

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Agatos Azevič
V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

SOCIALINIŲ PARTNERIŲ ĮTAKA DARBO TEISINIAMS SANTYKIAMS

Vadovė: Doc. dr. Daiva Petrylaitė

Recenzentė: Lekt. dr. Beata Martišienė

Vilnius 2016

TURINYS

IŽANGA.....	2
1. SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS MODELIAI.....	5
1.1. Švediškasis (Skandinaviškasis) socialinės partnerystės modelis.....	5
1.2. Socialinės partnerystės modelis Didžiojoje Britanijoje.....	9
1.3. Europos Sąjungos socialinės partnerystės modelis.....	14
1.4. Socialinė partnerystė Jungtinėse Amerikos Valstijose.....	20
2. SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS INSTITUTAS LIETUVOJE.....	25
2.1. Socialinio dialogo skatinimas.....	25
2.2. Socialinių partnerių įtaka darbo teisiniams santykiams ekonominės krizės laikotarpiu.....	33
2.3. Socialinis dialogas plėtojant darbo teisinius santykius: socialinio modelio kūrimas.....	39
3. SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ EKONOMINĖS KRIZĖS LAIKOTARPIU UŽSIENIO VALSTYBĖSE.....	44
3.1. Bendra situacijos apžvalga.....	44
3.2. Socialinis dialogas Švedijoje.....	48
3.3. Ispanijos patirtis.....	50
3.4. Olandija ekonominės krizės laikotarpiu.....	52
3.5. Socialinis dialogas Airijoje.....	54
IŠVADOS.....	57
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	59
SANTRAUKA.....	77
SUMMARY.....	78

IŽANGA

Socialinė partnerystė – nepamainomas darbo teisinių santykių plėtojimo būdas. Socialinio dialogo¹ reikšmę ir vystymo būtinybę lemia stiprėjanti tendencija darbdavių ir darbuotojų atstovus įtraukti į teisėkūros procesą. Neretai į socialinių partnerių įtakos darymo sferą perleidžiamos svarbios darbo teisinių santykių sritys, tokios kaip darbo ir poilsio laikas, socialinės garantijos, darbo užmokesčio nustatymas. 2009 m. atlikto įmonių tyrimo duomenis, Europoje 69 % privataus sektoriaus darbuotojų darbo užmokestis buvo reguliuojamas kolektyvinėmis sutartimis.² Šis rodiklis rodo, jog socialinių partnerių reikšmė nėra deklaratyvi – kompromiso būdu sulygstama dėl daugumos gyventojų pragyvenimo šaltinio.

Socialinės partnerystės temos **aktualumas** nebuvo niekada sumažėjęs, kadangi vienoje valstybėse socialinė partnerystė yra iš esmės darbo teisinių santykių vystymo pagrindas, kitose – vis dar didelė siekiamybė. Pastarųjų metų įvykiai, susiję su ekonominiu nuosmukiu, ir nevienodas valstybių valdžios požiūris į darbdavių ir darbuotojų atstovų svarbą lėmė audringą visuomenės reakciją bei iki šiol nesibaigiančias diskusijas. Darbo aktualumą ypatingai stiprina ir tai, kad šiuo metu tiek nacionaliniu, tiek tarptautiniu lygiu kuriami bei įgyvendinami strateginiai planai siekiant išvengti įvykusių socialinio dialogo klaidų.

Darbo **objektas** yra socialinių partnerių ir darbo teisinių santykių sąveikos analizė: kokį poveikį darbo teisiniams santykiams daro socialinis dialogas, bei kaip socialiniai partneriai adaptuojasi prie kintančių ekonominių, politinių, kultūrinių, socialinių veiksnių. Kadangi socialinis dialogas yra dinamiškas reiškinys, magistro darbas yra labiau praktinio pobūdžio. Atsižvelgiant į ribotą magistro darbo apimtį ir itin plataus turinio temą, nesiekama atlikti išsamaus tyrimo, tačiau pasirenkami tam tikri socialinės partnerystės aspektai siejant juos su įvykusiais ir vykstančiais procesais bei įvykiais. Taip pat, atsižvelgiant į tai, jog socialinė partnerystė gali būti įgyvendinama skirtingomis formomis, dėl ribotos darbo apimties koncentruojamasi į partnerių dalyvavimą kolektyvinėse derybose, trišalėje partnerystėje bei kolektyvinių sutarčių sudarymą, minimaliai paliečiant darbuotojų informavimo ir konsultavimo teises.

¹ Šiame darbe sąvokos socialinis dialogas ir socialinė partnerystė yra vartojamos kaip sinonimai.

² 2009 m. Europos įmonių tyrimas (EIT). Socialinis dialogas [interaktyvus]. Publikuota 2011-02-24 d. [žiūrėta 2016-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2009/socialdialogue>> [žiūrėta 2016-03-20].

Taigi, šio darbo pagrindinis **tikslas** yra nustatyti, ar socialinių partnerių įtaka darbo teisiniams santykiams suprantama kaip natūralus, ar dirbtinai valstybės priimamais teisės aktais sukurtas reiškinys. Siekiant šio tikslo keliami šie mokslinio tyrimo **uždaviniai**:

- 1) Atskleisti socialinių partnerių įtakos pokyčius vystantis darbo teisiniams santykiams, bei socialinio dialogo raidos santykį su šiuo metu vyraujančioms socialinės partnerystės tendencijoms. Todėl bus analizuojami Švedijos, Didžiosios Britanijos, Europos Sąjungos ir Jungtinių Amerikos Valstijų socialiniai partnerystės modeliai bei jų formavimąsi lėmę įvykiai bei teisės aktai;
- 2) Ištirti Lietuvos valstybės vaidmenį skatinant socialinės partnerystės plėtrą, bei atskleisti, su kokiais iššūkiais teko (bei tenka) susidurti. Taip pat siekiama išsamiau išnagrinėti socialinio dialogo pasekmes priimant politinius sprendimus ekonominės krizės laikotarpiu, bei socialinio dialogo Lietuvoje perspektyvas, numatomas žvelgiant į šiuo metu vykstantį teisėkūros procesą;
- 3) Atskleisti probleminius socialinės partnerystės aspektus, išryškėjusius ekonominės krizės laikotarpiu užsienio valstybėse atliekant trumpą bendros situacijos analizę, bei išsamiau nagrinėjant Švedijos, Ispanijos, Olandijos ir Airijos socialinių partnerių vaidmenį sunkmečiu;
- 4) Atlikus teisės aktų, mokslinės literatūros bei kitų šaltinių analizę pateikti išvadas apie socialinių partnerių galimybę daryti poveikį darbo teisiniams santykiams bei šią galimybę lemiančius veiksnius.

Tyrimo tikslui pasiekti pasitelkiami įvairūs **metodai**. Pirmiausia, analizuojant socialinės partnerystės modelių raidą bei ypatybes, pasitelkiami *istorinis* bei *teleolginis* metodai. Pasinaudojant *dokumentų analizės* ir *sisteminio* metodais taip pat tiriamas egzistuojantis teisinis reglamentavimas, o *ligvistinis* metodas naudojamas tiriant kalbos žodynuose, kitokioje literatūroje pateikiamą informaciją. Nagrinėjant socialinės partnerystės pokyčius užsienio valstybėse ekonominės krizės laikotarpiu naudojami *lyginamasis* ir *loginis* metodai.

Darbo **originalumas**, visų pirma, pasireiškia tuo, jog socialinė partnerystė ir jos įtaka darbo teisiniams santykiams nagrinėjama glaudžiai siejant su ekonominiais, politiniais, socialiniais pokyčiais visuomenėje. Didelė magistro darbo dalis skiriama naujų įvykių analizei ir jų sąveikai su socialine partneryste. Taip pat atkreiptinas dėmesys, jog pastarojo laikotarpio įvykiai itin aktyviai formuoja socialinės partnerystės situaciją pasaulyje, todėl kol kas galima kalbėti tik apie trumpalaikius pokyčius, o ilgalaikėje perspektyvoje socialinių partnerių įtaka darbo teisiniams santykiams atvers naujas tyrimų ir analizių galimybes.

Atsižvelgiant į tai, jog analizuojamos pakankamai naujos ir Lietuvoje dar ne itin plačiai nagrinėtos problemos, didelę dalį darbo **šaltinių** sudaro užsienio teisės mokslininkų literatūra. Analizuojant su Lietuvos ir Europos Sąjungos socialine partneryste susijusius aspektus labiausiai remtasi Lietuvos, Europos Sąjungos ir tarptautinės teisės aktais, bei D. Petrylaitės, R. Krasausko, G. Dambrauskienės, J. Judickienės, T. Davulio darbais. Siekiant ištirti socialinių partnerių įtaką socialinio modelio kūrimo procesui, analizuoti ne tik teisės aktų projektai, bet ir Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolai bei internetiniuose portaluose pateiktos nuomonės bei pasisakymai.

1. SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS MODELIAI

Socialinės partnerystė yra svarbi socialinės gerovės modelio dalis, be kurios neįsivaizduojama šiuolaikinė visuomenė. Savitų bruožų turinti socialinių partnerių bendradarbiavimo sistema tapo neatsiejama valstybių identiteto dalimi. Kiekvienoje valstybėje išskiriamas unikalus socialinės partnerystės modelis skirtingai veikia darbo teisinių santykių vystymasi bei kitas visuomenės gyvenimo sritis. Šiame skyriuje analizuojami Švedijos, Didžiosios Britanijos, Europos Sąjungos bei Jungtinių Amerikos Valstijų socialinės partnerystės modeliai.

1.2. Švediškasis (Skandinaviškasis) socialinės partnerystės modelis

Susiformavęs ir išplėtotas Švedijoje, vėliau perimtas Danijos bei Norvegijos, socialinės partnerystės modelis vadinamas bendru pavadinimu – Skandinaviškuoju socialiniu modeliu. Dažnai būtent šis modelis laikomas etalonu ir siekiamybe kitose valstybėse. Skandinavų išbandytus bei pasiteisinusius socialinio dialogo metodus ir priemones bandoma įtraukti į nacionalinės teisėkūros programas, tačiau tokie bandymai ne visada sulaukia sėkmės. Taip dar kartą įrodoma, jog vien teisinių instrumentų sklandžiam socialinio dialogo vystymui negana – visuomenėje turi būti pasiektas tam tikras brandos ir savimonės lygis.

Nors socialinės partnerystės modeliai Švedijoje, Norvegijoje ir Danijoje nėra visiškai identiški, šias Skandinavijos valstybes sieja bendra darbo teisinių santykių vystymosi istorija. Per paskutinius kelis dešimtmečius ES priėmus socialinį dialogą reglamentuojančias direktyvas, Skandinavijos valstybių darbo teisinių santykių raida dar labiau supanašėjo. Tiesa, priimtų direktyvų poveikis minėtoms Skandinavijos valstybėms nebuvo vienodas, kadangi kai kurie darbo teisinių santykių aspektai buvo pakankamai detalčiai sureguliuoti nacionalinėje teisėje dar iki priimant ES direktyvas.³ Pažymėtina, jog Norvegija nėra ES narė, tačiau ji priklauso Europos Ekonominei Erdvei (EEA). Dėl šios priežasties Norvegija taiko tas pačias direktyvos nuostatas, kaip ir kitos ES valstybės narės.

Darbuotojų ir darbdavių atstovai atliko labai svarbų vaidmenį įtvirtinant dabar jau standartais tapusias darbo teisinių santykių nuostatas. Būtent socialinės partnerystės pagrindu pramonės klestėjimo laikotarpiu buvo didinami atlyginimai tiek kvalifikuotiems

³ NYSTRÖM, B. The Internal Market and the Future of Labour Law in Europe: Insights from the Nordic Countries. *European Labour Law Journal*, 2010, Vol. 1, No. 1, p. 8.

darbuotojams, tiek darbininkams. Tokiu pat principu palaiapsniui mažintas ir darbo laikas. O glaudus profesinių sąjungų bendradarbiavimas bei aktyvi profsąjungų susivieninimų veikla lėmė (bei lemia) rezultatyvių streikų organizavimą. Įmonių, kuriose neveikia profsąjungos ir nėra sudaryti kolektyviniai susitarimai su darbdaviu, darbuotojai streiko metu išreiškia solidarumą boikotuodami. Nepaisant pakankamai švelnaus šios priemonės pobūdžio, dažnai pavyksta pasiekti teigiamų pokyčių, nes profsąjungų iškovotos geresnės sąlygos paprastai taikomos visiems dirbantiesiems ar bent jau tam tikros šakos darbuotojams.

Nagrinėjant Skandinavijos socialinio modelio raidą, pastebima, jog pakankamai aukštas socialinių partnerių autonomijos lygis siekė XIX a. pab. – XX a. pr. įsteigus Profesinių sąjungų konfederaciją (šved. *Landsorganisationen*, LO) ir Švedijos darbdavių konfederaciją (šved. *Svenska Arbetsgivareföreningen*, SAF). Svarbus žingsnis asociacijų laisvės link buvo padarytas minėtoms konfederacijoms sudarius susitarimą (angl. „*December Compromise of 1906*“), kuriuo darbdaviai pripažino darbuotojų teisę organizuoti kolektyvines derybas. Tuo tarpu profesinės sąjungos išpareigojo gerbti darbdavių teisę savo nuožiūra priimti ir atleisti darbuotojus, vienašališkai organizuoti ir paskirstyti darbą.⁴ Kurį laiką nedrįsusi veltis į socialinį darbdavių ir darbuotojų dialogą, Švedijos valdžia 1938 m. sudarė su socialiniais partneriais Salšobadeno sutartį⁵, kuri iš esmės tapo pagrindu kompromisais grįstam modeliui plėtoti. Nustačius pagrindinius reikalavimus kolektyvinėms deryboms, kolektyvinėms poveikio priemonėms ir kolektyvinių ginčų sprendimui, apsaugota nuo potencialios nevaldomos socialinių partnerių teisėkūros, galėjusios baigtis tikra katastrofa. Siekiant padidinti socialinių partnerių tarpusavio susitarimų skaičių, nustatyta dvipakopė (vietinė ir sektoriaus) derybų sistema, todėl natūraliai sumažėjo darbo konfliktų tikimybė.⁶

1970-aisiais darbo rinka patyrė esminių pokyčių (pavyzdžiui, didejantis moterų vaidmuo darbo teisiniuose santykiuose bei sparčiai besiplečiantis viešasis sektorius). Priimti pagrindiniai įstatymai, kurie ir šiandien reglamentuoja kolektyvinius darbo santykius. Tuo metu socialiniai partneriai perėmė dar didesnę teisėkūros iniciatyvą, kas iš

⁴ WEXLEY, M. H. The Impact of Sweden's Accession into the European Union on Its Social and Labor Policies. In *Cardozo Journal of International and Comparative Law* [interaktyvus]. 1996, Vol. 4, Issue 1, [žiūrėta 2016-02-14], p. 213. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>> [žiūrėta 2016-02-14].

⁵ „Saltsjöbaden Agreement“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-02-13]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/emire/SWEDEN/ANCHOR-SALTSJ-Ouml-BADSAVTALET-SE.htm>> [žiūrėta 2016-02-13].

⁶ SCHWARZ, F.; ENKEGAARD, J. *Scandinavian Employment Law: 2nd edition*. Copenhagen: Thomson Reuters, 2009, p. 24.

esmės lėmė ir taip sparčią kolektyvinių darbo santykių decentralizaciją: socialiniai partneriai be vyriausybės įsikišimo galėjo sudarinėti netgi nacionalinio lygio susitarimus.⁷

Pastebima, jog teisės aktais kolektyviniai teisiniai santykiai nebuvo detaliam reglamentuoti. Kitaip tariant, Švedijoje ypač aktuali neintervencinė teisėkūra.⁸ Nors asociacijos laisvės principas įtvirtintas Švedijos Konstitucijoje, jokie nacionaliniai teisės aktai nereguliuoja profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų kūrimosi tvarkos: minėtos organizacijos kuriasi remiantis bendruoju asociacijų laisvės principu. Pavyzdžiui, darbuotojų grupė gali įsteigti profesinę sąjungą paprasčiausiai deklaravusi, jog toks yra jų ketinimas ir steigiant profsąjungą prisijungiama prie vidaus asociacijų tvarkos taisyklių.⁹

Socialinis modelis pasižymi dideliu kolektyvinių sutarčių sudarymo lygiu bei darbuotojų įsitraukimu į profesinių sąjungų veiklą. Švedijoje apie 90 % darbo teisinių santykių sureguliuoti kolektyvinėmis sutartimis.¹⁰ Atkreiptinas dėmesys ne tik į kolektyvinių sutarčių kiekybinį, bet ir kokybinį aspektą: darbo santykiuose vyrauja „dviguba konstrukcija“, tai yra, darbo sąlygos, išdėstytos individualioje ir kolektyvinėje darbo sutartyse yra paraleliai svarbios.

Švedijoje iš esmės nėra profsąjungų konfederacijų tarpusavio konkurencijos. Ilgametė praktika lėmė kvalifikuotų ir nekvalifikuotų darbuotojų susiskirstymą į atitinkamas, jų teisių ir interesų atstovavimą orientuotas organizacijas. Darbdavių atstovai veiklos sferas susiskirstę pagal sektorius. Privačiame dominuoja viena darbdavių konfederacija, o viešajame – atskiros valstybę ir vietinę valdžią atstovaujančios institucijos. Toks pasiskirstymas niekada nebuvo tikslingai įstatymiškai formuotas – esamą situaciją lėmė susiformavusios socialinės partnerystės tradicijos.

Švedijos teisinė sistema suteikia socialiniams partneriams laisvę konstruojant darbo teisinius santykius. Yra tam tikros sritys, kurių nereguliuoja jokie įstatymai (pavyzdžiui, įstatymų leidėjas nėra nustatęs minimalaus darbo užmokesčio).¹¹ Paplitusios pusiau privalomos normos, kurias socialiniai partneriai kolektyvinėje sutartyje gali dalinai ar net visiškai pakeisti. Tačiau tokia transformacija turi ribas: negalima priimti darbuotojų

⁷ LOCKE, R.; KOCHAN, T.; PIORE, M. *Employment Relations in a Changing World Economy*. Cambridge (Massachusetts): The MIT Press, 1995, p. 264.

⁸ WEXLEY, M. H. The Impact of Sweden's Accession into the European Union on Its Social and Labor Policies. In *Cardozo Journal of International and Comparative Law* [interaktyvus]. 1996, Vol. 4, Issue 1 [žiūrėta 2016-02-14], p. 213. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>> [žiūrėta 2016-02-14].

⁹ *The Littler Mendelson Guide to International Employment and Labor Law*. 3rd edition. Volume V. Edited by the Attorneys of Littler's International Employment and Labor Law Practice Group. 2012, p. 52 (Sweden).

¹⁰ ANXO, D.; ERICSON, T. Labour Market Measures in Sweden 2008-13: The Crisis and Beyond [interaktyvus]. Geneva: 2015, [žiūrėta 2016-02-29] p. 24. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449934.pdf> [žiūrėta 2016-02-29].

¹¹ *Ibidem*.

padėtį bloginančio teisinio reguliavimo palyginus su reguliavimu, nustatytu kolektyvinėje sutartyje nacionaliniu lygiu. Teisę į derybas turi tiek socialiai partneriai, tiek pavieniai darbo teisinių santykių subjektai. Pavyzdžiui, darbuotojas, norėdamas pradėti derybas, gali tiesiogiai kreiptis į darbdavį ar jį atstovaujančią organizaciją, arba kreiptis į darbuotoją atstovaujančią profsąjungą, kad ši pradėtų derybas. Vienos šalies teisė į derybas suponuoja kitos šalies pareigą derėtis (dalyvauti posėdžiuose, pateikti siūlymus), tačiau nesukuria pareigos sudaryti kolektyvinę sutartį.

Kilus nesutarimams tarp socialinių partnerių ir nesugebant jų išspręsti tapusavyje, suteikiama galimybė kreiptis į Darbo teismą. Tai yra pagrindinis darbo ginčų nagrinėjimo organas, į kurį pirmiausia kreipiasi socialiniai partneriai esant ginčams dėl įsipareigojimų nevykdymo ar kitų teisės normų taikymo. Bet jeigu savo interesus gina darbuotojas, kurio dėl tam tikrų priežasčių neatstovauja profesinė sąjunga, pirmiausia kreipiamasi į bendrosios kompetencijos teismą, o tik vėliau apeliacine tvarka į Darbo teismą.¹²

Socialinių partnerių santykiams būdinga pagarba, taktiškumas bei tikras, neapsimestinis siekis susitarti bei sudaryti kolektyvinę sutartį. Tačiau apsisaugant nuo potencialių nepagalvotų drastiškų socialinių partnerių veiksmų nustatyti tam tikri apribojimai organizuojant streiką. Darbuotojams draudžiama streikuoti, boikotuoti ar imtis kitų kolektyvinio poveikio priemonių tam, kad padaryti spaudimą darbdaviui ar jo atstovams. Taip pat negalima imtis kolektyvinių poveikio priemonių prieš smulkius verslo subjektus, kurie neturi darbuotojų arba dirbančius darbuotojus sieja šeimos santykiai.¹³ 2007 m. draudimas streikuoti atskleistas ir kitokiu aspektu. *Laval v. Sweden* byloje¹⁴ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (toliau – Teisingumo Teismas) nurodė, jog negalima pasinaudoti teise streikuoti norint priversti paslaugas teikiančias užsienio įmones derėtis dėl savo komandiruočių darbuotojų darbo sąlygų. Pastebėta, jog po šios bylos Švedijos profesinės sąjungos ne taip aktyviai spaudė užsienio įmones sudaryti kolektyvines sutartis Švedijoje. Pagrindinė problema, kaip aiškino profesinės sąjungos, buvo ta, jog sudarius kolektyvinę sutartį ne Švedijoje, vietinės profesinės sąjungos neturėtų galimybių prižiūrėti, kaip jos laikomasi, taigi, negalėtų įgyvendinti vienos iš pagrindinių savo pareigų.¹⁵ Minėto Teisingumo Teismo sprendimo pagrindu Švedijos

¹² ADLERCREUTZ, A., NYSTRÖM, B. *Labour Law in Sweden*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2010, p. 152.

¹³ *The Littler Mendelson Guide to International Employment and Labor Law: 3rd edition*, Vol. V. Edited by the Attorneys of Littler's International Employment and Labor Law Practice Group. United States: LexisNexis, 2012, p. 52 (Sweden).

¹⁴ Europos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 18 d. sprendimas byloje C-341/05, *Laval un Partneri v. Sweden*, (2007), ECR I-11767.

¹⁵ NYSTRÖM, B. The Internal Market and the Future of Labour Law in Europe: Insights from the Nordic Countries. *European Labour Law Journal*, 2010, Vol. 1, No. 1, p. 15.

