

**Socialinio dialogo  
plėtojimas  
savivaldybėse**

Vilnius, 2021



LIETUVOS SAVIVALDYBIŲ ASOCIACIJA



Parengė:

VšĮ „Kompetencijos tobulinimo institutas“, 2021 m., Vilnius.

Metodinė medžiaga parengta įgyvendinant projektą „*Socialinis dialogas ir kolektyvinės sutarytys Lietuvoje*“, finansuojamą Norvegijos finansinio mechanizmo lėšomis.

## TURINYS

Įvadas.....	4
I. Bendra informacija.....	5
1.1. Socialinio dialogo samprata.....	5
1.2. Socialinė partnerystė.....	5
1.3. Socialinės partnerystės šalys.....	6
1.4. Kolektyvinės sutartys.....	7
II. Kolektyvinių darbo santykių teisinio reguliavimo pagrindai.....	8
2.1. Teisiniai darbo santykiai.....	8
2.2. Darbo teisės subjektai.....	9
III. Socialinio dialogo procesas .....	11
3.1. Socialinio dialogo situacija Lietuvoje.....	11
3.2. Kolektyvinės sutartys Lietuvoje.....	13
IV. Lietuvos socialinių paslaugų sektoriaus charakteristika.....	14
V. Kolektyvinių sutarčių rengimo ypatumai socialinių paslaugų sektoriuje.....	15
Priedai.....	18
Naudoti šaltiniai.....	19

## IVADAS

Šios metodinės medžiagos paskirtis – padėti sparčiau plėtoti socialinį dialogą socialinių paslaugų sektoriuje savivaldybių lygmenyje. Socialinis dialogas apima įvairias darbdavių ir darbuotojų atstovų tarpusavio bendradarbiavimo formas. Šis bendradarbiavimas sudaro sąlygas spręsti su darbu susijusias problemas ar nesutarimus ir ieškoti abi puses tenkinančių kompromisų. Lietuvoje tai palyginti nauja darbdavių ir darbuotojų bendradarbiavimo forma, todėl dar nėra susiformavusių socialinio dialogo tradicijų – kalbėjimosi, klausymosi, susitarimo paieškos tradicijų, patirties, kaip ginti savo interesus.

Pastaraisiais metais mūsų šalyje šiam procesui skiriama vis daugiau dėmesio: pasirašomos nacionalinės, šakinės kolektyvinės sutartys, vyksta darbdavių ir darbuotojų diskusijos, deramasis dėl įvairių lengvatų ir pan.

Kolektyvinė sutartis yra viena iš darbo santykių reguliavimo formų. Ją pasitelkus ne tik išsprendžiami svarbūs darbo įstatymų nustatytų sąlygų taikymo klausimai, bet ir kuriamos naujos darbo teisinius santykius reguliuojančios teisės normos. Vystant socialinį dialogą svarbios ne tik kolektyvinės derybos bei kolektyvinės sutarties pasirašymas, bet ir vėlesnis kolektyvinės sutarties įgyvendinimas, apimantis kolektyvinės sutarties nuostatų praktinį taikymą bei kontrolę.

Nors Lietuvos įstatymai sudaro palankias sąlygas darbo santykių reguliavimui kolektyvinėmis sutartimis, tačiau praktika rodo, kad socialiniai partneriai savivaldybių lygmenyje nėra linkę aktyviai dalyvauti šiame procese.

2018 m. pasirašyta pirmoji Socialinių paslaugų šakos kolektyvinė sutartis, šis procesas vyksta ir toliau. Socialinių paslaugų srityje pasirašomos taip pat ir įstaigos lygmens kolektyvinės sutartys. Tačiau teritorinių kolektyvinių sutarčių socialinių paslaugų srityje iki šiol nėra.

Įvertindama svarbą į socialinį dialogą savivaldybių lygmenyje įtraukti ir savivaldybių administracijas, Lietuvos savivaldybių asociacija inicijavo Norvegijos Finansinio mechanizmo 2014- 2021 m. programos Social Dialogue – Decent work lėšomis finansuojamą projektą „Socialinis dialogas ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje“. Projektą įgyvendina LSA kartu su partneriais – Lietuvos valstybės tarnautojų, biudžetinių įstaigų ir viešųjų įstaigų darbuotojų profesine sąjunga, Norvegijos vietos ir regionų valdžios asociacija bei penkiomis pilotinėmis savivaldybėmis: Rokiškio, Trakų ir Utenos rajonų, Vilniaus miesto bei Marijampolės savivaldybėmis.

Projekto tikslas - stiprinti esamą socialinį dialogą ir jį toliau plėtoti į šį procesą įtraukiant savivaldybių administracijas ir inicijuojant socialinių paslaugų srityje teritorinių kolektyvinių sutarčių rengimą.

Socialinis dialogas turėtų tapti pagrindiniu būdu, kaip derinti darbdavių ir darbuotojų interesus ir ieškoti labiausiai priimtinių problemų sprendimo.

Metodinės medžiagos struktūra:

- I skyriuje trumpai pristatomas socialinio dialogo teorinis pagrindas, socialinės partnerystės esmė ir kolektyvinės sutartys.
- II skyriuje pateikiama kolektyvinių darbo santykių teisinio reguliavimo apžvalga, apibūdinami darbo teisės subjektai.
- III skyriuje analizuojama socialinio dialogo situacija Lietuvoje, aptariamas kolektyvinių derybų ir kolektyvinių darbo sutarčių pasirašymo procesas.
- IV skyriuje apibūdinama socialinių paslaugų sektoriaus specifika, šio sektoriaus darbuotojų profesinės veiklos ypatumai.
- V skyriuje aptariami LSA užsakymu atlikto tyrimo “Kolektyvinių sutarčių socialinių paslaugų srityje rengimo ir įgyvendinimo praktika savivaldybėse bei tobulinimo galimybės” rezultatai bei išvalgos.

## I. BENDRA INFORMACIJA

### 1.1. Socialinis dialogo samprata

Socialinis dialogas: kalba rodanti kelią iš krizės. Socialinis dialogas, socialinė partnerystė skamba dažnai, tačiau daugeliui tai atrodo tai įmantrūs žodžiai. Jų reikšmė didelė, tik esmė neaiški. Plačiąja prasme socialinį dialogą galima suprasti kaip nuolat vykstantį bendravimą ir bendradarbiavimą įvairiais lygiais tarp visuomenės narių, suinteresuotų jų grupių, tam tikrais atvejais – ir valstybės (savivaldybės) institucijų procesą, kurio tikslas – pasiekti susitarimus tam tikrose visuomenės gyvenimo srityse.

Socialinis dialogas – tai socialinių partnerių bendradarbiavimas. Jis gali vykti kaip trišalis procesas (oficialiai dalyvauja ir valdžios institucijos) arba kaip dvišalis darbuotojų ir darbdavių (arba profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų) procesas. Pagrindinis socialinio dialogo tikslas yra skatinti bendro sutarimo paieškas ir sprendimus bei pagrindinių suinteresuotų šalių dalyvavimą šiame procese. Nacionaliniu lygmeniu socialinis dialogas yra tinkama priemonė spręsti socialines ir ekonomines problemas, plėtoti aiškia viešąją politiką, siekti bendro ir skatinti socialinę bei ekonominę pažangą, užtikrinti socialinį saugumą.

Socialinis dialogas, kaip visuomenės reiškinys, glaudžiai susijęs su socialiniu teisingumu ir visuomenės narių pilietiškumu. Tuo tarpu siaurąja prasme socialiniu dialogu galima laikyti darbuotojų, darbdavių ir jų organizacijų, o tam tikrais atvejais ir valstybės ar savivaldybės institucijų tarpusavio santykių sistemą, kuria siekiama suderinti darbo santykių dalyvių interesus įvairiu lygmeniu (darbo rinkos), visuomeninių darbo teisinių santykių ir su jais susijusių srityje.

Dažniausiai pasitaikančios socialinio dialogo formos yra socialinė partnerystė, kolektyvinės derybos, keitimasis informacija, konsultacijos, susitarimų paieškos, įskaitant dvišalius ir trišalius susitarimus. Socialinio dialogo pagrindas yra aktyvūs darbdaviai, nepriklausomos profesinės sąjungos.

