstovaujančių organizacijų ar įgaliotų darbuotojų atstovų ir darbdavio ar jų grupės arba vienos ar kelių darbdavio organizacijų. Minėtu rašytiniu susitarimu gali būti susitariama dėl darbo, įdarbinimo ir kitų sąlygų. Darbo kodekso 190 straipsnyje nustatyta, kad kolektyvinė sutartis – tai darbo teisės normos, šalių tarpusavio teises, pareigas ir atsakomybę nustatantis rašytinis susitarimas, kurį sudaro profesinės sąjungos, darbdaviai ir jų organizacijos. Pasak N. Kasiliausko ir D. Petrylaitės, bendriausia prasme kolektyvinę

sutartį galima vertinti kaip socialinių partnerių susitarimą, reguliuojantį darbo ir glaudžiai su juo susijusius socialinius ir ekonominius santykius nacionaliniu, šakos, teritoriniu ar įmonės lygiu (Kasiliauskas, 2006, p. 87, Petrylaitė, 2008, p. 57), o anot H. C. Black, kolektyvinė sutartis – tai susitarimas tarp kolektyvinių derybų šalių, kuriame reglamentuojamos darbo sąlygos, nustatomos darbo santykių šalių tarpusavio teisės ir pareigos. Taip pat, kolektyvinė sutartis yra vykdytinas dokumentas, privalomas ją sudariusiems šalims (Black, 1996, p. 263).

Iš TDO, Darbo kodekso ir skirtingų autorių pateiktų kolektyvinės sutarties sąvokų galima daryti išvadą, kad kolektyvinė sutartis yra ypatingas teisinis dokumentas, turintis norminio teisės akto galią, kuriuo darbo sutarties šalims suteikiama galimybė susitarti dėl naujų papildomų teisių ir garantijų, neįtvirtintų įstatymuose ir kituose teisės aktuose. Kolektyvinės sutarties institutas svarbus ne tik darbuotojams, kaip ekonomiškai silpnesnėms darbo santykių šalims, bet ir darbdaviams, kadangi derybų būdu šalys turi galimybę susitarti dėl naudingų rezultatų, atspindinčių jų įvykusį socialinį dialogą ir suderintą valią. Darbuotojams gali būti suteikiamos ne tik papildomos socialinės garantijos, bet numatomos ir pareigos, pavyzdžiui, pareiga nestreikuoti, jeigu yra vykdomi visi įsipareigojimai, dėl kurių šalys yra susitarusios kolektyvinėje sutartyje.

Analizuojant kolektyvinių sutarčių sampratą, reikalinga išanalizuoti ir kolektyvinių sutarčių rūšis. Anot T. Davulio, kalbant apie kolektyvinių sutarčių reglamentavimą Lietuvoje, reikia pabrėžti, kad Lietuvos teisinėje sistemoje ryškus tam tikras kolektyvinių sutarčių reguliavimo dvilypumas. Darbo kodekso 191 straipsnis „Kolektyvinių sutarčių rūšys“ įvardija tokias kolektyvinių sutarčių rūšis: nacionalinė (tarpšakinė); teritorinė, šakos (gamybos, paslaugų, profesinė) ar darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis. Darbo kodekso nustatytos teisinio reguliavimo konstrukcijos leidžia teigti esant dvi pagrindines kolektyvinių sutarčių rūšis. Tai aukštesniu negu įmonės lygiu sudaromos kolektyvinės sutartys (nacionalinės, šakos ar teritorinės) ir darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys. Minėtas teisinio reguliavimo dvilypumas pasireiškia tuo, kad Lietuvos įstatymų leidėjas pateikia dvi skirtingas kolektyvinės sutarties sąvokas. Pirmoji iš jų skirta apibrėžti aukštesniu negu darbdavio lygiu (tai yra šakoje, teritorijoje ar nacionaliniu lygiu) sudaromas kolektyvines sutartis. Pagal Darbo kodekso 192 straipsnio 2, 3 ir 4 dalis nacionalinė, šakos ir teritorinė kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas, sudaromas tarp profesinių sąjungų organizacijų ir darbdavių organizacijų. Tuo tarpu pagal Darbo kodekso 192 straipsnio 5 dalį darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinė sutartis yra rašytinis

susitarimas sudaromas tarp profesinės sąjungos, veikiančios darbdavio lygmeniu ir darbdavio. Vis dėlto dvejopas reguliavimas atsiskleidžia ne tik sutarčių apibrėžimuose, bet ir per skirtingas teisės normas, reguliuojančias abiejų kolektyvinių sutarčių rūšių turinio ypatumus (Darbo kodekso 193 straipsnis) ir taikymo sritį (Darbo kodekso 197 straipsnis) (Davulis, 2007, p. 447-448).

Reziumuojant galima sutikti su T. Davulio teigimu, kad nacionalinėje teisėje egzistuoja dvi pagrindinės kolektyvinių sutarčių rūšys, t.y. aukštesniu negu darbdavio lygmeniu sudaromos kolektyvinės sutartys ir darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys. Kolektyvinės sutarties rūšis priklauso nuo subjektų, kurie šią sutartį sudaro, rato. Be kita ko, galima sutikti ir su kolektyvinės sutarties kaip dvilypio darbo teisės šaltinio pobūdžiu, kadangi tai atsispindi tiek skirtinguose atitinkamos kolektyvinės sutarties rūšies apibrėžimuose, tiek skirtingame teisiniame reguliavime.

2.2 Kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių principai

Tarptautiniai ir nacionaliniai teisės aktai nepateikia vieno baigtinio socialinio dialogo principų sąrašo. Pats socialinis dialogas yra sudėtingas demokratinis procesas, grindžiamas tiek visuotinai priimtais demokratinės visuomenės, tiek konkrečiai darbo santykiams reguliuoti skirtais principais (Petrylaitė, 2008, p. 40).

Tarptautiniuose teisės dokumentuose, tokiuose kaip TDO konvencijos ir rekomendacijos yra įtvirtinami tokie pagrindiniai principai, kaip: vienijimosi laisvės principas, laisvo organizacijos pasirinkimo principas, organizacijų veiklos laisvės principas, organizacijos darbuotojų apsaugos ir nediskriminavimo principas, kolektyvinių derybų laisvės principas.

TDO Konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ įpareigoja TDO organizacijos narius pritarti pagrindiniam laisvų kolektyvinių derybų principui. Šioje Konvencijoje įtvirtintos darbuotojų ir darbdavių teisės jungtis į organizacijas be kišimosi į jų steigimo, veiklos bei valdymo reikalus. Konvencijos 2 straipsnyje įtvirtintoje nuostatoje pažymima, kad kišimosi veiksmais yra laikomi veiksmai, kuriais skatinama steigti darbuotojų organizacijas, vadovaujamas darbdavių arba jų organizacijų, taip pat remti darbuotojų organizacijas finansiškai ar kitokiu būdu norint, kad šios organizacijos taptų darbdavių arba jų organizacijų kontroliuojamos. Taigi darytina išvada, kad kišimosi į steigimo, veiklos bei valdymo

reikalus draudimas suponuoja kolektyvinių derybų primetimo šalims draudimą, kadangi kolektyvinės derybos turi būti vedamos tik vadovaujantis šalių savanoriškumo principu, kuris reiškia, kad niekas negali būti verčiamas sudaryti kolektyvinę sutartį, kurios turinys neatspindi bent vienos iš šalių valios bei interesų.

Kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių principų kontekste reikšminga pateikti ir Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo (toliau – Lietuvos Aukščiausiasis Teismas) išaiškinimą, kuriame pažymėta, kad šalys, pradėdamos derėtis turi suvokti, kad bendras sprendimas gali būti ir nepriimtas, nepaisant sąžiningų pastangų susitarti, t.y. vien ta aplinkybė, kad šalys derybose nepriėmė abi šalis tenkinančio sprendimo, savaime nereiškia nesąžiningų derybų. Anot Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, kolektyvinių derybų sąžiningumo principas reiškia pastangas pasiekti susitarimą, dorą ir konstruktyvų elgesį vedant derybas, nepateisinamo derybų vilkinimo vengimą ir abipusį prisiimtų įsipareigojimų gerbimą, sąžiningai atsižvelgiant į derybų rezultatus. Sąžiningumo principas Darbo kodekse įtvirtintas vadovaujantis TDO konvencijos Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ nuostatomis. TDO Asociacijų laisvės komitetas, atkreipdamas dėmesį į svarbą, kurią jis skiria pareigai dalyvauti derybose gera valia, yra nustatęs šiuos principus: 1) svarbu, kad darbdaviai ir profesinės sąjungos derybose dėtų visas pastangas, jog būtų pasiektas susitarimas, be to, realios ir konstruktyvios derybos yra būtinas komponentas sukurti ir palaikyti šalių abipusio pasitikėjimo ryšį; 2) derybose turi būti vengiama bet kokių nepagrįstų delsimų; 3) susitarimai turėtų susaistyti šalis (Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. kovo 6 d. nutarimas).

Taigi, socialinės partnerystės principai darbo teisėje yra objektyviai egzistuojantys, atpažinti ir apibrėžti, tačiau nacionaliniuose teisės aktuose šie principai įtvirtinti ne visi ir nėra itin išsamiai detalizuojami. Bendrieji darbo santykių teisinio reguliavimo principai suponuoja socialinės partnerystės principų egzistavimo platesnį spektrą, kadangi kaip teigia N. Kasiliauskas, sunku įsivaizduoti socialinės partnerystės įgyvendinimą, jei nėra užtikrinama asociacijų laisvė, šalių bendradarbiavimas įvairiais lygmenimis, darbo santykių šalių lygybė, tinkamas šalių atstovavimas, savanoriškas įsipareigojimų laikymasis, taikus darbo ginčų sprendimas ir kiti principai. Pasak N. Kasiliausko, socialinė partnerystė yra vienas svarbiausių darbo teisės institutų, turinčių savo principus, papildančius bendruosius teisinių santykių reglamentavimo principus, įtvirtintus Darbo kodekso 2 straipsnyje, bei juos plėtoja. Socialinės partnerystės principai suvokiami kaip esminės, bendriausios nuostatos, kuriomis turi vadovautis socialiniai partneriai – darbdavių

ir darbuotojų atstovai – tarpusavio santykius grįsdami bendradarbiavimu ir abipusiu sutarimu. Šie principai taikomi taip pat ir valstybei, kuri įstatymų nuostatomis reguliuoja darbo ir su juo susijusius santykius (Kasiliauskas, 2006, p. 15). Atsižvelgiant į tai, socialinės partnerystės principus galima laikyti atskaitos tašku, kuris užtikrina tinkamą kolektyvinių derybų procesą ir šalių elgesį.

Darbo kodekso 161 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad įgyvendinant socialinę partnerystę, privalo būti laikomasi šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams, savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis saistančius įsipareigojimus, įsipareigojimų realaus įvykdymo ir kitų principų. Darbo kodekso 161 straipsnio 2 dalyje įtvirtinto savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis saistančius įsipareigojimus principas reiškia teisę derybų šalims laisvai pasirinkti ir svarstyti klausimus, sudarančius kolektyvinės sutarties turinį, t.y. sutarties turinį nustato pačios sutarties šalys (Dambrauskienė, 2003, p. 11-12).

Kitas svarbus principas – galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo principas, kuris reiškia normų paisymą, t.y. įstatymo taikymą visiems derybų dalyviams ir kolektyvinės sutarties šalims. Galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo principas reiškia ir tai, kad kolektyvinę sutartį pasirašiusios šalys nesiderės ir nepasirašys jokių sutarčių, jei tie klausimai reguliuojami įstatymo galią turinčiomis normomis (Dambrauskienė, 2003, 12). Be to, Konstitucinis Teismas pažymi, kad valstybės pareiga – užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu bei socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės pusės, teises (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas). Dėl šios priežasties, galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo principą galima apibūdinti kaip tokį, kuris nustato šalių pareigą laikytis bent minimalių teisės aktuose įtvirtintų standartų, dėl kurių kolektyvinės sutarties šalys neturi galimybės derėtis, nebent siekiama suteikti geresnes sąlygas. Kolektyvine sutartimi šalys negali susitarti dėl blogesnių nuostatų, nei įtvirtinta įstatymuose, išskyrus vieną išimtį. *In peius* principas suteikia galimybę kolektyvinių derybų šalims nukrypti nuo imperatyvių darbo teisės taisyklių sudarant nacionalines, šakos ar teritorinio lygmens kolektyvines sutartis (Darbo kodekso 193 straipsnis).

Kolektyviniams darbo santykiams reikšmingas ir šalių lygiateisiškumo principas, kuris reiškia, kad bet kuri šalis gali pareikšti iniciatyvą derėtis ir sudaryti kolektyvinę sutartį, be to, šalių atstovai yra lygūs tiek derybų metu, tiek pasirašydami sutartį. Taigi šis

principas kolektyvinių derybų proceso metu užtikrina darbuotojų, kaip silpnesnių darbo santykių šalių lygybę derėtis dėl geresnių darbo sąlygų ir kitų garantijų bei užtikrina, kad kiekviena sutartį sudaranti šalis turėtų po tiek pat balsų (Dambrauskienė, 2003, 12).

Apibendrinant, kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių principų reikšmė yra nepaneigiama, kadangi bendrųjų darbo teisinių santykių ir socialinės partnerystės principų pagalba yra sukuriamas mechanizmas, kuriuo socialiniai partneriai remiasi siekdami tinkamo bei efektyvaus kolektyvinių derybų proceso ir savo teisių įgyvendinimo.

2.3 Kolektyvinių sutarčių funkcijos ir turinio elementai

Kolektyvinė sutartis, kaip norminis teisės dokumentas, privalo atlikti tokiam dokumentui būdingas funkcijas tam, kad būtų galima jį pripažinti efektyviu kolektyvinės darbo teisės šaltiniu, galinčiu kontroliuoti sutarties šalių darbo santykius.

