

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Urtės Nenartavičiūtės
Darbo ir socialinės teisės studijų šakos
studentės

Magistro darbas

**Nacionalinių trišalių tarybų vaidmuo darbo politikoje ir teisėkūroje
Role of National Tripartite Councils in Labor Policy and Legislation**

Vadovė: Prof. dr. Daiva Petrylaitė
Recenzentas: Lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius
2024

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe analizuojamas nacionalinės trišalės tarybos (toliau – Trišalė taryba), kaip iš dalies naujo instituto Lietuvos darbo teisėje bei tarptautinėje teisėje, institucionalizavimo prielaidos, veiklos reikšmė darbo politikai ir teisėkūrai, taip pat, tam tikri Trišalės tarybos ypatumai vertinant jos statusą ir jos vykdomų funkcijų įtaką ne tik Lietuvos darbo teisės kontekste, bet ir lyginant skirtingų užsienio valstybių nacionalinių Trišalių tarybų modelius taip apibrėžiant Trišalės tarybos tikslą.

Pagrindiniai žodžiai: trišalė taryba, socialinė partnerystė, teisėkūra, socialiniai partneriai, tripartizmas.

This work analyses the assumptions of the institutionalization of the national tripartite council (hereinafter - the Tripartite Council), as a relatively new institute in Lithuanian labor law and international law, the significance of its activities for labor policy and legislation, as well as certain features of the Tripartite Council in assessing its status and the influence of its functions not only in the context of Lithuanian labor law, but also by comparing the models of national Tripartite Councils of different foreign countries, thus defining the purpose of the Tripartite Council.

Keywords: tripartite council, social partnership, law-making, social partners, tripartism.

TURINYS

ĮVADAS	3
1. NACIONALINIŲ TRIŠALIŲ TARYBŲ SAMPRATA	5
1.1. Trišalės partnerystės institucionalizavimo prielaidos ir raida tarptautinėje teisėje 5	
1.2. Nacionalinės trišalės tarybos sąvoka ir trišalės partnerystės instituto ištakos Lietuvos teisėje.....	8
1.3. Nacionalinės trišalės partnerystės plėtra Lietuvoje	13
2. TRIŠALĖS TARYBOS VAIDMUO DARBO SANTYKIŲ POLITIKOJE LIETUVOJE	17
2.1. Trišalės tarybos įtaka darbo santykių teisėkūrai	17
2.2. Trišalės tarybos vaidmuo darbo politikoje	46
3. TRIŠALĖS TARYBOS KOMPETENCIJOS ĮGYVENDINIMO PROBLEMOS LIETUVOJE	55
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	60
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	62
SANTRAUKA	78
SUMMARY	80

IVADAS

Nagrinėjamos temos aktualumas. Trišalė taryba, kaip darbuotojų trišalės partnerystės pagrindu sudaryta institucija, sprendžia socialines, ekonomines ir darbo santykių problemas, tuo siekdama santarvės visuomenėje. Nors Trišalės tarybos atsiradimą lėmė tarptautinė teisė, vis dėlto, Lietuvos darbo teisėje ši institucija taip pat įgavo itin didelės reikšmės ir šiuolaikinėje visuomenėje trišalė partnerystė, kurios pagrindu veikia Trišalė taryba, yra reglamentuojama vis plačiau ir konkrečiau. Trišalės partnerystės svarbą atskleidžia ne tik tarptautinėje bei Europos Sąjungos (toliau – ES) teisėje egzistuojančių teisės aktų gausa, tačiau ir tai, jog šis institutas į Lietuvos darbo teisę buvo perkeltas iš dalies greitai, o šiuo metu yra įtvirtinta ir nemažai normų, kurios reguliuoja Trišalių tarybų veiklą, funkcijas, teises ir pareigas bei veiklos ypatumus. Tuo tarpu, pačios Trišalės tarybos svarstomi klausimai ir teikiamos išvados, pastabos bei pasiūlymai tampa vis svarbesniais siekiant visapusiško Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų bendradarbiavimo ir konsensuso siekiant rasti priimtinausią sprendimą ir visapusiškai sureguliuoti darbo teisę visoms šalims palankiausiu būdu. Nors vis dar kyla klausimų dėl Trišalės tarybos statuso reikšmės darbo politikoje ir teisėkūroje, tačiau Trišalės tarybos veikla neabejotinai yra būtina socialinio dialogo akivaizdoje. Atsižvelgiant į tai, galima teigti, jog Trišalės tarybos atsiradimas Lietuvos darbo teisėje yra pakankamai reikšmingas ir aktualus reiškinys šiuolaikinėje visuomenėje tam, jog būtų užtikrintos ne tik darbuotojų teisės, bet trišaliai susitarimai būtų sureglamentuoti ir įstatymiškai nepaliekant juose spragų.

Darbo tikslas. Šio magistrinio darbo tikslas yra, remiantis nacionaliniais bei tarptautiniais teisės aktais, išanalizuoti trišalės tarybos instituto atsiradimo prielaidas, raidą, veiklos ypatumus bei iš veiklos kilusių rezultatų įtaką darbo politikai ir teisėkūrai.

Darbo uždaviniai. Magistrinio darbo uždaviniai:

1. Atskleisti trišalės tarybos sampratą, nustatyti trišalės partnerystės atsiradimo momentą remiantis nacionaliniais ir tarptautiniais teisės aktais bei kita mokslinė literatūra;
2. Išanalizuoti nacionalinės trišalės tarybos statusą Lietuvos darbo teisėje darbo politikos ir teisėkūros kontekste;
3. Išskirti nacionalinės trišalės tarybos instituto probleminius aspektus ir ypatumus įgyvendinimo prasme, remiantis nacionaliniais teisės aktais.

Darbo objektas. Magistriniame darbe bus analizuojamas Trišalės partnerystės institucionalizavimas ir Trišalės tarybos veikla, su tuo susiję trišalio bendradarbiavimo

ypatumai. Bus detaliai nagrinėjama Trišalės tarybos raida ne tik Lietuvos darbo teisėje, tačiau ir tarptautinėje teisėje remiantis skirtingais užsienio valstybių modeliais. Taip pat, Trišalės tarybos funkcijos ir veiklos pagrindu kilusių rezultatų įtaka darbo santykiams bei socialiniam dialogui, statusas darbo politikos ir teisėkūros srityse.

Darbe naudojami tyrimo metodai. Rašant magistrinį darbą buvo taikomi tokie metodai: loginis, lyginamasis, lingvistinis, sisteminės, dokumentų analizės ir aprašomasis metodai. Loginis metodas buvo naudojamas siekiant įvertinti surinktus faktus, darant apibendrinimus, formuojant išvadas; lyginamasis metodas buvo naudojamas lyginant įvairių laikotarpių teisės aktus su galiojančiais dabar, taip pat, lyginant trišalės tarybos veiklą Lietuvos darbo teisėje bei užsienio valstybių teisėje; lingvistinis buvo naudojamas analizuojant trišalių tarybų statusą, konkrečias sąvokas, taip pat, teisės aktus, juose įtvirtintas įvairias sąvokas, apibrėžimus; sisteminis teisės aiškinimo metodas – vertinant įvairiuose nacionaliniuose ir tarptautiniuose teisės aktuose įtvirtinto trišalės partnerystės instituto apibrėžimo reikšmę, atskleidžiant šio instituto turinį ir jo elementų prasmę; dokumentų analizės metodas naudojamas nagrinėjant nacionalinės trišalės tarybos sampratą įvairiuose nacionaliniuose bei tarptautiniuose teisės aktuose; aprašomasis metodas naudojamas atliekant Trišalės tarybos posėdžių protokolų analizę, siekiant išsiaiškinti ir aprašyti Trišalės tarybos vaidmens kaitą ir svarbą Lietuvos darbo teisėje.

Darbo originalumas. Ankstesniuose darbuose Trišalė taryba buvo daugiau paliečiama nagrinėjant socialinės partnerystės institutą, nepaliekiant gilesnės trišalio bendradarbiavimo ir trišalės partnerystės analizės. Paskutinį kartą išsamiai Trišalės tarybos posėdžių analizę 2007 metais atliko Rasita Martišienė savo magistro baigiamajame darbe „Nacionalinis socialinis dialogas Lietuvoje: kokybinė analizė“. Vis dėlto, Trišalėje taryboje svarstomi klausimai keitėsi. Būtent tai, kaip ir nuolat besikeičiantys Trišalės tarybos statuso ypatumai, lemia poreikį išanalizuoti trišalės partnerystės institutą konkrečiau, apžvelgiant ne tik jo raidą, bet taip pat į analizę įtraukiant ir šių dienų aktualias problemas, kurios atsiskleidžia analizuojant Trišalės tarybos veiklą bei gali paveikti Trišalės tarybos ir jos kuriamų rezultatų įtaką darbo politikai bei teisėkūrai.

Svarbiausi šaltiniai. Rašant magistrinį darbą buvo remtasi norminiais (tarptautiniais ir nacionaliniais) teisės aktais, analizuoti Europos Sąjungos aktai, remtasi ir moksline teisine literatūra bei kitais nacionalinės ir užsienio teisės specifiniais šaltiniais. Taip pat, svarbūs šaltiniai buvo ir įvairių Lietuvos institucijų publikuojama informacija bei užsienio autorių moksliniai straipsniai, kurie padėjo atlikti lyginamąją analizę.

1. NACIONALINIŲ TRIŠALIŲ TARYBŲ SAMPRATA

1.1. Trišalės partnerystės institucionalizavimo prielaidos ir raida tarptautinėje teisėje

Siekiant suprasti trišalių tarybų atsiradimo prielaidas, visų pirma, šiame magistriniame darbe bus siekiama išsiaiškinti trišalės partnerystės institucionalizavimo pradžią bei raidą. Tarptautinėje teisėje buvo įtvirtintos trišalės partnerystės, o ir iš jos kylančios trišalės tarybos, kaip socialinės partnerystės formos, atsiradimo prielaidos. Svarbu pažymėti, jog trišalės partnerystės instituto atsiradimą lėmė, visų pirma, socialinės partnerystės įtvirtinimas. Trišalės partnerystės atsiradimo idėja buvo iškelta jau 1919 m. Kaip nurodo Nerijus Kasiliauskas, 1919 m. Taikos konferencijoje įkurtai tarptautinių darbo įstatymų komisijai buvo pavestas uždavinys sukurti tokį institucinį mechanizmą, kuris palaikytų bendradarbiavimą tarp Vyriausybių, darbdavių ir darbuotojų atstovų (Kasiliauskas, 2006, p. 18). Šio siekio pagrindu, kaip savo magistro darbe nurodo Rasita Martišienė, 1919 m. spalio mėnesį Vašingtone įvyko pirmoji metinė tarptautinė darbo konferencija, į kurią atvyko po du Vyriausybių ir po vieną darbdavių ir darbuotojų organizacijų atstovą iš kiekvienos valstybės. Šioje konferencijoje buvo priimtos pirmosios šešios TDO konvencijos: dėl darbo laiko pramonėje, nedarbo, motinystės apsaugos, moterų darbo nakties metu ir jaunimo nakties darbo bei amžiaus apribojimų (Martišienė, 2007, p. 8). Taip pat, analizuojant teisės principus, socialinė partnerystė buvo plėtojama ir 1948 m. Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 23 straipsnyje, kurio 4 dalyje buvo nurodyta, jog, kiekvienas turi teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas, kad būtų ginami savi interesai (Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, 1948), taip pat, iš to sekančias Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) 1949 m. konvenciją Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ bei konvenciją Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės vienyti į organizacijas gynimo“. Vystantis trišalės partnerystės idėjai, 1951 m. Europos anglies ir plieno bendrijos steigimo sutarties 18 straipsnyje buvo įtvirtinta nuostata, pažyminti, kad į Konsultacinį komitetą kartu su prekybininkų ir vartotojų atstovais skiriami ir darbuotojų bei darbdavių atstovai (Europos anglių ir plieno bendrijos steigimo sutartis, 1951). Procesas nesustojo ir buvo priimama vis daugiau dokumentų, kuriais buvo įtvirtinta socialinė partnerystė. Socialinės partnerystės institutą buvo nuspręsta tobulinti, sisteminti. TDO 1976 metais priėmė konvenciją Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“. Kaip pažymi Rytis Krasauskas, šis dokumentas tapo vienu pirmųjų tarptautinių teisinių dokumentų, įtvirtinusių trišalių institucijų

sudaromų nacionaliniu lygiu kūrimąsi valstybėse TDO narėse” (Krasauskas, 2005, p. 40). Būtent šioje konvencijoje, kaip įtvirtinta ir konvencijos preambulėje, buvo nuspręsta siekti trišalių subjektų įtvirtinimo, jog būtų įgyvendintos jau minėtose tarptautinėse darbo konvencijose ir rekomendacijose įtvirtintos sąlygos ir nuostatos (Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti”, 1976). Tokių trišalių institucijų įtvirtinimo valstybėse narėse privalomumą numatė ir konvencijos 2 straipsnio 1 dalis, kurioje buvo priminta, jog konvencijos ratifikavimas įpareigoja imtis priemonių, garantuojančių trišalį bendradarbiavimą tarp vyriausybės, darbdavių ir darbuotojų atstovų. Trišalis susitarimas buvo plėtojamas ir kitose TDO konvencijose. Pavyzdžiui, 1981 m. TDO konvencijos Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ 7 straipsnyje įtvirtinta, jog dėl priemonių, kurių valstybinės valdžios institucijos imasi, kad skatintų ir plėtotų kolektyvines derybas, konsultuojamasi iš anksto ir, jei įmanoma, susitariama tarp valstybinės valdžios institucijų ir darbdavių bei darbuotojų organizacijų (Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo”, 1981). Analizuojant šią nuostatą, yra akivaizdu, jog buvo siekiama inkorporuoti valstybės valdžios institucijas į socialinį dialogą ir kolektyvinių derybų procesas tapo neatsiejamu nuo konsultavimosi procedūros. Tokiu būdu buvo plėtojamas tripartizmas, kurio tikslas yra ne tik bendradarbiavimas tarp darbdavių ir darbuotojų organizacijų, tačiau ir valstybės valdžios institucijų įsitraukimas į darbo santykius sprendžiant iškilusius klausimus ir problemas.

Svarbus įvykis, paskatinęs Europinio trišalio susitarimo inicijavimą bei bendradarbiavimą, įvyko 1985 m. sausio 31 d. Komisijos pirmininko Jaques Delors, iniciatyva netoli Briuselio įsikūrusioje Val Duchesse pilyje, į kurią buvo pakviesti visų nacionalinių organizacijų, priklausančių Europos lygio darbdavių ir darbuotojų organizacijoms, pirmininkai ir generaliniai sekretoriai (UNICE (šiuo metu – BusinessEurope), CEEP bei Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC)). Šiame istoriniame susitikime socialiniai partneriai susitarė toliau plėtoti socialinį dialogą (Eurofound, 2007). Kaip tvirtina Nicholas Scmit, priešingai nei daugelis mano šiandien, Jaques Delors manė, kad Komisija neturėtų visko daryti pati, o palikti didelę atsakomybę socialiniams partneriams, socialiniam dialogui ir kolektyvinėms deryboms (Vaughan-Whitehead *et al.*, 2021, p. x). Trišalės partnerystės kontekste, šis susitikimas buvo reikšmingas tuo, jog sprendžiant įvairius darbo ir politikos klausimus, komisija įtraukė ir socialinius partnerius, todėl galima teigti, jog atsirado bendradarbiavimo tarp Europos profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir Komisijos modelis (Bačėnaitė, 2012, p. 20).

Trišalio bendradarbiavimo idėjoms plintant, tapo akivaizdu, jog kiekviena valstybė vienokia ar kitokia forma pradėjo inicijuoti trišalės socialinės partnerystės įgyvendinimą nacionaliniu lygmeniu. Tačiau, socialinės partnerystės formų kontekste ir pati trišalė socialinė partnerystė buvo įgyvendinama valstybėse skirtingai. Kaip savo magistro darbe nurodo Rasita Martišienė, užsienio autoriai išskiria tris trišalio socialinio dialogo modelius: (a) siauras trišalis socialinis dialogas, kurio metu nagrinėjami šie su darbo rinka susiję klausimai: kolektyvinės derybos, darbuotojų atlyginimai, darbo sąlygos, sauga ir sveikata darbe ir t.t. (paplitę Pietų Amerikoje, Azijos valstybėse); (b) platesnis trišalis socialinis dialogas, kurio metu analizuojami darbo rinkos bei platesni socialiniai – ekonominiai klausimai ir iššūkiai, pavyzdžiui, užimtumo skatinimo politika (paplitę Austrijoje, Suomijoje, Vokietijoje, Italijoje, Olandijoje bei naujose ES valstybėse) bei (c) platus trišalis socialinis dialogas, kurio metu tariausi ne tik socialiniai partneriai, bet ir kitos visuomeninės grupės, pavyzdžiui, jaunimo atstovais ir pan. (būdinga Airijai, Prancūzijai) (Martišienė, 2007, p. 15).

Trišalė partnerystė bei jos institucionalizavimas, nors ir aktyvėjo Europoje, tačiau kiekviena valstybė pritaikė skirtingą modelį ir tai priklausė nuo daugelio priežasčių, tokių kaip, skirtingos teisinės sistemos, skirtingas vystymosi lygis dėl įvykių, vykusių XX a. bei kt. Kaip pažymima Giuseppe Casale, viena iš pagrindinių problemų po komunizmo žlugimo tokiose šalyse kaip Albanija, Bosnija ir Hercegovina, Bulgarija, Čekija, Vengrija, Lenkija, Rumunija, Slovakija ir Ukraina buvo atkurti teisės aktų sistema, pagal kurią naujieji socialiniai veikėjai galėtų laisvai bendrauti tarpusavyje (Casale, 2000, p. 129).

Kaip nurodo Nicholas Schmit, TDO ir ES dalijasi tomis pačiomis vertybėmis ir socialiniu modeliu, kuris stipriai integruoja socialinį dialogą, skatinantį orų darbą ir ginantį socialinį teisingumą (Vaughan-Whitehead *et al.*, 2021, p. ix). Tačiau, net ir Europos valstybėms dalijantis vienodu socialinio dialogo modeliu, vis dėlto, skirtingose valstybėse jis buvo įgyvendinamas skirtingai. Pavyzdžiui, Centrinėje ir Rytų Europoje Vengrija pirmoji įkūrė trišalės institucijas nacionaliniu lygiu. 1990 m. rugpjūčio 1 d. savanorišku Vyriausybės ir socialinių partnerių susitarimu Vengrijoje buvo įkurta Interesų derinimo taryba, kurios tikslas buvo ištirti ir suderinti darbuotojų, darbdavių ir vyriausybės interesus bei spręsti ekonominius, socialinius ir darbo klausimus, turinčius įtakos darbo rinkos dalyviams. Antroji šalis, kuri įgyvendino trišalę socialinę partnerystę nacionaliniu lygiu, buvo Lenkija. Lenkijoje buvo įsteigta trišalė socialinių ir ekonomikos reikalų komisija, kuri, kaip ir Vengrijoje, buvo sudaryta savanorišku Vyriausybės ir pagrindinių socialinių partnerių susitarimu. Vis dėlto, skirtingai nuo Vengrijos, Lenkijos komisiją profesinių sąjungų pusėje sudarė ne tik dvi pagrindinės profesinių sąjungų konfederacijos, bet ir

šakinės sąjungos. Čekoslovakijoje 1990 m. spalio 10 d. taip pat buvo įkurta trišalė nacionalinė institucija, vadinama Ekonominio ir socialinio susitarimo taryba, kuri turėjo tokią pačią sudėtį, galią ir vaidmenį kaip ir anksčiau aptartos Vengrijos ir Lenkijos atveju, tačiau ši trišalė institucija turėjo papildomą svarbią užduotį – derėtis dėl metinio bendrojo susitarimo, kuriame būtų nustatytos gairės įvairiems šalies ekonomikos sektoriams (Casale, 2000, p. 134). Tuo tarpu, analizuojant Baltijos šalis, kaip nurodo Jaan Masso, Kerly Espenberg ir Inta Mierina, šiems šalims buvo būdingas gana ribotas socialinis dialogas ir rinkos liberalus darbo santykių bei socialinės apsaugos modelis (Vaughan-Whitehead *et al.*, 2021, p. 579). Tačiau, situacija keitėsi. Pavyzdžiui, Estijoje trišalė struktūra yra gana išvystyta. Estijoje trišalė taryba buvo įkurta šaliai vėl įstojus į TDO 1991 m., o po kelerių metų, 1999 m. vasario mėn., buvo įkurta Socialinė ir ekonominė taryba kaip trišalė patariamoji institucija. Latvijoje situacija panaši, kadangi šalyje buvo įkurtos trys trišalės tarybos: a) Trišalė darbo apsaugos taryba, įsteigta 1993 m. rugpjūčio mėn.; b) Trišalė nacionalinė darbdavių, valstybės ir profesinių sąjungų taryba; c) Trišalė draudimo taryba, kuri savo pirmąjį posėdį surengė 1994 m. gegužės mėn. (Casale, 2000, p. 138).

Taigi, trišalis bendradarbiavimas pradėjo vystytis socialinės partnerystės pagrindu ir tai sąlygojo tarptautinė teisė, įvairios Europos Bendrijos sutartys bei susitarimai, TDO konvencijos, kurios numatė, jog visapusiškam ir teisingam santykių tarp socialinių partnerių užtikrinimui, yra naudinga į santykių įtraukti ir valstybės valdžios institucijas. Europoje pradėjus aktyvėti įvairioms iniciatyvoms dėl trišalių tarybų, skirtingose valstybėse buvo pritaikomi skirtingi socialinės partnerystės modeliai, kurie lėmė skirtingą trišalių tarybų steigimą ir raidą, tačiau tripartizmo idėja neabejotinai palietė kiekvieną valstybę.

1.2. Nacionalinės trišalės tarybos sąvoka ir trišalės partnerystės instituto ištakos Lietuvos teisėje

Trišalės partnerystės institucionalizavimas tarptautinėje teisėje paskatino Trišalės tarybos atsiradimą ir Lietuvos teisėje. Pirminiu etapu, kurį galima būtų laikyti trišalės partnerystės atsiradimo pradžia, yra laikotarpis nuo 1990 m. gruodžio 13 d., kai Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatyme buvo įteisintos Trišalės komisijos prie Lietuvos darbo biržos ir teritorinių darbo biržų svarbiausiems darbo rinkos politikos įgyvendinimo klausimams nagrinėti ir spręsti trišalio socialinio dialogo pagrindu (Krasauskas, 2005, p. 41). Kaip buvo įtvirtinta 1990 m. gruodžio 13 d. Užimtumo įstatymo 21 straipsnyje, šios komisijos sudaromos iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių: darbuotojų (profesinių sąjungų,

susivienijimų, asociacijų ir kt.), darbdavių (susivienijimų, asociacijų ir kt.) bei valstybės valdymo organų atstovų (Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas, 1990). Vis dėlto, tolimesnį trišalės partnerystės instituto įtvirtinimą lėmė ir patys darbuotojų atstovai, t.y., profesinės sąjungos. Profesinių sąjungų organizacijų atstovai 1993 m. vasario 4 d. priėmė rezoliuciją, kurioje grasindami spaudimu Vyriausybei pareikalavo pripažinti trišalio bendradarbiavimo principą (Krasauskas, 2005, p. 41). Profesinių sąjungų iniciatyva parodė, jog socialinei partnerystei vystytis buvo būtina tobulinti trišalę partnerystę ir skatinti tolimesnį Trišalių tarybų įsisteigimą tam, jog socialinių partnerių susitarimai įgautų ir teisės aktų pobūdį bei taptų dokumentais, galinčiais daryti įtaką Lietuvos darbo teisei. Tolimesnis trišalis bendradarbiavimas vystėsi pakankamai sparčiai, kadangi jau 1994 m., įgyvendinant tuo metu galiojusio Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymo nuostatas, įsteigta trišalės partnerystės pagrindais veikianti Darbuotojų saugos ir sveikatos komisija (Krasauskas, 2005, p. 41). Šio įstatymo 7 straipsnyje buvo numatyta, kad saugos darbe komisijos sudarymo tvarką ir funkcijas nustato šios komisijos nuostatai, kuriuos tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė (Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas, 1993). Tuo tarpu Vyriausybės nutarimu patvirtintuose darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos nuostatuose sureglamentuota, jog komisijos uždavinys – derinti valstybės, darbdavių ir darbuotojų interesus darbuotojų saugos ir sveikatos srityje trišaliu socialinių partnerių (šalių) bendradarbiavimo principu, o keletas iš šios komisijos funkcijų buvo nagrinėti darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymų ir kitų teisės aktų projektus, svarstyti Valstybinės darbo inspekcijos parengtą darbų saugos būklės ir darbo įstatymų vykdymo ataskaitą, analizuoti darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei siūlyti valstybės institucijoms ir įstaigoms, darbdavių organizacijoms, profesinėms sąjungoms ir įmonėms priemones ir būdus, kaip gerinti darbuotojų saugos ir sveikatos būklę (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 sausio 9 d. nutarimas Nr. 13). Tokiu būdu, steigiant įvairias trišalės partnerystės pagrindu veikiančias komisijas, kurios sprendė įvairius darbo politikos klausimus, buvo vis sparčiau plėtojamas trišalis socialinis dialogas, kuris skatino nacionalinės Trišalės tarybos, kaip pagrindinės trišalės partnerystės institucijos, įsteigimą.

