

ŠAKOS KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ INSTITUTAS VIEŠAJAME SEKTORIUJE

Daiva Petrylaitė

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedros docentė
socialinių mokslų (teisė) daktarė
Saulėtekio al. 9, 1 rūmai, LT-10222 Vilnius
Tel. (+370 5) 236 61 71
El. paštas: daiva.petrylaite@tf.vu.lt

Straipsnyje analizuojama šakos kolektyvinių derybų instituto vaidmuo ir reikšmė Lietuvoje viešajame ir valstybės tarnybos sektoriuose. Šakos lygio socialinė partnerystė yra pati svarbiausia ir populiariausia reglamentuojant darbo santykius Europos Sąjungos valstybėse narėse. Lietuvoje šio lygio socialinės partnerystės santykiai beveik nevyksta. Straipsnyje siekiama išsiaiškinti šio reiškinio priežastis.

This article analyses the branch collective bargaining situation and significance in the public sector in Lithuania. The practice of the member states of the European Union shows that branch level collective bargaining and social dialogue have the significant meaning in establishing the working and social conditions of public sector workers'. Meanwhile such processes don't take place in Lithuania at all. Author tries to find and clear reasons of such situation and propose possible ways of resolving this problem.

Įvadas

Pastaraisiais metais šakos socialiniam dialogui skiriamas ypatingas dėmesys ir visomis įmanomomis priemonėmis siekiama jį aktyvinti. Šie tikslai buvo išdėstyti 2000 metais priimtoje Lisabonos strategijoje. Europos Komisijos duomenimis, daugiau kaip 70 milijonų Europos Sąjungos valstybių narių darbuotojų ir beveik 6 milijonai įmonių gali būti apimami šakinių socialinių partnerių derybų ir jų metu priimamų susitarimų. Tai reikšmingi skaičiai ir neabejotina tokio socialinio dialogo įtaka minėtų darbuotojų ir darbdavių darbo, socialinėms ir ekonominėms teisėms ir interesams. Maža to, teigiama, kad bū-

tent šakos socialinis dialogas yra centrinis ramstis, skatinantis globalią Europos ekonomikos plėtrą [18, p. 5].

Dominuojant dvišaliam socialiniam dialogui, socialiniams partneriams paliktas savarankiškumas, sprendžiant užmokesčio ir darbo organizavimo klausimus, o tai gali lemti didesnę lygybę darbo rinkoje, daugiau glaudumo visuomenėje apskritai, daugiau ekonominės integracijos kiekvienos šalies viduje.

Kalbant apie situaciją Lietuvoje, deja, tenka pripažinti, kad šakos socialiniam dialogui nebuvo skiriama didesnio dėmesio, nesiimta priemonių jam skatinti. Todėl šiandien neišvengiamai reikia konstatuoti,

kad per pastaruosius šešiolika metų buvo pasiektas daugmaž patenkinamas socialinis dialogas įmonių lygiu. Maždaug 20 procentų įmonių sudaromos kolektyvinės sutartys¹. Lietuvoje taip pat labai gerai išplėtotas trišalis socialinis dialogas tiek nacionaliniu, tiek teritoriniu lygiais: sudaryta ir efektyviai veikia Lietuvos Respublikos trišalė taryba, apskričių ir savivaldybių trišalės tarybos, pasirašyta daug trišalių susitarimų. Kalbant apie šakos socialinio dialogo situaciją, reikia pripažinti, kad šio lygmens dialogas beveik nevyksta, nėra pasiekta nei svarbesnių šakinių susitarimų², nei įsteigta dvišalių ar bent jau trišalių šakinių socialinių partnerių komisijų, tarybų.

Kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo laisvė yra nekvestionuojama, pamatinė visų darbuotojų teisė, kurią pripažįsta ne tik nacionaliniai, bet ir tarptautiniai teisės aktai. Tačiau savo prigimtimi ir forma darbo santykiai yra nevienalyčiai ir organizaciniai jų klausimai yra glaudžiai susiję su tos ekonominės veiklos srities, kur šie darbo santykiai pasireiškia, ypatumais. Vienokių teorinių ir praktinių kolektyvinių darbo santykių galimybių yra privačiame sektoriuje, kitokių – valstybiniame arba vadinamajame viešajame sektoriuje. Akivaizdu, kad vieni darbo organizavimo ypatumai ir iš to kylančios specifinės sąlygos yra gamybos sektoriuje, su visai kitokiais ypatumais susiduriama paslaugų teikimo sektoriuje. Todėl kiekviena bendra teorija visada at-

spindi skirtingą jos taikymą konkrečioje praktinėje situacijoje.

Lietuvoje tam tikrus socialinio dialogo instituto klausimus analizavo ne vienas darbo teisės mokslininkas. Profesorė G. Dambrauskienė yra paskelbusi nemažai straipsnių, kuriuose analizuoja socialinio dialogo istorinę raidą ir perspektyvas, profesorius I. Nekrošius taip pat yra paskelbęs mokslinių publikacijų apie kolektyvinių darbo santykių perspektyvas ir esminius bruožus. Tam tikrus kolektyvinių darbo santykių klausimus savo mokslinėse publikacijose yra analizavę docentas T. Davulis, dr. N. Kasiliauskas, dr. R. Krasauskas. Valstybės tarnybos ir darbo santykių atskyrimo ir tarpusavio santykių problematiką tyrė docentas V. Tiažkijus, taip pat I. Sivilevičiūtė-Povilaitienė. Tačiau iki šiol nebuvo paskelbta nė vienos mokslinės publikacijos, skirtos šakos kolektyvinių derybų problematikai viename išskirtiniajame sektoriuje – valstybiniame (viešajame) sektoriuje.

Šio straipsnio tikslas – išanalizuoti socialinio dialogo ir kolektyvinių darbo santykių pasireiškimo valstybiniame (viešajame) sektoriuje, todėl toliau naudojantis sisteminės analizės, teleologiniu, lyginamosios analizės, taip pat lyginamuoju istoriniu bei kitais mokslinio pažinimo metodais aptariami ne tik bendrieji teoriniai šakos socialinio dialogo klausimai, bet ir analizuojamos valstybiniame (viešajame) sektoriuje egzistuojančios šakos kolektyvinių darbo santykių teorinės ir praktinės problemos. Straipsnyje remiamasi minėtų Lietuvos darbo teisės mokslininkų, taip pat užsienio autorių darbais ir pozityviaja Lietuvos Respublikos teise.

