

**Kolektyvine sutartimi ar kitokiais susitarimais suteikiamos darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimo galimybės.**

**Mokymosi, kvalifikacijos kėlimo bei karjeros galimybės darbuotojams, turintiems įsipareigojimų šeimai.**

## **Šiuo moduliui siekiama:**

- Informuoti apie papildomas darbo ir šeimos derinimo galimybes, kurias darbdaviai galėtų teikti savo darbuotojams.
- Informuoti darbuotojus, turinčius įsipareigojimų šeimai, apie tolimesnio švietimo, mokymosi bei karjeros raidos galimybes.
- Peržvelgti gerąsias darbo ir šeimos derinimo kolektyvinių sutarčių pagrindų praktikas.

## Kolektyvinės sutarties sudarymo etapai:

**Pirmas etapas:** dvipusis socialinis dialogas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl įmonės teikiamų papildomų/pagerintų paslaugų, kurios padėtų darbuotojams derinti darbą ir įsipareigojimus šeimai. Socialinis dialogas yra skirtas kiekvienai ekonomiškai aktyviai gyventojų daliai, susietai darbiniais santykiais. Abi šalys – darbdavys ir darbuotojas gali susitarti dėl tarpusavio teisių ir įsipareigojimų, be jau nustatytų įstatymais ir teisės aktais. Pavyzdžiui, bendrovės mokamų atlyginimų nustatymas, darbuotojų įgūdžių ugdymas, socialinės apsaugos ir darbo saugos klausimai.

**Antras etapas: Kolektyvinės derybos** - tai savanoriškas derybų procesas tarp darbuotojų ir profesinių sąjungų, siekiant susitarti dėl darbo sąlygų.



*elledgegroup.org*

**Trečias etapas: Kolektyvinė sutartis**, kurioje paprastai apibrėžiamas darbo užmokestis, darbo valandos, mokymo, sveikatos ir saugos, bei kitos papildomos sąlygos, galinčios padėti darbuotojams derinti darbą ir įsipareigojimus šeimai.

## SUŽINOKITE DAUGIAU APIE PROFESINIŲ SAJUNGŲ VEIKLĄ

### *Pagrindinės profesinių sąjungų konfederacijos*

#### LIETUVA



**LPS „Solidarumas“** yra profesinių sąjungų organizacija, vienijanti pramonės profesinių sąjungų federacijas ir miestų/rajonų teritorines profesines sąjungas. Įkurta 1989 metais, kaip Lietuvos atgimimo Sąjūdžio dalis, įgyvendinusi savo politinį tikslą atkurti Lietuvos valstybės nepriklausomybę, II-ame savo suvažiavime 1990 m. liepos 1 d. pasiskelbė profesine sąjunga. Daugiau informacijos <http://www.lps.lt>



LIETUVOS  
PROFESINIŲ  
SAJUNGŲ  
KONFEDERACIJA

**Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (LPSK)** didžiausias profesinių sąjungų centras Lietuvoje, šiuo metu vienijantis 26 šakines organizacijas. LPSK įkurta 2002 m. gegužės 1 d. sujungus du profesinių sąjungų centrus: Lietuvos profesinių sąjungų susivienijimą (LPSS) ir Lietuvos profesinių sąjungų centrą (LPSC). Daugiau informacijos <http://www.lpsk.lt>



**Lietuvos darbo federacija (LDF)** yra krikščioniškoji profesinė sąjunga, kuri buvo sukurta Lietuvos krikščionių darbininkų atstovų kongrese Kaune 1919 m. rugsėjo 27-28 d. Daugiau informacijos <http://www.ldf.lt>

## SUŽINOKITE DAUGIAU APIE PROFESINIŲ SAJUNGŲ VEIKLĄ

**Tarptautinė darbo organizacija (TDO).** Pagrindinis sąjungos tikslas yra saugoti savo narių teises bei užtikrinti jų gerovę darbe. Jų veiksmai apima, pavyzdžiui, atlyginimo didinimą, užimtumo garantijas bei darbo sąlygų kokybę. Daugiau informacijos <http://www.ilo.org> TDO Suomijos sąjungas įvertino kaip vienas iš efektyviausių pasaulyje.

