

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Jūratės Bačėnaitės
V kurso, darbo teisės studijų
šakos studentės

Magistro darbas

**SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ DARBO SANTYKIUOSE: TEISINIO
REGULIAVIMO PRIGIMTIS IR PERSPEKTYVOS**

Vadovė: asist. Vida Petrylaitė
Recenzentas: dr. Nerijus Kasiliauskas

Vilnius 2012

TURINYS

ĮVADAS	3
1. SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS SAPMRATA	
1.1. Socialinės partnerystės sąvoka ir ištakos	5
1.2. Socialinės partnerystės principai	8
1.3. Socialinės partnerystės lygiai ir formos	14
2. SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ EUROPOS SĄJUNGOJE	
2.1. Socialinės partnerystės užuomazgos ir vystymasis	19
2.2. Socialiniai partneriai, jų statusas ir vaidmuo	23
2.3. Institucijos, atsakingos už socialinės partnerystės plėtrą	30
2.4. Socialinės partnerystės perspektyvos	33
3. SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ LIETUVOJE	
3.1. Socialinės partnerystės reglamentavimo ištakos ir raida	36
3.2. Socialiniai partneriai ir jų įtaka darbo teisinių santykių reguliavime	42
3.3. Vyraujančios socialinės partnerystės formos ir lygiai	51
3.4. Socialinės partnerystės perspektyvos	56
IŠVADOS	59
LITERATŪROS SĄRAŠAS	60
SANTRAUKA	70
SUMMARY	71

IVADAS

Temos aktualumas. Socialinė partnerystė, nors ir ne naujai atsiradęs, tačiau vis dar itin aktualus institutas. Tiek Europos Sąjunga, tiek Lietuva yra suinteresuotos socialinės partnerystės plėtra ir stiprinimu. Tai ypač veiksmingas būdas siekiant palaikyti socialinę santarvę, skatinti ekonominę bei socialinę pažangą. Nuolat besikeičiantys visuomeniniai santykiai, iššūkiai ekonomikos srityje ir darbo rinkoje reikalauja atitinkamo reguliavimo. Reaguodami į tai, socialiniai partneriai imasi reikiamų priemonių, ieško naujų problemų sprendimo būdų. Dėl šios priežasties socialinė partnerystė, kaip viena iš svarbiausių civilizuotos visuomenės priemonių užsibrėžtiems uždaviniams įgyvendinti, nepraranda savo aktualumo.

Darbo objektas. Darbe bus aptariama socialinės partnerystės samprata, principai, lygiai. Išsamiau nagrinėjamas socialinės partnerystės vystymasis ir plėtra Europos Sąjungoje, tai reglamentuojantys teisės aktai, socialinių partnerių vaidmuo ir statusas Europos Sąjungos lygiu bei už socialinės partnerystės plėtrą atsakingų Europos Sąjungos institucijų veikla. Taip pat nagrinėjamos socialinės partnerystės teisinio reglamentavimo ištakos Lietuvoje, socialinių partnerių statusas, jų įtaka darbo santykių reguliavimui, socialinės partnerystės lygiai ir formos bei tarptautinių ir Europos Sąjungos teisės aktų įtaka nacionalinei teisei.

Darbo tikslas. Šio magistrinio darbo tikslas – socialinės partnerystės instituto teisinės prigimties, raidos, įtakos darbo santykių reguliavimui analizė bei galimų ateities perspektyvų prognozė Europos Sąjungos ir nacionaliniu lygiu.

Darbo uždaviniai. Šiame moksliniame darbe keliami uždaviniai yra tokie: 1) išsamiai ir nuosekliai išanalizuoti su magistro darbo tema susijusią literatūrą, socialinę partnerystę reglamentuojančius teisės aktus, daug dėmesio skiriant Europos Sąjungos teisei bazei ir socialinės partnerystės reguliavimui Lietuvoje; 2) pateikti nuosekliai socialinės partnerystės raidos analizę tiek Europos Sąjungos, tiek nacionaliniu lygiu; 3) išryškinti svarbiausius aspektus ir probleminius klausimus socialinės partnerystės įgyvendinimo ir plėtros srityje.

Tyrimo metodai. Naudojant istorinį ir teleologinį metodus bus analizuojamos socialinės partnerystės atsiradimo prielaidos Europos Sąjungoje ir Lietuvoje. Pasitelkus lyginamąjį ir sisteminių metodus bus daroma tarptautinių, Europos Sąjungos ir Lietuvos teisės normų, reglamentuojančių socialinę partnerystę, analizė. Lingvistinio ir loginio metodų pagalba bus nagrinėjama šiam darbui pasirinkta literatūra,

esama situacija socialinės partnerystės srityje, daromi apibendrinimai ir pastebėjimai, pateikiama ateities perspektyvų vizija.

Darbo originalumas. Ankstesniuose darbuose socialinė partnerystė buvo analizuojama labiau kaip darbuotojų ir darbdavių atstovų bei vyriausybės atstovų bendradarbiavimas sprendžiant socialines ir ekonomines problemas. Šių dienų realijos rodo, kad toks trišalis bendradarbiavimas nebėra pakankamas norint užtikrinti sklandų visuomeninių santykių vystymąsi. Pastebimas padidėjęs poreikis į šį procesą įtraukti visuomenės narius, užtikrinti jų dalyvavimą sprendžiant visuomenei aktualius klausimus. Lietuvoje tai nėra plačiai nagrinėta, todėl besikeičiantis socialinės partnerystės modelis yra pakankamai nauja terpė tyrimams ir analizėms.

Svarbiausi šaltiniai. Magistro darbe lyginami ir analizuojami Lietuvos, Europos Sąjungos ir tarptautinės teisės aktai, specialūs Europos Sąjungos institucijų leidiniai. Remiamasi Lietuvos ir užsienio autorių moksline literatūra (publikacijomis, straipsniais). Naudotasi įvairių institucijų (Lietuvos trišalės tarybos, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos) internetiniuose puslapiuose pateikta informacija, taip pat pasitelktos teisės aktų paieškos sistemos (Litlex, Eur-lex).

1. SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS SAMPRATA

1.1. Socialinės partnerystės sąvoka ir ištakos

Šiuolaikinėje ekonominėje ir socialinėje politikoje socialinė partnerystė yra svarbus demokratinės visuomenės veiksnys, užtikrinantis socialinių partnerių santykių savireguliaciją bei konkrečių susitarimų pasiekimo galimybę.¹ Ji laikoma vienu efektyviausių būdų reguliuojant darbo teisinius santykius ir mažinant valdžios institucijų imperatyvų kišimąsi į šiuos santykius. Suinteresuoti darbo rinkos dalyviai diskusijų, konsultacijų, svarstymų ir derybų keliu turi galimybę išsakyti savo poziciją aktualiais klausimais. Valdžios institucijų atstovams sudaromos sąlygos išklausti abi šalis ir kartu priimti bendrą, visų interesus labiausiai atitinkantį sprendimą, taip sumažinant galimų neigiamų pasekmių atsiradimo riziką.

Socialinės partnerystės sąvoką pateikia Lietuvos Respublikos darbo kodeksas² (toliau – Darbo kodeksas), kurio 40 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad tai darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais šio Kodekso bei kitų įstatymų nustatytais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus. Plačiaja prasme tai reiškia bedradarbiavimo sistemą, kurioje skirtinga šalių pozicija derinama siekiant kompromiso ir atsisakant prievartos, kaip priemonės savo interesams patenkinti.

Vis dažniau sutinkama sąvoka „socialinis dialogas“. Paprastai šiuo terminu įvardijamas konsultacijų ir derybų procesas darbo rinkos ir socialinės politikos klausimais tarp valstybinių institucijų, darbdavių atstovų ir profesinių sąjungų. Tarptautinė darbo organizacija pateikia tokį socialinio dialogo apibrėžimą: tai visų tipų derybos, konsultacijos ir keitimasis informacija tarp vyriausybių, socialinių partnerių atstovų arba tik tarp socialinių partnerių atstovų dėl bendrų interesų, susijusių su ekonominės ir socialinės politikos klausimais.³ Iš esmės tiek socialinės partnerystės, tiek socialinio dialogo paskirtis ir tikslas yra tas pats – tai priemonė diskutuoti aktualiais darbo santykiams klausimais, spręsti iškilusias problemas, derinti ekonominius ir socialinius interesus, palaikyti socialinę taiką visuomenėje, skatinti ekonominę bei socialinę pažangą.

¹ KASILIAUSKAS, Nerijus. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 12.

² Valstybės žinios, 2002, Nr. 64–2569.

³ Expert Group Meeting on Economic and Social Councils. *Some aspects of social dialogue from an ILO standpoint*, 2008, p. 3 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-12]. Prieiga per internetą: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan031812.pdf>> [žiūrėta 2011-12-12].

Dėl to manytina, kad socialinė partnerystė ir socialinis dialogas pagrįstai laikomi sinonimais.

Europos Komisija (toliau – Komisija) savo pranešime „Darbo santykiai Europoje 2000“⁴ socialinį dialogą apibūdino kaip besitęsiančią sąveiką tarp socialinių partnerių, siekiančių susitarimų ekonomikos kontrolėje ir socialiniuose kintamuosiuose tiek makro, tiek mikro lygiu. Tarptautinės darbo konferencijos rezoliucijoje „Dėl trišalio principo ir socialinio dialogo“⁵ socialinis dialogas suprantamas kaip vertinga ir demokratiška priemonė, padedanti spręsti iškilusias problemas, siekti bendro sutarimo, rengti tarptautinius darbo standartus ir nagrinėti įvairius darbo klausimus. Čia socialiniai partneriai vaidina tiesioginį, teisėtą ir nepakeičiamą vaidmenį.

Socialinės partnerystės ištakų galime ieškoti Austrijoje ir Skandinavijoje, nes šiose šalyse ji pradėta taikyti pirmiausia. Iš pradžių vyko kolektyvinės derybos ir kolektyvinių sutarčių pasirašymas įmonėse, vėliau socialinis dialogas išplito iki šakinio ir nacionalinio lygmens.

Vienu iš geriausių pirmųjų socialinės partnerystės pavyzdžių yra laikoma 1938 m. Salšio badeno sutartis,⁶ pasirašyta tarp Švedijos profesinių sąjungų ir darbdavių. Ji atspindėjo ypatingą santykių formą, vadinamąją „Salšio badeno dvasią“, kuri reiškė abipusę pagarbą, norą bendradarbiauti, pastangas siekiant kompromiso ir atsakomybę dėl darbo rinkoje vykstančių pokyčių. Susitarimo pasirašymą paskatino ir tai, kad buvo siekiama išvengti galimos valstybinės valdžios intervencijos į darbo santykius.⁷ Socialiniai partneriai norėjo užsitikrinti teisę laisvai reglamentuoti tarpusavio santykius ir apsisaugoti nuo valstybės institucijų kišimosi.

Salšio badeno sutartis įtvirtino kolektyvines derybas, kurios pirmiausia buvo susijusios su centralizuotų institucinių mechanizmų vystymu nustatant darbo užmokestį ir kuriant darbo rinkos politiką, kuri skatintų visišką užimtumą.⁸ Taip pat ši sutartis nustatė kolektyvinius ginčus bei ginčus, keliančius grėsmę viešajam interesui, ir darbo sutarties nutraukimą nustatančias taisykles. Pastarąsias vėliau pakeitė užimtumo apsauga

⁴ European Commission. Industrial Relations in Europe 2000 (2000) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-07]. Prieiga per internetą:

<<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=0&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=IRIE&mode=advancedSubmit&langId=en>> [žiūrėta 2011-12-07].

⁵ Resolutions adopted by the International Labour Conference at its 90th Session [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-12]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/res.pdf>> [žiūrėta 2011-12-12].

⁶ „Saltsjöbaden Agreement“ [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-13]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/emire/SWEDEN/ANCHOR-SALTSJ-Ouml-BADSAVTALET-SE.htm>> [žiūrėta 2011-12-13].

⁷ MICHELS, A; SLOMP, H. The Role of Government in Collective Bargaining: Scandinavia and the Low Countries. *Scandinavian Political Studies*, 1990, Vol. 13(1), p. 29.

⁸ GALLIE, Duncan. The Quality of Working Time: Is Scandinavia Different? *European Sociological Review*, 2001, Vol. 19(1), p. 63.

reglamentuojantys teisės aktai. Kolektyvines derybas nustatančios taisyklės buvo nukreiptos į tuos klausimus, kurie gali sukelti teisės arba intereso ginčus. Buvo įtvirtintas draudimas imtis kolektyvinių veiksmų, kol suinteresuota šalis vykdo savo pareigą derėtis. Tokie veiksmai draudžiami ir prieš neutralią trečiąją šalį. Dvipakopė derybų sistema (vietinės ir sektoriaus derybos) sudarė pagrindinę darbo ginčų sprendimo sistemą.⁹ Atsižvelgiant į tokias Salšiobadeno sutarties nuostatas, manytina, kad šis dokumentas ne veltui laikomas klasikiniu socialinės partnerystės pavyzdžiu.

Kita valstybė, kurioje randame socialinės partnerystės ištakas, yra Austrija. Tarpukario laikotarpiu šioje šalyje buvo aukštas nedarbo lygis ir vyko aršios klasių kovos, pasibaigusios pilietiniu karu 1934 m. ir Austrijos prijungimu prie nacistinės Vokietijos 1938 m. Pasimokę iš šios skaudžios patirties, darbuotojų ir darbdavių atstovai, pasibaigus Antrajam pasauliniam karui, nusprendė teikti pirmenybę bendriems interesams ir bendradarbiavimui, o ne klasiniams konfliktams. Nuo tada socialinė partnerystė išsivystė į nuolatinį ir stabilų Austrijos visuomenės elementą. Tai lėmė keletas veiksnių. Vienas iš jų buvo tas, kad Austrijos ekonomikoje vyravo mažos firmos, buvo įmonės dydžio struktūrų sistema, kuri skatino socialinius partnerius kurti kolektyvinį reguliavimą. Be to, nuvertus nacių režimą, darbuotojų ir darbdavių atstovai nusprendė steigti vieningas ir visapusiškas kolektyviniams interesams skirtas organizacijas, kurios labiau atitinka socialinės partnerystės poreikius. Svarbiausia socialinę partnerystę pabrėžianti ir sistemos stabilumą paaiškinanti sąlyga yra vadinamieji lyginamieji pranašumai. Tai daugiausia pasakytina apie darbo užmokesčio ir pajamų politiką socialinės partnerystės kontekste, kai darbo sąnaudų tendencijos pritaikomos prie ekonomikos reikalavimų.¹⁰ Atkreiptinas dėmesys, kad nors Austrijoje, skirtingai nei Švedijoje, nebuvo priimtas vienas dokumentas, įtvirtinantis socialinę partnerystę, tai nebuvo kliūtis harmonizuojant visuomeninius santykius. Tinkami sprendimai, aiškus tikslas, kryptingi veiksmai ir priemonės tam tikslui pasiekti padėjo pagrindą socialiniam dialogui Austrijoje.

⁹ „Saltsjöbaden Agreement“ [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-13]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/emire/SWEDEN/ANCHOR-SALTSJ-Ouml-BADSAVTALET-SE.htm>> [žiūrėta 2011-12-13].

¹⁰ Social Partnership in Austria [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-13]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/emire/AUSTRIA/ANCHOR-SOZIALPARTNERSCHAFT-AT.htm>> [žiūrėta 2011-12-13].

1.2. Socialinės partnerystės principai

Tinkamas socialinės partnerystės reguliavimas, sklandus vystymasis nebūtų užtikrinti, jei nebūtų vadovojamasi principinėmis gairėmis, bendriausiomis nuostatomis. Darbdavių ir darbuotojų atstovai, veddami tarpusavio dialogą, turi paisyti šių nuostatų ir gerbti vienas kitą kaip lygiavertį partnerių derybų, konsultacijų, diskusijų ir sprendimų priėmimo procese. Valdžios institucijos nelaikytinos socialiniu partneriu, tačiau jos taip pat turi pareigą laikytis socialinės partnerystės principų, nepiktnaudžiauti savo teisėmis ir siekti produktyvaus bendradarbiavimo su darbuotojų bei darbdavių atstovais ekonominių ir socialinių interesų derinimo srityje. Taip suprantamas socialinis dialogas išlaisvina socialinius partnerius nuo nepagrįstų ambicijų dubliuoti viešosios politikos sprendimus siekiant tiesioginės interesų grupės naudos, bet atveria galimybes ir kartu uždeda atsakomybę tarpusavyje derinti interesus, juos matyti iš visos visuomenės raidos perspektyvos.¹¹ Sklandaus socialinio dialogo galima tikėtis tik tada, kai kompromiso bus siekiama ne pasitelkus prievartines priemones, o vadovaujantis bendrai pripažįstamomis socialinės partnerystės nuostatomis.

Socialinės partnerystės principus Lietuvoje įtvirtina Darbo kodekso 40 straipsnio 2 dalis:

1) *laisvų kolektyvinių derybų principas*. Jį įtvirtino ir vėliau detalizavo Tarptautinė darbo organizacija savo konvencijose. 1949 m. liepos 1 d. konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas¹² (toliau – Konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas) numatytas siekis, kad darbo sąlygas reguliuotų kolektyviniai susitarimai. Valstybėms nustatyta pareiga imtis priemonių, kurios skatintų bei plėtotų visokeriopą savanoriškų derybų tarp darbdavių ar darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų mechanizmo vystymą bei panaudojimą. 1976 m. birželio 21 d. Tarptautinės darbo organizacijos priimtoje konvencijoje Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo¹³ (toliau – Konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo) aptariamas principas buvo išplėtotas: 5 straipsnio 2 dalies d punkte nustatyta, kad kolektyvinėms deryboms neturi trukdyti derybų procedūros taisyklių nebuvimas arba netinkamas ir neadekvatus tų taisyklių reglamentavimas; 8 straipsnyje įtvirtinta valstybių pareiga užtikrinti kolektyvinių derybų laisvę, t. y. imtis tokių priemonių, kurios užtikrintų minėto principo nepažeidžiamumą.

¹¹ LAZUTKA, Romas. *Socialinės partnerystės plėtojimas. Tyrimo ataskaita*, Vilnius, 2012, p. 32 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012-03-01]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?1606775163>> [žiūrėta 2012-03-01].

¹² Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.

¹³ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

2) *Savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus principas* reiškia, kad niekas negali būti verčiamas derėtis ir prisiimti tam tikrus įsipareigojimus. Socialinė partnerystė turi būti grindžiama laisva valia, gebėjimu savarankiškai, be jokio prievartinio poveikio priimti sprendimus. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pasakęs, kad kolektyvinė sutartis kaip dokumentas, nustatantis papildomas sąlygas, negali būti laikoma privalomai sudaroma ir nuolat galiojanti. Svarbiausi su darbu, jo organizavimu, darbo sutarčių sudarymu susiję ir kiti klausimai yra tiesiogiai sureguliuoti įstatymais, o kolektyvinėse sutartyse galimi papildomi susitarimai, jei įstatymas tai leidžia, taip pat jei tai palanku darbuotojui.¹⁴ Vadinasi, negalima įpareigoti kitos šalies sudaryti kolektyvinę sutartį. Toks sprendimas turi būti priimtas savanoriškai, nedarant spaudimo ar kitokios neigiamos įtakos.

3) *Galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo principas* reiškia, kad socialiniai partneriai privalo laikytis įstatymų normų, vadovautis socialinę partnerystę reglamentuojančiais principais. Vesdamos kolektyvines derybas, šalys negali ignoruoti galiojančių įstatymų nuostatų ir elgtis priešingai, nei numato teisės aktai. Šis principas reiškia imperatyvų reikalavimą neįtraukti į kolektyvines sutartis tokių nuostatų, kurios pablogintų darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato norminiai teisės aktai.¹⁵ Darbo kodekso 38 straipsnis numato atsakomybę už šiame Kodekse numatytų teisių ir pareigų pažeidimą. Pažymėtina, jog Lietuvos Respublikos Konstitucijos¹⁶ (toliau – Konstitucija) 7 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad įstatymo nežinojimas neatleidžia nuo atsakomybės.

4) *Realaus įsipareigojimų vykdymo principas* reikalauja, kad šalys laikytųsi susitarimų. Dar prieš priimdami tam tikrus įsipareigojimus, socialiniai partneriai turi įvertinti, ar jie bus pajėgūs tuos įsipareigojimus įvykdyti. Kolektyvinių derybų, kaip interesų derinimo instrumento, tikslas yra ne vien bendro sprendimo priėmimas, bet ir to sprendimo realizavimas. Maksimalus derybų rezultatas nebus pasiektas, jei socialiniai partneriai nesiims arba neturės galimybių imtis priemonių įvykdyti prisiimtus įsipareigojimus.

5) *Objektyvios informacijos suteikimo principas* įpareigoja socialinius partnerius keistis informacija, kuri gali turėti įtakos bendro sprendimo priėmimui. Šalys, turėdamos visą reikalingą informaciją, gali nuodugniau išanalizuoti esamą situaciją, įvertinti jiems keliamų reikalavimų pagrįstumą ir prisiimtų įsipareigojimų įvykdymo realumą. Informavimo pareiga užtikrina sklandesnį ir greitesnį derybų procesą. Tinkamas

¹⁴ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. balandžio 30 d. nutartis c. b. *Stasys Tičkus v. UAB „Klaipėdos autobusų parkas“*, Nr. 3K-3-495/2001, kat. 11.2.

¹⁵ PETRYLAITĖ, Daiva. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008, p. 42.

¹⁶ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33–1014.

šios pareigos vykdymas skatina šalių tarpusavio pasitikėjimą ir produktyvesnę darbą. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 163 dėl kolektyvinių derybų¹⁷ įpareigoja valstybes nares imtis visų reikalingų priemonių, kurios užtikrintų galimybę derybų šalims gauti visą reikiamą informaciją prasmingoms deryboms vesti. Nurodoma ne tik viešojo ir privataus sektoriaus darbdavių pareiga suteikti informaciją, kai tokį reikalavimą pateikia darbuotojų organizacijos. Valdžios institucijos taip pat turi sudaryti informacijos apie visos šalies ar atitinkamos veiklos šakos ekonominę bei socialinę padėtį prieinamumo sąlygas.

Didelį dėmesį darbuotojų informavimui ir konsultavimui skiria Europos Sąjunga. Galimybę darbuotojams veiksmingiau ir efektyviau pasinaudoti šiomis teisėmis užtikrina atitinkamose direktyvose nustatyta tvarka.¹⁸

6) *Tarpusavio kontrolės ir atsakomybės principas* yra labai susijęs su jau aptartu realaus įsipareigojimų vykdymo principu. Socialiniai partneriai turi atsakingai žiūrėti į tinkamą prisiimtų pareigų įvykdymą. Darbo kodeksas už įsipareigojimų nevykdymą numato atsakomybę (2 str. 1 d. 11 p.). Siekiant išvengti galimų neigiamų pasekmių dėl įsipareigojimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, turi būti nustatytas tam tikras kontrolės mechanizmas. Darbo kodekso 57 straipsnyje įtvirtinta nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties šalių arba jų įgaliotų atstovų, taip pat darbo įstatymų laikymosi kontrolės institucijų teisė kontroliuoti kolektyvine sutartimi prisiimtų įsipareigojimų vykdymą. Darbo kodekso 66 straipsnis reglamentuoja įmonės kolektyvinės sutarties vykdymo kontrolę.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nagrinėjo civilinę bylą,¹⁹ kurioje kilo streiko, kaip atsako į darbdavio kolektyvine sutartimi prisiimtų įsipareigojimų

¹⁷ 1981 m. birželio 3 d. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 163 dėl kolektyvinių derybų [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-08]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp2.htm>> [žiūrėta 2011-12-08].

¹⁸ 1994 m. rugsėjo 22 d. priimta Tarybos direktyva 94/45/EB dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo (OL, 1994, L 254) numatė arba Europos darbo tarybos steigimą, arba galimybę nustatyti kitokią darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarką, šalims paliekant teisę tarpusavio sutarimu nuspręsti, kokią informavimo ir konsultavimo sistemą susikurti. Šią Direktyvą iš esmės pakeitė ir aiškumą užtikrino 2009 m. gegužės 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo (OL, 2009, L 122): įtvirtintas siekis užtikrinti naudojimosi darbuotojų tarpvalstybinio informavimo ir konsultavimosi su jais teisėmis veiksmingumą, didinti Europos darbo tarybų skaičių, užtikrinant nuolatinį galiojančių susitarimų veikimą, užtikrinti tinkamesnę Bendrijos teisės aktų, susijusių su darbuotojų informavimu ir konsultavimusi su jais, nuoseklumą. 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos priimta direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje (OL, 2002, L 80) siekiama sukurti bendrą sistemą, nustatančią minimalius darbuotojų teisės į informavimą ir konsultavimąsi reikalavimus Bendrijos įmonėse ir padalinuose, gerinti socialinį dialogą, skatinti abipusį pasitikėjimą įmonėse, padaryti lankstesnę darbo organizavimą.

nevykdymą, teisėtumo klausimas. Byloje buvo nustatyta, kad sprendimą skelbti streiką darbuotojų atstovai priėmė kolektyvinės sutarties galiojimo metu, darbdavio veiksmus įvertinę kaip šios sutarties nuostatų nesilaikymą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nustatė, kad ginčas kilo dėl skirtingo kolektyvine sutartimi priimtų įsipareigojimų aiškinimo. Įvertinus visas reikšmingas aplinkybes konstatuota, kad kolektyvinė sutartis buvo sudaryta tinkamai, darbdavys vykdė visus priimtus įsipareigojimus. Kadangi Darbo kodekso 78 straipsnio 3 dalis įtvirtina draudimą streikuoti, kai kolektyvinė sutartis yra galiojanti ir jos laikomasi, streikas pripažintas neteisėtu.