įstatyminiame reguliavime pakankamai ilgai laukta pakeitimų: ieškota pusiausvyros tarp lankstaus teisinio reguliavimo ir tikslų veiklos gairių profsąjungoms. Galiausiai pasiūlyta, jog darbdaviai, sudarę kolektyvinę sutartį su komandiruojamais darbuotojais užsienio valstybėje, Švedijos profesinėms sąjungoms privalės pateikti minėtą sutartį bei visus dokumentus ir informaciją, susijusią su tinkamu kolektyvinės sutarties vykdymu.¹⁶

Siekiant efektyvesnių tarpusavio santykių, socialiniai partneriai 1997 m. pasirašė susitarimą, kurio nuostatos 2000 m. perkeltos į teisės aktus. Tokiu būdu buvo įsteigta nacionalinė tarpininkavimo įstaiga, kuri tapo papildoma priemone siekiant rezultatyvių derybų. Įstaigą būtina informuoti prieš organizuojant streiką, be to, jai suteikta teisė atidėti numatomą streiko pradžią ir suorganizuoti dar vienas derybas¹⁷. Taigi, numatant tam tikrus apribojimus, ne tik valstybė, bet ir socialiniai partneriai siekia plėtoti tik kompromisais paremtą socialinį dialogą.

Akivaizdu, jog socialinė partnerystė Skandinavijos valstybėse daro didžiulę įtaką ne tik darbo teisinių santykių vystymuisi, tačiau ir bendrai valstybės ekonominei, socialinei, teisei gerovei. Didelis valstybės pasitikėjimas socialiniais partneriais padėjo dar labiau sustiprinti pozicijas bei užimti pagrindinį vaidmenį formuojant kolektyvinius darbo teisinius santykius. Nenuostabu, kodėl kitos valstybės siekia perimti gerąją Skandinavijos valstybių praktiką, tačiau, deja, bandymai ne visada pasiteisina. Visgi dar kartą pasitvirtina prielaida, jog reguliavimo pasikeitimai negarantuoja darniai veikiančios teisinės sistemos, kadangi didelę įtaką daro teisės subjektų (šiuo atveju socialinių partnerių) konstruktyvus teisinių instrumentų panaudojimas.

1.2. Socialinės partnerystės modelis Didžiojoje Britanijoje

Didžiojoje Britanijoje prasidėjęs pramonės perversmas padarė itin didelę įtaką socialinės partnerystės atsiradimui ir įsigalėjimui. Būtent šioje valstybėje 1891 m. pirmą kartą pavartotas terminas „kolektyvinės derybos“ (angl. *collective bargaining*).¹⁸ Didžiajai Britanijai pirmajai teko susidurti su kolektyvinių darbo santykių įteisinimu. Šiandien įprastos darbo santykių reguliavimo procedūros, tokios kaip darbdavių ir darbuotojų

¹⁶ European (& the GCC) Employment Law Update. Sweden [interaktyvus]. November 2015 [žiūrėta 2016-02-29]. Prieiga per internetą: <[http://www.addleshawgoddard.com/cdc/asset_store/document/e\(&gcc\)elu_-_sweden__nov_15_10455.pdf](http://www.addleshawgoddard.com/cdc/asset_store/document/e(&gcc)elu_-_sweden__nov_15_10455.pdf)> [žiūrėta 2016-02-29].

¹⁷ STOKKE, T. A. Mediation in Collective Interest Disputes. Stockholm Institute for Scandinavian Law 1957-2009 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-02-29], p. 141. Prieiga per internetą: <<http://www.scandinavianlaw.se/pdf/43-5.pdf>> [žiūrėta 2016-02-29].

¹⁸ WILKINSON, A., et al. *Handbook of Research on Employee Voice: Elgar original reference*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2014, p. 227.

atstovų dalyvavimas kolektyvinėse derybose bei kolektyvinių darbo ginčų sprendime, išsivystė veikiant ekonominiams procesams Didžiojoje Britanijoje.

Pastebima, jog socialinės partnerystės pradžia labai skiriasi nuo socialinio dialogo užuomazgų kontinentinės Europos valstybėse: pastarosioms darbo teisiniams santykiams įtaką darė tiek valstybė, tiek darbdaviai ir darbuotojai. O postsovietinėse valstybėse socialinių partnerių vaidmuo skatinant dialogą buvo labai menkas, iniciatyvos ėmėsi valstybė – vyravo vadinamasis valstybinis paternalizmas.¹⁹ Tuo tarpu Didžiojoje Britanijoje socialinės partnerystės ištakos kitokios: palaipsniui įsivyravo sistema, paremta išskirtinai šalių savanoriškomis derybomis bei nežymiu valstybės įsikišimu.

Valstybės politika nebuvo palanki darbuotojų atstovams. Tačiau profsąjungos, palaikydamos glaudžius tarpusavio ryšius, sugebėdavo išsikovoti tam tikras teises ir privilegijas bei atremti valdžios priešišumą. Toks darbuotojų atstovų ir viešosios valdžios susipriešinimas sutvirtino profsąjungas iš vidaus. Visgi egzistuoja nuomonės, jog kolektyvinių derybų sistema Didžiojoje Britanijoje įsitvirtino palaikant valstybei, tačiau toks palaikymas buvo netiesioginis.²⁰ Taigi, kolektyvinių darbo teisinių santykių formavimo ėmėsi socialiniai partneriai, o valstybė paprastai tik įstatyminiu lygiu įteisindavo kolektyvinių derybų rezultatus. Profesinių sąjungų padėtį taip pat stiprino aktyvus darbuotojų iš valstybinio sektoriaus įsitraukimas.

1950-aisiais socialinių partnerių įtaka dar labiau išaugo. Valstybė nesekė kontinentinės Europos pėdomis ir nesiėmė kolektyvinių darbo santykių įteisinimo: nereglamentuotos kolektyvinės derybos, kolektyviniai susitarimai valstybės požiūriu nesukeldavo jokių teisinių pasekmių. Valstybėje susiformavo situacija, kurią O. Kahn-Freund apibūdino kaip „kolektyvinį nesikišimą“ (angl. „*collective laissez-faire*“).²¹ Įstatyminis reguliavimas nedarė beveik jokio poveikio, valstybė iš esmės atsiribojo nuo bet kokio darbo teisinių santykių reguliavimo, apsiribota tik kolektyvinių ginčų sprendimu teismuose²², tikroji teisėkūra palikta socialiniams partneriams. O. Kahn-Freund, išvystęs „kolektyvinio nesikišimo“ teoriją, pabrėžė kelis ypač svarbius šios sistemos privalumus. Visų pirma, palaikydamos tiesioginį ryšį su darbdaviais,

¹⁹ ЛЮТОВ, Н. Л. *Коллективное Трудовое право Великобритании.: монография*. Москва: Волтерс Клувер, 2009, с. 3.

²⁰ PENCLEVEL, J. The Appropriate Design of Collective Bargaining Systems: Learning from the Experience of Britain, Australia, and New Zealand. In *Comparative Labor Law & Policy Journal* [interaktyvus]. 1999, Vol. 20, Issue 3, [žiūrėta 2016-02-20], p. 450. Prieiga per internetą: <https://www.researchgate.net/publication/253118509_THE_APPROPRIATE_DESIGN_OF_COLLECTIVE_BARGAINING_SYSTEMS_LEARNING_FROM_THE_EXPERIENCE_OF_BRITAIN_AUSTRALIA_AND_NEW_ZEALAND> [žiūrėta 2016-02-20].

²¹ DAVIES, P. The Representation of workers in the United Kingdom from Collective Laissez-Faire to Market Individualism. In *Comparative Labor Law & Policy Journal* [interaktyvus]. 1994, Vol. 15, Issue 2, [žiūrėta: 2016-02-20], p. 171-172. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>> [žiūrėta: 2016-02-20].

²² *Ibidem*.

profesų sąjungos galėjo efektyviausiai sumažinti ekonominį darbuotojų ir darbdavių nelygiavertiškumą. Antra, manyta, jog darbuotojų teisės ir interesai, įtvirtinti „iškovoti“ kolektyvinių derybų būdu, o ne primesti įstatymų leidžiamosios valdžios, yra tvirtesni, nes profesinės sąjungos aktyviai prižiūri, jog būtų tinkamai vykdomi kolektyviniai susitarimai. Trečia, laikyta, jog socialiniai partneriai operatyviau reaguoja į ekonominius pokyčius, todėl gali geriau užtikrinti darbuotojų teises.²³

1960-iais bei 1970-aisiais padėti destabilizavo padidėjęs nesankcionuotų streikų lygis. Tuo laikotarpiu Didžioji Britanija taip pat išgyveno ekonominį nestabilumą, kurį lėmė kolektyviniais susitarimais nuolat keliami atlyginimai. Padidinus atlyginimus kaipmat kildavo kainos, kurios iššaukdavo dar vieną infliacijos bangą. Dėl to valstybė neturėjo kitos išeities, kaip tik įvesti pajamų politiką (angl. *incomes policy*).²⁴ Taip pat profesinės sąjungos dažnai piktnaudžiavo savo padėtimi sudarydamos su darbdaviais iš esmės diskriminacinio pobūdžio susitarimus. Reaguodama į susiklosčiusią situaciją, valstybė ėmėsi aktyvesnio vaidmens darbo teisiniuose santykiuose.²⁵ Pažeidžiant iki tol vyravusią „kolektyvinio nesikišimo“ politiką, priimtas kolektyvinius darbo teisinius santykius reglamentuojantis įstatymas apribojo iki tol turėtas profesinių sąjungų privilegijas.²⁶ Šie pokyčiai nesulaukė didelio visuomenės palaikymo, tačiau valstybei pavyko ilgainiui stabilizuoti ekonominę situaciją.²⁷ Vis dėlto didžiausias smūgis profesinėms sąjungoms sudotas apribojus teises streikų organizavimo prielaidas. Šie pokyčiai išprovokavo masines protesto akcijas visoje valstybėje, kadangi drastiškai krito narystės profesinėse sąjungose lygis (kuris šiai dienai išlieka palyginti nedidelis bei toliau palaipsniui mažėja).²⁸

Į valdžią grįžę leiboristai ėmėsi naujos „socialinio susitarimo“ (angl. *social contract*) politikos. Politinis tonas profesinių sąjungų atžvilgiu sušvelnėjo, teisėkūra

²³ DAVIES, P.; FREEDLAND, M. *Kahn-Freund's Labour and the Law* [interaktyvus]. London: Stevens & Sons, 1983 [žiūrėta: 2016-02-20], p. 14-16. Prieiga per internetą: <https://socialsciences.exeter.ac.uk/media/universityofexeter/schoolofhumanitiesandsocialsciences/law/pdfs/Labour_and_the_Law.pdf> [žiūrėta: 2016-02-20].

²⁴ HUNTER, L., C. British Incomes Policy, 1972-1974 [ineraktyvus]. *Industrial and Labor Relations Review*, 1975, Vol. 29, Issue 1 [žiūrėta: 2016-02-21], p. 68-70. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>> [žiūrėta: 2016-02-21].

²⁵ ROBERTS, B., C. Recent Trends in Collective Bargaining in the United Kingdom. In *International Labour Review* [interaktyvus]. 1984, Vol. 123, Issue 3 [žiūrėta: 2016-02-20], p. 287-288. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>> [žiūrėta: 2016-02-20].

²⁶ SANDERS, W. J. *Labor relations in the United Kingdom: The Industrial Relations Act of 1971* [interaktyvus]. London, 1972 [žiūrėta: 2016-02-21]. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>> [žiūrėta: 2016-02-21].

²⁷ ROBERTS, B., C. Recent Trends in Collective Bargaining in the United Kingdom. In *International Labour Review* [interaktyvus]. 1984, Vol. 123, Issue 3 [žiūrėta: 2016-02-20], p. 287-288. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>> [žiūrėta: 2016-02-20].

²⁸ MACHIN, S.; WOOD, S. Human Resource Management as a Substitute for Trade Unions in British Workplaces. In *Industrial and Labor Relations Review* [interaktyvus]. 2005, Vol. 58, Issue 2 [žiūrėta: 2016-02-20], p. 201-218. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>> [žiūrėta: 2016-02-20].

nukreipta į kolektyvinių derybų palaikymą. Tačiau nauja politika buvo nesėkminga, kadangi profesinės sąjungos, neatgavusios prieš tai turėtos įtakos darbo teisiniams santykiams, nevykdė prisiimtų įsipareigojimų.²⁹

1980-aisiais leiboristus pakeitė konservatoriai su M. Thatcher priešakyje. Imtasi darbuotojų teisių įtvirtinimo per individualizmo prizmę. Pabrėžtas darbuotojo santykis su profesinėmis sąjungomis: ne visi darbuotojai norėjo būti profsąjungų nariais ir ne visi sutikdavo su profesinių sąjungų, kurių nariais jie buvo, politika. Todėl, vietoj darbuotojo teisių ir interesų gynimo darbdavio atžvilgiu, darbuotojai pradėti ginti nuo profesinių sąjungų.

Taip pat atkreiptas dėmesys į susidariusią taip vadinamą „uždaro cecho“ (angl. *closed shop*) sistemą.³⁰ „Uždaras cechas“ yra savotiška profesinių sąjungų apsaugos forma, kuomet darbdaviai susitarimo su profesine sąjunga pagrindu priima į darbą tik tuos asmenis, kurie yra susitariančiosios profesinės sąjungos nariai. Tokia sistema sulaukė daug tarptautinės kritikos. Tarptautinė darbo organizacija (toliau – TDO) pareiškė, kad tokia praktika pažeidžia TDO 1948 m. birželio 17 d. konvencijoje Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo³¹, 1949 m. liepos 1 d. konvencijoje Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo³² įtvirtintą asociacijos laisvę.³³ TDO akcentavo ne neteisėtą profesinių sąjungų veiklą, o valstybių įstatymų spragas, leidžiančias tokiai praktikai įsitvirtinti. Tuo tarpu 1948 m. gruodžio 10 d. priimtoje Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos³⁴ 20 straipsnyje tiesiogiai įtvirtintas draudimas versti asmenis priklausyti kokiam nors asociacijai. Taigi, iš esmės pastaroji nuostata griežtai draudžia tokį reiškinį kaip „uždaras cechas“. 1981 m. byloje *Young, James and Webster v. United Kingdom*³⁵ Europos Žmogaus Teisių Teismas nustatė, jog, nepaisant tiesiogiai neįtvirtinto „negatyviosios teisės“ aspekto, nereiškia, kad minėtas draudimas nepatenka į Europos žmogaus teisių ir

²⁹ HARDY, S. *Labour Law and Industrial Relations in Great Britain*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2007, p. 53-54.

³⁰ Be „uždaro cecho“ sistemos taip pat išskiriamos „sąjungos cecho“ (angl. union shop) ir „agentūrinio cecho“ (angl. agency shop) sistemos. „Sąjungos cecho“ atveju darbuotojai, kurie nepriklausantys profesinei sąjungai, privalo įstoti į profsąjungą juos priėmus į darbą. „Agentūrinio cecho“ sistema apima darbuotojų, nebūtinai priklausančių profsąjungoms, prievolę mokėti nario mokesčių profesinei sąjungai. BARONAITĖ, K. Asociacijų laisvės principas. *Teisė*, 2008, 66 (2), p. 134.

³¹ Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.

³² Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.

³³ Freedom of association. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO: 5th (revised) edition [interaktyvus]. Geneva, 2006 [žiūrėta 2016-02-28], p. 77. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf> [žiūrėta 2016-02-28].

³⁴ Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.

³⁵ Europos Žmogaus Teisių Teismo 1981 m. rugpjūčio 13 d. sprendimas byloje Nr. 7601/76; 7806/77, *Young, James and Webster v. The United Kingdom*.

pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 11 straipsnio taikymo sritį. Nurodyta, jog bet koks vertimas tapti profesinės sąjungos nariu iš esmės traktuojamas kaip teisės į asociacijos laisvę pažeidimas. Todėl, reaguojant į visapusišką kritiką bei neigiamą įtaką ekonominei, socialinei būklei, imtasi teisinių priemonių šį reiškinį uždrausti (šiuo metu, nors ir nėra tiesiogiai įtvirtinto „uždaro cecho“ draudimo, minėtu pagrindu sudaryti susitarimai yra neteisėti, todėl negalioja).³⁶

1997 m. į valdžią sugrįžę leiboristai ėmėsi „trečiojo kelio“ politikos.³⁷ Tuo laikotarpiu Didžioji Britanija į savo teisinę sistemą „įsileido“ nemažai ES direktyvų. Valdžia aktyviai rėmė socialinę partnerystę, tačiau pati nesikišo į socialinių partnerių dialogą: tripartizmo pagrindu buvo įkurtos tik dvi komisijos.³⁸ Priešininkai kritikuoja leiboristų politiką,³⁹ tačiau šiai dienai minėta kritika nelabai pasiteisino: Didžiąjai Britanijai pavyksta išlaikyti sąlyginai žemą nedarbo lygį ir stabilią ekonominę situaciją.

Didžiojoje Britanijoje išvystyta palanki sistema veikti profesinėms sąjungoms. Profesinės sąjungos, derėdamosi, atstovauja ne tik sąjungos narius, bet ir visus įmonės (šakos) darbuotojus. Tiesa, tam, kad profesinė sąjunga veiktų legaliai, svarbu, jog ją pripažintų darbdavys. Toks reikalavimas susijęs su teisine profesinių sąjungų atsakomybe organizuojant ar kitaip skatinant nesankcionuotus streikus, bei privalomu darbdavio dalyvavimu kolektyvinėse derybose. Šiuo atveju akcentuojama, jog profesinė sąjunga yra, visų pirma, kolektyvinių derybų subjektas.⁴⁰ Skirtingai nei daugumoje valstybių, Didžiojoje Britanijoje kolektyvinis susitarimas privalomas vykdyti darbdaviui tik tuo atveju, jei toks įpareigojimas tiesiogiai nurodomas kolektyvinėje sutartyje. Kitu atveju, darbdavys gali bet kada atsisakyti sudarytos kolektyvinės sutarties. Tačiau nuo pernelyg didelio darbdavių savivaliavimo apsaugo ilgametė kolektyvinių susitarimų nuostatų įtraukimo į individualias darbo sutartis praktika. Jei darbdavys pažeidžia individualios darbo sutarties nuostatas, darbuotojas turi teisę kreiptis į teismą.⁴¹ Tokiu būdu, per individualius darbo teisinius santykius vyksta kolektyvinių nuostatų apsauga.

³⁶ HARDY, S. *Labour Law and Industrial Relations in Great Britain*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2007, p. 240.

³⁷ PETERS, A., M. Education, Power and Freedom: Third Way Governmentality, Citizen-Consumers and the Social Market. In *Contemporary Readings in Law and Social Justice* [interaktyvus]. 2010, Vol. 2, Issue 1 [žiūrėta: 2016-02-22], p. 18. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>> [žiūrėta: 2016-02-22].

³⁸ ЛЮТОВ, Н. Л. *Коллективное Трудовое право Великобритании: монография*. Москва: Волтерс Клувер, 2009, с. 12.

³⁹ HANDLER, F., J. The Third Way or the Old Way. In *University of Kansas Law Review* [interaktyvus]. 2010, Vol. 48, Issue 4 [žiūrėta: 2016-02-22], p. 779. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>> [žiūrėta: 2016-02-22].

⁴⁰ ЛЮТОВ, Н. Л. *Коллективное Трудовое право Великобритании: монография*. Москва: Волтерс Клувер, 2009, с. 27-28.

⁴¹ *Ibidem*.

ES direktyvų implementacija lėmė padidėjusią informavimo ir konsultavimo reikšmę Didžiosios Britanijos socialinėje partnerystėje. Įmonėse, kurių darbuotojų interesų neatstovauja nei profesinės sąjungos, nei darbo tarybos, paprastai būna darbuotojų atstovas, kuris efektyviai vykdo pareigas, susijusias su informavimu ir konsultavimu. Be to, atstovų dalyvavimas yra populiariesnis reiškinys Didžiojoje Britanijoje nei darbo tarybų steigimas.⁴² Taip pat plačiai paplito „shop steward“ reiškinys, kuomet darbuotojų atstovas (kuris būtinai yra profesinės sąjungos ar darbo tarybos narys) atstovauja tiek profsąjungų nariais esančių, tiek jais nesančių darbuotojų interesus. Taip atstovas gauna dvigubą palaikymą; ši darbuotojų atstovavimo forma ir šiandien išlieka patraukli.⁴³

Stiprų socialinės partnerystės modelį taip pat rodo gana sklandžiai veikiantis decentralizuotų kolektyvinių derybų procesas (tiesa, reikšmingą vaidmenį plėtojant teisėtas kolektyvines derybas atlieka Centrinis arbitražo komitetas).⁴⁴ Valstybė iš esmės nusišalina nuo kolektyvinių derybų reglamentavimo iniciatyvą ir valdymą perduodama socialiniams partneriams. Tokia situacija, viena vertus, leidžia lanksčiau reguliuoti darbo teisinius santykius ir skatinti ekonomikos vystymąsi. Be to, valdžia išvengia papildomos kritikos, kurios neabejotinai sulauktų, jei bandytų sureguliuoti tam tikrus darbo teisinių santykių aspektus įstatymais.⁴⁵ Kita vertus, darbuotojai, nesulaukę valstybės teisinio užnugario, tampa socialiai pažeidžiamesni, nes kolektyvinės derybos ir susitarimai negarantuoja stabilumo socialinėje apsaugoje.

Akivaizdu, jog galias socialinės partnerystės tradicijas Didžiojoje Britanijoje lėmė natūralus poreikis keičiantis ekonominėms sąlygoms ginti pablogėjusias darbo sąlygas. Valstybė, mažai prisidėjusi prie socialinio dialogo skatinimo ir šiandien išlieka gana nuosaiki – užima savotišką „prižiūrėtojos“, rečiau – tarpininkės poziciją. Ir, nors ne visada pakankamas įstatyminis kolektyvinių darbo teisinių santykių reguliavimas sukuria nepatogumų ir nestabilumo jausmą visuomenėje, vis dėlto leidžiama pilna apimtimi realizuoti socialinių partnerių potencialą.

1.3. Europos Sąjungos socialinės partnerystės modelis

⁴² *The Littler Mendelson Guide to International Employment and Labor Law: 3rd edition, Vol. II.* Edited by the Attorneys of Littler's International Employment and Labor Law Practice Group. United States: LexisNexis, 2012, p. 60 (England).

⁴³ HARDY, S. *Labour Law and Industrial Relations in Great Britain.* Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2007, p. 274-275.

⁴⁴ *Ibidem.*

⁴⁵ ЛЮТОВ, Н. Л. *Коллективное Трудовое право Великобритании: монография.* Москва: Волтерс Клувер, 2009, с. 76.

Sukurtas bei išplėtotas Europos Sąjungoje (toliau – ES) socialinis modelis tapo unikaliu reiškiniu, darančiu įtaką tiek darniai veikiančiam Europos Sąjungos mechanizmui, tiek atskirų valstybių narių teisėkūrai. Kaip pastebi R. Krasauskas, socialinis dialogas yra vienas iš pagrindinių Europos socialinio modelio ramsčių, socialinės sanglaudos bei atsinaujinimo priemonė.⁴⁶ O atnaujintame Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – SESV) 152 str. askleidžiama socialinių partnerių svarba įsipareigojant remti socialinį dialogą bei gerbiant partnerių savarankiškumą.⁴⁷ Socialinio dialogo reikšmė yra akivaizdi – šiandien teisės teorijoje ir praktikoje išskiriamas atskiras ES socialinės partnerystės lygis.