Informavimas ir konsultavimas yra pradinės socialinio dialogo pakopos ir formos. Informavimas suprantamas kaip informacijos teikimas darbuotojams bei jų atstovams jiems aktualiais klausimais. Konsultavimas reikštų tam tikrų diskusijų egzistavimą prieš priimant darbo ar įstaigos veiklos sprendimą. Darbdaviams privalu išklausyti kitos šalies nuomonės, pastabas ir pasiūlymus. Prieš diskutuojant svarbu sudaryti sąlygas neinformuotai šaliai gauti reikalingą medžiagą bei paruošti savo poziciją. Būtina atkreipti dėmesį į tai, jog konsultavimas reiškia pasikeitimą nuomonėmis, dialogo užmezgimą ir jo plėtojimą.

Lietuvoje, vadovaujantis Europos Sąjungos valstybių patirtimi, stengiamasi socialiniams partneriams suteikti kuo didesnę vaidmenį reguliuojant darbo santykius ir mažinti valstybės galimybę imperatyviai reguliuoti šiuos santykius.

Socialinio dialogo naudą demonstruoja skandinavų šalys tvirtindamos, kad tik derybinis kelias pats naudingiausias tiek darbuotojams, tiek ir darbdaviams siekiant visiems priimtino rezultato.

Socialinio dialogo pažangą Lietuvoje paskatintų visuotinis supratimas, kad tai naudinga abiem pusėms: darbuotojams, darbdaviams ir visuomenei bei valstybei, tačiau tai ne visada ir visus pavyksta įgyvendinti. Tačiau to galima pasiekti inicijuojant daugiašales viešas diskusijas ir labai svarbu, kad socialinio dialogo samprata pagaliau priartėtų prie kiekvieno žmogaus asmeniškai ir individualiai.

### 1.2. Socialinė partnerystė

Sąvokos „socialinis dialogas“ ir „socialinė partnerystė“ Lietuvoje galima laikyti sinonimais. Šiuolaikinėje ekonominėje ir socialinėje politikoje partnerystė yra svarbus demokratinės visuomenės veiksnys, užtikrinantis socialinių partnerių santykių savireguliaciją bei konkrečių susitarimų pasiekimo galimybę. Terminas „socialinė partnerystė“ reiškia konsultacijas ir bendradarbiavimą tarp samdomų

darbuotojų (profesinių sąjungų) ir darbdavių (jų organizacijų) įvairiais lygmenimis, siekiant nustatyti abipusiškai priimtinas darbo ir darbo užmokesčio sąlygas.

Pačia plačiausia prasme „socialinė partnerystė“ reiškia atstovaujančiųjų darbuotojų ir darbdavių organizacijų bendradarbiavimo sistemą, siekiant įtvirtinti socialinę taiką, kuri paremta priešingų šalių interesų derinimu, juos gerbiant ir atsisakant prievartinio tikslų įgyvendinimo. Socialinė partnerystė gali būti veiksminga tik tada, kai yra paisoma lygiateisiškumo principo. Socialiniai partneriai turi būti atstovaujami lygiais pagrindais. Bet tai nereiškia, kad darbdaviai ir darbuotojai turi būti atstovaujami vienodo skaičiaus atstovų. Atstovavimas lygiais pagrindais reiškia, kad tiek darbdavių, tiek darbuotojų atstovų išsakyta nuomonė turi turėti tokią pačią reikšmę. Kiekviena šalis turi turėti galimybę pareikšti savo nuomonę bei ginti savo interesus, siekti optimaliausio kompromiso.

Geranoriškumo principas reikalauja, kad socialinėse derybose darbdaviai ir profesinės sąjungos derėtųsi sąžiningai ir stengtųsi pasiekti susitarimų. Sąžiningos derybos yra būtinos, nes tik tuomet gali užsimegztį pasitikėjimu pagrįstas ryšys. Vadovaujantis tokiais principais, galima priimti abi šalis tenkinančius įsipareigojimus, užtikrinti jų sėkmingą įvykdymą pagal nustatytas darbo teisės normas, Lietuvos Respublikos tarptautines sutartis ir žmogaus teisių standartus.

Socialinė partnerystė nėra savitikslių. Pirmiausia ji yra instrumentas, kurio pagalba, darbdavio ir profesinių sąjungų dialogo metu įmanoma iš galimybių įvairovės pasirinkti tas sąlygas, kurios labiausiai naudingos ekonominiu ir socialiniu požiūriais. Kuo daugiau pastangų turi būti sutelkta į kolektyvinių derybų skatinimą įvairiais lygmenimis bei socialinę partnerystę įvairiomis formomis.

Socialinė partnerystė įmanoma mažinant nepasitikėjimą, ieškant kompromisų visais derybiniais klausimais. Nepasitikėjimą mažina atviras dalijimasis informacija ir sėkmingos derybų patirtys.

Pagarba teisėtiems savitarpio interesams negali būti išreikalauta įstatymu, bet gali būti pasiekta savanoriškomis ir nuolatinėmis abiejų šalių pastangomis, užtikrinant šalių lygiateisiškumą bei puoselėjant geranoriškumą.

### 1.3. Socialinės partnerystės šalys

Tobulinant darbo santykių reguliavimą Lietuvoje pereinama nuo griežtai centralizuoto darbo santykių reguliavimo modelio prie sutartinio šių santykių reguliavimo. Vykstant šiam procesui ir imta vartoti sąvoką – socialiniai partneriai. Socialinės partnerystės šalys – tai darbuotojai ir darbdavių atstovai, derinantys tarpusavio pozicijas svarbiais darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais. Darbuotojų atstovai, tai profesinė sąjunga, darbo taryba ir darbuotojų patikėtinis. Darbdavių atstovai – darbdaviai atstovaujantys socialinėje partnerystėje darbdavio lygmeniu ir darbdaviai atstovaujantys socialinėje partnerystėje šakos, teritoriniu ir nacionaliniu lygmeniu. Socialinė partnerystė gali būti vykdoma:

- nacionaliniu;
- šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu);
- teritoriniu (savivaldybės, apskrities);
- darbdavio;
- darbovietės.

Lietuvoje socialinė partnerystė įgyvendinama sudarant dvišales, trišales tarybas, inicijuojant, vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis, vykdant informavimo ir konsultavimo procedūras ir dalyvavimu darbdavio juridinio asmens valdyme.

1995 m. gegužės 5 d. buvo įsteigta Lietuvos Respublikos trišalė taryba, aukščiausio lygmens socialinio dialogo institucija Lietuvoje, kuri siekia spręsti socialines, ekonomines ir darbo problemas. LR trišalę tarybą 4 metų kandencijai sudaro 21 narys, po 7 lygiateisius atstovus iš profesinių sąjungų organizacijų, darbdavių organizacijų ir Vyriausybės.

Šiuo metu prie trišalės tarybos veikia keturios komisijos:

- Darbo santykių komisija;
- Darbo užmokesčio politikos komisija;
- Valstybės tarnautojų dvišalė komisija;
- Socialinių partnerių kompetencijų ugdymo dvišalė komisija.

Be keturių komisijų veikia ir du komitetai – Švietimo ir Kultūros. Tarpusavio susitarimais trišalė taryba Seimui ir Vyriausybei pataria socialinės, ekonominės ir darbo politikos klausimais. Kiekvienais metais trišalėje taryboje svarstomas darbuotojams aktualus klausimas dėl minimalios mėnesinės algos.

Europos Sąjungoje socialinė partnerystė ir dialogas yra vieni svarbiausių demokratijos principų, Europos socialinio modelio pagrindas bei neatskiriama politikos dalis. Europos socialiniai partneriai seniai įsitikino, jog tik veikiant kartu per konstruktyvų dialogą galima pasiekti daugiausia naudos dirbantiesiems, verslui ir valstybei. Susitarti visada galima. Reikia tik noro, kantrybės, pakantumo kitai nuomonei, kompromisų ir derybinių įgūdžių.

