

LIETUVOJE SUDAROMŲ KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ TURINYS: TEISINIAI ASPEKTAI

dr. Rytis Krasauskas*

Anotacija. Straipsnyje daroma prielaida, kad kolektyvinių sutarčių skaičius ir jų turinio kokybė atskleidžia kolektyvinių derybų potencialą, socialinių partnerių derybines galias ir sudaro pagrindą spręsti apie bendrą socialinės partnerystės būklę valstybėje. Siekiant atskleisti kolektyvinio sutartinio teisinio reglamentavimo tendencijas, straipsnyje analizuojamos atsitiktiniu būdu atrinktos įvairiais lygiais, skirtinguose sektoriuose (privačiame ir viešajame) ir veiklos srityse sudarytos kolektyvinės sutartys, teisiniu aspektu vertinamas jų turinys ir dėl jo pateikiamos apibendrintos išvalgos. Pabrėžiama kolektyvinių sutarčių norminių sąlygų reikšmė, užtikrinant efektyvų kolektyvinio sutartinio darbo santykių reguliavimo metodo įgyvendinimą, atskleidžiamas įstatymuose įtvirtintas teisinis reguliavimas, turintis įtakos kolektyvinių derybų skatinimui.

Reikšminiai žodžiai: kolektyvinė sutartis, kolektyvinės sutarties turinys, kolektyvinės sutarties sąlygos.

Įvadas

Kolektyvinės sutarties kaip darbo teisės šaltinio reikšmė ir būtinybė skatinti kolektyvinį sutartinį darbo santykių teisinį reguliavimą pabrėžiama tiek tarptautiniuose dokumentuose¹, tiek nacionaliniuose teisės aktuo-

* Mykolo Romerio universiteto Mykolo Romerio teisės mokyklos Privatinių teisės instituto docentas, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjas.

¹ Lietuva įsipareigojo skatinti darbo santykių reguliavimą kolektyvinėmis sutartimis, *inter alia* ratifikuodama Tarptautinės darbo organizacijos konvencijas Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo ir Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo (Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas Nr. I-507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“, *Valstybės žinios* 49-913 (1994); 1949 m. liepos 1 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo, *Valstybės žinios* 28-674 (1996); 1981 m. birželio 19 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 Dėl kolektyvinių derybų

se², tiek socialinių partnerių susitarimuose³. Prie darbo santykių reglamentavimo kolektyvinėmis sutartimis skatinimo, kaip ir prie kolektyvinės darbo teisės doktrinos plėtros, be kita ko, prisideda kolektyvinių sutarčių monitoringas. Kolektyvinių sutarčių kiekis ir jų turinio kokybė atskleidžia kolektyvinių derybų potencialą, socialinių partnerių derybines galias ir sudaro pagrindą spęsti apie bendrą socialinės partnerystės būklę valstybėje.

Lietuvoje iš viso užregistruota ir galioja⁴ 331 kolektyvinė sutartis. Iš jų 1 nacionalinė kolektyvinė sutartis (ji sudaryta viešajame sektoriuje), 14 šakinių kolektyvinių sutarčių (iš jų 11 sudaryta viešajame sektoriuje (t. y. švietimo srityje sudarytos 2, kultūros – 1, medicinos – 2, teisės saugos – 3, kitose viešojo sektoriaus srityse – 3) ir 3 šakinės kolektyvinės sutartys sudarytos privačiame sektoriuje) ir 316 darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių (iš jų 161 sudaryta viešajame sektoriuje (t. y. švietimo srityje sudarytos 68, kultūros – 13, medicinos – 15, teisės saugos – 4, kitose viešojo sektoriaus srityse – 61 (iš jų 34 sudarytos įmonėse, įstaigose, organizacijose, patenkančiose į savivaldybių jurisdikciją ir 27 – į valstybės)) ir 155 darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys sudarytos privačiame sektoriuje).

Šiame straipsnyje, taikant lyginamąjį, loginį, analizės ir kitus mokslinio tyrimo metodus, pabrėžiama kolektyvinių sutarčių norminių sąlygų reikšmė, užtikrinant efektyvų kolektyvinio sutartinio darbo santykių reguliavimo

skatinimo, *Valstybės žinios* 30-740 (1996)), Europos socialinę chartijų (pataisytą) (Lietuvos Respublikos įstatymas dėl 1996 metų Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo, *Valstybės žinios* 49-1699 (2001)).

² Lietuvos siekis skatinti kolektyvinių sutarčių sudarymą *expressis verbis* įtvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. liepos 23 d. nutarimu Nr. 789 patvirtintoje Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos priede (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. liepos 23 d. nutarimas Nr. 789 „Dėl Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos priedo patvirtinimo“, *Valstybės žinios* 95-3722 (2008), *TAR* 21031 (2014)), Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2016 m. vasario 12 d. įsakymu Nr. A1-81 patvirtintame Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų plane (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2016 m. vasario 12 d. įsakymas Nr. A1-81 „Dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų plano patvirtinimo“, *TAR* 2800 (2016)).

³ Skatinti kolektyvinių sutarčių sudarymą susitarta 2017 m. valdžios, verslo ir profsąjungų atstovų Vyriausybėje pasirašytame nacionaliniame susitarime dėl šalies pažangai būtinų reformų (apie tai žr. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. kovo 21 d. nutarimą Nr. 277 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 metų veiklos ataskaitos pateikimo Lietuvos Respublikos Seimui“, *TAR* 2018-04679 (2018)).

⁴ Nuo 2017 m. liepos 1 d. visų lygių kolektyvinės sutartys privalo būti registruojamos ir viešai skelbiamos Kolektyvinių sutarčių registre, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 10 d. <https://socmin.lrv.lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka> (duomenys atnaujinti 2020 m. rugpjūčio 4 d.).

metodo įgyvendinimą, atskleidžiamas įstatymuose įtvirtintas teisinis reguliavimas, turintis įtakos kolektyvinių derybų skatinimui. Siekiant atskleisti kolektyvinio sutartinio teisinio reglamentavimo tendencijas, straipsnyje analizuojamos atsitiktiniu būdu atrinktos įvairiais lygiais, skirtinguose sektoriuose (privačiame ir viešajame) ir veiklos srityse sudarytos kolektyvinės sutartys⁵, teisiniu aspektu vertinamas jų turinys ir pateikiamos apibendrintos išvalgos.

Kolektyvinių sutarčių turinį įvairiais aspektais yra analizavusi profesorė G. Dambrauskienė⁶, Lietuvoje 2007 m. galiojusių kolektyvinių sutarčių turinio tyrimą yra atlikęs šio straipsnio autorius⁷, įmonės lygiu sudaromos kolektyvinės sutarties turinio sąlygas yra aptaręs A. Bartkevičius⁸ ir kiti. Nepaisant to, aktualių po 2017 m. liepos 1 d. sudarytų kolektyvinių sutarčių turinio tyrimų kol kas nėra.

⁵ Šiame straipsnyje pristatomos ir vertinamos sąlygos, įtvirtintos šiose kolektyvinėse sutartyse: 1) 2019 m. liepos 10 d. nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje „2020 metų nacionalinė kolektyvinė sutartis“ (reg. Nr. PV3-326) (toliau – ir Nacionalinė kolektyvinė sutartis); 2) šakos kolektyvinėse sutartyse (t. y. 2017 m. lapkričio 22 d. Lietuvos švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėje sutartyje (2019 m. gruodžio 2 d. redakcija) (reg. Nr. PV3-61 ir PV3-358) (toliau – ir Švietimo ir mokslo šakos kolektyvinė sutartis); 2019 m. kovo 14 d. Lietuvos kultūros šakos kolektyvinėje sutartyje (2019 m. gruodžio 19 d. redakcija) (reg. Nr. PV3-261 ir PV3-368) (toliau – ir Kultūros šakos kolektyvinė sutartis); 2020 m. birželio 25 d. Valstybinės priešgaisrinės gelbėjimo tarnybos šakos kolektyvinėje sutartyje (reg. Nr. PV3-435) (toliau – ir VPGT šakos kolektyvinė sutartis); 2018 m. lapkričio 14 d. Lietuvos geležinkelių įmonių grupės šakos kolektyvinėje sutartyje (reg. Nr. PV3-161) (toliau – ir Geležinkelių šakos kolektyvinė sutartis); 2019 m. rugsėjo 16 d. Tarptautinio krovinių kelių transporto šakos kolektyvinėje sutartyje (reg. Nr. PV3-344) (toliau – ir Vežėjų šakos kolektyvinė sutartis)); 3) darbdavio lygmens kolektyvinėse sutartyse (atsitiktiniu būdu pasirinkta vertinti atitinkamai po šešias viešajame ir privačiame sektoriuose skirtingose srityse veikiančių darbdavių lygiu sudarytas kolektyvines sutartis). Kolektyvinių sutarčių registras, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 10 d. <https://socmin.lrv.lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka> (duomenys atnaujinti 2020 m. rugpjūčio 4 d.).