Anot D. Petrylaitės, kolektyvinės sutartys, kaip specifiniai teisės aktai, atlieka keletą tarpusavyje susijusių funkcijų (Petrylaitė, 2008, p. 58):

1. Apsauginė funkcija pasireiškia tuo, kad kolektyvinė sutartis apsaugo darbuotojus nuo ekonomiškai stipresnio darbdavio savivalės nustatant darbo sąlygas, kadangi veikdami pavieniui darbuotojai nepasiektų to, ką gali gauti sujungę savo reikalavimus darbdaviui;
2. Socialinės partnerystės funkcija – kolektyvinės sutarties sudarymo momentas reiškia sėkmingą kolektyvinių derybų proceso pabaigą ir šalių kompromiso pasiekimą. Tai tam tikru laipsniu užtikrina stabilumą ir socialinę taiką. Galiausiai kolektyvinę sutartinę reguliavimą tam tikra prasme galima laikyti priemone, užtikrinančia sutarimą visoje visuomenėje;
3. Normų kūrimo funkcija – atlikdamos šią funkciją, kolektyvinės sutartys papildo įstatymų ir poįstatyminių teisės aktų nuostatus, užpildo įstatymų spragas, orientuoja ir nukreipia įstatymų leidėją reikiama linkme tobulinant darbo įstatymus bei poįstatyminius teisės aktus (Petrylaitė, 2008, p. 58).

Taigi kolektyvinė sutartis yra įvykusio kokybiško socialinio dialogo atspindys, bendru sutarimu pasiekto rezultato materializavimas norminiame teisės akte, kuris atlikdamas savo funkcijas įpareigoja šalis jo laikytis. Atsižvelgiant į kolektyvinių sutarčių savanorišką sudarymą, tokiu būdu yra užtikrinamas ir geranoriškas sutarties vykdymas bei socialinės taikos palaikymas darbo santykiuose.

Remiantis Darbo kodekso 161 straipsnio 2 dalyje įtvirtintu savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis saistančius įsipareigojimus principu galima daryti išvadą, kad kolektyvinės sutarties šalys turi teisę pačios nuspręsti dėl sutarties sudarymo, taip pat ir dėl jos turinio. Kaip ir minėta, kolektyvinių derybų šalys taip pat turi teisę nesudaryti tokios kolektyvinės sutarties, kurios turinys neatitinka bent vienos iš šalių valios. Nustatant kolektyvinės sutarties turinį, būtina atsižvelgti į galiojančių darbo įstatymų nuostatas. Šalims yra draudžiama susitarti dėl sąlygų, kurios blogina darbuotojų padėtį, išskyrus išimtį, nustatytą Darbo kodekso 193 straipsnio 3 dalyje, kuri įtvirtina, jog kolektyvinėse sutartyse, sudaromose nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygmeniu, įtvirtintomis darbo teisės normomis galima nukrypti nuo Darbo kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus taisykles, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ar pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu kolektyvine sutartimi pasiekiami darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra.

Anot R. Krasausko, kolektyvinėse sutartyse šalys turi galimybę susitarti dėl tokių rūšių sąlygų, kaip (Krasauskas, 2020, p. 138-139):

1. Norminės sąlygos – tai privalomos elgesio taisyklės, sutartinės darbuotojų ir darbdavių teisėkūros būdu priimtos lokaliai teisės normos, kurios įtvirtina darbdavių ir darbuotojų tarpusavio teises bei pareigas. Šios rūšies kolektyvinės sutarties sąlygų kiekis ir kokybė nulemia kolektyvinės sutarties kaip darbo teisės šaltinio autentiškumą ir jos įtaką darbo santykių reglamentavimui;
2. Prievolinės kolektyvinės sutarties sąlygos atspindi konkrečius šalių įsipareigojimus, kurie sudarius kolektyvinę sutartį, įgauna teisinės prievolės pobūdį ir turi būti vykdomi laikantis sutartyje numatytų terminų ir pasibaigia jas įvykdžius. Prievolinės sąlygos yra vienkartinio pobūdžio ir įkūnija veikiau sutartinį, o ne norminį kolektyvinės sutarties pradą;
3. Organizacinės kolektyvinės sutarties sąlygos – atlieka kolektyvinių derybų aptarnavimo, o vėliau ir vykdymo funkciją. Šios rūšies sąlygomis, be kita ko, nustatomas kolektyvinės sutarties galiojimo terminas, jo keitimo ir peržiūrėjimo tvarka, įtvirtinami kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolės mechanizmai, ginčų dėl kolektyvinės sutarties taikymo nagrinėjimo tvarka, reglamentuojama atsakomybė už kolektyvinės sutarties sąlygų nesilaikymą;

4. Informacinės sąlygos – jomis yra pakartojamos įstatymų nuostatos. Lietuvoje, sudarant kolektyvines sutartis dominuoja būtent šios sąlygos, kurių gausa rodo sisteminius kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo trūkumus (pernelyg detali valstybinį teisinį reguliavimą, darbdavių (jų organizacijų) nenorą prisiimti konkrečių įsipareigojimų, darbuotojų atstovų silpnumą ir kt.). Tai, ar sudaromose kolektyvinėse sutartyse dominuos norminės, ar priešingai – informacinės kolektyvinės sutarties sąlygos, priklauso nuo daug aplinkybių. Tai priklauso, be kita ko, ir nuo eksplicitiškai ar implicitiškai įstatyme įtvirtinto teisinio reguliavimo, atitinkamai draudžiančio, leidžiančio, rekomenduojančio ar įgalinančio kolektyvinėse derybose dalyvaujančius socialinius partnerius tartis dėl konkrečių jų interesų sritį patenkančių visuomeninių santykių reglamentavimo (Krasauskas, 2020, p. 138-139).

Apibendrinant darytina išvada, kad pernelyg platus informacinių nuostatų įtvirtinimas kolektyvinėse sutartyse yra kritikuotinas, ypač atsižvelgiant į tai, kad įstatymų leidėjas šalių to daryti neįpareigoja. Autorės nuomone, perteklinių informacinių nuostatų įtraukimas į kolektyvinę sutartį gali reikšti šalių, dalyvaujančių kolektyvinėse derybose ir sudarančių kolektyvines sutartis žinių trūkumą apie socialinės partnerystės institutą arba, kaip pastebėta ir R. Krasausko, darbdavių nenorą prisiimti papildomų įsipareigojimų. Taigi siekiant kokybiško kolektyvinių sutarčių rezultato, siūlytina įtraukti į sutartis kuo daugiau norminių sąlygų, o informacinių sąlygų pateikti tik tiek, kiek tai yra reikalinga bendrai informacijai apie darbuotojų pagrindines teises bei pareigas suteikti.

3. KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ IR KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ YPATUMAI VIEŠAJAME SEKTORIUJE

Tarptautiniai teisės aktai reglamentuoja kolektyvinių derybų ypatumus viešajame sektoriuje. Šio skyriaus kontekste aktualūs jau minėti tarptautiniai dokumentai, t.y. TDO konvencijos, Europos socialinė chartija (pataisytoji) bei Europos pagrindinių teisių chartija.

Kadangi valstybės tarnautojai yra speciali socialinė grupė, reikšminga išanalizuoti jų teisę į kolektyvines derybas ir kolektyvinių sutarčių sudarymo galimybes. TDO Konvencijos Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ 6 straipsnyje nustatyta, kad ji netaikoma valstybės tarnautojams, dalyvaujantiems valstybės valdyme, ir tai jokių būdu nepažeidžia jų teisių bei statuso. Kadangi ši konvencija nereglamentuoja valstybės tarnautojų teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas, reikalinga aptarti TDO Konvenciją Nr. 151 „Dėl valstybės tarnautojų teisės jungtis į organizacijas gynimo ir darbo sąlygų valstybinėse tarnybose nustatymo procedūrų“, kurios 1 straipsnyje nustatyta, kad ji yra taikoma visiems asmenims, dirbantiems valstybinėse institucijose tiek, kiek jiems nėra taikomos labiau palankios kitų tarptautinių darbo konvencijų nuostatos. Konvencija Nr. 151 „Dėl valstybės tarnautojų teisės jungtis į organizacijas gynimo ir darbo sąlygų valstybinėse tarnybose nustatymo procedūrų“ yra ginami valstybės tarnautojai nuo antiprofsajunginės diskriminacijos veiksmų darbo santykiuose, ja suteikiamos galimybės valstybės tarnautojų organizacijoms vykdyti savo funkcijas tiek darbo, tiek ir ne darbo metu, skatinama derybų sistema ir panašiai. Kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių viešajame sektoriuje ypatumų kontekste reikšminga ir Konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“, kuri yra taikoma visose ekonominės veiklos šakose, įskaitant valstybės tarnybą ir biudžetinį sektorių. Ši konvencija veikia įpareigodama valstybes skatinti kolektyvines derybas bei imtis priemonių jų įgyvendinimui.

Kolektyvinės derybos ir kolektyvinių sutarčių sudarymas reglamentuojamas ir nacionalinėje teisėje, tokiuose teisės aktuose, kaip: Valstybės tarnybos įstatymas, Vidaus tarnybos statutas, Darbo kodeksas bei Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas.

Valstybės tarnybos įstatymo 6 straipsnyje įtvirtinama, kad darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai ir kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja Valstybės tarnybos

įstatymas. Šio straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad kolektyvinėms deryboms ir kolektyvinių sutarčių sudarymui valstybės tarnyboje taikomos Darbo kodekso nuostatos.

Kaip ir minėta, Vidaus tarnybos statuto X skyriuje taip pat reglamentuojami su socialine partneryste susiję santykiai. Vidaus statuto 61 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad pareigūnai įstatymų ir statuto nustatyta tvarka gali steigti profesines sąjungas ar stoti į jas savo interesams ginti. Vadovaujantis minėto straipsnio 3 dalimi, statutinės įstaigos kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas, kurį sudaro statutinės įstaigos vadovas arba jo įgaliotas asmuo ir pareigūnams atstovaujančios statutinėje įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos ir kuriame nustatomos statutinės įstaigos pareigūnų tarnybos (darbo) ir poilsio laiko ir kitos socialinės bei ekonominės sąlygos. Statutinės įstaigos kolektyvinėje sutartyje negali būti nustatyta papildomų sąlygų, susijusių su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšomis. Šakos kolektyvinė sutartis yra profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kitų), atstovaujančių vienoje viešojo administravimo veiklos srityje tarnaujantiems pareigūnams, ir Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos rašytinis susitarimas, kuriame nustatomos visų tos viešojo administravimo veiklos srities pareigūnų darbo užmokesčio, tarnybos (darbo) ir poilsio laiko ir kitos socialinės bei ekonominės sąlygos. Pareigūnams taikoma profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kitų), atstovaujančių valstybės tarnautojams, ir Vyriausybės sudaryta nacionalinė kolektyvinė sutartis, kurioje nustatomos Lietuvos valstybės tarnautojų darbo užmokesčio, tarnybos (darbo), poilsio laiko ir kitos socialinės ir ekonominės sąlygos. Taip pat, minėto statuto 62 straipsnyje yra nustatyti draudimai, taikomi statutinėje įstaigoje veikiančioms profesinėms sąjungoms, t.y. draudimas organizuoti streikus ir juos dalyvauti bei organizuoti piketus ar mitingus, kurie tiesiogiai trukdytų statutinės įstaigos veiklai ar atlikti pareigūno tarnybines pareigas, taip pat juose dalyvauti.

Valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo 5 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad biudžetinių darbuotojų darbo apmokėjimo sistema yra nustatoma kolektyvinėje sutartyje, o jeigu kolektyvinės sutarties nėra, darbdavys privalo nustatyti darbo apmokėjimo sistemą ir padaryti ją prieinamą visiems darbuotojams susipažinti. To paties įstatymo 6 straipsnyje nustatyta, kad minimalios mėnesinės algos dydis ir kiti vidutinio darbo užmokesčio viešajame sektoriuje dydžiui bei kitimui poveikį turinčių veiksnių įtaka, nustatoma nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje, o jeigu tokia sutartis nesudaryta ar nepakeista, ateinančių finansinių metų bazinį

dydį Vyriausybės teikimu, tvirtina Seimas. Be kita ko, minėto įstatymo 12 straipsnyje nustatyta, kad biudžetinių įstaigų darbuotojams gali būti skiriamos premijos, neviršijant biudžetinės įstaigos darbo užmokesčiui skirtų lėšų, 16 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kuria darbdavio ir darbovietės lygmens kolektyvinėse sutartyse negali būti nustatyta palankesnių darbo apmokėjimo sąlygų, susijusių su papildomu valstybės biudžeto, savivaldybių biudžetų ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžeto bei kitų valstybės įsteigtų pinigų fondų lėšų poreikiu, išskyrus darbdavio ir darbovietės lygmens kolektyvinėje sutartyje numatytais atvejais, kuomet yra skiriamos premijos.

Kolektyvinių derybų viešajame sektoriuje ypatumai nustatyti Darbo kodekso 194 straipsnyje, kurio 1 dalyje įtvirtinta, jog darbdaviams – iš valstybės, savivaldybių Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų išlaikomoms įstaigoms, organizacijoms – atstovauja Lietuvos Respublikos Vyriausybė (toliau – Vyriausybė) ar jos įgaliota institucija, gavusi profesinių sąjungų organizacijos pasiūlymą pradėti nacionalinio (tarpšakinio) ar šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) lygmens kolektyvines derybas arba pati inicijuodama šias derybas, privalo pakviesti į jas atitinkamoje šakoje (gamybos, paslaugų, profesinėje) veikiančias privačiojo sektoriaus darbdavių organizacijas, kurios gali dalyvauti kartu šiose kolektyvinėse derybose. Šios nuostatos *mutatis mutandis* taikomos, kai socialinėje partnerystėje teritoriniu lygmeniu veikia savivaldybės institucijos. To paties straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad Vyriausybė gali pati tiesiogiai dalyvauti kolektyvinėse derybose kaip šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties šalis arba įgalioti dalyvauti atitinkamos valdymo srities ministeriją ar kitą Vyriausybės įstaigą, ar įstaigą prie ministerijos. Be kita ko, 194 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta, kad derybos dėl nacionalinės (tarpšakinės) ar šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties turi būti baigtos ne vėliau, negu Lietuvos Respublikos finansų ministerija pradeda rengti atitinkamų metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymo projektą. Dėl šalių parengto ir suderinto šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties projekto, būtina gauti Lietuvos Respublikos finansų ministerijos išvadą.

Kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo viešajame sektoriuje ypatumų kontekste, reikalinga pateikti N. Kasiliausko ir D. Petrylaitės išreikštas pozicijas apie kolektyvinės darbo teisės realizavimo galimybes minėtame sektoriuje. Anot N. Kasiliausko ir D. Petrylaitės, kolektyvinės sutartys sudaromos įstaigose, išlaikomose iš valstybės ar savivaldybių biudžeto, gali būti sudaromos tik neviršijant asignavimų,

kuriomis gali disponuoti atitinkama įstaiga, todėl šalių deryboms lieka labai mažai, arba visiškai nebelieka svarstytinų klausimų (Kasiliauskas, 2006, p. 151; Petrylaitė, 2008, p. 17). Atsižvelgiant į tai galima teigti, jog Lietuvoje galiojantis teisinis reguliavimas nėra itin palankus viešajam sektoriui. Kolektyvinių derybų galimybės šiame sektoriuje yra ribotos dėl to, kad derybų rezultatai priklauso nuo valstybės biudžeto ir nuo socialinių partnerių derybinių galių.

Apibendrinant, kolektyvinių derybų skatinimas viešajame sektoriuje yra svarbus ir reikalingas, kadangi šio sektoriaus darbuotojai (tarnautojai) ir taip turi ribotas galimybes derėtis atitinkamais klausimais. Kolektyvinės darbo teisės vystymas yra kelias į naujų standartų bei požiūrio įtvirtinimą viešajame sektoriuje. Nors dauguma mokslininkų sutinka su kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje reikalingumu, D. R. Nolan aptardamas viešojo sektoriaus kolektyvinių derybų ir sutarčių naudą išreiškė kitokią poziciją. Pasak jo, viešojo sektoriaus kolektyvinės derybos neprideda prie bendrojo gėrio, kadangi trūksta svarių įrodymų, kad valstybėje įtvirtinamas teisinis reguliavimas reglamentuojant viešojo sektoriaus darbuotojų darbo santykius yra netinkamas (Nolan, 1978, p. 430). Autorė nesutinka su tokia D. R. Nolan pozicija ir mano, kad kolektyvinė darbo teisė viešajame sektoriuje yra naudinga ir reikalinga ne tik Lietuvoje, bet ir kitose valstybėse, kadangi ji veikia kaip pagalbini mechanizmas, siekiant užtikrinti minėto sektoriaus darbuotojų (tarnautojų) papildomas teises bei garantijas. Taigi vystantis visuomenei ir tobulinant teisinę sistemą, tolimesnis kolektyvinių derybų plėtojimas ir skatinimas yra būtinas, kadangi tokiu būdu sukuriama terpė sėkmingesnėms kolektyvinėms deryboms ateityje.

4. BIUDŽETINIAME SEKTORIUJE SUDAROMŲ KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ ANALIZĖ

4.1 Biudžetiniame sektoriuje 2017 – 2022 sudarytų kolektyvinių sutarčių statistinė apžvalga

Kolektyvinių sutarčių kiekis ir jų turinio kokybė atskleidžia kolektyvinių derybų potencialą, socialinių partnerių derybines galias ir sudaro pagrindą spręsti apie bendrą socialinės partnerystės būklę valstybėje (Krasauskas, 2020, p. 134). Šiame skyriuje bus pateikta statistinė analizė, susijusi su sudarytomis ir galiojančiomis kolektyvinėmis sutartimis Lietuvos biudžetiniame sektoriuje 2017 – 2022 metais.

Lietuvoje iš viso užregistruota ir galioja 144 kolektyvinės sutartys, sudarytos biudžetiniame sektoriuje. Iš jų yra 1 nacionalinio lygmens kolektyvinė sutartis, kuri sudaryta viešajame sektoriuje bei taikoma ne tik biudžetinių įstaigų darbuotojams, bet ir valstybės tarnautojams. Šakos kolektyvinių sutarčių yra sudaryta 5, 1 iš jų sudaryta kultūros srityje, 2 – švietimo, 1 – sveikatos priežiūros, 1 – socialinių paslaugų srityje. Taip pat, yra sudaryta 1 teritorinė bei 137 darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys. Teritorinė kolektyvinė sutartis sudaryta švietimo srityje, o darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys buvo sudarytos keliose ekonominės veiklos srityse. Darbdavio lygmeniu buvo sudarytos 68 kolektyvinės sutartys švietimo įstaigose (lopšeliuose – darželiuose, mokyklose ir kt.), kultūros srityje buvo sudaryta 15 kolektyvinių sutarčių, socialinio darbo, slaugos – 15, sveikatos priežiūros – 15 ir likusios 24 kolektyvinės sutartys buvo sudarytos kitose ekonominės veiklos srityse.

Iš pateiktos kolektyvinių sutarčių statistikos galima daryti išvadą, kad didžioji dalis sutarčių sudaromų biudžetiniame sektoriuje yra darbdavio lygmens. Daugiausia kolektyvinių sutarčių yra sudaryta švietimo srityje ir sveikatos priežiūros įstaigose.

Siekiant atskleisti kolektyvinių sutarčių tendencijas, toliau šiame darbe bus analizuojamos ir teisiniu aspektu vertinamos biudžetinėse įstaigose sudaromos kolektyvinės sutartys bei jų turinys. Minėtos sutartys bus atrinktos atsitiktiniu būdu, įvairiais lygiais bei skirtingose veiklos srityse.

4.2 Biudžetiniame sektoriuje sudaromų kolektyvinių sutarčių turinio vertinimas

4.2.1 Nacionalinė kolektyvinė sutartis

Nacionalinė kolektyvinė sutartis Nr. PV3-517. 2021 m. sausio 22 d. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje su Vyriausybės ir profesinių susivienijimų atstovais buvo pasirašyta nacionalinė kolektyvinė sutartis, įsigaliojusi 2022 m. sausio 1 dieną. Nacionaline kolektyvine sutartimi buvo susitarta dėl pareiginės algos bazinio dydžio nustatymo 2022 metams, kurio dydis yra 181 EUR. Taip pat, šioje sutartyje susitarta dėl papildomų garantijų profesinių sąjungų nariams, t.y. dėl dviejų papildomų mokamų kasmetinių atostogų saviugdai dienų, dėl mokymosi atostogų suteikimo profesinės sąjungos nariams, kurie mokosi pagal formaliojo švietimo programas ar neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas (galima pasirinkti 10 darbo dienų mokymosi atostogas, paliekant profesinės sąjungos nariui jo vidutinį darbo užmokestį arba 20 darbo dienų mokymosi atostogas, mokant už jas 50 procentų vidutinio darbo užmokesčio), taip pat, sutarties galiojimo laikotarpiu profesinės sąjungos narys turi teisę gauti iki 5 darbo dienų sveikatai gerinti, mokant už jas jo vidutinį darbo užmokestį, tačiau šia teise negali pasinaudoti pagal formaliojo ar neformaliojo suaugusiųjų švietimo programas besimokantis profesinės sąjungos narys, kuris naudojasi sutarties suteikiama teise į mokamas mokymosi atostogas. Nacionalinėje sutartyje įtvirtinamos ir prievolinės sąlygos, pavyzdžiui, reikalavimas ne rečiau kaip vieną kartą per metus savo interneto svetainėse viešinti atnaujintą informaciją apie bendrą narių (fizinių asmenų) skaičių, įvykdyti bent vieną informacinę kampaniją per savo socialines medijas apie darbuotojų teises, per 9 mėnesius nuo sutarties įsigaliojimo atlikti narių apklausas, siekiant sužinoti, kokios su darbu susijusio streso mažinimo priemonės būtų priimtinausios ir veiksmingiausios darbovietėse ir panašiai.

Nacionalinėje sutartyje įtvirtintas nemažas kiekis informacinių nuostatų, atkartojamas įstatyminis reguliavimas, tačiau joje nustatomos ir norminės sąlygos. Analizuojant šią sutartį, reikalinga paminėti tai, kad pagal Lietuvoje galiojančius įstatymus, pareiginės algos bazinis dydis yra nustatomas Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio, taikomo 2022 metais, įstatyme (toliau – Valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo)

bazinio dydžio, taikomo 2022 metais, įstatymas), todėl galima sutikti su R. Krasausko pozicija, kad nėra pagrindo teigti, jog šios sutarties nuostatos dėl pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio yra norminės. Pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nurodymas kolektyvinėje sutartyje yra kritikuotinas bei nesuteikiantis jokios realios naudos, kadangi tokia pati nuostata įtvirtinama minėtame įstatyme, kuris šalims galioja ir be kolektyvinės sutarties. Anot R. Krasausko, tokiu būdu kolektyvinėje sutartyje yra sukuriama iliuzija, kad minėtas atlyginimo dydis gali būti nustatomas sutartinės teisėkūros būdu (Krasauskas, 2020, p. 142). Be kita ko, galima sutikti ir su R. Krasausko siūlymu, kuriuo siekiant realaus socialinio dialogo stiprinimo būtų įtvirtinamas teisinis reguliavimas, pagal kurį Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje sutarus dėl konkretaus pareiginės algos bazinio dydžio, tuo pačiu klausimu įstatymas nebebūtų priimamas (toks įstatymas būtų priimamas tik tuo atveju, jeigu tokio susitarimo nepavyktų pasiekti) (Krasauskas, 2020, p. 143).

4.2.2 Sveikatos sistemos kolektyvinės sutartys

Sveikatos sistemos kolektyvinėse sutartyse, atrinktose atsitiktiniu būdu, reglamentuojami tokie klausimai, kaip: darbo sutarties sudarymas, keitimas ir nutraukimas, darbo ir poilsio laikas, atostogos ir kiti neatvykimai į darbą; darbo apmokėjimas, darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas, darbo sauga ir sveikata, darbuotojų įsipareigojimai, socialinė partnerystė bei informavimas ir konsultavimas.

Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos (toliau – LNSS) šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-521, pakeitimas PV3-531 ir pakeitimas PV3-573. Ši LNSS sutartis sudaryta tarp Lietuvos gydytojų sąjungos, Lietuvos slaugos specialistų organizacijos, Lietuvos sveikatos apsaugos darbuotojų profesinės sąjungos, Lietuvos farmacijos darbuotojų profesinės sąjungos, Lietuvos greitosios medicinos pagalbos darbuotojų profesinės sąjungos „Solidarumas“, Medicinos įstaigų darbuotojų profesinės sąjungos „Solidarumas“, Lietuvos profesinių sąjungų federacijos „Sandrauga“ ir Lietuvos sveikatos apsaugos profesinių sąjungų forumo. Sutartis yra terminuota, galioja nuo 2022 m. sausio 1 d. iki 2025 m. sausio 1 dienos.

Kolektyvinėje sutartyje atsispindi didelis kiekis informacinio pobūdžio nuostatų, taip pat, perrašomos Darbo kodekso normos. Pavyzdžiui, sutarties 2.5 punkte numatyta, jog darbdavys negali atleisti iš darbo profesinės sąjungos organo nario darbdavio iniciatyva, be

jo kaltės, be įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos sutikimo. Ši sąlyga yra informacinė ir visiškai atkartojanti tai, kas įtvirtinta Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnyje. Sutarties 5.4.2 punkte nurodyta, jog už darbą švenčių dienomis mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis. Įstatymų leidėjas imperatyviai nustato identišką nuostatą Darbo kodekse, t.y. kad darbuotojui už darbą švenčių dienomis turi būti mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis. Taigi įstatymų leidėjo imperatyviai nustatytų taisyklių įstatymuose atkartojimas nesuteikia jokių papildomų teisių ir (ar) garantijų darbuotojams.

Be kita ko, šioje sutartyje įtvirtinamos ir norminės sąlygos. Pavyzdžiui, sutarties 2.3 punkte nustatyta, jog išpėjimo apie atleidimo iš darbo termino laikotarpiu darbuotojo prašymu darbdavys turi suteikti laisvo nuo darbo pareigų vykdymo laiko naujo darbo paieškoms, kurio trukmė negali būti mažesnė negu 10 procentų, o ekstremalių situacijų atveju – 15 procentų darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per išpėjimo terminą. Už šį laiką, darbuotojui yra paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis. Darbo kodekso 64 straipsnio 6 dalyje įtvirtinta tokia pati nuostata, kuria darbuotojui turi būti suteikta galimybė pasinaudoti 10 procentų buvusios laiko normos naujo darbo paieškoms, kurio metu jam paliekamas jo darbo užmokestis, tačiau kalbant apie ekstremalias situacijas, Darbo kodekse nėra nurodyta, kiek procentų buvusios darbo laiko normos naujo darbo paieškoms darbdavys darbuotojui turi suteikti, bet yra pažymėta, jog šalys gali susitarti dėl didesnės negu 10 procentų buvusios laiko normos, tokiu atveju, šios darbo laiko dalies apmokėjimas yra sprendžiamas šalių susitarimu. Taigi 15 procentų buvusios darbo laiko normos suteikimas darbuotojui, ieškant naujo darbo ekstremalių situacijų metu yra laikoma normine, palankesne darbuotojui sąlyga. Šioje sutartyje nustatomi ir ilgesni išpėjimo terminai atleidžiant darbuotojus iš darbo, negu nustatyta įstatymuose, mokami darbo užmokesčio priedai už darbą kenksmingomis darbo sąlygomis, nustatyta didesnė išmoka nutraukus darbo sutartį darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės ar likvidavus darbdavį, atsižvelgiant į to darbuotojo nepertraukiamą stažą toje darbovietėje, taip pat įstaigos darbuotojams gali būti kompensuojamos kelionės į darbą ir iš jo išlaidos, tačiau svarbu paminėti, kad kelionės į darbą arba iš jo išlaidų kompensavimo sąlyga atrodo, kad yra norminė, tačiau suformuluota neįpareigojančiai, o tai gali lemti menką šios nuostatos efektyvumą.

Atsižvelgiant į tai kas išdėstyta, nors sutartyje yra nemažas kiekis informacinio pobūdžio sąlygų, šalys vystydamos socialinį dialogą susitarė ir dėl naujų nuostatų, kurios

vienaip ar kitaip prisideda prie darbuotojų darbo sąlygų gerinimo ir garantijų išplėtimo, todėl galima teigti, jog ši sutartis pakankamai kokybiška, tvari ir joje atsispindi socialinis dialogas.