Lietuvai 1994 m. birželio 23 d. ratifikavus jau minėtą 1976 m. TDO konvenciją Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“, Lietuva automatiškai įsipareigojo, kaip buvo numatyta ir konvencijos 2 straipsnio 1 dalyje, įgyvendinti procedūras, kurios garantuoja efektyvias vyriausybės, darbdavių ir darbuotojų atstovų konsultacijas Tarptautinės darbo organizacijos veiklos klausimais, numatytais šios konvencijos 5 straipsnio 1 punkte. Todėl, 1995 metais Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimo dėl trišalės partnerystės pagrindu

buvo nutarta dėl Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos įkūrimo (Lietuvos Respublikos trišalė taryba, 2002, p. 41). Kaip teigia Rasita Martišienė, šį susitarimą galima vertinti kaip deklaratyvaus pobūdžio aktą, kuris neužtikrino sankcijų už Trišalės tarybos nuostatų nevykdymą (Martišienė, 2007, p. 29). Vis dėlto, atsižvelgiant į tai, kad būtent šio susitarimo pagrindu buvo realizuotas tikslas įkurti nacionalinę Trišalę tarybą, galima teigti, jog šis dokumentas turėjo reikšmės trišalei partnerystei Lietuvoje vystytis bei Trišalei tarybai tapti institucija, kurios veikla būtų vėliau sureglamentuota ir Lietuvos darbo teisės normomis. Kaip nurodo Rytis Krasauskas, minėto 1995 metų Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimo dėl trišalės partnerystės pagrindu buvo tik deklaruotas siekis sudaryti Lietuvos Respublikos Trišalę tarybą ir patvirtinti jos veiklos nuostatus, praktiškai socialiniai partneriai ir Vyriausybė, pasirašę 1995 m. gegužės 5 d. susitarimą *de facto* tapo Lietuvos Trišalės tarybos nariais (Krasauskas, 2005, p. 42). Kadangi, kaip jau buvo minėta, šis susitarimas buvo laikytinas daugiau deklaratyvaus pobūdžio dokumentu, todėl reikėjo dokumento, kuriuo galima būtų ne tik žengti pirmą žingsnį trišalės socialinės partnerystės institucionalizavimo link, tačiau ir suformuoti Trišalės tarybos veiklos principus ir funkcijas, nustatyti jos vietą Lietuvos darbo teisėje ir darbo politikos sistemoje. Tokiu dokumentu tapo 1998 m. lapkričio 19 d. Lietuvos Trišalės tarybos protokolu Nr. 24 patvirtinti Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatai (Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatai, 2018). Taip pat, Lietuvos Respublikos Vyriausybė 1998 m. vasario 23 d. nutarimu Nr. 225 „Dėl Lietuvos Respublikos trišalės tarybos sekretoriato įsteigimo“ pavedė Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai nuo 1998 m. kovo 1 d. įsteigti biudžetinę įstaigą Lietuvos Respublikos trišalės tarybos sekretoriatą (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. vasario 23 d. nutarimas), kurio tikslas ir buvo Trišalės tarybos veiklos organizavimas. Kaip nurodo Daiva Petrylaitė, atsiradus poreikiui išsamiau nustatyti socialinių partnerių tikslus ir prisiimtus įsipareigojimus, Lietuvos Respublikos Vyriausybė, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos 1999 m. vasario 11 d. pasirašė naują susitarimą dėl trišalio bendradarbiavimo (Petrylaitė, 2020, p. 181). Kaip buvo įtvirtinta ir pačiame susitarime, šio susitarimo tikslas buvo keistis aktualia informacija darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais, konsultuotis dėl šalims priimtinių šių klausimų sprendimo būdų, trišaliu principu rengti ir derinti teisės aktų projektus, aktualiausias problemas svarstyti Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje (Lietuvos Respublikos ministro pirmininko 1999 vasario 13 d. potvarkis Nr. 40). Vienos svarbiausių šio susitarimo nuostatų buvo tai, jog susitarimai privalomi visoms juos pasirašiusioms šalims, o tokių susitarimų nesilaikant, buvo įtvirtintos ir sankcijos bei priemonės, kurių galėjo imtis profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų nacionaliniai

susivienijimai siekiant, jog Vyriausybė laikytųsi trišaliais susitarimais prisiimtų įsipareigojimų. Svarbu paminėti ir tai, jog susitarimu būtent trišalės partnerystės šalys, t. y., Lietuvos Respublikos Vyriausybė, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos, susitarė dėl tam tikrų darbo, socialinių ir ekonominių klausimų, kurių vienas iš jų buvo susitarimas dėl minimalaus valandinio atlygio (mėnesinės algos). Tokie susitarimai skatino trišalio bendradarbiavimo vystymąsi, buvo vis sparčiau apibrėžiamos trišalės partnerystės ribos ir tikslai, kurių būtų siekiama įtvirtinant trišalį socialinį dialogą, o Vyriausybės, kaip valstybės valdžios institucijos, įtraukimas į šiuos aktualius ir reikšmingus klausimus, tik dar kartą patvirtino Trišalės tarybos įsteigimo būtinybę. Tokiu būdu, vis daugiau reikšmės įgijo pirminis trišalės partnerystės institucionalizavimo tikslas, kuriuo buvo siekiama įstatymiškai sureglamentuoti profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų, kaip socialinių partnerių, susitarimus, kadangi, kaip nurodo Valerija Gerikienė, trišaliu susitarimu nustatytas minimalaus darbo užmokesčio dydis yra įteisinamas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu (Gerikienė, 2002, p. 38). Tai reiškia, jog trišaliai susitarimai nebuvo deklaratyvūs, o pradėjo įgauti tam tikrą reikšmę.

Nors Lietuvoje tripartizmas, žvelgiant į aukščiau išdėstytus faktus, vystėsi sparčiai, tačiau, kaip ir buvo minėta, trūko trišalės socialinės partnerystės pripažinimo. Tačiau, situacija pasikeitė, kai 2000 metais buvo nuspręsta svarstyti du projektus, kuriuos įgyvendinus, būtų pripažinta Trišalė taryba. Tai Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo (Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas, 1991) I ir V skirsnių pakeitimo ir papildymo projektas bei pasiūlymai dėl Vyriausybės reglamento 59, 126 ir 130 punktų projekto dėl Trišalės tarybos sprendimų vietos, nurodant, jog, jeigu teisės akto projektas buvo svarstytas Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje, kartu su teisės akto projektu Vyriausybei teikiamos Lietuvos Respublikos trišalės tarybos išvados bei jeigu teisės akto projektas buvo svarstytas Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje, Vyriausybės išvadoje, be kita ko, nurodoma Trišalės tarybos nuomonė dėl Seime svarstomo projekto (Judickienė, 2001, p. 101). Akivaizdu, jog šios normos buvo svarbus žingsnis trišalio bendradarbiavimo plėtojimo link. Tačiau, kaip nurodo Jurgita Judickienė, Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo I ir V skirsnių pakeitimo ir papildymo projektas neįsigaliojo profesinėms sąjungoms nepritarus papildomai sąlygai, o minėtas Vyriausybės reglamento projektas buvo visiškai suderintas, tačiau Vyriausybės kanceliarija projektą 2000 metų pabaigoje sulaukė motyvuodama, kad tuo metu buvo rengiamos ir kitos Vyriausybės reglamento pataisos, kurios turėjo būti teikiamos kartu su Trišalės tarytos inicijuotu projektu (Judickienė, 2001, p. 98). Taigi, nors

pirmieji žingsniai buvo žengti tinkama linkme, tačiau tuo metu, dar vis trūko Trišalės tarybos, kaip trišalio bendradarbiavimo pagrindu veikiančios institucijos, pripažinimo.

Vis dėlto, 2001 m. spalio 18 d. Seimui priėmus Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo I skirsnio pakeitimo ir papildymo įstatymą, įstatyme pirmą kartą buvo pripažintas Trišalės tarybos įsteigimas, jos struktūros, veiklos ypatumai ir kt. (Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo I skirsnio pakeitimo ir papildymo įstatymas, 2001). Kaip nurodo Daiva Petrylaitė, poreikis plėtoti socialinę partnerystę buvo akivaizdus, įstatymų lygmeniu trišalio socialinių partnerių bendradarbiavimo principas buvo nustatytas tik 2001 m., kai įstatyme pirmą kartą buvo įtvirtintas Trišalės tarybos sudarymo principas (Petrylaitė, 2020, p. 181). Kaip įtvirtinta minimo įstatymo projekto aiškinamajame rašte, šiuo įstatymu siekiama papildyti ir pakeisti galiojančio Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo I skirsnį ir tokiu būdu nustatyti ir įteisinti dvišalių ir trišalių susitarimų subjektus, sureguliuoti 1995 metais įsteigtos Lietuvos Respublikos trišalės tarybos, taip pat patikslinti bei įteisinti socialinių partnerių įkurtų kitų trišalių ar dvišalių struktūrų veiklą (Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo I skirsnio pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto aiškinamasis raštas, 2001). Papildyti ir pakeisti galiojančio Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo I skirsnį reikėjo dėl to, jog kaip pažymi Rytis Krasauskas, 1991 m. balandžio 4 d. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatyme Nr. I– 1201 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, bet nieko joje nebuvo kalbama apie trišalę socialinę partnerystę, į kurią įtraukiama ir Vyrtaisybė (Krasauskas, 2005, p. 42). Tuo tarpu, jau minėtoje 2001 metų įstatymo redakcijoje buvo įtvirtinti dvišaliai ir trišaliai subjektai, sureguliuota 1995 metais įsteigtos Lietuvos Respublikos trišalės tarybos veikla bei struktūra.

Dar didesnę reikšmę Trišalė taryba įgavo 2003 metais įsigaliojus Lietuvos Respublikos darbo kodeksui (toliau - Darbo kodeksas (2002)). Tuometinis Darbo kodeksas (2002) ne tik įtvirtino socialinę partnerystę, jos formas, lygius, sistemą, tačiau ir tam tikras normas dėl Trišalės tarybos ir trišalių susitarimų, o pati Trišalė taryba įtraukta į socialinės partnerystės sistemą (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2002). Tiesa, šiame Darbo kodekse (2002) specifiskai Trišalės tarybos funkcijos, teisės, sudarymo ir darbo organizavimo tvarka nebuvo sureglamentuota, tačiau šio kodekso 45 straipsnio 2 dalyje buvo nurodyta, jog šiuos aspektus numato Trišalės tarybos nuostatai.

Apibendrinant, galima pastebėti, jog trišalis bendradarbiavimas Lietuvoje, nors ir nebuvo įgyvendintas pakankamai greitai, vis dėlto, įsteigus Trišalę tarybą, procesas paspartėjo ir trišaliam socialiniam dialogui buvo skiriama daug reikšmės. Įvairūs susitarimai, įstatymų projektai lėmė Trišalės tarybos išitraukimą į darbo santykius sprendžiant įvairius svarbius socialinius-ekonominius klausimus, todėl trišalis bendradarbiavimas pagaliau įgavo daugiau įtakos ir buvo sureguliuotas įstatymiškai, taip jam suteikiant dar daugiau reikšmės, o socialiniams partneriams – užtikrinimą, jog susitarimų bus laikomasi.

1.3. Nacionalinės trišalės partnerystės plėtra Lietuvoje

Trišalės partnerystės raida Lietuvoje nesustojo ir trišalės partnerystės institucionalizavimas bei sureglamentavimas Darbo kodekse (2002) lėmė dar spartesnę trišalio bendradarbiavimo inkorporavimą į darbo santykius. Kaip numatė Darbo kodekso (2002) 43 straipsnio 1 punktas, socialinė partnerystė įgyvendinama sudarant trišales ar dvišales tarybas (komisijas, komitetus), o 45 straipsnio 4 ir 5 dalyse buvo numatyta, jog profesinių sąjungų bei darbdavių organizacijų ir Vyriausybės atstovai turi suteikti Trišalei tarybai būtiną informaciją svarstomais klausimais bei Trišalė taryba gali sudaryti trišalius susitarimus dėl darbo santykių ir su jais susijusių socialinių bei ekonominių sąlygų ir susitarimo šalių tarpusavio santykių reglamentavimo. Taigi, šių normų kontekste tapo aišku, jog trišalis bendradarbiavimas, sureguliuotas įstatymiškai, turėjo būti pradėtas naudoti ir darbo santykiuose.

Ir iš tikrųjų, Trišalė taryba buvo įtraukiama į vis daugiau svarstomų socialinių-ekonominių klausimų. Pavyzdžiui, 2003 metais Lietuvos Respublikos Vyriausybė priėmė nutarimą „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų socialinės partnerystės plėtros 2003-2004 metų priemonių plano patvirtinimo“, kuriame buvo numatyta, jog šio plano tikslai yra trišalio bendradarbiavimo plėtra Trišalės tarybos sekretoriatui bei socialiniams partneriams deleguojant tokias priemones, kaip trišalių institucijų (tarybų, komisijų, komitetų) veiklos galimybių ir tikslingumo įvertinimas, dar neįtrauktų į dialogą socialinių grupių atstovavimo trišalėse institucijose galimybių analizė, Trišalės tarybos veiklos sureglamentavimas ir kita (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 21 d. nutarimas). Kaip nurodo Daiva Petrylaitė, susiklosčiusi politinė bei euro-integracinė situacija ne tik, kaip minėta, paskatino būtinumą tobulinti socialinės partnerystės teisinį reguliavimą, bet kartu atskleidė ir poreikį stiprinti pačių socialinių partnerių gebėjimus bendradarbiauti, taikyti teisės normas,

tinkamai ir rezultatyviai vykdyti socialinio atstovavimo funkcijas (Petrylaitė, 2020, p. 183). Taigi, tokio plano patvirtinimas reiškė, jog buvo pradėta Trišalės tarybos veiklos ir funkcijų analizė siekiant nustatyti, kaip būtų patogiau ir efektyviau įtraukti trišales institucijas į socialinės partnerystės klausimų sprendimą, o Trišalės tarybos sekretoriatas ir socialiniai partneriai, kurie buvo numatyti kaip tokių priemonių vykdytojai, tik dar kartą patvirtino trišalio socialinio dialogo vystymąsi ir pradžia, kuriuo buvo siekiama įtraukti visas socialinio dialogo šalis.

Sekant aukščiau nurodytiems įvykiams, 2005 m. birželio 13 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos pasirašė susitarimą dėl trišalio bendradarbiavimo, kurio tikslas, kaip nurodyta ir susitarime, yra siekis tęsti ir tobulinti 1995 m. gegužės 5 d. susitarimu pradėtą ir 1999 m. vasario 11 d. susitarimu toliau plėtojamą trišalį bendradarbiavimą įvairiose bendro intereso darbo ir socialinės apsaugos srityse (Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo, 2005). Susitarime Vyriausybė ir socialiniai partneriai numatė prioritetus, kurie vėliau taps ir tam tikromis trišalio bendradarbiavimo ribomis, taip pat, priemonės, kurios bus įgyvendintos prioritetams pasiekti bei tam tikrus įsipareigojimus, iš kurių tapo aišku, jog Trišalė taryba tapo svarbia institucija, dalyvaujanti socialinėje partnerystėje ir turinti įgaliojimus svarstyti darbo santykiuose kylančius klausimus.

Vystantis Trišalės tarybos institutui, 2007 metais Vyriausybė nutarimu patvirtino socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007 – 2011 metų programą, kurios paskirtis buvo plėtoti ir stiprinti socialinį dialogą regionuose (apskirtyse ir savivaldybėse), skatinti socialinę partnerystę, dvišalį ir trišalį bendradarbiavimą, mokyti dvišalių ir trišalių tarybų ir komisijų narius, tobulinti profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų veiklą, atlikti darbo santykių ir darbuotojų saugos ir sveikatos visuomeninę kontrolę, skleisti profsąjunginės veiklos gerą patirtį (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. liepos 11 d. nutarimas). Kaip buvo nurodyta pačioje programoje, ši programa buvo būtina, kadangi nebuvo įdiegta pažangi ir nuosekli dvišalė socialinio dialogo struktūra, skatinanti socialinę bei ekonominę pažangą ir dėl to Trišalis susitarimas buvo vykdomas nenuosekliai, socialiniai partneriai neaktyviai įsitraukė į socialinį dialogą regionuose, taip pat, Lietuva tapo paskutinė Europoje pagal kolektyvinių sutarčių skaičių įmonėse. Kaip nurodyta Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išleistame 2008 – 2009 metų socialiniame pranešime, šia programa taip pat buvo plėtojama profesinių sąjungų koordinacinių mokymo ir švietimo centrų veikla (iš viso įsteigta 10 centrų), rūpinamasi naujų profesinių sąjungų pirminių organizacijų įmonėse steigimu, skatinami profesinių

sajungų, darbdavių bei apskričių administracijų ir savivaldybių atstovai aktyviau įsitraukti į trišalį bendradarbiavimą, mokomi ir šviečiami socialiniai partneriai (Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2009, p. 51). Taip pat, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išleistame 2011 – 2012 metų socialiniame pranešime buvo pažymėta, jog įgyvendinant programos priemones, buvo įsteigta 18 koordinacinių mokymo ir švietimo centrų <...>. Socialiniai partneriai apskrityse ir savivaldybėse buvo skatinami kurti trišales ir dvišales tarybas, komisijas, pasirašyti kolektyvines sutartis (Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2012, p. 26). Taigi, programomis buvo siekiama skatinti tinkamą trišalį bendradarbiavimą, kuris pasiektų TDO konvencijų nustatytą standartą.

Trišalio bendradarbiavimo aktyvumą patvirtino ir Rasitos Martišienės magistro darbe atlikta Trišalės tarybos posėdžių analizė, kurios metu buvo nustatyta, jog 2003 m. įvyko 10 Trišalės tarybos posėdžių, apsvarstyti 56 klausimai, o išanalizavus Trišalėje taryboje priimtus sprendimus matome, jog socialiniai partneriai priėmė daugiau nutarimų socialiniais – ekonominiais, darbo sferos klausimais, o į priimtus tarybos sprendimus ir rekomendacijas buvo pakankamai dažnai atsižvelgta priimant teisės aktus (Martišienė, 2007, p. 45-47). Ši autorė nurodo, kad 2006 metais įvyko 12 posėdžių, per kuriuos apsvarstyta 61 socialinis – ekonominis klausimas (Martišienė, 2007, p. 51). Kaip nurodyta jau minėtame Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išleistame 2008 – 2009 metų socialiniame pranešime, šiame periode įvyko dešimt posėdžių, kuriuose buvo apsvarstyti 83 socialiniai ekonominiai klausimai. Galima sutikti, jog laikotarpis nuo Trišalės tarybos įsteigimo buvo pakankamai aktyvus trišalio bendradarbiavimo kontekste, kadangi ne tik buvo priimti teisės aktai Trišalės tarybos veiklai reglamentuoti bei bendradarbiavimui su socialiniais partneriais skatinti, tačiau Trišalė taryba pradėjo veikti praktiškai, jos priimti sprendimai turėjo įtakos kuriamiems darbo santykiams.

Siekiant tęsti Trišalės tarybos ir socialinių partnerių bendradarbiavimą, taip pat, didinti Lietuvos Trišalės tarybos atitiktį Europos Sąjungos valstybių narių trišališkumui bei siekiant įgyvendinti minėtas tarptautinės teisės konvencijų nuostatas, Lietuvoje buvo įgyvendinamos naujos tripartizmo idėjos. Todėl, 2008 m. liepos 25 d. Lietuvoje buvo įkurta Nacionalinė ekonominė – socialinė taryba (toliau – NEST), daugelio autorių nurodoma, kaip analogiška Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui (Tautos taryba, 2008). Vis dėlto, kaip savo magistro darbe pastebi Agata Azevič, ši įstaiga turėjo apimti platesnį nei Trišalės tarybos veiklos spektrą. Tačiau pradėta abejoti NEST reikalingumu, išryškėjo šių tarybų tarpusavio gana konfliktiškas santykis: Trišalė taryba teigė, jog yra vienintelė oficiali institucija, paliečianti daug socialiai jautrių temų (Azevič, 2016, p. 35). Todėl, iniciatyva, turėjusi padėti plėsti trišalį bendradarbiavimą ir įtraukti didesnę visuomenės

dalį, nepavyko dėl kilusių problemų veiklos lygmenyje. Tokio nesutarimo kylimas, kaip nurodo Daiva Petrylaitė, yra nereikalinga konkurencija tarp interesų grupių ir jų organizacijų, jų tarpusavio kova dėl įtakos, o esminiai viešojo intereso gynimo uždaviniai pamirštami (Petrylaitė, 2014, p. 358). Šios institucijos ir Trišalės tarybos santykis bus plačiau analizuojamas trečioje magistro darbo dalyje.

Taigi, galima sutikti su daugelio autorių nuomone, jog laikotarpiu nuo Trišalės tarybos įsteigimo trišalis bendradarbiavimas buvo aktyviai skatinamas. Išleistos programos veikė efektyviai, buvo kuriamos trišalės tarybos, plėtojamas socialinis dialogas ir kolektyvinių sutarčių kontekste. Nagrinėtų bei išspręstų klausimų kiekis Trišalės tarybos ir socialinių partnerių posėdžiuose tik dar kartą patvirtino Trišalės tarybos naudą. Vis dėlto, sparti plėtra ir noras atitikti tarptautinės ir Europos Sąjungos teisių lygį ir principus, neišvengė konfliktų.

2. TRIŠALĖS TARYBOS VAIDMUO DARBO SANTYKIŲ POLITIKOJE LIETUVOJE

Trišalės partnerystės institucionalizavimas Lietuvos teisėje bei iš to atsiradę rezultatai, be abejo, paveikė darbo teisinius santykius, o kaip jau buvo aptarta, Trišalės tarybos įsteigimas buvo pasisekęs bei atnešė daug naudos Lietuvos darbo teisei aptartu laikotarpiu. Tačiau, yra svarbu pabrėžti tai, jog Trišalės taryba veikia ne tik darbo santykių šalis, tačiau ir formuoja tam tikrą darbo politiką, turi įtakos teisėkūrai, kadangi, kaip jau buvo minėta, trišalės partnerystės institucionalizavimu buvo siekiama valstybės valdžios institucijų ir socialinių partnerių santykius sureguliuoti ne tik deklaratyviai, tačiau ir įstatymiškai. Kaip nurodo Genovaitė Dambrauskienė, vis dėlto nacionalinio lygio trišalė taryba ir jos darbo grupės – kaip ir jos struktūros regionuose ir savivaldybėse – yra svarbus socialinės partnerystės šalių santykių katalizatorius, ir ji yra neišvengiama rinkos ekonomikos ir globalizacijos sąlygomis (Dambrauskienė, 2005, p. 18). Todėl yra akivaizdu, jog Trišalės tarybos veikla yra itin svarbi darbo teisiniams santykiams, vis dėlto, tam, jog būtų atsakytas klausimas, ar Trišalės tarybos statusas yra įgyvendinamas ir praktiškai, ar tai yra tik formalus konvencijos nuostatų perkėlimas į Lietuvos darbo teisę, yra būtina išanalizuoti Trišalės tarybos veiklą, funkcijas, priimamus sprendimus ir sprendimų įtaką Lietuvos darbo teisei ir jos kuriamai darbo politikai.

2.1. Trišalės tarybos įtaka darbo santykių teisėkūrai

2009 m. spalio 28 d. buvo pasirašytas naujas, Nacionalinis susitarimas, tarp Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių atstovų (Lietuvos Respublikos Trišalė taryba, 2009). Kaip nurodyta Nacionaliniame susitarime, pagrindinės šio susitarimo pasirašymo prielaidos buvo 2008 m. kilusios krizės sukeltos pasekmės, kurias siekdamos palengvinti, šalys susitarė dėl priemonių spręsti ne tik ekonomines ir socialines problemas, tačiau ir finansines. Šio susitarimo pagrindu, trišalis bendradarbiavimas vėl paaktyvėjo, kadangi krizės sukeltą išsiskaidymą ir chaosą, vėl sutvirtino Trišalės tarybos ir socialinių partnerių bendradarbiavimas siekiant išspręsti itin opias problemas.

Teisėkūros kontekste itin svarbus buvo ir 2009 m. Vyriausybė priimtas nutarimas dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės teisėkūros taisyklių, kurio pagrindu, Vyriausybė įsipareigojo atsižvelgti į Trišalės tarybos išvadą dėl teisės aktų projektų, susijusių su aktualiais darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. rugsėjo 30 d. nutarimas). Nutarimo priėmimas tik dar kartą patvirtino,

jog trišalė socialinė partnerystė yra skatinama, o jos vaidmuo nėra tik deklaratyvus, tačiau turi ir galią veikti teisėkūrą.

Po 2009 metų, buvo nuspręsta pradėti diskusijas dėl Darbo kodekso (2002) pakeitimų siekiant įtvirtinti laisvesnius santykius tarp darbuotojų ir darbdavių (Azevič, 2016, p. 36). Būtent Nacionalinio susitarimo pagrindu, 2011 m. socialiniai partneriai tarėsi dėl Darbo kodekso (2002) pataisų. Kaip nurodo Tomas Davulis, svarbu pažymėti, kad naujoji Seimo dauguma ne pati ėmėsi siūlyti konkrečius teisės akto (Darbo kodekso) pakeitimus, o prioritetą suteikė trišaliam socialiniam dialogui – visi priimto ir neįsigaliojusio kodekso taisymai turėjo būti suderinti Trišalėje taryboje, o Seimas vėliau priimsiąs socialinių partnerių sutartas pataisas, bet ne individualių Seimo narių pasiūlymus (Davulis, 2017, p. 12). Derybų, vykusių 2017 m. kovo 15 d., metu buvo pasiektas susitarimas dėl Darbo kodekso (2002) pataisų, kuris vėliau buvo perkeltas ir į šiuo metu galiojantį 2016 m. Darbo kodeksą (toliau - Darbo kodeksas), kurio rezultate, buvo susitarta dėl darbo laiko apskaitos ir darbo laiko režimo, socialinių partnerių tarpusavio santykio ir t.t. (Lietuvos Respublikos Trišalė taryba (Ekonominė socialinė taryba, 2017). Šis susitarimas, kaip galima matyti iš šiuo metu galiojančio Darbo kodekso normų, paskatino ir tam tikros darbo politikos formavimą į ją įtraukiant Trišalę tarybą.

Žvelgiant į Trišalės tarybos veikimo prielaidas, yra svarbu apžvelgti ir būtent 2016 m. priimto Darbo kodekso normas, kurių pagrindu Trišalė taryba veikia. Darbo kodekso 164 straipsnio 1 punktą įtvirtina, kad socialinė partnerystė įgyvendinama sudarant dvišales, trišales tarybas, dalyvaujant jų veikloje ir sudarant susitarimus dėl darbo, socialinių ir ekonominių klausimų (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Galima pastebėti, jog panaši norma buvo įtvirtinta ir Darbo kodekso (2002) redakcijoje. Konkrečiau Trišalės tarybos, kaip įstatyminio instituto, veikimas ir iš jo kylančios normos bei santykis su Vyriausybe, yra sureguliuotos Darbo kodekso 185 straipsnyje. Šiame straipsnyje yra įtvirtinta Trišalės tarybos struktūra, nurodant, kad Trišalės tarybos sudėtis įforminama Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu, o Lietuvos Respublikos Vyriausybė savo atstovus į Trišalę tarybą deleguoja Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu. Galima pastebėti, jog Darbo kodeksas nenumato Trišalės tarybos funkcijų bei kitų veiklos ypatumų, o vėlgi, kaip ir Darbo kodekso (2002) redakcijoje yra nurodoma, jog Trišalės tarybos funkcijas, teises, darbo organizavimo tvarką nustato Trišalės tarybos nuostatai. Juos tvirtina ir keičia Trišalė taryba. Taip pat, svarbi nuostata yra įtvirtinta Darbo kodekso 185 straipsnio 11 dalis, kurioje nurodoma, jog organizacijų ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės atstovai turi suteikti Trišalei tarybai būtiną informaciją svarstomais klausimais. Tai reiškia, jog Vyriausybės santykis su Trišale taryba yra

paremtas aktyviu bendradarbiavimu ir tam, jog Trišalė taryba galėtų tinkamai veikti bei teikti išvadas ir pasiūlymus darbo, socialinės ir ekonominės politikos klausimais, Vyriausybė turi suteikti tam tikras sąlygas. Toks įstatymų leidėjo įtvirtintas Trišalės tarybos statusas ir sąveika su Vyriausybe rodo, jog Trišalės tarybos vaidmuo turi didelę įtaką darbo santykiams ir teisėkūrai kaip tokiai, o jos veikla yra itin svarbi formuojant Lietuvos darbo teisę.

Analizuojant Trišalės tarybos nuostatus, galima pastebėti, jog idėja dėl itin reikšmingo Trišalės tarybos statuso, yra patvirtinama. Trišalės tarybos nuostatų 1 punkte nurodyta, jog Trišalė taryba yra lygiateisės trišalės partnerystės pagrindu sudaryta institucija, kuri tarpusavio susitarimais sprendžia socialines, ekonomines ir darbo santykių problemas, tuo siekdama santarvės visuomenėje. Kaip įtvirtina Trišalės tarybos nuostatų 4 ir 5 punktai, Taryba Lietuvos Respublikos Seimui (toliau – Seimas) ir Lietuvos Respublikos Vyriausybei (toliau – Vyriausybė) pataria socialinės, ekonominės ir darbo politikos klausimais, o tai atlikdama, ji yra nepriklausoma. Tuo tarpu 8 ir 9 punktai numato Trišalės tarybos tikslus ir funkcijas. Vienas iš svarbiausių Trišalės tarybos veiklos tikslų, kaip nurodyta 8.1 papunktyje yra dalyvauti formuojant Lietuvos socialinę, ekonominę ir darbo politiką. Taip pat, ji įgyvendina socialinį dialogą kaip institucija, tarpininkaujanti tarp darbuotojų, darbdavių ir valstybinės valdžios institucijų. Jau minėtas Trišalės tarybos santykis su Seimu ir Vyriausybe pastebimas 9 punkte įtvirtintose Trišalės tarybos funkcijose. Pavyzdžiui, 9.2 papunktyje yra nurodoma, jog Trišalė taryba savo iniciatyva ar Seimo bei Vyriausybės prašymu, svarsto įstatymų, kitų teisės aktų socialinėje, ekonominėje bei darbo srityje projektus, teikia išvadas ir rekomendacijas, o 8 dalyje įtvirtinta, jog ji taip pat teikia Vyriausybei išvadas dėl minimalaus darbo užmokesčio dydžio nustatymo bei kita. Akivaizdu, jog tokios Trišalės tarybos funkcijos atitinka idėją, jog Trišalės tarybos veikla yra įstatymiškai sureguliuota ir negali būti ignoruojama svarstant itin svarbius ekonominius, socialinius ir politinius klausimus, o Trišalės tarybos teikiamos išvados ir rekomendacijos turi poveikį teisėkūrai ir į jas turi būti atsižvelgiama.