Socialinė partnerystė ES nebuvo spontaniškas įvykis; susiformavęs modelis veikiau yra ilgametės nuoseklios strategijos, kurią skatino globalizacijos procesai ir didėjanti konkurencija ekonomikoje, padarinys. ES socialinio modelio koncepcijai netiko griežtas valstybinis reguliavimas, apimantis išteklių paskirstymą, subjektų ir jų veiklos koordinavimą. Siekta rinkos reguliavimo, pagrįsto interesų grupių sudarytais susitarimais. Žvelgiant į socialinės partnerystės reikšmę iš skirtingų perspektyvų, akivaizdu, jog kitoks nei susitarimais grįstas ekonomikos rinkos reguliavimas greičiausiai negalėjo susiformuoti. Iš *tradicinės gamybinių santykių pusės*, socialinių susitarimų paplitimas Europoje laikytinas koreguojančiu gamybinius santykius požymiu, kuriuo siekiama atlaikyti tarptautinės konkurencijos spaudimą. Tai atitinkamas socialinių partnerių atsakas į padidėjusius suvaržymus ir įtampą rinkoje siekiant konkurencingumo ir padidėjusio produktyvumo, bet ne apsaugos ir perskirstymo. *Valstybės institucijų požiūriu*, susitarimais paremti santykiai tarp viešosios valdžios ir ekonomikos subjektų (nacionaliniame lygyje) atspindi didėjančių ekonomikos subjektų tarpusavio santykių koregavimą susitarimais ir mažėjančių valdžios, taigi, ir politikos, vaidmenį. *ES lygmeniu*, išaugęs socialinių susitarimų skaičius yra vienas iš pagrindinių priemonių siekiant daugiacentrinio ir horizontalaus, o ne hierarchinio ir vertikalaus valdymo. Todėl siekta, jog ES socialinio modelio idėja būtų paremta valstybių skirtumų koordinacija, o ne vienodinimu.⁴⁸

ES socialinį modelį formavo teisės aktai, kuriais buvo pabrėžiama bendradarbiavimo socialinėje sferoje būtinybė bei steigtos organizacijos, padedančios realizuoti efektyvų bendradarbiavimą. Pirmiausia socialiniai partneriai atliko konsultavimo ir informavimo funkcijas, procedūriškai juos įtraukiant į Europos

⁴⁶ KRASAUSKAS, R., et al. *Kolektyvinė darbo teisė: Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 155.

⁴⁷ OL, 2010, C 83.

⁴⁸ *Towards a European Model of Industrial Relations? Building on the First Report of the European Commission*. Edited by BIAGI, M. Dordrecht: Kluwer Law International, 2001, p. 194-196.

Komisijos inicijuotų pasiūlymų socialinės politikos klausimais svarstymą. Kai kurie teisės teoretikai abejoja informavimo ir konsultavimo teisės reikalingumu pabrėždami, jog tik dalyvaujant kolektyvinėse derybose įmanoma pasiekti darbdavių ir darbuotojų interesų pusiausvyrą. Kiti teigia, jog konsultavimo teisė yra glaudžiai susijusi su kitomis procedūrinio pobūdžio teisėmis, tokiomis kaip teisė būti išklaustyti.⁴⁹ Manytina, jog socialinių partnerių konsultavimas, visų pirma, teikė didesnę naudą efektyviai teisėkūrai, todėl nenuostabu, jog ši priemonė tapo pakankamai svarbia procedūros dalimi.

Socialinių partnerių įtaka palaipsniui didėjo. Kertinis momentas buvo 1985 m. Val Duchesse pilyje įvykęs Europos darbdavių organizacijų UNICE (dabar – *BusinessEurope*), CEEP (angl. *European Centre of Employers and Enterprises Providing Public Services*) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) susitikimas,⁵⁰ inicijuotas Europos Komisijos pirmininko Jaques Delors. Pradėtas derybų procesas („Val Duchesse procesas“), paremtas darbuotojų, darbdavių atstovų bei Europos Komisijos bendradarbiavimo principu. 1991 m. sudarytas ETUC, CEEP ir UNICE susitarimas, tapęs 1992 m. Maastrichto sutarties⁵¹ protokolo Nr. 14 priedu, darbuotojų ir darbdavių atstovams suteikė socialinių partnerių statusą – nurodyta, jog jie atlieka ne tik konsultacinę, bet ir patariamąją funkcijas, o socialiniams partneriams pageidaujant, pastarųjų santykiai gali peraugti į sutartinius. Susitarimo dėl socialinės politikos nuostatos perkėlė socialinę partnerystę į kitą lygį: anksčiau konsultacijos buvo inicijuojamos savanoriškumo pagrindu, tačiau dabar konsultavimasis apėmė teisę inicijuoti derybas bei įgyvendinti jų metu pasiektus susitarimus.⁵²

Nagrinėjant ES socialinį modelį pastebima, jog tai nėra visiškai vientisa sistema, o veikiau nuolat kintantis mechanizmas, sudarytas iš kartais viena su kita persidengiančių ES institucijų bei įvairove pasižyminčių nacionalinių socialinės partnerystės modelių.⁵³ Teisėkūros pagalba stengiamasi socialinį modelį įvilkti į tam tikrą „apvalkalą“, nurodant socialinės partnerystės kryptis bei steigiant tikslines institucijas. Pagrindinės ES socialinio modelio kryptys apima socialinės partnerystės lygius, formas (dvišalis bei trišalis socialinis dialogas) bei socialinės partnerystės realizavimo būdus (autonominė veikla ir susitarimai).

⁴⁹ BARNARD, C. *EU Employment Law*: 4th edition. Oxford: Oxford University Press, 2012, p. 662.

⁵⁰ NEAL, A. C. *European Labour Law and Social Policy*. Hague: Kluwer Law International, 2002, p. 53.

⁵¹ OL, 1992, C 191.

⁵² DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, Nr. 58, p. 29.

⁵³ EBBINGHAUS, B. Does a European Social Model Exist and Can It Survive? Institutional Requirements for European Economic Policies [interaktyvus]. Aldershot: Ashgate, 1999 [žiūrėta: 2016-02-20], p. 2. Prieiga per internetą: <http://ssoz3.sowi.uni-mannheim.de/mitarbeiter/ebbinghaus/publications/pdf/ebbinghaus_eumodel_1999/ebbinghaus_eumodel_1999.pdf> [žiūrėta: 2016-02-20].

Dažniausiai išskiriami pagrindiniai socialinės partnerystės lygiai – tarpšakinis (tarpsektorinis) bei šakos (kartais priskiriamas ir trečiasis – tarpprofesinio socialinio dialogo lygis).⁵⁴ Tarpšakiniu lygiu vykstantis socialinis dialogas iš esmės apima visą ekonomiką ir darbo rinką, ir toks dialogas vyksta darbdavių ir darbuotojų atstovams nagrinėjant svarbiausius socialinius ir užimtumo klausimus. Pagrindiniai šiuo lygiu veikiantys subjektai yra jau minėti *BusinessEurope*, CEEP ir ETUC. Taip pat išskiriami tarpšakiniu lygiu veikiantys socialiniai partneriai, atstovaujantys tam konkrečių šakų įmones arba darbuotojus (UEPAME, CEC ir *Eurocadres*), bei specifinės organizacijos (*Eurochambres*).

Tarpšakiniu lygiu, remiantis SESV 154 str. bei 155 str., socialiniams partneriams numatyta teise į susitarimų sudarymą, socialiniai partneriai gali daryti reikšmingą įtaką teisėkūrai dviem būdais. Pirmasis būdas susijęs su teisėkūra per Europos Komisiją, kuomet socialinių partnerių susitarimas virsta teisės aktu (dažniausiai direktyva). Taip susitarimai tampa ES teisės dalimi. Šiuo metu minėtu būdu priimti penki teisės aktai: Direktyva 96/34/EB dėl tėvystės atostogų, Direktyva 97/81/EB dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą dieną, Direktyva 1999/70/EB dėl darbo pagal terminuotas sutartis Direktyva 1999/63/EB dėl jūreivių darbo laiko organizavimo bei Direktyva 2000/79/EB dėl civilinės aviacijos mobiliųjų darbuotojų darbo laiko organizavimo. Antrasis būdas yra „autonominis“, kuomet ES socialiniai partneriai savarankiškai sudaro susitarimus bei yra atsakingi už šio susitarimo perkėlimą bei įgyvendinimą nacionaliniu, šakos bei įmonės lygiais. Tokie susitarimai nėra griežtai sankcionuojami, kadangi susitarimai yra savanoriški, priklauso nuo privačių suinteresuotų šalių aktyvumo, organizacinių gebėjimų bei interesų.⁵⁵ Šiai dienai sudaryti keturi susitarimai: Susitarimas dėl nuotolinio darbo (2004 m.), Susitarimas dėl streso darbe (2004 m.), Susitarimas dėl priekabiavimo ir smurto darbe (2007 m.) ir Susitarimas dėl įtraukiosios darbo rinkos (2010 m.).

ES socialinis dialogas šakos lygiu, kaip pabrėžė Europos Komisija⁵⁶, yra tinkamiausias socialinės partnerystės lygis nagrinėti klausimus, susijusius su darbo teisiniais santykiais. Socialinė partnerystė šakos lygiu tapo itin aktuali 1998 m. Europos Komisijai įsteigus šakos socialinio dialogo komitetus.⁵⁷ Nuo to laiko, siekiant užtikrinti efektyvų darbo teisinių santykių reguliavimą visose šakose, steigiami šakos komitetai,

⁵⁴ Interprofessional European Social Dialogue [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-02-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.worker-participation.eu/EU-Social-Dialogue/Interprofessional-ESD>> [žiūrėta: 2016-02-25].

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. 235.

⁵⁶ European Commission. *Communication Concerning the Application of the Agreement on Social Policy*. COM (93) 600 Final. Brussels, 1993.

⁵⁷ Europos Komisija. 1998 m. gegužės 20 d. sprendimas 98/500/EB dėl sektorių dialogo komitetų, skatinančių socialinių partnerių dialogą Europos lygiu, įkūrimo.

kurių šiuo metu yra 43 (dažnai jie apjungia kelias darbo grupes ir smulkesnius komitetus). Didėjantis komitetų skaičius tik patvirtina, jog socialiniai partneriai vis labiau domisi autonomiškumu paremta darbo teisinių santykių raida.⁵⁸ Nagrinėjant komitetų priimtus dokumentus pastebima, jog skirtingose šakose darbo teisiniai santykiai vystosi nevienodu greičiu, apima gana skirtingus probleminius aspektus. Tačiau, nepaisant netolygios plėtros, socialinių partnerių įsitraukimas didėja.

ES socialinis dialogas nesivystytų taip sklandžiai, jeigu socialiniams partneriams nebūtų užtikrintos lygiavertės konsultavimosi sąlygos. SESV 154 str. numatyta Europos Komisijos pareiga imtis reikiamų priemonių socialiniam dialogui palengvinti. Ši nuostata įgyvendinama pasitelkiant įvairius būdus ir priemones: suteikiamos patalpos socialinių partnerių susitikimams, skiriami specialistai bei ekspertai. Nagrinėjamu klausimu suteikiama visa reikalinga informacija, informuojama apie pokyčius bei perspektyvas socialinėje politikoje, o priimant kokius nors sprendimus duodama laiko susipažinti su svarstomu klausimu, susidaryti nuomonę, tinkamai ją suformuluoti ir pareikšti. O socialiniai partneriai privalo bendradarbiauti operatyviai bei aktyviai komunikuoti su Europos Komisija – tokiu būdu sumažinama procedūros vilkinimo tikimybė.

Konsultavimosi procedūra paprastai organizuojama Europos Komisijos iniciatyva. Europos Komisija, įtraukdama socialinius partnerius į teisėkūros procesą, pirmiausia konsultuojasi su jais dėl teisės akto tikslingumo. Šiame etape socialiniai partneriai gali nuspręsti gautą pasiūlymą įgyvendinti tarpusavio susitarimu. Jeigu nusprendžiama, kad teisės aktas yra reikalingas ir jį priims Europos Komisija, tuomet prasideda antrasis konsultavimosi etapas, susijęs su tikslu teisės akto turinio nustatymu. Atkreiptinas dėmesys, jog konsultavimosi pareiga kyla tik tada, kai Europos 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).⁵⁹

Prie darnios socialinės partnerystės plėtros taip pat prisideda šiam tikslui įsteigtos institucijos. Vienos turi teisėkūros galią, kitos – tik patariamąjį balsą, tačiau bet kuriuo atveju institucijų veikla padeda tinkamai realizuoti pakanakamai painų ir įvairialypį ES socialinį modelį.

⁵⁸ Dynamics of European sectoral social dialogue [interaktyvus]. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009 [žiūrėta: 2016-03-20]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0898en.pdf> [žiūrėta: 2016-03-20].

⁵⁹ DAVULIS, Tomas. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, Nr. 58, p. 34.

Įkūrus Europos Bendriją paraleliai įsteigtas Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas (toliau – EESRK).⁶⁰ Nors EESRK turi patariamąsios institucijos statusą, tačiau ji yra pagrindinė jungtis tarp ES institucijų ir suinteresuotų visuomenės grupių, norinčių išreikšti požiūrį, pateikti pasiūlymus ES socialinės politikos klausimais. Šios institucijos veikla tikrai nėra nuvertinama, priešingai, jai suteikiama vis didesnės įtakos darymo galimybės. EESRK teikia nuomones savo iniciatyva, tačiau yra nustatyti atvejai, kuomet nuomonės teikimas yra privalomas. Maastrichto sutartimi praplėstas sričių, kuriuose komitetas gali teikti nuomones bei siūlymus, ratas. O Amsterdamo sutartimi⁶¹ EESRK suteikta teisė teikti nuomones bei siūlymus ne tik Europos Komisijai ar Europos Tarybai, bet ir Europos Parlamentui. Komitetas yra veiklus: kasmet vidutiniškai pateikiama 170 patariamųjų dokumentų, iš kurių 15 % pateikiami komiteto iniciatyva.⁶² Tokiu būdu, perteikiant bei derinant nevienodą patirtį ir skirtingų interesų turinčių grupių nuomonę bei požiūrį, socialinė partnerystė įgyvendinama efektyviau, o teisėkūra vykdoma skaidriau bei kokybiškiau.

Vis dėlto, nepaisant nuolat tobulinamo socialinės partnerystės modelio, daug nesklandumų kyla dėl to, jog susitarimai valstybėms narėms nėra teisiškai įpareigojantys. Šiame teisėkūros taške išsiskiria principiniai valstybių skirtumai, paremti savita kultūra, istorija, politine situacija, socialine branda. Keliamas klausimas, kokia yra derybų ir konsultacijų nauda, jeigu susitarimai neįgyvendinami. Pastebima, jog pastarajam (ir bene svarbiausiam) teisėkūros etapui skiriama nepakankamai dėmesio. Sutinkama su nuomone, jog socialinė partnerystė Europos Sąjungos lygiu daro teigiamą įtaką valstybių narių (ypač tų, kuriose socialinio dialogo tradicijos silpnos) nacionalinei socialinei partnerystei,⁶³ tačiau vien tik geros patirties pavyzdžiai nėra efektyvūs siekiant pažangos. Tokiu būdu nukenčia ne tik paskirų valstybių, bet ir visos Europos Sąjungos interesai, skatinami dar didesni skirtumai tarp valstybių narių.

Darytina išvada, jog Europos Sąjungos socialinės partnerystės modelio sėkmę lėmė ne tik institucijų pažangūs veiksmai, bet ir iniciatyvi socialinių partnerių veikla. Akivaizdu, jog socialiniai partneriai vis labiau prisideda tiek prie Europos Sąjungos socialinės politikos formavimo. Tačiau socialinė partnerystė praranda prasmę tuomet, kai sėkmingai pradėtas teisėkūros procesas užstringa ir lieka ne iki galo įgyvendintas

⁶⁰ BGBl. 1957. P. II – 766.

⁶¹ OL, 1997, C 340.

⁶² European Economic and Social Committee. About the Committee [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-22]. Prieiga per internetą: <<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.about-the-committee>> [žiūrėta 2016-03-22].

⁶³ MORARIU, I.; MAIORESCU, T. Social dialogue at European and International Level. In *2015 Law Annals* [interaktyvus]. 2015 [žiūrėta 2016-03-05], p. 155. Prieiga per internetą: <<http://heionline.org>> [žiūrėta 2016-03-05].

nacionaliniu lygiu. Norėtuši tikėti, jog Europos Sąjungos lygio socialiniai partneriai skirs didesnę dėmesį būtent nacionaliniams socialiniams partneriams – tuomet ES socialinės partnerystės modelio siekiai bus ne deklaratyvūs, o iš tikrųjų realizuojami.

1.4. Socialinė partnerystė Jungtinėse Amerikos Valstijose

Neoliberalistinės pažiūros, glaudžiai susijusios su individualizmo idėja, labai atsispindi darbo teisiniuose santykiuose Jungtinėse Amerikos Valstijose (toliau – JAV). Nepaisant ratifikuotų tarptautinių teisės aktų bei priimtų nacionalinių įstatymų, amerikiečiai nesižavi kolektyvinių darbo teisinių santykių galimybėmis, kadangi kultūroje giliai įsišaknijęs laisvės siekis bei žmogaus teisių gynimas, suvokiamas kaip individo prerogatyva. Ieškant kolektyvinių ir individualių teisių bei interesų pusiausvyros, susiduriama su socialiai ir ekonomiškai stipria darbdavių įtaka, kuri mažina darbuotojų atstovų veiklos mastą.

Nagrinėjant kolektyvinių darbo santykių raidą JAV, išskiriami trys socialinės partnerystės vystymosi JAV etapai. Pirmasis socialinės partnerystės vystymosi etapas prasidėjo XIX a. pabaigoje, paraleliai plečiantis geležinkelių, angliakasybos, plieno bei kitoms pramonės šakoms,⁶⁴ ir tęsėsi iki Antrojo pasaulinio karo pradžios. Laikotarpio pradžia buvo itin nerami, kadangi valstybėje nuolat vykdavo streikai, tačiau nei darbuotojų atstovai, nei darbdaviai nusileisti neketino.⁶⁵ Darbdaviai, priimdami į darbą darbuotojus, versdavo juos sudaryti „geltonuosius“ susitarimus, įpareigojančius netapti profesinės sąjungos nariais (angl. *yellow dog contract*)⁶⁶. Pagrindinis šio susitarimo tikslas buvo nukreiptas ne į darbuotojo teisių atėmimą, bet į profesinių sąjungų galimybių sumažinimą organizuojant streikus. Tuo tarpu profesinės sąjungos, nepaisydamos šių susitarimų, toliau organizuodavo streikus, tokiu būdu dar labiau didindamos susipriešinimą.

Darbuotojų atstovams ir darbdaviams neieškant kompromiso galimybių, didelį įnašą į socialinį dialogą padarė kilęs politikų ir visuomenininkų progresyvus judėjimas, skleidęs naują socialinės lygybės ir socialinės atsakomybės idėją. Visuomenė greitai priėmė naują darbo teisinių santykių koncepciją, sudarytą iš dviejų dalių: viena vertus,

⁶⁴ *The Littler Mendelson Guide to International Employment and Labor Law: 3rd edition. Volume V.* Edited by the Attorneys of Littler’s International Employment and Labor Law Practice Group. United States: LexisNexis, 2012, p. 170 (United States).

⁶⁵ THIEBLOT, A. Unions, the Rule of Law, and Political Rent Seeking. In *Cato Journal* [interaktyvus]. 2010, Vol. 30, Issue 1 [žiūrėta 2016-03-22], p. 27. Prieiga per internetą: <<https://www.ciaonet.org/attachments/15725/uploads>> [žiūrėta 2016-03-22].

⁶⁶ WHITTE, E., E. Yellow Dog Contracts. In *Wisconsin Law Review* [interaktyvus]. 1930, Vol. 6, Issue 1 [žiūrėta 2016-02-11], p. 25. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>> [žiūrėta 2016-02-11].

iškelta žmogaus teisių svarba vystant darbo santykius, kita vertus, pabrėžtas nepamainomas profsajungų vaidmuo derantis bei nustatant tinkamas darbo sąlygas. Anksčiau vykdžiusi nesikišimo politiką (taip pat neigiamai vertinusi profesinių sąjungų reikalingumą), valstybė ėmėsi naujo vaidmens reguliuojant darbo teisinius santykius – priimti teisės aktai, reglamentuojantys piketo teisinis prielaidas, įsteigtas Jungtinių Valstijų darbo departamentas (atlikęs tarpininkavimo funkcijas nagrinėjant darbo teisinius ginčus).⁶⁷

1929 m. prasidėjusi Didžioji krizė lėmė pablogėjusią socialinę padėtį valstybėje, kurią reikėjo gelbėti. Buvo akivaizdu, jog savireguliacinės ekonomikos idėja nebeveikė, todėl reikėjo naujos – interesų derinimo politikos, sąveikaujančios su valstybės reguliavimu.⁶⁸ 1932 m. priimtas Norris ir Lagardijaus įstatymas, kurį teisės mokslininkai neretai vadina „pabudimu iš Didžiosios depresijos“⁶⁹. Jame įtvirtinta kolektyvinė teisė streikuoti bet kokių pagrindų, uždrausti „geltonieji“ susitarimai. Minėtas įstatymas taip pat apribojo pernelyg plačią teismų diskreciją profesinių sąjungų atžvilgiu: anksčiau konservatyvių pažiūrų teisėjai priimdavo išimtinai profsajungoms nepalankius sprendimus, tokiu būdu ribojant pastarųjų veiklą. Nurodyta, jog teismai nėra institucija, formuojanti darbo teisinius santykius, todėl įpareigota laikytis neutralios pozicijos skatinant organizuotų darbo santykių raidą.⁷⁰

Didelę įtaką kolektyvinių darbo teisinių santykių raidai padarė 1935 m. priimtas Nacionalinis darbo santykių įstatymas, kitaip vadinamas Vagnerio įstatymu.⁷¹ Šiuo teisės aktu nustatytos pagrindinės darbuotojų ir darbdavių tarpusavio santykių taisyklės, garantuojant darbuotojams teisę jungtis į profesines sąjungas, sudaryti kolektyvines sutartis bei imtis kolektyvinio poveikio priemonių (tiesa, teisės aktas taikomas tik privataus sektoriaus darbuotojams). Įstatyme pabrėžta, jog darbo teisinių santykių kolektyvizacija yra natūralus ir demokratiškai itin perspektyvus reiškinys, o socialinė partnerystė pripažinta valstybės siekiamybe. Šiuo teisės aktu įsteigta Nacionalinė darbo

⁶⁷ SOLOMON, B. The Industrial Impact of the American Trade Union Movement. In *Labor Law Journal* [interaktyvus]. 1956, Vol. 7, Issue 4 [žiūrėta 2016-02-14], p. 229. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>>.

