

Kolektyvinių sutarčių stebėsenos pristatymas

Lietuvos Respublikos trišalė taryba
2020-10-27

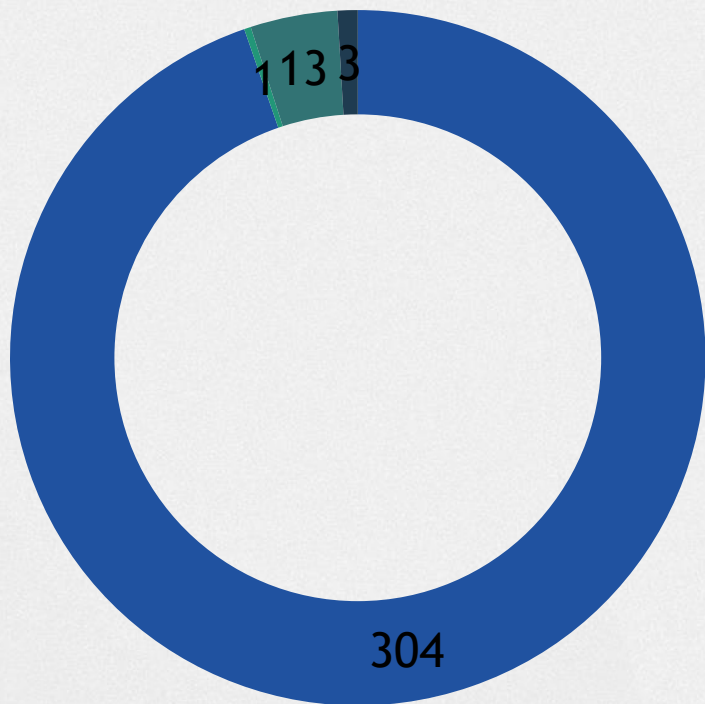


Lietuvos Respublikos
socialinės apsaugos
ir darbo ministerija

Kolektyvinių sutarčių stebėseną

- **Kolektyvinių sutarčių registravimo tikslas** - užtikrinti visų sudarytų kolektyvinių sutarčių viešumą visuomenei, palengvinti galimybes darbuotojams ginti jų teises, kylančias iš tokių sutarčių, sudaryti galimybę stebėti tokių sutarčių sudarymą bei užtikrinti jų statistikos analizę Lietuvos mastu
- Šiuo užregistruotų kolektyvinių sutarčių **stebėsenos tyrimu siekiama** nustatyti kolektyvinių sutarčių:
 - paplitimą pagal šių sutarčių rūšis
 - sudarymą viešajame ir privačiame sektoriuose
 - paplitimą atskirose ekonominės veiklos rūšyse
 - kolektyvinių sutarčių galiojimo terminus
 - sąlygas, susijusias su darbo užmokesčiu, darbo ir poilsio laiku, darbo organizavimo formomis, socialinės partnerystės rėmimu
- Šis stebėsenos tyrimas apima laikotarpį, kai po Darbo kodekso įsigaliojimo Kolektyvinių sutarčių registre buvo užregistruota pirma kolektyvinė sutartis, t. y. 2017 m. spalio 16 d. iki 2020 m. spalio 13 d.

Užregistruotų galiojančių kolektyvinių sutarčių rūšys



■ Darbdavio lygmens kolektyvinės sutartys

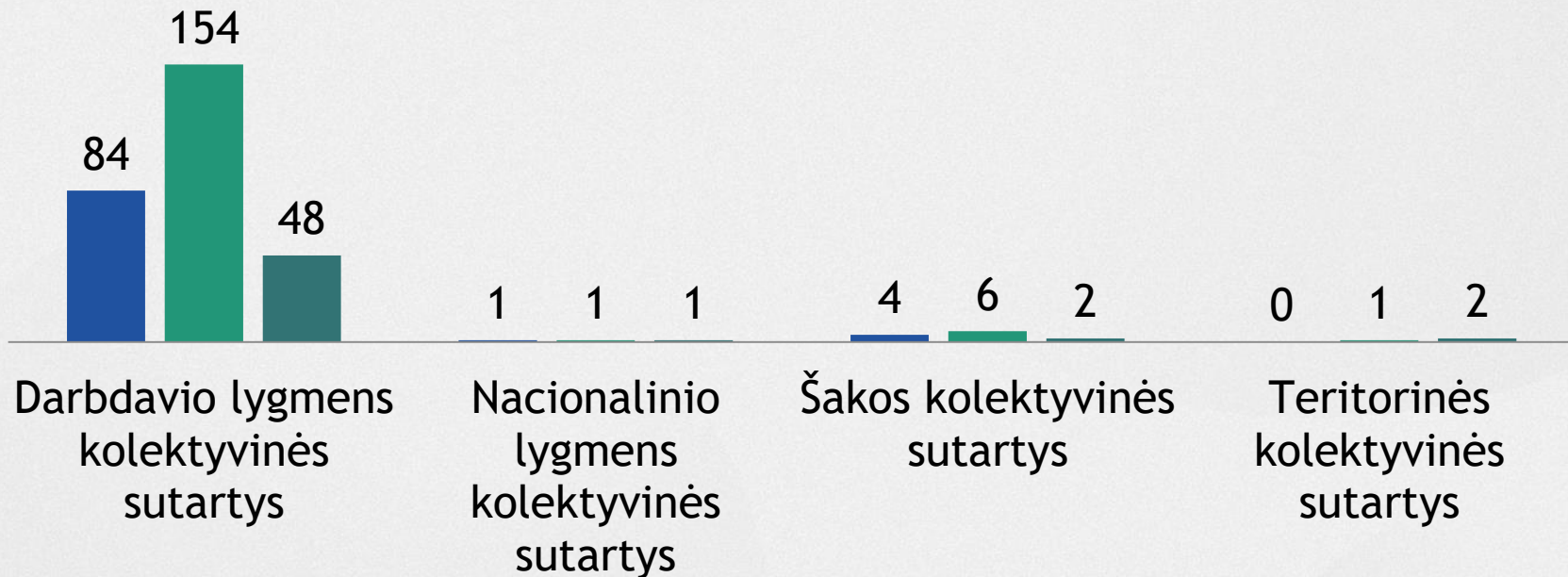
■ Nacionalinio lygmens kolektyvinės sutartys

