



Socialinis dialogas Kolektyvinės derybos

Doc. dr. Vida Petrylaitė

2023



Socialinis dialogas

Socialinis dialogas svarbus:

- Veiksminga konfliktų valdymo priemonė
- Efektyvi ir būtina darbo rinkos savireguliacijos priemonė
- Mažina priešišumą tarp šalių („atskleidžiamos kortos“)
- Mažina socialinę atskirtį ir užtikrina orų gyvenimo lygį
- Užtikrina subalansuotą ekonomikos augimą



Pagrindiniai principai

- Demokratijos atnaujinimo principas:
 - Socialinės partnerystės santykiai yra bendradarbiavimo santykiai, o ne hierarchiniai.
- Asociacijų laisvė ir profesinių sąjungų bei kitų darbuotojų apsauga:
 - Darbuotojų ir darbdavių teisė savarankiškai, savanoriškai jungtis į jų interesus atstovaujantiąs organizacijas (negatyvus ir pozityvus asociacijų laisvės aspektas);
 - Darbuotojai, realizuojantys šia teisę turi būti apsaugoti nuo bet kokios diskriminacijos:
 - DK 2 str. pakeitimas: subjektų lygybė, nepaisant priklausymo **profesinėms sąjungoms** ir asociacijoms

■



Pagrindiniai principai

- Atskiros garantijos darbuotojų atstovams.
- Šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams principas:
 - Tai principai, kurie rodo, kaip turi vykti socialinė partnerystė socialinių partnerių tarpusavio santykiuose.



Kolektyvinės derybos

- Šalys:
 - Darbdaviai, darbdavių organizacijos
 - ir
 - Profesinės sąjungos, profesinių sąjungų organizacijos
- Teisę inicijuoti kolektyvines derybas turi bet kuri šalis
- Samprata kyla iš kolektyvinių derybų tikslo:
 - kolektyvinių sutarčių sudarymas (pakeitimas)



Kolektyvinių derybų pradžia

- DK 188 str.
- Inicijuojanti kolektyvines derybas šalis privalo raštu prisistatyti kitai derybų šaliai:
 - turi pateikti aiškiai suformuluotus reikalavimus, pasiūlymus (žr. kitą skaidrę)
 - atstovus, kuriuos deleguoja į kolektyvines derybas.
- Pasiūlymą gavusi šalis turi ne vėliau kaip per 14 k. d. įsitraukti į kolektyvines derybas, perduodama raštu atsakymą derybas inicijuojančiai šaliai, kuriame nurodo savo atstovus, dalyvausiančius kolektyvinėse derybose.



Pirminiai pasiūlymai

- Nereikalaujama pateikti KS projekto
- To ir nereikėtų daryti/reikalauti:
 - Technikos kokybė
 - Laiko sąnaudos
 - KS turinio (nuostatų rūšies) problematika



Kolektyvinių sutarčių reikšmė

- 1) *apsauginė funkcija* pasireiškia tuo, kad kolektyvinė sutartis padeda stiprinti darbuotojų padėtį darbo santykiuose ir užtikrina jų teisių laikymąsi. Veikdami pavieniui darbuotojai nepasiektų to, ką gali gauti sujungę savo reikalavimus darbdaviui;
- 2) *socialinės partnerystės funkcija* – kolektyvinės sutarties sudarymo momentas reiškia sėkmingą kolektyvinių derybų proceso pabaigą ir šalių kompromiso pasiekimą. Tai tam tikru laipsniu užtikrina stabilumą ir socialinę taiką. Galiausiai kolektyvinę sutartinę reguliavimą tam tikra prasme galima laikyti priemone, užtikrinančia sutarimą visoje visuomenėje;



Kolektyvinių sutarčių reikšmė

- 3) *normų kūrimo funkcija* – atlikdamos šią funkciją, kolektyvinės sutartys papildo įstatymų ir poįstatyminių teisės aktų nuostatas, užpildo įstatymų spragas.
- Bet kurio lygmens kolektyvinė sutartis atspindi suderintus darbuotojų ir darbdavių interesus. Be to, įmonės kolektyvinė sutartis, iš vienos pusės, – aktas, užtikrinantis darbuotojų dalyvavimą sukuriant lokalines teisės normas konkrečioje įmonėje, iš kitos pusės, – aktas, leidžiantis darbuotojams dalyvauti įmonės valdyme.