7) *Šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams principas* turi keletą aspektų. Pirmausia, tai reiškia, kad socialiniai partneriai yra lygiaverčiai, nei vienai šaliai negali būti suteikta daugiau teisių kitos šalies sąskaita. 1976 m. birželio 21 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų darbo normoms įgyvendinti²⁰ (toliau – Konvencija Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų darbo normoms įgyvendinti) yra pasakyta, kad darbdaviai ir darbuotojai atstovaujami lygiais pagrindais bet kurioje konsultacijoms skirtoje struktūroje. Konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo draudžia imtis veiksmų, kuriais būtų susilpninama atitinkamų darbuotojų organizacijų padėtis. Socialiniai santykiai turi būti grindžiami ne hierarchija, o lygiateisiškumu. Geranoriškumo principas reiškia, kad šalys, savanoriškai dalyvaudamos kolektyvinių derybų procese, turi aktyviai bendradarbiauti, nepiktnaudžiauti savo teisėmis, nevilkinti kolektyvinių derybų, suteikti reikiamą informaciją ir siekti teigiamo derybų rezultato. Socialiniai partneriai turi gerbti vieni kitus, nepažeidinėti vieni kitų teisių ir teisėtų interesų. Savaimė suprantama, kad kiekviena derybų šalis nori, kad jos reikalavimai būtų patenkinti maksimaliai, ir to kryptingai siekia. Svarbu užtikrinti, kad priemonės tam tikslui pasiekti būtų teisėtos, ir kad būtų išlaikoma pagarba kitos šalies atžvilgiu.

Aukščiau aptarti principai nėra vieninteliai, kuriais vadovaujantis reguliuojami socialinės partnerystės santykiai. Jie yra išskirti kaip specialieji, tačiau šis sąrašas nėra galutinis. Ne mažiau svarbus demokratiškumo principas. Socialinis dialogas yra visiškai veiksmingas tik demokratinėje visuomenėje, kuri ne tik pripažįsta, bet taip pat praktikuoja pagrindines žmogaus teises ir laisves. Leidimas didelėms visuomenės grupėms dalyvauti ekonominės ir socialinės politikos formavimo ir sprendimų priėmimo

¹⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo 6 d. nutartis c. b. *UAB „Švyturys – Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija, Utenos alaus darbininkų sąjunga, AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacijos ir Utenos alaus darbininkų sąjungos jungtinė atstovybė*, Nr. 3K-3-81/2012, kat. 7.5; 8.4; 9.3 (S).

²⁰ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-739.

procesuose gali stiprinti ir konsoliduoti tradicinius politikos mechanizmus.²¹ Be to, sklandžius socialinės partnerystės santykius padeda užtikrinti kooperacijos principas. Tai reiškia, kad šalys aktyviai bendradarbiauja, keičiasi informacija, praneša viena kitai apie kilusius nesklandumus ir nevilkina socialinio dialogo.

Socialinei partnerystei itin svarbus asociacijų laisvės principas. Ši Konstitucijos 35 straipsnyje įtvirtintą principą įgyvendina darbdavių ir darbuotojų atstovai, jungdamiesi į atitinkamas organizacijas. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas pažymėjo, kad teisė laisvai vienytis į įvairias bendrijas, politines partijas, asociacijas reiškia, jog asmuo šią konstitucinę teisę realizuoja arba jos nerealizuoja laisva valia. Asmens laisva valia – pamatinis narystės įvairiose bendrijose, politinėse partijose, asociacijose principas.²² Konstitucijos 35 straipsnio 2 dalyje *expressis verbis* įtvirtinta, kad niekas negali būti verčiamas priklausyti kokiai nors bendrijai, politinei partijai ar asociacijai. Tai – konstitucinė garantija, ginanti asmenį nuo priklausymo kokiam nors susivienijimui prieš jo valią.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2011 m. birželio 17 d. nutartyje²³ išaiškino, kad Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 1 punkte įtvirtintas asociacijų laisvės principas yra tarpšakinis darbo teisės principas, kurio turinio skirtumą nuo bendrojo konstitucinio asociacijų laisvės principo lemia jo taikymo sritis, t. y. darbo santykiai. Įgyvendindami šį principą, darbuotojai ir darbdaviai gali veikti kaip socialiniai partneriai, kaip norminės sutartinės teisėkūros subjektai, pavyzdžiui, sudaryti kolektyvines sutartis. Tai – pozityvusis asociacijos laisvės principo aspektas. Tam, kad būtų išsaugota darbuotojų teisė sudaryti kolektyvinius susitarimus, jeigu jie nesijungs į profesines sąjungas, ši teisė užtikrinama sudarant darbo tarybas (Darbo kodekso 21 str). Taip užtikrinamas negatyvusis asociacijos laisvės principo aspektas, įgyvendinant teisę sudaryti kolektyvinius susitarimus.

Asociacijų laisvės principas įtvirtintas ir tarptautiniuose dokumentuose. 1948 m. liepos 9 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 87 dėl asociacijų

²¹ Expert Group Meeting on Economic and Social Councils. *Some aspects of social dialogue from an ILO standpoint*, 2008, p. 2 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-09]. Prieiga per internetą: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan031812.pdf>> [žiūrėta 2011-12-09].

²² Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. gruodžio 21 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatymo (1995 m. vasario 21 d. redakcija) 16 straipsnio 1 dalies, 17 straipsnio 1 ir 2 dalių, 19 straipsnio ir šio įstatymo (2000 m. birželio 20 d. redakcija) 27 straipsnio 4 ir 7 dalių, taip pat Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. birželio 15 d. nutarimu Nr. 852 „Dėl Lietuvos Respublikos daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatymo įgyvendinimo tvarkos“ patvirtintų Tipinių daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatų 8 punkto 1, 3 ir 4 pastraipų, 10 punkto 1 pastraipos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 2000, Nr. 110-3536.

²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. birželio 17 d. nutartis c. b. B. Š. v. UAB „Visagino transporto centras“, Nr. 3K-3-287/2011, kat. 1.4.1; 11.9.5 (S).

laisvės ir teisės jungtis į organizacijas²⁴ (toliau – Konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas). Nustatyta, kad darbuotojai ir darbdaviai be jokių išimčių turi teisę pasirinkti, be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaudamiesi tik tų organizacijų taisyklėmis. Šios Konvencijos 3 straipsnio 2 dalyje įtvirtina valstybinės valdžios institucijų pareiga susilaikyti nuo bet kokio kišimosi, galinčio apriboti asociacijų laisvę arba naudojimąsi ja. Teisę jungtis į organizacijas taip pat įtvirtina jau anksčiau minėta Konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas: 1 straipsnyje nurodyta pareiga apsaugoti darbuotojus nuo diskriminacinių veiksmų, sudarančių kliūtis jiems jungtis į organizacijas darbe; 2 straipsnis nustato tiek darbuotojų, tiek darbdavių organizacijų gynybą nuo bet kokio kišimosi į jų veiklą.

Darbo kodekso 48 straipsnio 3 dalis įtvirtina pareigą sąžiningai vesti kolektyvines derybas. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje iš nutarčių²⁵ išaiškino, kad kolektyvinių derybų sąžiningumo principas reiškia stengimąsi pasiekti susitarimą, dorą ir konstruktyvų elgesį vedant derybas, nepateisinamo derybų vilkinimo vengimą ir abipusį prisiimtų išpareigojimų gerbimą, sąžiningai atsižvelgiant į derybų rezultatus. Taip pat buvo konstatuota, kad šalys, pradėdamos derėtis, turi suvokti, jog bendras sprendimas gali būti ir nepriimtas, nepaisant sąžiningų pastangų susitarti. Tai reiškia, kad vien ta aplinkybė, jog šalys derybose nepriėmė abi šalis tenkinančio sprendimo, savaime nereiškia nesąžiningų derybų.

Paminėtinas socialinių partnerių įgaliojimo principas.²⁶ Jis reiškia, kad darbuotojų ir darbdavių atstovų organizacijoms turi būti suteikta atstovavimo teisė laikantis įstatymų nuostatų. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijoje Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių²⁷ pasakyta, kad kolektyvines derybas gali vesti tik pagal galiojančias teisės normas išrinkti ir įgalioti atstovai. Konvencijoje Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų darbo normoms įgyvendinti nurodyta, kad numatytoms procedūroms įgyvendinti atstovai laisvai renkami jiems atstovaujančiose organizacijose, kur tokios organizacijos yra.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas yra pažymėjęs, kad profesinių sąjungų, kaip įstatyminių darbuotojų atstovų, įgaliojimai priimti sprendimus atstovaujамųjų vardu

²⁴ Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.

²⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo 6 d. nutartis c. b. *UAB „Švyturys – Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija, Utenos alaus darbininkų sąjunga, AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacijos ir Utenos alaus darbininkų sąjungos jungtinė atstovybė*, Nr. 3K-3-81/2012, kat. 7.5; 8.4; 9.3 (S).

²⁶ PETRYLAITĖ, Daiva. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008, p. 41.

²⁷ 1951 m. birželio 6 d. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>> [žiūrėta 2011-12-09].

nėra absoliutūs. Svarbiausi kolektyvinių derybų ir kolektyvinių ginčų sprendimai, darantys lemiamą įtaką visų darbuotojų interesams (pavyzdžiui, kolektyvinės sutarties patvirtinimas) įsigalioja tik darbuotojų daugumos pritarimu.²⁸ Ši pozicija atitinka Darbo kodekso 62 straipsnio 4 dalyje įtvirtintą nuostatą, kad profesinės sąjungos ir darbdavio suderintas kolektyvinės sutarties projektas pateikiamas svarstyti darbuotojų susirinkimui (konferencijai). Nuo darbuotojų susirinkimo sprendimo priklausys tolesni darbuotojų atstovų įgaliojimai, t. y. ar jie galės pasirašyti kolektyvinę sutartį su darbdaviu, ar negalės.

Pagrindinis aptartų principų uždavinys – sukurti sąlygas geranoriškumu, abipuse pagarba ir tarpusavio supratimu grindžiamiems socialinės partnerystės santykiams. Tik vadovaudamiesi šiais principais, socialiniai partneriai galės tinkamai įgyvendinti socialinio dialogo idėją.

1.3. Socialinės partnerystės lygiai ir formos

Teorijoje ir praktikoje paprastai yra išskiriami septyni socialinės partnerystės lygiai. Nėra privaloma interesus derinti visais šiais lygiais. Socialiniai partneriai, atsižvelgę į savo poreikius, turi teisę laisvai pasirinkti jiems labiausiai tinkantį.

Pats aukščiausias socialinės partnerystės lygmuo – *tarptautinis*. Tai socialinės partnerystės principu sudarytos Tarptautinės darbo organizacijos struktūra ir veikla.²⁹ Ši organizacija yra vienintelė Jungtinių Tautų agentūra, kuri trišalio bendradarbiavimo pagrindu jungia vyriausybių, darbdavių ir darbuotojų atstovus bendros politikos formavimui, tarptautiniams darbo standartams parengti ir prižiūrėti.³⁰ Tarptautinės darbo organizacijos prioritetai – asmens teisių darbe gynimas, palankesnių įsidarbinimo galimybių sudarymas, socialinės apsaugos ir socialinio dialogo darbo klausimais stiprinimas. Socialiniams partneriams suteikta galimybė laisvai ir atvirai keistis idėjomis, patirtimi, teikti pasiūlymus ir aktyviai skatinti socialinio dialogo mechanizmo vystymąsi.

Europos Sąjungos lygiu socialiniai partneriai dalyvauja kuriant bendras Europos Sąjungos teisės normas ir jas įgyvendina. Komisija socialinį dialogą supranta kaip dvišalį bendradarbiavimą, kai tarpusavyje derasi Europos socialiniai partneriai, ir kaip trišalį bendradarbiavimą, kai į derybas įsitraukia ir Komisija. Tai reiškia, kad

²⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio 31 d. nutartis c. b. AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų profesinė sąjunga, Nr. 3K-3-15/2011, kat. 3.2; 9.2.1; 9.3.

²⁹ PETRYLAITĖ, Daiva. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008, p. 44.

³⁰ About the International Labour Organization [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>> [žiūrėta 2011-12-09].

socialinis dialogas užtikrina Europos socialiniams partneriams ne tik galimybę sudaryti Europos susitarimus „teisės šešėlyje“, bet ir teisę konsultuotis dėl dar nepriimtų teisės aktų.³¹ Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcijos³² (toliau – Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo) 154 straipsnyje Komisijai yra iškeltas uždavinys skatinti administracijos ir darbuotojų konsultavimąsi Bendrijos lygmeniu ir imtis visų tinkamų priemonių jų dialogui palengvinti, užtikrinant šalims lygiavertę paramą. Komisija, prieš pateikdama pasiūlymus socialinės politikos srityje, konsultuojasi su socialiniais partneriais dėl galimos Bendrijos veikimo linkmės. 155 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad socialinis dialogas Europos Sąjungos lygiu gali baigtis sutartiniais santykiais, įskaitant susitarimus.

Nacionalinis lygis reiškia socialinių partnerių bendradarbiavimą sprendžiant ekonominius ir socialinius klausimus vienos valstybės mastu. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijoje Nr. 113 dėl konsultacijų (pramonės ir nacionaliniu lygiu)³³ numatyta, kad valstybėms narėms reikia imtis priemonių, užtikrinančių efektyvų konsultavimąsi ir bendradarbiavimą pramonės ir nacionaliniu lygiu tarp valdžios institucijų ir darbuotojų bei darbdavių organizacijų atstovų, taip pat tarp pastarųjų dviejų organizacijų. Vadinasi, nacionaliniu lygiu galimas tiek trišalis, tiek dvišalis socialinis dialogas. Valstybė čia atlieka keletą funkcijų. Svarbiausia iš jų – garantinė. Valstybė turi pareigą užtikrinti, kad socialiniai partneriai turės lygias teises, kad bus paisoma socialinės partnerystės principų. Kita funkcija – reguliavimo, t. y. valdžios institucijos leidžia atitinkamus teisės aktus, kurie reglamentuoja ir plėtoja socialinės partnerystės santykius.³⁴ Atkreiptinas dėmesys, kad nacionalinio socialinio dialogo turinį pirmiausia diktuoja ekonominis ir socialinis šalies gyvenimas, todėl dialogas gali skirtis atsižvelgiant į visuomenės poreikius, įvairius ekonominės ir socialinės raidos etapus.³⁵ Svarbu, kad būtų aiškiai išdėstyti prioritetai, įvertinta situacija ir proporcingai parinktos priemonės keliamiems tikslams pasiekti.

Socialinio dialogo įgyvendinimui nacionaliniu lygiu svarbi Konvencija Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų darbo normoms įgyvendinti. Ją ratifikavusios šalys

³¹ European Social Dialogue [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europeansocialdialogue.htm>> [žiūrėta 2011-12-09].

³² OL, 2010, C 83.

³³ 1961 m. birželio 20 d. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 113 dėl konsultacijų (pramonės ir nacionaliniu lygiu) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>> [žiūrėta 2011-12-09].

³⁴ KASILIAUSKAS, Nerijus. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 28-29.

³⁵ Expert Group Meeting on Economic and Social Councils. *Some aspects of social dialogue from an ILO standpoint*, 2008, p. 3 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-09]. Prieiga per internetą: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan031812.pdf>> [žiūrėta 2011-12-09].

įsipareigoja įgyvendinti procedūras, kurios garantuoja efektyvias vyriausybės, darbdavių ir darbuotojų atstovų konsultacijas Tarptautinės darbo organizacijos veiklos klausimais, nurodytais šiame teisės akte. Šalims paliekama teisė konsultavimosi procedūrų esmę ir formą apibrėžti vadovaujantis nacionaline praktika, prieš tai pasikonsultavus su atstovaujančiosiomis organizacijomis, kur tokios organizacijos egzistuoja ir tokios procedūros nenustatytos. Nors šioje Konvencijoje kalbama tik apie vyriausybės, darbdavių ir darbuotojų atstovų konsultacijas, kyla klausimas, ar kartu su jais gali dalyvauti ir nevyriausybinų organizacijų atstovai. Trišalis vyriausybės, darbuotojų bei darbdavių atstovų bendradarbiavimas neapima visų visuomeninių santykių ir nagrinėja tik dalį klausimų, labiau susijusių su ekonominių ir socialinių interesų derinimu darbo santykių srityje. Nevyriausybinių organizacijų interesai lieka arba už trišalio bendradarbiavimo ribų, arba atstovaujami labai menkai. Todėl pagrįstu laikytinas klausimas, ar socialinės partnerystės plėtra nacionaliniu lygiu neturėtų būti vykdoma ne per trišalę tarybą, o per socialinę tarybą, kurioje kartu su vyriausybe, darbdavių bei darbuotojų atstovais konsultuotųsi ir socialinio dialogo vystymo procese dalyvautų kitų interesų grupių atstovai (nevyriausybinių organizacijų atstovai).

Atlikus tyrimus pastebėta, kad per pastaruosius 30 metų Vakarų Europoje padidėjo vyriausybių polinkis derėtis su socialiniais partneriais ir išaugo priimtų susitarimų skaičius. Be to, nacionalinis socialinis dialogas pradėjo plisti už kontinentinės Europos, tradiciškai laikomos socialinio dialogo tėvyne, ribų. Jis pradėtas praktikuoti ir kitose šalyse, tokiose kaip Pietų Afrika ir Pietų Korėja.³⁶ Vadinasi, vis daugiau valstybių teigiamai vertina socialinio dialogo stiprinimą nacionaliniu lygiu ir supranta tai kaip priemonę derinti ekonominius bei socialinius interesus šalies viduje.

Tarpšakiniam lygyje socialinis dialogas apima daugiau nei vieną ūkinės veiklos šaką. Socialiniai partneriai sprendžia klausimus, aktualius ne kuriai nors vienai, o kelioms ūkio šakoms, ir priima optimalius sprendimus.

Šakos lygio socialinis dialogas jungia vienos tam tikros ūkinės veiklos šakos socialinius partnerius, susitarimai priimami atsižvelgiant į tam tikros ūkio šakos specifiką. Šiame lygmenyje, taip pat kaip ir kituose, kolektyviniai susitarimai turi būti sudaromi laikantis darbo įstatymų. Tik labai retais atvejais galimi susitarimai, kuriuose darbuotojų padėtis yra mažiau palanki nei numato darbo kodeksas. Pasitaiko atvejų, kai šakos kolektyvinė sutartis tiesiog atkartoja darbo įstatymų nuostatas. Paprastai šakos kolektyvinėse sutartyse yra nustatomi minimalūs standartai, pavyzdžiui, dėl minimalaus

³⁶ BACCARO, L.; HEEB, S. *Social dialogue during the financial and economic crisis: results from the ILO/ World Bank inventory using a Boolean analysis on 44 countries: employment working paper*, No. 102. Geneva: International Labour Office, 2011, p. 2.

darbo užmokesčio. Tačiau galimi ir išsamesni susitarimai, reguliuojantys darbuotojų darbo sąlygas.³⁷ Tai priklauso nuo pačių šalių suinteresuotumo, rodomos iniciatyvos ir gebėjimo susitarti.

Reikia paminėti, kad šakos lygiu socialinis dialogas vyksta ne tik privačiame, bet ir valstybiniame (viešajame) sektoriuje, ypač sveikatos apsaugos, viešojo administravimo, švietimo srityje.

Teritoriniu lygiu socialinis dialogas vyksta tam tikromis valstybės administracinio suskirstymo ribomis (pavyzdžiui, regiono, apskrities ar savivaldybės mastu). Šiame lygyje socialinė partnerystė nėra tokia svarbi kaip nacionaliniame lygyje, be to, ji nėra pakankamai gerai išvystyta. Dažniausiai svarstomi klausimai yra susiję su įdarbinimo paslaugų teikimu, užimtumo skatinimo iniciatyvomis, ekonomikos restruktūrizavimu ir pramonės politika. Sveikatos ir saugos patikrinimo, darbo sąlygų ir darbo užmokesčio, profesinio mokymo ir lavinimo problemos nagrinėjamos mažiau. Teritoriniame lygyje socialinis dialogas dažniausiai palaikomas per trišales ar daugiašales organizacijas.³⁸ Dvišalis socialinis dialogas vis dar gana retas reiškinys.

Pats žemiausias – *įmonės lygis* – vyksta tarp vienoje įmonėje ar jos struktūriniame padalinyje veikiančių socialinių partnerių. Dažniausiai pasitaikanti šios socialinės partnerystės forma – dvišalė. Paprastai šiame lygmenyje vyksta derybos dėl įmonės kolektyvinės sutarties, numatančios darbuotojų ir darbdavio tarpusavio įsipareigojimus, sudarymo. Pasirašius kolektyvinę sutartį, visus prisiimtus įsipareigojimus būtina vykdyti. Įsipareigojimai įgyja teisinės prievolės pobūdį.³⁹ Įsipareigojimų vykdymas turi būti kontroliuojamas. Darbo kodekso 66 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad kolektyvinės sutarties nuostatų vykdymo kontrolę vykdo šalių atstovai bei įstatymų įgalios institucijos.

Socialinio dialogo forma gali būti dvišalė ir trišalė (bipartizmas ir tripartizmas). Dvišalio dialogo atveju derybos ir konsultacijos vyksta tarp darbdavių ir darbuotojų atstovų. Paprastai deramasi dėl darbo užmokesčio, darbo sąlygų, papildomų garantijų. Tripartizmas – tai socialinis dialogas, kai į derybas su darbdavių bei darbuotojų atstovais įsitraukia valdžios institucijos. Kurią iš šių dviejų formų taikyti, priklauso nuo to, ar šalys pageidauja valdžios institucijų kišimosi į derybų procesą, ar ne. Socialiniai partneriai turi pasirinkimo laisvę. Tačiau reikia paminėti, kad šakos lygiu vykstančiame socialiniame dialoge dvišalė partnerystės forma yra nustatoma kaip bendra taisyklė, bet

³⁷ MAILAND, M.; DUE, J. Social Dialogue in Central and Eastern Europe: Present State and Future. *European Journal of Industrial Relations*, 2004, Vol. 10(2), p. 187.

³⁸ *Ibid.*, p. 186.

³⁹ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II dalis. Vilnius: Justitia, 2003, p. 152.

kalbant apie nacionalinį lygį, vyriausybės dalyvavimas yra netgi būtinas.⁴⁰ Pagrindinis valstybės institucijų dalyvavimo trišaliame bendradarbiavime tikslas yra keisti informacija, siekti interesų balanso, gauti pagrindinių socialinių partnerių pritarimą vyriausybės politikai, formuoti socialinę ir ekonominę politiką, kuri atspindėtų partnerių požiūrį ir interesus.⁴¹ Tarptautinės darbo konferencijos priimtoje rezoliucijoje „Dėl trišalio principo ir socialinio dialogo“⁴² buvo pažymėta, kad teisėtos, nepriklausomos ir demokratiškos darbuotojų ir darbdavių organizacijos, vesdamos dvišalį socialinį dialogą ir kolektyvines derybas, įtvirtina socialinės taikos tradiciją, pagrįstą laisvomis derybomis ir priešingų interesų derinimu. Socialinis dialogas ir trišalis principas įvardyti kaip modernūs ir dinamiški procesai, kurie pasižymi unikalumu ir didelėmis galimybėmis prisidedant prie progreso sprendžiant sunkias ir sudėtingas problemas. Kitaip tariant, trišaliu bendradarbiavimu siekiama tinkamai įvertinti šalies poreikius ir juos patenkinti priemonių, mažinančių socialinę įtampą, pagalba.

Kai kuriose šalyse socialinį dialogą būtų galima pavadinti daugialypiu, nes be darbuotojų ir darbdavių organizacijų atstovų ir valdžios institucijų, socialinių ir ekonominių klausimų nagrinėjime dalyvauja dar ir nevyriausybinė organizacijų atstovai.⁴³ Jau paminėtoje rezoliucijoje „Dėl trišalio principo ir socialinio dialogo“ buvo pabrėžta, kad socialiniai partneriai, dirbdami vienoje srityje su nevyriausybiniomis organizacijomis, yra atviri dialogui, nes juos sieja bendri tikslai ir vertybės. Pripažįstamas Tarptautinio darbo biuro potencialas bendradarbiauti su pilietine visuomene, prieš tai atlikus atitinkamas konsultacijas su socialiniais partneriais.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta aukščiau, negalima išskirti, kuri socialinės partnerystės forma yra geresnė. Kaip minėta, socialiniai partneriai turi laisvę rinktis ir lygius, ir formas. Svarbu, kad pasirinkimas būtų padarytas tinkamai įvertinus aplinkybes, nustačius kilusio klausimo ar problemos aktualumą, laikantis teisės aktų ir paisant socialinį dialogą reglamentuojančių principų.

⁴⁰ RICHLY, L.; PRITZER, R. Social Dialogue at National Level in the EU Accession Countries. In Focus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration: working paper. Geneva: International Labour Office, 2003, p. 2.

⁴¹ Lietuvos Respublikos trišalė taryba. *Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link*. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2002, p. 7.

⁴² Resolutions Adopted by the International Labour Conference at its 90th Session [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-12]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/res.pdf>> [žiūrėta 2011-12-12].

⁴³ Expert Group Meeting on Economic and Social Councils. *Some aspects of social dialogue from an ILO standpoint*, 2008, p. 3 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-09]. Prieiga per internetą: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan031812.pdf>> [žiūrėta 2011-12-09].

2. SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ EUROPOS SĄJUNGOJE

2.1. Socialinės partnerystės užuomazgos ir vystymasis

Teigiamas požiūris į įvairių interesų grupių dalyvavimą svarstant ekonominius ir socialinius klausimus bei sprendžiant išskylančias problemas sutinkamas 1951 m. Europos anglies ir plieno bendrijos steigimo sutarties⁴⁴ 18 straipsnyje. Jame pasakyta, kad į Konsultacinį komitetą kartu su prekybininkų ir vartotojų atstovais skiriami ir darbuotojų bei darbdavių atstovai. 1957 m. Europos ekonominės bendrijos steigimo sutartis⁴⁵ numatė Ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto steigimą. Šio dokumento 4 straipsnio 2 dalyje ir 193 straipsnyje buvo nustatyta, kad tai patariamasis organas, padedantis Tarybai ir Komisijai. Pastarajame straipsnyje taip pat įtvirtinta, kad Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetą sudaro įvairių ekonominės ir socialinės veiklos sričių atstovai, visų pirma asmenys, kurie atstovauja gamintojams, vežėjams, darbuotojams, ūkininkams, prekybininkams, amatininkams, laisvosios profesijos ir plačiajai visuomenei.

Paminėtina, kad Europos ekonominės bendrijos steigimo sutarties 123 straipsnis numatė Europos socialinio fondo, kurio paskirtis – palengvinti darbuotojams įsidarbinti ir padidinti jų judėjimą Bendrijoje geografinės ir darbo vietos atžvilgiu, įsteigimą. Socialinė partnerystė čia pasireiškė tuo, kad teikti pagalbą Komisijai administruojant šį fondą patikėta specialiam komitetui, sudarytam iš vyriausybių, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų (Europos ekonominės bendrijos steigimo sutarties 124 str.). 1970 m. buvo įkurtas Nuolatinis užimtumo komitetas, kurio tikslas – efektyviau koordinuoti valstybių narių užimtumo politiką. Tai buvo pagrindinė institucija, kurioje vyko trišalis socialinis dialogas Europos lygiu. Jį sudarė 20 narių: po lygiai profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų.⁴⁶ Konsultacijų, derybų keliu buvo siekiama pažangos užimtumo srityje.

1980 m. atsirado nemažai sunkumų ir kliūčių tolesnei socialinei integracijai. Tarpvyriausybiniai susitarimams daugeliu atvejų reikėjo vieningos Ministrų Tarybos nuomonės, tačiau atskiros šalys plačiai naudojos *veto* teise. Tuo ypač pasižymėjo Jungtinė Karalystė. Valstybės narės padėjo pagrindą Europos integracijai, tačiau nacionalinio suvereniteto galimybės buvo apribotos, o viso šio proceso socialinis aspektas

⁴⁴ BGBl. 1952. P. II – 447.

⁴⁵ BGBl. 1957. P. II – 766.

⁴⁶ Socialinis dialogas, darbuotojų informavimas, konsultavimasis su jais ir jų dalyvavimas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012-03-05]. Prieiga per internetą: <http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7289_lt.htm> [žiūrėta 2012-03-05].

užmirštas.⁴⁷ Reikėjo imtis priemonių, kurios padėtų gerinti susidariusią situaciją socialinės partnerystės plėtros srityje.

1985 m. sausio 31 d. netoli Briuselio esančioje Val Duchesse pilyje įvyko istorinis Europos darbdavių organizacijų *UNICE* (šiuo metu – *BusinessEurope*) ir *CEEP* bei Europos profesinių sąjungų konfederacijos (*ETUC*) susitikimas, kurį inicijavo tuometinis Komisijos pirmininkas Jacques Delors. Buvo aptariama tolesnė socialinio dialogo Europoje plėtra, galimos perspektyvos.⁴⁸ Susitikimas turėjo didžiulę reikšmę. Komisija, svarstydamą socialinės politikos klausimus, priimdama sprendimus, pradėjo įtraukti ir socialinius partnerius. Susitikimo rezultatas – atsirado bendradarbiavimo tarp Europos profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir Komisijos modelis.⁴⁹ Šis modelis dažnai vadinamas *Val Duchese socialiniu dialogu*.

Socialinė partnerystė Europos Sąjungos mastu pirmą kartą paminėta Suvestiniame Europos akte 1986 m.⁵⁰ Europos ekonominės bendrijos steigimo sutartis buvo papildyta 118 b straipsniu, numatančiu Komisijos pareigą stengtis vystyti administracijos ir darbuotojų dialogą Europos lygmeniu, kuris, abiejų šalių pageidavimu, galėtų pasibaigti sutarimu grindžiamais santykiais.

1989 m. gruodžio 9 dieną Strasbūre buvo priimta Europos Bendrijos chartija dėl darbuotojų pagrindinių socialinių teisių.⁵¹ Ją pasirašė visos valstybės narės, išskyrus Jungtinę Karalystę. Šios dokumento tikslas buvo užtikrinti, kad kiekvienoje pasirašiusioje valstybėje bus gerbiamos ir ginamos asmenų socialinės teisės.

Tolimesniam socialinės partnerystės vystymui ir socialinių partnerių kompetencijos išplėtimui nepritarė Jungtinė Karalystė. Ši valstybė atsisakė pasirašyti 1991 m. spalio 31 d. susitarimą, kuriame kitos valstybės narės aptarė socialinės politikos tikslus pagal gaires, kurios buvo numatytos 1989 m. gruodžio 9 d. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje. Be siekių gerinti darbo ir gyvenimo sąlygas ir skatinti užimtumą, buvo nustatyta tvarka, kurios privaloma laikytis priimant socialinės politikos priemones.⁵² Socialiniai partneriai norėjo ne tik turėti teisę konsultuotis jiems aktualiais socialiniais ir ekonominiais klausimais, bet ir turėti galimybę patys inicijuoti

⁴⁷ KELLER, B.; SÖRRIES, B. The New European Social Dialogue: Old Wine in New Bottles? *Journal of European Social Policy*, 1999, Vol. 9(2), p. 111-112.

⁴⁸ Val Duchesse [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012-03-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/valduchesse.htm>> [žiūrėta 2012-03-05].

⁴⁹ DAVULIS, Tomas. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, nr. 58, 2006, p. 27.

⁵⁰ OL, 1987, L 169.

⁵¹ OL, 1989, C 120.

⁵² Social Policy Agreement [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012-03-06]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu/legislation_summaries/glossary/social_policy_agreement_en.htm> [žiūrėta 2012-03-06].

kolektyvines derybas ir sutarčių sudarymą. Tiek profesinėms sąjungoms, tiek darbdavių organizacijoms toks susitarimas buvo palankesnis, nes leido lanksčiau reguliuoti tarpusavio santykius, be to, sumažino Komisijos vaidmenį teikiant ne visada priimtinas iniciatyvas.

Derybų dėl Maastrichto sutarties⁵³ metu Jungtinė Karalystė ir toliau priešinosi naujovėms socialinėje politikoje ir socialinių partnerių reikšmės didinimui. Tai lėmė, kad valstybių narių (išskyrus Jungtinę Karalystę) priimti sprendimai dėl pokyčių socialinio dialogo plėtroje buvo įtraukti į Maastrichto sutarties protokolą Nr. 14, o 1991 m. spalio 31 d. pasirašytas susitarimas tapo šio protokolo priedu. Priedo 1 straipsnis įtvirtina Bendrijos ir valstybių narių socialinės politikos tikslus, numato pareigą imtis reikiamų priemonių šių tikslų įgyvendinimui. 3 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad Komisija skatina socialinių partnerių konsultavimąsi Bendrijos lygmeniu ir teikia visokeriopą paramą. Socialiniai partneriai atlieka ne tik konsultacinę ir patariamąją funkcijas. 4 straipsnis įtvirtina nuostatą, kad esant socialinių partnerių pageidavimui, jų dialogas Bendrijos lygmeniu gali peraugti į sutartinius santykius, įskaitant susitarimus. Bendrijos lygmeniu sudaryti susitarimai gali būti įgyvendinami pagal socialiniams partneriams bei valstybėms narėms būdingą tvarką ir praktiką arba Tarybos sprendimu, dėl kurio bendrą prašymą pateikia susitarimus pasirašiusios šalys (tuo atveju, kai socialiniai partneriai derina interesus Bendrijos institucijų kompetencijai prisikirtiniais klausimais). Vadinasi, dialogas gali būti ir trišalis, kai konsultuojamasi ir teikiamos rekomendacijos, ir dvišalis, kai tarp socialinių partnerių vykdoma derybinė funkcija ir sudaromi tarpusavio susitarimai.

Susitarimo dėl socialinės politikos normos turėjo didžiulę reikšmę. Anksčiau Bendrijos institucijų konsultacijos su Europos socialiniais partneriais vyko savanoriškumo pagrindu, o dabar jų dalyvavimas Bendrijos veikloje įgavo naują dimensiją, peržengdamas savanoriško konsultavimosi ribas ir apimdamas teisę inicijuoti derybas bei įgyvendinti jų metu pasiektus susitarimus.⁵⁴ Tai rodo išaugusį socialinių partnerių vaidmenį Europos socialiniame dialoge.

Susitarimo dėl socialinės politikos normos tapo privalomos visoms Europos Sąjungos valstybėms narėms, kai buvo pasirašyta Amsterdamo sutartis⁵⁵. Nuostatų dėl socialinio dialogo plėtros Bendrijos lygiu, konsultavimosi, patiriamosios funkcijos ir derybų vedimo nuo šiol turėjo laikytis ir Jungtinė Karalystė, ilgą laiką reiškusi neigiamą nuomonę socialinės integracijos klausimais.

⁵³ OL, 1992, C 191.

⁵⁴ DAVULIS, Tomas. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, nr. 58, p. 29.

⁵⁵ OL, 1997, C 340.

Nicos sutartyje,⁵⁶ kuri buvo pasirašyta 2001 m., reikšmingų pakeitimų socialinės partnerystės reglamentavime nenustatyta. Sutartyje dėl Konstitucijos Europai⁵⁷ esminių naujovių taip pat nėra. Pastarajame dokumente pasakyta, kad valstybės narės, atsižvelgdamos į pagrindines socialines teises, nustatytas 1961 m. Europos socialinėje chartijoje ir 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje, ir toliau sieks skatinti socialinį dialogą. Numatyta, kad tolesnė socialinės politikos raida bus vykdoma ne tik remiantis palankiu vidaus rinkos veikimu, bet ir vadovaujantis Sutartyje dėl Konstitucijos Europai numatyta tvarka bei suderintomis valstybių narių įstatymų ir kitų teisės aktų nuostatomis (III-209 str.).

Į Sutartį dėl Konstitucijos Europai buvo įtraukta ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija.⁵⁸ Joje įtvirtinta darbuotojų ir jų atstovų teisė gauti informaciją atitinkamu lygiu ir konsultacijas reikiamu laiku. Taip pat nustatyta darbuotojų ir darbdavių arba atitinkamų jų organizacijų teisė vesti derybas ir atitinkamu lygiu sudaryti kolektyvinius susitarimus. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija buvo taisoma ir pildoma,⁵⁹ tačiau nuostatos dėl informavimo, konsultavimo ir derybų laisvės išliko nepakitusios.

2007 m. Europos lyderiai pasirašė Lisabonos sutartį,⁶⁰ kuri iš dalies pakeitė Europos Sąjungos sutartį ir Europos Bendrijos steigimo sutartį. Buvo įvesta keletas naujovių socialinio dialogo reglamentavime. Pirmiausia, buvo įtvirtinta valstybių narių teisė pavesti administracijai ir darbuotojams jų bendru prašymu ne tik direktyvų, bet ir socialinių partnerių pasirašytų susitarimų, sudarytų pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 155 straipsnio 2 dalį, įgyvendinimą. Lisabonos sutartimi nustatyta, kad pripažįstamas ir remiamas socialinių partnerių vaidmuo Europos Sąjungos lygiu. Užtikrinama ne tik parama vykdant socialinį dialogą, bet ir pagarba socialinių partnerių savarankiškumui šioje srityje. Socialinio dialogo skatinimas imtas laikyti ne tik Komisijos, bet visos Europos Sąjungos užduotimi. Nustatyta, kad prie socialinio dialogo prisideda ir trišalis socialinių reikalų aukšto lygio susitikimas ekonomikos augimo ir užimtumo klausimais. Šis susitikimas veikia kaip jungtis tarp skirtingų konsultavimosi ir derybų procesų ir padeda socialiniams partneriams integruotis į socialinio dialogo plėtrą. Tiesa, pirmasis formalus trišalis socialinių reikalų aukšto lygio susitikimas įvyko anksčiau, 2003 m., tačiau Lisabonos sutartimi buvo sustiprinta jo svarba ir reikšmė.

⁵⁶ OL, 2001, C 80.

⁵⁷ OL, 2004, C 310.

⁵⁸ OL, 2000, C 364.

⁵⁹ OL, 2007, C 303; OL, 2010, C 83.

⁶⁰ OL, 2007, C 306.

Europos profesinių sąjungų konfederacija laikėsi nuomonės, kad Lisabonos sutartis ne itin sustiprins socialinę pažangą. Konfederacija kėlė reikalavimą, kad kvalifikuotos daugumos balsavimas taptų įprasta sprendimų priėmimo procedūra socialinės politikos srityje, bet šis reikalavimas nepateko į derybas dėl sutarties nuostatų. Nepaisant to, Europos profesinių sąjungų konfederacija pripažino, kad, palyginus su Nicos sutartimi, Lisabonos sutartis yra žingsnis teisinga kryptimi.⁶¹ Ypač teigiamai buvo įvertintas tas aspektas, kad Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija tapo teisiškai privaloma.

Socialinės partnerystės raida Europos Sąjungoje rodo, kad nuolat ieškoma būdų, kaip tinkamai reglamentuoti šiuos santykius, kaip sudaryti palankias sąlygas socialinio dialogo plėtrai, kokias priemones pasirinkti, kad dialogas būtų efektyvus. Matyti, kad besikeičiantys visuomeniniai santykiai lėmė, jog socialinės partnerystės santykiuose, be Europos Sąjungos institucijų vaidmens, labai išaugo ir socialinių partnerių įtaka. Tai vertintina teigiamai, nes tokiu būdu vyksta sklandesnis socialinis dialogas, priimami susitarimai labiau atitinka visos Europos Sąjungos poreikius ir, žinoma, bendru sutarimu prisiimti įsipareigojimai vykdomi geranoriškiau.

2.2. Socialiniai partneriai, jų statusas ir vaidmuo

Socialiniais partneriais paprastai vadinami darbuotojų ir darbdavių atstovai – profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos. Pirmą kartą sąvoka „socialiniai partneriai“ įvesta Maastrichto sutartimi. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 152 straipsnyje įtvirtinta, kad pripažįstamas ir remiamas socialinių partnerių vaidmuo socialiniame dialoge Europos Sąjungos lygiu, atsižvelgiant į nacionalinių sistemų skirtumus ir įvairovę. Europos Sąjunga užtikrina pagalbos teikimą socialinės partnerystės santykiuose ir pagarbą socialinių partnerių savarankiškumui.

Terminu „Europos socialiniai partneriai“ apibūdinamos tos Europos Sąjungos lygiu veikiančios organizacijos, kurios dalyvauja Europos Sąjungos socialiniame dialoge, kaip tai nurodyta Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 straipsnyje ir 155 straipsnyje, t. y. kai sprendžiami klausimai, susiję su Europos Sąjungos socialine politika ir vyksta konsultavimasis, informavimas, nuomonių ar rekomendacijų teikimas, susitarimų tarp socialinių partnerių sudarymas. Pažymėtina, kad nurodomas tik socialinių partnerių veikimas socialinio dialogo santykiuose, pasakomos jų teisės, tačiau

⁶¹ Resolution on the ETUC and the Lisbon Treaty, p. 1-2 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012-03-08]. Prieiga per internetą: <<http://www.etuc.org/a/6741>> [žiūrėta 2012-03-08].

konkreto socialinių partnerių apibūdinimo ir jiems keliamų reikalavimų nėra. Skirtingos valstybės nustato įvairius reikalavimus darbuotojus ir darbdavius atstovaujantiems subjektams. Įtaką darbo santykiams daro, darbuotojų interesus gina profesinės sąjungos, įvairūs jų susivienijimai, o darbdaviams atstovauja darbdavių organizacijos, konfederacijos ir pan. Siekdami tinkamai atstovauti savo narius, šie susivienijimai turi būti nepriklausomi, vadovautis demokratijos, laisvės jungtis į asociacijas principais. Niekas negali būti verčiamas įstoti ar išstoti iš organizacijos. Taip pat pripažįstama organizacijų funkcinio požymio svarba. Tai reiškia, kad grynai ekonominių, ūkinių, komercinių, o ne socialinių interesų siekiantys įmonių susivienijimai negali būti pripažįstami darbdavių organizacijomis.⁶² Prioritetas turi būti skiriamas ekonominių ir socialinių interesų gynybai.

1993 m. gruodžio 14 d. Komisija priėmė komunikatą,⁶³ kuriame išskirti trys kriterijai, kuriuos turi atitikti Europos socialiniai partneriai:

- 1) tai turi būti tarpšakinė, ūkio šakos arba profesinė organizacija, turinti savo struktūrą Europos Sąjungos lygiu;
- 2) organizacija turi susidėti iš susivienijimų, kurie atstovauja kiek įmanoma daugiau valstybių narių ir savo valstybėse narėse yra sudedamoji ir pripažinta darbo santykių sistemos dalis, galinti derėtis dėl susitarimų;
- 3) organizacija privalo turėti tinkamus darinius, galinčius efektyviai dalyvauti konsultavimosi procedūrose.

Komisija pateikia oficialų Europos socialinių partnerių sąrašą, kuris nėra galutinis. Jis pildomas ir atnaujinamas, jei įkuriamas naujas socialinio dialogo komitetas ir/ arba, kai atsiranda naujų reprezentatyvumo įrodymų, kuriuos Komisijos prašymu nustato Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas. Tokiu būdu, atsižvelgiant į Europos Sąjungos plėtrą, yra užtikrinamas tinkamas socialinių partnerių atstovavimas savo narių interesams, įtraukiamos visos Europos socialiniams partneriams keliamus reikalavimus atitinkančios organizacijos. Be to, sąrašė atsispindi socialinių partnerių organizacijų struktūrų ir narystės pokyčiai. Toks nuolatinis reprezentatyvumo požymių atnaujinimas vertintinas teigiamai, nes jis ne tik padeda vystyti Europos socialinį dialogą, bet ir sudaro sąlygas šiuose santykiuose dar nedalyvaujantiems subjektams aiškiau suvokti, kokius kriterijus jie turi atitikti, kad galėtų tapti Europos socialiniais partneriais. Tačiau tikėtina, kad net ir atitinkantys reprezentatyvumo reikalavimus, ne visi darbuotojų

⁶² DAVULIS, Tomas. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, nr. 58, p. 20.

⁶³ European Commission. *Communication Concerning the Application of the Agreement on Social Policy*. COM (93) 600 Final. Brussels, 1993.

ar darbdavių atstovai yra linkę dalyvauti Europos socialinėje partnerystėje. Tai gali lemti, pavyzdžiui, nepriimtina Europos socialinės integracijos kryptis arba motyvacijos stoka.

Remiantis Komisijos pranešimu,⁶⁴ 2010 m. sąrašė buvo 86 socialinių partnerių organizacijos. Jos skirstomos į penkias grupes:

- 1) bendros tarpšakinės organizacijos (*BusinessEurope, CEEP, ETUC*);
- 2) tarpšakinės organizacijos, atstovaujančios tam tikrų kategorijų darbuotojus arba įmones (*Eurocadres, UEPAME, CEC*);
- 3) specifinės organizacijos (*Eurochambres*);
- 4) šakinės organizacijos, atstovaujančios darbdavius (šių organizacijų yra 62);
- 5) šakinės Europos Sąjungos profesinių sąjungų organizacijos (šių organizacijų yra 17).

Pagrindinis Europos socialiniams partneriams keliamas uždavinys – ginti atstovaujamojų interesus, tinkamai juos reprezentuoti. Tiek įvairūs profesinių sąjungų susivienijimai, tiek darbdavių organizacijos turi veikti pagal joms suteiktus įgaliojimus ir kalbėti atstovaujamojų vardu.

Tarpšakiniam Europos socialiniame dialoge darbdavių interesus gina organizacija *BusinessEurope*. Ji atstovauja Europos verslo ir pramonės darbdavius. Smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų interesams atstovauja organizacija *UEPAME*, taip pat veikia Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (*CEEP*). Šios organizacijos dalyvauja ne tik tarpšakiniam, bet ir šakiniame Europos socialiniame dialoge ir atstovauja darbdavių interesus konkrečioje pramonės šakoje.

Darbuotojams tarpšakininiuose socialinės partnerystės santykiuose Europos lygiu atstovauja Europos profesinių sąjungų konfederacija (*ETUC*). Šakinės profesinių sąjungų organizacijos Europos socialiniame dialoge glaudžiai bendradarbiauja ne tik su Europos profesinių sąjungų konfederacija, bet ir su kitomis tarptautinėmis organizacijomis, kurios veikia atitinkamoje šakoje. Pastebėta, kad Europos profesinių sąjungų organizacijos, lyginant su darbdavių organizacijomis, yra labiau koncentruotos, aktyvesnės. Kai kurios iš jų veikia netgi ne vienoje, o keliose šakose ir yra susijusios su tam tikrais socialinio dialogo komitetais, per kuriuos turi galimybę bendradarbiauti su įvairiomis darbdavius atstovaujančiomis organizacijomis.⁶⁵ Toks aktyvumas sudaro sąlygas geriau atstovauti darbuotojų interesus.

⁶⁴ European Commission. *European Sectoral Social Dialogue. Recent development 2010*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010, p. 7-8.

⁶⁵ *Ibid.*, p. 8.

Tarpšakinė socialinė partnerystė tarp Europos socialinių partnerių yra ypač dažna. Pavyzdžiui, trys tarpšakiniai susitarimai buvo transformuoti į direktyvas, reglamentuojančias tėvystės atostogas, darbą ne visą darbo dieną bei terminuotą darbo laiką. Dar keturi susitarimai (dėl nuotolinio darbo, streso darbe, smurto ir priekabiavimo darbe, imlios darbo rinkos) nebuvo inkorporuoti į direktyvas, tačiau pasirašiusiems šalims atsirado sutartinė prievolė juos įgyvendinti atitinkamuose nacionalinės darbo santykių sistemos lygiuose.⁶⁶ Taip socialiniai partneriai išvengė Komisijos reguliavimo, nes savanoriškai suderino tarpusavio interesus ir priėmė bendrus susitarimus.

Atstovavimas gali gerokai skirtis priklausomai nuo to, kokioje šakoje Europos socialiniai partneriai veda dialogą. Pavyzdžiui, chemijos pramonėje, prekyboje gali užtekti tik vienos pripažintos tos ūkinės veiklos šakos darbdavių interesus atstovaujančios organizacijos. Civilinėje aviacijoje, kasybos pramonėje gali būti trys ir daugiau darbdavių organizacijų. Kai kurios iš šių organizacijų gali tiesiogiai atstovauti mažas stambių, individualių įmonių grupes tose pramonės šakose, kuriose šios įmonės užima dominuojančią poziciją, pavyzdžiui, telekomunikacijų, pašto paslaugų srityje.⁶⁷

Socialinių partnerių vaidmuo Europos Sąjungoje didėjo palaipsniui. Jų įtaka vis augo ir šiuo metu yra neatskiriama socialinės politikos formavimo Europos Sąjungoje dalis. Socialiniai partneriai, pagal jiems suteiktą kompetenciją, Europos socialiniame dialoge gali veikti tokiais formomis:

- 1) socialiniai partneriai yra procedūriškai įtraukiami į Komisijos inicijuojamų pasiūlymų socialinės politikos klausimais svarstymą tiek pasiūlymo tikslingumo, tiek turinio atžvilgiu (konsultavimosi funkcija);
- 2) socialiniams partneriams suteikta teisė derėtis ir sudaryti susitarimus (derybinė funkcija);
- 3) socialiniai partneriai gali nuspręsti dėl priimtų susitarimų įgyvendinimo, t. y. ar susitarimus įgyvendinti nacionalinėmis priemonėmis, ar Europos Sąjungos teisės aktu.

Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 straipsnyje Komisijai keliamas uždavinys skatinti administracijos ir darbuotojų konsultavimąsi Sąjungos lygmeniu ir imtis visų reikiamų priemonių jų dialogui palengvinti. Šalims turi būti užtikrinta lygiavertė parama, sudarytos palankios sąlygos konsultuotis. Komisijos pagalba gali

⁶⁶ European social dialogue via Articles 154 – 155 TFEU [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012-02-29]. Prieiga per internetą:

<<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europeansocialdialogueviaarticles154155tfeu.htm>> [žiūrėta 2012-02-29].

⁶⁷ European Commission. *European Sectoral Social Dialogue. Resent developement 2010*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010, p. 8.

pasireikšti įvairiai: tinkamų patalpų socialinių partnerių susitikimams suteikimas, ekspertų, specialistų paskyrimas. Turi būti duota pakankamai laiko susipažinti su svarstomo klausimo esme, išsiaiškinti visus aspektus ir susidaryti nuomonę bei ją pareikšti. Svarbu, kad būtų suteikta visa reikalinga informacija, t. y. koku tikslu inicijuotas pasiūlymas, kokie tyrimai atlikti, kokią tai duos naudą. Socialiniai partneriai turi žinoti esamą situaciją, pokyčius socialinėje politikoje, numatomas perspektyvas. Komisija taip pat turėtų būti informuojama apie tai, kaip socialiniai partneriai reaguoja į jiems pateiktą pasiūlymą, o tais atvejais, kai kyla neaiškumų, socialinių partnerių pareiga yra operatyviai bendradarbiauti ir pranešti, kad kilo nesklandumų, bei pareikalauti trūkstamos informacijos. Tokiu būdu bus išvengiama vilkinimo, konsultavimosi procedūra bus greitesnė ir produktyvesnė.