■ Šakos kolektyvinės sutartys

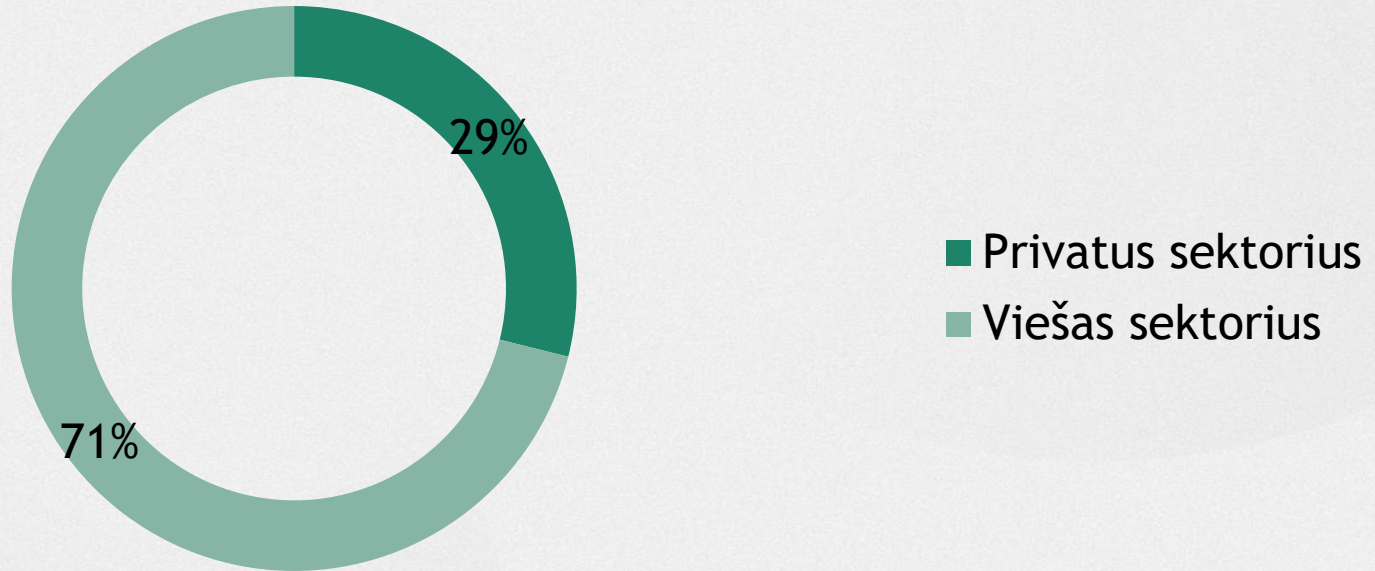
■ Teritorinės kolektyvinės sutartys

Kolektyvinių sutarčių, įregistruojamų registre per vienerius metus, skaičius

