

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedra**

Vitalijaus Šerpyčio,
V kurso darbo ir socialinės apsaugos teisės
studijų atšakos studento

Magistrinis darbas

TRIŠALIAI SUSITARIMAI:

**teisinis statusas, įtaka ir reikšmė kolektyviniams darbo
santykiams**

Vadovas: As. dr. Nerijus Kasiliauskas

Recenzentė: Doc. dr. Daiva Petrylaitė

VILNIUS 2007

TURINYS

Įžanga	3
1. Trišaliai susitarimai ir jų teisinis statusas.....	6
1.1. Trišalės partnerystės ištakos.....	6
1.2. Teisinis statusas.....	9
1.3. Trišalių susitarimų reglamentavimas Tarptautinės darbo organizacijos ir Europos Sąjungos lygiu.....	16
1.4. Trišalių susitarimų reglamentavimas nacionaliniu lygiu	19
2. Trišalius susitarimus reglamentuojantys principai	21
3. Informavimas ir konsultavimas.....	28
4. Paritetinės trišalės socialinių partnerių organizacijos.....	36
4.1. Trišalių tarybų įkūrimas tarptautiniu mastu.....	36
4.2. Lietuvos Trišalė taryba. Įkūrimo, formavimosi ir teisinio įtvirtinimo etapai	39
4.2.1. Lietuvos Trišalės tarybos veiklos reglamentavimas įstatymu	43
4.3. Trišalės tarybos priimami sprendimai ir jų teisinė reikšmė.....	45
4.4. Kitos paritetinės trišalės socialinių partnerių organizacijos.....	46
5. Trišalių susitarimų įtaka ir reikšmė kolektyviniams darbo santykiams	51
Išvados	56
Literatūros sąrašas	59
Santrauka	62
Summary.....	63

Ižanga

Lietuvai tapus Nepriklausoma Respublika tiek darbdaviai, tiek ir darbuotojai susidūrė su netikėtai užklupusiais sunkumais. Šis laikotarpis buvo ganėtinai sudėtingas ir įdomus, kadangi Sovietinės santvarkos užgožti darbo teisinių santykių dalyviai buvo priversti nuo įstatymais smulkiai reglamentuotų darbo teisinių santykių staiga pereiti prie laisvų susitarimų sistemos. Perėjimas prie rinkos ekonomikos modelio daugumoje Europos valstybių neišvengiamai pastūmėjo reformuoti ir darbo santykius. Ypatingai prie to prisidėjo liberalizmo idėjos ir centralizuoto, visapusiško valstybinio reguliavimo laipsniškas mažėjimas, kuris ir turėjo didžiausią įtaką darbo santykių, o ypač kolektyvinių darbo santykių, plėtrai ir jų įtakos didėjimui.

Keičiant centralizuotą valstybinį reguliavimą į liberalesnį sutartinį teisinių santykių reguliavimą, atsirado galimybė pasireikšti kolektyviniams ir individualiems susitarimams, darbuotojų ir darbdavių organizacijų, asociacijų, susivienijimų veiklai. Trišalės partnerystės sąlygomis socialinių partnerių: darbuotojų ir darbdavių atstovų, jų organizacijų bendradarbiavimas su valstybinės valdžios institucijomis, kaip šio bendradarbiavimo išdava priimami susitarimai tampa darbo teisinių santykių reguliavimo pagrindu ir iš dalies keičia valstybinį reguliavimą.

Manoma, kad darbo teisės reguliuojami santykiai iš esmės yra kolektyviniai santykiai, bet reikia pažymėti tai, jog dar dažnai Lietuvoje darbo santykiai gretinami su civiliniais santykiais ir pirmenybė teikiama individualioms darbo sutartims. Darbuotojas, kad ir koks išsilavinęs ir kvalifikuotas jis būtų, visada bus silpnesnis, palyginus su darbdaviu, organizuojančiu darbo procesą, nuosavybės ar patikėjimo teise turinčiu darbo įrankius ar priemones. Todėl Vakarų šalyse visomis priemonėmis siekiama pirmenybę teikti kolektyviniams darbo santykiams, nes būtent jais galima užtikrinti lygiavertę darbo santykių šalių padėtį, apginti šalių interesus.

Užsienio valstybių patirtis ir klaidos leido kitoms šalims pritaikyti naujas idėjas prie savo sąlygų. Lietuvos Respublika buvo viena iš tų, kurios gavo tokią galimybę iš esmės pakeisdama savo pagrindinius darbo teisinius santykius reglamentuojančius įstatymus.

Šiame darbe analizuojamas Lietuvoje ganėtinai dar naujas reiškinys: trišalė partnerystė, kaip darbuotojų ir darbdavių atstovų bei valstybinės valdžios lygiateisiškumo, laisvės pasirinkti ir derybose svarstyti socialinio susitarimo turinio klausimus, geranoriškumo ir pagarbos kitos šalies teisėtiems interesams bei kitais teisės principais pagrįstas bendradarbiavimo modelis, sudarantis pagrindą ir prielaidas plėtotis

pramoniniams ir gamybiniais santykiams bei spręsti gyventojų užimtumo, darbo apmokėjimo darbo saugos ir kitus klausimus. Tad pasirinkta darbo tema aktuali ne tik teisininkui ar praktikui, gilinančiam žinias šioje srityje, visų pirma, ji svarbi eiliniam Lietuvos piliečiui, kuris yra visapusiškai suinteresuotas, kad būtų sudaromos tinkamos darbo sąlygos, išklausomi ir ginami jo interesai bei būtų įgyvendinami tiek nacionaliniuose, tiek tarptautiniuose darbo teisės aktuose įtvirtinti principai, leidžiantys eiliniam darbuotojui jaustis pilnateisiu darbo santykių dalyviu.

Šio darbo tikslas – atskleisti pagrindinius Lietuvos Respublikos trišalių susitarimų ypatumus, dėmesį skiriant jų reglamentavimo įstatyminiai bazei, tarptautinėms sutartims, reglamentuojančioms būtent šį institutą ir jo sudarymo bei taikymo ypatumams. Todėl darbe bus siekiama kuo plačiau atskleisti trišalių susitarimų instituto atsiradimą tiek tarptautiniu, tiek nacionaliniu lygiu, kaip buvo plėtojama socialinė partnerystė šioje kolektyvinių darbo santykių srityje bei kokią teisinį statusą ir reikšmę kolektyviniams darbo santykiams įgavo šie susitarimai. Plačiau bus siekiama panagrinėti trišalių institucijų veiklą, priimtų sprendimų teisinį statusą, išsamiai aptariant Lietuvos Trišalės tarybos įkūrimą, formavimąsi bei jos veiklą ir reikšmę nūdienos kolektyviniuose darbo santykiuose. Tuo pačiu išanaluosime ne tik Lietuvos Respublikos teisės aktus, susijusius su trišaliais susitarimais, bet ir su valstybės socialinės partnerystės bei kolektyvinių derybų politika. Be to, bus apžvelgti ir tarptautiniai teisės aktai, kurių reglamentavimas atskleidžia neeilinę kolektyvinių santykių svarbą tarptautinėje darbo teisėje.

Siekiant kuo išsamiau atskleisti darbo temą, bus naudojamosi lyginamuoju, loginiu, sintezės, sisteminiu bei kitais metodais. Visų pirma, lyginamuoju istoriniu metodu apibendrintai pateiksime trišalių susitarimų instituto atsiradimą, formavimąsi bei įsitvirtinimą kolektyvinių darbo santykių reglamentavimo srityje. Sisteminis bei lyginamasis tyrimo metodai darbe bus plačiai naudojami analizuojant ir aiškinant teisės normas ir kitus teisės šaltinius, siekiant atskleisti teisės normų ir kitos literatūros tarpusavio santykį. Loginiu ir sintezės metodų pagalba tirsime Darbo kodekso ir kitų trišalių susitarimus reglamentuojančių teisės aktų normas, apibendrinsime ir pateiksime suformuluotas išvadas.

Susidomėjimą, visų pirma, šia tema paskatino trišalių susitarimų reikšmė kolektyviniams darbo santykiams bei jų aktualumas kiekvienam dirbančiam žmogui, nes teisingas šio instituto sutvarkymas, sureguliuojimas ir taikymas leis tinkamai išvystyti socialinį dialogą tarp svarbiausių socialinių partnerių – valstybės, darbdavių ir profesinių sąjungų institucijų, o tai savo ruožtu padės diskutuoti, spręsti problemas ir tokiu būdu palaikyti socialinę taiką visuomenėje.

Darbo struktūrą sąlygoja darbo tema. Jis susideda iš įvado, keturių dalių bei išvadų. Pabaigoje pateikiama santrauka. Keturios dalys, kuriose bus nagrinėjama tema, išskaidytos į atskirus punktus, siekiant kuo tiksliau ir plačiau atskleisti darbo temą bei jos ypatybes.

Kalbant apie šiai temai atskleisti naudojamus šaltinius, reikia pažymėti faktą, jog darbo teisės vadovėlių, kuriuose rašoma šia tema, yra tikrai nedaug, skirtingai nei giminingam kolektyvinių darbo santykių institutui – kolektyviniai sutarčiai, kurių tiek Lietuvos, tiek užsienio teisės mokslo teoretikai nagrinėja ir aiškina kur kas plačiau ir dažniau, kas truputį apsunkina darbo rašymą. Svarbiausi teisės aktai, kuriais bus remiamasi rašant darbą, yra Lietuvos respublikos darbo kodeksas, kiti teisės aktais, reglamentuojantys socialinės partnerystės, kolektyvinių derybų bei trišalių susitarimų sudarymo sritį bei naujausia mokslinė literatūra. Negalima pamiršti ir Tarptautinės darbo organizacijos leidžiamų rekomendacijų ir konvencijų bei kitų tarptautinių teisės aktų, turinčių neabejotinos įtakos ir reikšmės trišaliams susitarimams kaip kolektyvinių darbo santykių institutui.

1. Trišaliai susitarimai.

1.1. Trišalės partnerystės ištakos.

Pradėdami išsamiai nagrinėti trišalius susitarimus kaip kolektyvinių darbo santykių institutą, visų pirma, turėtume plačiau panagrinėti jo istorines ištakas ir prielaidas, leidusias šiam institutui, neatsiejamai susijusiam su kolektyviniais darbo santykiais, atsirasti ir istoriškai sudėtingu laikotarpiu tapti tokiam, koks jis yra šiandiena.

Tarptautinės darbo įstatymų leidybos idėjos autoriai buvo du XIX amžiaus pramoninkai: Robertas Owen'as iš Velso ir Danielis le Grand'as iš Prancūzijos. Jų pasiūlytus darbo trukmės ir darbo sąlygų įstatymus galime laikyti Tarptautinės darbo organizacijos priimamų tarptautinių darbo konvencijų pirmtakais.

Būtinybę kurti organizaciją, galinčią priimti tarptautinės teisės aktus darbuotojų apsaugos klausimais, lėmė XIX a. pabaigos – XX a. pradžios politinės, ekonominės ir socialinės sąlygos ir vis didėjantis darbininkų išnaudojimas. Dėl sparčios industrializacijos darbininkai skaičiui vis didėjant, jie pradėjo burtis į profesines sąjungas, kurios iki tol jungusios tik kvalifikuotus darbininkus ir užsiėmusios narių darbo užmokesčio bei sąlygų gerinimu, vieningai pradėjo reikalauti darbo sąlygų gerinimo bei kad būtų užkirstas kelias nehumaniškų įstatymų leidybai.

Minėtų pramoninkų pasiūlytos idėjos netruko susirasti naujų šalininkų, pirmiausiai asmeninių iniciatyvų dėka, ir 1850 m. buvo surengti pirmieji Tarptautiniai geros valios kongresai rėmę darbui pramonėje ir darbininkų apsaugai sureguliuoti bendrų tarptautinių priemonių projekto parengimą. Toliau sekė 1890 m. kovo mėnesį įvykusi Berlyno konferencija, kuri posėdžiavo dvi savaites ir pateikė išsamias rekomendacijas dėl darbo šachtose reguliavimo ar uždraudimo, darbo sekmadienį, vaikų darbo, jaunų žmonių ir moterų darbo, tačiau formaliai, šioje konferencijoje nebuvo priimta jokių tarptautinių įsipareigojimų.

1897 m. rugpjūčio mėnesį apie 400 delegatų, atstovaujančių 14-os šalių krikščioniškoms darbininkų organizacijoms, sušaukė konferenciją Ciuriche „Pirmas tarptautinis kongresas darbo apsaugos klausimu“. Šis kongresas priėmė rezoliuciją, reikalaujančią, kad Šveicarijos Vyriausybė atnaujintų pastangas, paremiant tarptautinę darbo įstatymų leidybą, o ypač „išsiųstų kvietimus“ įvairioms vyriausybėms įsteigti darbo sekretoriatą¹.

¹ Dambrauskienė G., Mačernytė–Panomariovienė I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius, 2001.

Visų šių konferencijų dėka 1900 m. liepos mėnesį įvykusioje Paryžiaus konferencijoje buvo įkurta Tarptautinė darbo įstatymų leidybos asociacija, kuri 1906 m. konferencijoje priėmė dvi pirmąsias tarptautines darbo konvencijas, kurios reglamentavo moterų naktinį darbą bei draudimą naudoti baltąjį fosforą. Ši asociacija įkūrė pirmąjį Tarptautinį darbo biurą, savo veiklą pradėjusį 1901 m. gegužės 1 d. Šveicarijoje, Bazelyje.

Sėkmingą Tarptautinės darbo įstatymų leidybos asociacijos veiklą sustabdė Pirmasis pasaulinis karas. Tačiau darbininkų profesinės sąjungos nesiliovė savo veiklos ir toliau reikalaujamos garantijų taikymo darbininkams. Vienas iš tokių reikalavimų 1919 m. Taikos konferencijoje buvo išrinkti Tarptautinį darbo įstatymų komitetą, kurio pasiūlymai būtų įtraukti į Taikos sutarties tekstą. Trišalio komiteto, sudaryto iš 9 šalių (Belgijos, Kubos, Čekoslovakijos, Prancūzijos, Italijos, Japonijos, Lenkijos, Didžiosios Britanijos ir JAV) vyriausybių, profesinių sąjungų ir darbdavių atstovų, parengtas tekstas tapo Versalio sutarties XIII skyriumi ir TDO konstituciniu pagrindu. Daugelis šių nuostatų tebegalioja iki šiol. TDO Konstitucijos preambulėje įtvirtinta nuostata, kad universali ir ilgalaikė taika gali būti sudaryta tik socialinio teisėtumo pagrindu.

Pirmoji TDO konferencija įvyko Vašingtone 1919 m. spalio 29 d. Joje dalyvavo po du kiekvienos valstybės narės vyriausybės atstovus ir po vieną darbdavių ir darbuotojų organizacijų atstovą. Šioje konferencijoje buvo priimtos pirmosios šešios tarptautinės darbo konvencijos dėl darbo laiko gamyboje, nedarbo, motinystės apsaugos, moterų darbo naktį, minimalaus amžiaus ir jaunų žmonių, dirbančių gamyboje, darbo naktį. TDO Administracinė taryba konferencijoje iš pusės dalyvavusių vyriausybės atstovų ir po ketvirtadalį darbininkų ir darbdavių atstovų išrinko pirmąjį TDO biurą, kuris yra nuolatinis TDO sekretoriatas, direktorių. Juo tapo prancūzų politikas Albertas Thomas. Jo vadovaujama TDO mažiau nei per dvejus metus priėmė 16 tarptautinių darbo konvencijų ir 18 rekomendacijų.

1920 m. TDO buveinė įsikūrė Ženevoje. 1926 m. TDO konferencijoje buvo nustatyta standartų priežiūros sistema, kuri egzistuoja iki šiol.

Tarptautinės darbo organizacijos narės yra tos valstybės, kurios 1945 m. lapkričio 1 d. buvo šios organizacijos narėmis, taip pat ir kitos valstybės, kurios gali tapti narėmis TDO Konstitucijos 1 straipsnio 3 ir 4 punktuose nustatyta tvarka, t.y. bet kuri Jungtinių Tautų Organizacijos (JTO) narė arba valstybė, pagal JTO įstatus Generalinės asamblėjos sprendimu vėliau priimta į JTO nares.

Tarptautinė darbo organizacija per visą savo veiklos ir įsitvirtinimo pasaulyje laiką išgyveno sudėtingus laikotarpius. 1932 m. didelis gamybos nuosmukis sukėlė

visuotinę nedarbą, darbininkų atstovai reikalavo iš darbdavių sutrumpinti darbo laiką.

1939 m. paaiškėjus, kad karas neišvengiamas, TDO būstinė perkelta į Monrealį Kanadoje.

Antrojo pasaulinio karo metu, 1944 m. vykusioje Tarptautinėje darbo konferencijoje, į kurią atvyko vyriausybės, darbdavių ir darbuotojų atstovai, priėmė Filadelfijos deklaraciją, kuri tapo Konstitucijos dalimi. Deklaracija skelbia visų žmonių teisę nepriklausomai nuo rasės, tikėjimo ar lyties „siekti savo materialinės gerovės ir dvasinio ugdymo laisvės bei orumo, ekonominio stabilumo ir vienodų galimybių sąlygomis“. Joje taip pat teigiama, kad „bet kur esantis skurdas kelia visuotinę grėsmę gerovei“².

Iki šiol joje įtvirtinti nuostatai atspindėjo TDO tikslus ir veiklos pagrindą, o naujoji Deklaracija atspindėjo pokarinį nacionalinės nepriklausomybės siekimą ir apėmė plataus techninio bendradarbiavimo tarp valstybių nuostatą, remiantis norminiais aktais, galiojusiais nuo 1919 m. Deklaracijoje numatyti šie pagrindiniai principai: darbas nėra prekė; žodžio laisvė ir asociacijos laisvė yra būtina sąlyga nuolatiniai pažangai palaikyti; skurdas bet kurioje vietoje tampa grėsme bendram labui; visi žmonės, nesvarbu kokia jų rasė, lytis, tikėjimas turi teisę į materialinę gerovę, dvasinį vystymą bei lygias galimybes. 1946 m. TDO tapo pirmąja specializuota Jungtinių Tautų agentūra, pripažinta atsakinga už socialinius ir darbo klausimus.

Visą šį laikotarpį TDO ryžtingai tęsė savo darbą gindama žmogaus teises. TDO netgi parėmė Lenkijos išsilaisvinimą nuo diktatūros, palaikydama įteisintos Solidarumo sąjungos siekius, pagrįstus konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“, kurią Lenkija ratifikavo 1957 metais.

TDO veiklos strateginiai tikslai yra šie:

1. Skatinti ir įgyvendinti pagrindines darbo teises ir principus;
2. Sudaryti didesnes galimybes vyrams ir moterims užimtumo srityje ir gaunant pajamas;
3. Didinti visų gyventojų socialinės apsaugos veiksmingumą;
4. Stiprinti trišalį bendradarbiavimą ir socialinį dialogą;

Pagrindinis tikslas – priimti tarptautinius standartus ir užtikrinti jų įgyvendinimą.

Apibūdinant Organizacijos veiklą, reikėtų išskirti šias pagrindines kryptis:

1. Tarptautinės politikos ir programos kūrimas, siekiant įtvirtinti pagrindines

²Dambrauskienė G., Mačernytė-Panomariovienė I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius, 2001.

žmogaus teises, pagerinti darbo sąlygas ir gyvenimą, išplėsti užimtumo galimybes;

2. Tarptautinių darbo normų, apimant unikalią jų laikymosi kontrolės sistemą, kūrimas;

3. Platus įdiegimas techninio bendradarbiavimo programos, pagrįstos partneryste su Organizacijos narėmis bei pagalbos suteikimas šalims, siekiančioms jas įgyvendinti;

4. Profesinis parengimas ir apmokymas, tyrimas ir leidybinė veikla.

TDO XXI amžiui numatyti nauji užmojai, siekiant profesinės kompetencijos ir administravimo efektyvumo; t.y. dalyvauti tarybos nariams tarptautiniuose pasitarimuose ekonominės ir socialinės raidos klausimais, vykdyti socialinį teisingumą ginčų (derybų) metu, užtikrinti aktyvią bendradarbiavimo politiką³.

TDO įkūrimas buvo sunkus, ilgas bei pilnas išbaidymų procesas, tačiau organizacijos tarptautinio masto reikšmė darbo santykių reguliavime padarė didžiulę įtaką kolektyviniams darbo santykiams, kurie nūdienai yra pagrindė darbo teisės reguliuojamų teisinių santykių sritis.

