

VILNIAUS UNIVERSITETO TEISĖS FAKULTETO  
DARBO TEISĖS KATEDRA

V kurso darbo teisės  
studijų atšakos studentės  
Malgožatos Sosno

Magistro darbas

**TRIŠALIAI SUSITARIMAI: TEISINIS STATUSAS, ĮTAKA IR REIKŠMĖ  
KOLEKTYVINIAMS DARBO SANTYKIAMS**

Darbo vadovas: doc. dr. Daiva Petrylaitė

Recenzentas: as. Giedrė Dabulskytė

Vilnius

2007

## Turinys

Ižanga.....	3
1. Socialinė partnerystė ir jos šalys.....	6
2. Trišalės socialinės partnerystės raida.....	15
3. Trišaliai socialinių partnerių susitarimai.....	21
3.1. Susitarimai sudaromi socialinės partnerystės institucijų veikloje.....	27
3.1.1. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos sudaromi susitarimai.....	27
3.1.2. Trišaliai socialinių partnerių susitarimai teritoriniu ir šakiniu lygiu.....	36
3.2. Trišalių susitarimų privalomumo problema.....	39
3.3. Trišalių socialinių partnerių susitarimų reikšmė reguliuojant kolektyvinius darbo santykius.....	42
3.3.1. Socialinės taikos užtikrinimas.....	43
3.3.2. Trišalių susitarimų reikšmė sprendžiant kolektyvinius ginčus ypatingos svarbos įmonėse.....	46
3.4. Užsienio valstybių patirtis.....	53
Išvados.....	61
Literatūros sąrašas.....	64
Santrauka.....	71
Summary.....	72
Priedas Nr. 1.....	73
Priedas Nr. 2.....	75

## Ižanga

**Temos aktualumas.** Pastaruosius penkiolika metų Lietuvoje vyksta procesas, kurio metu nuo griežtai centralizuoto darbo santykių reguliavimo modelio pereinama prie sutartinio šių santykių reguliavimo. Vykstant šiam procesui ir imta vartoti sąvokas - socialiniai partneriai ir socialinis dialogas.

Socialinis dialogas - tai labai svarbi ir efektyvi priemonė sprendžiant socialinius visuomenės ginčus, kurie labai dažni valstybės socialinės ir ekonominės pertvarkos procese. Šis dialogas padeda sumažinti įtampą tarp atskirų visuomenės sluoksnių, o Vyriausybei sudaromos sąlygos išklausti suinteresuotų darbo rinkos dalyvių pozicijas ir rasti visiems priimtinausią sprendimą su mažiausiomis neigiamų pasekmių atsiradimo galimybėmis. Taigi šiame darbe nagrinėjamų trišalių susitarimų esmė - suteikti darbuotojų ir darbdavių atstovams bei valdžios institucijoms galimybę lygiomis teisėmis dalyvauti priimant visoms šalims priimtinius sprendimus, neignoruojant ir nepažeidžiant nei vienos iš šalių teisinių ar ekonominių interesų bei tarptautinių darbo standartų. Nes kaip buvo pažymėta 1996 m. 83 - ojoje Tarptautinės darbo konferencijos sesijoje - socialinis dialogas ir trišaliai santykiai besikeičiančiame pasaulyje yra visuotinai pripažįstami ir vertinami kaip būdas taikiai reguliuoti darbo santykius ir formuoti šalies socialinę ir ekonominę politiką<sup>1</sup>.

Tiek Lietuvoje, tiek ir daugelio užsienio valstybių darbo teisės išskirtinumas, lyginant darbo teisę su kitomis teisės šakomis, yra tas, jog nustatant darbo teisės subjektų teisinį statusą bei kuriant teisės normas, reguliuojančias darbo teisinius santykius, greta įgaliotų valstybės institucijų, aktyviai dalyvauja socialiniai partneriai. Daugelio valstybių darbo teisės santykius reglamentuojančiuose nacionaliniuose teisės aktuose taip pat ir tarptautiniuose aktuose įtvirtinamos teisės normos, nustatančios trišaliu principu veikiančių institucijų, turinčių daugiausia konsultacines funkcijas, priimant darbo teisinius santykius reglamentuojančias teisės normas, sistemą, jų sudarymo mechanizmą, teisinį statusą<sup>2</sup>.

Šios lygiateisės trišalės partnerystės pagrindu sudarytos trišalės institucijos, tokios kaip Lietuvos Respublikos Trišalė taryba (toliau - Trišalė taryba), sudaro trišalius susitarimus dėl aktualiausių socialinių, ekonominių ir darbo problemų sprendimo bei dėl

---

<sup>1</sup> SOBÓTKA, E. Rola porozumień zbiorowych w regulowaniu stosunków pracy i kształtowaniu polityki społeczno – gospodarczej w Polsce na tle porównawczym. Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji Europejskiej. Varšuva, 1997 p. 206

<sup>2</sup> KRASAUSKAS R. Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos veiklai Lietuvoje. Jurisprudencija, 2005, t. 74(66), p. 39-40.

bendradarbiavimo įgyvendinant socialinę, ekonominę ir darbo politiką, užtikrinant socialinę taiką ir netgi sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus. Tačiau trišaliai susitarimai, turintys spręsti aktualias darbuotojų, ypač tų darbuotojų, kurie neturi teisės streikuoti, arba kuriems tokia teisė apribota problemas, yra rekomendacinio pobūdžio netgi jas pasirašančioms šalims, o tai iš dalies lemia pastaruoju metu kylančius nesutarimus statutinėse įstaigose, sveikatos priežiūros įstaigose, kurių darbuotojų reikalavimai nėra tinkamai sprendžiami.

**Šio tyrimo objektas** - trišalių socialinių partnerių susitarimų samprata, jų lygiai bei šalys, trišalių susitarimų sudarymo būdai bei praktika. Šiame darbe taip pat bus aptarti Lietuvoje sudaryti trišaliai socialinių partnerių susitarimai, tokių susitarimų reikšmė kolektyviniams darbo santykiams teorijoje ir praktikoje bei galimos perspektyvos. Didžiausias dėmesys skiriamas trišalės partnerystės reguliavimui Lietuvoje, o užsienio valstybių patirtis nagrinėjama tik tiek, kiek reikalinga pasiekti darbu keliamus tikslus

**Tyrimo tikslas** - aptarti trišalio dialogo reglamentavimo eigą, trišalio bendradarbiavimo vystymąsi, įgyvendinimo problemas, kliūtis, bendradarbiavimo sistemos trukumus, panagrinėti trišalių institucijų veiklą. Šio darbo tikslas yra taip pat įvertinti ir išanalizuoti Lietuvoje dar gana pasyvių ir silpnų socialinių partnerių<sup>3</sup> interesų derinimo realijas ir galimybes bei atkreipti dėmesį į šio reiškinio perspektyvas ir tendencijas. Siekiant šio tikslo iškelti uždaviniai – atskleisti trišalių susitarimų, kaip vienos iš socialinio dialogo įgyvendinimo formų sampratą, išnagrinėti trišalių susitarimų teisinį reglamentavimą, įvertinti trišalių susitarimų vietą teisinėje sistemoje jų reikšmę reguliuojant kolektyvinius darbo santykius bei įvertinti problemas, kylančias taikant šį institutą praktikoje.

**Tyrimo metodai.** Darbe taikant bendruosius teisinius ir specialiuosius metodus (istorinį, lyginamąjį, loginės analizės, sintezės, gramatinį, teleologinį) atskleidžiama trišalės socialinės partnerystės raida Lietuvoje bei atskirose užsienio valstybėse, dabartinė situacija bei perspektyvos, trišalių susitarimų poveikis kolektyviniams darbo santykiams, teikiami siūlymai kaip galėtų būti keičiamas teisinis reglamentavimas siekiant trišalio bendradarbiavimo efektyvumo.

**Šaltiniai.** Socialinės partnerystės samprata ir pagrindiniai principai suformuluoti šiose Tarptautinės darbo organizacijos (toliau TDO) konvencijose, kurias ratifikavo ir Lietuva: 1948 m. konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“<sup>4</sup>,

---

<sup>3</sup> DAVULIS T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva, Vilnius, 2004, p. 154.

<sup>4</sup> Konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. Valstybės Žinios, 1996, Nr. 27-653

1948 m. konvencijoje Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“<sup>5</sup>, 1949 m. konvencijoje Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“<sup>6</sup>, 1971 m. konvencijoje Nr.135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“<sup>7</sup>, 1975 m. konvencijoje Nr.142 „Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales“<sup>8</sup>, 1976 m. konvencijoje Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“<sup>9</sup>, 1981 m. konvencijoje Nr.154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“<sup>10</sup> ir kitose. Socialinė partnerystė įtvirtinta ir Europos Tarybos 1961 m. spalio 18 d. Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje)<sup>11</sup>, Europos Sąjungos (toliau ES) lygiu socialinė partnerystė pirmą kartą įtvirtinta 1986 m. Suvestiniame Europos akte<sup>12</sup>. Lietuvoje pagrindiniu teisės aktu, įtvirtinančiu trišalę socialinę partnerystę, yra laikomas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas<sup>13</sup> (toliau DK). Darbe vadovaujasi ir kitais teisės aktais, analizuojami sudaryti trišaliai susitarimai. Be paminėtų šaltinių, taip pat bus remiamasi specialiąja literatūra, t.y. mokslininkų darbais, monografijomis ir moksliniais straipsniais, daugiausia G. Dambrauskienės, J. Judickienės, D.Petrylaitės, T. Davulio, bei užsienio mokslininkų - E. Sobótka, A. Świątkowski, M. Weiss ir kitų darbais.

**Darbo originalumas.** Lietuvos teisės doktrinoje trišalių susitarimų tema nebuvo išsamiai nagrinėta. Teisinėje literatūroje ar moksliniuose darbuose socialinės partnerystės, ir ypač trišalės socialinės partnerystės pokyčiai ir raida po naujojo DK įsigaliojimo kompleksiskai nagrinėjami nebuvo, o iki naujojo kodekso įsigaliojimo teisinėje periodikoje publikuotuose darbuose išdėstytos nuomonės ir pasiūlymai didžiąja dalimi neteko savo aktualumo, pasikeitė teisinė padėtis, todėl atsirado naujų problemų ir perspektyvų. Be to, nepaisant naujojo DK reikšmės socialinės partnerystės raidai, praktikoje susitarimai sudaromi vangiai, apsiribojama abstrakčiomis deklaracijomis, vengiama rimtų įsipareigojimų, šiame darbe siekiama atskleisti šio reiškinių priežastys ir galimus sprendimo budus.

---

<sup>5</sup> Konvencija Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“. Valstybės Žinios, 1996, Nr. 28-672

<sup>6</sup> Konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. Valstybės Žinios, 1996, Nr. 28-674

<sup>7</sup> Konvencija Nr.135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“. Valstybės Žinios, 1996, Nr. 30-737

<sup>8</sup> Konvencija Nr.142 „Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales“. Valstybės Žinios, 1996, Nr. 30-738

<sup>9</sup> Konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“. Valstybės Žinios, 1996, Nr. 30-739

<sup>10</sup> Konvencija Nr.154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“. Valstybės Žinios, 1996, Nr. 30-740

<sup>11</sup> Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės Žinios, 2001, Nr. 49-1704

<sup>12</sup> 1986 m. Suvestinis Europos aktas. Official Journal, 1987, L 169.

<sup>13</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002. Nr. 64-2569

## 1. Socialinė partnerystė ir jos šalys

Kalbant apie trišalių socialinių partnerių susitarimų teisinį statusą ir reikšmę, neabejotinai reikia įvertinti ir pačios socialinės partnerystės atsiradimo ir įtvirtinimo teisės aktuose reikšmę, jos egzistavimo demokratinėje visuomenėje pagrindus. Socialinė partnerystė neįsivaizduojama be prielaidų, įtvirtintų Lietuvos Respublikos Konstitucijoje<sup>14</sup> - laisvės jungtis į asociacijas, profesinių sąjungų veiklos savarankiškumo, taip pat tarptautiniuose, Europos sąjungos ir Lietuvos Respublikos teisės aktuose įtvirtintų kolektyvinių derybų, susitarimų laisvės, šalių bendradarbiavimo įvairiais lygmenimis, darbdavių, darbuotojų ir valstybės atstovų lygiateisiškumo, tinkamo šalių atstovavimo, savanoriško įsipareigojimų laikymosi ir kitų principų, apie kuriuos dar bus kalbama šiame darbe.

Reikėtų atkreipti dėmesį, kad socialinė partnerystė yra sąlyginai naujas reiškinys Lietuvoje, nes iki nepriklausomybės atkūrimo Lietuvos teisinėje sistemoje vyravo imperatyvus teisinių santykių reguliavimas. Asmeninė iniciatyva, sutartinis reguliavimas kaip ir privati nuosavybė buvo įstatymų netoleruojama ir netgi draudžiama<sup>15</sup>. Darbo teisiniai santykiai taip pat pakluso šiai taisyklei, vyravo valstybinės įmonės, centralizuotas valdymas ir griežta vykdymo kontrolė. Valstybė buvo vienintelis darbdavys, o profesinių sąjungų vaidmuo buvo atitolęs nuo darbuotojų atstovavimo funkcijos. Dėl šios priežasties to meto teisės literatūroje nerasime nė žodžio apie darbdavių, profesinių sąjungų (darbuotojų) ir valstybės valdžios institucijų trišalį bendradarbiavimą, pasireiškiantį trišale partneryste ir netgi apie dvišalį socialinį dialogą. Keičiant centralizuotą valstybinį reguliavimą į liberalesnį, sutartinį teisinių santykių reguliavimą, atsirado galimybė pasireikšti kolektyviniams ir individualiems susitarimams, darbuotojų ir darbdavių organizacijų, asociacijų, susivienijimų veiklai<sup>16</sup>.

Pastaruosius keliolika metų Lietuvoje vyksta procesas, kurio metu nuo griežtai centralizuoto darbo santykių reguliavimo modelio pereinama prie sutartinio šių santykių reguliavimo, vadovaujantis Europos Sąjungos valstybių patirtimi, stengiamasi socialiniams partneriams suteikti kuo didesnę vaidmenį reguliuojant darbo santykius ir mažinti valstybės galimybę imperatyviai reguliuoti šiuos santykius, nes akivaizdu, kad detalus, biurokatiškas ir suvaržantis darbo santykių reguliavimas trukdo susitarti dėl abiem pusėms naudingiausių

<sup>14</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>15</sup> JUDICKIENĖ J. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. Teisė, 2001, Nr. 40, p. 96-97.

<sup>16</sup> JUDICKIENĖ J. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. Teisė, 2001, Nr. 40, p. 96-97.

sutarties sąlygų. Nelanksti darbo rinka apsunkena kasdienę įmonių veiklą, menkina galimybę prisitaikyti prie pokyčių ir stabdo ekonomikos augimą.

Nagrinėjant trišalių socialinių partnerių susitarimų teisinį statusą ir reikšmę, pirmiausia reikėtų išanalizuoti du aspektus - kas tai yra socialinė partnerystė ir kokios yra socialinės partnerystės šalys.

Socialinė partnerystė daugumoje užsienio valstybių suprantama kaip sociologinė ir etinė sąvoka bei organizacinis principas, į kurio sampratą patenka socialinių partnerių, t.y. kolektyvinių santykių subjektų, bendradarbiavimas<sup>17</sup>.

Socialinė partnerystė taip pat suprantama kaip derybomis pasiektas darbo ir kapitalo susitarimas<sup>18</sup>. Toks susitarimas yra būtinas, viena vertus, dėl to, kad darbo santykių subjektų interesai yra priešingi, tačiau, kita vertus, darbuotojai ir darbdaviai turi ir bendrą interesą, nes kuo efektyviau dirba įmonė, tuo geresnės darbuotojų darbo ir socialinio aprūpinimo sąlygos, taigi socialinė partnerystė ir yra tas mechanizmas, kuris turėtų padėti taikiai išspręsti konfliktus. Galime daryti išvadą, kad socialinė partnerystė siaurąja prasme, tai konsultacijos ir bendradarbiavimas tarp samdomų darbuotojų (profesinių sąjungų) ir darbdavių (jų organizacijų) įvairiais lygmenimis, siekiant nustatyti abipusiškai priimtinas darbo ir užmokesčio sąlygas, o socialinė partnerystė plačiąja prasme reiškia atstovaujančiųjų darbuotojų ir darbdavių organizacijų bendradarbiavimo sistemą, siekiant įtvirtinti socialinę taiką, kuri paremta priešingų šalių interesų derinimu, juos gerbiant ir atsisakant prievartinio tikslų įgyvendinimo. Taigi socialinė partnerystė tai ir instrumentas, kurio pagalba derinami priešingi interesai, ir socialinės politikos institutas, kurio pagalba realizuojamos valstybės socialinės funkcijos ir užtikrinama taika tarp skirtingų socialinių sluoksnių<sup>19</sup>.

Socialinę partnerystę taip pat galima apibūdinti kaip nuolatinį derybų procesą, socialinių partnerių interesų derinimą, įskaitant ir Europos Sąjungos ir/ar valstybės institucijų, darbo (socialiniais) klausimais priimant bendrus pasiūlymus, nuomones, susitarimus, sutartis, bei bendrą valstybės ir socialinių partnerių atsakomybę. Šis apibrėžimas nurodo, kad socialinė partnerystė gali būti įgyvendinama ne tik pasirašant susitarimus ir sutartis, bei ir išreiškiant suderintas nuomones, pasiūlymus, apie šių formų reikšmę bus kalbama kituose šio darbo skyriuose.

---

<sup>17</sup> КИСЕЛЕВ И., Я. Зарубежное трудовое право. – Москва, 1998, p. 162.

<sup>18</sup> KASILIAUSKAS N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Trišalės Tarybos sekretoriatas, Vilnius, 2006, p. 6.

<sup>19</sup> KASILIAUSKAS N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Trišalės Tarybos sekretoriatas, Vilnius, 2006, p. 12-13.

Taip pat teisinėje literatūroje egzistuoja nuomonių, kad socialinis dialogas, nuo trišalio bendradarbiavimo skiriasi subjektais, t.y. socialinis dialogas yra tik darbuotojų ir darbdavių arba jų atstovų bendradarbiavimas<sup>20</sup>, tačiau egzistuoja ir kitų koncepcijų, kad socialinis dialogas apima ir trišalį bendradarbiavimą, arba kad trišalis bendradarbiavimas tai ypatinga socialinio dialogo rūšis, kurio mechanizmas įsijungia esant kritinėms situacijoms, nes įprastomis sąlygomis pakanka kitų socialinio dialogo formų poveikio<sup>21</sup>. Toliau šiame darbe socialinio dialogo sąvoka bus vartojama jos plačiaja prasme.

DK 40 straipsnio 1 dalis įtvirtina socialinės partnerystės sąvoka apibrėždama jos šalis - darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais DK bei kitų įstatymų nustatytais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus.

Taigi analizuojant pateiktą sąvoką, galima atsakyti į klausimą kas yra socialinės partnerystės šalimis. Iš šios sąvokos galime daryti išvadą, kad socialinė partneryste savo esme yra dvišalė, socialinis dialogas vyksta tarp darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, tuo tarpu platesnis socialinis dialogas, kuriame dalyvautų ir valstybės institucijos įmanomas tik įstatymų numatytais atvejais. Tokiu atveju kyla klausimas, ar tokia sąvoka nėra nepagrįstai sumenkinamas trišalio dialogo vaidmuo ir jo teikiamos galimybės. DK 41 straipsnyje, kuriame apibrėžiamos socialinės partnerystės šalys, įstatymų leidėjas išskiria trišalę (tripartizmą) ir dvišalę (bipartizmą) socialinę partnerystę - dvišalės socialinės partnerystės šalimis – socialiniais partneriais - yra laikomi darbuotojų ir darbdavių atstovai bei jų organizacijos. Trišalės socialinės partnerystės atveju lygiais pagrindais šioje partnerystėje kartu su darbuotojų ir darbdavių atstovais bei jų organizacijomis dalyvauja ir Vyriausybė bei savivaldybių institucijos.

Tačiau tokią įstatymų leidėjų poziciją galima aiškinti kaip siekį įtvirtinti trišalės socialinės partnerystės strategiją ir pagrindus, kuriais siekiama derinti darbdavių, darbuotojų ir Vyriausybės ekonomines, socialines ir darbo politikos interesus, tačiau tuo pačiu socialinė

---

<sup>20</sup> SOBÓTKA E., PLISZKIEWICZ M., „Dialog społeczny – instytucje, regulacje prawne, praktyka.” Regionalna szkoła dialogu społecznego. Przewodnik. Toruń 2000 p. 4; SEWERYŃSKI, M., „Głos w dyskusji nt. Nowy ład w zbiorowych stosunkach pracy po dwóch latach”, *Ekonomika i organizacja przedsiębiorstwa*, 1993, Nr. 2, p.12; ЧУЧА С. Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. Москва, 2004; KAUPPINEN T., WELZ CH. “The Role of Social Dialogue in the Acceding Countries during the Preparatory Phase for Economic and Monetary Union (EMU)” *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2004 Nr. 20, p. 583-603, tokios nuomonės laikosi ir G. Goździewicz, W. Sanetra, Z. Hajn.

<sup>21</sup> WRONIKOWSKA E. Rola państwa w dialogu społecznym w Polsce. *Polityka Społeczna*, 2003, p. 5.



partnerystė demokratinėje visuomenėje turi užtikrinti darbo santykių savireguliaciją ir susitarimų pasiekimų galimybę, tuo tarpu Valstybės ir savivaldybės institucijos turėtų aktyviai dalyvauti pačiame derybų procese, tačiau įsikišti turėtų tik tada, kai socialinių partnerių savireguliacijos ar konfliktų sprendimo būdai pasirodo neveiksmingi. Yra skatinama, kad socialinių partnerių derybos vyktų savanoriškumo pagrindu, šalys turi turėti pakankamai laisvės pačios tiesiogiai be tarpininkų tarpusavy pasiekti susitarimą, o valdžios institucijos gali nustatyti būdus, kurie skatintų derybų šalis savanoriškai atsižvelgti į valstybės vykdomos socialinės, ekonominės politikos nuostatas ir valstybės interesus, tačiau įtikinėjimas neturi virsti prievarta<sup>22</sup>.

DK 39 str. įtvirtina, kad socialinių partnerių interesai yra derinami derybų ir susitarimų būdu, ir nors susitarimai neįsivaizduojami be prieš jas einančių derybų, tačiau ne visų derybų tikslas yra susitarimo sudarymas, todėl DK yra numatyti kolektyvinių derybų, darbuotojų dalyvavimo valdanti įmonė, informavimo ir konsultavimo institutai. Tačiau ne mažiau reikšmingas ir kolektyvinių sutarčių ar trišalių susitarimų vaidmuo. Taigi interesų derinimą vienareikšmiškai galima įvardinti kaip socialinės partnerystės pagrindą. Tam tikros pramonės šakos, regiono išsivystymas, efektyvi įmonės veikla ir darbuotojų garantijos turi būti vertinami kaip lygiaverčiai prioritetai, ir tik šalys derybų būdu gali, siekdamos tam tikrų tikslų, atsisakyti dalies savo reikalavimų, nes tik taip gali būti pasiektas visas šalis tenkinantis sprendimas, kuris gali būti įtvirtintas kolektyvinių sutarčių nuostatuose, įstatymuose, poįstatyminiuose aktuose, lokalinuose teisės aktuose.

Toliau plėtojant socialinės partnerystės šalių temą, reikėtų pažymėti, kad socialinių partnerių atstovavimo pagrindai socialinėje partnerystėje numatyti DK 18 - 24 straipsniuose. Be stiprių, savarankiškų, nepriklausomų socialinių partnerių neįsivaizduojama ir efektyvi, galinti pasiekti savo tikslus socialinė partnerystė.

Darbuotojų atstovavimo funkcija yra suteikta profesinėms sąjungoms, formuojamoms įvairiais principais ir veikiančioms įvairiais lygmenimis (nacionaliniu, šakos (paslaugų), įmonės), tačiau reikėtų pažymėti, kad įmonės lygmeniu atstovavimo teisės taip pat yra suteiktos darbo tarybai. Kadangi profesinių sąjungų skaičius yra pakankamai didelis, iškila „labiausiai atstovaujančios“ profesinės sąjungos problema, nes tenka atsižvelgti, kuri profsąjunga turi pakankamai įgaliojimų sudaryti trišalį susitarimą. Reikėtų atkreipti dėmesį, kad Lietuvoje sudarant trišalius susitarimus tikriausiai pirmenybė teikiama kiekybiniam ir

---

<sup>22</sup> Žr. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas, Vilnius, Justitia, 2003, p. 142-143.

kokybiniam kriterijui, pasirenkant daugiausiai narių vienijančias ir seniausiai veikiančias organizacijas, taigi galima teigti, kad Lietuvoje labiausiai atstovaujančios profesinės sąjungos buvo ne išrinktos, o nominuotos<sup>23</sup>. Nors trišalės partnerystės kūrimosi metu darbuotojus atstovaujančios organizacijos buvo nominuotos, ir atsižvelgiant į nedidelį stiprių respublikinių profesinių sąjungų kiekį nekilo ginčų dėl to, kuri iš jų turėtų dalyvauti trišaliame dialoge nacionaliniu lygiu, Lietuvos teisės aktuose atstovavimo institutas iki šiol neturi konkretaus juridinio pagrindo ir nėra apibrėžtas, aiškumo vardan tikslinga būtų apibrėžti objektyvius atstovavimo kriterijus ir pagrindus, kad atsiradus naujoms respublikinėms profesinėms sąjungoms galima būtų laiku reaguoti į pasikeitusias aplinkybes ir būtų aišku kodėl viena, o ne kita, organizacija dalyvauja Trišalės tarybos ar kitos trišaliu pagrindu veikiančios institucijos veikloje.

Darbdaviui įmonėje socialinės partnerystės santykiuose atstovauja įmonės vadovas, taip pat administracija, o socialinės partnerystės santykiuose nacionaliniu, šakos lygmeniu – atitinkamos darbdavių organizacijos (asociacijos, susivienijimai, federacijos, konfederacijos). Tačiau darbdavių organizacijų veiklai trukdo tinkamos teisinės bazės nebuvimas, specialaus reglamentavimo stygius, jos priverstos veikti pagal bendrus įstatymus ir savo steigimo dokumentuose iš anksto numatyti darbdavių atstovavimo tikslą. Specialių teisės aktų trukumas taip pat yra viena priežasčių, kodėl darbdaviai nejaučia poreikio jungtis į organizacijas, specialus teisės aktas galėtų paskatinti tokių organizacijų kūrimąsi, nes organizacijos įgautų specifinį statusą ir taptų pilnavertėmis dialogo dalyvėmis<sup>24</sup>.

Socialinėje partnerystėje valstybė dalyvauja tik per vykdomosios valdžios ir vietos savivaldos institucijas. Vykdomosios valdžios ir vietos savivaldos institucijų dalyvavimą socialinėje partnerystėje lemia būtinumas užtikrinti visos visuomenės interesus, koordinuoti kolektyvinį – sutartinį darbo santykių reguliavimą įvairiu lygmeniu, derinti valstybinį ir sutartinį reglamentavimą.

Efektyvus socialinis dialogas gali egzistuoti tik tada, kai tam yra visos sąlygos, t.y. egzistuoja stiprūs, nepriklausomi socialiniai partneriai, kuriu galios yra subalansuotos, jų

---

<sup>23</sup> Plačiau apie „labiausiai atstovaujančios“ profesinės sąjungos problemą žr. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas, Vilnius, Justitia, 2003, p. 149-150, DAMBRAUSKIENĖ G. Trišalis susitarimas-Kolektyvinių darbo santykių pagrindas. Teisės problemos, 1994, Nr. 4, p. 32-33; KASILIAUSKAS N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Trišalės Tarybos sekretoriatas, Vilnius, 2006; ЧУЧА С. Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. Москва, 2004.

<sup>24</sup> Apie darbdavių organizacijų problemą plačiau žr. DAVULIS T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. Teisė, 2001, Nr. 39.

kompetenciją yra aiškiai atribota ir apibrėžta, egzistuoja pasirengimas dialogui, noras bendradarbiauti ir siekis pasiekti susitarimą, be to socialinius partnerius turėtų atstovauti atitinkamai apmokyti asmenys<sup>25</sup>, kurie tinkamai atskleistų derybinę poziciją ir gebėtų siekti kompromiso.

Egzistuoja nuomonių, kad stiprėjant dispozityviam darbo santykių reguliavimui, valstybės vaidmuo turi apsiriboti tik teisiniu dvišalės socialinės partnerystės santykių reguliavimu. Socialinės partnerystės santykiuose pagrindinė valstybės funkcija turėtų būti garantinė. Valstybė turėtų būti garantas, užtikrinantis socialinės partnerystės santykių dalyvių lygiateisiškumą bei jų teisių gynimą<sup>26</sup>.

