

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Agnė Jokšaitė,
V kurso, darbo teisės ir socialinės teisės
studijų šakos studentė

Magistro darbas

**Įregistruotų kolektyvinių sutarčių turinys –
kiekybinė ir kokybinė analizė
The Content of Registered Collective Agreements –
Quantitative and Qualitative Analysis**

Vadovas: lekt. Arūnas Šuminas
Recenzentas: lekt. dr. Arnas Paliukėnas

Vilnius
2021

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame rašto darbe analizuojamos kolektyvinių sutarčių registre įregistruotos kolektyvinės sutartys, pasitelkiant kiekybinį ir kokybinį analizės metodus. Nustatomos tam tikros socialinės partnerystės tendencijos, turinyje vyraujančios kolektyvinių sutarčių turinio sąlygos, įvertinama šių sutarčių kokybė ir teisėtumas, atsižvelgiant Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose teisės aktuose įtvirtintą teisinį reguliavimą. Tokia kolektyvinių sutarčių analizė atsako į daugelį svarbių klausimų ir sudaro bendrą įspūdį apie kolektyvinių sutarčių padėtį viešajame ir privačiame sektoriuose.

Pagrindiniai žodžiai: kolektyvinių sutarčių registras, kolektyvinė sutartis, profesinė sąjunga, socialinė partnerystė.

This paper analyzes the Collective Agreements registered in the Register of Collective Agreements and their content, using Quantitative and Qualitative methods of analysis. Certain tendencies of social partnership, prevailing content conditions are determined, the quality and legality of these agreements are assessed, taking into account the legal regulation established in the Labor Code of the Republic of Lithuania and other legal acts. Such an analysis of Collective Agreements answers many important questions and gives a general impression of the situation of social partnership in the public and private sectors.

Keywords: register of collective agreements, collective agreement, trade union, social partnership.

TURINYS

IŽANGA.....	2
1. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES TEISINĖ PRIGIMTIS, REGISTRAVIMO REIKŠMĖ, JOS SAMPRATA IR RŪŠYS.....	5
2. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ KIEKYBINĖ ANALIZĖ.....	11
2.1. Tyrimo metodika.....	11
2.2. Kolektyvinių sutarčių registre įregistruotų kolektyvinių sutarčių kiekybinis tyrimas.....	13
3. GALIOJANČIŲ KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ TURINIO KOKYBINĖ ANALIZĖ.....	21
3.1. Tyrimo metodika.....	21
3.2. Kolektyvinių sutarčių registre įregistruotų galiojančių kolektyvinių sutarčių turinio kokybinis tyrimas.....	24
3.2.1. Nacionalinio lygmens kolektyvinių sutarčių analizė.....	24
3.2.2. Teritorinio lygmens kolektyvinių sutarčių analizė.....	26
3.2.3. Šakos lygmens kolektyvinių sutarčių analizė.....	28
3.2.4. Darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių analizė.....	41
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	58
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS.....	60
SANTRAUKA.....	62
SUMMARY.....	63

IŽANGA

Temos aktualumas. Įsibėgėjant naujam tūkstantmečiui, atsižvelgiant į nuolatinius pokyčius ir virsmus darbo rinkoje, ypač skatinamas socialinis dialogas ir socialinė partnerystė. Darbuotojas darbo teisėje laikomas silpnesniaja santykio šalimi, todėl būrimasis į tam tikras organizacijas yra vienas iš būdų užtikrinti efektyvesnį darbuotojų (jų atstovų) ir darbdavio bendradarbiavimą, buriantis į profesines sąjungas. Lietuvos darbo teisėje socialinė partnerystė nėra naujas reiškinys, todėl yra sudarytos teisinės prielaidos socialinei partnerystei egzistuoti darbo santykiuose, įtvirtinant kolektyvinių santykių institutą darbo teisėje, o kolektyvinės sutartys laikomos darbo teisės šaltiniu (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Minėtų sutarčių tematika tampa vis aktualesnė analizės tema darbo teisėje, o kolektyvinių derybų metu profesinės sąjungos turi visas galimybes susiderėti ir susitarti dėl palankių ir priimtinių darbo sąlygų bei kitokių aspektų, kurie nėra numatyti Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose teisės aktuose. Pagrindinis kolektyvinių derybų siekis yra kolektyvinė sutartis. Šiame rašto darbe išvelgiama sparčiai stiprėjanti kolektyvinių sutarčių sudarymo tendencija, atsižvelgiant į nuo 2017 m. sudarytas kolektyvines sutartis, bet jų turinio kokybe dažniausiai atsiliekama nuo įstatymo leidėjų ir mokslininkų iškeltų tikslų.

Darbo tikslas. Ištirti įregistruotas kolektyvines sutartis kiekybiniu ir kokybiniu analizės metodais, taip siekiant nustatyti kolektyvinių sutarčių sudarymo tendencijas ir turinio kokybę.

Darbo uždaviniai. Pagrindinis uždavinys – atlikti įregistruotų kolektyvinių sutarčių tyrimą, pasitelkiant kiekybinį ir kokybinį analizės metodus. Šiame rašto darbe keliami šie orientaciniai probleminiai uždaviniai:

- 1) apibrėžti kolektyvinės sutarties reikšmę, teisinę prigimtį ir jos įregistravimo aspektus;
- 2) ištirti kiekybiniu analizės metodu įregistruotas kolektyvines sutartis;
- 3) kokybiniu analizės metodu nustatyti kolektyvinių sutarčių sudarymo ypatumus, išskirti kolektyvinių sutarčių sąlygų rūšis ir šioms rūšims būdingus požymius.

Darbo objektas. Darbe bus aptariama kolektyvinių sutarčių samprata, teisinė prigimtis, jų rūšys ir registravimo reikšmė. Daugiausiai dėmesio bus skiriama kolektyvinių sutarčių kiekybinei ir kokybinei analizei, siekiant išvelgti vyraujančias tendencijas, nustatyti, ar jos kokybiškos. Tokia kolektyvinių sutarčių analizė turėtų padėti ateityje pagerinti jų kokybę ir dar labiau paskatinti socialinį dialogą tarp socialinės partnerystės šalių.

Darbo dalykas. Šiame rašto darbe bus tiriamos kolektyvinės sutartys, įregistruotos Kolektyvinių sutarčių registre 2017 m. – 2021 m. sausio mėn. (kolektyvinių sutarčių analizė buvo atliekama šių metų sausį, tad vėliau, t. y. vasarį, sudarytos kolektyvinės sutartys dar nebuvo įregistruotos registre ir jau nepateko į šio rašto darbo tyrimų apimtį). Atsižvelgiant į tai, kad kolektyvinių sutarčių registras nuolat atnaujinamas, siekiant išlaikyti tikslumą buvo pasirinktas aiškiai apibrėžtas kolektyvinių sutarčių įregistravimo laikotarpis.

Tyrimo metodai. Tiriant kolektyvines sutartis, taikyti įvairūs mokslinio pažinimo metodai:

1) *dokumentų analizės metodas* taikytas analizuojant konkrečias kolektyvines sutartis;

2) *literatūros mokslinės analizės metodas* taikytas nustatant kolektyvinių sutarčių rūšį, reikšmę, įregistravimo tvarką ir analizuojant jų turinį;

3) *sisteminis metodas* reikšmingas aiškinant kolektyvinių sutarčių vietą kolektyvinių darbo santykių institutų prasme;

4) pasitelkus *aprašomąjį metodą* ir *loginės analizės metodą* kaip priemones, leidžiančias suderinti mokslininkų išaiškinimus su darbo autorės nuomone, taip pat atsižvelgiant į atliktą kolektyvinių sutarčių kiekybinę ir kokybinę analizę, pateikiami apibendrinimai, pastebėjimai, atsakymai į probleminius klausimus, nustatoma tam tikra situacija socialinės partnerystės srityje, tiesiogiai susijusi su kolektyvinėmis sutartimis, ir hipotetiškai spėjama kolektyvinių sutarčių ateities perspektyvų vizija;

5) *lyginamasis metodas* taikytas kaip pagrindinis metodas: tarpusavyje lyginant kolektyvines sutartis, nustatomi jų privalumai arba trūkumai, taip pat išskirtiniai bruožai.

Darbo originalumas. Išsami kolektyvinių sutarčių analizė, kuri apimtų visas kolektyvines sutartis, per pastaruosius metus, nuo dabartinio Darbo kodekso įsigaliojimo nėra aptinkama kituose moksliniuose darbuose, kuri apimtų visas kolektyvines sutartis. Teisinėje literatūroje esama tokių tyrimų, kuriuose nagrinėjamas tik tam tikras aspektas arba keletas pasirinktų kolektyvinių sutarčių. Šiame rašto darbe bus pateikiami susisteminti kiekybinės analizės pagal pasirinktus aspektus (pjūvius) rezultatai ir išsami turinio kokybinė analizė.

Svarbiausi šaltiniai. Pagrindinis šio rašto darbo šaltinis – Darbo kodeksas. Socialinei partnerystei skirta visa šio teisės akto III dalis, kurioje aiškiai ir išsamiai reglamentuojamos kolektyvinių sutarčių sąlygos, rūšys ir kiti darbo santykiams svarbūs aspektai. Teorinėje dalyje remtasi ir tarptautinių teisės aktų nuostatomis. Pagrindinis praktinis šaltinis – Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos interneto svetainės administracinių paslaugų skiltyje paskelbtas kolektyvinių sutarčių registras, kuriame

įregistruotos (išviešintos) viešųjų ir privačių juridinių asmenų kolektyvinės sutartys. Siekiant nustatyti juridinio asmens, kaip kolektyvinės sutarties šalies, teisinę formą, teisinį statusą ir buveinės vietą, naudotasi valstybės įmonės Registrų centro (toliau – Registrų centras) vieša juridinių asmenų paieška Juridinių asmenų registre (pagrindiniame valstybės registre). Lietuvos statistikos departamento patvirtintu ir jo interneto svetainėje paskelbtu Ekonominės veiklos rūšių klasifikatoriumi (EVRK 2 red.) vadovautasi sisteminant informaciją apie juridinio asmens sektorių, kuriame jis veikia, ir ekonominės veiklos rūšį (paslaugos ir gamyba).

1. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES TEISINĖ PRIGIMTIS, REGISTRAVIMO REIKŠMĖ, JOS SAMPRATA IR RŪŠYS

Socialinė partnerystė įgyvendina konstitucinę laisvę jungtis į asociacijas, kolektyvinių derybų laisvę, teisę į kolektyvinių santykių priemones (Petrylaitė, *et al.*, 2008, p. 394). Socialinės partnerystės pagrindas yra kolektyvinės derybos. Darbo kodeksas profesinėms sąjungoms suteikia išimtinę teisę kolektyvinių derybų metu sudaryti kolektyvines sutartis. D. Petrylaitė išskiria specifinį kolektyvinių derybų tikslą: jeigu kyla kolektyvinis darbo ginčas, kolektyvinės derybos yra tas veiksnys, kuris lemia socialinę taiką. Šiomis derybos siekiama pusiausvyros, jos tampa pozityviu kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodu, o kolektyvinių derybų šalys siekia realizuoti savus interesus (Petrylaitė, D. 2005, p. 23–29).

Kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis teisės doktrinoje kelia nemažai diskusijų dėl šios sutarties dvilypumo ir šios sutarties priskyrimo norminiam teisės aktui. Iš vienos pusės, tai civilinė sutartis, iš kitos – tai kaip socialinių partnerių sutartinis aktas, kuris apima šalių įsipareigojimus nacionaliniu, teritoriniu, šakos, darbdavio ar darbovietės lygmenimis. Reikėtų išsiaiškinti kylantį klausimą, kuo civilinė sutartis yra artima darbo teisėje įtvirtintai kolektyvinei sutarčiai. Pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.154 straipsnio 1 dalyje įtvirtintą sutarties sampratą sutartis yra dviejų ar daugiau asmenų susitarimas, kurio pagrindu asmenys įsipareigoja vieni kitiems atlikti tam tikrus veiksmus arba susilaikyti nuo tam tikrų veiksmų atlikimo (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2000). Darbo kodekso 190 straipsnyje kolektyvinė sutartis sąvoka apibrėžiama kaip darbo teisės norma, šalių tarpusavio teises, pareigas ir atsakomybę nustatantis rašytinis susitarimas, kurį sudaro profesinės sąjungos, darbdaviai ir jų organizacijos. Būtina paminėti, kad, be kita ko, kolektyvinė sutartis – tai ir norminis dokumentas, kuriame įtvirtintos ir bendrojo pobūdžio taisyklės, o jo turinį sudaro teisės normos, kurios įtvirtinta lokalias normas, padidina socialines garantijas. N. Kasiliauskas išskiria šiuos kolektyvinės sutarties, kaip norminio akto, požymius:

- 1) ją turi priimti įgalioti darbdavių ir darbuotojų atstovai;
 - 2) priimama po kolektyvinių derybų;
 - 3) galioja tik tam tikrą nustatytą laiką;
 - 4) reguliuoja darbo santykius;
 - 5) kolektyvinėje sutartyje numatytų teisių apsaugą atlieka tam įgalios institucijos
- (Kasiliauskas, 2006, p. 92).

A. Vaišvila taip pat pritaria, jog kolektyvinė sutartis yra norminis aktas, ir nurodo, kad jai būdinga: šalių lygiateisiškumas, sutarties užtikrinimas teisinėmis prievolėmis, bendro pobūdžio taisyklės, bendri sutarties šalių interesai ir pan. (Vaišvila, 2000, p. 244).

Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) Komitetas dėl darbo santykių rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių derybų“ taip pat pripažįsta kolektyvinės sutarties mišrią teisinę prigimtį. Komitetas nurodo, kad kolektyvinių derybų metu norimas rezultatas gali būti pasiektas įstatymu, taip pat ir susitarimo būdu, kitaip tariant, šalis narė turi teisę pasirinkti metodą (TDO rekomendacija Nr. 91..., 1951). Galima daryti išvadą, kad kolektyvinė sutartis turi Civiliniame kodekse įtvirtintos sutarties bruožų, bet taip pat ir norminio akto bruožų.

Kolektyvinė sutartis yra laikoma darbo teisės šaltiniu, ši sutartis ne tik išsprendžia svarbius klausimus tarp darbdavio ir darbuotojų, bet ir sukuriama naujos teisės normos. Minėtoje TDO rekomendacijoje kolektyvinė sutartis laikoma rašytiniu susitarimu, kuriame gali būti aptartos įvairios darbo sąlygos, pvz., priėmimas į darbą, atostogų trukmė, viršvalandinio darbo ypatumai ir t. t. TDO konvencijoje Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ nėra pateikiama kolektyvinių derybų samprata, bet išskiriama, kad kolektyvinės derybos turi būti skatinamos, tokiu būdu darbo santykiai bus reguliuojami kolektyvinėmis sutartimis ir bus pasiektas konsensusas tarp darbdavio ir darbuotojų (TDO konvencija Nr. 98..., 1949).

1994 m. rugsėjo 26 d. Lietuva ratifikavo TDO konvenciją Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ (toliau – TDO konvencija Nr. 154), kurioje kolektyvinės derybos apibrėžtos plačiausiai. TDO konvencijos Nr. 154 1 straipsnyje nustatyta, kad ji taikoma visose ekonominės veiklos šakose, daroma prielaida dėl kolektyvinių sutarčių lygmenų. TDO konvencijos Nr. 154 2 straipsnyje įtvirtinta kolektyvinių derybų sąvoka. Derybos gali vykti bet kokia forma, svarbu, kad iš vienos pusės jos vyktų tarp darbdavio ar jų grupės arba organizacijos, o iš kitos pusės tarp darbuotojų organizacijų, šiuo atveju – profesinių sąjungų. TDO konvencijos Nr. 154 nurodyta, kad tokių derybų metu galima nustatyti šias sąlygas: darbo ir priėmimo į darbą sąlygas, santykių tarp darbdavių ir darbuotojų bei jų organizacijų reguliavimą. TDO konvencijoje Nr. 154 5 straipsnyje nurodytos priemonės, kurių turi imtis valstybės, siekdamos paskatinti kolektyvines derybas, – svarbu, kad šios priemonės nepažeistų kolektyvinių derybų laisvės (TDO konvencija Nr. 154..., 1981).

Darbo kodekso 187 straipsnyje, reglamentuojančiame kolektyvines derybas, nustatyta, kad darbdaviai, darbdavių organizacijos, profesinės sąjungos ir profesinių sąjungų organizacijos turi teisę inicijuoti kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo. Galima daryti išvadą, kad, palyginus TDO konvencijoje Nr. 154 ir Darbo

kodekso 187 straipsnyje pateiktus kolektyvinių derybų apibrėžimus, juose vienodai nurodytos kolektyvinių derybų šalys.

Apibendrinant kolektyvinės sutarties sampratą, svarbu išskirti šios sutarties funkcijas:

1) *apsauginė funkcija* – ją įgyvendinant saugoma darbo santykių silpnesnioji šalis, t. y. darbuotojas, o susivieniję darbuotojai gali pagerinti savo padėtį, bendradarbiaudami ir siekdami kompromiso su darbdaviu;

2) *socialinės partnerystės funkcija* – kolektyvinių derybų pagrindas, o kolektyvinės sutarties sudarymas laikomas sėkmingų derybų tarp socialinių partnerių rezultatu. Įgyvendinant socialinę partnerystę turi būti laikomasi šių principų: šalių lygiateisiškumo, savanoriškumo ir savarankiškumo priimant išipareigojimus, išipareigojimų realaus įvykdymo, teisingumo, sąžiningumo, protingumo ir kitų principų;

3) *normų kūrimo funkcija* (Kasiliauskas, 2006, p. 99–100).

TDO konvencijoje Nr. 154 užsiminta apie kolektyvinių sutarčių lygmenis, kitaip tariant, rūšis. Darbo kodekso 191 straipsnyje įtvirtintos penkios kolektyvinių sutarčių rūšys, kurios gali būti sudarytos tokiais lygmenimis:

1) *nacionaliniu (tarpšakiniu) lygmeniu* – tai tokia kolektyvinė sutartis, kurios šalimis yra viena ar kelios nacionalinės profesinių sąjungų organizacijos, iš vienos pusės, ir viena ar kelios nacionalinės darbdavių organizacijos, iš kitos pusės;

2) *teritoriniu lygmeniu* – kolektyvinės sutarties šalys yra toje pačioje teritorijoje veikiančios viena ar kelios profesinių sąjungų organizacijos, iš vienos pusės, ir viena ar kelios darbdavių organizacijos, iš kitos pusės;

3) *šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) lygmeniu* – kolektyvinės sutarties šalys yra viena ar kelios šakos profesinių sąjungų organizacijos, iš vienos pusės, ir viena ar kelios atitinkamos šakos darbdavių organizacijos, iš kitos pusės. Tokia sutartis gali būti apribota ir tam tikra teritorija;

4) *darbdavio arba darbovietės lygmeniu* – kolektyvinės sutarties šalys yra profesinė sąjunga, veikianti darbdavio lygmeniu, ir darbdavys. Jeigu nėra darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos, visuotinis darbuotojų susirinkimas gali įpareigoti kolektyvines derybas vesti šakos profesinę sąjungą.

Atitinkamo lygmens kolektyvinę sutartį gali sudaryti Darbo kodekse nurodytos atitinkamos šalys, neviršydamos savo kompetencijos. Labai svarbus aspektas taip pat yra šios sutarties išviešinimas.

Darbo kodekso 195 straipsnyje nustatyta kolektyvinių sutarčių sudarymo ir registravimo tvarka. Galiojančios kolektyvinės sutartys, nepriklausomai nuo jų rūšies,

privalo būti registruojamos ir viešai skelbiamos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka. Kolektyvinė sutartis sudaroma raštu, mažiausiai dviem egzemplioriais, ją pasirašo įgalioti šalių (profesinės sąjungos ar jų organizacijos ir darbdavio ar jų organizacijos) atstovai. Jeigu nesilaikoma sutarties sudarymo reikalavimų, ji laikoma negaliojančia. Profesinė sąjunga ar jų organizacija turi pateikti paraišką įregistruoti kolektyvinę sutartį per dvidešimt dienų nuo jos pasirašymo, o jeigu to nepadaro per nurodytą terminą, tokią teisę įgyja kita kolektyvinės sutarties šalis.

Kaip nustatyta Kolektyvinių sutarčių registravimo ir viešo skelbimo tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. A1-334 „Dėl Kolektyvinių sutarčių registravimo ir viešo skelbimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (toliau – Sutarčių registravimo tvarkos aprašas), 3.1 papunktyje, paraiškoje įregistruoti kolektyvinę sutartį turi būti nurodyta: profesinės sąjungos ar jų organizacijos ir darbdavio ar jų organizacijos pavadinimas, buveinės adresas, telefono numeriai, elektroninis paštas, kolektyvinės sutarties rūšis, galiojimo terminas, kada nustojo galioti prieš tai buvusi kolektyvinė sutartis¹. Pagal 3.2 papunktyje nustatytą reikalavimą kolektyvinių sutarčių registrai turi būti pateikta abiejų kolektyvinės sutarties šalių pasirašyta ir bent vienos šalies patvirtinta sutarties kopija (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro..., 2017). Suprantama, kad kolektyvinė sutartis gali turėti pakeitimų, priedų ar papildymų, – tokie dokumentai registruojami ta pačia tvarka kaip ir pati kolektyvinė sutartis, jie laikomi kolektyvinės sutarties sudėtine dalimi ir turi tokią pačią galią.

Kolektyvinės sutarties registravimo tikslas – užtikrinti šalims ir kitiems darbo santykių dalyviams kolektyvinėse sutartyse nustatytas darbo teisės normas, faktą, sutarties turinį ir galiojimo laiką, o sutarties išviešinimas parodo jos skaidrumą. Kolektyvinių sutarčių registravimas taip pat yra papildoma priemonė, leidžianti rinkti duomenis apie kolektyvines sutartis įvairiais lygmenimis, vykdyti tam tikrus stebėjimus ir nustatyti tendencijas ar išryškėjusius trūkumus. Darbo autorės nuomone, kolektyvinių sutarčių registravimą ir registravimo tikslus reikėtų vertinti palankiai, nes tokiais būdais galima tobulinti socialinę partnerystę ir didinti kolektyvinių sutarčių populiarumą. Svarbu pažymėti, kad Sutarčių registravimo tvarkos apraše nėra nustatytas privalomas sutarčių registravimas. Taigi kolektyvinių sutarčių registras neatlieka kolektyvinių sutarčių turinio kontrolės funkcijos, nes, kaip nustatyta Sutarčių registravimo tvarkos aprašo 2 punkte,

¹ Kolektyvinė sutartis gali būti pratęsiama – tokia galimybė numatyta Darbo kodekso 195 straipsnio 2 dalyje. Tokiu atveju šalys turi pradėti derybas dėl sutarties atnaujinimo ne mažiau kaip prieš du mėnesius iki jos galiojimo pabaigos.

tokios sutartys registruojamos pareikštine tvarka, vadinasi, jos gali būti neregistruojamos tik esant formalių ir akivaizdžių trūkumų. Priešingai, Darbo kodekso 195 straipsnio 5 dalyje nustatyta, kad galiojančios kolektyvinės sutartys privalo būti registruojamos ir viešai skelbiamos. Nors Sutarčių registravimo tvarkos aprašas patvirtintas vadovaujantis Darbo kodekso 195 straipsnio 5 dalimi, bet jame kartu nurodoma, kad kolektyvinių sutarčių įregistravimas yra šalių pasirinkimo teisė. Darbo autorės nuomone, Darbo kodekse yra nurodyta imperatyvi taisyklė, kad galiojančios kolektyvinės sutartys privalo būti registruojamos, o Sutarčių registravimo tvarkos apraše – deklaratyvi sąlyga, kad šalys tarsi gali rinktis registruoti kolektyvinę sutartį ar ne. Tokiu atveju turėtų būti nustatyta bendra tvarka ir Sutarčių registravimo tvarkos apraše turėtų būti aiškiai nurodytas privalomas galiojančių kolektyvinių sutarčių registravimas. T. Davulis, nurodo, kad sutarties įregistravimo momentas neturi tiesioginės įtakos šalių teisėms ir pareigoms, tai tik parodo kolektyvinės sutarties sudarymo faktą ir pagrindžia jos turinio autentiškumą (Davulis, 2018, p. 553).