VšĮ Marijampolės greitosios medicinos pagalbos stoties (toliau – Marijampolės GMPS) kolektyvinė sutartis Nr. PV3-561. Ši kolektyvinė sutartis sudaryta tarp Marijampolės GMPS administracijos ir Marijampolės GMPS Pirminės profesinės sąjungos, yra darbdavio lygmens bei galioja nuo 2022 m. vasario 1 d. iki 2025 m. vasario 1 dienos. Taigi Marijampolės GMPS kolektyvinė sutartis yra terminuota ir sudaryta 3 metų laikotarpiui.

Sutartyje dominuoja nuostatos, perrašytos iš Darbo kodekso ir LNSS šakos kolektyvinės sutarties. Marijampolės GMPS sutarties 2.7 punkte nustatyta tokia pati sąlyga, kaip ir LNSS kolektyvinėje sutartyje, kuria atleidžiant darbuotoją yra nustatytas ilgesnis išpėjimo terminas nei numatyta Darbo kodekse, ši sąlyga yra laikoma normine. Taip pat, šios sutarties 3.2 punkte, remiantis LNSS šakos kolektyvine sutartimi nustatyta 37 valandų darbo savaitė, teikiantiems skubią medicinos pagalbą. Be kita ko, aptariamoje kolektyvinėje sutartyje įtvirtinama nuostata, kuria numatyta, kad maksimali viršvalandžių trukmė per metus gali būti 360 valandų. Tokia nuostata neprieštarauja įstatyminiam reguliavimui, kadangi Darbo kodekso 119 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta, kad kolektyvinėje sutartyje gali būti susitarta dėl ilgesnės viršvalandžių trukmės, nei 180 valandų, tačiau neturi būti pažeidžiami maksimaliojo darbo laiko ir minimaliojo poilsio laiko reikalavimai. Reikšminga paminėti, kad kolektyvinės sutarties 4.8 punkte yra įtvirtinta sąlyga, prieštaraujanti imperatyvioms įstatymo nustatytoms taisyklėms, kadangi joje nustatyta, kad Marijampolės GMPS administracijos sprendimu darbuotojai gali būti išleidžiami nemokamų atostogų esant pagrįstai priežasčiai dėl blogos įstaigos finansinės būklės ir tokių nemokamų atostogų trukmė negali būti ilgesnė kaip 5 darbo dienos. Vadovaujantis Darbo kodekso 137 straipsnio 3 dalimi, nemokamos atostogos darbuotojui suteikiamos darbuotojo prašymu ir su darbdavio sutikimu. Taip pat, pasak Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos, darbdavys neturi teisės vienašališkai nuspręsti išleisti darbuotoją (-us) nemokamų atostogų, jeigu nėra darbuotojo sutikimo ar prašymo (Vdi.lt [interaktyvus]).

Apibendrinant darytina išvada, kad ši sutartis yra nepakankama pripažinti, jog įvyko kokybiškas socialinis dialogas. Kaip ir minėta anksčiau, toks sutarties rezultatas gali būti kildinamas iš sutarties šalių nepakankamų žinių apie kolektyvines derybas bei jų tikslą arba iš darbdavio nenoro prisiimti papildomus įsipareigojimus.

VšĮ Plungės rajono greitosios medicinos pagalbos (toliau – Plungės rajono GMP) kolektyvinė sutartis PV3-198. Sutartis sudaryta tarp Plungės rajono GMP ir Plungės rajono GMP Lietuvos sveikatos apsaugos darbuotojų profesinės sąjungos, ji yra darbdavio lygmens bei galioja nuo 2019 m. sausio 2 d. ir yra neterminuota.

Atsižvelgiant į kolektyvinės sutarties turinį darytina išvada, kad joje vyrauja informacinio pobūdžio nuostatos, perrašomi ir taip Darbo kodekso draudžiami dalykai, pavyzdžiui, nemokamų atostogų suteikimo draudimas dėl priežasčių, sudaromų darbdavio iniciatyva. Kaip jau ir buvo minėta, Darbo kodekso 137 straipsnio 3 dalyje įtvirtinta, kad nemokamos atostogos darbuotojui suteikiamos esant jo prašymui ir darbdavio sutikimui, todėl toks draudimo nustatymas kolektyvinėje sutartyje negali būti laikomas normine sąlyga, gerinančia darbuotojo padėtį. Atvirkščiai, tokios sąlygos nustatymas sukuria iliuziją ir klaidina, kad minėta sąlyga gali būti nustatoma sutartinės teisėkūros būdu. Be kita ko, kolektyvinėje sutartyje galima aptikti ir norminių sąlygų, nustatytų ne tik šioje sutartyje, bet ir LNSS šakos kolektyvinėje sutartyje, pavyzdžiui, darbuotojams suteikiamos papildomos atostogos, atsižvelgiant į jų darbo stažą, nustatomi ilgesni išėjimo terminai atleidžiant darbuotojus iš darbo, be to, Plungės rajono GMP sutartyje kaip ir LNSS sutartyje nustatoma 37 valandų darbo savaitė personalui, teikiantčiam skubią mediciną pagalbą. Darbuotojams papildomos naudos suteikiamos skiriant pašalpas bei draudžiant juos nuo nelaimingų atsitikimų ar gyvybės draudimu.

Galima teigti, kad ši kolektyvinė sutartis nepasižymi išskirtine norminių sąlygų gausa, tačiau suteikia keletą papildomų socialinių ir ekonominių garantijų, todėl yra naudinga Plungės rajono GMP darbuotojams.

VšĮ Švenčionių rajono ligoninės (toliau – Švenčionių rajono ligoninė) kolektyvinė sutartis PV3-462. Ši sutartis sudaryta tarp Švenčionių rajono ligoninės ir Švenčionių rajono ligoninės profesinės sąjungos „Solidarumas“ bei Lietuvos slaugos specialistų organizacijos Švenčionių rajono ligoninės pirminės grupės. Sutartis galioja nuo 2020 m. liepos 20 d. neterminuotai ir yra darbdavio lygmens.

Švenčionių rajono ligoninės kolektyvinėje sutartyje, kaip ir kitose, norminės sąlygos susijusios su skiriamomis pašalpomis mirus darbuotojo šeimos nariui, užklupus stichinėms nelaimėms ar turto netekimo atvejais. Išskyrus minėtas normines sąlygas, kolektyvinėje sutartyje daugiau naudų darbuotojams nesuteikiama, į sutartį yra perkeliama jau galiojantis teisinis reguliavimas, perrašomos organizacinės sąlygos, susijusios su darbo sutarčių sudarymu, keitimu ar nutraukimu. Taip pat į šią sutartį yra perrašomos nuostatos,

įtvirtintos LNSS šakos kolektyvinėje sutartyje, susijusios su papildomomis atostogomis, atsižvelgiant į darbo stažą, darbuotojams suteikiama 10 procentų darbo laiko normos naujo darbo paieškoms, tačiau nenurodoma, kad pagal LNSS šakos kolektyvinės sutarties 2.3 punktą, ekstremalių situacijų atveju, darbuotojui yra skiriama 15 procentų darbo laiko normos naujo darbo paieškoms, paliekant jo darbo užmokestį.

Taigi ši kolektyvinė sutartis, nors ir įtvirtina papildomas teises ir garantijas darbuotojams, negali būti laikoma atspindinčia kokybišką socialinį dialogą, kadangi ja nėra suteikiama naujų naudų, išskyrus pašalpas, kurios skiriamos, kai darbuotojus ištinka sutartyje nurodytos nelaimės. Iš esmės galima teigti, kad Darbo kodekse įtvirtintos nuostatos šioje sutartyje yra laikomos ne minimaliomis, o standartinėmis.

Išanalizavus atsitiktiniu būdu atrinktas sveikatos sistemos kolektyvines sutartis, konstatuotina, kad nukrypimai nuo standartinių darbo sąlygų buvo įtvirtinti aptariant papildomas kasmetines atostogas, išeitines išmokas ir išmokas siekiant suteikti pagalbą darbuotojams, ištikus nelaimėms. Darbdavio lygmens kolektyvinėse sutartyse buvo įtvirtinamos kelios nuostatos iš LNSS šakos kolektyvinės sutarties, kurias galima laikyti informacinėmis, kadangi jos, atrinktų darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių šalims galioja bet koku atveju. Nepaisant to, minėtų nuostatų įtvirtinimas kolektyvinėse sutartyse iš LNSS šakos kolektyvinės sutarties nėra perteklinis, nes jomis darbuotojai informuojami apie jų papildomas teises ir pareigas, nustatytas šakos kolektyvinėje sutartyje. Be kita ko, daugumoje aptartų kolektyvinių sutarčių įtvirtinamos ir Darbo kodekse nustatytos imperatyvios taisyklės, kurias galima laikyti perteklinėmis.

4.2.3 Švietimo įstaigų kolektyvinės sutartys

Švietimo įstaigų kolektyvinėse sutartyse, atrinktose atsitiktiniu būdu, aptariami tokie skyriai: darbo sutarties keitimas, pildymas ar nutraukimas, darbo užmokestis, darbo ir poilsio laikas, atostogos, darbuotojų sauga ir sveikata, profesinių sąjungų veiklos garantijos, darbuotojų ekonominės ir socialinės garantijos.

Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-564. Sutartis sudaryta tarp Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos ir Lietuvos švietimo darbuotojų profesinės sąjungos bei galioja nuo 2022 m. kovo 2 d. iki kitos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties sudarymo, bet ne ilgiau kaip iki 2024 m. gruodžio 31 dienos.

Kolektyvine sutartimi aptariamas papildomų lėšų skyrimas bei atlyginimų didinimas mokytojams, dirbantiems pagal ikimokyklinio, priešmokyklinio, bendrojo ugdymo, neformaliojo švietimo ir profesinio mokymo programas, pedagoginiams darbuotojams, mokslo ir studijų institucijų mokslo darbuotojams, kitiems tyrėjams ir dėstytojams, taip pat mokslą ir studijas aptarnaujantiems neakademiniams darbuotojams (išskyrus pareigybes, kurioms netaikomi išsilavinimo ar profesinės kvalifikacijos reikalavimai). Be kita ko, didinamas psichologinės pagalbos prieinamumas mokytojams pedagoginėse psichologinėse tarnybose / švietimo pagalbos tarnybose ir (arba) mokyklose, suteikiamos papildomos kasmetinės atostogos, atostogos saviugdai, papildomi laisvadieniai sveikatai gerinti ir pan.

Apibendrinant, ši šakos kolektyvinė sutartis vertinama teigiamai, kadangi ji atspindi socialinį dialogą ir sukuria pridėtinę vertę, atsižvelgiant į tai, kad sutartyje nustatyta daugiau norminių sąlygų, negu informacinių.

Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-61 ir pakeitimai Nr. PV3-358, PV3-461, PV3-473, PV3-529. Ši sutartis sudaryta tarp Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos ir Lietuvos švietimo profesinės sąjungos, Lietuvos švietimo įstaigų profesinės sąjungos, Lietuvos mokytojų profesinės sąjungos „Solidarumas“, Lietuvos aukštųjų mokyklų profesinių sąjungų susivienijimas bei Lietuvos profesinės sąjungos „Sandrauga“, galioja nuo 2017 m. lapkričio 22 d. iki naujos sutarties sudarymo arba sutarties nutraukimo.

Kolektyvinėje sutartyje daugiausiai aptariami klausimai, susiję su darbo užmokesčio didinimu, papildomų lėšų darbuotojų kvalifikacijos tobulinimui švietimo srityje skyrimu, papildomų apmokamų atostogų profesinių sąjungų nariams suteikimu. Taip pat, profesinių sąjungų nariams, šia sutartimi suteikiamos papildomos bei apmokamos 2 darbo dienos sveikatai gerinti.

Atsižvelgiant į šios kolektyvinės sutarties turinį galima teigti, kad joje nėra piktnaudžiaujama informacinėmis sąlygomis, sutartyje nėra perteklinio įstatyminio reguliavimo perrašinėjimo. Be kita ko, galima pastebėti, jog ši kolektyvinė sutartis savo turiniu yra kone identiška Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinei sutarčiai Nr. PV3-564, tačiau nepaisant to, ją galima vertinti teigiamai, kadangi sutartyje atsispindi šalių interesų derinimas ir to rezultatas yra įtvirtintos norminės sąlygos.

Kauno miesto savivaldybės švietimo sektoriaus teritorinė kolektyvinė sutartis Nr. PV3-483. Ši sutartis sudaryta tarp Kauno miesto savivaldybės ir Lietuvos švietimo ir

mokslo profesinės sąjungos Kauno susivienijimo, galioja nuo 2021 m. balandžio 1 d. iki 2023 m. balandžio 1 d., todėl yra terminuota.

Aptariama teritorinė kolektyvinė sutartis yra formali, nesuteikianti realių papildomų socialinių ar ekonominių garantijų, išskyrus papildomas kasmetines atostogas, paliekant darbuotojams, kurie yra profesinių sąjungų nariai, jų darbo užmokestį. Daugiausiai šioje sutartyje aptariami klausimai, dėl kurių šalys susitaria konsultuotis, taip pat, sutartyje įtvirtinamos Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėse sutartyse įtvirtintos nuostatos, susijusios su papildomų lėšų skyrimu darbo užmokesčiui didinti, suteikiamomis papildomomis apmokamomis dienomis sveikatos gerinimui, įsipareigojimu didinti atitinkamų darbuotojų, kurių darbo laikas per savaitę nesiekia 36 valandų, darbo laiką per savaitę iki 36 valandų ir panašiai.

Atsižvelgiant į nurodytą kolektyvinės sutarties paskirtį ir tikslą, akivaizdu, kad ja, papildomomis priemonėmis nėra gerinamos švietimo darbuotojų ekonominės ir socialinės sąlygos, Kauno miesto savivaldybėje nėra stiprinama socialinė partnerystė. Be kita ko, sutartis pasižymi informacinių sąlygų gausa, kurios taip pat suponuoja apie kolektyvinės sutarties turinio trūkumus.