Akivaizdu, kad socialinės partnerystės santykių subjekto teisinę prigimtį apibrėžia įstatymai. Taigi ne pati visuomenė, bet valstybė iš tikrųjų nustato, kas ir kokiomis sąlygomis gali būti teisės subjektas, kokias savybes turi turėti, taigi ir būti socialinės partnerystės santykių dalyvis. Tik įstatymu gali būti nustatoma ir pripažįstama ta ypatinga teisinė savybė, kuri leidžia asmeniui ar organizacijai tapti teisės subjektu. Ši ypatybė vadinama teisiniu subjektiškumu<sup>27</sup>.

Socialinė partnerystė, vadovaujantis DK 40 str. 2 d. yra grindžiama tokiais principais:

- 1) laisvų kolektyvinių derybų;
- 2) savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus, šis principas taip pat reiškia, kad šalys turi turėti galimybę savarankiškai pasirinkti derybų lygmenį, derybų lygmuo negali būti vienašališkai, iš anksto primestas, todėl derybas iš esmės galima vesti visais lygiais, be to pačios šalys nustato ir susitarimo turinį;
- 3) galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo;
- 4) realaus įsipareigojimų vykdymo;
- 5) objektyvios informacijos suteikimo;
- 6) tarpusavio kontrolės ir atsakomybės;
- 7) šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams.

Reikėtų pažymėti, kad lygiateisiškumo principas reiškia, kad šalims yra atstovaujama lygiais pagrindais, visos šalys derybose turi vienodai svarų balsą, tačiau visos socialinio dialogo šalys turi tokias teises, kurias jiems suteikia jų veiklą reglamentuojantys įstatymai,

---

<sup>25</sup> SOBÓTKA, E. Rola porozumień zbiorowych w regulowaniu stosunków pracy i kształtowaniu polityki społeczno – gospodarczej w Polsce na tle porównawczym. Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji Europejskiej. Varšuva, 1997, p. 208.

<sup>26</sup> KASILIAUSKAS N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Trišalės Tarybos sekretoriatas, Vilnius, 2006, p. 28-29.

<sup>27</sup> DAMBRAUSKIENĖ, G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai, Jurisprudencija, 2005, t. 74(66), p.16.

taigi pavyzdžiui valdžios institucijų atstovai turi tokias teises, kurias jiems suteikia įstatymai<sup>28</sup> ir negali išeiti už savo kompetencijos ribų.

DK 42 straipsnyje nustatyta, kad socialinė partnerystė gali būti vykdoma keliais lygiais:

- 1) nacionaliniu;
- 2) šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu);
- 3) teritoriniu (savivaldybės, apskrities);
- 4) įmonių, įstaigų ar organizacijų ir jų struktūrinių padalinių.

DK nustatyti lygmenys, kuriais gali būti vykdoma socialinė partnerystė, nereiškia, kad šalys privalo tarpusavio santykius derinti visais numatytais lygiais. Socialiniai partneriai laisvai pasirenka tiek socialinės partnerystės formas, nustatytas DK 43 straipsnyje, tiek jos įgyvendinimo lygius<sup>29</sup>. Sudarant trišalius susitarimus reikšmingiausia yra socialinė partnerystė nacionaliniu, šakos ir teritoriniu lygmeniu. Šalys gali vienu metu vesti derybas ir keliais lygmenimis, tačiau tokiu atveju iškila tokių derybų koordinavimo problema<sup>30</sup>.

DK 44 straipsnyje įtvirtinta socialinės partnerystės sistema, kurią sudaro Trišalė taryba, kaip aukščiausio lygmens socialinės partnerystės institucija, kitos trišalės ir dvišalės tarybos, komisijos, komitetai, sudaromi įstatymų ir kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka, implikuoja vis didėjančią socialinės partnerystės, kaip nuolatinio socialinių - ekonominių institucijų darinio, reikšmę, nes socialinė partnerystė jau tapo visuomenės demokratinės gyvensenos norma<sup>31</sup>. Nors įvairaus lygmens susitarimų turinys, struktūra yra darbdavių ir darbuotojų organizacijų bei valdžios institucijų atstovų prerogatyva, tačiau pabrėžtina, kad ši prerogatyva nėra besąlygiška, nes:

- 1) nustatydamos susitarimo turinį, šalys turi įvertinti įvairių (skirtingų) darbo teisės šaltinių suderinimo bendrąsias taisykles. Pagal DK 4 straipsnio 4 dalį negalioja trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys bei vietiniai (lokalūs) norminiai teisės aktai dėl darbo sąlygų, pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Pažymėtina, kad šis DK straipsnis yra vienas iš nedaugelio, kuriame įstatymų leidėjas mini trišalius susitarimus.

---

<sup>28</sup> KASILIAUSKAS N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Trišalės Tarybos sekretoriatas, Vilnius, 2006, p. 19.

<sup>29</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas, Vilnius, Justitia, 2003, p. 152.

<sup>30</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas, Vilnius, Justitia, 2003, p. 139-140.

<sup>31</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas, Vilnius, Justitia, 2003, p. 156-157.

2) yra klausimų, kuriuos, remdamiesi Lietuvos Respublikos Konstitucija ir DK, sprendžia įstatymų leidžiamoji valdžia ir Vyriausybė bei savivaldybių institucijos pagal savo kompetenciją priimdamos atitinkamus norminius teisės aktus, pavyzdžiui, taip yra nustatoma individualių ir kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo tvarka, bendra darbo sutarčių sudarymo, vykdymo ir pasibaigimo tvarka, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų tyrimo tvarka, šalių materialinės atsakomybės sąlygos ir dydis, todėl šalys sudarydamos susitarimus negali pažeisti imperatyvių normų ir valdžios institucijų kompetencijos.

Iki šiol yra įsteigta įvairių trišaliu pagrindu veikiančių socialinio dialogo institucijų, apie jas bus kalbama tolesniuose šio darbo skyriuose, tuo tarpu dvišalės tarybos, kurias atsižvelgiant į DK 41 str. nuostatas, gali steigti darbuotojų ir darbdavių atstovai bei jų organizacijos, nacionaliniu, šakos, teritoriniu lygiu, kol kas nėra įsteigtos. Tuo tarpu įmonės lygiu kolektyvinėse sutartyse dažnai numatomos įvairios dvišalės tarybos, komisijos, komitetai, pavyzdžiui, dažnai įmonėse paritetiniais pagrindais iš darbdavio ir profesinės sąjungos atstovų sudaromos komisijos užimtumo problemoms spręsti.

Tačiau reikėtų pabrėžti, kad trišalės ar dvišalės partnerystės sistema demokratinėje visuomenėje negali pakeisti valdžios galių. Socialinės partnerystės institucijos turi atlikti arba konsultacines funkcijas, arba, sudarant kolektyvines sutartis, valstybės teisės normų (ypač įstatymų) „papildymo“ funkcijas<sup>32</sup>. Tam tikslui socialiniai partneriai turi suprasti, kad darbo santykių reguliavimas „tai ne virvės traukimas, kai vieno pergale būtinai reiškia kito pralaimėjimą, arba derybos, kur vienų išsikovotos papildomos teisės reiškia papildomas pareigas kitiems“<sup>33</sup>, darbo teisėje galima situacija, kuri naudinga ir darbuotojams, ir darbdaviams ir Vyriausybei.

Dvejopai galima vertinti ir Europos Sąjungos Komisijos išvadą, kuri, 2000 metais vertindama Lietuvos pasirengimą narystei Europos Sąjungoje reguliariajame pranešime apie Lietuvos pažangą konstatavo, kad teisinės bazės kūrimas socialinio dialogo srityje yra pradinio lygio, vyrauja trišalis socialinis dialogas, tuo tarpu dvišalis socialinis dialogas yra žymiai mažiau išvystytas<sup>34</sup>. Ta pati problema akcentuojama ir atlikus Europos komisijos finansuojamus tyrimus apie socialinio dialogo raidą naujose Europos Sąjungos valstybėse

---

<sup>32</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas, Vilnius, Justitia, 2003, p. 157.

<sup>33</sup> ŠIMAŠIUS, R. Darbo santykių reguliavimas. Kodėl darbuotojai ir darbdaviai juos vertina skirtingai?, "Vadovo pasaulis", 1999 Nr. 7 – 8 <[http://www.lrinka.lt/index.php/meniu/spaudai/straipsniai\\_ir\\_komentarai/darbo\\_santykiu\\_reguliavimas\\_kodel\\_darbuotojai\\_ir\\_darbdaviai\\_juos\\_vertina\\_skirtingai/1257](http://www.lrinka.lt/index.php/meniu/spaudai/straipsniai_ir_komentarai/darbo_santykiu_reguliavimas_kodel_darbuotojai_ir_darbdaviai_juos_vertina_skirtingai/1257)> [žiūrėta 2007-02-20].

<sup>34</sup> Europos komisijos 2000-11-08 reguliarusis pranešimas apie Lietuvos pažangą. Prieiga internete: [http://www.euro.lt/upl\\_images/20011120132807.doc](http://www.euro.lt/upl_images/20011120132807.doc). [žiūrėta 2007-03-01].

narėse ir kandidatuojančiose valstybėse<sup>35</sup>. Galima pasidžiaugti, kad trišalio dialogo institutas yra pakankamai išvystytas, juo labiau, kad ir dvišalis dialogas per tą laikotarpį žymiai pažengė į priekį, ir nors Europos Sąjunga taip neakcentuoja trišalės partnerystės svarbos, kaip tai daro TDO, tačiau Europos Sąjunga taip pat pripažįsta valstybės pareigą formuoti ir skatinti trišalį socialinį dialogą sprendžiant socialines ir ekonomines problemas<sup>36</sup> trišalė partnerystė pripažįstama reikšmingu Europos Sąjungos siekiu.

---

<sup>35</sup> Wzmacnianie dialogu społecznego we władzach lokalnych i regionalnych w nowych państwach członkowskich oraz państwach kandydujących. Prieiga internete: [www.ccre.org/docs/dialogue\\_Poland.pdf](http://www.ccre.org/docs/dialogue_Poland.pdf) [žiūrėta 2007-03-01].

<sup>36</sup> SOBÓTKA, E. Rola porozumień zbiorowych w regulowaniu stosunków pracy i kształtowaniu polityki społeczno – gospodarczej w Polsce na tle porównawczym. Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji Europejskiej. Varšuva, 1997, p. 207.

## 2. Trišalės socialinės partnerystės raida

Trišalės socialinės partnerystės pradžia galime laikyti 1919 m., kai Versalio taikos konferencijos metu buvo įsteigta TDO, kuri 1946 m. tapo specializuota trišaliu principu veikiančia Jungtinių tautų organizacijos agentūra, kurios tikslas palaikyti bendradarbiavimą tarp vyriausybių, darbdavių ir darbuotojų. TDO darbe kiekvienai valstybei atstovauja Vyriausybės atstovai, darbdavių ir darbuotojų organizacijų atstovai. Konvencijos ir rekomendacijos priimamos dalyvaujant Vyriausybės, darbdavių ir darbuotojų organizacijų atstovams jų bendru sutarimu ir yra socialinio dialogo rezultatas, kompromisas, pasiektas derinant darbo santykių dalyvių ir valstybių interesus. Taigi, TDO teisės aktai yra priimami trišalių organų, kuriuose yra atstovaujami beveik visų pasaulio valstybių socialiniai partneriai.

Lietuvoje socialinio dialogo tarp darbuotojų, darbdavių atstovų ir Vyriausybės atsiradimui įtakos turėjo 1990 m. gruodžio 13 d. Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas<sup>37</sup>. Šiame įstatyme buvo įteisintos visuomeniniais pagrindais veikiančios, iš vienodo skaičiaus socialinių partnerių atstovų sudaromos Trišalės komisijos prie Lietuvos darbo biržos ir teritorinių darbo biržų gyventojų užimtumo politikos, darbo rinkos reguliavimo, socialinės pagalbos bedarbiams prioritetų bei sistemos tobulinimo klausimams nagrinėti ir spręsti trišalio socialinio dialogo pagrindu. Šios komisijos buvo patariamąjį pobūdžio institucijomis, nes jų kompetencija apsiribojo iš esmės užimtumo politikos problemų svarstymu ir pasiūlymų darbo biržai teikimu bei darbo biržų veiklos ir Užimtumo fondo naudojimo svarstymu ir atitinkamų pasiūlymų teikimu.

1993 m. buvo priimtas Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas<sup>38</sup>, kuriuo remiantis 1994 m. buvo įsteigta Lietuvos Respublikos darbuotojų sveikatos ir saugos komisija, kuri taip pat veikė trišalės partnerystės pagrindais. Pagal šį įstatymą Komisija analizavo profesinės saugos ir sveikatos būklę ir siūlė priemones jai gerinti, rengė atitinkamas rekomendacijas bei priemonių projektus, svarstė ir teikė pasiūlymus dėl įstatymų ir kitų teisės aktų, reglamentuojančių saugos ir sveikatos darbe klausimus.

Vykstant darbo teisės reformos procesui, buvo svarstoma<sup>39</sup> kurį socialinės partnerystės modelį pasirinkti, ar trišalės derybos ir trišaliai susitarimai, ar vokiškasis dvišalis

<sup>37</sup> Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-25.

<sup>38</sup> Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. Valstybės žinios, 1993, Nr. 35-734.

<sup>39</sup> Žr. DAMBRAUSKIENĖ G. Trišalis susitarimas – kolektyvinių darbo santykių pagrindas. Teisės problemos, 1994, Nr. 4.

modelis, nes abu modeliai turėjo ir teigiamų ir neigiamų pusių. Trišalio modelio atveju daugiausia rūpesčių kėlė Lietuvos Respublikos Vyriausybės (toliau Vyriausybės), kaip socialinio partnerio, vaidmuo, nes jos funkcijos, įgaliojimai turėtų būti apibrėžti labai detalai, tačiau, kita vertus, tik trišalė socialinė partnerystė leistų nustatyti vienodas sąlygas visiems ekonomikos sektoriams, išlyginti darbo užmokesčio nelygumus skirtingose sektoriuose, tokiu būdu socialiniai partneriai jau derybų metu išsakytų Vyriausybei savo problemas ir pasiūlymus. Tačiau trišalis susitarimas, kaip susitarimas aukštesniu lygiu labai apsunkino darbdavių organizacijų trukumas ir profesinių sąjungų tarpusavio kovos dėl įgaliojimų atstovauti darbuotojus. Todėl 1993 m. vasario 26 d. buvo pasiektas tik dviejų socialinių partnerių Vyriausybės ir profesinių sąjungų susitarimas, kuriuo buvo įtvirtinta, kad tarpusavio santykiai turėtų būti grindžiami dialogu, derybomis ir susitarimais, tačiau susitarime buvo deklaruojama, jog šalys pritaria trišalio bendradarbiavimo principui ir skatina darbdavių organizacijų kūrimąsi. Po šio susitarimo kelios šakinės profesinės sąjungos sudarė dvišalius susitarimus su konkrečiomis ministerijomis, tačiau kadangi darbdaviais į kuriuos buvo nukreipti reikalavimai buvo įmonės, ministerijos susitarimais negalėjo prisiimti jokių rimtų ir įvykdomų įsipareigojimų, o negalėjo išklausti profesinių sąjungų poziciją. Tokių susitarimų neefektyvumą galima laikyti vienu iš katalizatorių, paskatinskių plėtoti trišaliam dialogui. Be to, minėtų tikslinių trišalio bendradarbiavimo principu veikiančių komisijų įsteigimas sudarė palankią terpę trišalei socialinei partnerystei, kuri apimtų socialinių, ekonominių ir darbo problemų sprendimą valstybiniu lygiu, plėtoti<sup>40</sup>.

Taigi revoliuciniu, ir be jokios abejonės reikšmingiausiu iki naujojo DK įsigaliojimo įvykiu socialinės partnerystės, ir ypač trišalio dialogo raidai, reikėtų pripažinti 1995 m. gegužės 5 d. susitarimo „Dėl trišalės partnerystės“ pasirašymą. Nors minėtą susitarimą sudaro tik 3 punktai, jį galima pavadinti viso trišalio bendradarbiavimo teisiniu pagrindu. Įgyvendinti trišalio bendradarbiavimo idėją, lėmusią minėto susitarimo pasirašymą 1993 metais ėmėsi profesinių sąjungų organizacijos, kurių atstovai 1993 m. vasario 4 d. priimtoje rezoliucijoje išreiškė savo nuomonę, kad „visos vyriausybės darbo nesigilindamos ir neįsiklausydamos į dirbančiųjų ir jų atstovų pasiūlymus bei reikalavimus, realiai nevykdydamos TDO nario įsipareigojimų – pripažinti trišalės partnerystės darbo rinkoje principą“<sup>41</sup>. Profesinės sąjungos pareikalavo iki 1993 m. kovo 10 dienos pasirašyti Generalinį

---

<sup>40</sup> KRASAUSKAS R. Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos veiklai Lietuvoje. Jurisprudencija, 2005, t. 74(66), p. 41.

<sup>41</sup> Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos veikla 1995-2005 metais. Trišalė taryba, Vilnius, 2006.



susitarimą tarp Vyriausybės ir profesinių sąjungų, kuriame būtų išdėstytos profsąjungoms aktualios nuostatos, taigi tokiu būdu profesinių sąjungų susivienijimų atstovai siūlė pradėti Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų trišalį bendradarbiavimą sprendžiant svarbiausias socialines ir ekonomines valstybės problemas. Jau 1993 m. vasario 26 d. Ministras Pirmininkas ir šešių profesinių sąjungų susivienijimų atstovai pasirašė Vyriausybės ir Lietuvos profesinių sąjungų susitarimą, kurio viename iš punktų buvo numatyta – „Susitariančios šalys pritaria trišalio bendradarbiavimo principui, kurio laikosi TDO, ir skatina darbdavių organizacijų kūrimąsi“<sup>42</sup>. Profesinės sąjungos ir Vyriausybė laikėsi išipareigojimų, rengė susitikimus, kuriuose buvo aptariamoms valstybės socialinės ir ekonominės problemos, susitarta dėl sistemingo bendradarbiavimo taip pat dėl ekonominių ir socialinių-ekonominių problemų nagrinėjimo komisijos įsteigimo, tačiau dialogo procese vis dar nedalyvavo darbdaviai, kurių organizacijos tuo metu buvo tik formavimosi stadijoje. Tačiau jau 1993 m. pabaigoje įvyko Lietuvos pramonininkų konfederacijos ir Lietuvos profesinių sąjungų centro atstovų susitikimas, po kurio šalys deklaravo, kad egzistuoja būtinybė pradėti dvišalį profsąjungų ir darbdavių organizacijų bendradarbiavimą be to siekiant išvengti streikų bei socialinių konfliktų būtinas ir trišalis bendradarbiavimas. Taigi, į socialinio dialogo, partnerystės sistemos kūrimą darbdavių organizacijos išijungė vėliausiai.

Trišalės tarybos steigimui didelę įtaką padarė 1994 m. birželio 23 d. Lietuvos Respublikos Seimo ratifikuota<sup>43</sup> TDO 1976 m. konvencija Nr. 144 “Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti”<sup>44</sup>.

TDO konvencija Nr. 144 “Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti” buvo vienu pirmųjų tarptautinių teisinių dokumentų, įtvirtinusių trišalių institucijų, sudaromų nacionaliniu lygiu, kūrimąsi valstybėse - TDO narėse. Šios konvencijos tikslas – sukuriant trišales institucijas, veikiančias nacionaliniu lygiu, sudaryti efektyvų mechanizmą TDO konvencijose ir rekomendacijose, t.y. 1948 m. konvencijoje Nr.87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“, 1949 m. konvencijoje Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“, 1960 m.

---

<sup>42</sup> Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos veikla 1995-2005 metais. Trišalė taryba, Vilnius, 2006.

<sup>43</sup> 1994 m. birželio 23 d. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas Nr. I-507 “Dėl tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“. Valstybės žinios, 1994, Nr. 49-913.

<sup>44</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.144 “Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-739.

rekomendacijoje dėl konsultacijų (pramoniniu ir nacionaliniu lygiais), įtvirtintoms nuostatomis realizuoti.

1976 m. konvencijoje dėl trišalių konsultacijų įtvirtintas reikalavimas valstybėms TDO narėms užtikrinti trišales konsultacijas tarp darbuotojų, darbdavių organizacijų ir vyriausybės. Tačiau šioje konvencijoje neįvardijama konkrečios trišalės institucijos, veikiančios nacionaliniu lygiu, įsteigimo būtinybė, bet iš konvencijos nuostatų išplaukia įpareigojimas valstybėms, TDO narėms, sukurti veiksmingas ir nuolat veikiančias nacionalines institucijas, kurios užtikrintų veiksmingas konsultacijas tarp socialinių partnerių<sup>45</sup>. Be to valstybės yra įpareigosios kas dveji metai pateikti TDO ataskaitas, kaip vykdomos šios konsultacijos.

Minėtu 1995 m. susitarimu jį pasirašiusios šalys, kaip ir reikalauja TDO konvencija Nr. 144, įsipareigojo derinti Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių interesus sprendžiant socialines, ekonomines ir darbo problemas, gerinti visuomenės santarvę ir kiekvienais metais pasirašyti trišalį metinį susitarimą dėl minėtų problemų sprendimo, deja pirmas toks susitarimas buvo pasirašytas tik 1999 m. vasario 11 d. (priedas Nr. 1)<sup>46</sup>. Pirmajame susitarime dėl trišalio bendradarbiavimo šalys įsipareigojo keistis aktualia informacija darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais, konsultuotis dėl šalims priimtinių šių klausimų sprendimo būdų, trišaliu principu rengti ir derinti teisės aktų projektus, aktualiausias problemas svarstyti Trišalėje taryboje, kiekvienais metais pasirašyti metinį trišalį susitarimą, neinicijuoti kolektyvinių ginčų ir kitų akcijų tais klausimais, dėl kurių Vyriausybė vykdo trišaliais susitarimais prisiimtus įsipareigojimus, savo veikloje vadovautis trišaliais susitarimais, taip pat visų šalių sutarimu priimtais Trišalės tarybos sprendimais, susitarime taip pat pabrėžiama, kad jis privalomas pasirašiusioms šalims<sup>47</sup>. Susitarimo šalys taip pat įsipareigojo skatinti dvišalį socialinių partnerių - profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų bendradarbiavimą sudarant kolektyvinius susitarimus ir sutartis, tačiau Vyriausybės taikomos priemonės skatinti ir plėtoti kolektyvines derybas negali pažeisti kolektyvinių derybų laisvės principo<sup>48</sup>. Netgi 1981 m. TDO rekomendacijoje Nr. 163 „Dėl kolektyvinių derybų“ teigiama, kad prioritetas teikiamas asociacijų laisvės ir teisės į kolektyvines derybas principams, todėl socialinių partnerių konsultacijos ir

<sup>45</sup> KRASAUSKAS, R. Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos veiklai Lietuvoje. Jurisprudencija, 2005, t. 74(66), p. 40.

<sup>46</sup> „Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo“. Valstybės Žinios, 1999, Nr. 19-537.

<sup>47</sup> Plačiau apie trišalių susitarimų privalomumo problemą bus kalbama kitoje šio darbo dalyje.

<sup>48</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas, Vilnius, Justitia, 2003 p. 141-142.

bendradarbiavimas turi remtis šalių gera valia, ir turi būti įtvirtintas šalies įstatymuose ir visokeriopai remiamas valdžios veiksmais.

Viena iš pagrindinių ir, galima sakyti, efektyviausių nacionaliniu lygiu vykdomos trišalės socialinės partnerystės formų – Trišalės tarybos sudarymas bei į jos sudėtį patenkančių socialinių partnerių ir valstybės veikla, sprendžiant klausimus, tiesiogiai susijusius su darbuotojų, darbdavių bei juos atstovaujančių teisės subjektų teisiniu statusu, inicijuojant teisės normų, reguliuojančių darbo teisinius santykius, kūrimu. Socialinis dialogas, vykdomas šios institucijos, vaidina svarbų vaidmenį derinant darbo teisinių santykių dalyvių interesus. Yra netgi išsakomos nuomonės, kad Trišalei tarybai yra suteikta pakankamai daug galių teisiškai reguliuojant darbo santykius nacionaliniu lygiu<sup>49</sup>.

Esminiu įvykiu socialinės partnerystės plėtrai buvo DK priėmimas, šiame kodekse, pirmą kartą įstatymo lygmenyje, buvo įtvirtinta socialinės partnerystės sistema, socialinės partnerystės formos (dvišalės, trišalės komisijos tarybos, kolektyvinės derybos, informavimo ir konsultavimo procedūros, dalyvavimas įmonės valdyme, darbo ginčų sprendimas), socialinės partnerystės lygiai, Trišalės tarybos ir kitų trišalių pagrindų veikiančių institucijų sistema. Naujajame kodekse taip ypatingas dėmesys skiriamas kolektyviniams darbo santykiams, suteikiama galimybė kolektyvinių darbo santykių subjektams tarpusavio susitarimas reguliuoti šiuos santykius.

Socialiniai partneriai atliko ne tik labai svarbų vaidmenį rengiant DK ir jo pakeitimų projektus, svarstant kitų darbo teisei reikšmingų teisės aktų projektus, bet ir labai pasitarnavo derinant valstybės vidaus teisės normas prie europinių ir tarptautinių standartų, todėl galima tikėtis, kad ir toliau trišalė socialinė partnerystė vystysis ir plėsis, nes ir narystė Europos Sąjungoje reikalauja aktyvaus profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų dalyvavimo siekiant vykdyti partnerystės santykiais paremtą politiką, be to Europos Sąjunga skatina socialinį dialogą, pavyzdžiui suteikdama socialiniams partneriams teisėkūros teisę, t.y., Europos Sąjungos direktyvos į nacionalinę teisę gali būti perkeltos ir nacionaliniu socialinių partnerių susitarimu, ir netgi kartais be socialinių partnerių pagalbos neįsivaizduojamas jų tinkamas įgyvendinimas, taip pat socialiniai partneriai dalyvauja teisėkūros procese Europos Bendrijos lygmeniu<sup>50</sup>. Europos Sąjungos institucijos supranta socialinio dialogo svarbą, todėl

---

<sup>49</sup> KRASAUSKAS, R. Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos veiklai Lietuvoje, *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 40.

<sup>50</sup> Apie socialinių partnerių teisėkūros galimybes žr. plačiau DAMBRAUSKIENĖ, G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66); DAVULIS, T., Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, Nr. 58; WEISS M. Enlargement and industrial relations –

skatina jo efektyvumą, pavyzdžiui rengdama tarptautines konferencijas, pirmoji konferencija apie socialinių partnerių įtaką Europos Sąjungos plėtros procese įvyko kovo 18-19 d. Varšuvoje, antrąja tokio pobūdžio konferenciją Europos komisija surengė 2000 m. Prahoje<sup>51</sup>.

---

building a new social partnership. The international journal of comparative labour law and industrial relations, 2004, Vol 20, Issue I.

<sup>51</sup> MEARDI G. The trojan horse for the Americanization of Europe? Polish Industrial relations towards the EU. European journal of industrial relations, 2002, Vol 8, No 1, p. 81.

### 3. Trišaliai socialinių partnerių susitarimai

Trišalis socialinių partnerių susitarimas – tai centrinių (respublikinių) profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir Vyriausybės ar vietos valdžios atstovų, kaip socialinių partnerių, susitarimas dėl darbo santykių ir su jais susijusių socialinių bei ekonominių sąlygų, ir susitarimo šalių tarpusavio santykių reglamentavimas.

Galima rasti ir kitų trišalio susitarimo apibrėžimų, pavyzdžiui, kad trišaliai susitarimai yra pramoninių (gamybinių) santykių sistemos pagrindas, įteisinantis profesinių sąjungų susivienijimų, susivienijusių darbdavių organizacijų ir vykdomosios valdžios tarpusavio santykius, nustatant ir realizuojant gyventojų užimtumo, perkvalifikavimo, darbo apmokėjimo, saugos darbe ir kitas socialines - ekonomines priemones ir garantijas<sup>52</sup>. Taigi tokie susitarimai nustato pagrindines socialinės ir ekonominės, gyventojų užimtumo ir darbo apmokėjimo politikos kryptis ir nereguliuoja tų sričių, kurios yra imperatyviai reguliuojamos įstatymu.

