

AKTUALIJOS

DVIDEŠIMT SEPTINTIEJI LEIDIMO METAI

2018 Vasaris Nr. 2 (289)

Upeliai juokias

Upeliai juokias po ledu –
Pavasaris išvirs bematant,
Aidi pašalas po ratais
Pro judu jaunu, vienudu.
Kiek tyro džiaugsmo, kiek aidų!
Gal jie gražiausi jūsų metai!..
Upeliai juokias po ledu –
Pavasaris išvirs bematant...

Džiaugsmingu, jaunu, vienudu
Išvydusiu pasaulį platų,
Lyg šaukiančiu: kalnai, ar matot,
Kaip trykšta laimė iš veidų?..
Upeliai juokias po ledu...

Jonas Aistis



Paskutinis žiemos mėnuo pralėkė labai greitai, šaltis spaudė (ir tebespaudžia) tačiau pakili šventinė Lietuvos jubiliejaus nuotaika buvo jaučiama visą mėnesį – džiugu! Ir štai pagaliau esame prie pavasario slenksčio – linkime visiems dar daugiau pavasarinės energijos ir taip pat sveikiname mūsų moteris su ateinančia Kovo 8-ąja. Manome, kad 2017-tųjų metų liepos 1 d. įsigaliojusiam Darbo kodekse numatyta prievolė darbdaviams įmonėse įgyvendinti lyčių lygybės principus yra svarbus laiptelis moterų gerovės link ir dėl to labai džiaugiamės.

Pagarbiai, Romualdas Nemanius

Dėmesio: informuojame, kad esamos kolektyvinės sutartys galioja iki 2019-01-01!

ŠIAME NUMERYJE:

2	Federacijos pirmininko vizitas į UAB „Kauno vandenys“/ Stiprios profesinės sąjungos – mažesnė pajamų nelygybė
3	Ar darbdavys gali reikalauti grįžti į darbą iš vaiko priežiūros atostogų?
4	Vyriausybė ketina sujungti darbuotojų ir darbdavių įmokas
5	Lietuvos darbo biržą keis Užimtumo tarnyba/ VDI: naujo DK įtaka darbo santykiams labiau atsiskleis 2018 m.
6	Pasijuokime



Federacijos pirmininko vizitas į UAB “Kauno vandenys”



2018 vasario 8 d. federacijos pirmininkas Romualdas Nemanius viešėjo UAB “Kauno vandenys” ir susitiko su bendrovės profsąjungos pirmininke Genovaite Sakalauskiene.

Susitikimo metu buvo aptarti naujojo darbo kodekso įgyvendinimo ypatumai, diskutuota apie naujos kolektyvinės sutarties rengimą ir pasirašymą. Taipogi buvo aptartos profsąjungos narių atleidimo iš darbo problemos restruktūrizuojant atskirus bendrovės padalinius. Bendrovės profsąjungos pirmininkė Genovaitė Sakalauskienė pa-

žymėjo apie profsąjungos narių pirmenybę išlikti darbo vietose vykstant bendrovės restruktūrizacijai ir etatų mažinimui.

Parengė Romualdas Nemanius

Tarptautinis valiutos fondas: stiprios profesinės sąjungos – mažesnė pajamų nelygė

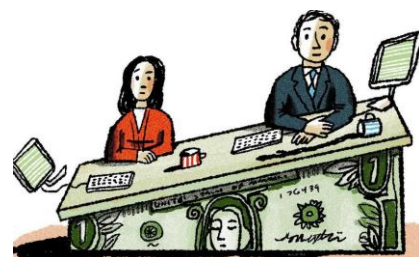
Europos Komisija ir toliau kalba apie ekonomikos atsigavimą, tačiau statistika atskleidžia, jog darbuotojų atlyginimai nedidėja, bet stagnuoja arba net mažėja. Neseniai Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas pranešė, kad daugiau nei pusė 11 Europos Sąjungos (ES) valstybių narių gyventojų vos „suduria galą su galu“. Pavyzdžiui, namų ūkių Kroatijoje, Prancūzijoje, Graikijoje, Airijoje, Italijoje, Slovakijoje ir Ispanijoje statistika rodo, kad jų gyvenimo sąlygos dar blogesnės nei prieš 2007 m. krizę. Kai kurioms iš šių šalių po krizės buvo taikoma griežta taupymo politika, todėl Italijoje ir Kroatijoje ant skurdo ribos esančių dirbančiųjų padidėjo net 8-9 procentais.