Nustatyta dviejų etapų konsultavimosi procedūra. Šis procesas suteikia socialiniams partneriams galimybę įtakoti siūlomų teisės aktų rengimą. Pirmajame etape, prieš pateikdama siūlymus dėl tolesnės Europos Sąjungos veikimo krypties socialinėje politikoje, Komisija turi konsultotis su administracija ir darbuotojais dėl teisėkūros priemonės reikalingumo (Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 str. 2 d.). Jei po konsultavimosi Komisija padaro išvadą, kad tikslinga imtis atitinkamų veiksmų, toliau vyksta konsultavimasis dėl numatomo pasiūlymo turinio, t. y. sprendžiama, koks turėtų būti konkretus visuomeninių santykių reguliavimas. Svarstomu klausimu administracija ir darbuotojai pateikia Komisijai nuomonę arba rekomendaciją (Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 str. 2, 3 d.). Tai yra antrasis etapas.

Reikia atkreipti dėmesį, kad konsultavimosi pareiga kyla tik tada, kai Komisija turi teisėkūros iniciatyvos teisę ir privalo teikti pasiūlymą, o ne tada, kai turi teisę pati priimti sprendimą, pavyzdžiui, išleisti reglamentą ar teisiškai neprivalomą teisės aktą, pavyzdžiui, nuomonę.⁶⁸

Konsultacijų metu socialiniai partneriai gali inicijuoti tarpusavio susitarimų sudarymą Europos Sąjungos lygiu (Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 str. 4 d., 155 str.). Tai reiškia, kad socialiniai partneriai, gavę Komisijos pasiūlymą dėl teisės akto priėmimo, gali nuspręsti to pasiūlymo idėją įgyvendinti tarpusavio susitarimu. Apie tai turi būti informuota Komisija, o pats derybų procesas negali trukti ilgiau nei devynis mėnesius. Šio termino pratęsimas galimas tik su Komisija priimtu bendru sprendimu (Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 str. 4 d.). Kol socialiniai partneriai veda derybas, Komisija nesiima jokių veiksmų ir laukia derybų baigties. Jei per konsultacijoms

⁶⁸ DAVULIS, Tomas. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, nr. 58, p. 34.

skirtą laiką socialiniams partneriams nepavyksta pasiekti susitarimo, Komisija vėl gali siūlyti teisės akto projektą be socialinių partnerių dalyvavimo. Vadinasi, socialiniai partneriai turi prioritetą svarstyti, konsultuotis ir derėtis dėl Komisijos pateiktų siūlymų, tačiau jiems nepriėmus bendros nuomonės neužkertamas kelias tolimesnei teisės akto priėmimo iniciatyvai. Tai atitinka Europos Sąjungos sutarties 5 straipsnyje įtvirtintą subsidiarumo principą. Šiame straipsnyje nustatyta, kad tose srityse, kurios nepriklauso išimtinai Sąjungos kompetencijai, ji ima veikti tik tada ir tik tokiu mastu, kai valstybės narės numatomo veiksmo tikslų negali deramai pasiekti, o Sąjungos lygiu dėl numatomo veiksmo masto arba poveikio tuos tikslus pasiekti būtų geriau. Tokia procedūra, kai Sąjunga gali imtis atitinkamų veiksmų socialinėje politikoje tik jei socialiniams partneriams prieš tai nepavyko rasti kompromiso ir priimti sprendimo, faktiškai įtvirtina antrąjį subsidiarumo principo apraišką.⁶⁹ Šią situaciją iliustruoja konkretus pavyzdys, kai įsigaliojus Maastrichto sutarčiai Komisija kreipėsi į socialinius partnerius, norėdama pasikonsultuoti dėl tolimesnės veikimo krypties reglamentuojant informavimo ir konsultavimo procedūras Bendrijos lygmens įmonėse. Antrosios konsultacijos metu, kai buvo sprendžiama dėl pasiūlymo turinio, socialiniai partneriai nusprendė derybų nepradėti, nepaisant to, kad buvo keletas neformalių susitikimų, kurių metu buvo svarstomos derybų galimybės. Kompromisas nebuvo priimtas, todėl Taryba priėmė direktyvą, kuri nustatė Europos darbo tarybos steigimą arba informavimo ir konsultavimo procedūrą Bendrijos mastu veikiančiose įmonėse ir Bendrijos mastu veikiančiose įmonių grupėse (Direktyva 94/45/EC).⁷⁰

Komisija negali kištis į derybas ir kaip nors įtakoti derybų eigos. Komisijos komunikate teigiama, kad nuo pačių socialinių partnerių priklauso, kas atsisės už derybų stalo ir priims (arba nepriims) kompromisą svarstomu klausimu. Pagarba šiai teisei yra vienas iš pagrindinių socialinių partnerių savarankiškumo elementų. Pasinaudodami tuo, socialiniai partneriai turi būti aktyvūs, dinamiški, pasiruošę bendradarbiauti ir imtis reikiamų priemonių socialinio dialogo vystymui.⁷¹ Imperatyviai nurodžius, su kuo ir kaip turi derėtis socialiniai partneriai, socialinės partnerystės netektų prasmės.

Socialinės partnerystės tikslai nebūtų pasiekti, jei būtų nustatytas įpareigojimas derėtis aktualiais klausimais tik pasiūlius Komisijai. Priešingai, socialiniai partneriai raginami būti socialiai atsakingi ir patys imtis atitinkamų veiksmų: konsultuotis, keistis informacija, vesti derybas ir siekti kompromiso tam tikroje interesų

⁶⁹ DAVULIS, Tomas. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, nr. 58, p. 37.

⁷⁰ OJ, 1994, L 254.

⁷¹ European Commission. *Adapting And Promoting the Social Dialogue at Community Level*. COM (98) 322 Final. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1998, p. 15.

sferoje.⁷² Savarankiškas dvišalių susitarimų priėminas vertintinas kaip svarus indėlis įgyvendinant socialinio dialogo idėją.

Vadovaujantis Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 155 straipsniu, susitarimų įgyvendinimas galimas dviem būdais: arba valstybės nares įpareigojančiu teisės aktu, arba autonominiu socialinių partnerių susitarimu. Pirmuoju atveju susitarimai dėl reikalų, kuriems taikomas Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 153 straipsnis, įgyvendinami juos pasirašiusiems šalims bendrai paprašius remiantis Komisijos pasiūlymu priimtu Tarybos sprendimu. Tokie sprendimai tampa privalomi valstybės narėms. Atsiranda pareiga per nustatytą laikotarpį perkelti juos į savo nacionalinę teisę. Kadangi šie teisės aktai yra teisiškai įpareigojantys, valstybės narėms, kurios jų neįgyvendina, įgyvendina netinkamai arba nustatomi kiti neatitikimai, kyla sankcijų grėsmė.

Antruoju atveju susitarimus priima socialiniai partneriai. Šie susitarimai neturi tokios galios kaip Tarybos priimami sprendimai. Dėl jų tarpusavyje derasi patys socialiniai partneriai. Derybos vyksta po konsultavimosi procedūros, kai aptariamas Komisijos pateiktas pasiūlymas dėl veiksmų krypties socialinėje politikoje. Socialiniai partneriai, nusprendę, kad Komisijos iniciatyva yra tikslinga ir naudinga, turi teisę sudaryti susitarimus ir įgyvendinti juos pagal socialiniams partneriams būdingą tvarką ir nusistovėjusią praktiką. Skirtingai nei pirmuoju atveju, priimant autonominius susitarimus nėra nustatomos griežtos sankcijos, kadangi susitarimas yra savanoriškas. Jau vien pavadinimas „autonominiai susitarimai“ rodo, kad šie susitarimai įgyvendinami labiau decentralizuotai ir daugiausia priklauso nuo privačių suinteresuotų šalių veiklos, organizacinių sugebėjimų ir konkrečių interesų.⁷³ Socialiniai partneriai turi teisę numatyti atsakomybę už susitarimų nuostatų pažeidimą, tačiau būtent šie partneriai, o ne valstybės narės yra atsakingi už tinkamą susitarimų įgyvendinimą ir reikiamų procedūrų atlikimą nacionaliniu lygiu.

Darbuotojų atstovai yra labiau linkę sudaryti teisiškai įpareigojančius teisės aktus. Manytina, kad profesinėms sąjungoms ir jų susivienijimams tai reiškia didesnes garantijas, kad sprendimai bus tinkamai vykdomi ir nebus pažeidžiamos nuostatos, dėl kurių susitarta. Darbdavių atstovams labiau priimtinas socialinis dialogas, kurio rezultatas ne griežtas įpareigojimas, o tarpusavio susitarimas. Viena iš priežasčių yra ta, kad didelė dalis Europos darbdavių prioritetu laiko ne darbo santykių gerinimą, o prekybos politikos

⁷² European Commission. *Adapting And Promoting the Social Dialogue at Community Level*. COM (98) 322. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1998, p. 18.

⁷³ KELLER, B.; WEBER, S. Sectoral Social Dialogue at EU Level: Problems And Prospects of Implementation. *European Journal of Industrial Relations*, 2011, No. 17(3), p. 235.

skatinimą ir spaudimą Europos Sąjungos institucijoms.⁷⁴ Tokį skirtingą socialinio dialogo supratimą atspindi socialinių partnerių priimamų dokumentų įvairovė. Komisija išskyrė keturias tų dokumentų kategorijas. Į pirmąją patenka teisiškai įpareigojantys aktai (direktyvos) ir autonominiai susitarimai. Antrąją grupę sudaro į procesą orientuoti tekstai: rekomendacijos, tolesnių veiksmų gairės, elgesio taisyklės, vykdomos politikos orientyrai. Šie dokumentai, lyginant su susitarimais, yra labiau orientuoti į procesą, o ne į rezultatą. Trečioji kategorija – bendros nuomonės ir deklaracijos. Ketvirtajai grupei priskiriami procedūriniai tekstai, kurie nustato socialinio dialogo tarp socialinių partnerių vedimo taisykles.⁷⁵ Klaidinga būtų manyti, kad iš anksto nusprendžiama, kokį dokumentą ketinama priimti. Tai paaiškėja tik konsultacijų, derybų metu. Šalys įvertina turimą informaciją, visas reikšmingas aplinkybes ir nutaria, kokio pobūdžio dokumentas padėtų pasiekti norimą rezultatą.

Socialiniai partneriai turi didelę reikšmę Europos socialinei integracijai. Jie prisideda prie socialinio dialogo plėtros konsultuodamiesi ir derėdamiesi dėl interesų, bendrų ne vienai valstybei narei. Jų sudaryti susitarimai gali būti įgyvendinami ne tik nacionalinėmis priemonėmis, bet ir tapti Europos Sąjungos teisės dalimi, t. y. būti perkelti į direktyvas. Šiuo atžvilgiu, socialiniai partneriai prisideda prie Europos Sąjungos teisėkūros proceso, taip sumažindami Parlamento įtaką. Toks socialinių partnerių vaidmens stiprinimas leidžia manyti, kad vyrauja tvirta nuomonė, jog tai geriausias būdas vystyti socialinę partnerystę.

2.3. Institucijos, atsakingos už socialinės partnerystės plėtrą

Socialinės partnerystės santykių reguliavimas ir plėtra nebūtų įmanomi, jei nebūtų institucijų, kurios už tai atsakingos. Vienos institucijos turi patariamąjį balsą, reiškia nuomonę dėl socialinio dialogo plėtros, kitos, atsižvelgdamos į konsultacijų rezultatus ir gautas rekomendacijas bei nuomones, priima atitinkamus Europos Sąjungos teisės aktus. Tokiu būdu formuojama Europos Sąjungos socialinė politika.

1957 m. buvo įsteigtas Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas (toliau – Komitetas), turintis patariamąsias institucijos statusą. Šios institucijos tikslas – būti jungtimi tarp Europos Sąjungos institucijų ir organizuotos pilietinės visuomenės.

⁷⁴ LEONARD, Evelyne. European Sectoral Social Dialogue: An Analytical Framework. *European Journal of Industrial Relations*, 2008, Vol. 14(4), p. 406.

⁷⁵ European Commission. *Industrial Relations in Europe 2006*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006, p. 111.

Kaip teigiama Komiteto misijos deklaracijoje,⁷⁶ Komitetas dalyvauja Europos integracijos procese ir padeda stiprinti Europos Sąjungos demokratinį legitimumą ir veiksmingumą, suteikdamas galimybę valstybių narių pilietinės visuomenės organizacijoms išreikšti savo nuomonę Europos lygmeniu. Tai puiki erdvė nevienodą patirtį turinčioms ir skirtingų interesų siekiančioms šalims rasti kompromisą, visiems labiausiai priimtina sprendimą. Dėl Komiteto profesionalumo, dialogo ir pastangų suartinti požiūrius gerėja Europos Sąjungos politinių sprendimų kokybė ir patikimumas: įgydami demokratiškiems sprendimams būdingą skaidrumą, jie Europos piliečiams tampa suprantamesni ir priimtinesni.⁷⁷ Be to, Komiteto teisė palaikyti struktūruotus santykius ir ne su Europos Sąjungos valstybių ekonomikos ir socialinių reikalų tarybomis, panašiomis institucijomis ir pilietinės visuomenės organizacijomis prisideda prie visos Europos gerovės.

Komitetas teikia konsultacijas ir nuomones⁷⁸ dėl siūlomų Europos Sąjungos teisės aktų didžiosioms Europos Sąjungos institucijoms: Komisijai, Tarybai ir Parlamentui (Europos Sąjungos sutarties 13 str. 4 d., Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 300 str.). Nustatyti tam tikri atvejai, kai konsultavimosi procedūra yra privaloma. Kitais atvejais Komisija, Taryba ir Parlamentas turi diskrecijos teisę rinktis ar kreiptis į Komitetą, ar ne.

Komitetas turi teisę rengti nuomones ir savo iniciatyva, jei mano, kad socialinėje politikoje yra svarstytinų klausimų. Tiriamosios nuomonės ir ypač nuomonės savo iniciatyva išsiskiria savo poveikiu, nes jose nagrinėjami klausimai ankstyvajame etape ir todėl gali būti daroma įtaka Komisijos mąstysenai, kai ji kuria politiką ar rengia teisės aktų pasiūlymus.⁷⁹ Taip prisidedama ne tik prie Europos Sąjungos politikos kūrimo ir formavimo, bet ir prie geresnio Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimo.

⁷⁶ Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto misijos deklaracija [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012-03-11]. Prieiga internete: <<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.lt.home>> [žiūrėta 2012-03-11].

⁷⁷ Europos ekonominių ir socialinių reikalų komiteto darbo tvarkos taisyklių kodifikuota redakcija. OL, 2010, L 324, p. 52.

⁷⁸ Europos ekonominių ir socialinių reikalų komiteto darbo tvarkos taisyklėse išskiriamos trys nuomonių kategorijos, kurioms nustatomi tam tikri kriterijai:

1) A kategorija (prioritetiniais laikomi prašymai pateikti nuomones). Šiai kategorijai priklauso:

- visi (Komisijos, Parlamento, Tarybai pirmininkausiančių valstybių) prašymai parengti tiriamąsias nuomones;

- visi patvirtinti pasiūlymai rengti nuomones savo iniciatyva;

- tam tikri privalomi arba neprivalomi prašymai pateikti nuomone.

2) B kategorija (privalomas arba neprivalomas konsultavimasis antraeiliais arba skubaus pobūdžio klausimais).

3) C kategorija (privalomas arba neprivalomas konsultavimasis grynai techninio pobūdžio klausimais).

⁷⁹ Susipažinkite su Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012-03-11]. Prieiga per internetą: <<http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/eesc-2009-16-lt.pdf>> [žiūrėta 2012-03-11].

Komiteto narių skaičius negali viršyti 350. Šiuo metu Komitetą sudaro 344 nariai iš 27 Europos Sąjungos valstybių narių. Narius siūlo nacionalinės vyriausybės, o skiria Taryba penkerių metų kadencijai, kuri gali būti pratęsta. Komiteto nariai yra įvairių pilietinės visuomenės ekonominės ir socialinės veiklos sričių atstovai. Jie priklauso vienai iš trijų grupių: darbdaviams, darbuotojams arba įvairius interesus atstovaujančiai grupei (Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 300 str. 2 d.). Darbdavių grupę sudaro 114 narių, atstovaujančių prekybos, pramonės, paslaugų ir žemės ūkio srityse dirbančius verslininkus ir verslininkų asociacijas. Darbuotojų grupė, atstovaujanti daugiau kaip 80 profesinių sąjungų organizacijų, susideda iš nacionalinių profesinių sąjungų organizacijų, konfederacijų ir šakinių profesinių sąjungų federacijų. Trečiąją grupę sudaro 106 nariai. Išskirtinis šios grupės bruožas yra tai, kad ją sudaro įvairių sričių atstovai (ūkininkų, vartotojų, jaunimo organizacijų, akademinų bendruomenių, mažų įmonių, laisvųjų profesijų ir pan. atstovai). Komiteto nariai nėra varžomi jokių privalomų nurodymų, eidami savo pareigas jie yra visiškai nepriklausomi ir veikia Europos Sąjungos bendro intereso labui (Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 300 str. 4 d.).

2012 m. vasario 22 d. Briuselyje buvo pasirašytas Komiteto ir Komisijos bendradarbiavimo protokolas.⁸⁰ Jame aptarti Komisijos ir Komiteto instituciniai ir administraciniai klausimai, Komiteto patariamojo funkcija, Komiteto ir organizuotos pilietinės visuomenės santykiai ir Europos komunikacinė partnerystė. Šiuo dokumentu siekiama sukurti tinkamas sąlygas aktyvesniam tiek nacionalinio, tiek Europos lygmens pilietinės visuomenės organizacijų dalyvavimui Sąjungos politikos formavimo ir sprendimų priėmimo procesuose. Taip pat tikimasi užtikrinti nuolatinį struktūrinį šių organizacijų ir Sąjungos institucijų dialogo vystymą ir sėkmingą plėtrą. Protokole išreikštas teigiamas Komisijos požiūris į bendradarbiavimą su Komitetu, nes tai puiki priemonė siekiant aiškesio, skaidresnio, efektyvesnio dialogo su pilietine visuomene. Komisija palankiai vertina Komiteto, kaip patariamojo organo, funkcijų stiprinimą Bendrijos politikos, teisėkūros formavimo bei priimtų sprendimų įgyvendinimo procese.

Taryba ir Parlamentas vykdo teisėkūros funkciją. Tais atvejais, kai konsultavimosi procedūrų metu socialiniai partneriai nenusprendžia pasirašyti autonominio susitarimo, bet pritaria Komisijos iniciatyvai, Komisija pateikia teisės akto projektą svarstyti Tarybai ir Parlamentui. Šioms dviem institucijoms nusprendus, pasiūlytas projektas tampa teisiškai įpareigojančiu ir yra privalomas valstybėms narėms.

⁸⁰ Europos Komisijos ir Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto bendradarbiavimo protokolas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012-03-12]. Prieiga per internetą: <<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en-cooperation.22469>> [žiūrėta 2012-03-12].

Tokiu būdu kuriama Europos Sąjungos socialinę politiką reglamentuojanti, o kartu ir socialinės partnerystės santykius reguliuojanti teisinė bazė.

Verta paminėti ir trišalio socialinių reikalų aukšto lygio susitikimo ekonomikos ir užimtumo klausimais svarbą. Šiame susitikime dalyvauja pirmininkaujanti valstybė narė ir dvi po jos pirmininkausiančios valstybės, Komisija ir aukščiausiu lygiu atstovaujami socialiniai partneriai. Šio susitikimo įkūrimas buvo reikšmingas politinis žingsnis, nes buvo sudarytos sąlygos su socialiniams partneriams diskutuoti aktualiais klausimais. Paskutinis susitikimas įvyko 2011 m. spalį.⁸¹ Socialiniai partneriai susirinko aptarti esamą ekonominę situaciją Europoje ir padėti užimtumo srityje. Buvo svarstoma, kokių politinių sprendimų reiktų siekiant atkurti iki sunkmečio buvusią situaciją ir stiprinti socialinių partnerių vaidmenį Europos Sąjungos valdyme. Bendrai pripažinta, kad būtina visais lygiais siekti glaudaus bendradarbiavimo tarp Europos Sąjungos institucijų, nacionalinių vyriausybių ir socialinių partnerių. Buvo pabrėžta, kad esminis tikslas yra socialinio dialogo išlaikymas, struktūriniai pokyčiai bei socialinių partnerių įtraukimas į reformų įgyvendinimą nacionalinėse programose, susijusiose su tolesne socialinės partnerystės plėtra Europoje.

Darytina išvada, kad Europos Sąjungos institucijos atlieka ypač svarbų vaidmenį socialinės partnerystės santykių reglamentavime. Joks socialinis dialogas nebūtų įmanomas, jei nebūtų institucijų, teisės aktais reguliuojančių šiuos santykius. Tik tinkamai įtvirtinus esminius socialinės partnerystės principus ir gaires, nurodžius socialiniams partneriams keliamus reikalavimus, teises ir pareigas, aiškiai apibrėžus socialinės partnerystės lygius ir formas bei socialinių partnerių tarpusavio santykius ir sąveiką su Europos Sąjungos institucijomis, galima tikėtis efektyvesnio ir sklandesnio socialinio dialogo.

2.4. Socialinės partnerystės perspektyvos

Pokyčiai visuomenėje, socialinės problemos, nauji iššūkiai ekonomikos ir politikos srityje neišvengiamai daro įtaką darbo santykių reguliavimui. Neigiamų pasekmių sumažinimui būtina imtis atitinkamų priemonių. Socialinis dialogas apima platų tokių priemonių paketą, nes stengiamasi gerinti darbo santykius visose srityse. Tai leidžia manyti, kad socialinės partnerystės plėtros poreikis nemažės. Atsižvelgiant į iki šiol priimtus sprendimus dėl socialinio dialogo stiprinimo ir į nuveiktus darbus, galima teigti, kad

⁸¹ Tripartite Social Summit [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012-03-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/tripartitesocialsummit.htm>> [žiūrėta 2012-03-15].

suinteresuotumas tęsti šį procesą neblėsta: socialiniai partneriai siekia gerinti tarpusavio bendradarbiavimą, valdžios institucijoms taip pat aktualus tolesnis socialinio dialogo stiprinimas ir plėtra Europos Sąjungoje. Vis dėlto, susiduriama su tam tikromis problemomis.

Pastaraisiais metais Europos Sąjungoje pastebimas profesinių sąjungų ir jų narių skaičiaus mažėjimas. Kolektyvinių derybų mastas irgi turi tendenciją mažėti. Tai rodo, kad dabartinėje visuomenėje profesinių sąjungų įtaka silpnėja. Daug diskusijų kelia profesinių sąjungų sunkumai dėl jų reprezentatyvumo išlaikymo, įtakos darbo santykių reguliavime. Svarstoma, kaip padidinti darbuotojus atstovaujančių organizacijų skaičių, kaip pritraukti daugiau narių. Tačiau prieš imantis priemonių, turėtų būti atlikti tyrimai, dėl kokių priežasčių susiklostė tokia situacija: ar tai lėmė pokyčiai ekonomikoje, ar problemos pačių profesinių sąjungų ir jų organizacijų vidinėse struktūrose, ar nepakankama motyvacija, ar kiti faktoriai. Reikia nepamiršti, kad siekiant stiprinti profesinių sąjungų veiklą, būtina atsižvelgti į valstybių narių skirtumus, todėl vienai valstybei tinkanti skatinimo priemonė gali būti visiškai neveiksminga kitoje.

Didelė dalis Europos socialinio dialogo lygmeniu sudaromų susitarimų yra autonominiai, t. y. sudaromi tik tarp socialinių partnerių bendru jų sutarimu, nepaverčiant šių susitarimų teisiškai įpareigojančiais visoms valstybėms narėms. Viena vertus, tai teigiamas socialinės partnerystės aspektas, nes reiškia, kad socialiniai partneriai randa bendrą kalbą, jiems pavyksta suderinti interesus ir vieningai nuspręsti dėl tolesnio veikimo. Kita vertus, nėra garantijos, kad priimtas sprendimas bus įvykdytas. Daug dėmesio skiriama deryboms, konsultacijoms, tačiau nesirūpinama susitarimų įgyvendinimu. Tai įvardijama kaip silpniausia socialinės politikos grandis. Komisija neseniai suprato, kad tai didelė problema, tačiau kol kas nėra pasiūlyta jokių būdų kaip ją spręsti.⁸² Socialiniams partneriams, manytina, yra žymiai patogiau naudotis galimybe sudaryti tarpusavio susitarimus. Taip išvengiama Europos Sąjungos institucijų įtakos reguliuojant tam tikrus santykius, susitarimai neturi teisiškai įpareigojančio pobūdžio. Tokiu būdu ne tik piktnaudžiuojama subsidiarumo principu, bet ir nepasiekiamas socialinės partnerystės tikslas. Derybos, konsultacijos, svarstymai ir diskusijos, kurių pagalba norima rasti kompromisą, yra tik dalis socialinio dialogo, tačiau rezultatas bus pasiektas tik įgyvendinus nuostatas, dėl kurių susitarta. Europos Sąjungos institucijos neturėtų toleruoti tokio socialinių partnerių elgesio. Visiškai uždrausti autonominių susitarimų sudarymą neįmanoma, nes tai prieštarautų teisės principams ir pačiai

⁸² KELLER, B.; WEBER, S. Sectoral Social Dialogue at EU Level: Problems And Prospects of Implementation. *European Journal of Industrial Relations*, 2011, No. 17(3), p. 228.

socialinės partnerystės idėjai. Socialiniai partneriai galėtų būti įpareigojami reguliariai pateikti ataskaitas ar kitokius įrodymus, pagrindžiančius susitarimų vykdymą. Kitas variantas – jei susitarimai netampa teisiškai įpareigojantys Europos Sąjungos lygiu, jie galėtų tokiais tapti pasitelkiant nacionalines priemones. Kadangi susitarimai įgyvendinami valstybėse narėse, būtent jose galėtų būti nustatytas toks mechanizmas, kuris įpareigotų socialinius partnerius laikytis priimtų susitarimų (čia gali kilti sunkumų dėl skirtumų valstybėse narėse, nebent būtų sukurta visoms valstybėms narėms bendra susitarimų vykdymo priežiūros ir kontrolės sistema). Manytina, kad Europos Sąjungos lygiu priimtas teisines priemones perkėlus į nacionalinę teisę, būtų pasiektas didesnis tų priemonių veiksmingumas.