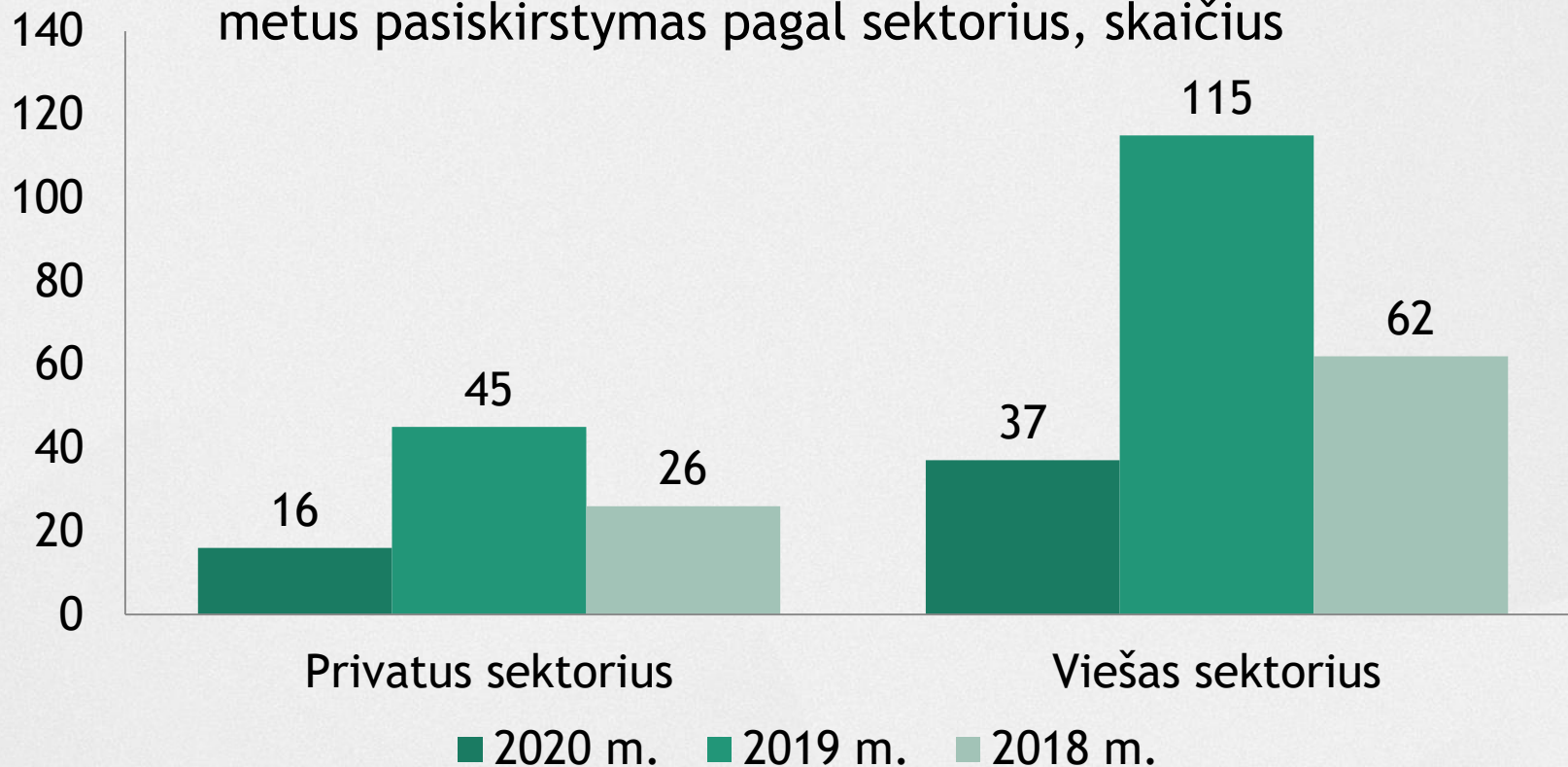
■ 2018 metai ■ 2019 metai ■ 2020 metai



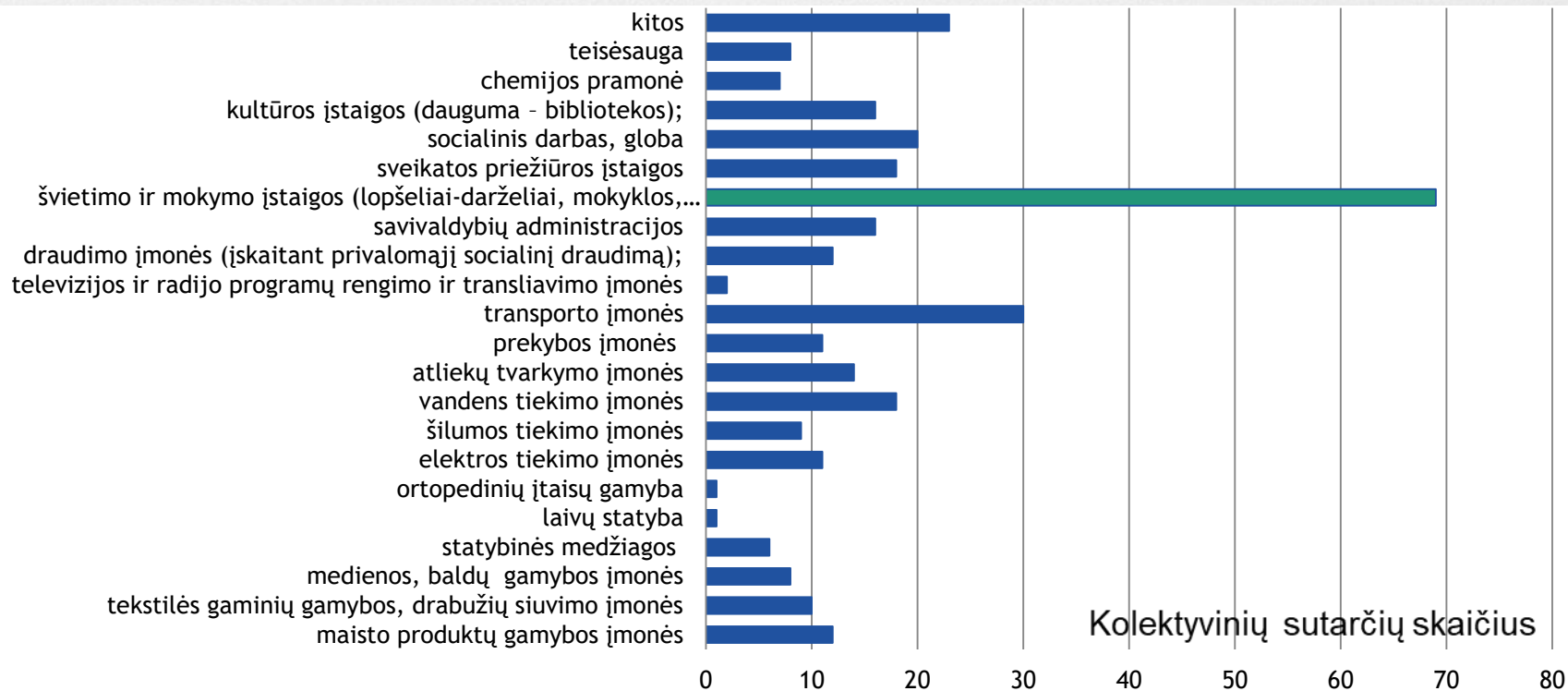
Galiojančios kolektyvinės sutartys viešajame