Trišalės tarybos statusas ir teisinis veikimo pagrindas buvo patvirtintas ir 2021 m. birželio 7 d. Konstitucinio Teismo nutarime „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2019 m. spalio 16 d. nutarimo Nr. 1038 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 28 d. nutarimo Nr. 99 „Dėl komandiruočių sąnaudų atskaitymo iš pajamų taisyklių patvirtinimo” pakeitimo” atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai ir įstatymams” (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2021 m. birželio 7 d. nutarimas). Šiame nutarime pareiškėja Lietuvos Respublikos Seimo narių grupė prašymu siekė iširti, ar minėtinas nutarimas neprieštarauja konstituciniams teisinės valstybės,

atsakingo valdymo principams, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 185 straipsnio 9 daliai ir kt. Pareiškėja nurodė, jog svarstomas klausimas dėl Vyriausybės nutarimu padidinto koeficiento, kuris padidino darbo užmokesčio ribą, nuo kurios priklauso darbuotojo gaunamų dienpinigių apmokestinimas, nors ir buvo Vyriausybės siūlymu pirmiausia iškeltas Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje, tačiau nei viename vėliau vykusiame posėdyje, nebuvo svarstytas ir tai, pažeidė Darbo kodekso 185 straipsnio 9 dalies (2017 m. birželio 6 d. redakcija) nuostatas, kuriose įtvirtina, jog Trišalė taryba svarsto klausimus ir teikia išvadas ir pasiūlymus darbo, socialinės ir ekonominės politikos srityse ir dėl klausimų, kuriuos reikia apsvarstyti vadovaujantis Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ bei 2005 m. birželio 13 d. Vyriausybė, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos pasirašytą susitarimą dėl trišalio bendradarbiavimo. To rezultate, Vyriausybė nesilaikė pareigos atsakingai laikytis socialinio dialogo ir trišalio bendradarbiavimo. Visgi, Konstitucinis Teismas išaiškino, jog Trišalė taryba, kurios sudėtyje yra ir Vyriausybės deleguoti atstovai, turi teisę priimti sprendimus ir teikti šalims išvadas ir rekomendacijas, sudaryti trišalius sprendimus 185 straipsnio 9 dalyje nustatytoje srityse. Nors Konstitucinis Teismas, taip pat konstatavęs, jog Vyriausybės 2019 m. spalio 16 d. nutarimas pagal priėmimo tvarką prieštarauja Vyriausybės įstatymo 38 straipsnio 2 daliai (2018 m. birželio 29 d. redakcija), 40 straipsnio 1 daliai (2007 m. birželio 14 d. redakcija), Teisėkūros pagrindų įstatymo 3 straipsnio 2 dalies 4, 5 punktams, 7 straipsnio 2 daliai, 9 straipsnio 1 daliai, nusprendė toliau netirti prieštaravimo Darbo kodekso 185 straipsnio 9 daliai (2017 m. birželio 6 d. redakcija), visgi, galima interpretuoti, jog tai, kad minėtas nutarimas prieštaravo numatytooms normoms, kad Vyriausybė, teikiamą teisės akto projektą Vyriausybės darbo reglamento nustatyta tvarka turi derinti su kitomis institucijomis, su kurių kompetencija atitinkamas teisės akto projektas yra susijęs, taip pat su kitais suinteresuotais asmenimis, nurodytais Vyriausybės darbo reglamente taip pat reiškia ir tai, jog Vyriausybė, dalyvaudama teisėkūroje, turi atsižvelgti ir į Trišalę tarybą bei jos teikiamas išvadas ir rekomendacijas, su ja bendradarbiauti taip laikantis socialinio dialogo ir 2005 m. birželio 13 d. susitarimo dėl trišalio bendradarbiavimo. Šiuo metu galiojančio Vyriausybės darbo reglamento 25 punkte yra įtvirtinta tokia pati norma, jog dėl Vyriausybei teikiamų teisės aktų projektų (išskyrus Vyriausybės įstatymo 38 straipsnio 2 dalyje nustatytus atvejus) turi būti gautos išvados pagal kompetenciją iš ministerijų, Vyriausybės įstaigų, kitų valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų ar organizacijų (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. rugpjūčio 11 d. nutarimas). Nors reglamente nėra konkretizuojamos institucijos, vis dėlto, išanalizavus jau minėtiną Darbo kodekso 185

straipsnio 9 dalį, taip pat, Trišalės tarybos nuostatų 9.2 papunktį, kuriame įtvirtinta, jog siekdama tikslų, Taryba savo iniciatyva ar Seimo bei Vyriausybės prašymu, svarsto įstatymų, kitų teisės aktų socialinėje, ekonominėje bei darbo srityje projektus, teikia išvadas ir rekomendacijas, galima teigti, jog klausimas dėl padidinto koeficiento, kuris padidino darbo užmokesčio ribą yra ir Trišalės tarybos kompetencija, todėl Vyriausybė turėjo bendradarbiauti ir vystyti socialinį dialogą. Šiame nutarime Konstitucinis Teismas konstatavo, kad vadovaujantis konstituciniu socialinės darnos imperatyvu, iš Konstitucijos kyla valstybės pareiga užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo teises. Atsižvelgiant į tai, Teismas pažymi, kad pagal Konstituciją, *inter alia* konstitucinį atsakingo valdymo principą, aiškinamą kartu su Konstitucijos 5 straipsnio 3 dalyje įtvirtintu valdžios įstaigų tarnavimo žmonėms imperatyvu, taip pat su konstituciniu socialinės darnos imperatyvu ir nuo jo neatsiejama konstitucine valstybės pareiga užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu, teisėkūros procedūrų viešumo ir skaidrumo reikalavimai suponuoja valstybės valdžią įgyvendinančių institucijų pareigą, priimant darbo santykius ir su jais susijusius socialinės ir ekonominės politikos klausimus reguliuojančius teisės aktus, įtraukti socialinius partnerius – profesines sąjungas ir darbdavių organizacijas – į teisėkūros procesą, *inter alia* konsultuotis su jais dėl rengiamų teisės aktų projektų, be kita ko, per šiam tikslui sudaromas institucijas. Tai reiškia, jog remiantis šia konstitucine doktrina, atvejais, kuomet yra sprendžiami darbo, socialinėje ir ekonominėje srityse kylantys klausimai, turi būti užtikrintas tinkamas trišalis bendradarbiavimas, o tokio bendradarbiavimo užtikrinimas yra ir Vyriausybės pareiga, todėl, nesilaikydama šios pareigos ir nustatydamą ginčijamą teisinį reguliavimą jo prieš tai tinkamai nesuderinus Trišalėje taryboje, Vyriausybė šią pareigą pažeidė. Nors Trišalės tarybos vaidmuo yra rekomendacinis, vis dėlto, Konstitucinis Teismas priminė trišalės socialinės partnerystės esmę, kuria yra siekiama, jog svarstant klausimą minėtose srityse ir vykdant teisėkūrą, būtų rengiamos konsultacijos su socialiniais partneriais būtent per šiam tikslui sudaromas institucijas, šiuo atveju, Trišalę tarybą. Taigi, nevykdydama pareigos ir į teisės akto projekto svarstymo procesą neįtraukdama Trišalės tarybos, Vyriausybė pažeidė ne tik minėtus susitarimus bei normas, tačiau ir Konstitucijoje įtvirtintus principus bei iš jų kylančius imperatyvus, kuriais remiantis, valstybės valdžią įgyvendinančios institucijos, privalo veikti ir bendradarbiauti.

Analizuojant Vyriausybės santykį su Trišale taryba teisėkūros kontekste, svarbiu šaltiniu tampa ir Vyriausybės programos. Pavyzdžiui, 2016 m. gruodžio 13 d. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimu patvirtintos septynioliktosios Lietuvos Respublikos

Vyriausybės programos skirsnio prieinamos įdarbinimo paslaugos, įtrauki darbo rinka 203.8 papunktyje yra įtvirtina, jog Vyriausybė stiprins socialinį dialogą ir bendradarbiavimą Trišalėje taryboje ir kituose forumuose, sustiprindami profesinių sąjungų galias ir skatindami verslo asociacijų konsolidavimo procesus (Lietuvos Respublikos Seimo 2016 m. gruodžio 13 d. nutarimas). Tiesa, ne visose programose buvo įtrauktos nuostatos dėl Trišalės tarybos, tačiau, kaip matyti iš pateikto pavyzdžio, buvo stengiamasi į tam tikras iniciatyvas, liečiančias socialinę, ekonominę bei darbo sritis, įtraukti ir Trišalę tarybą.

Taigi, išanalizavus minėtus teisės aktus bei susitarimus, galima teigti, jog valstybė yra nustačiusi konkretų Trišalės tarybos vaidmenį teisėkūros procese. Taip pat, iki šiol galioja ir jau minėtas 2005 m. birželio 13 d. Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos pasirašytas susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo, kurio 3.1 papunktyje yra įtvirtinta, jog Lietuvos Respublikos Vyriausybė, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos susitaria įgyvendinti keistis aktualia informacija, konsultuotis dėl šalims priimtinių šių klausimų sprendimo būdų, trišaliu principu rengti ir derinti teisės aktų projektus, aktualiausias problemas svarstyti Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje. Kaip nurodo Daiva Petrylaitė, šie svarbūs susitarimai ir trišalis derėjimasis dėl Seimui pateikiamų darbo įstatymų projektų yra labai naudingi ir politiniu, ir techniniu požiūriais, nes liudija apie paramą tų, kuriems nustatytosios sąlygos tiesiogiai taikomos ir kurie gali reikšti pretenzijas dėl socialinio demokratinio proceso teisėtumo (Petrylaitė, 2014, p. 353-354). Tai reiškia, jog trišalis bendradarbiavimas tarp Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų ir Trišalei tarybai skirtas vaidmuo teisėkūros procese suteikia galimybę subjektams, tiesiogiai veikiamiems svarstomų klausimų rezultatų, dalyvauti procese ir išreikšti nuomones kuriant Lietuvos darbo teisę.

Vis dėlto, aiškiausiai Trišalės tarybos vaidmuo kuriant Lietuvos darbo teisę atsiskleidžia analizuojant Trišalės tarybos posėdžių suvestinę. Kaip yra įtvirtinta Trišalės tarybos nuostatų 25 ir 26 punktuose, Tarybos nariai savo įgaliojimus įgyvendina dirbdami kolegialiai Tarybos posėdžiuose, komitetuose, komisijose, darbo grupėse ir kita, o Tarybos pagrindinė veiklos forma yra posėdžiai. Tuo tarpu nuostatų 50 punkte yra numatyta, jog Taryba priima sprendimus, teikia išvadas ir rekomendacijas, kurie yra įforminami nutarimais ir (ar) protokolu, kuriuos pasirašo Tarybos pirmininkas. Taigi, prieš pradėdant Trišalės tarybos veiklos analizę, yra svarbu suvokti, jog pagrindinė forma, kurios pagrindu veikia Trišalė taryba, yra posėdžiai, todėl šiame magistriniame darbe bus analizuojami būtent jie bei tai, kaip sėkmingai jie buvo įgyvendinami ir kokie rezultatai buvo pasiekti.

Kadangi po 2016 m. įsigaliojo naujasis Darbo kodeksas ir kaip jau buvo minėta, buvo konkretizuota Trišalės tarybos veikla, analizei bus naudojamas aktualesnis periodas, analizuojant Trišalės tarybos teisėkūrai aktualius posėdžius laikotarpiu nuo 2020 iki dabar tuo pagrindu, jog būtų galima apžvelgti, ar Trišalės tarybos veikla buvo ir yra plėtojama toliau.

Trišalės tarybos posėdžiai 2020 metais. Per 2020 m. įvyko septyniolika Trišalės tarybos posėdžių.

Pirmojo Trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.1) Trišalė taryba tarėsi dėl Lietuvos Respublikos kandidatų į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto narius atrankos tvarkos aprašo projekto.

Buvo siekiama susitarti dėl esminio principo, kas atliks narių atranką, - ar Trišalė taryba, ar ministerija. Darbdavių ir profesinių sąjungų bendru sutarimu, buvo nutarta nepritarti Ekonomikos ir inovacijų ministerijos parengtam Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. kovo 24 d. nutarimo Nr. 326 „Dėl Lietuvos Respublikos kandidatų į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto narius atrankos tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“ projektui bei pasiūlyta, kad darbdavių ir profesinių sąjungų atstovus į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetą (toliau – EESRK) deleguotų Lietuvos Respublikos trišalė taryba, o trečios tikslinės grupės atstovus – Nevyriausybinių organizacijų taryba. Taip pat, pasiūlyta nustatyti ir Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje patvirtinti aiškius į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto narius siūlomų kandidatų, atstovaujančių darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijoms, atrankos kriterijus. Be to, 2020 m. vasario 4 d. suorganizuoti neeilinį Trišalės tarybos posėdį atrankos kriterijams nustatyti. To rezultate, buvo atsižvelgta į pastabas ir 2020 m. gegužės 6 d. Vyriausybė priėmė nutarimą pakeisti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. kovo 24 d. nutarimą Nr. 326 „Dėl Lietuvos Respublikos kandidatų į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto narius atrankos tvarkos aprašo patvirtinimo“ (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. gegužės 6 d. nutarimas). Nutarimo 11 punkte buvo įtvirtinta, jog atsakingos organizacijos atranka po 2 organizacijų atstovus į kiekvieno kandidato vietą. Iš viso atrankama 18 organizacijų atstovų: Lietuvos Respublikos trišalė taryba atranka 6 organizacijų atstovus į 3 kandidatų vietas, skirtas I tikslinei organizacijų grupei, ir 6 organizacijų atstovus į 3 kandidatų vietas, skirtas II tikslinei organizacijų grupei; Nevyriausybinių organizacijų taryba atranka 6 organizacijų atstovus į 3 kandidatų vietas, skirtas III tikslinei organizacijų grupei. Taip pat, buvo nustatyti aiškūs į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto narius

siūlomų kandidatų, atstovaujančių darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijoms, atrankos kriterijai.

Antrojo Trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.2) buvo nutarta pritarti Lietuvos Respublikos I tikslinės grupės „darbdaviai” ir II tikslinės grupės „Darbuotojai” kandidatų į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto narius atrankos aprašui. Taip pat, buvo fiksuota Kęstučio Juknio atskiroji nuomonė dėl kandidatų į EESRK patirties su ES ar EEE institucijomis, įstaigomis, organizacijomis, nepritariant trejų metų laikotarpiui. Pasiūlyta Nevyriausybių organizacijų tarybai parengti analogišką III tikslinės grupės kandidatų delegavimo aprašą. Pavesti Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Trišalės tarybos koordinavimo skyriui atlikti Lietuvos Respublikos I tikslinės grupės „darbdaviai” ir II tikslinės grupės „Darbuotojai” kandidatų į EESRK narius atrankos tvarkos aprašo redakcinius taisymus. Patvirtinti Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatų naują redakciją, keičiant 10.10 papunktį bei įgalinti Lietuvos Respublikos trišalės tarybos pirmininkę pasirašyti ir pateikti Lietuvos Respublikos trišalės tarybos patvirtintų nuostatų naują redakciją Teisės aktų registrui. Į siūlymus buvo atsižvelgta. Nors Kęstučio Juknio atskiroji nuomonė buvo fiksuota, vis dėlto, į ją, nesulaukus visų narių pritarimo, nebuvo atsižvelgta, kadangi, jau minėtame 2020 m. gegužės 6 d. Vyriausybė nutarimo 6.4 papunktyje buvo įtvirtinta, jog organizacijos atstovai turi turėti ne mažesnę kaip 3 metų darbo su tarptautinėmis organizacijomis patirtį. Minėtame nutarime buvo atsižvelgta į visus kitus Trišalės tarybos sprendimus. Taip pat, dėl Trišalės tarybos nuostatų 10.10 papunkčio kuriame buvo įtvirtinta, jog Taryba svarsto Vyriausybės siūlomus kandidatus į Europos Sąjungos Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetą ir teikia išvadas keitimo keičiant „Vyriausybė” į „Trišalė taryba”. Trišalės tarybos nuostatai buvo pakeisti ir galiojančios redakcijos 9.10 papunktyje numatyta, jog Taryba svarsto Trišalės tarybos šalių kandidatus į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetą ir teikia juos Vyriausybei.

Trečiojo Trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.3) buvo svarstytas klausimas dėl sausio 13-osios – Laisvės gynėjų dienos paskelbimo nedarbo diena. Be to, aiškinamajame rašte dėl Atmintinų dienų įstatymo Nr. VIII-397 1 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto, kuriuo buvo siekiama paskelbti 2021 m. sausio 13 d. nedarbo diena, taip pat buvo nurodyta, jog siūloma iš Lietuvos Respublikos atmintinų dienų įstatymo paskelbti netekusiu galios punktą, kuriuo sausio 13-oji – Laisvės gynėjų diena – priskirta prie atmintinų dienų ir, įvertinant Laisvės gynėjų dienos (Sausio 13-osios) reikšmę, Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 123 straipsnio pakeitimo įstatymo projektu įteisinti

sausio 13-ąją – Laisvės gynėjų dieną – priskirti prie tų švenčių dienų, kuriomis paprastai nedarbama (Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos atmintinų dienų įstatymo Nr. VIII-397 1 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto, 2020). Trišalės tarybos vienuolikto posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.4) taip pat buvo svarstomas šis klausimas ir buvo nutarta pritarinti Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. XII-2603 123 straipsnio pakeitimo įstatymo projektui Nr. XIIIIP-4975, įteisinat sausio 13-ąją – Laisvės gynėjų dieną – atmintina diena, tačiau siūlant atsisakyti lapkričio 2- osios dienos kaip nedarbo dienos. Nors Vyriausybės, darbdavių ir profesinių sąjungų atstovai pritarė, kad sausio 13-ajai būtų suteiktas nedarbo dienos statusas vertinant jos reikšmę, kurią pažymėjo ir Seimo kanceliarijos Teisės departamentas 2020 m. balandžio 1 d. išvadoje XIIIIP-4681, vis dėlto, projektas liko neįgyvendintas, nes tam nepritarė Seimo Socialinių reikalų ir darbo komitetas (Lietuvos Respublikos Seimo laisvės kovų ir valstybės istorinės atminties komisijos papildomos komisijos 2020 m. birželio 17 d. išvada).

Ketvirtasis Trišalės tarybos posėdis įvyko 2020 m. kovo 18 dieną (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.5), kuriame buvo svarstyta dėl Ministro Pirmininko pavedimo vykdymo. Dėl skubaus Trišalės tarybos sušaukimo inicijavimo klausimui dėl darbdavio teisės išleisti darbuotoją kasmetinių atostogų, jam nesutinkant aptarimo buvo nutarta, jog Darbo kodekso keisti nereikia pagrindžiant tuo, jog jeigu yra sutaupyta atostogų daugiau negu už 1 darbo metus, siūlyti vadovautis Valstybinės darbo inspekcijos išaiškinimu. Tuo tarpu, dėl viršvalandžių, darbo nedarbo dienomis apmokėjimo paskelbto karantino metu ir dėl galimybės tam tikrų profesijų atstovams prailginti darbo laiką ir viršvalandžius, buvo nutarta fiksuoti, kad darbdavių organizacijos tarpusavyje apsitarus, dėl kurių Darbo kodekso straipsnių skelbti šešių mėnesių moratoriumą, ir pateiks šį pasiūlymą profesinių sąjungų organizacijoms tolimesnėms diskusijoms Trišalėje taryboje. Į pastabas buvo atsižvelgta, Darbo kodeksas nebuvo pakeistas.

Penktojo Trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.6) buvo svarstytas pasiūlytas Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nutarimo projektas, kuriuo siekiama susitvarkyti su susidariusia situacija karantino metu sukuriant priemones darbo vietų išsaugojimui, taip pat, tvarkyti likvidumą tam tikruose sektoriuose pereinant į „grantus“ arba kompensacijas bei skatinti pasiūlą ir supaprastinti procedūras, pavyzdžiui, viešųjų pirkimų. Trišalė taryba nutarė bendru sutarimu pritarinti dėl Lietuvos Respublikos trišalės tarybos rekomendacijos, toliau tęsiant diskusijas dėl jos teksto pagal socialinių partnerių pateiktus pasiūlymus.

Taip pat, vėl buvo nagrinėjamas klausimas dėl patikslinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. kovo 24 d. nutarimo Nr. 326 „Dėl Lietuvos Respublikos kandidatų į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto narius atrankos tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“ projekto” socialinių partnerių prašymu. Buvo nutarta kreiptis į Ekonomikos ir inovacijų ministeriją su prašymu pakoreguoti patikslintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. kovo 24 d. nutarimo Nr. 326 „Dėl Lietuvos Respublikos kandidatų į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto narius atrankos tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“ projektą pagal Trišalės tarybos narių posėdyje išsakytas pastabas (siūloma išbraukti punktus dėl šakinių organizacijų, dėl penkerių metų planuojamų veiklos krypčių). Į pastabas buvo atsižvelgta, 2020 m. gegužės 6 d. patvirtintame nutarime nebeliko punktų dėl šakinių organizacijų bei dėl penkerių metų planuojamų veiklos krypčių.

Septintojo Trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.7) buvo svarstytas jau minėtas rekomendacijos projektas ir buvo pažymėta, kad Vyriausybė posėdyje patvirtino pokarantinį priemonių paketą darbuotojams, darbo ieškantiems ir darbdaviams. Vis dėlto, darbdaviai laikėsi pozicijos, kad rekomendacijos projekto tekstas jau prarado savo aktualumą. Buvo nutarta bendru darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijų sutarimu toliau nediskutuoti dėl Lietuvos Respublikos trišalės tarybos rekomendacijos projekto, jam praradus aktualumą. Vis dėlto, į trišalės tarybos pasiūlymus buvo iš dalies atsižvelgta, nes 2020 m. gegužės 7 d. balsų dauguma Seimas patvirtino specialias pagalbos ir paramos priemones darbuotojams, savarankiškai dirbantiems asmenims, darbo netekusiems žmonėms ir darbdaviams po karantino (Lietuvos Respublikos Seimo VIII (pavasario) sesijos rytinio posėdžio Nr. 398 stenograma, 2022).

Aštuntojo trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.8) buvo analizuojamas klausimas dėl Darbo kodekso 113 ir 115 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIIIIP-4674 (2). Išsiskyrus nuomonėms, Trišalė taryba nutarė fiksuoti skirtingas nuomones. Kaip buvo nurodyta aiškinamajame rašte dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 113 ir 115 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIIIIP-4674 (2), šio projektu buvo siekiama, kad Lietuvos Respublikos vyriausybei paskelbus ekstremalią situaciją arba karantiną, darbdaviai turėdami neilgalaičių sunkumų su darbo pajėgumais ir finansiniais ištekliais, galėtų vieną kartą prailginti suminio darbo laiko apskaitinį laikotarpį iki 5 mėnesių, o taip pat atsižvelgiant į 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/14/EB 3 straipsnių nustatytą teisę

pasirinkti, kokio dydžio įmonėms taikoma direktyva leisti mažoms įmonėms nevykdyti, informavimo ir konsultavimo pareigos įvedant suminę darbo laiko apskaitą. Taip pat, buvo pažymėta, jog neigiamų pasekmių nenumatoma (Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 113 ir 115 straipsnių pakeitimo įstatymo Nr. XIIIIP-4674(2), 2020). Tačiau, Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komitetas pagrindinio komiteto išvadoje dėl Darbo kodekso 113 ir 115 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIIIIP-4647(2) siūlė įstatymo projektą atmesti remiantis tuo, jog siūlymas nustatyti maksimalų apskaitinio laikotarpio terminą iki 5 mėnesių neatitinka 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2003/88/EB, taip pat, Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2020-05-13 d. protokolu fiksuotas nepasiektas susitarimas dėl šio projekto tarp Vyriausybės, profesinių sąjungų atstovų bei darbdavių atstovų (tuo tarpu svarstant naująjį Darbo kodeksą 2016-2017 m. m. dėl trijų mėnesių apskaitinio laikotarpio buvo sutarta vieningai visų trijų šalių pritarimu), bei tuo, kad ilgesni apskaitiniai laikotarpiai konkrečiuose sektoriuose numatyti Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarime Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“, o ilgesnis nei 4 mėnesių apskaitinis laikotarpis nepriklausomai nuo sektoriaus galėtų būti nustatytas kolektyvinėmis sutartimis, darbuotojams suteikiant lygiavertį kompensuojamojo poilsio laiką iškart po darbo laiko, kurį norima kompensuoti (Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto 2020 m. gegužės 27 d. išvada). Taigi, šie Darbo kodekso straipsniai nebuvo koreguoti. Išanalizavus šiuos aktus, galima pastebėti, jog buvo atsižvelgta į profesinių sąjungų atstovų ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės atstovų nuomonę, taip pat, svarbu ir tai, jog Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komitetas savo išvadą argumentavo ir Trišalės tarybos nepasiekto susitarimo faktu.

Vienuoliktame Trišalės tarybos posėdyje (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.4) sprendžiant klausimą dėl Darbo kodekso 179 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIIIIP-4925, buvo nutarta Trišalės tarybos nariams, išskyrus Lietuvos profesinę sąjungą „Sandrauga“ ir Lietuvos Respublikos žemės ūkio rūmus, iš principo pritarti Darbo kodekso 179 straipsnio pakeitimo įstatymo projektui Nr. XIIIIP-4925, t. y. kad būtų nustatyti kriterijai nacionalinio lygmens profesinių sąjungų organizacijoms, o dėl konkrečių kriterijų, kuriuos turi atitikti nacionalinio lygmens profesinių sąjungų organizacijos, svarstyti ir priimti galutinį sprendimą kitame Trišalės tarybos posėdyje, gavus suderintas šalių pozicijas šiuo klausimu. Dvyliktojo posėdžio metu Trišalė taryba (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.9), išskyrus Lietuvos profesinę sąjungą „Sandrauga“, galutinai nusprendė pritarti Darbo kodekso 179 straipsnio pakeitimo įstatymo

projektui Nr. XIIIIP-4925, t. y. kad būtų nustatyti kriterijai nacionalinio lygmens profesinių sąjungų organizacijoms, tikslinant įstatymo projekte nurodytus tris kriterijus. Nors Lietuvos profesinės sąjungos „Sandrauga“ pirmininkas Kęstutis Juknis nepritarė įstatymo projektui, kadangi, jo nuomone, profesinėms sąjungoms įvedamas turto cenzas bei nurodoma, kokius atlyginimus profesinės sąjungos turi mokėti savo darbuotojams, vis dėlto, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 179 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto aiškinamajame rašte buvo nurodyta, jog tokį projektą paskatino nesureguliuotas profesinių sąjungų reprezentatyvumo nustatymas, kai vyksta derybos dėl nacionalinės kolektyvinės sutarties. Praktika rodo, kad paprastai derybose pareiškia norą dalyvauti įvairios profesinės sąjungos, taip pat ir tos, kurios neatstovauja darbuotojų daugumos valiai, kurie dirba skirtingose ekonominės veiklos srityse. Nesant reprezentatyvumo kriterijų teisės aktuose, tokios profesinės sąjungos stabdo kolektyvines derybas ar nesiekia konstruktyvaus dialogo. O šiuo reguliavimu, kaip nurodyta aiškinamojo rašto 5 punkte, bus užtikrintas vienodas teisės akto aiškinimas ir taikymas (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 179 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas, 2020). Į šią Trišalės tarybos išvadą buvo atsižvelgta ir Vyriausybės, darbdavių ir profesinių sąjungų atstovams Trišalėje taryboje pritarus, 2020 m. spalio 15 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 179 straipsnio pakeitimo įstatymas (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 179 straipsnio pakeitimo įstatymas, 2020).