#### 1.4. Kolektyvinės sutartys

Kolektyvinė sutartis – darbo teisės normas, šalių tarpusavio teises, pareigas ir atsakomybę nustatantis rašytinis susitarimas, kurį sudaro profesinės sąjungos, darbdaviai ir jų organizacijos. Kolektyvinės sutarties sudarymo procesas susideda iš kelių etapų: 1) kolektyvinių derybų vedimas; 2) kolektyvinės sutarties pasirašymas. Kolektyvinės derybos yra pirmasis žingsnis, jei siekiama pasirašyti kolektyvinę sutartį. Pasirašant kolektyvinę sutartį, svarbu atkreipti dėmesį į jos turinį. Paprastai kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas. Kolektyvinė sutartis gali gerinti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta Darbo kodekse ar kitose darbo teisės normose.

Skiriamos šios kolektyvinių sutarčių rūšys: Nacionalinė (tarpšakinė) kolektyvinė sutartis;

- Teritorinė kolektyvinė sutartis.
- Šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinė sutartis.
- Darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis.
- Darbovietės lygmens kolektyvinė sutartis – nacionalinės, šakos ar darbdavio lygmens sutarties nustatytais atvejais.

Kolektyvinė sutartis yra dvišalė. Nacionalinės (tarpšakinės) kolektyvinės sutarties šalimis yra viena ar kelios nacionalinės profesinių sąjungų organizacijos, iš vienos pusės, ir viena ar kelios nacionalinės darbdavių organizacijos, iš kitos pusės.

Teritorinės kolektyvinės sutarties šalimis yra toje teritorijoje veikiančios viena ar kelios profesinių sąjungų organizacijos, iš vienos pusės, ir viena ar kelios darbdavių organizacijos, iš kitos pusės.

Šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinės sutarties šalimis yra viena ar kelios šakos profesinių sąjungų organizacijos, iš vienos pusės, ir viena ar kelios atitinkamos šakos darbdavių organizacijos, iš kitos pusės. Šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinė sutartis gali būti apribota tam tikra teritorija.

Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties šalys yra profesinė sąjunga, veikianti darbdavio lygmeniu, ir darbdavys.

Jeigu įmonėje veikia kelios profesinės sąjungos, įmonės kolektyvinę sutartį gali sudaryti jungtinė profesinių sąjungų atstovybė ir darbdavys.

***Nacionalinėje (tarpšakinėje), teritorinėje ar šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti:*** kelių ar vienos kurios šakos ar teritorijos darbdavių darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo; darbo normų ir kitus su darbo užmokesčio susijusius klausimus, darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus; darbuotojų užimtumo, profesinio mokymo, perkvalifikavimo; socialinės partnerystės rėmimo priemones, padedančias išvengti kolektyvinių darbo ginčų; kitas šalims svarbias darbo,

socialines ir ekonomines sąlygas; kolektyvinės sutarties keitimo, pildymo tvarką, galiojimo terminą, vykdymo kontrolės sistemą ir tvarką, kitus organizacinius klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu.

*Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti:* darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo sąlygas; darbo užmokesčio sąlygas; darbo ir poilsio laiko sąlygas; darbuotojų saugos ir sveikatos priemones; šalių tarpusavio informavimo sąlygas; informavimo, konsultavimo ir kitokio darbuotojų atstovų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus teisių įgyvendinimo tvarką, nemažinant įstatyme nustatytų darbo tarybos įgaliojimų; kitas šalims svarbias darbo, ekonomines ir socialines sąlygas; kolektyvinės sutarties vykdymo tvarką; kolektyvinės sutarties keitimo, pildymo tvarką, galiojimo terminą, vykdymo kontrolės sistemą ir tvarką, kitus organizacinius klausimus, susijusius su kolektyvinės sutarties sudarymu ir vykdymu.

Kolektyvinė sutartis gali gerinti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta LR darbo kodekse, ar kitose darbo kodekso normose.

Daugiausia kolektyvinių sutarčių sudaroma viešajame sektoriuje 71%, privačiame – 29 %. Daugiausia kolektyvinių sutarčių pasirašyta švietimo ir mokymosi įstaigose, transporto, socialinio darbo ir globos, sveikatos priežiūros organizacijose. Lietuvoje kolektyvinių sutarčių aprėpties mastas vis dar išlieka mažas, tai yra apie 17-20%.

Organizacijose ar įstaigose, kuriose yra sudarytos kolektyvinės sutartys, darbuotojai visada yra saugesni, nes sustiprinamos socialinės garantijos, užtikrinamas darbo teisių gynimas, subalansuojamas darbo ir poilsio laikas, yra galimybė gauti didesnę atlyginimą. Nors kolektyvinės sutarties nuostatos dažnai taikomos ir kitiems darbuotojams, profesinių sąjungų nariai, dirbantys toje įmonėje ar įstaigoje, gali gauti papildomų socialinių garantijų.

## **II. KOLEKTYVINIŲ DARBO SANTYKIŲ REGULIAVIMO PAGRINDAI.**

### **2.1. Teisiniai darbo santykiai**

Darbas yra viena svarbiausių ekonominių ir socialinių garantijų. Kiekvienos šiuolaikinės valstybės tikslas darbo teisės srityje – nustatyti ir efektyviai taikyti tokias teisės normas, kurios užtikrintų darbuotojų saugumą, teisę į poilsį, laisvalaikį, atostogas, teisingą apmokėjimą, apibrėžtų darbuotojo ir darbdavio pareigas bei teises.

Lietuvai atkūrus nepriklausomybę buvo reformuojama jos teisinė sistema, darbo santykiai. Reikėjo sukurti ir įdiegti naujas teisės normas, atsižvelgiantį šalyje vykstančius socialinius, ekonominius pokyčius. Nauji darbo teisiniai santykiai buvo keičiami laikantis nepriklausomos valstybės Konstitucijos dvasios ir rinkos ekonomikos keliamų uždavinių bei tikslų. Esant tokiai socialinei, ekonominei ir teisinei realybei darbo teisėje reikėjo keisti valstybinio darbo santykių reglamentavimo mastus ir diegti sutartinio šių santykių reguliavimo modelį, egzistuojantį Vakarų valstybėse.

Šiuolaikinėje visuomenėje teisiniai darbo santykiai yra sudėtingi ir įvairialypiai. Jie atitinka tiek egzistuojančią rinkos ekonomikos situaciją, tiek bendrus visuomenės gyvenimo dėsningumus. Net patys menkiausi socialinio ar ekonominio gyvenimo pokyčiai pirmiausia atsispindi darbo santykių srityje ir neišvengiamai lemia šių santykių dalyvių nesutarimus, prieštaravimus ir konfliktus.

Pastaraisiais metais Europos šalyse tebeieškoma tinkamų modelių darbo santykių srityje, kurie leistų spręsti tiek problemas susijusias su įmonių konkurencingumo palaikymu, tiek su darbuotojų socialine gerove. Vienas iš šiuo metu dažniausiai minimų modelių yra socialinės partnerystės reiškinys, kuriuo turėtų būti patenkintos abi darbo santykių pusės – darbdaviai ir darbuotojai, greitai ir efektyviai persiorientuojantys prie naujovių diegimo sukuriant daugiau naujų darbo vietų nei išsaugojant senas. Šis modelis sėkmingai



taikomas ir tampa vis populiariesniu demokratinėse valstybėse. Todėl tikslinga analizuoti ne tik kolektyvinius darbo santykius bet ir valstybės pareigą užtikrinti laisvas kolektyvines derybas.

Darbo ir glaudžiai su jais susijusių visuomeninių santykių reguliavimas teisės normomis yra vienas svarbiausių instrumentų, kuriuo valstybė vykdo reformas darbo santykių srityje. Teisinių darbo santykių atsiradimo pagrindas yra darbo sutartis, kuria vienas subjektas – darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas pakludamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys – suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygta darbo užmokestį atsižvelgiant į darbuotojo kvalifikaciją, darbo sudėtingumą, kiekį ir kokybę, darbdavio veiklos rezultatus, darbo paklausą ir pasiūlą darbo rinkoje bei užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. Teisiniai darbo santykiai turi šiuos ypatumus: a) jų pagrindu darbuotojai įtraukiami į darbo kolektyvą ir tampa konkrečios organizacijos, įmonės darbuotojais; b) šių santykių objektas yra tam tikra darbuotojo darbo veikla, apibūdinama specialybe, kvalifikacija ar pareigomis; c) jų subjektų elgesys reglamentuojamas įstatymais, kitais norminiais teisės aktais ir tos organizacijos, įmonės vidaus darbo tvarka, kuriai jie privalo paklusti.