Kadangi, kaip minėta, sutarties įregistravimas šalių teisių ir pareigų tiesiogiai nepaveikia, šalys pačios privalo laikytis sąlygų, vadovaudamosi *pacta sunt servanda* principu². Darytina išvada, kad kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolę atlieka pačios sutarties šalys ir kolektyvinėje sutartyje jos gali susitarti, kaip kontrolė bus įgyvendinama, bet tai nereiškia, kad valstybės institucijos negali įsikišti į kolektyvinės sutarties vykdymą. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinė darbo inspekcija) kompetencijai yra priskiriama norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija, o kadangi kolektyvinė sutartis laikoma norminiu teisės aktu, Valstybinė darbo inspekcija taip pat gali kontroliuoti kolektyvinės sutarties vykdymą (Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas, 2003).

Kolektyvinės sutarties taikymas yra įtvirtintas Darbo kodekso 197 straipsnyje. Paprastai kolektyvinė sutartis yra taikoma profesinės sąjungos nariams, tačiau jeigu kolektyvinę sutartį patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas, ji gali būti taikoma visiems darbdavio darbuotojams. Neretai kyla ginčų dėl kolektyvinės sutarties taikymo, nes kolektyvinės sutarties turinyje yra nurodoma, jog ji taikoma visiems darbdavio darbuotojams, bet darbuotojų susirinkimo protokolas nėra pridedamas. Tokiu atveju kyla abejonių dėl kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbdavio darbuotojams teisėtumo.

² Šio principo esmė – šalys privalo vykdyti abipusius įsipareigojimus, tai kertinis principas bei pamatinė nuostata.

Darbo kodekso 197 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad nacionalinė, teritorinė ir šakos lygmens kolektyvinė sutartis taikoma tik profesinės sąjungos nariams. Minėtų lygmenų kolektyvinę sutartį taiko darbdaviai, kurie kolektyvinės sutarties pasirašymo metu buvo prisijungę prie darbdavių organizacijos arba prisijungė prie organizacijos po kolektyvinės sutarties pasirašymo, taip pat ir tie, kurie buvo darbdavių organizacijos nariai, tačiau iš jos išstojo (pastaruoju atveju privalomos kolektyvinės sutarties taikymas pasibaigia praėjus 3 mėnesiams po išstojimo iš darbdavių organizacijos, išskyrus atvejus, kai jos galiojimo terminas baigiasi anksčiau). Nurodyto straipsnio 4 dalyje įtvirtinta tvarka, kaip darbuotojui turi būti taikomos kelios kolektyvinės sutartys. Kai galioja darbdavio ir šakos arba teritorinio lygmens kolektyvinės sutartys, darbuotojui bus taikoma aukštesniojo lygio kolektyvinė sutartis. Galiojant šakos ir teritorinio lygmens kolektyvinėms sutartims yra taikoma *lex specialis* taisyklė, kuri nurodo, kad taikomos tos nuostatos, kurios labiau sietinos su darbuotojo ir darbdavio veikla. Pabrėžtina, kad Darbo kodekse nėra apibrėžiamas kolizijos sprendimo būdas, kaip turėtų būti sprendžiama kolizija esant nacionalinio lygmens kolektyvinei sutarčiai.

Apibendrinant galima teigti, kad kolektyvinės derybos yra itin svarbi socialinės partnerystės forma, o šių derybų rezultatas – sudaryta kolektyvinė sutartis, kurioje pasiektas konsensusas tarp sutarties šalių. Kolektyvinės sutarties įregistravimas – tai šalių valios išviešinimas, siekiant, kad sutarties šalims būtų žinomi tarpusavio įsipareigojimai, kurių privalu laikytis. Registruojant kolektyvinę sutartį, šalys turi būti užtikrintos, kad ši sutartis yra sudaryta tinkama forma, nes išviešinta sutartis bus visiems prieinama, matomas jos turinys ir atskleidžiamas jos skaidrumas. Kolektyvinės sutarties taikymo apimtis leidžia nustatyti sutarties taikymo subjektus, nepažeidžiant kitų asmenų valios ir teisėtų interesų.

2. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ KIEKYBINĖ ANALIZĖ

2.1. Tyrimo metodika

Filosofiniu požiūriu kiekybinis tyrimas kelia uždavinį atskleisti pozityvų požiūrį į tikrovės momentus, orientuojantis į visumos apibūdinimą ir jos aiškumą. Remiantis teiginiu, kad socialinė tikrovė egzistuoja objektyviai, pagrindinis kiekybinio tyrimo tikslas yra atskleisti tikrąsias tendencijas ar statistinę tiesą. Pasak mokslininko R. E. Stake'o, kiekybiniai tyrimai gali būti statistiniai arba eksperimentiniai. Tokiu tyrimu siekiama patvirtinti hipotezę (atliekant skaičiavimus), taip siekiama vienintelio paaiškinimo, dėsnų, taisyklių ir visuotinumų. Planuojant kiekybinį tyrimą, pasitelkiamas dedukcinis principas (Kardelis, 2017, p. 328).

Prieš atlikdama kolektyvinių sutarčių kiekybinę analizę, darbo autorė, siekdama išlaikyti šio rašto darbo struktūrą ir aiškumą, pirma, suformavo visas duomenų analizės priemones ir pjūvius; antra, patikrino kolektyvinių sutarčių ir kitokios tyrimui reikalingos informacijos prieinamumą; trečia, įvertino, ar pasirinktus kiekybinio tyrimo pjūvius bus galima pagrįsti, gauti matomą rezultatą ir pateikti tam tikras išvadas. Pagrindinis šios analizės tikslas – ne tik pateikti skaičius, bet ir suteikti jiems tam tikrą loginę vertę. Šio tyrimo svarbą ir reikšmę rodo tai, kad jis galėtų atsakyti į aktualius klausimus, atskleisti tam tikras vyraujančias tendencijas. Svarbu paminėti, kad darbo autorė kiekybinį tyrimą atlieka objektyviai, vertindama tik esamą situaciją. Atsižvelgiant į šio darbo temą, kiekybinis tyrimas yra svarbus kokybiniam tyrimui ir atvirkščiai, nes šie tyrimai vienas kitą papildo ir suteikia dar daugiau aiškumo ir tikslumo kolektyvinių sutarčių visumos analizei.

Šiame rašto darbe kolektyvinių sutarčių kiekybinė analizė bus atliekama pagal šiuos darbo autorės pasirinktus pjūvius (t. y. bus išskiriama):

1) skaičiaus pjūvis: kiek iš viso yra įregistruotų kolektyvinių sutarčių kolektyvinių sutarčių registre; kiek iš jų yra galiojančių sutarčių, kiek įregistruota kolektyvinių sutarčių pakeitimų (kurie apima tam tikrus įregistruotus pakeitimus, susitarimus ir priedus), kiek pašalintų arba negaliojančių sutarčių, kokia kiekybinė sutarčių rūšių išraiška;

2) sektoriaus ir srities pjūvis: kiek iš visų įregistruotų kolektyvinių sutarčių yra sudaryta viešajame sektoriuje ir kiek privačiame sektoriuje, kiek iš jų sudaryta atitinkamose srityse (paslaugų ir gamybos) pagal ekonominės veiklos rūšis;

3) teisinio statuso pjūvis: kokia juridinių asmenų, įregistravusių kolektyvines sutartis, teisinė forma (biudžetinė įstaiga, uždaroji akcinė bendrovė ir kt.) ir kurie juridiniai asmenys (viešieji ar privatieji) yra sudarę daugiausiai kolektyvinių sutarčių;

4) laiko pjūvis: kokia sudarytų sutarčių skaičiaus didėjimo / mažėjimo tendencija per pastaruosius penkerius metus;

5) vietos pjūvis: kiek sutarčių sudaryta atitinkamuose Lietuvos Respublikos administraciniuose vienetuose – apskrityse, kuriose teritorijose sutartys labiausiai paplitusios.

Atliekant kolektyvinių sutarčių kiekybinę analizę, naudotasi:

1) kolektyvinių sutarčių registru³;

2) Lietuvos statistikos departamento patvirtintu Ekonominės veiklos rūšių klasifikatoriumi (EVRK 2 red.), siekiant nustatyti ūkio subjekto ekonominės veiklos rūšį ir jo sektorių (viešasis ar privatus sektorius)⁴;

3) Registrų centro vieša juridinių asmenų paieška, siekiant nustatyti juridinio asmens teisinę formą ir teisinį statusą (pvz.: likviduotas, išregistruotas ir pan.)⁵;

4) Lietuvos Respublikos teritorijos administracinių vienetų ir jų ribų įstatymu, siekiant pagal kolektyvinės sutarties sudarymo vietą nustatyti, kurioje apskrityje ji yra (Lietuvos Respublikos teritorijos administracinių vienetų..., 1994).

Apibendrinant pažymėtina, kad šiame rašto darbe pasirinktas kiekybinio tyrimo metodas yra statistinis, gauti duomenys išreiškiami skaičiais. Šis tyrimas, analizuojantis duomenis įvairiais pjūviais, leis įvertinti bendrą kolektyvinių sutarčių padėtį, nustatyti jų sudarymo tendencijas Lietuvos Respublikoje. Kaip minėta, šis tyrimas atliekamas objektyviai, konstatuojami tik gauti faktai ir duomenys.

³ Žr. kolektyvinių sutarčių registrą [interaktyvus] (modifikuota 2021 m. vasario 18 d.). Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka> [žiūrėta 2021 m. vasario 16 d.].

⁴ Žr. Lietuvos statistikos departamentą [interaktyvus] (modifikuota 2019 m. birželio 17 d.). Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/600> [žiūrėta 2021 m. vasario 16 d.].

⁵ Žr. Registrų centrą [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.registrucentras.lt/jar/p/index.php> [žiūrėta 2021 m. vasario 20 d.].

2.2. Kolektyvinių sutarčių registre įregistruotų kolektyvinių sutarčių kiekybinis tyrimas

Kolektyvinių sutarčių registre įregistruotos kolektyvinės sutartys bus analizuojamos pagal darbo autorės sudarytą kolektyvinių sutarčių kiekybinio tyrimo planą, sistemiškai ir nuosekliai renkant ir nagrinėjant duomenis pagal kiekvieną iš eilės duomenų dalykinį pjūvį.

Kolektyvinių sutarčių registre įregistruotų kolektyvinių sutarčių skaičius. Nuo 2017 m. lapkričio 3 d. iki 2021 m. sausio 22 d. viešame kolektyvinių sutarčių registre buvo įregistruota 416 kolektyvinių sutarčių, į šį skaičių patenka ir visi kolektyvinių sutarčių pakeitimai, susitarimai, priedai ir lydymieji dokumentai. Kadangi kolektyvinių sutarčių įregistravimas iš esmės nėra privalomas, manytina, kad jų sudaryta daugiau. Kolektyvinių sutarčių skaičiui taip pat galėjo turėti įtakos tai, kad, baigus galioti senos redakcijos (2002 m.) Darbo kodeksui, visos kolektyvinės sutartys galiojo ne ilgiau kaip iki 2019 m. sausio 1 d.

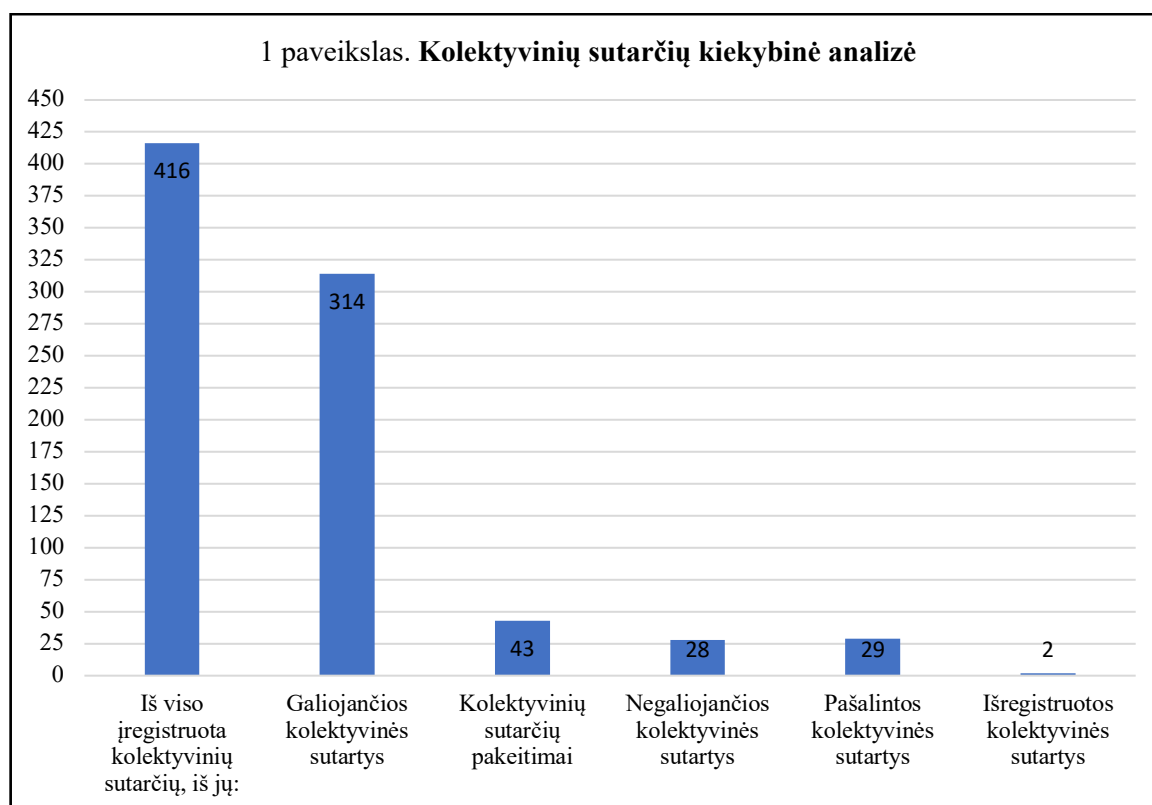
Dabar galiojančio Darbo kodekso 196 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad kolektyvinė sutartis galioja ne ilgiau kaip ketverius metus, išskyrus atvejus, kai pačioje sutartyje nustatyta kitaip. Vadinas, ketverių metų kolektyvinės sutarties galiojimo terminas nėra imperatyvus ir pačios šalys gali susitarti dėl trumpesnio arba ilgesnio nei ketverių metų galiojimo termino. Atsižvelgiant į šią nuostatą, kiekybinio tyrimo metu iš visų 416 kolektyvinių sutarčių buvo 314 galiojančių pirminių sutarčių.

Kolektyvinė sutartis taikoma tam tikroje ekonominės veiklos srityje, todėl nenuostabu, kad praėjus tam tikram laikui, pasikeitus aplinkybėms, atsiranda poreikis sutartį pakoreguoti ar pratęsti jos galiojimą. Darbo kodeksas numato, kad kolektyvinę sutartį galima pakeisti ir papildyti, o keitimo dokumentai bus laikomi kolektyvinės sutarties sudedamąja dalimi, o tai reiškia, kad jų registravimo tvarka tokia pati, kaip ir kolektyvinės sutarties. Tyrimo metu paaiškėjo, kad kolektyvinių sutarčių registre yra įregistruoti 43 kolektyvinių sutarčių pakeitimai.

Pasinaudojusios Darbo kodekso 195 straipsnio 2 dalyje numatyta galimybe atnaujinti kolektyvinę sutartį, šalys turėtų pradėti kolektyvines derybas likus ne mažiau kaip dviem mėnesiams iki jos galiojimo pabaigos. Nepratęsta kolektyvinė sutartis negalioja. Kiekybinio tyrimo metu nustatyta, kad 28 kolektyvinių sutarčių galiojimo terminas yra pasibaigęs (įvertinus tai, kad kolektyvinės sutarties atnaujinimo terminas taip pat jau yra praėjęs).

Iš kolektyvinių sutarčių registro išregistruotos tik 2 kolektyvinės sutartys, vadovaujantis Darbo kodekse 200 straipsnyje nustatyta tvarka. Panaikinus kolektyvinės sutarties registravimą, visi išregistruotos kolektyvinės sutarties duomenys ir pati sutartis yra pašalinami iš kolektyvinių sutarčių registro. Kolektyvinių sutarčių registre yra 29 pašalintos kolektyvinės sutartys. Vienos kolektyvinės sutartys yra pašalintos iš kolektyvinių sutarčių registro pasibaigus galiojimo terminui, kitų kolektyvinių sutarčių pašalinimo aplinkybės nėra žinomos.

1 paveiksle pateikiama visų įregistruotų kolektyvinių sutarčių statistika: kiek iš jų yra galiojančių / negaliojančių, pašalintų, išregistruotų ir kiek įregistruota pakeitimų.



Šaltinis: Sudaryta darbo autorės, remiantis: kolektyvinių sutarčių registru. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka>.

Kolektyvinių sutarčių rūšys yra reglamentuotos įstatymu. Darbo kodekso 191 straipsnyje nustatytos šios kolektyvinės sutartys: nacionalinė (tarpšakinė), teritorinė, šakos (gamybos, paslaugų, profesinė) ir darbdavio arba darbovietės. Nustatant kolektyvinės sutarties rūšį, reikėtų vadovautis Darbo kodekso 192 straipsniu, kuriame aiškiai nurodyta, kokios šalys gali sudaryti atitinkamos rūšies kolektyvinę sutartį.

Atliekant galiojančių kolektyvinių sutarčių kiekybinę analizę, kurios įregistruotos aukščiau nurodytame laikotarpyje, paaiškėjo, kad darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių sudaryta net 297, o darbovietės lygmens – 16. Šakos lygmens kolektyvinių sutarčių

įregistruota daug mažiau – 23. Ypač mažai įregistruota nacionalinio lygmens kolektyvinių sutarčių (3) ir teritorinio lygmens kolektyvinių sutarčių (2). Galima daryti išvadą, kad darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių yra daugiausiai, o mažiausiai – teritorinio lygmens. Atsižvelgiant į tai, kad kai kuriais atvejais keletu rūšių kolektyvinės sutartys galioja tiems patiems subjektams, jų šalys turėtų labiau susitelkti ir sudaryti aukštesnio lygmens – šakos arba teritorinio lygmens kolektyvines sutartis. Iš tolesnės kokybinės analizės paaiškės, kad kai kurios darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys turinio prasme yra identiškos, bet šis aspektas plačiau bus aptariamas trečioje šio rašto 3 darbo dalyje.

Kolektyvinių sutarčių, sudarytų viešajame / privačiame sektoriuje (iš jų paslaugų / gamybos srityje), skaičius. Kolektyvinių sutarčių sudarymui įtaką daro ekonominės veiklos sričių įvairovė, nes, kaip minėta, viena kolektyvinė sutartis negali būti tinkama visiems skirtingų ekonominės veiklos sričių subjektams. Prieš pateikiant kiekybinės analizės šiuo aspektu duomenis, svarbu išsiaiškinti tam tikras sąvokas.

Pagrindinis viešąjį sektorių reglamentuojantis teisės aktas yra Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatymas. Šio įstatymo 2 straipsnio 22 dalyje išvardyti viešojo sektoriaus subjektai (Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus atskaitomybės..., 2007). Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatyme detalizuojama viešųjų subjektų sąvoka. Šios sąvokos yra labai svarbios identifikuojant ar kolektyvinė sutartis yra sudaryta viešajame sektoriuje atsižvelgiant į juridinio asmens formą (valstybės institucijos ar įstaigos, savivaldybės institucijos ar įstaigos, valstybės ar savivaldybės įmonės, viešosios įstaigos). Pagrindinis aspektas yra tas, kad šių išvardytų juridinių asmenų savininkė ar dalininkė yra valstybė ar savivaldybė, asociacija, regiono plėtros tarnyba bei turi įgaliojimus atlikti viešąjį administravimą ir yra finansuojama iš valstybės arba savivaldybės biudžeto. Siekiant nustatyti, kokioje ekonominės veiklos srityje (gamybos ar paslaugų) veikia viešojo sektoriaus subjektas, būtina atsižvelgti į Viešojo administravimo įstatymą, kuriame nustatyta, kokias viešąsias paslaugas atlieka būtent viešojo sektoriaus subjektai (Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas, 1999). Kalbant apie privatų sektorių, jis veikia žymiai laisviau nei viešasis sektorius, privataus sektoriaus veikla varžoma labai ribotai ir tik tam tikromis aplinkybėmis. Juridinių asmenų skirstymą į viešuosius ir privačiuosius asmenis reglamentuojančiame Civilinio kodekso 2.34 straipsnyje nustatyta, kad privatieji juridiniai asmenys savo veikla siekia tenkinti privačius interesus (o viešųjų juridinių asmenų tikslas, priešingai, yra tenkinti viešuosius interesus).

Šioje kiekybinio tyrimo dalyje juridiniai asmenys (viešieji ir privatieji) bus suskirstyti pagal ekonominės veiklos rūšis, naudojantis Lietuvos statistikos departamento patvirtintu

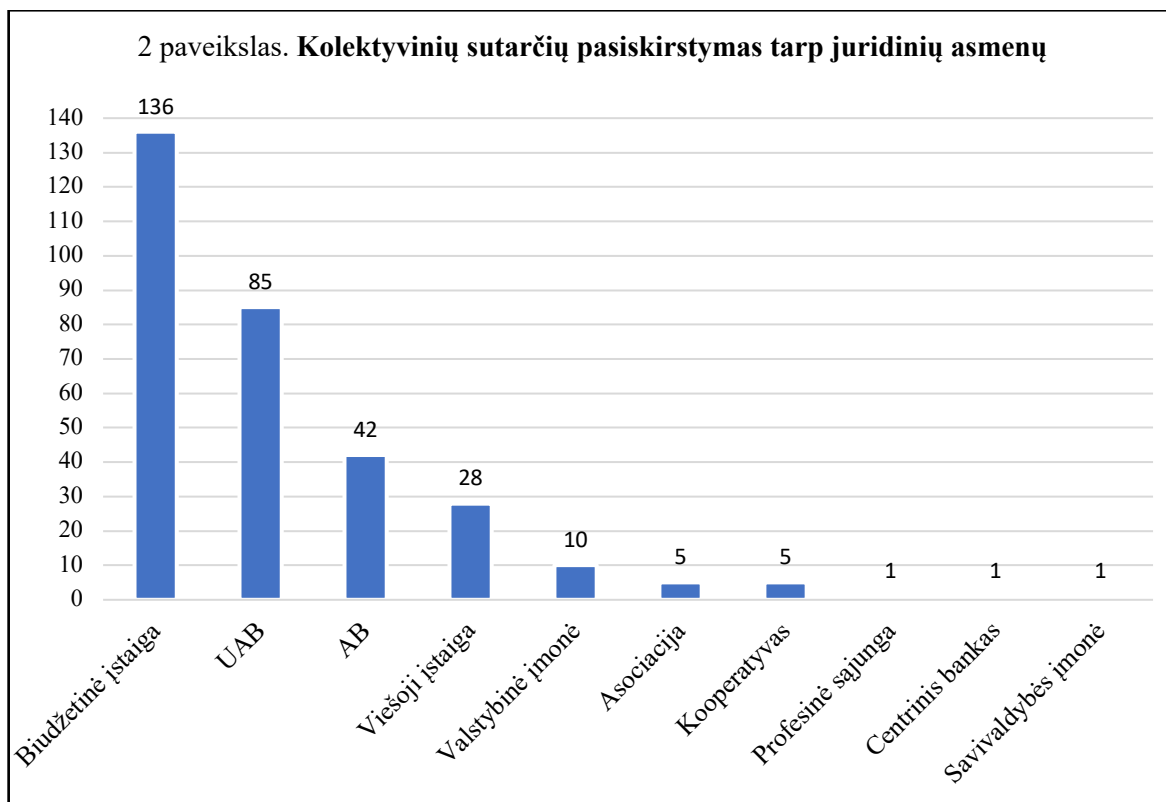
Ekonominės veiklos rūšių klasifikatoriumi (EVRK 2 red.) kaip pagrindiniu šaltiniu. Paslaugų sektoriaus pagrindinė veikla yra paslaugų teikimas, taip pat šis sektorius apima švietimo, transporto paslaugas, kavinių veiklą ir pan. Kadangi vieno konkretaus gamybos sektoriaus apibrėžimo nėra, plačiąja prasme tai pramonė, į kurią įeina žaliavų perdirbimas ir gamyba, žemės ūkis, maisto pramonė ir pan. Gamybos sektorius apima ir užbaigtą gamybos rezultata, pvz., statybos.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, ir atlikus galiojančių kolektyvinių sutarčių kiekybinį tyrimą pagal viešąjį / privatų sektorius, nustatyta, kad viešajame sektoriuje yra sudarytos 243 kolektyvinės sutartys, o privačiame sektoriuje – 99. Analizuojant pagal ekonominės veiklos (paslaugų / gamybos) sritis, viešajame sektoriuje sudarytos 239 kolektyvinės sutartys paslaugų srityje ir tik 4 – gamybos srityje; privačiame sektoriuje gamybos srityje sudarytos 58 kolektyvinės sutartys, o paslaugų srityje – 41 kolektyvinė sutartis.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad kolektyvinės sutartys populiareesnės viešajame sektoriuje, ir būtent paslaugų srityje. Privačiame sektoriuje sudarytos kolektyvinės sutartys iš dalies proporcingai pasiskirsčiusios tarp ekonominės veiklos sričių, bet gamybos srityje kolektyvinių sutarčių sudaryta šiek tiek daugiau.