Klaipėdos lopšelio – darželio „Pingvinukas“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-225 ir pakeitimas Nr. PV3-362. Sutartis sudaryta tarp Klaipėdos lopšelio – darželio „Pingvinukas“, Klaipėdos miesto ir apskrities profesinės sąjungos bei Klaipėdos lopšelio – darželio „Pingvinukas“ Klaipėdos miesto ir apskrities profesinės sąjungos. Ši kolektyvinė sutartis yra darbdavio lygmens, galioja nuo 2019 m. sausio 23 d. neterminuotai.

Atsižvelgiant į lopšelio – darželio kolektyvinės sutarties turinį, galima teigti, jog jame atsispindi norminių sąlygų gausa, t.y. suteikiamos papildomos poilsio dienos darbuotojams, auginantiems neįgalų vaiką arba du ir daugiau vaikų iki 12 metų amžiaus, nustatomas išbandymo terminas, kuris negali būti ilgesnis nei 2 mėnesiai (pagal Darbo kodekso 36 straipsnio 2 dalį, išbandymo terminas negali būti ilgesnis nei 3 mėnesiai), toks išbandymo termino nustatymas yra laikomas normine sąlyga, gerinančia darbuotojo padėtį darbo santykiuose. Taip pat, kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta, jog darbdavys pagal galimybes įsipareigoja remti darbuotojų kultūrinę, sportinę ir turistinę veiklą, sudaryti sąlygas darbuotojų poilsiui bei galimybę šiais tikslais naudoti darbdavio patalpas ar inventorių, pavyzdžiui, skirti salę ir kitas patalpas, leisti naudotis sporto, multimedijos, kitu inventoriumi ir pan., darbdavys sudaro sąlygas darbuotojų mokymui ir švietimui, mirus darbuotojo šeimos nariui ar pačiam darbuotojui skiriamos pašalpos, esant darbuotojo

sunkiai materialinei padėčiai, darbdavys gali išmokėti darbuotojui 100 EUR dydžio pašalpą profesinės sąjungos narių ir administracijos atstovų nutarimu. Be kita ko, sutarties pakeitime įtvirtinta dar viena norminė sąlyga, nustatanti, kad darbas už laikinai nesantį dėl ligos, atostogų ar kvalifikacijos tobulinimo ir pan. darbuotoją yra laikomas viršvalandiniu ir už jį mokamas 1,5 darbuotojo darbo užmokesčio dydžio darbo užmokestis. Reikalinga paminėti, kad šioje kolektyvinėje yra įtvirtinamos nacionalinėje ir Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėse sutartyse įtvirtintos nuostatos, kuriomis yra siekiama atlikti informavimo funkciją, t.y. supažindinti darbuotojus su jų teisėmis ir pareigomis, nustatytomis minėtose sutartyse.

Apibendrinant galima teigti, kad kolektyvinė sutartis yra aukštos kokybės, joje dominuoja norminio pobūdžio sąlygos. Informacinės sąlygos sutartyje įtvirtinamos tiek, kiek to reikia ir nėra laikomos perteklinėmis. Ši kolektyvinė sutartis atspindi socialinį dialogą ir įrodo, kad viešajame sektoriuje kolektyvinės derybos gali būti sėkmingos ir rezultatyvios, tačiau tai priklauso nuo socialinių partnerių derybinių galių, kompetencijos ir pastangų.

Vilniaus universiteto kolektyvinė sutartis Nr. PV3-433. Sutartis sudaryta tarp Vilniaus universiteto ir Vilniaus universiteto bibliotekos profesinės sąjungos, Vilniaus universiteto Filosofijos fakulteto darbuotojų profesinės sąjungos, Vilniaus universiteto Kauno humanitarinio fakulteto darbuotojų atstovybės – profesinės sąjungos, Vilniaus universiteto neakademinių darbuotojų profesinės sąjungos, Vilniaus universiteto profesinės sąjungos ir Vilniaus universiteto Teorinės fizikos ir astronomijos instituto profesinės sąjungos „Fizika ir astronomija“. Ši sutartis yra darbdavio lygmens, galiojanti nuo 2020 m. liepos 2 d. iki 2024 m. liepos 2 dienos.

Sutartimi yra suteikiamos papildomos kasmetinės atostogos, darbuotojui suteikiama galimybė teikti prašymą dėl nemokamo laisvo laiko asmeniniams poreikiams tenkinti, taip pat, sutartyje darbuotojų atžvilgiu įtvirtintos ir kitos garantijos, tokios kaip: galimybė naudotis universiteto patalpomis ir jose esančia įranga ne darbo metu, sudaroma galimybė neatlygintinai arba už universitete nustatytą mokestį naudotis universitete įrengtomis sporto salėmis ir sporto inventoriumi darbuotojų fizinei sveikatai stiprinti, esant sunkiai materialinei padėčiai ar pablogėjus darbuotojo ar jo šeimos nario sveikatai sunkios ligos (įskaitant traumas, operacijas) gydymo išlaidoms kompensuoti gali būti skiriama išmoka, be kita ko, skiriamos išmokos ir dėl įvykusių stichinių nelaimių, mirus šeimos nariui, mirus universiteto darbuotojui jo šeimos nariams gali būti skiriama papildoma piniginė išmoka,

taip pat, skiriama išmoka už kiekvieną gimusį vaiką darbuotojui, išdirbusiam ne mažiau nei 1 metus, profesinė sąjunga pagal galimybes ir poreikį kiekvienais metais universiteto darbuotojų vaikams, įvaikiams ir vaikaičiams nuo 7 iki 12 metų gali organizuoti vaikų vasaros dienos poilsio stovyklas, kuriose neteikiamos apgyvendinimo paslaugos, darbdavys gali skirti patalpas ir finansavimą stovyklai organizuoti.

Darytina išvada, kad kolektyvinė sutartis yra tvari ir ja yra pasiekiami socialinės partnerystės tikslai. Informacinių sąlygų kiekis įtvirtintas sutartyje yra proporcingas norminėms sąlygoms, todėl nėra perteklinis. Tokią sutartį galima vertinti kaip užtikrinančią darbo santykių stabilumą įstaigoje. Reikšminga paminėti, kad sutartyje nustatomos geresnės sąlygos, negu šakos kolektyvinėse sutartyse, todėl tokiu atveju, yra taikoma būtent ta kolektyvinė sutartis, kuri yra palankesnė darbuotojams.

Išanalizavus atrinktas švietimo įstaigų kolektyvines sutartis, konstatuotina, kad šiose sutartyse nuo standartinių sąlygų, įtvirtintų įstatymuose daugiausia yra nukrypstama skiriant išmokas ar suteikiant papildomas kasmetines atostogas. Galima teigti, kad teritorinė kolektyvinė sutartis, iš visų švietimo srities sutarčių gali būti vertinama prasčiausiai, kadangi joje neatspindėjo kolektyvinės sutarties tikslas. Švietimo įstaigų kolektyvinės sutartys, sudaromos darbdavio lygmeniu yra pakankamai kokybiškos ir įtvirtinančios nemažą kiekį norminių sąlygų. Tai reiškia, kad socialiniai partneriai yra suinteresuoti derėtis ir siekti abipusio, šalims naudingo rezultato.

4.2.4 Kultūros įstaigų kolektyvinės sutartys

Kultūros įstaigų kolektyvinėse sutartyse, atrinktose atsitiktiniu būdu, įtvirtinti tokie skyriai: darbo sutarčių sudarymas, keitimas ir nutraukimas, darbuotojų ir darbdavio santykiai, darbo apmokėjimas, darbo ir poilsio laikas, profesinių sąjungų veiklos garantijos, sauga ir sveikata.

Lietuvos kultūros šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-261 ir pakeitimas Nr. PV3-368. Ši kolektyvinė sutartis yra sudaryta tarp Lietuvos Respublikos kultūros ministerijos ir Lietuvos kultūros darbuotojų profesinės sąjungos, galioja nuo 2019 m. kovo 14 d. iki 2023 m. kovo 14 d., taigi yra terminuota.

Sutartyje dominuoja deklaratyvios nuostatos, ignoruojami darbo užmokesčio klausimai, suteikiamos minimalios papildomos garantijos profesinių sąjungų nariams, taip pat sutarties 19 punkte įtvirtinta nuostata, kurioje nurodyta, kad darbdaviai, dalyvavę mokymuose ar tobulinę kompetencijas turi pasidalinti įgytomis žiniomis ir (ar) įgūdžiais su kitais kultūros įstaigos darbuotojais, kuriems tokia informacija aktuali. Kyla klausimas, ar tokia nuostata yra teisinga darbuotojų atžvilgiu, kadangi jis yra įpareigojamas perteikti išklaustyta seminaro ar konferencijos medžiagą kitiems kultūros įstaigos darbuotojams neatlygintinai. Be to, minėtame sutarties punkte nėra detalizuojama, ar darbdavys šiuos mokymus finansuoja.

Atsižvelgiant į kultūros šakos kolektyvinės sutarties turinį galima teigti, kad sutartyje dominuoja įstatymuose įtvirtintos sąlygos, kurios laikytinos perteklinėmis, kadangi įstatymo leidėjo nustatytas teisinis reguliavimas darbo santykių šalims galioja ir be kolektyvinės sutarties sudarymo. Be kita ko, šia sutartimi nėra užtikrinamos papildomos garantijos darbuotojams, o tai suponuoja apie socialinių partnerių kompetencijos, sudarant kolektyvines sutartis, trūkumus.

Tauragės kultūros centro kolektyvinė sutartis Nr. PV3-139. Sutartis sudaryta tarp Tauragės kultūros centro ir Tauragės rajono kultūros darbuotojų profesinės sąjungos, yra darbdavio lygmens ir galioja nuo 2018 m. sausio 23 d. iki 2022 m. sausio 23 dienos.

Šia kolektyvine sutartimi derybų šalys susitarė dėl sąlygų, kuriomis gerina savo socialinius ir ekonominius interesus, kadangi joje įtvirtintas didelis kiekis norminių sąlygų. Pavyzdžiui, donorams – donorystės dieną, savanoriams – savanorystės dieną yra suteikiamas laisvadienis paliekant vidutinį darbo užmokestį, darbuotojams, auginantiems vaiką iki 14 metų, pirmąją mokslo metų dieną suteikiamas laisvadienis mokant darbuotojo

vidutinį darbo užmokestį, darbdavys suteikia poilsio dienas palikdamas darbuotojui jo vidutinį darbo užmokestį sudarant santuoką, mirus darbuotojo šeimos nariui, už ilgalaikį nepertraukiamąjį darbą toje pačioje darbovietėje skiriamos papildomos atostogos, darbdavys suteikia darbuotojui laisvadienį, mokėdamas vidutinį darbo užmokestį dėl svarbių priežasčių, darbuotojui patyrus materialinius nuostolius skiriama 4 minimalių mėnesių atlyginimų dydžio pašalpa, darbuotojui sirgus ilgiau kaip 3 mėnesius išmokama iki 2 minimalių mėnesių dydžio pašalpa, taip pat mokama tokio pat dydžio pašalpa mirus darbuotojui ar jo šeimai, darbdavys skiria 50 EUR naujagimio krepšeliui, skiria lėšas gėlėms įvairių įstaigos gyvenime vykstančių progų atvejais. Šios kolektyvinės sutarties kontekste, reikalinga paminėti, kad joje nėra perteklinių informacinių nuostatų, įtvirtintų įstatyme, taip pat nėra ir nuostatų, įtvirtintų šakos kolektyvinėje sutartyje, kadangi kultūros šakos kolektyvinė sutartis buvo sudaryta vėliau, tačiau nepaisant to, ji yra taikoma ir galioja Tauragės rajono kultūros darbuotojų profesinės sąjungos nariams.

Apibendrinant galima teigti, kad ši kolektyvinė sutartis pasižymi kokybe ir tvarumu, kadangi ja yra siekiama socialinių partnerių interesų balanso.

Šiaulių apskrities Povilo Višinskio viešosios bibliotekos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-264. Kolektyvinė sutartis sudaryta tarp Šiaulių apskrities Povilo Višinskio viešosios bibliotekos ir Šiaulių apskrities Povilo Višinskio viešosios bibliotekos profesinės sąjungos. Sutartis yra darbdavio lygmens ir galioja nuo 2019 m. kovo 3 d. iki 2023 m. kovo 3 dienos.

Šioje sutartyje proporcingai vyrauja norminės ir informacinės sąlygos. Norminėmis sąlygomis nustatomos papildomos kasmetinės atostogos už ilgametį nepertraukiamąjį stažą įstaigoje, laikinojo nedarbingumo metu už pirmąsias dvi nedarbingumo dienas darbdavys moka 70 procentų darbuotojo darbo užmokesčio (įstatymai nustato, kad darbdavys gali pasirinkti išmokos dydį nuo 62,06 procentų iki 100 procentų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio), taip pat darbuotojams augintiems vaikus suteikiamos papildomos lengvatos bei laisvos dienos paliekant jų darbo užmokestį santuokai sudaryti, artimųjų mirties atveju, už laiką, sugaištą medicinos apžiūroms, dėl šeiminių aplinkybių, esant raštiškam motyvuotam darbuotojo prašymui.

Darytina išvada, kad sutartyje įtvirtintos nuostatos yra naudingos ir gerina darbuotojų padėtį. Ši kolektyvinė sutartis užtikrina daugiau papildomų teisių ir garantijų, negu Lietuvos kultūros šakos kolektyvinė sutartis, todėl atsižvelgiant į tai, turi būti taikomos tos sutarties nuostatos, kurios darbuotojams yra naudingesnės.

Atlikus kultūros įstaigų kolektyvinių sutarčių analizę galima teigti, kad Lietuvos kultūros šakos kolektyvinė sutartis pasižymėjo profesinių sąjungų derybinių galių silpnumu derantis dėl kokybiškos kolektyvinės sutarties turinio, kadangi joje buvo numatytas labai minimalus kiekis papildomų garantijų, priešingai nei kultūros įstaigų darbdavio lygmens kolektyvinėse sutartyse, kuriose atsispindi šalių socialinis dialogas bei kompromiso siekimas nustatant palankesnes ir papildomas garantijas darbuotojams.

4.2.5 Socialinių paslaugų kolektyvinės sutartys

Socialinių paslaugų kolektyvinėse sutartyse, atrinktose atsitiktiniu būdu aptariamos sąlygos susijusios su: darbo sutarčių sudarymu, keitimu ir nutraukimu, darbo užmokesčio nustatymu, darbo ir poilsio laiku, atostogų suteikimo tvarka, darbuotojų sauga ir sveikatos priemonės, kolektyvinių sutarčių vykdymo kontrolė ir kiti organizaciniai klausimai ir panašiai.