### SUOMIJA:

- **SAK** – Centrinė Suomijos profesinių sąjungų organizacija, seniausia darbuotojų konfederacija Suomijoje. Nariai iš pramonės, viešojo, transporto bei privataus sektoriaus. Daugiau informacijos <http://www.sak.fi>
- **STTK** – Suomijos specialistų konfederacija, profesinės sąjungos konfederaciją sudaro 20 susijusių sąjungų. Nariai iš viešojo sektoriaus, privataus pramonės ir paslaugų sektorių. Daugiau informacijos <http://www.sttk.fi>
- **AKAVA** – Sąjungų konfederacija specialistams ir vadovaujančias pareigas užimantiems Suomijoje. Profesinių sąjungų konfederacija skirta turintiems universitetinį, profesinį ar kitokį aukštąjį išsilavinimą. Daugiau informacijos <http://www.akava.fi>

### VOKIETIJA:

**DGB** – Vokietijos profesinių sąjungų konfederacija, vienijanti 8 profesines Vokietijoje. Daugiau informacijos <http://www.dgb.de>



***Darbuotojų, sugrįžusių į darbo rinką po pertraukos dėl šeimyninių priežasčių mokymas/perkvalifikavimas laikomas labai svarbia darbo ir šeimos suderinamumo priemone.***

Mokymo/perkvalifikavimo paslaugas gali teikti:

- Valstybinės įstaigos
- Nevyriausybinės įstaigos
- Privačios įstaigos



Šias paslaugas gali remti:

- Valstybė
- Privačios įmonės
- ES finansuojamos programos

## Daugiau informacijos apie mokymosi galimybes jūsų šalyje:



**Lietuvoje** buvo vykdoma keletas ESF remiamų programų, kurios pabrėžė pagalbos integracijai į darbo rinką bei pagalbos derinant šeimos ir profesines pareigas svarbą. Į tikslinę grupę taip pat buvo įtraukti asmenys, turėję problemų sugrįžtant į darbo rinką dėl asmeninių priežasčių.

Daug nevyriausybinų organizacijų, valstybinių institucijų (pvz., Lietuvos darbo birža) ir privačių įmonių buvo įtraukta į integraciją skatinančią veiklą, remiamą ESF. Pastaruoju metu didelis dėmesys skiriamas aktyvios darbo rinkos politikos vystymui bei priemonių, skatinančių užimtumą Lietuvoje, kūrimui.

2009 m. buvo pakeistas užimtumo rėmimo įstatymas, apibrėžęs dar daugiau papildomų aktyvios paramos priemonių darbo rinkoje. Darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų sąrašė yra ir šeimos nariai, kuriems teko daryti pertrauką savo profesinėje karjeroje dėl šeiminių priežasčių (vaiko priežiūros arba pagyvenusių ar neįgaliųjų šeimos narių priežiūros) ir kurie susidūrė su problemomis grįžtant į darbo rinką. **Įstatymas numato keletą subsidijavimo schemų darbdaviams, įdarbinusiems šiuos asmenis, o taip pat ir subsidijas jų profesiniam mokymui bei kvalifikacijos kėlimui.**

### LIETUVOS RESPUBLIKOS UŽIMTUMO RĖMIMO ĮSTATYMAS

[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=387493&p\\_query=&p\\_tr2=](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=387493&p_query=&p_tr2=)

### *Pateiktų gerųjų praktikų atvejų nagrinėjimas padės jums geriau įsisavinti įgytas žinias:*

- **Kolektyvinė sutartis ir šeimai palanki darbovietė** (vaizdo filmas “Kolektyvinė sutartis ir šeimai palanki darbovietė”).
- Atvejis “**Kolektyvinė sutartis – darbo ir asmeninio gyvenimo suderinamumo kūrimo pagrindas**” (gerosios praktikos atvejis Nr.20).
- Atvejis “**Priežiūra sergant vėžiu**” (gerosios praktikos atvejis Nr.11).
- Atvejis “**Karjera – ne kliūtis laimingam šeimos gyvenimui**” (gerosios praktikos atvejis Nr.17).
- Atvejis “**Sėkmės receptas – lankstus darbo grafikas, vaiko priežiūra ir mokymai**” (gerosios praktikos atvejis Nr.10).