Auganti pajamų nelygė neramina ir ekonomikos ekspertus. Auganti pajamų nelygė Europoje neramina ne tik darbuotojus ir profesines sąjungas, bet ir ekonomikos specia-

listus, akademinės visuomenės atstovus. Štai Europos centrinio banko prezidentas Mario Draghi paragino visų šalių vyriausybes ieškoti tokių priemonių, kurios padėtų užtikrinti teisingesnę pajamų perskirstymą. Tarptautinis valiutos fondas (TVF) taip pat stipriai sukritikavo darbo užmokesčio stagnaciją, nepaisant mažėjančių nedarbo skaičių Europos Sąjungoje.



Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (EBPO) nustatė, kad pajamų nelygė yra rekordiškai aukšta, bei pabrėžė, kad reikia „visa apimančio augimo“. Jis apibrėžiamas kaip „ekonominis augimas, kuris sukuria galimybes visoms gyventojų grupėms ir teisingam



didėjančios gerovės dividendų (tiek piniginių, tiek ne piniginių) paskirstymui visoje visuomenėje“. Be to, TVF nurodė, kad profesinių sąjungų silpnėjimas visame pasaulyje yra viena iš pagrindinių nelygės augimo priežasčių. Taigi, stiprios profesinės sąjungos – tai mažesnė nelygė. Nelygės augimas ir darbo užmokesčio sąstingis yra tiesioginės ES ekonomikos politikos pasekmės, ir mes, deja, vis dar esame toli nuo tinkamo balanso.

Nesidalini pelno su darbuotojais – atsiduri tarp rinkos „autsaiderių“. Per pastaruosius trejus dešimtmečius nelygė išaugo, o nacionalinių pajamų dalis, skirta darbo užmokesčiui, smarkiai sumažėjo. Beje, iki tol situacija buvo kitokia: nuo 1960 m. iki 1990 m.

darbo užmokestis buvo didesnis nei produktyvumas ir dėl to darbuotojai gyveno žymiai geriau nei šiandien. Tačiau statistika rodo, kad po 1990 m., kasmet, pradėjo didėti atotrūkis tarp našumo ir darbo užmokesčio. Profesinės sąjungos mano, jog šis atotrūkis ir yra dalis priežasties, dėl kurios, nepaisant ekonomikos atsigavimo, darbuotojai pagerėjimo nejaučia. Susiformavo vadinamasis „domino“ efektas: tos įmonės, kurios, net ir didėjant jų pelniui, dalies jo neskiria darbuotojų atlyginimams, pačios nėra pajėgios išsilaikyti tarp lyderiaujančių ekonomikos „žaidėjų“. Akivaizdu, jog, nebelikus tinkamo finansų ir darbo rinkų reguliavimo, nelygybė tik didėja. Todėl Europos profesinės sąjungos reikalauja griežtesnės finansinių rinkų kontrolės, kad dalis pinigų srautų būtų skiriama atlyginimams bei investicijoms į realias darbo vietas.

Kokie galimi konkretūs žingsniai? Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) siekia esminių ES politikos pokyčių ta linkme, jog būtų užtikrinta geresnė profesinių sąjungų parama, ir kad per kolektyvines derybas jos galėtų derėtis dėl sąžiningos darbuotojų dalies. Yra keletas žingsnių, kurių ES galėtų imtis, kad šie tikslai būtų įgyvendinti: Europos viešųjų pirkimų taisyklėse turėtų būti užtikrinta kolektyvinių derybų

išlyga, užtikrinant pagarbą darbo teisei ir kolektyvinėms sutartims, kurios neturėtų būti laikomos kliūtimis rinkai. Perkančiosios organizacijos į savo viešųjų pirkimų procesus turėtų įtraukti kokybės, socialinius ir aplinkos apsaugos kriterijus, o rangovai turėtų būti atsakingais už subrangovų rezultatus. Profesinės sąjungos mano, kad kolektyvinių sutarčių buvimas rangovų organizacijose turi būti pagrindinis viešųjų pirkimų sutarties sudarymo kriterijus.