Nepaisant apibrėžimų egzistuojančių moksliniuose darbuose, DK trišalio susitarimo sampratos nepateikia, iš esmės trišaliai susitarimai šiame įstatyme minimi tik du kartus - DK 4 str. 4 dalyje, kurioje nustatoma, jog „negalioja trišaliai susitarimai, kolektyvinės sutartys bei vietiniai (lokaliniai) teisės aktai dėl darbo sąlygų, pabloginantys darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato šis kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai.“, bei DK 45 str. 5 ir 6 dalyje, kuriose nustatoma, kad Trišalė taryba gali sudaryti trišalius susitarimus dėl darbo santykių ir su jais susijusių socialinių bei ekonominių sąlygų ir susitarimo šalių tarpusavio santykių reglamentavimo bei, kad Trišalės tarybos susitarimai Ministro Pirmininko potvarkiais skelbiami „Valstybės Žiniuose“ ir įsigalioja Vyriausybės nutarimams nustatyta tvarka. Šią įstatymų leidėjo poziciją galima vertinti dvejopai, ir kaip siekį neinstitutionalizuoti trišalio socialinio dialogo instituto, ir palikti partneriams laisvę patiems nuspręsti dėl bendradarbiavimo formos ir išraiškos, tačiau toks teisinis neapibrėžtumas kartu reiškia mažesnę pagarbą susitarimams, nes belieka tikėtis, kad socialiniai partneriai yra pakankamai subrendę, kad laikytųsi džentelmeniškų susitarimų.

Kaip matyti iš aukščiau pateiktų apibrėžimų trišalius susitarimus sudaro socialiniai partneriai - centrinės (respublikinės) profesinės sąjungos, darbdavių organizacijos ir Vyriausybės ar savivaldybės atstovai, belieka išsiaiškinti kaip plačiai gali būti suprantama

---

<sup>52</sup> DAMBRAUSKIENĖ G. Trišalis susitarimas – kolektyvinių darbo santykių pagrindas. Teisės problemos, 1994, Nr. 4, p. 29.

sąvoka „susitarimas“. Pagal dabartinį lietuvių kalbos žodyną<sup>53</sup> susitarimas tai santykių nustatymas, suderinimas, taigi galima daryti išvadą, kad susitarimo sąvoka apima ir sprendimus, išvadas, rekomendacijas, pastabas, siūlomus teisės aktų projektus, jei tik jie buvo priimti pasiekus visų trijų socialinių partnerių bendrą nuomonę, šios nuomonės nepaneigia ir Trišalės tarybos veiklą reglamentuojantys teisės aktai, nes ir jose ši sąvoka nedetalizuojama.

Socialinių partnerių santykiai, sudarant trišalį susitarimą, kaip rodo pasaulinė praktika, paprastai nustatoma vadovaujantis šiais principais:

- trijų šalių lygiateisiškumo;
- laisvės pasirinkti ir derybose svarstyti trišalio susitarimo turinio klausimus;
- savanoriškumo priimant įsipareigojimus;
- prisiimtų įsipareigojimų realaus vykdymo užtikrinimo;
- veikimo nepažeidžiant galiojančios teisinės sistemos;
- geranoriškumo ir pagarbos kitos šalies teisėtiems interesams;
- objektyvios informacijos;
- tarpusavio kontrolės ir atsakomybės<sup>54</sup>.

Visi šie principai yra įtvirtinti ir DK 40 straipsnio 2 dalyje.

Trišaliai susitarimai gali būti sudaromi nacionaliniu (pagrindiniai, nacionaliniai, generaliniai susitarimai), šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu) ir teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu. Trišaliuose nacionalinio lygmens susitarimuose turėtų būti socialinių partnerių ir Vyriausybės institucijų atstovų aptartos derybų kompetencijos paskirstymo ir koordinavimo įvairiu lygmeniu taisyklės.

Visų lygių socialinių partnerių susitarimai yra reikšmingi įgyvendinant trišalę partnerystę, kaip socialinės taikos palaikymo mechanizmą, kadangi tai dokumentai, skirti:

- 1) didinti darbo apmokėjimą ryšium su kompensacijų išmokėjimu dėl kainų didėjimo infliacijos;
- 2) gerinti darbo apsaugos, technikos, darbo saugos ir kitas darbo bei socialinio aptarnavimo, aprūpinimo sąlygas;
- 3) spręsti darbuotojų užimtumo, perkvalifikavimo klausimus;
- 4) palaikyti socialinę taiką tarp darbuotojų ir darbdavių<sup>55</sup>.

---

<sup>53</sup> Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Prieiga internete: <<http://www.autoinfo.lt/webdic/>> [žiūrėta 2007-01-17].

<sup>54</sup> DAMBRAUSKIENĖ, G. Trišalis susitarimas – kolektyvinių darbo santykių pagrindas. Teisės problemos, 1994, Nr. 4, p. 29-30.

Lietuvoje trišalius socialinių partnerių susitarimus nacionaliniu lygiu sudaro lygiateisės trišalės partnerystės pagrindu sudaryta Trišalė taryba. Trišalė taryba kol kas yra vieninteliu socialinio dialogo instrumentu nacionaliniu lygiu, nors įstatymai nedraudžia sudaryti trišalių susitarimų už Trišalės tarybos ribų, tačiau kol kas praktikoje pasiteisina Trišalės tarybos modelis.

Trišalius socialinių partnerių susitarimus teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu Lietuvoje sudaro savivaldybėse ar apskrityse, lygiateisės trišalės partnerystės pagrindu sudarytos Trišalės tarybos. Tačiau reikėtų atkreipti dėmesį, kad ne visose savivaldybėse ar apskrityse yra sudarytos tokios tarybos. Savivaldybės Trišalės tarybos iki šiol yra sudarytos tik didžiuosiuose Lietuvos miestuose, o apskričių Trišalės tarybos Lietuvoje yra apskritai tik dvi – Vilniaus ir Utenos apskrityse. Šį reiškinį reikėtų vertinti neigiamai, nes teritorinių susitarimų šalys – savivaldybės bei darbdavių ir profesinių sąjungų teritorinės organizacijos – savo susitarimu galėtų papildyti pagrindinius (nacionalinius) susitarimus, sudarydamos atskirą susitarimą, nustatantį atitinkamų socialinių, darbo problemų sprendimo sąlygas, susijusias su teritorinėmis ypatybėmis.

Tačiau dar blogesnė situacija Lietuvoje yra su trišaliais socialinių partnerių susitarimais šakos lygiu, nes tokie susitarimai iš viso nėra sudaromi. Trišaliai socialinių partnerių susitarimai atskirose pramonės šakose (šakiniai susitarimai) galėtų nustatyti tos šakos socialines ir ekonominės plėtros kryptis, darbuotojų darbo apmokėjimo, saugaus darbo sąlygas, užimtumo ir kitas socialines garantijas šakos darbuotojams, taip adaptuoti bendras taisykles prie šakos ypatumų.

Socialinė partnerystė nacionaliniu lygiu apima tiek dvišalius darbuotojų ir darbdavių atstovų santykius, kai šalimis yra darbuotojų ir darbdavių atstovai bei jų organizacijos, tiek trišalį bendradarbiavimą dalyvaujant Vyriausybės bei savivaldybės institucijoms. Dėl šios priežasties svarbu atskirti, kada vyksta dvišalis, o kada trišalis dialogas. Svarbu pažymėti, kad ir dvišalėse derybose dėl nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties sudarymo gali dalyvauti vykdomosios valdžios ar vietos savivaldos institucijos, todėl iškyla problema, kaip atskirti trišalį socialinį dialogą nuo dvišalio. Visų pirma, reikėtų pažymėti, kad ir teisės teorijoje ir tarptautiniuose darbo teisės aktuose (TDO rekomendacija Nr. 91 2 str.) trišaliai susitarimai ir sutartys iš esmės nėra laikomi kolektyvinėmis sutartimis<sup>56</sup>. Be to vedant kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo valdžios ar savivaldos

---

<sup>55</sup> JUDICKIENĖ J. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. Teisė, 2001, Nr. 40, p. 101.

<sup>56</sup> DAVULIS T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. Teisė, 2001, Nr. 39, p. 15.

institucijos nebus sutarties šalimi ir neprisiims jokių įsipareigojimų (DK 50 str. 1 d.), jų dalyvavimas pasireiškia tik visuomenės interesų užtikrinimu, kolektyvinio - sutartinio darbo santykių reguliavimo koordinavimu įvairiais lygmenimis bei valstybinio ir sutartinio reguliavimo derinimu<sup>57</sup>. Taigi dvišalių derybų atveju, valstybė įstatymais ir kitais teisės aktais tik reguliuoja derybų procesą, tačiau pati jame aktyviai nedalyvauja. Taip pat gali kilti klausimas, kuo gi skiriasi nacionalinė kolektyvinė sutartis nuo trišalio susitarimo. Kaip jau buvo minėta, pagrindinis skirtumas yra tai, kad nacionalinės kolektyvinės sutarties šalimi yra darbdavių organizacijos ir profesinių sąjungų organizacijos, tuo tarpu trišalių susitarimų atveju, dalyvauja ir trečia šalis - valstybės ar savivaldybės institucijos. Galimi atvejai, kai sudarant kolektyvinę sutartį viena iš šalių bus valstybės ar savivaldybės institucija, tačiau tokiu atveju ji bus viena iš dvišalio dialogo šalimi – darbdaviu. Be to skiriasi ir šių susitarimų turinys ir teisinis privalomumas. DK 45 str. 5 dalis apibrėžia nacionalinių trišalių susitarimų reglamentavimo sritį, taigi trišaliais susitarimais galima susitarti dėl darbo ir su jais susijusių socialinių bei ekonominių sąlygų ir susitarimo šalių tarpusavio santykių nustatymo. Nors įstatymas nenumato nacionalinės kolektyvinės sutarties turinio, tačiau teisės normų sisteminė analizė leidžia daryti išvadą, kad joje turėtų būti normos, nustatančios kolektyvinių darbo santykių subjektų teises ir pareigas, kolektyvinės sutarties vykdymo tvarką, atsakomybę už įsipareigojimų nevykdymą, kolektyvine sutartimi turėtų būti susitariama dėl darbuotojų darbo organizavimo ir darbo apmokėjimo sąlygų, darbuotojų garantijų, be to kolektyvinė sutartis turi normatyvinių nuostatų, taigi tai yra darbo teisės šaltinis. Trišaliai susitarimai yra privalomi tik jas pasirašiusioms šalims, tuo tarpu nacionalinė kolektyvinė sutartis, tiksliau jos norminės sąlygos, taikoma visiems darbuotojams ir darbdaviams, netgi tiems, kurie neprisidėjo prie jos sudarymo, bei visiems darbuotojams neatsižvelgiant į jų narystę profesinėje sąjungoje<sup>58</sup>. Tačiau trišaliais susitarimais jų šalys gali spręsti ne tik savo atstovaujama intereso grupių, bet ir visų visuomenės narių socialines ir ekonomines problemas. Kolektyvinė sutartis yra skirta nustatyti darbo ir priėmimo į darbą sąlygas, reguliuoti darbdavių ir darbuotojų santykius ir pasiekti socialinę taiką<sup>59</sup>, ir nors pastarasis tikslas atitinka ir trišalių susitarimų tikslus, tačiau trišaliai susitarimai reguliuoja platesnę santykių sritį, nustato politikos kryptis, rėmus, kurie vėliau gali būti detalizuojami teisės aktais ar kolektyvinėmis sutartimis. Taip pat skiriasi iš trišalių susitarimų ir kolektyvinių

---

<sup>57</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas, Vilnius, Justitia, 2003, p. 143.

<sup>58</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas, Vilnius, Justitia, 2003, p. 177.

<sup>59</sup> TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“, Valstybės Žinios 1996, Nr. 30-740.



sutarčių sudarymo tvarka, pirmuoju atveju nėra jokio detalaus įstatyminio reglamentavimo, tuo tarpu kolektyvinės sutarties sudarymo procedūra reglamentuota įstatymuose ir jos privalu laikytis neperžengiant įstatyme numatytų terminų ir tvarkos.

Lietuvoje kol kas nėra pasirašytos nacionalinės kolektyvinės sutarties, pasirašomi tik trišaliai susitarimai dėl socialinės partnerystės. Analizuojant šio reiškinio priežastys, galima spėti, kad tai lemia ne tik nepakankamas socialinių partnerių, ypač darbuotojų atstovų aktyvumas ir suinteresuotumas kolektyvinių sutarčių sudarymu, bet ir nesugebėjimas ieškoti bendrų sprendimų ir kompromisų, todėl apsiribojama trišaliais susitarimais, kurie neturi norminio poveikio ir kuriose pagrindinius įsipareigojimus prisiima Vyriausybė.

Dar viena problema susijusi su trišalių susitarimų statusu yra jų pavadinimų įvairovė. Teisinėje literatūroje sutinkama nuomonių, kad socialinių partnerių (darbdavių ir darbuotojų organizacijų) ir Vyriausybės įsipareigojimas laikytis susitarimų yra vadinamas socialiniu paktu, kuris yra struktūrine ir strategine socialinės partnerystės išraiška. Socialinis paktas tai visada yra atskiras susitarimas priimamas esant ypatingai konfliktinei situacijai ir nėra juridinės galimybės minimaliai suderinti konfliktuojančių socialinės partnerystės šalių interesus. Tačiau dėl to, kad socialiniams partneriams nėra priimtinas „socialinio pakto“ pavadinimas, jis yra vadinamas trišaliu susitarimu ar panašiai. Kaip tokio susitarimo tipinis pavyzdys pateikiamas 1995 m. gegužės 5 d. susitarimas „Dėl trišalės partnerystės“<sup>60</sup>. Toliau plėtojant socialinio pakto sąvoką nurodoma, kad socialinis paktas gali būti sudaromas ir tik tarp Vyriausybės ir profesinių sąjungų atstovų (tokia galimybė numatyta Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo<sup>61</sup> 15 str.), nedalyvaujant darbdavių organizacijoms, tačiau socialinis paktas be profesinių sąjungų dalyvavimo yra neįmanomas. Tačiau pilnavertei socialinei partnerystei plėtoti, socialiniai paktai turėtų būti trišaliai, o kad darbdavių organizacijos būtų suinteresuotos tokių paktų sudarymu, jame turėtų būti numatyti joms palankūs tikslai: ekonomikos konkurencingumas ir globalizavimas, darbo rinkos lankstumas t.y. galimybė darbo poreikius pritaikyti prie rinkos poreikių ir pan. Pavadinimų įvairovė gali nulemti tokią padėtį, kai socialiniai partneriai tuo pačiu metu bus sudarę ne viena, o kelis susitarimus skirtingais pavadinimais, nustatančius skirtingus įsipareigojimus, arba šalys gali įsivaizduoti, kad paktas yra mažiau privalomas negu susitarimas, be to trišaliai susitarimai gali būti sudaromi ne tik esant ypatingai situacijai, bet ir sprendžiant kasdienes socialinių partnerių problemas, dėl to nėra būtina vykdyti juo prisiimtus įsipareigojimus,

<sup>60</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas, Vilnius, Justitia, 2003, p. 143.

<sup>61</sup> Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės Žinios, 1991, Nr. 34-933.

todėl teisinio aiškumo ir apibrėžtumo vardan trijų socialinių partnerių susitarimai turėtų vieningai vadintis trišaliu susitarimu arba socialiniu paktu, tačiau trišalio susitarimo sąvoka, atrodo, geriau atspindi tokių susitarimų prigimtį ir esmę.

Nors teoriškai trišaliai susitarimai įsivaizduojami kaip trijų socialinių partnerių susitarimai, be to TDO Konvencija Nr.144 reikalauja, jog konsultacijose dalyvautų „labiausiai darbdavius bei darbuotojus atstovaujančios organizacijos“, Konvencija nedraudžia konsultacijose dalyvauti darbdaviams ir darbuotojams, kurie nėra atstovaujami, pavyzdžiui, asmenims, besiverčiantiems privačia praktika, ūkininkams. Be to, leidžiama dalyvauti nevyriausybiniams organizacijoms, neturinčioms pavedimo atstovauti darbdaviams ar darbuotojams. Tai gali būti nepriklausomi ekspertai, moterų organizacijų atstovai, vietiniai gyventojai ar vartotojų asociacijos. Kita vertus, tokių organizacijų dalyvavimas neturėtų kenkti socialinių partnerių dalyvavimui tokiose konsultacijose<sup>62</sup>. Ketvirtojo subjekto dalyvavimas numatytas ir Vyriausybės 2004-2008 metų programoje<sup>63</sup>, kurioje numatytas siekis įgyvendinant užimtumo ir socialinės politikos priemones, siekiant socialinės darnos ir dialogo regioniniu ir valstybės lygiu, nuolat bendradarbiauti su socialiniais partneriais - darbdavių organizacijomis ir profesinėmis sąjungomis, taip pat nevyriausybėmis organizacijomis, atstovaujančiomis skirtingų socialinių grupių interesus. Neabejotinai įvairios interesų grupės ir visuomeninės organizacijos jau dabar įtakoja socialinių partnerių derybinę poziciją sudarant trišalius susitarimus, todėl ketvirtojo subjekto dalyvavimas trišalėse derybose galėtų būti įteisintas ir reglamentuotas, kad ši procedūra būtų skaidri ir nekelianti abejonių. Taip pat atkreiptinas dėmesys į nepriklausomų ekspertų, patarėjų dalyvavimo sudarant trišalius susitarimus reikšmę<sup>64</sup>. Nesuinteresuoto subjekto dalyvavimas, jo autoritetinga ir tyrimais pagrįsta nuomonė padėtų šalims vesti derybas ir siekti susitarimo.

---

<sup>62</sup> KASILIAUSKAS N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Trišalės Tarybos sekretoriatas, Vilnius, 2006, p. 24.

<sup>63</sup> Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“. Valstybės žinios, 2004, Nr.181-6703.

<sup>64</sup> Plačiau apie kitų subjektų dalyvavimą trišaliame dialoge žr. FASHOYIN, T. Tripartism and other actors in social dialogue. The international journal of comparative labour law and industrial relations, 2005, Vol. 21, p. 37-58.

### 3.1. Susitarimai sudaromi socialinės partnerystės institucijų veikloje

Reikėtų atkreipti dėmesį, kad socialinis dialogas gali būti neformalus, taip vadinamas *ad hoc*, arba institucionalizuotas, kai derybos vyksta specialiai tam tikslui įsteigtose institucijose, pavyzdžiui trišalėse tarybose<sup>65</sup>.

Lietuvoje trišalis dialogas pradėtas plėtoti ir iki šiol vystomas daugiausiai per trišaliu principu sudarytų nuolatinių institucijų veiklą, joms priimant atitinkamus sprendimus socialinės ir ekonominės politikos klausimais.

Teisės teorijoje socialinės partnerystės institucijos klasifikuojamos į reguliavimo, konsultacines ir valdymo. Remiantis šia klasifikacija, galima išplėtoti ir kitas klasifikacijas, atsižvelgiant į kiekvienos institucijos funkcijas, tai gali būti socialinė- ekonominė taryba, viešųjų funkcijų taryba, trišalis apvalusis stalas ir pan<sup>66</sup>. Lietuvoje atsižvelgiant į nedidelį tokių institucijų kiekį sunku būtų jas klasifikuoti remiantis skirtingais kriterijais, tačiau galima išskirti šias institucijas atsižvelgiant į jų svarbą ir įtaką darbo santykiams. Toliau bus aptariami vienos iš svarbiausių trišalio bendradarbiavimo įgyvendinimo institucijų Lietuvoje - Trišalės tarybos - veikimo principai bei jos kūrimosi istorija, bei plačiau analizuojami Lietuvoje sudaromi trišaliai socialinių partnerių susitarimai bei trišalių pagrindų veikiančių institucijų veikla.

Egzistuoja nuomonių, kad šių institucijų veiklos efektyvumas ir priimamų sprendimų rezultatyvumas yra labiau deklaratyvus, o ne realus, koks turėtų būti esant tinkamai organizuotai trišalei partnerystei<sup>67</sup>, todėl pabandysime panagrinėti kokie yra trukumai ir menkų rezultatų priežastys.

#### 3.1.1. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos sudaromi susitarimai

DK 43 str. numato, kad socialinė partnerystė yra įgyvendinama sudarant įvairias trišales tarybas, komisijas ir komitetus, kaip jau minėta, viena iš svarbiausių trišalio bendradarbiavimo įgyvendinimo institucijų Lietuvoje yra Trišalė taryba, todėl pirmiausia reikėtų pažvelgti į jos kūrimosi istorija ir jos veikimo principus.

---

<sup>65</sup> SOBÓTKA, E. Rola porozumień zbiorowych w regulowaniu stosunków pracy i kształtowaniu polityki społeczno – gospodarczej w Polsce na tle porównawczym. Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji Europejskiej. Varšuva, 1997 p. 208.

<sup>66</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas, Vilnius, Justitia, 2003, p.157.

<sup>67</sup> JUDICKIENĖ J. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. Teisė, 2001, Nr. 40.

Trišalė taryba buvo įsteigta remiantis 1995 m. gegužės 5 d. Vyriausybės, Profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimu<sup>68</sup>, kurio 2 punkte nustatyta, kad šalys susitaria įsteigti Trišalę tarybą ir patvirtinti jos veiklos nuostatus. Būtent šiuo dokumentu buvo nuspręsta, kokia forma bus įgyvendinami Lietuvos valstybės įsipareigojimai, atsiradę Lietuvai ratifikavus TDO konvenciją Nr. 144.

1998 m. lapkričio 19 d. Trišalė taryba patvirtino Trišalės tarybos nuostatus, kuriuose apibrėžė jos veiklos principus, nustatė Trišalės tarybos funkcijas, teises ir kt. Šiuo metu galioja 2004 m. birželio 29 d. Trišalės tarybos sprendimu patvirtinta Trišalės tarybos nuostatų<sup>69</sup> (toliau nuostatai) redakcija su vėlesniais pakeitimais.

Nagrinėjant nuostatus, galima išskirti šias pagrindines Trišalės tarybos funkcijas:

- šalių siūlymu analizuoja socialines, ekonomines ir darbo problemas, teikia pasiūlymų dėl šių problemų sprendimo;

- savo pasirinkimu svarsto įstatymų, kitų teisės normų socialinėje, ekonominėje bei darbo srityje projektus, teikia išvadas ir rekomendacijas Lietuvos Respublikos Seimui bei Vyriausybei;

- analizuoja dvišalės ir trišalės partnerystės galimybes sprendžiant socialines, ekonomines ir darbo problemas, teikia šalims pasiūlymus dėl socialinės partnerystės vystymo;

- koordinuoja kitų dvišalių ir trišalių organų veiklą;

- svarsto pasiūlymus ir rengia išvadas ar rekomendacijas dėl nacionalinės, šakinės ir teritorinės kolektyvinės sutarties taip pat dėl kolektyvinių ginčų sprendimo;

- informuoja šalis ir visuomenę apie Trišalės tarybos darbą vykdant jai pavestas funkcijas.

Reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad iki pat 2001 m. spalio 18 d., kai buvo priimtas Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo I skirsnio pakeitimo ir papildymo įstatymas<sup>70</sup>, nebuvo teisės aktų, reguliuojančių Trišalės tarybos veiklą, tai galima laikyti viena iš esminių kliūčių, trukdžiusių veiksmingai plėtoti profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir valstybės valdžios socialinį dialogą. Dėl šios priežasties Trišalės tarybos veikla buvo labiau socialinių partnerių – darbdavių ir darbuotojų atstovų iniciatyvos

---

<sup>68</sup> Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalės partnerystės. Prieiga internete: <<http://www.lrtt.lt/susitarimai.htm>> [žiūrėta 2007-01-17].

<sup>69</sup> Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatai. Valstybės Žinios, 2004, Nr. 111-4165.

<sup>70</sup> Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo I skirsnio pakeitimo ir papildymo įstatymas. Valstybės žinios, 2001. Nr. 93-3256.

pasireiškimas, o ne teisiškai apibrėžta ir institucionalizuota struktūra. Naujojo DK įsigaliojimas suteikė Trišalės tarybos veiklai stabilų teisinį pagrindą, bei pakankamą veiksmų laisvę, nes ir TDO rekomendacijoje Nr. 13 nurodoma, kad socialinių partnerių konsultacijos ir socialinis dialogas turi būti patvirtintas darbuotojų ir darbdavių geros valios, įtvirtintas valstybės įstatymuose bei remiamas valstybinės valdžios veiksmais<sup>71</sup>.

DK 45 str. 1 dalyje numatyta, kad socialinių partnerių susitarimu Trišalė taryba yra sudaroma iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių: centrinių (respublikinių) profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir Vyriausybės atstovų. Visi kiti Trišalės tarybos veiklos klausimai, tokie kaip jos funkcijos, teisės, sudarymo, darbo organizavimo tvarka, paliekami spręsti šalių susitarimu, taigi jau pačius nuostatus galime laikyti svarbiu trišaliu susitarimu, suteikiančiu teisinį pagrindą sudaryti kitus susitarimus ir reglamentuojančiu tokių susitarimų sudarymo tvarką. Tačiau ir patys socialiniai partneriai pripažįsta, kad dažnai nesilaikoma Trišalės tarybos veiklos tvarkos, nenustatoma pasisakymų trukmė, šalys į posėdžius ateina neparengę bendros nuomonės, todėl neretai posėdžių metu kyla šalies atstovų tarpusavio ginčų<sup>72</sup>, o tai trukdo vesti konstruktyvias diskusijas ir pasiekti bendrą sprendimą.

Trišalės tarybos sprendimams priimti reikia, kad jie būtų priimti posėdyje, kuriame dalyvauja ne mažiau kaip po pusę visų trijų šalių Trišalės tarybos narių arba jų įgaliotų atstovų. Siekiant išvengti šalių bandymų sužlugdyti trišalės tarybos posėdžius protestuojant prieš jiems nepalankius sprendimus Trišalės tarybos nuostatai numato saugiklį - jeigu posėdyje nėra kvorumo, Trišalės tarybos pirmininkas ir dalyvaujančių posėdyje šalių atstovai gali nutarti surengti konsultacinio pobūdžio trišalį ar dvišalį pasitarimą, pasikeisti šalims aktualia informacija, pasiūlyti sprendimus dėl Trišalės tarybos veiklos, dėl kito posėdžio datos ir darbotvarkės. Tokiomis nuostatomis siekiama skatinti ne tik bendradarbiavimą, kuriuo siekiama konkrečių rezultatų, bet ir tiesiog dialogą, pasikeitimą informacija, taigi negalime teigti, kad jei nėra sudaryti susitarimo, Trišalė taryba veikia neefektyviai, nes bet koks dialogas yra skatintinas ir sveikintinas. Tačiau reikėtų atkreipti dėmesį, kad per visą Trišalės tarybos gyvavimo laikotarpį tokią padėtį susiklostė tik vieną kartą, kai 2005 m. balandžio 19 d. į Trišalės tarybos posėdį neatvyko Lietuvos verslo

---

<sup>71</sup> International labour conference, 88 th session, 2000 m., ILS 2000, p. 46

<sup>72</sup> Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos veikla 1995-2005 metais. Trišalė taryba, Vilnius, 2006.

darbdavių konfederacijos ir Lietuvos pramonininkų konfederacijos atstovai, todėl nesant kvorumo profesinių sąjungų ir Vyriausybės atstovai nutarė surengti konsultacinį pasitarimą<sup>73</sup>.

TDO Asociacijų laisvės komiteto, kuris nagrinėja skundus dėl asociacijų laisvės pažeidimų valstybėse narėse, praktikoje buvo pasisakyta dėl trišalių konsultacijų reikšmės priimant įstatymus socialinėje, ekonominėje ir darbo srityje. Komitetas atkreipė vyriausybių dėmesį į konsultacijų su darbuotojų ir darbdavių organizacijomis prieš priimant bet kokią įstatymą darbo teisės srityje svarbą ir į įstatymų, liečiančių tų organizacijų interesus, taikymą. Svarbu, kad kiekvienas naujas įstatymo projektas, liečiantis kolektyvines derybas arba darbo sąlygas, būtų pateiktas išsamioms konsultacijoms dalyvaujant atitinkamoms darbuotojų ir darbdavių organizacijoms<sup>74</sup>. Tačiau įstatymų projektų svarstymas nėra vienintelė Trišalės tarybos veiklos sritis, Trišalėje taryboje svarstomi ir netradiciniai klausimai, pavyzdžiui: švietimo reformos, tarptautinio bendradarbiavimo perspektyvos ir kiti. Siekiant skatinti socialinių partnerių aktyvumą organizuojami mokomieji seminarai, konferencijos.