1.2. Trišalių susitarimų teisinis statusas.

Tiek Lietuvos, tiek ir daugelio kitų 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. Darbo teisinius santykius reglamentuojančiuose tarptautiniuose ir nacionaliniuose teisės aktuose, įtvirtintos teisės normos, nustatančios trišaliu principu veikiančių institucijų, turinčių daugiausia konsultacines funkcijas, priimant darbo teisinius santykius reglamentuojančias teisės normas, sistemą, jų sudarymo mechanizmą, teisinį statusą.

Kiekvienos demokratinės visuomenės darbo santykiuose egzistuoja susitarimo laisvė, kuri užtikrina teisę šalims pagrįsti savo santykius susitarimu, kompromisu. Lietuvoje socialinė partnerystė jau žengė gana svarbų žingsnį ta linkme, kad būtų derinami socialinės politikos klausimai, kurių svarba mūsų visuomenėje yra neginčijama.

Taigi, toliau tęsdami darbo temos analizę panagrinėsime ir apibrėšime kolektyvinių derybų institutą, kurio sėkmingo proceso dėka socialiniai partneriai sudaro

³ www.ilo.org

trišalius susitarimus. Būtinai pateiksime ir kolektyvinės sutarties apibrėžimą, kadangi šių institutų, kolektyvinių sutarčių ir trišalių susitarimų, tarpusavio ryšys remiantis tarptautiniais bei nacionaliniais teisės aktais yra neatsiejamas. Tiek ir dabartiniame Lietuvos Respublikos darbo kodekse, tiek ir daugelio kitų šalių teisės aktuose, neišskiriant trišalių susitarimų, jie reglamentuojami kartu kaip vieninga norma.

Bendradarbiavimas tarp darbdavių ir darbuotojų organizacijų, taip pat tarp šių abiejų organizacijų ir Vyriausybės grindžiamas daugeliu TDO konvencijų ir rekomendacijų nuostatomis. Minėtų TDO konvencijų ir rekomendacijų analizė leidžia teigti, kad kolektyvinėmis derybomis laikoma veikla ar procesas, kurio tikslas – kolektyvinis (trišalis) susitarimas ar kolektyvinė sutartis. TDO rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ kolektyvinės sutartys apibrėžiamos kaip „...visos raštu sudarytos sutartys dėl darbo sąlygų, pasirašytos tarp darbdavio, darbdavių grupės arba vienos ar daugiau darbdavių organizacijų ir vienos ar daugiau darbuotojams atstovaujančių organizacijų arba, jei tokių organizacijų nėra, darbuotojų atstovų, tinkamai išrinktų ir pagal nacionalinius įstatymus įgaliotų, vardu“⁴.

TDO konvencija Nr. 98⁵ nepateikia kolektyvinių derybų sąvokos, o tik bendrais bruožais nusako jų paskirtį – skatinti bei plėtoti visokeriopą savanoriškų derybų tarp darbdavių ar darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų mechanizmo nustatymą bei panaudojimą, kad darbo sąlygos būtų reguliuojamos pasirašant kolektyvinius susitarimus. TDO konvencijoje Nr. 151⁶, be tarnybos (darbo) santykių, aptariama ir kolektyvinių derybų galimybė valstybės tarnyboje. Terminas „derybos“ interpretuojamos joje plačiau apimdamos bet kokios rūšies diskusiją, neatsižvelgiant formali ji ar neformali, kuria siekiama susitarti, ir toms deryboms pradėti reikalingas pastangas. Tačiau ši konvencija pasižymi tam tikra specifika reglamentuodama kolektyvinius darbo santykius valstybės tarnybos srityje, tad trumpai apžvelgus kolektyvinių derybų reglamentavimą toliau jos ir neliesime, siekdami nenutolti nuo mūsų analizuojamos temos.

Bene plačiausiai kolektyvines derybas apibrėžia TDO konvencijos Nr. 154 2 straipsnis⁷. Jame nustatyta kad terminas „kolektyvinės derybos“ apima darbdavio, darbdavių grupės bei vienos ar daugiau darbdavių organizacijų ir vienos ar daugiau darbuotojų organizacijų derybas, kuriomis norima: a) nustatyti darbo ir priėmimo į darbą

⁴ www.lrtt.lt

⁵ Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.

⁶ www.lrtt.lt

⁷ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

sąlygas; ir/arba b) reguliuoti santykius tarp darbdavių ir darbuotojų; ir/arba c) reguliuoti santykius tarp darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos arba jų organizacijų.

Pastebėtina, jog minėtose konvencijose apibūdinant kolektyvines derybas reglamentuojamos derybos tik tarp darbdavių ar darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų, tačiau jų nuostatos vienodai taikomos ir trišaliai partnerystei.

DK 40 straipsnio 1 dalyje⁸ apibrėžiama socialinė partnerystė apima tiek dvišalius darbuotojų ir darbdavių atstovų santykius, tiek trišalį bendradarbiavimą dalyvaujant Vyriausybės bei savivaldybės institucijoms. Atkreiptinas dėmesys, jog valstybės institucijas socialinėje partnerystėje atstovauja tik vykdomosios valdžios ir vietos savivaldos institucijos, kurios deleguoja savo atstovus sudarant Trišalę tarybą, kitas trišales, dvišales tarybas, komisijas, bei dalyvauja derybose sudarant nacionalines, šakos ir teritorines kolektyvines sutartis. Vykdomosios valdžios ir vietos savivaldos institucijų dalyvavimu siekiama užtikrinti socialinėje partnerystėje visos visuomenės interesus, koordinuoti kolektyvinį – sutartinį darbo santykių reguliavimą įvairiu lygmeniu bei derinti valstybinį ir sutartinį reglamentavimą, tačiau būtina pažymėti tai, jog jos, skirtingai nei trišalių susitarimų atveju, nėra kolektyvinės sutarties šalimi ir neprisiima jokių iš sutarties kylančių šalims įsipareigojimų.

Pažymėtina ir tai, kad TDO teisės aktuose su derybų procesu siejamas ir konsultavimas. Jo sritis yra platesnė už kolektyvines derybas. Konsultavimas aprėpia bendrus darbuotojų ir darbdavių interesus bei leidžia juos nagrinėti siekiant kiek įmanoma bendrų sprendimų. Kartu valdžios atstovai informuojami apie darbdavių ir darbuotojų organizacijų nuomones ir siūlymus. Visi išvardinti dalykai padeda rengiant įstatymus ir pritaikant juos šių organizacijų interesams. Kolektyvinės derybos, kaip matėme, priešingai, paprastai apsiriboja darbo sąlygų ir minėtų šalių santykių nustatymu. Tačiau šioje vietoje ir sustosime nepabėgdami nuo analizuojamų dalykų informavimo ir konsultavimo nagrinėjamą pratęsdami kitoje dalyje.

Kolektyvinės sutarties instituto, kaip sėkmingų kolektyvinių derybų pagrindinio tikslo, analizė bus ganėtinai svarbi šiame darbe, kadangi trišaliai susitarimai yra neatsiejamai susiję su šiuo institutu ir dažnai prilyginami vienas kitam reglamentuojant juos norminiuose teisės aktuose.

Bendriausiu požiūriu kolektyvinę sutartį galime vertinti kaip socialinių partnerių teisės aktą, reguliuojantį darbo ir su juo susijusius (socialinius) santykius

⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I, II dalis. I tomas. Vilnius, Justitia, 2003.

nacionaliniu, šakos ar teritoriniu, organizacijos, filialo ar atstovybės lygiu, kuri sudaro darbuotojų ir darbdavių vardu jų atstovai ir kuris suteikia teises ir numato pareigas tiek darbuotojams ir darbdaviams, tiek jų atstovams.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas trišalio susitarimo instituto neapibrėžia, jame randame tik kolektyvinę sutartį apibrėžiamą kaip rašytinį darbdavio ar darbdavių organizacijų ir įmonės darbuotojų kolektyvo ar profesinių sąjungų susivienijimų susitarimą dėl darbo, darbo apmokėjimo, kitų socialinių ir ekonominių sąlygų⁹. Atkreiptinas dėmesys, kad DK vartojama kolektyvinės sutarties sąvoka šiek tiek skiriasi nuo minėtuose tarptautiniuose teisė aktuose vartojamos kolektyvinės sutarties sampratos. Jame numatyta, jog įmonės kolektyvinė sutartis sudaroma darbdavio ir darbuotojų kolektyvo. TDO rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“¹⁰ kolektyvinė sutartis suprantama kaip darbdavio ir profesinės sąjungos ar kitų renkamų darbuotojų atstovų susitarimas. Taigi, iš šių teisės aktų palyginimo aiškiai matome, jog skirtingai suprantamos kolektyvinės sutarties šalys. Lietuvoje kolektyvinės sutarties šalimi pripažįstamas darbuotojų kolektyvas, o remiantis TDO standartais kolektyvinės sutarties šalimi priimta laikyti profesines sąjungas. Tokia situacija susiklostė todėl, kad Lietuvos įstatymų leidėjo pasirinkta koncepcija pripažįsta ir darbuotojų kolektyvą kaip darbo teisinių santykių subjektą, skirtingai nei minėti TDO standartai.

Panaši situacija pradžioje susiklostė ir su trišalės partnerystės šalimis, kadangi buvo reglamentuota, jog šalis kolektyvinėse derybose atstovauja jų atstovai, t.y. profesinės sąjungos, darbdaviai ar darbdavių organizacijos, tačiau kurios būtent ir nebuvo apibrėžta. Remiantis Konstitucijos 50 straipsniu „vadinamųjų atstovaujamųjų profesinių sąjungų išskyrimas Lietuvoje vargiai ar buvo įmanomas“, kadangi ši norma garantavo visoms profesinėms sąjungoms lygias teises, o kurios nors profsąjungos išskyrimas galėjo būti pripažintas antikonstituciniu. Apie profesinių sąjungų lygiateisiškumą taip pat buvo kalbama ir Profesinių sąjungų įstatymo 3 straipsnyje¹¹. Tad buvo pasitelkta TDO konvencijos Nr. 144 pateikiama atstovaujamųjų organizacijų definicija, kuri reiškia „darbdaviams ir darbuotojams labiausiai atstovaujančias organizacijas, kurios pasinaudoja teise laisvai kurti asociacijas“¹² vėliau įtvirtinant šią nuostatą Darbo kodekse, labiausiai atstovaujančias organizacijas suprantant kaip daugiausiai narių turinčias ir dažniausiai jiems atstovaujančias organizacijas.

⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I, II dalys. I tomas. Vilnius, Justitia, 2003.

¹⁰ www.lrtt.lt

¹¹ Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

¹² Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-739.

Darbo kodekse kolektyvinė sutartis, neatsižvelgiant į jos sudarymo lygį, vadinama bendru pavadinimu. Anksčiau galiojęs Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas¹³ numatė ir kitos rūšies socialinių partnerių susitarimus – profesinių sąjungų, jų susivienijimų, Lietuvos Respublikos Vyriausybės, ministerijų ir darbdavių, jų organizacijų bei susivienijimų susitarimus, kurie buvo įvardijami kaip kolektyviniai susitarimai.

Kai kuriuose šalyse įstatymų leidėjas skiria terminus „sutartis“ ir „susitarimas“. Pavyzdžiui, Prancūzijoje sutarties ir susitarimo skirtumas nėra susijęs su derybų procesu ar lygiu. Kolektyvinė sutartis nuo susitarimo skiriasi savo turiniu¹⁴.

Galiojantys Rusijos Federacijos darbo įstatymai skiria dvi socialinių partnerių sudaromų teisės aktų rūšis: kolektyvines sutartis ir kolektyvinius susitarimus. Kolektyviniai susitarimai ir sutartys skiriamos atsižvelgiant į jų veikimo sritį.

Anksčiau minėtuose tarptautiniuose darbo teisės aktuose vartojamas taip pat vienas - kolektyvinės sutarties - terminas. Daugelyje užsienio šalių kolektyvinė sutartis taip pat vadinama bendru pavadinimu, tik labai aiškiai pagal veikimo sritį skiriami jos sudarymo lygiai, t.y. sutartis visos valstybės lygiu, ūkio (pramonės) šakos lygiu ir įmonės lygiu.

Iki priimant naująjį Darbo kodeksą Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas kolektyvinę sutartį apibrėžė kaip profesinės sąjungos ir darbdavio (arba jų susivienijimų, organizacijų) susitarimą dėl darbo, darbo apmokėjimo, darbo organizavimo, žmogaus saugos, darbo ir poilsio laiko bei kitų socialinių ir ekonominių sąlygų, o kolektyvinį susitarimą – kaip tokį profesinių sąjungų, jų susivienijimų, Lietuvos respublikos Vyriausybės, ministerijų ir darbdavių, jų organizacijų bei susivienijimų susitarimą. Kolektyvinė sutartis buvo laikoma susitarimu įmonės lygiu ir taikoma tik konkrečios įmonės darbuotojams nepriklausomai nuo to, buvo jie profesinės sąjungos arba jų susivienijimo nariai ar ne. Tuo tarpu kolektyvinis susitarimas galėjo veikti tam tikroje pramonės šakoje visoje valstybės teritorijoje ar jos dalyje.

Taigi, daroma išvada, jog kolektyvinio susitarimo statusas hierarchijos principu buvo aukštesnis kolektyvinės sutarties atžvilgiu, kurios nuostatos turėjo neprieštarauti ir nebloginti darbuotojų padėties lyginant su ta, kurią numatė kolektyvinis susitarimas.

Priėmus naująjį Darbo kodeksą minėti institutai buvo apjungti į vieną normą,

¹³ Valstybės žinios. 1991, Nr. 12-312.

¹⁴ Kasiliauskas N. *Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius*. Justitia, 2005, Nr. 2(56). P. 34-48.

jų neišskiriant. Tad kyla klausimas, koks dabartinis trišalių susitarimų statusas, ar šie institutai savo teisine galia prilygsta vienas kitam?

DK 39 straipsnio norma ypatingą reikšmę teikia socialinių partnerių susitarimams. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų 1995 m. gegužės 5 dienos susitarime „Dėl trišalės partnerystės“¹⁵ numatyta derinti Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų interesus sprendžiant socialines, ekonomines ir darbo problemas, kiekvienais metais pasirašyti trišalį metinį susitarimą dėl minėtų problemų sprendimo. Beje, tęsdami šį susitarimą minėti socialiniai partneriai 1999 m. vasario 11 d. Trišalėje taryboje pasirašė susitarimą „Dėl trišalio bendradarbiavimo“¹⁶, kurį vėliau pakeitė 2005 m. priimtas naujas trišalis susitarimas.

Akcentuotina tai, jog minėti socialinių partnerių susitarimai yra pažangus reiškinys plėtojant trišalius santykius. Juose numatomos sąlygos keistis aktualiausia informacija, konsultuotis dėl šalims priimtinių darbo, socialinių klausimų sprendimo būdų, trišaliu principu rengti ir derinti teisės aktų projektus, pasirašyti metinį trišalį susitarimą bei vadovautis savo veikloje priimtais trišaliais susitarimais.¹⁷

Šie susitarimai ir trišalis derėjimasis dėl Lietuvos Respublikos Seimui pateikiamų darbo ir socialinių įstatymų projektų yra labai naudingi visų pirma politiniu ir procedūriniu požiūriais, nes jie rodo paramą tų, kuriems nustatytos sąlygos turi tiesioginį poveikį ir kurie gali reikšti pretenzijas dėl socialinio demokratinio proceso teisėtumo.

Dėl priemonių, kurių valstybės valdžios institucijos imasi skatinti ir plėtoti kolektyvines derybas, konsultuojamasi iš anksti ir, jei įmanoma, pasiekiamas valstybės valdžios institucijų ir darbdavių bei darbuotojų organizacijų susitarimas. Minėtos priemonės nustatomos ir taikomos taip, kad nepažeistų TDO konvencijos Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ garantuojamos kolektyvinių derybų laisvės.

Visų dalyvaujančių šalių – socialinių partnerių ir Vyriausybės – įsipareigojimas laikytis susitarimų yra vadinamas socialiniu paktu¹⁸.

Socialinis paktas yra struktūrinė ir strateginė socialinės partnerystės išraiška. Tai visada yra atskiras susitarimas, kuris priimamas esant ypatingai situacijai. Kolektyvinių derybų šalims socialinio pakto pavadinimas dažnai atrodo nepriimtinas, tad bendru sutarimu gali būti pakeičiamas kitais terminais, pavyzdžiui, susitarimu. Kaip jau buvo minėta, toks susitarimas dėl trišalės partnerystės buvo pasirašytas 1995 m. gegužės

¹⁵ www.lrtt.lt

¹⁶ Valstybės žinios, 1999, Nr.19-537.

¹⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I, II dalis. I tomas. Vilnius, Justitia, 2003.

¹⁸ *Ibid.*

5 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų, kuriame sutarta trišaliu principu spręsti socialines, ekonomines ir darbo problemas, bendradarbiauti įgyvendinant socialinę, ekonominę ir darbo politiką, sudaryti Lietuvos Trišalę tarybą, kasmet pasirašyti metinį trišalį susitarimą ir kita. Socialinis paktas reikalingas tada, kai nėra juridinės galimybės minimaliai suderinti konfliktuojančių socialinės partnerystės šalių interesus. Tai situacijos, kuriomis dėl ekonomikos globalizacijos išskyla naujų reikalavimų rinkai.

Plėtojant trišalių susitarimų procesą, būtina tinkamai įvertinti profesinių sąjungų interesus, tam gali būti sudaromi ir dvišaliai – Vyriausybės ir profesinių sąjungų – susitarimai. Tuo tarpu darbdavių ir Vyriausybės dvišaliai susitarimai negalimi. Tačiau kaip bebūtų, siekiant valstybėje lygiavertės ir visapusiškai naudingos socialinės partnerystės neužtenka vien profesinių sąjungų interesų, būtinas trišalis sutarimas.

Esant trišalei partnerystei, siekiama itin glaudaus tarpusavio bendradarbiavimo tarp socialinių partnerių, siekiant derinti darbdavių, darbuotojų ir Vyriausybės ekonominius, socialinius ir darbo politikos interesus.

Vyriausybė ir savivaldybių institucijos <...> aktyviai dalyvauja derybų procese siekiant pasirašyti sutartis. Valdžios institucijos turi įsikišti situacijomis, kai neveiksmingai klojasi socialinių partnerių kolektyvinių sutarčių ar konfliktų sprendimo būdai.¹⁹

Taigi, sprendžiant klausimą dėl trišalio susitarimo teisinio statuso, galime teigti, jog jis, iš esmės, nesiskiria nuo kolektyvinių sutarčių teisinio statuso. Kaip ir daugelio užsienio šalių norminiuose teisės aktuose taip ir Lietuvos įstatymuose, reglamentuojančiuose kolektyvinius darbo santykius, šie institutai netgi neišskirti, kas galėtų būti laikoma svariu požymiu vienodo institutų teisinio statuso patvirtinimui. Tai galime patvirtinti Darbo kodekso norma, kurioje bendrai reglamentuojami šie institutai, jų neišskiriant, bei remdamiesi Trišalės tarybos 2005 m. birželio 13 d. trišalio susitarimo „Dėl trišalio bendradarbiavimo“ nuostatomis, kuriomis nustatoma, jog šis susitarimas susitariančioms šalims turi norminio teisės akto galią ir yra įpareigojantis jas laikytis ir nepažeisti šalių bendru susitarimu nustatytų normų.

Nežymiai gali skirtis šie institutai tik savo turiniu. Tikėtina labiausiai trišalius susitarimus nuo kolektyvinių sutarčių skiriantis aspektas, kaip ir buvo pažymima galiojusiame Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatyme, yra jų taikymo lygmuo. Kolektyvinės sutartys gali būti sudaromos įvairiais lygmenimis, tiek nacionaliniu, šakos

¹⁹ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I, II dalys. I tomas. Vilnius, Justitia, 2003. P. 143.

ar teritoriniu, tiek ir įmonės, kaip dažniausia pasitaiko Lietuvoje, tuo tarpu trišalių socialinių partnerių susitarimais reglamentuojami kolektyviniai darbo santykiai dažniausiai nustatomi nacionaliniu ar šakos lygmenimis.