Praktines užduotis dėstytojas gali pasirinkti pagal besimokančiųjų poreikius.

## ATMINKITE ...

Nagrinėdami pateiktus atvejus, bandykite savęs paklausti:

Kokia yra darbo ir šeimos suderinamumo situacija Jūsų šeimoje?  
Kokia yra darbo ir šeimos suderinamumo situacija Jūsų darbovietėje?  
Pagal kokio tipo sutartį Jūs esate įdarbintas?



### Atvejis: “Kolektyvinė sutartis ir šeimai palanki darbovietė ”

**Tikslas:** informuoti besimokančius apie įmonėse įgyvendinamą šeimai palankią politiką, padedančią darbuotojams derinti darbą ir įsipareigojimus šeimai.

**Užduotis:** peržiūrėti vaizdo filmą “Kolektyvinė sutartis ir šeimai palanki darbovietė” ir atsakyti į žemiau pateiktus klausimus.

**Trukmė:** 30 min.

- Kokios priežastys lėmė, jog pagrindinė video filmo veikėja jaučiasi socialiai apsaugota būdama namie? Kaip mes patys galėtumėme pagerinti darbinius santykius su savo darbdaviu?
- Kokių (papildomų) šeimai palankių priemonių įgyvendinimas jūsų įmonėje padėtų darbuotojams lengviau derinti įsipareigojimus darbui ir šeimai?
- Ar žinote valstybės politiką darbo ir šeimos suderinamumo klausimu jūsų šalyje (įstatymai, poįstatyminiai aktai ir pan.)? Ar jus tenkina dabartinė įstatyminė bazė darbo ir šeimos suderinamumo klausimais? Kokių įstatymų pakeitimų jūs pageidautumėte?
- Ar yra kokios nors iniciatyvos darbo ir šeimos suderinamumo problemoms spręsti savivaldybės lygmenyje? Jei taip, ar jos jus tenkina? Jei ne, kokių veiksmų, jūsų manymu, turėtų imtis savivaldybė, siekdama padėti dirbantiems derinti darbą ir įsipareigojimus šeimai?

### Atvejis “Kolektyvinė sutartis – darbo ir asmeninio gyvenimo suderinamumo kūrimo pagrindas”

- Tikslas:** informuoti besimokančius apie įmonėse įgyvendinamą šeimai palankią politiką, padedančią darbuotojams derinti darbą ir įsipareigojimus šeimai.
- Užduotis:** perskaityti gerosios praktikos atvejį “Kolektyvinė sutartis – darbo ir asmeninio gyvenimo suderinamumo kūrimo pagrindas” ir atsakyti į žemiau pateiktus klausimus.
- Trukmė:** 30 min.

- Koks yra kolektyvinės sutarties tikslas? Kodėl tokia sutartis privalo būti kiekvienoje įmonėje/institucijoje?
- Kokią naudą gauna darbdavys, sudarydamas kolektyvinę sutartį įmonėje?
- Ar tik profesinės sąjungos gali inicijuoti kolektyvines sutartis darbdaviui? Jei ne, tai kas dar?

### Atvejis “Priežiūra sergant vėžiu”

<b>Tikslas:</b>	informuoti besimokančius apie šeimai palankių iniciatyvų įgyvendinimą darbo vietoje.
<b>Užduotis:</b>	perskaityti gerosios praktikos atvejį “Priežiūra sergant vėžiu” ir atsakyti į žemiau pateiktus klausimus.
<b>Trukmė:</b>	30 min.

- Ar, jūsų nuomone, svarbu tai, jog darbdavys užtikrino sergančią darbuotoją, jog po ligos ji galės grįžti į savo darbo vietą?
- Kodėl svarbu, kad darbdavys pastoviai informuotų ilgai sergantį darbuotoją apie įvairius pokyčius, vykstančius darbovietėje bei kartais jį aplankytų?
- Kokia naudą tai duotų darbuotojui, sugrįžusiam į darbą po ilgos ligos?