Ypatingai svarbu, kad Europos valstybės narės investuotų į socialinį dialogą ir profesinių sąjungų gebėjimų ugdymą. Tai reiškia, kad reikia sukurti ir stiprinti kolektyvinių derybų sistemas, ypač nacionaliniu ir sektoriiniu lygiu.



ETUC jau anksčiau ragino ES valstybes nares parengti nacionalinius veiksmų planus, kuriais siekiama įgyvendinti Europos socialinių teisių ramstį, įskaitant išpareigojimą didinti atlyginimus ir inicijuoti kolektyvines derybas. Vadinasi, jau dabar turi vykti reguliarūs socialinių partnerių susitikimai, kurių metu būtų nustatyti

konkretūs uždaviniai siekiant padidinti kolektyvinių sutarčių aprėptį.

Akivaizdu: kolektyvinės derybos didina dirbančiųjų pajamas. Praktikoje yra daug įrodymų apie sėkmingą profesinių sąjungų kolektyvinių derybų procesą gerinant gyvenimo lygį ir mažinant nelygybę. Pavyzdžiui, Čekijoje profesinės sąjungos iškovojo 11 proc. didesnę minimalų darbo užmokestį nuo 2018 m., o mažai apmokamiems socialinių paslaugų darbuotojams – net iki 23 proc. didesnius atlyginimus. Italijos profesinės sąjungos per porą metų sudarė 62 nacionalines sektorines sutartis, ir tokiu būdu 55 proc. šios šalies darbuotojų užtikrino iki 5,4 proc. darbo užmokesčio padidėjimą. Be to, tai paskatino kolektyvines derybas įmonėse – buvo pasirašyta daugiau nei 21 tūkst. kolektyvinių sutarčių. Estijos sveikatos apsaugos profesinės sąjungos užtikrino, kad nuo 2018 m. atlyginimai gydytojams padidėjo 8 proc., o slaugytojams – 13 proc. Pažymėtina, kad Slovakijoje profesinių sąjungų nariai paprastai uždirba apie 20 proc. daugiau nei kiti darbuotojai. Šie pavyzdžiai parodo, kad tais atvejais, kai darbuotojai vienijasi į profesines sąjungas, jie, kartu su darbdaviais ir valdžios atstovais, gali siekti, kad pajamų nelygybė būtų įveikta.

Parengta pagal lpsk.lt informaciją

Ar darbdavys gali reikalauti grįžti į darbą iš vaiko priežiūros atostogų?



Auginu mažą vaikelį ir vaiko priežiūros atostogas esu pasiėmusi dvejiems metams. Ar gali darbdavys reikalauti grįžti į darbą anksčiau? Jei vis tik į darbą grįšiu po 2 metų, mano pozicija egzistuoja, tačiau darbdavys pasako, kad čia vietos nėra ir siūlo kažkokią kitą poziciją. Ar gali taip elgtis? Kiek laiko turi darbdavys laikyti mano darbo vietą?

Lietuvos darbo biržą keis Užimtumo tarnyba

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija praneša, kad iki šių metų spalio 1 d. visos teritorinės darbo biržos – Alytaus, Marijampolės, Kauno, Vilniaus, Klaipėdos, Panevėžio, Šiaulių, Telšių, Tauragės, Utenos, Vilniaus – bus reorganizuotos, jas prijungiant prie Lietuvos darbo biržos.

Tokiam sprendimui šiandien posėdyje pritarė Vyriausybė, atsižvelgdama į 2017 gruodžio 21 d. Seimo priimtus Užimtumo įstatymo ir lydimųjų teisės aktų pakeitimus. Jais remiantis, nuo spalio 1 d. darbą pradės Užimtumo tarnyba (vienas juridinis vienetas). Įvykdžius reorganizaciją, planuojama sutaupti apie 1,8 mln. Eur valstybės biudžeto lėšų.