Taigi galima daryti išvadą, kad Trišalė taryba yra pagrindinė trišalės socialinės partnerystės principu veiklą grindžianti institucija, atliekanti organizacinę derybų, konsultacinę, iniciatyvinę ir informacinę funkcijas, svarstant esminius socialinės-ekonominės politikos klausimus. Trišalė taryba galėtų būti savotišku nacionaliniu lygiu sudaromų trišalių susitarimų garantu, nes ji savo veikloje galėtų reguliariai svarstyti ir kontroliuoti, kaip šie susitarimai yra vykdomi, kaip šalys vykdo savo įsipareigojimus, Trišalė taryba apie tokios kontrolės rezultatus turėtų informuoti visuomenę per visuomenės informavimo priemones<sup>75</sup>. Taip pat reikėtų pažymėti, kad Trišalė taryba savo veiklą grindžia viešumo principu, dažnai naudojasi savo teise skelbti žiniasklaidai pareiškimus ir informaciją (nuostatų 37 punktą), todėl visuomenės informavimo priemonėse dažnai galima rasti informacijos apie sėkmingas arba nepasisekusias derybas svarbiais visai visuomenei klausimais<sup>76</sup>. Tačiau ne visais atvejais visuomenės informavimo priemonės tinkamai informuoja žmonės apie Trišalės tarybos veiklą ir funkcijas. Pavyzdžiui straipsnyje apie ketinimą didinti darbo valandų per savaitę

---

<sup>73</sup> Trišalės tarybos ir Trišalės tarybos sekretoriato veikla 2005 m. Prieiga internete: <<http://www.lrtt.lt/veikla/v2005m.htm>> [žiūrėta 2007-03-27].

<sup>74</sup> Freedom of association. Digest of decisions and decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth (revised) edition. International Labour Office. Ženeva, 1996, p. 192.

<sup>75</sup> DAMBRAUSKIENĖ G. Trišalis susitarimas – kolektyvinių darbo santykių pagrindas. Teisės problemos, 1994, Nr. 4.

<sup>76</sup> Valstybė darbdaviams lieka dosni tik popieriuje. Jokubaitis M., Lietuvos rytas / 2006-08-02, Nr. 174; Kiek valandų galima dirbti, Lietuva nuspręs savarankiškai. Jokubaitis M., Lietuvos Rytas / 2006-11-09 Nr. 257; Kalėdų atostogų idėja atsidūrė ant derybų stalo. Dubauskas M., Lietuvos Rytas / 2006-12-08, Nr. 287.

skaičių nurodoma, kad norint Lietuvai pasinaudoti Europos Sąjungos darbo laiko direktyvos išimtimi, prieš ją įteisinat reikia gauti Trišalės tarybos pritarimą<sup>77</sup>. Atsižvelgiant į tai, kad Trišalės tarybos sprendimai yra rekomendacinio pobūdžio Trišalės tarybos pritarimo tokiam sprendimui nebuvimas negalėtų apriboti galimybės pasinaudoti direktyvos išimtimi.

Trišalės tarybos veikla grindžiama konsensuso principu, siekiant priimti sprendimus, kurie būtų privalomi visoms šalims, tačiau ir nepasiekus susitarimo Trišalė taryba gali nukreipti klausimą apsvarstyti nuolatinėje ar laikinojoje komisijoje, numatyti klausimą papildomai svarstyti kitame posėdyje, klausimą atmesti ir daugiau jo nesvarstyti, fiksuoti skirtingas šalių atstovų nuomones ir siūlyti, kad ministerijos, Vyriausybė, Lietuvos Respublikos Seimas ir kitos sprendimus priimančios valstybės institucijos įvertintų šalių nuomones priimant sprendimus dėl svarstytų klausimų įgyvendinimo. Jeigu darbdavių ir profesinių sąjungų atstovai bendro sutarimo nepasiekia dėl valstybės institucijos teikto klausimo, posėdžio protokole fiksuojamos skirtingos Trišalės tarybos šalių ar atskirų jos narių nuomones, o sprendimą dėl klausimo įgyvendinimo gali savarankiškai priimti valstybės institucija (nuostatų 26 punktą). Tokia situacija, nors praktikoje pasitaiko ir dažnai<sup>78</sup>, nėra sveikintina, nes atskiros nuomonės fiksavimas atveria kelią sprendimą priimančiai institucijai savarankiškai, be pareigos atsižvelgti į siūlymus ir pastabas, priimti sprendimą, todėl nebetenka prasmės socialinės partnerystės idėjos ir pačios Trišalės tarybos funkcionavimas.

Metiniam susitarimui pasiekti, šalys iš anksto turėtų pateikti savo koncepcijas, ketinimus, principus, analizes ir kitokią reikšmingą informaciją, šios informacijos pagrindu Trišalės tarybos sekretoriatas parengtų susitarimo projektą, kurį dar iki svarstymo turėtų išnagrinėti konsultantai, patariamieji organai ir komisijos, ekspertai, gavus ekspertų išvadas projektas būtų svarstomas ir derinamas Trišalės tarybos posėdyje<sup>79</sup>. Susitarimo šalys sėsdamos prie derybų stalo turi žinoti, kokie yra jų ir kitų šalių reikalavimai, siekiant sėkmingų derybų reikia tiksliai apibrėžti savo poziciją, apsvarstyti kitos šalies poziciją, tik tokiu atveju derybos neužsities ir bus veiksmingos, deja kol kas Trišalės tarybos veikloje tokio pasiruošimo ir aiškumo pasigendama. Taip pat tikslinga būtų kiekvieną Trišalės tarybos

---

<sup>77</sup> Kiek valandų galima dirbti, Lietuva nusprendė savarankiškai. Jokubaitis M., Lietuvos Rytas / 2006-11-09 Nr. 257.

<sup>78</sup> 2007 m. sausio 16 d, 2006 m. gruodžio 5 d., 2006 m. spalio 24 d. Trišalės tarybos posėdžių protokolai, prieiga internete: < <http://www.lrtt.lt/Protokolai.htm> > [žiūrėta 2007-04-15].

<sup>79</sup> DAMBRAUSKIENĖ G. Trišalis susitarimas – kolektyvinių darbo santykių pagrindas. Teisės problemos, 1994, Nr. 4, p. 32-34.

posėdį pradėti nuo nacionalinio susitarimo vykdymo apžvalgos, aptariant nuveiktus darbus, iškilusias problemas.

Trišalės tarybos reikšmė šiuo metu vertinama santūriai, nes nors ji turi teisę priimti sprendimus, tačiau dažnai jos veikla apsiriboja išvadų ir rekomendacijų teikimu, Vyriausybė į jos siūlymus atsižvelgti neprivalo, be to vyraujančią padėtį taryboje užima atitinkama vykdomoji valdžia<sup>80</sup>. Tačiau nepaisant minėtų trukumų Trišalė taryba yra svarbus socialinių partnerių tarpusavio santykių katalizatorius, nes net jei šalims nepavyksta priėti vieningos nuomonės, konkrečių rezultatų nematoma, tačiau derybų metu apsieikiama informacija, išdėstomos pozicijos. Tačiau reikėtų pritarti nuomonei, kad socialiniai partneriai turėtų būti įtraukti į visą sprendimų priėmimo procesą, o ne pasitelkiami tik tada, kai reikia įgyvendinti valdžios jau priimtus sprendimus<sup>81</sup>.

Pirmasis nacionalinio lygio trišalis susitarimas Lietuvoje buvo pasirašytas 1995 m. juo buvo įsteigta Trišalė taryba be to socialiniai partneriai ir Lietuvos Respublikos Vyriausybė susitarė, ir tai yra laikoma svarbiu laimėjimu, kad kiekvienais metais šalys turi pasirašyti metinį trišalį susitarimą dėl socialinių ekonominių ir darbo problemų sprendimo. Tai „sutartis dėl sutarties sudarymo ateityje“ (t.y. preliminari sutartis), kur konkrečios esminės sąlygos neaptartos. Todėl vargu ar galima teigti, kad tai teisinis įsipareigojimas, tačiau politiniu požiūriu tai vis dėlto įsipareigojimas<sup>82</sup>. Tačiau pirmasis toks susitarimas Trišalėje taryboje buvo pasirašytas tik 1999 m. vasario 11 d. (priedas Nr. 1), šiame susitarime buvo detalizuota, kad kasmet iki gruodžio 1 d. šalys turi pasirašyti metinį trišalį susitarimą dėl minimalaus mėnesinio atlygio (mėnesinės algos), neapmokestinamo minimumo ir kitais aktualiaisiais darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais. Po 1999 m. susitarimo kitas buvo pasirašytas tik 2002 m. gegužės 29 d. ir paskutinis Trišalės tarybos dešimtmečio proga - 2005 m. birželio 13d (priedas Nr. 2). Tačiau nepaisant nereguliaraus pobūdžio, šie susitarimai buvo ir yra aktualūs plėtojant trišalės socialinės partnerystės sistemą.

1999 m. susitarimu pirmą kartą buvo įtvirtinta nuostata, kad trišaliai susitarimai privalomi visoms juos pasirašiusioms šalims ir netgi nustatytos poveikio priemonės, kurių gali imtis socialiniai partneriai, jeigu Vyriausybė nevykdytų priimtų įsipareigojimų. Vadovaujantis susitarimo 3.2 punktu darytina išvada, kad Vyriausybei nevykdant Trišalėje taryboje priimtų susitarimų, profesinių sąjungų ir darbdavių susivienijimai gali inicijuoti

---

<sup>80</sup> DAMBRAUSKIENĖ, G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. Jurisprudencija, 2005, Nr.74(66), p. 18.

<sup>81</sup> DAMBRAUSKIENĖ G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. Jurisprudencija, 2005, Nr.74(66), p. 18.

<sup>82</sup> TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. „Darbo teisė“. Vilnius, 1999, p. 213.



kolektyvinius ginčus ir (ar) kitas nepaklusnumo akcijas<sup>83</sup>. Tačiau kokių priemonių galėtų imtis Vyriausybė arba darbdavių atstovai, jei pavyzdžiui darbuotojų atstovai nevykdytų prisiimtu, nors ir nekonkrečiai įvardintų išsipareigojimų? Šiuo atveju kiti socialinio dialogo dalyviai neturėtų jokių teisinių priemonių reikalauti susitarimo vykdymo, ir tai laikytina vienu iš susitarimo trukumų, nes išsipareigojimai ir atsakomybė yra paskirstomi netolygiai.

Reikėtų atkreipti dėmesį, kad nors 2002 metais buvo pasirašytas susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo, 2005 m. susitarime jis nėra minimas, t.y. šalys pabrėžia, kas susitarimu jos siekia tęsti ir tobulinti 1995 m. gegužės 5 d. susitarimu pradėtą ir 1999 m. vasario 11d. susitarimu toliau plėtojamą trišalį bendradarbiavimą bei kad nuo šio susitarimo įsigaliojimo netenka galios pasirašytas 1999 m. vasario 11 d. Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo. Taigi 2002 m. susitarimas yra lyg ir tarpinis, kuriuo siekiama detaliau apibrėžti partnerių siekius ir išsipareigojimus, nors jame ir nurodoma, kad susitarimas buvo sudarytas patvirtinant 1999 m. vasario 11 d. pasiekto susitarimo tęstinumą ir vadovaujantis nurodytojo susitarimo 4 punkto nuostata kasmet pasirašyti metinį trišalį susitarimą aktualiausiais darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais. 2002 m. susitarimas dėl bendradarbiavimo prioritetų ir veiksmų 2002 metais iš tikrųjų skiriasi nuo 1999 m. ir 2005 m. susitarimų, visų pirma jame nėra konkrečių šalių išsipareigojimų, jis labiau panašus į politinį pareiškimą, tačiau atkreiptinas dėmesys, kad tik šiame susitarime buvo numatytas jo vykdymo kontrolės mechanizmas, tai iš tikrųjų svarbus pasiekimas, tačiau deja, 2005 metų susitarime ši tendencija nebuvo plėtojama. Minėtame susitarime šalys, be kitko, susitarė kas ketvirtį aptarti Trišalėje taryboje, kaip vykdomas metinis trišalis susitarimas, Kartą per metus išklausti Trišalėje taryboje kitų trišaliu pagrindu veikiančių tarybų (Darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos, Valstybinio socialinio draudimo tarybos, Lietuvos profesinio mokymo tarybos, Garantinio fondo tarybos) teikiamą informaciją ir ją įvertinti, kartą per metus įvertinti Trišalėje taryboje, kaip vykdomos nelegalaus darbo prevencijos priemonės, dukart per metus apsvarstyti Trišalėje taryboje, kaip vykdomos Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo programoje numatytos priemonės, kas pusmetį įvertinti Trišalėje taryboje, kaip laikomasi darbo įstatymų, ir pateikti pasiūlymų dėl darbo įstatymų tobulinimo, įgyvendinimo ir laikymosi kontrolės gerinimo.

---

<sup>83</sup> KRASAUSKAS R. Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos veiklai Lietuvoje. Jurisprudencija, 2005, t. 74(66), p. 43.

2005 m. birželio 13 d. susitarimą galima laikyti 1999 m. vasario 11 d. trišalio susitarimo atnaujinimu, nauja redakcija. 2005 m. birželio 13 d. socialiniai partneriai pasirašė naują ir gerokai išplėstą politinio pobūdžio susitarimą dėl bendradarbiavimo. Jame šalys susitarė dėl pagrindinių bendradarbiavimo tikslų ir prioritetų bei numatė socialinės partnerystės priemones, tačiau konkrečiai vykdomos priemonės bus numatomos dvimečiuose partnerystės priemonių planuose, kurie jau buvo įgyvendinami nuo 2003 m.

2002 m. gegužės 29 d. Susitarimo pagrindu buvo paruošta Socialinės partnerystės programa 2003-2004 m. laikotarpiui, 2005 m. sausio 25 d. Trišalėje taryboje buvo patvirtintas planas dėl partnerystės priemonių 2005-2006 m. laikotarpiui, o vėliau ir naujausias 2007-2008 metų socialinės partnerystės plėtros priemonių planas<sup>84</sup>. Lyginant šiuos priemonių planus, galima daryti išvadą, kad savo turiniu jie gana panašūs – jais numatoma stiprinti partnerių veiklos teisinę bazę, plėsti kolektyvinius darbo santykius, įgyvendinti įvairias partnerių mokymo švietimo ir mokymo priemones, bendras radijo laidas ir kitas priemones. Partneriams geriau pavyko įgyvendinti švietimo ir mokymo priemones seminarus, konferencijas, socialiniai partneriai taip pat yra supažindinami ir su trišalės socialinės partnerystės nauda, pavyzdžiui 2006 m. spalio 13 d. Utenoje buvo surengta konferencija "Socialinių partnerių vaidmuo socialiniame dialoge", 2006 m. spalio 20 konferencija panašiu pavadinimu įvyko Kaune<sup>85</sup>. Tačiau kai kurių priemonių realizavimas strigo, ypač tai galima pasakyti apie šakinių kolektyvinių darbo santykių ir jų teisinės bazės stiprinimą. Partneriai minėtai sričiai numatę skirti ypač daug dėmesio. Šie ketinimai išdėstyti ne tik partnerių susitarimuose, bet ir Vyriausybės 2004-2008 metų programos įgyvendinimo priemonėse. Socialinės partnerystės plėtros priemonių plane 2003 ir 2004 metams<sup>86</sup>, numatytas tikslas išanalizuoti TDO ir Europos Sąjungos ekspertų socialinės partnerystės įvertinimo Lietuvoje išvadas ir pasiūlymus, parengti jų pagrindu konkrečias priemones, parengti ir įgyvendinti priemones dėl socialinio dialogo apskričių ir savivaldybių lygmenimis skatinimo, ypatingas dėmesys skiriamas teisinės bazės tobulinimui (nauja profesinių sąjungų įstatymo redakcija, darbdavių organizacijų veiklą reglamentuojančių teisės aktų tobulinimas, taip pat turėjo būti parengtas ir patvirtintas apskričių, savivaldybių ir šakų lygmenimis vykstančių derybų, sutarčių pasirašymo, registravimo, vykdymo ir trišalio bendradarbiavimo

<sup>84</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų 2007-2008 metų socialinės partnerystės plėtros priemonių planas, prieiga internete <[http://www.lrtt.lt/susitarimai/PROGRAMA\\_LENTELE%202007-2008galutinis%20var.2007%2001%2022.doc](http://www.lrtt.lt/susitarimai/PROGRAMA_LENTELE%202007-2008galutinis%20var.2007%2001%2022.doc)> [žiūrėta 2007-04-02].

<sup>85</sup> Trišalės tarybos savaitės renginiai. Prieiga internete <<http://www.lrtt.lt/index.htm>> [žiūrėta 2007-04-18].

<sup>86</sup> Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų socialinės partnerystės plėtros 2003-2004 metų priemonių plano patvirtinimo, Valstybės Žinios, 2003 Nr. 9-294.

reglamentas, taip pat didelis dėmesys skiriamas socialinių partnerių informavimui ir švietimui, taip pat visuomenės informavimui apie socialinių partnerių veiklą). Akivaizdu, kad kaip ir daugelis trišalių susitarimų, dauguma plano punktų liko neįgyvendinta, tačiau oficialiai teigiama, kad visos plano priemonės, už kurių įgyvendinimą buvo atsakingos valstybės institucijos, buvo įgyvendintos<sup>87</sup>.

Programų ir planų priėmimas liudija, kad socialiniai partneriai ir Vyriausybė supranta būtinybę plėtoti socialinį dialogą, tačiau atskirų susitarimų ir įgyvendintų planų skaičius liudija, kad šis procesas tebėra pradiniam etape, todėl šiuo atveju reikšminga ne tik teisinė bazė, ji šiuo metu galima sakyti yra pakankama, bet ir atskirų darbuotojų, darbdavių organizacijų ir jų narių bei valdžios atstovų iniciatyva ir įsitikinimas, kad dialogas yra naudingas visoms pusėms.

Jau buvo minėta, kad trišalio socialinių partnerių bendradarbiavimo išplėtimas nacionaliniu lygiu, pirmiausia yra TDO nuopelnas, nes priimamose konvencijose buvo siūloma įtvirtinti konsultacijos su suinteresuotais darbdavių ir darbuotojų atstovais, steigti komitetus, galinčius teikti konsultacijas viešojo įdarbinimo klausimais, bei valdžios institucijų pareigą skatinti darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančių organizacijų bendradarbiavimą taikant įstatymus, kuriais įgyvendinamos TDO konvencijų nuostatos ar formuojant ir vykdant nacionalinę politiką tokiose srityse kaip lygių galimybių, įdarbinimo politika ir pan.

Tačiau galima išskirti ir Trišalės tarybos neefektyvumo priežastys:

- kai kuriais atvejais neįvertinama aplinkybė, kad Trišalė taryba turėtų būti tik interesų derinimo institucija;
- derybų partnerių pasiūlymų besąlygiškas atmetimas, nepateikiant tvirtų argumentų;
- derybų vilkinimas, tikintis, kad vienas iš partnerių padarys nuolaidų, arba laukiant, kad susiklosčiusi nepalanki situacija savaime pasikeis;
- derybų patirties stoka;
- sistemingas pasiektų Trišalėje taryboje ar jos komisijose pasiektų susitarimų revizavimas;
- nepakankamas svarstytinų pasiūlymų parengimas, socialiniai partneriai prieš posėdžius nepakankamai susipažįsta su svarstyтина problema;

---

<sup>87</sup> Lietuvos Respublikos Trišalė taryba „Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos veikla 1995-2005 metais“ Vilnius, 2006, p. 20.

- profesinių sąjungų atstovai neturi bendros pozicijos.

### *3.1.2. Trišaliai socialinių partnerių susitarimai teritoriniu ir šakiniu lygiu*

Lietuvoje iki šiol vangiai pasirašomi ne tik metiniai trišaliai susitarimai nacionaliniu lygiu, kurie būtų socialinės taikos garantu ir pagrindu ir bet ir menkai sudaromi teritoriniu, šaliniu ir tarpšakiniu principu pagrįsti susitarimai. Teritoriniai susitarimai galėtų papildyti nacionalinius ir šakinius susitarimus, nustatyti darbo problemų sprendimo sąlygas, susijusias su teritorinėmis ypatybėmis. Šakinis susitarimas galėtų nustatyti konkrečios šakos socialinės ir ekonominės plėtros kryptis, darbuotojų darbo apmokėjimo, darbo saugos užimtumo ir kitas socialines garantijas šakos darbuotojams, nes trišaliai susitarimai yra veiksminga priemonė įgyvendinti trišalę partnerystę kaip socialinės taikos palaikymo mechanizmą<sup>88</sup>.

Kaip jau buvo minėta, trišalius socialinių partnerių susitarimus teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu Lietuvoje sudaro savivaldybėse ar apskrityse lygiateisės trišalės partnerystės pagrindu sudarytos Trišalės tarybos. Trišalis susitarimas šakos lygiu iki šiol nebuvo sudarytas.

Trišalės tarybos savivaldybių lygiu yra sudarytos Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Panevėžyje, tai yra didžiausiuose Lietuvos miestuose. Turbūt aktyviausiai iš jų veikia Vilniaus ir Kauno miestų trišalės tarybos.

Vilniaus miesto trišalė taryba buvo įsteigta 2000 m. kovo 1 d., Vilniaus miesto tarybos, Vilniaus darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų susitarimu dėl trišalio bendradarbiavimo ir kartu buvo patvirtinti jos nuostatai<sup>89</sup>.

Šis socialinių partnerių susitarimas buvo sudarytas remiantis 1999 m. Trišalėje taryboje sudarytu trišaliu susitarimu. Pagrindinės Trišalėje taryboje sudaryto susitarimo nuostatos buvo perkeltos į šį trišalį socialinių partnerių susitarimą. Šalys susitarė trišaliu principu spręsti socialines, ekonomines ir darbo problemas, bendradarbiauti įgyvendinant socialinę, ekonominę ir miesto darbo politiką.

Vilniaus miesto tarybos, Vilniaus darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų susitarimu buvo pasirašyti dar trys metiniai bendradarbiavimo susitarimai, t.y. 2001 m.

---

<sup>88</sup> JUDICKIENĖ J. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. Teisė, 2001, Nr. 40.

<sup>89</sup> 2000 m. kovo 1 d. Vilniaus miesto savivaldybės tarybos sprendimas Nr. 520 „Dėl Vilniaus miesto tarybos, Vilniaus darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų susitarimo bei Vilniaus miesto trišalės tarybos nuostatų tvirtinimo“.

sausio 31 d.<sup>90</sup>, 2002 m. vasario 6 d.<sup>91</sup>, 2002 m. gruodžio 21 d.<sup>92</sup>, tačiau visi jie vienas nuo kito beveik niekuo nesiskiria.

Kauno miesto trišalė taryba buvo įsteigta 2005 m. spalio 10 d. 2006 m. ji surengė 9 eilinius posėdžius, per kuriuos buvo apsvarstyti 32 klausimai, iš kurių 18 buvo susiję su socialinėmis, ekonominėmis ir darbo rinkos problemomis, pavyzdžiui dėl profesinio informavimo, konsultavimo ir kvalifikuotų darbuotojų ruošimo Kauno mieste, dėl darbo saugos būklės Kauno mieste ir apskrityje bei priemonių jai gerinti, taip pat klausimus, kurie nėra tiesiogiai susiję su darbo ar socialine politika, pavyzdžiui dėl Kauno miesto savivaldybės ketinimo parduoti jai priklausančią UAB „Stoties turgus“ akcijų dalį, arba dėl keleivių vežimo vietinio susisiekimo autobusais, troleibusais ir maršrutiniais taksi tarifų nustatymo<sup>93</sup>, ir klausimus, kurie yra nutolę nuo darbo ir socialinės politikos srities, pvz. dėl automobilių laikymo Kauno mieste problemų ir automobilių stovėjimo aikštelių statybos perspektyvų, dėl Kauno miesto pėsčiųjų perėjų apšvietimo specialiomis lempomis galimybių, dėl šviesoforų įrangos planuojamos rekonstrukcijos Kauno miesto sankryžose<sup>94</sup>.

Apskričių trišalės tarybos, kaip jau minėta, yra sudarytos tik dvi – tai Vilniaus apskrities Trišalė taryba ir Utenos apskrities trišalė taryba.

2001 m. spalio 29 d. Vilniaus apskrities viršininko administracija, darbdavių organizacijos ir profesinės sąjungos pasirašė susitarimą dėl trišalio bendradarbiavimo. Šio susitarimo pagrindu buvo įkurta Vilniaus apskrities trišalė taryba. Šiuo susitarimu šalys taip pat susitarė nagrinėti socialines, ekonomines ir darbo problemas, bendradarbiauti įgyvendinant socialinę, ekonominę ir apskrities (regiono) darbo politiką. Atsižvelgiant į tai, kad Vilniaus mieste veikia trišalė taryba, be to į netolygų regionų išsivystymą 2006 metais Vilniaus apskrities trišalė taryba rengė posėdžius skirtingose apskrities savivaldybėse, tokiu

---

<sup>90</sup> 2001 m. sausio 31 d. Vilniaus miesto savivaldybės tarybos sprendimas Nr. 209 „Dėl Vilniaus miesto tarybos nario delegavimo į Vilniaus miesto trišalę tarybą ir dėl mero įgaliojimo pasirašyti 2001 metų susitarimą dėl trišalio bendradarbiavimo“.

<sup>91</sup> 2002 m. vasario 6 d. Vilniaus miesto savivaldybės tarybos sprendimas Nr. 496 „Dėl mero įgaliojimo pasirašyti 2002 metų susitarimą dėl trišalio bendradarbiavimo“.

<sup>92</sup> 2002 m. gruodžio 21 d. Vilniaus miesto savivaldybės tarybos sprendimas Nr. 741 „Dėl įgaliojimo pasirašyti susitarimą dėl trišalio bendradarbiavimo“.

<sup>93</sup> Kauno m. Trišalės tarybos 2006 m. veiklos ataskaita. Prieiga internete:

<[http://www.kaunas.lt/files/617/trisal\\_ataskaita.doc](http://www.kaunas.lt/files/617/trisal_ataskaita.doc)> [žiūrėta 2007-04-18].

<sup>94</sup> Kauno m. 2007-02-01 Trišalės tarybos posėdžio protokolas. Prieiga internete:

<<http://www.kaunas.lt/files/617/inter2007-02-01nr%20TT-1.doc>> [žiūrėta 2007-04-02].

būdu analizuodama konkrečios savivaldybės pasiekimus, problemas, pavyzdžiui 2006 metų sausio mėnesį posėdis vyko Švenčionyse, vasario mėnesį - Šalčininkuose<sup>95</sup>.

Esant išplėstai miestų ar apskričių trišalių tarybų sistemai galima būtų svarstyti klausimą dėl kai kurių trišaliu pagrindu veikiančių institucijų panaikinimo (Trišalės komisijos prie Respublikinės darbo biržos<sup>96</sup> ir trišalių komisijų prie teritorinių darbo biržų, Lietuvos profesinio mokymo tarybos<sup>97</sup>, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijų<sup>98</sup>) ir jų kompetencijos perdavimo miestų ar apskričių trišalėms taryboms<sup>99</sup>, nes gerai veikianti trišalė taryba spręstų tuos pačius klausimus, trišalės tarybos sudėtis grindžiama tais pačiais principais, kaip ir kitų trišalių principu veikiančių institucijų, o panaikinus kai kurias institucijas, ir vietoje jų įsteigus stiprias trišales tarybas išnyktų koordinavimo ir kompetencijos paskirstymo problema, nes šiuo metu yra daug siauros specializacijos institucijų, o tai mažina jų veiklos efektyvumą, reikšmę visuomenėje ir sprendimų priėmime. Trišaliu principu veikiančių institucijų tinklo optimizavimas ir jų kompetencijos perdavimas miesto ir apskričių trišalėms taryboms sumažins ne tik šių institucijų veiklos sąnaudas, bet ir suteiks aiškumo ir apibrėžtumo įstatymų leidėjui, kuris gauna išvadas dėl teisės aktų projektų. Į šia problemą dėmesį atkreipė ir Trišalė taryba, kuri jau 2002 m. kovo 26 d. posėdyje svarstė trišalių institucijų veiklos efektyvumo šalies gyventojų užimtumo sistemoje ir konstatavo, kad reikia tobulinti Užimtumo tarybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir Trišalės komisijos prie Respublikinės darbo biržos veiklą. Be to trišalė taryba rekomendavo Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai, gavus PHARE ekspertų išvadas, paruošti planą pagal socialinių partnerių pateiktus pasiūlymus dėl trišalių komisijų veiklos efektyvumo ir funkcijų peržiūrėjimo<sup>100</sup>.

---

<sup>95</sup> Vilniaus apskrities Trišalė taryba posėdžiavo Švenčionyse. Prieiga internete: <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=129>> [žiūrėta 2007-04-18].

<sup>96</sup> Dėl Trišalės komisijos prie Lietuvos darbo biržos nuostatų ir pavyzdinių trišalės komisijos prie teritorinės darbo biržos nuostatų patvirtinimo. Valstybės žinios, 2004, Nr. 17-509.

<sup>97</sup> Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos profesinio mokymo tarybos nuostatų patvirtinimo“ Valstybės žinios, 2004, Nr. 133-4809.