⁶ Genovaitė Dambrauskienė, „Kolektyviniai darbo santykiai. Demokratijos principų įtvirtinimas darbo santykiuose“, *Personalo vadyba* 4, 26 (1998); Genovaitė Dambrauskienė, „Kolektyviniai darbo santykiai. Demokratijos principų įtvirtinimas darbo santykiuose“, *Personalo vadyba* 5, 27 (1998); Genovaitė Dambrauskienė, „Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis“, *Personalo vadyba* 3, 49 (2002); Genovaitė Dambrauskienė, „Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis (2)“, *Personalo vadyba* 4, 50 (2002); Genovaitė Dambrauskienė, „Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis (4)“, *Personalo vadyba* 6, 52 (2002); ir kt.

⁷ Rytis Krasauskas, „Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis“ (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2007); Rytis Krasauskas, *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis* (Vilnius: Registrų centras, 2009); ir kt.

⁸ Algirdas Bartkevičius, *Kolektyvinės sutartys: jų sudarymas ir vykdymas* (Vilnius: „Žinijos“ švietimo ir mokymo centras, 2003), 8–21.

1. Norminės kolektyvinių sutarčių sąlygos – kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo pagrindas

Teisės teorijoje⁹ pripažįstama, kad kolektyvinėse sutartyse šalys susitaria dėl kelių rūšių sąlygų – *norminių*¹⁰, *prievolinių*, *organizacinių* ir *informacinių*.

Pagrindinės kolektyvinės sutarties kaip darbo teisės šaltinio sąlygos yra norminės. Tai privalomos elgesio taisyklės – sutartinės darbuotojų ir darbdavių teisėkūros būdu priimtos lokalsios teisės normos, – įtvirtinančios darbdavių ir darbuotojų tarpusavio teises ir pareigas. Šios rūšies kolektyvinės sutarties sąlygų kiekis ir kokybė iš esmės nulemia konkrečios kolektyvinės sutarties kaip darbo teisės šaltinio autentiškumą ir jos įtaką darbo santykių reglamentavimui. Kitaip tariant, iš to, kiek ir kokių norminių kolektyvinės sutarties sąlygų įtvirtinama konkrečioje kolektyvinėje sutartyje, galima spręsti ir apie konkrečių kolektyvinių derybų sėkmę. Šių sąlygų kiekis ir kokybė ne tik parodo kolektyvinės sutarties kaip darbo teisės šaltinio efektyvumą, bet ir gali būti laikomi gana patikimu rodikliu vertinant kolektyvinių derybų ir netgi socialinės partnerystės būklę.

Kitos kolektyvinės sutarties sąlygos yra papildomos. Prievolinės kolektyvinės sutarties sąlygos (konkretūs darbdavių ir / ar darbuotojų įsipareigojimai, kurie, sudarius kolektyvinę sutartį, įgauna teisinės prievolės pobūdį ir turi būti vykdomi laikantis sutartyje numatytų terminų ir pasibaigia jas įvykdžius) yra vienkartinio pobūdžio ir įkūnija veikiau sutartinį, o ne norminį kolektyvinės sutarties pradą.

Kolektyvinių derybų procesą aptarnaujančią, o vėliau ir kolektyvinės sutarties vykdymo užtikrinimo funkciją atlieka organizacinės kolektyvinės sutarties sąlygos. Šios rūšies sąlygomis, be kita ko, nustatomas kolektyvinės sutarties galiojimo terminas, jo keitimo ir peržiūrėjimo tvarka, įtvirtinami kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolės mechanizmai, ginčų dėl kolektyvinės sutarties taikymo nagrinėjimo tvarka, reglamentuojama atsakomybė už kolektyvinės sutarties sąlygų nesilaikymą. Tuo atveju, kai organizacinės kolek-

⁹ Rytis Krasauskas ir kt., *Kolektyvinė darbo teisė: vadovėlis* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013), 398–399, https://www.lvb.lt/primo-explore/fulldisplay?docid=ELABAPDB3177490&context=L&vid=ELABA&lang=lt_LT&search_scope=eLABa&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=default_tab&query=any,contains,rytis%20krasauskas%20%20kolektyvin%C4%97%20darbo%20teis%C4%97,AND&sortBy=rank&mode=advanced&offset=0.

¹⁰ Darbo teisės teorijoje minimos „kolektyvinių sutarčių normatyvinės sąlygos“ ir Darbo kodekso 3 straipsnio 6 dalyje nurodytos „kolektyvinių sutarčių norminės nuostatos“ yra sinoniminiai terminai.

tyvinės sutarties sąlygos yra formuluojamos kaip privalomos elgesio taisyklės, jos tampa kartu ir norminės.

Kolektyvinėse sutartyse, be kitų, įtvirtinamos ir informacinės sąlygos, kuriomis pakartojamos įstatymų nuostatos. Daugelyje Lietuvoje sudaromų kolektyvinių sutarčių šios sąlygos dominuoja, o jų gausa rodo sisteminius kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo trūkumus (pernelyg detalų valstybinį teisinį reguliavimą, darbdavių (jų organizacijų) nenorą prisiimti konkrečių įsipareigojimų, darbuotojų atstovų silpnumą ir kt.).

Tai, ar sudaromose kolektyvinėse sutartyse dominuos norminės, ar priešingai – informacinės kolektyvinės sutarties sąlygos, priklauso nuo daug aplinkybių. Tai priklauso, be kita ko, ir nuo eksplicitiškai ar implicitiškai įstatyme įtvirtinto teisinio reguliavimo, atitinkamai draudžiančio, leidžiančio, rekomenduojančio ar įgalinančio kolektyvinėse derybose dalyvaujančius socialinius partnerius tartis dėl konkrečių į jų interesų sritį patenkančių visuomeninių santykių reglamentavimo.

2. Kolektyvinių derybų dėl kolektyvinės sutarties dalykas

Darbo teisės doktrinoje vyrauja nuostata, kad kolektyvinės sutartys priimanamos tais atvejais, kai: 1) įstatymais tiesiogiai nurodomi konkretūs klausimai, kurie gali būti sureguliuoti kolektyvinėmis sutartimis; 2) įstatymų nustatytas teisinis reguliavimas aiškiai turi spragą, o tokios spragos užpildymas kolektyvinėse sutartyse įtvirtinamomis norminėmis nuostatomis neprieštarauja bendriesiems teisės ir teisėkūros principams; 3) kolektyvinėse sutartyse, atsižvelgiant į įmonės ar konkretaus jos padalinio veiklos specifiką, tikslinamas bendras teisinis reguliavimas.¹¹ Nustatydamos kolektyvinės sutarties turinį jos šalys turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais (DK 193 str. 2 d.). Nustatant kolektyvinės sutarties sąlygas galioja kolektyvinių derybų laisvės principas, kuris reiškia, kad kolektyvinėse sutartyse gali būti įtvirtinamos įvairios norminės sąlygos.

Tarptautinė darbo organizacija pabrėžia, kad kolektyvinėse derybose bendraja prasme deramasi dėl dviejų pagrindinių dalykų – darbo sąlygų (darbo apmokėjimas; darbo laikas; darbo funkcijos ir jų atlikimo sąlygos; darbo organizavimas, darbo praktika ir produktyvumas; darbuotojų sauga ir sveikata;

¹¹ В. Ф. Гапоненко, Ф. Н. Михайлова, Трудовое право: учебник для вузов (Москва: ЮНИТИ–ДАНА, Закон и право, 2002), 99, cituota iš Rytis Krasauskas, *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis* (Vilnius: Registrų centras, 2009), 165.

konkrečių kategorijų darbuotojų apsauga) ir procedūrinių taisyklių (jomis reglamentuojamas darbuotojų (jų organizacijų) ir darbdavių (jų organizacijų) bendradarbiavimo procesas, vykdant informavimo ir konsultavimo procedūrą, kolektyvines derybas; profesinių sąjungų garantijos, materialinis ir organizacinis aprūpinimas, jų narių mokymai, nario mokesčio administravimas; individualių darbuotojų skundų nagrinėjimo tvarka; darbo drausmės procedūros; kolektyvinių ginčų sprendimas; streikų draudimo arba taikos sąlygos; ir pan.).¹²

Lietuvos įstatymuose įtvirtintas teisinis reguliavimas, kuriuo įteisinta kitokio, nei įstatyme įtvirtinto, teisinio reguliavimo galimybė kolektyvinėse sutartyse. Tokiose teisės normose: 1) įtvirtinamos bendrosios nuostatos, susijusios su kolektyvinių sutarčių turiniu (DK 193 str. 1, 4, 5 d.); 2) nurodoma, koks specialus darbo santykių teisinis reguliavimas galėtų būti aptartas ir kolektyvinėse sutartyse (žr., pvz., DK 19 str. 2 d., 23 str. 2 d. 2 p., 115 str. 2 d., 121 str., 128 str. 3 d., 140 str. 2 ir 3 d., 196 str. 2 d., 199, 200 str., 201 str. 1 d., 203 str. 1 d., 212 str. 1 d.; Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo¹³ 6 str. 3, 4 d.; Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto¹⁴ 2 str. 7 d., 7 str. 2 d., 49 str. 7 d., 50 str. 4 d., 61 str. 3, 8, 9 d., 74 str. 1 d.; Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos įstatymą¹⁵; Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo¹⁶ 5 str. 2 d., 16 str.; Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo¹⁷ 72¹ str. 2 d.); 3) nustatoma, kokiose srityse galima gerinti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta Darbo kodekse ar kitose darbo teisės normose (*in favorem*) (žr.,

¹² „Subjects for collective bargaining. Factsheet No. 3“, International Labour Office (November 2015), žiūrėta 2020 m. spalio 28 d., www.ilo.org/collectivebargaining. https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_436154/lang--en/index.htm.