1.3.Trišalių susitarimų reglamentavimas Tarptautinės darbo organizacijos ir Europos Sąjungos teisės aktuose

Trišaliai susitarimai ir su jais susiję kolektyvinių darbo santykių institutai reglamentuojami šiuose Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktuose: 1) 1952 m. TDO rekomendacija Nr. 94 „Dėl konsultacijų ir bendradarbiavimo tarp darbdavių ir darbuotojų įmonėje“; 2) 1960 m. TDO rekomendacija Nr. 113 „Dėl konsultacijų ir bendradarbiavimo nacionaliniu ir sektoriaus lygmeniu tarp valstybinės valdžios ir darbdavių bei darbuotojų organizacijų“; 3) 1975 m. TDO konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“; 4) 1981 m. TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ taip pat TDO 87 ir 98 konvencijomis, 1978 m. TDO konvencija Nr. 151 „Dėl darbo reguliavimo (valstybės tarnyboje)“.

TDO, rengdama savo standartus ir daugelyje šalių plėtodama techninį bendradarbiavimą, suvaidino svarbų vaidmenį skatindama ne tik kolektyvines derybas, bet ir tam tikrų rūšių derybų procedūras. Be to, remdamasi savo priežiūros institucijų išplėtotų standartų ir principų turiniu, ji nemažai nuveikė visapusiškai apibrėždama tvarką, kurios turi būti laikomasi vedant kolektyvines derybas, kad jos būtų konstruktyvios, veiksmingos ir galėtų būti pritaikomos ekonominių, politinių ir socialinių pasikeitimų laikotarpiams, garantuotų pusiausvyrą tarp šalių bei socialinės pažangos galimybę. Derybų tvarkos pagrindas yra ir derybų šalių nepriklausomybės bei autonomijos principas, ir laisvas bei savanoriškas derybų pobūdis. 1948 m. TDO konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų teisės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ (toliau 87 konvencija) įtvirtinta asociacijų laisvė. Šios konvencijos 2 straipsnio nuostatoje numatyta darbuotojų ir darbdavių išimtinė teisė pasirinkti be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas vadovaujantis tik tų organizacijų taisyklėmis. Europos socialinė chartija (pataisyta) numato pareigą kiekvienai valstybei nustatyti įstatymuose tokią darbuotojų ir darbdavių laisvę kurti vietines, nacionalines arba tarptautines organizacijas savo ekonominiams ir socialiniams interesams ginti, kad nebūtų normų, kurios varžytų šią laisvę arba kad tos normos nebūtų taikomos taip, kad ją varžytų.

Kolektyvines derybas reglamentuoja ir 1949 m. TDO 98 konvencija „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. Tačiau ši

konvencija savo reglamentuojamais santykiais kertasi su mūsų analizuojama tema, kadangi joje sakoma, kad „kolektyvinių derybų procese turi būti kiek įmanoma sumažintas valdžios kišimasis į dvišales derybas ir teikiama pirmenybė tokioms deryboms, kurių šalys yra darbdaviai ir jų organizacijos bei darbuotojų organizacijos“²⁰.

1998 m. TDO konferencijos priimtoji deklaracija dėl Pagrindinių principų ir teisių darbe bei jų laikymosi dar kartą patvirtino, kad visi TDO nariai, stodami į šią organizaciją, yra pritarę jos Konstitucijos ir Filadelfijos deklaracijoje išdėstytiems principams ir teisėms. Iš jų pagrindinėms teisėms: teisėms jungtis į asociacijas bei vesti kolektyvines derybas. Be to, minėta deklaracija skelbia, kad „visi nariai turi įsipareigojimą, kylančių iš paties šios organizacijos narystės fakto, sąžiningai ir vadovaujantis Konstitucija gerbti, skatinti ir įgyvendinti principus, susijusius su šiomis fundamentaliomis teisėmis“.

TDO konvencija Nr. 98²¹ nepateikia kolektyvinių derybų sąvokos, o tik bendrais bruožais nusako jų paskirtį – skatinti bei plėtoti visokeriopą savanoriškų derybų tarp darbdavių ar darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų mechanizmo nustatymą bei panaudojimą, kad darbo sąlygos būtų reguliuojamos pasirašant kolektyvinius susitarimus.

TDO rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ kolektyvinės sutartys apibrėžiamos kaip „...visos raštu sudarytos sutartys dėl darbo sąlygų, pasirašytos tarp darbdavio, darbdavių grupės arba vienos ar daugiau darbdavių organizacijų ir vienos ar daugiau darbuotojams atstovaujančių organizacijų arba, jei tokių organizacijų nėra, darbuotojų atstovų, tinkamai išrinktų ir pagal nacionalinius įstatymus įgaliotų, vardu“²².

Bene plačiausiai trišaliai susitarimus apibrėžia TDO konvencijos Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ bei konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“. Aišku nereikėtų pamiršti ir kitų konvencijų bei rekomendacijų reglamentuojančių šį institutą, tačiau tuo šioje vietoje ir sustosime, kadangi vienaip ar kitaip apie jas plačiau bus užsimename visame darbe.

Europos lygiu ES socialinis trišalių partnerių dialogas užima unikalią ir lemiančią poziciją demokratiname Europos valdyme. Aktyviu socialinių partnerių dalyvavimu ES ir jos institucijų sprendimo priėmimo procese buvo susidomėta nuo pirmųjų dienų ikūrus Europos Bendrijas. Nuosekli ES evoliucija vyko visiško Europos pramoninių santykių pripažinimo linkme ir ypač Europos kolektyvinių sutarčių vystymo

²⁰ Jurisprudencija, 2003, t. 40 (32); 5-13

²¹ Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674

²² www.lrtt.lt

linkme. Tai liudija ES socialinio dialogo, kaip varomosios jėgos modernizuojant tiek Europos ekonomiką, tiek Europos politiką, esminį vaidmenį.

Minėjome, jog Susitarimas dėl socialinės politikos itin reikšmingas socialinio dialogo ES lygiu vystymo prasme. Susitarimas numatė socialinių partnerių padėties stiprinimą ne tik nacionaliniu, bet ir Bendrijos lygiu – Susitarimo normos suteikė Europos socialiniams partneriams svarbų vaidmenį dalyvauti reguliuojant valstybių narių darbo santykius Bendrijos lygmenyje.

Tai daroma dviem būdais: *pirma*, Europos socialiniai partneriai įtraukiami į Bendrijos teisės kūrimo procesą ir su jais konsultuojamasi dėl konkrečių socialinės politikos priemonių, *antra*, jiems suteikiama galimybė patiems nuspręsti dėl reguliavimo būtinybės ir sudaryti atitinkamą susitarimą.

Taigi šia nuostata buvo padėti pagrindai Europos kolektyvinių sutarčių instituto atsiradimui, kuris tapo nauju Bendrijos teisėkūros instrumentu – Europos socialinių partnerių susitarimas. Šias nuostatas priėmė ir Konstitucija Europai.

ES socialinio dialogo procedūra, numatyta Konstitucijos Europai III – 105 straipsnyje (Europos Bendrijos sutarties 138 straipsnyje), susideda iš kelių stadijų. Pirminė darbdavių ir darbuotojų konsultavimo dėl galimų ES sprendimų socialinės politikos srityje procedūra. Jei Bendrijos veiksmai vertinami kaip būtini, vyksta antrasis konsultavimas dėl galimo aptariamo pasiūlyto sprendimo turinio. Darbdavių ir darbuotojų organizacijos gali pateikti nuomones ir rekomendacijas. Šioje stadijoje arba Komisija atlieka veiksmus, arba, socialinių partnerių prašymu, gali būti inicijuotos derybos 9 mėnesių laikotarpiui (jei nepratęsimos).

Socialinių partnerių pasiektas susitarimas gali būti įgyvendinamas pagal jų ir valstybių narių nusistovėjusią tvarką arba, jei susitariama dėl Bendrijos institucijų kompetencijoje esančių klausimų, transformuojamas į privalomas teisės normas Tarybos išleidžiama direktyva. Taip Bendrijoje buvo perimtas kai kurių valstybių narių darbo teisėje įtvirtintas kolektyvinių sutarčių taikymo srities išplėtimo vykdomosios valdžios aktu institutas, o socialiniams partneriams buvo suteikta savotiška teisėkūros galimybė.

Ši praktika pasiteisino, kadangi ilgą laiką nepavykusios Bendrijos institucijų teisėkūros iniciatyvos buvo realizuotos socialinių partnerių susitarimais, pavyzdžiui, dėl tėvystės atostogų, ne viso darbo laiko, terminuotų sutarčių. Šie socialinių partnerių susitarimai sudaromi tarp trijų pagrindinių partnerių: Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP), Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC).

Pažymėtina, kad Susitarime dėl socialinės politikos buvo įtvirtintos nuostatos,

suteikiančios įgalinimus ir Bendrijos institucijoms leisti teisės normas socialinės partnerystės srityje. Taryba įgijo tam tikrą reglamentavimo galių. Kvalifikuota balsų dauguma turi teisę direktyvomis nustatyti minimalius reikalavimus kai kuriais socialinės politikos klausimais, pavyzdžiui, informavimo ir konsultavimo.

Be to, sprendama vienbalsiai Taryba įgijo teisę leisti minimalius standartus darbdavių ir darbuotojų atstovaujamo interesų klausimais. Taip socialinės partnerystės vystymas tapo ne tik valstybių narių, bet ir Bendrijos kompetencijos veiklos sritimi.

Pataisytosios Europos socialinės chartijos 6 straipsnis įpareigoja ES valstybes nares ne tik užtikrinti teisę į kolektyvines darbdavių ir darbuotojų atstovų derybas, bet ir sukurti savanoriškų kolektyvinių derybų ir kolektyvinių susitarimų sudarymo mechanizmą, imtis priemonių skatinti darbuotojų ir darbdavių asociacijų konsultacijas ir pan. analogiškas taisykles numato ir 1989 m. Bendrijos Pagrindinių socialinių darbuotojų teisių chartijos 12 straipsnis.

Apibendrinant reikia paminėti, kad Konstitucijos Europai III – 105 straipsnis (EB sutarties 138 straipsnis) įtvirtina tam tikrą precedentą, kai teisė dalyvauti teisės kūrimo procese yra suteikta ne EB institucijoms. Kita vertus, tai yra viena iš teisės kūrimo sričių, kur Europos Parlamentas yra nušalintas. Sunku įsivaizduoti, kaip turėtų būti papildytas Konstitucijos Europai III – 105 straipsnis (EB sutarties 138 straipsnis), kad suteiktų Europos Parlamentui formalų vaidmenį sprendimų priėmimo procese.

1.4. Trišalių susitarimų reglamentavimas nacionaliniu lygiu

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.

Nacionaliniame lygmenyje trišalį socialinių partnerių bendradarbiavimą išplėsti pirmiausia skatino TDO. Šiuo tikslu TDO priimamose konvencijose buvo pasiūlytos trys priemonės:

1. Konsultacijos su suinteresuotais darbdavių ir darbuotojų atstovais.
2. Komitetų, galinčių teikti konsultacijas viešojo įdarbinimo klausimais, steigimas.
3. Valstybės valdžios institucijų pareiga skatinti darbdavius ir darbuotojus 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.

Taigi, trišalių susitarimų reglamentavimą nacionaliniu lygiu pirmiausia turėtume pradėti nuo Lietuvos respublikos Konstitucijos, aukščiausią teisinę galią turinčio teisės akto, kuriame nustatytos normos vienaip ar kitaip liečia kiekvieną darbo teisinių santykių institutą neaplenkiant ir trišalių susitarimų.

Detalesnis reglamentavimas numatytas TDO bei ES teisės aktuose, kuriuos jau paminėjome ankstesnėje dalyje ir kartotis nebūtų prasminga. Tačiau turėtume pabrėžti, jog Lietuvos Respublikai tapus minėtų organizacijų nare bei ratifikavus ar kitaip priėmus tarptautinių teisės aktų nuostatas privalome jų laikytis ir įtvirtinti nacionaliniuose teisės aktuose taip, kad neprieštarautų tarptautinėms teisės normoms.

Darbo kodekso normomis įtvirtinamos pamatinės trišalių susitarimų nuostatos. Apibrėžiamas trišalių susitarimų teisinis statusas, numatomi pagrindiniai principai, turinys ir pan.

Na ir plačiausias bei detaliausias trišalių susitarimų reglamentavimas perkeliamas į įstatymus, poįstatyminius teisės aktus ar susitarimus, kurių tolesnę analizę atliksime vėliau plėtodami temą apie paritetines socialinių partnerių trišales organizacijas, kur trišaliai susitarimai bus gan plačiai išanalizuoti.

2. Trišalius susitarimus reglamentuojantys principai

Principai, kada kalbama apie kolektyvinius darbo teisinius santykius, yra labai svarbūs trišalės socialinės partnerystės reglamentavimui. Remiantis jais yra nustatomas visas kolektyvinių derybų procesas, socialinių partnerių teisės ir pareigos bei daugelis kitų svarbių šiam procesui dalykų. Tad toliau plėtodami temą būtinai turime apžvelgti pagrindinius principus taikomus socialinėje partnerystėje ir konkrečiai analizuojamuose trišaliuose santykiuose.

DK socialinė partnerystė grindžiama šiais principais:

- 1) laisvų kolektyvinių derybų;
- 2) savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus;
- 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 interesams²³.

Taigi, kaip matome teisės vesti kolektyvines derybas principas yra vienas iš svarbiausių ir plačiausiai komentuojamų teisės principų trišalės partnerystės srityje, tad nuo jo ir pradėsime principų apžvalgą.

Teisė vesti kolektyvines derybas yra pagrindinė teisė, kuriai pritaria valstybės stodamos į TDO. Tai padarius jos tampa įsipareigojusios gerbti, plėtoti ir sąžiningai įgyvendinti šią teisę.

Valstybėje turi būti pripažįstama teisė vesti kolektyvines derybas tiek privačiame, tiek ir valstybiniame sektoriuje. Ir tik ginkluotosios pajėgos, policija ir valstybės tarnautojai, dalyvaujantys valdant valstybę, gali būti išskirti kaip grupės, kurioms ši teisė nėra įgyvendinama (1949 m. TDO konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“).²⁴

Nors kolektyvinės derybos vedamos nustatant darbo sąlygas ir sprendžiant įmonės efektyvumo didinimo klausimus, tačiau jai derybas šiais klausimais profesinėms sąjungoms primestų valdžios institucijos ir būtų nustatyta sąlyga, kad derybų trukmė

²³ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I, II dalis. I tomas. Vilnius, Justitia. 2003.

²⁴ Žinios. 1996, Nr. 28 – 674.

neviršytų tam tikro nustatytą termino, o nepasiekus šalių susitarimo valdžios institucijos galėtų pateikti ginčijamą situaciją arbitražui, tai tokia įstatymo nustatyta tvarka neatitiktų laisvų kolektyvinių derybų principo. Tačiau tai nereiškia, kad negali būti įvestos tam tikros poveikio priemonės tais atvejais, kai šalių elgesys yra priešingas sąžiningumui arba bendrai kolektyvinių derybų praktikai. Tai gali būti sutaikinimo ir tarpininkavimo priemonės, nustatytos įstatymuose. Tuo tikslu, siekiant išvengti streikų ir įtemptų situacijų, DK 62 straipsnyje nustatyta konkretnė įmonės kolektyvinės sutarties projekto rengimo ir svarstymo procedūra bei nurodomi atvejai, kada galima inicijuoti kolektyvinį ginčą, t.y. jei nesusitariama dėl privalomos informacijos pateikimo sutarties projektui, dėl derybų terminų, turinio, taip pat jei darbuotojų susirinkimas (konferencija) nepritaria pateiktam svarstyti sutarties projektui ir pan.

Be to, DK 48 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad jei šalys nesusitarė dėl derybų pradžios, derybos turi būti sušaukiamos per dvi savaites po to, kai buvo prisistatyta antrajai šaliai. Numatyta, kad informacija visais su derybomis susijusiais klausimais turi būti pateikiama ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pareikalavimo dienos, jei šalys arba jų atstovai nesusitarė kitaip.

DK nėra išakmiai nurodomas derybų turinys ir derybų lygmuo, nes teisė kolektyviai derėtis suteikta ne tik vietinėms profesinėms sąjungoms ir darbdaviui, bet ir federacijoms ir konfederacijoms, todėl sprendimą dėl derybų lygmens tyrėtų priimti patys socialiniai partneriai. Jie patys gali parinkti tinkamiausią derybų lygmenį. Tai užtikrintų kolektyvinėse derybose dalyvaujančių šalių nepriklausomybę. Tačiau norint tai įgyvendinti labai svarbu, kad būtų vykdomas konsultacijų procesas, leidžiantis visas suinteresuotas šalis aptarti visus tikslus, kurie suvokiami kaip turintys visuotinį nacionalinį interesą ir kad tai būtų daroma laikantis 1960 m. TDO 113 rekomendacijos dėl konsultavimosi pramonės šakos ir šalies lygiais.

Profesinės sąjungos, atstovaujančios derybų padalinio darbuotojų daugumai, turi pirmenybę arba išimtinę teisę vesti kolektyvines derybas. Tačiau kai šios sąlygos netenkina jokia profesinė sąjunga arba tokios išimtinės teisės nėra pripažįstamos, darbuotojų organizacijos vis tiek turi turėti galimybę sudaryti kolektyvinę sutartį savo narių vardu. Galiausiai reikėtų pabrėžti, jog laisvų ir savanoriškų derybų principas reiškia, kad darbuotojų organizacijos turi turėti galimybę pačios išsirinkti delegatus, kurie joms atstovaus kolektyvinėse derybose. Tokia galimybė įteisinta DK 20, 21 straipsniuose, kuriuose numatyti darbuotojų atstovavimo pagrindai, atstovavimo teisę suteikiant profesinėms sąjungoms, o jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir

gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesiniai sąjungai, darbuotojams atstovauja darbo taryba, išrinkta slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime vadovaujantis Darbo tarybų įstatymu.

Kolektyvinės derybos turi būti įpareigojančios. Jomis turi būti siekiama nustatyti palankesnes, negu įstatymo nustatytos darbo sąlygas, ir individualioms sutartims, palyginti su kolektyvinėmis sutartimis, neturi būti teikiama pirmenybė, išskyrus atvejus, kai individualiose sutartyse numatytos darbo sąlygos yra palankesnės.

Kolektyvinių derybų **sąžiningumo principas** reiškia atstovaujančių organizacijų pripažinimą, stengimąsi pasiekti susitarimą, dorą ir konstruktyvų elgesį vedant derybas, nepateisinamo derybų vilkinimo vengimą ir abipusį įsipareigojimų gerbimą, sąžiningai atsižvelgiant į derybų rezultatus.²⁵

Savanoriškumo principas numatytas DK 40 straipsnio 2 dalies 2 punkte. Savanoriška derybų prigimtis yra pagrindinis vienijimosi laisvės principų aspektas. Kolektyvinių derybų šalims negalima primesti, o derybas palaikančios procedūros turi iš esmės atsižvelgti į jų savanorišką prigimtį. Maža to, derybų lygmuo neturi būti vienašališkai primestas įstatymu arba valdžios nurodymu ir derybas turi būti galima vesti visais lygiais. Kolektyvinių derybų šalys savarankiškai nustato priimtinus derybų terminus. Priimtina, kad sutaikinimas ir tarpininkavimas būtų numatyti įstatymu ir yra leistina tik:

- a) labai svarbiose tarnybose (kurių darbo sutrikimai keltų pavojų visiems arba daliai gyventojų);
- b) valstybės tarnautojų, dalyvaujančių valdant valstybę, atžvilgiu;
- c) kai po užtrukusių ir bevaisių derybų tampa aišku, kad iš aklavietės nepasiseks išeiti be valdžios iniciatyvos;
- d) esant rimtai nacionaliniai krizei.

Arbitražas, su kuriuo sutinka abi šalys (savanoriškas arbitražas), visada yra teisėtas.

Savanoriškų derybų principas reiškia, kad darbuotojų organizacijos turi turėti galimybę pačios, be valdžios kišimosi išrinkti delegatus, kurie jas atstovaus kolektyvinėse derybose.

Įstatymų leidžiamosios arba administracinės valdžios kišimasis, kuriuo anuliuojamas arba pakeičiamas laisvai sudarytų kolektyvinių sutarčių turinys, įskaitant

²⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I,II dalys. I tomas. Vilnius, 2003 m.

straipsnius, reglamentuojančius darbo užmokestį, prieštarauja savanoriškų kolektyvinių derybų principui. Tokiu kišimusi laikoma:

a) kolektyvinių sutarčių suspendavimas arba suvaržymas, išleidžiant įstatymą be šalių sutikimo;

b) sudarytų kolektyvinių sutarčių anuliavimas;

c) priverstinis galiojančių sutarčių persvarstymas.