Kolektyvinių sutarčių skaičius pagal juridinių asmenų teisinę formą. Kaip minėta, Civiliniame kodekse juridiniai asmenys suskirstyti į viešuosius ir privačiuosius asmenis. Civilinio kodekso 2.47 straipsnio 1 dalies 2 punkte nurodyta, kad juridinio asmens įstatuose (arba atitinkamai steigimo sandoryje, bendruosiuose nuostatuose arba teisės akte) turi būti nurodyta juridinio asmens teisinė forma. Registrų centro viešojoje juridinių asmenų paieškoje galima patikrinti visą reikiamą informaciją apie juridinį asmenį: teisinę formą, teisinį statusą ir kt. Atlikus kolektyvinių sutarčių kiekybinę analizę pagal jas sudariusių juridinių asmenų teisinę formą, rastos tokios juridinių asmenų formos: viešoji įstaiga, biudžetinė įstaiga, uždaroji akcinė bendrovė, akcinė bendrovė, asociacija, profesinė sąjunga, valstybės įmonė, centrinis bankas, kooperatyvas ir savivaldybės įmonė.

2 paveiksle pateikiamas kolektyvinių sutarčių pasiskirstymas pagal jų šalių – juridinių asmenų – teisinę formą.



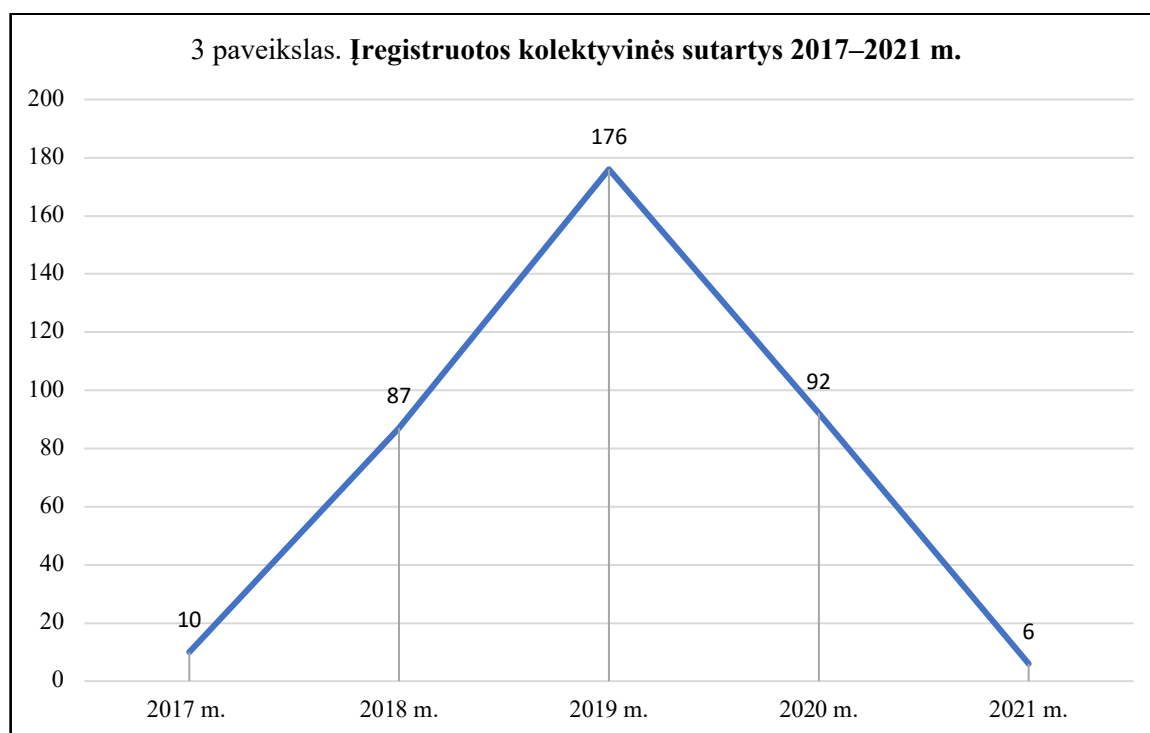
Šaltinis: sudaryta darbo autorės, remiantis: Registro centro vieša juridinių asmenų paieška. Prieiga per internetą: <https://www.registrucentras.lt/jar/p/index.php>.

Apibendrinant pateiktus duomenis, galima konstatuoti, kad daugiausiai kolektyvinių sutarčių sudarė viešieji juridiniai asmenys (biudžetinės įstaigos). Nors privatieji juridiniai asmenys (uždarnosios akcinės bendrovės) kolektyvinių sutarčių sudarė beveik perpus mažiau, darbo autorės nuomone, tokia tendencija vertinama gerai, nes būtent uždarnosios akcinės bendrovės labiausiai stengiasi sudaryti kolektyvines sutartis, kuriomis būtų gerinamos darbuotojų socialinės garantijos. Žvelgiant į ateitį, ši tendencija gali kisti ir privataus sektoriaus šalys sudarydamos kolektyvines sutartis gali aplenkti viešąjį sektorių.

2017–2021*⁶ metais sudarytų kolektyvinių sutarčių skaičius. Analizuojant kolektyvines sutartis kiekybinės analizės metodu, atkreiptas dėmesys į šių sutarčių ateities tendencijas. Kaip minėta, nustojus galioti senos redakcijos (2002 m.) Darbo kodeksui ir nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus dabartiniam Darbo kodeksui, visos kolektyvinės sutartys, sudarytos galiojant senos redakcijos Darbo kodeksui, galiojo ne ilgiau kaip iki 2019 m. sausio 1 d., todėl šių sutarčių skaičius reikšmingai pasikeitė. Kolektyvinių sutarčių registre šiuo metu yra pateikiamos nuo 2017 metų įregistruotos kolektyvinės sutartys su priedais: 2017 metais įregistruota vos 10 sutarčių, 2018 metais – 87, 2019 metais įregistruotų sutarčių skaičius itin išaugo – įregistruotos 176 sutartys, 2020 metais – 92, 2021 m. sausį įregistruotos 5 kolektyvinės sutartys ir 1 sutarties pakeitimas.

⁶ * Apima 2021 metų sausį sudarytas kolektyvines sutartis.

3 paveiksle pateikta kolektyvinių sutarčių įregistravimo kreivė, iliustruojanti netolygų jų skaičiaus svyravimą per pastaruosius 5 metus.



Šaltinis: Sudaryta darbo autorės, remiantis kolektyvinių sutarčių registru. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka>.

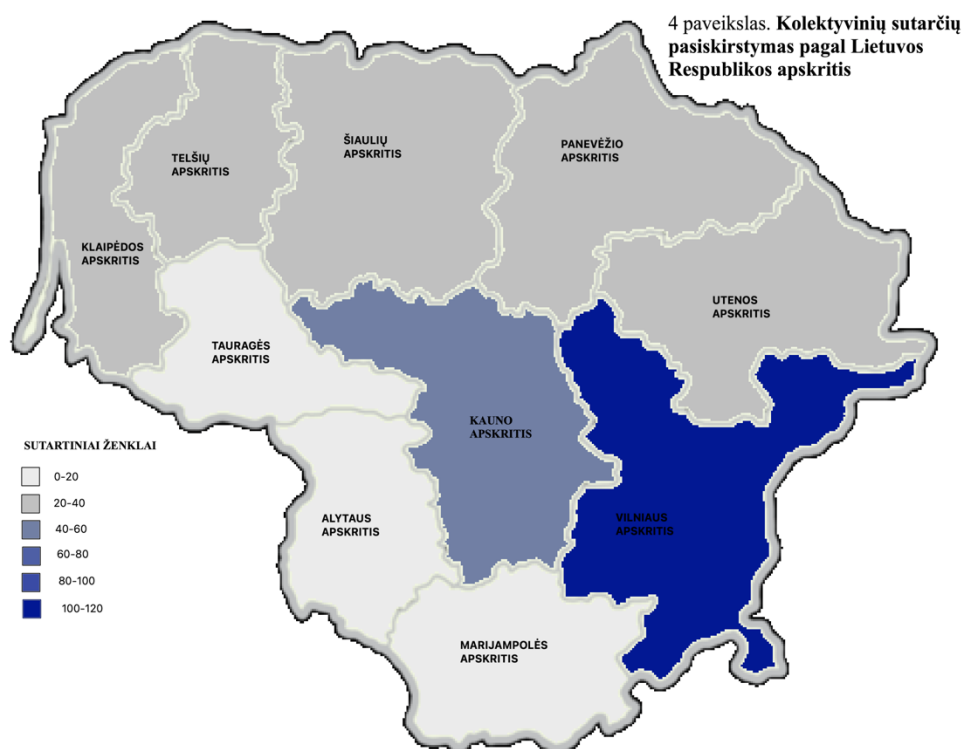
Spręsti dėl kolektyvinių sutarčių skaičiaus potencialaus augimo 2021 metais būtų sudėtinga, atsižvelgiant į padėtį pasaulyje ir Lietuvoje paskelbtą valstybės lygio ekstremaliąją situaciją dėl COVID-19 (koronaviruso infekcijos) plitimo. Pandemijos paskelbimas siejamas ne tik su milžinišku susirgimų ir mirčių atvejų skaičiumi – stipriai paveiktos ir kitos socialinio gyvenimo bei darbo sritys (ekonomika, darbo santykiai ir kt.). Darbo autorės nuomone, kolektyvinių sutarčių sudarymo tendenciją 2021 metais nuspėti ypač sunku. Galima daryti prielaidą, kad jų skaičius ženkliai išaugs dėl pasikeitusių darbo sąlygų (dabar ypač daug darbuotojų priversti dirbti nuotoliniu būdu). Pasidomėjus aktualiaisiais duomenimis, kurie nebepateko į darbo autorės nagrinėjamą laikotarpį, nustatyta, kad 2021 metų vasario-kovo mėn. kolektyvinių sutarčių registre jau yra įregistruotos 8 kolektyvinės sutartys, jų pakeitimai ir priedai.

Darbo kodekse dauguma klausimų, susijusių su nuotolinio darbo ypatumais, nėra aptarta, todėl darbdaviams gera išeitis būtų papildyti galiojančią kolektyvinę sutartį ir aiškiai apibrėžti nuotolinio darbo aspektus (pvz.: elektros sąnaudų darbo metu apmokėjimas, darbo priemonių kompensavimo sistema, darbo laiko pasikeitimas, viršvalandinis darbas ir pan.). Darbdaviams, neturintiems kolektyvinės sutarties, atsiranda puiki terpė ją sudaryti, ir tai daug paprasčiau nei kiekvienu atveju priimti darbovietės

vietinės reikšmės aktus, kuriais kaskart nustatomos naujos teisinės priemonės. Deja, kolektyvinių sutarčių sudarymo tendencija gali pakrypti ir kita linkme, o 2021 metai gali reikšti sąstingį ne tik socialiniame gyvenime, bet ir socialinės partnerystės srityje.

Kolektyvinių sutarčių pasiskirstymas Lietuvos teritorijoje. Lietuvos Respublikos teritorijos administracinių vienetų ir jų ribų įstatymo 5 straipsnyje nustatyta, kad Lietuvos Respublikos teritorijoje yra šios apskritys: Alytaus, Kauno, Klaipėdos, Marijampolės, Panevėžio, Šiaulių, Tauragės, Telšių, Utenos ir Vilniaus. Išanalizavus kolektyvinių sutarčių skaičių pagal sudarymo vietą, jų kiekybinė išraiška tarp apskričių pasiskirstė taip (mažėjimo tvarka): Vilniaus apskrityje įregistruota 119 kolektyvinių sutarčių; Kauno apskrityje – 45; Panevėžio ir Telšių apskrityse – po 34; Klaipėdos apskrityje – 29; Šiaulių apskrityje – 27; Utenos apskrityje – 25; Marijampolės – 14; Alytaus apskrityje – 10; Tauragės apskrityje – 5.

4 paveiksle pateikiamas kolektyvinių sutarčių žemėlapis pagal jų sudarymo vietą, išryškinant apskritis, kuriose sutarčių sudaryta daugiausiai.



Šaltinis: Sudaryta darbo autorės, remiantis: kolektyvinių sutarčių registru. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka> ir Lietuvos Respublikos teritorijos administracinių vienetų ir jų ribų įstatymu.

Apibendrinant kolektyvinių sutarčių kiekybinę analizę, nustatyta, kad kolektyvinių sutarčių registre iš viso įregistruota 416 kolektyvinių sutarčių, iš jų 314 sutarčių galiojančios, 28 sutartys negaliojančios, 2 sutartys išregistruotos, 29 sutartys pašalintos iš

registro. Kolektyvinių sutarčių registre yra įregistruoti 43 kolektyvinių sutarčių pakeitimai. Visų įregistruotų kolektyvinių sutarčių skaičius yra gana ženklus, o iš jų galiojančių kolektyvinių sutarčių dalis siekia beveik 75,5 proc. viso skaičiaus. Skirstant kolektyvines sutartis pagal jų rūšis, nustatyta, kad daugiausiai kolektyvinių sutarčių yra sudaryta darbdavio lygmens (297), mažiausiai – teritorinio lygmens (2). Išnagrinėjus tam tikras įstatymuose apibrėžtas sąvokas, susijusias su viešuoju ir privačiuoju sektoriais, nustatyta, kad viešojo sektoriaus subjektai yra sudarę iš viso 243 kolektyvines sutartis, o privataus sektoriaus – 99. Pagal ekonominės veiklos sričių (paslaugų ir gamybos) kriterijų nustatyta, kad viešajame sektoriuje paslaugų srityje įregistruotos 239 kolektyvinės sutartys, o gamybos srityje – 4 kolektyvinės sutartys; privačiame sektoriuje, priešingai, daugiausiai kolektyvinių sutarčių įregistruota gamybos srityje – 58, o paslaugų sektoriuje kiek mažiau – 41. Išanalizavus juridinių asmenų teisinę formą, nustatyta, kad daugiausiai kolektyvinių sutarčių sudarė biudžetinės įstaigos. Ištyrus kolektyvinių sutarčių registre pateiktus sutarčių, įregistruotų nuo 2017 metų iki dabar, duomenis, nustatyta, kad kolektyvinių sutarčių registravimo didžiausias šuolis buvo 2019 metais, o 2021 metų sausį jau buvo įregistruotos 5 naujos kolektyvinės sutartys. Sudarius kolektyvinių sutarčių žemėlapi pagal jų sudarymo vietą, paaiškėjo, kad daugiausiai sutarčių sudaryta Vilniaus apskrityje, o mažiausiai – Tauragės apskrityje.

Pagal kiekybinio tyrimo statistinę generalizaciją kolektyvinės sutartys labiau paplitusios viešajame sektoriuje.

3. GALIOJANČIŲ KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ TURINIO KOKYBINĖ ANALIZĖ

3.1. Tyrimo metodika

Kokybiniai tyrimai pasižymi nestatistiniu požiūriu į tiriamus objektus. Kokybinės analizės objektus reikėtų rinktis tokius, kurie yra informatyvūs tiriamuoju požiūriu ir tokiu būdu pateikiamos išvados, kurios leistų tyrimo skaitytojams suprasti ir galimai pritaikyti šio tyrimo rezultatus (Rupšienė, 2007, p. 21). Mokslininkė V. Žydžiūnaitė teigia, kad kokybinio tyrimo metodai taikomi tuomet, kai tyrimo tema yra mažai ištyrinėta, tyrimo metu surinkti kokybiniai duomenys atskleidžia ne faktus ir statistiką, o prasmes ir procesus. Kokybinė turinio analizė plačiaja prasme reiškia rašytinių duomenų apibendrinimą ir interpretavimą, o siaurąja prasme šis tyrimo metodas gali būti suprantamas kaip griežta ir sisteminė kokybinių duomenų apdorojimo sistema (Žydžiūnaitė *et al.*, 2017, p. 21).

Šioje rašto darbo dalyje atliekama galiojančių kolektyvinių sutarčių turinio kokybinė analizė. Dokumentų analizė yra mokslinio tyrimo metodas, kuriuo galima analizuoti norminių dokumentų tekstus (kaip minėta pradžioje, kolektyvinė sutartis yra laikoma norminiu dokumentu). Turinio analizė yra metodas, kurį pasitelkiant analizuojama verbalinė, rašytinė ar vaizdinė informacija. Dabar šis metodas yra vienas pagrindinių kokybinių tyrimų metodų ne tik sociologijos, bet ir teisės srityje. Šios analizės būdu sistemingai nagrinėjamas tekstinių dokumentų turinys, šiuo atveju – kolektyvinių sutarčių turinys. Kaip ir kiekybiniame, taip ir kokybiniame tyrime darbo autorė atliks kolektyvinių sutarčių turinio kokybinę analizę, aiškins ir interpretuos teksto duomenis, juos sistemindama ir klasifikuodama. Kokybinės analizės tikslas yra ne vien tik analizuoti dokumento turinį, bet ir kritiškai jį įvertinti. Kalbant apie kokybinės analizės privalumus, pirma, tyrėjui leidžiama sutraukti didelės apimties informaciją, atsižvelgiant į kolektyvinių sutarčių kiekybinės analizės rezultatus, nes visų kolektyvinių sutarčių skaičius yra gana didelis. Antra, pagal turinį galima jungti tyrimo duomenis į kategorijas, pvz., kartu išanalizuoti tam tikros rūšies kolektyvines sutartis. Atkreiptinas dėmesys, kad kokybiniame tyrime taip pat labai svarbus duomenų patikimumas ir prieinamumas (Žydžiūnaitė *et al.*, 2017, p. 50).

Kolektyvinių sutarčių turinio analizei bus taikomas indukcinio požiūrio metodas, t. y. duomenys apie kolektyvines sutartis bus grupuojami pagal tyrėjo pasirinktas sąlygas. Kokybiniai tyrimai nepriklauso nuo hipotezių, nes jiems būdingas lankstumas ir duomenų indukcinė analizė. Priešingai nei mokslininkė V. Žydžiūnaitė apie kokybinės analizės struktūrizavimą mano habil. m. d. K. Kardelis. Jo nuomone, lankstumas reiškia, kad

kokybinis tyrimas yra nestruktūrizuotas, bet struktūra gali atsirasti tyrimo išvadose; labai svarbu, kad pats tyrimas būtų atliekamas sistemingai ir tiksliai. Jis taip pat pabrėžia, jog kokybiniame tyrime labai svarbus jo planas (Kardelis, 2017, p. 331).

Kolektyvinės sutarties šalys turi laisvę kolektyvinės sutarties turinį nustatyti pačios – tai vienas svarbiausių kolektyvinių darbo santykių reguliavimo elementų. Nors Darbo kodeksas nustato tam tikras imperatyvias nuostatas, kolektyvinių derybų šalys neturėtų pamiršti *in favorem* principo, kuris reiškia, kad įstatymuose įtvirtintos darbo sąlygos yra minimalios, o kolektyvinėse sutartyse galima susitarti dėl kitokių sąlygų, svarbu, kad tos sąlygos būtų naudingesnės ir teiktų papildomų garantijų darbuotojams. Darbo kodekso 193 straipsnio 3 dalyje numatyta *in peius* galimybė, kuri aukštesnio lygio kolektyvinėms sutartims leidžia nukrypti nuo Darbo kodekse ir kituose darbo teisės aktuose nustatytų imperatyvių taisyklių, svarbiausia, kad kolektyvine sutartimi būtų pasiekama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra. Bet kokių atveju kolektyvinė sutartis darbuotojų padėtį turi padaryti gerenę, palyginti su ta, kuri nustatyta Darbo kodekse ir kituose darbo teisės aktuose.

Kolektyvinių sutarčių turinys analizuojamas pagal normines, prievolinių, organizacines ir informacines sąlygas, o šios sąlygos kiekvienu konkrečiu atveju siejamos su Darbo kodekso institutais. Kolektyvinių sutarčių turinį sudaro šios sąlygos:

1) *norminės sąlygos* – norminę dalį sudaro teisės normos, nustatančios tam tikras lokalias darbo sąlygas, taisykles, kitaip tariant, darbuotojų ir darbdavio teises ir pareigas, kurias privalo vykdyti sutarties šalys. Šios sąlygos galioja visą kolektyvinės sutarties galiojimo laiką ir taikomos įvykiams nurodytiems juridiniams faktams. Šioje dalyje gali būti susitariama dėl priėmimo į darbą, darbo sutarties vykdymo, atostogų, darbo laiko, darbo užmokesčio, profesinio tobulėjimo, darbo sutarties pasibaigimo ypatumų ir pan. bei papildomų garantijų. Norminių sąlygų kiekis kolektyvinėje sutartyje leidžia spręsti apie kolektyvinių derybų sėkmę;

2) *prievolinės sąlygos* – prievolių dalyje nurodomi konkretūs sutarties šalių tarpusavio įsipareigojimai, kurie įgauna teisinės prievolės pobūdį ir turi būti vykdomi laikantis sutartyje nurodytų terminų. Paprastai šiomis sąlygomis yra gerinamos darbo ir saugos bei sveikatos apsaugos sąlygos. Šie įsipareigojimai gali būti įvairaus pobūdžio, pvz., darbdavys įsipareigoja įrengti darbuotojams poilsio kambarį, nupirkti kavos aparatą ir pan. Šiomis sąlygomis gali būti numatyta atsakomybė už informavimo ir konsultavimo pareigos nevykdymą (baudos ar delspinigiai), numatyti darbuotojų atstovavimo aspektai, sureguliuota tvarka, susijusi su darbuotojų dalyvavimu priimančiais sprendimus darbovietėje, ir kiti atvejai;

3) *organizacinės sąlygos* – nustato kolektyvinės sutarties galiojimo terminą, keitimo ir peržiūrėjimo tvarką, vykdymo kontrolę, ginčų dėl sutarties taikymo nagrinėjimo tvarką, atsakomybę už sutarties nesilaikymą;

4) *informacinės sąlygos* – atkartoja įstatymo nuostatas. Šios sąlygos veikia kaip darbuotojų informavimo institutas, t. y. atskleidžiamos teisės ir pareigos, nustatytos teisės aktuose (Kasiliauskas, 2006, p. 123–124).

Pabrėžtina, kad Darbo kodeksas nenustato kolektyvinės sutarties turinio – pateikiamos tik rekomendacinio pobūdžio sąlygos, kurios galėtų būti aptariamoms kolektyvinės sutarties turinyje. Turinyje turėtų vyrauti norminės sąlygos, o kitos sąlygos (prievolinės, organizacinės ar informacinės) turėtų sudaryti mažesniąją turinio dalį.

Apibendrinant galima teigti, kad kolektyvinių sutarčių turinys bus struktūrizuotai analizuojamas pasirinktu dokumentų turinio kokybinės analizės metodu, pasitelkiant planą, kuris suteiks analizei tam tikrą nuoseklumą ir aiškumą (detaliau nagrinėjant konkrečią kolektyvinę sutartį, bus nurodomas visas jos pavadinimas; nagrinėjant apibendrintai – tik registro numeris, išskyrus atvejus, kai su juridinio asmens veiklos specifika siejamos tam tikros ypatingos sąlygos, – tuo atveju juridinio asmens pavadinimas bus nurodomas skliausteliuose prie registro numerio). Vienodo požiūrio į kokybinį tyrimą nėra, šis tyrimas priklauso nuo paties tyrėjo požiūrio į tiriamus objektus ir pasirinktų metodų. Darbo kodeksas kolektyvinių derybų šalims suteikia visišką laisvę nuspręsti kokios bus kolektyvinės sutarties sąlygos įtvirtinamos kolektyvinės sutarties turinyje, nes pateiktas sąlygų rekomendacinis sąrašas nėra baigtinis. Sutarties šalims svarbu laikytis imperatyvių taisyklių ir nepabloginti darbuotojų esamos padėties, išskyrus tam tikras Darbo kodekse įtvirtintas išimtis.