Tryliktojo Trišalės tarybos posėdžio metu buvo pradėtas nagrinėti klausimas dėl mėnesinio minimalaus atlyginimo nustatymo (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.10). Trišalė taryba, po ilgų diskusijų, įvertinusi šalies ekonominę situaciją, nutarė toliau visiems kartu ieškoti sprendimo dėl mėnesinio minimalaus atlyginimo nustatymo 2021 metais, prie šio klausimo svarstymo grįžtant kitame posėdyje bei fiksuoti atskirą profesinių sąjungų atstovų nuomonę – šios dienos posėdyje priimti sprendimą dėl minimalaus mėnesinio atlyginimo dydžio 2021 metams – 663 eurai. Vis dėlto, keturioliktame Trišalės tarybos posėdyje (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.11) nuomonės vėl išsiskyrė ir buvo nutarta teikti Lietuvos Respublikos Vyriausybei skirtingas socialinių partnerių pozicijas dėl minimalios mėnesinės algos nustatymo. Vis dėlto, socialiniams partneriams nesusitarus, 2020 m. spalio 14 d. Vyriausybė priėmė nutarimą dėl 2021 metais taikomo minimaliojo darbo užmokesčio ir nutarė patvirtinti 2021 metais taikomą minimalųjį valandinį atlygį – 3,93 euro ir minimaliąją mėnesinę algą – 642 eurus (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. spalio 14 d. nutarimas). Analizuojant šį nutarimą Trišalės tarybos minėto posėdžio nutarimų kontekste, galima teigti, jog buvo

įgyvendintas būtent Vyriausybės atstovų pasiūlytas variantas ir į kitus socialinių partnerių pasiūlymus nebuvo atsižvelgta.

Paskutinio 2020 m. Trišalės tarybos posėdžio metu buvo svarstytas klausimas dėl Darbo kodekso 123 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIIIIP-1831 pateikimo (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.12). Nors ir aiškinamajame rašte dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 123 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto buvo nurodyta, jog šį projektą paskatino esama situacija, kuomet valstybinių ir kitų švenčių dienomis yra dirbama mažmeninės prekybos įmonėse, t.y.: pramoninių prekių parduotuvėse, didžiuosiuose prekybos centruose ir aptarnaujantys darbuotojai netenka galimybės deramai paminėti švenčių dienas, dalyvauti joms skirtuose renginiuose, minėjimuose ar praleisti laiką kartu su savo šeimomis (Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 123 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto, 2018), vis dėlto, Trišalė taryba nutarė pasiūlyti Lietuvos Respublikos Seimo Valstybės valdymo ir savivaldybių komitetui atidėti šio klausimo svarstymą po Covid-19 pandemijos suvaldymo. Kaip diskusijų metu pažymėjo Lietuvos verslo konfederacijos prezidentas Andrius Romanovskis, Trišalė taryba turėtų nediskutuoti ir siūlyti Seimui šiuo pandemijos metu tokių pasiūlymų nesvarstyti ir nepriiminėti reguliavimo, nes tai tik dar labiau įaudrins visuomenę. Į šią Trišalės tarybos išvadą buvo atsižvelgta ir klausimas buvo atidėtas, o Darbo kodekso 123 straipsnis nepakeistas.

Išanalizavus 2020 metais Trišalės tarybos pateiktas išvadas ir posėdžiuose diskutuotus klausimus, galima sutikti, jog į Trišalės tarybos išvadas ir rekomendacijas buvo atsižvelgta pakankamai dažnai, o socialiniai partneriai itin aktyviai diskutavo klausimais, kylančiais socialinėje, ekonominėje bei darbo srityse. Vis dėlto, problema dėl minimaliojo darbo užmokesčio dydžio išliko, kadangi socialiniams partneriams nesusitarus, Vyriausybė priėmė nutarimą neatsižvelgusi į jų nuomones. Teisėkūros kontekste, galima daryti išvadą, jog Trišalė taryba aktyviai dalyvavo teisėkūros procese, o jos pasiūlyti sprendimai buvo įgyvendinti priimant teisės aktus.

Trišalės tarybos posėdžiai 2021 metais. Per 2021 m. įvyko 16 Trišalės tarybos posėdžių.

Pirmajame Trišalės tarybos posėdyje buvo nagrinėjamas klausimas dėl kurjerių platforminio darbo (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.13). Socialiniai partneriai, kaip nurodyta posėdžio ataskaitoje, diskutavo, ar platforminiai darbuotojai galėtų būti pripažinti darbuotojais siekiant teisinio aiškumo, taip pat, darbuotojų apsaugos ir verslo skaidrumo. Nors posėdžio klausimas buvo tik išklaustas, vis dėlto, šis klausimas yra svarbus teisėkūros kontekste, kadangi, kaip buvo nurodyta ir

pačio posėdžio metu, planuojama ES teisėkūros iniciatyva, kuria siūloma sureguliuoti šią sritį. Būtent 2021 m. balandžio 21 d. Europos Komisija paskelbė siūlomą reglamento projektą, kuriuo siekiama sukurti teisinę dirbtinio intelekto bazę. Kaip nurodo Rasa Miežienė, Inga Blažienė ir Boguslavas Gruževskis, reglamentu būtų nustatytos dirbtinio intelekto sistemų kūrimo, pateikimo rinkai ir naudojimo taisyklės visoje Europos Sąjungoje (EC, 2021c) ir reglamentas neabejotinai turėtų tam tikrą poveikį platformos darbui, nes dauguma skaitmeninių darbo platformų naudoja technologijomis pagrįstus algoritmus platformos darbuotojų teikiamoms paslaugoms valdyti (Miežienė *et al.*, 2022, p. 462). Taip pat, 2021 m. gruodžio 9 d. Europos Komisija pasiūlė direktyvą dėl darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo, kuria siekiama, jog per skaitmenines darbo platformas dirbantys būtų laikomi darbuotojais, jeigu tai atitinka faktinę situaciją (Europos Parlamento ir Tarybos 2021 m. gruodžio 19 d. direktyva). Tai nurodo ir direktyvos 3 straipsnis, kuriame įtvirtinta, jog teisingas užimtumo statuso nustatymas turėtų būti grindžiamas faktų viršenybės principu, t. y. visų pirma vadovaujantis faktais, susijusiais su faktiniu darbo atlikimu ir darbo užmokesčiu, atsižvelgiant į algoritmų naudojimą darbo skaitmeninėse platformose kontekste, o ne tuo, kaip santykiškai apibrėžiami sutartyje. Kai darbas atliekamas pagal darbo santykius, taikomose procedūrose taip pat turėtų būti aiškiai nurodyta, kas turi prisiimti darbdavio pareigas. Taip pat, direktyvos 4 straipsnio 2 punkte buvo įtvirtinta norma, kuria remiantis, įdarbinantis asmuo būtų laikomas darbdaviu, tai yra, kaip nurodyta direktyvoje, joje yra apibrėžiami kriterijai, rodantys, kad skaitmeninė darbo platforma kontroliuoja darbo atlikimą. Jei įvykdomi bent du rodikliai, prezumpcija turėtų būti taikoma. Šią direktyvą Trišalė taryba pradėjo analizuoti 2022 m. sausio 25 d. posėdyje (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.14), kurio metu būtent daugiausiai klausimų sukėlė jau minėtas direktyvos 4 straipsnio 2 punktas. Šio posėdžio metu, vėlgi, informacija buvo tik išklaudyta bei buvo nuspręsta tęsti diskusijas ir bendradarbiavimą su socialiniais partneriais. Tačiau, socialinio dialogo vystymas buvo vienas svarbiausių aspektų direktyvos svarstyme. Kaip buvo pažymėta jau minėtame 2021 m. sausio 12 d. Trišalės tarybos posėdžio metu, socialiniai partneriai džiaugėsi socialinio dialogo vystymu šios direktyvos svarstymo procese. O po Liuksemburge vykusio Europos Sąjungos ministrų tarybos posėdžio, socialinės apsaugos ir darbo ministrė Monika Navickienė komentavo, jog tolimesnėse derybose ir toliau turi būti užtikrinta, kad direktyva ne ribotų, o skatintų socialinį dialogą tarp dirbančių platforminį darbą. Dialogas geriausiai padės išspręsti abipuses problemas ir rasti abiem pusėms priimtinius sprendimus (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2023). Tokį tikslą numato ir direktyva, kurios 21 straipsnio 3 dalyje nurodyta, kad valstybės narės taip pat turėtų, vadovaudamosi savo

nacionaline teise ir praktika, imtis tinkamų priemonių, kad užtikrintų veiksmingą socialinių partnerių įsitraukimą ir skatintų bei stiprintų socialinį dialogą siekiant įgyvendinti šią direktyvą.

Trečiajame Trišalės tarybos posėdyje (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.15) buvo nagrinėjamas klausimas dėl Darbo kodekso 108, 109, 139, 213 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projekto, kurio tikslas, kaip nurodyta posėdžio metu, tinkamai perkelti Direktyvos 2014/67 9 straipsnį ir 12 straipsnį, bei iš dalies perkelti naują Direktyvą 2020/1057 į nacionalinę teisę ir stiprinti darbuotojų teisę į skaidrų ir teisingą apmokėjimą už darbą. Šio klausimo svarstymas sukėlė tam tikrų keblumų Trišalės tarybos kompetencijos atžvilgiu, kadangi, kaip buvo pažymėta ir posėdyje, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija įregistravo šį teisės akto projektą negavusi Trišalės tarybos išvados. Taip pat, socialiniai partneriai abejojo Darbo kodekso 213 straipsnio ir 139 straipsnio pakeitimų aiškumu. Todėl, buvo nutarta pavesti Darbo santykių komisijai prie Lietuvos Respublikos trišalės tarybos svarstyti klausimą ir išvadas pateikti Lietuvos Respublikos trišalei tarybai, o klausimo svarstymą tęsti kitame Lietuvos Respublikos trišalės tarybos posėdyje. Svarbu pažymėti, kad 139 straipsnio 3 dalies iniciatyva, kuria siekiama papildyti 139 straipsnį 3 dalimi, kurioje numatyta, jog darbo užmokestis, taip pat kitos su darbo santykiais susijusios išmokos privalo būti mokamos pinigais atliekant mokėjimo pavedimą į darbuotojo nurodytą mokėjimo sąskaitą, nebent darbo sutarties šalys susitaria kitaip bei darbdavys ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus teikia informaciją apie tokių susitarimų skaičių Valstybinei darbo inspekcijai Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos direktoriaus ir Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatyta tvarka ir terminais, kilo dar antrojo Trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.16) svarstant klausimą dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 146 straipsnio papildymo 3 dalimi, kuria būtų nurodoma, jog darbuotojams, kurie per einamąjį mėnesį buvo komandiruoti į užsienį, atlyginimas, dienpinigiai, kitos išmokos, susijusios su darbo santykiais, išmokamos tik piniginiu pavedimu į darbuotojo sąskaitą. Minėto posėdžio metu socialinių partnerių nuomonės išsiskyrė ir buvo nutarta pasiūlyti Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai parengti ir kitame Lietuvos Respublikos trišalės tarybos posėdyje pristatyti projektą. Tačiau, tolimesni veiksmai nebuvo inicijuoti. Kaip buvo nurodyta Lietuvos Respublikos darbo kodekso 108, 109, 139, 213 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projekto aiškinamajame rašte, tokiu būdu, bus stiprinama darbuotojų teisė į skaidrų ir teisingą darbo apmokėjimą, mažinamas šešėlis ir palengvinamas įrodinėjimas darbo ginčų komisijoje (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 108, 109, 139, 213 straipsnių ir priedo pakeitimo

įstatymo projekto aiškinamasis raštas, 2021). Ketvirtojo Trišalės tarybos posėdžio metu buvo apibendrinti siūlomi pakeitimai (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.17). Vis dėlto, socialiniai partneriai nutarė dėl Darbo kodekso 139 straipsnio 3 dalies diskusijas dar tęsti. Dėl kitų straipsnių socialinių partnerių nuomonės išsiskyrė ir profesinės sąjungos bei Vyriausybė atstovai pritarė visiems siūlomiems pakeitimais, o darbdavių organizacijų atstovai ne. Svarbu pažymėti ir tai, jog ketvirtojo posėdžio metu kilo diskusija, ar 136 straipsnio 5 ir 6 dalies pakeitimai nėra diskriminuojantys ta prasme, jog šios nuostatos taikomos tik statybos, bet ne visų sektorių darbuotojams. Tačiau, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo teisės skyriaus patarėja Jelena Polijančuk pažymėjo, jog tokios yra direktyvos nuostatos ir statybos sektorius yra privalomas, o nuostatų taikymas tik statybos sektoriui Europos Komisijoje nebus traktuojamas kaip pažeidimas ar diskriminacija. Jau minėtame Lietuvos Respublikos darbo kodekso 108, 109, 139, 213 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projekto aiškinamajame rašte taip pat buvo į tai atsižvelgta ir pažymėta, jog tokiu būdu, laikantis nediskriminavimo ir proporcingumo principų, subsidiari rangovo atsakomybė galėtų kilti ir tais atvejais, kai darbo funkcijas atliks bet kuris darbuotojas (ne tik komandiruotas darbuotojas), o darbus vykdys Lietuvos Respublikos paslaugų teikėjas. Taigi, daliniu socialinių partnerių susitarimu, minėti pakeitimai buvo atlikti ir svarstomi Darbo kodekso straipsnių pakeitimai buvo įgyvendinti 2021 m. birželio 29 d. įstatymu (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 108, 109, 139, 213 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymas, 2021).

Penktojo posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.18) Trišalė taryba sprendė klausimą dėl Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo Nr. XII-2604 3, 6, 7 ir 19 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-364. Bendru sutarimu, buvo nutarta pritari Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo Nr. XII-2604 3, 6, 7 ir 19 straipsnių pakeitimo įstatymo projektui Nr. XIVP-364. Todėl, 2021 m. birželio 29 d. projektas buvo įgyvendintas (Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo Nr. XII-2604 3, 6, 7 ir 19 straipsnių pakeitimo įstatymas, 2021). Taip pat, šio posėdžio metu buvo svarstytas klausimas dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 208 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-365, kuriam socialiniai partneriai taip pat pritarė bendru sutarimu. Į šią Trišalės tarybos išvadą buvo atsižvelgta ir 2021 m. birželio 29 d. šis projektas buvo įgyvendintas (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 208 straipsnio pakeitimo įstatymas, 2021).

To pačio posėdžio metu vėl buvo nagrinėjamas klausimas dėl Darbo kodekso 139 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-419, kuriuo siekiama įtvirtinti, jog darbo užmokestis ir kitos 139 straipsnio 3 dalyje išvardintos išmokos būtų mokamos tik bankiniu pavedimu. Kadangi nuomonės išsiskyrė, buvo nutarta fiksuoti skirtingas nuomones profesinėms sąjungoms, išskyrus LPS „Sandrauga“ ir Vyriausybei pritarus, o darbdavių organizacijų nuomonėms išsiskyrus. 2021 m. birželio 22 d. šis pakeitimas buvo įgyvendintas nurodant, jog šis pakeitimo įstatymas įsigalioja 2022 m. sausio 1 d. (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 139 straipsnio pakeitimo įstatymas, 2021). Tačiau, 2022 m. vasario 25 d. Darbo kodekso 139 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto aiškinamojo rašto 4 dalyje nurodyta, jog šiuo Darbo kodekso 139 straipsnio pakeitimo įstatymo projektu siūloma Darbo kodekso 139 straipsnio 3 dalies įsigaliojimą nukelti iki 2024 m. sausio 1 d., kadangi tokiu pakeitimu siekiama, kad esant karo stoviui Europoje, paskelbtai nepaprastajai padėčiai Lietuvoje ir pasaulyje, dėl galimų kibernetinių atakų bankams ir atsiskaitymų kortelėmis sutrikimų, piliečiai galėtų laisvai disponuoti grynaisiais pinigais (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 139 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas, 2022). Tačiau, 2022 m. vasario 28 d. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamentas pateikė išvadą dėl minėto projekto, kurioje nurodė, jog aptariamasis Darbo kodekso 139 straipsnio 3 dalies pakeitimas įsigaliojo 2022 m. sausio 1 d., todėl pakeitimas yra jau įvykęs faktas ir jo pakeisti ar nukelti tik pakeičiant įstatymo įsigaliojimo datą negalima. Siekiant nustatyti įstatymo projekto aiškinamajame rašte nurodytą tikslą atitinkantį teisinį reguliavimą reikėtų teikti galiojančios Darbo kodekso 139 straipsnio 3 dalies pakeitimą ir suformuluoti norimą nustatyti taisyklę, kuri galiotų iki 2024 m. sausio 1 d. (Lietuvos Respublikos Seimo teisės departamento 2022 m. vasario 28 d. išvada). Panašu, jog skubiai įgyvendinus įstatymą dėl 139 straipsnio pakeitimo, buvo neatsižvelgta į Trišalės tarybos rekomendaciją nutolinti įstatymo projekto įgyvendinimą, kad būtų spėta tinkamai pasiruošti.

Šeštojo Trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.19) buvo sprendžiamas klausimas dėl darbdaviui išliekančios prievolės mokėti išeitines kompensacijas ir atostoginius išeinantiems darbuotojams ekstremalios situacijos (karantino) metu, kurio metu socialinių partnerių nuomonės išsiskyrė. Tačiau, 2023 m. kovo 22 d. Lietuvos Respublikos Socialinių reikalų ir darbo komitetas pateikė pagrindinio komiteto išvadą, kuria pritarė Seimo kanceliarijos Teisės departamento pasiūlymams, kuriais pažymima, jog iš projekto aiškinamojo rašto turinio galima suprasti, kad siūlomo pakeitimo tikslas yra panaikinti teisę gauti išeitinę išmoką nutraukiant darbo santykius Darbo kodekso 47 straipsnio 1 dalies 2 punkte nustatytu atveju (dėl Lietuvos Respublikos

Vyriausybės paskelbto karantino) (Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto 2023 m. kovo 22 d. išvada). Tačiau pagal projekto nuostatas tokio tikslo nebus pasiekta, kadangi paties projekto tekstas suformuluotas kitaip. Iš projekto teksto seka, kad darbuotojas apskritai neturės teisės Darbo kodekso 56 straipsnyje nustatytu pagrindu nutraukti darbo santykių tuo atveju, jeigu darbuotojo prastova ne dėl darbuotojo kaltės kilo Darbo kodekso 47 straipsnio 1 dalies 2 punkte nustatytu atveju (dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės paskelbto karantino). Atsižvelgęs į tai, komitetas pasiūlė įstatymo projektą atmesti, taip pat, įvertinęs Trišalės tarybos minėto posėdžio metu padarytą išvadą ir nesutarimus, kurie yra svarbūs, kadangi, kaip nurodyta pagrindinio komiteto išvadoje, šis projektas turės įtakos tiek darbuotojų, tiek darbdavių teisėms ir pareigoms. Tai buvo itin svarbus pastebėjimas ir vienas iš požymių, jog socialinis dialogas vyksta, o į Trišalės tarybos išvadas atsižvelgiama.

Dar penktojo Trišalės tarybos posėdžio metu buvo pradėtas svarstyti klausimas dėl minimalaus mėnesinio atlyginimo nustatymo 2022 metams. Septintojo Trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.20) buvo nuspręsta fiksuoti skirtingas nuomones, kadangi socialiniai partneriai vėl nepasiekė susitarimo. Todėl, 2021 m. spalio 13 d. nutarimu Vyriausybė, neatsižvelgus į socialinių partnerių pastabas, patvirtino 2022 metais taikomą minimalųjį valandinį atlygį – 4,47 euro ir minimaliąją mėnesinę algą – 730 eurų (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. spalio 13 d. nutarimas).

Devintojo Trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.21) buvo pradėtas svarstyti klausimas dėl Darbo kodekso 144 straipsnio 8 dalies, kuriuo buvo siekiama papildyti 144 straipsnio 8 dalį išdėstant jį taip: darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba atliekamas lauko sąlygomis, arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu, kompensuojamos su tuo susijusios padidėjusios išlaidos už faktiškai tokio pobūdžio dirbtą darbo laiką. Šių kompensacijų dydis negali viršyti 50 procentų bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio ir jos mokamos tuo atveju, kai darbuotojui neapmokamos komandiruočių išlaidos. Šis straipsnis negali būti taikomas nuolatinį darbą dirbantiems ir keleivių pervežimą vykdančioms miestų ir tarp miestinio susisiekimo maršrutų vairuotojams (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 144 straipsnio pakeitimo įstatymas, 2021). Po Darbo santykių komisijos 2021 m. rugsėjo 14 d. posėdžio, vykusiame vienuoliktajame Trišalės tarybos posėdyje (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.22) buvo vėl sprendžiamas šis klausimas, kurio metu socialiniams partneriams nesusitarus dėl kompensacijos dydžio, buvo nutarta fiksuoti skirtingas nuomones. Tačiau, 2022 m. birželio 28 d. buvo priimtas įstatymas darbdavių organizacijų atstovų ir Lietuvos

Respublikos Vyriausybės atstovų pritartam pasiūlymui įgyvendinti ir pereinamojo laikotarpio metu buvo nutarta keisti Darbo kodekso 144 straipsnio 8 dalį mažinant kompensacijas iki 30 procentų, o nuo 2023 metų Darbo kodekso 144 straipsnio 8 dalį panaikinti (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 14, 25, 27, 30, 52, 58, 139, 144, 221, 222, 223, 225, 226, 227 ir 240 straipsnių pakeitimo įstatymas, 2022). Aiškinamajame rašte dėl Darbo kodekso 144 straipsnio pakeitimo įstatymo buvo nurodyta, jog taikant šį kompensacijų mechanizmą nukenčia ir neskaidriai veikiančiame versle dirbantys autobusų vairuotojai, kadangi nesumokėjus dalies VSD įmokų, mažėja būsimų jų pensijų dydis. Manytina, kad sutikslinus kompensacijos taikymo ribas ir iš taikymo srities eliminavus keleivinio transporto, kuris keleivių pervežimą vykdo šalies viduje (t.y. miestų ir tarp miestiniais maršrutais), iš šios nuostatos taikymo ribų bus eliminuota ten nepagrįstai atsiradusi darbuotojų grupė, bus suvienodintos tokio tipo pervežimo paslaugas teikiančių įmonių konkurencinės sąlygos bei į valstybės biudžetą bus surenkama daugiau mokesčių (Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 144 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto, 2021). Nepaisant to, 2022 m. liepos 20 d. Vyriausybė priėmė nutarimą dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 135 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-1162, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 144 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-1222 ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-1272, kurio 2 dalyje nurodė, jog nutarė nepritarti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 144 straipsnio pakeitimo įstatymo projektui Nr. XIVP-1222 dėl to, jog jau 2022 m. birželio 28 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 14, 25, 27, 30, 52, 58, 139, 144, 221, 222, 223, 225, 226, 227 ir 240 straipsnių pakeitimo įstatymas Nr. XIV-1187, kuriuo kompensacijos panaikinamos, taip pat, atsižvelgiant į tai, jog Lietuvos Respublikos valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos duomenimis, 2020 m. Lietuvoje registruoti 4 993 juridiniai asmenys už kilnojamojo pobūdžio darbą 90 618 darbuotojams išmokėjo 134 753 809 eurus kompensacijų, pažymėtina, kad ne didesnio darbo užmokesčio, o kompensacijos mokėjimas gali neigiamai paveikti darbuotojo padėtį, nes, skaičiuojant atostoginius, darbuotojui mokamus už kasmetines atostogas, kompensacija neįtraukiama, taip pat ji neįtraukiama skaičiuojant pensijas, ligos, motinystės ir tėvystės išmokas (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2022 m. liepos 20 d. nutarimas). Taigi, išsiskyrus socialinių partnerių nuomonėms, buvo atsižvelgta į darbdavių organizacijų atstovų ir Vyriausybės atstovų pasiūlymus bei argumentus, kodėl šią dalį reikėtų apskritai naikinti, nepaisant aiškinamajame rašte nurodytų tikslų.

Dar tryliktojo Trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.23) buvo pradėtas svarstyti klausimas dėl Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymo Nr. I-1234 18 straipsnio pakeitimo įstatymo projekte Nr. XIVP-845 siūlomo teisinio reguliavimo, kuriuo siekiama kad valstybės ir savivaldybių institucijose būtų įrengti vaikų valandinės priežiūros kambariai. Taip pat, buvo svarstomas klausimas ir dėl Darbo kodekso 112 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto, kuriuo siekiama valstybės ir savivaldybių institucijose dirbantiems asmenims, kurie anksčiau grįžtų iš vaiko priežiūros atostogų ir atsisakytų vaiko priežiūros išmokos, suteikti galimybę pasinaudoti 4 dienų darbo savaitę. Penkioliktojo Trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.24) vėl buvo nagrinėjami šie du klausimai, po kurių nagrinėjimo Darbo santykių komisijoje socialinių partnerių nuomonės išsiskyrė ir buvo nutarta fiksuoti skirtingas nuomones. 2022 m. balandžio 21 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymo Nr. I-1234 18 straipsnio pakeitimo įstatymas, kuriuo buvo nuspręsta papildyti Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymo 18 straipsnį 4 dalimi (Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymo Nr. I-1234 18 straipsnio pakeitimo įstatymas, 2022). O 2022 m. balandžio 6 d. Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų komiteto išvadoje apskritai buvo nurodyta, kad Trišalės tarybos išvadai pritarti, kad Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymo Nr. I-1234 18 straipsnio pakeitimo įstatymo projekte Nr. XIVP-845 siūlomas nustatyti reguliavimas būtų nustatomas ne Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymo 18 straipsnio 4 dalimi, bet nauju punktu atitinkamai būtų papildytas Šeimos stiprinimo įstatymo 6 straipsnis, yra nusprendžiama nepritarti, siūloma pritarti projekto iniciatorių pateiktam projektui, jį atitinkamai patobulinant pagal pateiktas pastabas (Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto 2022 m. balandžio 6 d. išvada). Buvo nuspręsta pritarti tik darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų organizacijų atstovų nuomonei, jog būtų nustatyta ne rekomendacinio pobūdžio, o imperatyvi nuostata. Susiklosčius tokiai situacijai, galima teigti, jog į Trišalės tarybos išvadą atsižvelgta nebuvo.

Nagrinėjant klausimą dėl Darbo kodekso 112 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto, penkioliktojo Trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.24) buvo nutarta fiksuoti skirtingas socialinių partnerių nuomones iš esmės daugumai socialinių partnerių visiškai pritariant Darbo kodekso 112 straipsnio 4 dalies pakeitimui, išskyrus darbdavių organizacijų atstovus. Remiantis Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto išvada, pateikta 2022 m. balandžio 6 d., buvo nuspręsta atsižvelgti į Trišalės tarybos socialinių partnerių nuomones (Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto 2022 m.

balandžio 6 d. išvada), todėl, atsižvelgus į Lietuvos Respublikos Vyriausybės atstovų pritarimą kartu siūlant tikslinti formuluotę bei profesinių sąjungų organizacijų atstovų visišką pritarimą, 2022 m. balandžio 21 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 112 straipsnio pakeitimo įstatymas, kuriuo buvo pakeista Darbo kodekso 112 straipsnio 4 dalis (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 112 straipsnio pakeitimo įstatymas, 2022).