### Atvejis “Karjera – ne kliūtis laimingam šeimos gyvenimui”

**Tikslas:** informuoti besimokančius apie šeimai palankių iniciatyvų įgyvendinimą darbo vietoje.

**Užduotis:** perskaityti gerosios praktikos atvejį „Karjera – ne kliūtis laimingam šeimos gyvenimui“ ir atsakyti į žemiau pateiktus klausimus.

**Trukmė:** 30 min.

- Kokią naudą iš įmonėje įgyvendinamų šeimai palankių priemonių gauna darbuotojas?
- Kaip plačiai jūsų šalyje paplitęs bendradarbiavimas su profesinėmis sąjungomis? Ar kada nors svarstėte galimybę tapti profesinės sąjungos nariu?
- Kokią naudą gauna darbuotojas, grįžtantis į darbą po ilgos ligos?

### Atvejis “Sėkmės receptas – lankstus darbo grafikas, vaiko priežiūra ir mokymai”

**Tikslas:** informuoti besimokančius apie šeimai palankių iniciatyvų įgyvendinimą darbo vietoje.  
**Užduotis:** perskaityti gerosios praktikos atvejį “Sėkmės receptas – lankstus darbo grafikas, vaiko priežiūra ir mokymai” ir atsakyti į žemiau pateiktus klausimus.  
**Trukmė:** 30 min.

- Kokią naudą panaši politika darbo ir šeimos suderinamumo atžvilgiu bei šeimai palankių priemonių įgyvendinimas duotų jūsų įmonei bei jos darbuotojams?
- Su kokiais sunkumais būtų susidūrusi Polly ir jos darbdavys, jei Polly nebūtų pavykę suderinti dukters priežiūros po pamokų ir Polly nebūtų galėjusi dirbti pilną darbo dieną?
- Ar žinote kitokio pobūdžio sutarčių (išskyrus kolektyvines sutartis), kurios užtikrintų darbuotojų socialinę apsaugą darbe?



### TRIJŲ kolektyvinės sutarties sudarymo etapų teisinis pagrindas Europiniame lygmenyje

#### **Pirmas etapas – socialinis dialogas:**

Socialinis dialogas ir darbuotojų dalyvavimas yra pagrindiniai Europos socialinio modelio, įteisinto EB sutartimi bei Amsterdamo reforma, komponentai. Socialinio dialogo teisinis pagrindas yra Europos Bendrijos (EB) įsteigimo sutarties 136 - 140 straipsniai.

#### **Dvišalis socialinis dialogas**

Pagal pirminę EB sutarties redakciją 140 straipsnyje, kaip buvo skelbiama Romos sutartyje (118 straipsnis), viena iš Europos Komisijos užduočių socialinėje srityje buvo skatinti glaudų bendradarbiavimą tarp valstybių narių, suteikiant darbdaviams ir darbuotojams teisę į asociacijų kūrimą bei kolektyvines derybas.

Susitarimo dėl socialinės politikos įtraukimas į EB sutartį (137-145 straipsnis) remiantis Amsterdamo sutartimi suteikė galimybę taikyti socialinį dialogą visose Europos Sąjungos šalyse.

# TRIJŲ kolektyvinės sutarties sudarymo etapų teisinis pagrindas Europiniame lygmenyje

## Antras etapas – kolektyvinės derybos:

Pagrindinį kolektyvinių derybų tarp darbuotojų ir darbdavių bei jų organizacijų esant darbiniam santykiams vaidmenį ES šalyse apibrėžia ES 2000 m. gruodžio mėn. Pagrindinių Teisių Chartijos 28 straipsnis ("Kolektyvinių derybų teisės ir veiksmai") bei 1989 m. Bendrijos Chartijos - "Socialinės darbuotojų teisės" 12 straipsnis.