⁶⁸ KRASAUSKAS, R., et al. *Kolektyvinė darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 151.

⁶⁹ HENDERSON, MCL., J. Labor's Peace Time Responsibility Under the Norris-LaGuardia Act California. In *Law Review* [interaktyvus]. 1946, Vol. 34, Issue 1 [žiūrėta 2016-03-13], p. 17. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>> [žiūrėta 2016-03-13].

⁷⁰ WINTER, JR., R., K. Labor Injunctions and Judge-Made Labor Law: The Contemporary Role of Norris-LaGuardia. In *Yale Law Journal* [interaktyvus]. 1960, Vol. 70, Issue 1 [žiūrėta 2016-03-13], p. 73. Prieiga per internetą: <http://digitalcommons.law.yale.edu/fss_papers/2175/?utm_source=digitalcommons.law.yale.edu%2Ffss_papers%2F2175&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages> [žiūrėta 2016-03-13].

⁷¹ National Labor Relations Board. National Labor Relations Act. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-20]. Prieiga per internetą: <<https://www.nlr.gov/resources/national-labor-relations-act>> [žiūrėta 2016-03-20].

santykių taryba, kuri įgalinta prižiūrėti profesinių sąjungų ir darbdavių tarpusavio santykius. Akivaizdu, jog šiais pokyčiais darbdaviai nesidžiaugė.

Priėmus atitinkamus tesės aktus, narystės lygis profesinėse sąjungose akivaizdžiai padidėjo – prasidėjo antrasis kolektyvinių darbo teisinių santykių vystymosi etapas. Vis dėlto priimtuose įstatymuose palikta daug spragų, kurios stabdė profesinių sąjungų veiklos potencialą, o taip trokštamo darbdavių ir darbuotojų santykių balanso nesulaukta. Todėl 1947 m. priimtas įstatymas (angl. *Taft-Hartley Act*), detalizavęs kolektyvinius darbo santykius: reglamentuota kolektyvinių sutarčių sudarymo tvarka, įtvirtintos streikų organizavimo teisinės prielaidos, uždraustas tuo metu JAV paplitęs „uždaro cecho“ reiškinys. Ir, nors šis įstatymas nebuvo panacėja nuo visų neaiškumų vystant darbo teisinius santykius, valstybė detaliau apibrėžė socialinės partnerystės turinį.⁷² Teisinės prielaidos lėmė profesinių sąjungų iškilimą, jų „aukso amžių“. Galiausiai profsąjungos derėdavosi vien tam, kad derėtis ir išsikovoti didesnių teisių sau ir savo nariams, nekreipiant dėmesio į darbo santykių šalių interesų pusiausvyros principą. Sustiprėjo ir iškilo tos profesinės sąjungos, kurios buvo agresyviausios. Profsąjungose įsigalėjo korupcija, reketavimu bei politikų papirkinėjimu paremta sistema. Kadangi didžiausias dėmesys buvo skiriamas deryboms dėl darbo užmokesčio, didėjantys atlyginimai valstybėje lėmė išaugusias prekių ir paslaugų kainas. Neišgalint vykdyti prisiimtų įsipareigojimų, darbdaviai būdavo priversti stabdyti ekonominę veiklą, o darbuotojai – atleidžiami.

Dėl šių priežasčių 8-ojo deš. pab. drastiškai krito narystės lygis profesinėse sąjungose. Prasidėjo trečiasis kolektyvinių teisinių santykių vystymosi etapas, kurio metu profesinės sąjungos taip ir nesugebėjo atgauti ankstesnio populiarumo. Darbuotojų atstovai, stebėdami vis blogėjančią situaciją, pakeitė agresyvų elgesį į partneriškus santykius su darbdaviais. Pagerėjo kolektyvinių derybų kokybė – buvo deramasi dėl socialinės apsaugos garantijų, taigi, reikėjo darbuotojų atstovų, išmanančių šios srities specifiką.⁷³ Tačiau, nepaisant pokyčių, darbuotojai, darbdaviai bei vyriausybė nusivylė profsąjungų veikla, kuri pernelyg iškreipė valstybės ekonominę būklę. C. Summers, lygindamas socialinį dialogą JAV ir Švedijoje, pabrėžė, jog visuomenėje socialinės partnerystės modelis neprigijo dėl to, jog profesinės sąjungos nebuvo linkusios į

⁷² DENHAM, N. R. The Taft-Hartley Act. In *Tennessee Law Review* [interaktyvus]. 1949 [žiūrėta 2016-03-14], p. 180. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>> [žiūrėta 2016-03-14].

⁷³ THIEBLOT, A. Unions, the Rule of Law, and Political Rent Seeking. In *Cato Journal* [interaktyvus]. 2010, Vol. 30, Issue 1 [žiūrėta 2016-03-22], p. 36. Prieiga per internetą: <<https://www.ciaonet.org/attachments/15725/uploads>> [žiūrėta 2016-03-22].

demokratiją, siekė dominuoti⁷⁴. Vyriausybė perėmė daugiau kontrolės reguliuojant darbo teisinius santykius, o visuomenėje vėl iškilo kiek primiršta individualizmo idėja.

Šiandien narystė profesinėse sąjungose toliau palaipsniui mažėja: 1999 m. 13,4 % dirbančiųjų priklausė profsąjungoms, o 2014 m. šis rodiklis sumažėjo iki 10,7 %.⁷⁵ Pastebimas ryškus narystės lygio skirtumas tarp darbuotojų viešajame ir privačiame sektoriuose. Jungtinių Valstijų teisės departamento duomenimis, 2015 m. 35,2 % viešojo sektoriaus dirbančiųjų priklausė profsąjungoms, tuo tarpu tik 6,7 % privataus sektoriaus darbuotojų buvo profsąjungų nariais.⁷⁶ Darbdaviai privačiame sektoriuje aktyviai priešinasi darbo teisių santykių kolektyvizacijai, todėl įmonėse, kuriose veikia profesinės sąjungos, priimama atitinkamai mažiau darbuotojų. Tokią situaciją paaiškina faktas, jog profesinei sąjungai priklausantis darbuotojas gauna vidutiniškai 26 % didesnę darbo užmokestį nei darbuotojas, nepriklausantis profesinei sąjungai.⁷⁷ Taigi, teigtina, jog profesinėms sąjungoms pavyksta pasiekti akivaizdžių laimėjimų darbo užmokesčio nustatymo srityje.

Profsąjungos įgyja teisę atstovauti darbuotojų interesus dviem būdais: darbdaviui savanoriškai pripažįstant įsteigtą profsąjungą arba per formalią sertifikavimo procedūrą.⁷⁸ Pastaroji procedūra yra pakankamai specifinė, kadangi vedant kolektyvines derybas privaloma sudaryti vadinamąjį kolektyvinių derybų vienetą (angl. *bargaining unit*). Darbuotojai (ne mažiau kaip 30 % įmonės dirbančiųjų), norintys pradėti kolektyvines derybas su darbdaviu raštiškai kreipiasi į Nacionalinę darbo santykių tarybą, kuri organizuoja rinkimus slapto balsavimo būdu. Laimi ta profesinė sąjunga, kuri surenka daugiausia darbuotojų balsų. Profsąjungai išduodamas sertifikatas kolektyvinės sutarties galiojimo terminui arba laikotarpiui iki naujų rinkimų organizavimo. Tiesa, pakartotinius rinkimus galima organizuoti praėjus mažiausiai 12 mėnesių nuo paskutinių rinkimų.⁷⁹

⁷⁴ SUMMERS, C. Comparison in Labor Law: Sweden and the United States. In *Industrial Relations Law Journal* [interaktyvus]. 1985, Vol. 7, No. 1 [žiūrėta 2016-03-18], p. 26-27. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org>> [žiūrėta 2016-03-18].

⁷⁵ Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) duomenys [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-22]. Prieiga per internetą: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN> [žiūrėta 2016-03-22].

⁷⁶ United States department of labor. Bureau of Labor statistics. Union Members Summary. Union Members 2015 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-23]. Prieiga per internetą: <<http://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm>> [žiūrėta 2016-03-23].

⁷⁷ *Ibidem*.

⁷⁸ *The Littler Mendelson Guide to International Employment and Labor Law*: 3rd edition. Volume V. Edited by the Attorneys of Littler's International Employment and Labor Law Practice Group. United States: LexisNexis, 2012, p. 175 (United States).

⁷⁹ КИСЕЛЕВ, И. Я. *Зарубежное трудовое право*. Учебник для вузов. Москва: Норма-Инфра, 1998, с. 151.

JAV darbuotojų atstovų registracija yra privaloma – nesilaikant šio reikalavimo profsajungų pirmininkams grėsia baudžiamoji atsakomybė.⁸⁰ Konkrečios įmonės (įmonių) darbuotojų atstovais išrinktos profsajungos atstovauja visus dirbančiuosius, ne tik profsajungos narius. Paprastai kolektyvinių derybų dalykas susijęs su darbo užmokesčiu, darbo bei poilsio laiku ir kitomis sritimis. Kadangi JAV nėra nacionalinio lygmens kolektyvinių derybų (bei tripartizmo), didelį vaidmenį nustatant kolektyvinių derybų standartus ir tendencijas atlieka pagrindinės profsajungų konfederacijos. Pažymėtina, jog JAV nėra numatyta kitokių darbuotojų teisių ir interesų atstovavimo formų – nėra darbo tarybų. Tačiau kai kurie darbdaviai veda socialinį dialogą su darbuotojais ir įtraukia juos sprendžiant įmonės valdymo klausimus. Bet toks partnerystės būdas yra neformalus ir savanoriškas.⁸¹

Įmonės paprastai nesijungia į darbdavių organizacijas – su darbuotojų atstovais deramasi tiesiogiai. Vis dėlto kai kurios įmonės savanoriškai dalyvauja darbdavių organizacijų veikloje lobistinės veiklos tikslais. Pagrindinė darbdavių asociacija yra NAPEO (angl. *The National Association of Professional Employer's Organisations*), atstovaujanti 85 % visų JAV darbdavių. Taip pat valstybėje veikia daugiau nei 470 įvairių specifinių verslo sričių darbdavių organizacijų.⁸²

Taigi, kolektyvinių darbo teisinių santykių raida JAV patyrė pakilimų ir nuosmukių. Profesinėms sąjungoms atstovaujant darbuotojų interesus išryškėjo tautos mentalitete išsisknijęs individualizmas – manytina, jog būtent dėl šios priežasties socialinė partnerystė netapo darbo teisinių santykių pagrindu. Vis dėlto socialinių partnerių vaidmuo nėra pamiršamas – valstybė, pakankamai griežtai koordinuodama darbdavių ir darbuotojų atstovų veiklą, teikia pirmenybę sutartiniam darbo teisinių santykių reguliavimui numatytose srityse.

Atlikus trumpą socialinės partnerystės modelių analizę galima daryti išvadą, jog kolektyvinių darbo teisinių santykių sistemos susiformavo (ir besiformuojančios) kintant ekonominiams ir socialiniams veiksniams. Vis dėlto pastebima, jog socialinės partnerystės modeliai yra efektyvesni tose valstybėse, kuriose socialinis dialogas vystėsi valstybei dirbtinai neskatinant dialogo, o socialiniai partneriai, suvokdami savo įtaką darbo teisiniams santykiams, dažnai tampa naujų teisės aktų nuostatų iniciatoriais.

⁸⁰ *Ibidem.*

⁸¹ LONG, G. I. Differences between union and nonunion compensation, 2001-2011. In *Monthly Labor Review* [interaktyvus]. 2013 April [žiūrėta 2016-03-16], p. 22. Prieiga per internetą: <<http://www.bls.gov/opub/mlr/2013/04/art2full.pdf>> [žiūrėta 2016-03-16].

⁸² United States: Industrial relations profile [interaktyvus]. 2014 [žiūrėta 2016-02-13]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2014/industrial-relations/united-states-industrial-relations-profile>> [žiūrėta 2016-02-13].

2. SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS INSTITUTAS LIETUVOJE

Socialinių partnerių bendradarbiavimas bei kompromiso paieškos daro įtaką ne tik darbuotojų bei darbdavių socialinei, ekonominei padėčiai, bet formuoja visos valstybės darbo bei socialinę politiką. Siekiant interesų pusiausvyros svarbu suvokti, jog darbuotojai ir darbdaviai, jų organizacijos, turi ne tik bendrą, tačiau ir principinių skirtumų, o dažnai atvejais ir visiškai skirtingų ekonominių, socialinių ir politinių interesų.⁸³ Tokia situacija lemia socialinių partnerių tarpusavio santykių konfliktišką prigimtį, dėl to valstybė, teisės aktuose įtvirtindama socialinę partnerystę, skatina kompromisą (lot. *compromissum* — abipusis pasižadėjimas⁸⁴) kaip prioritetinį instrumentą darbo teisiniams santykiams vystyti. Todėl šiame skyriuje bus apžvelgta, kokiomis priemonėmis yra skatinama socialinė partnerystė Lietuvoje, bei su kokiais iššūkiais tenka susidurti realizuojant teisės aktuose įtvirtintas socialinio dialogo prielaidas.

2.1. Socialinio dialogo skatinimas

Socialinis dialogas Lietuvoje yra pakankamai nauja darbo teisinių santykių raidos priemonė, kuri atsirado tik atkūrus nepriklausomybę. Keičiant centralizuotą valstybinį reguliavimą į liberalesnį sutartinį, atsirado reali galimybė pasireikšti kolektyviniams ir individualiems susitarimams, darbuotojų ir darbdavių organizacijų, asociacijų, susivienijimų veiklai.⁸⁵

Tam tikros prielaidos socialinei partnerystei, susijusios su asociacijų laisve ir teise streikuoti, įtvirtintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje.⁸⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas (toliau – Konstitucinis Teismas) pabrėžė, jog teisinio reguliavimo tikslas – teisingai suderinti reikšmingus interesus, pasiekti jų pusiausvyrą.⁸⁷ Kaip pažymi R. Krasauksas, nutarime nurodomi tam tikri Konstitucijoje įtvirtintos vertybių sistemos konstituciniai orientyrai, kuriais įstatymų leidėjui reikėtų vadovautis reguliuojant darbo

⁸³ DAMBRAUSKIENĖ, G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 13.

⁸⁴ KUZAVINIS, K. *Lotynų-lietuvių kalbų žodynas. Antroji patikslinta ir papildyta laida*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2007, p. 223.

⁸⁵ JUDICKIENĖ, J. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. *Teisė*, 2001, Nr. 40, p.96 – 97.

⁸⁶ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33–1014.

⁸⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 1998, Nr. 85-2382.

santykius.⁸⁸ Vis dėlto pastebima, jog Konstitucinis Teismas akcentavo ne socialinių partnerių tarpusavio interesų suderinimo svarbą, o pabrėžė tik darbuotojų profesinių, ekonominių bei socialinių teisių ir interesų gynimą.⁸⁹ Tokį prioritetą nulemia suvokimas, jog darbuotojas yra silpnesnioji darbo teisinių santykių šalis. Todėl, prieš pradėdant vystyti socialinį dialogą, įstatymų leidėjas įsipareigojo nustatyti bent minimalų darbuotojų teisių ir interesų apsaugos mechanizmą.

Kita vertus, buvo palaikoma darbuotojų atstovų nepriklausomumo nuo valstybės idėja. Konstitucinis Teismas 2003 m. rugsėjo 30 d. priimtame nutarime pažymėjo, jog „pradiniame etape profesinėms sąjungoms teikiama valstybės parama sietina ne su profesinių sąjungų, kurios pagal Konstituciją veikia savarankiškai, funkcijų vykdymu, bet su profesinių sąjungų, kaip vieno iš pilietinės visuomenės elementų, susikūrimu ir veiklos pradžia.“⁹⁰ Tokiu būdu, nors ir netiesiogiai, valstybė paskatino darbo santykių savireguliaciją, taigi, ir socialinę partnerystę bei darbo teisinių santykių decentralizavimą.

1991 m. priimtas Kolektyvinių sutarčių įstatymas⁹¹ su pakeitimais ir papildymais, nustojęs galioti 2003 m. įsigaliojus Lietuvos Respublikos Darbo kodeksui⁹² (toliau – Darbo kodeksas). Įstatyme reglamentuota viena iš socialinės partnerystės formų – kolektyvinių derybų vedimo bei kolektyvinių sutarčių sudarymo ir vykdymo tvarka. Kaip pastebi N. Kasiliauskas, įstatyme įtvirtintas reguliavimas iš dalies prieštaravo tarptautiniams standartams, kadangi darbo teisinių santykių reguliavimas buvo sutelktas į kolektyvines sutartis, sudarytas įmonės lygiu.⁹³ Tačiau priėmus įstatymą „Dėl Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymo pakeitimo ir papildymo“⁹⁴ reglamentuotos aukštesnio lygmens kolektyvinės sutartys, taigi, išplėstos socialinio dialogo ribos.

1991 m. priimtame Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatyme⁹⁵ reglamentuoti profesinių sąjungų veiklos pagrindai, jų teisės ir atsakomybė. Šiuo

⁸⁸ KRASAUSKAS, R. Kai kurie Konstitucijos ir Darbo kodekso sąveikos aspektai. *Jurisprudencija*, 2015, t. 22(1), p. 14.

⁸⁹ 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

⁹⁰ 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, 2003, Nr. 93-4223; atitaisyimas – 2003 m. spalio 24, Nr. 100.

⁹¹ Valstybės žinios, 1991, Nr. 12-312.

⁹² Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁹³ KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p 84.

⁹⁴ Valstybės žinios, 1994, Nr. 29-511.

⁹⁵ Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

įstatymu buvo įtvirtinta profesinių sąjungų veiklos laisvė, savarankiškumas, lygiateisiškumas, teisė vesti derybas bei sudaryti sutartis su darbdaviais ar jų atstovais.

Socialinio dialogo plėtrą Lietuvoje taip pat skatino tarptautiniai įsipareigojimai. 1994 m. birželio 23 d. Lietuvos Respublikos Seimo (toliau – Seimas) nutarimu⁹⁶ buvo ratifikuotos šios TDO konvencijos: 1948 m. birželio 17 d. konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo, 1949 m. liepos 1 d. konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo, 1976 m. birželio 21 d. konvencija Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti⁹⁷ bei 1981 m. birželio 19 d. konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo⁹⁸. Įgyvendinant Konvenciją Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų ir tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti 1995 m. gegužės 5 d. pasirašytas Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalės partnerystės⁹⁹, kuriuo buvo įsteigta Lietuvos Respublikos Trišalė taryba (toliau – Trišalė taryba). Pastebima, jog tokie susitarimai yra labiau deklaratyvaus pobūdžio „paktai“, o ne teisiniai trišalės partnerystės įtvirtinimo pagrindai, tačiau jais vadovaujamosi kaip geros valios aktais¹⁰⁰. Vis dėlto trišalės socialinės partnerystės plėtra vyko sparčiau nei dvišalė. Pradėtos steigti tikslinės trišalio bendradarbiavimo principu veikiančios komisijos. Šie pokyčiai atvėrė kelią aktyvesniam socialiniam dialogui nacionaliniu lygiu.

J. Judickienė pastebi, jog trišalio ir socialinio bendradarbiavimo pagalba galima greitai išspręsti daugybę aktualių klausimų, vengiant ilgo biurokratinio susirašinėjimo ir derinimo, nes kiekvienas socialinis partneris yra susipažinęs su diskutuojama problema, turi sudaręs tam tikrą nuomonę ir palaiko pasirinktą poziciją.¹⁰¹ Visgi su šiuo požiūriu sutinkama iš dalies, kadangi iš pažiūros sklandus socialinis dialogas gali būti apsimestinė, realios naudos nesuteikianti formali procedūra. Pritariama G. Dambrauskienės nuomonei, jog Lietuvoje socialiniai partneriai dažniausiai neįtraukiami į visą sprendimų priėmimo ir jų vykdymo procesą, o pasitelkiami tik tada, kai reikia įgyvendinti valdžios jau priimtus sprendimus.¹⁰²

⁹⁶ Valstybės žinios. 1994. Nr. 49-913.

⁹⁷ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-739.

⁹⁸ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

⁹⁹ Lietuvos Respublikos trišalė taryba. *Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link*. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2002, p. 41.

¹⁰⁰ NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. II dalis. Vilnius: Justitia, 2003, p. 141.

¹⁰¹ JUDICKIENĖ, J. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Teisė*. 2003, Nr. 47, p. 55.

¹⁰² DAMBRAUSKIENĖ, G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 18.

Socialinės partnerystės reikšmė plėtojant darbo teisinius santykius taip pat išaugo Seimui 2001 m. ratifikavus 1996 m. gegužės 3 d. Europos Tarybos priimtą Europos socialinę chartiją (pataisytą) (toliau – Chartija)¹⁰³. Valstybė įsipareigojo skatinti kolektyvines derybas. Chartijoje tiesiogiai pabrėžiama, jog darbo teisiniai santykiai turi būti plėtojami būtent per kolektyvines sutartis. R. Krasaukas pažymi, jog ši nuostata įpareigojo prie Chartijos prisijungusias valstybes ne tik pripažinti darbuotojų ir darbdavių teisę sudaryti kolektyvines sutartis, bet ir skatinti sudaryti šias sutartis tuomet, kai darbuotojai ir darbdaviai nerodo tokios iniciatyvos, bei užtikrinti, jog šalys būtų pasirengusios tarpusavio kolektyvinėms deryboms.¹⁰⁴

Valstybei priimant pavienius įstatymus, pasirašant susitarimus, remiant socialinių partnerių įsisteigimą ir veikimą, trūko aiškios ir vientisos socialinį dialogą reglamentuojančios teisinės bazės. Todėl socialinės partnerystės įtvirtinimas Darbo kodekse buvo vienas iš prioritetinių tikslų.¹⁰⁵ Darbo kodekso koncepcijoje buvo numatyta, jog, atsižvelgiant į Europoje ir Lietuvoje didėjančią socialinės partnerystės principo reikšmę, tikėtasi ir siekta, kad Darbo kodeksas būtų pagrindinis dokumentas derinant socialinių partnerių interesus.¹⁰⁶ Skatinant darbo teisinių santykių liberalizavimą buvo plečiamas dispozityvusis reguliavimas, taigi, vengta pernelyg detalaus ir siauro reglamentavimo.

Darbo kodekse įtvirtinta socialinės partnerystės sąvoka (kuri, beje, yra pakankamai lakoniška), principai, šalys, sistema, formos, lygiai. Nors *expressis verbis* įteisinti nacionalinis, šakos, teritorinis, įmonių ir įmonių struktūrinių padalinių socialinės partnerystės lygiai, socialiniai partneriai taip pat gali dalyvauti socialinėje partnerystėje ir viršnacionaliniu lygiu (tokią situaciją lėmė globalizacija bei transnacionalinių korporacijų paplitimas¹⁰⁷).

Atrodytų, teisinės prielaidos suteikia visas galimybes socialinio dialogo vystymui ir tobulinimui, tačiau socialinės partnerystės modelis įgyvendinamas ne taip sklandžiai kaip tikėtasi. Pritariama I. Blažienės nuomonei¹⁰⁸, jog pagrindiniai Lietuvos socialinio dialogo iššūkiai yra šie:

¹⁰³ Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

¹⁰⁴ KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2009, p. 80.