Kito pobūdžio kišimasis, pavyzdžiui, priverstinis kolektyvinių sutarčių galiojimo pratęsimas įstatymu, yra leistinas tik esant kritinei padėčiai ir tik trumpą laiką.

Remiantis komentuojamu principu, derybų šalys turi teisę laisvai pasirinkti ir svarstyti klausimus, sudarančius kolektyvinės sutarties turinį, t.y. sutarties turinį nustato pačios sutarties šalys.

Galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo principas reiškia, kad turi būti paisoma įstatymų normų. Įstatymas taikomas visiems derybų dalyviams ir kolektyvinės sutarties šalims. Pagal galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo principą, kolektyvinę sutartį pasirašančios šalys nesiderės ir nepasirašys tokių sutarčių, kurių klausimai turi būti reguliuojami įstatymo galia turinčiomis normomis, ir neįtrauks blogesnių darbuotojams sąlygų nei numatyta įstatymuose.

Sutarties šalių atstovai turi turėti atstovaujamojų sutikimą sudaryti kolektyvinę sutartį, atstovaujantieji turi pasitikėti atstovais.

Remiantis šalių lygiateisiškumo principu, kiekviena šalis gali pareikšti iniciatyvą derėtis ir sudaryti kolektyvinę sutartį. Šalių atstovai yra lygūs tiek derantis, tiek pasirašant sutartį. Kiekviena šalis sudarant sutartį turi lygų balsų skaičių.

Remiantis **realaus įsipareigojimų vykdymo principu** socialiniai partneriai prisiima pareigas savanoriškai, nepatirdami jokio spaudimo ir įsipareigoja laikytis sutarčių ir jas sąžiningai taikyti. Kitaip tariant, pareigos prisiimamos susitarimu. Realus įsipareigojimų vykdymas pasiekiamas užtikrinant kolektyvinės sutarties šalių įsipareigojimų vykdymo kontrolę.

Šis principas reiškia, kad sutartyje numatytos sąlygos turi būti vykdomos. Jas numatant svarbu realiai įvertinti ekonominę – socialinę valstybės, šakos, teritorijos, įmonės padėtį, socialinės taikos išsaugojimo galimybes. Už priimtų įsipareigojimų nevykdymą, kolektyvinių santykių šalims kyla atsakomybė.

Objektyvios informacijos suteikimo principas nustato pareigą teikti informaciją DK numatytais atvejais.

TDO rekomendacijos Nr. 163 „Dėl kolektyvinių derybų“ 7 straipsnyje nurodoma, kad turi būti imtasi, jeigu reikia, nacionalines sąlygas atitinkančių priemonių,

kad šalims būtų prieinama informacija, reikalinga prasmingoms deryboms. Dėl to:

a) Valstybinio ir privataus sektoriaus darbdaviai darbuotojų organizacijų reikalavimu turi suteikti reikalingą deryboms ekonominę ir socialinę informaciją apie derybose dalyvaujantį padalinį ar įmonę. Jei tam tikros informacijos atskleidimas galėtų pakenkti įmonei, jos perdavimas gali būti sąlyginis: informacija atskleidžiama įsipareigojus, kad bus išsaugotas reikiamas konfidencialumas.

b) valdžios institucijos turi padaryti prieinamą informaciją apie bendrą ekonominę ir socialinę šalies būklę ir svarstomas derybose ūkio šakos būklę tokio masto, kad šis informacijos atskleidimas nepakenktų nacionaliniam interesui.

Tarpusavio kontrolės ir atsakomybės principas įgyvendinamas DK 57 straipsnio ir 66 straipsnio nustatyta tvarka. DK 66 straipsnyje išskirtinas kontrolės sistemingumo principas, kuris yra kolektyvinės sutarties vykdymo garantas. Kolektyvinėse sutartyse nustatoma atsiskaitymo tvarka ir terminai.

Šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams principas. Lygiateisiškumo principas reškia, kad šalims socialiniame dialoge yra atstovaujama lygiais pagrindais, kiekviena iš jų gali pareikšti savo nuomonę trišalėse konsultacijose, inicijuoti kolektyvines derybas ir sudaryti kolektyvinę sutartį vienodomis sąlygomis.

Remiantis TDO Konvencijos Nr. 144 3 straipsnio 2 dalimi, darbdaviams ir darbuotojams yra atstovaujama lygiais pagrindais visose konsultacijoms skirtose institucijose. Ši nuostata nereiškia, kad darbdaviai ir darbuotojai privalo būti atstovaujami vienodo skaičiaus atstovų, kadangi praktikoje būtų sunku pasiekti tokią lygybę, ypač kai yra daug atstovaujančių organizacijų.²⁶ Atstovavimas lygiais pagrindais reiškia, kad tiek darbdavių, tiek darbuotojų atstovų išsakyta nuomonė turi turėti tokią pačią reikšmę. Šalių atstovai yra lygūs tiek derybų metu, tiek pasirašydami sutartis, ir priimant sprendimus kiekviena susitarianti šalis turi po tiek pat balsų.

Svarbu paminėti, kad lygiateisiškumas užtikrinamas darbdavių ir darbuotojų atstovams, trišalio socialinio pakto atveju valstybės valdžios institucijų atstovai turi tas teises, kurias jiems suteikia įstatymai.

Geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams principas reškia, kad įtvirtintų socialinės partnerystės principų turi laikytis visos kolektyvinių derybų šalys ir vis subjektai, kuriems taikoma kolektyvinė sutartis. Interesų derinimas yra socialinės

²⁶ „Tripartite consultation. International Labour Standards.” International Labour office. Geneva. International Labour Conference, 88th Session, 2000.

partnerystės pagrindas, todėl priimant sprendimus reikalaujama vadovautis sąžiningumo principu – vienodai atsižvelgti tiek į būtinumą užtikrinti ūkio šakos, įmonės efektyvią veiklą, tiek į darbuotojų teisių garantijas. Pavyzdžiui, ES Direktyvos 2002/14/EC 4 straipsnio 3 dalyje pasakyta, kad „apibrėžiant ir įgyvendinant praktinius informavimo ir konsultavimo susitarimus, darbdavys ir darbuotojų atstovai bendradarbiauja ir paiso abipusių teisių ir pareigų bei atsižvelgia tiek į įmonės arba padalinių, tiek į darbuotojų interesus“. Principas, reikalaujantis abipusiškai gerbti kolektyvinėje sutartyje įrašytus įsipareigojimus, taip pat yra nurodytas TDO rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ 3 punkte.

Abipusė pagarba bei sąžiningumas yra būtinos sąlygos siekiant socialinės taikos. Atsižvelgiant į šį principą, turi būti vengiama bet kokio nepateisinamo delsimo surengti derybas. Šis principas taip pat reiškia, kad jei viena iš šalių vykdo priištus įsipareigojimus, būtina, kad ir kita šalis nepažeistų geranoriškumo ir pagarbos principo. Pavyzdžiui, jei darbdavys vykdo kolektyvinėje sutartyje numatytas sąlygas, profesinėms sąjungoms draudžiama skelbti streiką.

Sąžiningumas. Kolektyvinės derybos gali būti veiksmingos tik tada, kai abi šalys elgiasi sąžiningai. Sąžiningumas negali būti išreikalaujamas įstatymu, bet gali būti pasiektas tik savanoriškais ir nuolatinėmis abiejų šalių pastangomis užtikrinant abiejų šalių lygiateisiškumą, puoselėjant geranoriškumą ir pagarbą teisėtiems savitarpio interesams. Sąžiningumo principas kolektyvinėse derybose pasireiškia tuo, kad ir darbdaviai, ir profesinės sąjungos derėtusi sąžiningai ir stengtusi pasiekti susitarimų. Sąžiningos derybos yra būtinos, nes tik tuomet gali užsimegzti pasitikėjimu pagrįstas ryšys. Be to, turi būti vengiama bet kokio nepateisinamo delsimo surengti derybas. DK 23 straipsnyje nustatyta pareiga darbdaviui nevilkinti derybų, išnagrinėti darbuotojų atstovų pasiūlymus per nustatytą kodekse laikotarpį, o jeigu toks nenustatytas – per vieną mėnesį, ir motyvuotai į juos atsakyti.

Principas, reikalaujantis abipusiškai gerbti kolektyvinėje sutartyje įrašytus įsipareigojimus, yra aiškiai nurodytas TDO 91 konvencijos 3 straipsnyje.

Abipusė pagarba kolektyvinėje sutartyje numatytiems įsipareigojimams yra labai svarbus teisės kolektyviai derėtis elementas, kuris turi būti puoselėjamas tam, kad būtų sukurti tvirtais pagrindais paremti darbo santykiai.

Priemonės, kurių imamasi kolektyvinėms deryboms skatinti, nustatomos bei taikomos taip, kad nepažeistų kolektyvinių derybų laisvės.

Visų išvardytų demokratinių principų turi laikytis sutarties šalys ir visi subjektai, kuriems kolektyvinė sutartis taikoma. Pripažindami, kad visi reiškiniai ir

procesai turi pradžia, šiuos principus kolektyvinių darbo santykių teisės ištakomis. Minėtų principų įtvirtinimas darbo teisės normose suteikia naują kokybę ir išreiškia nevienadienius socialinių partnerių interesus. Kiekvienas ginčas dėl šalių susitarimu nustatytų teisių ir pareigų, nereglamentuotų galiojančių darbo teisės aktų iš esmės reikalauja sukurti naują teisę. Užsibrėžtą tikslą galima pasiekti tik teisingai pasirinkus tinkamą atspirties tašką ir nuosekliai atliekant veiksmus. Kolektyvinėse derybose teisės principai turėtų būti pradžių pradžia, jais vadovaujantis toliau būtų kuriamos vietinės darbo teisės normos. Tai patvirtina DK 4 straipsnio 4 dalies nuostata, numatanti, kad tais atvejais, kai DK ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

3. Informavimas ir konsultavimas

Pažymėtina, kad tiek Trišalėje taryboje ar kitose paritetinėse trišalėse socialinių partnerių organizacijose nacionaliniu lygiu sprendžiami klausimai, tiek lokalūs įmonių sprendimai neapsieina be tinkamo šalių informavimo ir konsultavimo įgyvendinimo. Tad matydami informavimo ir konsultavimo institutų svarbą trišaliams santykiams tiesiog privalome juos panagrinėti plačiau.

Įsigaliojus naujam Darbo kodeksui informavimo apibrėžimo nebuvo numatyta, o ir konsultavimo įvardijimas kaip diskusijos tarp darbuotojų atstovų ir jų organizacijų bei darbdavių ir jų organizacijų dėl tam tikrų susitarimų ar bendrų sprendimų priėmimo nebuvo tikslus. Tačiau ši spraga netruko būti ištaisyta pakeitus DK 47 straipsnį. *Informavimas* buvo apibrėžtas kaip periodinis ir nuodugnus būdas apibūdinti socialinių partnerių santykius įvairiais lygmenimis, kad būtų galima sukurti nuolatinio žinių perdavimo darbuotojų atstovams sistemą. Informacijos pateikimas darbuotojų atstovams ir jų organizacijoms svarbus ne tik užtikrinant darbuotojų teisę dalyvauti įmonės valdyme, bet ir reguliuojant kolektyvinius darbo santykius. Tinkamai, laiku pateikta ir visapusiška informacija lemia kolektyvinių derybų veiksmingumą, sudaromų kolektyvinių sutarčių turinį.

Tuo tarpu *konsultavimas* reiškia pasikeitimą nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio (darbdavių organizacijos) užmezgimą bei plėtojimą. Taigi, konsultavimo sritis yra platesnė už pačias kolektyvines derybas. Jis aprėpia bendrus darbuotojų ir darbdavių interesus bei teikia galimybę juos nagrinėti siekiant bendrų sprendimų ar pasikeitimų nuomonėmis.

Informavimas ir konsultavimas numatomas ir tarptautiniuose teisės aktuose. Europos socialinės chartijos (pataisytos)²⁷ 21 straipsnyje pabrėžiama, kad, siekdama užtikrinti, jog būtų veiksmingai įgyvendinta darbuotojų teisė gauti informaciją ir konsultacijas įmonėje, valstybė privalo imtis tam tikrų priemonių ar remti jas, kad darbuotojai ar jų atstovai pagal įstatymus ar praktiką būtų nuolat ar tam tikrais laikotarpiais ir jiems suprantamai informuojami apie įmonės, kurioje jie dirba, ekonominę ir finansinę būklę, susitarus, kad tam tikra informacija, kurios atskleidimas pakenktų įmonei, gali būti neteikiama arba viešai neskelbtina. Taip pat pabrėžiama, kad darbuotojai būtų laiku konsultuojami apie numatomus sprendimus, kurie galėtų turėti esminę įtaką jų interesams, ypač apie tuos sprendimus, kurie gali turėti įtakos užimtumui įmonėje.

²⁷ Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.

1981 m. TDO rekomendacijoje Nr. 163 „Dėl kolektyvinių derybų“²⁸ numatoma, kad socialinių partnerių konsultacijos ir bendradarbiavimas neturi pažeisti nei asociacijų laisvės, nei teisės į kolektyvines derybas, o darbdavių ir darbuotojų gera valia, turi būti įtvirtintas valstybės įstatymuose bei visokeriopai remiamas valstybinės valdžios veiksmais.

Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje²⁹ numatyta, kad informavimas, konsultavimas ir dalyvavimas privalo būti įgyvendinami laiku, ypač kai įmonėse įgyvendinami technologiniai pokyčiai, kurie darbo sąlygų ir darbo organizavimo požiūriu turi svarbesnę reikšmę darbo jėgai ar kai užsienyje dirbantiems darbuotojams turi įtakos užimtumo politika, kurią vykdo įmonės, kuriose jie dirba, ir panašiai.

Europos Bendrijos Tarybos 1994 m. rugsėjo 22 d. direktyva 94/45/EEB „Dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos įmonių grupių darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarkos sukūrimo“³⁰ numato, kad visi darbuotojai Bendrijos įmonėse ar įmonių grupėse naudojasi vienodomis informavimo ir konsultavimo galimybėmis, neatsižvelgiant į jų įsidarbinimo vietą.

1999 m. vasario 11 d. susitarime „Dėl trišalio bendradarbiavimo“³¹ numatoma tvarka kaip šalys turi konsultuotis dėl priimtinių sprendimo būdų darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais, rengiant ir derinant teisės aktų projektus.

Konsultavimo ir informavimo tikslas – reguliariai informuoti darbuotojus apie įmonės pažangą ir perspektyvas bei konsultuotis su jais arba jų atstovais prieš priimant sprendimą, kuris turės įtakos darbuotojams. Taigi, tikslai, kaip jau supratome, paprastai siejami pirmiausiai su darbuotojų interesais – ši partnerystės forma sudaro sąlygas darbuotojams mokytis įmonėje užtikrinant saugumą, supažindina darbuotojus su prisitaikymo poreikiais, didina darbuotojų galimybes imtis priemonių ir veiklos, kurios pagerintų jų gebėjimą įsidarbinti, skatina darbuotų dalyvavimą įmonės veikloje ir pan. Kita vertus, informavimo ir konsultavimo procesai naudingi ir darbdaviui – pagerina dialogą ir skatina abipusį pasitikėjimą įmonėse, sumažina rizikos tikimybę, darbo organizavimą padaro lankstesnį ir sudaro sąlygas didinti įmonės konkurencingumą.

Svarbu tai, kad jau minėto DK 47 straipsnio 2 dalyje įtvirtintas reikalavimas darbdaviui, jog šis privalo pateikti visą informaciją darbuotojų atstovams ir jų

²⁸ www.lrtt.lt

²⁹ OJ, 1989, C 323.

³⁰ OJ, 1994, L 254.

³¹ Valstybės žinios. 1999, Nr. 19-537.

organizacijoms. Taip užtikrinama ne tik darbuotojų teisė dalyvauti valdant įmonę, bet ir reguliuojant kolektyvinius darbo santykius. Neturėdami informacijos apie įmonės raidos perspektyvas, naujų technologijų įdiegimą ir kitas sąlygas, kurios esmingai lemia darbuotojų darbo teises, sudaromų kolektyvinių sutarčių turinį, darbuotojai ir jų atstovai negali tinkamai ginti savo interesų.

Be to, darbuotojų atstovai turi turėti teisę reikalauti būtinos informacijos. Kad galėtų įgyvendinti atstovų teises.

Ypač būtina skatinti ir gerinti darbuotojų informavimą ir konsultavimą apie įmonės padėtį ir galimą užimtumo įmonėje augimą, kai darbdavio vertinimu užimtumui įmonėje kyla grėsmė, suplanuoti galimas iš anksti numatytas priemones, ypač kalbant apie darbuotojų profesinį mokymą ir įgūdžių lavinimą, siekiant atitolinti neigiamus reiškinius arba jų pasekmes ir padidinti darbuotojų, kuriems tie reiškiniai gali turėti įtakos, gebėjimą įsidarbinti ir prisitaikyti

Tarptautiniai teisės aktai konsultavimuisi kelia ypatingus reikalavimus, kuriais siekiama kad būtų imtasi reikiamų priemonių skatinti konsultacijas ir bendradarbiavimą įmonės lygiu tarp darbdavių ir darbuotojų bendrais klausimais, svarbiais tiek darbdaviui, tiek darbuotojams, ir kurie nėra kolektyvinių derybų sritis arba susieti viena procedūra, paprastai taikoma nustatant darbo sąlygas. Taipogi rekomenduojama, kad būtų priimamos teisės normos, kurios skatintų konsultacijas ir kad įmonėse būtų sudaromos geros socialinių partnerių bendradarbiavimo sąlygos bei gerbiami tarpusavio interesai.

DK ir kiti įstatymai darbdaviui suteikia plačius įgalinimus nustatyti vietines (lokalias) teisės normas, kurios gali esmingai paliesti darbuotojų ir jų atstovų teises bei interesus. Tokiais atvejais profesinės sąjungos turi ne tik kruopščiai ir atsakingai dalyvauti tokiose konsultacijose, bet ir ypatingas dėmesys turi būti kreipiamas, kad tokios vietinės (lokalios) teisės normos neturėtų nuostatų (normų), pabloginančių darbuotojų darbo sąlygas, palyginti su nustatytais įstatymų.

Jei tokios normos įtraukiamos į vietinius (lokalius) norminius teisės aktus ir darbdavys primygtinai reikalauja jas priimti jo pateiktos redakcijos, darbuotojams atstovaujantys organai (profesinė sąjunga ar darbo taryba) turėtų nuodugnai išsiaiškinti priimamo sprendimo motyvus ir ekonominį pagrindumą.

Dėl bendrų sprendimų, rūpimų visiems derybų dalyviams, priėmimo paprastai konsultuojamasi Trišalėje taryboje, kai sudaromos nacionalinės, šakos (gamybos, paslaugų, profesijos) ar teritorinės kolektyvinės sutartys, taip pat ir įmonės kolektyvinė sutartis.

Valdžios atstovai yra informuojami apie darbdavių ir darbuotojų nuomonę ir siūlymus konsultacijų metu. Visa tai padeda rengiant įstatymus ir pritaikant juos šių organizacijų interesams. Kolektyvinės derybos, atvirkščiai, dažniausiai apsiriboja darbo sąlygų ir minėtų abiejų šalių santykių nustatymu.

Atkreiptinas dėmesys, kad daugelyje šalių nemažai svarbių dalykų, kurie anksčiau dažniausiai buvo svarstomi konsultacijose, dabar, atsižvelgiant į situaciją, yra apibrėžiami trišaliuose susitarimuose dėl svarbių ekonominės bei socialinės politikos aspektų arba dėl kai kurių darbo ir gyvenimo sąlygų pagal Filadelfijos deklaracijos 1 (d) punktą³².

Antai pavyzdžiu galėtų būti Lietuvos Respublikos Vyriausybė, profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos 2002 m. gegužės 29 d. susitarimas „Dėl trišalio bendradarbiavimo 2002 m.”³³, kuriuo buvo susitarta trišaliu principu parengti darbo apmokėjimo ir gyventojų pajamų garantijų sistemą rengiant neapmokestinamojo minimumo ir minimalios mėnesinės algos indeksavimo ir diferencijavimo strategiją ir kita.