¹ Valstybinės darbo inspekcijos duomenys.

² Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje įregistruotos tik dvi šakos kolektyvinės sutartys žemės ūkio ir žiniasklaidos srityse.

I. Viešojo sektoriaus (viešojo administravimo ir viešąsias paslaugas teikiančių subjektų) ypatumai, lemiantys kolektyvinių derybų situaciją Lietuvoje

1. Valstybės tarnybos ir darbo teisinių santykių atskyrimas

Valstybės tarnybos samprata įvairiose valstybėse skiriasi, doktrinoje taip pat nėra bendros valstybės tarnybos ar valstybės tarnautojo sąvokos. Yra dvi pagrindinės valstybės tarnybos koncepcijos. Pagal tai, kokius teisinius santykius reguliuoja specialūs įstatymai ir kurie asmenys laikomi valstybės tarnautojais, dažniausiai teisės literatūroje skiriamos plačioji ir siauroji valstybės tarnybos sampratos. Valstybės tarnybą suprantant plačiai, ją galima apibrėžti kaip visų valstybės tarnautojų veiklą, vykdant jiems pavestas funkcijas, o valstybės tarnautojo sąvoka apima visus asmenis, kurie dirba ar tarnauja valstybės ir savivaldybės institucijose ir gauna atlyginimą iš valstybės ar savivaldybės biudžetų. Vadovaujantis šia samprata, prie valstybės tarnautojų priskiriami asmenys, dirbantys valstybinėse auklėjimo, švietimo, medicinos įstaigose. Valstybės tarnyba pagal siaurąją sampratą yra asmenų veikla, kuria tiesiogiai įgyvendinami valstybės, jos aparato ar atitinkamos institucijos uždaviniai ir funkcijos valstybės valdymo srityje [21, p. 49]. Valstybės tarnyba užsienio teisės doktrinoje suprantama nevienodai: tiek siauruoju, tiek plačiuoju požiūriu. Valstybės tarnautojo teisinį statusą nulemia tai, ar valstybės tarnautojais laikomi visi, dirbantys valstybės institucijose ir gaunantys darbo užmokestį iš valstybės biudžeto, ar

tik tie asmenys, kurių darbo funkcijos susijusios su viešojo administravimo veikla ir valdingųjų įgaliojimų turėjimu.

Lietuvoje viso valstybės tarnybos instituto raida pasižymi ypatinga dinamika, todėl keitėsi ir pati valstybės tarnybos sąvoka. 1991 metų Darbo sutarties įstatymas [5] buvo taikomas su nedidelėmis išimtimis ir visiems valstybės tarnautojams, dirbantiems valstybės ir vykdomosios valdžios institucijose, taip pat teismo ir prokuratūros tarnautojams. Vėliau 1995 metais buvo priimtas Valdininkų įstatymas [9]. Remiantis šio įstatymo 4 straipsniu, valstybės valdymo tarnyba yra pareigų atlikimas Seimo, Prezidento, Vyriausybės, kitose valstybės institucijose bei savivaldybių struktūrinuose padaliniuose pagal valstybės valdymo tarnybos pareigybių sąrašą. Pagal minėtą įstatymą valstybės ir savivaldybių valdininkai yra valstybės valdymo tarnybos tarnautojai, kurių darbas turi įtakos institucijos veiklai pagal šios institucijos kompetenciją. Taigi iš kitų darbuotojų valdininkai, kaip pabrėžia Konstitucinis Teismas, išsiskiria ryšio su valstybe pobūdžiu: valdininkas yra pilietis, esantis tarnybos santykiuose su viešosios valdžios, tai yra valstybės arba savivaldybės, institucijomis ir jų pavedimu vykdantis viešosios valdžios funkcijas [13]. Valdininkais nelaikomi tie tarnautojai, kurie atlieka ūkinės-technines funkcijas, t. y. kurie aptarnauja darbovietės vidaus ūkį ir kurių veikla neturi įtakos institucijos veiklai pagal šios institucijos kompetenciją. Taigi Valdininkų įstatyme valstybės tarnyba buvo suprantama siaurai ir apėmė tik mažą dalį asmenų, dirbančių valstybės tarnyboje.

1999 m. liepos 8 d. redakcijos Valstybės tarnybos įstatyme [10] valstybės valdymo tarnybos sąvokos buvo atsisakyta, o valstybės tarnyba apibrėžta plačiai, t. y. kaip teisinių santykių tarnyboje visuma, reglamentuojama valstybės teisės aktais, nustatančiais valstybės tarnautojo statuso įgijimą, pasikeitimą ir praradimą. Valstybės tarnautojas yra fizinis asmuo, įgijęs valstybės tarnautojo statusą ir valstybės institucijose ar įstaigose atliekantis viešojo administravimo, ūkines ar technines funkcijas arba teikiantis viešąsias paslaugas visuomenei. Iš šios sąvokos akivaizdu, kad valstybės tarnautojai yra ne tik asmenys, atliekantys viešojo administravimo funkcijas, bet ir teikiantys viešąsias paslaugas (t. y. mokytojai, gydytojai ir kt.). Taigi pagrindinis priskyrimo prie valstybės tarnautojų kriterijus buvo darbo (tarnybos) vieta, o ne tam tikrų pareigų ar funkcijų atlikimas [21, p. 48]. Jiems su tam tikromis išimtimis buvo taikomi bendri darbo įstatymai.

Spartėjant integracijos į Europą procesams, siekiant suformuoti profesionalinę valstybės tarnybą, 2002 m. balandžio 23 d. buvo priimta nauja Valstybės tarnybos įstatymo redakcija. Vėl grįžta prie siaurosios valstybės tarnybos sampratos. Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje valstybės tarnyba apibrėžiama kaip teisinių santykių, atsirandančių įgijus valstybės tarnautojo statusą, jam pasikeitus ar jį praradus, taip pat atsirandančių dėl valstybės tarnautojo viešojo administravimo veiklos valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje įgyvendinant tam tikros valstybės valdymo srities politiką ar užtikrinant jos įgyvendinimo koordina-

vimą, koordinuojant tam tikros valstybės valdymo srities įstaigų veiklą, valdant, paskirstant finansinius išteklius ir kontroliuojant jų panaudojimą, atliekant auditą, priimant ir įgyvendinant teisės aktus, valstybės ir savivaldybių institucijų ar įstaigų sprendimus viešojo administravimo srityje, rengiant ar koordinuojant teisės aktų, sutarčių ar programų projektus ir teikiant dėl jų išvadą, valdant personalą arba turint viešojo administravimo įgaliojimus nepavaldžių asmenų atžvilgiu, visuma. Valstybės tarnautojas yra fizinis asmuo, einantis pareigas valstybės tarnyboje ir atliekantis anksčiau nurodytą viešojo administravimo veiklą. Taigi valstybės tarnybos samprata Valstybės tarnybos įstatyme susiaurinama, siejant ją su administracinių funkcijų atlikimu, valstybės viešųjų interesų užtikrinimu.