3.2. Kolektyvinių sutarčių registre įregistruotų galiojančių kolektyvinių sutarčių turinio kokybinė analizė

3.2.1. Nacionalinio lygmens kolektyvinių sutarčių turinio analizė

Kolektyvinių sutarčių registre yra įregistruotos 3 nacionalinio lygmens⁷ kolektyvinės sutartys. Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-144 ir Nr. PV3-326 yra negaliojančios, iki 2021 m. gruodžio 31 d. galioja viena nacionalinio lygmens kolektyvinė sutartis – 2021 metų nacionalinė kolektyvinė sutartis Nr. PV3-459 (toliau – nacionalinė kolektyvinė sutartis), sudaryta viešajame sektoriuje. Ši sutartis taikoma tik tiems subjektams, kurie yra šių sutarčių pasirašiusių profesinių sąjungų organizacijos nariai ir buvo nariai iki kolektyvinės sutarties pasirašymo dienos, taip pat tiems darbuotojams, kurių darbo užmokesčiui apskaičiuoti yra taikomas pareiginės algos bazinis dydis.

Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje nustatytos šios norminės sąlygos:

1) 5 punkte nustatytas pareiginės algos bazinis dydis 2021 metams – 177 eurai (su galimybe šį dydį padidinti). Nors šiuo punktu šalys susitaria dėl darbo užmokesčio sandaros ir sąlygų, bet išryškėja tam tikras problemiškas aspektas: Lietuvos Respublikos Seimas nustato pareiginės algos bazinį dydį, bet priimdamas atitinkamą bazinį dydį nesusaisto jo su nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje nustatytu dydžiu. Pasak doc. dr. R. Krasausko, atsižvelgiant į tai, nėra pagrindo nacionalinės kolektyvinės sutarties nuostatų dėl pareiginės algos bazinio dydžio laikyti norminėmis. Teisės aktais sukuriama tam tikra aliuzija, kad pareiginės algos bazinis dydis gali būti nustatomas nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje (Mykolo Romerio universitetas [rankraštis], 2021);

2) III skyrius skirtas papildomoms garantijoms profesinių sąjungų nariams. 6 punkte nurodyta, kad profesinės sąjungos nariui suteikiamos dvi papildomos kasmetinių atostogų dienos; jeigu jomis nepasinaudoja nacionalinės kolektyvinės sutarties galiojimo laikotarpiu, jos yra anuliuojamos. 7 punkte aptartas mokymosi atostogų klausimas ir nustatyta, kad gali būti suteikiamos 10 darbo dienų mokymosi atostogos ir už jas mokamas vidutinis darbo užmokestis (toliau – VDU) arba iki 20 darbo dienų mokymosi atostogos ir už jas mokamas 50 proc. VDU. Profesinės sąjungos narys turi teisę gauti iki 5 darbo dienų sveikatai gerinti ir už šias dienas mokamas VDU.

Nacionalinės kolektyvinės sutarties IV skyriuje nustatytos šios prievolinės sąlygos:

⁷ Žr. kolektyvinių sutarčių registrą: Nr. PV3-144, Nr. PV3-326, Nr. PV3-459 [interaktyvus] (modifikuota 2021 m. vasario 18 d.). Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka> [žiūrėta 2021 m. vasario 16 d.].

1) 9 punkte šalys susitaria užtikrinti darbuotojų teises į saugias ir sveikas darbo sąlygas. Tokią pareigą darbdaviui nustato ir Darbo kodeksas, o nacionaline kolektyvine sutartimi šalys papildomai numato tinkamas priemones ir pakankamą finansavimą psichologinio smurto darbe prevencijai.

2) 10 punkte Lietuvos Respublikos Vyriausybė įsipareigoja kartu su Lietuvos Respublikos 2021 metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymo projektu pateikti informaciją apie lėšų poreikį papildomoms III skyriuje numatytoms garantijoms. Šiuo punktu įgyvendinama informavimo pareiga, kurią numato Darbo kodeksas.

3) 11 punkte profesinės sąjungos įsipareigoja dėl informavimo, konsultavimosi, derybų su sutarties šalimis įvairiais aspektais ir tarpusavio bendradarbiavimo.

Prievolinės sąlygos kai kuriais atvejais nustatomos geresnės nei Darbo kodekse, bet šios nuostatos iš dalies panašios ir į informacines sąlygas, nes daugelis nacionalinės kolektyvinės sutarties nuostatų, kuriose aptariami šalių įsipareigojimai, yra įtvirtintos ir Darbo kodekse (tokios kaip informavimo ir konsultavimo pareiga, laisvė jungtis į profesines sąjungas, šalių bendradarbiavimo pareiga).

Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje nustatytos šios organizacinės sąlygos:

1) 8 punkte nustatyta, kad tuo atveju, kai profesinės sąjungos nariui galioja kelios skirtingų lygmenų kolektyvinės sutartys, darbo sąlygų gerinimo būdai nesumuojami ir taikoma ta sutarties nuostata, kuri labiausiai gerina jo padėtį.

2) Siekiant sudaryti vieną atskiros įstaigų šakos kolektyvinę sutartį, 12 punkte nustatyta šios sutarties sudarymo tvarka, bendradarbiavimo pareiga ir aptarti kiti aspektai.

3) V skyriuje nustatytas nacionalinės kolektyvinės sutarties galiojimo terminas, vykdymo kontrolė ir naujos nacionalinės kolektyvinės sutarties sudarymo tvarka (Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-459, 2020).

Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje nustatytos informacinės sąlygos nemaža dalimi atkartoja įstatymuose nustatytą reguliavimą. Doc. dr. R. Krasauskas nurodo, kad tokią situaciją lemia tai, jog dėl griežtai įstatymų reglamentuojamo viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo Vyriausybė neturi realių įgaliojimų derėtis dėl viešojo sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio. Jo nuomone, Vyriausybė nebuvo įgaliota priimti konkrečių įsipareigojimų klausimais, dėl kurių buvo deramasi, o tai rodo valstybės politikos, skatinančios socialinį dialogą, nenuoseklumą (Mykolo Romerio universitetas [rankraštis], 2021).

Nacionalinės kolektyvinės sutarties priede pateiktas įstaigų, kurioms ji taikoma, sąrašas. Nacionalinės kolektyvinės sutarties turinio analizė leidžia konstatuoti, kad ši

sutartis sudaryta tik viešajame sektoriuje ir užtikrina labai mažą dalį interesų, kurie aktualūs viešajame sektoriuje dirbantiems asmenims. Apibendrintai galima daryti išvadą, kad nagrinėtoji nacionalinė kolektyvinė sutartis nėra nacionalinio lygmens, o greičiau tarpšakinė kolektyvinė sutartis.

3.2.2. Teritorinio lygmens kolektyvinių sutarčių analizė

Kolektyvinių sutarčių registre įregistruotos 2 teritorinio lygmens⁸ kolektyvinės sutartys, sudarytos viešojo sektoriaus atstovų (abi galiojančios). Teritorinėje savivaldybės lygmens švietimo šakos kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-400 (toliau – kolektyvinė sutartis Nr. PV3-400) norminių sąlygų nėra daug (žr. IV skyrių) ir jomis rekomenduojama, kad:

1) švietimo įstaigos, skelbdamos konkursą dėl naujo darbuotojo priėmimo į darbą, apie tai informuotų profesinę sąjungą, o konkurso metu dalyvautų ir profesinės sąjungos nariai;

2) švietimo įstaigos vengtų priimti į darbą naujus darbuotojus, jeigu tam nėra objektyvių priežasčių ir dėl to pablogėtų mokinių ugdymo sąlygos (4.1.2 papunktis). Ši nuostata diskutuotina, nes nenurodyta objektyvių argumentų, kaip mokinių ugdymo kokybės pablogėjimas būtų susijęs su naujai priimtu darbuotoju;

3) švietimo įstaigos svarstyti galimybę didinti darbuotojų darbo užmokestį;

4) švietimo įstaigos, suderinusios su profesine sąjunga, patvirtintų sąrašą pareigybių, kurias užimantys darbuotojai dalį savo darbo funkcijų galėtų atlikti ne darbovietėje;

5) profesinė sąjunga padėtų savivaldybei ir švietimo įstaigoms įgyvendinti priemones darbuotojų socialiniams poreikiams tenkinti ir darbo drausmei stiprinti.

Prievolinės sąlygos, įtvirtintos kolektyvinės sutarties Nr. PV3-400 II skyriuje, nustato šalių tarpusavio informavimo ir konsultavimo tvarką, iš esmės atkartodamos Darbo kodekso nuostatas, kurios reglamentuoja informavimo ir konsultavimo institutą; išvardijami klausimai, dėl kurių šalys atlieka konsultavimosi procedūras prieš savivaldybei priimant sprendimus (2.3 papunktis), taip pat nustatomi konsultavimosi ir informavimo terminai (2.4 papunktis), kurie iš esmės sutampa su nustatytais Darbo kodekse.

Organizacinėmis sąlygomis susitariama dėl kolektyvinės sutarties Nr. PV3-400 galiojimo laiko, vykdymo kontrolės, sutarties atnaujinimo ir registravimo tvarkos.

⁸ Žr. kolektyvinių sutarčių registrą: Nr. PV3-400 ir Nr. PV3-439 [interaktyvus] (modifikuota 2021 m. vasario 18 d.). Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka> [žiūrėta 2021 m. vasario 16 d.].

Antroje teritorinio lygmens kolektyvinėje sutartyje – Telšių rajono savivaldybės ir Lietuvos švietimo ir mokslo profesinės sąjungos Telšių rajono susivienijimo teritorinėje švietimo šakos kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-439 (toliau – kolektyvinė sutartis Nr. PV3-439) taip pat susitarta dėl prievolinių sąlygų, tokių kaip pareiga informuoti ir konsultuotis, nustatyti atvejai, kada turi būti vykdomos konsultacijos. Informavimas ir konsultavimas vykdomas Darbo kodekse ir kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-439 nustatyta tvarka, tik pastarojoje numatyti trumpesni informavimo ir konsultavimosi terminai.

Prie prievolinių sąlygų priskiriami šie šalių susitarimai:

1) telkti pedagogų bendruomenę, gerinti mokinių pasiekimų vidurkį, kad šis būtų didesnis už šalies vidurkį;

2) kad ikimokyklinio ugdymo grupėse su vienu metų ir vyresniais vaikais visą grupės darbo laiką dirbtų ne mažiau kaip du darbuotojai (darbo krūvio paskirstymas);

3) nustatyti optimaliausią maksimalų mokinių skaičių naujai formuojamuose klasių kompleksuose.

Prie norminių sąlygų, kuriomis gerinama darbuotojų padėtis, priskirtinos šios:

1) siekti didesnio švietimo įstaigų darbuotojų užmokesčio;

2) profesinės sąjungos narius, atliekančius savo pareigas ir dalyvaujančius posėdžiuose, atleisti nuo darbo 70 valandų per metus ir už šį laiką jiems mokėti VDU;

3) profesinės sąjungos nariams suteikti 2 papildomas kasmetinių atostogų dienas.

Organizacinėse sąlygose aptariama sutarties galiojimo trukmė, derybų dėl jos atnaujinimo tvarka (tokia pati, kaip nustatyta Darbo kodekse), sutarties nutraukimo tvarka.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad kolektyvinės sutarties Nr. PV3-439 turinys kokybiškesnis už kolektyvinės sutarties Nr. PV3-400 turinį. Kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-439 yra ir informacinio pobūdžio nuostatų, bet yra nemažai norminių ir prievolinių sąlygų, kuriomis šalys susitaria ir įsipareigoja atlikti tam tikrus veiksmus, taip pat numatyta sąlygų, kurios gerina darbuotojų ir profesinių sąjungos narių padėtį. Kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-400, priešingai, norminio pobūdžio sąlygos yra tik rekomenduojamojo pobūdžio, kaip taisyklių gairės, kurios praktiškai turbūt nelabai taikomos.

3.2.3. Šakos lygmens kolektyvinių sutarčių analizė

Kolektyvinių sutarčių registre įregistruotos 23 šakos lygmens⁹ kolektyvinės sutartys ir jų priedai. Nustatyta, kad šakos lygmens kolektyvinėse sutartyse, atsižvelgiant taip pat ir į Darbo kodekse numatytų pavyzdinių sąlygų sąrašą, nustatyta, kad aptariamais šiais klausimais, susiję su:

- 1) darbo užmokesčiu;
- 2) darbuotojų sauga ir sveikata;
- 3) darbuotojų kvalifikacija;
- 4) socialinės partnerystės rėmimo priemonėmis, kurios padeda išvengti kolektyvinių darbo ginčų;
- 5) informavimu ir konsultavimu;
- 6) profesinių sąjungų sukūrimu ir jų veiklos reglamentavimu;
- 7) kolektyvinės sutarties sudarymu ir jos vykdymo kontrolės tvarka.

Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-61 (Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-61, 2017) ir jos pakeitimai Nr. PV3-358, Nr. PV3-461, Nr. PV3-473 priimti siekiant gerinti švietimo ir mokslo veiklos kokybę, švietimo įstaigų bei mokslo ir studijų institucijų darbuotojų ekonomines ir socialines sąlygas.

Kolektyvinės sutarties pakeitime Nr. PV3-358 nustatyta gana daug norminių ir prievolinių sąlygų:

- 1) susijusių su darbo užmokesčiu, kuriomis nustatyta, kad šalys susitaria: „sukurti finansines prielaidas <...>, pagal kurias švietimo pagalbos specialistų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai padidinti 15–25 procentų“ (8.5 papunktis); „inicijuoti, kad papildomai būtų nustatyti atitinkamai didesni pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai mokytojams, dirbantiems pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas, turintiems 20 ir 25 metų pedagoginio darbo stažą“ (8.6 papunktis); „formuojant atitinkamų metų valstybės biudžetą, atitinkamoms institucijoms siūlyti kasmet didinti švietimo ir mokslo finansavimą, siejant jį su realiu BVP augimu, kad iki 2022 m.

⁹ Žr. kolektyvinių sutarčių registrą: Nr. PV3-61, Nr. PV3-64 (kolektyvinės sutarties papildymo susitarimas), Nr. PV3-65 (kolektyvinės sutarties papildymo susitarimas), Nr. PV3-66 (kolektyvinės sutarties papildymo susitarimas), Nr. PV3-83 (kolektyvinės sutarties papildymo protokolas), Nr. PV3-105 (prašymas įregistruoti kolektyvinės sutarties papildymą ir priedas), Nr. PV3-110, Nr. PV3-116, Nr. PV3-128, Nr. PV3-130 (kolektyvinės sutarties pakeitimas), Nr. PV3-136, Nr. PV3-140, Nr. PV3-154 (kolektyvinės sutarties pakeitimas), Nr. PV3-160, Nr. PV3-161, Nr. PV3-261, Nr. PV3-277, Nr. PV3-323, Nr. PV3-344, Nr. PV3-360, Nr. PV3-435, Nr. PV3-460, Nr. PV3-465 [interaktyvus] (modifikuota 2021 m. vasario 18 d.). Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka> [žiūrėta 2021 m. vasario 16 d.].

nacionalinės išlaidos švietimui ir mokslui sudarytų ne mažiau kaip 6 % nuo BVP dydžio“ (8.8 papunktis);

2) „Didinti mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientus, kad nuo 2020 m. rugsėjo 1 d. išnyktų atotrūkis nuo mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo programas, darbo užmokesčio <...>. Didinti mokytojų, dirbančių pagal ikimokyklinio ir priešmokyklinio ugdymo programas, nekontaktinių valandų skaičių etate nuo 3 iki 6 val., nuo 2022 m. kasmet pridėdant po 1 nekontaktinę valandą.“ (8.4 papunktis);

3) „Nuo 2020 m. sausio 1 d. panaikinti Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymo 5 priedo II–VII skyriuose nurodytų švietimo sektoriaus darbuotojų koeficientų intervalus, paliekant maksimalų koeficientą.“ (8.9 papunktis);

4) „Nuo 2020 m. rugsėjo 1 d. didinti mokytojų, dirbančių pagal bendrojo ugdymo, neformaliojo švietimo ir profesinio mokymo programas, pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientus taip, kad pareiginė alga būtų vidutiniškai 10 procentų didesnė <...>. Pasiiekti, kad 2025 m. mokytojų vidutinis darbo užmokestis sudarytų 130 procentų šalies vidutinio darbo užmokesčio.“ (8.10 papunktis);

5) „Inicijuoti teisės aktų pakeitimus, pagal kuriuos nuo 2021 m. sausio 1 d. būtų panaikinti mokyklų vadovų, jų pavaduotojų ugdymui ir mokyklų organizuojančių skyrių vedėjų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų intervalai, nustatant maksimalius pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientus.“ (8.11 papunktis);

6) „2020 m. didinti dėstytojų, mokslo darbuotojų ir kitų tyrėjų etatinį (bazinį) darbo užmokestį taip, kad jis nuo 2020 m. rugsėjo 1 d. būtų vidutiniškai 10 proc. didesnis, palyginti su nustatytu iki 2019 m. gruodžio 31 dienos. Pasiiekti, kad 2025 m. šių darbuotojų vidutinis darbo užmokestis sudarytų 150 proc. šalies vidutinio darbo užmokesčio.“ (9.1 papunktis).

Kolektyvinės sutarties pakeitime Nr. PV3-358 aptarti tik profesinių sąjungų narių mokymai – tam suteikiamos 3 darbo dienos per metus, mokant už jas VDU. Šis laikas gali būti pailgintas, jeigu įstaigos vadovas ir darbuotojas susitaria (12 punktas). Kolektyvinės sutarties pakeitimo Nr. PV3-358 IV skyrius yra skirtas profesinių sąjungų narių papildomoms socialinėms garantijoms; V skyriuje reglamentuotas profesinių sąjungų dalyvavimas darbdaviui priimant sprendimus; VI skyriuje nustatytas sutarties galiojimo laikas, sutarties vykdymo kontrolės tvarka, informavimo ir konsultavimo procesas (Kolektyvinės sutarties pakeitimas Nr. PV3-358, 2019).

Socialinių paslaugų šakos kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-110¹⁰ gausu informacinio pobūdžio sąlygų, atkartojančių Darbo kodekse ir specialiuosiuose įstatymuose įtvirtintas nuostatas. Šioje kolektyvinėje sutartyje taip pat aptarti klausimai, susiję su socialinių darbuotojų darbo užmokesčiu, nurodyta, kad socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties nuostatos taikomos tik tiems socialiniams darbuotojams, kurie yra profesinių sąjungų nariai. Norminio pobūdžio sąlygos reglamentuoja darbo užmokestį:

1) 8 punkte nustatyta, kad „socialinių darbuotojų (Profesinių sąjungų narių) MPA koeficientas pareiginės algos baziniais dydžiais yra ne mažesnis kaip 4,3“;

2) 9 punkte nustatyta, kad už socialinio darbuotojo atitinkamą kvalifikaciją jo pareiginės algos pastovioji dalis didinama: „9.1. už socialinio darbuotojo kvalifikacinę kategoriją – 15 procentų; 9.2. už vyresniojo socialinio darbuotojo kvalifikacinę kategoriją – 20 procentų; 9.3. už socialinio darbuotojo eksperto kvalifikacinę kategoriją – 30 procentų“;

3) numatyta 30 procentų darbuotojo pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio priemoka už kito darbuotojo pavadavimą ir papildomų užduočių vykdymą;

Šios kolektyvinės sutarties III skyriuje aptarti klausimai, susiję su profesinės kompetencijos tobulinimu. V skyriuje įtvirtintos prievolinės sąlygos, kuriomis nustatomos papildomos garantijos profesinės sąjungos nariams (patalpų ir priemonių suteikimas). Organizacinės sąlygos nustatytos IV skyriuje (sutarties keitimo, pildymo tvarka, galiojimo terminas, vykdymo kontrolės sistema, kiti organizaciniai klausimai) (Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-110, 2018).

Kolektyvinės sutarties pakeitimu Nr. PV3-457 keičiamame pirminės sutarties 4.2 papunktyje įtvirtinta nuostata, kuria skatinama socialinė partnerystė; keičiamame pirminės sutarties 8 punkte įtvirtintas minimalus pareiginės algos koeficientas, nustatomas pagal specialisto pareigybės lygį (Kolektyvinės sutarties pakeitimas Nr. PV3-457, 2020).

Apibendrinant šią išanalizuotą socialinių paslaugų šakos kolektyvinę sutartį Nr. PV3-110, pažymėtina, kad joje gausu informacinio pobūdžio sąlygų, norminės sąlygos apima tik su darbo užmokesčiu susijusius klausimus. Darbo autorės nuomone, ši kolektyvinė sutartis nekokybiška, nes turinio nuostatomis yra kopijuojamas įstatymuose nustatytas reguliavimas.

¹⁰ Žr. kolektyvinių sutarčių registrą: kolektyvinė sutartis Nr. PV3-110, kolektyvinės sutarties pakeitimai Nr. PV3-339 ir Nr. PV3-457 [interaktyvus] (modifikuota 2021 m. vasario 18 d.). Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka> [žiūrėta 2021 m. vasario 16 d.].

Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-128¹¹ taikoma visiems Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos (toliau – LNSS) įstaigų darbuotojams. Šios kolektyvinės sutarties pakeitimai praplėtė subjektų, kurių atžvilgiu taikoma sutartis, ratą, apibrėžė LNSS įstaigos, kuriai taikoma kolektyvinė sutartis, sąvoką, nustatė apmokėjimo už atliktą darbą, priemokų, kompensacijų mokėjimo, skatinimo tvarką ir jos derinimą su profesine sąjunga, darbo užmokesčiui apskaičiuoti naudojamą bazinį dydį, reglamentavo, kuriems farmacijos įmonių darbuotojams nustatoma 36 valandų trukmės darbo savaitė.

Šioje kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta daug prievolių ir organizacinių sąlygų. I skyriuje nustatytas sutarties galiojimo terminas, vykdymo kontrolė, informavimo ir konsultavimosi pareiga. II skyriuje įtvirtinta darbo sutarčių sudarymo, keitimo ir nutraukimo tvarka, kuri iš dalies sutampa su Darbo kodekse įtvirtinta tvarka. 2.4 papunktyje nurodyta: „Per išėjimo apie atleidimą iš darbo laikotarpį darbdavys turi duoti laisvo nuo darbo pareigų vykdymo laiko naujo darbo paieškoms, kurio trukmė negali būti mažesnė negu 10 procentų darbo laiko normos, tenkančio darbuotojui per išėjimo terminą.“ Šioje kolektyvinėje sutartyje numatytas ilgesnis išėjimo terminas, kai darbuotojas atleidžiamas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės (pagal Darbo kodekso 57 straipsnį). Šiuo aspektu pasireiškia *in peius* galimybė, kai kolektyvinėse sutartyse, sudaromose šakos lygmeniu, galima nukrypti nuo Darbo kodekse nustatytų imperatyvių taisyklių, jeigu yra pasiekiami šalių pusiausvyra. Taigi šia norma nebuvo pabloginta darbuotojų padėtis, tik numatytas ilgesnis išėjimo terminas, kai darbuotojas atleidžiamas Darbo kodekso 57 straipsnio pagrindu.