Užimtumo tarnybą sudarys departamentai ir skyriai. Penki departamentai (Vilniaus, Kauno, Klaipėdos, Šiaulių, Panevėžio klientų aptarnavimo departamentai) bus tolygiai išdėstyti regioniniu principu ir apims visus Lietuvos regionus. Savivaldybių lygmeniu darbu su klientais išliks klientų aptarnavimo skyriai. Bus įsteigtas skambučių centras, kuris sudarys sąlygas darbo ieškantiems asmenims ir darbdaviams gauti paslaugas telefonu bei mažins

krūvius klientų aptarnavimo skyriuose.

Darbdaviams pertvarka naudinga tuo, kad atsiranda „asmeninis“ vadybininkas, kuris padės darbuotojų paieškos procese, organizuos profesionalias atrankas, spręs individualias konkretaus darbdavio situacijas. Numatoma, kad įvykdžius pertvarką: pareigybių skaičius sumažės 10 proc.; vadovaujančių darbuotojų skaičius sumažės 54 proc., žmogiškieji išteklių bus perskirstyti ir maksimaliai nukreipti tiesioginiam darbu su klientais. Tokiu būdu bus užtikrintos kokybiškos paslaugos klientams ir atsižvelgiama į jų individualius poreikius bei turimus ar norimus įgyti įgūdžius.

Šaltinis: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija

VDI: naujo DK įtaka darbo santykiams labiau atsiskleis 2018 m.

Vasario 13 dieną Vyriausybę, darbdavius ir profesines sąjungas vienijančiai Trišalei tarybai pristatyti Valstybinės darbo inspekcijos (VDI) atliktos pirmojo pusmečio naujojo Darbo kodekso įgyvendinimo stebėsenos rezultatai.



„2017 metais, lyginant su 2016-aisiais, augo vidutinis mėnesinis darbo užmokestis, mažėjo gaunančių MMA ar mažiau darbuotojų skaičius (22 proc. 2016 m. rugpjūtį ir 16,2 proc. 2017 m. rugpjūtį). Tam įtakos turėjo ir tai, kad vadovaujantis naujuoju Darbo kodeksu MMA gali būti mokama tik už nekvalifikuotą darbą“, – teigia Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo teisės skyriaus vedėja Vita Baliukevičienė. Pastebima, kad darbo santykių šalys naudojosi galimybe sudaryti naujų rūšių sutartis. Sudarytos 133 darbo keliams darbdaviams sutartys, 11 darbo vietos dalijimosi sutarčių, 154 pameistrystės darbo sutartys, 887 projektinio darbo sutartys. Šių darbo sutarčių rūšių skaičius sudaro kol kas mažą dalį visų su-

darytų darbo sutarčių atžvilgiu, tačiau galima teigti, kad naujos formos buvo reikalingos.

„Keičiant darbo santykių reguliavimą viešoje erdvėje būta nuogąstavimų dėl atleidimo darbdavio valia. Įvertinus pirmo pusmečio rezultatus, užfiksuotos 125 darbo sutartys, nutrauktos darbdavio valia, – tai sudaro tik 0,04 proc. nuo visų per mėnetą laikotarpį nutrauktų darbo sutarčių. Vadinasi, darbdaviai nepuolė masiškai taikyti šio būdo, bet kartu matyti, kad toks atleidimo pagrindas buvo reikalingas“, – sako V. Baliukevičienė. Akcentuotina, kad pernai liepos pradžioje įsigaliojus naujam Darbo kodeksui darbuotojų atstovavimo klausimas tapo nepalyginamai dažnesnis ir svar-

besnis. Tai, tikėtina, prisidės prie kokybiškesnio darbuotojų teisių užtikrinimo ir įgyvendinimo. 2017 m. gruodžio 31 d. duomenimis, VDI gavo 1094 pranešimus apie darbo tarybos sudarymą, iki šių metų vasario 8 d. užregistruotos 23 kolektyvinės sutartys.