Igyvendindama tarptautines darbo teisės normas (TDO konvencijas, Europos Sąjungos direktyvas) valstybė numato būdus, kuriais būtų garantuojama teisė į informavimą ir konsultavimą. Įteisinta nuostata, kad informacijos pateikimo ir konsultavimo sąlygos ir tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje. Manoma, kad kolektyvinės sutarties sudarymo ir pateikimo procedūros pakeičia informavimo ir konsultavimo procedūras pagal minėtas direktyvų nuostatas.

Kolektyvinės sutarties šalys gali numatyti informavimo ir konsultavimo tvarką ir sąlygas atsižvelgdamos į socialinės partnerystės lygį. Informavimas ir konsultavimas įvairiais lygmenimis (nacionaliniu, šakos, teritoriniu ar įmonės) priklauso nuo to, ar svarstomi klausimai, problemos aktualios įmonės darbuotojams ar tam tikros verslo (paslaugų) šakos darbuotojams. Visais lygmenimis turėtų būti pateikiama informacija apie verslo pažangą, ateities planus, užimtumo padėtį ir konsultuojamais darbo procesų pasikeitimo, įmonių ar įstaigų susijungimo ar padalijimo, jų dalių mažinimo ar uždarymo, kolektyvinio atleidimo iš darbo ir kitais klausimais.

DK konsultavimosi dažnumo nenustatyta, tai gali nustatyti kiti įstatymai ar norminiai teisės aktai ir kolektyvinės sutartys.

Informacijos pateikimo terminas apibrėžiamas DK 48 straipsnio 4 dalyje, kur

³²International Labour Organisation Law on Freedom of Association: Standards and Procedures. Geneva: International Labour Office, 1995. P. 6-9.

³³ www.lrtt.lt.

numatyta, kad informacija turi būti pateikiama ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pareikalavimo dienos, jei šalys ar jų atstovai nesusitarė dėl kitokių terminų. Atsisakymas teikti informaciją, kai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai įpareigoja ją teikti, yra šiurkštus darbo pareigų pažeidimas.

Profesinės sąjungos ir jų susivienijimai iš valstybės organų ir organizacijų turi teisę gauti savo veiklai reikalingą informaciją darbo, ekonominiiais ir socialiniais klausimais, ją valstybės organai ir organizacijos privalo pateikti įstatymų nustatytais terminais.

1991 m. spalio 14 d. Europos Bendrijos Tarybos direktyvoje 91/533/EEB „Dėl darbdavio įsipareigojimo informuoti dirbančius apie darbo sutarties ar darbo santykių sąlygas“³⁴ numatytas reikalavimas darbdaviui raštu informuoti darbuotojus tiek apie pradines, tiek apie vėliau keičiamas ar naujas įvedamas darbo sąlygas.

Tačiau svarbiausia yra Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. direktyva „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje“ 2002/14/EB, kurioje nustatyta bendra minimali teisės į informavimą ir konsultavimą reikalavimų sistema.

Institucinės darbuotojų informavimo ir konsultavimo formos yra sukurtos beveik visose ES valstybėse narėse, teisė į informavimą ir konsultavimą pripažįstama fundamentalia socialine teise. Tačiau pati informavimo ir konsultavimo tvarka valstybėse skiriasi savo savybėmis, veiklos pobūdžiu, sudarymo būdu ir resursais.

Minėtos direktyvos „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje“ pagalba siekiama sukurti bendrą sistemą, apimančią esminius informavimo ir konsultavimo principus, apibrėžimus ir susitarimus, kurių valstybės narės turi laikytis ir priderinti prie savo nacionalinės teisės ir praktikos.

Valstybių narių pasirinkimu ši direktyva taikoma įmonėms, kuriose dirba mažiausiai 50 darbuotojų bet kurioje iš valstybių narių, arba padaliniams, kuriuose dirba mažiausiai 20 darbuotojų bet kurioje iš valstybių narių. Valstybės narės nustato metodą, kaip apskaičiuoti įdarbintų darbuotojų skaičiaus ribas.

Pagal direktyvos principus ir tikslus valstybės gali nustatyti specialias nuostatas įmonėms ir padaliniams, kurie tiesiogiai ir iš esmės siekia politinių, profesinių, organizacinių, religinių, labdarinių, švietimo, mokslo ir meno tikslų, bei tikslų, susijusių su informacija ir nuomonės pareiškimu, jeigu įsigaliojus šiai direktyvai, tokios nuostatos jau taikomos nacionalinėje praktikoje.

³⁴ OJ, 1991, L 288.

Direktyva apima kelis Europos informavimo ir konsultavimo teisės tradicinius bruožus, o taip pat ir gerai susiformavusią daugumos valstybių narių praktiką, kur informavimas ir konsultavimas aptinkamas ir nacionalinėse darbo tarybose. Kita vertus, metamas iššūkis šalims, kurios neinstitucionalizavo darbuotojų atstovybės, kaip pavyzdžiu, Airija ir Jungtinė Karalystė. Taip pat ir dauguma naujai įstojusių šalių neturi įstatymų, reglamentuojančių darbuotojų informavimą ir konsultavimą apie finansinę, organizacinę ar įdarbinimo situaciją įmonėje.

DK 47 straipsnio 4 dalyje numatyti pagrindiniai klausimai, kuriais turi būti informuojami darbuotojų atstovai. DK numatytas informavimo ir konsultavimo reglamentavimas atitinka tarptautinių teisės aktų reikalavimus. Kaip jau minėta, svarbiausias iš jų yra ES Direktyva 2002/14/EB, kuri įpareigoja nustatyti praktinę darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarką.

Direktyva pabrėžia, kad jos įgyvendinimas jokių būdu neturi pažeisti valstybėje galiojančių palankesnių nuostatų ir (arba) nusistovėjusios tvarkos. Direktyvos 5 straipsnyje nurodyta, kad valstybė gali pavesti atitinkamo lygio, įskaitant įmonės ir padalinių lygį, administracijai ir darbuotojams laisvai ir bet kuriuo metu, derybų keliu nustatyti praktinius susitarimus dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimo. Šie susitarimai gali nustatyti kitokias informavimo ir konsultavimo sąlygas nei nustato Direktyva, tačiau ne blogesnes. Direktyvos 1 straipsnio 2 dalis taip pat nurodo, kad siekiant praktinių susitarimų dėl informavimo ir konsultavimo veiksmingumo, jie apibrėžiami ir įgyvendinami pagal konkrečios valstybės nacionalinės teisės aktus ir nusistovėjusią darbo santykių tvarką.

2003 metų sausio 1 dienos Darbo kodekso 47 straipsnio 5 dalies redakcijoje atitinkamai buvo pasakyta, kad informacijos pateikimo ir konsultavimo sąlygos ir tvarka nustatoma kolektyvinėse sutartyse. Tačiau kolektyvinės derybos dažnai yra ilgas procesas, kuris ne visuomet baigiasi kolektyvinės sutarties pasirašymu. Todėl pakeisto DK 47 straipsnio 2 dalis numato, jog informavimo ir konsultavimo apimtį, sąlygas ir tvarką nustato ne tik kolektyvinė sutartis, bet ir įstatymai bei darbdavio ir darbuotojų susitarimai.

Vadovaujantis Direktyvos 4 straipsnio 2 dalimi, informavimas ir konsultavimas apima:

- a) informavimą apie ir galimą įmonės arba padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį;
- b) informavimą ir konsultavimą, susijusį su įmonės situacija, struktūra ir galimu įmonės arba padalinių užimtumo augimu bei iš anksti numatytais taikytinomis

priemonėmis, ypač iškilus grėsmei užimtumui;

c) informavimą ir konsultavimą dėl sprendimų, kurie gali daryti esminį poveikį darbo organizavimo pasikeitimams arba sutartiniams santykiams, įskaitant kolektyvinių atleidimų bei įmonės ar verslo pertvarkymo atvejus.

DK nepateikia baigtinio teikiamos darbuotojams informacijos sąrašo, tačiau akivaizdu, jog informavimas vyksta tik dėl darbuotojų darbo, socialinių bei ekonominių klausimų.

Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos patvirtintose Rekomendacijose „Dėl minimalaus darbuotojų informavimo socialiniais ir ekonominiais klausimais pramonės ir paslaugų įmonėse“³⁵ nurodomi minimalūs duomenys, kuriuos turėtų pateikti darbdavys siekdamas užtikrinti lygiavertes derybas dėl kolektyvinės sutarties. Darbuotojams ir jų atstovams turi būti suteikta:

1) Ekonominė informacija apie įmonės komercinius duomenis (rinka, realizavimo apimtys, pagal prekių grupes, eksportas, naujų galinių lyginamasis svoris gamyboje, pagrindiniai konkurentai, įmonės vieta rinkoje) bei finansinius duomenis (pardavimai, pajamos, apyvartinės lėšos, grynas pelnas, įmonės investicijos, išlaidos reklamai, išlaidos tyrinėjimo darbams, išmokėti dividendai, pelno paskirstymas).

2) Socialinė informacija apie užimtumą (vidutinis metinis nuolat ir laikinai dirbančiųjų skaičius gamyboje, administracijoje, valdyme), darbo užmokestį ir socialinį draudimą, darbo užmokesčio išlaidas atskirai dirbantiems gamyboje ir administracijoje, darbo laiką (sutartinis darbo laikas metams, faktiškai atidirbtų valandų skaičius, viršvalandžiai, neatvykimų koeficientas, dirbančiųjų nepilną darbo laiką skaičius, tikslus skaičius dirbančiųjų pamainomis ir pan.), darbų saugą (nelaimingų atsitikimų atvejų skaičius, mirtinų atvejų dėl nelaimingų atsitikimų darbe skaičius, nelaimingų atsitikimų kompensavimo išlaidos, darbo sąlygų pagerinimo planas), naujas technologijas (įmonės vystymosi ir pertvarkymo planai, užimtumo programa), profesinį mokymą (nuolatinių įmonės dirbančiųjų, jaunimo apmokymas, perkvalifikavimas, profesinio mokymo finansavimas įmonės lėšomis, vykdytos švietimo programos).

Turėdami šią informaciją, darbuotojai bei jų atstovai turi daugiau galimybių geriau suprasti savo įmonės ekonominę ir socialinę padėtį.

Informacija turi būti pateikta laiku ir tokiu būdu bei tokio turinio, kad pirmiausiai būtų sudaryta atitinkama galimybė darbuotojų atstovams atlikti adekvatų tyrimą, o jei reikia, pasiruošti konsultavimuisi. Praktikoje dažnai kildavo ginčai dėl

³⁵ www.lrtt.lt

informacijos pateikimo formos: ar informacija pateikiama žodžiu ar raštu. Priėmus DK 22 straipsnio 1 dalies 7 punkto bei 47 straipsnio pakeitimus ši problema buvo išspręsta. Pagal minėtų DK straipsnių nuostatas informacija darbuotojų atstovams turėtų būti teikiama raštu, nebent darbuotojų atstovai sutiktų būti informuojami žodžiu.

Ginčai kyla ir dėl konsultavimosi tvarkos. Kaip jau minėta, konkreti informacijos pateikimo tvarka nustatoma įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse, darbdavio ir darbuotojų atstovų susitarimuose. Be abejo, nustatytoji tvarka turi atitikti ir padėti įgyvendinti informavimo, konsultavimo tikslus.

Konsultavimas vyksta dėl informacijos, kurią darbdavys pateikė nustatyta tvarka, ir dėl darbuotojų atstovų nuomonės, kurią jie turi suformuluoti, taip pat siekiant susitarimo dėl sprendimų, kurie gali daryti esminį poveikį darbo organizavimo pasikeitimams arba sutartiniams santykiams. Konsultacijos turi atitikti tam tikras sąlygas – jos turi būti organizuojamos užtikrinus laiko, metodo ir turinio tinkamumą; esant tinkamam administravimo ir atstovavimo lygiui, atsižvelgiant į aptariamą temą ir kai sudaroma galimybė darbuotojų atstovams susitikti su darbdaviu ir dėl bet kurios jų pateiktos nuomonės gauti atsakymą bei to atsakymo pagrindimą.

Direktyvos 8 straipsnis įpareigoja valstybes numatyti atitinkamas poveikio priemones, jeigu darbdavys arba darbuotojų atstovai nesilaiko šios direktyvos ar ją įgyvendinančių nacionalinių įstatymų nuostatų. Valstybė turi užtikrinti atitinkamas administracines ir teismines procedūras, kurios padėtų užtikrinti numatytus įsipareigojimus.

4. Paritetinės socialinių partnerių organizacijos

Buvo paminėta, jog Lietuvoje įtvirtinta tiek dvišalė, tiek ir trišalė socialinės partnerystės strategija, kadangi socialinės partnerystės sistema apima ne tik darbuotojų ir darbdavių atstovus ir jų organizacijas, bet ir Vyriausybės bei savivaldybės institucijas, kurios įstatymų nustatytais atvejais turi teisę lygiais pagrindais dalyvauti socialiniame dialoge.

Socialinės partnerystės institucijos turi atlikti arba konsultacines funkcijas, arba sudarant kolektyvines sutartis teisės normų (dažniausiai įstatymų) „papildymo funkciją“. Tačiau svarbu paminėti, kad dvišalė ar netgi trišalė partnerystė demokratinėje visuomenėje negali pakeisti įstatymų leidžiamosios valdžios galių.³⁶

Atsižvelgiant į atliekamas funkcijas, socialinės partnerystės institucijos klasifikuojamos į reguliavimo, konsultacines, valdymo. Remiantis DK 44 straipsniu, Lietuvos socialinės partnerystės sistemą sudaro:

- Lietuvos Respublikos trišalė taryba,
- Kitos trišalės ir dvišalės tarybos (komisijos, komitetai).

4.1. Trišalių tarybų įkūrimas tarptautiniu mastu

Viena iš pagrindinių ir, galima sakyti, efektyviausių nacionaliniu lygiu vykdomos socialinės partnerystės formų Lietuvoje – Lietuvos 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. Šios institucijos vykdomas socialinis dialogas vaidina itin svarbų vaidmenį derinant darbo teisinių santykių dalyvių interesus. Lietuvos Trišalei tarybai suteikta pakankamai galių teisiškai reguliuoti kolektyvinius darbo santykius nacionaliniame lygmenyje.

Panašios trišalės institucijos sudaromos ir kitose užsienio šalyse (daugiausia kontinentinės teisinės sistemos valstybėse). Pavyzdžiui, Prancūzijoje nacionaliniu lygiu trišaliu pagrindu veikia Ekonominių ir socialinių reikalų taryba, Italijoje – Nacionalinė taryba ekonominiams ir darbo klausimams spręsti, Belgijoje – Nacionalinė darbo taryba, Airijoje – Ekonomikos ir socialinė taryba ir Verslo bei darbo konferencija ir pan.

³⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I, II dalis, I tomas tomas. Vilnius, 2003.

Taigi, toliau plėtodami temą trumpai apžvelgsime kaip susikūrė ir išsivystė trišalės tarybos tarptautiniu mastu bei plačiau paanalizuosime kaip joms sekėsi Lietuvoje.

1919 m. Taikos konferencijoje įkurtai Tarptautiniai darbo įstatymų komisijai buvo pavestas uždavinys sukurti tokį institucinį mechanizmą, kuris palaikytų bendradarbiavimą tarp vyriausybių, darbdavių ir darbuotojų. Komisijos pastangomis Versalio sutartimi (XIII dalis) prie Tautų Sąjungos buvo įsteigta nuolatinė darbo organizacija, kurioje visi jos nariai Generalinėje konferencijoje buvo atstovaujami dviejų vyriausybės atstovų ir dviejų darbdavių bei darbuotojų atstovaujančių atstovų, kiekvienam jų suteikiant asmeninio balsavimo teisę. Šios organizacijos administracinio organo – Tarptautinio darbo biuro (TDB) valdantysis organas susidėjo iš pusės vyriausybės atstovų ir pusės darbdavių bei darbuotojų atstovų, išrinktų konferencijoje. Tokiu būdu buvo užtikrintas darbdavių ir darbuotojų dalyvavimas visose TDO veikos stadijose, t.y. nuo Konferencijos darbotvarkės nustatymo iki jos priimtų standartų įgyvendinimo priežiūros. Po Antrojo pasaulinio karo tripartizmas daugelyje Europos valstybių tapo visuomenės demokratinės gyvensenos norma. Likvidavus Tautų Sąjungą ir įsteigus Jungtines Tautas, iki tol egzistavę metodai buvo adaptuoti, o pasaulinės organizacijos institucijos buvo pertvarkytos.

TDO pavyko išlaikyti visą savo trišalę struktūrą ir 1946 m. ji tapo specializuota, trišaliu principu veikiančia JT organizacija. TDO darbe kiekvieną valstybę 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 interesus³⁷.

Taigi TDO teisės aktai yra priimami trišalių organų, kuriuose atstovaujami beveik visų pasaulio valstybių socialiniai partneriai. Ši tarptautinė organizacija įgyvendina susiliejamą tarp dviejų teisinio pliuralizmo formų – kolektyvinių darbo susitarimų ir tarptautinės teisės ir tokiu būdu išsiskverbia į valstybių įstatymų leidybos monopoliją. Vis dėlto TDO konvencijos ir rekomendacijos yra tik nustatyti ir valstybėms narėms pasiūlyti standartai, kurios beje pačios sprendžia savo nacionalinių bei tarptautinių įsipareigojimų klausimus.

Vienas reikšmingiausių dokumentų, kuriuo grindžiamas trišalis bendradarbiavimas – 1976 m. TDO konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų

³⁷ Kasiliauskas N. *Kolektyvinės derybos Lietuvoje*. Vilnius, 2005.

tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“³⁸, kurią 1994 m. birželio 23 d. ratifikavo Lietuvos Respublikos Seimas. Konvencijos 2 straipsnyje nurodoma, kad kiekviena TDO narė, kuri ratifikavo šią konvenciją, įsipareigoja įgyvendinti procedūras, garantuojančias efektyvias vyriausybės, darbuotojų ir darbdavių atstovų konsultacijas TDO veiklos klausimais. Taigi, ši Konvencija įpareigoja rengti trišales konsultacijas dėl tarptautinių darbo standartų įgyvendinimo nacionaliniu lygiu.

Kalbant apie trišalių tarybų sudėtį, minėta TDO Konvencija reikalauja, kad konsultacijose dalyvautų „labiausiai darbdavius ir darbuotojus atstovaujančios organizacijos“, tačiau šis Konvencijos reikalavimas nedraudžia konsultacijose dalyvauti ir darbdaviams bei darbuotojams, kurie nėra atstovaujami, pavyzdžiui, asmenims, besiverčiantiems privačia praktika, ūkininkams. Be to, leidžiama dalyvauti ir nevyriausybinėms organizacijoms, neturinčioms pavedimo atstovauti darbdavius ar darbuotojus. Tačiau turėtume pastebėti, jog tokių organizacijų atstovavimas neturėtų kenkti socialinių partnerių dalyvavimui tokiose konsultacijose.

Toliau analizuodami Konvencijos tekstą, jos 3 straipsnio 1 dalyje randame pasakyta, jog darbdavių ir darbuotojų atstovai yra laisvai renkami jiems atstovaujančiose organizacijose. Tik pačioms organizacijoms leidus rinkti atstovus yra garantuojama, kad konsultacijų dalyviai tikrai atstovaus vieną ar kitą organizaciją. Tačiau nei minėtoje Konvencijoje, nei Rekomendacijoje Nr. 152 nėra niekur įtvirtinta nuostata, koku būdu šie atstovai turi būti paskirti praktikoje.

Praktikoje laisvo rinkimo principas įgyvendinamas dviem būdais: arba organizacijoms tiesiogiai paskiriant savo atstovus, arba vyriausybės formaliai paskiriant atstovus, kurių kandidatūras prieš tai išskėlė organizacijos. Šiuo atveju vyriausybės yra įpareigtos paskirti tuos asmenis, kuriuos pasiūlė organizacijos.

Vadovaujantis Konvencijos 5 straipsnio 1 dalimi, privalomos konsultacijos turi būti organizuojamos: dėl siūlomų tekstų; dėl teikiamų konvencijų ir rekomendacijų pasiūlymų kompetentingai valdžios institucijai; dėl jų persvarstymo atitinkamais laikotarpiais; dėl ratifikuotų konvencijų ataskaitų bei dėl pasiūlymų denonsuoti ratifikuotas konvencijas.³⁹ Be to, Rekomendacijoje pažymima, jog konsultacijos turėtų būti rengiamos dėl neratifikuotų konvencijų ir rekomendacijų ataskaitų bei priemonių, kurių gali būti imtasi, siekiant skatinti jų taikymą. Taip siūloma rengti konsultacijas ir

³⁸ 1976 m. TDO konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“. Žinios, 1996, Nr. 30-739.