Šios kolektyvinės sutarties 2.9 papunktyje nurodyti atvejai, kada darbuotojas privalo atlyginti visą žalą darbdaviui. III skyrius reglamentuoja darbo ir poilsio laiką (kai kuriems nustatytiems darbuotojams darbo valandų skaičius gali būti mažesnis nei 40 valandų per savaitę). IV skyriuje aptarti atostogų klausimai, nustatyta jų trukmė. Kai kuriems darbuotojams atostogų trukmė yra tokia, kokią nustato Darbo kodeksas, o kitoms pareigybėms, kurios nurodytos sutartyje, atostogų trukmė ilgesnė nei įprastai. Darbuotojai, kurie turi ne mažesnę kaip dešimties metų nepertraukiamą darbo stažą toje pačioje įstaigoje, prie kasmetinių atostogų trukmės pridedama viena darbo diena pailgintų atostogų. V skyriuje reglamentuoti darbo apmokėjimo ir kvalifikacijos kėlimo klausimai. Nustatyta,

¹¹ Žr. kolektyvinių sutarčių registrą: kolektyvinė sutartis Nr. PV3-128 ir jos pakeitimai [interaktyvus] (modifikuota 2021 m. vasario 18 d.). Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka> [žiūrėta 2021 m. vasario 18 d.].

kad darbuotojams kvalifikacijai kelti suteikiamas tam tikras darbo dienų arba valandų skaičius ir už tą laiką jiems mokamas VDU. Už papildomą darbą mokamas ne mažesnis kaip 30 proc. priedas prie mėnesinio atlyginimo. Darbdavys įpareigotas užtikrinti saugias ir nekenksmingas sveikatai darbo sąlygas, o jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, už tokį darbą numatyti atitinkamo dydžio priedai nustatytais atvejais. Sutartyje taip pat nustatyti išėtinės išmokos dydžiai, atsižvelgiant į darbuotojo nepertraukiamąjį darbo stažą toje darbovietėje. VII skyriuje įtvirtinti darbuotojų įsipareigojimai, taip pat socialinės partnerystės rėmimo priemonės, profesinės sąjungos narių kvalifikacijos kėlimo tvarka, informavimo ir konsultavimo tvarka (Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-128, 2018).

Išanalizavus LNSS šakos kolektyvinę sutartį Nr. PV3-128, darytina išvada, kad dauguma norminių sąlygų yra persipynusios su informacinėmis sąlygomis. Nors joje aptariami visi kolektyvinių sutarčių turiniai aktualūs klausimai, daugeliu aspektų kiekybė nebūtinai reiškia kokybę, nes, žvelgiant į turinio apimtį, kolektyvinės sutarties sąlygos, gerinančios darbuotojų padėtį, sudaro palyginti nedidelę visų nustatytų sąlygų dalį. Prievolinės sąlygos nurodo daugiau darbuotojų įsipareigojimus, o darbdaviui nustatyta maža jų dalis.

LNSS biudžetinio sektoriaus šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-160 sudaryta siekiant gerinti LNSS savivaldybės visuomenės sveikatos biuruose dirbančių visuomenės sveikatos specialistų ekonomines sąlygas (Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-160, 2018). Kolektyvinės sutarties pakeitimu Nr. PV3-436 pirminė sutartis papildyta LNSS biudžetinių įstaigų, kurioms taikoma ši sutartis, sąrašu ir nustatyta nemaža dalis norminių sąlygų, susijusių su darbo užmokesčiu, darbo ir poilsio laiku, darbo sąlygomis, darbo sauga ir sveikata, pvz.:

1) 2.1 papunktyje už papildomų funkcijų atlikimą nustatyta ne mažesnė kaip 5 procentų pareiginės algos pastoviosios dalies dydžio priemoka, 2.2 papunktyje – ne mažesnė kaip 15 proc. priemoka už pavadavimą;

2) 2.4 papunktyje numatyta galimybė darbuotojui dirbti nuotoliniu būdu ne mažiau kaip 20 proc. viso jo darbo laiko, dirbti per nuotolį leidžiama ir visuomenės sveikatos specialistams, vykdančioms sveikatos priežiūrą ugdymo įstaigose, mokinių atostogų metu (2.7 papunktis);

3) 2.8 papunktyje susitarta dėl ilgesnės, nei nustatyta Darbo kodekse, viršvalandžių trukmės – darbuotojo sutikimu maksimali viršvalandžių trukmė per metus gali sudaryti 260 valandų;

4) 2.9 papunktyje įtvirtinta darbuotojų teisė gauti iki 5 darbo dienų per ketvirtį asmeniniais reikalais išvykti į sveikatos priežiūros įstaigas, valstybės ar savivaldybės institucijas ar įstaigas, šios dienos apmokamos;

5) 2.10 papunktyje nustatyta, kad darbdavys (jeigu įstaiga turi finansinių galimybių) gali dalinai apmokėti visuomenės sveikatos specialistų universitetines (bakaluro) studijas, o darbuotojas nutraukti darbo sutartį be svarbių priežasčių gali tik atlyginęs išlaidas;

6) 2.11 ir 2.12 papunkčiuose nustatytos priemokos už darbą kenksmingomis ir pavojingomis sąlygomis;

7) 3.2 papunktyje darbdaviui nustatyta pareiga organizuoti skiepijimą savo lėšomis, mažinant užkrečiamųjų ligų riziką.

Kadangi daugumą socialinės partnerystės klausimų reglamentuoja Darbo kodekso normos, kolektyvinės sutarties pakeitime Nr. PV3-436 papildomai nustatyta tik informavimo ir konsultavimosi tvarka, terminai, procedūros ir kt. Kaip viena iš socialinės partnerystės rėmimo priemonių nustatyta prievolė darbdaviui suteikti profesinės sąjungos valdymo organo nariams ne mažiau kaip 80 darbo dienų per metus atlikti savo funkcijoms, susijusioms su profesinės sąjungos veikla ir už šį laiką mokėti VDU (5.1 papunktis), taip pat profesinės sąjungos veiklai vykdyti įstaigoje privalo būti suteiktos patalpos ir kitos priemonės (5.3 papunktis). Sutarties baigiamuosiuose skyriuose aptarti organizaciniai klausimai (Kolektyvinės sutarties pakeitimas Nr. PV3-436, 2020).

Galima daryti išvadą, kad ši kolektyvinė sutartis yra kokybiška, joje gausu norminių ir prievolių sąlygų.

Lietuvos kultūros šakos kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-261¹² darbo apmokėjimo klausimai nereglamentuojami. Kadangi kultūros sritis patenka į valstybės teisinio reguliavimo apimtį ir socialiniai partneriai neturi realių galių derėtis dėl darbo apmokėjimo sąlygų, šioje kolektyvinėje sutartyje šis klausimas tiesiog ignoruojamas. III skyriuje aptarti darbuotojų mokymų ir kvalifikacijos tobulinimo klausimai, kultūros įstaigos darbuotojai įpareigoti tobulinti bendrąsias ir profesines kompetencijas, o jų kompetencijos tobulinimo poreikiai turi būti vertinami periodiškai kasmet. Klausimų, susijusių su darbo ir poilsio laiku, išnagrinėta labai mažai. IV skyriuje nustatytos socialinės partnerystės rėmimo priemonės (papildomos garantijos profesinių sąjungų nariams, suteiktas laikas darbo metu atlikti profesinės sąjungos funkcijas). Organizacinės sąlygose nurodyta kolektyvinės

¹² Žr. kolektyvinių sutarčių registrą: kolektyvinė sutartis Nr. PV3-261 ir jos pakeitimas Nr. PV3-368. [interaktyvus] (modifikuota 2021 m. vasario 18 d.). Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka> [žiūrėta 2021 m. vasario 18 d.].

sutarties galiojimo trukmė, sutarties atnaujinimo tvarka, vykdymo kontrolė (Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-261, 2019).

Tobulinant darbo ir poilsio laiko reglamentavimą, kolektyvinės sutarties pakeitimu Nr. PV3-368 pirminė sutartis papildyta 20¹ punktu, nustatančiu, kad darbuotojams, kurie dirba 5 arba 6 darbo dienas per savaitę, turi būti suteikta galimybė ne mažiau kaip kartą per mėnesį turėti 2 poilsio dienas iš eilės, iš kurių bent viena turi būti šeštadienį arba sekmadienį (Kolektyvinės sutarties pakeitimas Nr. PV3-368).

Galima daryti išvadą, kad ši kolektyvinė sutartis neturi didelės pridėtinės vertės, norminių sąlygų iš esmės ji nenustato ir beveik visos sąlygos yra neįpareigojančios ir deklaratyvaus pobūdžio.

Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo sistemos šakos kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-430 šalys prievolinėse sąlygose, įtvirtintose I skyriuje, nustato tarpusavio įsipareigojimus, tokius kaip: derinti tarpusavio interesus, padėti viena kitai, laiku keisti informacija ir pan. Informavimo, konsultavimo ir dalyvavimo procedūroms skirtame II skyriuje nustatyta, kad laikas, praleistas atliekant profesinės sąjungos nario funkcijas, laikomas darbo laiku ir tam tikrais atvejais (darbuotojų valdymo komiteto, darbdavio sudarytų komitetų ir komisijų nariams) gali būti mokama priemoka už veiklą profesinėje sąjungoje. Profesinės sąjungos yra narių teisėmis įtraukiamos į įstaigose sudaromus komitetus ar darbo grupes. Kalbant apie darbo užmokesčio ypatumus (III skyrius), šioje kolektyvinėje sutartyje nustatyta, kad sutaupytos įstaigos lėšos paprastai naudojamos darbuotojų motyvacijai didinti. Profesinė sąjunga turi teisę teikti pasiūlymus dėl darbuotojų paskatinimo ar apdovanojimo (27 punktas). Už darbo stažą vidaus tarnybos sistemos įstaigose darbuotojai skatinami padėkomis, papildomomis mokamomis atostogomis, žinybiniais ženklais, vardinėmis dovanomis ar vienkartinėmis piniginėmis išmokomis (28 punktas). Numatyta priemoka už papildomų užduočių atlikimą, viršijus įprastinį darbo krūvį (30 punktas). Sutartyje taip pat aptarti darbuotojų drausmės klausimai ir atsakomybė (turtinės žalos atlyginimas, tarnybiniai nusižengimai ir nuobaudos). IV skyriuje reglamentuoti kvalifikacijos tobulinimo ir karjeros klausimai. Nuostatos dėl darbuotojų darbo ir poilsio laiko į V skyrių yra perkeltos iš Darbo kodekso, todėl šios sąlygos yra informacinio pobūdžio ir nesuteikia papildomų garantijų darbuotojams. VI skyriuje, reglamentuojančiame saugą ir sveikatą darbe, numatytas socialinio dialogo skatinimas ir įtvirtintos prievolinės sąlygos darbdaviui (pvz., jis turi užtikrinti, kad būtų įrengtos patalpos, kuriose darbuotojai galėtų pavalgyti, pailsėti, nusiprausti duše, garantuoti pirmąją medicininę pagalbą). Nuostatos dėl socialinių išmokų įtvirtintos VII skyriuje – numatytos

papildomos socialinės garantijos darbuotojui, mirus jo šeimos nariui. VIII skyriuje nustatytos profesinės sąjungos veiklos garantijos (Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-430, 2020).

Apibendrinant šios kolektyvinės sutarties turinį, pažymėtina, kad joje vyrauja informacinės sąlygos, papildomų garantijų darbuotojams numatyta labai mažai ir jos yra susijusios su darbo užmokesčiu. Darbo autorė daro prielaidą, ši kolektyvinė sutartis labiau primena darbovietės vidaus taisyklių visumą nei sutartį, kuri užtikrina papildomas garantijas darbuotojams.

Valstybinės priešgaisrinės gelbėjimo tarnybos šakos kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-435¹³ aptarti darbo užmokesčio ir valstybinės priešgaisrinės gelbėjimo tarnybos (toliau – VPGT) darbuotojų skatinimo klausimai. 19 punkte nustatyta: „19. Šalys įsipareigoja, kad VPGT sutaupytos darbo užmokesčio lėšos būtų skiriamos darbuotojų motyvacijai didinti ir socialinei partnerystei skatinti.“ (kaip matyti, šiame punkte įtvirtinta papildoma sąlyga dėl socialinės partnerystės skatinimo). Profesinė sąjunga yra įtraukiama į darbuotojų skatinimo procesą ir turi teisę teikti pasiūlymus dėl darbuotojų paskatinimo (20 punktas). 22 punkte nustatyta, kad darbuotojai, atsižvelgiant į jų darbo metus toje pačioje darbovietėje, taip pat jubiliejaus proga gali būti skatinami vienkartinėmis piniginėmis išmokomis, padėkomis, papildomomis mokamomis atostogomis ir pan. Išmokos dydis nustatomas konsultuojantis su profesine sąjunga. Kiti skatinimo vienkartinėmis išmokomis atvejai nurodyti 25 punkte: „25. Už nepriekaištingą tarnybinių pareigų atlikimą darbuotojams, neturintiems teisės įstatymų nustatyta tvarka gauti išmoką nutraukiant darbo sutartį ar atleidžiant juos iš darbo sukakus įstatymų nustatytam senatvės pensijos amžiui arba įgijusiems teisę gauti pareigūnų ir karių valstybinę pensiją ir savo noru atsistatydinantiems iš pareigūno pareigų, arba atleidžiant juos iš pareigūno pareigų dėl amžiaus ar tarnybos pratęsimo termino pabaigos, iš sutaupytų darbo užmokesčio lėšų gali būti mokama teisės aktuose nustatyto dydžio vienkartinė išmoka.“ Kai kuriomis šios kolektyvinės sutarties nuostatomis iš esmės yra atkartojamas įstatymuose nustatytas teisinis reguliavimas. 26 punkte nustatyta: „26. Atsižvelgiant į įstatymuose nustatytas priemonių rūšis ir neviršijant nustatytų priemonių dydžių, darbuotojui mokama ne mažesnė nei 10 proc. priemoka už kito darbuotojo funkcijų atlikimą <...>, neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų einamiesiems metams valstybės biudžeto asignavimų.“ 27 punkte nustatyta priemoka už darbą kenksmingomis ir pavojingomis darbo sąlygomis, „neviršijant

¹³ Žr. kolektyvinių sutarčių registrą: kolektyvinė sutartis Nr. PV3-435 ir jos pakeitimas Nr. PV3-458 [interaktyvus] (modifikuota 2021 m. vasario 18 d.). Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka> [žiūrėta 2021 m. vasario 18 d.].

įstaigai darbo užmokesčiui skirtų einamiesiems metams valstybės biudžeto asignavimų.“ Kitaip tariant, šiomis sąlygomis sudaromas įspūdis, kad kolektyvinėje sutartyje įtvirtintos nuostatos yra autentiškos ir suteikia papildomų garantijų darbuotojams, bet iš tikrųjų tik atkartojamas įstatymuose nustatytas reguliavimas ir šios nuostatos įgyja fragmentišką pobūdį.

Informavimo ir konsultavimo, taip pat profesinės sąjungos dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus tvarka nurodyta II skyriuje. Šių nuostatų randama integruotų ir į kitus skyrius. Atitinkamą dėmesį skiriant kvalifikacijos tobulinimui ir karjeros klausimams, į šios kolektyvinės sutarties IV skyrių įtraukti šie punktai: „29. Ugniagesių gelbėtojų mokykloje kursantams į mokymosi programą yra įtraukiamas ne mažiau kaip 8 val. mokymas socialinio dialogo tematika.“; „31. Į įstaigų vadovų, jų pavaduotojų, struktūrinių padalinių vadovų kvalifikacijos tobulinimo programas pagal profesinės sąjungos siūlymus ir pagal įstaigos galimybes įtraukiamos temos apie socialinę partnerystę.“ Šios nuostatos parodo, kad sutarties šalys linkusios skatinti socialinę partnerystę. Darbo ir poilsio laiko ypatumams skirtas atskiras V skyrius. Visos nuostatos, susijusios su darbo ir poilsio laiku, iš esmės yra perkeltos iš Darbo kodekso, tik 42 punkte nustatyta, kad papildomos atostogų dienos pridedamos už nepertraukiamą stažą toje pačioje darbovietėje. Atsižvelgiant į tai, kad VPGT veikla specifiška ir pavojinga, VI skyrius skirtas darbuotojų saugai ir sveikatai. VII skyriuje nustatytos profesinės sąjungos veiklos garantijos ir jos narių socialinės garantijos. Tradiciškai aptariamos ir organizacinės sąlygos (Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-435, 2020).

Iš esmės analogiška yra Valstybės sienos apsaugos šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-323. Blanketinių normų joje apstu, todėl vyrauja informacinio pobūdžio sąlygos. Informavimo ir konsultavimo procedūrų tvarkos nuostatos yra perfrazuotos, bet tokią pačią tvarką nustato Darbo kodeksas, taigi sukuriamas įvaizdis, kad kolektyvinės sutarties nuostatos yra kitokios – suderėtos sutarties šalių. Fragmentiškai aptariami klausimai, susiję su darbuotojų skatinimu, patraukimu materialinėn ar tarnybinėn atsakomybėn, kasmetinio tarnybinės veiklos vertinimo procedūra. Darbo ir poilsio laiką reglamentuojančios nuostatos dubliuoja įtvirtintas įstatymuose, išskyrus atostogų trukmę: numatomos papildomos atostogų dienos už nepertraukiamą darbo stažą toje pačioje darbovietėje, apmokamos atostogos dėl asmeninių priežasčių (laidotuvės, mokymosi atostogos), profesinės sąjungos nariai turi pirmumo teisę pasirinkti kasmetinių atostogų laikotarpį. Atsižvelgiant į Valstybės sienos apsaugos tarnybos prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos darbuotojų veiklos / tarnybos specifiką ir pavojingumą, kaip ir pirmiau analizuotoje VPGT šakos kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-435, atitinkamai aptarti

klausimai, susiję su darbuotojų sauga ir sveikata darbe, nustatyta 20 proc. priemoka už darbą kenksmingomis sąlygomis. Atskirai įtvirtintos profesinių sąjungų veiklos garantijos: profesinių sąjungų nariai gali dalyvauti seminaruose ir mokymuose, kuriuose suteikiama informacija apie socialinę partnerystę, taip siekiant didinti narių skaičių profesinėje sąjungoje; taip pat profesinių sąjungų atstovams suteikiama iki 150 valandų tarnybos (darbo) laiko per metus nario funkcijoms atlikti, už kurį mokamas darbo užmokestis; prireikus vykti į posėdžius ne darbovietėje, jeigu yra galimybė, skiriamas tarnybinis automobilis (Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-323, 2019).

Galima daryti išvadą, kad ši šakos kolektyvinė sutartis, atkartoja įstatymuose nustatytą reguliavimą. Nors darbo autorė išskyrė, kai kurias sąlygas, kurios tarsi gerina darbuotojų socialinę padėtį, bet jeigu ši sutartis nebūtų įregistruota, iš esmės tokias pačias garantijas užtikrina ir įstatymas, (pvz., papildomos atostogų dienos už darbo stažą suteikiamos pagal Darbo kodekso 138 straipsnį).

Aplinkos apsaugos valstybinės kontrolės šakos kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-116 iš esmės vyrauja informacinio pobūdžio sąlygos. Užsimenama apie darbuotojų skatinimą, bet jis vykdomas Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo nustatyta tvarka. Šalys susitaria didinti darbuotojų galimybes kelti kvalifikaciją, organizuoti mokymus, bet visos šios nuostatos paviršutiniškos ir realių įpareigojimų nenustato. Daugiausiai dėmesio skiriama profesinėms sąjungoms, jų veiklai ir funkcijoms. Numatytos informavimo ir konsultavimo procedūros nesiskiria nuo įtvirtintų Darbo kodekse. Esama ir prievolinių sąlygų, kuriomis profesinės sąjungos įpareigojamos, pvz.: neorganizuoti ir nedalyvauti protesto akcijose prieš Lietuvos Respublikos aplinkos ministeriją, jei ši laikosi sutarties ir tarnybos santykius reglamentuojančių Lietuvos Respublikos teisės aktų (11 punktą); ne rečiau kaip kartą per metus pateikti Aplinkos ministerijai informaciją apie gautus įnašus ir aukas (13 punktą). Profesinės sąjungos stebėtojų teisėmis gali dalyvauti Aplinkos ministerijos darbo grupėse, o kai keičiami teisės aktai, susiję su darbo apmokėjimu, tokie pakeitimai turi būti derinami su profesine sąjunga. Kaip ir daugumoje nagrinėtų atvejų, šioje kolektyvinėje sutartyje taip pat įtvirtinamos profesinių sąjungų garantijos ir jos narių socialinės garantijos, kurios yra numatytos ir Darbo kodekse, aptariamai sutarties galiojimo, vykdymo kontrolės ir sutarties keitimo klausimai (Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-116, 2018).

Darytina išvada, kad šia kolektyvine sutartimi užtikrinamos papildomos garantijos ir aptariamai kiti aspektai, kurie yra susiję su profesine sąjunga ir jos veiklos ypatumais. Darbo autorės nuomone, ši kolektyvinė sutartis nėra naudinga darbuotojams, o tik turi statusą dokumento iš kurio sužinoma reikalinga informacija.

Priešingai nei Valstybės sienos apsaugos šakos kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-323, Lietuvos policijos šakos kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-465 įtvirtintos norminės sąlygos numato darbuotojų skatinimą už darbo stažą policijos įstaigose, už nepriekaištingą pareigų atlikimą, jeigu tarnybinė veikla įvertinta gerai, – už tai gali būti skiriamos vienkartinės išmokos ir papildomos atostogų dienos (28 ir 40 punktas), taip pat gali būti skiriamos priemokos už dalyvavimą projektų veiklose, įprastą darbo krūvio viršijančią veiklą ir kito darbuotojo pavadavimą (31 ir 32 punktai), kitos socialinės išmokos. Nustatyta darbuotojo padarytos materialinės žalos atlyginimo tvarka ir dydžiai (30 punktas). Darbuotojui turi būti suteikta 15 proc. darbo laiko normos naujo darbo paieškoms ir už tą laiką mokamas jo darbo užmokestis (36 punktas). 39 punkte išryškėja *in peius* atvejis: Darbo kodekso 55 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad nutraukti darbo sutartį darbuotojas gali prieš tai įspėjęs darbdavį ne vėliau kaip prieš 20 kalendorinių dienų, o šioje kolektyvinėje sutartyje šis terminas sutrumpintas iki 14 kalendorinių dienų. Darbo ir poilsio laikas iš esmės organizuojamas vadovaujantis Darbo kodeksu ir kitais teisės aktais, išskyrus šiuos atvejus: suteikta teisė ne mažiau kaip 10 darbo dienų nepertraukiamai atostogauti mokinių atostogų metu; už mokymosi atostogas mokamas vidutinis arba minimalus darbo užmokestis pasirinktinai. Kolektyvinėje sutartyje aptartos saugos ir sveikatos darbe nuostatos (nustatytos prievolinės sąlygos), kvalifikacijos tobulinimas ir socialinės partnerystės skatinimas, profesinės sąjungos veiklos garantijos (skirtas atitinkamas darbo laikas per metus profesinės sąjungos veiklai vykdyti, už kurį mokamas darbo užmokestis, įsipareigota suteikti kitas reikiamas priemones profesinės sąjungos veiklai) ir kiti organizaciniai klausimai (Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-465, 2020).

Darbo autorės nuomone, kolektyvinė sutartis iš esmės yra kokybiška. Pabrėžtina, kad socialinės partnerystės šalys, atsižvelgė į *in peius* galimybę, tikimasi, kad buvo pasiektas konsensusas tarp sutarties šalių.

Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų šakos kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-136 aptartos sąlygos, susijusios su profesinės sąjungos dalyvavimu darbdaviui priimant sprendimus, informavimu ir konsultavimu, įtvirtinta pareiga neorganizuoti ir nedalyvauti streikuose prieš darbdavį (14 punktas), numatytos profesinės sąjungos veiklos garantijos. Norminės sąlygos apibrėžia darbuotojų kvalifikacijos kėlimą (17 punktas), vienkartinės išmokas už darbo stažą ir nutraukiant tarnybos ar darbo santykius (18 ir 19 punktai), priemokas (20 punktas). Pagal 29 punktą darbuotojui gali būti skiriama pašalpa dėl sunkios materialinės padėties ir kitais nurodytais atvejais (šeimos narių mirtis, stichinė nelaimė). Darbo ir poilsio laiko nuostatos yra informacinio pobūdžio, perkeliančios

Darbo kodekse nustatytą reguliavimą. Kitokių, išskirtinių, sąlygų šioje kolektyvinėje sutartyje daugiau nenustatyta (Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-136, 2018).

Šios sutarties turinio kokybe verčia suabejoti Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų filialų sudarytos darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys, kurios iš esmės atkartoja minėtą šakos lygmens kolektyvinę sutartį. Darbo autorės požiūriu, tarp minėtų subjektų nėra įsitvirtinusi socialinės partnerystės tradicija, o sudaryta šakos ir atskirai darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys patvirtina socialinio dialogo tarp Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų nebuvimą.