ir privačiame sektoriuose



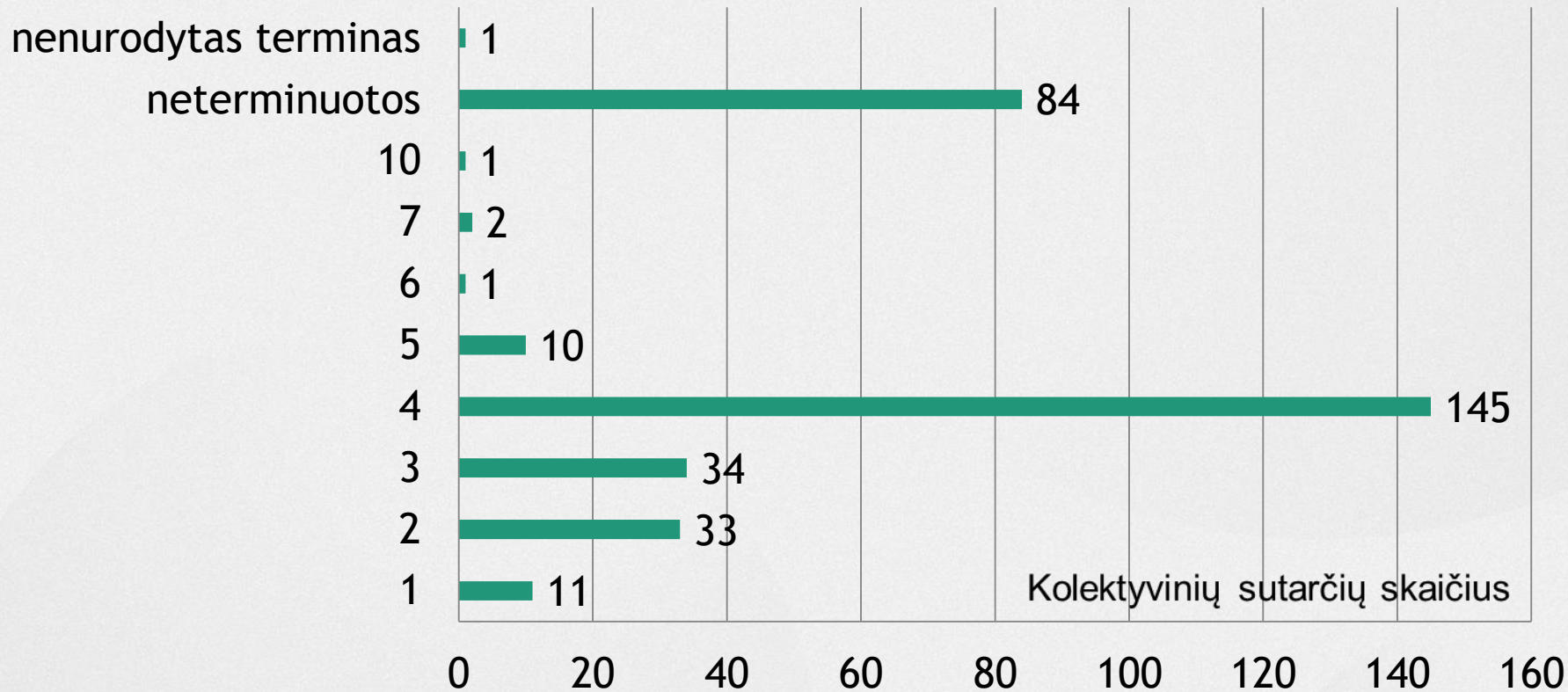
Kolektyvinių sutarčių, įregistruotų Registre per vienerius metus pasiskirstymas pagal sektorius, skaičius