¹⁰⁵ ANDRUŠKEVIČIUS, A., et al. *Krizė, teisės viešpatavimas ir žmogaus teisės*. Šiauliai: AB „Titnagas“, 2015, p. 252.

¹⁰⁶ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005, p. 18.

¹⁰⁷ KRASAUSKAS, R., et al. *Kolektyvinė darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 170.

¹⁰⁸ BLAŽIENĖ, I. Social Dialogue Capacity Building in Lithuania: Approach of Trade Unions and Employers Organisations. Workshop on Social Dialogue Capacity Building for the new EU Member State

- 1) *sovietinis palikimas*;
- 2) *visuomenės neorganizuotumas*;
- 3) *iniciatyvos trūkumas*;
- 4) *nepasitikėjimas darbuotojų ir darbdavių organizacijomis*;
- 5) *socialinių partnerių kvalifikacijos stoka*.

Įtvirtinus naują darbo teisinių santykių vystymo modelį, laukiamo rezultato nesulaukta, kadangi tiek įstatymų leidėjui, tiek visuomenei nėra lengva per pakankamai trumpą laiką pakeisti *sovietmečiu vyravusio mentaliteto*. Profesinių sąjungų politizuoti interesai neretai stabdo darnią socialinio dialogo plėtrą. Pavyzdžiui, 1998 m. nagrinėjant darbuotojų atstovavimo problemą derybose su darbdaviais įmonėse, kuriose neveikė profesinės sąjungos, buvo siūloma įkurti darbo tarybas. Tačiau profesinės sąjungos šiai naujovei priešinosi, nes tuomet sumažėtų profesinių sąjungų finansavimas ir būtų apribotos jų teisės bei privilegijos. Priešingai, siekdamos išplėsti savo teises, profsąjungos siūlė profesionalių derybininkų institutą.¹⁰⁹ Diskusijos, derinimas užtęsė, ir, ryšium su Lietuvos tapimu Europos Sąjungos nare, Darbo tarybų įstatymas¹¹⁰ įsigaliojo tik 2004 m. Tokie pavyzdžiai rodo, jog profesinės sąjungos iš esmės suinteresuotos ne darbo teisinių santykių plėtojimu, o savo įtakos sferos plėtimu bei įtvirtinimu.

Pastebėta, jog sovietmečio palikimas, lėmęs nevienodą politikų požiūrį į socialinių partnerių teisių bei interesų balansą, daro didelę įtaką nenuosekliai socialinio dialogo plėtrai. Pritariama T. Davulio pastebėjimui, jog esant įvairiai politinei konjunktūrai socialinė politika gali kisti: vienos politinės partijos gali akcentuoti socialinius darbo santykių teisinio reguliavimo tikslus – darbuotojų teisių ir interesų saugojimą, priimti politinius sprendimus darbuotojų naudai, tuo tarpu kitos – naikinti darbuotojų apsaugai skirtas teises normas ir praplėsti darbdavių teises siekiant valstybės konkurencingumo.¹¹¹ Nepaisant to, jog įstatymų leidėjo sprendimai įtvirtinant naujas teisinio reguliavimo taisykles buvo drąsūs ir pažangūs¹¹², nestabili politika lėmė neefektyvų tolimesnį teisinių instrumentų panaudojimą.

Visuomenės narių neorganizuotumas, arba nenoras jungtis į jiems atstovaujančias organizacijas ir kitus susivienijimus taip pat stabdo socialinio dialogo plėtrą. Įtaką daro

Prague 25-26 April 2005. Iš: KRASAUSKAS, R., et al. *Kolektyvinė darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013, p. 172.

¹⁰⁹ 1998 metų Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinis pranešimas [interaktyvus]. Vilnius, 1999 [žiūrėta 2016-03-08]. Priega per internetą: <http://www.socmin.lt/public/uploads/741_socpran_liet1998v.pdf> [žiūrėta 2016-03-08].

¹¹⁰ Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.

¹¹¹ DAVULIS, T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008, t. 8(110), p. 29-30.

¹¹² PETRYLAITĖ, D. Kolektyviniai darbo santykiai amžių sandūroje: uždaviniai ir galimybės. *Teisė*, 2007, t. 65, p. 111.

ilgą laiką vyraujanti pozicija, jog darbo santykius turi organizuoti valstybė bei individualūs susitarimai tarp darbdavio ir darbuotojo. Tačiau pastebėta kita tendencija – esant vangiam socialiniam dialogui visuomenė aktyviau telkiasi organizuojant streikus. Pavyzdžiui, 2000 m. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos išplatintame socialiniame pranešime¹¹³ atkreiptas dėmesys į konfliktišką atmosferą plėtojančią kolektyvinius darbo santykius: per 2000 m. Lietuvoje įvyko 56 streikai, 21 iš jų parodomasis, 2001 m. įvyko 34 streikai, iš jų 29 – parodomieji.¹¹⁴ Pažymėtina, jog 2002 – 2005 m. streikų nebuvo, tačiau ši situacija susieta su pagerėjusia ekonomine padėtimi, o ne su rezultatyviu socialinio dialogo instrumentų panaudojimu. Tokia situacija vertintina neigiamai, kadangi streikas dėl socialinių ir ekonominių padarinių laikytinas *ultima ratio*,¹¹⁵ kurio daugeliu atvejų galima būtų išvengti vedant konstruktyvias derybas bei realiai įgyvendinant susitarimus.

Trūkstant iniciatyvos nerealizuojamas visas teisiškai reglamentuotas socialinės partnerystės potencialas. Palyginus socialinių partnerių aktyvumą Europos Sąjungos ir nacionaliniu lygiu, Lietuvoje pastebimas nepakankamas socialinių partnerių įsitraukimas į teisėkūrą. Pavyzdžiui, Europos socialiniai partneriai 2002 m. liepos 16 d. sudarytu bendruoju susitarimu dėl teledarbo nustatė principines nuotolinio darbo reguliavimo nuostatas. Į nacionalinę teisę šio susitarimo nuostatos buvo perkeltos tik 2010 m. Įstatymų leidėjas nusprendė pernelyg nedetalizuoti nuotolinio darbo sutarties, susitarimo įgyvendinimą patikėjo socialiniams partneriams. Deja, socialiniai partneriai nacionaliniu lygiu neskyrė tam pakankamai dėmesio.¹¹⁶

Socialinė partnerystė aktyvesnė įmonių lygiu, aukštesniais lygiais dialogas vyksta pakankamai vangiai. Pirmoji šakos kolektyvinė sutartis buvo užregistruota tik 2005 m.¹¹⁷. Pastebėta, jog kylančių problemų sprendimą socialiniai partneriai linkę palikti spręsti Vyriausybei, o ne pasinaudoti jiems suteiktomis galimybėmis.

¹¹³ 2000 metų Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinis pranešimas [interaktyvus]. Vilnius, 2001 [žiūrėta 2016-03-08]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/public/uploads/737_socpran2000.pdf> [žiūrėta 2016-03-08].

¹¹⁴ 2002 metų Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinis pranešimas [interaktyvus]. Vilnius, 2003 [žiūrėta 2016-03-08]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/public/uploads/732_socpran2002.pdf> [žiūrėta 2016-03-08].

¹¹⁵ 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.

¹¹⁶ TAMAŠAUSKAITĖ, G. Nuotolinio darbo teisinis reguliavimas. *Teisė*, 2013, t. 89, p. 192–193.

¹¹⁷ 2006-2007 metų Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinis pranešimas [interaktyvus]. Vilnius, 2007 [žiūrėta 2016-03-08]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/public/uploads/722_socpranesimas2006-2007.pdf> [žiūrėta 2016-03-08].

Neaktyvią socialinių partnerystę rodo žemas (mažiau nei 10 %) darbuotojų narystės profesinėse sąjungose lygis.¹¹⁸ Tokia situacija suponuoja išvadą, jog visuomenė *nepasitiki darbdavių ir darbuotojų atstovais*. Į viešumą išskylantys ir socialinius partnerius diskredituojantys skandalai dar labiau sumenkina socialinio dialogo efektyvumą ir patikimumą. Todėl socialinės partnerystės skaidrumui bei visuomenės palaikymui iškyla didelis pavojus. Šiuo atveju iniciatyvos turėtų imtis socialiniai partneriai, pirmiausia, profesinės sąjungos, kurioms reikėtų glaudžiau komunikuoti tiek su dirbančiais įmonėse, tiek su platesniu visuomenės ratu. R.Krasaukas taip pat siūlo viešinti faktus apie nesąžiningus darbdavius ar labiau darbdaviui nei darbuotojų interesams atstovaujančias profesines sąjungas, didinti finansinę darbuotojų atstovų nepriklausomybę.¹¹⁹

Pastebėta, jog neretai konstruktyviam bei naudingam socialiniam dialogui trukdo *socialinių partnerių kvalifikacijos stoka*. Dėl silpno darbo teisinių santykių šalių atstovavimo nukenčia socialinės partnerystės kokybė: socialinis dialogas nutrūksta pernelyg dažnai, arba nesivysto taip greitai, kaip planuota, nesugebama abipusių nuolaidų būdu pasiekti susitarimo. Tačiau valstybė deda gana aktyvias pastangas šiems trūkumams pašalinti. Pavyzdžiui, Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų plane¹²⁰ numatyta organizuoti mokymus socialiniams partneriams, juos konsultuoti derybų, informavimo ir konsultavimo, darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme klausimais, teikti teisinę pagalbą derantis bei sudarant kolektyvines sutartis, organizuoti konferencijas bei informuoti socialinius partnerius apie teisės aktų pasikeitimus bei kitas naujoves, vykdyti tarptautinio bendradarbiavimo ir mainų veiklas socialinio dialogo tema. 2010 m. buvo patvirtintas tarpininkų, kurie pasitelkiami sprendžiant kolektyvinį darbo ginčą, sąrašas. Visi tarpininkai yra įgiję aukštąjį universitetinį teisinį arba ekonominį išsilavinimą, turi ilgametę darbo patirtį, todėl, manytina, jog darbo ginčo išsprendimo taikiu būdu tikimybė padidėja, o socialinis dialogas tampa konstruktyvesnis. Akivaizdu, jog socialinių partnerių kvalifikacijos kėlimui bei derybinių įgūdžių tobulinimui prireiks nemažai laiko, tačiau džiugina valstybės pastangos tobulinti socialinį dialogą investuojant į žmogiškuosius išteklius.

¹¹⁸ ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 51 countries between 1960 and 2014 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.uva-aias.net/207>> [žiūrėta 2016-03-09].

¹¹⁹ KRASAUSKAS, R. Kai kurie kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminiai aspektai. *Jurisprudencija*. 2011, 18(2), p. 623.

¹²⁰ 2016 m. vasario 12 d Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016-2020 metų veiksmų plano patvirtinimo. TAR, 2016, Nr. 2800.

Vis dėlto, nepaisant bandymų skatinti socialinio dialogo plėtrą, valstybės galimybes riboja teisės aktuose įtvirtinti imperatyvai. R. Krasauskas taikliai pastebi, jog valstybėms, prisiėmusioms įsipareigojimą reguliuojant kolektyvinius darbo santykius skatinti kolektyvines derybas, iškyla nelengvas uždavinys surasti tinkamą balansą tarp efektyvaus įsipareigojimo įgyvendinimo ir būtinybės tai daryti neiškreipiant darbo santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis.¹²¹ Pavyzdžiui, Konstitucijoje bei kitose įstatymuose įtvirtintas asociacijų laisvės principas, viena vertus, uždegė žalią šviesą darbdavių ir darbuotojų atstovų steigimuisi, jų dialogui, kita vertus, valstybė įsipareigojo pernelyg nereguluoti socialinių partnerių veiklos. Konstitucinis Teismas 2004 m. liepos 1 d. nutarime¹²² nurodė, jog principo laisvai vienytis į susivienijimus teisinio statuso elementas yra tokių susivienijimų autonomiškumas viešosios valdžios atžvilgiu. Tai suponuoja konstitucinę teisę pačių susivienijimų išleidžiamais aktais nusistatyti vidaus tvarkos taisykles. Be to, Konstitucinis Teismas pažymėjo ir negatyvųjį asociacijų laisvės principo aspektą – tik pats asmuo laisva valia nusprendžia, priklausyti ar ne kuriai nors asociacijai. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) 2011 m. sausio 31 d. nutartyje¹²³ konstatavo, jog kolektyvinės derybos gali veiksmingai funkcionuoti tik tuo atveju, jei jos vykdomos abiejų šalių gera valia, t. y. turi būti laikomasi tam tikrų sąlygų: turi būti dedamos pastangos pasiekti susitarimą, derybos turi būti tikros (neapsimestinės) ir konstruktyvios, turi būti vengiama nereikalingų delsimų. Svarbus teisingos pusiausvyros principas – darbuotojų organizacijos, esančios derybų šalimis, privalo ne tik būti pakankamai stiprios ir atstovaujamos, bet ir tinkamai informuotos apie įmonės ekonominę bei finansinę situaciją, taip pat susijusių ekonominių sektorių, o darbdavys turi būti suinteresuotas laisva valia derėtis. Esant ribotai teisei galiai, valstybė šiuo atveju užima stebėtojo poziciją, iniciatyvos laisvę ir veiklos ribas palikdama socialiniams partneriams. Vis dėlto, nepažeidiant įsipareigojimų ieškomi būdai ir galybės plėtoti darbo teisinių santykių savireguliaciją.

Akivaizdu, jog kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo tradicija Lietuvoje yra vis dar nauja, todėl praėjus daugiau nei 25 m. nuo Nepriklausomybės atkūrimo vis dar kalbama apie socialinės partnerystės *skatinimą* ir kolektyvinių teisinių santykių *plėtojimą*. Žemas socialinės partnerystės lygis rodo, jog, nepaisant valstybės

¹²¹ KRASAUSKAS, R. Kai kurie kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminiai aspektai. *Jurisprudencija*. 2011, 18(2), p. 616.

¹²² Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. liepos 1 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo statuto (1998 m. gruodžio 22 d. redakcija) 15 straipsnio 4 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios. 2004, Nr. 105-3894.

¹²³ 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.

nustatyto pakankamai tvirto teisinio pagrindo bei Europos Sąjungos įtakos vystant socialinį dialogą, nesugebama tinkamai išnaudoti visų galimybių plėtoti darbo teisinius santykius susitarimo būdu.

2.2. Socialinių partnerių įtaka darbo teisiniams santykiams ekonominės krizės laikotarpiu

Užklupus sunkmečiui atsiskleidė tikrasis valstybės ekonominis ir socialinis trapumas. Akivaizdu, jog panašios situacijos nebuvo tikėtasi, todėl gana ekstremaliomis sąlygomis per trumpą laiko tarpą priimta nemažai sprendimų, padariusių (bei iki šiol darančių) įtaką visuomenės gyvenimui, įskaitant ir socialinę partnerystę. Imtasi „naktinės mokesčių reformos“, kuri sulaukė neigiamos reakcijos ne tik dėl joje numatytų griežtų suvaržymų, bet ir dėl to, jog ši reforma įvykdyta neplėtojant socialinio dialogo, t. y., Vyriausybei pasirenkant monologo kelią.¹²⁴ Pastebėta, jog trišalis bendradarbiavimas buvo paprasčiausiai nustumtas į šalį,¹²⁵ socialinių partnerių ir kolektyvinių derybų įtaka mažėjo.¹²⁶ Nekeista, jog krizės metu veikusi Vyriausybė visiškai prarado socialinių partnerių pasitikėjimą ir galbūt pati buvo viena iš socialinės reformos per sunkmetį nesėkmės priežasčių.¹²⁷

Vyriausybė tokiu būdu atskleidė savo tikrąją poziciją ir požiūrį į socialinius partnerius. Deklaratyvūs susitarimai dėl trišalio bendradarbiavimo, socialinio dialogo stiprinimo programos nublanko prieš Vyriausybės veiksmus kritiniu laikotarpiu. Parodyta, jog socialiniai partneriai vis dar nelaikytini lygiaverčiais ir kompetentingais valstybės ekonominio ir socialinio gyvenimo kūrėjais, Vyriausybė jais nepasitiki. Toks požiūris vertintinas neigiamai, kadangi ilgalaikė kitų valstybių patirtis parodė, jog kritinėmis aplinkybėmis socialinis dialogas tapo nepamainomu įrankiu krizės suvaldyme ir raktinis elementas vykdant pokyčius. Neneigiama, jog būtinos dažnai nepatogumus sukeliančios reformos, tačiau socialinės partnerystės pagalba jos tampa sąžiningesnės ir teisingesnės.

Vyriausybė nevykdė įsipareigojimo priimti nutarimus aktualiais ekonomikos, užimtumo, darbo ir socialiniais klausimais juos išnagrinėjus šalių pageidavimu Trišalėje

¹²⁴ ANDRUŠKEVIČIUS, A., et al. *Krizė, teisės viešpatavimas ir žmogaus teisės*. Šiauliai: AB „Titnagas“, 2015, p. 286.

¹²⁵ KALLASTE, A.; WOOLFSON, C. Negotiated responses to crisis in the Baltic countries. *Transfer: European review of labour and research*, 2013, Vol. 19, No. 2, p. 258.

¹²⁶ PETRYLAITĖ, D. Orus darbas ekonominės krizės sąlygomis: grėsmės ir išmoktos pamokos. *Teisė*, 2015, Nr. 94, p. 156.

¹²⁷ *Ibidem*.

taryboje,¹²⁸ nepaisant to, jog siūlyta konsultacijų būdu išnagrinėti teigiamas ir neigiamas priemonių pasekmes.¹²⁹ Paneigus socialinio bendradarbiavimo principus, Vyriausybė nusivylė ne tik socialiniai partneriai, bet ir visuomenė. Kaip jau minėta, socialinė partnerystė padeda sumažinti socialinę įtampą, kuri ekonominės krizės laikotarpiu buvo ypatingai didelė. Paprastai ne itin aktyvi visuomenė pratrūko: 2009 m. sausio 16 d. organizuota protesto akcija, virtusi masinėmis riaušėmis.¹³⁰

„Valstybė turi jausti atsakomybę ir už demokratiją, bet turi turėti priemonių, kaip apsaugoti, kad demokratija nevirstų anarchija“, – tvirtino A. Butkevičius.¹³¹

Neneigiama, jog protesto akcijos yra viena iš demokratinės visuomenės išraiškos priemonių, tačiau šiuo atveju valstybė „atsakomybės už demokratiją“ nejautė, kadangi politiniai sprendimai buvo pateikiami kaip „*fait accompli*“ – netolerantiškos demokratijos apraiška.¹³² Todėl ne masinių riaušių sukelti padariniai kėlė grėsmę demokratijai, o agresyvus ir kritiniu laikotarpiu netinkamas teisėkūros procesas. Tik 2009 m. pabaigoje vėl bandyta skatinti socialinę partnerystę – pasirašytas Nacionalinis susitarimas.¹³³ Tačiau tokios Vyriausybės iniciatyvos socialiniai partneriai nepalaikė: pasirašė tik maža dalis visuomenės atstovų, skeptikai susitarimą laikė realių visuomenės interesų neatspindinčiu proceso imitavimu.¹³⁴

Vis dėlto socialinių partnerių vaidmens ekonominės krizės laikotarpiu nereikėtų visiškai sumenkinti – Trišalės tarybos posėdžių metu 2009-2011 m. profesinėms sąjungoms pavyko atremti visą eilę iniciatyvų liberalizuoti Darbo kodeksą – siekta

¹²⁸ 2005 m. birželio 14 d. Lietuvos Respublikos Ministro Pirmininko potvarkis dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų 61 susitarimo dėl trišalio bendradarbiavimo paskelbimo, Nr. 137. Valstybės žinios, 2005, Nr. 75-2726.

¹²⁹ LR Trišalės tarybos sekretoriatas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos LR Trišalės tarybos neeilinio posėdžio protokolas Nr. 122. 2008 m. spalio 21 d. Vilnius.

¹³⁰ DIGRYTĖ, E.; LUKAITYTĖ, R. Riaušėse prie Seimo 151 chuliganas sulaikytas, 34 mitingo dalyviai sužeisti. Iš *Delfi* [interaktyvus]. Publikuota 2009-01-16 [žiūrėta 2016-03-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/riausese-prie-seimo-151-chuliganas-sulaikytas-34-mitingo-dalyviai-suzeisti.d?id=20111082>> [žiūrėta 2016-03-05].

¹³¹ Algirdas Butkevičius: demokratinis protestus reikia skirti nuo chuliganizmo. Iš *15min.lt* [interaktyvus]. Publikuota 2013-01-16 [žiūrėta 2016-02-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.15min.lt/naujiena/aktualu/lietuva/algirdas-butkevičius-demokratinis-protestus-reikia-skirti-nuo-chuliganizmo-56-297424>> [žiūrėta 2016-02-20].

¹³² ANDRUŠKEVIČIUS, A., et al. *Krizė, teisės viešpatavimas ir žmogaus teisės*. Šiauliai: AB „Titnagas“, 2015, p. 295.

¹³³ Nacionalinis susitarimas pasirašytas – nacionalinis dialogas tęsiasi [interaktyvus]. Publikuota 2009-11-06 [žiūrėta 2016-01-19]. Prieiga per internetą: <<https://lrv.lt/lt/naujienos/nacionalinis-susitarimas-pasirasytas-nacionalinis-dialogas-tesiasi>> [žiūrėta 2016-01-19].

¹³⁴ „Lietuvos žinios“ (apskritojo stalo diskusija). Ar įmanomas Nacionalinis susitarimas? Iš *Medalinskas.lt* [interaktyvus]. Publikuota 2011-11-04 [žiūrėta 2016-02-26]. Prieiga per internetą: <<http://medalinskas.lt/2011/11/04/ar-imanomas-nacionalinis-susitarimas/>> [žiūrėta 2016-02-26].

lengvinti darbuotojų atleidimo iš darbo sąlygas, plačiau taikyti viršvalandinį darbą, terminuotų sutarčių naudojimą ir pan.¹³⁵

Nelabai sėkmingas buvo bandymas reformuoti Trišalę tarybą. Vyriausybė, siekdama įkurti nacionalinę instituciją, analogišką Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui (EESRK), 2008 m. vasarą įsteigė Nacionalinę ekonominę-socialinę tarybą (toliau – NEST).¹³⁶ Taryba turėjo orientuotis į pilietinio dialogo vystymą, demokratijos stiprinimą, pilietinių visuomenės atstovų dalyvavimo sprendimų priėmimo procesuose užtikrinimą.¹³⁷ Pažymėtina, jog ši įstaiga turėjo apimti platesnį nei Trišalės tarybos veiklos spektrą. Tačiau pradėta abejoti NEST reikalingumu, išryškėjo šių tarybų tarpusavio gana konfliktiškas santykis: Trišalė taryba teigė, jog yra vienintelė oficiali institucija, paliečianti daug socialiai jautrių temų. 2010 m. patvirtintose Trišalės tarybos nuostatuose¹³⁸ po institucijos pavadinimu atsirado priedas „ekonominė socialinė taryba“. Taip pat nuostatuose nurodyta, jog Trišalės tarybos veikla atitinka EESRK tikslus ir uždavinius. Tuo tarpu NEST šalininkai Trišalės tarybos veiklą apibūdino kaip pilietinio dialogo stabdymą bei visuomenės nuomonės uzurpavimą.¹³⁹ Kaip pastebi D. Petrylaitė, tokia institucijų tarpusavio konkurencija atspindi socialinių partnerių požiūrį į socialines vertybes, nenorą visuomenėje diegti socialinio bendradarbiavimo principus.¹⁴⁰ Šiuo metu NEST nėra aktyviai veikianti (NEST tinklapyje paskutinė naujiena „Aktualijų“ skyrelyje įkelta 2011 m. lapkričio 26 d., nerasta jokių duomenų apie vėlesnę NEST veiklą), tačiau panašu, jog vėl bandoma gaivinti šios institucijos veiklą: 2015 m. vasario 23 d. organizuota konferencija, skirta Nacionalinės ekonominės socialinės tarybos (NEST) steigimui Lietuvoje.¹⁴¹

¹³⁵ GRUŽEVSKIS, B.; BLAŽIENĖ, I. Ekonominė ir socialinė padėtis Baltijos šalyse: Lietuva [interaktyvus]. 2013 [žiūrėta 2016-03-24]. Prieiga per internetą: <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/lithuania_etude_fin_lt.pdf> [žiūrėta 2016-03-24].