³⁹ Dambrauskienė G., Mačernytė – Panomariovienė I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius, 2001.

kitais bendraisiais klausimais, pavyzdžiui, galėtų būti rengiamos konsultacijos dėl techninio bendradarbiavimo.

4.2.Lietuvos Trišalė taryba. Įkūrimo, formavimosi ir teisinio įtvirtinimo etapai

Taigi, trumpai apžvelgę trišalės tarybos atsiradimo ir jos sudarymo bei veiklos detales tarptautiniu lygiu, plačiau panagrinėsime kaip kūrėsi ir veikia nacionalinė Trišalė taryba Lietuvoje.

Socialinio dialogo tarp darbuotojų, darbdavių atstovų ir Vyriausybės, kurio viena iš pagrindinių formų šiuo metu yra Lietuvos Trišalė taryba, atsiradimui įtakos turėjo 1990 m. gruodžio 13 d. Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas. Šiame įstatyme buvo įteisintos komisijos prie Lietuvos darbo biržos ir teritorinių darbo biržų svarbiausiems darbo rinkos politikos įgyvendinimo klausimams nagrinėti ir spręsti trišalio socialinio dialogo pagrindu. Komisijos buvo sudarytos iš 9 narių, po lygiai skiriamų iš darbuotojų (profesinių sąjungų, susivienijimų, asociacijų ir kitų organizacijų), darbdavių (susivienijimų, asociacijų ir kitų organizacijų) ir valstybės valdymo institucijų atstovų.

Kiek vėliau, 1994 m., įgyvendinant tuo metu galiojusio Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo nuostatas, įsteigta trišalės partnerystės pagrindais veikianti Darbuotojų saugos ir sveikatos komisija. Kurios vaidmuo buvo ir yra formuoti ir įgyvendinti saugos darbe politiką, analizuoti saugos darbe būklę ir siūlyti priemones jei gerinti, rengti atitinkamas rekomendacijas bei priemonių projektus, svarstyti ir teikti pasiūlymus dėl įstatymų ir kitų teisės aktų, reglamentuojančių saugos darbe klausimus.

Tikslinių trišalio bendradarbiavimo principu veikiančių komisijų įsteigimas sudarė palankią terpę trišalei socialiniai partnerystei, kuri apimtų socialinių, ekonominių ir darbo problemų sprendimą valstybinio lygiu plėtoti.

Konkrečių veiksmų Lietuvos Trišalei tarybai įsteigti imtasi 1993 m. vasario 4 d. profesinių sąjungų organizacijų atstovams priėmus rezoliuciją, kurioje grasindami spaudimu Vyriausybei pareikalavo pripažinti trišalio bendradarbiavimo principą. Nuo to momento valstybinio lygiu buvo atkreiptas dėmesys į trišalio bendradarbiavimo būtinybę įgyvendinant socialinę partnerystę.

Taip profesinės sąjungos parodė realią įtaką valstybinės valdžios institucijoms, siekiant pagerinti faktinę darbo santykių reglamentavimo padėtį ir padaryti pakeitimų valstybinio lygmeniu reglamentuojant darbo teisinius santykius. T.y. buvo siekiama institucionalizuoti trišalę socialinę partnerystę bei įtvirtinti aiškius ir nedviprasmiškus

tokios institucijos veiklos principus, nustatyti jos teisinį statusą bei procedūras, kurias taikant socialiniai partneriai galėtų daryti įtaką kuriant darbo teisinius santykius reglamentuojančias teisės normas.

Konkrečių teisinių veiksmų imtasi 1994 m. birželio 23 d. Lietuvos Respublikos Seimui ratifikavus minėtą 1976 m. konvenciją Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“⁴⁰, kai Lietuva įsipareigojo įgyvendinti procedūras, kurios garantuoja efektyvias Vyriausybės, darbdavių ir darbuotojų atstovų konsultacijas Tarptautinės darbo organizacijos veiklos klausimais.

To išdavoje 1995m. gegužės 5 d. buvo priimtas „Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalės partnerystės“. Susitarimas buvo vertinamas kaip deklaratyvaus pobūdžio aktas, kuris, deja, nebuvo užtikrintas konkrečiomis sankcijomis už nuostatų, numatytų susitarime, nevykdymą. Tačiau vertinant šio susitarimo svarbą turėtume išskirti keletą aspektų, kurie buvo reikšmingi tolimesnei socialiniai partnerystei.

Visų pirma, tai buvo pirmas formalizuotas dokumentas, kuriame aiškiai deklaruotas siekis derinti socialinių partnerių interesus sprendžiant socialines, ekonomines ir darbo problemas, gerinti visuomenės santarvę. Susitarime buvo padėti pamatai socialinės partnerystės sistemai, kuri vėliau formalizuota LR DK 39-44 straipsniuose, t.y. buvo susitarta trišaliu principu spręsti socialines ir ekonomines problemas, išskirtas LR Trišalės tarybos sudarymo būtinumas.

Susitarimo trečiame punkte deklaruotas siekis: „Sudaryti Lietuvos Respublikos 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.

Praktiškai socialiniai partneriai ir Vyriausybė, pasirašę 1995 m. gegužės 5 d. susitarimą „Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalės partnerystės“ *de facto* tapo Lietuvos Trišalės tarybos nariais. Visiškai Lietuvos Trišalės tarybos sudarymo principai ir kompetencija formalizuoti tik 1998 m. lapkričio 19 d. Lietuvos Trišalės tarybos protokolu Nr. 24 patvirtintuose Lietuvos Trišalės tarybos nuostatuose. Taip Lietuva pasirinko savitą kelią įgyvendinti TDO konvencijoje Nr. 144 numatytus įsipareigojimus, t.y. sprendimas sudaryti Lietuvos Trišalę tarybą bei parengti jos kompetenciją nustatanti teisės aktą

⁴⁰ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-739.

priimtas ne valstybinės institucijos, turinčios Konstitucijos ir įstatymų numatytas teises, o pačių socialinių partnerių. Institucionalizuojant socialinę partnerystę valstybei atstovaujanti Vyriausybė dalyvavo kaip lygiavertis subjektas, neturintis viršenybės prieš profesines sąjungas ir darbdavių asociacijas.

Galima sakyti, kad 1995 m. gegužės 5 d. susitarimo priėmimo teisėtumas iš dalies įteisintas dar 1991 m. balandžio 24 d. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatyme įtvirtinus kolektyvinius susitarimus kaip normines sutartis ir nustačius jų sąvoką bei turinį, nors tuo metu galiojusi Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo redakcija reglamentavo tik kolektyvinių sutarčių tarp socialinių partnerių sudarymo procedūrą ir nieko joje nebuvo kalbama apie trišalę socialinę partnerystę, į kurią įtraukiama ir Vyriausybė.

Be to, susitarimas išryškino socialinės partnerystės, o kartu ir socialinių partnerių svarbą nustatant ir netgi kuriant darbo teisinius santykius reglamentuojančias teisės normas. Socialiniai partneriai ir Vyriausybė gavo teisę patys nustatyti Lietuvos Trišalės tarybos kompetenciją, teises ir pareigas, o kartu ir įtakos laipsnį, kuriuo ši institucija gali veikti valdžios sprendimus ir netgi įstatymų leidybą. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog tuomet dar negaliojo LR DK norma, reglamentuojanti socialinių partnerių teisę nustatyti savo kompetencijos ribas.

Socialiniai partneriai, priimdami Lietuvos Trišalės tarybos veiklos nuostatus bei numatydami tarybos funkcijas, teises ir pareigas, buvo determinuoti Lietuvos Respublikos Seimo ratifikuotos TDO konvencijos Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ 5 straipsnio 1 d. nuostatomis, aiškiai pabrėžiančiomis konsultacinę Lietuvos Trišalės tarybos veiklos pobūdį: „(...) Konvencijos numatytų procedūrų tikslas yra konsultacijos(...)“⁴¹.

Pirmieji Lietuvos Trišalės tarybos nuostatai, patvirtinti 1998 m. lapkričio 19 d. Lietuvos Trišalės tarybos protokolu Nr. 24⁴², įtvirtino keletas labai svarbių normų, formaliai reglamentavusių Lietuvos Trišalės tarybos veiklą, t.y.:

1. Formalizuota Lietuvos Trišalės tarybos sąvoka: „(...) Lietuvos Trišalė taryba yra lygiateisės trišalės partnerystės pagrindu sudaryta institucija, kuri tarpusavio susitarimais sprendžia socialines, ekonomines ir darbo problemas, tuo siekdama santarvės visuomenėje“.
2. Nurodyti teisiniai Lietuvos Trišalės tarybos veiklos pagrindai.

⁴¹ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-739.

⁴² www.lrtt.lt

3. Numatyti pagrindiniai Lietuvos Trišalės tarybos veiklos principai: šalių lygiateisiškumas, veiklos reguliarumas, bendras sutarimas priimant sprendimus, sprendimų rekomendacinis pobūdis šalims.

4. Numatytas Lietuvos Trišalės tarybos formavimo mechanizmas (sudaroma iš darbuotojų, darbdavių organizacijų ir vykdomosios valdžios atstovų. Lietuvos Trišalę tarybą sudaro ne daugiau kaip 15 narių, ne daugiau kaip po 5 atstovus nuo kiekvienos šalies).

5. Formalizuotos Lietuvos Trišalės tarybos pagrindinės funkcijos. Iš nuostatų analizės darytina išvada, kad Lietuvos Trišalė taryba gerokai išplėtė savo funkcijas, lyginant su numatytais TDO konvencijos Nr. 144 5 straipsnyje. Šioje institucijoje klausimų, numatytų TDO konvencijoje Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ svarstymas ir atitinkamų sprendimų priėmimas, numatytas kaip viena iš septynių, ir galima sakyti, nepagrindinė (tokia išvada darytina iš funkcijų eiliškumo) Lietuvos Trišalės tarybos funkcija.

Lietuvos Trišalės tarybos veikla daugiausiai kreipiama nacionalinėms problemoms spręsti: 1) socialinių, ekonominių ir darbo problemų analizė ir šių problemų sprendimo pasiūlymo teikimas; 2) įstatymų, kitų teisės normų socialinėje, ekonominėje bei darbo srityje projektų svarstymas bei išvadų ir rekomendacijų Lietuvos Respublikos Seimui bei Vyriausybei teikimas; 3) socialinės partnerystės plėtros pasiūlymų teikimas ir kt.

6. Numatytos teisinės Lietuvos Trišalės tarybos formos, t.y. sprendimų priėmimas bei išvadų ir rekomendacijų Lietuvos Trišalės tarybos kompetencijos klausimais teikimas. Pastebėtina, kad tuomet sprendimai, išvados ir rekomendacijos buvo išimtinai konsultacinio pobūdžio, jų vykdymas ar nevykdymas priklausė nuo socialinių partnerių geros valios.

Teisiškai reikšmingas 1999 m. vasario 11 d. Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo⁴³. Susitarimu socialiniai partneriai ir Vyriausybė sutarė aktualiausias problemas svarstyti Lietuvos Trišalėje taryboje. 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 nevykdo priimtų įsipareigojimų. Remiantis susitarimo 3.2 punkto analize darytina išvada, kad Vyriausybei nevykdant Lietuvos

⁴³ Valstybės žinios, 1999, Nr.19-537.

Trišalėje taryboje priimtų susitarimų profesinių sąjungų ir darbdavių nacionaliniai susivienijimai gali inicijuoti kolektyvinius ginčus ir (ar) kitas nepaklusimo akcijas. Taip pat sutarta, jog Lietuvos Trišalėje taryboje priimti trišaliai susitarimai Lietuvos Respublikos Ministro Pirmininko potvarkiu arba Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu skelbiami oficialiame leidinyje „Valstybės žinios“, ir taip susitarimams suteikiama visiems privalomo teisės akto galia.

4.2.1. Lietuvos Trišalės tarybos veiklos reglamentavimas įstatymu

2001 m. spalio 18 d. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo I skirsnio pakeitimo ir papildymo įstatymo⁴⁴ 1-1 straipsnio 2 dalyje pirmą kartą įstatymiškai pripažinta ir įtvirtinta Lietuvos Trišalė taryba.

Taip įstatymiškai realizuotas 1976 m. TDO konvencijoje Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ 2 straipsnyje įtvirtintas reikalavimas kiekvienai TDO narei, ratifikavusiai šią Konvenciją, įgyvendinti procedūras, kurios garantuotų efektyvias vyriausybės, darbdavių ir darbuotojų atstovų konsultacijas.

Skirtingai nuo ankstesniuose etapuose buvusio teisinio reglamentavimo, priėmus 2001 m. spalio 18 d. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo I skirsnio pakeitimo ir papildymo įstatymą, formaliai buvo išreikšta suvereno, t.y. valstybės, valia įkurti instituciją, įgyvendinančią trišalę partnerystę, ir socialiniams partneriams bei Vyriausybei, Lietuvos trišalėje taryboje veikiančiais paritetiniais pagrindais, suteikti oficialūs įgaliojimai nuostatais nustatyti Trišalės tarybos funkcijas, teises, sudarymo bei darbo organizavimo tvarką.

Minėto Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo I skirsnio pakeitimo ir papildymo įstatymo 1-1 straipsnio 3 dalyje buvo numatyta, kad Trišalės tarybos nuostatų papildymai bei pakeitimai įsigalioja juose nustatyta tvarka ir yra skelbiami „Valstybės žiniuose“. Tokia pati nuostata įtvirtinta ir LR DK. Taip Lietuvos trišalės tarybos nuostatai įgavo teisės akto galią.

2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusio LR DK 39⁴⁵ straipsnyje įstatymiškai buvo pripažinta ir įtvirtinta socialinė partnerystė, t.y. pirmą kartą įstatyme įteisinta darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o kai kuriais Darbo kodekse ir kituose

⁴⁴ Valstybės žinios. 1991, Nr. 12-312.

⁴⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I, II dalis. I tomas. Vilnius, Justitia, 2003.

įstatymuose ar poįstatyminiuose teisės aktuose numatytais atvejais, ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus.

Kaip socialinės partnerystės sistemos dalis LR DK įtvirtinta ir Lietuvos Trišalė taryba, veikianti nacionaliniu lygiu.

Pastebėtina, kad kodeksas nenumato konkrečių Lietuvos trišalės tarybos funkcijų, detalaus sudarymo mechanizmo, jame netgi nepateikta Trišalės tarybos sąvokos. Įstatymų leidėjas apsiribojo tik bendrų principų nuostatų reglamentavimu, detalesnį Lietuvos trišalės tarybos funkcijų, teisių, sudarymo mechanizmą, darbo organizavimo tvarką nustatyti palikdamas Trišalės tarybos šalims patvirtinant Trišalės tarybos nuostatus.

Remiantis minėtais Trišalės tarybos nuostatais, ji sudaryta iš 15 narių, iš jų: 5 profesinių sąjungų susivienijimų atstovai (Lietuvos darbo federacija, Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“, Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija), 5 darbdavių atstovai (Lietuvos pramonininkų konfederacija, Lietuvos verslo darbdavių konfederacija) ir 5 Lietuvos Respublikos Vyriausybės atstovai (Socialinės apsaugos ir darbo, Finansų, Žemės ūkio, Ūkio, Švietimo ir mokslo ministerijos).

LR DK 45 straipsnio 5 ir 6 dalyse tiesiogiai įtvirtinama Lietuvos trišalės tarybos teisė sudaryti trišalius susitarimus dėl darbo santykių ir su jais susijusių socialinių bei ekonominių sąlygų ir susitarimo šalių tarpusavio santykių reglamentavimo. Taip pat nurodoma, kad tokie susitarimai Ministro Pirmininko potvarkiais skelbiami „Valstybės žiniuose“ ir įsigalioja Vyriausybės nutarimams nustatyta tvarka. Atkreiptinas dėmesys, kad LR DK 45 straipsnio 6 dalies nuostata suformuluota imperatyviai ir nepalieka teisės Ministrui Pirmininkui atsisakyti skelbti trišalius susitarimus, priimtus Trišalės tarybos. Taip priimti ir nustatyta tvarka paskelbti susitarimai jau yra ne deklaratyvaus pobūdžio „paktai“ ar „geros valios aktai“, kol įgauna teisės aktams būdingą norminį pobūdį.

Įgyvendinant LR DK 45 straipsnio 2 dalies nuostatas Lietuvos trišalės tarybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2004 m. birželio 29 d. sprendimu patvirtinti nauji (antri) Lietuvos trišalės tarybos nuostatai⁴⁶, kurie detaliau reglamentavo ne tik Trišalės tarybos formavimo principus, funkcijas ir teises, bet ir detalių darbo Trišalėje taryboje organizavimo mechanizmą. Nuostatų 24 punkte nurodoma, kad Trišalė taryba priima sprendimus, teikia išvadas ir rekomendacijas.

Nuostatų 29 punkte nustatomos darbo Lietuvos trišalėje taryboje formos, t.y. numatyta, kad Taryba gali sudaryti nuolatinės ir laikinašias trišaliu principu veikiančias

⁴⁶ Valstybės žinios, 2004, Nr. 111-4165.

komisijas problemoms nagrinėti, pasiūlymams ir išvadoms teikti. 1999 m. sausio 12 d. buvo įsteigta Trišalių konsultacijų tarptautinėms teisės normoms įgyvendinti komisija, o 1999 m. balandžio 27 d. įsteigtos dar trys – Darbo apmokėjimo, Darbo santykių, užimtumo ir socialinių garantijų komisijos nuolatinės komisijos. Į nuolatinių komisijų darbą įtraukta 60 socialinių partnerių.

Taip pat numatyta, kad Lietuvos trišalės tarybos veiklos organizacinį darbą atlieka biudžetinė įstaiga prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos – Trišalės tarybo sekretoriatas. Lietuvos trišalės tarybos sekretoriato prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos kompetencija ir darbo tvarka, organizuojant Trišalės tarybos veiklą, reglamentuojama 2004 m. gegužės 3 d. Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtintuose Lietuvos Respublikos trišalės tarybos sekretoriato prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatuose. Kuriuose numatyta, kad šios biudžetinės organizacijos veikla neapsiriboja vien techniniu Trišalės tarybos aptarnavimu ir kaip pagrindinis tikslas įvardijamas valstybės institucijų, įstaigų, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų partnerystės organizavimas, plėtra ir stiprinimas. Pagrindinės Lietuvos Respublikos trišalės tarybos sekretoriato prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos funkcijos šiam tikslui pasiekti yra: rinkti, analizuoti ir apibendrinti socialinių partnerių pasiūlymus dėl socialinių, ekonominių ir darbo problemų, teikti socialiniams partneriams atitinkamą medžiagą bei išvadas; bendradarbiauti su tarptautinėmis organizacijomis, įgyvendinant partnerystės plėtojimo ir stiprinimo Lietuvoje projektus; atlikti kitas funkcijas, susijusias su socialinės partnerystės uždavinių įgyvendinimu.

4.3. Trišalės tarybos priimami sprendimai ir jų reikšmė

Remiantis Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatų 24 straipsniu⁴⁷ Trišalė taryba savo veikloje priima sprendimus, teikia išvadas ir rekomendacijas.

Trišalėje taryboje susitariančios šalys savo sprendimais nustato susitarimų turinio, pasirašymo, pakeitimų ir papildymų tvarką, terminus bei kitus su tuo susijusius klausimus. Tarybos sprendimai priimami bendru šalių sutarimu, paskelbus Tarybos pirmininkui diskusijų pabaigą, kurių metu šalys turi teisę nutarimo projektą tikslinti arba papildyti, ir pasiūlius priimti sprendimą dėl nutarimo. Galutinis sprendimo projekto variantas protokoluojamas.

Protokolas, pasirašytas Trišalės tarybos pirmininko ir sekretoriaus, ne vėliau

⁴⁷ Valstybės žinios, 2004, Nr. 111-4165.

kaip per septynias kalendorines dienas išsiuntinėjamas jos nariams. Protokolų išrašai su atitinkamais sprendimais siunčiami socialiniams partneriams ir organizacijoms, kurių atžvilgiu priimti sprendimai.

Trišalės tarybos išvadų bei rekomendacijų pateikimui bei tam tikrų klausimų sprendimui Trišalė taryba gali sudaryti nuolatinės ir laikinąsias komisijas, sudaromas iš socialinių partnerių deleguotų atstovų.

Laikinosios komisijos pradėdamos posėdžiauti, visų pirma, išsirenka pirmininką, o sprendimus priima vadovaudamosi Trišalės tarybos nuostatais. Komisijų išvados pateikiamos Tarybai.

