



DARBO SANTYKIŲ
IR VALSTYBINIO
SOCIALINIO DRAUDIMO
TEISINIS-ADMINISTRACINIS
MODELIS

Renginys (aptarimas-diskusija)

„Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelis“

2014 m. gruodžio 10 d.
“Radisson Blu Hotel Lietuva”

Konstitucijos pr. 20, Vilnius





DARBO SANTYKIŲ
IR VALSTYBINIO
SOCIALINIO DRAUDIMO
TEISINIS-ADMINISTRACINIS
MODELIS

Socialinė partnerystė darbo santykiuose ir kolektyviniai darbo santykiai

Doc. dr. Daiva Petrylaitė



PROBLEMATIKA

1. Trišalės / Socialinės tarybos modelis:

1. Veikianti Trišalė taryba nebetenkina daugelio verslo asociacijų (kurios nedalyvauja trišalės tarybos veikloje), bei kitų nevyriausybinių organizacijų, kurios apskritai nėra atstovaujamos trišalėje taryboje.
2. Trišalė taryba yra uždara, ne rotacijos principu pagrįsta organizacija.
3. Vyriausybės vaidmuo Trišalės tarybos veikloje.

PROBLEMATIKA

2. Darbdavių organizacijų teisinis statusas:

- Darbdavių organizacijų sąvokos ir požymių įtvirtinimas Darbo kodekse

3. Informavimas ir konsultavimasis:

- Būtinai išbaigtas ir pilnutinis ES direktyvos nuostatų perkėlimas

4. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų statusas:

- Atstovavimo kriterijai;
- Darbo tarybų veiklos siaurinimas;
- Darbo tarybų veiklos koordinavimas su profesinėmis sąjungomis.

PROBLEMATIKA

5. Profesinių sąjungų lyderių apsauga dėl diskriminavimo

6. Darbuotojų dalyvavimas

- Įtvirtinti Darbo kodekse modelį

7. Kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys

- Socialinio dialogo atribojimo nuo kolektyvinių darbo santykių problematika
- Kolektyvinių sutarčių rūšių, subjektų ir turinio įvairovė
- Kolektyvinių sutarčių taikymo asmenų atžvilgiu problematika
- Viešojo sektoriaus kolektyvinės derybos.

PROBLEMATIKA

8. Kolektyviniai darbo ginčai

- Kolektyvinio darbo ginčo neteisminiu būdu nagrinėjimo organai ir procedūros.
- Streiko skelbimo procedūros
- Aukštesnio lygio streikų skelbimo procedūros.
- Lokauto įteisinimas kolektyviniuose darbo santykiuose.

DE LEGE FERENDA PRASMINĖ IDĖJA

**Darbo santykių reguliavimo balansavimas ir
socialinės partnerystės vaidmuo:**

socialinės garantijos PER kolektyvines derybas

***Sukurti efektyviai veikiančią socialinės partnerystės
modelį***

DE LEGE FERENDA

1. Trišalės / Socialinės tarybos modelis:

- nacionalinė darbo ir socialinių reikalų taryba – nacionalinis socialinių partnerių forumas
- 15 narių: po 5 narius nacionaliniai socialiniai partneriai + 5 nepriklausomi ekspertai SADM teikimu skiria Vyriausybė
- Vadovauja: Valstybinis socialinio dialogo patarėjas, kurį skiria ir priima Vyriausybė
- Tarybos kadencija 4 metai

DE LEGE FERENDA

Nacionalinė taryba yra patariamasis, Vyriausybę ir kitas valdžios institucijas konsultuojantis forumas, kuris gali teigti išvadas bei pasiūlymus šiose darbo ir socialinės politikos srityse:

- užimtumo ir darbo santykių klausimai;
- darbo užmokesčio politika;
- socialinio draudimo ir socialinės apsaugos klausimai;
- darbuotojų saugos ir sveikatos klausimai;
- socialinės partnerystės ir kolektyvinių darbo santykių klausimai