¹³⁶ Įsteigta Nacionalinė ekonominė-socialinė taryba. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-02-29]. Prieiga per internetą: <<http://tautostaryba.lt/Apie-NEST/Pranesimas-spaudai-Isteigta-Nacionaline-ekonomine-socialine-taryba>> [žiūrėta 2016-02-29].

¹³⁷ NEST įstatai. [interaktyvus]. Publikuota 2009-08-17 [žiūrėta 2016-02-29]. Prieiga per internetą: <<http://tautostaryba.lt/Apie-NEST/NEST-Istatai>> [žiūrėta 2016-02-29].

¹³⁸ Lietuvos Respublikos trišalės tarybos (ekonominės socialinės tarybos) prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2010 m. birželio 29 d. sprendimu patvirtinti Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatai, protokolo Nr. 147. Valstybės žinios, 2004, Nr. 111-4165.

¹³⁹ RUTKAUSKAITĖ, R. Pilietinės visuomenės institucija kelia audras. Iš *Verslo žinios* [interaktyvus]. Publikuota 2008-08-08 [žiūrėta 2016-02-29]. Prieiga per internetą: <http://vz.lt/archive/straipsnis/2008/08/08/Pilietines_visuomenes_institucija_kelia_audras> [žiūrėta 2016-02-29].

¹⁴⁰ ANDRUŠKEVIČIUS, A., et al. *Krizė, teisės viešpatavimas ir žmogaus teisės*. Šiauliai: AB „Titnagas“, 2015, p. 296.

¹⁴¹ Nacionalinės ekonominės socialinės tarybos (NEST) steigimo Lietuvoje konferencija. Iš *LSPK* [interaktyvus]. Publikuota 2015-02-23 [žiūrėta 2016-02-29]. Prieiga per internetą: <<http://www.lpsk.lt/events/event/nacionalines-ekonomines-socialines-tarybos-nest-steigimo-lietuvoje-konferencija/>> [žiūrėta 2016-02-29].

Susilpnėjusį socialinį dialogą bandyta skatinti priimant teisės aktų, reglamentuojančių asociacijų laisvę, pataisas. 2010 m. Seimas priėmė Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – Civilinis kodeksas)¹⁴² bei Profesinių sąjungų įstatymo pakeitimų,¹⁴³ kuriais palengvinti profesinių sąjungų steigimo reikalavimai – sumažintas steigėjų skaičius. Įgyvendinant 2009 m. gegužės 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimo tvarkos nustatymo¹⁴⁴ priimtas Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymo pakeitimo įstatymas¹⁴⁵. Praplėstas darbuotojų informavimo ir konsultavimo klausimų ratas, palengvintos tam tikros organizacinio pobūdžio procedūros. Taip pat svarstyti Profesinių sąjungų¹⁴⁶ bei Civilinio kodekso¹⁴⁷ pakeitimų įstatymų projektai, suteikiantys teisę steigti profesines sąjungas visiems asmenims (įskaitant užsieniečius), turintiems darbinį teisingumą ir veiksnumą, tačiau šios pataisos priimtos tik 2013 m.¹⁴⁸

Siekiant lankstesnių darbo teisinių santykių svarstyti Darbo kodekso pakeitimai. Tačiau po ilgų diskusijų sukurta „oro pagalvė“: leista darbdaviui ir darbuotojams patiems susitarti dėl palankesnių sąlygų. Pasak D. Petrylaitės, toks sprendimas buvo itin naivus, kadangi iki krizės kolektyvinių sutarčių sudarymas buvo ir taip vangus – siekė ne daugiau kaip 10 %.¹⁴⁹ Tik po Nacionalinio susitarimo pasirašymo dalinai atgaivinus socialinį dialogą kompromiso būdu pavyko suderinti ir priimti Darbo kodekso pataisas.¹⁵⁰ Vis dėlto, pakeitimai buvo labiau paviršiniai, o kardinalesnių pokyčių imtasi nebuvo.¹⁵¹

Vykstant itin vangiam ir nerezultatyviam trišaliam bendradarbiavimui pastebima, jog Vyriausybė, priešingai nei Vakarų Europos valstybėse, siekė paskatinti socialių partnerių dialogą aukštesniu nei įmonės lygiu. Pasitelkiant ES lėšas pradėta vykdyti priemonė „Socialinio dialogo skatinimas“,¹⁵² kurios tikslas – skatinti kolektyvinių darbo

¹⁴² Valstybės Žinios, 2010, Nr. 71-3554.

¹⁴³ Valstybės Žinios, 2010, Nr. 71-3555.

¹⁴⁴ OL, 2009 L 122.

¹⁴⁵ Valstybės žinios, 2011, Nr. 86-4149.

¹⁴⁶ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės, 1, 2, 3, 4, 8, 9, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21 straipsnių ir IV skirsnio pavadinimo pakeitimo įstatymo projektas (Nr. XIP-2981).

¹⁴⁷ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.38 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas (Nr. XIP-2982).

¹⁴⁸ Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262; Valstybės žinios, 2010, Nr. 71-3554.

¹⁴⁹ PETRYLAITĖ, D. Orus darbas ekonominės krizės sąlygomis: grėsmės ir išmoktos pamokos. *Teisė*, 2015, Nr. 94, p. 156.

¹⁵⁰ Valstybės žinios, 2010, Nr. 81-4221.

¹⁵¹ PETRYLAITĖ, D. Orus darbas ekonominės krizės sąlygomis: grėsmės ir išmoktos pamokos. *Teisė*, 2015, Nr. 94, p. 157.

¹⁵² Socialinio dialogo skatinimas VP1-1.1-SADM-02-K. Iš *ES struktūrinė parama 2007-2013 m.* [interaktyvus]. Publikuota 2010-05-11 [žiūrėta 2016-03-10]. Prieiga per internetą: <http://www.esparama.lt/priemone?priem_id=000bdd5380001174> [žiūrėta 2016-03-10].

teisinių santykių vystymą sudarant kolektyvines sutartis, steigiant saugos ir sveikatos komitetus įmonėse, kuriant dvišales ir trišales tarybas bei komisijas savivaldybėse. Nuo 2012 m. pabaigos iki 2015 m. balandžio mėnesio užregistruotos 25 teritorinės kolektyvinės sutartys ir 16 šakos kolektyvinių sutarčių. Sutartyse aptariami darbo apmokėjimo, socialinės partnerystės rėmimo, papildomo užimtumo rėmimo bei darbo saugos ir sveikatos klausimai.¹⁵³ Tačiau iš sutarčių turinio pastebėta, jog iš esmės jos yra „butaforinės“, nenustatyta jokių konkrečių naujų sprendimų, vyrauja perrašytų teisės aktų nuostatos.¹⁵⁴ Toks rezultatas leidžia dar kartą daryti išvadą, jog ne tik Vyriausybės, bet ir kitų socialinių partnerių požiūris į socialinį dialogą yra abejotinas: iniciatyva pasireiškia ne realių teigiamų socialinių ir ekonominių pokyčių kontekste, o vien tik siekyje gauti trumpalaikę ekonominę naudą.

Nepaisant minėtos priemonės įgyvendinimo, bendros kolektyvinių darbo teisinių santykių plėtros nebuvo. Drastiškai sumažėjo pasirašytų kolektyvinių sutarčių apimtys: 2007 m. (patikrinus 17600 įmonių bei jų struktūrinių padalinių) pasirašytos 1238 įmonės kolektyvinės sutartys, tuo tarpu 2013 m. (patikrinus 10069 įmones bei jų struktūrinius padalinius) užfiksuotos tik 239 pasirašytos įmonės kolektyvinės sutartys.¹⁵⁵ Blogesnių sąlygų baimė lėmė tendenciją išlaikyti *status quo* ir verčiau pratęsti senas, nei sudaryti naujas kolektyvines sutartis.¹⁵⁶ Taip pat pastebėta, jog net ir sudarius naujas kolektyvines sutartis, dėl skaudžių ekonominių padarinių verslui darbdaviai nevykdavo prisiimtų įsipareigojimų.¹⁵⁷ Galima daryti išvadą, jog įmonėse vangų socialinį dialogą lėmė objektyvios, ekonominio nuosmukio paskatintos priežastys – tiek darbdaviai, tiek darbuotojai stengėsi neliesti abiemis šalims jautrių sričių.

Mažėjant profesinių sąjungų ir darbo tarybų registracijai įmonėse, didėjo tendencija darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas perduoti šakos profesinėms sąjungoms. Akivaizdus pokytis labiausiai pasireiškė vos prasidėjus ekonominei krizei: 2007 m. (patikrinus 17600 įmonių bei jų struktūrinių padalinių) 67 įmonėse darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos perduotos šakos profesinėms sąjungoms, o jau 2008 m.

¹⁵³ 2014-2015 metų Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinis pranešimas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2015-03-02]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/lt/socialinis-pranesimas.html>> [žiūrėta 2015-03-02].

¹⁵⁴ ANDRUŠKEVIČIUS, A., et al. *Krizė, teisės viešpatavimas ir žmogaus teisės*. Šiauliai: AB „Titnagas“, 2015, p. 297-298.

¹⁵⁵ 2014-2015 metų Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinis pranešimas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2015-03-02]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/lt/socialinis-pranesimas.html>> [žiūrėta 2015-03-02].

¹⁵⁶ KALLASTE, A.; WOOLFSON, C. Negotiated responses to crisis in the Baltic countries. *European Review of Labour and Research*, Vol. 19, No. 2, p. 262.

¹⁵⁷ Lithuania: Impact of the crisis on industrial relations [interaktyvus]. Publikuota 2013-06-17 [žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/lithuania/lithuania-impact-of-the-crisis-on-industrial-relations>> [žiūrėta 2016-03-09].

(patikrinus 15859 įmones bei jų struktūrinius padalinius) šis skaičius padidėjo iki 337. Šie duomenys dar kartą patvirtina, jog, esant labai nepalankiai situacijai abiemis socialinio dialogo pusėms (palankesnės sąlygos darbuotojams galėjo reikšti darbdavio bankrotą, o pernelyg dideli darbuotojų teisių ir interesų suvaržymai lemti darbo santykių nutraukimą), tikėtasi efektyvesnių sprendimų perkeliant socialinę partnerystę į aukštesnį lygį.

Bandant derinti socialiai pažeidžiamų darbuotojų ir ekonomiškai nusilpusių darbdavių interesus, Darbo kodekse padarytos laikinos pataisos.¹⁵⁸ Pataisomis įtvirtintos *in peius* nuostatos: pailginta metinė viršvalandinio darbo trukmė nuo 120 iki 180 valandų, įspėjimo apie naujų darbo apmokėjimo sąlygų įvedimą terminas sutrumpintas nuo 1 mėnesio iki 2 savaičių (iš anksto apie tai susitarus kolektyvinėje sutartyje). Nors LAT pabrėžia, jog kolektyvine sutartimi sulygtos nuostatos nustato darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas nebloginant darbuotojų padėties,¹⁵⁹ kolektyvinėje sutartyje nustačius *in peius* sąlygą nebūtinai turi būti konstatuojamas darbo teisinių santykių pažeidimas. Nepakanka įvertinti vienos iš kolektyvinėje sutartyje nurodytų darbuotojo darbo sąlygų, nes išvadą dėl bloginančios darbuotojų padėties kolektyvinės sutarties galima padaryti tik įvertinus tokios sutarties sąlygų visumą, t. y., pasvėrus, ar tam tikros darbuotojų padėties gerinančios sąlygos kompensuoja kitas (darbuotojų padėties bloginančias) sąlygas.¹⁶⁰ Todėl darytina išvada, jog socialinė partnerystė realizuojama ieškant kompromiso, darant abipuses nuolaidas, o ne nuolat gerinant tik vienos pusės sąlygas. Nors paprastai kolektyviniai susitarimai suponuoja darbuotojų garantijų užtikrinimą, tačiau krizės laikotarpiu tapo akivaizdu, jog kolektyvine sutartimi laikinai suvaržyti darbuotojų interesai tapo nepamainoma pagalba darbdaviams ištvėriant sunkmetį be itin skaudžių padarinių.

Taigi, ekonominis nuosmukis skaudžiai smogė ne tik ekonominiams valstybės interesams, bet ir socialiniam dialogui. Valdžia, nuvertinusi socialinių partnerių patirtį, pasiklivė vien savo kompetencija. Pagerėjus ekonominei situacijai, neigiami psichosocialiniai padariniai bei visuomenės nusivylimas, deja, neišnyko, todėl šiuo metu Vyriausybei tenka nelengva užduotis reabilituoti ir toliau plėtoti efektyvų bendradarbiavimą.

¹⁵⁸ Valstybės žinios, 2009, Nr. 93-3993.

¹⁵⁹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. vasario 22 d. nutartis c. b. „Antrocelas“ v. „Svara“ ir BUAB „Butrema“, Nr. 3K-7-156/2013.

¹⁶⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. balandžio 2 d. nutartis c. b. K.B. v. SĮ „Vilniaus miesto būstas“, Nr. 3K-3-150/2009.

2.3. Socialinis dialogas plėtojant darbo teisinius santykius: socialinio modelio kūrimas

Viena aktualiausių šių dienų temų Lietuvos teisėkūroje yra naujo projekto „Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelio“ (toliau – socialinis modelis) kūrimas. Ekonominės krizės laikotarpiu susilpnėjęs socialiniam dialogui, šis projektas tapo gera proga įrodyti, jog socialiniai partneriai ne tik kad neprarado, bet ir įgavo didenę įtaką darbo teisinių santykių plėtojimui. Nors socialinis modelis apima visą paketą naujų teisės aktų (7 pagrindiniai ir 27 lydymieji teisės aktų projektai), pastebėta, jog daugiausiai dėmesio ir diskusijų sulaukė Darbo kodekso projekto¹⁶¹ svarstymas.

Pirmą kartą 2014 m. spalio mėnesį Trišalėje taryboje pristačius socialinį modelį, nuoseklus svarstymas pradėtas 2015 m. kovo 24 d.¹⁶² Socialinis modelis išskaidytas į keturias dalis: „Kova su skurdu“, „Užimtumo didinimo sistema“, „Socialinio draudimo sistema“ ir „Darbo santykiai“. Modelio dalys pirmiausia nagrinėtos kompetenciją atitinkamose srityse turinčiose tarybose, vėliau jos pristatytos ir perduotos nagrinėti Trišalėje taryboje (pavyzdžiui, Darbo kodekso projektas nagrinėtas Darbo santykių komisijoje prie Lietuvos Respublikos trišalės tarybos, „Socialinio draudimo sistema“ nagrinėta „Sodros“ taryboje). Minėtose tarybose nagrinėjant teisės aktų projektus socialiniai partneriai taip pat dalyvavo. Be pagrindinių socialinės partnerystės institucijų, socialinis modelis taip pat nagrinėtas Lietuvos regionuose.¹⁶³ Šios iniciatyvos aktyviai ėmėsi profesinės sąjungos, kas ypač sveikintina, nes 2015 m. vasaros pradžioje (kuomet Trišalėje taryboje jau buvo prasidėję svarstymai) apie numatomą Darbo kodekso projekto priėmimą visiškai nebuvo girdėję 4 iš 10 Lietuvos gyventojų.¹⁶⁴

Nagrinėjant Trišalės tarybos posėdžio protokolus pastebėta, jog Darbo kodekso projekto svarstymas vyko nevienodai sklandžiai. Pirmuose posėdžiuose dėl daugumos svarstytų nuostatų socialiniai partneriai susitarė, nors kai kurių esminių klausimų svarstymas buvo atidėtas. Vėliau didėjo iki galo nesuderintų nuostatų skaičius, o esminės

¹⁶¹ Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas, 2016, Reg. Nr. XIIP-3234(2).

¹⁶² Lietuvos Respublikos trišalės tarybos (ekonominės socialinės tarybos) posėdžio protokolas, 2015-03-24, Nr. TTP-3.

¹⁶³ Apie numatomą darbo kodekso reformą diskutuoja regionuose. Iš *Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“* [interaktyvus]. Publikuota 2016-08-13 [žiūrėta 2016-03-02]. Prieiga per internetą: <<http://www.lps.lt/naujienos/lps-naujienos/83-lps-2012-11/1409-apie-numatoma-darbo-kodekso-reforma-diskutuoja-regionuose>> [žiūrėta 2016-03-02].

¹⁶⁴ Gyvenimus apvers aukštyn kojomis, o žmonės net nežino. Iš *Spinter research* [interaktyvus]. Publikuota 2016-07-28 [žiūrėta 2016-03-16]. Prieiga per internetą: <<http://www.spinter.lt/site/lt/vidinis/menuop/9/home/publish/NzQ0Ozk7OzA=>> [žiūrėta 2016-03-16].

problemos sulaukdavo vis didesnio žinasklaidos bei visuomenės dėmesio. Pakito posėdžio protokolų turinys: pirmiausia buvo fiksuota tik svarstyti klausimai bei nutarimai, o nuo 2015 m. rugpjūčio mėnesio¹⁶⁵ atsispindėjo gyvesnė teisės aktų svarstymo eiga į protokolus įtraukiant dalyvavusių asmenų diskusijas.

Nagrinėjant nuostatas, dėl kurių fiksuotos atskiros nuomonės, akivaizdu, jog profesinės sąjungos buvo aktyvesnės siūlant keisti projekto rengėjų siūlomas formuluotes. Daugiausia diskusijų sukėlė nuostatos, susijusios su kolektyviniais darbo teisiniais santykiais (pavyzdžiui, profesinės sąjungos reikalauja jų veiklą reglamentuoti atskiru įstatymu, išbraukti nuostatas, susijusias su lokautu), darbo sutartimis (pavyzdžiui, profesinės sąjungos siūlo išbraukti nenustatytos apimties darbo rūši), darbo ir poilsio laiku, pensijomis, bei kitomis socialinės apsaugos bei darbo teisinių santykių sritimis. Lyginant šiuo metu galiojančio Darbo kodekso ir Darbo kodekso projekto svarstymo procedūras, pastebima, jog svarstant dabar galiojančią Darbo kodeksą neapsieita be interesų kovų, tačiau buvo pasiektas kompromisas. Kaip teigė I. Nekrošius, tada nelauktai buvo susidurta su dideliu profesinių sąjungų pasipriešinimu nagrinėjant darbo tarybų veiklos reglamentavimą, taip pat neišvengta ginčų ir „dėl visiškai akivaizdžių dalykų.“¹⁶⁶

Atkreiptinas dėmesys, jog socialiniai partneriai sutarė, kad per nustatytą laikotarpį nesuderinus pozicijų dėl socialinio modelio rezultatų ir teisės aktų projektų, išvados bet kuriuo atveju bus teikiamos Seimui.¹⁶⁷ Viena vertus, toks susitarimas apsaugo nuo pernelyg uždelstų socialinių partnerių svarstymų. Kita vertus, kyla socialinio dialogo ir Trišalės tarybos veiklos prasmingumo klausimas – nesutarus dėl esminių nuostatų galutinį sprendimą priims Seimas, galimai vedinas savo nuožiūros ir interesų. Panašu, jog šiuo atveju tokia situacija yra pakankamai reali: Seimui pateiktas Darbo kodekso projektas su 45 iki galo Trišalėje taryboje nesuderintomis nuostatomis, panaši situacija ir dėl kitų teisės aktų projektų. Taigi, nesugebėjus iki galo įgyvendinti socialinės partnerystės tikslų, socialinio modelio svarstymas Trišalėje taryboje ne sumažino įtampos visuomenėje, veikiau padidino.

Pastebėta, jog valdžios (atstovaujamosios daugumos) atstovai pernelyg optimistiškai vertino sklandų socialinį dialogą bei greitą teisės aktų priėmimą. Pradėjus Darbo kodekso projekto svarstymą 2015 m. kovo pabaigoje, tikėtasi jau gegužės mėnesį

¹⁶⁵ Lietuvos Respublikos trišalės tarybos (ekonominės socialinės tarybos) posėdžio protokolas, 2015-08-18, Nr. TTP-10.

¹⁶⁶ STANKEVIČ, K. Naujasis Darbo kodeksas: stabilumas darbo teisėje garantuotas? *Justitia*. 2002, Nr. 3-4, p. 6.

¹⁶⁷ Lietuvos Respublikos trišalės tarybos (ekonominės socialinės tarybos) posėdžio protokolas, 2015-08-18, Nr. TTP-3.

projektą pateikti svarstyti Seimui.¹⁶⁸ Užsitęsęs svarstymams Trišalėje taryboje socialinis modelis Seimui svarstyti pateiktas tik 2015 m. spalį. Tačiau, kaip minėta, teisės aktų projektuose liko daug nesuderintų nuostatų. Nepaisant to, valdančiosios daugumos atstovai planavo apsvarstyti socialinį modelį rudens sesijoje ir priimti naują teisės aktų paketą iki 2015 m. pabaigos.¹⁶⁹ Nepavykus įgyvendinti šio plano, socialinio modelio svarstymas Seime perkeltas į pavasario sesiją. Viešojoje erdvėje skubus socialinio modelio priėmimas kelia aršias diskusijas: vieni laukia liberalesnių pokyčių bei modernesnio reguliavimo, kiti atkreipia dėmesį į pernelyg didelį nesuderintų nuostatų kiekį. Politologas A. Krupavičius pabrėžė, jog svarstant socialinį modelį Vyriausybė turėtų būti itin jautri profesinių sąjungų, samdomų darbuotojų pozicijoms ir reikėtų įtikinti visas interesų grupes, jog liberalesni pakeitimai tenkins daugumos interesus.¹⁷⁰ Taip pat pasisakė Prezidentė D. Grybauskaitė, siūlydama klausimus „labiau išdiskutuoti“ bei neskubėti ir neskubinti daryti neapgalvotų sprendimų.¹⁷¹ Tačiau valdančiųjų koalicijos politinės tarybos posėdžiuose vis dar svarstomas greitas socialinio modelio priėmimas,¹⁷² o dėl per lėto teisės aktų nagrinėjimo kaltinami opozicijos partijų atstovai.¹⁷³

Pernelyg didelis skubėjimas atspindi institucijų išvadų kokybę. Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijos teisės departamento išvadose¹⁷⁴ pažymėta, jog dėl per trumpo termino ir ypatingai didelės teisės aktų projektų apimties nebuvo galimybės visapusiškai ir išsamiai išnagrinėti socialinio modelio. Pastebėta, jog kai kurie teisės aktų projektai pakomentuoti vos keliais sakiniais, išsamiau neįvertinant siūlomų teisinio reguliavimo priemonių, galimų jų pasekmių bei taikymo. Išvadose netgi kvestionuotas

¹⁶⁸ „Liberalesnis“ Darbo kodeksas – jau šį pavasarį? Iš *LPSF „Sandrauga“* [interaktyvus]. Publikuota 2015-02-09 [žiūrėta 2016-03-04]. Prieiga per internetą: <<http://www.sandrauga.lt/archyvas/3809>> [žiūrėta 2016-03-04].