¹³ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, *Valstybės žinios* 66-2130 (1999); Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios* 45-1708 (2002); Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymas, TAR 12037 (2018).

¹⁴ Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas, *Valstybės žinios* 42-1927 (2003); Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas, TAR 12049 (2018).

¹⁵ Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos įstatymas, *Valstybės žinios* 112-4982 (2002); Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos įstatymo Nr. IX-1183 pakeitimo įstatymas, TAR 10898 (2020).

¹⁶ Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas, TAR 01764 (2017), 20628 (2019); Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymas, TAR 20628 (2019).

¹⁷ Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas, *Valstybės žinios* 54-2140 (2009); Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo Nr. XI-242 pakeitimo įstatymas, TAR 20555 (2016).

pvz., DK 57 str. 3 d., 126 str. 4 d., 141 str. 4 d., 193 str. 3 d.); 4) realizuojama taisyklė, pagal kurią tais atvejais, kai kolektyvine sutartimi pasiekiami darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra, kolektyvinėse sutartyse galima įtvirtinti normines sąlygas, kuriomis nukrypstama nuo darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių (*in peius*) (žr., pvz., DK 37 str. 3 d., 80 str. 2 d., 117 str. 3 d., 119 str. 2 d. 3 p., 119 str. 3 d., 123 str. 2 d., 124 str. 2 d., 134 str. 3 d., 153 str. 2 d., 154 str. 6 p., 193 str. 3 d.; Darbo laiko ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse aprašo¹⁸ 15, 34, 61, 63, 68, 69, 74, 74.1, 74.2 p.).

Pabrėžtina, kad į kolektyvines sutartis gali būti įtraukiamos įvairios norminės sąlygos, tenkinančios konkretaus darbdavio (darbovietės), teritorinio, šakinio ar nacionalinio (tarpšakinio) lygmens darbuotojų (jų atstovų) ir darbdavių (jų atstovų) interesus. Paminėtos įstatymuose eksplicitiškai įtvirtintos teisės normos, kuriose įteisinta galimybė sutartinės teisėkūros būdu kolektyvinėse sutartyse susitarti dėl kitokio, nei įstatyme įtvirtintas, teisinio reguliavimo, socialinių partnerių neįpareigoja. Šios teisės normos yra rekomendacinio / pavyzdinio pobūdžio, o pagrindinis jų tikslas – skatinti kolektyvinių sutarčių sudarymą.

3. Problemos, kurias atskleidžia Nacionalinės kolektyvinės sutarties turinys

Nacionalinė kolektyvinė sutartis pasirašyta 2019 m. liepos 10 d. ir galiojo nuo 2020 m. sausio 1 d. iki 2020 m. gruodžio 31 d. Tai yra pirmoji Lietuvoje nacionaliniu lygiu sudaryta sutartis (!). Joje aptartos kelios viešojo sektoriaus dirbančiųjų darbo santykių sąlygos, t. y. nustatytas pareiginės algos bazinis dydis 2020 metams (II skyrius), įtvirtintos papildomos garantijos profesinės sąjungos nariams (III skyrius) (jiems suteiktos dvi papildomos mokamų kasmetinių atostogų dienos¹⁹ bei reglamentuota mokymosi atostogų suteikimo ir apmokėjimo tvarka²⁰).

¹⁸ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“, TAR 10853 (2017).

¹⁹ Nacionalinės kolektyvinės sutarties 6 punkte nustatyta, kad profesinės sąjungos nariui suteikiamos dvi papildomos mokamų kasmetinių atostogų dienos, kurios turi būti išnaudojamos šios sutarties galiojimo laikotarpiu (t. y. per 2020 metus), kitu atveju jis praranda teisę į tokias dienas.

²⁰ Nacionalinės kolektyvinės sutarties 7 punkte profesinės sąjungos nariui, kuris mokosi pagal formaliojo švietimo programas, pagal šias programas vykdančių švietimo tiekėjų pažymą, arba kuris dalyvauja neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose, suteikiamos iki 10 darbo dienų mokymosi atostogos, paliekant už jas vidutinį jo darbo užmokesį, arba iki 20 darbo dienų mokymosi atostogos, paliekant už jas 50 proc. vidutinio jo darbo užmokesčio, atsižvelgiant į besimokančiojo poreikius.

Nagrinėjamos problematikos kontekste paminėtina, kad pagal galiojančius įstatymus pareiginės algos bazinį dydį įstatymu nustato Seimas. Seimui priimant atitinkamą įstatymą nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje sulygtas pareiginės algos bazinis dydis nėra privalomas. Pagal vienus įstatymus nacionalinė kolektyvinė sutartis yra pagrindas tokiam įstatymui priimti.²¹ Pagal kitus – tokios sutarties vaidmuo tame procese iš viso nėra numatytas (pvz., Lietuvos Respublikos valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo²² 4 straipsnyje įtvirtinta, kad bazinį dydį, pagal kurį skaičiuojamos valstybės politikų ir valstybės pareigūnų pareiginės algos, tvirtina Seimas Vyriausybės teikimu). Kai dėl konkretaus pareiginės algos bazinio dydžio 2020 metams buvo sutarta Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje, šis dydis dar buvo įtvirtintas ir Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio, taikomo 2020 metais, įstatymu.²³

Atsižvelgiant į tai, nėra pagrindo Nacionalinės kolektyvinės sutarties nuostatų dėl pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio laikyti norminėmis. Vadinas, Lietuvos teisės aktais yra sukurta iliuzija, kad pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis gali būti nustatomas sutartinės teisėkūros būdu nacionalinėje sutartyje. Siekiant realiai stiprinti socialinį dialogą šioje srityje, siūlytina svarstyti galimybę įtvirtinti teisinį reguliavimą, pagal kurį naciona-

²¹ Pvz., pagal Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo (Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas, TAR 01764 (2017), 20628 (2019)); Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymas, TAR 20628 (2019)) 6 straipsnį, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo (Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas, *Valstybės žinios* 66-2130 (1999)); Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios* 45-1708 (2002); Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymas, TAR 12037 (2018)) 29 straipsnio 2 dalį (Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas, *Valstybės žinios* 42-1927 (2003)); Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas, TAR 12049 (2018)) 53 straipsnio 1 dalį ateinančių finansinių metų pareiginės algos bazinis dydis nustatomas nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje; joje sulygtą bazinį dydį tvirtina Seimas; jeigu nacionalinė kolektyvinė sutartis nesudaryta arba pakeista iki einamųjų metų birželio 1 dienos, ateinančių finansinių metų bazinį dydį Vyriausybės teikimu tvirtina Seimas.

²² Lietuvos Respublikos valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas, *Valstybės žinios* 75-2271 (2000).

²³ Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio, taikomo 2020 metais, įstatymas, TAR 20789 (2019).

linėje kolektyvinėje sutartyje sutarus dėl konkretaus pareiginės algos bazinio didžio tuo pačiu klausimu įstatymas nebūtų priimamas (toks įstatymas galėtų būti priimamas tik tuo atveju, jeigu tokio susitarimo nepavyktų pasiekti).

Nacionalinę kolektyvinę sutartį įvertinus jos taikymo *ratione personae* (subjektų atžvilgiu) aspektu, paminėtina, kad pagal jos 1.4 punktą²⁴ tokiu profesinės sąjungos nariu laikomas tik asmuo, esantis 1) šią sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų organizacijų ir jas sudarančių profesinių sąjungų (jų baigtinis sąrašas pateikiamas sutarties priede, kuris yra neatskiriama šios sutarties dalis) nariu, 2) darbuotoju, dirbančiu pagal darbo sutartį, arba vidaus tarnybos sistemos pareigūnu, arba valstybės tarnautoju, kurių darbo užmokesčiui apskaičiuoti yra taikomas pareiginės algos bazinis dydis, ir 3) šis asmuo atitinkamos profesinės sąjungos nariu tapo iki šios kolektyvinės sutarties pasirašymo, t. y. iki 2019 m. liepos 10 d. Vadinasi, Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje nustatytos garantijos (dvi papildomos mokamų kasmetinių atostogų dienos bei mokymosi atostogų apmokėjimas) yra netaikomos šią sutartį pasirašiusiems profesinių sąjungų nariams, kurie jais tapo po sutarties pasirašymo. Viena vertus, galima suprasti Vyriausybės siekį apsidrausti nuo papildomų išlaidų, kurių galėtų kilti viešojo sektoriaus darbuotojams masiškai papildant šią kolektyvinę sutartį pasirašiusiųjų profesinių sąjungų gretas. Kita vertus, buvo praleista puiki proga realiai sustiprinti šiame sektoriuje veikiančias profesines sąjungas.

Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje gausu informacinių sąlygų, kuriomis atkartojamas įstatyme numatytas reguliavimas, o jos 9–11 punktuose įtvirtinamos nuostatos deklaracijos (pvz., šios sutarties 10 punkte Vyriausybė įsipareigojo kartu su Lietuvos Respublikos 2020 metų valstybės biudžeto ir savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių patvirtinimo įstatymo projektu pateikti įstatymų pakeitimų projektus, susijusius su darbo apmokėjimo sąlygų gerinimu, Lietuvos Respublikos Seimui ir pan.). Tokia situacija rodo, kad dėl šiuo metu galiojančio griežto įstatyme įtvirtinto viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo reglamentavimo Vyriausybė, kaip kolektyvinių derybų dėl nacionalinės kolektyvinės sutarties šalis, neturi realių įgaliojimų derėtis dėl viešojo sektoriaus dirbančiųjų darbo užmokesčio; taigi kolektyvinės derybose dėl Nacionalinės kolektyvinės sutarties ji buvo neįgalota prisiimti

²⁴ Nacionalinės kolektyvinės sutarties 1.4 punkte nustatyta: „Profesinės sąjungos nariai – Sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų organizacijų ir jas sudarančių profesinių sąjungų nariai – darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis, vidaus tarnybos sistemos pareigūnai ir valstybės tarnautojai, kurių darbo užmokesčiui apskaičiuoti yra taikomas pareiginės algos bazinis dydis, – profesinės sąjungos nariais tapę iki Sutarties pasirašymo.“

konkrečių įsipareigojimų klausimais, dėl kurių buvo deramasi. Tai rodo tam tikrą valstybės politikos skatinant socialinį dialogo nenuoseklumą.²⁵

Apibendrinant darytina išvada, kad *de facto* Nacionalinė kolektyvinė sutartis sudaryta tik viešajame sektoriuje, joje iš esmės sutartinės teisėkūros būdu sutarta tik dėl labai mažos dalies viešojo sektoriaus dirbančiųjų (šių sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų narių) interesų. Taigi ši kolektyvinė sutartis, nepaisant jos pavadinimo, yra ne nacionalinė, o tarpšakinė kolektyvinė sutartis.

4. Šakos kolektyvinių sutarčių turinys

Įvertinus atsitiktiniu būdu atrinktas šakos kolektyvines sutartis, konstatuotina, kad jose reglamentuojami klausimai, susiję su: 1) darbo užmokesčiu, 2) darbuotojų sauga ir sveikata, 3) darbuotojų kvalifikacijos kėlimu, 4) socialinės partnerystės rėmimu, 5) siekiu išvengti kolektyvinių darbo ginčų (vienoje jų įtvirtinama streikų neorganizavimo sąlyga), 6) informavimu ir konsultavimu, 7) socialinės partnerystės institucijų sukūrimu ir jų veiklos reglamentavimu, 8) žalos atlyginimu, 9) darbo drausmės, 10) darbuotojų skatinimu, 11) darbo ir poilsio laiko reglamentavimu, 12) kolektyvinės sutarties sudarymu, vykdymu ir kontrole.

Iš visų tirtų šakos kolektyvinių sutarčių daugiausia norminių sąlygų, susijusių su *darbo užmokesčio* reglamentavimu, įtvirtinta Geležinkelių šakos kolektyvinėje sutartyje, kurioje, be nuorodos į atitinkamą įmonių grupės įmonės darbo užmokesčio sistemą ir bendrų nuostatų, susijusių su darbo užmokesčio mokėjimo tvarka, susitarta dėl didesnio darbo užmokesčio už viršvalandinį darbą (profesinių sąjungų nariams jis yra didesnis) ir esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų; dėl priedo mokėjimo keliant kvalifikaciją; kompensacijos darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu užsienyje; išmokų esant pelningiems finansiniams metams nustatymo ir išmokėjimo. Vežėjų šakos kolektyvinėje sutartyje darbo užmokesčio klausimai praktiškai neaptariami; joje aptartas tik vairuotojams mokamų dienpinigių dydžio klausimas.

²⁵ Plačiau apie valstybės nenorą pradėti realų socialinės partnerystės skatinimo procesą reguliuojant iš valstybės biudžeto atlyginimą gaunančių valstybės tarnautojų ir darbuotojų darbo santykius bei apie Vyriausybės derybininkams suteikiamų įgaliojimų abstraktumą kaip politinius veiksnius, lemiančius atotrūkį taip formaliai įtvirtintos socialinės partnerystės sistemos ir faktinės jos būklės žr. Rytis Krasauskas, „The Lithuanian Social Partnership Model and its Impact on the Development of Labour Law“, *Cultures juridiques et politiques* 12 (2017): 172–173.

Švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėje sutartyje gausu su darbo užmokesčiu susijusių deklaratyvių, bet įpareigojančių nuostatų²⁶, tačiau joje yra ir gana daug konkrečių norminių sąlygų.²⁷ VPGT šakos kolektyvinės sutarties sąlygos iš esmės numato sutaupyti lėšų panaudojimo darbo užmokesčiui paskirstymą, į kurio procesą įtraukiamos ir profesinės sąjungos.²⁸ Taip pat pastebėta,

²⁶ Pvz., šioje kolektyvinėje sutartyje susitarta: „sukurti finansines prielaidas <...> švietimo pagalbos specialistų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientai padidinti 15–25 procentų“ (8.5 p.); „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 p.); „formuojant atitinkamų metų valstybės biudžetą, atitinkamoms institucijoms siūlyti kasmet didinti švietimo ir mokslo finansavimą, siejant jį su realiu BVP augimu, kad iki 2022 m. nacionalinės išlaidos švietimui ir mokslui sudarytų ne mažiau kaip 6 % nuo BVP dydžio“ (8.8 p.).

²⁷ Pvz., šioje kolektyvinėje sutartyje susitarta: „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 p.); „nuo 2018 m. rugsėjo 1 d. per dvejus metus įvesti etatinio mokytojų darbo apmokėjimo modelį iš valstybės biudžeto skiriant tam reikiamas lėšas“ (8.7 p.); „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 p.); „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, palyginti su nustatyta iki 2019 m. gruodžio 31 dienos. Pasiiekti, kad 2025 m. mokytojų vidutinis darbo užmokestis sudarytų 130 procentų šalies vidutinio darbo užmokesčio“ (8.10 p.); „inicijuoti teisės aktų pakeitimus, pagal kuriuos nuo 2021 m. sausio 1 d. būtų panaikinti mokyklų vadovų, jų pavaduotojų ugdymui ir mokyklų ugdymą organizuojančių skyrių vedėjų pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientų intervalai, nustatant maksimalius pareiginės algos pastoviosios dalies koeficientus“ (8.11 p.); „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 p.).

²⁸ Pvz., šioje kolektyvinėje sutartyje susitarta: „VPGT sutaupyto darbo užmokesčio lėšos būtų skiriamos darbuotojų motyvacijai didinti ir socialinei partnerystei skatinti“ (19 p.); „profesinė sąjunga turi teisę teikti pasiūlymus dėl darbuotojų paskatinimo <...> ir pagal kompetenciją dalyvauti darbuotojų skatinimo procese“ (20 p.); „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 sutaupyto darbo užmokesčio lėšų gali būti

kad VPGT šakos kolektyvinėje sutartyje įtvirtintos sąlygos, kuriomis sudaromas autentiško teisinio reglamentavimo išpūdis, nors jomis iš esmės atkartojamas įstatyme įtvirtintas teisinis reguliavimas.²⁹ Kultūros šakos kolektyvinėje sutartyje darbo užmokesčio klausimai nereglamentuojami. Taigi viešajame sektoriuje sudarytose šakos kolektyvinėse sutartyse su darbo užmokesčiu susijusiems klausimams skiriamas dėmesys varijuoja nuo itin didelio (Švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėje sutartyje), fragmentiško (VPGT šakos kolektyvinėje sutartyje) iki visiško šių klausimų ignoravimo (Kultūros šakos kolektyvinėje sutartyje). Šiuos skirtumus galima paaiškinti pirmiausia tuo, kad darbo apmokėjimo klausimai viešajame sektoriuje patenka į valstybinio teisinio reguliavimo monopolį, kita vertus, net ir esant tokiai situacijai, didelę reikšmę turi socialinių partnerių galia ir nusiteikimas. Kaip tik profesinių sąjungų galia³⁰ ir Vyriausybės gera valia galima paaiškinti Švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėje sutartyje įtvirtintus gana konkrečius išpareigojimus darbo užmokesčio šiame sektoriuje didinimo klausimu.

Iš pasirinktų analizei penkių šakos lygiu sudarytų kolektyvinių sutarčių *darbo sauga ir sveikata* reglamentuojama dviejose – VPGT šakos kolektyvinės sutartyje ir Geležinkelių šakos kolektyvinėje sutartyje. Daugiausia tai susiję su atliekamo darbo atitinkamoje šakoje ypatumais ir iš to kylančiu socialinių partnerių interesu pabrėžti kai kuriuos Lietuvos Respublikos darbuotoju saugos ir sveikatos įstatyme reglamentuojamus aspektus. Todėl reglamentuojant šios srities klausimus dominuoja informacinės nuostatos.