Europos Sąjungos institucijos turėtų nedelsti ir ieškoti tinkamo būdo susidariusiai situacijai taisyti bei užkirsti kelią tolesnei susitarimų nevykdymo ar netinkamo vykdymo praktikai. Laiku nesusirūpinus šių problemų sprendimu, Europos socialinio dialogo modelis gali prarasti savo veiksmingumą. Idėja vienodai reguliuoti Europos Sąjungos lygiu veikiančių įmonių darbdavių ir darbuotojų atstovų tarpusavio santykius pamažu artės prie žlugimo. Prie to prisidės ne tik silpnėjančios profesinės sąjungos, bet sąmoningas socialinių partnerių priimtų tarpusavio susitarimų nevykdymas.

Pokyčiai ekonomikoje neišvengiamai paliečia darbo santykius. Europos Sąjunga turėtų dėti pastangas ir toliau vystyti socialinį dialogą, skatinti dvišales ir trišales konsultacijas ir kolektyvinių sutarčių pasirašymą. Socialinės partnerystės stiprinimo priemonės turėtų būti parinktos išanalizavus sukauptą patirtį ir kritiškai įvertinus naujus iššūkius. Parlamentas turėtų skirti lėšų socialinių partnerių bendradarbiavimui gerinti, pavyzdžiui, organizuoti susitikimus su ekspertais ar ekspertų grupėmis, kurios suteiktų reikalingų žinių tam tikrose srityse, padėtų objektyviai vertinti ateities perspektyvas.

3. SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ LIETUVOJE

3.1. Socialinės partnerystės reglamentavimo ištakos ir raida

Prielaidos socialinei partnerystei Lietuvoje atsirado tik atkūrus Nepriklausomybę. Iki šio momento Lietuvoje vyravo sovietinis darbo santykių reguliavimo modelis. Valstybinės įmonės, centralizuotas valdymas ir griežta vykdymo kontrolė buvo darbo santykių pagrindas.⁸³ Valstybė buvo vienintelis darbdavys, nes sovietinė sistema nepripažino privačių darbdavių – gamybos priemonių valstybinė nuosavybė neleido jiems atsirasti.⁸⁴ Profesinės sąjungos buvo suvalstybintos, jos neatliko savo funkcijų taip, kaip mes jas suprantame šiandien, nes jų iniciatyva ir teisės buvo labai ribotos ir jos beveik neatstovavo dabuotojų interesų. Dėl to nelabai galima kalbėti apie darbuotojų ir darbdavių atstovų bendradarbiavimą, nes kaip minėta, darbdavio funkcijas atliko tik valstybė, o profesinių sąjungų judėjimas buvo ypač ribotas.

1991 m. buvo pradėti žengti pirmieji žingsniai socialinės partnerystės link. Prasidėjo procesai, kai reikėjo pereiti nuo valstybės kontroliuojamos ekonomikos prie rinkos ekonomikos ir sukurti darbo santykių sistemą, kuri ne tik efektyviai funkcionuotų, bet ir tiktų šalies socialinei ir kultūrinei aplinkai.⁸⁵ Buvo priimtas Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymas,⁸⁶ reglamentuojantis kolektyvinių sutarčių sudarymo ir vykdymo organizacinius ir teisinius pagrindus. Jame įtvirtinta ypač svarbi nuostata – draudimas kolektyvinėje sutartyje nustatyti darbuotojo situaciją bloginančias sąlygas, palyginti su tomis, kurias numato Lietuvos Respublikos įstatymai ir sutartys. Tais pačiais metais priimtas Profesinių sąjungų įstatymas numatė teisę laisvai jungtis į profesines sąjungas ir dalyvauti jų veikloje. Įstatymo normos įtvirtino profesinių sąjungų lygiateisiškumą, veiklos laisvę ir savarankiškumą, teisę vesti derybas ir sudaryti sutartis (susitarimus) su darbdaviais ar jų organizacijomis. 1992 m. įsigaliojusi Konstitucija piliečiams laiduoja teisę laisvai jungtis į asociacijas (35 str.), įtvirtina profesinių sąjungų veiklos pamatines nuostatas (50 str.). Asociacijų steigimo, veiklos, valdymo, reorganizavimo ir likvidavimo tvarką nustatė 1996 m. priimtas Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas⁸⁷ (toliau – Asociacijų įstatymas).

⁸³ JUDICKIENĖ, Jurgita. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. *Teisė*, 2001, nr. 40, p. 96.

⁸⁴ DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 55.

⁸⁵ WEISS, Manfred. Enlargement and Industrial Relations: Building a New Social Partnership. *The International Journal of Comparative Labour and Industrial Relations*, 2004, Vol. 20(1), p. 6.

⁸⁶ Valstybės žinios, 1991, Nr. 12-312.

⁸⁷ Valstybės žinios, 1996, Nr. 32-786.

1994 m. Lietuva ratifikavo Konvenciją Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti ir įsipareigojo įgyvendinti procedūras, garantuojančias efektyvias Vyriausybės, darbuotojų ir darbdavių atstovų konsultacijas Tarptautinės darbo organizacijos veiklos klausimais. Tuo pagrindu 1995 m. gegužės 5 d. buvo pasirašytas Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalės partnerystės.⁸⁸ Tai buvo labai trumpas – vos trijų punktų – tačiau labai reikšmingas politinio pobūdžio dokumentas. Buvo sutarta:

1) trišaliu principu spręsti socialines, ekonomines ir darbo problemas, bendradarbiauti įgyvendinant socialinę, ekonominę bei darbo politiką;

2) sudaryti Lietuvos Respublikos trišalę tarybą ir patvirtinti jos veiklos nuostatus;

3) kiekvienais metais pasirašyti metinį trišalį susitarimą dėl socialinių, ekonominių ir darbo problemų sprendimo.

Šio susitarimo pagrindu buvo įsteigta Lietuvos Respublikos trišalė taryba (toliau – Trišalė taryba), kurios narėmis tapo susitarimą pasirašiusios šalys. Susitarimas išryškino socialinės partnerystės, o kartu ir socialinių partnerių svarbą nustatant ir netgi kuriant darbo teisinius santykius reglamentuojančias teisės normas. Socialiniai partneriai ir Vyriausybė gavo teisę patys nustatyti Trišalės tarybos kompetenciją, teises ir pareigas, o kartu ir įtakos laipsnį, kuriuo ši institucija gali veikti valdžios sprendimus ir netgi įstatymų leidybą.⁸⁹ Trišalė taryba buvo pripažinta aukščiausio lygmens socialinio dialogo institucija Lietuvoje.

Trišalės tarybos nuostatų 1 straipsnyje (iki pakeitimų) nurodyta, kad Trišalė taryba yra lygiateisės trišalės partnerystės pagrindu, remiantis laisva valia sudarytas organas, tarpusavio susitarimais sprendžiantis socialines, ekonomines ir darbo problemas, tuo siekdamas palaikyti socialinę taiką visuomenėje.⁹⁰ Trišalė taryba skiria dėmesį makroekonominiam ir socialiniam šalies stabilumui. Jos veikla demokratiška, vieša, skaidri, atvira dialogui ir kompromisams.⁹¹ Trišalę tarybą sudaro ne daugiau kaip 21 narys: Vyriausybė, darbuotojų ir darbdavių organizacijos paritetiniais pagrindais skiria ne

⁸⁸ Lietuvos Respublikos trišalė taryba. *Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link*. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2002, p. 41.

⁸⁹ KRASAUSKAS, Rytis. Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos trišalės tarybos veiklai Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 42.

⁹⁰ Lietuvos Respublikos trišalės tarybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2004 m. birželio 29 d. sprendimu patvirtinti Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatai. Valstybės žinios, 2004, Nr. 111-4165.

⁹¹ Lietuvos Respublikos trišalės tarybos (*ekonominės socialinės tarybos*) nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2010 m. birželio 29 d. nutarimu, protokolo nr. 147 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-14].
Prieiga per internetą:
<http://www.lrtt.lt/assets/files/dokum/veikla/TT_nuostatai_20100629.pdf> [žiūrėta 2011-12-14].

daugiau kaip po 7 atstovus. Vyriausybės atstovus deleguoja Lietuvos Respublikos Vyriausybė savo sprendimu, darbuotojų atstovus – Lietuvos profesinių sąjungų nacionaliniai (centriniai) susivienijimai savo susitarimu, darbdavių atstovus – Lietuvos darbdavių nacionalinės (centrinės) organizacijos savo susitarimu.

1998 m. vasario 23 d. buvo nutarta steigti Trišalės tarybos sekretoriatą. Sekretoriato nuostatuose⁹² nurodyta, kad pagrindiniai šios įstaigos veiklos tikslai yra organizuoti, plėsti ir stiprinti valstybės institucijų, įstaigų, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų partnerystę, derinti jų interesus, ieškoti būdų iškilusiems klausimams ir problemoms spręsti, organizuoti Trišalės tarybos ir jos nuolatinių bei laikinų komisijų, taip pat Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos, darbą.

Atsiradus poreikiui išsamiau nustatyti socialinių partnerių tikslus ir priimtus įsipareigijimus, Vyriausybė, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos 1999 m. vasario 11 d. pasirašė platesnį susitarimą dėl trišalio bendradarbiavimo.⁹³ Jame šalys įtvirtino trišaliu principu pagrįstą teisės aktų projektų rengimą ir derinimą, aktualiausių problemų svarstymą Trišalėje taryboje, susitarė savo veikloje vadovautis trišaliais susitarimais.

2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusiame Darbo kodekse buvo detaliam reglamentuota socialinės partnerystės sistema, nurodyti socialinės partnerystės principai, šalys, lygiai, formos. Tai buvo labai svarbus žingsnis siekiant aiškesnio ir tikslesnio socialinės partnerystės santykių reguliavimo.

2005 m. birželio 13 d. Vyriausybė, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos, siekdamos plėtoti ir tobulinti pradėtą darbą, pasirašė susitarimą dėl trišalio bendradarbiavimo.⁹⁴ Jame buvo įtvirtinti trišalio bendradarbiavimo prioritetai, priemonės jiems įgyvendinti, įvertinta būtinybė į dialogą įtraukti kuo platesnius visuomenės sluoksnius, Lietuvoje diegti Europoje pripažintą ir naujosios Europos Sąjungos narėms rekomenduojamą partnerystės praktiką kuriant ir plėtojant pilietinio dialogo struktūrą, į kurią būtų įtraukiamos įvairios asociacijos.

2005 m. birželio 13 d. susitarimas tapo teisiniu pagrindu 2007 m. liepos 11 d. Vyriausybės nutarimu patvirtintai Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007 – 2011

⁹² Lietuvos Respublikos trišalės tarybos sekretoriato nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 30. įsakymu Nr. A1-187. Valstybės žinios, 2011, Nr. 76-3684.

⁹³ Lietuvos Respublikos trišalė taryba. *Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link*. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2002, p. 42.

⁹⁴ 2005 m. birželio 14 d. Lietuvos Respublikos Ministro Pirmininko potvarkis dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimo dėl trišalio bendradarbiavimo paskelbimo, Nr. 137. Valstybės žinios, 2005, Nr. 75-2726.

metais programai⁹⁵ (toliau – Programa). Šios Programos poreikis atsirado įvertinus keletą neigiamų faktorių. Pirmiausia, socialiniai partneriai pripažino, kad Trišalis susitarimas buvo vykdomas nenuosekliai. Be to, pagal kolektyvinių sutarčių skaičių įmonėse Lietuva užėmė paskutiniąją vietą Europos Sąjungoje. Priežasčių tam ieškoti toli nereikėjo: profesinėse sąjungose trūko kvalifikuotų specialistų, kurie turėtų reikiamų žinių ir sugebėtų tinkamai dalyvauti derybose su darbdaviais, įvairių komisijų ir tarybų veikloje. Buvo nuspręsta stiprinti profesinių sąjungų organizacijas, nes jos nesudarė reikiamos atsvaros darbdavių organizacijoms, tačiau buvo suinteresuotos socialinio dialogo plėtra ir kolektyvinių sutarčių pasirašymu. Darbdavių organizacijoms buvo taip pat per menkai atstovaujama, nes jų atstovų veikla nebuvo pakankamai organizuota.

Programoje užsibrėžtų uždavinių įgyvendinimas daugiausiai buvo orientuotas į įvairių mokymų, seminarų, susitikimų organizavimą. Pagal Programoje nurodytą preliminarų lėšų poreikį buvo numatyti kasmetiniai asignavimai Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijai, Lietuvos darbo federacijai, Lietuvos profesinei sąjungai „Solidarumas“, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai ir Trišalės tarybos sekretoriatui. 2009 m. atlikus finansinį (teisėtumo) auditą⁹⁶ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje, auditoriai nustatė, kad Trišalės tarybos sekretoriatas 2008 m. su minėtais profesinių sąjungų nacionaliniais susivienijimais sudarė sutartis dėl lėšų skyrimo šių susivienijimų veiklai ir atsiskaitymo tvarkos. Nustatyta, kad gautas lėšas susivienijimai naudojo ne tik seminarams, mokymams, kursams ir panašioms reikmėms, bet ir naujiems etatams steigti, darbo užmokesčiui mokėti, ilgalaikiam turtui, kitoms prekėms ir paslaugoms įsigyti. Auditoriai čia išvelgė prieštaravimą Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo pateiktam išaiškinimui. Konstitucijos 50 straipsnyje įtvirtinta, kad profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir savarankiškai. Interpretuodamas šią nuostatą, Konstitucinis Teismas 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarime⁹⁷ išaiškino, kad tai *inter alia* reiškia, jog profesinės sąjungos yra nepriklausomos nuo valstybės valdžios, kitų valstybės institucijų, nuo darbdavių bei jų organizacijų, kitų organizacijų. Konstatuota, kad minėta nuostata nubrėžiamos ne tik valstybės ir profesinių sąjungų sąveikos ribos, bet ir valstybės teikamos paramos profesinėms sąjungoms ribos. Valstybė gali skirti paramą

⁹⁵ 2007 m. liepos 11 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 729 „Dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007 – 2011 metų programos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2007, Nr. 80-3246.

⁹⁶ Lietuvos Respublikos Valstybės kontrolė. Valstybinio audito ataskaita dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje atlikto finansinio (teisėtumo) audito rezultatų, Nr. FA-P-10-9-67, Vilnius, 2009.

⁹⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas „Dėl teisės aktų, kuriais buvo sprendžiami iki Lietuvos nepriklausomos valstybės atkūrimo Lietuvoje veikusių valstybinių profesinių sąjungų valdyto turto klausimai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, Nr. 93-4223; atitaisymas – 2003 m. spalio 24, Nr. 100.

tik besikuriančioms ar jau susikūrusioms profesinėms sąjungoms, kad jos galėtų pradėti veikti savarankiškai. Rėmimas negali būti nuolatinis. Turi būti užtikrintas toks paramos teikimo reguliavimas, kad nebūtų sudarytos teisinės prielaidos pažeisti Konstitucijoje įtvirtintą profesinių sąjungų veiklos savarankiškumą, padaryti jas priklausomas nuo valstybės valdžios ir šitaip suvaržyti profesinių sąjungų galimybes ginti darbuotojų profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus. Atsižvelgdami į tokį Konstitucinio Teismo išaiškinimą, auditoriai padarė išvadą, kad išskirtinis ir pastovus profesinių sąjungų nacionalinių susivienijimų finansavimas, numatytas kaip priemonė socialiniam dialogui stiprinti, neatitinka minėto nutarimo ir jam prieštarauja.

Vertinant socialinio dialogo vystymąsi Lietuvoje ir lyginant jį su kitų šalių patirtimi, kilo poreikis padaryti šį procesą efektyvesnį, suteikti visuomenei galimybę dalyvauti valstybės valdyme, įtakoti įstatymų ir kitų teisės aktų priėmimą bei atitikimą visuomenės interesams. Europos Sąjungos šalyse, taip pat daugelyje kitų pasaulio demokratinių valstybių, vyriausybės visuomenei yra sudariusios teises, finansines ir organizacines galimybes dalyvauti valstybių valdyme teikiant savo nuomonę dėl visuomenei aktualių ekonominių ir socialinių klausimų. Keletą metų vykusios diskusijos dėl Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui analogiškos institucijos Lietuvoje 2008 m. liepos 25 d. davė rezultatą – Lietuvoje buvo įsteigta Nacionalinė ekonominė – socialinė taryba. Steigiamajame Tarybos susirinkime Vilniuje dalyvavo verslo, profesinių sąjungų, vartotojų bei kitų interesų grupių organizacijų atstovai. Buvo pažymėta, kad neketinama naikinti jau egzistuojančių institucijų, tokių kaip Trišalė taryba, tačiau norint užtikrinti darnesnę socialinį dialogą, būtina į socialinių ir ekonominių klausimų nagrinėjimą įtraukti ir visuomenės narius.

Įkūrus Nacionalinę ekonominę – socialinę tarybą, pasigirdo įvairių nuomonių.⁹⁸ Šios tarybos šalininkai pabrėžė, kad Trišalė taryba negali atstovauti visuomenei todėl, kad vieni iš socialinių partnerių yra ministerijų atstovai. Nacionaliniai ekonomikos ir socialinių reikalų komitetai yra valstybės institucijų patarėjai. Jei juose bus atstovaujama Vyriausybei, vadinasi, Vyriausybės patarėjai patarinės sau. Norint išnaudoti galimybes formuoti Europos Sąjungos politiką ir išsakyti savo nuomonę kitais gyvybiškai svarbiais klausimais, Lietuvoje reikalinga Nacionalinė ekonominė – socialinė taryba.

⁹⁸ RUTKAUSKIENĖ, Rima. *Pilietinės visuomenės institucija kelia audras*. Iš *Verslo žinios* [interaktyvus]. 2008-08-08 [žiūrėta 2011-11-13]. Prieiga per internetą: <<http://www.verslozinios.lt/Default.aspx?PublicationId=f4223463-2823-4dd2-b041-e8cdd128e7b3>> [žiūrėta 2011-11-13].

Filosofu prof. Krescencijaus Stoškaus nuomone,⁹⁹ Trišalė taryba yra skirta verslo santykiams su darbuotojais reguliuoti, jų tarpusavio konfliktams spręsti, o Nacionalinė ekonominė – socialinė taryba būtų visuomeninė konsultacinė institucija, kaip ir kitose Europos Sąjungos šalyse. Svarbiausi įstatymai ir sprendimai negalėtų būti priimami be suderinimo su ja, o pastaroji konsultuotųsi su atitinkamomis socialinėmis grupėmis. Nacionalinės ekonominės – socialinės tarybos veikloje, skirtingai nuo Trišalės tarybos, valdžios atstovų dalyvavimas nėra numatomas. Joje būtų verslo, profesinių sąjungų ir įvairių visuomeninių organizacijų atstovai. Tai būtų arena, atvira įvairių organizacijų bendradarbiavimui.

Vienas iš darbdavių atstovų Trišalėje taryboje kėlė Nacionalinės ekonominės – socialinės tarybos reikalingumo klausimą.¹⁰⁰ Pasak atstovo, užtenka ir Trišalės tarybos, kuri yra oficiali institucija ir kurią kaip partnerę pripažįsta Vyriausybė bei Seimas. Kadangi Trišalė taryba neapsiriboja vien darbo santykiais – diskutuojama medicinos, švietimo, integracijos, narkomanijos, Europos Sąjungos fondų lėšų panaudojimo ir kitomis temomis – naujų institucijų kurti nebūtina. Socialinio dialogo vystymas galimas kuriant ir plečiant Trišalės tarybos komisijas, komitetus ir pakomitečius, kurie analizuotų padėtį ir rengtų klausimus posėdžiams.

Trišalėje taryboje dalyvaujančių organizacijų atstovai pažymėjo, kad Lietuvoje trūksta žmogiškųjų išteklių, supratimo, reprezentatyvumo kriterijų. Prie Trišalės tarybos yra įkurta daug komitetų, bet resursų ir galimybių juos tinkamai aptarnauti yra per mažai. Tačiau nevyriausybinių organizacijų vis tiek turi galimybę rodyti iniciatyvą, teikti pasiūlymus per atitinkamus komitetus. Trišalė taryba yra pasiruošusi bendradarbiauti.¹⁰¹

Lietuvos Respublikos Vyriausybė, iš pradžių delsusi pasisakyti, išreiškė teigiamą požiūrį į socialinio dialogo stiprinimą įtraukiant visuomenės narius.¹⁰² Buvo atkreiptas dėmesys į kitų šalių patirtį, kai vyriausybės, siekdamos efektyvesnės viešosios politikos, sėkmingai įgyvendina „atviros valdžios“ principus. Žvelgiant iš visuomenės

⁹⁹ MEDALINSKAS, Arvydas. *Ar įmanomas Nacionalinis susitarimas?* Iš *Lietuvos žinios* [interaktyvus]. 2011-11-04 [žiūrėta 2011-11-13]. Prieiga per internetą: <http://www.alfa.lt/straipsnis/12880175/Ar.imanomas.Nacionalinis.susitarimas.=2011-11-04_10-05> [žiūrėta 2011-11-13].

¹⁰⁰ RUTKAUSKIENĖ, Rima. *Pilietinės visuomenės institucija kelia audras.* Iš *Verslo žinios* [interaktyvus]. 2008-08-08 [žiūrėta 2011-11-13]. Prieiga per internetą: <<http://www.verslozinios.lt/Default.aspx?PublicationId=f4223463-2823-4dd2-b041-e8cdd128e7b3>> [žiūrėta 2011-11-13].

¹⁰¹ LAZUTKA, Romas. *Socialinės partnerystės plėtojimas. Tyrimo ataskaita*, Vilnius, 2012, p. 14 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012-03-01]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?1606775163>> [žiūrėta 2012-03-01].

¹⁰² Dėl socialinės partnerystės stiprinimo (Vyriausybės pozicija), 2011 m. sausio 2 d. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-11-13]. Prieiga per internetą: <<http://taustaryba.lt/Aktualijos/2011-01-02-Del-socialines-partnerystes-stiprinimo-Vyriausybės-pozicija>> [žiūrėta 2011-11-13].

perspektyvos „atvira valdžia“ visų pirma yra tokia, kurioje piliečiai, verslas, profesinės sąjungos ir nevyriausybinės organizacijos gali prašyti ir gauti visapusišką, suprantamą ir aiškią informaciją iš valstybės institucijų bei turėti plačias galimybes dalyvauti sprendimų priėmimo procese. Šios pastangos neturi nieko bendra su tariamu siekiu pakeisti egzistuojančias socialinės partnerystės institucijas.

Nors Nacionalinė ekonominė – socialinė taryba ir yra įsisteigusi, jos statusas, kompetencija, santykis su taip pat veikiančia Trišale taryba nėra aiškus, nes vis dar nėra įstatymo, kuris tai numatytų. Susidarė situacija, kai veikia dvi atskiros tarybos, siekiančios vykdyti socialinio dialogo plėtrą. Labai įdomu tai, kad 2010 m. birželio 29 d. patvirtinus pakeistus Trišalės tarybos nuostatus, pavadinime skliausteliuose atsirado žodžiai „ekonominė socialinė taryba“.¹⁰³ Nuostatuose nurodyta, kad Trišalės tarybos veikla atitinka Europos Sąjungos Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto tikslus ir uždavinius. Panašu, kad Trišalė taryba, skeptiškai vertindama Nacionalinės ekonominės – socialinės tarybos reikalingumą, savo pakeistuose nuostatuose norėjo įtvirtinti, jog ji yra atsakinga už socialinių ir ekonominių klausimų svarstymą ir problemų sprendimą, todėl naujos institucijos įkūrimas nėra tikslingas.

3.2. Socialiniai partneriai ir jų įtaka darbo teisinių santykių reguliavime

Socialinės partnerystės santykių subjektus ir jų teisinę prigimtį apibrėžia įstatymai. Ne visuomenė, o pati valstybė iš tikrųjų nustato, kas ir kokiomis sąlygomis gali būti socialinio dialogo santykių dalyvis.¹⁰⁴ Įstatymų leidėjas Darbo kodekso 41 straipsnyje nustatė, kad Lietuvoje socialinės partnerystės šalimis – socialiniais partneriais – laikomi darbuotojų ir darbdavių atstovai bei jų organizacijos. Kai socialinė partnerystė yra trišalė (tripartizmas), kartu su minėtomis šalimis lygiais pagrindais dalyvauja Vyriausybė bei savivaldybių institucijos.

Socialinių partnerių sąvoka nėra pateikiama konkrečiai. Įstatymų leidėjas jos neapibrėžė ir nedetalizavo, neišskyrė esminių kriterijų, nenurodė socialinių partnerių teisinio statuso. Tam, kad būtų aišku, kas yra socialinės partnerystės santykių dalyviai, reikia sistemiškai analizuoti darbdavių ir darbuotojų atstovavimą reglamentuojančias teisės normas. Viena vertus, tai galima vertinti teigiamai, nes pokyčiai darbo santykių

¹⁰³ Lietuvos Respublikos trišalės tarybos (*ekonominės socialinės tarybos*) nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2010 m. birželio 29 d. nutarimu, protokolo nr. 147 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-14].
Prieiga per internetą: <http://www.lrtt.lt/assets/files/dokum/veikla/TT_nuostatai_20100629.pdf> [žiūrėta 2011-12-14].