Šalių darbo santykių egzistavimo klausimas turi būti sprendžiamas remiantis faktiniais duomenimis, dėl ko šalys iš tikrųjų buvo susitarusios ir kaip jos vykdė sutartinius įsipareigojimus, o ne vien tik atsižvelgiant į tarp šalių sudarytai sutarčiai suteiktą pavadinimą ir sutarties formą.

## **2.2. Darbo teisės subjektai**

Darbo teisės subjektai – tai jos reguliuojamų visuomeninių teisinių santykių dalyviai. Jie vienas kito atžvilgiu turi įstatymų ginamas teises ir pareigas. Darbo teisės subjektai yra darbuotojas, darbdavys ir darbuotojų kolektyvas. Darbuotojas – kaip darbo jėgos savininkas, o darbdavys – kaip gamybos įrankių, priemonių ir kapitalo savininkas. Asmuo, tapdamas darbo teisinio santykio dalyviu, įgauna specifinį teisinį statusą – teampa darbuotoju. Tarp darbo teisinio santykio ir darbo sutarties egzistuoja tiesioginis ryšys. Jis pasireiškia tuo: 1) kad darbo sutartis yra pagrindas atsirasti teisiniam darbo darbuotojo ir darbdavio santykiui; 2) teisinis darbo santykis egzistuoja tiek, kiek laiko galioja darbo sutartis; 3) darbo sutartis individualizuoja darbuotojo (kaip darbo teisinio santykio subjekto) darbo vietą ir darbo funkciją; 4) individualizuoja kitas konkrečias darbo teisinio santykio sąlygas užtikrinant, kad individualizavimo metu nebūtų pabloginta teisinė darbuotojo padėtis palyginti su įstatymų nustatyta padėtimi, o numatytų tik palankesnes darbuotojui sąlygas. Darbdavio (ir juridinio, ir fizinio asmens), kaip darbo teisės subjekto, būdingi bruožai: 1) teisė priimti į darbą, paskirstyti darbo funkcijas ir atleisti iš darbo darbuotojus; 2) teisė organizuoti ir valdyti veiklą, tobulinti gamybos ir darbo organizavimą; 3) atsakomybė pagal prievoles, kylančias iš darbo teisinių santykių; 4) galimybė dalyvauti savarankiškai teisiniuose santykiuose nepriklausomai nuo kitų subjektų; 5) pareiga atlyginti darbuotojams už darbą bei sumokėti įstatymų nustatyto dydžio mokesčius ir vykdyti kitas prievoles savo lėšomis. Darbdaviui – juridiniam asmeniui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas esant ir kolektyviniams, ir individualiems darbo santykiams. Darbdaviams įmonėse pagal įstatymą arba įgaliojimus gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija).

Rinkos ekonomika lėmė darbo teisės metodų kaitą, kuri reikalauja atsižvelgti į visų darbo teisės subjektų interesus ir sudaro galimybę darbuotojams ir darbdaviams bei jų organizacijoms aktyviau dalyvauti nustatant darbo sąlygas ir derinant tarpusavio santykius socialinės partnerystės, įgavusios kolektyvinių darbo santykių pobūdį, pagrindu. Socialinės partnerystės subjektų – darbuotojų atstovų (jų organizacijų) ir darbdavių (jų organizacijų) – interesų derinimas vedant kolektyvines derybas, sprendžiant darbo ginčus, plėtojant konsultavimąsi ir informavimą jiems aktualiais klausimais ir kt. įteisinti Darbo kodekse.

Ypač svarbu pabrėžti kolektyvinių darbo santykių subjektų – profesinių sąjungų – teisinę padėtį atstovaujant darbuotojams ir darbdavių atstovų asociacijų steigimo pagrindus bei teisinę padėtį. Darbuotojų

interesų atstovavimo funkcija suteikta profesinėms sąjungoms. Jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos, darbuotojų kolektyvo susirinkimas gali perduoti jų atstovavimo ir gynimo funkcijas atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Jeigu tai nebuvo padaryta, darbuotojams gali atstovauti darbo taryba, išrinkta slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime.

Jei įmonėje veikia ir profesinė sąjunga, ir darbo taryba, įmonės kolektyvinę sutartį ir kitas darbuotojų atstovų funkcijas atlikti turi teisę jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė. Jei nepavyksta susitarti dėl jungtinės atstovybės sudarymo, sprendimą dėl atstovavimo priima darbuotojų kolektyvo susirinkimas (konferencija). Darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas esant ir kolektyviniams, ir individualiems darbo santykiams. Tačiau aukštesniu nei įmonė, įstaiga ar organizacija lygmeniu darbdaviams atstovauja jų organizacijos – asociacijos, konfederacijos ir pan. Lietuva yra ratifikavusi TDO konvencijas, kurios įpareigoja valstybę užtikrinti socialinės partnerystės sistemos egzistavimą ir ją skatinti.

Teisiškai reguliuojant darbo santykius vis didesnę reikšmę įgyja socialinių partnerių – darbuotojų ir darbdavių atstovų – sudaromos kolektyvinės sutartys. Kolektyvinės sutarties juridinė (teisinė) prigimtis dvejopa. Kolektyvinę sutartį galima apibūdinti kaip norminį susitarimą, sudaromą tarp darbuotojų ir darbdavio (darbdavių), priimamą sutartiniu būdu, kurio turinį sudaro teisės normos. Kolektyvinė sutartis, kaip sutartinis aktas, priimama įgyvendinant teisę į kolektyvines derybas, remiantis šalių savanoriškumo, savarankiškumo, lygiateisiškumo, geranoriškumo, pagarbos teisėtiems savitarpio interesams, realaus įsipareigojimų vykdymo principais. Kolektyvinių sutarčių normatyvinėmis sąlygomis nustatomos vietinės teisės normos. Kolektyvinių sutarčių teisės normos papildo valstybinį reguliavimą, konkretinant įstatymo leidėjo valią, įvykdant imperatyvius nurodymus į kolektyvines sutartis įtraukti vienas ar kitas sąlygas, nustatant papildomas, palyginti su galiojančių įstatymų įtvirtintomis lengvatomis ir privilegijomis, garantijas. Kolektyvinių darbo santykių subjektai, nustatydami kolektyvinės sutarties turinio normines sąlygas, tampa teisėkūros subjektais. Šiame procese svarbiausias yra kolektyvinių derybų etapas. Tai demokratinė procedūra, kurios metu suderinami darbuotojų ir darbdavio (-ių) interesai, sumažinama socialinė įtampa. Darbo kodekse nenumatytas detalus kolektyvinių derybų proceso reglamentavimas.

Vienas iš teisės į kolektyvinį reguliavimą elementų – teisė savarankiškai nustatyti kolektyvinės sutarties turinį. Kolektyvinės sutarties, kaip norminio akto, turinio pagrindas – teisės normos, nustatančios kolektyvinių darbo santykių subjektų subjektines teises ir pareigas, kolektyvinės sutarties vykdymo tvarką bei atsakomybę. Kolektyvinės sutarties šalys nustato darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių aktų arba kurios jiems neprieštarauja ir neblogina darbuotojų padėties.

Įmonės kolektyvinė sutartis – vietinis norminis aktas, kurio teisės normos taikomos visiems įmonės darbuotojams. Kolektyvinės sutarties galiojimo trukmė gali būti nustatoma apibrėžiant jos galiojimo terminą arba įvykį, pvz., naujos sutarties sudarymą. Tai sprendžia kolektyvinės sutarties šalys. Darbo kodekse įteisinta galimybė nutraukti kolektyvinę sutartį. Nutraukimo atveju tvarkos nustatymas išskirtinai priklauso kolektyvinės sutarties šalių kompetencijai. Papildomų teisių ir garantijų darbuotojams teikimas priklauso ne tik nuo profesinės sąjungos organizacijos aktyvumo ar kolektyvinių derybų su darbdaviu rezultatų, bet ir nuo įmonės finansinės veiklos rezultatų.

Lietuvoje keičiasi ne tik darbdavių požiūris į darbuotojus, bet ir darbuotojų į darbdavius. Žmonės kur kas drąsiau ieško geresnių darbo sąlygų, nebijo ginti savo teisių, vyksta kolektyvinės derybos.