DE LEGE FERENDA

Nacionalinė taryba ar jos įgaliotas Sekretoriatas taip pat:

- tvirtina kolektyvinių darbo ginčų tarpininkų sąrašą;
- koordinuoja konsultacijų socialiniams partneriams vedant kolektyvines derybas dėl šakos ir įmonių kolektyvinių sutarčių vykdymą;
- koordinuoja visų lygių kolektyvinių sutarčių registravimo (deponavimo) procesą;

DE LEGE FERENDA

- koordinuoja darbo santykių šalių pateiktos informacijos apie kilusius kolektyvinius darbo ginčus ir jų sprendimo procedūras, įskaitant streikus, registraciją ir analizę;
- koordinuoja informacijos apie kitas dvišales ir trišales šakos ar teritoriniu lygiu veikiančias socialines tarybas kaupimą ir sisteminimą;
- koordinuoja informacijos apie darbo tarybų įsteigimą įmonėse ir informacijos apie jas kaupimą.

DE LEGE FERENDA

2. Darbdavių organizacijų teisinis statusas

- Darbdaviams kolektyviniuose darbo santykiuose bei socialinėje partnerystėje atitinkamai atstovauja įmonės vadovas arba darbdavių organizacija.
- Priklausomai nuo kolektyvinių darbo santykių bei socialinės partnerystės lygių, darbdaviams atstovauja reprezentatyvumo kriterijus atitinkančios darbdavių organizacijos (asociacijos, federacijos, konfederacijos).
- Darbdavių organizacijų steigimui, registravimui, įstatų turiniui, pertvarkymui bei likvidavimui *mutatis mutandis* taikomos Asociacijų įstatymo nuostatos.

Darbdavių organizacijų teisinis statusas

- Darbdavių organizacijų reprezentatyvumo kriterijai
- Šakos darbdavių organizacija pripažįstama tokia organizacija, kuri:
 - iki kreipimosi į Valstybinį socialinio dialogo patarėją dienos, ne vėliau kaip prieš 6 mėnesius turi būti įregistruota Asociacijų įstatymo ir šio Kodekso nustatyta tvarka, kaip asociacija, atstovaujanti darbdavių interesus;
 - kuri jungia ne mažiau 1/4 šakos lygiu veikiančių įmonių, kuriose dirba ne mažiau kaip 1/3 šakos darbuotojų;
 - kuri turi tinkamas materialines ir technines sąlygas darbui ir jos administracijoje dirba ne mažiau kaip trys darbuotojai.

DE LEGE FERENDA

3. Informavimas ir konsultavimasis:

- Informavimas atskirais atvejais
- Konsultavimasis
- ES informavimo ir konsultavimo nuostatų inkorporavimas

DE LEGE FERENDA

4. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų statusas:

- kolektyvines darbuotojų teises ir interesus atstovauja profesinės sąjungos, darbo tarybos, darbuotojų patikėtinis;
- kolektyvines darbuotojų – profesinės sąjungų narių – teises bei interesus gina profesinės sąjungos.

Darbo taryba

- Darbo taryba sudaroma įmonėje, kurioje dirba ne mažiau kaip 50 darbuotojų.
- Darbo tarybos rinkimus ne vėliau kaip per septynias dienas skelbia darbdavys, gavęs rašytinį:
 - ne mažiau kaip vieno dešimtadalio įmonės darbuotojų pasirašytą siūlymą dėl darbo tarybos sudarymo;
 - įmonėje veikiančios profesinės sąjungos, kuri atstovauja ne mažiau kaip 1/10 įmonės darbuotojų, jeigu įmonėje veikia kelios profesinės sąjungos, bendrą jų visų siūlymą dėl darbo tarybos sudarymo;
 - šakos lygiu veikiančios ir reprezentatyvumo kriterijus atitinkančios profesinės sąjungos organizacijos siūlymą dėl darbo tarybos sudarymo, jeigu tokius kriterijus atitinka kelios profesinių sąjungų organizacijos, jos teikia bendrą siūlymą.