¹⁰⁴ DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 17.

sirtyje gali lemti ir pokyčius atstovavime. Nesant griežtai apibrėžtai socialinių partnerių sąvokai, lengviau adaptuojamasi prie pasikeitusios situacijos. Be to, taip užtikrinama darbuotojų ir darbdavių teisė būti atstovaujamiems jiems priimtinausiu būdu, t. y. neužkertamas kelias atstovavimo ir interesų gynimo funkcijas suteikti tinkamiesiems, jų manymu, subjektams. Kita vertus, gali kilti neaiškumų, kas gali atstovauti tam tikru socialinės partnerystės lygiu, ką daryti, kai įmonėje yra ne vienas darbuotojus atstovaujantis subjektas (pavyzdžiui, darbo taryba ir profesinė sąjunga) ir pan. Dar viena problema – dvejopai vertintinas valstybės institucijų statusas socialiniame dialoge. Iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti, kad valstybės institucijos irgi yra socialinis partneris trišalės socialinės partnerystės santykiuose, tačiau iš Darbo kodekso 41 straipsnio nuostatos aiškėja, kad Vyriausybė ir savivaldybių institucijos socialinės partnerystės šalimis nelaikomos. Kita vertus, viešajame sektoriuje valstybė yra darbdavys.

Darbuotojų atstovai ir jų organizacijos, kaip socialiniai partneriai.

Darbuotojų atstovavimą reglamentuoja Darbo kodekso III skyrius. Darbuotojų atstovais pripažįstamos profesinės sąjungos ir darbo tarybos (Darbo kodekso 19 str.). Prioritetas teikiamas profesinėms sąjungoms, nes darbo taryba gali būti įsteigta tik tuo atveju, kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir kai darbuotojų atstovavimo funkcija nėra perduota atitinkamos ekonominės veiklos profesinei sąjungai. Taigi įmonėje veikianti profesinė sąjunga yra pirminis darbuotojų atstovas, ir tik jos nesant įmonėje gali būti pasirenkama viena iš alternatyvų.¹⁰⁵ Be to, didesnę profesinių sąjungų reikšmę rodo ir tai, kad joms teisę atstovauti darbuotojų interesus laiduoja Konstitucijos 50 straipsnis. Tačiau būtina pažymėti, kad nors Konstitucija ir nenumato darbo tarybos, kaip darbuotojų interesus atstovaujančio subjekto, tai nereiškia, kad tokio subjekto negali būti. Konstitucinis Teismas išaiškino, kad asmuo turi teisę pasirinkti profesinę sąjungą kaip vieną iš savo teisių gynimo formų.¹⁰⁶ Tai leidžia manyti, kad be profesinių sąjungų gali būti ir kiti teisėtai įsteigti darbuotojų interesus atstovaujantys ir jų teises ginantys subjektai. Tokia Konstitucinio Teismo pozicija nesikerta ir su asociacijų laisvės principo idėja bei Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų nuostatomis dėl darbuotojų teisės jungtis į organizacijas.

¹⁰⁵ PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008, p. 407.

¹⁰⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 2000, Nr. 9-199.

Darbo tarybų statusą, sudarymo tvarką, veiklos principus nustato Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas¹⁰⁷ (toliau – Darbo tarybų įstatymas). Jame įtvirtinta, kad darbo taryba – tai darbuotojų atstovaujamas organas, ginantis darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei atstovaujantis jų interesams. Darbo taryba renkama slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime.

Darbo kodeksas, Darbo tarybų įstatymas draudžia darbo tarybai atlikti tas funkcijas, kurios pagal įstatymus yra pripažintos kaip profesinių sąjungų prerogatyva. Darbo taryba, skirtingai nei profesinė sąjunga, socialiniu partneriu gali būti tik įmonės lygiu. Darbo tarybų įstatyme detalizuota darbo tarybos kompetencija gauti informaciją ir konsultavimosi procedūra. Įtvirtinta, kad įstatymų, kolektyvinių sutarčių bei darbo tarybos ir darbdavio susitarimų nustatytais atvejais, terminais ir tvarka darbdavys turi nemokamai raštu pateikti darbo tarybai informaciją, susijusią su darbo santykiais ir įmonės veikla. Kitais atvejais informacija darbo tarybai turi būti suteikta ne vėliau kaip per dešimt dienų įmonėse, kuriose dirba iki 100 darbuotojų, o visose kitose įmonėse – ne vėliau kaip per dvidešimt dienų (Darbo tarybų įstatymo 21 str.). Darbo tarybų įstatymo 22 straipsnyje nustatyta, kad darbdavys, esant privalomojo konsultavimosi atvejams, turi iš anksto raštu kreiptis į darbo tarybą ir pateikti savo sprendimo priėmimo motyvus bei su tuo susijusią būtiną informaciją. Darbdavys turi pareigą gautą darbo tarybos nuomonę apsvarstyti ir pateikti motyvuotą atsakymą. Esant poreikiui, darbdavys turi teisę inicijuoti papildomas diskusijas ar derybas su darbo taryba.

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos prašymu 2006 m. buvo atliktas tyrimas.¹⁰⁸ Vienas iš šio tyrimo tikslų buvo darbo tarybų veiklos plėtros galimybių vertinimas. Apibendrinus gautus rezultatus, buvo pasakyta, kad Darbo tarybų įstatymo priėmimas ir įgyvendinimas yra labai pozityvus reiškinys, tačiau norint jį sėkmingai plėtoti, būtina užtikrinti geresnį darbuotojų informavimą visais su darbuotojų atstovavimu susijusiais klausimais. Kita svarbi sąlyga – glaudesnis darbo tarybų bendradarbiavimas su profesinėmis sąjungomis. Yra nuomonių, kad tik tokiu būdu, t. y. per profesines sąjungas, darbo tarybų veikla galėtų būti plečiama aukštesniame nei įmonės lygmenyje.¹⁰⁹

¹⁰⁷ Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.

¹⁰⁸ Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Tyrimas „Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos“, 2006 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?1606775163>> [žiūrėta 2011-12-15].

¹⁰⁹ BLAŽIENĖ, Inga. Darbo tarybų Lietuvoje veiklos plėtros šakos, teritoriniame bei nacionaliniame lygmenyse galimybių tyrimas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-15]. Prieiga per internetą: <http://www.lrtt.lt/assets/files/dokum/naudinga/DT_veiklos_tyrimas_2009.pdf> [žiūrėta 2011-12-15].

Profesinės sąjungos veikia vadovaudamosi Konstitucija, Darbo kodeksu, Profesinių sąjungų įstatymu ir kitais įstatymais, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijomis bei savo įstatais. Profesinių sąjungų įstatymo preambulėje skelbiama, kad profesinės sąjungos yra savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, atstovaujančios ir ginančios darbuotojų profesines darbo, ekonomines, socialines teises bei interesus. Tai ir teisė, ir pareiga. Teisė todėl, kad darbuotojai tam tikrus įgaliojimus suteikė tik profesinei sąjungai, t. y. tik profesinė sąjunga yra teisėtas darbuotojų interesus ginantis subjektas, niekam daugiau ši teisė nesuteikta. Pareiga reiškia, kad profesinė sąjunga turi reaguoti į darbuotojų atžvilgiu daromus neteisėtus veiksmus, darbuotojų padėti bloginančius darbdavio sprendimus bei kitus darbuotojų teisių pažeidimus ir imtis atitinkamų priemonių, kad užkirstų tam kelią.

Profesinių sąjungų įstatymo 3 straipsnio 1 dalis įtvirtina profesinių sąjungų veiklos laisvę ir savarankiškumą bei visų profesinių sąjungų lygiateisiškumą. Tokias garantijas nustato ir Konstitucijos 50 straipsnis. Asmuo gali laisva valia pasirinkti, ar stoti į jo interesus galinčią atstovauti profesinę sąjungą, ar pasirinkti kitą įstatymams neprieštaraujančią savo teisių gynimo formą (tam tikros Profesinių sąjungų įstatymo taikymo ypatybės krašto apsaugos, policijos, valstybės saugumo ir kitose organizacijose gali būti nustatytos šių organizacijų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose). Taip įgyvendinamas asociacijų laisvės principas, kurį numato Konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo. Kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, darbuotojų kolektyvo susirinkimas gali perduoti darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas atitinkamos ekonominės veiklos profesinei sąjungai (Darbo kodekso 19 str. 1 d.). Tai užtikrina darbuotojams jų teisių gynybą ir atstovavimą jų interesams santykiuose su darbdaviu. Kišimasis į profesinių sąjungų vidaus reikalus yra draudžiamas, o asmenims, trukdantiems teisėtą profesinių sąjungų veiklą, gresia atsakomybė pagal įstatymus (Profesinių sąjungų įstatymo 3 str. 2 d.).

Atkreiptinas dėmesys, kad teisės aktuose kriterijų, kuriuos turi atitikti norintieji stoti į profesinę sąjungą, nėra daug. Esminis kriterijus – asmuo turi teisėtai dirbti pagal darbo sutartį ar kitais įstatymų nustatytais pagrindais Lietuvos Respublikoje (Profesinių sąjungų įstatymo 1 str. 1 d.). Lietuvos Respublikos civilinio kodekso¹¹⁰ 2.38 straipsnio 3 dalyje be šio reikalavimo nustatyta, kad asmuo turi būti Lietuvos Respublikos pilietis arba fizinis asmuo, nuolat gyvenantis Lietuvos Respublikoje, ir ne jaunesnis kaip keturiolikos metų. Asmens darbo stažo trukmė, turima kvalifikacija nėra svarbi.

¹¹⁰ Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

Profesinių sąjungų įstatymo 6 straipsnio 1 dalis nustato profesinių sąjungų teisę steigti profesiniu, pareiginiu, gamybiniu, teritoriniu ar kitais pačių profesinių sąjungų nustatytais principais. Įstatymas to konkrečiai nereglamentuoja ir palieka spręsti pačioms profesinėms sąjungoms. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad tokia profesinės sąjungos įsteigimo principų įvairovė sudaro galimybę profesinei sąjungai steigti tiek įmonėje, tiek atskirai nuo jos bei veikti ne tik vienoje, bet ir keliose ar net daugelyje įmonių. Profesinės sąjungos, veikiančios teritoriniu principu, teritoriniai padaliniai bei jų organai sudaromi vadovaujantis jau įsteigtos ir veikiančios profesinės sąjungos įstatais. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo jurisprudencijoje yra pasakyta, kad, kadangi profesinės sąjungos savo veiklą grindžia nustatyta tvarka įregistruotais įstatais, tai aplinkybės, kokios yra konkrečios profesinės sąjungos organai ir kurie iš jų yra renkamieji, kokia jų išrinkimo tvarka ir pan., nustatomos atsižvelgiant į konkrečios profesinės sąjungos įstatus.¹¹¹ Darytina išvada, kad profesinės sąjungos savo vidaus reikalus gali tvarkyti skirtingais būdais, tačiau turi būti užtikrintas įstatymų laikymasis.

Darbuotojų teisių ir interesų gynimas paremtas tam tikra atstovavimo sistema. Tai priklauso nuo to, kokio lygio socialinis dialogas yra vedamas: įmonės ar aukštesnio lygio. Įmonėje kolektyvines derybas veda ir kolektyvines bei kitokias sutartis su darbdaviu pasirašo profesinė sąjunga. Gali būti taip, kad įmonėje veikia ne viena profesinė sąjunga. Tokiu atveju, įmonės kolektyvinę sutartį su darbdaviu pasirašo profesinių sąjungų susitarimu sudaryta jungtinė profesinių sąjungų atstovybė. Jeigu nepavyksta susitarti, sprendimą, kas atstovaus sudarant kolektyvinę sutartį, priima darbuotojų susirinkimas (konferencija) (Darbo kodekso 60 str. 2, 3 d.). Taip darbuotojams užtikrinamas tinkamas atstovavimas ir neprarandama galimybė sudaryti įmonės kolektyvinę sutartį.

Aukštesnio nei įmonės lygio socialinės partnerystės santykiuose darbuotojams atstovauja profesinių sąjungų organizacija (susivienijimas, federacija ir kt.). Profesinių sąjungų teisę jungtis į įvairius susivienijimus įtvirtina Konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į asociacijas gynimo bei Konvencija Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti, taip pat Profesinių sąjungų įstatymo 7 straipsnio 1 dalis. Susivienijimų kūrimas galimas tik laisvu profesinių sąjungų susitarimu ir iniciatyva. Darbo kodekso 50 straipsnis numato, kad viena iš nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties šalių yra profesinių sąjungų organizacija. Tai savaime suprantama, nes kolektyvinės derybos tokiu atveju liečia ne vienos įmonės

¹¹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio 25 d. nutartis c. b. *UAB „Eiginta“ v. Kauno apskrities profesinė sąjunga*, 3K-3-13/2011, kat. 3.2; 11.9.8 (S).

darbuotojų ir darbdavių interesus. Tačiau problemų gali kilti tada, kai profesinėms sąjungoms nepavyksta susitarti dėl bendradarbiavimo ir jos nesudaro jungtinės atstovybės aktualiems klausimams spręsti. Atsiranda grėsmė efektyviam darbuotojų atstovavimui kolektyviniuose darbo santykiuose užtikrinti. Išėjis galėtų būti atstovaujančios profesinės sąjungos statuso suteikimas kuriai nors vienai profesinei sąjungai. Nors Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, Konstitucija ir įstatymai draudžia profesinių sąjungų diskriminaciją, atstovaujančios profesinės sąjungos išskyrimas ir tam tikrų įgaliojimų tik jai suteikimas neturėtų būti laikomas profesinių sąjungų lygiateisiškumo principo pažeidimu. Konvencijoje Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti įtvirtinta, kad darbdavių ir darbuotojų atstovai konvencijos numatytoms procedūroms įgyvendinti laisvai renkami jiems atstovaujančiose organizacijose. Taigi nustatoma galimybė riboti profesinių sąjungų lygybės principo taikymą tais atvejais, kai būtina iš daugybės profesinių sąjungų išskirti geriausiai atstovaujančią tam tikros grupės interesams. Kriterijai, kuriais turėtų būti vadovujamasi renkant labiausiai atstovaujančią profesinę sąjungą nėra nurodyti, tai palikta spręsti pačioms valstybėms, atsižvelgiant į jose susiklosčiusią praktiką.¹¹² Kriterijai turėtų būti objektyvūs ir nustatyti iš anksto. Pažymėtina, kad atstovaujanti organizacija nebūtinai turi būti ta, kuri yra didžiausia pagal narių skaičių, galima vadovautis ir kitais kriterijais.¹¹³ Valstybės institucijos negali daryti įtakos nustatant šiuos kriterijus ir negali nuspręsti, kurios profesinės sąjungos gali dalyvauti kolektyviniuose darbo santykiuose, nes taip būtų pažeistas darbuotojų atstovų autonomijos principas.

Lietuvos įstatymų leidėjas kol kas nereglamentuoja atstovaujančios profesinės sąjungos statuso, nepateikia tokios sąvokos. Atstovaujančios profesinės sąjungos išskyrimo iš kitų profesinių sąjungų įtvirtinimas teisės aktuose sudarytų palankesnes sąlygas veiksmingesniam darbuotojų atstovavimui kolektyviniuose darbo santykiuose, skatintų aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių pasirašymą. Kitaip tariant, tai būtų tarsi savotiškos kolizinės taisyklės, kurios leistų nustatyti kompetentingą profesinę sąjungą, galinčią veikti darbuotojų visumos vardu.¹¹⁴

Neabejotina, kad negali būti taip, jog visi darbuotojai priklausytų profesinėms sąjungoms (Lietuvos statistikos departamento pateiktais duomenimis, 2009

¹¹² KASILIAUSKAS, Nerijus. Atstovaujančios profesinės sąjungos statuso problemos. *Jurisprudencija*, 2008, 8(110), p. 35.

¹¹³ International Labour Conference 88th Session. Report III (Part 1 B). Geneva: International Labour Office, 2000, p. 22.

¹¹⁴ KASILIAUSKAS, Nerijus. Atstovaujančios profesinės sąjungos statuso problemos. *Jurisprudencija*, 2008, 8(110), p. 36.

m. pabaigoje profesinių sąjungų narių buvo 13 procentų visų samdomųjų darbuotojų¹¹⁵). Praktikoje buvo kilęs klausimas, ar profesinės sąjungos gali ginti ne savo narių teises. Konstitucinio Teismo išaiškinime¹¹⁶ pažymėta, kad žiūrint istoriškai, profesinės sąjungos susikūrė kaip visų darbuotojų gynėjos. Interpretuodamas Konstitucijos nuostatą, jog profesinės sąjungos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises ir interesus, Konstitucinis Teismas pasakė, kad iš esmės tai reiškia dvejopą profesinių sąjungų paskirtį bei funkciją: viena, pirmiausia atstovauti profesinės sąjungos nariams ir juos ginti, antra, įstatymo nustatytais atvejais bei būdais ginti visus atitinkamos įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojus. Vadinasi, profesinės sąjungos negali apsiriboti tik savo narių atstovavimu.

Darbdavių atstovai ir jų organizacijos, kaip socialiniai partneriai. Darbo kodekso 24 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos, ar organizacijos vadovas, tačiau įmonėse pagal įstatymą arba įgaliojimus gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija). Esant socialinės partnerystės santykiams nacionaliniu, šakos ir teritoriniu lygiu, darbdavius atstovaujantys subjektai yra darbdavių organizacijos (asociacijos, federacijos, konfederacijos ir pan.). Tai yra pagal Asociacijų įstatymą veikiantys viešieji juridiniai asmenys, pagal savo įstatus (statutus) atstovaujantys savo narių – darbdavių teisėms ir interesams socialinėje partnerystėje (darbo kodekso 24 str. 3 d.). Įstatuose turi būti aiškiai ir išsamiai apibūdinti asociacijos veiklos tikslai, nurodant veiklos sritis bei rūšis (Asociacijų įstatymo 12 str. 1 d. 4 p.). Tam, kad tam tikra asociacija būtų laikoma būtent darbdavių organizacija ir būtų darbo teisinių santykių subjektu, tai turi būti nurodyta jos įstatuose.¹¹⁷ Taip pat turi būti nurodyta, kokias teises ir pareigas turi asociacijų nariai (Asociacijų įstatymo 12 str. 1 d. 5 p.), pavyzdžiui, vesti kolektyvines derybas, pasirašyti kolektyvines sutartis.

Darbo kodekso 24 straipsnio 4 dalyje nustatyta, kad socialinėje partnerystėje aukštesniu nei įmonės lygiu darbdaviams, kai jie yra iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų lėšų išlaikomos įmonės, įstaigos ar organizacijos, atstovauja šių įmonių, įstaigų ar organizacijų steigėjas ar jo įgaliota institucija, kuriai tenka Darbo kodekse nustatytos darbdavių organizacijos teisės ir

¹¹⁵ Lietuvos statistikos departamentas. *Informacija apie narystės organizacijas (2010 m. katalogas)* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-17]. Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/lt/catalog/pages_list?id=2885&PHPSESSID> [žiūrėta 2011-12-17].

¹¹⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 2000, Nr. 9-199.

¹¹⁷ DAVULIS, Tomas. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė*, 2001, nr. 39, p. 11.

pareigos. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo¹¹⁸ 5¹ straipsnyje įtvirtinta, kad nacionalinę kolektyvinę sutartį su valstybės tarnautojams atstovaujančiomis profesinių sąjungų organizacijomis pasirašo Vyriausybė, šakos kolektyvinę sutartį – Vyriausybė arba jos įgaliota institucija. Įstaigos kolektyvinė sutartis sudaroma tarp valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovo arba jo įgalioto asmens ir valstybės tarnautojams atstovaujančios valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikiančios valstybės tarnautojų profesinės sąjungos. Matyti, kad aiškiausiai darbdavys įvardintas nacionaliniu lygiu, t. y. Vyriausybė. Kitais atvejais nėra iki galo aišku, su kuo valstybės tarnautojams atstovaujančios profesinių sąjungų organizacijos gali pradėti vesti socialinį dialogą (pavyzdžiui, ar dėl šakos kolektyvinės sutarties reikia kreiptis pirmiausia į Vyriausybę, ar į tam tikrą instituciją).

Darbaviai viešajame sektoriuje nėra susijungę į darbdavių organizaciją, todėl nėra tinkamo socialinio partnerio, su kuriuo socialinį dialogą galėtų vesti viešojo sektoriaus darbuotojų interesus ginantys subjektai. Tačiau pagrįstų abejonių kelia tokio susijungimo veiksmingumas ir racionalumas, nes viešojo sektoriaus darbuotojų darbo sąlygas daugiausia lemia Vyriausybės, tam tikrų centrinių viešojo administravimo institucijų ir savivaldos institucijų sprendimai bei vykdoma politika.¹¹⁹

Darbdavių teisė jungtis į organizacijas išplaukia iš Konstitucijos 35 straipsnio, laiduojančio piliečiams teisė jungtis į asociacijas. Vadinasi, kurtis gali ir darbuotojus atstovaujančios organizacijos, tik svarbu užtikrinti, kad jų tikslai ir veikla neprieštarautų Konstitucijai ir įstatymams. Tokią teisę numato ir jau ne kartą minėtos Konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į asociacijas gynimo bei Konvencija Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti. Svarbus ir tas aspektas, kad teisėtai veikiančios darbdavių organizacijos turėtų būti ginamos taip pat kaip ir darbuotojus atstovaujančios profesinės sąjungos, nes tai yra lygiateisiai subjektai. Nors paprastai darbuotojai laikomi silpnesniąja darbo santykių šalimi, tai netaikoma jų atstovams – darbuotojų ir darbdavių atstovai turi būti traktuojami neteikiant prioriteto nei vienai, nei kitai pusei.

2008 m. vasario 26 d. Trišalė taryba patvirtino socialinių partnerių – Lietuvos profesinių sąjungų ir darbdavių centrinių (respublikinių) organizacijų – susitarimą, kuriuo buvo pripažinta tarpusavio socialinė partnerystė (toliau –

¹¹⁸ Valstybės žinios, 2000, Nr. 41-1162.

¹¹⁹ PETRYLAITĖ, Daiva. Šakos kolektyvinių derybų institutas viešajame sektoriuje. *Teisė*, 2008, nr. 66(2), p. 12.

Susitarimas).¹²⁰ Susitarta, kad nacionalinio lygmens respublikinėmis (centrinėmis) profesinių sąjungų organizacijomis pripažįstamos Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ ir Lietuvos darbo federacija, o nacionalinio lygmens respublikinėmis (centrinėmis) darbdavių organizacijomis – Lietuvos pramonininkų konfederacija ir Lietuvos verslo darbdavių konfederacija. Socialiniai partneriai turi teisę į nacionalinio lygmens Trišalę tarybą ir kitas trišalės tarybas papildomai siūlyti darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančias organizacijas, galinčias tapti atitinkamos nacionalinio lygmens trišalės tarybos narėmis. Siūlomų organizacijų dalyvavimui nacionalinio lygmens socialiniame dialoge turi pritarti Trišalėje taryboje dalyvaujantys darbuotojų arba darbdavių atstovai (priklauso nuo to, kuri šalis teikia pasiūlymą). Šis Susitarimo aspektas yra gana kritikuotinas, nes darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančios organizacijos, norinčios dalyvauti nacionalinio lygmens socialinėje partnerystėje tampa priklausomos nuo Trišalės tarybos narių nuomonės. Reikia pažymėti, kad dabartiniai socialiniai partneriai Trišalės tarybos nariais *de facto* tapo 1995 m., kai su Vyriausybe pasirašė susitarimą dėl trišalės partnerystės.¹²¹ Buvo nuspręsta, kad tuo metu veikę profesinių sąjungų centrai ir darbdavių organizacijos tampa socialiniais partneriais nacionaliniu lygiu. Tačiau jie buvo pasirinkti be atstovavimo instituto, todėl visuomet yra galimybė naujai įsikūrusiems profesinių sąjungų centrums reikšti savo pretenzijas dėl atstovavimo Trišalėje taryboje.¹²² Tas pats pasakytina ir apie darbdavių organizacijas.

Siūlomoms profesinių sąjungų organizacijoms reikia gauti ne tik Trišalėje taryboje dalyvaujančių centrinių (respublikinių) darbdavių organizacijų pritarimą. Jos dar turi atitikti Susitarimo 2 straipsnyje išvardintus profesinių sąjungų nacionalinio lygmens centrinės (respublikinės) organizacijos identifikavimo požymius. Darbdavių organizacijoms tokie reikalavimai nėra keliami, todėl galima pagrįstai abejoti, ar laikomasi darbuotojų ir darbdavių atstovų lygiateisiškumo principo. Manytina, kad darbdavių organizacijoms sudaromos palankesnės sąlygos dalyvauti Trišalės tarybos ar kitų nacionaliniu lygiu veikiančių trišalių tarybų veikloje.

Kitas dalykas, kurį reikia paminėti, yra susijęs su profesinių sąjungų organizacijų identifikavimo požymiais. Vienas iš kriterijų – ilgesnis nei 15 metų veiklos

¹²⁰ 2008 m. vasario 26 d. Lietuvos profesinių sąjungų ir darbdavių centrinių (respublikinių) organizacijų susitarimas dėl tarpusavio socialinės partnerystės pripažinimo [interaktyvus]. [žiūrėta 2011-12-16]. Prieiga per internetą: <http://www.lrtt.lt/assets/files/dokum/veikla/TT_nuostatai_20100629.pdf> [žiūrėta 2011-12-16].

¹²¹ KRASAUSKAS, Rytis. Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos trišalės tarybos veiklai Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 42.