Valstybės tarnyba – sudėtingas, mišrus teisės institutas, apimantis konstitucinės, administracinės ir darbo teisės normas. Taip yra dėl to, jog valstybės tarnautojas yra ne tik darbuotojas, bet ir asmuo, įgyvendinantis viešąjį valdymą, tarnaujantis visuomenei. Viešojo valdymo įgyvendinimas visų pirma – konstitucinė valstybės pareiga. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 5 straipsnio 3 dalies nuostata, kad „valdžios įstaigos tarnauja žmonėms“ suponuoja išvadą, jog valstybės tarnautojai yra specifinė kategorija darbuotojų, kurių veikla visų pirma susijusi su viešuoju interesu, todėl reikia specifinio teisinio valstybės tarnybos kaip instituto reguliavimo. Nepaisant to, valstybės tarnautojai yra ir darbuotojai, atliekantys tam tikrą darbą, todėl neįmanoma griežtai atskirti valstybės tarnybos ir darbo teisinių santykių.

Galiojančio Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsnyje nurodyta, kad darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglementuoja Valstybės tarnybos įstatymas. Taigi akivaizdu, kad prioritetas teikiamas Valstybės tarnybos įstatymui.

Valstybės tarnybos įstatymas reglamentuoja tik valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos kolektyvinės sutarties šalių ir turinio klausimus, kai kurias profesinių sąjungų garantijas. Taip pat reikia konstatuoti, kad nėra aiškios valstybės tarnautojų teisinių santykių reguliavimo Valstybės tarnybos įstatymu ir Darbo kodeksu takoskyros. Sumaištį kelia klausimas, kada galima konstatuoti, jog vienas ar kitas klausimas nėra sureguliuotas Valstybės tarnybos įstatymo? Šią problemą galima iliustruoti kad ir tokiu pavyzdžiu: Valstybės tarnybos įstatymo 5⁽¹⁾ straipsnis įteisina įmonės lygmens kolektyvinės sutartis. Apie aukštesnio lygmens kolektyvinės sutartis nėra nieko pasakyta. Kyla klausimas, ar reikėtų vadovautis Darbo kodeksu, ar tokia įstatymų leidėjo nuostata reiškia, jog valstybės tarnyboje aukštesnio nei įmonės lygmens kolektyvinės sutartys apskritai negalimos? Toks teisinis neapibrėžtumas sukelia tam tikrą sumaištį ir gali lemti valstybės valdymo stabilumo stoką.

Akivaizdu, kad nei valstybės tarnybos, nei joks kitokios ekonominės ar profesinės veiklos sektorius negali būti eliminuojamas iš bendros socialinio dialogo sistemos, o tai reiškia, kad negali būti daroma jokių išimčių ir ribojimų vedant šį dialogą aukštesniu nei įmonės lygiu. Manytina,

kad nesant pakankamo teisinio reglamentavimo ypatingas dėmesys ir paskirtis vedant šakos socialinį dialogą valstybės tarnybos sektoriuje turėtų tekti specializuotai socialinių partnerių tarybai, kuri galėtų ne tik vesti konsultacijas, organizuoti informavimo procedūras, bet ir galėtų inicijuoti bei vesti derybas dėl šakinės kolektyvinės sutarties pasirašymo, o vėliau prižiūrėti ir jos vykdymą.

2. Viešųjų paslaugų sąvoka, jų teikėjai ir darbo santykių ypatumai

Minėtina, kad viešųjų paslaugų sektoriaus teisinis statusas ne kartą kito, keitėsi ir šio sektoriaus darbuotojų teisinė padėtis. Bene keisčiausia padėtis buvo tada, kai Valstybės tarnybos įstatymas tokias viešąsias paslaugas, kaip antai: sveikatos priežiūros, švietimo, kultūros atliekančius asmenis priskyrė prie valstybės tarnautojų. Akivaizdu, kad tuo metu buvo suniveliuoti du skirtingi aspektai: gaunamas finansavimas iš valstybės ar savivaldybių biudžetų bei atliekamos funkcijos. Suprantama, kad tiems asmenims, kurie atlieka viešojo administravimo funkcijas ir įgyvendina valstybės politiką, ir net kai kurie iš jų turi įgaliojimus teikti privalomus nurodymus jiems nepavaldiems asmenims, suteiktinas valstybės tarnautojų statusas. O tie asmenys, kurie nors ir gaudami biudžetinį finansavimą, bet vykdo nieko bendra su viešuoju administravimu neturinčias funkcijas, o tik teikia visuomenei būtinas paslaugas, nepagrįstai būtų laikomi valstybės tarnautojais. Jie, kaip minėta, neturi daugelio kolektyvinių darbo teisių arba jos yra ribojamos. Tokia padėtis vienu metu buvo

ir Lietuvoje, telieka džiaugtis, kad, nepraėjus nė keleriems metams, buvo įvykdyta dar viena valstybės tarnybos ir viešojo paslaugų sektoriaus teisinio reglamentavimo reforma, ir minėti absurdiški klausimai pabandyti sureguliuoti tinkamiau.