Paskutinio, šešioliktojo Trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.25), buvo svarstomas klausimas dėl Darbo kodekso 217 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-928 siekiant papildyti 3 dalį nurodant, jog darbuotojo patirtos bylinėjimosi išlaidos, susijusios su ginčo neteisminio sprendimo procedūra (įskaitant būtinas ekspertizės ar laboratorinių tyrimų išlaidas, išlaidas advokato ar advokato padėjėjo pagalbai apmokėti ir vertimo išlaidas), priteisiamos darbuotojo naudai iš darbdavio proporcingai patenkintų darbuotojo reikalavimų daliai (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 217 straipsnio pakeitimo įstatymas, 2021). Visi socialiniai partneriai, išskyrus Lietuvos profesinę sąjungą „Sandrauga“, pasiekė bendrą sutarimą ir nutarė nepritarti šiam projektui. Į tai buvo atsižvelgta, kadangi 2023 m. kovo 22 d. Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komitetas pateikė pagrindinio komiteto išvadą, kurioje nurodė, jog atsižvelgus į Trišalės tarybos išvadą, buvo nuspręsta pritari Vyriausybės, darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijų atstovų sutarimui dėl nepritarimo Darbo kodekso 217 straipsnio pakeitimo įstatymo projektui Nr. XIVP-928 (Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto 2023 m. kovo 22 d. išvada). Pakeitimo projektas nebuvo įgyvendintas.

To pačio posėdžio metu buvo nagrinėjamas klausimas ir dėl Darbo kodekso 47 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-1024. Socialiniai partneriai pritarė projektui su patikslintomis formuluotėmis ir įgarsintais pakeitimais. Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto 2022 m. sausio 6 d. pateiktoje pagrindinio komiteto išvadoje buvo pažymėta, jog yra pritariama visoms socialinių partnerių pastaboms (Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto 2022 m. sausio 6 d. išvada). Todėl, 2022 m. kovo 24 d. buvo priimtas Darbo kodekso 47 straipsnio pakeitimo įstatymas, kuriuo 47 straipsnis buvo pakeistas į jį įtraukiant visus socialinių partnerių pasiūlytus pakeitimus (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 straipsnio pakeitimo įstatymas, 2022).

Išanalizavus 2021 metais Trišalės tarybos pateiktas išvadas ir posėdžiuose diskutuotus klausimus, galima daryti išvadą, jog diskutuotų klausimų kiekis buvo pakankamai didelis ir dažniausiai Trišalės tarybos posėdžiuose buvo nagrinėjami būtent su

Darbo kodekso pakeitimais susiję klausimai. Nors socialinių partnerių nuomonės išsiskyrė pakankamai dažnai, vis dėlto, į daugelį Trišalės tarybos išvadų ir rekomendacijų buvo atsižvelgta, nors ne visais atvejais, bet tai patvirtino ir Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komitetas pagrindinio komiteto išvadose dėl kiekvieno siūlomo pakeitimo. Galima pastebėti, jog ir 2021 m. išliko problema dėl minimaliojo darbo užmokesčio dydžio nustatymo.

Trišalės tarybos posėdžiai 2022 metais. Per 2022 m. Trišalė taryba surengė šešiolika posėdžių.

Antrojo Trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.26) buvo nagrinėjamas klausimas dėl Darbo kodekso nuostatų, susijusių su darbo ginčų teisiniu reglamentavimu, pakeitimo įstatymo projekto (Darbo kodekso 221, 223, 225, 226 straipsnių pakeitimo ir Kodekso papildymo 226¹ straipsniu projektas), kurio metu, buvo nutarta pritarti šiam projektui pasiūlant kelis pakeitimus. Į šią Trišalės tarybos išvadą buvo atsižvelgta iš dalies, kadangi, buvo pakeistos visos dalys, taip pat, socialiniai partnerių pageidavimu, 221 straipsnio 4 dalyje žodį „konkrečiai“ pakeitė žodis „teritorinei“ bei buvo išbrauktas Trišalės tarybos nurodytas sakinyss. Vis dėlto, socialinių partnerių pasiūlymas patikslinti Darbo kodekso 226¹ straipsnio 1 dalį nebuvo įgyvendintas, kadangi, 2022 m. gegužės 25 d. Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komitetas pagrindinio komiteto išvadoje nutarė pritarti Socialinių reikalų ir darbo komiteto pasiūlymui atsisakyti Įstatymo projektu 14 straipsniu keičiamo 226¹ straipsnio jo nuostatas perkeltiant į Įstatymo projekto 13 straipsniu keičiamą 226 straipsnį neįtraukiant socialinių partnerių siūlomų keitimų (Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto 2022 m. gegužės 25 d. išvada).

Dar penktojo Trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.27) buvo pradėtas svarstyti klausimas dėl Darbo kodekso 135 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-1162 siekiant įtvirtinti teisę į penkių darbo dienų per metus mokymosi atostogas darbuotojams, kurie mokosi savišvietos būdu. Šeštojo Trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.28), po klausimo svarstymo Darbo santykių komisijoje, buvo nutarta bendru sutarimu pritarti projektui kartu teikiant siūlymus. Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komitetas pagrindinio komiteto išvadoje nurodė, jog į Trišalės tarybos išvadą bei pasiūlymus buvo atsižvelgta. Taip pat, pažymėjo, jog šeštojo Trišalės tarybos posėdžio metu LPS „Sandrauga“ pateiktas pasiūlymas negali būti įgyvendinamas, kadangi toks patikslinimas (įrašius „gali būti“) sukeltų teisinį neaiškumą dėl apmokėjimo - ar privalo būti apmokama, jei tai aptarta kolektyvinėje sutartyje. O kadangi Darbo kodekso 193 straipsnio 3 dalyje

yra numatyta bendra taisyklė, kad bet kuriuo atveju kolektyvinė sutartis gali gerinti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose, siūloma (atsižvelgiant į LRS kanceliarijos Teisės departamento pastabas) visos 135 straipsnio 5 dalies atsisakyti (Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto 2022 m. lapkričio 30 d. išvada). Taigi, atsižvelgus į visus socialinių partnerių pasiūlymus ir pritarimą, bei pateikus paaiškinimą dėl LPS „Sandrauga“ pasiūlymo įgyvendinimo negalimumo, 2022 m. gruodžio 15 d. buvo priimtas Darbo kodekso 135 straipsnio pakeitimo įstatymas (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 135 straipsnio pakeitimo įstatymas, 2022).

Šeštojo Trišalės tarybos posėdžio metu taip pat buvo pradėtas svarstyti MMA klausimas siekiant, visų pirma, išsiaiškinti infliacijos dydį Lietuvoje. Septintojo posėdžio socialinis dialogas dėl MMA dydžio tęsėsi, todėl buvo pradėta svarstyti dėl formulės siejimo su našumu. Būtent toks reikalavimas buvo numatytas ir vėliau šioje magistro darbo dalyje aptarinėjamoje Europos parlamento ir Tarybos direktyvoje (ES) 2022/2041 „dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio“. Dauguma Trišalės tarybos narių, septintojo posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.29) išskyrus profesinių sąjungų atstovus, po balsavimo pritarė esamos MMA apskaičiavimo formulės proporcijos keitimo, formulės papildymo našumo kriterijumi ir nepamokestinamojo pajamų dydžio susiejimo su MMA dydžiu klausimų perdavimui tolesniam nagrinėjimui Darbo santykių komisijai. Dešimtojo Trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.30) vėl buvo sprendžiamas šis klausimas ir po ilgų diskusijų, vėl buvo nutarta fiksuoti atskiras nuomones dėl minimalios mėnesinės algos didinimo 2023 metais. Svarbu ir tai, jog Lietuvos Respublikos Vyriausybė pažymėjo savo poziciją, kuria buvo siekiama darbdavių ir profesinių sąjungų sutarimo ir pritari socialinių partnerių sutartam dydžiui, jeigu toks būtų buvęs. Vis dėlto, buvo nuspręsta galutinį sprendimą dėl minimalios mėnesinės algos dydžio 2023 metams siūlyti vėl priimti Lietuvos Respublikos Vyriausybei. Todėl, 2022 m. spalio 7 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė priėmė nutarimą dėl 2023 metais taikomo minimaliojo darbo užmokesčio, kuriuo nutarė patvirtinti 2023 metais taikomą minimalųjį valandinį atlygį – 5,14 euro ir minimaliąją mėnesinę algą – 840 eurų (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2022 m. spalio 7 d. nutarimas).

Devintojo Trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.31) buvo svarstomas klausimas dėl Darbo kodekso 248 straipsnio 2 dalies pataisos. Posėdžio metu kilo diskusijos dėl klausimo svarstymo vilkinimo, o Seimo narys Julius Sabatauskas pažymėjo, jog sprendimas turi būti priimtas greitai, kadangi, socialinis dialogas nevyksta ir jeigu Trišalė taryba nesugeba priimti sprendimo, gal nuspręs

pati Vyriausybė. To pasėkoje, buvo nutarta fiksuoti atskiras nuomones. Dešimtojo Trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.30) šio klausimo svarstymas vėl buvo nukeltas. Tokia pati situacija nutiko ir vienuoliktojo Trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.32). Tryliktojo Trišalės tarybos posėdžio metu šio klausimo svarstymas buvo tęsiamas (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.33). Socialinės apsaugos ir darbo viceministras Vytautas Šilinskas pažymėjo, kad Trišalė taryba praleido terminus pateikti Vyriausybės išvada. Nepaisant to, posėdžio metu vėl buvo nuspręsta klausimo nagrinėjimą tęsti kito posėdžio metu. Keturioliktojo Trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.34) profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovams suderinus poziciją, po ilgų diskusijų, buvo nutarta siūlyti keisti Darbo kodekso 248 straipsnį pateikiant konkrečius siūlymus bei prašyti Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos papildyti Vyriausybės nutarimo „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso Nr. XII-2603 248 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-1607“ projektą bendra profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų pozicija ir jį suderinti su kitomis ministerijomis. Vis dėlto, 2023 m. gegužės 24 d. Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komitetas pateikė pagrindinio komiteto išvadą, kurioje nurodė, jog tokiems socialinių partnerių siūlymams pritaria iš dalies, tai yra, pritaria komiteto patobulintam įstatymo projektui atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos Vyriausybės pasiūlymus (Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto 2023 m. gegužės 24 d. išvada). Socialinių partnerių siūlymas papildyti Darbo kodekso 248 straipsnį 3 dalimi, numatančia, jog regionuose, kuriuose nustatyta tvarka paskelbta nepaprastoji padėtis, ekstremalioji situacija, kai streikai turi ar gali turėti tiesioginę įtaką šalies nacionaliniam saugumui ir stabilumui, ministras, atsakingas už įmonės/įstaigos ekonominės veiklos rūšį, po konsultacijų su Lietuvos Respublikos trišale taryba, savo sprendimu gali atidėti streiką, bet ne ilgiau kaip iki 4 nepaprastosios padėties, ekstremaliosios situacijos atšaukimo. Sprendimas atidėti streiką, konsultuojantis su Lietuvos Respublikos trišale taryba, turi būti peržiūrimas kas tris mėnesius, Vyriausybės siūlymu, buvo sureguliuotas Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymo 18 straipsnyje, jį papildant nauja 2 dalimi (Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymas, 2002). Kiti socialinių partnerių siūlymai buvo įgyvendinti.

Keturioliktojo Trišalės tarybos posėdžio metu taip pat buvo pradėtas svarstyti klausimas dėl Lietuvos Respublikos civilinės saugos įstatymo Nr. VIII-971 pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-1819 (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.34), kurio metu, buvo nutarta projekto rengėjų tikslinti Lietuvos Respublikos civilinės saugos

įstatymo Nr. VIII-971 pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-1819 (2) straipsnius bei prašyti Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2022 m. gruodžio 1 d. organizuoti socialinių partnerių ir Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos atstovų susitikimą ir jame 6 pakartotinai svarstyti patikslintą Lietuvos Respublikos civilinės saugos įstatymo Nr. VIII-971 pakeitimo įstatymo projektą Nr. XIVP-1819 (2), priimant bendrą sprendimą dėl jo. Penkioliktojo Trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.35) šio klausimo svarstymas buvo pratęstas ir Trišalė taryba nutarė bendru sutarimu pritarti pagal socialinių partnerių pateiktus pasiūlymus patikslintiems Lietuvos Respublikos civilinės saugos įstatymo Nr. VIII-971 pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-1819 (2) straipsniams (30 str., 31 str., 39 str.) bei pasiūlyti ateityje derantis dėl Nacionalinės kolektyvinės sutarties bei šakos kolektyvinių sutarčių Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje bei šakos kolektyvinėse sutartyse su socialiniais partneriais aptarti ir numatyti darbuotojų socialines garantijas gresiant ar susidarius krizei ar ekstremaliajai situacijai, taip pat paskelbus ekstremaliają situaciją. Į šiuos Trišalės tarybos pasiūlymus buvo atsižvelgta. Kaip buvo nurodyta 2022 m. gruodžio 5 d. Lietuvos Respublikos Seimo Nacionalinio saugumo ir gynybos komiteto pagrindinio komiteto papildomoje išvadoje, visiems pakeitimams, kurie buvo padaryti atsižvelgus į Trišalės tarybos pasiūlymus, buvo pritarta (Lietuvos Respublikos Seimo nacionalinio saugumo ir gynybos komiteto pagrindinio komiteto papildoma 2022 m. gruodžio 5 d. išvada). Todėl, 2022 m. gruodžio 7 d. buvo priimtas Lietuvos Respublikos Civilinės saugos įstatymo Nr. VIII-971 pakeitimo įstatymas (Lietuvos Respublikos civilinės saugos įstatymo Nr. VIII-971 pakeitimo įstatymas, 2022).

Šiais metais Trišalėje taryboje buvo daugiausiai sprendžiami klausimai, susiję su kitų įstatymų, ne Darbo kodekso, pakeitimais. Į daugelį Trišalės tarybos pasiūlymų buvo atsižvelgta ar jiems buvo bent iš dalies pritarta, tačiau, kilo nesklandumų socialiniams partneriams vilkinant tam tikrų klausimų sprendimą. Taip pat, 2022 metais Trišalei tarybai vėl nepavyko susitarti dėl minimalaus atlyginimo dydžio nustatymo 2023 metams.

Trišalės tarybos posėdžiai 2023 metais. Per 2023 metus Trišalė taryba surengė trylika posėdžių.

Pirmojo Trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.36) buvo svarstomas klausimas dėl Darbo kodekso Nr. XII-2603 107 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-1883. Kaip nurodoma Aiškinamojo rašto dėl Darbo kodekso Nr. XII-2603 107 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto 4 dalyje, siūloma Lietuvos Respublikos darbo kodekso 107 straipsnio 2 dalį papildyti nuostata „Dienpinigių ir kitų komandiruočių išlaidų kasmetinio indeksavimo ir apmokėjimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė. Konkretūs dienpinigių dydžiai ir jų mažinimo

kriterijai turi būti nurodyti darbo sutartyje“, numatant, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybė nustato dienpinių ir kitų komandiruočių išlaidų kasmetinio indeksavimo ir apmokėjimo tvarkas bei pareigą darbo sutartyje įrašyti konkrečius dienpinių dydžius ir jų mažinimo kriterijus. Taip tikintis, kad nustačius tokį teisinį reguliavimą, asmenims, kurių darbo pobūdis reikalauja vykti į komandiruotes, bus užtikrintas teisingesnis ir sąžiningesnis atlyginimas už komandiruočių metu patirtas išlaidas bei bus išvengta minėtų išlaidų apmokėjimo „vokeliuose“ (Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso Nr. XII-2603 107 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto, 2022). Vis dėlto, Trišalės tarybos posėdžio metu socialiniai partneriai pritarė, jog Seimo narių pasiūlytas projektas problemos nesprendžia, kadangi nėra konkrečios tvarkos, kaip dienpinigiai turėtų būti indeksuojami bei kitais atvejais, taip pat, kaip nurodė Lietuvos pramonininkų konfederacijos generalinis direktorius Ričardas Sartatavičius, didinant dienpinigius yra didinamas neapmokestinamų pajamų dydis, o tai neatitinka numatytų Vyriausybės tikslų. Todėl, buvo nutarta bendru sutarimu nepritarti Darbo kodekso Nr. XII-2603 107 straipsnio pakeitimo įstatymo projektui Nr. XIVP-1883. Į šias pastabas buvo atsižvelgta. Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto išvadoje buvo nurodyta, jog Trišalės tarybos išvada yra įvertinta, komitetas įstatymo projektą pasiūlė gražinti iniciatoriams tobulinti, atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2023 m. sausio 24 d. posėdyje (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.36) išsakytą nuomonę bei Seimo kanceliarijos Teisės departamento pastabas ir pasiūlymus (Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto 2023 m. balandžio 5 d. išvada).

Trečiojo Trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.37) buvo svarstomas klausimas dėl Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo Nr. IX-1672 21 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-1899(2). Kaip nurodyta įstatymo projekte, šiuo projektu siekiama papildyti 21 straipsnio 1 dalį 5 punktu, įtvirtinant, jog privalomai sveikata tikrinama darbuotojų, patenkančių į ligų ankstyvosios diagnostikos programas pagal Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro patvirtintą PSDF lėšomis apmokamų ligų ankstyvosios diagnostikos programų sąrašą - sveikatos įstaigos nurodytu laiku. Taip pat, siekiama pakeisti 21 straipsnio 4 dalį įtvirtinant, jog darbuotojas, atsisakęs nustatyto laiku pasitikrinti sveikatą, nušalinamas nuo darbo ir jam nemokamas darbo užmokestis, išskyrus šio straipsnio 1 dalies 5 punkte nurodytą atvejį (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo Nr. IX-1672 21 straipsnio pakeitimo įstatymas, 2022). Trišalės tarybos posėdžio metu socialiniai partneriai pažymėjo, jog pritaria pačiam Įstatymo projekto siekiui

– skatinti darbuotojus pasitikrinti sveikatą pagal neprivalomas prevencines programas, tačiau konkrečioms Įstatymo projektu siūlomoms nuostatomis nepitaria, nes Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 21 straipsnyje nustatomi privalomi darbuotojų sveikatos patikrinimai dėl darbuotojų darbo sąlygų. Panašios nuomonės laikėsi ir Seimo kanceliarijos Teisės departamentas, kurio išaiškinimui pritarė Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komitetas, jog projekto iniciatorių siūlomoje nuostatoje darbuotojų sveikatos tikrinimas nėra betarpiškai susijęs su jų dirbamu darbu bei jo galimu poveikiu darbuotojų sveikatai. Buvo pritaria ir tam, jog konstitucinė kiekvieno žmogaus laisvė pasirinkti darbą bei verslą suponuoja įstatymų leidėjo pareigą sudaryti teisinis prielaidas įgyvendinti šią laisvę; jas sudarydamas įstatymų leidėjas turi įgaliojimus, atsižvelgdamas į darbo bei verslo pobūdį ir paisydamas Konstitucijos, nustatyti teisės laisvai pasirinkti darbą bei verslą įgyvendinimo sąlygas (Konstitucinio Teismo 2002 m. lapkričio 25 d., 2003 m. liepos 4 d., 2004 m. gruodžio 29 d., 2007 m. rugpjūčio 13 d., 2008 m. sausio 7 d. nutarimai). Tuo tarpu sveikatos tikrinimas pagal ligų ankstyvosios diagnostikos prevencijos programas, kaip jau minėta aukščiau, nesiejamas nei su asmens gebėjimais, nei su jo galimybėmis dirbti atitinkamą darbą (Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto 2023 m. gegužės 31 d. išvada). Nors ir aiškinamajame rašte dėl Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo IX-1672 21 straipsnio buvo nurodyta, jog tikėtina, kad priėmus įstatymą, tai bus viena iš efektyvių skatinamųjų priemonių ir suaktyvins dirbančius žmones tikrintis sveikatą prevenciniais tikslais, užtikrinant ligos nustatymą ankstyvoje stadijoje, bei bus išvengta sunkių ligos padarinių bei ilgo nedarbingumo (Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo IX-1672 21 straipsnio įstatymo projekto, 2022). Vis dėlto, tai nepaneigia fakto, jog toks nustatymas prieštarauja konstitucinei doktrinai. Jau minėtoje pagrindinio komiteto išvadoje buvo atsižvelgta į Trišalės tarybos nuomonę ir jai buvo nuspręsta pritari iš dalies. Buvo nuspręsta pritari nuomonei nepritari Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo Nr. IX-1672 21 straipsnio pakeitimo įstatymo projektui Nr. XIVP-1899(2), tačiau, komitetas pateikė Sveikatos reikalų komiteto, kaip papildomo komiteto, išvadą, kurioje buvo pažymėta, kad sveikatos draudimo įstatyme įtvirtinta, kad Privalomojo sveikatos draudimo fondo (PSDF) biudžeto lėšomis gali būti apmokama tik sveikatos priežiūra, todėl iš PSDF biudžeto lėšų apmokėti už darbdavio darbuotojams suteikiamą laiką sveikatai pasitikrinti, galimybių nėra. Todėl, darbdavių atstovų pasiūlymas už darbo laiką pasitikrinti sveikatai pagal prevencines programas apmokėti iš Privalomojo sveikatos draudimo fondo biudžeto lėšų, negali būti įgyvendinamas. Komitetas priėmė sprendimą grąžinti įstatymo projektą iniciatoriams tobulinti, atsižvelgiant į Lietuvos

Respublikos trišalės tarybos nuomonę (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.37) ir Seimo kanceliarijos Teisės departamento pastabas.

Penktojo Trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.38) buvo svarstomas klausimas dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso Nr. XII-2603 138 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-2166, kuriuo siekiama pakeisti 138 straipsnio 2 dalį įtvirtinant, jog darbuotojams už ilgalaikį darbą pas tą patį darbdavį, už darbą sąlygomis, jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų ir tokių nukrypimų negalima pašalinti, ir už ypatingą darbų pobūdį suteikiamos papildomos atostogos. Papildomų atostogų trukmę, suteikimo sąlygas ir tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė (Lietuvos Respublikos darbo kodekso Nr. XII-2603 138 straipsnio pakeitimo įstatymas, 2022). Nors posėdžio metu buvo fiksuotos skirtingos socialinių partnerių nuomonės, vis dėlto, panašu, jog Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komitetas pagrindinio komiteto išvadoje atsižvelgė į darbdavių, profesinių sąjungų ir Vyriausybės atstovų nuomonę, jog jie pritartų naujo įstatymo projekto ruošimui dėl darbuotojų lojalumo skatinimo (t. y. bendrai skaičiuojamo darbo stažo papildomų atostogų tikslais) darbuotojams judant vienos įmonių grupės viduje. Komitetas pasiūlė gražinti įstatymo projektą iniciatoriams tobulinti, atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos trišalės tarybos (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.38) nuomonę dėl naujo įstatymo projekto parengimo darbuotojų lojalumui skatinti (t. y. bendrai skaičiuojamo darbo stažo papildomų atostogų tikslais) darbuotojams judant vienos įmonių grupės viduje bei į Seimo kanceliarijos Teisės departamento pastabas, Lietuvos buhalterių ir auditorių asociacijos nuomonę (Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto 2023 m. gegužės 24 d. išvada).

Dešimtojo Trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.39) buvo nagrinėjamas klausimas dėl reformos „vienas langelis prievolėms valstybei“, kuria siekiama efektyvinti prievolių valstybei administravimą, o siekiant šio tikslo numatoma, kad Valstybinė mokesčių inspekcija (toliau – VMI) perims dalį privačių ūkio subjektų – antstolių funkcijų, pavyzdžiui, siekiama, jog VMI išieškotų iš sąskaitų visas nemokestines prievoles, tai, kas šiuo metu atliekama antstolių. Vienuoliktojo Trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.40) šio klausimo svarstymas buvo pratęstas ir buvo nutarta fiksuoti skirtingas nuomones, Vyriausybės atstovams pritariant reformos projektams, darbdavių organizacijų atstovams nepritariant reformų projektams pilna apimtimi, o profesinių sąjungų atstovams kol kas nepateikus pozicijos. Vis dėlto, kol kas, konkretūs sprendimai nėra priimti. VMI savo informacinėje sistemoj yra nurodžiusi, jog informacinės sistemos bus modifikuotos iki

teisės aktų įsigaliojimo, tai yra iki 2026 m. birželio 30 d. (Valstybinė mokesčių inspekcija, 2023), tačiau, Lietuvos antstolių rūmai, dar posėdžio metu prieštaravę šiai reformai, 2023 m. spalio 25 d. pateikė pastabą dėl projekto „Vienas langelis prievolėms valstybei“ įgyvendinimo optimizuotu būdu nurodydami trūkumus ir kviesdami suinteresuotas institucijas apsvarstyti Lietuvos antstolių rūmų pasiūlymą ir kartu tobulinti nemokestinių prievolių išieškojimo tvarką valstybei ir mokesčių mokėtojams palankiausiu būdu (Lietuvos antstolių rūmų pastaba dėl projekto „Vienas langelis prievolėms valstybei“ įgyvendinimo optimizuotu būdu, 2023).

Galima pastebėti, jog 2023 metais Trišalė taryba ne tik nagrinėjo įvairių įstatymų pakeitimo projektus, tačiau ir itin aktyviai diskutavo įvairiais ekonominės, darbo ir socialinės sričių klausimais. Į priimtus tarybos sprendimus ir rekomendacijas buvo atsižvelgta.

Išanalizavus Trišalės tarybos posėdžius ir pasiektus rezultatus, galima teigti, jog į Trišalės tarybos išvadas ir rekomendacijas yra dažnai atsižvelgiama, pastabos įtraukiamos į pagrindinio komiteto išvadas. Trišalė taryba nagrinėja pakankamai daug klausimų, susijusių su Darbo kodekso ir įvairių kitų įstatymų pakeitimais, todėl galima sutikti, jog Trišalė taryba aktyviai dalyvauja teisėkūros procese. Taip pat, į posėdžius įtraukiami įvairių reformų, direktyvų klausimai. Vis dėlto, dažnai tarp socialinių partnerių kyla nesutarimas. Tokiais atvejais, dažniausiai nėra atsižvelgiama į Trišalės tarybos išvadas, o Vyriausybė pati priima sprendimus. Dažniausias tokio atvejo pavyzdys yra klausimas dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymas. Palyginus su Rasitos Martišienės magistro darbe atlikta Trišalės tarybos posėdžių iki 2006 m. atlikta analize, galima daryti išvadą, jog trišalis bendradarbiavimas yra pakankamai išvystytas, socialinis dialogas vyksta, o socialiniai partneriai diskutuoja ir reiškia savo pastebėjimus ir nuomones aktyviai, todėl į jas dažnai atsižvelgiama, pastabos yra įgyvendinamos (Martišienė, 2007, p. 53). Trišalės tarybos posėdžiuose taip pat dažnai yra kreipiamasi į Darbo santykių komisiją ar kitas institucijas, prašoma įtraukti socialinius partnerius į klausimų sprendimą, leisti jiems pasisakyti, į tokius prašymus yra atsižvelgiama.