<sup>98</sup> Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2002, Nr. 4-97.

<sup>99</sup> Šiai nuomonei pritariama ir teisinėje literatūroje, žr. JUDICKIENĖ J. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. Teisė, 2001, Nr. 40, p. 103; GLOVACKAS S. Tripartite partnership and social dialogue in Lithuania: an agenda for the future. A response to agenda 2000 from young politicians in the Baltic states and Poland. Centre for European Policy studies, 1998, p.92-93.

<sup>100</sup> 2002-03-26 Trišalės tarybos posėdžio protokolas. Prieiga internete: <<http://www.lrtt.lt/protokolai/Pr52.htm>> [žiūrėta 2007-04-02]

### 3.2. Trišalių susitarimų privalomumo problema.

Nagrinėjant trišalius socialinių partnerių susitarimus, kyla klausimas, kokia šių susitarimų vieta teisinėje sistemoje ir kokia jų reikšmė reguliuojant darbo santykius.

DK 3 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbo teisės šaltiniai yra Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, darbo santykius reglamentuojančios Europos Sąjungos teisės normos, DK, kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai, kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos.

Kaip matyti, aukščiau nurodytoje normoje trišaliai socialinių partnerių susitarimai nėra priskiriami prie darbo teisės šaltinių. Rengiant DK projektą, buvo diskutuojama, ar trišaliai susitarimai yra darbo teisės šaltinis ar ne. Vis dėlto nugalėjo ta nuomonė, kad trišaliai socialinių partnerių susitarimai nėra darbo teisės šaltiniai, nes šie susitarimai nėra laikomi norminiais teisės aktais, sukuriančiais, pakeičiančiais ar panaikinančiais teisės normas. Trišaliai susitarimai laikytini patariamojo pobūdžio dokumentais, kuriuos pasirašo veikiančios trišalės struktūros. 1998 metais patvirtintuose Trišalės tarybos nuostatuose įtvirtinti pagrindiniai Trišalės tarybos veiklos principai: šalių lygiateisiškumas, veiklos reguliarumas, konsensusas priimant sprendimus, sprendimų rekomendacinis pobūdis šalims. Atsižvelgiant į Trišalės tarybos sprendimų rekomendacinį pobūdį, buvo nuspręsta trišalių socialinių partnerių susitarimų nelaikyti darbo teisės šaltiniais. Minėta nuostata išliko nepakeista ir 2005 m. sausio 25 d. patvirtinus naujus Trišalės tarybos nuostatus.

Tačiau nepaisant to, kad įstatymas tiesiogiai neįvardina trišalių susitarimų kaip darbo teisės šaltinio, vienas iš pagrindinių trišalės socialinės partnerystės principų - realaus įsipareigojimų vykdymo skelbia, kad socialiniai partneriai prisiima įsipareigojimus savanoriškai, pasižada laikytis sutarčių ir jas sąžiningai taikyti, taigi sutartyje numatytos sąlygos yra privalomos šalims. Be abejo, kad šis principas neprarastų savo prasmės, svarbu kad sudarant sutartis būtų realiai įvertinta ekonominė - socialinė valstybės, šakos, teritorijos padėtis, socialinės taikos išsaugojimo galimybės, taip pat labai svarbu kad už prisiimtų pareigų nevykdymą kiltų įstatymų bei susitarimuose nustatyta atsakomybė. Taip pat negalima nepaminėti kartinio *pacta sunt servanda* principo, kuris įpareigoja šalis vykdyti prisiimtus įsipareigojimus. Nors visuose sudaromuose trišaliuose susitarimuose nurodoma, kad jų šalys įsipareigoja vadovautis savo veikloje trišaliais susitarimais, taip pat visų šalių sutarimu priimtais Trišalės tarybos sprendimais ir trišaliai susitarimai privalomi

juos pasirašiusioms šalims, tačiau jų privalomumo problema yra ypač aktuali, nes tokie susitarimai iš esmės yra deklaratyvaus pobūdžio „paktai“ o ne juridiniai trišalės partnerystės įtvirtinimo pagrindai, ir jais šalys vadovaujasi tik kaip geros valios aktais<sup>101</sup>. Dėl tokio privalomumo šalys vengia rimtesnių išsipareigojimų, ilgiausias išsipareigojimų sąrašas numatomas Vyriausybei, vengiama nurodyti konkrečius socialinių partnerių išsipareigojimus, apsiribojama abstraktaus pobūdžio deklaracijomis, tačiau yra ir teigiama pusė – tokie susitarimai yra mažiau institucionalizuoti ir lankstesni, dėl to yra reikšmingi socialinei ir ekonominei politikai. Šalys taip pat gali vengti konkretesnių išsipareigojimų ir dėl kontrolės sistemos ir atsakomybės stokos, nėra prasmės išsipareigoti mainais į kitos šalies nuolaidas kai negali būti tikras, kad bus galimybė išreikalauti iš kitos šalies tų išsipareigojimų vykdymo ir koku būdu kita šalis tikrins, kaip yra vykdomi duoti pažadai. Taip pat sutartinės atsakomybės nebuvimas, viena vertus, liudija apie taikų ir kompromisinį tokių susitarimų pobūdį, kitą vertus, nėra jokių garantijų kad ir tokie išsipareigojimai bus vykdomi, o už jų nevykdymą šaliai grės atsakomybė. Tačiau nepaisant privalomumo problemos pats tokių susitarimų egzistavimas ir trišalės derybos dėl Seimui teikiamų įstatymų projektų yra naudingas ne tik suinteresuotoms šalims t.y. socialiniams partneriams, kurie gali įtakoti šių aktų turinį, bet ir įstatymų leidėjui, nes jis gali būti tikras, kad toks teisės akto projektas yra palaikomas tų asmenų, kuriems jis darys tiesioginę įtaką, dėl to išvengiama galinčių kilti pretenzijų dėl demokratinio proceso teisėtumo.

Kita vertus, praktika rodo, kad ne visada laikomasi ir susitarimo derinti teisės aktus su darbuotojų ir darbdavių atstovais, nors tokio derinimo nauda akivaizdi, pavyzdžiui 1999 m. pabaigoje profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovai pareiškė, kad Vyriausybė nevykdė 1999 m. susitarimo nuostatų, nes Vyriausybė priėmė keletą sprendimų dėl socialinių ir ekonominių klausimų prieš tai jų neišnagrinėjus Trišalėje taryboje. Darbuotojų ir darbdavių atstovai priekaištavo, kad jiems nebuvo teikta svarstyti klausimų susijusių su Sodros tarifų didinimu ir pensininkų darbo apmokėjimu, taip pat kad Vyriausybė teiki seimui socialinės apsaugos sritį reglamentuojančių įstatymų projektus nepateikdama Trišalės tarybos išvadų<sup>102</sup>.

Siekiant išspręsti šią problemą galbūt tikslinga būtų taikyti įstatymo analogiją, ir trišaliams susitarimams taikyti LR DK 57 ir 66 str. numatytus kontrolės būdus, nes tik

---

<sup>101</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas, Vilnius, Justitia, 2003, p. 141.

<sup>102</sup> JUDICKIENĖ J. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. Teisė, 2001, Nr. 40, p. 100.



kontrolės sistematiškumas yra susitarimų vykdymo garantas<sup>103</sup>. Kontroliuodamos šalys turėtų pateikti viena kitai informaciją apie susitarimo vykdymą, susitarimuose turėtų būti numatyta tokio kontrolės tvarka, periodiškumas, formos, būdai ir terminai. Egzistuojant atsakomybei už pažeidimus kolektyvinių darbo santykių srityje (streikas – darbdavio atsakomybė ir streiko pripažinimas neteisėtu – darbuotojų atsakomybė), kuri teisinėje literatūroje dar vadinama socialinių partnerių atsakomybe<sup>104</sup>, tikslinga būtų numatyti ir tam tikras poveikio priemones už trišalių susitarimų nevykdymą (piniginės baudos, tam tikrų teisių apribojimas, išipareigojimų nevykdymas kaip atsakas į kitos šalies vengimą vykdyti sąvąsas, pašalinimas iš Trišalės tarybos ar pan.).

Trišalės tarybos ir kitų tarybų ir komisijų veikloje dalyvauja centrinių (respublikinių) profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir Vyriausybės atstovai, tačiau ji veikia atstovaujamo organizacijų ir institucijų vardu ir atstovauja jų interesams. Jų veiklos padariniai tenka darbuotojams, profesinėms sąjungoms, darbdavių organizacijoms ir pačiai Vyriausybei, gal dėl šitos priežasties Trišalės tarybos nuostatai numato, kad socialinių partnerių atstovų sprendimai yra rekomendaciniai. Dėl priimtų sprendimų neprivalomumo socialiniai partneriai praranda galimybę kontroliuoti sprendimų vykdymą ir kelti atsakomybės klausimą, o tai tiesiogiai lemia trišalės partnerystės veiksmingumą<sup>105</sup>.

Taigi nors DK 45 str. 6 d. skelbia, kad „Trišalės tarybos susitarimai Ministro Pirmininko potvarkiais skelbiami „Valstybės Žiniuose“ ir įsigalioja Vyriausybės nutarimams nustatyta tvarka“, tačiau nuo to jie neįgauna teisės akto galios, netampa visuotinai privalomi.

Tačiau paskutiniajame 2005 m. susitarime socialiniai partneriai numatė naują siekį, kad susitarimo nuostatų būtų laikomasi visų lygių organizacijose, kurios veikia partnerių struktūrose, tai galima laikyti rimtu žingsniu link privalomų išipareigojimu. Galbūt galima būtų sekti užsienio valstybių pavyzdžiu, kur socialiniai partneriai išipareigoja susitarimo nuostatas perkelti į žemesnį lygį, t.y. į jų sudaromas kolektyvine sutartis, tokiu būdu suteikiant šioms nuostatoms normatyvinį pobūdį.

Egzistuoja nuomonių, kad metiniai trišaliai susitarimai galėtų galioti visoje Lietuvos Respublikos teritorijoje, tokiu būdu jie užpildytų egzistuojančias įstatymų spragas, bei padėtų

---

<sup>103</sup> KASILIAUSKAS N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Trišalės Tarybos sekretoriatas, Vilnius, 2006, p. 19.

<sup>104</sup> ЧУЧА С. Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. Москва, 2004, p. 16.

<sup>105</sup> JUDICKIENĖ J. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. Teisė, 2001, Nr. 40, p. 101.

spręsti kitas dirbančiųjų problemas visos šalies mastu<sup>106</sup>. Tačiau šiam tikslui metiniai trišaliai susitarimai turėtų būti sudaromi reguliariai, be to šalys jose turėtų numatyti konkrečias priemones ir būdus socialinėms problemoms spręsti, o tai reikštų konkrečius išipareigojimų, kuriuos prisiimti, kaip jau buvo minėta, socialiniai partneriai vengia.

Diskutuotinas ir trišalio susitarimo registravimo klausimas. Susitarimų registras ir privalomas jų registravimas kompetentingoje institucijoje turėtų turėti įtakos susitarimo privalomumui, nes, visų pirma, toks susitarimas būtų viešas ir lengvai prieinamas suinteresuotiems asmenims, visų antra, atsirastų galimybė kontroliuoti tokių susitarimų paplitimą, taip pat būtų koordinuojama, kad susitarimai nekoliduotų tarpusavyje, o taip pat įmanoma būtų kontroliuoti, ar šalys laikosi savo išipareigojimų ir reguliariai sudaro susitarimus.

Šiam tikslui susitarimas turėtų būti sudaromas 4 egzemplioriais, po viena jo šalims, ir vienas perduodamas registru (Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai, Valstybinei darbo inspekcijai ar jos teritoriniams skyriams) priklausomai nuo susitarimo lygmenų, arba vieningam registru. Vieningo registro arba vieningos susitarimus registruojančios institucijos egzistavimas atrodo geriausiai galėtų užtikrinti registravimo tikslų įgyvendinimą, be to įneštų teisinio tikrumo ir aiškumo, nereikėtų spėlioti kokia institucija kurį registrą tvarko, į kurį registrą reikėtų kreiptis, nereikėtų derinti kelių institucijų kompetencijos. Tokias funkcijas galėtų atlikti Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

Jau 2003 m. Vyriausybė plane numatė, kad per 2003 m. pirmąjį pusmetį turėtų būti parengta socialinių partnerių apklausos būdu, duomenų apie Lietuvoje įsteigtas trišales institucijas bazė, tačiau iki šiol tokios duomenų bazės nėra, taigi akivaizdu, kad nesant vieningo registro, sunku koordinuoti ne tik atskirų trišalių susitarimų vykdymą, bet ir kontroliuoti trišalių institucijų veiklą, nes tiesiog nėra duomenų apie jų kiekį ir veiklą.

### **3.3. Trišalių socialinių partnerių susitarimų reikšmė reguliuojant kolektyvinius darbo santykius**

Kolektyviniai santykiai yra suprantami kaip darbuotojų ir darbdavių organizacijų veikla, kolektyvinės derybos ir kolektyvinių sutarčių pasirašymas, streiko laisvė ir lokauto teisė. Tam, kad kolektyviniai darbo santykiai vystytųsi tinkama linkme yra būtina

---

<sup>106</sup> JUDICKIENĖ J. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. Teisė, 2001, Nr. 40, p. 103.

demokratinio tipo politinė sistema, pagarba pagrindinėms žmogaus teisėms ir laisvėms, privačių savininkų egzistavimas ir ekonomikos bei darbo rinkos efektyvus funkcionavimas<sup>107</sup>. Tuo tarpu socialinė partnerystė turėtų būti priemone užkirsti kelią socialiniams konfliktams ir kolektyvinių darbo santykių subjektų interesų derinimo instrumentu.

### *3.3.1. Socialinės taikos užtikrinimas*

Išnagrinėjus trišalių socialinių partnerių susitarimų teisinio statuso specifiką, kyla klausimas, kokia šių susitarimų reikšmė reguliuojant kolektyvinius darbo santykius. Nors, kaip jau buvo minėta, trišaliai susitarimai nėra tiesiogiai įvardinami kaip darbo teisės šaltinis, tačiau būtų klaidinga manyti, kad tokie trišaliai socialinių partnerių susitarimai neturi jokios reikšmės reguliuojant kolektyvinius darbo santykius. 1999 ir 2005 metais Vyriausybės, Profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų pasirašytuose susitarimuose profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų nacionaliniai susivienijimai įsipareigojo neinicijuoti kolektyvinių ginčų ar kitokių akcijų tai klausimais, dėl kurių Vyriausybė vykdo trišaliais susitarimais priimtus įsipareigojimus. Šia nuostata yra siekiama palaikyti visuomenėje socialinę taiką bei išvengti kolektyvinių ginčų. Panašios nuostatos yra įtvirtintos ir teritoriniu lygiu pasirašytuose trišaliuose susitarimuose.

Valstybėje iškilus tam tikroms problemoms, pavyzdžiui sumažėjus gamybos mastams, paklausai, išaugus infliacijai ir nepadidėjus darbo užmokesčiui, pablogėja pragyvenimo lygis, kyla pavojus socialinei taikai, padidėja tikimybė kilti streikams, protesto akcijoms, tokiu atveju trišaliai susitarimai kaip lanksti reguliavimo priemonė galėtų padėti išspręsti šias problemas, tokia praktika kaip jau buvo minėta, buvo taikom daugelyje užsienio valstybių, pvz. Airijoje, Italijoje, Ispanijoje ir pan. Trišaliai susitarimai taip pat galėtų pasitarnauti užtikrinant socialinę taiką tais atvejais, kai įstatymų leidėjas pavėluotai reaguoja į pasikeitusias socialines - ekonomines aplinkybes, tuo laikotarpiu socialiniai partneriai galėtų sudaryti susitarimą, išsprendžiantį esančias problemas, tuo tarpu įstatymų leidėjas galėtų ramiai, be spaudimo analizuoti įstatymo projektą, siūlymus ir išvadas dėl jo, tačiau šiuo atveju vėl susiduriame su susitarimų privalomumo problema, kol trišaliai susitarimai nebus visuotinai privalomi, jie negalės pasitarnauti sprendžiant susidariusias problemas.

---

<sup>107</sup> DAMBRAUSKIENĖ G. Trišalis susitarimas – kolektyvinių darbo santykių pagrindas. Teisės problemos, 1994, Nr. 4.

Beveik visuose socialinių partnerių susitarimuose šalys susitarė trišaliu principu rengti ir derinti teisės aktų projektus. Pirmą kartą ši nuostata buvo įtvirtinta 1999 m. vasario 11 d. socialinių partnerių pasirašytame susitarime dėl trišalio bendradarbiavimo. Taigi Vyriausybė, rengdama teisės aktų projektus, įsipareigojo derinti juos su Trišale taryba. Taip yra sudaroma socialiniams partneriams galimybė išsakyti savo nuomonę dėl vieno ar kito rengiamo teisės akto, siūlyti pakeitimus, taip įtakojant sudaromų teisės aktų turinį. Tai labai svarbus įsipareigojimas padedantys išvengti socialinių konfliktų visuomenėje, nes teisės aktas suinteresuotoms šalims nėra primetamas iš viršaus, o yra derinamas su jais, ir nors jų išvados dėl teisės aktų projektų tėra tik rekomendacinio pobūdžio, svarbiausia, kad šalims yra suteikta galimybė išsakyti savo nuomonę ir būti išklaustytiems.

Be jokios abejonės reikšmingiausias Trišalės tarybos darbas svarstant teisės aktų projektus buvo darbo kodekso projektų svarstymas. rengiant DK ir jo pakeitimus Trišalėje taryboje buvo svarstomi jo projektai ir aktyviai diskutuojama dėl jo nuostatų, teikiama pasiūlymų, tame tarpe ir dėl straipsnių reglamentuojančių kolektyvinius darbo santykius 2000 m. liepos 11 d. Trišalei tarybai buvo pristatytas DK projektas. 2001 m. rugsėjo 27 d. Trišalė taryba nutarė DK projektą su alternatyviais pasiūlymais teikti Vyriausybei, siūlant šį projektą neatidėliotinai teikti svarstyti Lietuvos Respublikos Seimui. 2002 m. pavasarį Trišalėje taryboje buvo sutarta baigti diskusijas dėl DK projekto, nežiūrint to, kad nepavyko pasiekti konsensuso dėl kai kurių straipsnių. Ypač daug ginčų sukėlė darbuotojų atleidimo iš darbo tvarka, išeitinių išmokų dydžiai, ketinimas panaikinti profesinių sąjungų monopolį sudarant kolektyvines sutartis, darbo tarybų steigimas, tokiam projektui priešinosi profesinių sąjungų atstovai, tačiau galiausiai kompromisas buvo pasiektas. 2002 m. birželio 4 d. Lietuvos Respublikos Seimas DK priėmė, tačiau 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus naujam DK darbdavių organizacijos, ėmė reikšti nepasitenkinimą dėl atskirų jo straipsnių. Darbdavių netenkino DK nuostatos, pagal kurias daugelį jiems svarbių normų buvo galima sureguliuoti tik kolektyvinėmis sutartimis. Darbdaviai reiškė nuogąstavimų, kad daugelyje įmonių faktiškai nėra darbuotojus atstovaujančių organizacijų, kitaip sakant, nėra su kuo derėtis. Taip pat darbdavių netenkino DK ir Vyriausybės nutarimų reikalavimai dėl papildomų atostogų suteikimo ir dėl terminuotų sutarčių sudarymo. Minėtais klausimais buvo kalbama beveik kiekviename Trišalės tarybos posėdyje, DK pakeitimų projektas irgi aktyviai svarstytas Trišalės tarybos posėdžiuose, ir atitinkamos išvados buvo pateiktos Vyriausybei. Pavyzdžiui 2005 metais buvo apsvarstyti ir parengti 86 socialinių partnerių pasiūlymai dėl 56

kodekso straipsnių pakeitimo ir papildymo<sup>108</sup>, be to diskusijos dėl šių pakeitimų projektų buvo pradėtos dar 2004 metais.

Taip pat dėl ilgų socialinių partnerių diskusijų užsitęsė Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo priėmimas. Stiprinant socialinį dialogą įmonių lygmeniu ir darbdaviams aktyviai siūlant, Trišalėje taryboje buvo pasiektas kompromisas dėl Darbo tarybų įstatymo priėmimo, nes darbdavių požiūriu, priėmus minėtą įstatymą, būtų sudarytos palankesnės prielaidos kolektyvinių darbo santykių plėtrai įmonėse. 2004 m. spalio 26 d. buvo priimtas Darbo tarybų įstatymas<sup>109</sup>. Pagal minėtą įstatymą darbo taryboms buvo suteikta teisė sudaryti kolektyvines darbo sutartis. Būtent dėl šios nuostatos būta daugiausiai diskusijų Trišalėje taryboje. Profesinių sąjungų požiūriu kolektyvinės sutartys turėjo būti vien tik profsąjungų prerogatyva, tačiau su tuo nesutiko darbdaviai. Darbo tarybų įstatymo projekto svarstymo metu profesinės sąjungos ir darbdaviai nepasiekė konsensuso iš esmės dėl dviejų dalykų – dėl darbo tarybų steigimo procedūrų ir dėl darbo tarybų tolesnio vaidmens, įsisteigus įmonėje profsąjungai, todėl 2002m. lapkritį nepasiekus kompromiso buvo nuspręsta Darbo tarybų įstatymo projektą, kartu su alternatyvomis, dėl kurių nepasiektas konsensusas, teikti svarstyti Vyriausybei<sup>110</sup>. Ypač daug diskusijų 2000 m. sukėlė ir Garantinio fondo įstatymo projektas, kuris Trišalėje taryboje buvo apsvarstytas net 4 kartus<sup>111</sup>.

Socialiniai partneriai trišaliuose susitarimuose ne tik deklaruoja pareigą skatinti kolektyvines derybas, bet ir imasi konkrečių priemonių, kad tokios derybos būtų efektyvios, pavyzdžiui Trišalė taryba 2002 m. kovo 26 d. nutarimu patvirtino rekomendacijas „Dėl minimalaus darbuotojų informavimo socialiniais ir ekonominiais klausimais pramonės ir paslaugų įmonėse“. Šiose rekomendacijose nurodomi minimalūs duomenys, kurie užtikrina lygiavertes derybas dėl kolektyvinės sutarties. Šią informaciją būtina turėti dirbantiesiems ir jų atstovams, kad suprastų savo įmonės ekonominę ir socialinę padėtį. Informacijos pateikimo forma ir tvarka gali būti numatoma kolektyviniuose susitarimuose ir sutartyse.

Taip pat Trišalė taryba skatina šakines kolektyvines derybas, bene daugiausiai problemų keliančią kolektyvinių darbo santykių sritį, nes iki šiol šios derybos iš viso

---

<sup>108</sup> Trišalės tarybos ir trišalės tarybos sekretoriato veikla 2005 m. Prieiga internete: <<http://www.lrtt.lt/veikla/v2005m.htm>> [žiūrėta 2007-04-02].

<sup>109</sup> Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. Valstybės Žinios, 2004, Nr. 164-5972.

<sup>110</sup> 2002-11-19 Trišalės tarybos posėdžio protokolai. Prieiga internete: <<http://www.lrtt.lt/protokolai/Pr58.htm>> [žiūrėta 2007-04-02].

<sup>111</sup> Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos veikla 1995-2005 metais. Lietuvos Respublikos Trišalė taryba, Vilnius, 2006, p. 9.

nevyksta, todėl patvirtino šakinių kolektyvinių derybų rekomendaciją<sup>112</sup>, kuri skirta dvišalių šakinių kolektyvinių sutarčių paruošimo, derybų, pasirašymo, registravimo ir vykdymo kontrolės procesų optimizavimui ir reguliavimui, kaip ir kiti Trišalės tarybos aktai ji yra neprivaloma šakos lygio socialiniams partneriams. Rekomendacijoje aptariama derybų iniciavimo, derybų eigos procedūra, sutarties turinio ypatumai. Tokia rekomendacija, atsižvelgiant į šakinių kolektyvinių sutarčių sudarymo praktikos nebuvimą turėtų pasitarnauti ir palengvinti socialiniams partneriams derybų ir susitarimo procesą.

Trišalės tarybos taip pat gali nepažeisdamos teisės aktų, reglamentuojančių darbo ginčų sprendimus reikalavimų ir kitų institucijų kompetencijos spręsti iškilusius nesutarimus, pavyzdžiui Kauno miesto trišalėje taryboje 2006 m. po UAB „Lietlinen“ kreipimosi buvo sudaryta laikinoji komisija konfliktinei situacijai UAB „Lietlinen“ iširti ir išvadoms pateikti, tačiau kadangi ginčas persikėlė į teismą, todėl komisija negali teikti išvadų<sup>113</sup>.

Nedarbo lygis tai viena iš opiausių problemų, dėl kurių galėtų būti sutrikdyta socialinė taika, todėl trišaliai susitarimai galėtų efektyviai spręsti nedarbo, gyventojų užimtumo, profesinio mokymo ir panašias problemas. Be to valstybė turi turėti sutvarkytą ir patikimų darbo santykių sistemos duomenų (nedarbo lygis, darbuotojų migracija, darbo jėgos paklausa ir pasiūla ir pan.), svarbu nuolat domėtis darbo santykių vertinimu ir lyginimu, tam reikalinga monitoringo sistema, kuri gali būti atliekama egzistuojančių trišalių institucijų sistemoje ar kuriant naujas institucijas<sup>114</sup>. Atsižvelgiant į plačią trišaliu pagrindu veikiančių institucijų sistemą šią funkciją galėtų vykdyti jau egzistuojanti institucija.

### *3.3.2. Trišalių susitarimų reikšmė sprendžiant kolektyvinius ginčus ypatingos svarbos įmonėse.*

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 51 straipsnis numato, kad darbuotojai gindami savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę streikuoti. Taigi, teisė streikuoti yra konstitucinė teisė, tačiau kartu Konstitucija numato ir šios teisės apribojimus, įgyvendinimo sąlygas ir tvarką, kuri detalizuojama įstatyme. Streikas yra ne tik priemonė daryti spaudimą darbdaviui ir ginti ekonominius bei socialinius

---

<sup>112</sup> Šakinių kolektyvinių derybų rekomendacija patvirtinta 2005-09-13 Trišalės tarybos sprendimu, prieiga internete: <<http://www.lrtt.lt/Metodika/Sak.kol.%20derybu%20rekomendacija.doc>> [žiūrėta 2007-03-27].

<sup>113</sup> Kauno m. Trišalės tarybos 2006 m. veiklos ataskaita. Prieiga internete: <[http://www.kaunas.lt/files/617/trisal\\_ataskaita.doc](http://www.kaunas.lt/files/617/trisal_ataskaita.doc)> [žiūrėta 2007-03-27].

<sup>114</sup> DAMBRAUSKIENĖ, G., Socialinio dialogo įtaka darbo santykių monitoringui „Darbo teisė suvienytoje Europoje“ Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, Vilnius, 2004, UAB Forzacas.

interesus, jis kartu reiškia ir tikrą ar galimą žalą darbdaviui ar net tretiesiems asmenims. Būtent šios aplinkybės ir lemia valdžios institucijų pareigą teisės aktuose subalansuoti skirtingus interesus: ne tik garantuoti teisę streikuoti, bet ir pašalinti ar kiek įmanoma sumažinti galimą riziką ir žalą, kurią sukelia streikai. Štai kodėl valstybės, pripažindamos teisę streikuoti, kartu savo teisės aktais riboja ar net kai kuriais atvejais draudžia streikus.

Pagal vyraujančią tarptautinę praktiką nustatomi teisės streikuoti ribojimai, kuriuos galima suskirstyti į šias pagrindines grupes, t. y. *ratione personae*, *ratione loci* ir *ratione temporis* apribojimai. Valstybės tarnautojai patenka į asmenų, kuriems draudžiama streikuoti kategoriją, todėl šiuos apribojimus aptarsime plačiau.

*Ratione personae* pagrindu teisė streikuoti yra ribojama tam tikros kategorijos darbuotojams, t. y. nustatomos profesijos, kurių atstovai visiškai neturi teisės streikuoti. Tokiai praktikai iš esmės pritaria ir TDO Asociacijų laisvės komitetas, kurio nuomone valstybės gali nustatyti tokius apribojimus atsižvelgdamos į darbuotojų statusą (t.y. apribojimai gali būti taikomi darbuotojams, kurie dirba valstybės ir savivaldybių institucijose, įstaigose, tarnybose ar organizacijose, teikiančiose viešąsias paslaugas, valstybės tarnautojai - pareigūnai, kurie turi valdžios įgaliojimus ir veikia valstybės vardu) arba darbuotojų atliekamų funkcijų pobūdį (darbuotojams, kurie dirba įmonėse ir tarnybose, teikiančiose neatidėliotinas paslaugas, kurių veiklos sustabdymas gali sukelti pavojų visuomenės saugumui, žmonių gyvybei ir sveikatai). Taigi Komiteto nuomone iš esmės pateisinama būtų numatyti draudimą streikuoti policininkams ir valstybės tarnautojams, kurie veikia valstybės vardu<sup>115</sup>. Tos pačios nuomonės laikosi ir Europos Tarybos socialinių teisių komitetas, kuris pažymėjo, kad teisė streikuoti gali būti ribojama tik tiems valstybės tarnautojams, kurie tiesiogiai vykdo valdžios funkcijas, arba kurių veikla tiesiogiai susijusi su tam tikrų vertybių (žmogaus teisių ir laisvių arba viešosios tvarkos, nacionalinio saugumo ir kt.) apsauga.