Komisijos sprendimai ir išvados, kaip ir anksčiau minėti Tarybos sprendimai, įforminami protokolu, kurį pasirašo komisijos pirmininkas. Komisijų nutarimai, dėl kurių buvo pasiektas bendras socialinių partnerių sutarimas, Taryboje gali būti patvirtinami jų papildomai iš naujo ir nesvarstant.

Taigi, Lietuvos trišalė taryba savo veikloje remdamasi Trišalės tarybos nuostatais priima tiek deklaratyvaus pobūdžio (rekomendacijas, išvadas), tiek ir įpareigojančio pobūdžio (sprendimus) teisės aktus, kurie be abejo yra daugiau ar mažiau reikšmingi kolektyviniams darbo santykiams.

Socialiniai partneriai bendru susitarimu priimdami sprendimus įsipareigoja jų laikytis, ir tuo pačiu kontroliuoja vieni kitus, kad nebūtų piktnaudžiaujama teise ir nebūtų pažeidinėjamos priimtų trišalių susitarimų nuostatos.

Reziumuojant galime pasakyti, jog Trišalės tarybos veikloje priimamais teisės aktais tarp trišalių partnerių pasiekama socialinė taika bei plėtojami ir gerinami kolektyviniai darbo santykiai.

4.4.Kitos paritetinės socialinės partnerystės organizacijos

Be Trišalės tarybos ir jos nuolatinių ir laikinų komisijų, Lietuvoje taip pat steigiamos ir kitos trišalės tarybos (komisijos, komitetai) darbo užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei socialinės politikos įgyvendinimo klausimams nagrinėti ir spręsti. Šios tarybos (komisijos, komitetai) gali būti steigiamos įstatymais, Vyriausybės ir kitų valdymo institucijų nutarimais, kolektyvinėmis sutartimis. Lietuvoje šiuo metu veikia nemažai tokio pobūdžio institucijų.

Valstybinio socialinio draudimo fondo taryba įsteigta Lietuvos Respublikos

valstybinio socialinio draudimo įstatymu⁴⁸. Pagal šį įstatymą Valstybinio socialinio draudimo fondo, kaip savarankiškos finansų grandies, veiklą Lietuvos Respublikoje prižiūri 15 narių taryba. Ji sudaroma iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių, atstovaujančių apdraustųjų interesus ginančioms organizacijoms (profesinėms sąjungoms, susivienijimams, organizacijoms ir kt.), darbdavių organizacijoms (susivienijimams, asociacijoms ir kt.) bei valstybės valdymo institucijoms. Apdraustųjų ir darbdavių atstovus deleguoja atstovaujamos organizacijos, o valstybės valdymo institucijų atstovus (viceministrus) skiria Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Tarybos sudėtį tvirtina Vyriausybė Valstybinio socialinio draudimo įstatymo nustatyta tvarka.

Valstybinio socialinio draudimo fondo taryba prižiūri socialinį draudimą reglamentuojančių teisės aktų įgyvendinimą, teikia išvadas bei pasiūlymus. Lietuvos Respublikos Vyriausybei teikia siūlymus dėl valstybinio socialinio draudimo įmokų tarifų, asignavimų iš valstybės biudžeto skyrimo, rezervo fondo formavimo. Svarsto bei teikia išvadą dėl valstybinio socialinio draudimo fondo projekto bei jo vykdymo ataskaitos. Svarsto ir teikia išvadą dėl darbuotojų skaičiaus ir valstybinio socialinio draudimo organizavimo išlaidų normatyvų, taip pat darbo apmokėjimo schemų. Tvirtina praeitų metų draudžiamąsias pajamas ir nustato einamųjų metų didžiausias pajamas, kurias tvirtina Vyriausybė. Nagrinėja ir pareiškia nuomonę dėl kitų valstybinio socialinio draudimo bei jo organizavimo ir veiklos klausimų.

Valstybinio socialinio draudimo fondo tarybos teritorinių tarybų nuostatai buvo patvirtinti 1998 m. vasario 27 d.. Valstybinio socialinio draudimo fondo teritorinė taryba (toliau vadinama – taryba) yra visuomeninė institucija, įgalinanti užtikrinti socialinio draudimo dalyvių įtaką valstybinio socialinio draudimo sistemos funkcionavimui bei raidai ir padedanti aiškinti visuomenei privalomojo socialinio draudimo politiką bei Valstybinio socialinio draudimo fondo tarybos nutarimus aktualiais socialinio draudimo klausimais.

Teritorines tarybas sudaro profesinių sąjungų ir pensininkų organizacijos, darbdaviai ir vykdomosios valdžios atstovai. Kiekviena šalis, turinti ne daugiau kaip penkis atstovus, į tarybą vieneriems metams deleguoja:

1. apdraustųjų atstovus – teritoriniai profesinių sąjungų susivienijimai ir pensininkų organizacijos;
2. darbdavių atstovus – teritorinės darbdavių organizacijos;
3. vykdomosios valdžios atstovus – Valstybinio socialinio draudimo fondo

⁴⁸ Valstybės žinios, 1991, Nr.17

valdybos teritorinis skyrius ir vietos savivaldybė.

Tarybos vykdo šias pagrindines funkcijas: teikia Valstybinio socialinio draudimo fondo tarybai pasiūlymus valstybinio socialinio draudimo teisinio reguliavimo klausimais, rekomendacijas dėl Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinių skyrių veiklos tobulinimo, padeda Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniams skyriams spręsti aktualius socialinio draudimo klausimus; teikia Valstybinio socialinio draudimo fondo tarybai rekomendacijas dėl įmonių, įstaigų ir organizacijų, įregistruotų Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniuose skyriuose, atleidimo nuo priskaičiuotų delspinigių išieškojimo laiko atidėjimo; išklauso Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos teritorinių skyrių ataskaitas ir tarybos darbo reglamente nustatytu laiku teikia išvadas valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai; teikia informaciją Valstybės socialinio draudimo fondo valdybos teritoriniams skyriams apie nelegalaus darbo atvejus ir neregistruotų įmonių veiklą.

Trišalė komisija prie Respublikinės darbo biržos ir trišalės komisijos prie teritorinių darbo biržų nagrinėja gyventojų užimtumo klausimus, veikia vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. gegužės 24 d. nutarimu Nr. 618 patvirtintais nuostatais.⁴⁹ Šios komisijos sudaromos iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių: darbuotojų (profesinių sąjungų, susivienijimų, asociacijų ir kt.), darbdavių (jų susivienijimų, asociacijų ir kt.) bei valstybės valdymo organų atstovų (teritorinėse trišalėse komisijose – apskričių valdytojai ir savivaldybių atstovai). Trišalė komisija prie Respublikinės darbo biržos sudaroma iš devynių asmenų, o trišalės komisijos prie teritorinių darbo biržų - iš šešių asmenų. Šių komisijų funkcijos – darbo rinkos politikos priemonių nustatymas ir jų įgyvendinimo klausimai, Užimtumo fondo lėšų naudojimo ir paskirstymo, gyventojų užimtumo programų ir kitų klausimų nagrinėjimas ir pasiūlymų teikimas.

Lietuvos profesinio mokymo taryba, kurios nuostatai patvirtinti švietimo ir mokslo ministro 1998 m. kovo 25 d. įsakymu Nr. 488⁵⁰, kaip patariamoji institucija, vykdo ekspertines konsultavimo ir koordinavimo funkcijas sprendžiant strateginius profesinio mokymo klausimus. Tarybą sudaro 18 narių lygiomis dalimis iš valstybės valdymo institucijų, darbdavių ir darbuotojų interesams atstovaujančių organizacijų. Galima paminėti šias svarbiausias tarybos funkcijas: teikti pasiūlymus Vyriausybei dėl įstatymų ir poįstatyminių teisės aktų profesinio rengimo klausimais, dėl teisės aktų tobulinimo, prioritetinių profesinio mokymo programų finansavimo tvarkos ir principų,

⁴⁹ Valstybės žinios, 1996, Nr. 51-1227.

⁵⁰ Valstybės žinios, 1998, Nr. 39-1049.

darbo rinkos padėties bei prioritetinių Lietuvos profesijų specialistų poreikio ir kitus pasiūlymus. Minėtoms funkcijoms atlikti Profesinio mokymo taryba turi teisę gauti informaciją iš ministerijų ir kitų profesinio mokymo organizavime dalyvaujančių organizacijų ir mokymo įstaigų profesinio rengimo klausimais. Teikti rekomendacijas asmenims, dalyvaujantiems įgyvendinant profesinį rengimą ir kitas teises.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. birželio 7 d. nutarimu Nr. 685⁵¹ “Dėl garantinio fondo steigimo“ įsteigtas Lietuvos Respublikos garantinis fondas ir patvirtinti jo nuostatai. Šio fondo lėšos skiriamos bankrutuojančių ar bankrutavusių įmonių darbuotojams, nutraukusiems darbo santykius su šiomis įmonėmis, darbuotojams, kurie tęsia darbo santykius su bankrutuojančia įmone, taip pat buvusiems įmonių, likviduotų dėl bankroto, išgaliojus Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymui, darbuotojams, kai įmonės jiems išskolinusios. Fondui vadovauja garantinio fondo taryba (toliau vadinama – fondo taryba).

Fondo taryba sudaroma iš 12 narių: 4 atstovauja darbuotojų interesus ginančioms organizacijoms (profesinėms sąjungoms ir jų susivienijimams), 4 – darbdavių organizacijoms (susivienijimams, organizacijoms ir kt.) ir 4 – valstybės valdymo institucijoms (Finansų ministerijai, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai, ūkio ministerijai ir Žemės ūkio ministerijai). Darbuotojų interesus ginančių organizacijų ir darbdavių atstovus skiria jiems atstovaujanti organizacija.

Fondo taryba atlieka šias funkcijas: valdo fondo lėšas, tvirtina fondo lėšų sąmatą, priima sprendimus dėl fondo lėšų skyrimo ir kitais fondo veiklos klausimais, teikia Lietuvos respublikos Vyriausybei pasiūlymus dėl maksimalių išmokų už neišmokėtą darbo užmokestį ir neapmokėtas prastovas dydžių skyrimo įmonių darbuotojams, dėl įmonių negražintų finansinės paramos lėšų, skirtų iš Fondo bankrutuojančių ir bankrutavusių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti, nurašymo į fondo nuostolius ir kitais fondo veiklos klausimais, teikia Lietuvos Respublikos Vyriausybei fondo veiklos pusmečio ir metų ataskaitas, tvirtina lėšų iš fondo perdavimo įmonei sutarties pavyzdinę formą; sprendžia kitus su gražintina finansine parama iš Fondo bankrutavusių ir bankrutuojančių įmonių darbuotojų reikalavimams, susijusiems su darbo santykiais, tenkinti ir išmokomis iš Garantinio fondo susijusius klausimus.

Fondas administruojamas Garantinio fondo lėšomis pagal fondo tarybos patvirtintą sąmatą. Fondą administruoja Garantinio fondo administracija prie Socialinės

⁵¹ Valstybės žinios, 2001, Nr. 50-1753.

apsaugos ir darbo ministerijos.

Įstatymais ir poįstatyminiais teisės aktais numatytos ir kitos trišalės komisijos bei tarybos.

Privalomojo sveikatos draudimo taryba prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Ši trišaliu principu sudaroma institucija koordinuoja privalomojo sveikatos draudimo reikalus. Į tarybą įeina du sveikatos priežiūros specialistų profesinių sąjungų atstovai ir trys kitų profesinių sąjungų atstovai.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo⁵² 6 straipsnyje numatyta, kad valstybės, darbuotojų ir darbdavių interesams saugos ir sveikatos srityje derinti trišalių socialinių partnerių (šalių) bendradarbiavimo principu steigiama Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisija. Šios komisijos sudarymo tvarką ir jos funkcijas nustato Vyriausybės patvirtinti Darbuotojų saugos ir sveikatos priežiūros komisijos nuostatai.

Be to, atskirose įmonėse darbuotojų saugos ir sveikatos prevencijos klausimams nagrinėti trišalių socialinių partnerių bendradarbiavimo principu steigiamos apskričių teritorinės darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos ir gali būti steigiamos savivaldybių darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos (apskričių teritorinių ir savivaldybių darbuotojų saugos ir sveikatos komisijų steigimo, sudarymo tvarką nustato socialinės apsaugos ir darbo ministras ir sveikatos apsaugos ministras). Taip pat gali būti steigiamos atskirų ekonominės veiklos sričių darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos.

⁵² Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

5. Trišalių susitarimų įtaka ir reikšmė kolektyviniams darbo santykiams

Kalbant apie trišalio susitarimo privalomąjį pobūdį kyla klausimas, koks turi būti santykis tarp trijų pagrindinių darbo santykių teisinio reguliavimo metodų: valstybinio (įstatymų), kolektyvinio sutartinio ir individualaus sutartinio.

Atsakius į šiuos klausimus būtų galima spręsti apie trišalio susitarimo juridinę galią, jos vietą darbo teisės šaltinių sistemoje.

Kolektyvinės sutarties santykis su darbo įstatymais. Lietuvoje, kaip ir kitose kontinentinės teisės tradicijos valstybėse, Konstitucija ir įstatymai yra aukščiausios juridinės galios teisės šaltiniai. Kiti, žemesnės galios teisės aktai, taip pat ir sutartys bei susitarimai negali jiems prieštarauti. Tačiau įstatymuose yra įvairių tipų teisinių konstrukcijų, reguliuojančių subjektų elgesį. Įstatymai reguliuodami darbo sąlygas, gali arba nustatyti privalomus elgesio taisyklių imperatyvus, arba nurodyti dispozityvią galimybę santykio šalims pačioms susitarti dėl tam tikro reguliavimo. Vadovaujantis šia koncepcija, reikėtų pripažinti šalių valios laisvės, t.y. sutartinio reguliavimo, prioritetą tokių įstatymų nuostatų, kurios nėra imperatyvios ir draudžiančios, atžvilgiu.

Juridinė trišalio susitarimo (rekomendacijoje bus vartojamas kolektyvinės sutarties terminas, kadangi TDO tarptautiniuose teisės aktuose neišskiriami susitarimai, bendrai naudojant sutarčių terminą) galia aptarta TDO rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių derybų“, kur numatyta, kad:

1. kolektyvinė sutartis turi įpareigoti ją pasirašiusias šalis, o taip pat asmenis, kurių vardu sutartis pasirašyta. Darbdaviai ir darbuotojai, esantys kolektyvinės sutarties šalimis, negali individualiose darbo sutartyse numatyti sąlygų, kurios prieštarauja kolektyvinės sutarties nuostatomis;
2. individualios darbo sutarties sąlygos, prieštaraujančios kolektyvinės sutarties nuostatomis, laikomos negaliojančiomis – tokiu atveju taikomo atitinkamos kolektyvinės sutarties nuostatos;
3. darbuotojui palankesnės individualios sutarties sąlygos nei numatyta kolektyvinėje sutartyje neturi būti laikomos negaliojančiomis ir prieštaraujančiomis kolektyviniams sutarčiams.

Akcentuotina, kad darbo teisės šaltinis yra ne patys trišaliai susitarimai, o tik jų normatyvinės nuostatos: tokios sąlygos, kurios susitarimo galiojimo metu įgauna teisės normų pobūdį. Šis apribojimas numatytas atsižvelgiant į tai, kad trišalių susitarimų sąlygos yra skirtingos – ne tik normatyvinės, bet ir organizacinės, nustatančios susitarimo galiojimo laiką, vykdymo kontrolės būdus, pakeitimų, papildymų tvarką, atsakomybės už

pažeidimus klausimus, prievolinės, nustatančios administracijos ir darbuotojų išsipareigojimus, nefiksuojančios bendrųjų elgesio taisyklių, bet esančios teisinės prievolės pobūdžio, turinčios socialinę naudą ir pasibaigiančios jas įvykdžius, ir informacinės, kartojančios galiojančių įstatymų ir kitų aukštesnės galios teisės aktų nuostatas, kurių tikslas – priminti darbuotojams jų teises, įtvirtintas aukštesnės galios teisės normomis. Visos šios trys trišalių susitarimų sąlygų rūšys neturi būtinų teisės šaltinio požymių, todėl negali būti laikomos teisės šaltiniu.

Trišalis susitarimas kaip teisės aktas reguliuoja socialinius – darbo santykius organizacijoje greta su įstatymais, kitais norminiais teisės aktais, sutartimis. Kolektyvinio susitarimo turinys neturi prieštarauti įstatymams, kitiems norminiams teisės aktams. Tuo atveju, kai individualioje darbo sutartyje numatytos sąlygos, gerinančios darbuotojo padėtį, tai šios individualios sąlygos pakeičia trišalio susitarimo nuostatas. Tačiau toks trišalio susitarimo taikymo apribojimas nesumažina jo vaidmens vietiniame teisiniame reguliavime.

Trišaliai susitarimai papildo valstybinį reguliavimą: jais konkretinama įstatymų leidyba, įvykdomi imperatyvūs įstatymų nurodymai įtraukti į trišalius susitarimus vienas ar kitas sąlygas, užpildomos teisė spragos, padidinamos darbuotojų darbo teisių garantijos nustatant papildomų, palyginti su galiojančiu įstatymų įtvirtintomis lengvatomis ir privilegijomis, garantijų.

Tobulesnės socialinės partnerystės sąlygomis trišalių susitarimų normos iš dalies arba visiškai pakeičia valstybinį reguliavimą ir net dominuoja darbo teisės šaltinių sistemoje⁵³.

Trišalių susitarimų ir kolektyvinių sutarčių santykis.

Trišaliai susitarimai, kaip numato Darbo kodeksas, reguliuoja tuos pačius teisinius santykius kaip ir kolektyvinė sutartis, tad ir jų teisinis statusas vienodas. Nuo socialinių partnerių pasirinkimo priklauso kas kolektyvinių derybų procesu bus sudaryta - trišalis susitarimas ar kolektyvinė sutartis.

Atsižvelgiant į didelę kolektyvinių derybų praktiką turinčių užsienio valstybių patirtį, kolektyvines derybas Lietuvoje reikėtų stengtis perkelti iš žemesnio lygmens į aukštesnį. Trišalių susitarimų (kolektyvinių sutarčių) normos, beveik pakeisdamos įstatymų reguliavimą, taikomos didesniai skaičiui darbo santykių dalyvių, o darbo sąlygos regione, ūkio šakoje ar profesijos lygiu daugiau ar mažiau standartizuojamos.

⁵³ Davulis T. *Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos*// Teisė, 1999, 33(1).

Atžvelgiant į skirtingą finansinę įmonių padėtį, užkertamas kelias didesnei panašios kvalifikacijos darbuotojų, dirbančių tokį patį darbą, darbo sąlygų diferenciacijai. Todėl DK yra įtvirtintas šakinių, teritorinių kolektyvinių sutarčių prioritetas įmonių kolektyvinių sutarčių atžvilgiu.

Svarbu nustatyti, kad tam tikros kolektyvinio susitarimo nuostatos yra visuotinai palankesnės visiems suinteresuotiems darbuotojams, jų kolektyvui, o ne pavieniam darbuotojui.

Kolektyvinių susitarimų santykis su individualiaja darbo sutartimi. Kalbant apie dvejopą sutartinį darbo santykių reguliavimą – individualų ir kolektyvinį, reikėtų apsispręsti dėl vieno iš jų prioriteto kito atžvilgiu įtvirtinimo. Vienas iš pagrindinių darbo teisės principų – darbo santykių dalyvių lygybės ir jėgų pusiausvyros užtikrinimas ir silpnesnės darbo santykių šalies – darbuotojo – teisių apsauga.

Trišalio susitarimo santykis su individualia darbo sutartimi gali būti nusakomas dviem aspektais.

Pirma, trišalis susitarimas pasižymi imperatyviu poveikiu – darbo sutarties sąlygos negali pažeisti trišalio susitarimo nuostatų net esant darbuotojo sutikimui. Be abejo, darbuotojui palankesnės sąlygos visuomet galioja.

Antra, automatiškas trišalio susitarimo poveikis – trišalio susitarimo nuostatos, kai jos yra palankesnės nei darbo sutarties sąlygos, taikomos tiesiogiai ir nedelsiant, nereikalaujant papildomo patvirtinimo. DK nereikalauja, kad darbo sutartis būtų taisoma, - atitinkamos jos nuostatos paprasčiausiai netaikomos, kadangi galioja darbuotojui palankesnės trišalio susitarimo sąlygos. Jei dėl vienu ar kitu priežasčių trišalis susitarimas nustoja galioti, taikomos atitinkamos individualios darbo sutarties sąlygos.