Darbo taryba

- Darbo taryba, atstovaudama įmonės darbuotojams, turi teisę:
 - dalyvauti informavimo ir konsultavimo procedūrose;
 - šio Kodekso, kitų įstatymų, kolektyvinių sutarčių ar darbo tarybos ir darbdavio susitarimų nustatytais atvejais derinti darbdavio sprendimus;
 - šio Kodekso ir kitų įstatymų nustatytais atvejais ir terminais gauti iš darbdavio ir iš valstybių bei savivaldybių institucijų ir įstaigų informaciją, reikalingą savo funkcijoms atlikti;
 - teikti darbdaviui pasiūlymus dėl ekonominių, socialinių ir darbo klausimų, aktualių darbuotojams darbdavio sprendimų, darbo santykius reglamentuojančių įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių įgyvendinimo.

Darbo tarybos santykiai su profesinėmis sąjungomis ir darbdaviais

- Darbo taryba yra nepriklausomas, darbuotojus atstovaujantis organas.
- Darbdavys, darbo taryba ir profesinės sąjungos turi informuoti raštu vieni kitus apie savo įgaliotus atstovus ir pareigūnus.
- Jeigu įmonėje veikia viena ar kelios profesinės sąjungos, darbo taryba siekdama apsaugoti ir skatinti darbuotojų kolektyvines teises ir interesus, abipusio pasitikėjimo pagrindais bendradarbiauja su visomis profesinėmis sąjungomis, kurių nariai dirba įmonėje.
- Profesinė sąjunga negali naudotis darbo taryba savo tikslams pasiekti, negali remtis jos parama streiko metu, darbo tarybos nario mandatas streiko metu sustabdomas.

Profesinės sąjungos

- Asmenys, turintys darbinį teisnumą ir veiksnumą, turi teisę laisvai steigti ir stoti į profesines sąjungas ir dalyvauti jų veikloje.
- Atsižvelgiant į šio Kodekso reguliuojamus socialinės partnerystės ir kolektyvinius darbo santykius, gali veikti šių rūšių profesinių sąjungų organizacijos:
 - nacionalinės profesinių sąjungų organizacijos;
 - šakos profesinių sąjungų organizacijos;
 - teritorinės (savivaldybių) profesinių sąjungų organizacijos;
 - įmonių profesinės sąjungos.

Profesinės sąjungos

- **Profesinių sąjungų organizacijų reprezentatyvumo kriterijai**
- Šakos profesinių sąjungų organizacija pripažįstama tokia organizacija, kuri:
 - yra šio Kodekso nustatyta tvarka įsteigta ne vėliau kaip prieš 6 mėnesius iki kreipimosi į Valstybinį socialinio dialogo patarėją dienos;
 - kuri jungia ne mažiau 1/4 šakos lygiu veikiančių profesinių sąjungų, kuriose dirba ne mažiau kaip 1/3 šakos darbuotojų;
 - kuri turi tinkamas materialines ir technines sąlygas darbui ir jos administracijoje dirba ne mažiau kaip trys darbuotojai.

Profesinės sąjungos

- Profesinių sąjungų narių skaičius sprendžiant dėl šiame straipsnyje nurodyto jų reprezentatyvumo yra įvertinamas pagal profesinių sąjungų narių įnašų skaičių, kurį patvirtina atitinkamos profesinės sąjungos narių įnašų apskaitos dokumentai.
- Socialinėje partnerystėje ir kolektyviniuose darbo santykiuose gali dalyvauti tik tos profesinių sąjungų organizacijos, kurios atitinka konkretaus socialinės partnerystės bei kolektyvinių darbo santykių lygio reprezentatyvumo kriterijus.

