

Eilę metų Lietuvos Respublikoje jau yra taikomos Nacionalinė ir šakų kolektyvinės sutartys. Pažymėtina, kad visų lygių kolektyvinės sutartis paprastai sudaro norminančios ir finansinės nuostatos. Apibendrinant gautą patirtį ir bendras šių sutarčių vykdymo ir kontrolės problemas, taip pat pasiektus derybinius susitarimus ir atsižvelgiant į šalių konsultacijose konsensu išreikštas nuomones laikytina, kad būtina norminti, sukonkretinti ir padaryti vienareikšmiškai traktuotinas teisės aktų nuostatas. Jas būtina Nacionalinėse sutartyse pastoviai tobulinti ir plėtoti. To reikalauja ir Seimo ratifikuotos Tarptautinės sutarties Europos Socialinės Chartijos 6 straipsnis. **Teisė į kolektyvines derybas**

Siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į kolektyvines derybas, Šalys įsipareigoja:

1. Skatinti rengti bendras darbuotojų ir darbdavių konsultacijas.
2. Skatinti, kai yra būtina ir tikslinga, sukurti savanoriškų derybų tarp darbdavių arba darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų mechanizmą siekiant kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir darbo sąlygas.“

DĖL KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ IR KITŲ TEISĖS AKTŲ NUOSTATŲ SUNORMINIMO

Dėl informavimo ir konsultavimo taikymo. *(Komentaras: Tiek Tarptautinės sutartys tiek Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas (toliau DK) kreipia ypatingai didelį dėmesį į šią socialinės partnerystės formą. Šiuo klausimu yra visa eilė Tarptautinių sutarčių ir ištisi skyriai DK. Tačiau praktika rodo, kad pas mus daugeliu atvejų informavimas ir konsultavimas veikia nepilnai, netinkamai arba visai nevyksta. Todėl siūlome šiek tiek sunorminti ir sukonkretinti atsižvelgiant į praktiką ir specifiką).*

Informavimas esant darbdavio ir (ar) darbovietės lygmens socialinei partnerystei

1.1. Reguliarus (periodinis) informavimas.

1.1.2. Siekiant užtikrinti Sutarties vykdymą, darbdavys, ne rečiau kaip du kartus (*Komentaras: Pirmas reguliarusis informavimas, atsižvelgiant į biudžetinių įstaigų specifiką, privalo vykti gavus biudžetines lėšas, prieš pradėdant jų konkretų panaudojimą*)

per kalendorinius metus, tačiau ne vėliau kaip einamų metų I ketvirtį ir antrą

(*Komentaras:*

Antras reguliarusis informavimas apie gauto biudžeto faktinį panaudojimą ir naujo biudžetinio poreikio formavimą)

kartą III ketvirtį, pateikia informaciją profesinei sąjungai apie dabartinę ir būsimą įmonės, įstaigos, organizacijos veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę. Privalomai ir pilna apimtimi, turi būti pateikiami duomenys apie skiriamas įstaigai biudžetines lėšas, formuojamą ir planuojamą darbo užmokesčio fondą, jų faktinį panaudojimą pagal atskiras eilutes. Įstaigai gaunant papildomų komercinių pajamų, pateikiamas jų kiekis ir konkretus panaudojimas. Įstaigai neturint su profesine sąjunga suderintos darbo apmokėjimo sistemos (toliau DAS) ar apmokėjimo sistemoje nurodant ne konkrečius koeficientus, procentus,

(*Komentaras: Įstatymas reikalauja įstaigoje ir jos kolektyvinėje sutartyje nustatyti įstaigos darbo apmokėjimo sistemą. Nesant nustatytų pavyzdinių DAS ir sukonkretintų reikalavimų joms gan dažnai DAS formaliai atkartoja įstatymą ir praktikoje vadovas tik prisidengia, piktnaudžiauja ir manipuliuoja "įstaigos DAS". Kitais atvejais įstaigos vadovas nuoširdžiai nesugeba tokios sistemos tinkamai paruošti, kas beje iš tikrųjų dažnai būna labai ir labai sunku*)

bet

jų ribinius dydžius, kurie pritaikomi ar nustatomi vienašališkai ir (ar) pagal subjektyvius faktorius, privalomai, be išimčių, turi būti pateikiami susipažinimui faktiniai, individualūs duomenys apie išmokamas sumas. Profesinei sąjungai, kilus įtarimui dėl darbuotojų diskriminavimo, privalomai ir nevilkinant, turi būti pateikiami duomenys apie konkrečias išmokas darbuotojui.