Socialinių paslaugų šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-110, pakeitimas Nr. PV3-339, PV3-457 ir PV3-514. Kolektyvinė sutartis sudaryta tarp Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir Lietuvos socialinių įstaigų darbuotojų profesinės sąjungos, Lietuvos socialines paslaugas teikiančių darbuotojų profesinės sąjungos, Lietuvos socialinių darbuotojų profesinės sąjungos „Solidarumas“, Lietuvos valstybės tarnautojų biudžetinių ir viešųjų įstaigų darbuotojų profesinės sąjungos, Lietuvos visuomeninių paslaugų profsąjungų federacijos ir Respublikinės jungtinės profesinės sąjungos. Ši sutartis galioja nuo 2018 m. gegužės 18 d. iki naujos sutarties sudarymo, bet ne ilgiau kaip iki 2022 m. gegužės 18 dienos.

Sutartyje vyrauja informacinio pobūdžio nuostatos, tačiau yra įtvirtinamos ir norminės sąlygos, kuriomis darbuotojams suteikiama teisė į papildomas atostogas, atsižvelgiant į jų darbo stažą, siekiant mažinti įtampą ir gerinti psichologinę sveikatą, nustatoma 1 valanda trumpesnė darbo laiko norma per savaitę, už sutrumpintą darbo laiko normą yra mokama kaip už visą laiką. Be kita ko, atitinkamais atvejais yra skiriamos materialinės pašalpos, įtvirtinamas įpareigojimas numatyti lėšas įstaigos biudžete, kurios būtų naudojamos darbuotojų profesinei kompetencijai tobulinti ir panašiai.

Nors šioje kolektyvinėje sutartyje ir yra perteklinio vietinio teisinio reguliavimo, tačiau yra suteikiama ir papildomų garantijų darbuotojams, todėl atsižvelgiant į tai, galima teigti, jog ši sutartis laikytina kaip sukurianti pridėtinę vertę ir yra naudinga.

Skemų socialinės globos namų kolektyvinė sutartis Nr. PV3-220. Sutartis sudaryta tarp Skemų socialinės globos namų ir Skemų socialinės globos namų darbuotojų profesinės sąjungos, ji yra darbdavio lygmens, sudaryta nuo 2018 m. gruodžio 31 d. ketverių metų laikotarpiui, tačiau nei vienai šaliai neinicijavus sutarties pakeitimo, jos galiojimas pratęsiamas ketverių metų laikotarpiui neribojant šių pratęsimų skaičiaus.

Šioje kolektyvinėje sutartyje vyrauja įtvirtintos norminės sąlygos, kuriomis užtikrinamas *in favorem* principo veikimas, kuris reiškia, kad kolektyvinės sutarties subjektai gali susitarti dėl geresnių nei įstatymuose įtvirtintų darbo sąlygų. Pavyzdžiui, sutartyje numatyta sulaukusių senatvės pensijos darbuotojų teisė į išėtinę išmoką atsižvelgiant į jų stažą įstaigoje, artimųjų giminaičių mirties atveju suteikiamos 3 laisvos darbo dienos už kurias mokamas darbuotojo darbo užmokestis, taip pat, darbuotojui suteikiama teisė į vieną laisvadienį per mėnesį asmeninių reikalų tvarkymui, stichinių nelaimių atveju, dėl darbuotojų ar jų šeimos narių sunkios ligos ir pan. gali būti skiriama materialinė pašalpa (ši nuostata perkelta iš Socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties 18 punkto), darbuotojai skatinami neviršijant darbo užmokesčiui skirtų lėšų. Be kita ko, darbdavys esant galimybei organizuoja darbuotojų nemokamą atvykimą iš atitinkamų miestų bei gyvenviečių, darbuotojai yra draudžiami nuo nelaimingų atsitikimų darbe atveju, suteikiamos patalpos bei transportas darbuotojų organizuojamiems renginiams, darbuotojams ir jų šeimos nariams karta per mėnesį leidžiama naudotis įstaigos baseinu.

Atsižvelgiant į analizuotos kolektyvinės sutarties turinį galima teigti, kad joje yra perrašomos Socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties nuostatos, tačiau tai yra daroma siekiant informuoti darbuotojus apie jų papildomas teises ir kitas garantijas. Be kita ko, sutartis vertintina teigiamai, kadangi joje atsispindi norminių sąlygų gausa. Norminių sąlygų gausus kiekis kolektyvinėje sutartyje patvirtina socialinių partnerių suinteresuotumą vystyti socialinį dialogą bei užtikrinti papildomas teises ir garantijas įstaigos darbuotojams.

Rokiškio socialinės paramos centro kolektyvinė sutartis Nr. PV3-282. Ši sutartis sudaryta tarp Rokiškio socialinės paramos centro ir Rokiškio socialinės paramos centro darbuotojų profesinės sąjungos „Solidarumas“, ji yra darbdavio lygmens ir galioja nuo 2019 m. balandžio 9 d. iki 2023 m. balandžio 8 d., todėl yra terminuota.

Kolektyvinėje sutartyje vyrauja informacinės sąlygos, perrašomas įstatyminis reguliavimas. Taip pat, sutartyje įtvirtinamos ir organizacinės sąlygos, susijusios su darbo sutarties sudarymu, keitimu, nutraukimu bei darbo apmokėjimo tvarka. Norminės sąlygos nustatomos mokant darbuotojams vienkartinę išmoką jų jubiliejaus proga, mokant

Socialinių paslaugų šakos kolektyvinėje sutartyje įtvirtintas pašalpas mirus darbuotojo šeimos nariui ar pačiam darbuotojui. Be kita ko, darbuotojams atitinkamais atvejais suteikiamos papildomos poilsio dienos, kurios yra apmokamos. Sutarties 36 punkte įtvirtintas reguliavimas gali būti kvestionuojamas, kadangi jame įtvirtinta nuostata pagal kurią, darbuotojui per metus gavus nuobaudą, jis negali būti vertinamas teigiamai už kalendorinių metų veiklos rezultatus. Teismų praktikoje įtvirtinta, kad drausmės, finansinės tvarkos ir kiti galimi pažeidimai tiesiogiai į veiklos vertinimo apimtį neįeina, o įstatymas taip pat nenumato tiesioginio vadovo teisės plečiamai aiškinti vertinimo ribas ir įtraukti kokius nors papildomus kriterijus vertinant metinę veiklą (Lietuvos Respublikos Kauno apygardos teismo 2021 m. sausio 12 d. nutartis civilinėje byloje).

Reziumuojant galima daryti išvadą, kad aptarta kolektyvinė sutartis nėra itin kokybiška, jos trūkumai atsispindi pernelyg didelio kiekio informacinių sąlygų įtvirtinimu sutartyje, tačiau be kita ko, yra nustatyta ir norminių sąlygų, suteikiančių papildomų garantijų bei gerinančių darbuotojų socialinę ir ekonominę padėtį.

Apibendrinant socialinių paslaugų kolektyvines sutartis galima teigti, jog daugiausiai naudų darbuotojams yra suteikiama nustatant papildomas atostogas ir poilsio dienas, mokant išmokas jubiliejų proga, mirus darbuotojų artimiesiems ar ištikus kitoms nelaimėms. Taigi aptartose kolektyvinėse sutartyse atsispindi socialinio dialogo tikslas ir yra siekiama geresnių darbo sąlygų nustatymo darbuotojų atžvilgiu.

5. VALSTYBĖS TARNYBOJE SUDAROMŲ KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ ANALIZĖ

5.1 Valstybės tarnyboje 2017 – 2022 sudarytų kolektyvinių sutarčių statistinė apžvalga

Remiantis kiekybiniais kolektyvinių sutarčių duomenimis, atskleidžiamas kolektyvinių derybų efektyvumas, taip pat šalių suinteresuotumas aktyviai naudotis kolektyvinės darbo teisės suteikiama galimybe, kuomet šalys, derindamos savo valią gali nustatyti kolektyvinės sutarties turinį bei susitarti dėl geresnių darbo sąlygų, nei nustato įstatymai. Šiame skyriuje bus pateikiama statistinė analizė, susijusi su sudarytomis ir galiojančiomis kolektyvinėmis sutartimis valstybės tarnyboje 2017 – 2022 metais.

Lietuvoje iš viso užregistruota ir galioja 37 kolektyvinės sutartys, sudarytos valstybės tarnyboje. Iš jų yra 1 nacionalinio lygmens kolektyvinė sutartis, kuri sudaryta viešajame sektoriuje bei kaip jau ir buvo minėta, taikoma valstybės tarnautojams bei biudžetinių įstaigų darbuotojams. Šakos kolektyvinės sutartys valstybės tarnyboje sudarytos 6, visos iš jų sudarytos teisėsaugos srityje. Sudarytų teritorinio lygmens kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje nėra, o darbdavio lygmeniu yra sudaryta 30, iš jų 13 – savivaldybės administracijos, 2 – ministerijų, 2 – ligonių kasų, 10 – valstybinio socialinio draudimo ir 3 – teisėsaugos srityje sudarytos kolektyvinės sutartys.

Iš pateiktos kolektyvinių sutarčių, sudaromų valstybės tarnyboje statistikos darytina išvada, kad didžioji dalis šių sutarčių yra sudaroma šakos ir darbdavio lygmeniu.

Siekiant atskleisti kolektyvinių sutarčių tendencijas, toliau šiame darbe bus analizuojamos ir teisiniu aspektu vertinamos valstybės tarnyboje sudaromų kolektyvinių sutarčių turinys. Šios sutartys bus atrinktos atsitiktiniu būdu, įvairiais lygiais bei skirtingose veiklos srityse.

5.2 Valstybės tarnyboje sudaromų kolektyvinių sutarčių turinio vertinimas

5.2.1 Nacionalinė kolektyvinė sutartis

Nacionalinė kolektyvinė sutartis Nr. PV3-517. Ši sutartis jau buvo aptarta vertinant biudžetiniame sektoriuje sudaromų kolektyvinių sutarčių turinį. Reikšminga yra tai, kad nacionalinė kolektyvinė sutartis yra taikoma ne tik biudžetinių įstaigų darbuotojams, bet ir

valstybės tarnautojams. Ši sutartis plėtoja socialinę partnerystę, derina sutarties šalių interesus, įtvirtina papildomas garantijas profesinių sąjungų nariams ir skatina šalių bendradarbiavimą darbo, ekonomiais ir socialiniais klausimais.

5.2.2 Teisėsaugos kolektyvinės sutartys

Teisėsaugos srities kolektyvinėse sutartyse įtvirtinti pagrindiniai skyriai, kuriuose aptariami klausimai susiję su: informavimu ir konsultavimu, darbuotojų tarnybos (darbo) ypatumais, darbuotojų kvalifikacijos tobulinimu ir karjera, darbuotojų darbo ir poilsio laiku, darbuotojų sauga ir sveikata darbe, profesinių sąjungų veiklos garantijomis ir jų narių socialinėmis garantijomis.

Valstybės sienos apsaugos šakos kolektyvinė sutartis PV3-323. Ši kolektyvinė sutartis sudaryta tarp Valstybės sienos apsaugos tarnybos prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos ir Lietuvos valstybės sienos apsaugos pareigūnų profesinių sąjungų atstovybės: Nacionalinio pareigūnų profesinių sąjungų susivienijimo ir Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacijos. Sutartis galioja nuo 2019 m. liepos 11 d. iki 2023 m. liepos 11 d., tačiau šalims nepareiškus noro jos nutraukti, galiojimas pratęsiamas dar 4 metams ta pačia tvarka, kaip ir buvo sudaryta, suderinus su Lietuvos Respublikos finansų ministerija.

Sutartimi yra nustatomos papildomos garantijos valstybės sienos apsaugos tarnautojams (darbuotojams), pavyzdžiui, kaip normine sąlyga galima laikyti įpareigojimą sutaupyti įstaigos darbo užmokesčio fondo lėšas skirti darbuotojų motyvacijai didinti, taip pat, norminės yra ir nuostatos, nustatančios darbuotojų skatinimą jubiliejinių sukakčių proga, papildomų apmokamų atostogų, vardinių dovanų skyrimą, papildomų laisvadienių suteikimą artimųjų mirties atveju, už tai paliekant nustatytą darbo užmokestį. Be kita ko, darbuotojams auginantiems vaiką iki 12 metų, pirmąją mokslo metų dieną suteikiama poilsio diena, jei tai netrikdo struktūrinio padalinio darbo ir panašiai.

Apibendrinant galima teigti, kad kolektyvinė sutartis yra tvari, joje atsispindi šalių socialinis dialogas ir yra vadovaujama *in favorem* principu, taip pat, sutarties turinyje nustatomos geresnės darbo sąlygos bei suteikiamos papildomos garantijos, kurios nėra numatytos darbo teisės įstatymuose.

Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo sistemos šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-430. Sutartis sudaryta tarp Kalėjimų departamento prie Lietuvos Respublikos

teisingumo ministerijos ir Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacijos: Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinės sąjungos bei Vilniaus apskrities ikiteisminio tyrimo profesinės sąjungos. Sutartis galioja nuo 2020 m. birželio 18 d. iki 2022 m. birželio 18 d., todėl yra terminuota.

Šios kolektyvinės sutarties turinys yra kone identiškas prieš tai minėtos Valstybės sienos apsaugos šakos kolektyvinės sutarties turiniui. Joje taip pat įtvirtinamos norminės sąlygos, kuriose nustatyta, kad sutaupyti darbo užmokesčiui skirti asignavimai paprastai naudojami darbuotojų motyvacijai didinti, nustatyta, kad darbuotojai gali būti skatinami padėkomis, papildomomis mokamomis atostogomis, vardinėmis dovanomis ar vienkartinėmis išmokos, taip pat darbuotojai gali būti skatinami ir žinybiniais ženklais. Be kita ko, mirus valstybės tarnautojo šeimos nariui ar pačiam valstybės tarnautojui, skiriamos socialinės išmokos.