Pagal Viešojo administravimo įstatymą, viešoji paslauga – tai valstybės ar savivaldybių kontroliuojamų juridinių asmenų veikla teikiant asmenims socialines, švietimo, mokslo, kultūros, sporto ir kitas įstatymų numatytas paslaugas [12]. Šių paslaugų teikimą valstybės lygiu reglamentuoja centriniai valstybinio administravimo subjektai pagal įstatymų ar nuostatų jiems priskirtą valdymo sritį, o teritoriniu lygiu – pagal įgaliojimus savivaldybių administravimo subjektai ir teritoriniai valstybinio administravimo subjektai. Už viešųjų paslaugų teikimo režimo laikymąsi ir teikiamų viešųjų paslaugų kokybę atsako paslaugas teikiančio subjekto vadovas. Taigi, kaip matyti iš šių nuostatų, viešąsias paslaugas teikia valstybės arba savivaldybių įsteigti juridiniai asmenys. Viešųjų paslaugų turinį ir apimtį nustato specialūs įstatymai. Šių paslaugų teikėjus – juridinius asmenis steigia centriniai valstybės ar teritoriniai (apskričių, savivaldybių) viešojo administravimo subjektai bei kiti juridiniai asmenys. O šių įstaigų veiklai vadovauja, priima į darbą darbuotojus, moka jiems darbo užmokestį, t. y. eina darbdavio atstovo funkcijas, įstaigų vadovas, kurį į darbą atitinkamo įstatymo nustatyta tvarka skiria steigėjas. Tai suponuoja vieną labai svarbų klausimą, susijusį ir su kolektyviniais tokių įstaigų darbuotojų santykiais bei kolektyvinėmis darbo teisėmis. Kas yra šių įstaigų darbuotojų darbdavys, su

kuo šie darbuotojai turėtų derėtis dėl kolektyvinės sutarties, kas yra aukštesnio nei įstaigos lygio socialinio dialogo subjektas darbdavio puseje?

Taigi, galima teigti, kad Lietuvoje, kai jau pastebimas aktyvus šakinių valstybės tarnybos ir viešojo sektoriaus profesinių sąjungų judėjimas ir noras įgyvendinti aukštesnių kolektyvinių derybų principus, jos susiduria su pagrindine problema, užkertančią kelią tolesnėms deryboms – nėra tinkamo socialinio partnerio, nes viešojo sektoriaus darbdaviai nėra susijungę į darbdavių organizaciją. Kita vertus, ar toks susijungimas būtų veiksmingas ir racionalus, kai viešojo sektoriaus darbuotojų darbo sąlygas daugiausia lemia Vyriausybės, tam tikrų centrinių viešojo administravimo institucijų ir savivaldos institucijų sprendimai bei vykdoma politika. Kitaip tariant, tik išsprendus derybų šalies, atstovaujančios viešojo sektoriaus kaip darbdavio interesams, problemą, būtų galima tikėtis skaitlingesnių ir rezultatyvių šakos kolektyvinių derybų.

II. Šakos kolektyvinių derybų modeliai remiantis užsienio valstybių darbo teisės praktika

Užsienio ir valstybių kaimynių patirtis rodo, kad tose ekonominės ir profesinės veiklos srityse, kurios visiškai arba iš dalies išlaikomos iš valstybės ar savivaldybių biudžetų ar kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų, aptinkamas toks valstybinio (viešojo) sektoriaus kolektyvinių derybų modelis, kai derėtis su šio sektoriaus darbuotojų ir tarnautojų profesinėmis sąjungomis pavedama valstybės institucijoms, veikiančioms atitinkamoje srityje, ar suformuo-

jamoms specialiai valstybinio sektoriaus šakų kolektyvinėms deryboms.

Pavyzdžiui, Italijoje 1993 metais priėmus įstatymą, reformavusį darbo santykius viešajame sektoriuje, buvo nustatyta, kad viešojo sektoriaus darbuotojai turi lygiai tokias pačias teises į kolektyvines derybas kaip ir privataus sektoriaus darbuotojai [23]. Šiame įstatyme įtvirtinta kolektyvinių sutarčių sistema, t. y. nustatoma galimybė derėtis nacionaliniu lygiu, kuris suprantamas kaip kolektyvinės derybos tam tikroje vienašios veiklos srityje (pavyzdžiui, švietimo, medicinos ir pan. sektoriuose). Tai bene esminis ir svarbiausias šakos kolektyvinių derybų lygis, kuriame darbdaviams atstovauja specialiai tam įsteigta agentūra (*Agenzia per la Rappresentanza Negoziante della Pubblica amministrazione – ARAN*), ji yra viešojo sektoriaus interesų derybose su profesinėmis sąjungomis atstovė. Minėtame įstatyme taip pat numatyta galimybė sudaryti vadinamąsias rėmines kolektyvines sutartis, kurios taikomos visiems viešojo sektoriaus darbuotojams ar didžiąjai jų daliai, bei papildomos kolektyvinės sutartis, taikomos tam tikrose teritorijose bei regionuose. Tačiau Italijoje šakos kolektyvinių derybų sistema pirmenybę teikia centralizuotoms viešojo sektoriaus kolektyvinėms deryboms, t. y. nacionaliniu lygiu tarp pripažintų viešojo sektoriaus darbuotojų profesinių sąjungų ir minėtos specialios agentūros. Ši agentūra *ex lege* atstovauja visoms viešojo sektoriaus įstaigoms ir vadovauja visoms nacionalinėms kolektyvinėms deryboms bei teikia organizacinę ir teisinę pagalbą vedant regionines kolektyvines derybas. Pažymėtina, kad pagal kolektyvinių derybų mechaniz-

mą, pirma, agentūra veikia visų viešojo sektoriaus institucijų vardu ir jos priimti įsipareigojimai yra privalomi visoms atitinkamo sektoriaus viešojo administravimo institucijoms; antra, remiantis Italijos Konstitucinio Teismo sprendimu (1997, Nr. 309) viešojo administravimo institucijos yra saistomos agentūros sudarytų susitarimų lygiai taip pat, kaip ir jų veiklą reglamentuojančių teisės aktų. Pažymėtina, kad agentūra vesdama kolektyvines derybas, kurios dažniausiai apima tokius klausimus, kaip antai: viešojo sektoriaus darbuotojų ir tarnautojų darbo užmokesčio sistema, darbo ir poilsio laikas, technologinių inovacijų taikymas, užimtumas ir kvalifikacijos kėlimas, lygios galimybės, socialinės teisės, besąlygiškai vadovaujasi Vyriausybės suformuluotomis ekonominėmis gairėmis ir limitu, susietu su valstybės biudžeto galimybėmis.