Lietuvos baldų gamybos pramonės šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-277 iš visų kitų analizuotų kolektyvinių sutarčių išsiskiria visų pirma savo trūkumais: daug gramatinių klaidų, neformatuotas tekstas. Nors kolektyvinė sutartis neturi nustatytos griežtai suvienodintos formos, nagrinėjamos sutarties forma suponuoja jos neoficialumą. Turinyje aptariama nemažai sąlygų, bet jos fragmentiškos, sunkiai suprantama jų pridėtinė vertė, dauguma normų tiesiog perrašytos iš Darbo kodekso. Darbo autorės nuomone, ši kolektyvinė sutartis yra nekokybiška, neturinti aiškaus tikslo ir, greičiausiai, nelabai sėkmingų kolektyvinių derybų rezultatas (Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-277, 2019).

Palyginti su kitomis jau išanalizuotomis šakos lygmens kolektyvinėmis sutartimis, daugiausiai norminių sąlygų, susijusių su darbo užmokesčio reglamentavimu, yra įtvirtinta Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-161 (sudaryta privačiame sektoriuje). IV skyrius reglamentuoja darbo užmokesčio sistemą:

1) 4.5 papunktyje nustatyta, kad padidintas darbo užmokestis darbuotojams mokamas už viršvalandinį darbą (profesinių sąjungų nariams nustatytas didesnis dydis), taip pat už darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų;

2) 4.6 papunktyje nustatyti priedai darbuotojams už naujų darbuotojų mokymą, vadovavimą persikvalifikuojantiems ar keliantiems kvalifikaciją darbininkams, naujų specialistų stažuotei;

3) 4.7 papunktyje nustatytas kompensacijos už padidėjusias išlaidas dydis darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu užsienyje;

4) 4.9 papunktyje nustatyti atvejai, kada darbuotojui mokamos tam tikros išmokos (jei įmonei praėję finansiniai metai buvo pelningi): mirus šeimos nariui, gimus vaikui, patyrus nuostolių dėl stichinės nelaimės ir pan.

III skyriuje įtvirtintos darbuotojų saugos ir sveikatos nuostatos yra susijusios su atliekamo darbo ypatumais šioje srityje (pvz., atsižvelgiant į tai, kad įmonės veikla susijusi su padidėjusio pavojaus rizika ir darbuotojams taikomi itin dideli atidumo, tikslumo ir

darbo kokybės reikalavimai, 3.4 papunktyje įtvirtintas imperatyvus reikalavimas dėl 0,00 promilių darbo metu ir (ar) darbo vietoje) ir daugiausiai nustatyta informacinių sąlygų. IX skyriaus deklaratyvaus pobūdžio nuostatos susijusios su darbuotojų kvalifikacijos kėlimu ir perkvalifikavimu. VIII skyriuje numatytos garantijos, kurias darbdavys turi užtikrinti profesinių sąjungų nariams: nemokamai skirti patalpas kolektyvinę sutartį pasirašiusios profesinėms sąjungoms, sudaryti sąlygas organizuoti konferencijas, darbuotojo prašymu pervesti profesinei sąjungai nario mokesčių, kuris bus išskaičiuotas iš darbuotojo atlyginimo. Profesinių sąjungų prašymu darbdavys gali apsvastyti jų renginių ir veiklos finansavimo klausimus. Profesinių sąjungų valdymo organų nariams suteikta galimybė savo funkcijas atlikti darbo metu. Informavimo ir konsultavimo pareiga yra integruota į kitus skyrius. Šioje kolektyvinėje sutartyje taip pat aiškiai įtvirtinta streiko neorganizavimo sąlyga (X skyrius). Jeigu darbdavys tinkamai ir sąžiningai vykdo kolektyvinę sutartį, profesinių sąjungų nariai neskatina ir neorganizuoja streikų bei kitų renginių, kurie gali trikdyti įmonės veiklą. Nustatyta, kad darbuotojai, dalyvavę neteisėtame streike, turės atsakyti teisės aktuose nustatyta tvarka. Taip pat aptariami klausimai, susiję su žalos atlyginimu, nurodomi atvejai, kada darbuotojas turės atlyginti visą žalą. Kitos su žala susijusios nuostatos yra informacinio pobūdžio. VI skyriuje aptariamas poilsio laikas, dauguma nuostatų yra informacinės, perkeltos iš Darbo kodekso. Papildomos norminės sąlygos nustatytos lokomotyvų mašinistams ir jų instruktoriams – jiems suteikiamos papildomos 2 savaičių trukmės kasmetinės atostogos. Kitiems darbuotojams papildomos atostogos suteikiamos už ilgalaikį nepertraukiamą darbą įmonėje, už ypatingą darbo pobūdį (Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-161, 2018).

Kolektyvinių sutarčių registre yra įregistruota Lietuvos Respublikos prokuratūros šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-360, bet, deja, šios sutarties tekstas nepateikiamas, todėl atlikti turinio kokybinę analizę nėra galimybių.

Apibendrinant atliktą šakos lygmens kolektyvinių sutarčių turinio kokybinę analizę, galima konstatuoti, kad socialinės partnerystės tradicija labiausiai išpuoselėta Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-161. Glaudžios sąsajos tarp įmonių nulėmė kokybišką sutarties turinį, kuris apima įvairius darbo santykių institutus, o įtvirtintos nuostatos yra pakankamai aiškios, įpareigojančio pobūdžio. Kitose šakos kolektyvinėse sutartyse gausu informacinių sąlygų, o norminės sąlygos susijusios tik su darbo užmokesčiu bei darbo ir poilsio laiku. Nors viešajame sektoriuje socialiniai partneriai neturi realių galių tartis dėl darbuotojų darbo užmokesčio, bet iš Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties Nr. PV3-61 (su pakeitimais) turinio galima

spřesti, kad řvietimo profesinių sajungų užsibręžtas tikslas tam tikrais atvejais gali būti pasiektas.

3.2.4. Darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių analizė

Kaip nurodyta řio rařto darbo 2 dalyje, iš kolektyvinių sutarčių registro duomenų matyti, kad vieřajame sektoriuje sudarytų kolektyvinių sutarčių registre išvieřinta beveik 2,5 karto daugiau nei privačiame, todėl, į tai atsiřvelgiant, řiame rařto darbo nuodugniau ir platesne apimtimi bus analizuojamas vieřojo sektoriaus sutarčių turinys.

Vieřajame sektoriuje sudarytos kolektyvinės sutartys:

Atitinkamų savivaldybių administracijos taip pat yra sudariusios darbdavio lygmens kolektyvines sutartis, bet daugeliui iš jų galioja ir nacionalinės kolektyvinės sutarties III skyriaus nuostatos dėl papildomų garantijų profesinių sajungų nariams¹⁴. Išanalizavus savivaldybių administracijų sudarytas darbdavio lygmens kolektyvines sutartis¹⁵, randama įvairaus pobūdžio sąlygų, daugiausiai informacinių, kurios atkartoja įstatymuose nustatytą reguliavimą. Kalbant apie normines ir prievolines sąlygas, didesnis dėmesys yra skiriamas darbuotojų skatinimui ir darbuotojų darbo apmokėjimo sistemai. Numatytos išmokos, priedai ir kitokio pobūdžio pinigines išmokos už papildomą darbą, jubiliejų, řvenčių progomis ir kitais atvejais. Vienkartinės išmokos, kurių dydis nustatytas kolektyvinėje sutartyje, mokamos řiais atvejais: darbuotojo sunkios ligos atveju, patyrus materialinių nuotolių dėl stichinių nelaimių, mirus darbuotojui arba jo řeimos nariui¹⁶. Kai kuriose iš nurodytų sutarčių darbdavys įsipareigojęs numatyti lęšų darbuotojų sveikatinimui¹⁷ arba atlyginti su sveikata patirtas išlaidas (pvz., apmokėti skiepus).

Darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių nuostatos dėl darbo ir poilsio organizavimo iš esmės sutampa su įstatymų nuostatomis, išskyrus virřvalandžius¹⁸: kai kuriose kolektyvinėse sutartyse virřvalandžių trukmė per metus nustatyta ilgesnė nei Darbo kodekse. Suteikiami laisvadieniai tam tikromis dienomis ir tik tam tikriems darbuotojams

¹⁴ Atsiřvelgiant į nacionalinės kolektyvinės sutarties priedą, nacionalinės kolektyvinės sutarties III skyrius taikomas řioms savivaldybių administracijoms, kurios yra sudariusios darbdavio lygmens kolektyvines sutartis: Nr. PV3-60, Nr. PV3-97, Nr. PV3-134, Nr. PV3-135, Nr. PV3-174, Nr. PV3-209, Nr. PV3-214, Nr. PV3-342, Nr. PV3-369, Nr. PV3-377, Nr. PV3-425, Nr. PV3-431, Nr. PV3-445, Nr. PV3-451.

¹⁵ Žr. kolektyvines sutartis: Nr. PV3-60, Nr. PV3-97, Nr. PV3-134, Nr. PV3-135, Nr. PV3-174, Nr. PV3-209, Nr. PV3-214, Nr. PV3-244, Nr. PV3-342, Nr. PV3-369, Nr. PV3-377, Nr. PV3-425, Nr. PV3-431, Nr. PV3-445, Nr. PV3-451.

¹⁶ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-60, Nr. PV3-97, Nr. PV3-134, Nr. PV3-135, Nr. PV3-174, Nr. PV3-209, Nr. PV3-214, Nr. PV3-244, Nr. PV3-369, Nr. PV3-377, Nr. PV3-431, Nr. PV3-445, Nr. PV3-451.

¹⁷ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-60, Nr. PV3-174, Nr. PV3-369; Nr. PV3-425, Nr. PV3-451.

¹⁸ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-134, Nr. PV3-174, Nr. PV3-377, Nr. PV3-451.

(pvz., savanoriams – savanorystės dieną, donorams – donorystės dieną)¹⁹, sutrumpintas darbo laikas kalendorinių švenčių išvakarėse²⁰, nustatyta kasdieninė darbo laiko trukmė su galimybe pasirinkti darbo dienos pradžios ir pabaigos laiką²¹, kasmetinių ir tikslinių atostogų, mokymosi atostogų ir kvalifikacijos kėlimo apmokėjimo tvarka²².

Reglamentuojant klausimus, susijusius su darbuotojų sauga ir sveikata, nustatyta prievolinių sąlygų, pvz.: įstaigoje sudarytas saugos ir sveikatos komitetas²³, sutrumpintas darbo laikas esant atitinkamai lauko arba patalpų temperatūrai²⁴, darbdavys įpareigotas įrengti poilsio ir rūkymo kambarius, apdrausti darbuotojus civilinės atsakomybės draudimu, aprūpinti geriamuoju vandeniu²⁵. Įtvirtintos profesinių sąjungų veiklos garantijos: darbdavys turi prievolę suteikti patalpas ir kitas priemones, reikalingas jų veiklai, jeigu yra galimybė, nemokamai suteikti įstaigos transportą²⁶, skirti finansavimą²⁷, profesinių sąjungų nariams suteikti laiką darbo metu atlikti nario funkcijas, už jį paliekant darbuotojo darbo užmokestį, numatomos papildomos kasmetinių atostogų dienos profesinės sąjungos nariams²⁸. Vienintelėje kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-369 nurodyta galiojanti nacionalinė kolektyvinė sutartis ir nustatyta, kad profesinės sąjungos nariams taikomos garantijos, numatytos nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje.

Darytina išvada, kad minėtose kolektyvinėse sutartyse yra stengiamasi kuo plačiau aptarti darbo santykių institutus, bet savivaldybių veiklą reguliuoja specialieji įstatymai, kuriuose, be Darbo kodekso, taip pat numatyta nemaža dalis imperatyvių taisyklių. Darbo autorės nuomone, savivaldybėms yra pakankamai sunku sukurti sutartims šalims daugiau papildomų garantijų, nei reglamentuoja įstatymai.

Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija taip pat yra sudariusi darbdavio lygmens kolektyvinę sutartį. Dauguma jos turinio sąlygų yra vienodos su tomis, kokios nustatytos įstatymuose. Papildomos sąlygos susijusios su darbo laiko režimu, apmokamomis atostogomis dėl asmeninių priežasčių, socialinėmis darbuotojų ir profesinės sąjungos veiklos (lėšų skyrimas, patalpų ir priemonių suteikimas) garantijomis²⁹. Atsižvelgiant į tai, kad šią sutartį sudariusi Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija yra didžiausias nacionalinis profesinių sąjungų centras Lietuvoje, šiuo metu vienijantis 25 šakines

¹⁹ Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-60.

²⁰ Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-90.

²¹ Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-134.

²² Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-214.

²³ Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-134.

²⁴ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-60, Nr. PV3-174.

²⁵ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-174, Nr. PV3-244.

²⁶ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-135, Nr. PV3-214.

²⁷ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-90, Nr. PV3-171, Nr. PV3-244, Nr. PV3-451.

²⁸ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-214, Nr. PV3-451.

²⁹ Žr. kolektyvinę sutartį Nr. PV3-79.

organizacijos, pagrįstai tikimasi, kad ši sutartis galėtų būti pavyzdinė kitoms socialinės partnerystės šalims, siekiančioms sudaryti kolektyvinę sutartį. Kritišku darbo autorės vertinimu, nagrinėjamoji kolektyvinė sutartis nepasižymi originalumu, o pagrindinė sutarties turinio klaida – informacinio pobūdžio sąlygų gausa.

Švietimo sritis. Išanalizavus galiojančias švietimo srityje (darželiai, mokyklos, progimnazijos, gimnazijos, profesinės mokyklos, kolegijos, universitetai, menų mokyklos) sudarytas darbdavio lygmens kolektyvines sutartis, nustatyta, kad turinyje vyraujančios sąlygos atkartoja įstatymuose nustatytą reguliavimą ir yra susijusios su:

- 1) darbo sutarties sudarymu, keitimu ir nutraukimu;
- 2) darbo užmokesčiu (apmokėjimo sistema, premijos, kitos piniginės išmokos);
- 3) darbo ir poilsio laiku;
- 4) darbuotojų sauga ir sveikata;
- 5) informavimo ir konsultavimo procedūra;
- 6) darbuotojų skatinimu, kvalifikacijos kėlimu ir pan.;
- 7) organizacinėmis sąlygomis (kolektyvinės sutarties sudarymas, keitimas, nutraukimas, galiojimo trukmė ir kitos tvarkos, susijusios su atitinkamos švietimo įstaigos pobūdžiu);
- 8) asmens duomenų apsaugos ir lygių galimybių politika.

Šiose išvardytose sąlygose sukuriama itin mažai papildomų garantijų darbuotojams. Daugumai sutarčių taikomas nacionalinės kolektyvinės sutarties III skyrius, bet darbdavio lygmens sutartyse apie šią sutartį tik užsimenama arba šis faktas tiesiog ignoruojamas. Akivaizdu, kad mokyklų, progimnazijų ir darželių darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių tekstas beveik sutampa – t. y. turinys identiškas, sąlygos vienodos, tik skiriasi sutarties subjektai. Darbuotojams nustatytos papildomos sąlygos paprastai būna susijusios su darbo krūviu³⁰ (darbo laiko norma, pertraukų laikas), įtvirtinama darbo užmokesčio mokėjimo tvarka, apibrėžiami atvejai, kada gali būti didinamas darbo užmokesčio pastoviosios dalies koeficientas, skatinama premijomis ir kitomis piniginės išmokos už papildomą arba gerai atliktą darbą³¹, apibūdinamas viršvalandinis darbas ir tokio darbo apmokėjimo dydžiai³². Papildomos kasmetinių atostogų dienos suteikiamos už mokytojų budėjimą pertraukų metu (mokyklose)³³ ir už darbo stažą toje pačioje darbovietėje (universitetuose, kolegijose)³⁴. Darbdavio įsipareigojimai yra susiję su darbui skirtų

³⁰ Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-89.

³¹ Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-170.

³² Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-225.

³³ Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-89.

³⁴ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-131, Nr. PV3-433.

priemonių suteikimu, tinkamų poilsui skirtų patalpų įrengimu³⁵, darbuotojų skatinimu kelti kvalifikaciją (numatant tam pinigines lėšas)³⁶, darbuotojų prašymų suteikti nemokamas atostogas tenkinimu (praplečiami tokių atostogų suteikimo atvejai)³⁷. Nustatomos ir papildomos organizacinės sąlygos, susijusios su nuotoliniu darbu ir konkursų rengimu, taip pat kitos švietimui svarbios organizacinės tvarkos³⁸ (pvz., pamokų stebėjimo ir vertinimo tvarka). Profesinėms sąjungoms suteikiama galimybė dalyvauti darbdaviui priimant sprendimus, skiriamos patalpos ir priemonės jų funkcijoms atlikti, užtikrinamos kitos profesinės sąjungos veiklos ir socialinės garantijos³⁹.

Kaip minėta, švietimo srityje galioja šakos lygmens kolektyvinė sutartis. Darbo autorės nuomone, daugumos darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių turinys yra tarpusavyje identiškas, ignoruojamas faktas apie aukštesnio lygio kolektyvinės sutarties galiojimo faktas. Siūlytina, švietimo srityje, atsižvelgiant į švietimo įstaigų formas, sudaryti atskiras šakos kolektyvines sutartis, kurios apimtų visus tam tikrų formų švietimo įstaigų, aktualius klausimus. Tokia išvada, darytina dėl to, kad darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių turinys yra kopijuojamas nuo kitų jau galiojančių sutarčių, o tai rodo vienos bendros kolektyvinės sutarties būtinumą (pvz., lopšelių-darželių šakos kolektyvinė sutartis, mokyklų (progimnazijų, gimnazijų) šakos kolektyvinė sutartis ir pan.).

Kultūros sritis. Viešojo sektoriaus kultūros srityje daugiausiai kolektyvinių sutarčių yra sudariusios bibliotekos. Atlikus šių įstaigų galiojančių kolektyvinių sutarčių analizę, nustatyta, kad jose vyrauja šios informacinio ir organizacinio pobūdžio sąlygos: 1) informavimo ir konsultavimo tvarka; 2) darbuotojų kvalifikacijos kėlimas; 3) papildomos atostogų dienos (profesinių sąjungų nariams ir už darbo stažą toje pačioje darbovietėje); 4) praplečiamos nemokamų atostogų suteikimo aplinkybės; 5) apmokami laisvadieniai dėl svarbių priežasčių; 6) darbuotojų skatinimas ir kitos piniginės išmokos; 7) profesinių sąjungų pareiga netoleruoti ir neginti darbuotojų, kurie šurkščiau pažeidžia savo pareigas (vagystė, alkoholio ir kitokių psichotropinių medžiagų vartojimas darbe)⁴⁰.

Esama ir kitokių sąlygų, pvz.: kiekvieno mėnesio nustatyta diena laikoma švaros diena⁴¹, darbo metu leidžiama vykti į renginius už darbovietės ribų, jeigu tai suderinama su darbuotojo pareigomis, pateikiama nelaimingo atsitikimo darbe definicija⁴², darbuotojų

³⁵ Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-195.

³⁶ Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-211.

³⁷ Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-225.

³⁸ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-102, Nr. PV3-169.

³⁹ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-112, Nr. PV3-469.

⁴⁰ Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-460.

⁴¹ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-92, Nr. PV3-117, Nr. PV3-119, Nr. PV3-452, Nr. PV3-460.

⁴² Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-117.

organizuojamiems renginiams nemokamai suteikiamos patalpos⁴³, darbo metu ne ilgiau kaip valandai leidžiama išeiti iš darbo⁴⁴ ir pan. Kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-117 įtvirtinta nuostata, kad pietų pertrauka nėra įskaitoma į darbo laiką, o tai kelia abejonių dėl prieštaravimo Darbo kodekse įtvirtintam reguliavimui. Šioms sutartims yra taikoma ir nacionalinė kolektyvinė sutartis, bet apie jos taikymą užsimenama tik kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-452. Streiko neorganizavimo sąlyga yra įtvirtinta vienintelėje kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-460.

Atsižvelgiant į bibliotekų darbdavio lygmens sudarytų kolektyvinių sutarčių kiekį ir turinyje pasikartojančias sąlygas, darbo autorės nuomone, taip pat siūlytina šioje srityje sudaryti bendrą šakos lygmens kolektyvinę sutartį, siekiant patenkinti šalių teisėtus interesus ir taip plėtoti bendrą socialinės partnerystės kultūros srityje tradiciją.

Kultūros srityje įregistruota ir Lietuvos nacionalinio operos ir baleto teatro kolektyvinė sutartis Nr. PV3-354. Tradiciškai įtvirtinamos pirmiau išvardytos sąlygos, papildomai išskiriama aiškiai apibrėžta nuotolinio darbo tvarka. Ši kolektyvinė sutartis turi net 4 sutarties priedus, kuriuose nustatytos papildomos darbo laiko ir darbo tvarkos normos (atskirai orkestrui, solistams ir kt.). Atkreiptinas dėmesys į papildomas darbuotojų garantijas, kuriomis yra suteikiamas apmokamas transportas, jeigu darbas baigiamas vėliau kaip 22:30 val., draudžiama darbdavio iniciatyva atleisti darbuotoją, kai šiam iki senatvės pensijos yra likę 5 metai. Profesinės sąjungos nariams suteikiama viena papildoma kasmetinių atostogų diena, taip pat suteikiamos 3 darbo dienos mokymuisi ir švietimui, paliekant VDU. Darbo autorės nuomone, ši kolektyvinė sutartis, atsižvelgiant į veiklos specifiškumą, gerina darbuotojų padėtį ir įtvirtina bendras vidaus tvarkos taisykles.

Sveikatos sritis. LNSS šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-128 (kuri jau analizuota šio rašto darbo atitinkame poskyryje apie šakos kolektyvines sutartis) taikoma ir daugeliui darbdavio lygmens kolektyvines sutartis sudariusių sveikatos srityje veikiančių įstaigų. Šioje šakos lygmens kolektyvinėje sutartyje įtvirtintos imperatyvios nuostatos, susijusios su darbo ir poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ir pasibaigimu, darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, informavimo ir konsultavimo procedūromis. Vienos sveikatos srities darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys yra sudarytos LNSS šakos kolektyvinės sutarties pagrindu⁴⁵, o kitose apie galiojančią LNSS šakos kolektyvinę sutartį nėra užsimenama. Pirmiau nurodytos LNSS šakos kolektyvinės sutarties sąlygos yra atkartojamos ir darbdavio lygmens sutarčių turinyje, papildomai nustatoma detalizuota

⁴³ Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-139.

⁴⁴ Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-448.

⁴⁵ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-198, Nr. PV3-223, Nr. PV3-246, Nr. PV3-247, Nr. PV3-363.

darbo užmokesčio apmokėjimo sistema⁴⁶, kitos piniginės išmokos nustatytais atvejais, papildomos kasmetinių atostogų dienos, skiriamos už darbo stažą arba profesinės sąjungos nariams. Išskirtinės darbuotojų padėtį gerinančios sąlygos randamos tokios: suteikiama nuolaida įstaigos teikiamoms paslaugoms⁴⁷, teisė kartą per metus nemokamai atlikti reikalingus tyrimus⁴⁸, darbuotojui vykstant į reabilitaciją, skiriama atitinkamo dydžio išmoka⁴⁹, darbuotojai apdraudžiami gyvybės ir nelaimingų atsitikimų darbe draudimu⁵⁰, skiriama piniginių lėšų arba kompensuojamos išlaidos, susijusios su darbuotojų kvalifikacijos kėlimu ir jų mokymu⁵¹. Aptariami klausimai, susiję su socialine partneryste, profesinės sąjungos yra įtraukiamos darbdaviui priimant sprendimus, kai jie yra susiję su darbuotojais, suteikiamos priemonės ir patalpos, kai kurie darbdaviai skiria piniginių lėšų profesinių sąjungų veiklai⁵², taip pat įtvirtinama streiko neorganizavimo sąlyga⁵³. Atkreiptinas dėmesys, kad Ukmergės pirminės sveikatos priežiūros centre galioja net 3 kolektyvinės sutartys: 1 – šakos ir 2 – darbdavio lygmens⁵⁴. Itin kokybiška, darbo autorės nuomone, yra kolektyvinė sutartis Nr. PV3-442 – joje gausu darbuotojų padėtį gerinančių sąlygų, aiškiai suformuluotas turinys, informacinio pobūdžio sąlygos sudaro mažą jo dalį. Kita vertus, randama ir Darbo kodeksui prieštaraujančių nuostatų, pvz., kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-266 nustatyti išeitinių išmokų dydžiai yra mažesni, nei įtvirtinta Darbo kodekse. Pažymima, kad kitose darbdavio lygmens kolektyvinėse sutartyse neturėtų būtų ignoruojamas faktas apie aukštesnio lygmens kolektyvinės sutarties galiojimo faktas.