### III. SOCIALINIO DIALOGO PROCESAS

#### 3.1. Socialinio dialogo situacija Lietuvoje

Socialinio dialogo stiprinimas vykdant konkrečias priemones Lietuvoje buvo pradėtas vykdyti pasiruošimo stoti į ES laikotarpyje. Vienas iš tokių pavyzdžių didinti kolektyvinių derybų padengimo lygį buvo 2007-2013 metais Lietuvoje įgyvendinta „Socialinio dialogo stiprinimo“ programa. Įgyvendinant šią programą buvo įgyvendintos įvairios socialinių partnerių gebėjimų stiprinimo priemonės, ko rezultate buvo pasirašytos naujos kolektyvinės sutartys įstaigų, regiono ir šakos lygmenyse. Tačiau iki šiol socialinis dialogas Lietuvoje yra gana silpnas.

Socialinio dialogo sėkmei svarbi sąlyga yra abiejų šalių motyvacija derėtis. Socialinis dialogas negali vystytis ar vykti, jei viena pusė to nenori, nėra motyvuota. Lietuvoje darbdaviai niekada neturėjo to, ką galima pavadinti priverstine motyvacija, kylančia iš stiprių profesinių sąjungų ar valstybės. Tokia motyvacija sukūrė stiprų socialinį dialogą Vakaruose XIX a. pabaigoje-XX a. pradžioje. Todėl ilgą laiką darbdaviai turėjo mažesnę motyvaciją įsitraukti į socialinį dialogą, ypač aukštesniu nei įmonės lygiu. Iš kitos pusės, trūksta ir aiškumo, kodėl socialinis dialogas reikalingas darbdaviams. Praktikoje stiprinant socialinį dialogą dažniausiai akcentuojama nauda darbuotojams, tačiau socialinio dialogo reikalingumas darbdaviams dažnai lieka neaiškus.

Nacionaliniame lygmenyje makroekonominio stabilumo ekonominė politika dažnai turėjo didesnę prioritetą už socialinę politiką. Nors naujosios ES narės įgyvendino „kietąsias“ ES socialines direktyvas, pavyzdžiui, darbuotojų konsultavimo ir informavimo ar darbo laiko, tačiau daugelis jų liko tik formaliu reguliavimu, nuo kurio kasdienės praktikos gerokai nutolsta. Socialinis dialogas yra kolektyvinėmis derybomis paremtas darbdavių ir darbuotojų tarpusavio santykių reguliavimas. Profesinių sąjungų narystė žymiai neišsiplėtė, kas nepadėjo darbuotojų interesų kolektyviniam atstovavimui.

Lietuvos Respublikos finansų ministerijos užsakymu 2020 m. atlikto Socialinio dialogo kokybės ir plėtros atliktas vertinimo rezultatai rodo, kad socialinis dialogas Lietuvoje vis dar vykdomas gana vangiai. Vertinimo rezultatai rodo, kad kolektyvinių sutarčių skaičius ir aprėpties mastas Lietuvoje yra vienas žemiausių visoje ES, jis siekia apie 15-20 proc., kai Danijoje ir Olandijoje kolektyvinių sutarčių apimtus svyruoja tarp 75 ir 95 proc., Slovėnijoje - 70 proc., Slovakijoje – siekia 35 proc.. Tarp priežasčių, kodėl darbovietėse neplėtojamos kolektyvinės sutartys, išskiriamas darbuotojų iniciatyvos ir žinių trūkumas, konflikto su darbdaviu vengimas. Darbdaviai nėra motyvuoti pasirašyti kolektyvinės sutarties, nes vengia administracinės naštos ir darbuotojų tarpusavio susiskaldymo bei abejoja sutarties naudingumu įmonės konkurencingumui. Galiausiai, kolektyvinės sutartys laikomos neaktualiomis, jei darbovietėje vyrauja geri darbo santykiai, arba yra per mažas skaičius darbuotojų.

Atlikta analizė parodė, kad didžioji darbuotojų dalis yra reguliariai informuojami įvairiais su darbu susijusiais klausimais, tačiau konsultavimas bei įtraukimas į darbovietėje priimamų sprendimų priėmimą nėra toks dažnas. Darbuotojai yra dažniausiai informuojami bei konsultuojami tiesiogiai su darbo atlikimu susijusiais klausimais. Bendrai, informavimo ir konsultavimo veiklų reguliarumas ir kokybė didžiąja dalimi priklauso nuo įmonės ar įstaigos vadovo bei vidinės organizacijos kultūros. Informavimas ir konsultavimas dažnai vyksta vertinant darbo sąlygų aspektus, todėl galima daryti išvadą, kad kokybiškesnis socialinis dialogas galėtų prisidėti gerinant darbo sąlygas.

Vertinimas parodė, kad ženkli dalis darbuotojų teigė esantys nepatenkinti dėl savo gaunamo atlyginimo ir karjeros galimybių, jautė baimę prarasti darbą. Geriausiai vertinti darbo sąlygų aspektai – darbo sauga, darbo ir poilsio režimas ir socialinės garantijos.

Lietuvoje socialinio dialogo būklė viešajame sektoriuje, be kelių išimčių, yra geresnė nei privačiame (Blažienė ir Miežienė, 2019). Būtent viešajame sektoriuje 2017–2018 m. buvo pasirašytos kelios kolektyvinės sutartys, galiojančios švietimo, sveikatos ir socialinių paslaugų darbuotojams.

Tačiau viešame sektoriuje, kur kolektyvinių sutarčių aprėptis yra reikšmingai didesnė nei privačiame sektoriuje, darbo sąlygos yra vertinamos prasčiau nei privačiame sektoriuje. Vertinant visos Lietuvos mastu, pastebėta, kad kas ketvirtas darbuotojas yra linkęs manyti, jog į jo nuomonę nėra atsižvelgiama. Esama ryškių kontrastų ne tik tarp skirtingų ūkio šakų, bet ir ūkio šakose veikiančių segmentų. Geriausiai socialinis dialogas ir jo poveikis vertintas finansų ir draudimo veiklą vykdančiose įmonėse, o prasčiausiai viešojo valdymo ir gynybos srityje.

Teritorinio lygmens socialinis dialogas yra menkai išvystytas – kolektyvinės sutartys pasirašomos retai, o teritorinės darbo ir socialinių reikalų tarybos veikia vos kas penktoje savivaldybėje. Socialinio dialogo mastas ir kokybė didžiuosiuose miestuose reikšmingai nesiskiria nuo likusios Lietuvos. Pasitikėjimo stoka išlieka vienu iš barjerų socialinio dialogo vystymui šalies mastu. Kaip rodo „Eurofound“ atliktos apklausos rezultatai, tiek darbuotojai, tiek darbdaviai vienas kitu pasitiki „vidutiniškai“. Pasitikėjimo esama, tačiau jis nėra stiprus ar juo labiau pakankamas norint užtikrinti socialinio dialogo kokybę. Darbdaviai darbuotojais pasitiki labiau nei pastarieji darbdaviais.

Svarbus ir neformalus socialinis dialogas. Lietuvoje socialiniai partneriai dažniausiai apsiriboja formaliu trišaliu bendradarbiavimu, kuris neleidžia pasiekti ryškaus poveikio. Pernelyg struktūruotos procedūros bei neformalių diskusijų trūkumas lemia tai, kad svarbūs klausimai kartais ne tik nėra pakankamai apsvarstomi, bet gali būti net neiškeliami formalių diskusijų metu. Neformalaus dialogo mastas Lietuvoje vis dar išlieka nedidelis. Kaip parodė vertinimo metu vykdytos apklausos rezultatai, neformalios diskusijos ar pasitarimai darbo klausimais reguliariai vyksta vos daugiau nei pusėje visų darbuotojų (57 proc.), o net ketvirtadalyje darbuotojų (25 proc.) tokie pasitarimai visai nevyksta arba vyksta retai.