Profesinės sąjungos

- Profesinių sąjungų organizacijos siekdamas dalyvauti socialinės partnerystės ir kolektyviniuose darbo santykiuose turi apie save informuoti Valstybinį socialinio dialogo patarėją, pateikiant jam informaciją, būtiną įvertinti jų reprezentatyvumo kriterijus.
- Valstybinis socialinio dialogo patarėjas, gavęs profesinės sąjungos organizacijos rašytinį kreipimąsi ir visą būtiną informaciją, ne vėliau, kaip per trisdešimt dienų pateikia išvadą, ar profesinių sąjungų organizacija atitinka atitinkamos rūšies profesinės sąjungos organizacijai keliamus reprezentatyvumo kriterijus.
- Profesinių sąjungų organizacija nesutikdama su Valstybinio socialinio dialogo patarėjo sprendimu, gali jį apskųsti teismui.

DE LEGE FERENDA

5. Profesinių sąjungų lyderių apsauga dėl diskriminavimo

- Įmonėse veikiančių profesinių sąjungų valdymo organų ir darbo tarybų nariai (toliau –darbuotojų atstovai) laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, ir 6 mėnesius po jų kadencijos pabaigos:
 - negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva nesant jų kaltės, be išankstinio atitinkamai profesinės sąjungos valdymo organo ar darbo tarybos rašytinio sutikimo;
 - negali būti baudžiami skiriant drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, be išankstinio atitinkamai profesinės sąjungos valdymo organo ar darbo tarybos rašytinio sutikimo;
 - negali būti perkelti dirbti mažiau palankiomis darbo sąlygomis, palyginti su ankstesnėmis jų darbo sąlygomis arba palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų turimomis darbo sąlygomis, be išankstinio atitinkamai profesinės sąjungos valdymo organo ar darbo tarybos rašytinio sutikimo.

DE LEGE FERENDA

6. Darbuotojų dalyvavimas

- Kolektyvinių sutarčių numatytais atvejais, taip pat darbdavio ir darbo tarybos atskiru susitarimu, gali būti sudaroma galimybė darbuotojų atstovams stebėtojo ar patariamojo balsu teise dalyvauti darbdavio kolegialių valdymo ir priežiūros organų susitikimuose, kai juose sprendžiami su įmonės darbuotojų darbo sąlygomis susiję klausimai.
- Šių susitikimų metu darbuotojų atstovams turi būti suteikta teisė pareikšti savo nuomonę svarstomais darbuotojų darbo sąlygų klausimais.

DE LEGE FERENDA

7. Kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys

- Socialinio dialogo atribojimo nuo kolektyvinių darbo santykių problematika
- Kolektyvinių sutarčių rūšių, subjektų ir turinio įvairovė
- Gali būti sudaromos šios kolektyvinės sutartys:
 - šakos (gamybos, paslaugų, profesinė) kolektyvinė sutartis;
 - įmonės (įstaigos, organizacijos) kolektyvinė sutartis.
- Jeigu šakos lygiu veikia kelios profesinių sąjungų ar darbdavių organizacijos, jos kolektyvinėms deryboms dėl šakos kolektyvinės sutarties sudaro jungtines atstovybes. Profesinių sąjungų organizacijoms ir (ar) darbdavių organizacijoms dėl jungtinės atstovybės sudarymo, sprendimą dėl kolektyvinių derybų šalies priima Valstybinis socialinio dialogo patarėjas, į kurį kreiptis privalo šalis, kuriai nepavyko sudaryti jungtinės atstovybės.

DE LEGE FERENDA

- Šakos kolektyvinė sutartis taikoma tiems darbdaviams, kurie:
 - buvo sutartį pasirašiusių darbdavių organizacijų nariai;
 - prisijungė prie šių organizacijų po sutarties pasirašymo;
 - darbdaviui, kuris nepriklauso sutartį pasirašusiai darbdavių organizacijai, tačiau kuris raštu kreipdamasis į abi kolektyvinės sutarties šalis išreiškia norą prisijungti prie šio sutarties ir ją taikyti savo įmonėje. Tokiu atveju turi būti rašytinis abiejų šakos kolektyvinės sutarties šalių pritarimas, kuris pridedamas, kaip priedas prie galiojančios kolektyvinės sutarties ir ne vėliau kaip per 20 dienų apie tai informuojamas Nacionalinės tarybos sekretoriatas;
 - darbdaviams, kuriems kolektyvinės sutarties taikymas išplečiamas šio Kodekso nustatyta tvarka.