Trijose iš penkių vertintų kolektyvinių sutarčių (VPGT šakos kolektyvinėje sutartyje, Kultūros šakos kolektyvinėje sutartyje ir Geležinkelių šakos kolektyvinėje sutartyje) atskiri skyriai skirti *darbuotojų kvalifikacijos kėlimui*

mokama teisės aktuose nustatyto dydžio vienkartinė išmoka“ (25 p.); „Pamainomis dirbančių vadovujančių darbuotojų darbas ir vadovujančių darbuotojų, kurie vykdo pareigybės aprašymuose nustatytas funkcijas, faktiškai dirbtas laikas poilsio dieną, švenčių dieną, darbas naktį ir viršvalandinis darbas apmokamas Darbo kodekso 144 straipsnio 1–5 dalyse nustatyta tvarka“ (28 p.).

²⁹ Pvz., šios sutarties 26 punkte įtvirtinta, kad „atsižvelgiant į įstatymuose nustatytas priemokų rūšis ir neviršijant nustatytų priemokų dydžių, darbuotojui mokama ne mažesnė nei 10 proc. priemoka už kito darbuotojo funkcijų atlikimą, papildomų užduočių, suformuluotų raštu, atlikimą, kai viršijamas įprastas darbo krūvis, neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų einamiesiems metams valstybės biudžeto asignavimų“; šios sutarties 27 punkte nustatyta, kad „darbuotojams už darbą kenksmingomis ir pavojingomis darbo sąlygomis, vadovaujantis Vidaus tarnybos statutu, kitais teisės aktais ir PAGD direktoriaus nustatyta tvarka, suderinus su profesine sąjunga, mokama priemoka, neviršijant įstaigai darbo užmokesčiui skirtų einamiesiems metams valstybės biudžeto asignavimų“.

³⁰ Apie švietimo profesinių sąjungų efektyvumą taip pat žr. Krasauskas, *supra note*, 26: 164–165.

reglamentuoti. Tačiau juose dominuoja deklaratyvios nuostatos. Švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėje sutartyje aptarti tik profesinės sąjungos narių mokymai, o Vežėjų šakos kolektyvinėje sutartyje šie klausimai apskritai nereglamentuojami.

Reglamentuojant *klausimus, susijusius su socialinės partnerystės rėmimu*, Geležinkelių šakos kolektyvinėje sutartyje įtvirtintos nuostatos, pagal kurias darbdavys išpareigoja profesinėms sąjungoms skirti nemokamas patalpas, sudaryti sąlygas jų konferencijoms organizuoti, esant darbuotojo prašymui iš jo atlyginimo išskaičiuoti ir profesinei sąjungai pervesti nario mokesčių, svarstyti profesinių sąjungų organizuojamų renginių finansavimo galimybę, sudaryti sąlygas veikiančių profesinių sąjungų nariams savo funkcijas atlikti jų darbo metu. Profesinių sąjungų narių papildomoms garantijoms reglamentuoti atskiri skyriai numatyti Švietimo ir mokslo šakos kolektyvinėje sutartyje, Kultūros šakos kolektyvinėje sutartyje ir VPGT šakos kolektyvinėje sutartyje. Šie klausimai visiškai neaptarti tik Vežėjų šakos kolektyvinėje sutartyje.

Geležinkelių šakos kolektyvinėje sutartyje (skirtingai nei kitose keturiuose vertintose sutartyse) aiškiai suformuluota *streiko neorganizavimo sąlyga*, pagal kurią tuo atveju, jei darbdaviai tinkamai ir sąžiningai vykdo kolektyvinę sutartį, laikosi kitų teisės aktų reikalavimų, profesinės sąjungos ir darbuotojai neskatina ir neorganizuoja streikų bei kitų renginių, galinčių nutraukti ar sutrikdyti darbą ir kitaip pakenkti darbdavių veiklai.

VPGT šakos kolektyvinės sutarties ir Švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties atskiri skyriai skiriami *informavimo ir konsultavimo* proceso bei *profesinių sąjungų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus* reglamentavimui. Kitose trijose tirtose šakos kolektyvinėse sutartyse paminėtos socialinės partnerystės formos reglamentuotos fragmentiškai. Pavyzdžiui, Vežėjų šakos kolektyvinėje sutartyje ir Kultūros šakos kolektyvinėje sutartyje paminėti klausimai sprendžiami sudarant *dvišales socialinės partnerystės institucijas ir reglamentuojant jų veiklą*, o Geležinkelių šakos kolektyvinėje sutartyje informavimo ir konsultavimo proceso bei profesinių sąjungų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus reglamentavimas integruotas į kitus skyrius.

Tirtose kolektyvinėse sutartyse skirtinga apimtimi reglamentuojami *žalos atlyginimo, darbo drausmės, darbuotojų skatinimo* klausimai (šie du klausimai nėra aptarti Vežėjų šakos kolektyvinėje sutartyje). Taip pat visose vertintose šakos kolektyvinėse sutartyse įtvirtinamos sąlygos, reglamentuojančios įvairius *darbo ir poilsio laiko* aspektus, o tirtose privačiame sektoriuje sudarytose kolektyvinėse sutartyse ir VPGT šakos kolektyvinėje sutartyje šiems klausimams reglamentuoti skirti atskiri skyriai. Taip pat visose vertintose kolektyvinėse

sutartyse, išskyrus Vežėjų šakos kolektyvinę sutartį, detaliai reglamentuojami *klausimai, susiję su kolektyvinės sutarties sudarymu, vykdymu ir kontrole*, t. y. įtvirtinti kolektyvinių sutarčių tikslai, reguliavimo sritis, įsigaliojimo, keitimo, pasibaigimo, pratęsimo ir vykdymo kontrolės klausimai. Savo ruožtu Vežėjų šakos kolektyvinėje sutartyje iš esmės apsiribojama šios sutarties galiojimo terminu įtvirtinimu.

Apibendrinant konstatuotina, kad 1) vertintose šakos kolektyvinėse sutartyse gausu informacinių sąlygų ir deklaratyvių nuostatų (ypač jos dominuoja viešajame sektoriuje), nors šio lygmens kolektyvinėse sutartyse gana plačiai reglamentuojami klausimai, susiję su svarbiomis darbo santykių teisinio reglamentavimo sritimis; 2) senos socialinio dialogo tradicijos ir glaudžios sąsajos tarp šakos įmonių nulėmė Geležinkelių šakos kolektyvinės sutarties turinį, kurios reguliavimo dalykas apima įvairias darbo santykių sritis, o įtvirtinamos sąlygos yra gana konkrečios ir įpareigojančios; 3) kiek kitokią socialinio dialogo būklę tarptautinio kelių transporto sektoriuje atspindi Vežėjų šakos kolektyvinės sutarties turinys, kurioje darbo santykiai reglamentuojami fragmentiškai, telkiantis tik į atskirus tam sektoriui aktualius klausimus (tokius kaip dienpinigių dydis ir mokėjimo tvarka, draudimas, žalos atlyginimas); 4) nepaisant pakankamai kazuistiško viešojo sektoriaus reglamentavimo įstatymo lygmeniu, Švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties turinys patvirtina, kad tais atvejais, kai socialiniai partneriai turi užtenkamai galios ir pozityvaus nusiteikimo, galima padaryti realų proveržį reglamentuojant su konkrečiais socialinių partnerių interesais susijusias darbo santykių sritis.

5. Darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių turinys

Nagrinėtos darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys³¹ pagal turinio apimtį ir struktūrą yra trijų tipų: 1) vienos jų lakoniškai įtvirtinamos konkrečios

³¹ Šiame straipsnyje atsiktiniu būdu vertinti atrinktos darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys, sudarytos *viešajame sektoriuje* (kolektyvinės sutartys sudarytos tarp: Jungtinės profesinių sąjungų atstovybės ir Kauno tardymo izoliatoriaus (reg. Nr. PV3-121); Jungtinės profesinių sąjungų atstovybės ir VšĮ Klaipėdos universitetinės ligoninės (reg. Nr. PV3-142); Respublikinės jungtinės profesinės sąjungos padalinio Tauragės rajono savivaldybės Birutės Baltrušaitytės viešosios bibliotekos profesinės sąjungos ir Tauragės rajono savivaldybės Birutės Baltrušaitytės viešosios bibliotekos (reg. Nr. PV3-143); Užvenčio Šatrijos Raganos gimnazijos darbuotojų pirminės profesinės sąjungos ir Užvenčio Šatrijos Raganos gimnazijos (reg. Nr. PV3-211); Šiaulių miesto savivaldybės tarnautojų profesinės sąjungos ir Šiaulių miesto savivaldybės administracijos (reg. Nr. PV3-214); VĮ „Regitra“ darbuotojų profesinės

norminės sąlygos³²; 2) kitose išlaikomas proporcingas informacinių ir norminių sąlygų santykis (t. y. didžioji dauguma vertintų sutarčių); 3) dar kitose inkorporuota didžioji dalis vietinio teisinio reguliavimo, jos pasižymi didžiule apimtimi ir informacinių sąlygų gausa³³.