Pagal DK 78 straipsnio 1 dalį draudžiama skelbti streiką vidaus reikalų, krašto apsaugos ir krašto saugumo sistemose (išskyrus asmenims, ten dirbantiems pagal darbo sutartis), greitosios medicinos pagalbos tarnybose. Šių tarnybų darbuotojų reikalavimus sprendžia Vyriausybė, atsižvelgdama į Trišalės tarybos išvadą. Atkreiptinas dėmesys, kad asmenų, kuriems ribojama teisė streikuoti, ratas detalizuojamas specialiuose įstatymuose. Tačiau šie įstatymai reglamentuoja ne darbo, bet atitinkamus valstybės tarnybos

---

<sup>115</sup> GERNIGON B., ODERO A., GUIDO H. ILO principles concerning the right to strike. Ženeva, 1998, p.55.

santykius. Taigi norint išsiaiškinti, kokios vidaus reikalų ir krašto apsaugos bei saugumo institucijos ir jose dirbantys valstybės tarnautojai bei valstybės pareigūnai negali streikuoti, reikia išanalizuoti šių specialiųjų įstatymų nuostatas. Šiuo metu draudžiama streikuoti: valstybės tarnautojams, einantiems valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos padalinio vadovo ar aukštesnės pareigas, policijos ir kitiems vidaus reikalų sistemos tarnybos pareigūnams, valstybės saugumo departamento pareigūnams, prokuratūros pareigūnams, specialiųjų tyrimų tarnybos pareigūnams, Kalėjų departamento arba jam pavaldžių įstaigų ar valstybės įmonių pareigūnams, valstybės sienos apsaugos tarnybos pareigūnams, muitinės pareigūnams, finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos pareigūnams, diplomatomams, profesinės karo tarnybos kariams. Taip pat atkreiptinas dėmesys, kad pagal Lietuvoje susiklosčiusią darbo ir valstybės tarnybos santykių teisinio reglamentavimo sistemą, tokiose įstaigose bei organizacijose dirba (eina pareigas) trijų kategorijų darbuotojai: statutiniai valstybės tarnautojai arba pareigūnai, kurių tarnybos sąlygas nustato atitinkami statutai ir kurie kaip tik atlieka valstybės bei visuomenės saugumo užtikrinimo ir palaikymo funkcijas; karjeros valstybės tarnautojai, kurių tarnybą reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas, ir darbuotojai, kurių darbo sąlygas reglamentuoja DK<sup>116</sup>. Tai lemia ir skirtingą šių asmenų kategorijų teisę streikuoti reglamentavimo praktiką. Absoliutus draudimas streikuoti yra įtvirtintas šių sistemų valstybės pareigūnams (specialiųjų teisės aktų pagrindu), šiose sistemose valstybės tarnautojų pareigas einantiems asmenims teisė streikuoti nėra apribota, nes pagal jų tarnybos sąlygas reglamentuojančio Valstybės tarnybos įstatymo 16 straipsnį draudžiama streikuoti ne visiems valstybės tarnautojams, o tik tiems, kurie eina įstaigos vadovo arba aukštesnės pareigas, tuo tarpu darbuotojai dirbantys pagal darbo sutartis turi teisę streikuoti be jokių apribojimų, vadovaujantis DK bendromis normomis, nors ši teisė jiems suteikiama palyginti neseniai, nuo atitinkamų DK 78 straipsnio 1 dalies pakeitimų, iki tol šių darbuotojų teisė streikuoti buvo nepagrįstai ribojama (į tai dėmesį atkreipė ir TDO Ekspertų komitetas<sup>117</sup>).

Vadovaujantis TDO Asociacijų laisvės komiteto suformuluotais principais darbuotojams, kuriems ribojama teisė streikuoti turi būti sudaromos sąlygos pasinaudoti nešališkomis ir greitomis sutaikinimo ar arbitražo procedūromis tuo atveju, kai kyla kolektyviniai darbo ginčai dėl jų tarnybos ar darbo sąlygų. Tai yra tokiems darbuotojams turi

<sup>116</sup> PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai, Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2005, p. 215.

<sup>117</sup> PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2005, p. 215-216.



būti numatytos alternatyvios garantijos sprendžiant iškilusį kolektyvinį ginčą. Taip pat teigiama, kad yra svarbu garantuoti, jog tokiose procedūrose abi suinteresuotos šalys galėtų laisvai dalyvauti, o priimti sprendimai būtų visiškai ir nedelsiant įgyvendinami<sup>118</sup>.

Iki 2003 m. sausio 1 d. galiojęs Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas numatė, kad šių darbuotojų ir tarnautojų reikalavimus sprendžia Vyriausybė, bet visai neaptarė galimybės šiems asmenims pasinaudoti sutaikinimo ar arbitražo procedūromis. Todėl DK 78 straipsnio 1 dalyje minėta nuostata buvo pakeista ir numatyta, kad minėtų tarnybų ir įmonių darbuotojų bei tarnautojų reikalavimus sprendžia Vyriausybė, atsižvelgdama į Trišalės tarybos išvadą. Vyriausybei priimant sprendimą siekiama kiek įmanoma labiau atsižvelgti į tų darbuotojų ir tarnautojų bei pareigūnų, kurie neturi teisės streikuoti, reikalavimus. Akivaizdu, kad galutinį sprendimą dėl minėtų įmonių darbuotojų ir tarnautojų iškeltų reikalavimų turi priimti Vyriausybė, nes visos šios įmonės bei tarnybos yra valstybinės. Vyriausybė įpareigojama kreiptis į Trišalę tarybą, kad ši, kaip lygiateisės trišalės partnerystės pagrindu sudarytas organas, tarpusavio susitarimais sprendžiantis socialines, ekonomines ir darbo problemas, išanalizuotų valstybėje susidariusią nepalankią situaciją ir pasiūlytų Vyriausybei galimus tokios problemos sprendimo būdus arba bent jau pateiktų savo nuomonę. Tačiau svarbu pažymėti, kad, kaip jau buvo minėta, Trišalės tarybos siūlymai ar išvados Vyriausybei nėra privalomi. Taigi nors DK numato, kad sprendžiant šių kategorijų darbuotojų kolektyvinius ginčus dalyvauja socialiniai partneriai, tačiau realiai Vyriausybė ir toliau turi galimybę vienašališkai išspręsti tokį ginčą, o kadangi Vyriausybė tokiam ginče yra suinteresuotas asmuo, kyla abejonių, ar ji pajėgi visais atvejais atsižvelgti į valstybės tarnautojų interesus. Todėl egzistuoja nuomonių, kad norint realiai įgyvendinti minėtų darbuotojų ir tarnautojų teisę į nešališką ir objektyvų kolektyvinių darbo ginčų sprendimą, reikėtų paskirti ir įstatymais įgalioti nešališką ir nepriklausomą organą, į kurį būtų galima kreiptis užsitęsusiems nesutarimams ir kuris galėtų priimti galutinį sprendimą. Tokia institucija turėtų būti gana kvalifikuota ir kelti pasitikėjimą, kad kolektyvinio darbo ginčo šalys ja pasitikėtų ir sutiktų vykdyti jos priimtą sprendimą. Ši problema galėtų būti išspręsta numachių išimti, kad Trišalės tarybos išvada dėl darbuotojų, kuriems draudžiama streikuoti reikalavimų Vyriausybei yra privaloma.

---

<sup>118</sup> GERNIGON B., ODERO A., GUIDO H. ILO principles concerning the right to strike, Ženeva, 1998, p. 24.

Asociacijų laisvės komitetas taip pat yra pažymėjęs, kad tuo atveju, kai darbuotojai turi teisę streikuoti, tačiau tos teisės įgyvendinimas yra apribotas, ir privaloma užtikrinti minimalių paslaugų lygį, bet ginčo šalys nesusitaria dėl tokių paslaugų apimties, nacionaliniai įstatymai turi numatyti, kad šį klausimą išspręstų nešališkas organas, bet ne darbo ministerija ar kita atitinkama ministerija<sup>119</sup>. Remiantis DK, tais atvejais, kai streikas skelbiamas valstybinės reikšmės įmonėse, įstaigose ar organizacijose sprendimą dėl minimalių sąlygų apimties priima Vyriausybė, tačiau prieš priimdama sprendimą ji turi kreiptis į Trišalę tarybą inicijuodama šio klausimo svarstymą tarybos posėdyje, ir remiantis po svarstymo priimta išvada Vyriausybė priima sprendimą. Savivaldybės vykdomoji institucija priima sprendimą dėl minimalių sąlygų apimties tais atvejais, kai streikas skelbiama ypatingos svarbos įmonėje, kurios veikla apsiriboja viena savivaldybe, kaip valstybės administraciniu vienetu, tačiau tik po konsultacijų su kolektyvinio ginčo šalimis, išklausiusi jų nuomonę ir pasiūlymus. Nors įstatyme tiesiogiai nenumatyta, tačiau rekomenduotina<sup>120</sup>, tais atvejais, kai savivaldybėje yra veikianti trišalė taryba (komisija) konsultuotis ne tik su kolektyvinio ginčo šalimi, bet ir su šia komisija, tokiu būdu Savivaldybės vykdomosios institucijos priimtas sprendimas dėl būtinų paslaugų būtų paremtas svaresniais argumentais.

Nors įstatymų leidėjas siekė įtvirtinti socialinių partnerių derybų mechanizmą priimant sprendimą dėl minimalių būtinų paslaugų užtikrinimo lygio, tačiau nei Trišalės tarybos išvada, nei kolektyvinio ginčo šalių pasiūlymai sprendimą priimančioms institucijoms nėra privalomi, o įvertinus tai, kad ginčo metu socialiniai partneriai praktikoje retai sugeba priimti vieningą sprendimą, akivaizdu, kad minimalių sąlygų nustatymas paliekamas išimtinai vietos savivaldos ar vykdomosios valdžios institucijų prerogatyvai. Taigi net ir tuo atveju, jei kolektyvinio ginčo šalys sugebės susitarti dėl minimalių paslaugų lygio, sprendimą priimanti institucija neprivalės pritarti tokiam siūlymui, o šalims nepasiekus kompromiso valdžios institucijos turi dar geresnę galimybę vienasmeniškai priimti sprendimą tiesiog formaliai įvykdžius konsultavimosi procedūrą. Ši problema dar labiau išryškėja tuo atveju, kai streiką ketinama skelbti valstybės ar savivaldybės įmonėje, nes tokiu atveju atsiduriama situacijoje, kai pats darbdavys nustato minimalių paslaugų lygį streikuojant, kyla interesų konfliktas, nes pavyzdžiui savivaldybė būtų suinteresuota nustatyti minimalią būtinų paslaugų apimtį kuo palankesnę darbdaviui, o ne darbuotojams, ir taip darbdaviui suteikiama galimybė kontroliuoti streiką.

<sup>119</sup> GERNIGON B., ODERO A., GUIDO H. ILO principles concerning the right to strike, Ženeva, 1998, p. 31.

<sup>120</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I tomas, Vilnius, Justitia, 2003, p. 251-252.

Šiuo aspektu TDO Asociacijų laisvės komitetas nagrinėjo 1999 m. Vilniaus transporto darbuotojų bylą, kai 1999 m. visuomeninio transporto darbuotojai protestuodami dėl vėluojančių darbo užmokesčių pradėjo organizuoti streiką. Darbo ginčui tarp miesto savivaldybės ir visuomeninio transporto darbuotojų taikyta speciali nuostata, numatanti, kad „turi būti užtikrintas būtinų neatidėliotiniams (gyvybiniais) visuomenės poreikiams tenkinti sąlygų (paslaugų) minimumas“. Vilniaus savivaldybės vadovybė turėjo galimybę pasinaudoti įstatymo neapibrėžtumu ir vienašališkai nustatyti reikalaujamą minimalių sąlygų (paslaugų) lygį ir taip susilpninti protesto akcijos poveikį. Penkias dienas prieš pirmąjį išpėjamąjį streiką Vilniaus savivaldybės vadovybė priėmė potvarkį, kuriame buvo nustatyta, kad streikuojantys darbuotojai turi užtikrinti minimalų paslaugų lygį, sudarantį 70 procentų normalaus transporto paslaugų lygio, be to toks sprendimas buvo priimtas nedalyvaujant profesinių sąjungų atstovams. Atsižvelgdamas į skundą, Asociacijų laisvės komitetas manė, kad nors visuomeninis transportas negali būti laikomas pačiomis būtinausiomis paslaugomis, tai yra pirminės svarbos visuomeninės paslaugos, todėl gali būti pateisinamas reikalavimas streiko dieną teikti minimalias paslaugas. Komitetas taip pat pabrėžė, kad galiojusiame Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymo 12 straipsnyje buvo numatyta, kad streiką organizuojantis organas garantuotų visuomenei gyvybiškai svarbias ir būtinas paslaugas. Tačiau komitetas pasiūlė, kad šis minimalus paslaugų lygis turėtų būti nustatomas atidžiai pasikeitus nuomonėmis tarp darbuotojų ir valdžios atstovų. Asociacijų laisvės komitetas apgailestavo, kad Savivaldybės sprendimas dėl 70 procentų minimalaus paslaugų lygio buvo priimtas be konsultacijų su suinteresuotais socialiniais partneriais. Be to, komitetas buvo priverstas padaryti išvadą, kad reikalavimas užtikrinti 70 procentų teikiamų paslaugų negali būti laikomas tikrai minimaliu paslaugų lygiu ir kad tokiu nepagrįstu reikalavimu siekiama teisę streikuoti padaryti praktiškai neveiksminga. Pastebėjęs, kad pagal įstatymą Vyriausybė turi teisę vienašališkai nustatyti minimalias paslaugas, Komitetas pareikalavo, jog Vyriausybė padarytų reikalingas įstatymo pataisas ir garantuotų, kad, nustatant minimalų paslaugų lygį, galėtų dalyvauti suinteresuotos darbuotojų ir darbdavių organizacijos, o tuo atveju, jei susitarimas nebus pasiektas, garantuotų, kad klausimą nagrinėtų nepriklausomas organas<sup>121</sup>.

Priėmus DK ši nuostata buvo pakeista, tačiau Vyriausybės ar vietos valdžios institucijos atsižvelgimas į socialinių partnerių nuomonę yra tariama nuolaida TDO, nes

---

<sup>121</sup> 324th Report of the Committee on Freedom of Association. Prieiga internete: <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb280/pdf/gb-9.pdf>>[žiūrėta 2007 02 25].

nepriklausomas ir nešališkas organas, kuris, užsitęsęs darbo ginčui, nustatytų minimalų paslaugų lygį, įstatyme vis dar neapibrėžtas<sup>122</sup>.

Štai rengiantis streikui medicinos įstaigose Vyriausybė nutarimu<sup>123</sup> patvirtino minimalių paslaugų lygį, kuris anot profesinių sąjungų atstovų<sup>124</sup> sudaro 90 procentų paslaugų. Akivaizdu, kad netgi Trišalės tarybos parengta išvada nepadėjo nustatyti tarptautinius standartus atitinkančio minimalaus paslaugų lygio, o tai dar kartą įrodo, kad ši problema turi būti išspręsta kuo greičiau.

Išeitimi iš susiklosčiusios padėties galėtų būti siūlymas dėl minimalių paslaugų lygio susitarti iš anksto, dar nekilus konkrečiam kolektyviniam ginčui sudarant trišalius susitarimus<sup>125</sup>. Pavyzdžiui Trišalė taryba galėtų priimti išankstines rekomendacijas dėl neatidėliotiniams (gyvybiniams) visuomenės poreikiams tenkinti būtinų minimalių paslaugų lygio. Tokias išankstines rekomendacijas galėtų priimti ir savivaldybėse veikiančios socialinių partnerių organizacijos, trišalės tarybos ar komisijos. Iškilus konkrečiam ginčui sprendimą priimanti valdžios institucija remdamasi tokiomis rekomendacijomis nuspręstų dėl paslaugų apimtys. Tokiu atveju sprendimą priimanti institucija turėtų mažiau galimybių vienasmeniškai priimti sprendimą, nes negalėtų remtis tuo, kad patariamasis institucijos nesugebėjo pateikti vieningo siūlymo ar išvados. Tačiau vėlgi iškyla tokios rekomendacijos privalomumo problema. Taip pat egzistuoja nuomonė, kad pačios kolektyvinio ginčo šalys, iki prasidedant streikui galėtų tarpusavy susitarti dėl būtinų paslaugų minimumo, ir apie tai raštu pranešti Vyriausybei arba vietos savivaldos institucijai, ir tik jei ginčo šalys nesugebėtų to padaryti, atitinkamą sprendimą priimtų Vyriausybė arba vietos savivaldos institucija<sup>126</sup>.

---

<sup>122</sup>WOOLFSON CH., BECK M. Teisė streikuoti Lietuvoje: kritinis komentaras. Pinigų studijos, 2003, Nr.2.

<sup>123</sup> Vyriausybės nutarimas „Dėl sveikatos priežiūros paslaugų teikimo streiko medicinos įstaigose metu.“ Valstybės žinios, 2005, Nr. 113-4123.

<sup>124</sup>BLAŽIENĖ I. Legal framework for industrial action under debate. prieiga internete:

<<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/10/feature/lt0510102f.html>> [žiūrėta 2007-02-25].

<sup>125</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I tomas, Vilnius, Justitia, 2003, p. 241.

<sup>126</sup>PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Vilnius, Teisinės informacijos centras, 2005, p. 226.

### 3.4. Užsienio valstybių patirtis

Socialinio dialogo, kaip derybų ir konsultacijų proceso tarp svarbiausių socialinių partnerių – valstybinių, darbdavių ir profesinių sąjungų institucijų<sup>127</sup>, užuomazgos išsivysčiusiose Vakarų šalyse atsirado dar XIX a. viduryje, t.y., kai darbo santykių šalys pradėjo siekti bendro suderinto sprendimo, įtvirtinamo kolektyvinėse sutartyse ar susitarimuose. Valstybės pripažino darbuotojų teisę jungtis į profesines sąjungas ir pradėjo skatinti darbdavių ir darbuotojų bendravimo vystymąsi, o darbdaviai pripažino profesines sąjungas teisėtu kolektyvinių darbuotojų interesų atstovu<sup>128</sup>.

Tačiau reikia pažymėti, kad trišalės partnerystės raida daugelyje valstybių vystėsi nuo draudimo jungtis į organizacijas, vėliau formaliai pripažįstant tokią teisę, pagarbos socialinių partnerių teisėms iki bendradarbiavimo, kuris remiasi trišaliu dialogu. Pavyzdžiui Lenkijoje 1980-1981 m. darbuotojų organizacijų ir Vyriausybės susitarimai lėmė netgi santvarkos pokyčius, nes šiuose susitarimuose buvo įtvirtinta asociacijų laisvė, darbuotojų teisės, nors šie susitarimai turėjo ir politinių susitarimų bruožų, tačiau jie sukūrė pagrindą ir sąlygas, kuriomis galėjo vystytis normalus socialinis dialogas, galėjo būti sudaromi kolektyviniai susitarimai ir sutartys, o 1993 m. buvo pasirašytas pirmasis trišalis susitarimas „Paktas dėl valstybinių įmonių pertvarkymo“, kuris tapo rimtu žingsniu siekiant sukurti rinkos ekonomikos valstybę, kuri turi visuomenės paramą, o visuomenės paramą galima užsitikrinti tik praktikoje įgyvendinant socialinės taikos, paremtos susitarimų sistema, koncepciją<sup>129</sup>.

Socialinių paktų sudarymo procesas užsienio literatūroje vadinamas *concertation* (derinimas), jei šalims pavyksta pasiekti kompromisą, rezultatas yra vadinamas *concerted decision* ir tai yra ne kas kita, kaip socialinis paktas<sup>130</sup>. Trišaliai susitarimai užsienio valstybėse, kaip ir Lietuvoje apibrėžiami nevienodais terminais, tai ir *basic agreement*, *general agreement*, *main agreement*, *national agreement*, *code*, *rules*, *charter*, *social pact* ir pan., tačiau pavadinimų įvairovė, kaip jau buvo minėta, nėra vertintina teigiamai.

<sup>127</sup> Lietuvos Respublikos Trišalė taryba „Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link“ Vilnius, 2002, p. 7.

<sup>128</sup> KASILIAUSKAS N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius, 2006, p. 7-9.

<sup>129</sup> Plačiau apie socialinio dialogo raidą Lenkijoje žr. SOBÓTKA, E. Rola porozumień zbiorowych w regulowaniu stosunków pracy i kształtowaniu polityki społeczno – gospodarczej w Polsce na tle porównawczym. Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji Europejskiej. Varšuva, 1997, p. 227-239, WRONIKOWSKA E. Rola państwa w dialogu społecznym w Polsce. Polityka Społeczna, 2003.

<sup>130</sup> SOBÓTKA, E. Rola porozumień zbiorowych w regulowaniu stosunków pracy i kształtowaniu polityki społeczno – gospodarczej w Polsce na tle porównawczym. Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji Europejskiej. Varšuva, 1997 p. 216-217.

Vertinant sudaromų trišalių susitarimų pobūdį, juos galima išskirti į tam tikras grupes, pavyzdžiui - rėminiai susitarimai, kuriais socialiniai partneriai apibrėžia savo bendradarbiavimo principus, jais gali būti steigiamos trišalės institucijos (pvz. Danijoje tokie buvo sudaryti 1899, 1960, 1973 ir 1981 metais). Kartais tokie susitarimai perauga į detalesnius, išstobulintus kolektyvinių darbo santykių elgesio kodeksus (Danijos 1899 m. susitarimas, 1977 m. Kipro kolektyvinių darbo santykių kodeksas, 1980 m. Ispanijos susitarimas)<sup>131</sup>, tačiau nepaisant pavadinimo, šie aktai neturi kodekso, kaip jis suprantamas mūsų teisinėje sistemoje galios, tai yra trišaliai susitarimai, ir iš jų išplaukiančių teisių darbuotojas negalėtų individualiai apginti teisme. Rėminiai susitarimai yra veiksmingas būdas apibrėžti tas sritis ir rėmus, kuriuose socialiniai partneriai žemesniuose lygiuose galės vesti derybas, sudaryti kolektyvines sutartis.

Taip pat galima išskirti procedūrinius susitarimus, kuriais šalys susitaria dėl kolektyvinių darbo ginčų sprendimo principų ir taisyklių, streikų ir lokautų skelbimo tvarkos (1954 m. toks susitarimas sudarytas Vokietijoje, 1957 m. Izraelyje).

Socialiniu paktu taip pat laikomi tokie susitarimai, kuriuos pasirašo tik darbuotojų ir darbdavių atstovai, o vyriausybė jį vėliau ratifikuoja, arba susitarimą įmanoma įgyvendinti tik po to, kad valstybės institucijos atlieka tam tikrus veiksmus, pavyzdžiui sumažina mokesčius. Užsienio patirtis rodo, kad valstybė dažniausiai inicijuoja trišalius susitarimus, nes be socialinių partnerių susitarimo neįmanoma vykdyti reformų arba vyriausybės programų (infliacijos mažinimas, nedarbo lygio mažinimas, eurointegracijos procesai). Taigi valstybė siekia įtraukti interesų grupes į sprendimų priėmimo procedūrą siekdama ekonomikos efektyvumo, nes valstybė pasidalina savo kompetencija (atsisako dalies politikos formavimo įgalinimų) mainais į bendradarbiavimą vykdant socialinę ir ekonominę politiką<sup>132</sup>.

Pažymėtina, kad nacionaliniu lygmeniu veikiantys socialiniai partneriai savo vaidmenį surado jau prieš daugelį metų. Vienose šalyse šis vaidmuo yra labiau institucionalizuotas, įgyvendinamas per dvišales, trišales institucijas, turinčias įstatymuose apibrėžtus šių institucijų įgaliojimus svarstyti darbuotojams ir darbdaviams aktualius klausimus, taip pat teikti bendras nuomones ir pasiūlymus arba netgi kurti privalomas teisės normas. Kitose šalyse pasikliaujama netiesioginiu, neformaliu socialinių partnerių bei kai

---

<sup>131</sup> SOBÓTKA, E. Rola porozumień zbiorowych w regulowaniu stosunków pracy i kształtowaniu polityki społeczno – gospodarczej w Polsce na tle porównawczym. Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji Europejskiej. Varšuva, 1997 p. 212-213.

<sup>132</sup> Ten pat, p. 218.

kurių valstybės institucijų bendradarbiavimu. Pavyzdžiui Olandijos ekonomika, atsižvelgiant į ilgametę socialinės partnerystės tradiciją ir į nuolatinį siekį rasti kompromisą tarp darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesų yra vadinama „*consensus economy*“<sup>133</sup>.

Panašios trišalės institucijos, kaip ir Trišalė taryba Lietuvoje, sudaromos ir užsienio šalyse (daugiausia kontinentinės teisės sistemos valstybėse). Pavyzdžiui, Prancūzijoje nacionaliniu lygiu trišaliu pagrindu veikia Ekonominių ir socialinių reikalų taryba, Italijoje – Nacionalinė taryba ekonominiams ir darbo klausimams spręsti, Olandijoje - Ekonominių ir socialinių reikalų taryba, Airijoje – Ekonomikos ir socialinė taryba ir verslo bei darbo konferencija<sup>134</sup>, Bulgarijoje - Nacionalinė Interesų Koordinavimo Komisija<sup>135</sup>, Socialinių ir Ekonominių Susitarimų Taryba Slovakijoje<sup>136</sup>, Socialinių Partnerių Dialogo Taryba Čekijoje, Rusijoje - Trišalė Socialinių ir Darbo santykių Komisija<sup>137</sup>, Lenkijoje – Trišalė Socialinių ir Ekonominių reikalų komisija<sup>138</sup>. Vengrijos trišalė taryba buvo įsteigta 1988 m. t.y. dar prieš pirmuosius demokratinius rinkimus, tai buvo pirmoji trišalė institucija pokomunistinėse valstybėse. Trišalė taryba buvo reikalinga, nes Vyriausybė norėjo likti valdžioje, o tuo metu buvusi politinė ir ekonominė padėtis kelė tam rimtą grėsmę, tačiau po rinkimų darbuotojų ir darbdavių atstovai nematė prasmės toliau vesti derybas, nes jos buvo neefektyvios, todėl trišalė taryba sustabdė savo veiklą<sup>139</sup>. Dauguma šių institucijų buvo įsteigtos socialinių partnerių trišalių susitarimų pagrindu ir galima net teigti, kad ypač Rytų ir Vidurio Europos valstybėse, tame tarpe ir Lietuvoje, trišalių susitarimų sudarymas yra susijęs su trišaliu pagrindu įsteigtu institucijų veikla. Kaip pavyzdžiu buvo remiamasi Vakarų Europos valstybių patirtimi, pritaikant tarptautinius darbo standartus prie valstybėse vyravusių pokomunistinių tradicijų. Nuolatinė institucijų egzistavimas turi ir teigiamų ir neigiamų savybių, nes trišalių institucijų veikloje trišaliai susitarimai yra sudaromi reguliariai ir tai gali būti pastovus ir ilgalaikis reguliavimo būdas, tačiau tuo pačiu trišalės institucijos

---

<sup>133</sup> Ten pat, p. 220.

<sup>134</sup> КИСЕЛЕВ И., Я., Зарубежное трудовое право. – Москва, 1998, p. 163.

<sup>135</sup> Plačiau apie Bulgarijos trišalės partnerystės raidą žr. RIBAROWA E. Looking for the right way. Tripartism and industrial relations in central and eastern European countries, Varšuva, 1994.

<sup>136</sup> Plačiau žr. KREŠIKOVA E. The basis- the annual agreements. Tripartism and industrial relations in central and eastern European countries, Varšuva, 1994.

<sup>137</sup> ГУСОВ К. Н., ТОЛКУНОВА В. Н Трудовое право России, Москва, 1997.

<sup>138</sup> SOBÓTKA, E. Rola porozumień zbiorowych w regulowaniu stosunków pracy i kształtowaniu polityki społeczno – gospodarczej w Polsce na tle porównawczym. Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji Europejskiej. Varšuva, 1997, p. 232-234.