Panašus viešojo sektoriaus šakos kolektyvinių derybų modelis aptinkamas ir kitoje Europos Sąjungos valstybėje narėje, atstovaujančioje Skandinavijos regionų valstybių pavyzdžiui – Danijai. Tačiau šioje valstybėje skirtingai nuo Italijos pastaraisiais metais itin daug dėmesio ir prioritetas skiriamas decentralizuotam kolektyvinių derybų modeliui, t. y. nuo kolektyvinių derybų regionuose (stambesniuose teritoriniuose junginiuose) pereinama prie kolektyvinių derybų atskirose savivaldybėse. Kartu pastebimas ir priešingas procesas, t. y. recentralizacijos, t. y. kolektyvinės derybos valstybės mastu. Pažymėtina, kad Danijoje, kaip ir Lietuvoje bei daugelyje kitų valstybių, viešajame sektoriuje dirba tiek darbuotojai, tiek valstybės tarnautojai ir jiems visiems garantuojama asociacijų ir

kolektyvinių derybų teisė. Danijos viešojo sektoriaus darbuotojai (toliau vartojant sąvoką „darbuotojai“ bus turima omenyje ir valstybės tarnautojai) pasižymi itin aukštu jungimosi į profesinės sąjungas lygiu, t. y. deklaruojama apie 90–95 procentų narystė profesinėse sąjungose [20]. Tai, žinoma, lemia ir aukštą kolektyvinių derybų lygį bei profesionalumą. Viešojo sektoriaus kolektyvinių derybų modelis ir darbdavio atstovo klausimas priklauso nuo šių derybų lygmens. Deryboms vykstant tam tikrų teritorijų lygiu, darbdaviams atstovauja vietos savivaldybės, kurios iš principo yra didžiausias viešojo sektoriaus darbdavys Danijoje, nes jose dirba apie tris ketvirtadalius visų valstybės viešojo sektoriaus darbuotojų. Taigi vykstant šio lygmens kolektyvinėms deryboms, keturios didžiosios savivaldybės sudaro Jungtinį derybinį vietos savivaldos darbdavių organą, kuris derasi visų institucijų vardu [20]. O valstybės lygmens kolektyvinėse derybose viešojo sektoriaus darbdaviams atstovauja speciali agentūra, įsteigta ir veikianti prie Finansų ministerijos – Valstybės darbdavių agentūra. Taigi Danijoje nacionalinė kolektyvinė sutartis viešojo administravimo ir viešųjų paslaugų tiekimo srityje yra sudaroma tarp Valstybės darbdavių agentūros, atstovaujamos Finansų ministerijos, ir šio sektoriaus darbuotojams atstovaujančių (dabar trijų) profesinių sąjungų.

III. Darbdavių atstovavimas aukštesnio lygmens kolektyvinėse derybose viešajame sektoriuje Lietuvoje

Valstybės tarnybos įstatyme ilgą laiką nebuvo aiškiai nustatyta, kas yra valstybės

tarnautojų darbdavys. Vėliau papildžius Valstybės tarnybos įstatymo 2 straipsnį 14 dalimi buvo nustatyta, kas yra valstybės tarnautojų darbdavys, o būtent – valstybės ar savivaldybės institucija ar įstaiga. Tačiau, kalbant apie kolektyvinius darbo santykius, susidaro paradoksali situacija, nes susiduriama su darbdavio kaip kolektyvinių darbo santykių šalies aukštesniu nei įstaigos lygiu identifikavimo problema. Lieka neaišku, kas gali atstovauti darbdaviui esant aukštesnio lygio kolektyviniams darbo santykiams.

Reikia prisiminti, kad 1994 metais papildžius tuo metu galiojusį Kolektyvinių sutarčių įstatymą [6], kaip galimos kolektyvinių susitarimų³ šalys buvo įvardytos Lietuvos Respublikos Vyriausybė, ministerijos [7]. Tai leido tuo metu sudaryti įvairių viešojo sektoriaus darbuotojų profesinių sąjungų ir atitinkamą sritį kuruojančių ministerijų susitarimus⁴. Tačiau 2001 metais ši įstatymo nuostata vėl buvo pakeista ir nustatyta, kad aukštesnio lygio kolektyvinių derybų ir sutarčių šalimis gali būti tik profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos [8]. Taip viešojo administravimo institucijos nebeteko įstatyminio įgaliojimo atstovauti viešojo sektoriaus darbdavių interesams kolektyvinėse derybose ir buvo pripažintos tik socialinės partnerystės santykių dalyvėmis, t. y. trišalio socialinio dialogo šalimis. Taip valstybė, kaip viešojo

³ Tuometinėje įstatymo redakcijoje kolektyviniais susitarimais buvo vadinamos kolektyvinės sutartys, sudaromos aukštesniu nei įmonės lygiu.

⁴ Teisingumo ministerijoje buvo užregistruoti kolektyviniai susitarimai švietimo, sveikatos priežiūros, susisiekimo srityje, sudaryti atitinkamų profesinių sąjungų organizacijų ir ministerijų.

sektoriaus darbuotojų darbdavys (plačiuoju požiūriu), buvo eliminuota iš kolektyvinių derybų mechanizmo. Ši koncepcija buvo perkelta ir į galiojantį Darbo kodeksą, t. y. jame taip pat nepagrįstai ir neatsižvelgiant į viešojo sektoriaus darbo santykių sandaros ypatumus, daroma griežta takoskyra tarp socialinės partnerystės santykių ir kolektyvinių derybų instituto.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 151 dėl darbo santykių valstybinėje tarnyboje [3] numatoma, kad kolektyvinių derybų ir kolektyvinių ginčų valstybės tarnyboje šalis yra valdžios institucija. Aiškinant sąvoką „valdžios institucija“ darytina išvada, kad valdžiai konkretaus ginčo atveju turėtų atstovauti subjektas, kuris yra kompetentingas priimti atitinkamus sprendimus. Valstybės ar savivaldybių įstaigų vadovai, kurie priima į pareigas ir atleidžia iš jų valstybės tarnautojus, negali būti laikomi darbdaviais pagal darbo teisę. Teisiniai tarnybos santykiai susiklosto tarp valstybės tarnautojo ir valstybės ar savivaldybės institucijos, o ne tarp valstybės tarnautojo ir valstybės ar savivaldybės institucijos vadovo [15, p. 35]. Taigi ir kolektyvinių darbo santykių, kolektyvinių derybų šalimi turėtų būti valstybės ar savivaldybės institucijos, kai tokios derybos vyktų žemiausiu – įstaigos, organizacijos lygiu. O kalbant apie aukštesnio lygio kolektyvines derybas, manytina, kad Lietuvai būtų prasminga pasinaudoti užsienio valstybių praktika ir skatinti centralizuotas nacionalines šakos kolektyvines derybas atitinkamose viešojo sektoriaus (valstybės valdymo, švietimo, sveikatos priežiūros, kultūros ir pan.) srityse ir įstatymu įgalinti atitinkamos sri-