Kolektyvinių sutarčių sudarymas pagal ekonominės veiklos rūšis



Kolektyvinių sutarčių galiojimo terminai



Darbo apmokėjimo sistemos galiojančiose kolektyvinėse sutartyse

243 kolektyvinė sutartis, kurioje yra arba yra paminėta darbo apmokėjimo sistema

43 apmokėjimo sistemos pridedamos prie kolektyvinių sutarčių

181 Kolektyvinėje sutartyje apmokėjimo sistema yra minima, bet neprisidėta

19 kolektyvinių sutarčių yra atskiros nuostatos dėl darbo apmokėjimo

40 darbuotojų kategorijos pagal pareigybes ir kvalifikaciją

38 apmokėjimo formos ir darbo užmokesčio dydžiai (min. ir maks.)

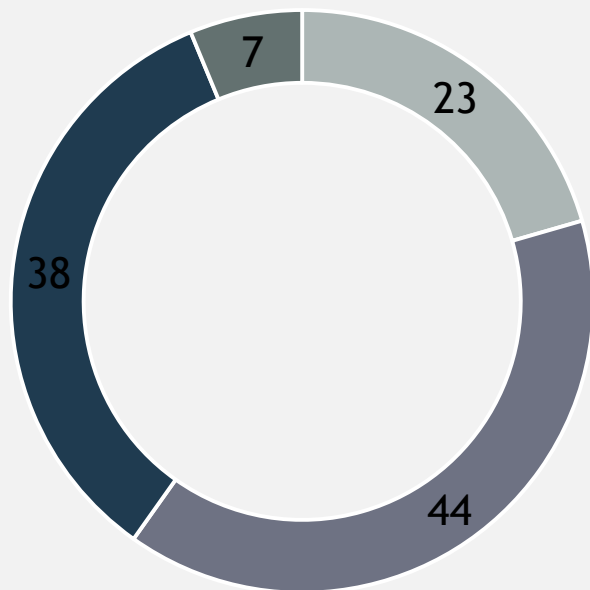
36 papildomo apmokėjimo (priedų ir priemokų) skyrimo pagrindai ir tvarka

12 darbo užmokesčio indeksavimo tvarka

79 kolektyvinės sutartys, kuriose nėra darbo apmokėjimo sistemos

Darbo ir poilsio laiko sąlygos galiojančiuose kolektyvinėse sutartyse (I)

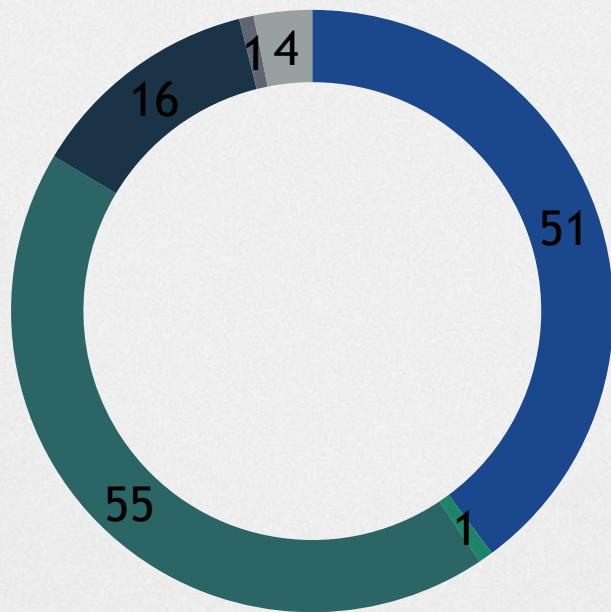
Darbo laiko režimas kolektyvinėse sutartyse



- budėjimas
- individualaus darbo laikas
- lankstus darbo laikas
- darbo laiko režimas reglamentuojamas darbo tvarkos taisyklėse

Darbo ir poilsio laiko sąlygos galiojančiose kolektyvinėse sutartyse (II)

Viršvalandžiai kolektyvinėse sutartyse



■ neturi viršyti 180 val. per metus.