Kolektyvinių sutarčių taikymas

- Kolektyvinės sutartys taikomos darbuotojams – jas sudariusių profesinių sąjungų nariams.
 - Jeigu profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria dėl darbdavio lygmens ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams, ji taikoma visiems darbuotojams, jeigu ją patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas (konferencija).



Kolektyvinių sutarčių taikymas

- Praktiniai aspektai:
 - Jei darbdavys ir PS susitaria
 - Sutartis taikoma visiems darbuotojams
 - Jei patvirtina visuotinis susirinkimas
- Jau turi būti aiškus galutinis turinys
- Nustatomos spec. normos, pvz. dėl sutarties įsigaliojimo, sutarties atskirų nuostatų taikymo tik PS nariams (LAT praktika), sutarties keitimo tvarkos ypatumų



KS daugetas

- Jeigu darbdavio lygmeniu veikia kelios profesinės sąjungos, darbdavio lygmens kolektyvinę sutartį gali sudaryti profesinė sąjunga ir darbdavys arba jungtinė profesinių sąjungų atstovybė ir darbdavys.
 - Kitaip tariant, visos (ar kai kurios iš kelių veikiančių) profesinės sąjungos gali derėtis kartu ir sudaryti vieną kolektyvinę sutartį su darbdaviu arba kiekviena profesinė sąjunga gali derėtis atskirai su tuo pačiu darbdaviu ir sudaryti kolektyvinę sutartį tik dėl savo atstovaujamų darbuotojų;
- Privalumai/trūkumai



Proceso ypatumai

- Darbo kodeksas nereglamentuoja, kiek atstovų į derybų darbo grupę turi deleguoti kiekviena iš dviejų kolektyvinių derybų šalių. Laikomasi tradicijos, kad ši darbo grupė sudaroma paritetiniais pagrindais, t. y. po vienodai atstovų iš abiejų šalių.
- Kuo daugiau asmenų sudaro darbo grupę, tuo sunkesnis ir ilgiau trunkantis gali būti derybų procesas, tad nereikia stengtis deleguoti kuo didesnę atstovų skaičių. Optimali derybų darbo grupė – 6/8 asmenys. Pažymėtina ir tai, kad svarstant atskirus klausimus į konkretų darbo grupės posėdį bendru sutarimu gali būti pakviečiami ekspertai, specialistai, konsultantai tiek iš įmonės administracijos, tiek iš profesinės sąjungos ar išorės.



Proceso ypatumai

- Kiekviena šalis gali turėti ir savo „darbo grupę“, aptarti pasiektiems rezultatams, formuoti pozicijas:
 - Tai gali užimti ilgesnį laiką derybų pradžioje, bet tuo pačiu ekonomiškiau naudojamas paskutinis derybų etapas.



Proceso ypatumai

- Praktikoje kyla klausimų ir abejonių – ar reikia pateikti išsamius, konkrečius reikalavimus, suformuluotus jau kaip būsimos kolektyvinės sutarties punktus, ar galima tiesiog išreikšti principinius siekius ir pagrindinius klausimus, kuriuos siekiama suderinti per derybas, ar gal galima (o gal reikia) pateikti kolektyvinės sutarties projektą?
- Kolektyvines derybas inicijuojanti šalis **gali pasirinkti bet kurį variantą** ir jį pateikti kitai šaliai.
 - Problematika – dažnai pirmasis variantas nebūna kokybiškas, ypač dėl perteklinių nuostatų įtraukimo (žr. toliau apie sąlygas)



Kolektyvinių sutarčių turinys

- Kolektyvinės darbo teisės teorija išskiria keturias kolektyvinių sutarčių turinį sudarančias sąlygų grupes:
- 1) *norminės sąlygos* – norminę dalį sudaro teisės normos, nustatančios tam tikras lokalias darbo sąlygas, taisykles, kurias privalo vykdyti sutarties šalys ir subjektai. Jos galioja visą kolektyvinės sutarties galiojimo laiką ir taikomos įvykus kolektyvinėje sutartyje nurodytiems juridiniams faktams;
- 2) *prievolinės sąlygos* – tai konkretūs sutarties šalių įsipareigojimai, kurie, sudarius sutartį, įgauna teisinės prievolės pobūdį, turi būti vykdomi laikantis kolektyvinėje sutartyje numatytų terminų;