Taigi, Trišalės tarybos statusas kuriant darbo santykių teisę nėra tik formalus, kadangi Trišalės tarybos veikla yra sureglamentuota ne tik įvairiuose susitarimuose, tačiau ir Darbo kodekse bei Trišalės tarybos nuostatuose. Nors pati Trišalė taryba neinicijuoja daug klausimų, dažniau ji analizuoja įvairių valdžios institucijų parengtus projektus, tačiau socialinių partnerių aktyvios diskusijos ir Trišalės tarybos posėdžiuose pasiūlyti pasiūlymai bei pateiktos pastabos yra įgyvendinamos priimant galutinius sprendimus. Galima daryti

išvadą, jog Trišalės tarybos vaidmuo darbo santykių teisėkūroje yra aktyvesnis nei Trišalės tarybos įsteigimo laikotarpiu.

2.2. Trišalės tarybos vaidmuo darbo politikoje

Trišalis bendradarbiavimas, be abejo, įtakoja ne tik teisėkūrą, tačiau ir valstybės darbo politiką. Kaip nurodo Daiva Petrylaitė, valstybė, įtraukdama socialinius partnerius į savo vykdomos socialinės, darbo politikos procesus, demokratizuoja atitinkamų sprendimų priėmimo procesus (Petrylaitė, 2020, p. 187). Tai reiškia, jog trišalės tarybos ir socialinių partnerių įtraukimas į darbo ir socialinės politikos formavimą, leidžia visai valstybei dalyvauti kompromiso paieškose siekiant įtvirtinti demokratiškus darbo santykius. Darbo politikos klausimai, tokie kaip darbo apmokėjimas, darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygos ir kiti, neišvengiami ir be tam tikrų principų laikymosi. Kaip nurodo Genovaitė Dambrauskienė, paskelbdamos Chartiją, valstybės narės susitarė dėl profesinių sąjungų teisių ir socialinės bei darbo politikos principų. <...> ES chartija suskirstyta į šešis skyrius: orumas, laisvės, lygybė, solidarumas, piliečių teisės, teisingumas (Dambrauskienė, 2005, p. 15). Tik laikantis nurodytų principų, gali būti suformuota teisinga ir demokratiška darbo politika.

Prieš pradedant analizuoti Trišalės tarybos vaidmenį dalyvaujant darbo politikoje, svarbu apibrėžti, kokie klausimai yra sprendžiami dalyvavimo procese.

Vienas iš šių klausimų yra užimtumo rėmimo politika. Kaip nurodo Genovaitė Dambrauskienė ir Ingrida Mačernytė–Panomariovienė, ieškančių darbo asmenų užimtumo rėmimo politiką įgyvendina: Vyriausybė; Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, kitos ministerijos; kitos valstybinės institucijos ir įstaigos; kiti juridiniai ir fiziniai asmenys. Šios institucijos užimtumo rėmimo politiką įgyvendina konsultuodamosis su socialiniais partneriais (Dambrauskienė, G., Mačernytė–Panomariovienė, I., 2008, p. 60). Kaip jau buvo nurodyta šiame magistro darbe, būtent Trišalė taryba teikia išvadas ir rekomendacijas Vyriausybei dėl klausimų, kilusių socialinėje, ekonominėje bei darbo srityse. Darbo kodekso 184 straipsnio 1 dalyje įtvirtina, jog susitarimų tarp socialinių partnerių pagrindu gali būti steigiamos dvišalės ir trišalės darbo ir socialinių reikalų tarybos užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei kitais darbo ir su jais susijusiems klausimams nagrinėti ir spręsti lygiateisio socialinio bendradarbiavimo pagrindu. Šiuo pagrindu, Lietuvoje buvo sudaryta Trišalė taryba prie Užimtumo tarnybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (Užimtumo tarnybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2019 m. sausio 15 d. įsakymas). Kaip

nurodyta trišalės tarybos prie užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančios įstaigos nuostatų 3 punkte, Tarybos veiklos tikslas – teikti siūlymus dėl Užimtumo tarnybos prioritetinių veiklos kryptių nustatymo, užimtumo didinimo programų rengimo tikslingumo, užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo, darbo rinkos paslaugų teikimo ir veiklos efektyvumo didinimo, o pati taryba, remiantis 5 punkto norma, sudaroma lygiateisės trišalės partnerystės pagrindu iš 9 narių. Narius ir jų pakaitinius narius į Tarybą prie Užimtumo tarnybos deleguoja Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje atstovaujanti darbuotojų organizacijos, darbdavių organizacijos ir Lietuvos Respublikos Vyriausybė (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2016 m. lapkričio 15 d. įsakymas). Šiuo pagrindu, viena svarbiausių reformų, kurią inicijavo Vyriausybė bei darbdavių ir darbuotojų interesams atstovaujanti Trišalė taryba, buvo diskutuojama dar 2021 m. lapkričio 22 d. keturioliktajame trišalės tarybos posėdyje (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.41). Šia reforma buvo siekiama darbo neturinčiam žmogui per pusmetį du kartus atsisakius pasiūlymo dirbti, panaikinti bedarbio statusą. Vyriausybei pritarus ir Seimui patvirtinus šią reformą, buvo pakeistas Užimtumo įstatymas ir šiuo metu galiojančio užimtumo įstatymo 24 straipsnio 4 dalies 5 punkte, kuriame nurodoma, jog bedarbio statusas panaikinamas, kai bedarbis be svarbių priežasčių atsisako sudaryti individualų užimtumo veiklos planą ar dalyvauti individualiame užimtumo veiklos plane numatytose aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse, užimtumo didinimo programose, ar naudotis šiame plane numatytais darbo rinkos paslaugomis arba per 12 mėnesių laikotarpį nuo tinkamo darbo pasiūlymo pateikimo dienos antrą kartą atsisako siūlomo šio įstatymo 30 straipsnio 2 ar 2¹ dalyje nurodyto tinkamo darbo (Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016). Siekiant suvokti, kaip užimtumo rėmimo politikoje dalyvauja jau minėta trišalė taryba prie Užimtumo tarnybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, svarbu pažvelgti ir į tam tikrus jos sprendžiamus klausimus. Vienas aktualiausių klausimų buvo nagrinėjamas 2023 m. lapkričio 21 d. posėdyje, kuriame buvo svarstomas Užimtumo didinimo programų projektų 2024-tiems metams rekomendacijų ir siūlymų tvirtinimas. Bendru sutarimu buvo nutarta pritarti Užimtumo didinimo programų 2024 -tųjų metų projektams, siūlymams ir rekomendacijoms savivaldybėms. Kaip nurodoma Užimtumo tarnybos oficialiame puslapyje, šia programa buvo nuspręsta taikyti atvejo vadybos principus ir šalinti pagrindines darbo rinkai besirengiančių asmenų kliūtis užimtumui. Savivaldybių gyventojams teikti motyvacijos darbei bei socialinių įgūdžių stiprinimo, gydymo nuo priklausomybių, mobilumo problemų sprendimo, pagalbos slaugant artimuosius, konsultavimo, pagalbos grąžinant skolas bei kitas paslaugas, siekiant asmenų tvaraus užimtumo (1); atvejo vadybai skirti ne mažiau kaip 70 proc. lėšų,

atitinkamai trumpalaikiams darbams ne daugiau nei 30 proc. lėšų. Prisidėti prie užimtumo didinimo programų įgyvendinimo savivaldybių nuosavomis lėšomis (2); prioritetą teikti tiems darbdaviams, kurie po užimtumo didinimo programos priemonės pabaigos įsipareigoja asmenims sudaryti sąlygas likti dirbti neterminuotai. Skirti dėmesį augančiam kvalifikuotų pozicijų skaičiui (3); ir kt. (Užimtumo tarnyba, 2023). Ir nors trišalės tarybos prie užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančios įstaigos nuostatų 18 punkte yra įtvirtinta, jog tarybos sprendimai yra rekomendacinio pobūdžio, vis dėlto, praktika rodo, kad į tarybos rekomendacijas ir pasiūlymus yra atsižvelgiama, o užimtumo tarnyba yra linkusi bendradarbiauti.

Formuodama darbo politiką, Trišalė taryba dalyvauja ir sprendžiant darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus. Kaip įtvirtinta Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo (toliau – DSSI) 6 straipsnyje, valstybės, darbuotojų ir darbdavių interesams saugos ir sveikatos srityje derinti trišaliu socialinių partnerių (šalių) bendradarbiavimo principu steigiama Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisija, o šios komisijos sudarymo tvarka ir funkcijos nustatomos Vyriausybės tvirtinamuose Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos nuostatuose (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, 2003). Komisijos paskirtis, kaip nurodyta Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos nuostatuose, yra derinti valstybės, darbdavių ir darbuotojų interesus darbuotojų saugos ir sveikatos srityje trišaliu socialinių partnerių (šalių) bendradarbiavimo principu (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. sausio 9 d. nutarimas). Kaip įtvirtinta nuostatų 5 punkte, komisijos funkcijos yra darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų projektų nagrinėjimas, teikiant pastabas ir pasiūlymus Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai, Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijai, kitoms valstybės institucijoms ir įstaigoms, taip pat, Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos parengtos metinės ataskaitos apie darbuotojų saugos ir sveikatos būklę ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių teisės aktų vykdymą įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose nagrinėjimas, darbuotojų saugos ir sveikatos būklės analizė, bei darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo priemonių ir programų projektų bei jų įgyvendinimo rezultatų svarstymas, pastabų ir pasiūlymų dėl darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo priemonių, programų tobulinimo, priėmimo ir (ar) įgyvendinimo teikimas.

DSSI 7 straipsnis taip pat numato, jog darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimų įmonėse 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. Kaip savo magistro darbe nurodo Eimantė Ūselytė, kaip viena svarbiausių apskrities darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos funkcijų yra bendradarbiavimas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje su apskrityje veikiančiomis valstybės institucijomis ir įstaigomis, susijusiomis su darbuotojų sauga ir sveikata, įmonių vadovais, darbdavių organizacijomis, profesinėmis sąjungomis, įmonių darbuotojų atstovais bei įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos komitetais (Ūselytė, 2017, p. 44).

Vienas aktualiausių klausimų, svarstyčių darbuotojų saugos ir sveikatos srityje, buvo nagrinėjamas 2023 m. sausio 24 dienos trišalės tarybos posėdyje (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.36), kuriame buvo svarstyta dėl Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo Nr. IX-1672 21 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-1899(2) siūlant papildyti 21 straipsnio 1 dalį 5 punktu: darbuotojų, patenkančių į ligų ankstyvosios diagnostikos programas pagal Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro patvirtintą PSDF lėšomis apmokamų ligų ankstyvosios diagnostikos programų sąrašą - sveikatos įstaigos nurodytu laiku, taip asmenims skiriant laisvą nuo darbo dieną mokant atlyginimo vidurkį. Posėdyje buvo nutarta klausimą „Dėl Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo Nr. IX-1672 21 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-1899(2)“ pavesti svarstyti Darbo santykių komisijai (į jos posėdį pakviečiant projekto teikėjus, ekspertus iš Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos, „Sodros“ atstovus) bei prašyti jį apsvarstyti Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijoje (pakviečiant ekspertus iš Sveikatos apsaugos ministerijos). Vis dėlto, šiuo metu įstatymas dar nėra pakeistas.

Vienas svarbiausių klausimų, priklausančių ir Trišalės tarybos kompetencijai, yra minimalaus darbo užmokesčio nustatymas, darbo apmokėjimo sistema. Šio klausimo aktualumą ir svarbą rodo ir tai, jog teisė į teisingą apmokėjimą yra įtvirtinta ir Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, kurios 48 straipsnis numato, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992). Be abejo, darbo apmokėjimas yra sureguliuotas ir Darbo kodekse. Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalis numato, kad minimalųjį valandinį atlygį ir minimaliąją mėnesinę algą tvirtina Lietuvos Respublikos Vyriausybė, gavusi Lietuvos Respublikos trišalės tarybos rekomendaciją ir atsižvelgdama į šalies ūkio vystymosi rodiklius bei tendencijas. Lietuvos Respublikos trišalė taryba savo išvadą Lietuvos Respublikos Vyriausybei pateikia kiekvienais metais iki birželio 15 dienos arba iki kitos

Lietuvos Respublikos Vyriausybės prašomos datos. Taip pat, Trišalės tarybos nuostatų 9.8 papunktyje yra įtvirtinta, jog viena iš Trišalės tarybos pagrindinių funkcijų yra išvadų dėl minimalaus darbo užmokesčio dydžio nustatymo teikimas Vyriausybei. Jau minėto 2005 m. birželio 13 d. Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos pasirašyto susitarimo dėl trišalio bendradarbiavimo 2.3 papunktyje taip pat yra įtvirtinta, jog partneriai susitaria dėl prioritetų, kurių vienas iš jų yra darbo apmokėjimo sistemos tobulinimas.

Rasita Martišienė, savo magistro darbe analizuodama Trišalės tarybos posėdžius 1999-2007 m., pastebėjo, jog dažniausias klausimas, svarstomas Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje yra minimalus mėnesinio darbo užmokesčio didinimas. <...> Apžvelgus Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimus pastebima, jog tik su minimaliojo darbo užmokesčio didinimo klausimais susijusiuose nutarimuose yra minima, jog sprendimas yra priimamas remiantis Lietuvos Respublikos trišalės tarybos rekomendacijomis (Martišienė, 2007, p. 53). Šio klausimo svarba nekito ir galima sutikti, jog šis klausimas yra vienas aktualiausių Trišalės tarybos funkcijų spektre. Nustatant minimalaus darbo užmokesčių turi būti remiamasi ir dvejais taikymo principais, tai yra, kaip nurodo Valerija Gerikienė, svarbu užtikrinti, kad būtų patenkinti darbuotojo ir jo išlaikomų šeimos narių minimalūs, socialiai priimtini poreikiai, bei, minimalų darbo užmokesčių ir jo taikymą nustatyti metiniu trišaliu susitarimu (Gerikienė, 2002, p. 38). Šiais principais vadovautis valstybės narės, įskaitant ir Lietuvą, pasižadėjo ratifikavusios TDO konvenciją Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“, kurios 4 straipsnio 3 dalyje yra įtvirtinta, jog tais atvejais, kai tai atitinka minimalaus darbo užmokesčio nustatymo mechanizmą, numatoma, kad taikant šį mechanizmą taip pat tiesiogiai dalyvauja: (a) atitinkamos darbdavių ir darbuotojų organizacijos arba, kur tokių nėra, darbdavių ir darbuotojų atstovai lygiomis teisėmis; (b) asmenys, turintys pripažintus įgaliojimus atstovauti bendriems valstybės interesams, ir, kur leidžia sąlygos, po išsamių konsultacijų su atitinkamomis darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis, kur tokios yra, ir kur tokios konsultacijos atitinka nacionalinius įstatymus arba praktiką, paskirti asmenys (Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“, 1970).

Minimalaus darbo užmokesčio dydžio nustatymas Trišalėje taryboje, remiantis praktika, yra sudėtingas procesas. Trišalės tarybos posėdyje, vykusiame 2023 m. gegužės 5 d. (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.42), visi atstovai vieningai sutiko didinti minimalų darbo užmokesčių, ir Trišalė taryba nutarė pateikti savo išvadą Lietuvos Respublikos Vyriausybei dėl minimalios mėnesinės algos didinimo 2024-aisiais metais, siūlo nuo 2024 m. sausio 1 d. minimalią mėnesinę algą (toliau - MMA) didinti 10

proc., o neapmokestinamąjį pajamų dydį (toliau - NPD) – 20 proc. Tačiau, dėl MMA nustatymo nuomonės buvo skirtingos, pavyzdžiui, Lietuvos darbdavių konfederacijos (toliau – LDK) prezidiumo narė Aurelija Maldutytė pateikė Lietuvos darbdavių konfederacijos poziciją – prašė atidėti MMA dydžio svarstymo klausimą rudenį, kai bus aiškesnė situacija, bus matyti, kas vyksta Lietuvos ekonomikoje ir kokios bus tolimesnės prognozės. Narė pažymėjo, kad paskutinėmis žiniomis, yra per didelė įtampa šiuo metu daryti pokyčius. Atkreipė dėmesį apie buvusią praktiką, kai ne vienais metais sprendimas dėl MMA buvo priimamas rudenį. Taip pat nurodė, kad LDK neprieštaruoja pačiai diskusijai. Panašios nuomonės laikėsi ir Lietuvos pramonininkų konfederacijos vadovas Ričardas Sartatavičius, kuris pažymėjo, jog atsakingai palaikytų pasiūlymą didinti MMA 10 pro., nors gal ir ne laikas šiuo metu kelti atlyginimus. Tuo tarpu Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos (toliau - LPSK) vadovė Inga Ruginienė posėdyje pažymėjo, kad įvyko negražus procesas svarstant klausimą dėl MMA ir, anot jos, ateityje reikėtų formuoti kitokią kultūrą. Reiktų skatinti susitarimus, o ne skatinti, kad jų nebūtų. Vilniaus prekybos, pramonės ir amatų rūmų prezidentas Sigitas Leonavičius komentavo, kad nepritaria sparčiam MMA didinimui, kadangi didinant MMA, našta ir pareiga užtikrinti socialinį teisingumą perkeliama tik ant verslo pečių. <...> Jei tikslas visgi yra pagerinti žmonių gerovę, tai pirmiausia, kas turėtų būti daroma, tai keliamas neapmokestinamų pajamų dydis (NPD), jis turėtų būti prilyginamas MMA. Ir tik tuomet, jau vėliau, galime kalbėti apie šių abiejų dydžių kėlimą (Verslo žinios, 2023).

Konsensuso pasiekimas buvo itin svarbus trišaliai partnerystei, kadangi, paskutinį kartą Trišalei tarybai dėl MMA kėlimo susitarti pavyko 2017 m. Visais vėlesniais metais iki šių metų buvo fiksuojamos skirtingos socialinių partnerių nuomonės ir būdavo paliekama spręsti Vyriausybei dėl konkretaus MMA dydžio (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2023). Pavyzdžiui, kaip pažymėjo Greta Sadonytė, savo magistro darbe atlikus Trišalės tarybos 2022 m. rugsėjo 13 d. posėdžio, kuriame buvo siekiama nustatyti minimalaus darbo užmokesčio dydį 2023 metams, analizę, Trišalės tarybos atstovų nuomonės nebuvo vieningos dėl didinamos minimalios mėnesinės algos dydžio. Darbdavių organizacijų atstovai siūlė minimalią mėnesinę algą 2023 metais didinti iki 800 eurų, profesinių sąjungų atstovai – iki 888 eurų, o Vyriausybės atstovų pozicija buvo pritarti darbdavių ir profesinių sąjungų sutartam dydžiui (jeigu toks būtų buvęs). Nesutarus dėl didinamos minimalios mėnesinės algos dydžio 2023 metams, galutinį sprendimą priėmė Lietuvos Respublikos Vyriausybė (Sadonytė, 2023, p. 19).

Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2023 m. birželio 28 d. nutarimu Nr. 516 „Dėl 2024 metais taikomo minimaliojo darbo užmokesčio“ patvirtino 2024 metais

taikomą minimalųjį valandinį atlygį – 5,65 euro ir minimaliąją mėnesinę algą – 924 eurai (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. birželio 28 d. nutarimas).

Taigi, nors ir buvo pasiektas susitarimas dėl MMA, vis dėlto, kol kas Trišalė taryba dar vis neišsprendė klausimo dėl Europos parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2022/2041 „dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio“ (toliau – Direktyva), kuri buvo priimta 2022 spalio 19 d. (Europos Parlamento ir Tarybos 2022 m. spalio 19 d. direktyva) Kaip nurodyta Direktyvos 1 straipsnyje, ja siekiama geresnių gyvenimo ir darbo sąlygų nustatant sistemą, skirta: (a) teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio deramumui užtikrinti siekiant deramų gyvenimo ir darbo sąlygų; (b) kolektyvinėms deryboms dėl darbo užmokesčio nustatymo skatinti; (c) suteikti darbuotojams veiksmingesnes galimybes naudotis teisėmis į minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą, kai tai numatyta nacionalinės teisės aktuose ir (arba) kolektyvinėse sutartyse. Kaip įtvirtinta direktyvos 17 straipsnio 1 dalyje, valstybės narės ne vėliau kaip 2024 m. lapkričio 15 d. priima priemones, būtinas, kad būtų laikomasi šios direktyvos. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai. Nuo šios datos, direktyva turi būti pradėta taikyti.

Trišalės tarybos posėdžio, kuris įvyko 2022 m. liepos 26 d., metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.43) buvo pristatyta minėta Direktyva. Posėdyje buvo pažymėta, kad kaip nustato Direktyvos 5 straipsnio 2 dalis, nustatant MMA dydį, valstybei narei reikės atsižvelgti į keturis elementus: (a) teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio perkamąją galią, atsižvelgiant į pragyvenimo išlaidas; (b) bendrą darbo užmokesčio lygį ir jo pasiskirstymą; (c) darbo užmokesčio augimo greitį; ir (d) ilgalaikius nacionalinius našumo lygius ir pokyčius. Šiuo metu, Lietuvoje egzistuoja su socialiniais partneriais sutarta minimalaus darbo užmokesčio dydžio nustatymo sistema, pagal kurią, minimalus darbo užmokesčio dydis nustatomas remiantis bruto darbo užmokesčiu, darbo užmokesčio augimo tempu ir darbo našumu. Tai reiškia, kad Lietuvai papildomai reikės atsižvelgti į teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio perkamąją galią, atsižvelgiant į pragyvenimo išlaidas. Posėdyje kilo diskusija, kurios metu pasisakė Lietuvos geležinkelininkų profesinių sąjungų susivienijimo pirmininkas Artūras Černiauskas pasiūlydamas palikti esamą formulę. Tuo tarpu Lietuvos pramonininkų konfederacijos Verslo aplinkos ir ekonomikos departamento vyriausioji Ekspertė Eigilė Čygaitė-Elzbergienė priminė, kad Lietuvos pramonininkų konfederacija jau seniai siūlo į formulę įtraukti produktyvumo kriterijų.

Kitas posėdis, skirtas Direktyvos klausimo aptarimui, įvyko tik 2024 m. vasario 27 d. (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.44). Šio posėdžio metu buvo pristatytos minimalaus darbo užmokesčio nustatymo formulės ir jų atitikimas 2022 m.

spalio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2022/2041 dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje (toliau – Direktyva 2022/2041) nuostatomis. Taip pat, buvo išklaudyta pristatyta informacija dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 14, 30, 35, 36, 51, 56, 57, 62, 721, 107, 114, 119, 134, 141, 144, 179, 182, 185, 194, 218, 222, 223, 225, 228, 237, 240 ir 241 straipsnių pakeitimo įstatymo. Šie pakeitimai taip pat buvo siejami su Direktyvos nuostatomis, pavyzdžiui, siūlymai keisti 141, 144 straipsnius, kurie tiesiogiai reglamentuoja darbo užmokesčio aspektus. Svarstant klausimą dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo formulių pristatymas ir jų atitikimo Direktyvos nuostatomis, kilo diskusija dėl Ekonomikos ir inovacijų ministerijos (toliau – EIMIN) siūlymų keisti MMA formulę. Vis dėlto, buvo nuspręsta išklaudyti informacija ir klausimą perduoti svarstyti Darbo santykių komisijai, esant reikalui į ją pakviečiant kitų komisijų narius ir ekspertus. Taigi, nors diskusijos vyksta, vis dėlto, kaip savo magistro darbe analizuodama minėtą direktyvą apibendrinu Greta Sadonytė, siekiant perkelti Direktyvą (ES) 2022/2041 į nacionalinę teisę per direktyvoje nustatytą terminą, įstatymų leidėjas nustatant deramą minimalųjį darbo užmokestį, privalės: (a) papildomai atsižvelgti į žmonių perkamąją galią - pragyvenimo išlaidas; (b) minimalaus atlyginimo dydį nustatyti vadovaujantis Direktyvoje (ES) 2022/2041 numatytais 60 bruto darbo užmokesčio medianos ir 50% bruto vidutinio darbo užmokesčio orientacinėmis pamatinėmis vertėmis; (c) užtikrinti, kad teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio variacijos ir atskaitymai atitiktų nediskriminavimo ir proporcingumo principus; (c) įsteigti patariamąsias įstaigas, konsultuojančias kompetentingas institucijas su nustatytuoju minimaliuoju darbo užmokesčiu susijusiais klausimais (Sadonytė, 2023, p. 36-37). Taigi, analizuojant diskusijų ir tikslų santykį laiko perspektyvoje, panašu, jog kol kas veiksmai dėl Direktyvos perkėlimo yra atliekami lėtai. Svarbu pažymėti ir tai, kad šios diskusijos Trišalėje taryboje yra būtinos ne tik remiantis jau minėta Darbo kodekso 141 straipsnio 3 dalimi, tačiau kaip įtvirtinta Direktyvos 7 straipsnyje, valstybės narės imasi būtinų priemonių siekdamas užtikrinti, kad socialiniai partneriai laiku ir veiksmingai dalyvautų nustatant ir atnaujinant teisės aktais nustatomą minimalųjį darbo užmokestį, numatant savanorišką jų dalyvavimą diskusijose viso sprendimų priėmimo proceso metu, įskaitant dalyvavimą 5 straipsnio 6 dalyje nurodytų patariamųjų įstaigų veikloje. O Direktyvos 5 straipsnio 6 dalyje yra nurodyta, jog kiekviena valstybė turi paskirti ar įsteigti vieną ar kelias patariamąsias įstaigas, kurios teiktų konsultacijas kompetentingoms institucijoms sprendžiant minimaliojo darbo užmokesčio klausimą. Tai, 2022 m. liepos 26 d. Trišalės tarybos posėdžio metu (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.43), pažymėjo ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo teisės grupės patarėja Viktorija

Trachimovič, kuri pabrėžė, jog dėl kriterijų turi tartis socialiniai partneriai. Tai reiškia, jog socialiniams partneriams suteikiamas itin svarbus vaidmuo minimalaus darbo užmokesčio sprendimo procese ir taip yra dar kartą primenama socialinio dialogo svarba.

Apibendrinant, Trišalė taryba dalyvauja ne tik teisėkūros procese, tačiau socialiniai partneriai sprendžia ir įvairius darbo politikos klausimus, taip demokratizuodami Lietuvos darbo teisę. Socialiniai partneriai bei įvairios institucijos itin aktyviai dalyvauja užimtumo rėmimo politikos, minimaliojo darbo užmokesčio, darbuotojų saugos ir sveikatos klausimų sprendime. Vis dėlto, greito sprendimo tokių klausimų sprendime priimti nepavyksta, todėl procesas vyksta lėtai ir reikalauja daug diskusijų. Kartais, dėl pernelyg ilgai užsitęsusių diskusijų, sprendimas lieka nepriimtas, o galutinį žodį taria Vyriausybė.

Taigi, galima teigti, jog Trišalės tarybos vaidmuo teisėkūroje ir darbo politikoje užima svarbią vietą formuojant Lietuvos darbo teisę. Socialinių partnerių išsakytos pastabos, Trišalės tarybos teikiamos išvados yra įtraukiamos į teisės aktų kūrimo procesą. Ir nors Trišalės tarybos vaidmuo yra tik rekomendacinis, vis dėlto, ne tik Darbo kodeksas, tačiau ir kiti įvairūs dokumentai įrodo neatsiejamą Trišalės tarybos ir Vyriausybės bei Seimo santykį. Tik išklausius socialinių partnerių nuomonę bei pasiūlymus, gali būti suderinti darbuotojų ir darbdavių interesai, tinkamas darbo teisės normų reglamentavimas ir įgyvendinimas darbo teisiniuose santykiuose. O aktualių darbo politikos klausimų svarstymas kuria demokratišką visuomenę. Tačiau, galima pritarti jau ne kartą šiame magistro darbe išsakytai nuomonei, jog trišalės socialinės partnerystės įgyvendinimas dar vis susiduria su tam tikromis problemomis, kurias išspręsti paliekama Vyriausybei.