■ neturi viršyti 190 val. per metus

■ viršvalandžių trukmė nuo 200 iki 280 val. per metus

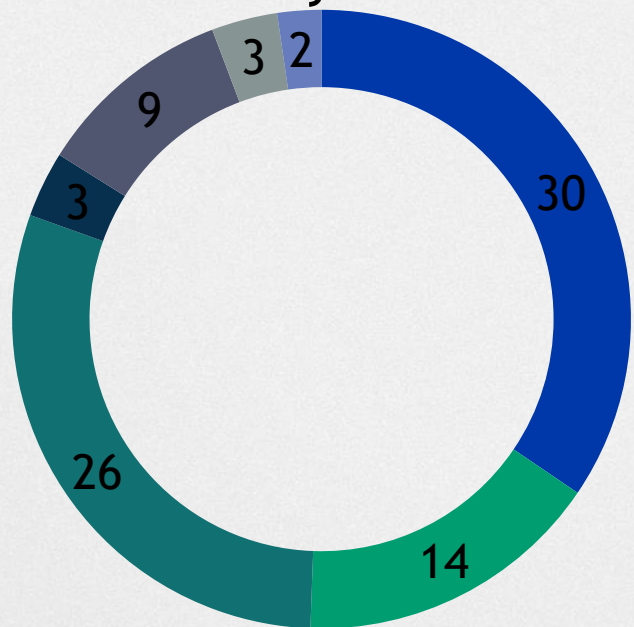
■ viršvalandžių trukmė svyruoja nuo 300 iki 360 val. per metus

■ 400 val. viršvalandžių trukmė

■ viršvalandžių trukmė nustatoma, vadovaujantis Darbo kodeksu.

Darbo ir poilsio laiko sąlygos galiojančiose kolektyvinėse sutartyse (III)

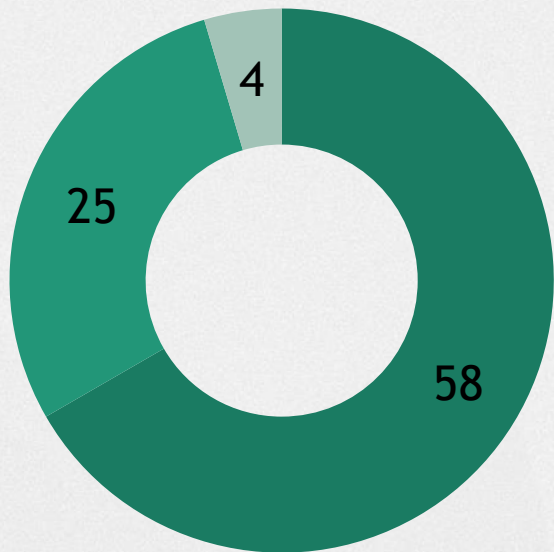
Mokymosi atostogų apmokėjimas kolektyvinėse sutartyse



- VDU
- 30 proc., 50, proc., 70 proc., 75 proc. VDU
- vadovaujantis DK
- nustatytas DU
- ne mažiau MMA
- nustatytas darbo tvarkos taisyklėse.
- apmoka dalį ar visas studijas

Darbo organizavimo formos: nuotolinis, dalinis darbas, ne visas darbo laikas

Darbo organizavimo formos kolektyvinėse sutartyse



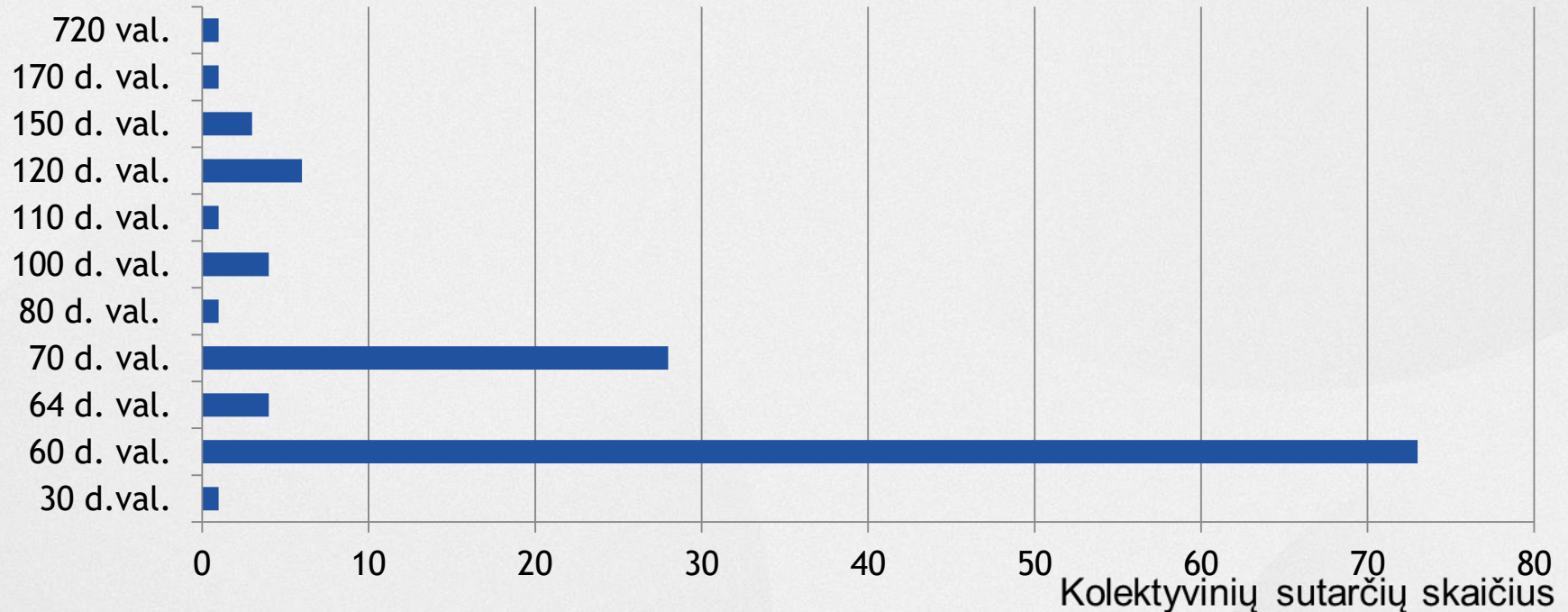
■ įrašytos nuostatos dėl ne viso darbo laiko