Kolektyvinių sutarčių turinys

- 3) *organizacinės sąlygos* – šios sąlygos numato kolektyvinės sutarties keitimo ir peržiūrėjimo tvarką, vykdymo kontrolę, ginčų dėl sutarties taikymo nagrinėjimą, taip pat nustato atsakomybę už sutarties sąlygų nesilaikymą;
- 4) *informacinės sąlygos* – tai sąlygos, pakartojančios įstatymų nuostatus. Šios sąlygos nebent atlieka darbuotojų informavimo funkciją, nes susipažinę su kolektyvine sutartimi darbuotojai sužino ir savo pagrindines teises bei pareigas, įtvirtintas darbo įstatymuose.



Kolektyvinių sutarčių turinys

- Kolektyvinėse sutartyse reikia vengti spręsti socialinius-politinius, taip pat nuo šalių kompetencijos tiesiogiai nepriklausančius ekonominius klausimus. Tam galima pasirašyti socialinius susitarimus, ketinimų protokolus.
- Kolektyvinėse sutartyse turėtų iš esmės vyrauti norminės sąlygos, savo ruožtu kiek įmanoma vengiant informacinių sąlygų, t. y. Darbo kodekso ir kitų teisės aktų, taip pat aukštesnio lygmens KS nuostatų perrašymo.
- KS taip pat nėra DTT alternatyva (tuo labiau, kad turime I&K).
- Ne puslapių ir ne punktų skaičius rodo kolektyvinės sutarties kokybę.



Kolektyvinių sutarčių turinys

- Norminės sąlygos: darna su DK, kitais teisės aktais, aukštesnio lygio KS
- Prievolinės: balanso išlaikymas:
 - Dažnai PS siekia kuo labiau išplėsti
 - „pamatuoti“ vertę darbuotojui ir „kainą“ darbdaviui
 - įvertinti tikrą poreikį
 - užtikrinti objektyvius kriterijus (pvz. darbo stažas ir/ar „etato“ dydis
 - PVZ.



Kolektyvinių sutarčių turinys

- Vienkartinė išmoka santuokos sudarymo proga, vaiko gimimo proga
- Išmokos darbuotojo ar jo šeimos nario mirties atveju (apibrėžti, kas laikoma nariais)
- Išmokos jubiliejaus proga
- Kvalifikacijos kėlimo garantijos



Kolektyvinių sutarčių nauda

- Efektyvi derybų partnerystė: Kolektyvinė sutartis sudaro partnerystės ir bendradarbiavimo aplinką tarp darbdavio ir darbuotojų organizacijų. Ši partnerystė gali padėti išvengti konfliktų, skatinti konstruktyvų tolesnį dialogą
- Įmonės reputacija ir partnerystė: Turint sudarytą kolektyvinę sutartį, darbdavys gali demonstruoti socialinę atsakomybę ir gerus darbo santykius su darbuotojais. Tai gali teigiamai paveikti įmonės reputaciją ir padidinti patrauklumą potencialiems klientams, partneriams ir investuotojams.



Kolektyvinių sutarčių nauda

- Teisinė sauga ir skaidrumas: Kolektyvinė sutartis suformuoja aiškias ir teisiškai privalomas taisykles bei procedūras darbo santykiams. Ji užtikrina, kad abiejų šalių (darbdavio ir darbuotojų) teises ir įsipareigojimus laikomasi, sumažinant teises neapibrėžtis ir galimus ginčus. Tai padeda sukurti teisinės saugos ir skaidrumo aplinką, kurioje darbdavys gali veikti ir plėtoti savo veiklą.
- Darbo jėgos stabilumas ir motyvacija: Tokios sutartys gali užtikrinti stabilumą ir tvarką, nes darbuotojai žino, kad jų teisės ir interesus saugo sutartyje numatytos nuostatos. Tai gali padidinti darbuotojų motyvaciją, lojalumą ir pagerinti darbo produktyvumą.



Kolektyvinių sutarčių nauda

- **Probleminiai aspektai Lietuvos situacijoje:**
- Detalus, išsamus ir platus darbuotojų darbo ir socialinių garantijų užtikrinimas norminiuose teisės aktuose
- Patirties, praktikos trūkumas
- Nepakankamas PS narystės aprėpties didėjimas
- Konsultacinė, kvalifikacinė pagalba PS (darbdavio lygmens)



Dėkojame už dėmesį