¹²² KASILIAUSKAS, Nerijus. Atstovaujančios profesinės sąjungos statuso problemos. *Jurisprudencija*, 2008, 8(110), p. 38.

periodas. Kyla klausimas, ar šis požymis nustatytas pagrįstai ir nediskriminuoja trumpiau veikiančių profesinių sąjungų organizacijų (ypač kai jos atitinka kitus nurodytus reikalavimus). Veiklos trukmė yra svarbi, kai kalbama apie sukauptą patirtį ir žinias, tačiau ji turėtų būti nustatoma atsižvelgiant į tai, kad aktyvesnis profesinių sąjungų judėjimas prasidėjo palyginti neseniai, tik atkūrus Lietuvos Nepriklausomybę. Ne visos darbuotojų interesus ginančios organizacijos sugebėjo greitai įsitvirtinti ir sustiprėti, todėl būtų tikslinga nustatyti trumpesnio veiklos periodo reikalavimą.

3.3. Vyraujančios socialinės partnerystės formos ir lygiai

Darbo kodekso 42 straipsnyje yra išskirti keturi socialinės partnerystės lygiai: 1) nacionalinis; 2) šakos (gamybos, paslaugų, profesinis), 3) teritorinis (savivaldybė, apskritis); 4) įmonės, įstaigos ar organizacijos ir jų struktūrinių padalinių (įstatymų leidėjas nekalba apie tarptautinį, Europos Sąjungos ir tarpšakinį lygius). Šiuose lygiuose socialinė partnerystė įgyvendinama trimis formomis (Darbo kodekso 43 str.):

- 1) dalyvaujant dvišalių ir trišalių tarybų (komisijų, komitetų) veikloje;
- 2) darbuotojų atstovams įgyvendinant informavimo ir konsultavimo teises bei kitas dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo teises;
- 3) vedant kolektyvines derybas ir pasirašant kolektyvines sutartis.

Darbo kodekso 44 straipsnyje nustatyta, kad socialinės partnerystės sistemą Lietuvoje sudaro Trišalė taryba kartu su kitomis trišalėmis bei dvišalėmis tarybomis (komisijomis, komitetais).

Iki šiol pagrindiniu socialinės partnerystės instrumentu nacionaliniu lygiu laikoma Trišalė taryba, kurią paritetiniais pagrindais sudaro vienodas skaičius centrinių (respublikinių) profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir Vyriausybės atstovai (Darbo kodekso 45 str.). Darbo kodeksas nedetalizuoja Trišalės tarybos veiklos, funkcijų, kompetencijos ir darbo organizavimo tvarkos. Išsamų savo veiklos reglamentavimą šalys nustato patvirtindamos Trišalės tarybos nuostatus.

Trišalė taryba analizuoja socialines, ekonomines ir darbo problemas, kitus visuomenei aktualius klausimus, konsultuoja ir teikia išvadas bei rekomendacijas Lietuvos Respublikos Seimui ir Vyriausybei dėl atitinkamų įstatymų projektų, kitų teisės aktų, inicijuoja darbo teisinius santykius reguliuojančių teisės normų kūrimą, pateikia socialinės partnerystės plėtros siūlymus. Lietuvos Respublikos Vyriausybės darbo

reglamente,¹²³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės įstatyme,¹²⁴ Lietuvos Respublikos Seimo statute¹²⁵ nėra nustatyta, ar Vyriausybė ir Seimas yra įpareigoti atsižvelgti į Trišalės tarybos pateiktas rekomendacijas ir išvadas. Tačiau Vyriausybės teisėkūros taisyklių¹²⁶ 16.9 punkte nustatyta, kad iš Trišalės tarybos turi būti gautos išvados dėl teisės aktų projektų, susijusių su aktualiais darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais, kaip nustatyta Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarime dėl trišalio bendradarbiavimo. Vadinasi, teisėkūros procese į Trišalės tarybos poziciją yra atsižvelgiama. Jei tokios pareigos nebūtų, kiltų tų rekomendacijų ir išvadų teikimo prasmės ir tikslingumo klausimas.

1998 m. buvo nuspręsta steigti nuolatinės Trišalės tarybos komisijas. Šiuo metu prie Trišalės tarybos veikia keturios nuolatinės komisijos: Darbo apmokėjimo, Darbo santykių, Užimtumo ir socialinių garantijų bei Trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti nuolatinė komisija.¹²⁷ Jų paskirtis – nagrinėti šalių pasiūlymus, įstatymų projektus ir teikti išvadas bei pasiūlymus Trišalei tarybai jų kompetencijai priskirtais klausimais.

Vadovaujantis Trišalės tarybos patvirtintais Lietuvos Respublikos trišalės tarybos (*ekonominės socialinės tarybos*) komitetų baziniais nuostatais,¹²⁸ steigiami profilinei komitetai. Tai parengiamojo darbo ir diskusijų pagal savo veiklos profilį vieta. Komitete analizuojami aktualūs ekonominiai ir socialiniai klausimai, rengiamos išvados, rekomendacijos, pasiūlymai, ruošiama medžiaga Trišalės tarybos posėdžiams, siekiant spartesnio ir produktyvesnio Trišalės tarybos darbo.

Nacionaliniu lygiu veikia ne tik Trišalė taryba, bet ir Vyriausybės įsteigtas Garantinis fondas,¹²⁹ kuriam vadovauja 12 narių taryba, susidedanti iš paritetiniais pagrindais renkamų atstovų: po 4 atstovus deleguoja darbuotojų, darbdavių interesus ginančios organizacijos ir Vyriausybė. Garantinio fondo taryba Vyriausybei teikia pasiūlymus dėl įstatymuose numatytų maksimalių išmokų dydžio darbuotojams. Kita nacionaliniu lygiu veikianti kolegiali institucija yra Valstybinio socialinio draudimo

¹²³ Valstybės žinios, 1994, Nr. 63-1238.

¹²⁴ Valstybės žinios, 1994, Nr. 43-772.

¹²⁵ Valstybės žinios, 1994, Nr. 15-249.

¹²⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės teisėkūros taisyklės, patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. rugšėjo 30 d. nutarimu Nr. 1244. Valstybės žinios, 2009, Nr. 121-5212.

¹²⁷ Trišalės tarybos komisijos [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-16]. Prieiga per internetą: <<http://www.lrtt.lt/lt/apie-taryba/trisales-tarybos-komisijos.html>> [žiūrėta 2011-12-16].

¹²⁸ Lietuvos Respublikos trišalės tarybos (*ekonominės socialinės tarybos*) komitetų baziniais nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2010 m. kovo 23 d. protokolu Nr. 141 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-16]. Prieiga per internetą: <<http://www.lrtt.lt/lt/apie-taryba/komitetai.html>> [žiūrėta 2011-12-16].

¹²⁹ Garantinio fondo veiklos teisinius pagrindus, paskirtį, valdymą ir lėšų šaltinius nustato Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 82-2478.

fondo taryba,¹³⁰ sudaryta trišalio bendradarbiavimo pagrindu iš 15 lygiateisių narių. Ji nagrinėja ir priima sprendimus socialinio draudimo politikos įgyvendinimo klausimais, teikia išvadas ir pasiūlymus Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai bei Fondo valdybai. Prie Lietuvos darbo biržos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsikūrusios Trišalės komisijos veiklos tikslas – teikti siūlymus dėl Lietuvos darbo biržos prioritetinių veiklos kryptių nustatymo, užimtumo rėmimo programų rengimo tikslingumo, užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimo ir darbo rinkos paslaugų teikimo, veiklos efektyvumo didinimo, socialinės partnerystės vystymo klausimais.¹³¹ Šią Komisiją sudaro 9 lygiateisiai nariai, tačiau patariamojo balso teise dalyvauti gali ir Lietuvos savivaldybių asociacijos ir kitų organizacijų, atstovaujančių darbo ieškančių asmenų grupių interesams, dirbančių socialinės atskirties mažinimo ir socialinės sanglaudos stiprinimo srityje, atstovai.¹³²

Socialinei partnerystei šakos lygiu Europos Sąjungoje yra skiriamas itin didelis dėmesys, o Lietuva, deja, yra tam tikrame sąstingyje. Negalime pasigirti šakinių dvišalių ar trišalių komisijų, tarybų veikla. Kol kas yra pasirašyta tik viena šakos kolektyvinė sutartis tarp Lietuvos žurnalistų sąjungos ir Nacionalinės rajonų ir miestų laikraščių leidėjų asociacijos.¹³³

Teritorinio lygio socialinė partnerystė vystoma per dvišales ir trišales tarybas ir komisijas, kurios sprendžia tam tikros savivaldybės ar apskrities ekonominius ir socialinius klausimus, svarsto ir teikia pasiūlymus ir nuomones. Atstovai renkami paritetiniais pagrindais, jiems užtikrinamos lygios teisės. Plėtojant trišalę partnerystę labai svarbu skatinti bendradarbiavimą ne tik valstybės mastu, bet įtraukti į tokią veiklą ir vietos institucijas, leisti joms pasireikšti ir imtis iniciatyvos kuriant socialinį dialogą. Pavyzdžiui, Ukmergės rajono savivaldybės ir socialinių partnerių atstovų pasirašytame trišaliame susitarime įtvirtinta, kad rajono savivaldybė išpareigoja teikti šalims informaciją apie rengiamus sprendimų projektus darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais ir, bent vienai iš šalių pareikalavus, teikti juos svarstyti Trišalei tarybai.

¹³⁰ Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 17-447.

¹³¹ Trišalės komisijos prie Lietuvos darbo biržos nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. liepos 22 d. įsakymu Nr. A1-373. Valstybės žinios, 2010, Nr. 89-4748.

¹³² *Ibid.*, 7 str.

¹³³ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos internetiniame tinklapyje yra pateikta informacija, kad pasirašyta 20 sutarčių dėl projektų pagal 2007-2013 metų Žmoniškųjų išteklių plėtros veiksmų programą „Socialinio dialogo skatinimas“ įgyvendinimo. Šių projektų tikslas – toliau plėsti socialinį dialogą, tobulinti kolektyvinius santykius, skatinti kolektyvinių sutarčių pasirašymą. Vienas iš uždavinių – šakos kolektyvinių sutarčių sudarymas. Planuojama, kad bus pasirašyta 16 tokių susitarimų: šakos kolektyvinės sutartys tarp verslo darbdavių asociacijų ir šakinių profesinių sąjungų popieriaus gamybos, naftos produktų gamybos, chemijos pramonės, baldų gamybos ir kituose pramonės sektoriuose. Viešajame sektoriuje numatoma parengti ir pasirašyti bibliotekinių, socialinių darbuotojų, švietimo, policijos ir kitų darbuotojų šakos sutartis [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012-03-02]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?81935223>> [žiūrėta 2012-03-02].

Savivaldybės taryba, minėtais klausimais priimdama sprendimus, turi atsižvelgti į Trišalės tarybos pateiktus argumentus. Profesinių sąjungų ir darbdavių atstovai įsipareigoja informuoti apie darbuotojų socialines ir ekonomines problemas, plėtoti darbdavių ir darbuotojų konsultavimą ir informavimą darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais.¹³⁴ Panašios nuostatos įtvirtintos ir Kauno miesto savivaldybės, Kauno krašto darbdavių ir profesinių sąjungų susitarime dėl trišalio bendradarbiavimo 2012-2016 metais.¹³⁵

Šiuo metu trišalės tarybos veikia 12 Lietuvos savivaldybių.¹³⁶ Marijampolėje yra trišaliu principu įsteigta Marijampolės savivaldybės darbuotojų saugos ir sveikatos komisija (savivaldybės administracijai, darbdaviams ir profesinėms sąjungoms atstovauja po 3 narius). Toks nežymus vietos socialinių partnerių vaidmuo ir silpnai organizuotos profesinės sąjungos bei darbdavių organizacijos teritoriniu lygiu neleidžia išplėsti trišalio bendradarbiavimo ir kurti jo sistemos.¹³⁷ Dėl to pastaruosiu metu socialinė partnerystė teritoriniu lygiu buvo itin skatinama, nes dialogas tarp socialinių partnerių beveik nevyko. Darbdaviams ir darbuotojų atstovams buvo organizuojami atitinkami kursai, seminarai ir mokymai. Įgyvendinant projektus pagal priemonę „Socialinio dialogo skatinimas“, tikimasi, kad bus pasirašytos net 32 teritorinės kolektyvinės sutartys. Aktyvesnis valdžios institucijų ir socialinių partnerių bendradarbiavimas teritoriniu lygiu duotų stiprų impulsą visos socialinės partnerystės sistemos gerinimui Lietuvoje.

Lietuvoje labiausiai išplėtotas socialinis dialogas įmonės lygiu. Jis vyksta per informavimą ir konsultavimą bei įmonės kolektyvinių sutarčių sudarymą. Informavimas – tai informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojų atstovams, siekiant supažindinti su reikalo esme (Darbo kodekso 47 str. 1 d.). Jis turėtų būti suprantamas kaip periodinis ir nuodugnus būdas įtvirtinti socialinių partnerių santykius įvairiais lygmenimis, kad būtų galima sukurti nuolatinio žinių perdavimo darbuotojų atstovams sistemą. Pagrindinis tikslas – užtikrinti, kad visi darbuotojai galėtų naudotis vienodomis

¹³⁴ Ukmergės rajono savivaldybės naujienos [interaktyvus]. 2011-11-03 [žiūrėta 2012-03-28]. Prieiga per internetą: <http://www.ukmerge.lt/go.php/lit/Pasirasytas_susitarimas_tarp_rajono_Tris/1035/2> [žiūrėta 2012-03-28].

¹³⁵ 2011 m. gruodžio 30 d. Kauno miesto savivaldybės, Kauno krašto darbdavių ir profesinių sąjungų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo 2012-2016 metais [interaktyvus]. 2011-12-30 [žiūrėta 2012-03-28]. Prieiga per internetą: <<http://www.kaunas.lt/index.php?4228198104>> [žiūrėta 2012-03-28].

¹³⁶ Pagal oficialiuose savivaldybių interneto tinklapiuose pateiktą informaciją surinkti duomenys, kad trišalės tarybos veikia Anykščių, Kauno, Klaipėdos, Mažeikių, Panevėžio, Plungės, Radviliškio, Šiaulių, Ukmergės, Utenos, Varėnos ir Vilniaus savivaldybėse.

¹³⁷ JUDICKIENĖ, Jurgita. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. *Teisė*, 2001, nr. 40, p. 103.

informavimo ir konsultavimo galimybėmis.¹³⁸ Konsultavimas – tai pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas bei plėtojimas (Darbo kodekso 47 str. 1 d.). Nerijaus Kasiliausko nuomone, konsultavimo sritis yra platesnė už kolektyvines derybas. Konsultavimas aprėpia bendrus darbuotojų ir darbdavių interesus bei teikia galimybę juos nagrinėti siekiant bendrų sprendimų ar pasikeitimo nuomonėmis.¹³⁹ Konsultuotis galima ne tik turint tikslą sudaryti kolektyvinę sutartį. Darbo santykių srityje gali kilti klausimų, kai atsakymui rasti reikia šalių konsultacijos.¹⁴⁰

Kolektyvinės derybos pripažįstamos pagrindine socialinės partnerystės forma. Teisė laisvai derėtis su darbdaviais dėl esminių darbo sąlygų – pagrindinis asociacijų laisvės principo elementas. Derybos turi būti vedamos laikantis įstatymų, šalys turi gerbti viena kitą, elgtis sąžiningai. Kolektyvinių derybų vilkinimas, vengimas suteikti informaciją arba neišsamios, neaiškios ar klaidinančios informacijos pateikimas yra draudžiamas. Valdžios institucijos privalo susilaikyti nuo bet kokio kišimosi, spaudimo ar kitokio poveikio kolektyvinių derybų šalims. Remiantis Konvencijos Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas 4 straipsniu, darytina išvada, kad valstybė gali teikti tik tokią pagalbą, kuri reikalinga tam, kad būtų sudarytos sąlygos sklandžiam darbdavių ir darbuotojų atstovų bendradarbiavimui.

Kolektyvinių derybų tikslas – kolektyvinės sutarties sudarymas ir pasirašymas. Jei socialiniai partneriai sugeba suderinti savo interesus, vadinasi, derybos buvo sėkmingos ir tikslas surasti kompromisą pasiektas. Kolektyvinė sutartis žymi viso kolektyvinių derybų proceso pabaigą. Tai tam tikru laipsniu užtikrina stabilumą ir socialinę taiką.¹⁴¹ Šalys prisiima atitinkamus įsipareigojimus ir privalo jų laikytis. Taikiu būdu priimtas sprendimas vykdomas geranoriškiau, socialiniai partneriai išlaiko glaudesnius tarpusavio santykius.

Apibendrinant galima būtų pasakyti, kad visos socialinės partnerystės formos yra būdingos visiems socialinės partnerystės lygiams. Ir dvišalis, ir trišalis dialogas prisideda prie geresnės sanglaudos ir prie konsensuso siekimo, skatindamas gamybinių santykių subjektų skirtingais lygmenimis bendradarbiavimą, stiprina

¹³⁸ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II dalis. Vilnius: Justitia, 2003, p. 166.

¹³⁹ KASILIAUSKAS, Nerijus. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 39.

¹⁴⁰ Manytina, kad informavimas ir konsultavimas, kaip viena iš socialinės partnerystės formų, labiausiai atspindi darbuotojų interesus. Visos reikalingos informacijos prieinamumas ir galimybė konsultuotis aktualiais klausimais leidžia darbuotojams lengviau prisitaikyti darbinėje aplinkoje, mažina galimų nesusipratimų darbo santykiuose tikimybę. Naudą turi ir darbdavys, nes tinkamai informuodamas ir konsultuodamas jis sudaro sąlygas dialogo su darbuotojais gerinimui, didina abipusį pasitikėjimą, sumažina konfliktinių situacijų grėsmę.

¹⁴¹ PETRYLAITĖ, Daiva. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008, p. 58.

pasitikėjimą ir tarpusavio supratimą.¹⁴² Kolektyvinės derybos nebūtų įmanomos, jokia socialinio dialogo plėtra nacionaliniu, šakos ir kitais lygiais negalėtų būti vykdoma, jei nebūtų pareigos tinkamai informuoti ir konsultuoti. Komisijų, dvišalių ar trišalių tarybų veikla be to irgi neapsieitų. Sprendžiant iškilusias problemas, nagrinėjant aktualius klausimus ir derinant tarpusavio interesus, būtina susipažinti su reikalo esme. Tai padaryti galima tik žinant visą reikiamą informaciją ir turint galimybę konsultuotis. Socialiniai partneriai, žinodami situaciją tik iš savo pusės, negalėtų objektyviai vertinti, kokią sprendimą geriausia priimti, kokia kryptimi veikti, kokias priemones pasitelkti. Kolektyvinės sutarties pasirašymas irgi būtų sunkiai įsivaizduojamas.

3.4. Socialinės partnerystės perspektyvos

2011 m. pabaigoje pasibaigė Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007 – 2011 metais programa. Iki šiol pateiktose ataskaitose apie Programos priemonių įgyvendinimą matyti, kad socialiniai partneriai apskritose ir savivaldybėse buvo skatinami kurti dvišales ir trišales tarybas, komisijas, pasirašyti kolektyvines sutartis. 2009 m. ataskaitoje¹⁴³ pateikti duomenys, kad įmonės lygiu buvo atnaujinta tik 1 kolektyvinė sutartis ir pasirašyta 11 naujų kolektyvinių sutarčių. Tokį mažą skaičių pagrindžia tai, kad dėl sunkios ekonominės padėties 2009 m. sumažėjo kolektyvinių derybų mastai. 2010 m. ataskaitoje¹⁴⁴ nurodytas ženkliai didesnis skaičius – Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos nariai įmonės lygmeniu parengė ir pasirašė 148 kolektyvines sutartis. Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ įsteigė 10 saugos ir sveikatos komitetų.

Gana kritiškai vertintini planuojami naujosios priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ rezultatai. Kaip jau minėta šio darbo 3.3. skirsnyje, tikimasi, kad per ateinančius dvejus metus bus pasirašyta 16 šakos kolektyvinių sutarčių ir 32 teritorinės kolektyvinės sutartys. Per tokį trumpą laiką pasirašyti tiek susitarimų būtų tikrai labai didelis pasiekimas. Retrospektyviai žiūrint į socialinio dialogo vystymąsi Lietuvoje, kyla klausimas, ar tokie planai nėra pernelyg drąsūs. Ketverius metus trukusi ankstesnė Programa neatnešė tokių rezultatų, kokių laukiama po dvejų metų. Kita vertus, galbūt anksčiau vykdytos priemonės padėjo tvirtą pagrindą ir sudarė palankias sąlygas staigiam

¹⁴² DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 18.

¹⁴³ Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007 – 2011 metų programos įgyvendinimo priemonių plano vykdymo 2009 metais ataskaita [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-16]. Prieiga per internetą: <http://www.lrv.lt/Posed_medz/2010/100526/25.pdf> [žiūrėta 2011-12-16].

¹⁴⁴ Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007 – 2011 metų programos įgyvendinimo priemonių plano vykdymo 2010 metais ataskaita [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-16]. Prieiga per internetą: <http://www.lrv.lt/Posed_medz/2011/110330/05.pdf> [žiūrėta 2011-12-16].

šuoliui socialinės partnerystės santykiuose. Neabejotina yra tai, kad kolektyvinių sutarčių pasirašymą būtina kelti į aukštesnį lygį.

Vis aktualesniu tampa klausimas, susijęs nevyriausybinių organizacijų galimybe dalyvauti socialiniame dialoge. Įvairių interesų grupių atstovai nėra patenkinti Trišalės tarybos veikla. Akivaizdus to įrodymas yra Nacionalinės ekonominės – socialinės tarybos įsteigimas. Tačiau šis žingsnis problemos neišsprendžia, nes kyla klausimas, koks yra Nacionalinės ekonominės – socialinės tarybos ir Trišalės tarybos tarpusavio santykis. Tai dvi atskiros tarybos, du atskiri dariniai, tačiau jų tikslas sutampa – plėsti socialinį dialogą. Kol kas Nacionalinė ekonominė – socialinė taryba nėra patvirtinta įstatymu, todėl Trišalei tarybai ji realios įtakos daryti negali. Problema gali kilti, jei Nacionalinė ekonominė – socialinė taryba būtų įtvirtinta įstatymiškai. Tokiu atveju pagrindinis uždavinys ir tikslas būtų priimti optimalų sprendimą dėl abiejų tarybų tarpusavio santykių sureguliuavimo ir vaidmens socialinės partnerystės santykiuose. Įstatymų leidėjas turėtų užtikrinti, kad nekils painiavos sprendžiant visuomenei aktualius klausimus, t. y. turėtų būti aiškiai nustatyta, kuri taryba turi kompetenciją spręsti vieną ar kitą problemą. Pažymėtina, kad prioritetas yra socialinio dialogo stiprinimas ir plėtra, o ne vienos ar kitos tarybos interesai. Dėl šios priežasties būtina rimtai apvarstyti, kas ir kaip bus atsakingas už tolimesnį socialinio dialogo skatinimą.

Kaip alternatyva galėtų būti Trišalės tarybos komitetų ar pakomitečių, kurie apimtų Nacionalinė ekonominės – socialinės tarybos funkcijas, steigimas. Žinant, kad Trišalė taryba jau ilgą laiką dalyvauja socialinės partnerystės plėtroje, tikėtina, kad sukaupta patirtis ir naujos idėjos, kurias įneštų Nacionalinės ekonominės – socialinės tarybos iniciatoriai ir steigėjai, padėtų įgyvendinti veiksmingesnio socialinio dialogo viziją. Be to, ekspertai pažymi, kas Trišalėje taryboje būtinos permainos: reikia stiprinti administracinius gebėjimus, gerinti komunikaciją ir informacijos sklaidą, priimti ir atitinkamai paruošti daugiau naujų darbuotojų. Daug naudos duotų ekspertų darbas Trišalėje taryboje rengiant nuomones, vedant diskusijas. Kol kas, deja, dėl išteklių trūkumo ši galimybė neprieinama.¹⁴⁵

Esant prieštarigam Trišalės tarybos veiklos vertinimui, nepasitenkinimui dėl nevyriausybiniams organizacijoms atsirandančių kliūčių dalyvauti socialinės partnerystės santykiuose, prabilta apie galimą Ekonominių ir socialinių reikalų tarybą. Diskusijų šia tema vis dar nėra daug, požiūris į konkrečius tokios institucijos steigimo, statuso, kompetencijos ir struktūros aspektus dar nėra susiformavęs. Vis dėlto, jau galima

¹⁴⁵ LAZUTKA, Romas. *Socialinės partnerystės plėtojimas. Tyrimo ataskaita*, Vilnius, 2012, p. 19 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012-03-01]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?1606775163>> [žiūrėta 2012-03-01].

išgirsti įvairių nuomonių, kaip galėtų būti įgyvendinta ši idėja. Vieni teigia, kad reikėtų įtraukti ir stiprinti nevyriausybinių organizacijų bloką, kuris kartu su darbdavių, darbuotojų atstovais ir vyriausybės nariais kartu vykdytų pilietinį dialogą. Kitų požiūriu, nereikia Trišalės tarybos funkcijų sujungti su jokios kitos tarybos veikla. Tiek Trišalė taryba, tiek Ekonominių ir socialinių reikalų taryba būtų kaip dvi atskiros pataramąjį balsą turinčios institucijos, jų priimti sprendimai nebūtų galutiniai.

Kalbant apie įvairių visuomeninių organizacijų atstovų delegavimą, kilo klausimas, kaip tie atstovai turėtų būti išrinkti. Du tarybos segmentai – profesinės sąjungos ir darbdavių atstovai – gali būti daugmaž aiškūs, tačiau reikia nuspręsti, kaip kristalizuoti vadinamąjį visuomeninį segmentą, kad būtų išvengta problemų, kurios šiuo metu yra Trišalėje taryboje.¹⁴⁶ Nevyriausybinių organizacijų yra labai daug, vienos iš jų aktyvesnės, kitos veikia pasyviau. Kaip iš jų išrinkti atstovus (proporcingai iš kiekvienos ar tik iš aktyviausių ir daugiausiai dirbančių), kokius reprezentatyvumo kriterijus jiems taikyti – klausimas, kurio atsakymui surasti reikalinga nuodugni analizė.