Lietuvoje yra teigiamų pokyčių socialinio dialogo srityje, tačiau, siekiant ryškesnio socialinio dialogo poveikio, svarbu skirti daugiau dėmesio efektyviam socialinių partnerių bei darbuotojų atstovų įgalinimui. Valstybėse, kuriose yra socialinio dialogo tradicija, socialinių partnerių organizacijos išlieka stiprios. Nepaisant narių mažėjimo daugumoje ES valstybių, šios organizacijos yra nuolat stiprinamos. Pvz. 2019 m. Danijoje susijungė dvi pagrindinės profesinių sąjungų organizacijos, o Slovėnijoje daug dėmesio buvo skiriama tiek darbdaviams, tiek darbuotojams atstovaujančių organizacijų gebėjimų stiprinimui.

Lietuvoje stiprinamas nacionalinio lygmens socialinis dialogas, tačiau socialinių partnerių organizacijos vis dar nėra pakankamai įgalintos veikti kitu nei nacionaliniu lygmeniu. Kitose ES valstybėse socialiniai partneriai nuolat įtraukiami į įvairių, su šalies ekonomine ir socialine politika susijusių sprendimų priėmimo procesą. Ilgesnę socialinio dialogo tradiciją turinčiose valstybėse socialiniai partneriai yra reguliariai kviečiami svarstyti ir teikti rekomendacijas didelei daliai įstatymų projektų. Lietuvoje darbuotojų ir darbdavių atstovavimo mastas yra vienas žemiausių ES. 2019 m. profesinėms sąjungoms priklausė 89,6 tūkst. narių, tai sudarė vos 7,1 proc. visų Lietuvos darbuotojų. Mažas narių skaičius lemia ribotą darbuotojų atstovavimą. Dažna vangaus socialinio dialogo priežastimi laikoma ir darbdavių, darbuotojų bei jų atstovų žinių ir įgūdžių stoka. Aktualiu iššūkiu išlieka geranoriškumo ir darbuotojų bei darbdavių valios trūkumas priisiimti išipareigojimus, pasitikėjimo stoka.

Siekiant plėtoti socialinį dialogą, siūloma: labiau informuoti darbdavius apie socialinio dialogo, įskaitant ir kolektyvinių sutarčių, ekonominę naudą (pvz., pasitelkiant Lietuvos įmonių gerosios praktikos pavyzdžius; skatinti gerosios praktikos sklaidą, pateikiant pavyzdžius, kuomet socialinio dialogo pagalba buvo išspręsta konkreti darbovietės problema; demonstruoti, kokios socialinio dialogo priemonės Lietuvoje išties veikia ir gali turėti teigiamą poveikį; planuoti konsultacinio pobūdžio mokymus, įvairių situacijų ir kylančių neaiškių klausimų aptarimus. Svarbu ieškoti veiksmingų būdų, kaip gerinti darbuotojų ir darbdavių atstovavimą ir didinti kolektyvinių sutarčių aprėptį Lietuvoje. Kad tai įmanoma padaryti, rodo Prancūzijos patirtis, kur profsąjungoms priklauso tik 7,7 proc. dirbančiųjų, o kolektyvinės sutartys apima 90 proc. darbuotojų. Būtina skatinti darbo tarybų plėtrą, darbuotojų įtraukimą į įstaigų/įmonių valdymą, šakinius susitarimus, kolektyvinių susitarimų praplėtimo galimybes ir kitas priemones. Socialinis dialogas pasiekia ne tik kiekvieną asmenį individualiai, bet apima ir visos valstybės tikslus ir interesus.

### 3.2. Kolektyvinės sutartys Lietuvoje

Kolektyvinės derybos sudaro galimybes atsirasti kolektyviniams susitarimams, t.y. socialinio bendravimo rezultatas. Pirmoji Nacionalinė kolektyvinė sutartis buvo pasirašyta 2018 m., o 2021 m. pasirašyta jau ketvirtoji kolektyvinė sutartis. Su kiekvienais metais profesinėms sąjungoms pavyksta susiderėti vis daugiau darbo, ekonominių ir socialinių garantijų tiek profesinės sąjungos nariams, tiek ir neasocijuotiems darbuotojams.

2021 m. spalio 22 d. Lietuvos Vyriausybės įgaliota Socialinės apsaugos ir darbo ministrė Monika Navickienė bei keturių profesinių sąjungų organizacijų atstovai pasirašė Nacionalinę kolektyvinę sutartį 2022 metams. Šalys susitarė padidinti pareiginės algos bazinį dydį visiems viešojo sektoriaus tarnautojams, darbuotojams ir pareigūnams iki 181 euro, užtikrinti geresnes sąlygas mokymuisi ir saviugdai, šių darbuotojų teisę į saugias ir sveikas darbo sąlygas: skatinti įstaigas dirbti be psichologinio smurto, priekabiavimo darbe, numatyti tinkamas priemones ir skirti pakankamą finansavimą psichologinio smurto darbe prevencijai.

Nacionaline kolektyvine sutartimi Vyriausybė įsipareigojo pareiginės algos bazinį dydį kitais metais kilstelti 4 eurais, t. y. iki 181 euro. Šis dydis taikomas apskaičiuojant darbo užmokestį valstybės tarnautojams, valstybės pareigūnams, kariams, valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojams, politikams ir teisėjams. Pareiginės algos bazinio dydžio didinimas palies apie 200 tūkst. viešojo sektoriaus darbuotojų, tarnautojų bei pareigūnų. Taip pat sutarta didinti minimalių koeficientų ribas biudžetinių įstaigų darbuotojams, valstybės tarnautojams, statutiniams pareigūnams. Numatytos papildomos socialinės garantijos sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų nariams. Profesinių sąjungų nariai kitais metais galės išeiti 2 darbo dienomis ilgesnių kasmetinių atostogų saviugdai. Profesinės sąjungos nariams, kurie mokosi pagal formaliojo švietimo programas arba dalyvauja neformaliojo suaugusiųjų švietimo programose, galės būti suteikiamos iki 10 darbo dienų mokymosi atostogos, mokant jiems vidutinį darbuotojo darbo užmokestį arba iki 20 darbo dienų mokant 50 proc. nuo vidutinio darbuotojo atlyginimo. Vietoj mokymosi atostogų profesinės sąjungos narys galės pasirinkti iki 5 dienų sveikatai gerinti, mokant už jas jo vidutinį darbo užmokestį. Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje suderėtomis papildomomis socialinėmis garantijomis 2022 metais galės pasinaudoti 38342 profesinių sąjungų nariai (sutartis pridedama. 2. Priedas ).



Lietuvoje pasirašyta 12 šakos kolektyvinių sutarčių, 4 teritorinės ir daugiausia - 321 darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis. Kaip buvo pažymėta anksčiau, 2018 m. gegužės 18 d. buvo pasirašyta Socialinių paslaugų šakos kolektyvinė sutartis. Kiekvienais paskesniais metais kolektyvinės sutarties nuostatos derybų metus buvo tobulinamos.

2021 m. spalio 11 d. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje buvo pasirašytas Susitarimas dėl 2018 m. gegužės 18 d. Socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties pakeitimo. Susitarimą pasirašė Socialinės apsaugos ir darbo ministrė Monika Navickienė ir penkių profesinių sąjungų atstovai. Darbuotojams nepertraukiamai išdirbusiems socialinių paslaugų įstaigoje 5 metus ir daugiau suteikiamos dvi papildomos atostogų dienos. Darbuotojams, nepertraukiamai išdirbusiems socialinių paslaugų

įstaigoje 10 ir daugiau, prie dviejų papildomų atostogų dienų suteikiama dar 1 papildoma diena. Darbuotojams, kuriems taikoma kolektyvinė sutartis, nustatoma 1 valanda trumpesnė darbo laiko norma per savaitę. Už sutrumpintą darbo laiką mokama kaip už visą darbo laiką. Švenčių išvakarėse darbo dienos trukmė sutrumpinama papildomai viena valanda, o apmokama kaip už visą darbo laiką. Susitarimas dėl kolektyvinės sutarties pakeitimo įsigalioja nuo jo pasirašymo dienos. Socialinių paslaugų šakos kolektyvinė sutartis su pakeitimais galioja 62 darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijoms, o papildomos socialinės garantijos – profesinės sąjungos nariams (sutartis pridedama).