ties centrinės viešojo administravimo institucijas atstovauti tos srities darbdaviams kolektyvinėse derybose. Sunku įsivaizduoti, ar prasmingos ir veiksmingos turinio atžvilgiu būtų kolektyvinės derybos tam tikrose savivaldybėse. Abejotina, ar vykdant centralizuotą švietimo, sveikatos priežiūros politiką, dar yra galimybių kitaip reguliuoti šių ir panašių sektorių darbuotojų darbo sąlygas vietose. Žinoma, būtų galima nustatyti, kad jei tai numatyta nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje, tam tikri klausimai gali būti detalizuojami ir teritorinėse kolektyvinėse viešojo sektoriaus darbuotojų kolektyvinėse sutartyse, pasirašomose su vietos savivaldos institucija – savivaldybės taryba, kuriai *ex lege* galėtų atstovauti arba savivaldybės meras arba savivaldybės administracijos direktorius. Toks darbdavio šalies aukštesniame kolektyvinių derybų lygyje viešajame sektoriuje galėtų būti taikomas pirmajame problemos sprendimo etape, nes tam reikėtų minimalių teisėkūros ir biudžeto sąnaudų.

Tačiau perspektyvoje šis klausimas turėtų būti sprendžiamas radikaliau. Kitaip tariant, manytina, kad Lietuvai sąlygiškai nedidelei valstybei, būtų racionalu maksimaliai recentralizuoti viešojo sektoriaus kolektyvines derybas ir remiantis pirmiau aptartu užsienio valstybių pavyzdžiu įsteigti specialią instituciją, įgaliotą vesti visų viešojo sektoriaus institucijų, įstaigų ir organizacijų vardu nacionalinio bei šakos lygio kolektyvines derybas su profesinėmis sąjungomis ir atstovauti valstybės interesams kolektyviniuose darbo santykiuose.

IV. Kolektyvinių derybų turinys viešajame sektoriuje

Teisė vesti kolektyvines derybas yra pagrindinė teisė, kuriai pritaria valstybės stodamos į Tarptautinę darbo organizaciją: jos išipareigoja gerbti, plėtoti ir sąžiningai įgyvendinti šią teisę. Kolektyvinės derybos – tiek darbdavių, tiek darbuotojų organizacijų teisė. Kolektyvinių derybų teisė pripažįstama ir privačiame, ir valstybiniame sektoriuje, tačiau valstybės tarnautojai gali būti išskiriami, ir ši teisė jiems yra vienokiu ar kitokiu mastu ribojama [16].

Ar gali būti valstybės tarnyboje absoliučiai įgyvendinamas laisvų kolektyvinių derybų principas? Valstybės tarnybos įstatymo 5⁽¹⁾ straipsnio 4 dalyje numatomas gana svarbus ribojimas nustatyti kolektyvinėje sutartyje papildomas sąlygas, susijusias su papildomomis valstybės ir savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšomis. Ši sąlyga išipareigoja derantis dėl sutarties sąlygų atsižvelgti į darbdaviui skirtus asignavimus. Taigi abi šalys – ir darbuotojai, ir darbdaviai – nėra ir negali būti visiškai laisvi kolektyvinėse derybose, nes yra susaistytos aukštesnių institucijų sprendimų. Priimdami sprendimus, Seimas, savivaldybės neturi visiškos laisvės. Jų sprendimai nulemiami viešojo intereso, valstybės ekonominės padėties ir kitų veiksnių. Tarptautinės darbo organizacijos Ekspertų komisijos nuomone, tokia padėtis suderinama su Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo reikalavimais [2]. Šiai konvencijai neprieštarauja tos įstatymo sąlygos, kurios leidžia Seimui ar kitiems biudžeto valdymo organams

nustatyti derybų dėl atlyginimų viršutinę ir apatinę ribas arba bendrą biudžeto dalį, nubrėžiančią ribas, kurių derybų šalys negali peržengti, svarstydamos atlyginimų ar normų nustatymo sąlygas. Kaip būtų galima spręsti šią problemą?

Kaip pažangiausios naujosios Europos Sąjungos valstybės pavyzdį galima pateikti Slovakiją, nes būtent Slovakijos Respublikos įstatymai nustato detaliausią teisinį kolektyvinių derybų valstybės tarnyboje reguliavimą. Slovakijoje skiriamos dvi valstybės tarnautojų grupės, ir jų tarnybos santykius reguliuoja atskiri įstatymai. Valstybės tarnybos įstatymas reglamentuoja asmenų, kurie vykdo viešąjį administravimą, tarnybos sąlygas [19]. Šiuo atveju kolektyvinių derybų šalys yra išipareigosios baigti derybas iki kiekvienų kalendorinių metų gegužės pabaigos. Kolektyvinių sutarčių nuostatos ištraukiamos į atitinkamų kalendorinių metų valstybės biudžeto įstatymo projektą. Kolektyvinė sutartis išgalioja tą pačią dieną kaip ir valstybės biudžeto įstatymas. Dėl darbo užmokesčio derybos vyksta kiekvienais kalendoriniais metais. Atsižvelgiama į vidutinį darbo užmokesčių privačiame sektoriuje ir į planuojamą valstybės biudžetą. Sutartas darbo užmokesčio padidinimas turi būti ištrauktas į valstybės biudžetą. Kolektyvinės sutarties nesudarius, Vyriausybė teikia siūlymus biudžeto projektui dėl darbo užmokesčio didinimo galimybių. Kolektyvinės derybos viešųjų paslaugų sektorių darbuotojas sureguliuotos analogiškai [17, p. 142]. Lenkijos darbo kodekse nurodoma, kad kolektyvinės sutartys negali reguliuoti valstybės ir savivaldybės tarnautojų, kurie eina pareigas, skyrimo konkurso ar rinkimo tvarka,

taip pat teisėjų prokurorų darbo sąlygų. Kolektyvinės sutartis sudaromos įstaigose, išlaikomose iš biudžeto, gali būti sudaromos tik neviršijant asignavimų, kuriomis gali disponuoti tokia įstaiga, taip pat darbo užmokesčio, nustatyto atitinkamu teisės aktu. Taigi, registruojant kiekvieną tokią kolektyvinę sutartį, tai kad ją sudarant nebuvo viršytos lėšų, skirtų šiai įstaigai, sumos, turi patvirtinti atitinkamos įstaigos steigėjas. Taip pat yra bendra taisyklė, kad, vedant derybas dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, šalys turi būti geranoriškos ir gerbti kitos šalies teisėtus interesus, pavyzdžiui, negalima kelti tokių reikalavimų, kurie akivaizdžiai neatitinka darbdavio finansinių galimybių [14].