3. TRIŠALĖS TARYBOS KOMPETENCIJOS ĮGYVENDINIMO PROBLEMAS LIETUVOJE

Išanalizavus Trišalės tarybos vaidmenį Lietuvos darbo santykiuose, galima daryti išvadą, jog jos vaidmuo yra reikšmingas ne tik Lietuvos teisės aktų prasme, tačiau ir remiantis tarptautinėmis teisės normomis. Tačiau, Trišalės tarybos kompetencijos įgyvendinime vis dar kyla problemų, kurios skatina žvelgti į Trišalės tarybos vaidmenį dviprasmiškai. Kaip pabrėžia Daiva Petrylaitė, nepaisant minėtų siekių, Lietuvoje vis dar demonstruojamas ribotas socialinės partnerystės idėjų ir tikslų interpretavimas praktikoje, bandoma pasiekti trumpalaikių ir, deja, dažnai lokalių, individualių pavienių socialinių partnerių organizacijų ambicijų (Petrylaitė, 2020, p. 184).

Kaip jau buvo minėta analizuojant 2008 – 2009 metų ir 2011 – 2012 metų socialinius pranešimus, po krizės laikotarpio trišalis bendradarbiavimas patyrė ir pakilimų, ir nuosmukių.

Visų pirma, yra būtina pažymėti tai, jog dar kaip 2001 m. nurodė Jurgita Judickienė, iki šiol nėra juridškai apibrėžta ir trišalės partnerystės subjektų atsakomybė už trišalių susitarimų nevykdymą ar netinkamą vykdymą, nenustatytas tokių susitarimų vykdymo ir kontrolės mechanizmas (Judickienė, 2001, p. 100). Toks mechanizmas nebuvo ir nėra įtvirtintas Trišalės tarybos nuostatuose, taip pat, tokia norma, kuri reglamentuotų atsakomybę, neįtvirtinta ir 2005 m. birželio 13 d. susitarime dėl trišalio bendradarbiavimo, nors abu šie dokumentai reglamentuoja Trišalės tarybos santykį su Vyriausybe ir Seimu, bei tam tikrus įsipareigojimus, kuriuos turi abu subjektai. Tokio mechanizmo galiojimą pažymėjo Konstitucinis Teismas, kuris jau minėtame 2021 m. birželio 7 d. nutarime priminė, jog Vyriausybė, teikiamą teisės akto projektą Vyriausybės darbo reglamento nustatyta tvarka turi derinti su kitomis institucijomis, su kurių kompetencija atitinkamas teisės akto projektas yra susijęs, taip pat su kitais suinteresuotais asmenimis, nurodytais Vyriausybės darbo reglamente. Vis dėlto, trišalio bendradarbiavimo trūkumas buvo ir vis dar yra matomas, ir tokią išvadą galima daryti remiantis praktikiniais pavyzdžiais, kai Vyriausybė nesilaikė savo įsipareigojimų. Pavyzdžiui, vienas tokių pavyzdžių galėtų būti ir naujojo 2016 m. Darbo kodekso projekto įgyvendinimas. Nors, kaip jau buvo pažymėta šiame magistro darbe, jog 2017 m. kovo 15 dieną derybų metu buvo pasiektas susitarimas dėl Darbo kodekso pataisų, kuris vėliau buvo perkeltas ir į dabar galiojantį Darbo kodeksą, vis dėlto, Darbo kodekso projekto svarstymas nebuvo sklandus. Kaip pažymi Tomas Davulis, analizuodamas naujojo Darbo kodekso kūrimo procesą, Lietuvos Respublikos Vyriausybė pateikė Darbo kodekso projektą Trišalės tarybos svarstymams, tačiau

profesinės sąjungos, tuo metu vadovavusios Trišalės tarybos darbui, atsisakė nagrinėti pakeitimus skubos tvarka. Tada Vyriausybė pateikė kodekso projektą Seimui be Trišalės tarybos pritarimo (Davulis, 2017, p. 11). Taigi, nors ir vėliau buvo atsižvelgta į Trišalės tarybos derybas dėl pataisų ir Darbo kodekso priėmimas tapo vienas svarbiausių susitarimų dėl teisės akto tarp darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų, tačiau, svarstymo procese Trišalei Tarybai nebuvo suteiktas pirmaeilis vaidmuo. Panaši situacija susiklostė ir svarstant klausimą dėl minimalios mėnesinės algos dydžio 2022 m., kurio svarstymas vyko 2021 m. rugsėjo 3 d. Trišalės tarybos dešimtajame posėdyje (žr. Trišalės tarybos protokolų sąrašą, pozicija Nr.45). Šio posėdžio metu vyko įtemptos diskusijos, po kurių nuomonės išsiskyrė ir buvo nutarta fiksuoti, jog darbdavių organizacijų atstovai nepritaria siūlomam minimalios mėnesinės algos 730 eurų dydžiui 2022 metams, tuo tarpu Lietuvos Respublikos Vyriausybės, Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos ir Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“ atstovai pritarė siūlomam dydžiui, o Lietuvos profesinės sąjungos „Sandrauga“ atstovai apskritai nepateikė pozicijos šiuo klausimu, būtent dėl to, jog jų nuomone, Vyriausybė jau priėmė sprendimą neišklausiusi socialinių partnerių pozicijos. Vis dėlto, 2021 m. spalio 13 d. Vyriausybė priėmė nutarimą „dėl 2022 metais taikomo minimaliojo darbo užmokesčio“, kuriame patvirtino 2022 metais taikomą minimalųjį valandinį atlygį – 4,47 euro ir minimaliąją mėnesinę algą – 730 eurų. Tokiu sprendimu nusivylė daugelis socialinių partnerių, dalyvavusių Trišalės tarybos posėdžiuose, kuriuose buvo sprendžiamas klausimas dėl minimalaus darbo užmokesčio dydžio. Profesinės sąjungos „Sandrauga“ pirmininkas Kęstutis Juknis, komentuodamas tokį Vyriausybės sprendimą, nurodė, jog jo vertinimu, Vyriausybė tokiu būdu parodė nepagarbą socialiniams partneriams. Jie tyčiojasi iš socialinių partnerių, kadangi jie ginčijasi, nesusitaria, mes nusprendėme. (...) Tikrai mūsų organizacija yra įsižeidusi (Lrt, 2021). Tačiau, kaip jau buvo kalbėta anksčiau, tai buvo ne pirmas kartas, kuomet Vyriausybė priėmė nutarimą dėl minimalaus darbo užmokesčio dydžio neatsižvelgusi į Trišalės tarybos rekomendacijas ir išvadas, arba sprendimą kitu klausimu, prieš tai apskritai neišklausius Trišalės tarybos nuomonės. Ir nors Konstitucinis Teismas minėtame nutarime nurodė, jog Vyriausybė turėtų konsultuotis su įvairiomis institucijomis, veikiančiomis svarstomo klausimo kompetencijos ribose, vis dėlto, ne visada yra konsultuojamasi ir tokie nutarimai nėra naikinami.

Vertinant ir analizuojant mokslines publikacijas, galima pastebėti, jog akademikų nuomonės dėl Trišalės tarybos vaidmens nesiskiria. Nors Trišalė taryba yra būtinas demokratiškos valstybės instrumentas, tačiau, jos veiklos įgyvendinime pastebimi tam tikri trūkumai. Pavyzdžiui, Genovaitės Dambrauskienės nuomone, tiesioginis jos

uždavinys yra visų trijų dalyvaujančių šalių susitarimas dėl svarbių ginčytinų socialinės politikos ir darbo teisės klausimų sprendimo kompromiso būdu. Kadangi tokiais klausimais nelabai pasiseka susitarti, trišalės tarybos reikšmę kol kas galima vertinti santūriai. Ji nėra kompetentinga priimti sprendimus, Vyriausybė į jos pasiūlymus atsižvelgti neprivalo (Dambrauskienė, 2005, p. 18). Panašios nuomonės laikosi ir Justinas Usonis, kuris pažymi, jog socialiniai partneriai nesugeba susitarti dėl darbo santykių ir darbo rinkos problemų sprendimo, o Trišalės tarybos nariai priekaištauja Vyriausybei dėl savarankiškos iniciatyvos sprendžiant neatidėliotinas darbo teisės problemas. Kol vyksta politiniai ginčai, darbo teisėje įsigali „savireguliacija“, t. y. atskiri darbo teisės subjektai nusprendžia ignoruoti darbo įstatymus ir tuo iškreipia konkurenciją darbo rinkoje (Usonis, 2012, p. 1143).

Be nurodyto mechanizmo trūkumo, susiduriama ir su Trišalės tarybos statuso neapibrėžtumo problema. Kaip jau buvo minėta, dar 2008 m. kilo idėja Lietuvoje įkurti instituciją, tolygią Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui. Kaip nurodė Krescencijus Stoškus, iniciatyvos sukurti Ekonominę ir visuomenės reikalų tarybą Lietuvoje ėmėsi Tėvynės sąjungos ir krikščionių demokratų partija. Jos programoje buvo parašyta: Airių pavyzdžiu įkursime Nacionalinę ekonomikos ir socialinę tarybą, kuri svarstyti ir patarti Vyriausybei svarbiausiais ekonominės ir socialinės politikos klausimais (Delfi, 2011). Tačiau, toks pasiūlymas išskyrė visuomenę, kadangi buvo nesuvokiamas šios institucijos ir Trišalės tarybos santykis. Pavyzdžiui, darbdavių atstovas tuometinėje Trišalėje taryboje, Vytautas Zimnickas, teigė, jog jau yra Trišalė taryba, oficiali institucija, kurią kaip partnerę pripažįsta Vyriausybė ir Seimas. Kam reikalinga dar viena taryba. Tuo tarpu ekonominės ir socialinės tarybos šalininkai teigė, jog Trišalės tarybos atstovavimas visuomenei nėra galimas, kadangi socialinių partnerių gretose – ministerijų atstovai (Verslo žinios, 2015). Kilus nesutarimams, 2010 m. birželio 29 d. patvirtintuose pakeistuose Trišalės tarybos nuostatuose prie Trišalės tarybos pavadinimo, skliausteliuose buvo įterpti žodžiai „Ekonominės socialinės tarybos“ (Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos sekretoriato prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2010 m. birželio 29 d. išrašas). Krescencijus Stoškus, reaguodamas į tokį pasikeitimą, komentavo, jog 2010 m. birželio 29 d. toji tariamoji Trišalė taryba, padarydama Trišalės tarybos nuostatų pakeitimus, pati save paskelbė Lietuvos respublikos Trišalė taryba (Ekonomine socialine taryba). <...> Tai buvo įžūlus ir precedento neturintis akibroktas Lietuvos teisėtvarakai ir visai pilietinei visuomenei, o kartu ir pranešimas, kad premjeras A. Kubilius buvo paklupdytas (Delfi, 2011). Vis dėlto, kaip nurodo Daiva Petrylaitė, net kelerius metus vykusios diskusijos ir bandymai išplėsti Trišalę tarybą iki Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui analogiškos institucijos įsteigimo Lietuvoje baigėsi nesėkmingai, buvo paskęsta vidinėse

socialinių partnerių intrigose ir galiausiai net priimant naują 2016 m. Darbo kodeksą likta prie Trišalės tarybos modelio (Petrylaitė, 2020, p. 184). Penkioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008 m. veiklos programoje, kurios 314 punkte buvo įtvirtinta, kad siekiant sudaryti palankias sąlygas darbo našumo ir produktyvumo didinimui, daugiau, geresnių ir saugesnių darbo vietų steigimui, emigracijos mažinimui, stiprinsime visų lygių socialinį ekonominį dialogą tarp darbuotojų, darbdavių ir visuomenės, kad būtų įgyvendintos esminės darbo santykių ir darbo rinkos reformos, taikant pažangiausius *flexsecurity* (saugaus lankstumo) principus. Tuo tikslu reformuosime Trišalę tarybą, įtraukdami į jos veiklą nevyriausybinės organizacijas ir paversdami ją Ekonominių ir socialinių reikalų taryba, kuri galėtų parengti Nacionalinį susitarimą dėl šalies ekonomikos modernizavimo (Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. gruodžio 9 d. nutarimas). Tuo tarpu, 2014 m. spalio 9 d. po Lietuvos profesinės sąjungos „Sandrauga“ pirmininko Kęstučio Juknio ir Nacionalinės ekonominės ir socialinės tarybos steigėjai bei tuometinės LR Respublikos Prezidentės Dalios Grybauskaitės patarėjų komandos susitikimo teigė, jog nuo Lietuvoje veikiančios Trišalės tarybos, NEST skirsis tuo, kad išreiškiant nuomonę aktualiais strateginiais šalies ekonominės ir socialinės politikos klausimais bus įtraukiamos ne tik profsąjungos ir darbdavių organizacijos, bet ir NVO (nevyriausybinės organizacijos). Taip pat, kritikavo Trišalę tarybą teigdamas, jog šiuo metu ne geriausias laikas išgyvenanti Trišalė taryba yra ne kartą kritikuota dėl neveiksmo ir sustabarėjimo (Lietuvos profesinių sąjungų federacija „Sandrauga“, 2014). Tai tik įrodė, jog NEST ir Trišalės tarybos santykis išliko neaiškus, o NEST šalininkai vis dar bando atgaivinti šios institucijos svarbą. Kaip teigia Agata Azevič, 2016 m. magistro darbe analizuodama NEST, šiuo metu NEST nėra aktyviai veikianti (NEST tinklapyje paskutinė naujiena „Aktualijų“ skyrelyje įkelta 2011 m. lapkričio 26 d., nerasta jokių duomenų apie vėlesnę NEST veiklą), tačiau panašu, jog vėl bandoma gaivinti šios institucijos veiklą: 2015 m. vasario 23 d. organizuota konferencija, skirta Nacionalinės ekonominės socialinės tarybos (NEST) steigimui Lietuvoje (Azevič, 2016, p. 35). Tiesa, svarbu paminėti, jog šiuo metu Nacionalinės ekonominės socialinės tarybos veikla taip pat nėra aktyvi, jokie pokyčiai nėra pastebimi.

Taip pat, Trišalės tarybos kompetencijos įgyvendinime buvo pastebėta problema, susijusi su socialinių partnerių statusu. Kaip nurodyta Profesinių sąjungų įstatymo 3 straipsnyje, visos profesinės sąjungos turi lygias teises (Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas, 1991). Tokią pačią nuostata galima rasti ir LR Konstitucijoje, kurios 50 straipsnyje nurodyta, jog visos profesinės sąjungos turi lygias teises. Tačiau, kaip pažymi Jurgita Judickienė, visiškai akivaizdu, kad, turėdamos lygias teises įgyvendinti savo

funkcijas, profesinės sąjungos priklausomai nuo narių skaičiaus, įtakos sudarant kolektyvines sutartis bei susitarimus, darbdavių ir valstybės realaus pripažinimo, turi nevienodą galią trišalio bendradarbiavimo sistemoje (Judickienė, 2001, p. 99). Tokią pačią problemą pastebėjo ir Diana Savlevičiūtė, kuri savo magistro darbe nurodo, kad, konstitucinė nuostata, jog visos profesinės sąjungos turi lygias teises, iš vienos pusės gali būti suprantama kaip bendra teisė ginti darbuotojų teises, kuri garantuojama visoms profesinėms sąjungoms, tačiau iš kitos pusės, jų teisės nėra lygios, kai profesinės sąjungos veikia skirtingais lygmenimis (Savlevičiūtė, 2014, p. 19). Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo dėl Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos sudėties patvirtinimo 2 punkte yra įtvirtinta, jog Trišalėje taryboje profesinių sąjungų organizacijoms atstovauja Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos trys deleguoti atstovai, Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“ du deleguoti atstovai ir Respublikinės jungtinės profesinės sąjungos du deleguoti atstovai (Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2022 birželio 22 d. nutarimas). Tačiau, problema buvo pastebėta ir Trišalės tarybos nuostatų 15 punkte buvo įtvirtinta, jog organizacijos, atitinkančios kriterijus, surašomos eilės tvarka, pirmiausia įrašant daugiausia dirbančiųjų jungiančias profesinių sąjungų organizacijas ar daugiausia asmenų įdarbinančius darbdavius jungiančias darbdavių organizacijas. Tačiau, negalime nepastebėti, kad nuomonė, jog aukštesniu lygmeniu veikiančioms profesinėms sąjungoms yra suteikiama daugiau galimybių, yra teisinga.

Taigi, apibendrinant, galima teigti, jog daugiausiai problemų Trišalės tarybos kompetencijos įgyvendinime kyla dėl statuso, tiek Trišalės tarybos, kaip trišalę socialinę partnerystę įgyvendinančios institucijos, tiek socialinių partnerių, atstovaujančių darbuotojų ir darbdavių interesus. Ir nors šios problemos yra sprendžiamos, tačiau, tam tikros spragos bei kritika vis dar išlieka. Taip pat, ne kartą mokslinėse publikacijos buvo atkreiptas dėmesys ir į Trišalės tarybos santykį su Vyriausybe bei Seimu dalyvaujant teisėkūros procese. Atvejų, kuomet nėra atsižvelgiama į Trišalės tarybos išvadas bei rekomendacijas, nors ir mažėja, tačiau jie išlieka, ir, žinoma, tokius atvejus skatina ne tik valstybės valdžios institucijų savivaliavimas, tačiau ir dažnas socialinių partnerių nesutarimas, ilgos diskusijos, iniciatyvos stoka.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Trišalės partnerystės instituto atsiradimą įtakojo socialinės partnerystės įtvirtinimas tarptautiniuose teisės aktuose. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, Europos Sąjungos aktai buvo pirmosios prielaidos tripartizmui atsirasti ir plėtotis. Trišalės socialinės partnerystės sampratą galima suvokti kaip institucinį mechanizmą, kuris veikia bendradarbiavimo pagrindu tarp Vyriausybių, darbdavių ir darbuotojų atstovų, o tokį mechanizmą sukurti buvo pavesta 1919 m. Taikos konferencijoje įkurtai tarptautinių darbo įstatymų komisijai. Tarptautinės teisės iškeltos tripartizmo idėjos jau XX a. buvo pradėtos įgyvendinti įvairiose valstybėse įkuriant trišaliu principu veikiančias institucijas.
2. Formuojantis šio instituto raidai, buvo pasirašomi įvairūs susitarimai, įkurta nacionalinė Trišalė taryba, į įvairių socialinių, ekonominių ir darbo sferos klausimų svarstymą buvo įtraukti socialiniai partneriai, kuriamos trišalės socialinės partnerystės pagrindu veikiančios institucijos. Įvairios Vyriausybės programos skatino socialinį dialogą siekiant derinti valstybės, darbdavių ir darbuotojų interesus. Trišalės socialinės partnerystės plėtra neišvengė problemų, tačiau, Trišalė taryba buvo sureguliuota įstatymiškai, susitarimuose ir Darbo kodeksui įtvirtinus jos statusą.
3. Trišalis bendradarbiavimas Lietuvoje įgyvendinamas įvairių susitarimų pagrindu, trišalės partnerystės institutas yra įtvirtintas Darbo kodekse, įvairiuose poįstatyminiuose aktuose. Tačiau, aiškiausiai santykis su įvairiomis valstybės valdžią įgyvendinančiomis institucijomis yra sureguliuotas Trišalės tarybos nuostatuose. Išnagrinėjus minėtinius dokumentus, galima teigti, jog nors Trišalės tarybos vaidmuo rekomendacinis, vis dėlto, valstybės valdžią įgyvendinančios institucijos turi pareigą konsultotis su Trišale taryba svarstant klausimus, kylančius darbo, ekonominėje ir socialinėje srityse, o tokios pareigos nesilaikymas sukelia pasekmes.
4. Išnagrinėjus Trišalės tarybos posėdžių protokolus, galima daryti išvadą, jog Trišalėje taryboje dažniausiai yra sprendžiami įvairūs Darbo kodekso pakeitimo klausimai. Dažniausiai socialiniai partneriai nesusitaria dėl minimalaus darbo užmokesčio dydžio nustatymo, o tokiais atvejais sprendimą priima Vyriausybė, neatsižvelgdama į socialinių partnerių rekomendacijas. Sprendžiant kitus klausimus, į Trišalės tarybos išvadas, pasiūlymus ir pastabas yra atsižvelgiama dažnai, tai pažymima ir Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo

komiteto pagrindinio komiteto išvadose. Retesniais atvejais yra neatsižvelgiama į Trišalės tarybos rekomendacijas, taip pat, pasitaiko ir atvejų, kuomet socialiniams partneriams nesutarus, yra pritariama tik vienai nuomonei. Apibendrinant, teisėkūros procese Trišalė taryba dalyvauja pakankamai aktyviai, nors dažnai socialiniai partneriai susitarimo nepasiekia.

5. Trišalė partnerystė darbo politikoje vyksta per įvairias trišales darbo ir socialinių reikalų tarybas. Įvairūs užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei kiti darbo ir su jais susiję klausimai yra svarstomi ne tik Trišalėje taryboje, tačiau atsižvelgiama ir į trišalių darbo ir socialinių reikalų tarybų rekomendacijas. Taip pat, yra nagrinėjamos įvairios direktyvos, kurių įgyvendinimas veikia darbo politiką, todėl, siekiant darbdavių ir darbuotojų interesų pusiausvyros, yra atsižvelgiama į kuo saugesnes direktyvų įgyvendinimo galimybes.
6. Apžvelgus Trišalės tarybos kompetencijos įgyvendinimo problemas, galima daryti išvadą, jog dažniausiai problemos kyla dėl trišalės partnerystės subjektų atsakomybės už trišalių susitarimų nevykdymą ar netinkamą vykdymą reglamentavimo stokos, Trišalės tarybos ir socialinių partnerių statuso neapibrėžtumo. Trišalės tarybos veikla, statusu yra dažnai abejojama mokslinėse publikacijose, o Vyriausybės savivaliavimas tam tikrais atvejais neatsižvelgiant į Trišalės tarybos išvadas, trišale partneryste pagrįstų institucijų nesantaika ir socialinių partnerių nesutarimai skatina abejoti tinkamu trišalio bendradarbiavimo įgyvendinimu ir Trišalės tarybos reikšme Lietuvos darbo teisėje.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisės aktai:

1. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (1948). *Valstybės žinios*, 2006, 68-2497;
2. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ (1948). *Valstybės žinios*, 1996, 27-653;
3. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ (1949). *Valstybės žinios*, 1996, 28-674;
4. Europos anglių ir plieno bendrijos steigimo sutartis (1951) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:11951K/TXT> [žiūrėta 2024 m. kovo 28 d.].
5. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 131 „Dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis“ (1970). *Valstybės žinios*, 1996, 30-736;
6. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ (1976). *Valstybės žinios*, 1996, 30-739;
7. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ (1981). *Valstybės žinios*, 1996, 30-740;
8. Europos Parlamento ir Tarybos 2021 m. gruodžio 19 d. direktyva (EK) dėl darbo skaitmeninėse platformose sąlygų gerinimo. COM 762;
9. Europos Parlamento ir Tarybos 2022 m. spalio 19 d. direktyva dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje. COM 682;

Nacionaliniai norminiai teisės aktai:

10. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33–1014;
11. Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas (1990). *Lietuvos aidas*, 153-0;
12. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas (1991). *Lietuvos aidas*, 72-0;
13. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (1991). *Lietuvos aidas*, 240-0;
14. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas (1993). *Valstybės žinios*, 55-1064;

15. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo I skirsnio pakeitimo ir papildymo įstatymas (2001). *Valstybės žinios*, 93-3256;
16. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 64-2569;
17. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (2003). TAR, 70-3170;
18. Lietuvos Respublikos nepaprastosios padėties įstatymas (2002). *Valstybės žinios*, 64-2575;
19. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (2016). TAR, 18825;
20. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 179 straipsnio pakeitimo įstatymas (2020). TAR, 22303;
21. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 108, 109, 139, 213 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymas (2021). TAR, 15454;
22. Lietuvos Respublikos garantijų darbuotojams jų darbdaviui tapus nemokiam ir ilgalaikio darbo išmokų įstatymo Nr. XII-2604 3, 6, 7 ir 19 straipsnių pakeitimo įstatymas (2021). TAR, 15470;
23. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 208 straipsnio pakeitimo įstatymas (2021). TAR, 15471;
24. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 139 straipsnio pakeitimo įstatymas (2021). TAR, 15520;
25. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 144 straipsnio pakeitimo įstatymas (2021). *Teisės aktų informacinė sistema*, XIVP-1222;
26. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 217 straipsnio pakeitimo įstatymas (2021). *Teisės aktų informacinė sistema*, XIVP-928;
27. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo Nr. IX-1672 21 straipsnio pakeitimo įstatymas (2022). *Teisės aktų informacinė sistema*, XIVP-1899(2);
28. Lietuvos Respublikos darbo kodekso Nr. XII-2603 138 straipsnio pakeitimo įstatymas (2022). *Teisės aktų informacinė sistema*, XIVP-2166;
29. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 14, 25, 27, 30, 52, 58, 139, 144, 221, 222, 223, 225, 226, 227 ir 240 straipsnių pakeitimo įstatymas (2022). TAR, 15174;
30. Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymo Nr. I-1234 18 straipsnio pakeitimo įstatymas (2022). TAR, 8777;
31. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 112 straipsnio pakeitimo įstatymas (2022). TAR, 8775;

32. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 straipsnio pakeitimo įstatymas (2022). TAR, 6312;
33. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 135 straipsnio pakeitimo įstatymas (2022). TAR, 27268;
34. Lietuvos Respublikos civilinės saugos įstatymo Nr. VIII-971 pakeitimo įstatymas (2022). TAR, 26579;
35. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. rugpjūčio 11 d. nutarimas Nr. 728 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės darbo reglamento patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 63-1238;
36. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1998 m. vasario 23 d. nutarimas Nr. 225 „Dėl Lietuvos Respublikos trišalės tarybos sekretoriato įsteigimo“. *Valstybės žinios*, 20-521;
37. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 sausio 9 d. nutarimas Nr. 13 „Dėl Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos nuostatų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 4-97;
38. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. sausio 21 d. nutarimas Nr. 67 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų socialinės partnerystės plėtros 2003-2004 metų priemonių plano patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 9-294;
39. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. liepos 11 d. nutarimas Nr. 729 „Dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007-2011 metų programos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 80-3246;
40. Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. gruodžio 9 d. nutarimas Nr. XI-52 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“. *Valstybės žinios*, 146-5870;
41. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. rugsėjo 30 d. nutarimas Nr. 1244 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės teisėkūros taisyklių patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 121-5212;
42. Lietuvos Respublikos Seimo 2016 m. gruodžio 13 d. nutarimas Nr. XIII-82 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“. TAR, 28737;
43. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. gegužės 6 d. nutarimas Nr. 467 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. kovo 24 d. nutarimo Nr. 326 „Dėl Lietuvos Respublikos kandidatų į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto narius atrankos tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“. TAR, 10009;
44. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. spalio 14 d. nutarimas Nr. 114 „Dėl 2021 metais taikomo minimaliojo darbo užmokesčio“. TAR, 21462;

45. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. spalio 13 d. nutarimas Nr. 834 „Dėl 2022 metais taikomo minimaliojo darbo užmokesčio“. TAR, 21573;
46. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2022 m. liepos 20 d. nutarimas Nr. 760 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 135 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-1162, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 144 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-1222 ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso 138 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-1272“. TAR, 15901;
47. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2022 m. spalio 7 d. nutarimas Nr. 1014 „Dėl 2023 metais taikomo minimaliojo darbo užmokesčio“. TAR, 20590;
48. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2022 birželio 22 d. nutarimas Nr. 651 „Dėl Lietuvos Respublikos trišalės tarybos sudėties patvirtinimo“. TAR, 13434;
49. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2023 m. birželio 28 d. nutarimas Nr. 516 „Dėl 2024 metais taikomo minimaliojo darbo užmokesčio“. TAR, 13390;
50. Lietuvos Respublikos ministro pirmininko 1999 vasario 13 d. potvarkis Nr. 40 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimo dėl trišalio bendradarbiavimo paskelbimo“. *Valstybės žinios*, 19-537;
51. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2016 m. lapkričio 15 d. įsakymas Nr. A1-604 „Dėl trišalės tarybos prie užimtumo rėmimo politiką įgyvendinančios įstaigos nuostatų patvirtinimo“. TAR, 26847;
52. Užimtumo tarnybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2019 m. sausio 15 d. įsakymas Nr. V-17 „Dėl trišalės tarybos prie užimtumo tarnybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos sudarymo“. TAR, 528;
53. Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto 2020 m. gegužės 27 d. išvada Nr. 103-P-25 „Dėl darbo kodekso 113 ir 115 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIIIIP-4674(2)“. *Teisės aktų informacinė sistema*, XIIIIP-4674(2);
54. Lietuvos Respublikos Seimo laisvės kovų ir valstybės istorinės atminties komisijos papildomos komisijos 2020 m. birželio 17 d. išvada Nr. 147-P-17 „Dėl Seimo nutarimo „Dėl 2021 m. sausio 13 d. paskelbimo nedarbo diena“ projekto Nr. XIIIIP-4681“. *Teisės aktų informacinė sistema*, XIIIIP-4681;
55. Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto 2022 m. sausio 6 d. išvada Nr. 103-P-1 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-1024“. *Teisės aktų informacinė sistema*, XIVP-1024(2);

56. Lietuvos Respublikos Seimo teisės departamento 2022 m. vasario 28 d. išvada Nr. XIVP-1359 „Dėl darbo kodekso 139 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto“. *Teisės aktų informacinė sistema*, XIVP-1359;
57. Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto 2022 m. balandžio 6 d. išvada Nr. 103-P-15 „Dėl Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymo Nr. I-1234 18 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-845“. *Teisės aktų informacinė sistema*, XIVP-845(2);
58. Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto 2022 m. balandžio 6 d. išvada Nr. 103-P-15 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 112 pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-843“. *Teisės aktų informacinė sistema*, XIVP-843(2);
59. Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto 2022 m. gegužės 25 d. išvada Nr. 103-P-25 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 14, 25, 27, 30, 52, 58, 144, 221, 222, 223, 225, 226, 227, 240 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-1516“. *Teisės aktų informacinė sistema*, XIVP-1516(2);
60. Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto 2022 m. lapkričio 30 d. išvada Nr. 103-P-49 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 135 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-1162“. *Teisės aktų informacinė sistema*, XIVP-1162(2);
61. Lietuvos Respublikos Seimo nacionalinio saugumo ir gynybos komiteto pagrindinio komiteto papildoma 2022 m. gruodžio 5 d. išvada Nr. P-104-97 „Dėl gautų naujų pastabų ir pasiūlymų dėl Lietuvos Respublikos civilinės saugos įstatymo Nr. VIII-971 pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-1819(3), nauja redakcija“. *Teisės aktų informacinė sistema*, XIVP-1819(3);
62. Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto 2023 m. kovo 22 d. išvada Nr. 103-P-12 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 56 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-725“. *Teisės aktų informacinė sistema*, XIVP-725;
63. Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto 2023 m. kovo 22 d. išvada Nr. 103-P-12 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 217 pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-928“. *Teisės aktų informacinė sistema*, XIVP-928;
64. Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto 2023 m. balandžio 5 d. išvada Nr. 103-P-14 „Dėl Lietuvos Respublikos

- darbo kodekso Nr. XII-2603 107 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-1883”. *Teisės aktų informacinė sistema*, XIVP-1883;
65. Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto 2023 m. gegužės 24 d. išvada Nr. 103-P-22 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso Nr. XII-2603 248 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-1607”. *Teisės aktų informacinė sistema*, XIVP-1607(2);
66. Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto 2023 m. gegužės 24 d. išvada Nr. 103-P-22 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso Nr. XII-2603 138 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-2166”. *Teisės aktų informacinė sistema*, XIVP-2166;
67. Lietuvos Respublikos Seimo socialinių reikalų ir darbo komiteto pagrindinio komiteto 2023 m. gegužės 31 d. išvada Nr. 103-P-23 „Dėl darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo Nr. IX-1672 21 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto Nr. XIVP-1899(2)”. *Teisės aktų informacinė sistema*, XIVP-1899(2);
68. Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo I skirsnio pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto aiškinamasis raštas (2001). *Teisės aktų informacinė sistema*, IXP-772;
69. Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 123 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto (2018). *Teisės aktų informacinė sistema*, XIIP-1831;
70. Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos atmintinų dienų įstatymo Nr. VIII-397 1 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto (2020). *Teisės aktų informacinė sistema*, XIIP-4976;
71. Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 113 ir 115 straipsnių pakeitimo įstatymo Nr. XIIP-4674(2) (2020). *Teisės aktų informacinė sistema*, XIIP-4674(2);
72. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 179 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas (2020). *Teisės aktų informacinė sistema*, XIIP-4925;
73. Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 144 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto (2021). *Teisės aktų informacinė sistema*, XIVP-1222;
74. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 108, 109, 139, 213 straipsnių ir priedo pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas (2021). [interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/Trisal-taryb-medziaga/2021%2003%2009%201%20k12.pdf> [žiūrėta 2024 m. kovo 29 d.];

75. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 139 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto aiškinamasis raštas (2022). *Teisės aktų informacinė sistema*, XIVP-1359;
76. Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso Nr. XII-2603 107 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto (2022). *Teisės aktų informacinė sistema*, XIVP-1883;
77. Aiškinamasis raštas dėl Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo IX-1672 21 straipsnio įstatymo projekto (2022). *Teisės aktų informacinė sistema*, XIVP-1899(2);
78. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2018 m. gruodžio 19 d. protokolu Nr. TTP-14 patvirtinti Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatai. TAR, 2019, 5115;
79. Lietuvos Respublikos Seimo VIII (pavasario) sesijos rytinio posėdžio Nr. 398 stenograma (2022). *Teisės aktų informacinė sistema*, 398;
80. Lietuvos antstolių rūmų pastaba dėl projekto „Vienas langelis prievolėms valstybei“ įgyvendinimo optimizuotu būdu (2023). *Teisės aktų informacinė sistema*, S-2760;
81. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos sekretoriato prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2010 m. birželio 29 d. išrašas iš Lietuvos Respublikos trišalės tarybos (ekonominės socialinės tarybos) posėdžio Nr. 147. *Valstybės žinios*, 85-4513;

Konstitucinio Teismo jurisprudencija:

82. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2021 m. birželio 7 d. nutarimas. TAR, 2022, 2;

Specialioji literatūra

83. Azevič, A. (2016). *Socialinių partnerių įtaka darbo teisiniams santykiams*. Magistro baigiamasis darbas, socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilniaus universitetas. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla;
84. Bačėnaitė, J. (2012). *Socialinė partnerystė darbo santykiuose: teisinio reguliavimo prigimtis ir perspektyvos*. Magistro baigiamasis darbas, socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilniaus universitetas. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla;
85. Casale, G. (2000). Experiences of Tripartite Relations in Central and Eastern European Countries. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 16(2), p. 129-142, <https://doi.org/10.54648/268162>;
86. Dambrauskienė, G. (2005). Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. *Jurisprudencija*, 74(66), 13-22;

87. Davulis, T. (2017). Darbo teisės rekodifikavimas Lietuvoje 2016-2017 m. *Teisė*, 104, p. 7-27;
88. Dambrauskienė, G., Mačernytė–Panomariovienė, I. (2008). *Lietuvos darbo teisė : schemas ir komentarai*. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras;
89. Gerikienė, V. (2002). Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 25(17), 37–41;
90. Kasiliauskas, N (2006). *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas;
91. Judickienė, J. (2001). Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. *Teisė*, 40, p. 96-105;
92. Krasauskas, R. (2005). Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos trišalės tarybos veiklai Lietuvoje. *Jurisprudencija*, t. 74(66), 39-46
93. Miežienė, R., Blažienė, I., Gruževskis, B. (2022). To be or not to be a platform worker? Lithuanian case in the context of EU countries. *Business: Theory and Practice*, 23(2), p. 456-466, <https://doi.org/10.3846/btp.2022.17229> ;
94. Martišienė, R. (2007). *Nacionalinis socialinis dialogas Lietuvoje: kokybinė analizė*. Magistro baigiamasis darbas, socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilniaus universitetas. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla;
95. Petrylaitė, D. (2020). Socialinių partnerių vaidmuo Lietuvos darbo teisės plėtotei. Iš: Mačernytė-Panomariovienė, I. (sud.) (2020). *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje*. Mokslinių straipsnių rinkinys. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 177-190;
96. Petrylaitė, D. (2014). *Socialinės partnerystės institutas: Europos Sąjungos teisiniai standartai ir jų nacionalinis įgyvendinimas*. Iš Švedas, G. (vyr. moksl. red.) (2014). *Europos Sąjungos teisės įtaka Lietuvos teisinei sistemai*. Mokslinių straipsnių, skirtų Europos Sąjungos teisės įtakai Lietuvos konstitucinei, administracinei, aplinkos apsaugos, baudžiamajai, civilinei ir civilinio proceso, darbo ir socialinės apsaugos bei finansų teisei, rinkinys. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 343-360;
97. Sadonytė, G. (2023). Ar minimalaus atlyginimo nustatymas Lietuvos Respublikos teisės aktuose atitinka Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2022/2041 dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio ES nuostatas? Magistro baigiamasis darbas, socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilniaus Didžiojo universitetas. Vilnius: Vilniaus Didžiojo universiteto leidykla;

98. Savlevičiūtė, D. (2014). Darbuotojų atstovų teisinio statuso problemos. Magistro baigiamasis darbas, socialiniai mokslai, teisė (01S), Mykolo Romerio universitetas. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto leidykla;
99. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2009). *Socialinis pranešimas 2008-2009*. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija;
100. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2012). *Socialinis pranešimas 2011-2012*. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija;
101. Usonis, J. (2012). Darbo teisės problemų evoliucija Lietuvoje po 1990 m.. *Jurisprudencija*, t. 19(3), 1131-1148;
102. Ūselytė, E. (2017). *Darbuotojų saugos ir sveikatos valdymas, kontrolė ir socialinė partnerystė*. Magistro baigiamasis darbas, socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilniaus universitetas. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla;
103. Vaughan-Whitehead, D., Ghellab, J., Muñoz de Bustillo Lorente, R. (eds.) (2021). *The New World of Work– Challenges and Opportunities for Social Partners and Labour Institutions*. [interaktyvus], International Labour Organization. Prieiga per internetą: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_833561.pdf [žiūrėta 2024 m. kovo 28 d.];

Kiti šaltiniai:

104. Lietuvos Respublikos trišalė taryba (2002). *Žingsnis po Žingsnio socialinio dialogo link*. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija;
105. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų 2005 m. birželio 13 d. susitarimas „Dėl trišalio bendradarbiavimo“. *Valstybės žinios*, 75-2726;
106. Tautos taryba (2008). Įsteigta Nacionalinė ekonominė-socialinė taryba. Vilnius. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://tautostaryba.lt/Apie-NEST/Pranesimasspaudai-Isteigta-Nacionaline-ekonomine-socialine-taryba> [žiūrėta 2024 m. kovo 28 d.];
107. Nacionalinis susitarimas (2009), Iš: *Trišalės tarybos veiklos ataskaita (2020 m. rugsėjo mėn.-2021 m. kovo mėn.)*, Lietuvos Respublikos Trišalė taryba. Vilnius. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://trisaletaryba.lt/istorija> [žiūrėta 2024 m. kovo 28 d.];
108. Susitarimas (2017), Iš: *Trišalės tarybos veiklos ataskaita (2020 m. rugsėjo mėn.-2021 m. kovo mėn.)*, Lietuvos Respublikos Trišalė taryba (Ekonominė

- socialinė taryba). Vilnius. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://trisaletaryba.lt/istorija> [žiūrėta 2024 m. kovo 28 d.];
109. Valstybinė mokesčių inspekcija. *Vienas langelis prievolėms valstybei susimokėti*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.vmi.lt/evmi/vienas-langelis-prievolems-valstybei-sumoketi> [žiūrėta 2024 m. kovo 29 d.];
110. Užimtumo tarnyba. *Vienas langelis prievolėms valstybei susimokėti*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.vmi.lt/evmi/vienas-langelis-prievolems-valstybei-sumoketi> [žiūrėta 2024 m. kovo 29 d.];
111. Lrt. Neradus sutarimo dėl minimalios algos didinimo, darbdaviai ir profsąjungos žeria kritiką Vyriausybei: jie tyčiojasi iš socialinių partnerių. [interaktyvus] (modifikuota 2021-09-03). Prieiga per internetą: <https://www.lrt.lt/naujienos/verslas/4/1485542/neradusi-sutarimo-del-minimalios-algos-didinimo-trisale-taryba-zeria-kritika-vyriausybei-jie-tyciojasi-is-socialiniu-partneriu> [žiūrėta 2024 m. kovo 29 d.];
112. Verslo žinios. *Trišalė taryba pritarė MMA didinimui iki 924 Eur*. [interaktyvus] (publikuota 2023-05-05). Prieiga per internetą: <https://www.vz.lt/verslo-valdymas/2023/05/05/trisale-taryba-pritare-mma-didinimui-iki-924-eur> [žiūrėta 2024 m. kovo 29 d.];
113. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. *Pirmą kartą per penkerius metus Trišalė taryba susitarė dėl MMA dydžio*. [interaktyvus] (publikuota 2023-05-05). Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/pirma-karta-per-penkerius-metus-trisale-taryba-susitare-del-mma-dydzio/> [žiūrėta 2024 m. kovo 29 d.];
114. Eurofound. *Val Duchesse*. [interaktyvus] (modifikuota 2007-03-11). Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/val-duchesse> [žiūrėta 2024 m. kovo 29 d.];
115. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. *Ministrė M. Navickienė: ES lygmeniu sutarta gerinti darbo sąlygas skaitmeninių platformų darbuotojams*. [interaktyvus] (publikuota 2023-06-12). Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/ministre-m-navickiene-es-lygmeniu-sutarta-gerinti-darbo-salygas-skaitmeniniu-platformu-darbuotojams/> [žiūrėta 2024 m. kovo 29 d.];
116. Delfi. *Kaip Trišalė taryba savavališkai įteisino save*. [interaktyvus] (publikuota 2011-10-19). Prieiga per internetą:

<https://www.delfi.lt/news/ringas/lit/kstoskus-kaip-trisale-taryba-savavaliskai-iteisino-save-50760180> [žiūrėta 2024 m. kovo 29 d.];

117. Verslo žinios. *Pilietinės visuomenės institucija kelia audras*. [interaktyvus] (modifikuota 2015-06-30). Prieiga per internetą: https://www.vz.lt/archive/straipsnis/2008/08/08/Pilietines_visuomenes_institucija_kelia_audras [žiūrėta 2024 m. kovo 29 d.];
118. Lietuvos profesinių sąjungų federacija „Sandrauga“. *Prezidentūroje pristatyta Nacionalinė ekonominė ir socialinė taryba*. [interaktyvus] (publikuota 2014-10-09). Prieiga per internetą: <https://www.sandrauga.lt/archyvas/3025> [žiūrėta 2024 m. kovo 29 d.].

Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2020-2024 m. posėdžių protokolų sąrašas:

1. 2020 m. sausio 21 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-1 - <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/2020%2001%2021%20TT%20prtkl.pdf>;
2. 2020 m. vasario 4 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-2 - <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/2020%2002%2004%20LRRTT%20posed%20prtkl.pdf>;
3. 2020 m. vasario 26 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-3 - <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/2020%2002%2026%20trisal%20t%20protokol%20su%20paras.pdf>;
4. 2020 m. liepos 21 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-11 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/2020%2007%2021%20trisal%20t%20protokol_TAI_s_tais.pdf;
5. 2020 m. kovo 18 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-4 - <https://socmin.lrv.lt/lt/administracine-informacija/tarybos-ir-komisijos/trisale-taryba/posedziu-protokolu-archyvas/2020-metai-2/>;
6. 2020 m. balandžio 15 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-5 - <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/2020%2004%2015%20TTP-5.pdf>;

- [sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/2020%2004%2015%20LRTT%20prtkl.pdf](#);
7. 2020 m. balandžio 29 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-7 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/2020%2004%2029%20LRTT%20prtkl_g.pdf;
 8. 2020 m. gegužės 13 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-8 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/2020%2005%2013%20LRTT%20prtkl_g.pdf;
 9. 2020 m. rugpjūčio 5 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-12 - [https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/2020%2008%2005%20trisal%20t%20protokol%20\(2\)_tais.pdf](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/2020%2008%2005%20trisal%20t%20protokol%20(2)_tais.pdf);
 10. 2020 m. rugsėjo 23 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-13 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/2020%2009%2023%20LRTT%20prtkl_g.pdf;
 11. 2020 m. rugsėjo 30 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-14 - <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/2020%2009%2030%20LRTT%20prtkl%20.pdf>;
 12. 2020 m. gruodžio 15 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-17 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/TT%20prtkl%202020%2012%2015%20_g.pdf;
 13. 2021 m. sausio 12 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-1 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/TT%20prtkl%202021%2001%2012_g.pdf;
 14. 2022 m. sausio 25 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-1 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/TT%20prtkl%202022-01-25_g.pdf;

15. 2021 m. kovo 9 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-3 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/TT%20prtkl%202021-03-09_g.pdf;
16. 2021 m. vasario 9 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-2 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/TT%20prtkl%202021%2002%2009_g.pdf;
17. 2021 m. balandžio 6 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-4 - <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/TT%20prtkl%202021%2004%2006.pdf>;
18. 2021 m. gegužės 11 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-5 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/TT%20prtkl%202021%2005%2011_g.pdf;
19. 2021 m. gegužės 25 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-6 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/TT%20neeilin%20prtkl%202021%2005%2025_tais.pdf;
20. 2021 m. birželio 8 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-7 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/TT%20prtkl%202021%2006%2008_g.pdf;
21. 2021 m. rugpjūčio 17 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-9 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/TT%20prtkl%202021%2008%2017%20_g.pdf;
22. 2021 m. rugsėjo 21 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-11 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/TT%20prtkl%202021%2009%2021_g.pdf;
23. 2021 m. spalio 26 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-13 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/TT%20prtkl%202021%2010%2026_g.pdf;

- [sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/TT%20prtkl%20%202021-10-26_proj1.pdf](#);
24. 2021 m. lapkričio 30 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-15 - <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/TT%20prtkl%202021-11-30.pdf>;
25. 2021 m. gruodžio 21 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-16 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/TT%20prtkl%202021-12-21_g.pdf;
26. 2022 m. vasario 8 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-2 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/TT%2Bprtkl%2B2022-02-08_g.pdf;
27. 2022 m. balandžio 26 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-5 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/TT%20prtkl%202022%2004%2026_g.pdf;
28. 2022 m. gegužės 24 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-6 - <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/2022%2005%2024%20trisal%20r%20protokol%20suder%20su%20pir m.pdf>;
29. 2022 m. birželio 21 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-7 - [https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/TT%20prtkl%202022%2006%2021_g%20\(002\).pdf](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/TT%20prtkl%202022%2006%2021_g%20(002).pdf);
30. 2022 m. rugsėjo 13 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-10 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/TT%20prtkl%202022%2009%2013_suder.pdf;
31. 2022 m. rugpjūčio 30 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-9 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/2022%2008%2030%20trisal%20t%20prtkl_suder.pdf;

32. 2022 m. rugsėjo 27 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-11 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/TT%20prtkl%202022%2009%2027_suder.pdf;
33. 2022 m. lapkričio 22 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-13 - <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/2022%2011%2022%20trisal%20t%20prtokol%20su%20paras.pdf>;
34. 2022 m. lapkričio 29 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-14 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/TT%20prtkl%202022%2011%2029_g.pdf;
35. 2022 m. gruodžio 1 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-15 - <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/VRM%20susitik%20prtkl%202022%2012%2001.pdf>;
36. 2023 m. sausio 24 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-1 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/TT%20prtkl%202023%2001%2024_g.pdf;
37. 2023 m. kovo 21 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-3 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/TT%20prtkl%202023%2003%2021_g%20-%20pasira%C5%A1ytas.pdf;
38. 2023 m. balandžio 25 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-5 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/TT%20prtkl%202023%2004-25_g.pdf;
39. 2023 m. spalio 3 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-10 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/Protokolas_2023-10-03.pdf;
40. 2023 m. spalio 6 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-11 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/TT%20prtkl%202023%2006%2006_g.pdf;

- [sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/Neeilinio%20posedzio%20protokolas%202023_10_06.pdf](#);
41. 2021 m. lapkričio 22 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-14 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/TT%20prtkl%20neeilin%202021-11-22_g.pdf;
42. 2023 m. gegužės 5 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-6 - https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/TT%20prtkl%202023%2005-05_g.pdf;
43. 2022 m. liepos 26 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-8 - <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/2022%2007%2026%20trisal%20t%20pr%20suder%20su%20pirminik.pdf>;
44. 2024 m. vasario 27 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-3 - <https://socmin.lrv.lt/media/viesa/saugykla/2024/3/xygkCPssAg.pdf>;
45. 2021 m. rugsėjo 3 d. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos protokolas Nr. TTP-10 - <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/veiklos-sritys/darbas/partneryste/trisal-taryb-protokolai/2021%2009%2003%20trisal%20t%20protokol.pdf>.

Nacionalinių trišalių tarybų vaidmuo darbo politikoje ir teisėkūroje

Urtė Nenartavičiūtė

Magistro darbe analizuojamas nacionalinių trišalių tarybų vaidmuo, o konkrečiau, trišalės partnerystės, kurios pagrindu veikia Trišalė taryba, atsiradimo momentas, raida, vaidmuo ir su kompetencijos įgyvendinimu susijusios problemos. Minėti aspektai atskleidžiami remiantis nacionaliniais ir tarptautiniais teisės aktais, daugiau dėmesio skiriant Lietuvos darbo teisei.

Siekiant suvokti Trišalės tarybos atsiradimo prielaidas, magistro darbe, visų pirma, yra nagrinėjama tarptautinė teisė, kadangi, tarptautinėje teisėje galima atrasti trišalės partnerystės institucionalizavimo prielaidas. Atlikta įvairių teisės aktų analizė atskleidžia, jog trišalė partnerystė yra grindžiama bendradarbiavimu tarp Vyriausybės, darbdavių ir darbuotojų atstovų. Pasitelkiant įvairių užsienio valstybių trišalės partnerystės institucionalizavimo pavyzdžius, analizuojant TDO konvencijas bei kitus dokumentus, yra nustatomos prielaidos Trišalei tarybai Lietuvoje atsirasti ir aptariama Trišalės tarybos veiklos raida, iniciatyvos, skatinančios trišalę partnerystę, ir tokių iniciatyvų rezultatai.

Tęsiant Trišalės tarybos veiklos analizę, magistro darbe yra analizuojami Trišalės tarybos posėdžių protokolai. Protokolų turinys lyginamas su įvairiais teisės aktais, išvadomis, raštais. Atlikus analizę, gaunama išvada, jog nors Trišalės tarybos vaidmuo Lietuvos darbo teisėje yra rekomendacinis, tačiau, į socialinių partnerių pateikiamas pastabas, pasiūlymus ir rekomendacijas yra atsižvelgiama dažnai. Tiesa, socialinių partnerių nesutarimai dažnais atvejais įtakoja ir socialinio dialogo nebuvimą, kuomet į Trišalės tarybos išvadas nėra atsižvelgiama ir sprendimas yra priimamas vienašališkai. Prieinama prie išvados, jog Trišalės tarybos vaidmuo teisėkūroje yra aktyvus, o trišalį bendradarbiavimą skatina ne tik įvairiuose teisės aktuose bei susitarimuose įtvirtintas Trišalės tarybos ir valstybės valdžią įgyvendinančių institucijų santykis, tačiau tokio bendradarbiavimo reikšmė pažymima ir Konstitucinio Teismo nutarime, taip pat, kyla iš tam tikrų Konstitucijos straipsnių.

Svarbus aspektas yra ir tai, jog Trišalė taryba dalyvauja ne tik teisėkūroje, tačiau Trišalėje taryboje svarstomi klausimai yra aktualūs darbo politikai. Įvairios trišalio bendradarbiavimo pagrindu veikiančios institucijos sprendžia Lietuvos darbo teisei aktualius klausimus, tokius kaip užimtumas, darbuotojų sveikata ir sauga, darbo

užmokestis. Išanalizavus minėtas sritis, apibendrinama, jog nors šie klausimai yra nagrinėjami ir pasiūlytos išvados yra įgyvendinamos, tačiau Trišalėje taryboje stokojama iniciatyvos spręsti klausimus greitai. Be šios problemos, pastebimos Trišalės tarybos statuso, socialinių partnerių atsakomybės nebuvimo ir socialinių partnerių statuso problemos, kurios yra dažnai akcentuojamos ir mokslinių publikacijų autorių darbuose, sukeliant abejonę Trišalės tarybos kompetencijos svarba ir galimybėmis.

SUMMARY

Role of National Tripartite Councils in Labor Policy and Legislation

Urtė Nenartavičiūtė

The master's thesis analyzes the role of national tripartite councils, and more specifically, the moment of establishment, development, role and problems related to the implementation of competence of the tripartite partnership on the basis of which the Tripartite Council operates. The mentioned aspects are revealed by analyzing international and national legislation, paying more attention to Lithuanian labor law.

To understand the prerequisites for the establishment of the Tripartite Council, the master's thesis, above all, analyses international law, since the prerequisites for the institutionalization of the tripartite partnership can be found in international law. The analysis of various legal acts reveals that the tripartite partnership is based on cooperation between Government, employers and employee representatives. Using examples of the institutionalization of tripartite partnership of various foreign countries, analyzing ILO conventions and other documents, the prerequisites for the Tripartite Council to establish in Lithuania are determined and the development of the Tripartite Council's activities, initiatives promoting tripartite partnership and the results of such initiatives are discussed.

Continuing the analysis of the activities of the Tripartite Council, the master's thesis analyzes the protocols of the meetings of the Tripartite Council. The content of the protocols is compared with various legal acts, conclusions, and letters. After the analysis, it is concluded that although the role of the Tripartite Council in Lithuanian labor law is advisory, the comments, suggestions and recommendations submitted by the social partners are often considered. However, disagreements between social partners often influence the absence of social dialogue when the conclusions of the Tripartite Council are not considered and the decision is made unilaterally. The conclusion is reached that the role of the Tripartite Council in law-making is active, and tripartite cooperation is encouraged not only by the relationship between the Tripartite Council and the institutions implementing state power established in various legal acts and agreements, but the significance of such cooperation is also noted in the Constitutional Court's decision, and also arises from certain Articles of the Constitution.

An important aspect is the fact that the Tripartite Council is not only involved in legislation, but the issues discussed in the Tripartite Council are relevant to labor policy. Various institutions operating on the basis of tripartite cooperation resolve issues relevant to Lithuanian labor law, such as employment, employee health and safety, and wages. After analyzing the mentioned areas, it can be concluded that although these issues are being examined and the proposed conclusions are being implemented, the Tripartite Council lacks the initiative to solve the issues quickly. In addition to this problem, the status of the Tripartite Council, the lack of responsibility of social partners and the status of social partners are also noticeable, which are often emphasized in the works of the authors of scientific publications, causing doubts about the importance and capabilities of the competence of the Tripartite Council.