Socialinių paslaugų sritis. Socialines paslaugas teikiančios įstaigoms, kurios yra sudariusios darbdavio lygmens kolektyvines sutartis, taip pat taikoma ir nacionalinė kolektyvinė sutartis bei šakos lygmens kolektyvinė sutartis. Išanalizavus socialinių paslaugų srityje įregistruotų sutarčių turinį, galima teigti, kad jame vyrauja informacinio pobūdžio sąlygos. Detaliau aptariama darbo apmokėjimo sistema, darbuotojų mokymo ir kvalifikacijos kėlimo, žalos atlyginimo klausimai, kai kuriose kolektyvinėse sutartyse įtvirtinta streiko neorganizavimo sąlyga. Pažymėtina, kad kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-220 nukrypta nuo Darbo kodekso: sutartyje įtvirtinta pietų pertrauka neįskaitoma į darbo laiką, o tai prieštarauja Darbo kodekso 111 straipsniui. Darbo autorės nuomone, susidaro

⁴⁶ Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-343.

⁴⁷ Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-247.

⁴⁸ Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-142.

⁴⁹ Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-163.

⁵⁰ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-198, Nr. PV3-223, Nr. PV3-442.

⁵¹ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-142, Nr. PV3-198, Nr. PV3-246, Nr. PV3-251, Nr. PV3-266, Nr. PV3-325, Nr. PV3-442.

⁵² Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-163, Nr. PV3-266, Nr. PV3-442.

⁵³ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-223, Nr. PV3-299, Nr. PV3-442.

⁵⁴ Žr. kolektyvines sutartis: Nr. PV3-128, Nr. PV3-343, Nr. PV3-363.

įspūdis, kad minėtų darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių sudarymas iš esmės prarandą prasmę, nes yra galiojančios aukštesnio lygmens kolektyvinės sutartys.

Viešojo saugumo sritis. Daugumoje kolektyvinių sutarčių, sudarytų viešojo saugumo srityje, taip pat atkartojamas įstatymuose nustatytas reguliavimas. Daugiausia aptariamos nuostatos, susijusios su darbuotojų atsakomybe ir jų skatinimu, darbo ir poilsio laiku, nustatoma maksimali viršvalandžių trukmė, įtvirtinama darbo užmokesčio mokėjimo sistema ir kitos tradicinės socialinės garantijos (parama, kitos piniginės išmokos nustatytais atvejais). Atsižvelgiant į darbo specifiką, plačiai ir aiškiai apibrėžiamos prievolinės sąlygos, apimančios darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus. Atkreiptinas dėmesys, kad viešojo saugumo srities kolektyvinėms sutartims yra taikoma nacionalinė kolektyvinė sutartis ir Lietuvos Respublikos bausmių vykdymo sistemos šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-430 (taip pat jau nagrinėta atitinkamoje šio rašto darbo atitinkamame poskyryje apie šakos kolektyvines sutartis), todėl sudarytos darbdavio lygmens sutartys iš esmės praranda prasmę, nes, sudėjus kartu nacionalinės kolektyvinės sutarties ir nurodytos šakos kolektyvinės sutarties nuostatas, iš esmės aptarti visi aktualūs darbuotojams klausimai, ir darbdavio lygmens kolektyvinėse sutartyse jie tik formaliai atkartojami. Taigi šios darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys veikiausiai yra nustatančios darbo tvarką ir paaiškinančios informacinio pobūdžio sąlygas.

Finansų ir draudimo sritis. Daugiau dėmesio skyrus finansų srityje sudarytai Lietuvos banko darbdavio lygmens kolektyvinei sutarčiai Nr. PV3-201, nustatyta, kad jos turinyje ypač plačiai apibrėžiamos darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygos. Aptariami klausimai, susiję su darbo ir poilsio laiko trukme, numatoma individualaus darbo laiko režimo galimybė, nustatoma maksimali viršvalandžių trukmė per metus. Numatytos šios papildomos garantijos darbuotojams: už darbo stažą suteikiamos papildomos kasmetinių atostogų dienos, mokymosi atostogų metu mokamas 100 proc. darbo užmokestis ir visi nustatyti priedai, viršvalandinio darbo apmokėjimo tarifas didesnis, nei nustatyta Darbo kodekse. Užtikrinamos profesinės sąjungos veiklos garantijos, įtvirtinama streiko neorganizavimo sąlyga. Darytina išvada, kad ši kolektyvinė sutartis yra pakankamai kokybiška – be nemažos dalies darbo organizavimo nuostatų, joje taip pat įtvirtinta ir papildomų socialinių garantijų darbuotojams.

Draudimo srityje yra įregistruota Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo įstaigų šakos kolektyvinė sutartis Nr. PV3-136 (jos trūkumai išnagrinėti šio rašto darbo atitinkamame poskyryje apie šakos kolektyvines sutartis). Šio fondo administravimo įstaigos (teritoriniai skyriai) papildomai yra sudariusios darbdavio lygmens kolektyvines sutartis. Jose faktiškai atkartojamas įstatymuose ir nurodytoje šakos

kolektyvinėje sutartyje nustatytas reguliavimas, todėl platesnė šių kolektyvinių sutarčių analizė šiame rašto darbe neatliekama.

Kitos viešajame paslaugų sektoriuje įregistruotos kolektyvinės sutartys taip pat aptaria tradicines turinio sąlygas. Papildomos darbuotojų garantijos užtikrinamos materialinio skatinimo priemonėmis, suteikiant papildomų kasmetinių atostogų dienų už stažą, įtvirtinama darbo užmokesčio apskaičiavimo sistema⁵⁵. Šiose sutartyse vyrauja daugiausiai informacinio ir organizacinio pobūdžio sąlygos.

Transporto sritis. Kolektyvinėse sutartyse, įregistruotose transporto srityje, taip pat aptiriamos darbo užmokesčio, darbo ir poilsio laiko sąlygos. Papildomai aptiriamos sąlygos, susijusios su darbo specifiška, pvz., beveik visose išanalizuotose kolektyvinėse sutartyse darbdavys įsipareigoja suteikti darbo aprangą, apsaugos ir higienos priemones, kitus įrankius, reikalingus darbui⁵⁶. Darbdaviai skiria lėšų ne tik piniginėms išmokoms tam tikrais atvejais, bet ir bendrovių renginiams, gėlėms laidotuvių ir gimtadienių proga, sergančio darbuotojo lankymui, kai šis serga ilgiau kaip vieną mėnesį⁵⁷. Sudaromos visos galimybės darbuotojams kelti kvalifikaciją, daugelis darbdavių apmoka darbuotojų mokymus⁵⁸. Užtikrinamos papildomos socialinės garantijos (papildomos kasmetinių atostogų dienos numatytais atvejais, nemokami profilaktiniai skiepai, galimybė nemokamai naudotis bendrovės paslaugomis) ir kiti darbuotojų padėtį gerinantys aspektai. Nepamirštami ir darbuotojų vaikai: darbdaviai skiria jiems dovanų arba organizuoja renginius švenčių proga, numato lėšų sanatoriniam gydymui darbuotojų vaikams iki 12 metų⁵⁹. Vertinant socialinės partnerystės institutą, šiose kolektyvinėse sutartyse matomas stipriai išplėtotas socialinis dialogas. Darbdaviai, be įprastinių profesinių sąjungų veiklos užtikrinimo priemonių, papildomai skiria šiai veiklai nemenkas pinigų sumas, įtraukia profesinių sąjungų atstovus sudarant paslaugų sutartis su tiekėjais (pvz., su karštųjų gėrimų automatų pardavimų tiekėjais), nemokamai skiria transportą; taip pat negali atleisti darbuotojo savo iniciatyva, prieš tai nepasikonsultavę su profesine sąjunga. Atsižvelgiant į darbo specifišką ir būtinybę užtikrinti nenutrūkstamą veiklą, susitariama dėl streiko neorganizavimo sąlygos, jeigu kolektyvinės sutartys yra tinkamai vykdomos⁶⁰.

Šiose kolektyvinėse sutartyse yra įtvirtinta nuostatų, keliančių abejonių dėl prieštaravimo Darbo kodeksui ir lygiateisiškumo principui. Pvz., kolektyvinėje sutartyje

⁵⁵ Žr. kolektyvines sutartis: Nr. PV3-348 (Registru centras), Nr. PV3-361 (VšĮ Technikos priežiūros tarnyba).

⁵⁶ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-124, Nr. PV3-127.

⁵⁷ Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-124.

⁵⁸ Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-141.

⁵⁹ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-303, Nr. PV3-470.

⁶⁰ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-124, Nr. PV3-141.

Nr. PV3-193 numatyta vienkartinė išmoka mirus darbuotojui, bet išmokos dydis priklauso nuo darbo stažo toje įmonėje. Kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-204 nustatytas žalos atlyginimo dydis (12 VDU) didesnis, nei įtvirtinta Darbo kodekse.

Reikėtų išskirti kolektyvinę sutartį Nr. PV3-204 (UAB Biržų autobusų parkas), kurioje, priešingai, itin gausu darbuotojų padėtį gerinančių norminių ir prievolinių sąlygų. Darbo autorės nuomone, tai kokybiškiausia kolektyvinė sutartis transporto srityje. Darbuotojams nustatytos išskirtinės sąlygos: 1) praplečiama darbo laiko sąvoka, nustatyta Darbo kodekso 111 straipsnyje; 2) darbdavys įsipareigoja organizuoti darbuotojų kvalifikaciją gerinančius įvairius mokymus ir skirti tam lėšų; 3) nustatytas atvejų sąrašas, kada gali būti skiriamas viršvalandinis darbas be darbuotojo sutikimo; 4) epidemijos atveju, darbuotojui susirgus epidemiologine liga, darbdavys skiria papildomai 5 proc. išmoką prie darbuotojo ligos išmokos; 5) darbdavys apdraudžia numatytų rūšių papildomu draudimu visus įmonės darbuotojus, numatydamas naudos gavėją patį darbuotoją; 6) skiriama papildoma išmoka prie darbuotojo darbo užmokesčio kelionių į darbą išlaidoms kompensuoti. Atkreiptinas dėmesys, kad darbdavys profesinių sąjungų veiklai skiria ne mažiau kaip 190 tūkst. eurų per metus, o profesinė sąjunga turi pateikti sąmatą, kaip šios lėšos bus paskirstomos. Numatyta suma yra ypač didelė, palyginti su kitomis kolektyvinėse sutartyse numatytomis lėšomis, – jų dydis svyruoja nuo 200 eurų iki 5 tūkst. eurų.

Kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-190 įtvirtintas ilgesnis, nei nustatyta Darbo kodekse, išpėjimo terminas, kai darbuotojas atleidžiamas darbdavio iniciatyva be darbuotojo kaltės. Kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-221 labai plačiai aptariami klausimai, susiję su darbuotojų sauga ir sveikata bei žalos atlyginimu. Žalos atlyginimo klausimus bendrovėje sprendžia specialus saugos ir sveikatos komitetas. Kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-378 aiškiai apibrėžta darbo ir poilsio grafikų derinimo tvarka, praplėstas šiurkščių darbo pažeidimų sąrašas – įtrauktas konfidencialios informacijos atskleidimo atvejis. Pozityviai reikėtų vertinti tai, kad šiose kolektyvinėse sutartyse nustatyta nemažai norminių ir prievolinių sąlygų, taip pabrėžiama socialinės partnerystės svarba ir puoselėjamos jos tradicijos, pratęsiant ir papildant įregistruotas sutartis.

Komunalinių paslaugų ir energetikos sritis. Šioje srityje įregistruotų kolektyvinių sutarčių sąlygos, galima teigti, tradicinės ir nuo kitų sričių kolektyvinėse sutartyse nustatytų sąlygų nesiskiria. Kadangi analizuojant šių kolektyvinių sutarčių turinį išryškėjo vienodumo požymis (jos beveik tapataus turinio), galima teigti, kad šios srities įstaigos turėtų pagalvoti apie šakos lygmens kolektyvines sutartis.

Išskirtinės sąlygos randamos tokios:

1) darbuotojo iniciatyva nutraukiant darbo sutartį, numatyti trumpesni arba ilgesni darbdavio įspėjimo terminai⁶¹;

2) darbdaviui nustatyta pareiga aprūpinti darbuotojus darbo rūbais ir kitomis priemonėmis, taip pat užtikrinti darbuotojams maitinimuisi skirtų patalpų įrengimą su visa reikalinga įranga, kai kuriose sutartyse darbdavys įpareigotas aprūpinti vandeniu ir karštaisiais gėrimais bei vaisiais⁶²;

3) kompensuojamos kelionės išlaidos vykstant į darbą ir iš darbo⁶³;

4) nemokami skiepai nuo erkinio encefalito ir gripo⁶⁴;

5) darbuotojams suteikiama galimybė nemokamai arba už nustatytą tarifą naudotis įstaigos transporto priemonėmis ir kitais mechanizmais⁶⁵;

6) įtvirtinama streiko neorganizavimo sąlyga⁶⁶;

7) skiriama lėšų profesinės sąjungos veiklai⁶⁷;

8) ilgesnė kasmetinių atostogų trukmė⁶⁸;

9) skiriama lėšų darbuotojų organizuojamiems renginiams⁶⁹;

10) darbdavys kartą per metus organizuoja darbuotojų sveikatos, emocinės ir fizinės būklės švietimo paskaitas⁷⁰, skiria lėšų darbuotojo kovos su rūkymu ir alkoholizmu programoms⁷¹;

11) darbdavys apdraudžia darbuotojus papildomu draudimu (gyvybės, nelaimingų atsitikimų darbe ir pan.)⁷²;

12) privalomas darbuotojų blaivumo tikrinimas darbe⁷³;

13) nuotolinio darbo galimybė ir tvarka⁷⁴.

Nors šis sąrašas gali sudaryti įspūdį, kad darbuotojams suteikiama daug papildomų garantijų, deja, daugelyje sutarčių vyrauja informacinio pobūdžio sąlygos, kurios sukuria aliuziją į darbuotojų padėtį gerinančias sąlygas.

⁶¹ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-70, Nr. PV3-162, Nr. PV3-176, Nr. PV3-183.

⁶² Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-74, Nr. PV3-88, Nr. PV3-118, Nr. PV3-126, Nr. PV3-234, Nr. PV3-259.

⁶³ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-75, Nr. PV3-76.

⁶⁴ Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-88.

⁶⁵ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-118, Nr. PV3-175.

⁶⁶ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-162, Nr. PV3-371.

⁶⁷ Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-250.

⁶⁸ Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-88.

⁶⁹ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-88, Nr. PV3-228, Nr. PV3-259, Nr. PV3-371.

⁷⁰ Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-88.

⁷¹ Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-324.

⁷² Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-162, Nr. PV3-175, Nr. PV3-259.

⁷³ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-70, Nr. PV3-162.

⁷⁴ Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-234.

Analizuojant sutarčių turinio kokybę, nustatyta ir abejonių keliančių sąlygų. Pvz., kolektyvinės sutarties Nr. PV3-114 nuostata dėl pietų pertraukos (kuri suteikiama ne po 4, o po 5 darbo valandų), darbo autorės vertinimu, galimai prieštarauja Darbo kodeksui. Kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-70 nustatyta, kad darbuotojui, kuris darbo sutartį nutraukia dėl ligos, darbdavys mažina išeitinę išmoką, jeigu darbuotojo ligą galėjo sukelti rūkymas. Diskriminacinio pobūdžio sąlyga nustatyta ir sutartyje Nr. PV3-228 – pagal ją materialinė parama skiriama tik darbuotojams, kurie dirba pagal neterminuotas darbo sutartis. Šioje kolektyvinėje sutartyje taip pat nepaisoma darbuotojų, atliekančių perteklinę darbo funkciją, atleidimo sąlygų sąrašo, reglamentuoto Darbo kodekse, kuriame darbuotojams suteikiama pirmenybė likti darbo vietoje atleidžiant ne visus darbdavio darbuotojus. Kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-162 nustatytas trumpesnis nei Darbo kodekse įspėjimo terminas, kai darbuotojas atleidžiamas jo išbandymo metu. Diskutuotinos kolektyvinės sutarties Nr. PV3-189 nuostatos, kad darbuotojai privalo mokėti valstybinę kalbą (nepateikta objektyvių argumentų dėl šio reikalavimo) ir kad nutraukiant papildomo darbo sutartį nekompensuojamos sukauptos atostogų dienos.

Kai kuriose kolektyvinėse sutartyse įtvirtinta pareiga saugoti konfidencialią informaciją ir komercinę paslaptį, atsižvelgiant į Darbo kodekse nustatyta tvarką. Pareiga užtikrinti tokios informacijos saugumą turi būti įforminta atskiru susitarimu, aiškiai išdėstant, kas laikoma komercine paslaptimi ar konfidencialia informacija. Jei darbdavys to nepadarė, jo nenaudai, ateityje kilus ginčų, tokios pareigos vykdymas gali būti laikomas netinkamai užtikrintu.

Kaip jau anksčiau teigė darbo autorė, dėl kolektyvinių sutarčių turinyje besikartojančių sąlygų siūlytina apsvarstyti galimybę sudaryti šakos lygmens kolektyvinę sutartį. Sujungus šias kolektyvines sutartis į visumą ir išskyrus pagrindines duotybes, manytina, kad būtų sudaryta pakankamai kokybiška šakos kolektyvinė sutartis, kuri atlieptų šalių lūkesčius ir tenkintų daugumos interesus.

Gamybos sritis. Kaip minėta šio rašto darbo 2 dalyje, viešajame gamybos sektoriuje įregistruotos 4 kolektyvinės sutartys. Apibendrinant šių sutarčių turinį, galima teigti, kad jose taip pat vyrauja informacinio pobūdžio sąlygos, norminės sąlygos nustato tik darbo apmokėjimo sistemą ir kitas pinigines išmokas bei kasmetinių atostogų suteikimo tvarką, numatant papildomas atostogų dienas už darbo stažą.

Kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-172 nustatyta profesinės sąjungos pareiga saugoti komercinę paslaptį ir neatskleisti konfidencialios informacijos (kaip minėta, turi būti sudarytas papildomas susitarimas dėl šių aspektų). Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-283 įtvirtina darbuotojo teisę neatvykti į darbą trumpalaikės ligos atveju, už šias dienas

mokamas 80 proc. jo VDU. Darbdavys sudaro sąlygas darbuotojams persikvalifikuoti, kai jie dėl tam tikrų priežasčių nebegali dirbti esamo darbo. Kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-324 darbdavys įsipareigoja pasirūpinti, kad darbuotojams netrūktų arbatos, kavos, cukraus ir sultinio. Šios sutarties priede pateikta darbo apmokėjimo sistema, tačiau ji visiškai atkartoja Darbo kodekso normas, tik įtvirtintas papildomas darbo apmokėjimas už tam tikrus atliktus darbus.

Apibendrinant visų viešojo sektoriaus (paslaugų ir gamybos sričių) kolektyvinių sutarčių turinį, galima daryti išvadą, kad būdingiausias jų bruožas – vyraujančios informacinio ir organizacinio pobūdžio sąlygos. Norminės ir prievolinės sąlygos paprastai nustato darbo užmokestį, darbo ir poilsio laiką, pinigines išmokas įvairiais atvejais. Organizacinės sąlygos susijusios su kolektyvinės sutarties sudarymu, vykdymo kontrole, atnaujinimo ir nutraukimo tvarka. Atliekant analizę organizacinės sąlygos nebuvo plačiai aptariamoms, nes visose sutartyse šios nuostatos iš esmės identiškos.

Privačiame sektoriuje sudarytos kolektyvinės sutartys:

Atliekant privačiame sektoriuje įregistruotų kolektyvinių sutarčių analizę, susidurta su tam tikra problema. Daugumoje kolektyvinių sutarčių, užsiminus apie darbuotojų darbo užmokestį, skatinimo sistemą ir kitas įvairaus pobūdžio tvarkas, pažymima, kad šie klausimai detalizuojami sutarties priede, bet minėti priedai nepridedami, todėl šių kolektyvinių sutarčių analizė tampa ne itin kokybiška⁷⁵. Tokią situaciją greičiausiai lemia tai, kad privatus sektorius gali turėti konfidencialios ar kitokios jautrios informacijos, apie kurią neturi žinoti tretieji asmenys. Be to, kolektyvinėse sutartyse įtvirtinama pareiga saugoti konfidencialią ir slaptą informaciją arba informuojama, kad su darbuotojais gali būti sudaromi susitarimai dėl nekonkuravimo ir konfidencialios informacijos bei komercinių paslapčių saugojimo⁷⁶. Vienos kolektyvinės sutartys yra fragmentiškos, nustatančios vien informacines ir organizacines sąlygas, nesukuriančios jokios pridėtinės vertės darbuotojams, kitose išlaikoma pusiausvyra tarp informacinių, norminių ir prievoliųjų sąlygų, trečio tipo sutartyse nustatomos tiesiog darbovietės vidaus tvarkos taisyklės (jos pasižymi didžiule turinio apimtimi).

Kaip ir viešojo sektoriaus, taip ir privataus sektoriaus kolektyvinėse sutartyse tradiciškai įtvirtinamos šios sąlygos, kuriomis reglamentuojami šie pagrindiniai darbo teisės institutai:

- 1) darbo sutarčių sudarymas, keitimas ir nutraukimas⁷⁷;

⁷⁵ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-379, Nr. PV3-391, Nr. PV3-450, Nr. PV3-466, Nr. PV3-472.

⁷⁶ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-81, Nr. PV3-156.

⁷⁷ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-147, Nr. PV3-379.

- 2) darbo apmokėjimo tvarka ir darbo užmokesčio apskaičiavimo sistema⁷⁸;
- 3) darbuotojų skatinimo sistema (už darbo stažą, papildomą darbą)⁷⁹;
- 4) kitos piniginės naudos ir socialinės garantijos (vienkartinės išmokos, pašalpos)⁸⁰;
- 5) darbuotojų atsakomybė ir žalos atlyginimas⁸¹;
- 6) darbo ir poilsio laikas (darbo laiko režimas, atostogos, specialiosios pertraukos)⁸²;
- 7) darbuotojų sauga ir sveikata (darbuotojų švietimas, sveikatos komiteto sudarymas, darbo priemonių aprūpinimas)⁸³;
- 8) kvalifikacijos kėlimas ir persikvalifikavimas⁸⁴;
- 9) informavimo ir konsultavimosi tvarka⁸⁵;
- 10) profesinių sąjungų veikla ir jos rėmimo priemonės⁸⁶;
- 11) kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolė, jos keitimo ir atnaujinimo tvarka⁸⁷.

Pažymėtina, kad privataus sektoriaus kolektyvinių sutarčių turinys yra gerai suprantamas ir neaiškių formuluočių tekste iš esmės nėra. Tiesa, nagrinėjant sutartis darbo autorei teko susidurti su keliomis įdomesnėmis, originalesnėmis nuostatomis. Pvz., kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-96 (AB „Vakarų laivų gamykla“ įmonių grupė ir kt.) randama kuriozinė nuostata, stipriai prasilenkianti su šiuo laikmečiu: 6.11 papunktyje nustatyta, kad darbuotojas už faktiškai atidirbtą dieną nepalankiomis sąlygomis gali nemokamai gauti 0,5 litro pieno. Kūrybiškumu pasižymi kolektyvinė sutartis Nr. PV3-151 (AB „Linas“ ir kt.), kurioje darbovietės viduje įvedama nauja valiuta – „LinaBonas“, sukurta dirbtinai, siekiant paskatinti darbuotojus. Už šią valiutą darbuotojas gali įsigyti asmeniniam tobulėjimui skirtas veiklas, pvz., šuolį parašiotu, grožio procedūrą ir pan. Kai kuriose kolektyvinėse sutartyse numatyta, kad darbdaviai finansuos arba suteiks nemokamai maitinimą, karštuosius gėrimus ir geriamąjį vandenį⁸⁸. Ypač daug papildomų garantijų darbuotojams numatyta kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-310 (AB „Akmenės cementas“): darbdavys įsipareigoja nemokamai vežti darbuotojus į darbą ir iš darbo, darbuotojui patyrus sunkią traumą ar susirgus sunkia liga, skiriamas kelialapis gydytis į sanatoriją. Darbuotojams, turintiems vaikų, kurie eis į pirmąją klasę, prieš mokslo metų

⁷⁸ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-96, Nr. PV3-197, Nr. PV3-268, Nr. PV3-239.