Lietuvoje kolektyvinės derybos viešajame sektoriuje susiduria su derybų turinio problema tiek viešojo administravimo, tiek viešųjų paslaugų teikimo srityse. Pirmuoju atveju, t. y. valstybės tarnyboje, sunkumų kelia tai, kad egzistuoja bendrosios tarnybos sąlygos, kurios reglamentuotos Valstybės tarnybos įstatyme ir specialiuose teisės aktuose. Valstybės įstatymo tarnybos 5⁽¹⁾ straipsnyje numatomas žemiausias – įstaigos lygmens socialinės partnerystės lygis. Pateikiamas pavyzdinių sąlygų, kurios gali būti įtrauktos į kolektyvinę sutartį, sąlygų, sąrašas. Į kolektyvinę sutartį gali būti įtraukiamos sąlygos dėl valstybės tarnautojų tarnybos (darbo) ir poilsio laiko; saugių ir sveikatai nekenksmingų tarnybos (darbo) sąlygų sudarymo; darbo užmokesčio mokėjimo; kolektyvinės sutarties vykdymo tvarkos; kvalifikacijos tobulinimo; šalių tarpusavio informavimo ir konsultavimo; taip pat kitos galiojantiems teisės aktams neprieštaraujančios ir valstybės tarnautojų

padėties nebloginančios sąlygos. Tačiau svarbiausia vis dėlto šio straipsnio nuostata, nulemianti kolektyvinių derybų turinį, yra draudimas kolektyvinėje sutartyje nustatyti tokias papildomas sąlygas, kurios būtų susijusios su papildomomis valstybės, savivaldybių biudžetų ir valstybės pinigų fondų lėšomis. Tai reiškia, kad šiandien praktiškai kolektyvinėmis sutartimis valstybės tarnyboje neįmanoma nustatyti jokių papildomų lėšų reikalaujančių sąlygų, nes tai lemia asignavimai, skiriami tam tikrai įstaigai iš atitinkamo biudžeto. Dar viena problema – nėra aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinių sutarčių valstybės tarnyboje. Lietuvoje vyrauja decentralizuota derybų sistema dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, kai bandoma sudaryti tik įstaigų kolektyvines sutartis. O derybos aukštesniu, visos šakos lygiu nevyksta. Manoma, kad šią problemą būtų galima spręsti tik skatinant centralizuotas viešojo sektoriaus kolektyvines derybas ir sudarant galimybę šių derybų dalyviams patiems daryti įtaką būsimo valstybinio reguliavimo sprendimams. Tokios praktikos užuomazga galima laikyti Valstybės tarnybos įstatymo 24 straipsnio 2 dalyje įtvirtintą nuostatą, kad ateinančių finansinių metų valstybės tarnautojų pareiginės algos bazinį dydį Vyriausybės teikimu, įvertinus valstybės tarnautojams atstovaujančių profesinių sąjungų pasiūlymus, taip pat praėjusių metų vidutinę metinę infliaciją ir kitų vidutinio darbo užmokesčio viešajame sektoriuje dydžiui ir kitumui turinčių poveikį veiksmų įtaką, tvirtina Seimas iki Seimo pavasario sesijos pabaigos [11]. Kaip matyti iš šios nuostatos, Vyriausybė turi vesti konsultacijas su valstybės tarnautojų

profesinėmis sąjungomis. Akivaizdu, kad šis klausimas turėtų tapti esminiu nacionalinių šakos kolektyvinių derybų viešajame sektoriuje objektu ir turėtų apimti ne tik viešojo administravimo, bet ir viešųjų paslaugų sektorius. Dabar šis sektorius, kitaip nei viešojo administravimo sritis, yra dar didesnėje nežinioje, kalbant apie kolektyvinių derybų turinį, nes teisės aktai nenustato net rekomenduojamų viešųjų įstaigų steigėjų ir centrinių valdžios institucijų, atsakingų už atitinkamų viešųjų paslaugų sektoriaus politikos koordinavimą, konsultacijų su profesinėmis sąjungomis darbuotojų darbo ir socialinių garantijų nustatymo atžvilgiu. Todėl vis dažniau susiduriama su šios srities darbuotojų ir jiems atstovaujančių profesinių sąjungų viešai demonstruojamu nepasitenkinimu ir įvairiomis socialinėmis akcijomis (pavyzdžiui, sveikatos priežiūros darbuotojų, švietimo darbuotojų streikai, mitingai, piketai ir pan.). Taigi, manytina, kad tik šakos kolektyvinių derybų viešojo administravimo ir viešųjų paslaugų sektoriuose padėtų stabilizuoti socialinę situaciją ir vesti šalį prie konstruktyvių sprendimų. Tam turi būti sukurtas įstatyminis centralizuotų šakos kolektyvinių derybų modelis, t. y. įstatymų įgalios atitinkamos jau veikiančios institucijos ar įsteigtas specialus valstybinis organas, įgalios atstovauti valstybės ir savivaldybių institucijų, kaip darbdavio, interesus šakos lygmeniu, taip pat turėtų būti nustatyta tokia šių sektorių darbuotojų darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų reglamentavimo tvarka, kuri sudarytų realias galimybes daugelį šių klausimų spręsti pačioms kolektyvinių derybų šalims.