Reziumuojant galima daryti išvadą, kad sutartis nors ir sutampa su Valstybės sienos apsaugos šakos kolektyvine sutartimi, tačiau yra taikoma kitam subjektų ratui ir bet kokiu atveju užtikrina platesnį papildomų teisių ir garantijų spektrą valstybės tarnautojams, atliekantiems tarnybą bausmių vykdymo srityje, lyginant su įstatymų leidėjo sukurtu teisinio reguliavimo mechanizmu šiems valstybės tarnautojams.

Valstybinės priešgaisrinės gelbėjimo tarnybos šakos kolektyvinė sutartis PV3-435 ir pakeitimas Nr. PV3-458. Sutartis sudaryta tarp Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamento prie Vidaus reikalų ministerijos ir Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacijos. Galioja nuo 2020 m. liepos 15 d. iki 2024 m. liepos 15 dienos.

Kolektyvinė sutartis savo turiniu yra panaši į prieš tai minėtas teisėsaugos sektoriaus šakos kolektyvines sutartis, joje taip pat nustatomas įpareigojimas sutaupytas darbo užmokesčio lėšas skirti darbuotojų motyvacijai ir socialinei partnerystei skatinti, sutartyje nustatoma galimybė pasinaudoti papildomomis poilsio dienomis už kurias mokamas darbuotojo vidutinis darbo užmokestis ir kt. Be kita ko, ši sutartis išsiskiria viena unikalia sąlyga, kurioje nustatyta, kad ugniagesių gelbėtojų mokykloje kursantams į mokymosi programą yra įtraukiamas ne mažiau kaip 8 val. mokymas socialinio dialogo tematika. Tokia sąlyga yra pozityvi ir užtikrina socialinės partnerystės plėtrą, tokiu būdu kursantams suteikiamos žinios, kurios gali lemti efektyvesnes kolektyvines derybas ateityje.

Apibendrinant, kolektyvinę sutartį galima vertinti teigiamai, joje nedominuoja informacinio pobūdžio sąlygos, jų nustatoma tiek, kiek tai yra reikalinga bendrai informacijai suteikti ir sudaryti aiškia kolektyvinę sutartį.

Lietuvos Respublikos muitinės šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-555. Sutartis sudaryta tarp Muitinės departamento prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos ir Lietuvos muitinės darbuotojų profesinių sąjungų susivienijimo, Lietuvos valstybės tarnautojų, biudžetinių ir viešųjų įstaigų darbuotojų profesinės sąjungos. Kolektyvinė sutartis galioja nuo 2022 m. sausio 28 d. iki naujos sutarties sudarymo arba šios sutarties nutraukimo.

Sutartyje proporcingai įtvirtinamos informacinės ir norminės sąlygos, nustatomos abipusės teisės, pareigos bei šalių atsakomybė. Norminėmis galima laikyti tokias sutartyje įtvirtintas sąlygas: skatinimas vardinėmis dovanomis, pašalpos valstybės tarnautojų artimųjų mirties atveju, papildomos poilsio dienos artimųjų mirties atveju, mokant vidutinį darbo užmokestį, aprūpinimas tarnybiniu butu, jeigu posto pareigūno gyvenamoji vieta nutolusi daugiau kaip 100 kilometrų, faktinių išlaidų kompensacija už sporto klubo abonementą, jeigu atitinkamam muitinės pareigūnui yra nustatyti bendrieji fizinio pasirengimo reikalavimai.

Atsižvelgiant į Muitinės šakos kolektyvinės sutarties turinį galima teigti, kad ja yra pasiekiami socialinės partnerystės tikslai. Informacinių sąlygų sutartyje yra tiek, kiek tai reikalinga darbuotojų informavimo funkcijai atlikti ir supažindinti su pagrindinėmis jų teisėmis bei pareigomis, įtvirtintomis įstatymuose.

Pravieniškių pataisos namų – atvirosios kolonijos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-129. Sutartis sudaryta tarp Pravieniškių pataisos namų – atvirosios kolonijos ir Jungtinės profesinių sąjungų atstovybės: Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinės sąjungos ir Kauno apskrities policijos ir kitų teisėsaugos darbuotojų profesinės sąjungos, todėl yra darbdavio lygmens. Galioja nuo 2018 m. rugpjūčio 24 d. iki 2019 m. rugpjūčio 24 d., tačiau šalims nepareiškus noro, jos galiojimas kiekvienais metais pratęsiamas dar vieneriems metams, tačiau ne ilgiau kaip iki 2022 m. rugpjūčio 24 dienos.

Kolektyvinėje sutartyje perrašomos jau galiojančio teisinio reguliavimo nuostatos, taip pat atkartojamos ir sąlygos, įtvirtintos Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo sistemos šakos kolektyvinėje sutartyje. Sutartyje yra nustatytas minimalus kiekis norminių sąlygų, kuriomis darbuotojams suteikiamos papildomos poilsio dienos, jie gali būti skatinami. Be to, reikalinga aptarti sutarties 47 punkte įtvirtintą nuostatą, kuria darbuotojui, pavaduojančiam kitą darbuotoją, mokama pareiginės algos priemoka už papildomų funkcijų, nustatytų pareigybės aprašyme, vykdymą arba už įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą. Atsižvelgiant į tai, kad į šią sutartį yra pasirinkta perkelti detalų, įstatymų nustatytą

teisinių reguliavimą, minėta nuostata apibrėžiama neįpareigojančiai ir nekonkrečiai, kadangi nėra nurodomas priemokos dydis. Dėl šios priežastis, ši sąlyga negali būti laikoma kaip norminė, gerinanti valstybės tarnautojo padėtį tarnybos santykiuose.

Apibendrinant Pravieniškių pataisos namų – atvirosios kolonijos kolektyvinę sutartį darytina išvada, kad ši sutartis nėra pakankama, kad būtų galima teigti, jog joje atsispindi socialinis dialogas bei socialinių partnerių pastangos, siekiant įtvirtinti geresnes, nei imperatyviai nustatytas sąlygas darbo santykių šalims.

Kauno tardymo izoliatoriaus kolektyvinė sutartis PV3-121. Sutartis sudaryta tarp Kauno tardymo izoliatoriaus ir Jungtinės profesinių sąjungų atstovybės: Kauno tardymo izoliatoriaus profesinės sąjungos, Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinės sąjungos, Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinės sąjungos ir Kauno apskrities policijos ir kitų teisėsaugos darbuotojų profesinės sąjungos bei yra darbdavio lygmens. Kolektyvinė sutartis galioja nuo 2018 m. birželio 27 d., šalims nepareiškus noro jos nutraukti, galiojimas pratęsiamas dar vieneriems metams, neribojant pratęsimų skaičiaus.

Aptariamoje sutartyje vyrauja vietinis teisinis reguliavimas ir yra perkeliamos nuostatos iš Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo sistemos šakos kolektyvinės sutarties. Be kita ko, šioje sutartyje yra nustatomos ir norminės sąlygos, neįtvirtintos įstatymuose ar šakos kolektyvinėje sutartyje. Pavyzdžiui, darbuotojams įgijusiems teisę gauti valstybinę socialinio draudimo pensiją arba pareigūnų ir karių valstybinę pensiją ir šia teise pareigūnui pasinaudojus arba atleidus jį iš pareigų dėl tarnybos pratęsimo termino pabaigos ir už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą gali būti skiriama vienkartinė išmoka, kurios dydis priklauso nuo nepertraukiamojo tarnybos stažo. Taip pat, darbuotojams dirbantiems pagal darbo sutartis ir valstybės karjeros tarnautojams gali būti skiriamos paskatinimo priemonės. Valstybės tarnautojams gali būti skiriama vienkartinė pinigine išmoka švenčių progomis, darbuotojų gyvenimo ir darbo metų jubiliejinių sukakčių progomis, už nepriekaištingą tarnybinių (darbo) pareigų atlikimą, esant lėšų įstaigos fonde, darbuotojai gali būti skatinami vienkartinė išmoka, neatsižvelgiant į įstaigos kreditorinius įsipareigojimus. Sutartyje įtvirtinta šakos kolektyvinės sutarties nuostata, kuria darbdavys įsipareigoja, kad įstaigos sutaupytos darbo užmokesčio fondo lėšos būtų skiriamos tik darbuotojų motyvacijai didinti. Be kita ko, jeigu darbuotojui, kurio materialinė būklė sunki dėl jo paties ligos, jo šeimos nario ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, taip pat kitais ypatingais atvejais, gali būti skiriama pašalpa ne didesnė kaip 5 minimalių

mėnesinių algų dydžio pašalpa, skiriama įstaigos vadovo sprendimu, atsižvelgiant į komisijos, kurios sudėtyje dalyvauja profesinės sąjungos atstovas, rekomendaciją.

Taigi nors Kauno tardymo izoliatoriaus kolektyvinėje sutartyje vyrauja informacinio pobūdžio nuostatos, greta šių nuostatų, sutartyje suteikiamos ir papildomos ekonominės bei socialinės garantijos darbuotojų (tarnautojų) atžvilgiu.

Apibendrinant teisėsaugos sektoriuje sudarytas šakos ir darbdavio lygmens kolektyvines sutartis darytina išvada, kad kolektyvinių derybų šalys siekia kolektyvinės sutarties tikslo, įtvirtindamos darbuotojų (tarnautojų) naudai kaip įmanoma didesnę kiekį papildomų teisių ir garantijų. Šakos kolektyvinės sutartys pasižymėjo informatyvumu, jose nebuvo perkeliama perteklinio teisinio reguliavimo, galiojančio ir be kolektyvinių sutarčių. Darbdavio lygmens kolektyvinėse sutartyse daugiau buvo perrašomos įstatymų ir Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo sistemos šakos kolektyvinės sutarties nuostatos, o atskirų papildomų garantijų buvo suteikiamas tik minimalus kiekis.

5.2.3 Savivaldybių administracijos kolektyvinės sutartys

Savivaldybių administracijos kolektyvinėse sutartyse, atrinktose atsitiktiniu būdu aptariami tokie svarbiausi klausimai: darbo sutarčių sudarymas, keitimas ir nutraukimas, darbo ir poilsio laikas, darbo apmokėjimas ir kitos išmokos bei socialinės garantijos, darbuotojų kvalifikacijos kėlimas, sauga ir sveikata, profesinės sąjungos veiklos garantijos.

Šiaulių miesto savivaldybės administracijos kolektyvinė sutartis PV3-214. Sutartis sudaryta tarp Šiaulių miesto savivaldybės administracijos ir Šiaulių miesto savivaldybės tarnautojų profesinės sąjungos, susitarimas yra terminuotas ir galioja nuo 2019 m. sausio 11 d. iki 2023 m. sausio 11 dienos.

Kolektyvinėje sutartyje įtvirtinamos norminės sąlygos, kurios atspindi socialinį dialogą. Pavyzdžiui, darbuotojams mokamos 400 EUR dydžio vienkartinės išmokos darbo metų sukakčių progomis ir gyvenimo jubiliejinių sukakčių progomis. Be kita ko, iš įstaigos darbo užmokesčiui patvirtintų lėšų skiriama materialinė pašalpa mirus valstybės tarnautojui ar darbuotojui, mirus valstybės tarnautojo ar darbuotojo sutuoktiniui ar vaikui, mirus tarnautojo ar darbuotojo motinai arba tėvui. Be minėtų norminių sąlygų, sutarties 20 punkte įtvirtinta prievolinė sąlyga, kuria darbuotojų kvalifikacijai tobulinti darbdavys įsipareigoja skirti lėšų iš savivaldybės biudžeto ne mažiau kaip 0,8 procento darbuotojų darbo

užmokesčiui nustatyto asignavimo, taip pat darbdavys kasmet organizuoja darbuotojų skiepėjimo nuo gripo ir erkinio encefalito paslaugas ir už jas apmoka.

Apibendrinant, aptarta kolektyvinė sutartis yra naudinga, kadangi ja yra suteikiamos papildomos garantijos. Šioje sutartyje nėra perkeliama perteklinės įstatyminio reguliavimo nuostatos, todėl tokia sutartis gali būti laikoma aiškiu ir apibrėžtu teisiniu dokumentu, kuriame įtvirtintos sąlygos, atspindi kolektyvinės sutarties tikslą.

Alytaus miesto savivaldybės administracijos kolektyvinė sutartis PV3-369. Sutartis sudaryta tarp Alytaus miesto savivaldybės administracijos ir Alytaus miesto savivaldybės administracijos profesinės sąjungos, yra darbdavio lygmens ir galioja nuo 2018 m. gruodžio 6 d. iki 2022 m. gruodžio 5 d., todėl yra terminuota.

Sutartyje gausu norminių sąlygų, kuriomis nustatyta, kad darbuotojų sveikatinimui įgyvendinti yra skiriama 5000 EUR per metus, mirus darbuotojui skiriama 5 minimalios mėnesinės algos dydžio pašalpa, mirus darbuotojo šeimos nariui skiriama 1-5 minimalios mėnesinės algos dydžio pašalpa, dėl darbuotojo ar jo šeimos nario ligos gali būti skiriamos atitinkamo dydžio išmokos. Be kita ko, darbuotojai yra skatinami vienkartinėmis pinigėmis išmokomis ar premijomis, darbuotojams garantuojamos einamos pareigos ir nustatytas darbo užmokestis, kai darbuotojas išvyksta į sveikatos priežiūros įstaigą arba valstybės ar savivaldybės instituciją ar įstaigą, artimųjų giminaičių mirties atveju – iki 3 darbo dienų, santuokos sudarymo atveju, taip pat, darbuotojui susirgus, už pirmąsias 2 ligos diena išmokama 100 procentų jo vidutinio darbo užmokesčio ligos išmoka.

Ši kolektyvinė sutartis pasižymi dideliu norminių sąlygų kiekiu, yra kokybiška ir tvari. Galima teigti, jog kolektyvinės derybos sudarant šią sutartį buvo efektyvios ir šalims pavyko susitarti dėl naudingesnių darbo sąlygų bei kitų papildomų garantijų.

Reziumuojant, savivaldybių administracijų kolektyvinės sutartys atspindi kokybišką socialinį dialogą ir suderintus darbuotojų ir darbdavių interesus, kadangi jose įtvirtintas nemažas kiekis norminių sąlygų, kuriomis yra skiriamos išmokos, premijos, pašalpos, papildomos poilsio dienos ir atostogos. Galima teigti, jog sutartyse įtvirtinti tikslai buvo tinkamai realizuoti ir perteikti kolektyvinėse sutartyse.