Įvertinus Darbo ginčų komisijų veiklą ataskaitiniu laikotarpiu, matyti, kad darbuotojai vis dažniau gina pažeistas teises. Per 2017 m. antrą pusmetį Darbo ginčų komisijos gavo net 20 proc. daugiau asmenų prašymų dėl darbo ginčų nagrinėjimo nei tuo pačiu laikotarpiu 2016 m. (atitinkamai 3358 ir 2781). Taip pat galima daryti išvadą, kad darbo ginčų sprendimas tapo ekonomiškesnis ir efektyvesnis. Tai rodo padidėjęs patenkintų bei iš dalies patenkintų prašymų skaičius bei sprendimais patvirtintų taikos sutarčių skaičius. Taip pat naujasis Darbo kodeksas prisideda ir prie anksčiau buvusių civi-



linių ginčų (ginčų dėl nekonkuravimo bei konfidencialumo susitarimo, neturtinės žalos atlyginimo) sprendimo ikiteisminiu būdu, o tai ypač aktualu socialiai silpnesnės darbo santykių šalies – darbuotojo – teisių gynimui.

Pasak VDI atstovų, kadangi dalis svarbių įpareigojimų, nustatytų Darbo kodekse (darbo tarybų įkūrimas, įvairių tvarkų – darbo užmokesčio, lygių galimybių užtikrinimo ir kt.), dar tik bus įgyvendinta, kol kas sunku tiksliai ir visapusiškai įvardinti naujojo kodekso reikšmę darbuotojų ir darbdavių santykiams. Teigiamus arba neigiamus Darbo kodekso poveikio socialinėje ir ekonominėje erdvėje rezultatus labiau išryškins tolesnis jo taikymo praktikos formavimasis. Taigi, naujojo Darbo kodekso įtaką darbo santykiams Lietuvoje turėtų labiau atskleisti 2018-ieji metai.

Parengta pagal lpsk.lt informaciją

PASIJUOKIME

Grįžta iš darbo vyras. Žmona laukia prie stalo. Abu ramiai vakarėnauja. Žmona kalbina vyrą:

- Atsimeni, prieš devynis mėnesius ėmei dviejų savaitių atostogas ir išvykai žvejoti upėtakių?

- Taip, atsimenu.

- Tai šiandien vienas upėtakis skambino ir pasakė, kad tu tapai tėvu....

Vyriškis giriasi draugui:

- Aš per mėnesį be jokių pastangų uždirbu ne mažiau kaip tūkstantį eurų.

- Kaip? Papasakok!

- Duok dvidešimt eurų, papasakosiu.

- Imk.

- Štai taip ir uždirbu.

Žmona klausia vyro:

- Kelintą šiandien grįši?



- Per tiek bendro gyvenimo metų jau galėjai ir įsidėmėti, kad penktadieniais aš grįžtu šeštadieniais.

Kartą vienas gydytojas pasakė Pikaso:

- Žinodamas žmogaus anatomiją, galiu pasakyti, kad žmonės jūsų paveiksluose mane glumina ir kelia gailestį.

- Gali būti, - atsakė Pikaso, - tačiau galiu jus užtikrinti, kad jie gyvens kur kas ilgiau, nei jūsų pacientai.

Petriukas grįžęs iš mokyklos, pareiškia:

- Viskas, į mokyklą daugiau neisiu!

Mama klausia:

- Kodėl, sūneli?

Petriukas atsako:

- Skaityti nemoku, rašyti nemoku, o šnekėti man draudžia!

Ruošė, redagavo, maketavo ir spaudė Lietuvos visuomeninių paslaugų profsąjungų federacija

Pirmininkas mob. 8 68708235; buhalterė mob. 8 68434189; LVPF.Nemanius@gmail.com;

Adresas: 2600 J. Jasinskio 9, 01111 Vilnius; LPSK teisininkas Manvydas Pilka 84050270.

Išeina kartą per mėnesį. Apimtis: 1 spaudos lankas. Tiražas 200 egz.

Teisingumo ministerijos leidimas Nr. 257