Informavimas prieš priimant darbuotojams svarbius sprendimus

1.2. Profesinė sąjunga privalo būti laiku informuojama apie numatomus sprendimus, kurie galėtų turėti esminę įtaką darbuotojų interesams, ypač apie tuos sprendimus, kurie gali gerokai paveikti užimtumą įmonėje (EU Socialinė chartija 21 str.). Informavimas privalo būti vykdomas laiku t. y., kad profesinė sąjunga galėtų per konsultavimo procedūras prisidėti prie sprendimo galutinio formulavimo ir jo variantų aptarimo, o ne formaliai būti supažindinama su juo.

Realizuojant EU Socialinės chartijos 22 str. reikalavimą užtikrinti, kad būtų **veiksmingai** įgyvendinta darbuotojų teisė dalyvauti nustatant ir gerinant darbo sąlygas bei darbo aplinką įmonėje,

Šalys įsipareigoja imtis priemonių ar remti jas, kad darbuotojai ar jų **atstovai dalyvautų**

:

1.2.1. nustatant ir gerinant darbo sąlygas, darbo organizavimą ir darbo aplinką;

1.2.2. ginant sveikatą ir saugą įmonėje;

1.2.3. organizuojant socialines ir socialines kultūrinės paslaugas ir sąlygas įmonėje;

1.2.4. kontroliuojant, kaip laikomasi šioje srityje galiojančių norminių aktų. *(Komentaras: Faktas, kad daugeliu atvejų VDI pradėjo užmiršti reikalavimą, nors yra Lietuvos buvusio VYR inspektoriaus (viršininko) nurodymas šiuo klausimu. Būtina įtraukti)*

Šių reikalavimų, kaip socialinės partnerystės formos įgyvendinimą, galima pasiekti tik laiku, tiksliai ir pilna apimtimi vykdant informavimo ir konsultavimo procedūras. Informavimo procedūros fiksuojamos šalių pasirašytu protokolu *(Komentaras: Ne tik konsultavimas, bet ir Informavimas privalo būti protokoluojamas ir pasirašomas šalių, gerai būtų ir garso įrašas saugomas administracijoje. Be to neįmanomi ne tik ginčai dėl informavimo apimties, bet ir dėl pačio informavimo fakto buvimo).*

Įstatymu ir šia Sutartimi nustatytų informavimo ir konsultavimo terminų, procedūrų ir apimčių pažeidimai, laikytini sunkiais pažeidimais. Profesinė sąjunga turi teisę, vadovaujantis Profesinių sąjungų įstatymo 18 str., pareikalauti šiuos pažeidimus ištaisyti. Šiame įstatyme nustatyta tvarka ir terminais, neištaisius pažeidimus pilna apimtimi, o Profesinei sąjungai inicijavus kolektyvinį ginčą dėl teisės ir darbo ginčą bei nagrinėjančiam organui konstatavus pažeidimą, pastarasis vertinamas kaip sunkus. Šiuo atveju DK 217 str. 2 d. privalo būti taikytinas pilna apimtimi ir dydžiu.

Informacijos pateikimas.

1.3. Siekiant išvengti Sutarties ir kitų teisės aktų pažeidimo, darbuotojų diskriminavimo fakto slėpimo informavimo ir konsultavimo procedūrų metu, negalima atsisakyti teikti informaciją

susijusią su darbo santykiais (*Komentaras: Nemažai atvejų kai atsisakoma teikti informaciją profesinėms sąjungoms ir darbo taryboms motyvuojant tame tarpe ir duomenų apsauga. Šiuo ypač aktuali ir svarbiu, trukdančių teisėtą profesinės sąjungos veiklą, klausimu galime surengti derybines konsultacijas*).

Biudžetinių lėšų

panaudojimas, tame tarpe visa informacija susijusi su darbo užmokesčio fondu ir jo konkrečiu panaudojimu, privalo būti pateikiama Profesinei sąjungai, atliekant informavimo ir konsultavimo, bei kolektyvinių sutarčių priežiūros procedūras. Konfidencialia informacija biudžetiniame sektoriuje gali būti laikoma įstaigų klientų duomenys. Kaip atskirus atvejus, informavimo ir konsultavimo procedūras valstybės tarnyboje, Profesinę sąjungą supažindinant su valstybės, tarnybos paslaptimis, atsakomybę už jų atskleidimą ar neteisėtą panaudojimą reglamentuoja specialūs įstatymai (DK 204 str. 3 d.) .