<sup>139</sup> LADO M. The tripartite agreement still uncertain. Tripartism and industrial relations in central and eastern European countries, Varšuva, 1994.

veikla neužtikrina sėkmingos derybų dėl trišalio susitarimo sudarymo baigties, be to pati socialinio dialogo procedūra tampa formali ir instuticionalizuota.

Nors daugumos įvairiose valstybėse veikiančių institucijų pavadinime yra žodis „trišalė“, dažnai jų veikloje, nuo pat įsteigimo, dalyvauja ir kitos visuomenės grupės (*social pillar*)<sup>140</sup>, pvz. Vengrijos trišalės tarybos veikloje dalyvauja jaunimo organizacijos, Lenkijos Trišaliuose „apvaliojo stalo“ (Trišalės Socialinių ir Ekonominių reikalų komisijos atitikmuo iki jos įsteigimo) posėdžiuose vykusiuose 1989 m. dalyvavo studentų bendruomenės, ūkininkų ir katalikų bažnyčios atstovai, Bulgarijos Nacionalinė Interesų Koordinavimo Komisija nuo pat įsteigimo buvo atvira bet kurioms suinteresuotoms institucijoms, ir pavyzdžiui studentų organizacijos reguliariai dalyvauja jos posėdžiuose. Tai dar kartą patvirtina būtinybę į trišalį dialogą įtraukti daugiau suinteresuotų grupių, tačiau su sąlyga, kad tai nesutrukdyt derybų ir šių institucijų darbo.

Apibendrinus užsienio valstybių patirtį galima daryti išvadą, kad trišalės tarybos įvairiose valstybėse daugeliu atveju atlieka panašias funkcijas, iš kurių galima išskirti:

- teisės aktų projektų derinimas, kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo tvarkos nustatymas;
- nesutarimų, kylančių darbo santykių srityje švelninimas, tarpininkavimas sprendžiant ginčus;
- minimalaus darbo užmokesčio nustatymas o atskirais atvejais ir rėmų, darbo užmokesčio didinimui įmonės lygyje nustatymas;
- patariamasis organas sprendžiant socialines ir ekonomines problemas<sup>141</sup>.

Nepaisant nacionalinių trišalių socialinių partnerių institucijų galių ir įtakos reguliuojant darbo santykius, vykdant ekonomines reformas ir įtvirtinant socialinį teisingumą, ne visi autoriai šias institucijas vertina teigiamai, išsakomos nuomonės, kad tokių institucijų egzistavimas stabdo socialinio dialogo vystymąsi, šios formaliai veikiančios institucijos buvo suformuotos anksčiau negu darbuotojų ir darbdavių organizacijos pradėjo efektyviai veikti, veikdami trišalėse institucijose socialiniai partneriai yra įsitikinę, kad jų interesai yra priešingi, ir bet koku atveju reikia palaikyti priešingą poziciją, nors daugeliu

---

<sup>140</sup> OST D. Illusory corporatism in Eastern Europe: Neoliberal Tripartism and postcommunist class identities. *Politics & society*, Vol 28, No 4.

<sup>141</sup> KYLOH, R. Tripartism on trial: tripartite consultations and negotiations in Centras and Eastern Europe, ILO, Ženeva, 1995, p. 17.



atveju interesai gali ir sutapti<sup>142</sup>. Derybos vyktų sklandžiau ir efektyviau jeigu socialiniai partneriai labiau orientuotųsi į derybas o ne į patį ginčą. Taip pat akcentuojamas trišalio socialinio dialogo asimetriškumas, nes vyriausybių atstovai vis dar užima stipresnes pozicijas negu susiskaldžiusios ir bendros nuomonės nerandančios profesinės sąjungos ir dar silpnesnės darbdavių organizacijos<sup>143</sup>. Pokomunistinėse valstybėse, kuriose profesinės sąjungos ilgą laiką buvo neatsiejama politinio gyvenimo dalimi ir pirmaisiais naujosios santvarkos metais jos neprarado savo įtakos, taigi jos daug paprasčiau ir greičiau pasiekdavo norimą rezultatą panaudodamos savo įtaką ir ryšius su vyriausybe, tokiu būdu trišalės derybos joms buvo nereikalingos ir neaktualios, tik vėliau pasikeitus politinei santvarkai išryškėjo trišalio dialogo nauda profesinėms sąjungoms. Tokia padėtis pradiniu pokomunistiniu laikotarpiu buvo Vengrijoje, o Lenkijoje nuo 1990 m. profesinė sąjunga „Solidarumas“ turėjo daugumą vyriausybėje, todėl pradedama socialinį dialogą būtų tik susilpninusi savo pozicijas<sup>144</sup>.

Įvairiose valstybėse įvairiai sprendžiama ir trišalio susitarimo privalomumo problema, pavyzdžiui Šveicarijoje 1937 m. buvo sudarytas susitarimas „Dėl taikos kolektyviniuose darbo santykiuose“, kurio nuostatų vykdymą šalys užtikrino įnešdamos į banko sąskaitą 250 000 Šveicarijos frankų dydžio užstatą<sup>145</sup>. Taip pat susitarimų vykdymą šalys užtikrina savo autoritetu, dėl to nenorėdamos prarasti kitų šalių pasitikėjimo ir savo gero vardo socialiniai partneriai vykdo džentelmeniškus susitarimus. Rusijos Federacijoje įstatymiškai nustatyta darbdavių atsakomybė už susitarimų nesilaikymą: teismine tvarka gali būti skiriama penkiasdešimt minimalių darbo užmokesčių dydžio bauda už konkretų susitarimo nuostatų pažeidimą<sup>146</sup>. Suomijoje sudaromuose trišaliuose susitarimuose šalys sutaria jų nuostatas įgyvendinti kolektyviniuose susitarimuose, tokiais būdais susitarimai įgauna privalomumo požymį, tačiau, kaip ir Lietuvoje, daugumą įsipareigojimų prisiima valstybės atstovai, kurie įsipareigoja teisės aktais sureguliuoti aptartas sritis. Pačiuose susitarimuose šalys taip pat susitaria dėl to, koku dažnumu įvyks

---

<sup>142</sup> MEARDI G. The trojan horse for the Americanization of Europe? Polish Industrial relations towards the EU. *European journal of industrial relations*, 2002, Vol 8, No 1, p. 81-82.

<sup>143</sup> WEISS M. Enlargement and Industrial relations: building a new social partnership. *The international journal of comparative labour law and industrial relations*, 2004, Vol 20, Issue I, p. 8-9.

<sup>144</sup> KYLOH R. Tripartism on trial: tripartite consultations and negotiations in Centras and Eastern Europe, ILO, Ženeva, 1995.

<sup>145</sup> SOBÓTKA, E. Rola porozumień zbiorowych w regulowaniu stosunków pracy i kształtowaniu polityki społeczno – gospodarczej w Polsce na tle porównawczym. *Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji Europejskiej*. Varšuva, 1997, p. 211.

<sup>146</sup> JUDICKIENĖ J. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. *Teisė*, 2001, Nr. 40, p. 100.

susitikimai, kuriose bus apžvelgiama susitarimo vykdymo eiga, socialiniai partneriai pateiks savo ataskaitas, taigi iš esmės pačiais susitarimais yra sukuriama ir jų monitoringo sistema. Atkreiptinas dėmesys, kad Rusijos Federacijoje derybų dėl trišalių susitarimų sudarymo procesas irgi vadinamas kolektyvinėmis derybomis<sup>147</sup>, su visomis iš to išplaukiančiomis teisėmis ir procedūromis. Danijoje atsižvelgiant į galias trišalio dialogo tradicijas nacionaliniai trišaliai susitarimai visada yra perkeliama į žemesnį lygį (šakos, įmonės kolektyvinę sutartį), o 1999 m. sudarytas susitarimas *Flexibility and Security Act* iš esmės buvo vėliau priimtų įstatymų projektu. Lenkijoje rengiamame kolektyvinių darbo santykių kodekse numatomas generalinio susitarimo institutas, susitarimas būtų sudaroma trišalės institucijos veikloje, o jo šalys įpareigos jį įgyvendinti – vyriausybė- atsižvelgti į susitarimo nuostatas ir perkelti jas į parlamentui teikiamus įstatymų projektus, darbuotojų ir darbdavių organizacijos - atsižvelgti į susitarimo sąlygas vedant derybas dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo<sup>148</sup>.

Užsienio valstybėse trišaliai susitarimai, kaip socialinio gyvenimo reguliavimo priemonė yra žinomi jau seniai, ir atskirose valstybėse jau spėta įsitikinti jų veiksnumu ir nauda. Pavyzdžiui Airijoje jau 1979 o vėliau ir 1980 m. buvo pasirašyti susitarimai pavadinti „*National Understandings for Economic and Social*“, 1987 m. buvo sudaryta trimetis susitarimas „*Programme for National Recovery*“, kaip galima spręsti iš pavadinimo, jo tikslas buvo kova su valstybės ekonomikoje susidariusia sunkia padėtimi, ir programa pasiteisino, nes susitarimas palengvino finansinių reformų vykdymą, po reformos sekė spartus ekonomikos augimas, profesinės sąjungos nusileido ir sutiko kad darbo užmokestis didėtų minimaliai mainais į darbuotojams naudingus mokesčių tarifų mažinimus, buvo įvesta socialiai diferencijuota mokesčių sistema, tokiu būdu padidėjo darbo vietų skaičius ir buvo susitarta dėl darbo užmokesčio didinimo. 1994-1996 m. galiojo dar vienas trišalis susitarimas „*Programme for Competitiveness and Work*“, kuris parodė, kad trišaliai susitarimai yra naudingi ne tik kritiniais momentais, kai nebėra kitos išeities iš susidariusios ekonominės padėties, bet ir vystymosi laikotarpiu, nes susitarimai lemia galimybę išlaikyti stabilų ekonomikos augimą ir apgalvotą darbo užmokesčio augimą, kuris, skirtingai negu staigus

---

<sup>147</sup> ШЕБАНОВА, А., И. Повышение роли отраслевого (межотраслевого) соглашения как одной из форм социального партнерства в сфере регулирования социально – трудовых отношений. Современные тенденции трудового права и права социального обеспечения, Москва, 2007, p. 259; КИСЕЛЕВ И., Я., Трудовое право России и зарубежных стран. Эксмо education, 2005. p. 254-257.

<sup>148</sup> WRATNY, J. Doświadczenia Polski w zakresie umów społecznych : prieiga internete: <<http://www.solidamosc.org.pl/eksperci/news/2006/dpe/Raport.rtf>> [žiūrėta 2007-04-02].

darbo užmokesčio augimas neskatina infliacijos<sup>149</sup>. Trišalėmis konsultacijomis, kuriose sprendžiamos svarbiausios problemos - potencialios kolektyvinio darbo ginčo priežastys, kaip socialinės taikos užtikrinimo priemonėmis taip pat naudojamosi Kanadoje, JAV ir Naujojoje Zelandijoje<sup>150</sup>.

Italijoje, nors trišalės derybos niekada nebuvo šalių sutinkamos entuziastingai, todėl negalima būtų sakyti, kad jos vyko savanoriškai ir gera valia, o labiau buvo nulemtos susiklosčiusių aplinkybių, 1993m. sudarytas trišalis susitarimas „*Central Agreement on Incomes Policy and Bargaining Reform*“ iki šiol yra vadinamas šalies kolektyvinių darbo santykių konstitucija, nes nustatė, kad du kartus per metus bus organizuojami trišaliai posėdžiai kuriuose bus aptariami svarbiausi ekonominiai šalies rodikliai, nustatė kolektyvinių sutarčių įmonės lygmeniu sudarymo tvarką ir galiojimą bei išsprendė kitus socialinius ir ekonominius klausimus<sup>151</sup>. Ispanijoje 1997 m. sudarytas trišalis susitarimas dėl darbo rinkos įtvirtino *flexibility* sistemą. Ir Danijoje nėra jokių teisės aktų reguliuojančių kolektyvinius darbo santykius, šie santykiai remiasi 1899 m. sudarytu trišalių socialinių partnerių susitarimu, ir tuo metu nustatyti principai veikia iki šiol ir yra taikomi praktikoje<sup>152</sup>.

Trišaliai susitarimai daugeliui valstybių padėjo įveikti ekonomikos nuosmukius, įvykdyti reikšmingas reformas, mažinti nedarbą, infliacijos lygį, valstybės biudžeto deficitus ir tokiu būdu padėjo šalims greičiau integruotis į Europos Sąjungą ir įvykdyti Maastrichto kriterijus įvedant bendrą Europos Sąjungos valiutą<sup>153</sup>. Esant stabiliai ekonominiai padėčiai trišaliai susitarimai daugelyje valstybių nustato minimalius reikalavimus, atsižvelgiant į kuriuose socialiniai partneriai gali sudaryti kolektyvinius susitarimus žemesniuose lygiuose. Tokiu būdu trišaliai susitarimai padėjo išvengti streikų, lokautų, protesto akcijų ir kitų neramumų, taip pat buvo išvengta didelės dalies visuomenės nepasitenkinimo vykdomomis reformomis, taip užtikrinant socialinę taiką ir stabilumą. Tačiau daugumoje valstybių, kaip ir

---

<sup>149</sup> Plačiau apie trišalius susitarimus Airijoje žr. SOBÓTKA, E. Rola porozumień zbiorowych w regulowaniu stosunków pracy i kształtowaniu polityki społeczno – gospodarczej w Polsce na tle porównawczym. Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji Europejskiej. Varšuva, 1997; BLANPAIN R. Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies, 2004, Kluwer Law International.

<sup>150</sup> WYPCHŁO, B., Idea zachowania pokoju społecznego w zbiorowych stosunkach pracy – w Polsce i w krajach demokracji zachodniej. Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej, 1994.

<sup>151</sup> Plačiau apie Italijos padėtį žr. TREU T. Ten Years of Social Concetration in Italy. Labour and Society, 1998, vol 12, Nr. 3, p. 355-366.

<sup>152</sup> REBHAHN R. Collective labour law in Europe in a comparative perspective, collective agreements, settlement of disputes and workers participation. The international journal of comparative labour law and industrial relations, Vol 19, Issue 3, 2003 p. 271-297.

<sup>153</sup> WELZ CH., KAUPPINEN T. The role of social dialogue in the accending countries during the preparatory phase of economic and monetary union. The international journal of comparative labour law and industrial relations, Vol 20, Issue 4, 2004, p.583.

Lietuvoje, trišaliai susitarimai iš esmės yra neprivalomai, trišalis bendradarbiavimas tai galimybė išsakyti savo nuomones, tikintis, kad į jas bus atsižvelgta, literatūroje jie netgi apibūdinami kaip menko turinio, tačiau didelės simbolinės reikšmės susitarimai<sup>154</sup>.

Rytų ir Vidurio Europos valstybėse trišalė partnerystė vystosi lėčiau dėl to, kad darbuotojų prisiminimuose profesinė sąjungos išlikusios ne kaip jų teisių gynėjos, o kaip valdžios nurodymų vykdytoja, todėl egzistuoja tam tikras nepasitikėjimas atstovais, o kai atstovaujantieji nepasitiki savo atstovais, negalima kalbėti apie efektyvų bendradarbiavimą, tačiau pasitikėjimo trukumas nereiškia, kad darbuotojai pritarė profesinių sąjungų panaikinimui, nes jie supranta, kad profesinės sąjungos bent jau formaliai yra įsteigtos ginti darbuotojų teises, ir kai valstybės ar darbdavių atstovai savo pasisakymuose atkartoja darbuotojų reikalavimus, arba jie cituojami spaudoje, darbuotojai yra tikri, kad jų reikalavimai buvo išgirsti, o tai irgi siejama su socialinės taikos palaikymu<sup>155</sup>.

---

<sup>154</sup> „low content but high symbolic power“ žr. OST D. Illusory corporatism in Eastern Europe: Neoliberal Tripartism and postcommunist class identities. *Politics & Society*, Vol 28, No 4.

<sup>155</sup> Plačiau žr. OST D., Illusory corporatism in Eastern Europe: Neoliberal Tripartism and postcommunist class identities. *Politics & Society*, Vol 28, No 4.

## Išvados

Aptarus trišalius socialinių partnerių susitarimus ir jų reikšmę reguliuojant kolektyvinius darbo santykius, galima padaryti tokias išvadas:

1. Socialinė partnerystė yra svarbus demokratinės visuomenės veiksnys, užtikrinantis socialinių partnerių santykių savireguliaciją bei konkrečių susitarimų pasiekimo galimybę. Didžiausią įtaką socialinės partnerystės raidai padarė TDO, trišaliu principu veikianti organizacija, kurioje yra atstovaujami beveik visų pasaulio valstybių socialiniai partneriai. Šiuo metu socialinė partnerystė yra skatinama ir Europos Sąjungos lygmeniu, socialinės partnerystės plėtra taip pat turėtų būti suinteresuoti patys socialiniai partneriai, kurie turi įsitikinti šios interesų derinimo būdo teikiama nauda. Nemažas nuopelnas skiriamas ir DK nuostatoms, kurios tiesiogiai skatina socialinę partnerystę Lietuvoje. Socialinė partnerystė vystoma per socialinį dialogą, kuris gali būti suprantamas derybų ir konsultacijų procesas tarp svarbiausių socialinių partnerių – valstybinių, darbdavių ir profesinių sąjungų institucijų. Trišalis bendradarbiavimas remiasi lygiaverčių partnerių derybomis, kurių metu šalys prisiima įsipareigojimus laikytis susitarimų arba veda konsultacijas su Vyriausybe.

2. Nepaisant apibrėžimų egzistuojančių moksliniuose darbuose, DK trišalio susitarimo sampratos nepateikia, iš esmės trišaliai susitarimai šiame įstatyme minimi tik du kartus - DK 4 str. 4 dalyje, bei DK 45 str. 5 ir 6 dalyje. Šią įstatymų leidėjo poziciją galima vertinti dvejopai, ir kaip siekį neinstitutionalizuoti trišalio socialinio dialogo instituto, ir palikti partneriams laisvę patiems nuspręsti dėl bendradarbiavimo formos ir išraiškos, tačiau toks teisinis neapibrėžtumas kartu reiškia mažesnę pagarbą susitarimams, nes belieka tikėtis, kad socialiniai partneriai yra pakankamai subrendę, kad laikytųsi džentelmeniškų susitarimų.

3. Socialinis dialogas gali būti neformalus, taip vadinamas *ad hoc*, arba institucionalizuotas, kai derybos vyksta specialiai tam tikslui įsteigtose institucijose, pavyzdžiui trišalėse tarybose. Lietuvoje, kaip ir daugelyje užsienio valstybių trišalis dialogas pradėtas plėtoti ir iki šiol vystomas daugiausiai per trišaliu principu sudarytų nuolatinių institucijų veiklą, joms priimant atitinkamus sprendimus socialinės ir ekonominės politikos klausimais. Reikšmingiausia trišalio bendradarbiavimo institucija Lietuvoje yra Trišalė taryba, kuri sudaro nacionalinio lygio susitarimus. Trišalius socialinių partnerių susitarimus teritoriniu (savivaldybės, apskrities) lygiu Lietuvoje sudaro savivaldybėse ar apskrityse lygiateisės trišalės partnerystės pagrindu sudarytos Trišalės tarybos, tačiau jų tinklas nėra išvystytas,

trišaliai susitarimai šakos lygiu iš viso nėra sudaromi. Šias problemas galima laikyti viena iš kliūčių sėkmingam trišalio dialogo sistemos vystymuisi, nes nežymus socialinių partnerių bendradarbiavimas teritoriniu ir šakiniu lygiu neleidžia išplėsti trišalio bendradarbiavimo sistemos. Šalia Trišalės tarybos ir miestų ir apskričių trišalių tarybų veikia ir kitos trišaliu pagrindu sudarytos institucijos, pvz. Trišalė taryba prie Lietuvos darbo biržos, trišalės komisijos prie teritorinių darbo biržų, Lietuvos profesinio mokymo taryba ir pan. Akivaizdu, kad esant išplėstai miestų ar apskričių trišalių tarybų sistemai kai kurių institucijų veikla taptų nereikalinga, nes gerai veikianti trišalė taryba spręstų tuos pačius klausimus, trišalės tarybos sudėtis grindžiama tais pačiais principais, kaip ir kitų trišalių principu veikiančių institucijų, o panaikinus kelias institucijas, ir vietoje jų įsteigus stiprias trišales tarybas išnyktų koordinavimo ir kompetencijos paskirstymo problema, nes per daug siauros specializacijos institucijų mažina jų veiklos efektyvumą, jų reikšmę visuomenėje ir sprendimų priėmime.

4. Trišalės tarybos nuostatai numato, kad Trišalės tarybos sprendimai šalims yra rekomendacinio pobūdžio, tai reiškia, kad šie sprendimai nėra privalomi nei juos priėmusiems subjektams, nei tretiesiems asmenims, tokiu būdu Trišalė taryba pati apribojo savo kompetenciją. Ši nuostata vertintina neigiamai, nes tokiu būdu neaiški yra šių sprendimų vieta teisinėje sistemoje ir tokia padėtis įneša teisinio netikrumo. Tikslinga būtų šią nuostata pakeisti, ir numatyti kad Trišalės tarybos sprendimai priimti šalių sutarimu yra privalomi jas pasirašiusiems šalims, o subjektai, kuriems jie adresuoti privalo į juos atsižvelgti.

5 Trišalių susitarimų pasirašymas yra sveikintinas dalykas plėtojant trišalius santykius, tačiau pažymėtina, kad vis dėlto iki šiol pasirašyti trišaliai susitarimai yra labiau deklaratyvūs politinio pobūdžio „paktai“, kuriais vadovaujamosi kaip geros valios aktais, o ne teisiniai trišalės partnerystės įtvirtinimo pagrindai. Tai ir yra šių trišalių socialinių partnerių susitarimų silpnoji vieta, t.y. iki šiol nėra teisiškai apibrėžta ir trišalės partnerystės subjektų atsakomybė už trišalių susitarimų nevykdymą ar netinkamą vykdymą, nenustatytas tokių susitarimų vykdymo ir kontrolės mechanizmas, todėl tikslinga būtų pačiuose susitarimuose, arba teisės aktuose įtvirtinti jų kontrolės mechanizmą, atsakomybę už įsipareigojimų nevykdymą. Trišalių susitarimų privalomumui užtikrinti susitarimai galėtų būti registruojami vieningame registre. Taip pat siekiant išspręsti šią problemą galima būtų taikyti įstatymo analogiją, ir trišaliams susitarimams taikyti DK 57 ir 66 str. numatytus kontrolės būdus, nes tik kontrolės sistematiškumas yra susitarimų vykdymo garantas. Taip

pat galima būtų sekti užsienio valstybių pavyzdžiu, kur socialiniai partneriai įsipareigoja susitarimo nuostatas perkelti į žemesnį lygį, t.y. į jų sudaromas kolektyvines sutartis, tokiu būdu suteikiant šioms nuostatomis normatyvinį pobūdį.

6. Neabejotinai įvairios interesų grupės ir visuomeninės organizacijos jau dabar įtakoja socialinių partnerių derybinę poziciją sudarant trišalius susitarimus, todėl ketvirtojo subjekto dalyvavimas trišalėse derybose galėtų būti įteisintas ir reglamentuotas, kad ši procedūra būtų skaidri ir nekelianti abejonių. Taip pat atkreiptinas dėmesys į nepriklausomų ekspertų, patarėjų dalyvavimo sudarant trišalius susitarimus naudą ir būtinybę.

7. Kadangi darbuotojų ir darbdavių bei jų organizacijų bei valdžios institucijų socialiniai, ekonominiai ir politiniai interesai yra skirtingi, labai svarbu pasiekti visoms pusėms naudingą dialogą, kuriuo būtų suinteresuotos visos šalys ir tokiu dialogu būtų pasiekta interesų pusiausvyra, kuri užtikrintų stabilumą ir socialinę taiką. Šiam tikslui jau dabar socialinės partnerystės institucijoje yra derinami teisės aktų projektai, vysta diskusijos dėl reformų, sprendžiamos iškilusios problemos, kurios gali lemti neramumus visuomenėje.

Trišaliai socialinių partnerių susitarimai galėtų būti naudingi ir sprendžiant darbuotojų, kurių teisė streikuoti yra apribota, kolektyvinius darbo ginčus, nes Trišalėje taryboje darbuotojų atstovai galėtų tiesiogiai išreikšti savo reikalavimus Vyriausybei - institucijai, kuri yra kompetentinga išspręsti jų problemas, o ne įstaigos vadovui, kuris yra tik Vyriausybės sprendimų vykdytoju. Taip pat Trišalės tarybos išvada sprendžiant tokius reikalavimus turėtų būti privaloma Vyriausybei, tai garantuotojų, kad į šių darbuotojų interesus atsižvelgs suinteresuota šalimi ginče laikoma Vyriausybė, nes šiuo metu Vyriausybė ir toliau turi galimybę vienašališkai išspręsti tokį ginčą, nes Trišalės Tarybos išvada jai nėra privaloma.

Taip pat su problema susiduriama sprendžiant darbuotojų, kurie turi teisę streikuoti, tačiau privalo užtikrinti minimalų paslaugų lygį reikalavimus. Šiuo metu tokį paslaugų lygį nustato Vyriausybė arba Savivaldybė, atsižvelgusi į Trišalės tarybos išvadą, kuri vėlgi nėra privaloma. Išėjimui iš susiklosčiusios padėties galėtų būti siūlymas dėl minimalių paslaugų lygio susitarti iš anksto, dar nekilus konkrečiam kolektyviniam ginčui sudarant trišalius susitarimus, arba DK numatyti išimtį, kad Trišalės tarybos išvada minėtais klausimais Vyriausybei arba savivaldybei yra privaloma.

## Literatūros sąrašas

### Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014
2. 1986 m. Suvestinis Europos aktas. Official Journal, 1987, L 169.
3. Tarptautinės darbo organizacijos 1948 m. konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.
4. Tarptautinės darbo organizacijos 1948 m. konvencija Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-672.
5. Tarptautinės darbo organizacijos 1949 m. konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. Valstybės žinios, 1996. Nr.28-674.
6. Tarptautinės darbo organizacijos 1971 m. konvencija Nr.135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“. Valstybės žinios, 1996. Nr.30-737.
7. Tarptautinės darbo organizacijos 1975 m. konvencija Nr.142 „Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales“. Valstybės žinios, 1996. Nr.30-738.
8. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.144 “Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“. Valstybės žinios, 1996, Nr.30-739.
9. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“, Valstybės Žinios 1996, Nr.30-740.
10. Europos socialinė chartija (pataisyta).Valstybės Žinios, 2001, Nr.49-1704
11. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002. Nr.64-2569
12. Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr.2-25.
13. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. Valstybės Žinios, 1991, Nr.34-933.
14. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. Valstybės žinios, 1993, Nr.35-734.
15. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo I skirsnio pakeitimo ir papildymo įstatymas. Valstybės žinios, 2001. Nr.93-3256.
16. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. Valstybės žinios, 2003, Nr.70-3170.
17. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. Valstybės Žinios, 2004, Nr.164-5972.
18. 1994 m. birželio 23 d. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas Nr.I-507 “Dėl tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“. Valstybės žinios, 1994, Nr.49-913.



19. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“. Valstybės žinios, 2004, Nr.181-6703.
20. Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos vyriausybės atstovų delegavimo į Lietuvos Respublikos trišalę tarybą“. Valstybės žinios, 2001, Nr.3-47.
21. Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos nuostatų patvirtinimo“. Valstybės Žinios, 2002, Nr.4-97.
22. Vyriausybės nutarimas „Dėl Lietuvos profesinio mokymo tarybos nuostatų patvirtinimo“ Valstybės žinios, 2004, Nr.133-4809.
23. Vyriausybės nutarimas „Dėl sveikatos priežiūros paslaugų teikimo streiko medicinos įstaigose metu“ Valstybės žinios, 2005, Nr. 113-4123.
24. Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl Trišalės komisijos prie Lietuvos darbo biržos nuostatų ir pavyzdinių trišalės komisijos prie teritorinės darbo biržos nuostatų patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2004, Nr.17-509.
25. 2000 m. kovo 1 d. Vilniaus miesto savivaldybės tarybos sprendimas Nr.520 „Dėl Vilniaus miesto tarybos, Vilniaus darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų susitarimo bei Vilniaus miesto trišalės tarybos nuostatų tvirtinimo“.
26. 2001 m. sausio 31 d. Vilniaus miesto savivaldybės tarybos sprendimas Nr.209 „Dėl Vilniaus miesto tarybos nario delegavimo į Vilniaus miesto trišalę tarybą ir dėl mero įgaliojimo pasirašyti 2001 metų susitarimą dėl trišalio bendradarbiavimo“.
27. 2002 m. vasario 6 d. Vilniaus miesto savivaldybės tarybos sprendimas Nr.496 „Dėl mero įgaliojimo pasirašyti 2002 metų susitarimą dėl trišalio bendradarbiavimo“.
28. 2002 m. gruodžio 21 d. Vilniaus miesto savivaldybės tarybos sprendimas Nr.741 „Dėl įgaliojimo pasirašyti susitarimą dėl trišalio bendradarbiavimo“.