Iš visų vertintų darbdavio lygiu sudarytų kolektyvinių sutarčių savo apimtimi išsiskiria privačiame sektoriuje sudaryta kolektyvinė sutartis Nr. PV3-75 (joje įtvirtinama trylika atskirų susitarimų iš esmės visais darbo santykių klausimais, o su priedais jos apimtis yra 50 puslapių). Įvertinus šios sutarties turinį, darytina išvada, kad, viena vertus, kolektyvinėse derybose dėl šios kolektyvinės sutarties buvo nutarta į kolektyvinę sutartį inkorporuoti didžiąją dalį vietinio teisinio reguliavimo, be kita ko, tokio, kurį darbdavys galėjo įtvirtinti tik pasikonsultavęs su veikiančiomis profesinėmis sąjungomis. Kita vertus, šioje sutartyje gausu informacinių sąlygų (t. y. susistemintai perrašytos darbo įstatymuose (DK, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir kt.) įtvirtintos nuostatos, jose nurodyto reguliavimo nekeičiant). Manytina, kad tokia praktika, kai darbdavio lygiu sudaromos kolektyvinės sutartys paverčiamos savotišku lokalaus teisinio reglamentavimo taisyklių sąvadu, yra sveikintina (tai pirmiausia rodo teigiamą darbdavio nusiteikimą darbuotojų atstovų atžvilgiu ir siekį gauti darbuotojų pritarimą dėl didžiosios dalies nuostatų, reglamentuojančių darbo tvarką įmonėje), tačiau, siekiant teisinio reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis, efektyvumo ir aiškumo, siūlytina socialiniams partneriams atsisakyti perteklinių informacinių sąlygų.

Ištyrus kitų pasirinktų darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių turinį nustatyta, kad jose yra reglamentuojami klausimai, susiję su: 1) *individualių darbo sutarčių sudarymu, vykdymu ir keitimu* (naujų darbuotojų priėmimo į

sąjungos ir VĮ „Regitra“ (reg. Nr. PV3-336)) ir *privačiame sektoriuje* (kolektyvinės sutartys sudarytos tarp: UAB „Ukmergės vandenys“ darbuotojų profesinės sąjungos „Solidarumas“ ir UAB „Ukmergės vandenys“ (reg. Nr. PV3-75); UAB „Vilniaus viešasis transportas“ jungtinės profesinių sąjungų atstovybės ir UAB „Vilniaus viešasis transportas“ (reg. Nr. PV3-127); AB „Kauno energija“ darbuotojų profesinės sąjungos ir AB „Kauno energija“ (reg. Nr. PV3-177); AB „Pasvalio žemtiekimas“ darbuotojų profesinės sąjungos ir AB „Pasvalio žemtiekimas“ (reg. Nr. PV3-187); Profesinių sąjungų atstovybės ir AB „Energijos skirstymo operatorius“ (reg. Nr. PV3-217); Profesinių sąjungų jungtinės atstovybės ir AB „Klaipėdos jūrų krovinių kompanija“ (reg. Nr. PV3-441)) (straipsnyje šios kolektyvinės sutartys identifikuojamos pagal jų registracijos numerį). Kolektyvinių sutarčių registras <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciau-registras-ir-kolektyviniu-sutarciau-registravimo-tvarka> (žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 11 d.)

³² Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-336.

³³ Pvz., kolektyvinė sutartis Nr. PV3-75.

darbą tvarka³⁴; išbandymo sąlyga³⁵; terminuotų darbo sutarčių sudarymas³⁶ (pvz., įtvirtinama taisyklė, kad tokios sutartys gali būti sudarytos tik darbuotojams prašant ir esant objektyviai būtinybei³⁷); nuotolinio darbo sutarčių sudarymas³⁸; susitarimo dėl mokymosi išlaidų sąlyga³⁹ (pvz., tokiomis išlaidomis nelaikomos komandiruotės išlaidos⁴⁰; jos neskaiciuojamos, už mokymus, būtinus funkcijoms atlikti; skaičiuojamos tik už paskutinius vienus metus; išlaidų atlyginimas išdėstomas lygiomis dalimis ne daugiau nei per šešis mėnesius nuo sutarimo dėl jų dydžio⁴¹); darbuotojų pirmenybės teisė būti paliktiems dirbti atleidimo atveju⁴²; svarbių priežasčių, kurioms esant darbuotojas gali nutraukti darbo sutartį Darbo kodekso 56 straipsnio pagrindu, sąrašas⁴³; svarbių priežasčių, kurioms esant darbuotojas gali būti atleistas Darbo kodekso 57 straipsnio pagrindu, sąrašas⁴⁴; įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą terminai⁴⁵; laikas naujo darbo paieškoms⁴⁶; išėtinė išmoka⁴⁷; susitarimai dėl nekonkuravimo⁴⁸; susitarimai dėl papildomo darbo⁴⁹; ir kt.); 2) *darbo užmokesčiu* (jo mokėjimo tvarka⁵⁰; profesinių sąjungų dalyvavimas skiriant priedus, priemokas⁵¹; priemokų ir priedų dydžiai⁵²; pagrindinė ir kintamoji darbo užmokesčio dalys⁵³; prastovų apmokėjimas⁵⁴; apmokėjimas

³⁴ Pz., įtvirtinamas būtinas darbuotojų dalyvavimas atrankos procese, pareiga laisvas pareigas pasiūlyti jau dirbančiam darbuotojui, draudimas priimti naują darbuotoją, jei nesusidaro darbo krūvis jau dirbantiesiems (kolektyvinė sutartis Nr. PV3-211, PV3-217, PV3-127).

³⁵ Pz., nustatomas mažesnis nei maksimalus galimas išbandymo terminas, nurodomi atvejai, kai šis terminas negali būti nustatytas (kolektyvinė sutartis Nr. PV3-211).

³⁶ Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-211, PV3-187, PV3-177, PV3-127.

³⁷ Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-211.

³⁸ Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-187.

³⁹ Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-211, PV3-217, PV3-441, PV3-187.

⁴⁰ Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-211, PV3-217.

⁴¹ Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-211.

⁴² Pz., įtvirtintos papildomos tokią teisę turinčių darbuotojų grupės (kolektyvinė sutartis Nr. PV3-211, PV3-121, PV3-336, PV3-143, PV3-142, PV3-177, PV3-127).

⁴³ Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-127.

⁴⁴ Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-127.

⁴⁵ Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-211, PV3-142.

⁴⁶ Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-211.

⁴⁷ Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-336, PV3-142, PV3-177, PV3-127.

⁴⁸ Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-217, PV3-127.

⁴⁹ Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-127.

⁵⁰ Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-211, PV3-121, PV3-142, PV3-217, PV3-441, PV3-187, PV3-177.

⁵¹ Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-211, PV3-441, PV3-177.

⁵² Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-121, PV3-214, PV3-143, PV3-142, PV3-441, PV3-187.

⁵³ Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-217.

⁵⁴ Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-217.

esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų⁵⁵; darbo komandiruočių metu apskaita ir apmokėjimas⁵⁶; ir kt.); 3) *darbuotojų paskatinimu*⁵⁷; 4) *darbuotojų socialine rūpyba*⁵⁸; 5) *drausmine ar tarnybine atsakomybe*⁵⁹; 6) *žalos atlyginimu*⁶⁰; 7) *darbo ir poilsio laiku* (darbo krūvio nustatymas⁶¹; ne visas darbo laikas⁶²; suminė darbo laiko apskaita⁶³; sutrumpintas darbo laikas⁶⁴; nuotolinis darbas⁶⁵; darbo laiko struktūra (pvz., nustatoma, kad darbo laikas susideda iš kontaktinių ir papildomų valandų⁶⁶); budėjimas⁶⁷; viršvalandinis darbas⁶⁸; nušalinimas nuo darbo⁶⁹; kasmetinių ir tikslinių atostogų suteikimas⁷⁰; papildomų kasmetinių atostogų suteikimas⁷¹; papildomų laisvų dienų suteikimas⁷²; mokymosi atostogų apmokėjimas⁷³; specialios pertraukos⁷⁴; darbo laiko apskaita mokymų metu⁷⁵; ir kt.); 8) *darbo stažo skaičiavimo tvarka*⁷⁶; 9) *darbuotojų sauga ir sveikata* (vienose tirtose kolektyvinėse sutartyse iš esmės apsiribojama informacinėmis sąlygomis⁷⁷, kitose įtvirtinamas detalesnis reglamentavimas, daugiausia susijęs su darbo pas konkretų darbą ir ypatumais, be kita ko, reglamentuojami ir darbuotojų saugos ir sveikatos

⁵⁵ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-217, PV3-441.

⁵⁶ Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-217.

⁵⁷ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-121, PV3-214, PV3-143, PV3-142, PV3-441, PV3-177, PV3-127.

⁵⁸ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-121, PV3-214, PV3-143, PV3-142, PV3-217, PV3-441, PV3-187, PV3-177, PV3-127.

⁵⁹ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-121, PV3-142.

⁶⁰ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-142, PV3-441, PV3-187, PV3-127, PV3-127.