■ įrašytos nuostatos dėl nuotolinio darbo

■ įrašytos nuostatos dėl dalinio darbo

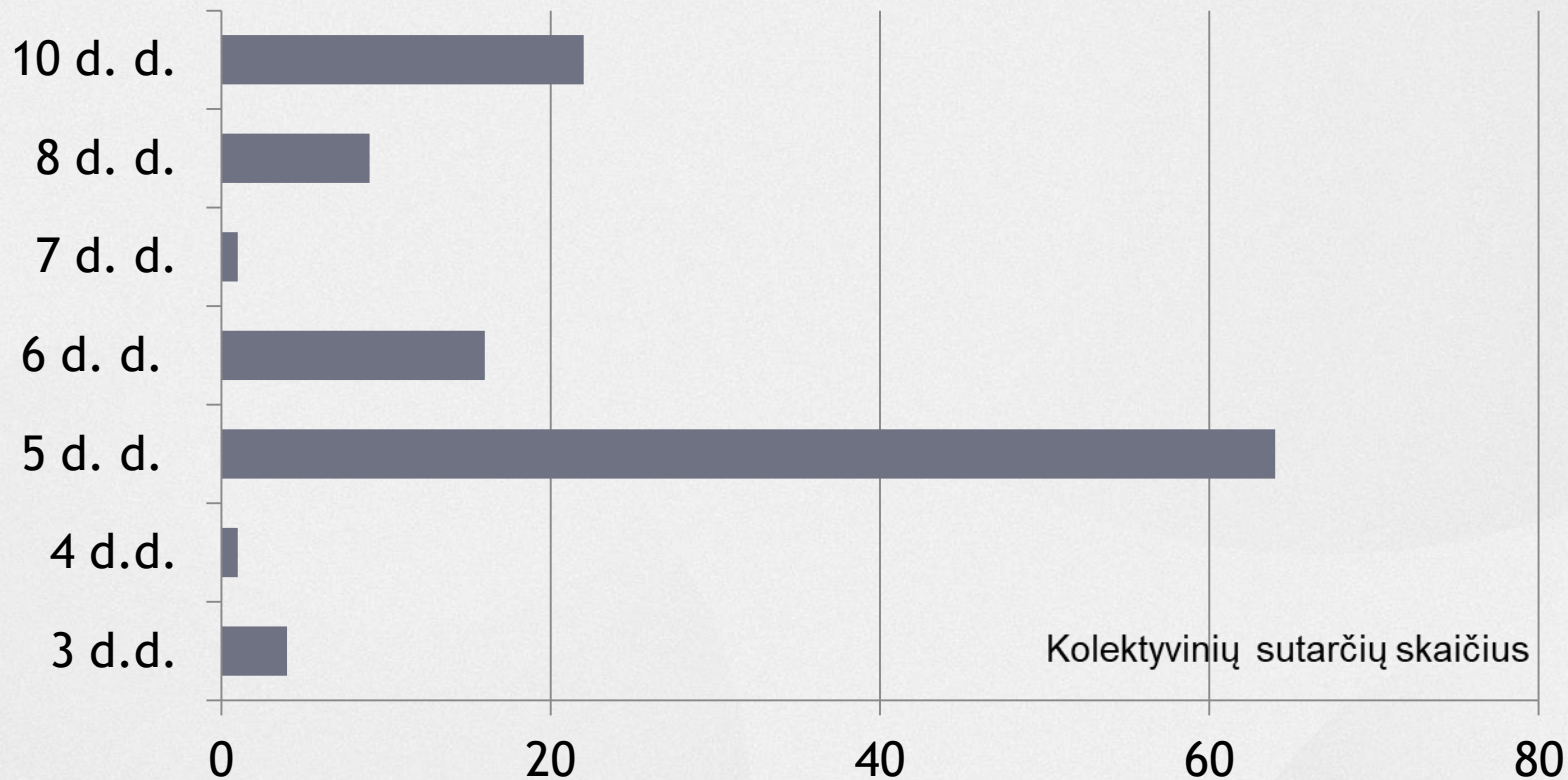
Socialinės partnerystės rėmimas galiojančiose kolektyvinėse sutartyse (I)