Kolektyvinės derybos yra viena iš priemonių, padedančių įgyvendinti ES direktyvas užimtumo ir darbo santykių srityje. Todėl kiekvienas specifinis kolektyvinių derybų procesas prasideda tuomet, kai derybos vyksta remiantis konkrečiu įstatymu.

Europos darbo tarybos (EDT) direktyva apibūdinama kaip viena svarbiausių ES sistemos strategijų, kuri suteikia teisę socialiniams partneriams, įvairių lygių vadovams ir atitinkamą kompetenciją turintiems darbuotojams vykdyti derybas dėl svarbių, Europinį lygį atitinkančių, darbo standartų.

# TRIJŲ kolektyvinės sutarties sudarymo etapų teisinis pagrindas Europiniame lygmenyje

## Trečias etapas – kolektyvinė sutartis:

Kolektyvinės sutartys – tai susitarimai iš vienos pusės tarp darbdavių arba jų organizacijų, ir iš kitos pusės darbuotojų organizacijų, kaip kad profesinės sąjungos. Šios sutartys nustato individualių darbo sutarčių turinį ir reguliuoja tarpusavio santykius. Europos lygiu, įvairių tipų Europos kolektyvinės sutartys buvo sudarytos remiantis TFEU 155 straipsniu, o taip pat bendrovės lygmenyje.

Socialinis dialogas įmonės lygiu yra labai svarbus, nes jis apibrėžia atlyginimus ir darbo sąlygas, o taip pat ir darbuotojų dalyvavimą priimančiais sprendimais įmonės valdymo, gamybos ir plėtros klausimais. Darbdavys neturi teisės derėtis kolektyvinėse derybose. Derybų procesas turi prasidėti planavimu ir atitinkamu, saugiu informacijos srautu.



### Kolektyvinėje sutartyje paprastai nustatoma:

- Atlyginimų, premijų ir apdovanojimų sistema.
- Darbo laikas ir atostogos (taip pat mokymosi ir papildomos atostogos).
- Darbo sutarties pasibaigimo sąlygos.
- Mokymo ir kvalifikacijos kėlimo galimybės.
- Darbo sąlygų ir profesinės saugos bei sveikatos tikrinimas.
- Nusiskundimų ir konfliktų sprendimo tvarka.
- Socialinė apsauga.
- Papildomos sąlygos ir susitarimai.

**Jūs ką tik perskaitėte penktąjį modulį...**

**SVEIKINAME!**

**Ir ką planuojate daryti toliau?**

**Kokių veiksmų imsitės?**



undergroundteacher.blogspot.com

*Mes jums duosime keletą patarimų,*

*ką galėtumėte daryti **TOLIAU...***

## PAGALVOKITE, KOKIE GALĖTŲ BŪTI JŪSŲ SEKANTYS VEIKSMAI:

- Parenkite asmeninį veiksmy planą, nustatykite asmeninius tikslus.
- Pasitarkite su savo šeimos nariais, kaip Jūs galėtumėte geriau derinti darbą ir įsipareigojimus šeimai.
- Surenkite diskusiją savo darbovietėje apie darbo ir šeimos derinimo problemas. *(galite pasinaudoti projekto metu parengta medžiaga, patalpinta svetainėje [www.family-learning.eu](http://www.family-learning.eu)).*
- Pagalvokite, kaip galėtumėte informuoti bendradarbius ir vadovus apie šeimai palankias priemones taikytinas darbo vietoje.
- Apsvarstykite galimybę pasikalbėti su savo darbdaviu apie Jus slegiančias darbo ir šeimos derinimo problemas.
- Pamąstykite apie galimybę parodyti savo darbdaviui arba profesinės sąjungos atstovui kai kuriuos šiame modulyje pateiktus gerųjų praktikų atvejus kaip šeimai palankių priemonių darbo vietoje pavyzdžius.
- Pagalvokite, kas galėtų Jus paremti kalbant su darbdaviu apie Jūsų patiriamas darbo ir įsipareigojimų šeimai derinimo problemas (profesinės sąjungos atstovas, personalo vadovas, nevyriausybinės organizacijos, dirbančios šioje srityje, atstovas ir t.t.).