⁶¹ Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-211.

⁶² Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-217.

⁶³ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-121, PV3-217, PV3-441, PV3-187, PV3-177, PV3-127.

⁶⁴ Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-127.

⁶⁵ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-142.

⁶⁶ Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-211.

⁶⁷ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-142, PV3-217, PV3-441, PV3-177.

⁶⁸ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-143, PV3-142, PV3-217, PV3-441, PV3-187, PV3-177, PV3-127.

⁶⁹ Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-211.

⁷⁰ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-121, PV3-214, PV3-143, PV3-142, PV3-217, PV3-441, PV3-187, PV3-177, PV3-127.

⁷¹ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-336, PV3-143, PV3-142, PV3-217, PV3-441, PV3-187, PV3-177, PV3-127.

⁷² Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-336, PV3-217.

⁷³ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-121, PV3-214, PV3-142.

⁷⁴ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-121, PV3-177, PV3-127.

⁷⁵ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-143.

⁷⁶ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-217, PV3-127.

⁷⁷ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-143, PV3-441, PV3-187, PV3-177, PV3-127.

komiteto ir darbdavio santykiai⁷⁸; taip pat tirtose kolektyvinėse sutartyse sutariama, pvz., dėl darbuotojų skiepijimo darbdavio lėšomis⁷⁹, darbuotojų neįgalių vaikų gydymo išlaidų kompensavimo tvarkos⁸⁰); 10) *detalesne informavimo ir konsultavimo tvarka*⁸¹; 11) *kvalifikacijos kėlimu ir persikvalifikavimu* (vienose tirtose kolektyvinėse sutartyse iš esmės apsiribojama neįpareigojančių sąlygų įtvirtinimu, nustatant tokią galimybę (pvz., naudojama formuluotė „pagal galimybes apmokama“), kurios įgyvendinimas visiškai priklauso nuo darbdavio valios⁸²; kitose reglamentuojama, pvz., mokymosi atostogų apmokėjimo tvarka⁸³); 12) *darbuotojų atstovų dalyvavimu darbdavio veikloje*⁸⁴; 13) *dvišalių socialinės partnerystės institucijų įsteigimu ir veikla* (pvz., kolektyvinėje sutartyje Nr. PV3-121 numatyta įsteigti Darbuotojų valdymo komitetą, Derybų komitetą); 14) *materialine ir organizacine pagalba profesinėms sąjungoms* (pvz., darbdaviai įsipareigoja suteikti patalpas⁸⁵ ir transportą⁸⁶, iš darbuotojo atlyginimo išskaičiuoti ir pervesti profesinei sąjungai nario mokestį⁸⁷, remti profesines sąjungas, išmokant joms vienkartinę sumą per metus⁸⁸ ar fiksuotą sumą kas mėnesį⁸⁹, ir kt.); 15) *profesinės sąjungos narių garantijomis, susijusiomis su dalyvavimu profesinių sąjungų veikloje*⁹⁰; 16) *ginčų sprendimu* (reglamentuojama neinstitucinė kilusių individulių ir kolektyvinių ginčų sprendimo tvarka, pvz., sudaroma Tarnybinių ginčų komisija individualiems darbo ginčams spręsti ir reglamentuojama jos veikla⁹¹; kilę ginčai dėl kolektyvinės sutarties pirmiausia sprendžiami Derybų komitete⁹²; draudimas skelbti streiką sutarties galiojimo metu⁹³; ir kt.); 16) *kolektyvinės sutarties vykdymo*

⁷⁸ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-121, PV3-217, PV3-441, PV3-127.

⁷⁹ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-336, PV3-214, PV3-142, PV3-177.

⁸⁰ Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-336.

⁸¹ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-121, PV3-336, PV3-142, PV3-217, PV3-441, PV3-187, PV3-177, PV3-127.

⁸² Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-142, PV3-187, PV3-177.

⁸³ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-121, PV3-214, PV3-143, PV3-217, PV3-127.

⁸⁴ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-142, PV3-217, PV3-187, PV3-127.

⁸⁵ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-336, PV3-214, PV3-143, PV3-217, PV3-441, PV3-187, PV3-177, PV3-127.

⁸⁶ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-214, PV3-177.

⁸⁷ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-441, PV3-127.

⁸⁸ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-336, PV3-441, PV3-187, PV3-177, PV3-127.

⁸⁹ Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-127.

⁹⁰ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-121, PV3-214, PV3-143, PV3-142, PV3-217, PV3-441, PV3-187, PV3-177, PV3-177, PV3-127.

⁹¹ Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-121.

⁹² Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-121.

⁹³ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-142, PV3-127.

keitimo, pildymo tvarka (įsigaliojimo ir galiojimo terminai⁹⁴; keitimo tvarka⁹⁵; kolektyvinės sutarties keitimo ir papildymo klausimų aptarimas dvišalėje komisijoje⁹⁶; galimybė sutarties galiojimo metu šalių atstovams raštu susitarti dėl sutarties pakeitimų ir papildymų, kurių nebereikia patvirtinti darbuotojų susirinkime (konferencijoje)⁹⁷; ir kt.); 17) *kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolė* (sutarties vykdymo aptarimas ne mažiau kaip du kartus per metus⁹⁸; raštiškų šalių pasirašytų sutarties išaiškinimų privalomumas⁹⁹; šalių atstovų pareiga bent kartą per metus įstaigos ataskaitiniame susirinkime atsiskaityti apie sutarties vykdymą¹⁰⁰; bendro pobūdžio sąlyga, kad kolektyvinės sutarties vykdymą kontroliuoja šalių atstovai¹⁰¹ ir kt.).

Apibendrintai įvertinus tirtų darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių sąlygas, reikia pripažinti, kad jose beveik nebėra neaiškių teisinių formuluočių, ne taip akivaizdžiai „apsimestinių“ nuostatų (nors gausu informacinių sąlygų, dažnai pasitaiko ir deklaratyvių nuostatų).¹⁰² Tirtų kolektyvinių sutarčių turinys skiriasi priklausomai nuo to, ar jos sudaromos viešajame, ar privačiame sektoriuje. Viena vertus, abiejose sektoriuose sudaromose darbdavio kolektyvinėse sutartyse aptariamai klausimai, reglamentuojantys pagrindinius darbo teisės institutus. Kita vertus, privačiame sektoriuje (su kai kuriomis išimtimis) matyti detalesnis ir išsamesnis nei viešajame sektoriuje šių klausimų reglamentavimas. Privačiame sektoriuje sudarytose darbdavio kolektyvinėse sutartyse ypatingas dėmesys skiriamas darbo užmokesčio klausimams, taip pat šio sektoriaus kolektyvinėse sutartyse daugiau darbdavio interesus atitinkančių norminių sąlygų.

⁹⁴ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-121, PV3-336, PV3-214, PV3-143, PV3-142, PV3-217, PV3-441, PV3-177, PV3-127.

⁹⁵ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-121, PV3-336, PV3-214, PV3-143, PV3-142, PV3-217, PV3-441, PV3-127.

⁹⁶ Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-143.

⁹⁷ Kolektyvinė sutartis Nr. PV3-217.

⁹⁸ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-441.

⁹⁹ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-211, PV3-121.

¹⁰⁰ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-121, PV3-217.

¹⁰¹ Kolektyvinės sutartys Nr. PV3-142, PV3-441, PV3-187, PV3-177, PV3-127.

¹⁰² Tai, kad 1) formuluojant elgesio taisykles neretai stinga teisinio aiškumo, dėl to jos yra sunkiai suprantamos ir taikomos, 2) kolektyvinėse sutartyse įtvirtinamos „apsimestinės“ nuostatos, „nuostatos deklaracijos“, 3) kolektyvinėse sutartyse neaptiriamos darbo proceso sąlygos, būtinybę jas aptarti lemia įstatymai, konstatuota dar 2007 m. ištyrus Lietuvoje sudarytų kolektyvinių sutarčių turinį (žr. Krasauskas, *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*, *supra note*, 7: 186–190).

Išvados

Konkrečios kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, efektyvumą rodo norminių kolektyvinės sutarties sąlygų skaičius ir kokybė. Siekiant skatinti kolektyvines derybas, Lietuvos įstatymuose eksplacitiškai įtvirtintos rekomendacinio / pavyzdinio pobūdžio teisės normos, kuriose įteisinta galimybė sutartinės teisėkūros būdu kolektyvinėse sutartyse susitarti dėl kitokio, nei įstatyme įtvirtintas, teisinio reguliavimo.

Viešajame sektoriuje sudaryta pirmoji Nacionalinė kolektyvinė sutartis, nepaisant jos pavadinimo, laikytina tarpšakine, o įvertinus jos turinį nustatyta, kad 1) dėl šiuo metu galiojančio įstatyme įtvirtinto reglamentavimo šios kolektyvinės sutarties nuostatos, kuriomis nustatytas pareiginės algos (atlyginimo) bazinis dydis, nėra norminės; 2) joje papildomas garantijas (dvi papildomos mokamų kasmetinių atostogų dienas bei mokymosi atostogų apmokėjimą) nustačius tik ją pasirašiusių profesinių sąjungų nariams, kurie tokie tapo iki sutarties pasirašymo, buvo praleista proga realiai sustiprinti šiame sektoriuje veikiančias profesines sąjungas; 3) informacinių sąlygų gausa ir deklaratyvios nuostatos rodo, kad dėl šiuo metu galiojančio griežto įstatyme įtvirtinto viešojo sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo reglamentavimo Vyriausybė, kaip kolektyvinių derybų dėl nacionalinės kolektyvinės sutarties šalis, neturi realių įgaliojimų derėtis dėl viešojo sektoriaus dirbančiųjų darbo užmokesčio.