2022 m. gegužės 18 d. baigia galioti Socialinių paslaugų šakos kolektyvinė sutartis su pakeitimais ir profesinės sąjungos, jungiančios socialines paslaugas teikiančius darbuotojus, prisistatys projektą naujoms deryboms dėl antrosios kolektyvinės sutarties.

Dėka pasirašytų tiek Nacionalinės kolektyvinės sutarties, tiek Susitarimo dėl 2018 m. gegužės 18 d. Socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties, gerokai išaugo profesinių sąjungų narystė.

#### **IV. LIETUVOS SOCIALINIŲ PASLAUGŲ SEKTORIAUS CHARAKTERISTIKA**

Socialinių paslaugų sektorius (toliau – Sektorius) apima socialinį darbą ir įvairių rūšių socialinių paslaugų teikimą žmonėms, kurie dėl įvairių priežasčių negali patys savarankiškai išspręsti socialinių problemų, todėl jaučiasi nesaugūs ir atstumti.

Socialinių paslaugų tikslas – sudaryti sąlygas asmeniui (šeimai) ugdyti ir stiprinti gebėjimus ir galimybes savarankiškai spręsti socialines problemas, palaikyti socialinius ryšius su visuomene ir padėti įveikti socialinę atskirtį. Socialinės paslaugos teikiamos ir prevenciniais tikslais, siekiant užkirsti kelią įvairių socialinių problemų atsiradimui, taip pat visuomenės socialiniam saugumui užtikrinti.

Pagrindiniai socialinių paslaugų gavėjai - vieniši pagyvenę, neįgalūs žmonės, socialinę riziką patiriančios šeimos, jų vaikai, tėvų globos netekę vaikai, benamiai, smurtą patyrę asmenys, asmenys piktnaudžiaujantys alkoholiu, narkotinėmis medžiagomis ir kiti socialinės rizikos asmenys, negalintys savarankiškai rūpintis asmeniniu (šeimos) gyvenimu ir pilnaverčiai dalyvauti visuomenės gyvenime.

Socialinės paslaugos teikiamos tiek klientų namuose, tiek socialinių paslaugų įstaigose, bendruomenėse. Įvairių rūšių socialinių paslaugų klasifikavimas apibrėžtas Socialinių paslaugų kataloge (2006). Socialines paslaugas teikia valstybinės ir savivaldybių pavaldumo biudžetinės socialinių paslaugų įstaigos, viešosios įstaigos, nevyriausybinės organizacijos, religinės bendruomenės, privatūs socialinių paslaugų teikėjai.

Socialinių paslaugų Sektoriuje veikia daugiau nei 1000 įvairių tipų socialinių paslaugų įstaigų. Tai globos namai žmonėms su negalia, tėvų globos netekusiems vaikams, dienos centrai, globos centrai, įvairioms socialinėms žmonių grupėms, socialinių paslaugų centrai, laikino gyvenimo namai, krizių centrai, nakvynės namai ir kitos socialinių paslaugų įstaigos. Sektoriuje dirba daugiau kaip 12 tūkst. Socialinių paslaugų srities darbuotojų. Socialines paslaugas teikia ir specialistai, dirbantys švietimo, sveikatos priežiūros įstaigose, pabėgėlių priėmimo centre, teisėsaugos bei vidaus reikalų sistemų įstaigose.

Socialinių darbuotojų profesinė veikla skirta analizuoti socialines problemas šeimos, bendruomenės ir visuomenės lygmenyse, taip pat rasti sprendimus, kurie užkirstų kelią socialinėms problemoms gilėti. Sektoriaus darbuotojų profesinei veiklai būdinga padidėjusi profesinė rizika. Darbuotojai dažniausiai dirba su asmenimis, turinčiais įvairių socialinių problemų ir atsідūrusiais krizinėse situacijose. Veiklą vykdydamas grindžiamas intensyviu ir emociškai įtemptu bendravimu su klientu, kas reikalauja nuolatinių gebėjimų valdyti emocijas, mokėti analizuoti bei vertinti vykstančius pokyčius. Dirbant su įvairių socialinių grupių klientais ir kitais socialinių poreikių turinčiais asmenimis darbuotojai dažnai patenka į konfliktines situacijas, patiria fizinę, emocinę smurtą, kliento keliamą grėsmę. Dalis darbuotojų lankosi klientų namuose, todėl susiduria su nesaugia išorine aplinka, jiems iškyta grėsmė tiek iš klientų pusės, tiek iš jų kliento artimųjų.

Pastaraisiais metais Sektoriuje vyksta sisteminiai pokyčiai – uždarnos didelės valstybinės globos įstaigos ir bendruomenėse plėtojamos stacionarines globos namams alternatyvios naujos socialinės paslaugos įvairioms žmonių grupėms. Vykstant pokyčiams keičiasi šio sektoriaus darbuotojų profesinės veiklos pobūdis. Pastebima tendencija, kad mažėja darbuotojų, dirbančių vaikų globos namuose ir kitose ilgalaikės globos stacionariose įstaigose, o daugėja tų, kurie dirba socialinių paslaugų įstaigose, dienos centruose ir kitose bendruomeninių socialinių paslaugų įstaigose. Bendruomeninės socialinės paslaugos suprantamos kaip didelėms institucinių socialinių paslaugų įstaigoms alternatyvios paslaugos, kurios teikiamos bendruomenėje, kad sudaryti galimybę asmeniui gyventi bendruomenėje ir gauti asmens (jo šeimos) poreikius atitinkančią socialinę pagalbą. Savivaldybių teritorijose steigiamos naujos bendruomeninių socialinių paslaugų įstaigos, diegiamos naujos socialinių paslaugų rūšys, be tėvų globos likusiems vaikams prižiūrėti rengiami budintys globotojai, socialiniai globėjai, įdarbinami asmeniniai asistentai. Tai bendruomeniniai šeimos namai, vaikų dienos centrai, Neįgaliųjų užimtumo centrai/ socialinės dirbtuvės, socialinių paslaugų centrai, globos centrai, grupinio gyvenimo namai, savarankiško gyvenimo namai, pagyvenusių žmonių dienos centrai, krizių centrai, teikiama socialinė pagalba, dienos globa, integalios slaugos ir globos paslaugos kliento namuose ir kt. Bendruomeninės socialinės paslaugos bus plėtojamos ir ateityje - jos užtikrina žmonėms teisę gyventi bendruomenėje ir pilnaverčiai dalyvauti kasdieniame gyvenime.

Prognozuojama, kad Lietuvoje, kaip ir kitose ES šalyse, dėl visuomenės senėjimo, gyvenimo trukmės didėjimo, pokyčių šeimų struktūroje ir kitų demografinių procesų didės poreikis socialinėms paslaugoms, ir šis Sektorius artimiausius kelis dešimtmečius turėtų sparčiai augti.

ES lygmenyje socialinių paslaugų sektoriuje dirba daugiau nei 10 mln. žmonių. Šiame sektoriuje 2008-2015 metais buvo sukurta daugiau nei 1,4 mln. darbo vietų. Tai daugiausia darbo vietų Europoje kuriantis sektorius.

## **V. KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ RENGIMO YPATUMAI SOCIALINIŲ PASLAUGŲ SEKTORIJE**

Jau kelis metus socialinių paslaugų sektoriuje vykstantis socialinis dialogas leidžia įvertinti tam sukaupią patirtį ir išryškėjusias tendencijas. Kolektyvinės sutartys sudaro galimybes numatyti tam tikras finansines ir nefinansines paskatas profesinių sąjungų nariams, įpareigoti darbdavius sudaryti galimybes profesinių sąjungų veikimui. 2018 m. pasirašytos Socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties nuostatos buvo taikomos 35-ioms socialinių paslaugų įstaigose, kuriose buvo apie 1 tūkst. profesinių

sajungų narių. Po 2019 m. pasirašyto Susitarimo dėl minėtos sutarties pakeitimo šios sutarties nuostatos buvo taikomos 50-čiai socialinių paslaugų įstaigų, kuriose dirba apie 1,9 tūkst. profesinių sąjungų narių. Sutartyje numatyta, kad sutartis taikoma tik tiems sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų nariams, kurie į profesinę sąjungą įstojo iki naujausios galiojančios sutarties pasirašymo. Kolektyvinės sutartys Socialinių paslaugų sektoriuje pasirašomos ir kai kuriose socialinių paslaugų įstaigose.