DĖL ŠAKOS KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ INICIJAVIMO

Inicijuojant nacionalinių ir šakos kolektyvinių derybų pradžią, Profesinių sąjungų organizacija kreipiasi į LR Vyriausybę (*Komentaras: Susiformavo DK nuostatoms priešinga praktika, kai Profesinių sąjungų organizacija, šakos kolektyvinėms deryboms prisistato ministerijai, o ne LRV. DK Nustato terminus ir procedūras skirtas Darbdavio lygio kolektyvinėms deryboms. Šakų kolektyvinių derybų procedūras privalome nustatyti šioje sutartyje*), LR V įgalioja atitinkamą ministeriją ar kitą Valstybinį organą deryboms. Per vieno mėnesio terminą, Vyriausybė apsisprendžia kas bus įgaliotas vesti šakos kolektyvines derybas ir oficialiai paveda jam tokias derybas pradėti. Po pavedimo iš Vyriausybės gavimo, deryboms įgaliotas organas privalo veikti DK numatytais terminais ir tvarka. Analogiškai ir LRV turi teisę inicijuoti šakos kolektyvines derybas kviesdama atitinkamas profesinių sąjungų organizacijas kolektyvinėms deryboms. Šalys privalo pradėti derybas laikantis nustatytų terminų. Derybų pradžios terminų, vilkinimo, jų tvarkos pažeidimai laikomi sunkiais yra nagrinėjami, kaip kolektyviniai darbo ginčai dėl teisės taikant DK 217 str. 2 d. ir 232 str. 1 d. pilna apimtimi.

DĖL SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS SKATINIMO DARBDAVIO IR TERITORINIAME LYGMENYJE

Darbdavio lygmeniu veikiančių profesinių sąjungų valdymo organų nariai pareigas paprastai atlieka darbo metu (DK 168 str.). Jiems taikytinas lankstus darbo grafikas (*Komentaras: Nesant šios norminančios nuostatos, faktiškai profesinės sąjungos veikla pilnai darbdavio gali būti kontroliuojama ir net laikinai sustabdoma*).

Susitikimai su savininko atstovais, dalyvavimas kolektyvinėse derybose, informavimo ir konsultavimo procedūrose, susirinkimai į kuriuos kviečia darbdavys ar savininkas ar jo administracija yra prilyginamos darbo laikui, o esant būtinumui vykti į juos toliau, išvykimas privalo būti įforminamas kaip komandiruotė. Šie laikotarpiai – prilygintini darbo laikui ir į papildomą laiko limitą profsąjunginiam darbui neįeina.

Darbo laiko limitas profsąjunginiam darbui įstaigos lygmenyje naudojamas susitikimams su nariais, kolektyvinių sutarčių ir susitarimų ruošimui, profesinės sąjungos valdymo organų posėdžiams, susirinkimams, narių skundų nagrinėjimams, profesinės sąjungos organų pavedimų vykdymui ir panašiai. Darbdavio informavimas apie poreikį naudoti šį limitą išvykstant už darbovietės ribų turi vykti pagal galimybes anksčiau iš karto atsiradus šiam poreikiui.

Darbdavys privalo proporcingai mažinti darbo krūvį darbuotojui atliekančiam aptartas profsąjunginio darbo funkcijas. Darbuotojas vykdantis minėtas funkcijas privalo elgtis sąžiningai ir nepiktnaudžiauti savo teisėmis.

Siekiant skatinti socialinę partnerystę savivaldybių lygmeniu (*Komentaras: Tai ypač atsiliekanti socialinės partnerystės sritis, reikalaujanti imtis (TDO ir EU Socialinė Chartija) skatinančių priemonių*) , Profesin

ės sąjungos teritoriniai padaliniai jungiantys daugiau nei 10

biudžetinėse organizacijose

veikiančių padalinių gali skirti atstovą socialinei partnerystei vystyti savivaldų lygmenyje. Po tokio atstovo pristatymo atitinkamoms savivaldybėms, jei jisai dirba biudžetinėje organizacijoje, suteikiama 50 procentų darbo laiko profsąjunginiam darbui vykdyti, už šį laiką paliekant vidutinį darbo užmokestį.

RJPS pirmininkas Arvydas Dambrauskas