¹⁶⁹ A. Butkevičius: socialinis modelis turi būti priimtas vėliausiai iki sausio vidurio. Iš *15min.lt* [interaktyvus]. Publikuota 2015-11-21 [žiūrėta 2016-02-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.15min.lt/naujiena/aktualu/lietuva/a-butkevicius-socialinis-modelis-turi-buti-priimtas-veliausiai-iki-sausio-vidurio-56-540769>> [žiūrėta 2016-02-20].

¹⁷⁰ ANDRULEVIČIŪTĖ, V. Mūšis dėl socialinio modelio: valdžią spaudžia interesų grupės? Iš *Lietuvos rytas* [interaktyvus]. Publikuota 2015-05-29 [žiūrėta 2016-02-20]. Prieiga per internetą: <http://verslas.lrytas.lt/izvalgos-ir-nuomones/musis-del-socialinio-modelio-valdzia-spaudzia-interesu-grupes.htm#.VXaSM8_tHw> [žiūrėta 2016-02-20].

¹⁷¹ Prezidentė ragina neskubėti dėl socialinio modelio. Iš *BNS* [interaktyvus]. Publikuota 2016-03-09 [žiūrėta 2016-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.delfi.lt/verslas/verslas/prezidente-ragina-neskubeti-del-socialinio-modelio.d?id=70642660>> [žiūrėta 2016-03-20].

¹⁷² *Ibidem*.

¹⁷³ Algirdas Butkevičius: socialinio modelio svarstymas komitete – per lėtas [interaktyvus] Publikuota 2015-12-15 [žiūrėta 2016-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmodelis.lt/algirdas-butkevicius-socialinio-modelio-svarstymas-komite-per-letas/>> [žiūrėta 2016-03-20].

¹⁷⁴ Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijos teisės departamento 2015-06-05 išvada dėl darbo teisinius santykius, valstybinį socialinį draudimą ir užimtumą (darbo vietų kūrimą) reglamentuojančių teisės aktų projektų, susijusių su Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio – administracinio modelio sukūrimu, Nr. NV-1815.

projektų atitinkamo Lietuvos Respublikos teisėkūros pagrindų įstatyme įtvirtintiems teisėkūros tikslingumo, proporcingumo, sistemiškumo bei efektyvumo principams. Skubos tvarka taip pat paprašyta Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos pateikti pastabas.¹⁷⁵ Ji pasigedo motyvų, dėl ko teisės aktų projektai turėjo būti svarstomi skubos tvarka. Taip pat ji atkreipė dėmesį, jog socialinis modelis turi būti derinamas tik po to, kai projektus pakoreguoja ir įvertina kitos institucijos. Todėl pateiktos pastabos tik esminiais teisinio reguliavimo klausimais, o išsamesnių išvalgų bei pasiūlymų nebuvo. Akivaizdu, jog nagrinėjant teisės aktus, iš esmės keičiančius teisinį reguliavimą bei įteisinančius sisteminius darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo pakeitimus, prioritetas, deja, teikiamas greitesniam teisės aktų priėmimo procesui, o ne kokybei.

Darbuotojų atstovai į skubotą teisėkūrą reagavo itin neigiamai. Viena vertus, toks požiūris paskatino aktyviau ginti savo pozicijas Trišalėje taryboje. Kita vertus, nusivilta valdžios požiūriu į socialinę partnerystę bei baimintasi, jog pasikartos ekonominės krizės laikotarpiu susiklosčiusi situacija. Profesinės sąjungos ėmėsi papildomų priemonių būti išgirstiems. Darbuotojų atstovai 2015 m. rugsėjo 10 d. suorganizavo taikią protesto akciją „Baudžiavai – ne! Darbuotojų garantijų mažinimui – ne!“.¹⁷⁶ Paskelbti Europos valstybių profesinių sąjungų palaikymo laišakai.¹⁷⁷ Kaip atsvarą mitingui tą pačią dieną surengta darbo rinkos pokyčius bei naują socialinį modelį palaikanti akcija prie Vyriausybės¹⁷⁸ bei Šiuolaikinio meno centre.¹⁷⁹ Profesinės sąjungos taip pat ragino dirbančiuosius viešai stebėti 2015 m. lapkritį Seime turėjusį įvykti socialinio modelio nagrinėjimą bei balsavimą, tačiau svarstymas buvo nukeltas.¹⁸⁰ Savaip situaciją iliustruoja profesinių sąjungų prašymas finansiškai paremti planuotą akciją. Vyriausybės vadovas situaciją

¹⁷⁵ Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos 2015-05-26 išvada dėl įstatymų projektų, susijusių su darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio – administracinio modelio sukūrimu Nr 15-5469.

¹⁷⁶ Prie Seimo vyko protesto akcija BAUDŽIAVAI – NE! DARBUOTOJŲ GARANTIJŲ MAŽINIMUI-NE! Iš *LPS „Solidarumas“* [interaktyvus]. Publikuota 2015-09-10 [žiūrėta 2016-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.lps.lt/naujienos/lps-naujienos/83-lps-2012-11/1426-prie-seimo-vyko-protesto-akcija-baudziavai-ne-darbuotoj-garantij-mazinimui-ne>> [žiūrėta 2016-03-20].

¹⁷⁷ Europos šalių profesinės sąjungos palaiko Lietuvos profesinių sąjungų poziciją dėl naujo socialinio modelio. Iš *LPS „Solidarumas“* [interaktyvus]. Publikuota 2015-09-10 [žiūrėta 2016-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.lps.lt/naujienos/lps-naujienos/83-lps-2012-11/1435-europos-sali-profesines-sajungos-palaiko-lietuvos-profesini-sajung-pozicija-del-naujo-socialinio-modelio>> [žiūrėta 2016-03-20].

¹⁷⁸ Jaunimo argumentas už socialinį modelį: 85 tūkst. naujų darbo vietų. Iš *15min.lt* [interaktyvus]. Publikuota 2015-09-10 [žiūrėta 2016-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.15min.lt/verslas/naujiena/geronomika/jaunimo-argumentai-uz-socialini-modeli-daugiaudarbo-vietu-ir-didesni-atlyginimai-129-527114>> [žiūrėta 2016-03-20].

¹⁷⁹ JANKAITYTĖ, G. Socialinio modelio kūrėjas: Darbo kodeksas dabar – keiksmazodis. Iš *Verslo žinios* [interaktyvus]. Publikuota 2015-09-10 [žiūrėta 2016-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://vz.lt/verslo-aplinka/politika/2015/09/10/socialinio-modelio-kurejas-darbo-kodeksas-dabar-keiksmazodis&pageno=1>> [žiūrėta 2016-03-20].

¹⁸⁰ Nukeliama planuota akcija. Iš *LSPK* [interaktyvus]. Publikuota 2015-11-19 [žiūrėta 2016-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.lpsk.lt/2015/11/19/nukeliama-lapkricio-24-d-akcija/>> [žiūrėta 2016-03-20].

traktavo kaip cinizmą, o planuotą stebėjimą pavadino Seimo darbo trukdymu.¹⁸¹ Tuo tarpu Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos pirmininkas paskelbė atvirą laišką,¹⁸² kuriame apeliavo į skaidrumo, atskaitomybės Tautai bei atsakingo valdymo principus. Akivaizdu, jog konfrontacija tarp profesinių sąjungų ir valdžios nemažėja, todėl kyla abejonės, ar socialinė partnerystė iš tikrųjų grindžiama Darbo kodekse įtvirtintais principais, ir ar socialinis sialogas iš tiesų padėjo sumažinti socialinę įtampą.

Taigi, socialinio modelio svarstymas ir diskusijos atgaivino ekonominės krizės laikotarpiu susilpnėjusį socialinį dialogą. Seimui nepriėmus sprendimų dėl socialinio modelio ateities, kol kas sunku daryti apibendrintas išvadas apie socialinio dialogo efektyvumą bei įtaką. Tačiau, nepaisant nenusisekusių bandymų esminius klausimus išnagrinėti kompromiso būdu, socialiniai partneriai (pirmiausia, profesinės sąjungos) atskleidė, jog į grupių atstovavimą bei jų interesų gynimą žiūrima atsakingai.

Apibendrinant reikėtų pažymėti, jog socialinė partnerystė Lietuvoje – vis dar naujas reiškinys, kol kas netapęs įprasta praktika plėtojant darbo teisinius santykius. Valstybė ėmėsi pakankamai aktyvios ir kryptingos teisėkūros, tačiau, pasirodė, jog teisinės prielaidos negarantuoja socialinio dialogo sėkmės ir savaiminės plėtros. Pastaruoju metu vykę darbo teisinių santykių pokyčiai, nulemti ekonominės krizės, atskleidė, jog darbuotojų ir darbdavių atstovai vis dar nėra laikomi lygiaverčiais socialiniais partneriais. Tačiau žvelgiant į socialinį dialogą kuriant socialinį modelį pastebima, kad socialiniai partneriai suvokia savo galimybes, todėl, galima teigti, jog žingsniai socialinės partnerystės link Lietuvoje tampa vis drąsesni.

¹⁸¹ SAVICKAS, E. Profsąjungų prašymą gavęs A. Butkevičius: tai ciniška. Iš *Delfi* [interaktyvus]. Publikuota 2015-11-23 [žiūrėta 2016-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.delfi.lt/verslas/verslas/profsajungu-prasyma-gaves-a-butkevicius-tai-ciniska.d?id=69617188>> [žiūrėta 2016-03-20].

¹⁸² Artūras Černiauskas: Kaip profesinių sąjungų neveiknumas į cinizmą peraugo. Iš *LPSK* [interaktyvus]. Publikuota 2015-11-26 [žiūrėta 2016-03-21]. Prieiga per internetą: <<http://www.15min.lt/naujiena/aktualu/nuomones/arturas-cerniauskas-kaip-profesiniu-sajungu-neveiknumas-i-cinizma-peraugo-18-547109>> [žiūrėta 2016-03-21].

3. SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ EKONOMINĖS KRIZĖS LAIKOTARPIU UŽSIENIO VALSTYBĖSE

Daugelyje valstybių per labai trumpą laiką pablogėjusi ekonominė būklė paskui save žemyn nusitempė ir likusias valstybių gyvenimo sritis. Valstybėms teko nelengvas uždavinys iš naujo sustyguoti išsiderinusią sistemą. Visuotinai sutariama, jog nuosmukis prasidėjo 2008 m. pabaigoje, o pasibaigė 2013 m., tačiau kai kurie valstybių pavyzdžiai rodo, jog krizė tęsiasi, o neigiami padariniai bus juntami dar ilgą laiką.

3.1. Bendra situacijos apžvalga

Ekonominis nuosmukis pirmiausia palietė jautriausius visuomenės gyvenimo aspektus, kurie buvo probleminiai dar iki prasidedant krizei. Ne išimtis buvo darbo teisiniai santykiai: gana greitai susidurta su didėjančiu nedarbo lygiu, mažėjančiu darbo užmokesčiu bei socialine apsauga. Į problemų sprendimą valstybės dažnai įtraukdavo socialinius partnerius, todėl galima teigti, jog darbdavių ir darbuotojų atstovų bendradarbiavimas buvo itin svarbus apsaugant valstybę nuo didesnių krizės padarinių bei atsitiesiant po nuopolio.

TDO visą ekonominės krizės laikotarpį aktyviai rėmė valstybių glaudų bei darnų bendradarbiavimą su socialiniais partneriais. 2009 m. priimtas Visuotinis darbo vietų paktas¹⁸³ reiškė atsaką į pernelyg didelį valstybių valdžios susirūpinimą ekonomine padėtimi ir verslo plėtra pamirštant socialinės apsaugos svarbą bei didinant socialinę nelygybę. TDO generalinis direktorius J. Somavia pabrėžė, jog biudžeto deficito mažinimo politika turi būti socialiai atsakinga, o krizė negali būti dingstis silpninti darbuotojų teises, todėl valstybės turi aktyviai glaudžiai bendradarbiauti su socialiniais partneriais.¹⁸⁴ Visuotinis darbo vietų paktas taip pat pateikė socialinio dialogo plėtojimo planus, kuriais skatino naudotis tiek ekonominės krizės laikotarpiu, tiek krizei pasibaigus, kadangi ne visoms valstybėms sunkmečiu pavyko sėkmingai vystyti bendradarbiavimą, o jeigu ir pasisekdavo užmegzti socialinį dialogą, jis būdavo nutraukiamas taip ir nepavykus susitarti.

¹⁸³ Recovering from the crisis: A Global Jobs Pact adopted by the International Labour Conference at its Ninety-eighth Session, Geneva, 19 June 2009 [interaktyvus] [žiūrėta 2016-02-15]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_115076.pdf> [žiūrėta 2016-02-15].

¹⁸⁴ TDO vadovas: krizė negali būti dingstis silpninti darbuotojų teises. Užimtumo politika [interaktyvus]. Publikuota 2011-09-20 [žiūrėta 2016-03-17]. Prieiga per internetą: <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+IM-PRESS+20110916STO26850+0+DOC+XML+V0//LT>> [žiūrėta 2016-03-17].

Tačiau TDO taip pat pateikia gerą valstybių, pasinaudojusių Visuotinio darbo vietų pakto pateiktais siūlymais, praktiką. Pavyzdžiui, TDO talkininkavo vystant sunkmečiu susilpnėjusį socialinį dialogą Bulgarijoje:¹⁸⁵ peržiūrėta trišalio bendradarbiavimo struktūra, kartu su socialiniais partneriais aptartas krizės poveikis bei numatytas glaudus tarpusavio bendradarbiavimas tobulinant profesinio mokymo, pensijų, nuotolinio darbo ir kitas sritis, mažinant nedarbo lygį, didinant valstybės biudžetą bei pajamas.

Vis dėl to atkreiptinas dėmesys, jog minėtas paktas, visų pirma, skirtas valstybėms, kuriose socialinė partnerystė pakankamai naujas reiškinys. Paprastai tokios valstybės nesugebėjo koordinuotai veikti krizės metu, todėl dažnai per vėlai ėmėsi tinkamų veiksmų. O valstybės su seniai išvystytu socialinės partnerystės modeliu pademonstravo pavydėtiną atsparumą nepalankioms ekonominėms aplinkybėms.

TDO akcentavo, jog be tinkamo asociacijų laisvės užtikrinimo efektyvus socialinis dialogas neįmanomas. Kita vertus, socialinė partnerystė gali būti tinkamai nerealizuota, net jeigu valstybė garantavo bei suteikė palankias sąlygas asociacijų principui įgyvendinti. Taip pat pastebėta, jog ekonominio augimo laikotarpiu, atrodytų, rezultatyvi socialinė partnerystė gali patirti didelę nesėkmę dėl to, jog, baimindamosi pernelyg skaudžių padarinių, valstybės nedrįsta pasipriešinti ir sutinka su socialinių partnerių keliamais reikalavimais. Todėl siūlyta ieškoti tinkamos pusiausvyros, leidžiančios įveikti sunkmetį nepamirštant visuomenės grupių interesų užtikrinimo.

Tuo tarpu apibendrinama darbo teisinių santykių padėtį Europos Sąjungoje, Europos Komisija pabrėžė, jog tvirta socialinių partnerių laikysena buvo svarbi švelninant ekonominės krizės padarinius, tačiau ne visose valstybėse pavyko vienodai gerai palaikyti sklandų bendradarbiavimą.¹⁸⁶

Viešojo sektoriaus reguliavime pastebėta, jog pasikeitė valstybės tarnautojų (kurie sudaro ketvirtadalį visų dirbančiųjų Europos Sąjungoje) darbo užmokesčio nustatymo mechanizmo tendencijos. Anksčiau darbo užmokesčio dydis labiausiai priklausė nuo stažo. Tačiau ekonominės krizės laikotarpiu šią tendenciją pakeitė valstybės tarnautojų rezultatais paremta darbo užmokesčio sistema. Be to, kolektyvinės derybos taip pat tapo labiau decentralizuotos (tiesa, tik dvejose valstybėse – Belgijoje ir Suomijoje –

¹⁸⁵ International Labour Office. Global Jobs Pact Country Scan: Bulgaria [interaktyvus] Publikuota 2011-02-03 [žiūrėta 2016-02-16]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/jobspact/country/country-scans/WCMS_152108/lang--en/index.htm> [žiūrėta 2016-02-16].

¹⁸⁶ European Commission. Industrial Relations in Europe 2010 report. MEMO/11/134. Brussels [interaktyvus]. Publikuota 2011-03-03 [žiūrėta 2016-02-11]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-11-134_en.htm> [žiūrėta 2016-02-11].

sunkmečiu imtasi centralizuoto darbo užmokesčio mechanizmo nustatymo).¹⁸⁷ Tokia situacija lėmė labai nevienodą, taigi, išbalansuotą, tarnybinių santykių būseną. Todėl neigiamą poveikį patyrė tiek profesinės sąjungos (kadangi jų įtaką automatiškai sumažėjo), tiek valstybės tarnautojai, nes, nepaisant sumažėjusio atlyginimo, jie taip pat neteko dalies anksčiau turėtų privilegijų. Vis dėlto pastebima, jog viešajame sektoriuje kolektyvinės derybos vykdavo aktyviau nei privačiame sektoriuje. Tam yra dvi priežastys: pirma, darbo teisiniai santykiai viešajame sektoriuje yra labiau centralizuoti, kadangi valstybė siekia iš dalies kontroliuoti užimtumo lygį valstybėje. Antra, istoriškai susiklostė viešojo sektoriaus polinkis reguliuoti darbo teisinius santykius pasitelkiant profesines sąjungas.¹⁸⁸

Europos Komisijos pranešime¹⁸⁹ aptariamas ekonominės krizės poveikis sumažėjusiam narystės profesinėse sąjungose lygiui, kuris, panašu, tęsis dar ilgą laiką pasibaigus sunkmečiui. Tačiau pastebima, jog ekonominė krizė paskatino socialinius partnerius glaudžiau bendradarbiauti, ir, nepaisant sunkumų, socialinių partnerių svarba padidėjo. Taip pat pateikti Graikijos ir Ispanijos pavyzdžiai, kur susikūrė neformalaus pobūdžio judėjimai ar asociacijos, veikiančios prieš susiformavusią sistemą ir bandančios savarankiškai keisti pablogėjusią situaciją. Taip pat pastebėtas glaudesnis Europos Sąjungos socialinių partnerių bendradarbiavimas. Pavyzdžiui, 2013 m. UEAPME, ETUC, CEEP ir *BusinessEurope* paskelbė deklaraciją,¹⁹⁰ susijusią su socialinių partnerių įsitraukimu į Europos Tarybos bei Ekonominės ir pinigų sąjungos veiklą. Deklaracijoje pažymėta, jog socialinis dialogas gali tapti pagrindiniu socialinių ir ekonominių reformų įrankiu, todėl socialiniai partneriai turėtų prisiimti atsakomybę ir būti iniciatyvesni keičiant ekonomius, socialinius bei darbo santykius.

Ekonominio sunkmečio nulemti pokyčiai taip pat apėmė darbo užmokesčio nustatymo mechanizmo reformas. Vienos valstybės, reaguodamos į neigiamus ekonomikos rodiklius, ėmėsi tam tikrų reformų nacionaliniu lygiu. Kitas labiau skatino ne tiek vidiniai siekiai, kiek europinio lygio instrumentai (pavyzdžiui, kasmetinės konkrečioms valstybėms skirtos rekomendacijos) arba ES institucijų reformų programų

¹⁸⁷ European Commission. Memo/13/325. Industrial relations: social dialogue under strain in Europe says new report – frequently asked questions. Brussels [interaktyvus]. Publikuota 2013-04-11 [žiūrėta 2016-03-04]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-325_en.htm> [žiūrėta 2016-03-04].

¹⁸⁸ *Ibidem*.

¹⁸⁹ Industrial Relations in Europe 2012 [interaktyvus]. Publikuota 2013-04-11 [žiūrėta 2016-03-04]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7498>> [žiūrėta 2016-03-04].

¹⁹⁰ Tripartite social summit. Social partner involvement in European economic governance. Declaration by the European social partners [interaktyvus]. Publikuota 2013-10-24 [žiūrėta 2016-02-14]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2014/socjointcontrib_ags2014.pdf> [žiūrėta 2016-02-14].

įgyvendinimas mainais už finansinę pagalbą. Dėl teikiamos finansinės pagalbos nacionalinį reguliavimą keitė Airija, Kipras, Portugalija, Graikija, Ispanija ir Rumunija. Ispanija patyrė drastiškiausius pokyčius.

Nepaisant to, reformuojant ekonomius bei darbo teisinius santykius, valdžia daugiau ar mažiau laikėsi *in favorem* principo. Tačiau patys socialiniai partneriai (ypač darbdavių atstovai), naudodamiesi dereguliavimo suteiktomis galimybėmis, mažino darbuotojų garantijų bei teisių aprėptį. Taip pat buvo trumpinta kolektyvinių sutarčių galiojimo trukmė, ribotos nuostatos, leidžiančios pasibaigus kolektyvinių susitarimų galiojimui automatiškai jas pratęsti. Pastebėta, jog sunkmečiu tiek darbuotojų, tiek darbdavių atstovai vengė pradėti kolektyvines derybas.

Reaguodama į neigiamus sunkmečio nulemtus padarinius, Europos Komisija 2010 m. pateikė pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategiją „Europe 2020“,¹⁹¹ kuria siekta įveikti krizę bei pagerinti Europos Sąjungos ekonominę bei socialinę būklę ilgalaikėje perspektyvoje. Į strategiją įtrauktas glaudus socialinių partnerių bendradarbiavimas bei socialinio dialogo potencialo stiprinimas visais ES lygmenimis. Tačiau pastebimas šios strategijos prieštarumas, kadangi bendroje strategijoje bandoma suderinti du pakankamai priešingus tikslus – ekonomikos plėtrą ir aukštą socialinės apsaugos lygį.¹⁹² Liberalesnių santykių plėtojimą stabdo kolektyvinėse sutartyse numatyti saugikliai, kurie yra efektyvios socialinės partnerystės rezultatas. Šis prieštarumas dar labiau išryškėjo kuomet Europos Komisija nustatinėjo finansinės pagalbos teikimo sąlygas Graikijai, Portugalijai, ir Airijai.