Siekiant išanalizuoti ir įvertinti socialinio dialogo situaciją ir numatyti tolesnes kolektyvinių sutarčių sudarymo ir tobulinimo galimybes savivaldybių lygmenyje LSA užsakymu buvo atliktas tyrimas “Kolektyvinių sutarčių socialinių paslaugų srityje rengimo ir įgyvendinimo praktika savivaldybėse bei tobulinimo galimybės”.

Minėtame tyrime dalyvavo penkių savivaldybių (Vilniaus m., Trakų, Rokiškio, Utenos rai. Ir Marijampolės) administracijų atstovai, socialinių paslaugų įstaigose veikiančių profesinių sąjungų nariai, socialinių paslaugų įstaigų vadovai, taip pat socialiniai darbuotojai, kurie nepriklausė profesinėms sąjungoms.

Atliktas tyrimas parodė, jog socialinio dialogo situacija skirtingose savivaldybėse ir savivaldybių socialinių paslaugų įstaigose smarkiai skiriasi. Kai kurie apklaustų savivaldybių socialinių įstaigų vadovai bei profesinių sąjungų atstovai pažymėjo, jog derybos vyksta sklandžiai ir sekasi, mokomasi susitarti. Kitose savivaldybėse situacija buvo prastesnė. Tiek darbdavių (savivaldybių administracijų ir socialinių įstaigų atstovai), tiek darbuotojų atstovai (profesinių sąjungų pirmininkai) teigė patiriantys konfliktinių situacijų. Profesinių sąjungų nariai akcentavo, kad patiria spaudimą ar net persekiojimą, o socialinių įstaigų vadovai kalbėjo apie nepagrįstus profesinių sąjungų reikalavimus, konfliktus įstaigose, bylinėjimąsi teismuose. Paaškinėjo, kad kai kuriose įstaigose Socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties pasirašymas situaciją pablogino, kitose – atvirkščiai, paskatino derybas ir susikalbėjimą.

Situacijos analizė parodė, kad socialinio dialogo srityje susiduriama su nemažais iššūkiais: pvz., Trakų raj. savivaldybėje kaip problema buvo išskirtas vieningos profesinės sąjungos nebuvimas. Pastebėta, jog savivaldybėms priklausančių socialinių įstaigų nariai priklauso skirtingoms profesinėms sąjungoms, trūksta tarpusavio bendradarbiavimo. Tyrimas parodė, kad socialinis dialogas paskatino kurtis naujoms profesinėms sąjungoms, padaugėjo derybų dėl darbo sąlygų, išaugo profesinių sąjungų narių skaičius. Išryškėjo, kad daugelyje savivaldybių trūksta vieningo darbuotojų atstovavimo, o kartais ir įstaigų administracija tiesiog nepageidauja ar netgi priešinasi socialinei partnerystei. Daug kur egzistuoja susiskaldymas tarp profesinės sąjungos narių ir joms nepriklausančių darbuotojų.

Socialinių paslaugų srities darbuotojai pažymėjo, kad problemos kyla dėl nuolat didėjančių darbo krūvių, naujų papildomų funkcijų priskyrimo, kurių nelydi papildomas finansavimas. Tyrimas parodė, kad savivaldybėse kilo neaiškumų, kas derybų metu turėtų atstovauti darbdavius, problemų iškilo ir todėl, kad į socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties derybas bei pasirašymą nebuvo įtrauktos savivaldybių administracijos, todėl įstaigoms pasikeitusi apmokėjimo tvarka sukėlė nemažų iššūkių.

Kai kurie profesinių sąjungų atstovai ir socialinių įstaigų vadovai didesnę dėmesį teikė įstaigos lygmens kolektyvinėms sutartims. Tyrimo rezultatai rodo, kad tiek nacionaliniu, tiek ir įstaigų lygmeniu darbuotojams trūksta kompetencijų, reikalingų sėkmingam socialiniam dialogui. Ne visos savivaldybių administracijos bei socialinės įstaigos supranta šakos kolektyvinių sutarčių pasirašymą kaip privalomą ją pasirašiusioms šalims, ne visi profesinių sąjungų pirmininkai institucijose turi pakankamai derybinių, buhalterinių ar teisinių žinių prižiūrėti sistemingą suderėtų sąlygų įgyvendinimą. Socialinio dialogo sėkmingam vykdymui trūksta informacijos apie socialinio dialogo naudą, procesą, nepakanka derybinių įgūdžių, tarpusavio pasitikėjimo.

Apibendrinant tyrimo rezultatus, kolektyvinių sutarčių rengimo ir pasirašymo procese išryškėjo tam tikri ypatumai: problemas dėl šakinės kolektyvinės sutarties įgyvendinimo sąlygojo menkas savivaldybių administracijų įsitraukimas bei teisinių instrumentų nebuvimas priimtiems susitarimams įgyvendinti, taip pat kompetencijų, bendradarbiavimo ir pasitikėjimo tarp darbdavių ir darbuotojų trūkumas.



Savivaldybių administracijų atstovai išreiškė norą, jog su jais būtų daugiau konsultuojamasi, jų poreikiai būtų įvertinami iš anksto.

ES šalių patirtis rodo, kad šalyse plačiai taikoma socialinė partnerystė mažinama įtampa priimant socialiai jautrius sprendimus. Darbdaviai ar profesinės sąjungos noriai įsitraukia socialinę partnerystę todėl, kad taip siekiama įtvirtinti ar išlaikyti svarbų vaidmenį visuomenėje bei daryti įtaką socialinės politikos sprendimams.

Svarbu analizuoti kitų šalių patirtį, tačiau kurti ir tobulinti reikėtų mūsų lietuvišką socialinės partnerystės modelį tuo praturtinant ir Europos Sąjungos socialinės partnerystės sistema.

## **PRIEDAI:**

1. Priedas „Europos Socialinis dialogas. Daugiasektorinės gairės, skirtos spręsti su trečiųjų asmenų smurtu ir priekabiavimu darbe susijusius klausimus. EPSU, UNI Europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS“ 5 lapai.
2. Priedas. 2022 metų Nacionalinė kolektyvinė sutartis ir kolektyvinės sutarties priedas, 47 lapai.
3. Priedas. Susitarimas dėl 2018 m. gegužės 18 d. Socialinių paslaugų šakos kolektyvinės sutarties Nr. PV3-110 pakeitimo ir priedas Nr.1, 4 lapai.

## NAUDOTI ŠALTINIAI

1. Socialinio dialogo kokybės ir plėtros Lietuvoje vertinimas. Užsakovas: Lietuvos Respublikos finansų ministerija (FM). Vertinimą atliko: UAB „Visionary Analytics“, 2020 m.
2. Socialinio dialogo kokybės ir plėtros Lietuvoje vertinimas. Vertinimą atliko UAB “Visionary Analytics”, Galutinė ataskaita. 2020 m.
3. Vadovėlis „Kolektyvinė darbo teisė“, Rytis Krasauskas, 2013 m. internetu, adresu [www.mruni.eu](http://www.mruni.eu)
4. Darbo kodeksas – III dalis „Kolektyviniai darbo santykiai“ (nuo 161 straipsnio iki 212 straipsnio imtinai);
5. LR profesinių sąjungų įstatymas
6. TDO konvencijos ir rekomendacijos, susijusios su asociacijų laisve ir teise jungtis į organizacijas (TDO konvencija Nr. 87, 98);
7. TDO konvencijos ir rekomendacijos, susijusios su kolektyvinėmis derybomis ir darbuotojų dalyvavimu (TDO konvencija Nr. 98, 135, 144, 154 ir rekomendacija Nr. 163);
8. LR Europos darbo tarybų įstatymas;
9. „Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje“, Nerijus Kasiliauskas, 2006 m., „Socialinis dialogas: kalba rodanti kelią iš krizės“, Verslo žinios, 2020-11-18.
10. Šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių socialinių paslaugų srityje rengimo, pasirašymo ir įgyvendinimo praktika savivaldybėse bei tobulinimo galimybės įtraukiant į šė procesą savivaldybių administracijas. Užsakovas, Lietuvos savivaldybų asociacija, tyrimą atliko: Policy Impact Lab (PIL), 2020 m.