Darbo valandų skaičius per metus profesinių sąjungų valdymo organų nariams jų pareigoms atlikti kolektyvinėse sutartyse



Socialinės partnerystės rėmimas galiojančiuose kolektyvinėse sutartyse (II)

Mokymosi dienų skaičius per metus kolektyvinėse sutartyse



Socialinės garantijos, susijusios su naryste profesinėje sąjungoje

- Darbdavio skiriamos lėšos profesinių sąjungų veiklai (20 KS)
- Profesinių sąjungų nariams suteikiamas laisvas apmokamas laikas dalyvauti profesinių sąjungų renginiuose (16 KS)
- Leidžiama naudotis darbdavio transportu vykti į profesinių sąjungų renginius (7 KS)
- Papildomos atostogų dienos profesinių sąjungų nariams (39 KS)
- Papildomos garantijos profesinės sąjungos pirmininkui (daugiau kasmetinių atostogų; priemoka nuo pareiginio darbo užmokesčio) (6 KS)
- Darbdavys skiria lėšų kolektyvinės sutarties administravimui (21 KS)
- Bendrovės darbuotojams yra taikoma darbdavio nustatytos apimties socialinė programa (1 KS)

Išvados (I)

- Šiuo metu KS yra taikomos 269326 darbuotojų (**darbdavio lygmens** - 110922, šakos - 156136, teritorinės - 2268, nacionalinė - 32455)
- Dauguma KS yra sudaromos **viešajame sektoriuje** švietimo ir mokymosi veikloje (69 KS)
- Daugumos KS galiojimo **terminas** yra 4 metai (145 KS), tačiau ne mažai yra neterminuotų sutarčių (84 KS)
- **Apmokėjimo sistema** nustatoma daugiau KS, tačiau vis dar nėra tinkamai reguliuojama: didžioji dalis jų (243 KS) nurodo, kad yra nustatyta darbo apmokėjimo sistema, tačiau tik 43 KS darbo apmokėjimo sistemos yra pateiktos, o kad atitiktų visus šios sistemos komponentus pagal DK 140 str. 3 d. - tik 12 KS
- **Lankstus ir individualaus darbo laiko režimas** nustatomas tik 14 proc. KS (45)
- Dėl kitokių **viršvalandžių** nei pagal DK susiderama 25 proc. KS (77) . Dažniausiai susitariama, kad viršvalandžiai neturėtų viršyti 200-280 val. per metus (55 KS)
- Mokymosi atostogos vis dar nėra prioritetas KS: apmokėjimas už mokymosi atostogas ne pagal DK nustatytas tik 20 proc. KS (65) - dažniausiai susitariama, kad jų laikotarpiu darbuotojui mokamas VDU (30)

Išvados (II)

- **Darbo organizavimo formų reguliavimas KS vis dar nėra populiarus, ypač vertinant nuotolinio darbo nuostatas:** dėl ne viso darbo laiko 58 KS, dėl nuotolinio darbo 25 KS
- **Dėl socialinės partnerystės rėmimo priemonių:** 38 proc. KS (123 KS) susitariama dėl valandų skaičiaus per metus profesinių sąjungų valdymo organų nariams jų **pareigoms atlikti**, tačiau vis dar daugumą atvejų yra nustatomas tas pats valandų skaičius kaip ir Darbo kodekso 168 str. 1 d., t. y. 60 val. per metus (73 KS). Dėl 70 val. yra susitarta 28 KS. Yra vienas atvejis, kai susitarta dėl 30 val. Panaši situacija yra ir su darbo dienomis per metus profesinių sąjungų valdymo organų nariams, skirtoms jų **švietimui** - jos nurodytos beveik pusėje KS (145), tačiau daugumą atvejų yra 5 darbo dienos per metus (64 KS), bet yra atvejų, kai buvo susitarta dėl mažiau darbo dienų - 3 d. d. - darbdavio lygmens kolektyvinėse sutartyse. Šios tendencijos iš esmės rodo, kad retai yra susitariama dėl didesnių garantijų nei pagal DK, **tačiau** dalyje KS yra numatomos įvairios papildomos garantijos PS veiklai
- Kolektyvinėse sutartyse vis dar trūksta originalių kokybiškų nuostatų, pvz., dėl lyčių lygybės, dėl streso ir psichologinio smurto darbo aplinkoje ir pan. Vis dar labai dažnai pateikiamos nuorodos į DK, t. y. tiesiog nurodomi, kad tam tikri klausimai sprendžiami pagal DK



Lietuvos Respublikos
socialinės apsaugos
ir darbo ministerija