Apibendrinant, reikia pasakyti, kad būtina tęsti socialinio dialogo vystymą šalyje. Kokį modelį pasirinkti – ar plėsti Trišalę tarybą, ar įkurti dar vieną patariamąją instituciją, ar sukurti visiškai naują darinį, kuris perimtų Trišalės tarybos funkcijas ir be viso to dar rūpintųsi kitų grupių interesais – turi būti sprendžiama atlikus išsamius dabartinės situacijos tyrimus, įvertinus specialistų ir ekspertų nuomones, rengiant forumus, kuriuose galėtų pasisakyti ir pasiūlymus teikti socialiniai partneriai, nevyriausybinių organizacijų atstovai, kiti suinteresuoti asmenys. Svarbu užtikrinti, kad centrinei valdžiai patarianti institucija dirbtų efektyviai, tinkamai atstovautų darbdavių ir darbuotojų interesus. Visuomenės nariai taip pat turėtų būti įtraukti į socialinės partnerystės plėtrą. Profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos savo veiklą labiau orientuoja į interesų derinimą darbo santykių srityje, tačiau siekiant darnių visuomeninių santykių ir sklandaus socialinio dialogo, kitų grupių interesai taip pat neturėtų būti užmiršti. Tokiu atveju, reikėtų daryti atitinkamus pakeitimus Lietuvos teisinėje bazėje, kurie priklausytų nuo to, kokia kryptimi bus pasirinkta socialinio dialogo plėtra, kokios institucijos ar institucija būtų pripažįstamos svarbiausiomis nacionalinio lygmens socialiniame dialoge.

¹⁴⁶ LAZUTKA, Romas. *Socialinės partnerystės plėtojimas. Tyrimo ataskaita*, Vilnius, 2012, p. 29 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012-03-01]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?1606775163>> [žiūrėta 2012-03-01].

IŠVADOS

1) Socialinės partnerystės principais grįstas darbuotojų ir darbdavių atstovų bei valdžios institucijų bendradarbiavimas yra neabejotinai veiksminga socialinių ir ekonominių interesų derinimo priemonė, užtikrinanti optimalų sprendimų priėmimą kompromiso būdu tiek dvišaliame, tiek trišaliame socialiniame dialoge, bei leidžianti lengviau prisitaikyti prie ekonominėje ir socialinėje politikoje vykstančių pokyčių.

2) Laipsniškas Europos socialinių partnerių vaidmens didėjimas ir atitinkamų socialinę partnerystę Europos Sąjungoje reglamentuojančių ir skatinančių teisės aktų priėmimas rodo Europos Bendrijos suintesuotumą tolesniu socialinės integracijos stiprinimu. Tačiau tokie neigiami aspektai kaip Europos socialinių partnerių prisiimtų tarpusavio susitarimų nevykdymas ir mažėjantis profesinių sąjungų ir jų narių skaičius gali gerokai pakenkti maksimaliam Europos socialinės partnerystės idėjos įgyvendinimui.

3) Socialinės partnerystės Lietuvoje raidos analizė rodo, kad buvo kryptingai kuriamas tvirtas teisinis pagrindas socialinio dialogo vystymui. Siekiant efektyviau išnaudoti socialinės partnerystės teikiamą naudą, būtina toliau skatinti visų lygių socialinį dialogą, įstatymų leidėjas turėtų aiškiau reglamentuoti darbdavių atstovavimą privačiame ir viešajame sektoriuose, taip pat turėtų būti įstatymiškai sureguliuotas Trišalės tarybos ir kitų, panašias funkcijas atliekančių ar siekiančių atlikti institucijų statusas, tarpusavio santykis ir reikšmė socialinės partnerystės santykiuose.

4) Socialinių partnerių sąvokos neapibrėžimas vertintinas dvejopai: visų pirma, neaiškumą kelia, kas ir kokiais atvejais laikytini socialiniais partneriais, todėl prireikia sisteminės teisės normų analizės norint tai nustatyti; kita vertus, paliekama erdvė darbuotojams ir darbdaviams išsirinkti geriausiai jų ekonominius ir socialinius interesus galinčius apginti atstovus.

5) Siekiant tinkamo socialinės partnerystės, kaip vieno iš prioritetinių Europos Sąjungos ir Lietuvos uždavinių, įgyvendinimo, būtina užtikrinti socialinės partnerystės santykių stebėseną, reaguoti į pokyčius ir, atsižvelgus į sukauptą patirtį bei atliktų tyrimų ir analizių išvadas, atsakingai parinkti priemones ir metodus socialinės partnerystės srityje kylančioms problemoms spręsti.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Norminiai teisės aktai

Lietuvos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33–1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64–2569.
3. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
4. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.
5. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 41-1162.
6. Lietuvos Respublikos garantinio fondo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2000, Nr. 82-2478.
7. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios. 1996, Nr. 32-786.
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1994, Nr. 43-772.
9. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.
10. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1991, Nr. 17-447.
11. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 12-312.
12. Lietuvos Respublikos Vyriausybės darbo reglamentas. Valstybės žinios, 1994, Nr. 63-1238.
13. Lietuvos Respublikos Seimo statutas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1994, Nr. 15-249.
14. Lietuvos Respublikos Vyriausybės teisėkūros taisyklės, patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. rugsėjo 30 d. nutarimu Nr. 1244. Valstybės žinios, 2009, Nr. 121-5212 (su pakeitimais ir papildymais).
15. 2007 m. liepos 11 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 729 „Dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007 – 2011 metų programos patvirtinimo“. Valstybės žinios, 2007, Nr. 80-3246.
16. 2005 m. birželio 14 d. Lietuvos Respublikos Ministro Pirmininko potvarkis dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų

susitarimo dėl trišalio bendradrbiavimo paskelbimo, Nr. 137. Valstybės žinios, 2005, Nr. 75-2726.

17. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos sekretoriato nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. birželio 30. įsakymu Nr. A1-187. Valstybės žinios, 2011, Nr. 76-3684.

18. Trišalės komisijos prie Lietuvos darbo biržos nuostatai ir Trišalės komisijos prie teritorinės darbo biržos nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. liepos 22 d. įsakymu Nr. A1-373. Valstybės žinios, 2010, Nr. 89-4748.

19. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2004 m. birželio 29 d. sprendimu patvirtinti Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatai. Valstybės žinios, 2004, Nr. 111-4165.

Tarptautiniai teisės aktai:

20. 1948 m. liepos 9 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.

21. 1949 m. liepos 1 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.

22. 1976 m. birželio 21 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų darbo normoms įgyvendinti. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-739.

23. 1981 m. birželio 19 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

24. 1987 m. liepos 1 d. Suvestinis Europos Aktas. OL, 1987, L 169.

25. 1989 m. Europos Bendrijos chartija dėl darbuotojų pagrindinių socialinių teisių ir laisvių. OJ, 1989, C 120.

26. 2004 m. Sutarties dėl Konstitucijos Europai projektas. OL, 2004, C 310.

27. 2000 m. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. OL, 2000, C 364 (pakeitimai ir papildymai OL, 2007, C 303; OL, 2010, C 83).

28. Europos Sąjungos sutarties ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcijos. OL, 2010, C 83.

29. 2007 m. Lisabonos sutartis. OL, 2007, C 306.

30. 2001 m. Nicos sutartis. OL, 2001, C 80.

31. 1997 m. Amsterdamo sutartis. OL, 1997, C 340.

32. 1992 m. Maastrichto sutartis. OL, 1992, C 191.

33. 1957 m. Europos ekonominės bendrijos steigimo sutartis. BGBI. 1957. P. II – 766.
34. 1951 m. Europos anglies ir plieno bendrijos steigimo sutartis. BGBI. 1952. P. II – 447.
35. 2009 m. gegužės 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo. OL, 2009, L 122.
36. 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl Europos Bendrijos darbuotojų bendro informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo. OL, 2002, L 80.
37. 1994 m. rugsėjo 22 d. Europos Sąjungos direktyva 94/45/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo. OL, 1994, L 254.
38. Europos ekonominių ir socialinių reikalų komiteto darbo tvarkos taisyklių kodifikuota redakcija. OL, 2010, L 324.

Specialioji literatūra

Komentarai, monografijos ir kiti leidiniai:

39. DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004;
40. European Commission. *European Sectoral Social Dialogue. Recent development 2010*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010;
41. European Commission. *Industrial Relations in Europe 2006*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006;
42. Lietuvos Respublikos trišalė taryba. *Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link*. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2002;
43. KASILIAUSKAS, Nerijus. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006;
44. NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II dalis. Vilnius: Justitia, 2003;
45. PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2008;
46. PETRYLAITĖ, Daiva. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008.

Straipsniai periodiniuose leidiniuose:

47. BACCARO, L.; HEEB, S. *Social dialogue during the financial and economic crisis: results from the ILO/ World Bank inventory using a Boolean analysis on 44 countries: employment working paper*, No. 102. Geneva: International Labour Office, 2011.
48. DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 13-22.
49. DAVULIS, Tomas. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, nr. 58, p. 24-53.
50. DAVULIS, Tomas. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. *Teisė*, 2001, nr. 39, p. 8-16.
51. GALLIE, Duncan. The Quality of Working Time: Is Scandinavia Different? *European Sociological Review*, 2001, Vol. 19(1), p. 61-79.
52. JUDICKIENĖ, Jurgita. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. *Teisė*, 2001, nr. 40, p. 96-104.
53. KASILIAUSKAS, Nerijus. Atstovaujančios profesinės sąjungos statuso problemos. *Jurisprudencija*, 2008, 8(110), p. 34-40.
54. KRASAUSKAS, Rytis. Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos trišalės tarybos veiklai Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 39-46.
55. KELLER, B.; WEBER, S. Sectoral Social Dialogue at EU Level: Problems And Prospects of Implementation. *European Journal of Industrial Relations*, 2011, No. 17(3), p. 227-243.
56. KELLER, B.; SÖRRIES, B. The New European Social Dialogue: Old Wine in New Bottles? *Journal of European Social Policy*, 1999, Vol. 9(2), p. 111-125.
57. LEONARD, Evelyne. European Sectoral Social Dialogue: An Analytical Framework. *European Journal of Industrial Relations*, 2008, Vol. 14(4), p. 401-419.
58. MAILAND, M.; DUE, J. Social Dialogue in Central and Eastern Europe: Present State and Future. *European Journal of Industrial Relations*, 2004, Vol. 10(2), p. 179-197.
59. MICHELS, A.; SLOMP, H. The Role of Government in Collective Bargaining: Scandinavia and the Low Countries. *Scandinavian Political Studies*, 1990, Vol. 13(1), p. 21-35.
60. PETRYLAITĖ, Daiva. Šakos kolektyvinių derybų institutas viešajame sektoriuje. *Teisė*, 2008, nr. 66(2), p. 7-20.
61. RICHLY, L.; PRITZER, R. *Social Dialogue at National Level in the EU Accession Countries. InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration: working paper*. Geneva: International Labour Office, 2003.

62. WEISS, Manfred. Enlargement and Industrial Relations: Building a New Social Partnership. *The International Journal of Comparative Labour and Industrial Relations*, 2004, Vol. 20(1), p. 5-26.

Praktinė medžiaga

Teismų praktika:

63. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. rugsėjo 30 d. nutarimas „Dėl teisės aktų, kuriais buvo sprendžiami iki Lietuvos nepriklausomos valstybės atkūrimo Lietuvoje veikusių valstybinių profesinių sąjungų valdyto turto klausimai, atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, Nr. 93-4223; atitaisymas – 2003 m. spalio 24, Nr. 100.

64. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. gruodžio 21 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatymo (1995 m. vasario 21 d. redakcija) 16 straipsnio 1 dalies, 17 straipsnio 1 ir 2 dalių, 19 straipsnio ir šio įstatymo (2000 m. birželio 20 d. redakcija) 27 straipsnio 4 ir 7 dalių, taip pat Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1995 m. birželio 15 d. nutarimu Nr. 852 „Dėl Lietuvos Respublikos daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatymo įgyvendinimo tvarkos“ patvirtintų Tipinių daugiabučių namų savininkų bendrijų įstatų 8 punkto 1, 3 ir 4 pastraipų, 10 punkto 1 pastraipos atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 2000, Nr. 110-3536.

65. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 2000, Nr. 9-199.

66. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2012 m. kovo 6 d. nutartis c. b. *UAB „Švyturys – Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacija, Utenos alaus darbininkų sąjunga, AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacijos ir Utenos alaus darbininkų sąjungos jungtinė atstovybė*, Nr. 3K-3-81/2012, kat. 7.5; 8.4; 9.3 (S).

67. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio 25 d. nutartis c. b. *UAB „Eiginta“ v. Kauno apskrities profesinė sąjunga*, 3K-3-13/2011, kat. 3.2; 11.9.8 (S).

68. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. sausio 31 d. nutartis c. b. *AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų profesinė sąjunga*, Nr. 3K-3-15/2011, kat. 3.2; 9.2.1; 9.3.

69. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. birželio 17 d. nutartis c. b. *B. Š. v. UAB „Visagino transporto centras“*, Nr. 3K-3-287/2011, kat. 1.4.1; 11.9.5 (S).

70. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2001 m. balandžio 30 d. nutartis c. b. *Stasys Tičkus v. UAB „Klaipėdos autobusų parkas“*, Nr. 3K-3-495/2001, kat. 11.2.

Institucijų priimti dokumentai:

71. European Commission. *Adapting And Promoting the Social Dialogue at Community Level*. COM (98) 322 Final. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 1998.

72. European Commission. *Communication Concerning the Application of the Agreement on Social Policy*. COM (93) 600 Final. Brussels, 1993.

73. Lietuvos Respublikos Valstybės kontrolė. Valstybinio audito ataskaita dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje atlikto finansinio (teisėtumo) audito rezultatų, Nr. FA-P-10-9-67, Vilnius, 2009.

74. International Labour Conference 88th Session. Report III (Part 1 B). Geneva: International Labour Office, 2000.

Elektroniniai duomenys:

75. 1981 m. birželio 3 d. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 163 dėl kolektyvinių derybų [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-08]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp2.htm>> [žiūrėta 2011-12-08].

76. 1961 m. birželio 20 d. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 113 dėl konsultacijų (pramonės ir nacionaliniu lygiu) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>> [žiūrėta 2011-12-09].

77. 1951 m. birželio 6 d. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>> [žiūrėta 2011-12-09].

78. Europos Komisijos komunikatas Tarybai, Europos Parlamentui, Europos Ekonomikos ir Socialinių Reikalų Komitetui ir Regionų Komitetui dėl direktyvos 2002/14/EB taikymo ES peržiūros. KOM/2008/0146 galutinis [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012-03-27]. Prieiga per internetą: <[65](http://eur-</p></div><div data-bbox=)

lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0146:FIN:LT:HTML> [žiūrėta 2012-03-27].

79. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos (*ekonominės socialinės tarybos*) nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2010 m. birželio 29 d. nutarimu, protokolo nr. 147 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-14]. Prieiga per internetą: <http://www.lrtt.lt/assets/files/dokum/veikla/TT_nuostatai_20100629.pdf> [žiūrėta 2011-12-14].

80. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos (*ekonominės socialinės tarybos*) komitetų baziniai nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2010 m. kovo 23 d. protokolu Nr. 141 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-16]. Prieiga per internetą: <<http://www.lrtt.lt/lt/apie-taryba/komitetai.html>> [žiūrėta 2011-12-16].

81. 2008 m. vasario 26 d. Lietuvos profesinių sąjungų ir darbdavių centrinių (respublikinių) organizacijų susitarimas dėl tarpusavio socialinės partnerystės pripažinimo [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-16]. Prieiga per internetą: <http://www.lrtt.lt/assets/files/dokum/veikla/TT_nuostatai_20100629.pdf> [žiūrėta 2011-12-16].

82. Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007 – 2011 metų programos įgyvendinimo priemonių plano vykdymo 2010 metais ataskaita [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-16]. Prieiga per internetą: <http://www.lrv.lt/Posed_medz/2011/110330/05.pdf> [žiūrėta 2011-12-16].

83. Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007 – 2011 metų programos įgyvendinimo priemonių plano vykdymo 2009 metais ataskaita [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-16]. Prieiga per internetą: <http://www.lrv.lt/Posed_medz/2010/100526/25.pdf> [žiūrėta 2011-12-16].

84. European Social Dialogue [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europeansocialdialogue.htm>> [žiūrėta 2011-12-09].

85. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto misijos deklaracija [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012-03-11]. Prieiga internete: <<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.lt.home>> [žiūrėta 2012-03-11].

86. Europos Komisijos ir Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto bendradarbiavimo protokolas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012-03-12]. Prieiga per internetą: <<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.eu-cooperation.22469>> [žiūrėta 2012-03-12].

87. „Saltsjöbaden Agreement“ [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-13]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/emire/SWEDEN/ANCHOR-SALTSJ-Ouml-BADSAVTALET-SE.htm>> [žiūrėta 2011-12-13].
88. Social partnership in Austria [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-13]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/emire/AUSTRIA/ANCHOR-SOZIALPARTNERSCHAFT-AT.htm>> [žiūrėta 2011-12-13].
89. About the International Labour Organization [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>> [žiūrėta 2011-12-09].
90. Straipsnis „*Dėl socialinės partnerystės stiprinimo (Vyriausybės pozicija)*“ [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-11-13]. Prieiga per internetą: <<http://tautostaryba.lt/Aktualijos/2011-01-02-Del-socialines-partnerystes-stiprinimo-Vyriausybes-pozicija>> [žiūrėta 2011-11-13].
91. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. *Tyrimas „Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos“*, 2006 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?1606775163>> [žiūrėta 2011-12-15].
92. BLAŽIENĖ, Inga. *Darbo tarybų Lietuvoje veiklos plėtros šakos, teritoriniame bei nacionaliniame lygmenyse galimybių tyrimas* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-15]. Prieiga per internetą: <http://www.lrtt.lt/assets/files/dokum/naudinga/DT_veiklos_tyrimas_2009.pdf> [žiūrėta 2011-12-15].
93. LAZUTKA, Romas. *Socialinės partnerystės plėtojimas. Tyrimo ataskaita*, Vilnius, 2012 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012-03-01]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?1606775163>> [žiūrėta 2012-03-01].
94. MEDALINSKAS, Arvydas. *Ar įmanomas Nacionalinis susitarimas? Iš Lietuvos žinios* [interaktyvus]. 2011-11-04 [žiūrėta 2011-11-13]. Prieiga per internetą: <http://www.alfa.lt/straipsnis/12880175/Ar.imanomas.Nacionalinis.susitarimas.=2011-11-04_10-05> [žiūrėta 2011-11-13].
95. PETRYLAITĖ, Daiva. *Darbo tarybos: tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisiniai aspektai* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-15]. Prieiga per internetą: <http://www.lrtt.lt/assets/files/dokum/naudinga/DT_teisiniai_aspektai_2007.pdf> [žiūrėta 2011-12-15].
96. RUTKAUSKIENĖ, Rima. *Pilietinės visuomenės institucija kelia audras. Iš Verslo žinios* [interaktyvus]. 2008-08-08 [žiūrėta 2011-11-13]. Prieiga per internetą:

- <<http://www.verslozinios.lt/Default.aspx?PublicationId=f4223463-2823-4dd2-b041-e8cdd128e7b3>> [žiūrėta 2011-11-13].
97. Trišalės tarybos komisijos [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-16]. Prieiga per internetą: <<http://www.lrtt.lt/lt/apie-taryba/trisales-tarybos-komisijos.html>> [žiūrėta 2011-12-16].
98. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos interneto svetainėje pateikta informacija [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-16]. Prieiga per internetą: <<http://www.lrtt.lt/lt/naujienos/ministro-pirmininko-andriaus-kubiliaus-ir-lietuvos-respublikos-trisales-tarybos-susitikimas-496.html>> [žiūrėta 2011-12-16].
99. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos internetiniame puslapyje pateikta informacija [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012-03-02]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/index.php?81935223>> [žiūrėta 2012-03-02].
100. European social dialogue via Articles 154 – 155 TFEU [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012-02-29]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europeansocialdialogueviaarticles154155tfeu.htm>> [žiūrėta 2012-02-29].
101. Susipažinkite su Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012-03-11]. Prieiga per internetą: <<http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/eesc-2009-16-lt.pdf>> [žiūrėta 2012-03-11].
102. Tripartite Social Summit [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012-03-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/tripartite-socialsummit.htm>> [žiūrėta 2012-03-15].
103. Social Policy Agreement [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012-03-06]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu/legislation_summaries/glossary/social_policy_agreement_en.htm> [žiūrėta 2012-03-06].
104. Socialinis dialogas, darbuotojų informavimas, konsultavimasis su jais ir jų dalyvavimas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012-03-05]. Prieiga per internetą: <http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7289_lt.htm> [žiūrėta 2012-03-05].
105. Val Duchesse [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012-03-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/valduchesse.htm>> [žiūrėta 2012-03-05].
106. Resolution on the ETUC and the Lisbon Treaty [interaktyvus]. [Žiūrėta 2012-03-08]. Prieiga per internetą: <<http://www.etuc.org/a/6741>> [žiūrėta 2012-03-08].
107. Lietuvos statistikos departamentas. *Informacija apie narystės organizacijas (2010 m. katalogas)* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-17]. Prieiga per internetą:

<[http://www.stat.gov.lt/lt/catalog/pages_list/?id=2885&PHPSESSID=.](http://www.stat.gov.lt/lt/catalog/pages_list/?id=2885&PHPSESSID=)> [žiūrėta 2011-12-17].

108. Expert Group Meeting on Economic and Social Councils. *Some aspects of social dialogue from an ILO standpoint, 2008* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-12]. Prieiga per internetą: <<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan031812.pdf>> [žiūrėta 2011-12-12].

109. European Commission. *Industrial Relations in Europe 2000 (2000)* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-07]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=0&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=IRIE&mode=advancedSubmit&langId=en>> [žiūrėta 2011-12-07].

110. Resolutions adopted by the International Labour Conference at its 90th Session [interaktyvus]. [Žiūrėta 2011-12-12]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/res.pdf>> [žiūrėta 2011-12-12].

111. Ukmergės rajono savivaldybės naujienos [interaktyvus]. 2011-11-03 [žiūrėta 2012-03-28]. Prieiga per internetą: <http://www.ukmerge.lt/go.php/lit/Pasirasytas_susitarimas_tarp_rajono_Tris/1035/2> [žiūrėta 2012-03-28].

112. 2011 m. gruodžio 30 d. Kauno miesto savivaldybės, Kauno krašto darbdavių ir profesinių sąjungų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo 2012-2016 metais [interaktyvus]. 2011-12-30 [žiūrėta 2012-03-28]. Prieiga per internetą: <<http://www.kaunas.lt/index.php?4228198104>> [žiūrėta 2012-03-28].

**Socialinė partnerystė darbo santykiuose: teisinio reguliavimo prigimtis ir
perspektyvos
Santrauka**

Šiame magistro darbe nagrinėjama socialinės partnerystės samprata, prigimtis, atsiradimo prielaidos ir vystymasis. Pasitelkiant teismų praktiką, galiojančius teisės aktus ir mokslinę literatūrą, aptariami socialinės partnerystės santykius reglamentuojantys principai, jų įtaka darbo santykiams, apibūdinami socialinės partnerystės lygiai ir formos.

Darbe nuosekliai pateikiama socialinės partnerystės raida ir plėtra Europos Sąjungoje. Analizuojant Europos Sąjungos teisės aktus, aptariamas Europos socialinių partnerių statusas, reprezentatyvumo kriterijai, funkcijos ir laipsniškas įtakos didėjimas teisėkūroje ir socialinės bei ekonominės politikos Europos Sąjungoje kūrime. Taip pat supažindinama su institucijomis, atsakingomis už Europos socialinį dialogą.

Atskiroje darbo struktūrinėje dalyje aptariamos socialinio dialogo Lietuvoje atsiradimo prielaidos ir vystymasis, socialiniai partneriai, jų teisinis statusas ir vaidmuo, vyraujančios socialinės partnerystės formos ir lygiai. Didesnis dėmesys skiriamas darbuotojų ir darbdavių atstovavimo problematikai, Trišalės tarybos veiklai, socialinio dialogo skatinimo priemonėms.

Atsižvelgus į magistro darbe aptartus socialinės partnerystės aspektus ir įvertinus esamą situaciją, pateikiamos socialinio dialogo Europos Sąjungoje ir Lietuvoje perspektyvos ir siūlymai.

**Social Partnership in Work Relations: The Origin of Legal Regulation and
Perspectives
Summary**

This master's thesis presents the concept of social partnership, the origins of its appearance and its development. With the reference to the case law, legislation in force and academic literature, principles regulating the relations of social partnership are discussed as well as their influence on work relations. Moreover, levels and forms of social partnership are presented.

This final paper provides a consistent evolution of social partnership and its development in the European Union. By the analysis the European Union law, the status and the criteria of representativeness of European social partners, their functions and a gradual increase of impact on the legislative and social and economic policy in the European Union is discussed. Also, this paper introduces with the authorities responsible for the European social dialogue.

A separate section of this thesis deals with the preconditions for the emergence and development of social dialogue in Lithuania, the legal status and role of social partners and dominant forms and levels of social partnership. Greater attention is paid to the problematic aspects of representation of workers and employers, the activities of the Tripartite Council and the promotion of social dialogue instruments.

With the reference to the aspects of social partnership discussed in this paper and considering the current situation, some perspectives and suggestions for social dialogue in the European Union and Lithuania are given.