⁷⁹ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-122, Nr. PV3-236, Nr. PV3-256, Nr. Nr. PV3-294, Nr. PV3-298.

⁸⁰ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-81, Nr. PV3-90, Nr. PV3-294, Nr. PV3-472.

⁸¹ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-153, Nr. PV3-235.

⁸² Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-96, Nr. PV3-151, Nr. PV3-153, Nr. PV3-147, Nr. PV3-239, Nr. PV3-268, Nr. PV3-379.

⁸³ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-96, Nr. PV3-150, Nr. PV3-197, Nr. PV3-238, Nr. PV3-293.

⁸⁴ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-90, Nr. PV3-236, Nr. PV3-256, Nr. PV3-298, Nr. PV3-472.

⁸⁵ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-146, Nr. PV3-230, Nr. PV3-376, Nr. PV3-441;

⁸⁶ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-103, Nr. PV3-147, Nr. PV3-187, Nr. PV3-222, Nr. PV3-294, Nr. PV3-411.

⁸⁷ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-98, Nr. PV3-329, Nr. PV3-393, Nr. PV3-455.

⁸⁸ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-294, Nr. PV3-316.

pradžią skiriama lėšų mokyklinėms prekėms įsigyti; Kalėdų proga darbuotojų vaikams iki 12 metų organizuojama šventė ir dovanojamos kalėdinės dovanos. Lėšų taip pat skiriama kitiems darbuotojų renginiams; organizuojamas darbuotojų vasaros poilsis su vaikais. Darbdaviai taip pat įsipareigoja suteikti patalpas ir priemones profesinių sąjungų veiklai, numatyti lėšų jų veiklai; kai kuriose sutartyse profesinės sąjungos įpareigojamos susilaikyti nuo piketų, streikų ar kitokių masinių renginių⁸⁹.

Nagrinėjamos kolektyvinėse sutartyse taip pat nustatyta sąlygų, prieštaraujančių Darbo kodeksui. Pvz., kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-175 pailgtas darbdavio įspėjimo terminas, kai darbuotojas nori nutraukti darbo santykius jo išbandymo laikotarpiu: Darbo kodekse nurodyta, kad tokiu atveju darbdavys turi būti įspėtas ne vėliau kaip prieš 3, o sutartyje – ne vėliau kaip prieš 5 darbo dienas Kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-335 nustatyta, kad Darbo kodekso 56 straipsnio pagrindu atleidžiant darbuotoją, kuris dirbo iki 1 metų, skiriama 0,5 VDU dydžio išeitinė išmoka, o Darbo kodekse šios išeitinės dydis yra lygus 1 VDU.

Darbo autorės nuomone, kolektyvinę sutartį Nr. PV3-273 (UAB „Švyturys-Utenos alus“), priešingai, iš kitų išskiria neginčytini jos privalumai: pavyzdinis turinys, paremtas kokybiškai suderintomis nuostatomis, išsamūs daug klausimų reglamentuojantys priedai (Nr. 1–5). Tą paaiškintų faktas, kad šios kolektyvinės sutarties šalis priklauso tarptautinei didelio masto įmonių grupei, taigi jos veiklai keliami aukštesni reikalavimai. Šioje kolektyvinėje sutartyje nustatant darbuotojų atleidimo iš darbo ir priėmimo į darbą tvarką, didelis dėmesys skirtas asmenims, turintiems ar turėjusiems darbo santykių su įmone, pvz., taikoma pirmenybė eiti kitas pareigas (numatomos papildomos sąlygos), taip pat atleidžiant darbuotoją ne dėl jo kaltės numatytas papildomas finansinis priedas prie išeitinės išmokos.

Priede Nr. 1 aptarta darbo apmokėjimo sistema, kurioje, siekiant pritraukti darbuotojus ir išlaikyti darbo vietas, sukuriamas ir pristatomas konkurencingas atlyginimų ir papildomų naudų politikos modelis. Atlyginimų sistemoje nustatant darbo užmokesčių (taip pat ir galimybę jį didinti) vertinami pareigybių svoriai, atlyginimas rinkoje ir veiklos rezultatai. Priedas Nr. 2 skirtas socialinių lengvatų programai – jame susistemintos lengvatos (jų mokėjimo periodiškumas, dydžiai ir reikalavimai, kuriuos darbuotojas turi atitikti norėdamas pretenduoti į lengvatą). Priede Nr. 3 aptarti atostogų ir neatvykimo į darbą klausimai. Darbuotojai, turintys didesnę darbo stažą, gali gauti lengvatų – t. y. jam suteikiamos papildomos mokamos atostogų dienos. Nustatytos asmeninės neatvykimo į darbą priežastys, už kurias mokamas VDU (vedybos, artimojo mirtis ar vaiko gimimas).

⁸⁹ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-148, Nr. PV3-150, Nr. PV3-196, Nr. PV3-222, Nr. PV3-310.

Priede Nr. 4 pateiktas suminės darbo laiko apskaitos padalinių ir darbų sąrašas, nurodyti struktūriniai padaliniai, kuriems įvedama suminė darbo laiko apskaita, šios apskaitos įvedimo priežastys, atliekami darbai ir darbuotojų pareigybės. Priede Nr. 5 nustatytos pareigybės, kurias užimantys darbuotojai visa apimtimi atsako už materialinę žalą, patikslinti visa apimtimi už materialinę žalą atsakančių darbuotojų struktūrinių padalinių pavadinimai, profesijų ir pareigybių pavadinimai ir už materialines vertybes atsakantys padaliniai.

Apžvelgus kolektyvinę sutartį Nr. PV3-273, galima daryti išvadą, kad ši sutartis yra sklandi, išbaigta, jos priedai išsamūs ir informatyvūs. Ši sutartis iliustruoja konstruktyvų abipusį šalių, kurias sieja darbo santykiai, dialogą, skatinantį pozityvią socialinę partnerystę ir nuolatinį darbuotojų padėties gerinimą.

Kokybinės analizės metu nustatyta tokių kolektyvinių sutarčių, kurių visas tekstas tarpusavyje nukopijuotas (pvz., kolektyvinės sutartys Nr. PV3-236, Nr. PV3-256 ir Nr. PV3-298). Darbo autorės nuomone, tokie atvejai yra blogas pavyzdys kitoms socialinės partnerystės šalims, nes objektyviu požiūriu praktiškai neįmanoma situacija, kad vienos kolektyvinės sutarties nuostatos idealiai tiktų ir kitoms kolektyvinės sutarties šalims. Taip pat iškyla klausimas dėl tokių kolektyvinių derybų teisėtumo ir ar praktiškai jos buvo vykdytos.

Kitose privataus sektoriaus kolektyvinėse sutartyse bendrai aptariamai visi Darbo kodekso institutai, nesistengiant jų papildyti ir suteikti pridėtinės vertės. Darbo autorės nuomone, tokias sutartis galima vadinti „tuščiomis“, nes, analizuojant jų turinį, nesuprantama, kokių tikslu jos sudarytos, kokių būdu vyko kolektyvinės derybos ir apskritai ar jos vyko. Kaip minėta, kolektyvinių derybų metu, šalys derasi dėl vienokių ar kitokių sąlygų, paprastai siekiant darbuotojų socialines garantijas padaryti geresnes, nei numatyta įstatymuose, o „tuščiose“ sutartyse derybų užuomazgos sunkiai aptinkamos. Informacinio pobūdžio sąlygų perrašymas savais žodžiais, ar nurodant tikslus Darbo kodekso ir kitų įstatymų straipsnius, taip siekiant išplėsti kolektyvinės sutarties turinį, nepagerina tokių sutarčių kokybės, net labiau sukelia abejonių dėl jų sudarymo eigos.

Atlikus privataus sektoriaus darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių analizę, nustatyta bendra tendencija, kad jose daugiausia aptariamai klausimai, reglamentuojantys pagrindinius darbo teisės institutus. Palyginti su viešojo sektoriaus kolektyvinėmis sutartimis, vyrauja daugiau norminio pobūdžio sąlygų, ypatingas dėmesys skiriamas darbo apmokėjimo sistemai, bet taip pat pastebima, kad privataus sektoriaus sutartys tenkina labiau darbdavio nei darbuotojų interesus. Kaip minėta, dauguma privataus sektoriaus

darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių yra tarsi vidaus tvarkos taisyklių sąvadai, bet ateityje kolektyvinių derybų šalys turėtų atsisakyti perdėto informacinių sąlygų citavimo.

Kokybinės analizės metu nustatyti ir tam tikri kolektyvinių sutarčių registro problematiniai aspektai. Pvz., jame yra įregistruotos ir laikomos galiojančiomis kolektyvinės sutartys, kurias sudariusių juridinių asmenų teisinis statusas yra „likviduotas“ arba „išregistruotas“, o duomenų apie teisių perėjimą kitiems juridiniams asmenims nėra⁹⁰. Kadangi taip yra iškreipiamas kolektyvinių sutarčių registro realus vaizdas, ateityje turėtų būti atidžiau peržiūrimos kolektyvinės sutartys, kurios yra įregistruotos registre.

Sutarčių registravimo tvarkos aprašo 3.2 papunktyje nustatytas reikalavimas, kad pateikiant sutartį registruoti turi būti pateikta sutarties kopija. Kad šio reikalavimo nesilaikoma, rodo šie pavyzdžiai: kolektyvinė sutartis Nr. PV3-373 faktiškai yra įregistruota (galiojanti), bet prašymas įregistruoti sutartį ir sutarties kopija nepateikti ir registre viešai neprieinami; šakos lygmens kolektyvinė sutartis Nr. PV3-360 yra įregistruota (registre paskelbtas įregistravimo prašymas), bet sutarties tekstas nepateiktas, todėl darbo autorė neturėjo galimybės atlikti šios sutarties turinio analizės.

Nors kolektyvinių sutarčių registras neatlieka kolektyvinių sutarčių turinio kontrolės funkcijos, bet, darbo autorės nuomone, atsižvelgiant į toliau nurodytus sutarčių turinio trūkumus, siūlytina ateityje šią funkciją jam deleguoti. Pirma, kolektyvinėse sutartyse skirtingai nurodoma sutarties taikymo apimtis: vienose nurodoma, kad taikoma tik profesinės sąjungos nariams, o kitose – visiems darbdavio darbuotojams. Tam, kad sutartis būtų teisėtai taikoma visiems darbuotojams, turi būti pritarta visuotiniame darbuotojų susirinkime, bet daugelyje sutarčių nepateikta jokių duomenų nei apie susirinkimo protokolą, nei apie darbuotojų pritarimą kolektyvinės sutarties taikymui. Konstatuotinas faktas, kad taip pažeidžiamos darbuotojų teisės, ir kyla abejonių dėl kolektyvinės sutarties taikymo teisėtumo. Antra, turėtų būti neregistruojamos tokios kolektyvinės sutartys, kuriose piktnaudžiaujama Darbo kodekso citavimu ir kurios nesukuria jokios pridėtinės vertės sutarties šalims, arba tokios sutartys, kurios identiškos viena kitai. Darbo autorės nuomone, toks sutarties teksto kopijavimas pažeidžia kitų jau įregistravusių sutarčių socialinės partnerystės šalių autorystės teises, nes jos skyrė laiką ir pastangų (žmogiškųjų išteklių) svarbiems klausimams aptarti ir sutarties tekstui parengti.

Visi šie minėti problematiniai aspektai iškreipia kolektyvinių sutarčių registro bendrą vaizdą, taip pat suabejojama dėl tvarkos oficialumo, nes kolektyvinės sutarties įregistravimo pagrindinis tikslas yra jos turinio išviešinimas. Kolektyvinių sutarčių turinio

⁹⁰ Pvz., kolektyvinės sutartys: Nr. PV3-94, Nr. PV3-115, Nr. PV3-179, Nr. PV3-333, Nr. PV3-404.

kontrolės funkcijos įvedimas paskatintų socialinės partnerystės šalis stengtis sukurti geriausiai jų interesus atspindintį produktą, kuris iš tikrųjų atitiktų kolektyvinių derybų ir kolektyvinės sutarties tikslus, o ir pačios sutartys šalys prieš įregistruodamos kolektyvinę sutartį gerai įvertintų jos kokybę, nuoseklumą, sukuriama pridėtinę vertę ir apsispręstų, ar jas tikrai tenkina kolektyvinių derybų metu pasiektas rezultatas ir ar jis tinkamas viešinti.

Apibendrinant visą kolektyvinių sutarčių registre įregistruotų galiojančių kolektyvinių sutarčių turinio kokybinę analizę, konstatuojama, kad vienos kolektyvinės sutartys yra informacinių ir organizacinių sąlygų visuma, kitose kolektyvinėse sutartyse nustatoma nemažai norminių ir prievolių sąlygų, kuriomis sukuriamą pridėtinę naudą sutarties šalims, taip pat esama sutarčių, kurioms būdinga sutarties gairių forma (kitais tariant, tam tikras neapibrėžtumas, neišbaigtumas) ir kuriose tik fragmentiškai aptariamos galimybės gerinti darbuotojų padėtį. Bendra visų kolektyvinių sutarčių tendencija yra ta, kad socialinės partnerystės šalys daugiau ar mažiau stengiasi derėtis ir aptarti iš esmės visus darbo santykius reglamentuojančius institutus. Darytina prielaida, kad nepriklausomai nuo to, kokios rūšies kolektyvinė sutartis sudaroma, visoms socialinės partnerystės šalims svarbu pasiekti bendrą kompromisą, kuris tenkintų kiekvieno interesus. Šį teiginį puikiai patvirtina Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties Nr. PV3-61 (su pakeitimais) turinys: nors viešojo sektoriaus darbo organizavimas reguliuojamas įstatymų, socialiniai partneriai, turėdami pakankamai ryžto ir aiškiai užsibrėžtą tikslą, gali pasiekti puikių rezultatų derėdamiesi dėl savo interesų ir juos gindami teisėtomis priemonėmis.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis: pirmiausia, tai norminis aktas, iš kitos pusės – socialinių partnerių sutartinis aktas, įtvirtinantis tarpusavio elgesio taisykles, šalių įsipareigojimus. *In favorem* principas suteikia galimybę kolektyvinės sutarties šalims derėtis dėl sąlygų darbuotojams, teikiančių didesnę naudą, nei įstatymuose nustatytas reglamentavimas. *In peius* principas leidžia aukštesnio lygmens kolektyvinėse sutartyse nukrypti nuo imperatyvių taisyklių, kai šalys tam pritaria ir yra pasiekiamas kompromisas.

2. Kolektyvinės sutartys pateikiamos įregistruoti šalių laisva valia, todėl kolektyvinių sutarčių registras neatlieka sutarties turinio analizės. Pagrindinis kolektyvinių sutarčių registravimo tikslas yra sutarties išviešinimas, užtikrinant darbo santykių dalyviams informaciją apie jų teises ir pareigas, taip pat tai yra papildoma priemonė statistiniams duomenims apie kolektyvines sutartis įvairiais aspektais rinkti. Atlikus kiekybinę ir kokybinę kolektyvinių sutarčių analizę, išryškėjo konkreti kolektyvinių sutarčių registro problematika. Darbo autorės nuomone, siūlytina šiam registruvi nustatyti kolektyvinių sutarčių kontrolės funkciją, siekiant atidžiau peržvelgti ir kritiškai įvertinti pateiktas registruoti, įregistruotas ir galiojančias kolektyvines sutartis.

3. Išanalizavus kolektyvines sutartis kiekybiniu metodu paaiškėjo, kad daugiausiai jų įregistruota viešajame sektoriuje. Visų kolektyvinių sutarčių skaičius yra gana didelis – 416 įregistruotų kolektyvinių sutarčių, iš jų 314 yra galiojančios. Daugiausiai kolektyvinių sutarčių yra sudaryta darbdavio lygmens. Kolektyvinių sutarčių registravimo didžiausias šuolis buvo 2019 metais. Atsižvelgiant į sudarytą kolektyvinių sutarčių sudarymo žemėlapi, daugiausiai sutarčių jų sudaryta Vilniaus apskrityje, o mažiausiai – Tauragės apskrityje. Ateityje turėtų būti labiau skatinama socialinė partnerystė privačiame sektoriuje, suteikiant daugiau papildomų garantijų darbuotojams, nes vertinami ir skatinami darbuotojai yra labiau motyvuoti darbui.

4. Atlikus kokybinę analizę nustatyta, kad kolektyvinių sutarčių turinyje siekiama aptarti praktiškai visus darbo teisės institutus ir dažnu atveju sukurti papildomas naudas sutarties šalims. Pažymėtina, kad daugumoje sutarčių vis dėl to vyrauja informacinio ir organizacinio pobūdžio sąlygos.

5. Įregistruota nacionalinė kolektyvinė sutartis greičiau yra tarpšakinė kolektyvinė sutartis, o ne nacionalinio lygmens. Teritorinio lygmens kolektyvinėse sutartyse vyrauja informacinio pobūdžio sąlygos, bet yra nemažai norminių ir prievoliųjų sąlygų, taip pat dažnai sutarčių turinys labiau primena taisyklių gaires. Šakos lygmens kolektyvinėse sutartyse, kurios sudarytos viešajame sektoriuje, socialinės partnerystės šalims yra

pakankamai sunku derėtis dėl tam tikrų sąlygų, nes jas riboja imperatyvios įstatymų normos. Nepaisydamos to, profesinės sąjungos teisėtais būdais stengiasi derėtis ir siekti užsibrėžto tikslo. Analizuojant ir vertinant darbdavio lygmens kolektyvines sutartis, darytina išvada, kad jos galėtų būti skirstomos į tris grupes: 1) fragmentiškos kolektyvinės sutartys, kuriose vyrauja informacinės ir organizacinės sąlygos; 2) kolektyvinės sutartys, kuriose išlaikoma pusiausvyra tarp informacinių, norminių ir prievolinių sąlygų; 3) kolektyvinės sutartys, kurių turinys primena darbovietės vidaus tvarkos taisykles.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

I. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos ir rekomendacijos

1. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ (1949). *Valstybės žinios*, 1996, 28-674.
2. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ (1981). *Valstybės žinios*, 1996, 30-740.
3. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 91 (1951) [interaktyvus].
Prieiga per internetą:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091[žiūrėta 2021 m. vasario 20 d.].

II. Teisės norminiai aktai

4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 74-2262.
5. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, 23709.
6. Lietuvos Respublikos teritorijos administracinių vienetų ir jų ribų įstatymas (1994). *Valstybės žinios*, 60-1183.
7. Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas (1999). *Valstybės žinios*, 60-1945.
8. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, 102-4585.
9. Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus atskaitomybės įstatymas (2007). *Valstybės žinios*, 77-3046.
10. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. liepos 29 d. įsakymas Nr. A1-334 „Dėl Kolektyvinių sutarčių registravimo ir viešo skelbimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. TAR, 11114.

III. Specialioji literatūra

11. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras.

12. Kardelis, K. (2017). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras.
13. Kasiliauskas, N. (2006). *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas.
14. Mykolo Romerio universitetas (2021). *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje*. Vilnius [rankraštis].
15. Petrylaitė, D. (2005). Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 74, 23–29.
16. Petrylaitė, D., Davulis, T. ir Petrylaitė V. (2008). *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Kolektyvinė monografija. Vilnius: Registrų centras.
17. Rupšienė, L. (2007). *Kokybinio tyrimo duomenų rinkimo metodologija*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
18. Vaišvila, A. (2000). *Teisės teorija*. Vadovėlis. Vilnius: Justitia.
19. Žydžiūnaitė, V. ir Sabaliauskas, S. (2017). *Kokybiniai tyrimai: principai ir metodai*. Vadovėlis socialinių mokslų studijų programų studentams. Vilnius: Vaga.

IV. *Travaux préparatoires*

20. 416 kolektyvinių sutarčių, įregistruotų kolektyvinių sutarčių registre. *Kolektyvinių sutarčių registras* [interaktyvus] (modifikuota 2021 m. vasario 18 d.). Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka> [žiūrėta 2021 m. vasario 16 d.].
21. Lietuvos statistikos departamentas. *Ekonominės veiklos rūšių klasifikatorius (EVRK 2 red.)* [interaktyvus] (modifikuota 2019 m. birželio 17 d.). Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/600> [žiūrėta 2021 m. vasario 16 d.].
22. Registrų centras. *Vieša juridinių asmenų paieška* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.registrucentras.lt/jar/p/index.php> [žiūrėta 2021 m. vasario 20 d.].

SANTRAUKA

Įregistruotų kolektyvinių sutarčių turinys – kiekybinė ir kokybinė analizė

Agnė Jokšaitė

Magistro darbe analizuojamos įregistruotos kolektyvinės sutartys, tyrimui pasitelkiami kiekybiniai ir kokybiniai analizės metodai. Nagrinėjant kolektyvinių sutarčių turinį atsižvelgiama į reikšmingus teisės aktus, mokslininkų padarytas išvadas, Tarptautinės darbo organizacijos pateiktas rekomendacijas. Asociacijos laisvės principas įtvirtintas tarptautiniuose teisės aktuose; Lietuvos Respublikos Konstitucijoje taip pat laiduojama teisė laisvai vienytis į asociacijas ir užtikrinama profesinių sąjungų teisė laisvai kurtis bei ginti darbuotojų interesus. Ši tema labai svarbi socialinės partnerystės skatinimui ir jos pažangos siekiui. Analizės metu gauti rezultatai leidžia pagrįsti išsikeltas hipotezes, atskleisti tendencijas, o kiekvienas suinteresuotas subjektas juos gali susieti su savomis išvalgomis.

Darbe atskleidžiama kolektyvinių sutarčių reikšmė, teisinė prigimtis, pabrėžiama šių sutarčių įregistravimo svarba. Sutarties išviešinimas garantuoja sutarties šalių žinojimą apie jų teises ir pareigas, tokiu būdu taip pat yra užtikrinamas sutarties skaidrumas ir tikrosios šalių valios atskleidimas. Kiekybiniu ir kokybiniu analizės metodais analizuojant kolektyvines sutartis, nustatoma tam tikra ne tik sutarčių turinio, bet ir kolektyvinių sutarčių registro funkcionavimo problematika. Darbo temoje yra aiškiai pateikiamos hipotezės bei jų paaiškinimai. Išsamūs kiekybinės analizės rezultatai atskleidžia tam tikras tendencijas socialinės partnerystės srityje ir numanomą tam tikrą kolektyvinių sutarčių raidą ateityje. Kokybinės kolektyvinių sutarčių analizės metodu siekiama kuo plačiau išanalizuoti jų turinį ir atskleisti specifiką, vyraujančias sąlygas bei probleminius klausimus. Atliktų tyrimų analizė leidžia padaryti tam tikras išvadas, suformuluoti tam tikrus pastebėjimus ir pasiūlymus, ką reikėtų tobulinti.

SUMMARY

The Content of Registered Collective Agreements – Quantitative and Qualitative Analysis

Agnė Jokšaitė

The registered collective agreements are analyzed in the master's thesis, quantitative and qualitative analysis methods are used in the research. When analyzing the content of collective agreements, significant legal acts, conclusions made by scientists, and recommendations provided by the International Labor Organization are taken into account. The principle of freedom of association is enshrined in international legal acts, as well as the Constitution of the Republic of Lithuania guarantees the right to freely associate, as well as the right of trade unions to freely form and defend the interests of employees. This topic is very important for the promotion and progress of social partnership. The results obtained during the analysis allow to substantiate the hypotheses, reveal trends, and each stakeholder can apply them in connection with their own insights.

The paper reveals the significance of collective agreements, their legal nature, and emphasizes the importance of registering these agreements. Disclosure of the contract guarantees the parties' knowledge of their rights and obligations, thus also ensuring the transparency of the contract and the disclosure of the true will of the parties. The analysis of collective agreements by the quantitative and qualitative method of analysis reveals certain problems, which are revealed not only in the content of these agreements, but also in the register of collective agreements. The topic of the dissertation clearly presents hypotheses and their explanations. Thanks to the detailed results of the quantitative analysis, it is possible to see certain trends in the field of social partnership and to anticipate certain developments in collective agreements in the future. The aim of the method of qualitative analysis of collective agreements is to analyze their content as widely as possible and to reveal the specifics, prevailing conditions and problematic issues. The analysis of the performed research allows to draw certain conclusions, to formulate certain observations and suggestions. Thanks to the detailed results of the quantitative analysis, it is possible to see certain trends in the field of social partnership and to anticipate certain developments in collective agreements in the future.