Siekiant stiprinti socialinį dialogą viešajame sektoriuje, įstatymų leidėjui siūlytina koreguoti šiuo metu galiojančią teisinį reguliavimą dėl pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio nustatymo nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje, įtvirtinant taisyklę, pagal kurią nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje sutarus dėl pareiginės algos bazinio dydžio tuo pačiu klausimu įstatymas nebebūtų priimamas.

Vertintų šakos kolektyvinių sutarčių turinys atskleidė netolygų socialinės partnerystės mastą atskiruose sektoriuose. Jose gausu informacinių sąlygų ir deklaratyvių nuostatų. Iš tirtų kolektyvinių sutarčių norminių sąlygų konkretumu ir gausa išsiskyrė Geležinkelių šakos, kurioje yra senos socialinio dialogo tradicijos ir glaudūs įmonių tarpusavio ryšiai, kolektyvinė sutartis. Švietimo ir mokslo šakos kolektyvinės sutarties turinys patvirtino, kad, nepaisant pakankamai kazuistiško viešojo sektoriaus reglamentavimo įstatymo lygmeniu, tais atvejais, kai socialiniai partneriai turi užtenkamai galios ir pozityvaus nusiteikimo, galima padaryti realų proveržį reglamentuojant su konkrečiais socialinių partnerių interesais susijusias darbo santykių sritis.

Tirtų darbdavio lygmens kolektyvinių sutarčių turinys atskleidė, kad juose aptariamai klausimai, reglamentuojantys pagrindinius darbo teisės institutus.

Šio lygmens kolektyvinėse sutartyse daug informacinių sąlygų, pasitaiko deklaratyvių nuostatų, tačiau jose beveik nėra neaiškių teisinių formuluočių ir akivaizdžiai „apsimestinių“ nuostatų. Privačiame sektoriuje (su kai kuriomis išimtimis) sudarytose darbdavio kolektyvinėse sutartyse norminių sąlygų daugiau nei viešajame. Ypatingas dėmesys skiriamas darbo užmokesčio klausimams, taip pat pastebima, kad šio sektoriaus kolektyvinėse sutartyse daugiau darbdavio interesus atitinkančių norminių sąlygų.

Tyrimo metu identifikuota praktika, kai darbdavio lygiu sudaromos kolektyvinės sutartys paverčiamos savotišku lokalaus teisinio reglamentavimo taisyklių sąvadu (į ją inkorporuojama didžioji dalis vietinio teisinio reguliavimo, be kita ko, tokio, kurį priimti darbdavys galėtų tik pasikonsultavęs su veikiančiomis profesinėmis sąjungomis), yra sveikintina (tai rodo teigiamą darbdavio nusiteikimą darbuotojų atstovų atžvilgiu ir siekį gauti darbuotojų pritarimą dėl didžiosios dalies nuostatų, reglamentuojančių darbo tvarką įmonėje), tačiau, siekiant didesnio efektyvumo ir aiškumo, tokiais atvejais socialiniams partneriams siūlytina atsakyti perteklinių informacinių sąlygų.

Literatūros sąrašas

Tarptautiniai teisės aktai

1. 1949 m. liepos 1 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo. *Valstybės žinios* 28-674 (1996).
2. 1981 m. birželio 19 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 Dėl kolektyvinių derybų skatinimo. *Valstybės žinios* 30-740 (1996).

Lietuvos Respublikos teisės aktai

3. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimas Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“. *TAR* 10853 (2017).
4. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2018 m. kovo 21 d. nutarimas Nr. 277 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 metų veiklos ataskaitos pateikimo Lietuvos Respublikos Seimui“. *TAR* 2018-04679 (2018).
5. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2016 m. vasario 12 d. įsakymas Nr. A1-81 „Dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų plano patvirtinimo“. *TAR* 2800 (2016).
6. Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas Nr. I-507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“. *Valstybės žinios* 49-913 (1994).

7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. liepos 23 d. nutarimas Nr. 789 „Dėl Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos priedo patvirtinimo“. *Valstybės žinios* 95-3722 (2008), TAR 21031 (2014).
8. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl 1996 metų Europos socialinės chartijos (pataisytos) ratifikavimo. *Valstybės žinios* 49-1699 (2001).
9. Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas. *Valstybės žinios* 54-2140 (2009).
10. Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo Nr. XI-242 pakeitimo įstatymas. TAR 20555 (2016).
11. Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos įstatymas. *Valstybės žinios* 112-4982 (2002).
12. Lietuvos Respublikos vadovybės apsaugos įstatymo Nr. IX-1183 pakeitimo įstatymas. TAR 10898 (2020).
13. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymas. TAR 01764 (2017), 20628 (2019).
14. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų ir komisijų narių darbo apmokėjimo įstatymo Nr. XIII-198 pakeitimo įstatymas. TAR 20628 (2019).
15. Lietuvos Respublikos valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas. *Valstybės žinios* 75-2271 (2000).
16. Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinio dydžio, taikomo 2020 metais, įstatymas. TAR 20789 (2019).
17. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios* 66-2130 (1999).
18. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas. *Valstybės žinios* 45-1708 (2002).
19. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo Nr. VIII-1316 pakeitimo įstatymas. TAR 12037 (2018).
20. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymas. *Valstybės žinios* 42-1927 (2003).
21. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas. TAR 12049 (2018).

Mokslinė doktrina

22. Bartkevičius, Algirdas. *Kolektyvinės sutartys: jų sudarymas ir vykdymas*. Vilnius: „Žinijos“ švietimo ir mokymo centras, 2003.
23. Dambrauskienė, Genovaitė. „Kolektyviniai darbo santykiai. Demokratijos principų įtvirtinimas darbo santykiuose“. *Personalo vadyba* 4, 26 (1998).
24. Dambrauskienė, Genovaitė. „Kolektyviniai darbo santykiai. Demokratijos principų įtvirtinimas darbo santykiuose“. *Personalo vadyba* 5, 27 (1998).
25. Dambrauskienė, Genovaitė. „Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis“. *Personalo vadyba* 3, 49 (2002).
26. Dambrauskienė, Genovaitė. „Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis (2)“. *Personalo vadyba* 4, 50 (2002).

27. Dambrauskienė, Genovaitė. „Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis (4)“. *Personalo vadyba* 6, 52 (2002).
28. Krasauskas, Rytis. „Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis“. Daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2007.
29. Krasauskas, Rytis. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Vilnius: Registrų centras, 2009.
30. Krasauskas, Rytis (mokslinis redaktorius), Tomas Bagdanskis, Ramunė, Guobaitė-Kirslienė, ir Ingrida Mačernytė-Panomariovienė. *Kolektyvinė darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.
31. Krasauskas, Rytis. „The Lithuanian Social Partnership Model and its Impact on the Development of Labour Law“. *Cultures juridiques et politiques* 12 (2017): 159–177.

Kiti šaltiniai

32. Kolektyvinių sutarčių registras. Žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 10 d. <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka>.
33. „Subjects for collective bargaining. Factsheet No. 3“. International Labour Office (November 2015). Žiūrėta 2020 m. spalio 28 d. www.ilo.org/collectivebargaining, https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_436154/lang--en/index.htm.

CONTENT OF COLLECTIVE AGREEMENTS CONCLUDED IN LITHUANIA: LEGAL ASPECTS

Dr. Rytis Krasauskas* ¹⁰³

Summary

The article analyses randomly selected collective agreements of various levels, concluded in Lithuania in different sectors (private and public) and areas of activity, evaluates their content from a legal point of view and provides generalized insights of it. It emphasizes the importance of the normative conditions of collective agreements in ensuring the effective implementation of the method of collective bargaining regulation, and reveals the statutory regulation, which influences the promotion of collective bargaining. In the opinion of the author, the content of the National collective agreement

* Assoc. Prof. in Mykolas Romeris University.

indicates, that because of the current statutory regulation the Government of the Republic of Lithuania, as a party of the collective bargaining in national level, does not have a real power to negotiate the remuneration of public sector employees. The content of the branch collective agreements has a lot of informational clauses and declarative provisions. The analysis of the selected branch collective agreements reveals that the quality of social partnership in each separate sector differs. The content of the examined employer-level collective agreements revealed that they deal with issues regulating the main labor law institutes, contain many informational clauses, declarative provisions, but there are no vague clauses and obviously “fictitious” provisions, which were observed in the 2007. In order to strengthen social dialogue in the public sector in national level, the legislator is proposed to adjust the current statutory regulation on the determination of the basic amount of the official salary (salary) by establishing a rule according to which in case of successful collective negotiation there were no need to adopt a special act on the same issue.

Keywords: collective agreement, content of collective agreement, terms of collective agreement.