#### **Socialinių partnerių susitarimai ir kiti dokumentai:**

29. 1995-05-15 Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalės partnerystės.
30. 1999-02-11 d Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo.
31. 2002-05-29 Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo 2002 metais.

32. 2005-06-13 Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo.
33. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatai. Valstybės Žinios, 2004, Nr.111-4165.
34. Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų socialinės partnerystės plėtros 2003-2004 metų priemonių planas. Valstybės Žinios, 2003 Nr. 9-294.
35. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų 2007-2008 metų socialinės partnerystės plėtros priemonių planas, prieiga internete <[http://www.lrtt.lt/susitarimai/PROGRAMA\\_LENTELE%202007-2008-galutinis%20var.2007%2001%2022.doc](http://www.lrtt.lt/susitarimai/PROGRAMA_LENTELE%202007-2008-galutinis%20var.2007%2001%2022.doc)> [žiūrėta 2007-04-02].
36. Šakinių kolektyvinių derybų rekomendacija, prieiga internete: <<http://www.lrtt.lt/Methodika/Sak.kol.%20derybu%20rekomendacija.doc>> [žiūrėta 2007-03-27]
37. Trišalės tarybos posėdžių protokolai, prieiga internete: <<http://www.lrtt.lt/Protokolai.htm>> [žiūrėta 2007-04-15]
38. Trišalės tarybos ir Trišalės tarybos sekretoriato veikla 2005 metais. Prieiga internete: <<http://www.lrtt.lt/veikla/v2005m.htm>> [žiūrėta 2007-04-02].
39. Kauno miesto trišalės tarybos 2006 m. veiklos ataskaita, prieiga internete <[http://www.kaunas.lt/files/617/trisal\\_ataskaita.doc](http://www.kaunas.lt/files/617/trisal_ataskaita.doc)> [žiūrėta 2007-04-18].
40. Kauno miesto Trišalės tarybos 2007-02-01 posėdžio protokolas. Prieiga internete: <<http://www.kaunas.lt/files/617/inter2007-02-01nr%20TT-1.doc>> [žiūrėta 2007-04-02].

#### **Specialioji literatūra:**

41. BLANPAIN R. Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies, 2004, Kluwer Law International.
42. BLAŽIENĖ I. Legal framework for industrial action under debate. prieiga internete: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/10/feature/lt0510102f.html>> [žiūrėta 2007-02-25].
43. DAMBRAUSKIENĖ, G., Socialinio dialogo įtaka darbo santykių monitoringui „Darbo teisė suvienytoje Europoje“ Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, Vilnius, 2004, UAB Forzacas.
44. DAMBRAUSKIENĖ, G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. Jurisprudencija, 2005, Nr.74(66).

45. DAMBRAUSKIENĖ G. Trišalis susitarimas – kolektyvinių darbo santykių pagrindas. Teisės problemos, 1994, Nr. 4.
46. DAVULIS T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva, Vilnius, 2004.
47. DAVULIS T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. Teisė, 2001, Nr. 39.
48. DAVULIS, T., Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. Teisė, 2006, Nr. 58.
49. FASHOYIN, T. Tripartism and other actors in social dialogue. The international journal of comparative labour law and industrial relations, 2005, Vol. 21.
50. GERNIGON B., ODERO A., GUIDO H. ILO principles concerning the right to strike, Ženeva, 1998.
51. JUDICKIENĖ J. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. Teisė, 2001, Nr. 40.
52. KASILIAUSKAS N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius, 2006.
53. KAUPPINEN T., WELZ CH. “The Role of Social Dialogue in the Acceding Countries during the Preparatory Phase for Economic and Monetary Union (EMU)” International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2004 Vol. 20, Issue 4.
54. KRASAUSKAS R. Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos veiklai Lietuvoje. Jurisprudencija, 2005, t. 74(66).
55. KREŠIKOVA E. The basis- the annual agreements. Tripartism and industrial relations in central and eastern European countries, Varšuva, 1994.
56. KYLOH R. Tripartism on trial: tripartite consultations and negotiations in Centras and Eastern Europe, ILO, Ženeva, 1995.
57. LADO M. The tripartite agreement still uncertain. Tripartism and industrial relations in central and eastern European countries, Varšuva, 1994.
58. MEARDI G. The trojan horse for the Americanization of Europe? Polish Industrial relations towards the EU. European journal of industrial relations, 2002, Vol 8, No 1.
59. OST D., Illusory corpratism in Eastern Europe: Neoliberal Tripartism and postcommunist class identities. Politics & sodiety, 2000, Vol 28, No 4.
60. PETRYLAITĖ D. Kolektyviniai darbo ginčai. Teisinės informacijos centras, Vilnius 2005

61. REBHAWN R. Collective labour law in Europe in a comparative perspective, collective agreements, settlement of disputes and workers participation. The international journal of comparative labour law and industrial relations, 2003, Vol 19, Issue 3.
62. RIBAROWA E. Looking for the right way. Tripartism and industrial relations in central and eastern European countries, Varšuva, 1994.
63. SEWERYŃSKI, M., „Głos w dyskusji nt. Nowy ład w zbiorowych stosunkach pracy po dwóch latach”, *Ekonomika i organizacja przedsiębiorstwa*, 1993, Nr. 2.
64. SOBÓTKA, E. Rola porozumień zbiorowych w regulowaniu stosunków pracy i kształtowaniu polityki społeczno – gospodarczej w Polsce na tle porównawczym. *Zbiorowe stosunki pracy w Polsce w perspektywie integracji Europejskiej*. Varšuva, 1997.
65. SOBÓTKA E., PLISZKIEWICZ M., „Dialog społeczny – instytucje, regulacje prawne, praktyka.” *Regionalna szkoła dialogu społecznego*. Przewodnik. Toruń, 2000.
66. ŠIMAŠIUS, R. Darbo santykių reguliavimas. Kodėl darbuotojai ir darbdaviai juos vertina skirtingai?, "Vadovo pasaulis", 1999 Nr. 7 – 8, <[http://www.lrinka.lt/index.php/meniu/spaudai/straipsniai\\_ir\\_komentarai/darbo\\_santykiu\\_reguliavimas\\_kodel\\_darbuotoja\\_i\\_ir\\_darbdaviai\\_juos\\_vertina\\_sirtingai/1257](http://www.lrinka.lt/index.php/meniu/spaudai/straipsniai_ir_komentarai/darbo_santykiu_reguliavimas_kodel_darbuotoja_i_ir_darbdaviai_juos_vertina_sirtingai/1257)> [žiūrėta 2007-02-20].
67. TIAŽKIJUS V., PETRAVIČIUS R., BUŽINSKAS G. „Darbo teisė“. Vilnius, 1999.
68. TREU T. Ten Years of Social Concentration in Italy. *Labour and Society*, 1998, vol 12, Nr. 3
69. WEISS M. Enlargement and Industrial relations: building a new social partnership. The international journal of comparative labour law and industrial relations, 2004, Vol 20, Issue I.
70. WOOLFSON CH., BECK M. Teisė streikuoti Lietuvoje: kritinis komentaras. *Pinių studijos*, 2003, Nr.2.
71. WRATNY, J. Doświadczenia Polski w zakresie umów społecznych : prieiga internete: <<http://www.solidarnosc.org.pl/eksperci/news/2006/dpe/Raport.rtf>> [žiūrėta 2007-04-02].
72. WRONIKOWSKA E. Rola państwa w dialogu społecznym w Polsce. *Polityka Społeczna*, 2003.
73. WYPCHŁO, B., Idea zachowania pokoju społecznego w zbiorowych stosunkach pracy – w Polsce i w krajach demokracji zachodniej. *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, 1994.
74. Darbo kodekso komentaras. I tomas, Vilnius, Justitia, 2003.

75. Freedom of association. Digest of decisions and decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth (revised) edition. International Labour Office. Ženeva, 1996, p. 192.
76. International labour conference, 88 th session, 2000 m., ILS 2000.
77. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos veikla 1995-2005 metais. Lietuvos Respublikos Trišalė taryba, Vilnius, 2006.
78. Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link. Lietuvos Respublikos Trišalė taryba. Vilnius, 2002
79. ГУСОВ К. Н., ТОЛКУНОВА В. Н Трудовое право России, Maskva, 1997.
80. КИСЕЛЕВ И., Я., Зарубежное трудовое право. – Maskva, 1998
81. КИСЕЛЕВ И., Я., Трудовое право России и зарубежных стран. Eksmo education, 2005.
82. ЧУЧА С. Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. Maskva, 2004.
83. ШЕБАНОВА, А., И. Повышение роли отраслевого (межотраслевого) соглашения как одной из форм социального партнерства в сфере регулирования социально – трудовых отношений. Современные тенденции трудового права и права социального обеспечения, Maskva, 2007.

**Kiti šaltiniai:**

84. 324th Report of the Committee on Freedom of Association. Prieiga internete: <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb280/pdf/gb-9.pdf>> [žiūrėta 2007 02 25].
85. GLOVACKAS S. Tripartite partnership and social dialogue in Lithuania: an agenda for the future. A response to agenda 2000 from young politicians in the Baltic states and Poland. Centre for European Policy studies, 1998.
86. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas Prieiga internete: <<http://www.autoinfo.lt/webdic/>> [žiūrėta 2007-01-17]
87. Trišalės tarybos savaitės įvykiai, prieiga internete <<http://www.lrtt.lt/index.htm>> [žiūrėta 2007-04-18].

88. Vilniaus apskrities Trišalė taryba posėdžiavo Švenčionyse, Prieiga internete  
<<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=1&id=129>> [žiūrėta 2007-04-18].
89. Wzmacnianie dialogu społecznego we władzach lokalnych i regionalnych w nowych państwach członkowskich oraz państwach kandydujących prieiga internete:  
[www.ccre.org/docs/dialogue\\_Poland.pdf](http://www.ccre.org/docs/dialogue_Poland.pdf) [žiūrėta 2007-03-01]
90. Kalėdų atostogų idėja atsidūrė ant derybų stalo. Dubauskas M., Lietuvos Rytas / 2006-12-08, Nr. 287.
91. Kiek valandų galima dirbti, Lietuva nuspręs savarankiškai. Jokubaitis M., Lietuvos Rytas / 2006-11-09 Nr. 257.
92. Valstybė darbdaviams lieka dosni tik popieriuje. Jokubaitis M., Lietuvos rytas / 2006-08-02, Nr. 174.

## Santrauka

Šio darbo tema trišalė partnerystė, o tiksliau vienos iš jos įgyvendinimo formų - trišalių susitarimų esmė, teisinis statusas ir įtaka kolektyviniams darbo santykiams. Darbo tikslas ir yra, naudojantis Lietuvos ir užsienio mokslininkų darbais, nagrinėjant sudarytus trišalius susitarimus, jų vykdymo praktiką bei įvertinus užsienio valstybių patirtį nagrinėjamu klausimu, išanalizuoti Lietuvoje egzistuojantį trišalių susitarimų reglamentavimą, šių susitarimų sudarymo praktiką, išaiškinant galimas Lietuvos teisinio reguliavimo spragas, nubrėžiant tolesnes šių susitarimų sudarymo ir jų teisinės galios tendencijas Lietuvoje, pateikiant tam tikrus situacijų sprendimo variantus.

Lietuvos nacionaliniai įstatymai, reglamentuojantys trišalę partnerystę bei trišalių susitarimų sudarymą iš esmės atitinka tarptautiniuose teisės aktuose įtvirtintas nuostatas ir nepaisant kelių nuostatų yra tinkami efektyviam trišaliam dialogui vystytis. Nepaisant to, trišaliai susitarimai, ypač žemesnio negu nacionalinio lygio, praktikoje Lietuvoje yra sudaromi vangiai, o jų nuostatos nėra vykdomos. Trišaliai susitarimai neatlieka savo funkcijų - socialinės taikos užtikrinimo, darbuotojų, kurie neturi teisės streikuoti arba kuriems tokia teisė yra apribota, kolektyvinių darbo ginčų sprendimo, privalomų išvadų dėl teisės aktų projektų teikimo ir panašiai. Galima išskirti įvairias šio reiškinio priežastys – nepakankamas pačių socialinių partnerių aktyvumas, nesugebėjimas siekti kompromiso, nepakankama derybininkų kvalifikacija, nepakankama motyvacija vesti derybas, nes priimti sprendimai yra tik rekomendacinio pobūdžio. Todėl tikslinga būtų rengti įvairias socialinių partnerių mokymo, kvalifikacijos kelimo programas, optimizuoti trišaliu principu veikiančių institucijų tinklą aiškiai apibrėžiant jų kompetenciją, numatyti, kad trišalių socialinių partnerių priimti susitarimai svarbiausiais klausimais, yra šalims privalomi, o subjektai, kuriems šie sprendimai adresuoti, privalo į juos atsižvelgti.

## **Summary**

### **Tripartite Agreements - Legal Position, Impact and Significance for Collective Labour Relations**

The theme of this work is the tripartite partnership as an instrument enabling representatives of social partners to participate on the basis of parity with representatives of public authority in discussions relevant to labour law problems, and especially tripartite agreements as an instrument to reach acceptable to all parties decisions. The purpose of this work is to analyse the legal regulation, trends, practice of making and fulfilling such agreements, to clarify the gaps of the legislation of Lithuania, problems and find the way out of existing situation.

The national laws of Lithuania, which regulate the tripartite social dialogue and tripartite agreements, in general correspond to the stipulation of the international legislation. Despite that, in Lithuania tripartite partnership acts only on the national level, because there are only few territorial level tripartite institutions and there are no one agreement or institution at a branch level. Tripartite agreements in fact do not execute its purpose to warrant a social peace, resolve collective bargaining of employees whereby their right to strike is limited or prohibited, take part in legislation procedure. It shall be indicated the problem of legal status of tripartite agreements – they are not binding even upon the parties. There are more problems – insufficient activity of social partners, there are no good will to seek compromise, negotiators have no proper qualifications to obtain effective dialogue. In order to solve these problems it would be useful to arrange special training programmes, reorganize the existing structure of tripartite institutions, to fix up that tripartite agreements are binding upon the parties and institutions whom this tripartite agreements are directed to have to entertain a proposal.

It can be noted that Lithuania has chosen the way of social dialogue and in the future the effective tripartite social partnership will be successfully developed.



## **Priedas Nr. 1**

**LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS,  
PROFESINIŲ SAJUNGŲ IR DARBDAVIŲ ORGANIZACIJŲ  
SUSITARIMAS  
DĖL TRIŠALIO BENDRADARBIAVIMO**

1999 m vasario 11 d.

Vilnius

Lietuvos Respublikos Vyriausybė, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos, siekdamos tęsti ir tobulinti 1995 metų gegužės 5 dienos susitarimu pradėtą ir vystomą trišalį bendradarbiavimą darbo, socialinėje ir ekonominėje srityse, susitaria:

1. Keistis aktualia informacija darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais, konsultuotis dėl šalims priimtinių šių klausimų sprendimo būdų, trišaliu principu rengti ir derinti teisės aktų projektus, aktualiausias problemas svarstyti Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje.

2. Vadovautis savo veikloje trišaliais susitarimais, taip pat visų šalių sutarimu priimtais Lietuvos Respublikos trišalės tarybos sprendimais. Trišaliai susitarimai privalomi juos pasirašiusiems šalims.

3. Šalių įsipareigojimai:

3.1. Lietuvos Respublikos Vyriausybė įsipareigoja:

3.1.1. teikti šalims informaciją apie rengiamus teisės aktų darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais projektus ir bent vienos iš šalių pageidavimu teikti juos svarstyti Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje;

3.1.2. nutarimus aktualiais darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais priimti tik juos išnagrinėjus šalių pageidavimu Lietuvos Respublikos Trišalėje taryboje;

3.1.3. teikiamų Lietuvos Respublikos Seimui teisės aktų projektų, kurie buvo svarstyti Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje, aiškinamuosiuose raštuose nurodyti svarstymo išvadas;

3.2. Šį susitarimą pasirašę profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų nacionaliniai susivienijimai įsipareigoja neinicijuoti kolektyvinių ginčų ir kitų akcijų tais klausimais, dėl kurių Lietuvos Respublikos Vyriausybė vykdo trišaliais susitarimais prisiimtus įsipareigojimus.

4.Kiekvienais metais iki gruodžio 1 d. pasirašyti metinį trišalį susitarimą dėl minimalaus valandinio atlygio (mėnesinės algos), neapmokestinamo minimumo ir kitų aktualiausių darbo, socialinių ir ekonominių klausimų.

5.Lietuvos Respublikos Ministro Pirmininko potvarkiu arba Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu trišalius susitarimus skelbti oficialiame leidinyje “Valstybės žinios”.

6.Plėtoti trišalio bendradarbiavimo struktūrą, įsteigti komisijas prie Lietuvos Respublikos trišalės tarybos, plėtoti trišaliu principu sudarytus dalinius apskrityse ir savivaldybėse, didinti jų veiklos efektyvumą.

7.Bendradarbiauti rengiantis Lietuvos Respublikos narystei Europos Sąjungoje, konsultuotis bei keistis informacija dėl Lietuvos atstovavimo trišaliu principu organizuojamuose tarptautiniuose renginiuose ir organizacijose.

8. Skatinti dvišalį socialinių partnerių - profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų bendradarbiavimą sudarant kolektyvinius susitarimus ir sutartis.

9.Plėtoti darbdavių ir darbuotojų konsultavimąsi ir informavimą darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais, taip pat mokymą ir kvalifikacijos tobulinimą.

10.Šis susitarimas gali būti pakeistas arba papildytas šalims sutarus.

Lietuvos Respublikos Ministras Pirmininkas **G.Vagnorius**

Lietuvos darbininkų sąjungos prezidentė **A.Balsienė**

Lietuvos darbo federacijos pirmininkas **K.Kuzminskas**

Lietuvos profesinių sąjungų centro pirmininkas **J.Olekas**

Lietuvos profesinių sąjungų susivienijimo pirmininkas **A.Sysas**

Lietuvos pramonininkų konfederacijos prezidentas **B.Lubys**

Lietuvos verslininkų darbdavių konfederacijos prezidentas **R.Jasinaičius**

Nacionalinės verslininkų konfederacijos prezidentas **V.Uspaskich**

## Priedas Nr. 2

# LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS, PROFESINIŲ SAJUNGŲ IR DARBDAVIŲ ORGANIZACIJŲ SUSITARIMAS DĖL TRIŠALIO BENDRADARBIAVIMO

2005 m. birželio 13 d.

### I. ĮVADAS

1. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos (toliau vadinama - partneriai), siekia tęsti ir tobulinti 1995 m. gegužės 5 d. susitarimu pradėtą ir 1999 m. vasario 11d. susitarimu toliau plėtojamą trišalį bendradarbiavimą įvairiose bendro intereso darbo ir socialinės apsaugos srityse.

Socialinė partnerystė visiškai pasiteisino: tai universalus ir veiksmingas būdas, kaip derinti partnerių interesus, palaikyti socialinę santarvę, skatinti ekonominę bei socialinę pažangą. Socialinė partnerystė turi padėti įveikti ir naujus iššūkius, kurie atsirado Lietuvai tapus Europos Sąjungos (toliau vadinama- ES) nare. Plėtojant socialinę partnerystę, atsižvelgiama į Lisabonos strategijoje nustatytus pagrindinius tikslus - paversti ES ekonomiką konkurencingiausia ir dinamiškiausia žinių pagrindu augančia ekonomika pasaulyje, kurioje socialinė ir ekonominė plėtra būtų suderinta su didesniu užimtumu ir tvirtesne socialine sanglauda. Socialinį dialogą, kurio principus apibrėžia Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos ir kurio plėtotė yra akcentuojama Lisabonos strategijoje, partneriai vertina kaip vieną reikšmingiausių civilizuotos visuomenės instrumentų užsibrėžtiems uždaviniams įgyvendinti.

Socialinis dialogas ir toliau bus pagrindinis būdas, kaip derinti partnerių interesus ir ieškoti labiausiai priimtinių problemų sprendimo. Kartu partneriai, įvertindami būtinybę į dialogą įtraukti kuo platesnius visuomenės sluoksnius, sieks, kad Lietuvoje būtų diegiama Europoje pripažinta ir naujosioms ES narėms rekomenduojama partnerystės praktika kurti ir plėtoti pilietinio dialogo struktūrą, į kurią būtų įtraukiamos įvairios asociacijos.

Partneriai pripažįsta, kad visomis joms tinkamomis priemonėmis sieks įgyvendinti Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) numatytus tikslus.

Partneriai sutaria dėl pagrindinių bendradarbiavimo tikslų bei prioritetų bei numato socialinės partnerystės priemones.

Šiame Susitarime yra numatytos svarbiausios partneriams veiklos sritys ir priemonės.

Šis Susitarimas apibrėžia bendrus ir individualius kiekvieno iš trijų partnerių įsipareigojimus. Kiekviena šalis prireikus gali rengti ir įgyvendinti atskiras (labiau detalizuotas) programas, kurios atitiktų šio Susitarimo nuostatas, ar joms neprieštarautų. Šalys kartu patvirtina nuostatą, kad šiame Susitarime numatyti įpareigojimai bus taikomi ir jų struktūroje veikiančioms visų lygių organizacijoms pagal jų kompetenciją. Šalių nesutarimai turės būti sprendžiami visų pirma bendru sutarimu, tarpusavio konsultacijų priemonėmis ir derybomis.

## II. PRIORITETAI

2.Partneriai sutaria dėl prioritetų; jie yra šie:

- 2.1.kolektyvinių darbo santykių ir trišalės partnerystės plėtra;
- 2.2.pilietinio dialogo struktūros kūrimas;
- 2.3.darbo apmokėjimo sistemos tobulinimas;
- 2.4.darbo užmokesčio ir socialinės apsaugos išmokų indeksavimo mechanizmų kūrimas ir tobulinimas;
- 2.5.gyventojų užimtumo didinimas, nedarbo lygio mažinimas;
- 2.6.profesinio mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo sistemos plėtra;
- 2.7. mokymosi visą gyvenimą galimybių kūrimas;
- 2.8. lygių galimybių darbo rinkoje sudarymas;
- 2.9. socialinio draudimo ir pensijų sistemos pakankamumo, finansinio gyvybingumo didinimas ir modernizavimas;
- 2.10. darbuotojų saugos darbo rinkoje, darbo sąlygų ir darbo kokybės gerinimas;
- 2.11. darbo santykių lankstumo derinimo su saugiu užimtumu principo laikymasis tobulinant darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus;
- 2.12. nelegalaus darbo prevencija;
- 2.13 šalies ekonomikos vystymo ir konkurencinių gebėjimų gerinimas;
- 2.14. regionų plėtros skatinimas, ekonominių ir socialinių skirtumų mažinimas;
- 2.15. socialinės ir ekonominės sanglaudos didinimas;

2.16. socialinės atskirties ir skurdo mažinimas;

2.17. klausimų, susijusių su Lietuvos naryste ES, nagrinėjimas.

### III. PRIEMONĖS

3.Lietuvos Respublikos Vyriausybė, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos susitaria įgyvendinti šias priemones:

3.1.Keistis aktualia informacija, konsultuotis dėl šalims priimtinių šių klausimų sprendimo būdų, trišaliu principu rengti ir derinti teisės aktų projektus, aktualiausias problemas svarstyti Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje.

3.2.Vadovautis savo veikloje trišaliais susitarimais ir sprendimais. Trišaliai susitarimai privalomi juos pasirašiusiems šalims.

3.3.Rengti ir įgyvendinti bendradarbiavimo ir partnerystės vystymo priemonių planus;

3.4.Rengti ir įgyvendinti projektus dėl tarpininkavimo ir taikinimo procedūrų sprendžiant ekonominius, socialinius ir darbo konfliktus.

3.5.Esant būtinybei ir galimybei pasirašyti trišalius susitarimus dėl minimalaus valandinio atlygio ir minimalios mėnesinės algos, neapmokestinamojo minimumo ir kitų aktualiausių darbo, socialinių ir ekonominių klausimų.

3.6.Parengti ir įgyvendinti trišalio bendradarbiavimo programas: dėl partnerystės teisinės bazės tobulinimo, dėl socialinių partnerių švietimo ir mokymo, teisinės bazės tobulinimo.

3.7. Tęsti trišalio bendradarbiavimo struktūros plėtotę apskrityse ir savivaldybėse, didinti jų veiklos efektyvumą.

3.8. Bendradarbiauti, konsultuotis ir keistis informacija apie Lietuvos atstovavimą trišaliu principu organizuojamuose tarptautiniuose renginiuose ir organizacijose.

3.9. Plėtoti darbdavių ir darbuotojų konsultavimą ir informavimą ekonomiais, darbo, socialiniais ir užimtumo klausimais, visokeriopai remti mokymą ir kvalifikacijos tobulinimą, skleisti informaciją apie Europos darbo tarybas.

3.10. Siekiant įtraukti į dialogą kuo platesnius visuomenės sluoksnius ir atsižvelgiant į uždavinius, kurie iškilo Lietuvai tapus ES nare, kurti ir plėtoti Lietuvoje

pilietinio dialogo struktūrą, kuri atitiktų Europos ekonomikos ir socialinio komiteto veiklos praktiką ir uždavinius.

3.11. Bendradarbiauti ir konsultuotis rengiant išvadas ES institucijoms dėl šių institucijų socialiniams partneriams teikiamų derinti norminių teisės aktų, taip pat dėl Europos ekonomikos ir socialinio komiteto rekomendacijų projektų.

3.12. Siekti, kad šio Susitarimo nuostatų būtų laikomasi visų lygių organizacijose, kurios veikia partnerių struktūrose.

#### IV. PARTNERIŲ ĮSIPAREIGOJIMAI

4. Lietuvos Respublikos Vyriausybė įsipareigoja:

4.1. Teikti šalims informaciją apie rengiamus teisės aktų ekonomikos, užimtumo, darbo ir socialiniais klausimais, svarbiausių programų, ataskaitų ir pranešimų ES institucijoms apie narystės įsipareigojimų vykdymą projektus ir bent vienos iš šalių pageidavimu teikti juos svarstyti Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje.

4.2. Priimti nutarimus aktualiais ekonomikos, užimtumo, darbo ir socialiniais klausimais tik juos išnagrinėjus šalių pageidavimu Lietuvos Respublikos Trišalėje taryboje.

4.3. Lietuvos Respublikos Seimui teikiamų teisės aktų projektų, kurie buvo svarstyti Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje, aiškinamuosiuose raštuose nurodyti svarstymo išvadas.

4.4. Nustatyta tvarka finansiškai remti trišalio bendradarbiavimo ir partnerystės plėtros planuose numatytas priemones.

4.5. Lietuvos Respublikos Ministro Pirmininko potvarkiu skelbti trišalius susitarimus oficialiame leidinyje „Valstybės žinios“.

5. Profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų nacionaliniai susivienijimai įsipareigoja:

5.1. Skatinti šias dvišales kolektyvinių darbo santykių subjektų derybas: dėl nacionalinių, šakinių ir teritorinių kolektyvinių sutarčių sudarymo; dėl socialinės ir ekonominės plėtros kryptių; dėl darbuotojų darbo organizavimo ir darbo apmokėjimo; dėl darbo ir sveikatos saugos sąlygų ir socialinių garantijų nustatymo.

5.2. Neinicijuoti protesto akcijų klausimais, dėl kurių Lietuvos Respublikos Vyriausybė vykdo trišaliais susitarimais priimtus įsipareigojimus. Kitais atvejais

protesto akcijos (streikai) gali būti organizuojamos (-i) Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka.

5.3. Prireikus rengti ir įgyvendinti individualias veiksmų programas, kurios atitinka Susitarimo nuostatas ar joms neprieštarauja.

## V. SUSITARIMO GALIOJIMAS

6. Šis Susitarimas gali būti pakeistas arba papildytas šalių sutarimu.

7. Nuo šio Susitarimo įsigaliojimo netenka galios pasirašytas 1999 m. vasario 11 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo (Žin., 1999, Nr. 19-537).

Lietuvos Respublikos Ministras Pirmininkas **A. Brazauskas**

Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos pirmininkas **A. Černiauskas**

Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos generalinis direktorius **D. Arlauskas**

Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“ pirmasis viceprezidentas **P. Grėbliuskas**

Lietuvos pramonininkų konfederacijos prezidentas **B. Lubys**

Lietuvos darbo federacijos pirmininkas **V. Puskepalis**