DE LEGE FERENDA

- Labai mažos ir mažos įmonės, esančios šakos kolektyvinę sutartį pasirašiusios darbdavių organizacijos narėmis, gali motyvuotu raštu informuoti kolektyvinės sutarties projekto rengimo grupę ir Valstybinį socialinio dialogo patarėją, kad jos atsisako laikytis būsimos šakos kolektyvinės sutarties. Tokios įmonės turi būti išvardintos šakos kolektyvinės sutarties priede. Tuo pačiu šie darbdaviai yra įpareigojami ne vėliau kaip per du mėnesius nuo šakos kolektyvinės sutarties įsigaliojimo inicijuoti šio Kodekso nustatyta tvarka kolektyvines derybas dėl įmonės kolektyvinės sutarties ir apie tai raštu pranešti sutarties šalims bei Valstybiniam socialinio dialogo patarėjui.

DE LEGE FERENDA

- Įmonėje sudaryta kolektyvinė sutartis taikoma visiems tos įmonės darbuotojams. Kolektyvinės sutarties šalys gali susitarti, kad tie darbuotojai, kurie nėra kolektyvinę sutartį pasirašiusios profesinės sąjungos nariai, moka kolektyvinėje sutartyje nustatytą mokestį, kuris negali būti lygus ar didesnis profesinės sąjungos nario mokesčiui. Darbuotojas gali atsisakyti, kad jam būtų taikoma įmonės kolektyvinė sutartis, apie tai susitaręs su darbdaviu darbo sutartyje tiek ją sudarydamas, tiek vėliau pakeisdamas.

DE LEGE FERENDA

Viešojo sektoriaus kolektyvinės derybos

- Viešajame sektoriuje gali būti vedamos kolektyvinės derybos ir sudaromos šių rūšių kolektyvinės sutartys:
 - šakos lygio;
 - įstaigos (organizacijos) lygio.
- Įstaigos kolektyvinė sutartis gali būti sudaroma tik tokiu atveju, jeigu yra galiojanti atitinkamos šakos kolektyvinė sutartis ir joje numatyta galimybė sudaryti įstaigų kolektyvines sutartis.

DE LEGE FERENDA

- Šakos kolektyvinė sutartis sudaroma vieneriems metams ir derybos dėl jos turi būti baigtos ne vėliau iki Finansų ministerija pradeda rengti Valstybės biudžeto projektą bei savivaldybių biudžetų finansinių rodiklių projektą. Šalių parengtam ir suderintam šakos kolektyvinės sutarties projektui būtina gauti Finansų ministerijos išvadą.
- Vyriausybė gali pati betarpiškai dalyvauti kolektyvinėse derybose, kaip šakos kolektyvinės sutarties šalis, bet paprastai tam įgalioja atitinkamos valdymo srities ministeriją ar kitą Vyriausybės įstaigą ir įstaigą prie ministerijos, atsakingą už centrinį tam tikros valdymo srities ar jos dalies politikos formavimą.

DE LEGE FERENDA

8. Kolektyviniai darbo ginčai

- Kolektyvinius darbo ginčus dėl teisės nagrinėja:
 - darbo arbitražas;
 - teismas.
- Imtis kolektyvinių veiksmų (skelbti streiką ar lokautą) kolektyvinio darbo ginčo dėl teisės atveju draudžiama.
- Kolektyvinius darbo ginčus dėl intereso nagrinėja:
 - tarpininkas;
 - darbo arbitražas.