5.2.4 Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos kolektyvinės sutartys

Valstybės socialinio draudimo fondų valdybos kolektyvinėse sutartyse aptariami tokie skyriai, kaip: profesinės sąjungos dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmime,

informavimas ir konsultavimas, darbuotojų tarnybos ir darbo ypatumai, darbuotojų darbo ir poilsio laikas, sauga ir sveikata darbe, profesinės sąjungos veiklos garantijos ir įsipareigojimai bei kitos papildomos garantijos.

Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Šiaulių skyriaus kolektyvinė sutartis Nr. PV3-405. Sutartis sudaryta tarp Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Šiaulių skyriaus ir Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Šiaulių skyriaus ir Socialinio draudimo darbuotojų profesinės sąjungos Šiaulių teritorinio skyriaus. Ši kolektyvinė sutartis yra darbdavio lygmens, galioja nuo 2020 m. kovo 24 d. iki 2024 m. kovo 24 d., todėl yra terminuota.

Kolektyvinėje sutartyje dominuoja informacinio pobūdžio sąlygos, taip pat, perkeliamos nuostatos, įtvirtintos nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje. Atsižvelgiant į tai galima teigti, jog ši sutartis yra perteklinė, ja nėra išplečiamas papildomų teisių ir garantijų ratas.

Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Vilniaus kolektyvinė sutartis PV3-384 ir pakeitimas Nr. PV3-523. Sutartis sudaryta tarp Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Vilniaus skyriaus ir Socialinio draudimo darbuotojų profesinės sąjungos Vilniaus teritorinio skyriaus. Kolektyvinė sutartis yra darbdavio lygmens ir galioja nuo 2020 m. sausio 29 d. iki 2024 m. sausio 29 d., todėl yra terminuota.

Ši kolektyvinė sutartis yra identiška prieš tai minėtai valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Šiaulių skyriaus kolektyvinei sutarčiai, todėl atsižvelgiant į tai, galima teigti, jog šioje sutartyje taip pat vyrauja informacinės sąlygos bei nuostatos, perkeltos iš nacionalinės kolektyvinės sutarties. Sutartis nekokybiška ir neatspindi socialinio dialogo. Be kita ko, galima teigti, jog kolektyvinėje sutartyje įtvirtintas tikslas, kuriuo siekiama plėtoti socialinę partnerystę, derinti šalių interesus ir skatinti bendradarbiavimą darbuotojų darbo, ekonominiiais ir socialiniais klausimais, nustatyti darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, abipuses teises ir pareigas bei šalių atsakomybę – iš dalies yra deklaratyvus, atsižvelgiant į kolektyvinės sutarties turinį ir sutartyje įtvirtintas sąlygas.

Apibendrinant Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos kolektyvines sutartis galima teigti, kad jos yra reguliuojamos per informacines sąlygas, t.y. vietinį teisinį reguliavimą ir nacionalinės kolektyvinės sutarties nuostatas. Šios sutartys neatspindi tinkamo ir kokybiško socialinio dialogo.

IŠVADOS

1. Viešasis sektorius – tai subjektų visuma, dirbančių (tarnaujančių) įstaigose, išlaikomose iš valstybės ar savivaldybių biudžetų. Viešajame sektoriuje dirbančių (tarnaujančių) asmenų veikla yra reglamentuojama specialių įstatymų, kurie reguliuoja šių subjektų veiklą. Valstybės tarnautojų, kaip viešojo sektoriaus subjektų, funkcijos yra glaudžiai susijusios su viešuoju administravimu bei valdingais įgaliojimais, o valstybės ar savivaldybių įstaigų darbuotojai atlieka ūkinio ir (ar) techninio pobūdžio funkcijas.
2. Teisę į kolektyvines derybas užtikrina tarptautiniai ir nacionaliniai teisės aktai, o kolektyvinių sutarčių sudarymas laikomas kolektyvinės darbo teisės epicentru. Kolektyvinėse sutartyse šalys gali įtvirtinti derybų proceso metu sulygtas taisykles, kurios tampa imperatyvios darbo santykių šalims todėl, kad kolektyvinė sutartis yra norminio teisės akto galią turintis dokumentas. Šalys kolektyvinėse sutartyse gali įtvirtinti nuostatas, kuriomis reguliuojami jų darbo santykiai bei išplečiamas socialinių ir ekonominių garantijų spektras darbuotojams.
3. Lietuvos nacionalinėje teisėje socialinis dialogas yra skatinamas ir plėtojamas, tačiau viešojo sektoriaus institucijos, sudarydamos kolektyvines sutartis yra priklausomos nuo valstybinio teisinio reguliavimo bei yra saistomos finansinių apribojimų. Dėl šių priežasčių, kolektyvinės derybos viešajame sektoriuje yra sudėtingos ir sąlygų spektras, dėl kurių šalys gali derėtis yra pakankamai siauras.
4. Biudžetiniame sektoriuje ir valstybės tarnyboje kolektyvinių sutarčių institutu yra plačiai naudojamosi, tačiau įvertinus kolektyvinių sutarčių turinį teisiniu aspektu, galima teigti, jog šalys ne visada realizuoja kolektyvinės darbo teisės suteikiamas galimybes bei vengia ir atitinkamais atvejais negali įtvirtinti papildomų teisių ir garantijų, dėl finansinių apribojimų, galimo kompetencijos trūkumo, ir darbdavių nenoro prisiimti papildomų įsipareigojimų.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisės aktai:

1. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ (1948). *Valstybės žinios*, 1996, 27-653;
2. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ (1949). *Valstybės žinios*, 1996, 28-674;
3. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ (1981). *Valstybės žinios*, 1996-04-03, 30-740;
4. Europos sąjungos pagrindinių teisių Chartija (2016) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=GA> [žiūrėta 2022 m. kovo 25 d.].
5. Europos socialinė chartija (pataisyta) (1996). *Valstybės žinios*, 2001, 49-1704.

Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų įstatymas (1995). *Valstybės žinios*, 104-2322.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). *Teisės aktų registras*, 23709.
3. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (1991). *Lietuvos aidas*, 240-0.
4. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas (1994). *Valstybės žinios*, 102-2049.
5. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas (2017). *Teisės aktų registras*, 1764.
6. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (1999). *Valstybės žinios*, 66-2130.
7. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, 42-1927.
8. Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatymas (2007). *Valstybės žinios*, 77-3046.

Specialioji literatūra:

1. Dambrauskienė, G. (2003). *Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Jurisprudencija.
2. Davulis, T. (2007). *Įmonės kolektyvinę sutartį sudarančių subjektų problema Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Teisinės informacijos centras.

3. Glebovė, N. (2010). *Valstybės tarnybos samprata ir valstybės tarnautojo statuso ypatumai*. Vilnius: Teisė.
4. Kasiliauskas, N. (2006). *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas.
5. Krasauskas, R. (2009). *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Vilnius: Registrų centras.
6. Krasauskas, R. (2011). *Kai kurie kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminiai aspektai*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
7. Krasauskas, R. (2013). *Kolektyvinė darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
8. Krasauskas, R. (2020). *Lietuvoje sudaromų kolektyvinių sutarčių turinys: teisiniai aspektai*.
9. Liukkunen, U. (2019). *Collective Bargaining in Labour Law Regimes*. Helsinki: Springer International Publishing.
10. Nolan, R. D. (1978). *Public Sector Collective Bargaining: Defining the Federal Role*. New York: Cornell Law Review.
11. Petrylaitė, D. (2008). *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: AB „ACHEMA“ darbuotojų profesinė sąjunga.
12. Petrylaitė, D. (2008). *Šakos kolektyvinių derybų institutas viešajame sektoriuje*. Vilnius: Teisė.
13. Petrylaitė, D. ir Petrylaitė, V. (2010). *Darbo teisė: aktualūs atsakymai darbuotojams*. Vilnius: Registrų centras.

Konstitucinio Teismo jurisprudencija:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 181-6708.

Bendros kompetencijos teismų praktika:

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-81/2012.
2. Lietuvos Respublikos Kauno apygardos teismo 2021 m. sausio 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-46-638/2021.

Kiti šaltiniai:

1. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija (2020). *Viešojo sektoriaus ataskaita 2016 – 2019 m.* Vilnius.

2. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija (2021) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.vdi.lt/Forms/TekstasDUK.aspx?ID=609> [žiūrėta 2022 m. kovo 25 d.].

Kolektyvinės sutartys:

1. 2022 m. Nacionalinė kolektyvinė sutartis Nr. PV3-517 (2021).
2. Alytaus miesto savivaldybės administracijos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-369 (2018).
3. Bausmių vykdymo sistemos šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-430 (2020).
4. Kauno tardymo izoliatoriaus kolektyvinė sutartis Nr. PV3-121 (2018).
5. Klaipėdos lopšelio – darželio „Pingvinukas“ kolektyvinė sutartis Nr. PV3-225 ir sutarties pakeitimas Nr. PV3-362 (2019).
6. Lietuvos kultūros šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-261 ir pakeitimas Nr. PV3-368 (2019).
7. Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-521 ir sutarties pakeitimai Nr. PV3-531, PV3-573 (2021).
8. Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-564 (2022).
9. Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-564 (2017).
10. Marijampolės greitosios medicinos pagalbos stoties kolektyvinė sutartis Nr. PV3-561 (2022).
11. Muitinės šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-555 (2022).
12. Plungės rajono greitosios medicinos pagalbos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-198 (2018).
13. Pravieniškių pataisos namų – atvirosios kolonijos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-129 (2018).
14. Rokiškio socialinės paramos centro kolektyvinė sutartis Nr. PV3-282 (2019).
15. Skemų socialinės globos namų kolektyvinė sutartis Nr. PV3-220 (2018).
16. Socialinių paslaugų šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-110 ir sutarties pakeitimai Nr. PV3-339, PV3-457 ir PV3-514 (2018).
17. Šiaulių apskrities Povilo Višinskio bibliotekos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-264 (2019).
18. Šiaulių miesto savivaldybės administracijos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-214 (2019).
19. Švenčionių rajono ligoninės kolektyvinė sutartis Nr. PV3-462 (2020).
20. Tauragės kultūros centro kolektyvinė sutartis Nr. PV3-139 (2018).
21. Teritorinė kolektyvinė Kauno miesto savivaldybės švietimo sektoriaus sutartis Nr. PV3-483 (2021).

22. Valstybės sienos apsaugos šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-323 (2019).
23. Valstybinės priešgaisrinės gelbėjimo tarnybos šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-435 ir pakeitimas Nr. PV3-458 (2020).
24. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Šiaulių skyriaus kolektyvinė sutartis Nr. PV3-405 (2020).
25. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Vilniaus kolektyvinė sutartis Nr. PV3-384 ir pakeitimas Nr. PV3-523 (2020).
26. Vilniaus universiteto kolektyvinė sutartis Nr. PV3-433 (2020).

Kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys viešajame sektoriuje

Brigita Baltrušaitytė

Magistro darbe pateikiama ir nagrinėjama viešojo sektoriaus samprata, kurios atkleidimas reikšmingas, kadangi Lietuvos teisės aktuose viešojo sektoriaus apibrėžimas nėra pateikiamas. Ši tema labiausiai atskleidžiama analizuojant tarptautinius ir nacionalinius teisės aktus, tiriant kolektyvinės darbo teisės reikšmę bei nagrinėjant kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių institutus, kurių svarba pasižymi socialinių partnerių galimybėmis, derinant savo interesus kurti jiems priimtina sutartinį darbo santykių reguliavimą. Kolektyvinės derybos yra laikomos ypatingu procesu, kurio metu šalys susitaria dėl tam tikro rezultato – kolektyvinės sutarties, kurioje įtvirtinamos sąlygos reguliuojančios darbo santykius, gerinančios darbuotojų padėtį, užtikrinančios papildomas jų teises ir garantijas. Kolektyvinėse sutartyse turi būti nustatomos tokios nuostatos, kurios neprieštarauja imperatyvioms darbo teisės nustatytoms taisyklėms.

Darbe analizuojami kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo ypatumai biudžetiniame sektoriuje ir valstybės tarnyboje, pateikiant viešajame sektoriuje sudaromų kolektyvinių sutarčių statistinę analizę bei šių sutarčių turinio vertinimą. Kolektyvinių sutarčių statistinė ir turinio analizė atskleidžia, kad kolektyvinių sutarčių sudarymas viešajame sektoriuje yra paplitęs reiškinys, tačiau socialiniai partneriai turi ribotas derybines galias. Kolektyvinėse sutartyse, sudaromose viešajame sektoriuje dominuoja vietinis teisinis reguliavimas, kuris sutarties šalims galioja ir be papildomo kolektyvinių sutarčių sudarymo. Norminių sąlygų trūkumas kolektyvinėse sutartyse egzistuoja dėl darbdavių nenoro prisiimti papildomus įsipareigojimus bei valstybėje nustatytų finansinių apribojimų.

SUMMARY

Collective Bargaining and Collective Agreements in the Public Sector

Brigita Baltrušaitytė

The Master's thesis presents and analyses the concept of the public sector, which is important to disclose, as Lithuanian legislation does not define the public sector. This topic is most clearly revealed by analysing international and national legislation, exploring the significance of collective labour law, and examining the institutes of collective bargaining and collective agreements, the importance of which is characterised by the ability of the social partners to combine their respective interests to create a contractual regulation of labour relations acceptable to them. Collective bargaining is considered to be a specific process whereby the parties agree on a specific outcome, namely a collective agreement, which sets out the terms and conditions governing employment relations, improving the position of workers, and providing them with additional rights and guarantees. Collective agreements must contain provisions that do not conflict with mandatory rules laid down by labour law.

The paper analyses the peculiarities of collective bargaining and collective agreements in the budget sector and the civil service, providing a statistical analysis of collective agreements in the public sector and an assessment of the content of these agreements. The statistical and content analysis of collective agreements reveals that collective bargaining in the public sector is a common phenomenon, but that the social partners have limited bargaining power. Collective agreements in the public sector are dominated by local legal regulations, which are valid for the parties to the agreement without the need for additional collective bargaining. The lack of normative clauses in collective agreements is due to the reluctance of employers to take on additional obligations and the financial constraints imposed by the State.