Išvados

Apibendrinus šio tyrimo rezultatus, galima teigti kad:

1. Lietuvoje šakos socialiniam dialogui nebuvo skiriama didesnio dėmesio, neįsiimta priemonių jam skatinti. Šio lygmens dialogas beveik nevyksta, nėra pasiekta nei svarbesnių šakinių susitarimų, nei įsteigta dvišalių ar bent jau trišalių šakinių socialinių partnerių komisijų, tarybų. Pastaruoju metu susiklosčiusi neigiama socialinė situacija ir nuotaikos, socialinė įtampa viešojo administravimo ir viešųjų paslaugų sektoriuose rodo, kad atėjo metas radikalioms šių sektorių darbuotojų (tarnautojų) darbo ir socialinių sąlygų reglamentavimo reformoms, kur pirmenybė turėtų būti teikiama kolektyvinių derybų principui, o ne valstybiniam šių klausimų reglamentavimui.
2. Skatinant šakos kolektyvines derybas viešajame sektoriuje, visų pirma turi būti išspręstas kolektyvinių derybų šalies – darbdavio probleminis klausimas, t. y. *ex lege* įgalios atitinkamas centrinio viešojo administravimo institucijas atstovauti šiose derybose viešojo sektoriaus darbdavių interesams, o perspektyvoje užsienio valstybių pavyzdžiu įsteigti specialią instituciją, įgalios vesti visų viešojo sektoriaus institucijų, įstaigų ir organizacijų vardu nacionalinio ir šakos lygio kolektyvines derybas su profesinėmis sąjungomis ir atstovauti valstybės interesams kolektyviniuose darbo santykiuose.
3. Šiandien kolektyvinėmis sutartimis valstybės tarnyboje neįmanoma nustatyti

jokių papildomų lėšų reikalaujančių sąlygų, nes tai nulemia asignavimai, skiriami tam tikrai įstaigai iš atitinkamo biudžeto. Lietuvoje vyrauja decentralizuota derybų sistema dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, kai bandoma sudaryti tik įstaigų kolektyvines sutartis. O derybos aukštesniu, visos šakos lygiu nevyksta. Manytina, kad šią problemą būtų galima spręsti tik skatinant centra-

lizuotas viešojo sektoriaus kolektyvines derybas ir sudarant galimybę šių derybų dalyviams patiems daryti įtaką būsimo valstybinio reguliavimo sprendimams. Tam turi būti nustatyta tokia šių sektorių darbuotojų darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų reglamentavimo tvarka, kuri sudarytų realias galimybes daugelį šių klausimų spręsti pačioms kolektyvinių derybų šalims.

LITERATŪRA

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo // Valstybės žinios, 1996-04-03, Nr. 30-740.
3. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 151 dėl darbo santykių valstybės tarnyboje // Международная организация труда. Конвенции и рекомендации 1919–1956. Том I. Женева: Международное Бюро Труда, 1991.
4. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
5. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-973.
6. Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 12-312.
7. Lietuvos Respublikos įstatymas „Dėl Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymo pakeitimo ir papildymo“ // Valstybės žinios. 1994, Nr. 29-511.
8. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo I skirsnio pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios. 2001, Nr. 93-3256.
9. Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymas // Valstybės žinios. 1995, Nr. 33-759.
10. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 66-2130.
11. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo ir valstybės politikų, teisėjų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 87-3400.
12. Lietuvos Respublikos viešojo administravimo įstatymas // Valstybės žinios. 1999, Nr. 60-1945.
13. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. gegužės 6 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymo 16 straipsnio pirmosios dalies 2 punkto atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios, 1997, Nr. 40-977.
14. Kodeks pracy Rzeczypospolitą Polską // The Journal of Laws of the Republic of Poland (Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej), 1974, Nr. 24-141.
15. Budbergytė R., Šakočius A., Žilinskas D. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo komentaras. Vilnius, 2004.
16. Digest of Decisions and Principles of the Freedom of association Committee of the Governing Body of the ILO. Digest No. 782 // Freedom of Association. ILO, Geneva, 1996.
17. Kasiliauskas, N. Kolektyvinės derybos Lietuvoje. Vilnius, 2005.
18. Recent Developments in the European Sectoral Social Dialogue. 2005.
19. Slovakia Public Service and the Administrative Framework Assessment // Support for Improvement in Governance and Management in Central and Eastern European Countries // Priėiga per internetą: <<http://www.sigmaweb.org/dataoecd/40/41/34990153.pdf>>.
20. The Cooperation and Collective Bargaining System within the Public Sector in Denmark // Priėiga per internetą: <www.kto.dk/English/hjo.pdf>.
21. Tiažkijus V. Darbo teisė ir valstybės tarnyba: panašumai ir skirtumai // Justitia. 2004, Nr. 1, p. 46–56.
22. Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. Vilnius, 2005.
23. Veneziani B. Collective Bargaining in Italy // Iš: Collective Bargaining in Europe. Madrid. 2003, p. 161–192.

THE SECTORAL COLLECTIVE BARGAINING IN THE PUBLIC SECTOR

Daiva Petrylaitė

S u m m a r y

This article analyses the branch collective bargaining situation and significance in the public sector in Lithuania. The practice of the member states of the European Union shows that branch level collective bargaining and social dialogue have the significant meaning in establishing the working and social conditions of public sector workers'. Meanwhile such processes don't take place in Lithuania at all. The negative social situation and climate among Lithuanian public sector workers' shows that became the time for radical reforms regulating the working and social conditions in this sector. Obviously, the preference in this case must be given to the branch collective bargaining instead statutory regulations.

The main problem must be resolved is the employer's question in public sector collective bargaining situation. The author supposes that in the first stage the lawmaker must determine *ex lege* central and local authorities as representatives of public

sector employers' interests in sectoral collective bargaining. After that in the second step it will possible to create special governmental agency responsible for representative interests of this sector employers' as it is in the most EU countries.

The second main problem in public sector collective bargaining practise is the lack of possibly between parties to agree on additional working and social conditions. Because the salary of public sector workers depends on the possibilities of the State and municipalities' budgets. This question is detailed by the Law on Civil Service and collective bargaining parties are not entitled to bargain.

The decentralised collective bargaining system is common for Lithuanian public sector, when collective agreements are signed only in the establishments. Author thinks that situation can be improved if the public sector collective bargaining system will be centralised and parties of bargaining will enable to influence the statutory decisions.

Įteikta 2007 m. lapkričio 27 d.

Priimta publikuoti 2007 m. gruodžio 5 d.