Kalbant apie nacionalinės, šakos, teritorinės ir įmonės trišalio susitarimo santykį Lietuvoje, svarbi DK 94 straipsnio 2 dalies nuostata, kurioje teigiama, kad „šalys negali nustatyti tokių darbo sąlygų, kurios pablogina darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato DK, įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyviniai susitarimai. Jei darbo sutarties sąlygos prieštarauja DK, įstatymui ar kolektyviniam susitarimui, taikomos DK, įstatymų, norminių teisės aktų arba kolektyvinio susitarimo nuostatos“.

Apibendrinant gali atrodyti, kad šios taisyklės įtvirtina tam tikrą kolektyvinių susitarimų hierarchiją: įmonės lygiu sudarytos sutartys neturi prieštarauti šakos lygiu sudarytiems susitarimams, vietiniu (lokaliu) lygiu sudarytas susitarimas neturi prieštarauti teritoriniu ir nacionaliniu lygiu sudarytiems susitarimams. Tačiau šiomis taisyklėmis greičiau siekiama ne įtvirtinti kolektyvinių susitarimų ir sutarčių hierarchiją, bet akcentuoti *in favorem* principą – jei taikomi kelių lygių kolektyviniai susitarimai, tai bus

taikomos tos nuostatos, kurios numato palankiausias sąlygas darbuotojams. Vadovaujantis *in favorem* principu, galima teigti, jog darbo teisinius santykius reguliuojančių teisės aktų sistema jų juridinės galios mažėjimo kryptimi būtų tokia: įstatymų normos, aukštesnio lygio (nacionalinio, šakos, teritorinio) kolektyvinių susitarimų normos, įmonių kolektyvinių sutarčių normos, individualių sutarčių sąlygos, minimalius standartus įtvirtinančios ar dispozityvios įstatymų normos.

Reikšmė. Trišaliai susitarimai, kaip specifiniai teisės aktai, atlieka keletą tarpusavyje susijusių funkcijų:

Visų pirma, **apsauginė** funkcija pasireiškia tuo, kad trišalis susitarimas apsaugo darbuotojus nuo ekonomiškai stipresnio darbdavio savivalės nustatant darbo sąlygas. Veikdami pavieniui darbuotojai nepasiektų to, ką gali gauti sujungę savo reikalavimus darbdaviui.

Antra, **socialinės partnerystės** funkcija. Trišalio susitarimo sudarymo momentas reiškia sėkmingo kolektyvinių derybų proceso pabaigą ir šalių kompromiso pasiekimą. Tai tam tikru laipsniu užtikrina stabilumą ir socialinę taiką, ir galiausiai kolektyvinį sutartinį reguliavimą tam tikra prasme galime laikyti priemone, užtikrinančia sutarimą visoje visuomenėje. Rinkos mechanizmo iškraipymai, nepavykusios reformos, išaugusios konkurencijos sąlygos sukelia dirbančiųjų nepasitenkinimą, nesutarimus tarp darbdavių ir darbuotojų, sukelia streikus. Tokiu atveju įvairūs socialinės partnerystės lygiai ir formos padeda spręsti darbo konfliktus ir nesutarimus tarp darbuotojų ir darbdavių, o pačiu aukščiausiu lygiu – ir visoje valstybėje. Taigi kolektyvinis sutartinis reguliavimas tampa socialinės partnerystės ašimi.

Trečia, **normų kūrimo** funkcija. Šiuolaikinė valstybė savo piliečiams suteikia socialinių – darbo teisių kompleksą, kurį socialiniai partneriai tarpusavio sutarimu gali praplėsti, o normas ir garantijas pagerinti. Tuo pačiu jiems suteikiama galimybė „humanizuoti“ darbo sąlygas ir patį procesą, kelti gamybinės demokratijos t.y. darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyje, lygį, o taip pat gerinti ir darbdavių padėtį. Atlikdamos normų kūrimo funkciją, trišaliai susitarimai papildo įstatymų ir poįstatyminių teisės aktų nuostatas, užpildo įstatymų spragas, orientuoja ir nukreipia įstatymų leidėją reikiama linkme tobulinant darbo įstatymus, poįstatyminius teisės aktus. Tačiau kaip rodo praktika, šiuos tikslus gali įgyvendinti tik stiprios profesinės sąjungos, suinteresuotos sudaryti trišalius susitarimus ir sąžiningi darbdaviai (jų organizacijos).

Taigi, kiekvienas kolektyvinis susitarimas turi teisinę, ekonominę – socialinę, politinę, o taip pat gamybinę reikšmę. Visi paminėti trišalio susitarimo aspektai tarpusavyje glaudžiai susiję, todėl ir trišaliu susitarimu siekiamų tikslų realizavimas

priklauso nuo kolektyvinio susitarimo kaip vientiso akto vykdymo⁵⁴.

⁵⁴ Kasiliauskas N. *Kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Trišalės tarybos sekretoriatas. Vilnius, 2006.

Išvados

1. Trišalio susitarimo institutas – vienas iš svarbiausių socialinės partnerystės išraiškos formų šiuolaikinėje darbo teisėje. Savo istorinėmis ištakomis siekiantis XX amžiaus pradžią iki šių dienų nužengė sunkų kelią, kol susiformavo ir įgavo tokią reikšmę kolektyviniams darbo santykiams kokia yra šiandien. Nors istorinė trišalių susitarimų raida Lietuvos Respublikoje ganėtinai trumpa, tačiau mūsų darbo teisė yra perėmusi geriausias trišalių susitarimų nuostatas ir principus iš kitų valstybių, skaičiuojančių ne pirmą šimtmetį kolektyvinių susitarimų bei sutarčių reguliavime, atsirinkdama bei pritaikydama tai, kas jai svarbiausia ir labiausiai tinkama.

2. Kolektyvinės derybos – tai procedūra, kurios metu socialiniai partneriai stengiasi subalansuoti savo interesus ir pasiekti bendrą sutarimą sprendžiamu klausimu ar tam tikrame ginče, ir tokiu būdu įtvirtinti svarbiausių darbo socialinių santykių sutartinį reguliavimą bei užtikrinti socialinę taiką. Sudarant trišalį susitarimą vadovujamasi bendrais socialinės partnerystės principais, įtvirtinančiais šalių lygiateisiškumą, prisiimamų prievolių savanoriškumą ir pan. Lietuvos darbo teisėje derybų laisvė, jų lygiai ar susitarimo turinys nėra ribojami, kaip ir teisė siūlyti derybas suteikta visoms šalims lygiais pagrindais. Kolektyvinių derybų pagrindinis ir galutinis tikslas – pasirašytas socialinių partnerių suljgtus interesus atspindintis trišalis susitarimas.

3. Trišalio susitarimo teisinė prigimtis yra specifinė – tai yra teisės aktas, turintis sutarties požymių (norminis susitarimas). Tokį dvilypumą atskleidžia faktai, jog trišalis susitarimas sudaromas šalių valia, o jo turinyje įtvirtinami klausimai yra laisvai pasirenkami – svarbiausia tai, jog susitarimo nuostatomis nebūtų pabloginama darbuotojų padėtis, lyginat su ta, kurią numato įstatymai, o aptariamai klausimai būtų iš darbo socialinės sferos. Iš kitos pusės, tai teisinis aktas, kurio nuostatos įpareigoja ne tik šalis, dalyvavusias sudarant trišalį susitarimą, tačiau ir kitus asmenis, patenkančius į reguliavimo sritį. Šiuolaikinėje teisės sistemoje šis aktas laikomas vienas iš pagrindinių darbo santykių regulatoriumi, kurio egzistavimas ir būtinumas nulemtas įvairių socialinių, ekonominių ir kitų faktorių. Dėl savo norminių nuostatų trišalis susitarimas užima specifinę padėtį darbo teisės šaltinių hierarchijoje ir daro neabejotiną įtaką gerinant darbuotojų darbo sąlygas.

4. Lietuvos Respublikos darbo kodekse nepateikiama trišalio susitarimo samprata, kadangi, skirtingai nei anksčiau galiojusiame Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatyme, kuriame susitarimai buvo atskirti, dabar jie sujungti ir reglamentuojami viena Darbo kodekso norma. Toks reglamentavimo būdas perimtas iš tarptautinių teisės

aktų (ypač TDO konvencijos pasižymi tokiu reglamentavimu), tad ir nustatant trišalių susitarimų teisinį statusą galime teigti, jog remiantis galiojančiomis Darbo kodekso normomis trišaliams susitarimams nustatyta tokia teisinė galia kokia nustatyta ir norminio teisės akto galią turinčioms kolektyvinėms sutartims.

5. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos atsiradimas įnešė naujovių kolektyvinių darbo santykių reglamentavime Lietuvoje. Suformuota ganėtinai sunkiu valstybei laikotarpiu, kada buvo žengiami vieni pirmųjų darbo teisės kaip atskiros teisės šakos Lietuvoje žingsnių, jai buvo pavesta tikrai atsakinga funkcija – plėtoti socialinę partnerystę bei vystyti kolektyvinius darbo santykius. Pradžioje sukurta kaip patariamoji institucija leidžianti deklaratyvaus pobūdžio teisės aktus, Trišalės tarybos veikla socialinės politikos srityje išsiplėtė ir tapo ypatinga institucija, užimančią svarbią vietą valstybinės valdžios ir pilietinės visuomenės sistemoje. Daugybė socialinės politikos klausimų nacionaliniu lygmeniu yra sprendžiami šioje institucijoje, ieškoma kompromiso, visoms šalims optimaliausio sprendimo, tuo pačiu stiprinant socialinę partnerystę bei socialinių partnerių svarbą užimtumo politikoje. Trišalėje taryboje siekiant įtvirtinti minėtus socialinių partnerių sulgytus sprendimus priimami trišaliai susitarimai.

6. Trišalė taryba ir kitos paritetinės trišalės socialinių partnerių organizacijos savo veikloje priima įvairaus lygio teisės aktus. Pradedant deklaratyvaus pobūdžio išvadomis ir rekomendacijomis, baigiant socialinius partnerius įpareigojančiais trišaliais susitarimais.

7. Trišalių susitarimų įtaka ir reikšmė kolektyviniams darbo santykiams yra labai specifinė. Susitarimai atlieka keletą tarpusavyje susijusių funkcijų: apsauginė funkcija pasireiškia tuo, kad trišalis susitarimas, kaip ir kolektyvinė sutartis, apsaugo darbuotojus nuo ekonomiškai stipresnio darbdavio savivalės nustatant darbo sąlygas, be to, jos pagalba kolektyvinių derybų proceso metu siekiant bendro sutarimo trišaliai partneriai tampa lygiaverčiai. Socialinės partnerystės funkcija pasižymi tuo, jog trišalio susitarimo sudarymo momentas reiškia sėkmingo kolektyvinių derybų proceso pabaigą ir šalių kompromiso pasiekimą. Tai tam tikru laipsniu užtikrina stabilumą ir socialinę taiką, ir galiausiai kolektyvinį sutartinį reguliavimą tam tikra prasme galime laikyti priemone, užtikrinančia sutarimą visoje visuomenėje. Normų kūrimo funkcija šiuolaikinė valstybė pasireiškia tuo, kad savo piliečiams suteikia socialinių – darbo teisių kompleksą, kurį socialiniai partneriai tarpusavio sutarimu gali praplėsti, o normas ir garantijas pagerinti. Atlikdamos normų kūrimo funkciją, trišaliai susitarimai papildo įstatymų ir poįstatyminių teisės aktų nuostatas, užpildo įstatymų spragas, orientuoja ir nukreipia

įstatymų leidėją reikiama linkme tobulinant darbo įstatymus, poįstatyminius teisės aktus.

8. Trišalių susitarimų juridinė galia kolektyviniams darbo santykiams yra dvejopa, priklausomai nuo to, trišalis susitarimas yra rekomendacinio pobūdžio ar šalis įpareigojantis teisės aktas. Rekomendacinis pobūdis pats savaime nusako, jog susitarimas nėra privalomas ir šalys yra laisvos pasirinkdamos priimti siūlomą normą ar jos atsisakyti. Tuo tarpu įpareigojančio pobūdžio trišaliai susitariamai, apie kuriuos plačiausiai ir buvo kalbama šiame darbe, turi ypatingą statusą, kadangi priimami nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygiu šalių aukščiausių atstovaujamųjų organų bei valstybinės valdžios atstovų turi įstatymo galią, kuriems teisės aktų hierarchijos principu neturi prieštarauti kiti žemesnės galios teisės aktai.

Literatūros sąrašas

Norminė literatūra:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014;
2. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymu patvirtintas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569. Aktuali nuo 2006 07 13.
3. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 12-312.
4. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 25-745.
5. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.
6. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas // Valstybės Žinios, 1991, Nr.17.
7. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.
8. Lietuvos Respublikos Garantinio fondo įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 82-2478.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo // Valstybės žinios, 1999, Nr.19-537.
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo // Valstybės Žinios, 2002, Nr. 51.
11. Respublikos trišalės tarybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2004 m. birželio 29 d. sprendimu patvirtinti Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatai // Valstybės žinios, 2004, Nr. 111-4165.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo // Valstybės žinios, 2005, Nr. 75-2726.
13. Valstybinio socialinio draudimo fondo tarybos teritorinių tarybų nuostatai // Valstybės žinios, 1998, Nr. 23-596.
14. Lietuvos profesinio mokymo tarybos nuostatai // Valstybės žinio, 1998, Nr. 39-1049 .
15. Trišalių komisijų prie Lietuvos darbo biržos nuostatai // Valstybės žinios. 1996. Nr. 51-1227.
16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 685 „Dėl Garantinio Fondo steigimo“, 2001 m. birželio 7 d. // Valstybės žinios, 2001, Nr.50-1753.

17. Lietuvos Respublikos Ministro Pirmininko potvarkis „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimo dėl trišalio bendradarbiavimo paskelbimo“ // Valstybės žinios, 1999, Nr. 19-537.
18. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704
19. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.
20. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.
21. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-739.
22. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 151 „Dėl darbo santykių valstybės tarnyboje“.
23. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.154 "Dėl kolektyvinių derybų skatinimo" // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.
24. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr.91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“.
25. Europos darbuotojų tarybų direktyva 94/45/EEB, 1994 O.J. L 254.
26. Europos Bendrijos Tarybos direktyvoje 91/533/EEB „Dėl darbdavio įsipareigojimo informuoti dirbančius apie darbo sutarties ar darbo santykių sąlygas“.
27. ES Direktyvos 2002/14/EB “Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo”.

Specialioji literatūra:

28. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I, II dalis. I tomas. Vilnius, Justitia, 2003.
29. Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G. *Darbo teisė*. Vilnius, 1999.
30. Kasiliauskas N. *Kolektyvinės derybos Lietuvoje*. Vilnius, 2005.
31. Kasiliauskas N. *Kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Trišalės tarybos sekretoriatas. Vilnius, 2006.
32. Kasiliauskas N. *Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius*. Justitia, 2005, Nr. 2 (56).
33. Dambrauskienė G., Mačernytė–Panomariovienė I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius, 2001.
34. Jurisprudencija, 2005, t. 74(66).
35. Davulis T. *Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo*

- problemos*. Teisė, 1999, 33(1).
36. Davulis T. *Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas*. Teisė, 2006, 58.
37. Dambrauskienė G. *Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje*. Jurisprudencija, 2003, Nr. 40(32).
38. Judickienė J. *Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje*. Teisė. 2001, Nr. 40.
39. „Tripartite consultation. International Labour Standards.” International Labour office. Geneva. International Labour Conference, 88th Session, 2000.
40. International Labour Organisation Law on Freedom of Association: Standards and Procedures. Geneva: International Labour Office, 1995.
41. Bernard Gernigon, Alberto Odero, Horacio Guido. “Collective Bargaining: ILO standards and the principles of the supervisory bodies.” International Labour Office, 2000, Geneva.
42. “Freedom of association. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governin Body of the ILO.” Fourth (revised) edition. International Labour Office, Geneva, 1996.
43. International Labour Organisation. Conventions and recommendations 1957 – 1990. II, Geneva: International Labour Offise, 1991.
44. Киселев И. Я. *Зарубежное трудовое право*. Москва, 1998
45. Маврина С.П., Хохловаю Е.Б. *Трудовое право России*. Москва, Юрист, 2003.

Internetiniai puslapiai:

46. www.lrs.lt
47. www.lrtt.lt
48. www.lpk.lt
49. www.socmin.lt
50. www.ukmin.lt
51. www.ilo.org

Santrauka
Trišaliai susitarimai: teisinis statusas, įtaka ir reikšmė
kolektyviniams darbo santykiams

Šiame darbe nagrinėjamas trišalių susitarimų institutas ir jo ypatumai Lietuvos darbo teisėje, analizuojant bei vertinant Darbo kodekse, kituose įstatymuose bei tarptautiniuose teisės aktuose įtvirtintas nuostatas, reglamentuojančias trišalių susitarimų statusą, jų sudarymo ypatumus, reikšmę bei įtaką kolektyviniams darbo santykiams.

Darbe pateikiama trumpa trišalės partnerystės atsiradimo ir įsitvirtinimo tarptautiniu mastu istorijos analizė.

Didelis dėmesys skiriamas trišalės partnerystės reglamentavimui Lietuvos bei tarptautiniuose teisės aktuose. Taip pat ir kolektyvinės derybos apibrėžiamos plačiai – pateikiama kolektyvinių derybų sąvoka, įtvirtinta tarptautiniuose ir nacionaliniuose teisės aktuose, analizuojami pagrindiniai kolektyvinių derybų principai, kolektyvinių derybų šalys, apibrėžiant jų teisinį statusą, be to plačiau paaiškinami informavimo ir konsultavimo institutai ir jų svarba kolektyviniams darbo santykiams.

Nustatomas trišalių susitarimų teisinis statusas ir su juo susiję ypatumai Lietuvos darbo teisėje. Įtvirtinama trišalė partnerystė įkuriant paritetines trišalės socialinės partnerystės organizacijas, kurių kompetencijai patikėta spręsti valstybiniu lygiu kylančius ekonomikos, socialinius ir su darbo santykiais susijusius klausimus. Viena tokių organizacijų - Lietuvos Respublikos trišalė taryba. Darbe analizuojamas jos įkūrimas, sudarymas, priimami sprendimai ir jų teisinė galia.

Baigiamoje darbo dalyje nagrinėjama trišalių susitarimų reikšmė ir įtaka kolektyviniams darbo santykiams. Nustatoma jų vieta darbo teisės šaltinių sistemoje, trumpai palyginama juridinė galia kitų teisės aktų atžvilgiu bei apibrėžiamos trišalių susitarimų funkcijos, kurių pagalba nusakoma reikšmė darbo teisei.

Šio magistrinio darbo tikslas – pasitelkiant loginį, sisteminių bei lyginamąjį metodus, atskleisti kaip įtvirtintas trišalių susitarimų statusas Lietuvos Respublikos darbo teisėje ir kokie jo ypatumai kolektyvinių darbo santykių reguliavimo srityje.

Summary

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

This article investigates the institute of tripartite agreements and its peculiarity to Lithuanian labour law, analyzing and estimating attitudes based on Lithuanian Labour code, other legal acts and international legal acts, which regulate the status of tripartite agreements, its peculiarity of making it, significance and impact on collective labour relations.

There is a brief introduction of three - party partnership uprising and entrench historical analyze.

A great attention is given to regulation of three – party partnership in Lithuanian and in international legal acts. Either collective bargaining is generally described in this article – there are introduced the conception of collective bargaining, its parties, legal status, besides there is a comprehensive explanation of conveyance and consulting institutes and their importance to collective labour relations.

Determine legal status of the tripartite agreements and the labour law peculiarity connected with it. The three – party partnership is based on tripartite social organisations which are trusted to solve problems bounded to economical, social and labour relations in the country. The Tripartite council of Lithuanian Republic is one of these organisations. Its establishment, formation, enacting of legal acts and their legal meaning is analyzed in this article.

In the last part of this article is analyzed the significance and impact on the tripartite agreement to the collective bargaining. Its place is being established in the system of legal source, briefly comparing juridical power with other legal acts and either there are determined functions of the tripartite agreements, which help to outline the meaning to labour law.

The main point of this article is – to discover (invoking logical, systematic and comparative methods) how the status of tripartite agreements is consolidated in Lithuanian Labour law and what are its peculiarities to collective labour relations.