Skatindama tinkamą strateginio plano vykdymą, Europos Komisija teikė valstybėms rekomendacijas bei kitokiomis (įskaitant finansines) priemonėmis švelnino ekonominės krizės padarinius. Tačiau ne visose valstybėse ES įsitraukimas buvo palaikomas. Socialiniai partneriai valstybėse, turinčiose stiprias socialinės partnerystės tradicijas (iš esmės Skandinavijos valstybėse), ES rekomendacijas laikė neleistinu kišimusi į nacionalinę sistemą.

Taigi, akivaizdu, jog ekonominė krizė lėmė pakitusį socialinių partnerių vaidmenį: vienos valstybės aktyviai bendradarbiavo, kitos ėmėsi vienapusiškų ekonominių bei socialinių reformų. Toliau trumpai apžvelgiama socialinės partnerystės situacija keturiuose

¹⁹¹ European Commission. Communication from the Commission. Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Brussels. COM (2010) 2020 final. [interaktyvus]. Publikuota 2010-03-03 [žiūrėta 2016-03-05]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>> [žiūrėta 2016-03-05].

¹⁹² TSOUKALA, P. Euro zone crisis management and the new social Europe. *Columbia Journal of European Law*, 2013, Vol. 20.1 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-03-12]. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>> [žiūrėta 2016-03-12].

Europos Sąjungos valstybėse atskleidžiant įvairiai susiklosčiusius valstybės ir socialinių partnerių santykius sunkmečiu.

3.2. Socialinis dialogas Švedijoje

Ilgus metus darniai veikiantis švediškasis socialinės partnerystės modelis iš esmės nepatyrė reikšmingų pokyčių ekonominės krizės laikotarpiu. Sumažėjusį narystės lygį profesinėse sąjungose lėmė ne sunkmetis, o tuo metu partvarkyta valstybės finansų sistema, o bendra socialinės partnerystės būklė išliko pakankamai stabili visą ekonominės krizės laikotarpį.

Sunkmetis taip pat minimaliai paveikė Švedijos darbo užmokesčio nustatymo mechanizmą, kuris tradiciškai reglamentuojamas kolektyvinėmis sutartimis visiškai nesikišant valstybei. Tokia praktika suteikė galimybę atsiriboti nuo galimo politinio nestabilumo ir plėtoti patikimus darbo teisinius santykius. Krizė Švedijoje pavadinta darbo teisinių santykių taikos laikotarpiu, kadangi socialiniai partneriai, iš esmės turintys priešingus interesus, dalinosi našta ir stengėsi išvengti neigiamų padarinių užimtumui, darbo užmokesčio struktūrai ir nelygybei. Toks požiūris davė teigiamų rezultatų – 2009 m. ir 2010 m. darbo užmokestis kilo vidutiniškai po 3 %.¹⁹³

Vis dėlto 2008 m., pritariant socialiniams partneriams, įvyko tam tikri pokyčiai, susiję su kolektyvinių sutarčių galiojimo terminu, galimybėmis pratęsti kolektyvinę sutartį ir to paties lygio kolektyvinių derybų koordinavimu. Nustatytos pavyzdinės kolektyvinės sutartys, kuriomis derantis šakos ar įmonės lygiu vadovavosi socialiniai partneriai. Iki krizės vyravęs trejų metų kolektyvinių sutarčių galiojimo terminas privalėjo būti sutrumpintas, kadangi esant nestabiliai ekonominei situacijai paprasčiausiai buvo per daug rizikinga daryti ilgalaikes prognozes. Todėl pereita prie vienerius ar dvejus metus galiojančių kolektyvinių sutarčių. Vis dėlto Švedijoje paplitusi lankstumo praktika (angl. *self-correcting mechanism*) suteikė galimybę esant būtinumui pratęsti kolektyvinių sutarčių galiojimo terminą.¹⁹⁴ Vienas iš pavyzdžių buvo kvalifikuotų darbuotojų (angl. *white collar workers*) kolektyvinių sutarčių galiojimo pratęsimas laukiant nekvalifikuotų darbuotojų (angl. *blue collar workers*) kolektyvinių sutarčių galiojimo termino

¹⁹³ ANXO, D., ERICSON, T. Labour Market Measures in Sweden 2008-13: The Crisis and Beyond. Geneva: 2015, p. 20-21. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-02-29]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449934.pdf> [žiūrėta 2016-02-29].

¹⁹⁴ Sweden: Impact of the crisis on industrial relations [interaktyvus]. Publikuota 2013-06-17 [žiūrėta 2016-02-17]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/sweden/sweden-impact-of-the-crisis-on-industrial-relations>> [žiūrėta 2016-02-17].

pabaigos.¹⁹⁵ Vienu metu sudarydami naujas kolektyvines sutartis, socialiniai partneriai suderino bendrus įmonių, šakų interesus ir išvengė dėl darbo užmokesčio nustatymo mechanizmo galėjusių kilti konfliktų.

Smulkūs ūkio subjektai, kurių darbo teisiniai santykiai paremti glaudžiu socialinių partnerių bendradarbiavimu, iš esmės nepatyrė jokių pokyčių. Paprastai aukštesnio darbdavių ir darbuotojų atstovai negina smulkių ūkio subjektų ir jose dirbančių darbuotojų interesų, todėl vietiniai darbuotojų atstovai su darbdaviais tiesiogiai veda derybas. Tam tikslui įsteigta speciali organizacija kuri, jei prašoma, teikia pagalbą kolektyvinėse derybose. Socialiniams partneriams kuriant vietinio masto strateginius planus, neprireikė valstybės įsikišimo. Atkreiptinas dėmesys, jog šiuo atveju socialiniai partneriai ne tik atstovauja savo interesus, tačiau didele dalimi prisideda prie verslo vystymo, kuris teikia naudos abiem socialinio dialogo šalims.

Didelės socialinių partnerių kritikos sulaukė 2012 m. Švedijai skirtos Europos Komisijos rekomendacijos,¹⁹⁶ kuriose siūlyta imtis darbo rinkos plėtros priemonių, peržiūrėti tam tikrus darbuotojų teisių ir interesų apsaugos aspektus bei užtikrinti lankstesnį darbo užmokesčio nustatymo mechanizmą. Iš esmės raginta valstybei imtis didesnės iniciatyvos reguliuojant darbo teisinius santykius. Kaip atsaką į minėtas rekomendacijas trys didžiausios valstybės socialinių partnerių asociacijos išplatino pranešimą, kuriame aršiai pasisakyta, jog Europos Komisijos įsikišimas į darbo užmokesčio nustatymą valstybės viduje yra nepriimtinas bei kelia grėsmę tarptautiniuose bei Europos Sąjungos teisės aktuose numatytoms socialinių partnerių teisėms ir laisvėms.¹⁹⁷

Panašu, jog ekonominė krizė Švedijoje buvo pakankamai lengvas išbandymas, kuris nesunkiai įveiktas dėl glaudaus socialinių partnerių bendradarbiavimo ir visapusiško valstybės palaikymo. Ypač sveikintina socialinių partnerių rodoma iniciatyva ir suvokimas, jog jie gali daryti ne ką mažesnę įtaką valstybės ekonominei-socialinei gerovei nei vyriausybė ir kitos valstybinės institucijos.

¹⁹⁵ Sweden: Changes to wage-setting mechanisms in the context of the crisis and the EU's new economic governance regime [interaktyvus]. Publikuota 2014-06-16 [žiūrėta 2016-02-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/sweden/sweden-changes-to-wage-setting-mechanisms-in-the-context-of-the-crisis-and-the-eus-new-economic>> [žiūrėta 2016-02-15].

¹⁹⁶ European Council Recommendation on Sweden's 2012 national reform programme and delivering a Council Opinion on Sweden's convergence programme for 2012-2015. COM(2012) 328 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-02-24]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/csr2012_sweden_en.pdf> [žiūrėta 2016-02-24].

¹⁹⁷ Sweden: Impact of the crisis on industrial relations [interaktyvus]. Publikuota 2013-06-17 [žiūrėta 2016-02-17]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/sweden/sweden-impact-of-the-crisis-on-industrial-relations>> [žiūrėta 2016-02-17].

3.3. Ispanijos patirtis

Sparčiai blogėjanti Ispanijos socialinė bei ekonominė situacija privertė veikti greitai ir imtis efektyviausių priemonių. Valstybė ėmėsi griežtos taupymo politikos, labai paveikusiai tiek ekonominę, tiek socialinę sritis. Tačiau pasirinktas vyriausybės kelias buvo mažai derintas su socialiniais partneriais.

Akivaizdu, jog ekonominė krizė lėmė susilpnėjusią socialinę partnerystę nacionaliniu lygiu. Nuo 2012 m. vasario faktiškai nutrauktas nuoseklus trišalis bendradarbiavimas, vyriausybė pasirinko vienašalį darbo teisinių santykių vystymo būdą tik fragmentiškai pasitelkiant darbuotojų ir darbdavių atstovus (pavyzdžiui, 2013 m. organizuotas trišalis susitikimas aptariant jaunimo nedarbo mažinimo strategiją). Tokį vyriausybės santykį, manoma, paskatino neefektyvus trišalis bendradarbiavimas pirmaisiais (bei svarbiausiais) ekonominės krizės metais, kuomet bendros veiklos pasėkmės nulėmė visą tolimesnį ne itin sėkmingą ekonominės krizės valdymą.¹⁹⁸ Neaiškų vyriausybės ir socialinių partnerių santykį atskleidė dviprasmiška profesinių sąjungų padėtis: organizuojant streikus profsąjungos veikė kaip valdžios priešininkės, tačiau po beveik kiekvieno streiko pasirašant socialinius paktus jos tapdavo sąjungininkėmis. Taip pat nagrinėjamos ir tokios trišalio bendradarbiavimo nutraukimo priežastys, kaip nelankstus trišalio bendradarbiavimo mechanizmas, silpna profesinių sąjungų padėtis bei pernelyg radikaliai pakeistas socialinės partnerystės mechanizmas ekonominės krizės pradžioje.

Atsisakius trišalio bendradarbiavimo nacionaliniu lygiu, atitinkamai skatintas socialinis dialogas žemesniuose lygiuose. Tokią tendenciją, visų pirma, lėmė teisinės prielaidos,¹⁹⁹ paskatinusios tarplygines kolektyvines derybas šakiniu arba teritoriniu principu. Tačiau socialiniai partneriai žemesnio lygio kolektyvine sutartimi galėjo pakeisti didelę dalį aukštesnio lygio kolektyvinės sutarties elementų, kas stiprino socialinių partnerių derybinę praktiką ir pozicijas. Antra, darbuotojų ir darbdavių atstovai rodė iniciatyvą plėtojant socialinį dialogą. Pavyzdžiui, darbo užmokesčio mechanizmą

¹⁹⁸ MOLINA, O., MIGUELEZ F. From negotiation to imposition: Social dialogue in times of austerity in Spain. Governance and Tripartism Department International Labour Office. Geneva: 2013. Dialogue working paper; No. 51. [interaktyvus]. Publikuota 2013-10-09 [žiūrėta 2016-03-02]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_223700.pdf> [žiūrėta 2016-03-02]

¹⁹⁹ Madrid e-bulletin – Employment. Royal Decree-Law 3/2012 of urgent measures to reform the employment market. [interaktyvus]. February 2012 [žiūrėta 2016-03-02]. Prieiga per internetą: <[http://www.herbertsmithfreehills.com/-/media/HS/MA-210212-9%20\(2\).pdf](http://www.herbertsmithfreehills.com/-/media/HS/MA-210212-9%20(2).pdf)> [žiūrėta 2016-03-02].

tarpašakine kolektyvine sutartimi 2010 m. (2012 m. ši sutartis atnaujinta)²⁰⁰ nusistatė patys socialiniai partneriai, kurioje, be kita ko, įsipareigota sukurti mechanizmą, koordinuojantį darbo užmokesčio nustatymą skirtinguose lygiuose. Tuo pagrindu 2012 m. buvo sudaryta 191 nauja įmonės kolektyvinė sutartis ir 10 naujų šakos sutarčių. Socialiniams partneriams privačiame sektoriuje iš esmės pavyko perimti darbo užmokesčio reguliavimą. Tačiau visiškai kitokia situacija susiklostė viešajame sektoriuje – kolektyvinės derybos pripažintos antraeilium dalyku, koncentruotasi tik į įstatyminį reguliavimą.

Nepaisant padidėjusios socialinių partnerių autonomijos, darbuotojų teisių ir interesų užtikrinimo lygis sumažėjo. Iki krizės pradžios kolektyvinėse sutartyse buvo įsipareigojama kasmet perskaičiuoti darbo užmokestį atsižvelgiant į kasmetines vyriausybės ekonomines prognozes ir kitus rodiklius. 2007 m. toks įsipareigojimas užfiksuotas 66 % sudarytų kolektyvinių sutarčių. 2010 m. šis rodiklis sumažėjo iki 47 %, o 2012 m. smuko iki 33 %.²⁰¹ Socialiniai partneriai (visų pirma, darbdavių atstovai) nebuvo užtikrinti ekonomikos ateitimi, todėl stengiantis apsaugoti savo interesus vengė pernelyg rizikingų įsipareigojimų.

Apsisaugant nuo galimai mažėsiančio kolektyvinių sutarčių sudarymo aktyvumo, 2012 m. pakeista neribota kolektyvinių sutarčių galiojimo trukmė į naikinamąjį vienerių metų terminą nuo kolektyvinės sutarties galiojimo pasibaigimo. Tai reiškė, jog visos neatnaujintos sutartys turėjo netekti galios 2013 m. liepos mėnesį ir darbuotojai tuomet būtų praradę kolektyvinėmis sutartimis sulgytas teises. Todėl, reaguojant į netikėtus pokyčius, 2013 m. gegužę socialiniai partneriai nacionaliniu lygiu pasirašė kolektyvinių sustarimą, kuriuo paragino pradėti ar aktyviau vesti kolektyvines derybas bei sudaryti naujas kolektyvines sutartis. Tačiau socialiniai partneriai neigiamai vertino skubių kolektyvinių derybų efektyvumą bei sėkmę. Kai kuriuose regionuose skubotas socialinis dialogas labai pašlijo – darbuotojų ir darbdavių atstovai vieni kitus kaltino neatsakingumu, kolektyvinės derybos nutrūkdavo.²⁰² Tačiau žvelgiant į bendrą statistiką daroma išvada, jog minėtos reformos, nors ir neigiamai atsiliepė socialinės partnerystės raidai ir tarpusavio bendradarbiavimui, bendras sudaromų kolektyvinių susitarimų lygis

²⁰⁰ Spain: Changes to wage-setting mechanisms in the context of the crisis and the EU's new economic governance regime [interaktyvus]. Publikuota 2014-06-16 [žiūrėta 2016-03-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/spain/spain-changes-to-wage-setting-mechanisms-in-the-context-of-the-crisis-and-the-eus-new-economic>> [žiūrėta 2016-03-05].

²⁰¹ *Ibidem*.

²⁰² Spain: Impact of the crisis on industrial relations [interaktyvus]. Publikuota 2013-06-17 [žiūrėta 2016-03-04]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/spain/spain-impact-of-the-crisis-on-industrial-relations>> [žiūrėta 2016-03-04].

išliko aukštas: 2008 m. darbo teisinių santykių reglamentavimas kolektyvinėmis sutartimis apėmė 80,2 %, 2013 m. šis skaičius nežymiai sumažėjo iki 79,1 %.²⁰³

Taigi, ekonominės krizės laikotarpiu vyriausybės pasitelktos priemonės sąlygojo socialinių partnerių vaidmens sumažėjimą nacionaliniu lygiu. Reformuota kolektyvinių teisinių santykių sistema didelių teigiamų pokyčių nelėmė. Nepaisant to, jog socialinis dialogas žemesniuose lygiuose tapo aktyvesnis, ekonominių bei socialinių iššūkių įveikti nepavyko, o neigiamas reformų poveikis juntamas ir šiandien.

3.4. Olandija ekonominės krizės laikotarpiu

Ekonominės krizės laikotarpiu Olandijai pavyko iš esmės sėkmingai vystyti socialinį dialogą. Stabilią situaciją labiausiai lėmė palyginus nežymus recesijos poveikis valstybės ekonominei situacijai. Darniai veikiančią, trišaliu ekonominiu ir socialiniu bendradarbiavimu pagrįstą modelį (oland. *poldermodel*) iliustruoja sunkmečiu padidėjęs darbo teisinių santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis lygis – 2008 m. jos pasitelktos reguliuojant 78,6 % darbo teisinių santykių, o 2013 m. šis rodiklis išaugo iki 84,8 %.²⁰⁴

Didelę įtaką padarė iki krizės pradžios nustatytas teisinis reguliavimas, švelninatis trumpalaikius darbo teisinių santykių svyravimus, tokius kaip padidėjęs nedarbo lygis ar paplitęs trumpalaikis darbas. Todėl prasidėjus sunkmečiui nesiimta drastiškų reformų, o išplėstos kaitik minėtų priemonių galiojimo ribos bei pratęstas terminas. Taip pat socialiniai partneriai (dažniausiai šakos lygiu) įstatyminių reguliavimą įtraukė į sunkmečiu naujai sudarytas ar atnaujintas kolektyvines sutartis.

Be to, patys socialiniai partneriai, nagrinėdami bei sprenddami iškilusias problemas, neakcentavo ekonominės krizės ir jos padarinių darbo teisiniams santykiams. Sunkmečiu socialiniame dialoge dominavo su besikeičiančia demografinė padėtimi ir pensijomis susiję klausimai, kurie būtent lėmė pablogėjusią socialinių partnerių vidaus padėtį.

Ekonominės krizės laikotarpiu Olandijoje darbo užmokesčio nustatymo kolektyvinėmis derybomis mechanizmas iš esmės nepakito, tik pasikeitė tam tikri aspektai įgyvendinant visą kolektyvinių teisinių santykių procesą. Pavyzdžiui, pastebėta,

²⁰³ Collective bargaining coverage rate (%) [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-02-16]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/ilostat/faces/help_home/data_by_subject/subject-details/indicator-details-by-subject?subject=SOD&indicator=CBC_DEMP_NOC_RT&datasetCode=IR&collectionCode=IR&_afzLoop=595385653991336#%40%3Findicator%3DCBC_DEMP_NOC_RT%26subject%3DSOD%26_afzLoop%3D595385653991336%26datasetCode%3DIR%26collectionCode%3DIR%26_adf.ctrl-state%3D6gjs0bhc_280> [žiūrėta 2016-02-16].

²⁰⁴ *Ibidem*.

jog kolektyvinės derybos užtrukdavo ilgiau nei buvo įprasta ikikriziniu laikotarpiu. Pastebėta ir kita teigiama tendencija – sunkmečiu, nors ir nežymiai, bet kilo darbo užmokestis.²⁰⁵ Išskiriamos trys pagrindinės priežastys, užtikrinusios stabilumą darbo užmokesčio nustatymo srityje:²⁰⁶

- 1) Žemas nedarbo lygis;
- 2) Didžiojoje daugumoje kolektyvinių sutarčių numatytos iš esmės vienodos darbo užmokesčio nustatymo principinės nuostatos;
- 3) Lankstus kolektyvinių derybų mechanizmas, kuriame vyrauja kolektyvinėmis sutartimis keistinos nuostatos.

Labiausiai ekonominė krizė paveikė smulkaus ir vidutinio verslo subjektus. Atkreiptinas dėmesys, jog šiuose ūkio subjektuose socialinis dialogas yra ypač svarbus, kadangi minėtų ūkio subjektų koncentracija daro didelę įtaką bendrai valstybės darbo teisinių santykių sistemai. Olandijoje smulkus ir vidutinis verslas sudaro daugiau nei 90 % visų verslo subjektų bei suteikia 45 % visų dirbančiųjų darbo vietas.²⁰⁷ Ekonominė krizė atskleidė, jog mažo ir vidutinio dydžio įmonės yra pažeidžiamos ir jose besivystantis socialinis dialogas ganėtinai trapus. Padėtis pablogėjo 2009 m., kai dėl smukusios apyvartos ir sumažėjusio pelno įmonės negalėjo vadovautis ikikriziniu laikotarpiu nustatytu reguliavimu. Nepaisant vyriausybės suteiktos finansinės pagalbos neapsieita ir be efektyvių socialinių partnerių veiksmų. 2009 m. pasirašytos naujos kolektyvinės sutartys, kuriuose pakoreguota darbo užmokesčio sistema, aptarti jaunimo užimtumo klausimai, bedarbių užimtumo bei kvalifikacijos kėlimo priemonės. Kai kuriose kolektyvinėse sutartyse darbuotojams pasiūlytos lankstesnės darbo valandos. Tačiau įmonėse, kuriose buvo naudojamosi sumažinto darbo laiko schema, darbo sutarties nutraukimo atveju įmonės privalėjo mokėti atitinkamai didesnes išeitines išmokas.²⁰⁸

²⁰⁵ International Labour Organization. Inventory of labour markets policy measures in the EU 2008-13: The crisis and beyond. Synthesis Report [interaktyvus]. Publikuota 2015-12-14 [žiūrėta 2016-03-19]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_436119.pdf> [žiūrėta 2016-03-19].

²⁰⁶ Netherlands: Changes to wage-setting mechanisms in the context of the crisis and the EU's new economic governance regime [interaktyvus]. Publikuota 2014-06-16 [žiūrėta 2016-03-18]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/netherlands/netherlands-changes-to-wage-setting-mechanisms-in-the-context-of-the-crisis-and-the-eus-new-economic>> [žiūrėta 2016-03-18].

²⁰⁷ The Netherlands: EIRO CAR on “SMEs in the crisis: Employment, Industrial Relations and Local Partnership” [interaktyvus]. Publikuota 2011-06-23 [žiūrėta 2016-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/netherlands/the-netherlands-eiro-car-on-smes-in-the-crisis-employment-industrial-relations-and-local-partnership>> [žiūrėta 2016-03-20].

²⁰⁸ Netherlands: Impact of the crisis on industrial relations [interaktyvus]. Publikuota 2013-06-17 [žiūrėta 2016-03-10]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative->

Taigi, ekonominė krizė nepaveikė bendro kolektyvinių darbo teisinių santykių klimato, priešingai, socialinė partnerystė tapo glaudesnė. Dar kartą įrodoma, jog abipuse pagalba bei supratingumu pagrįstas socialinis dialogas padeda ne tik sušvelninti neigiamus ekonominius padarinius, bet ir padidinti socialinių partnerių įsitraukimą plėtojant verslą.

3.5. Socialinis dialogas Airijoje

2008 m. „Keltų tigras“ patyrė ekonominį šoką, kuomet griuvo didžiausios finansų bendrovės, bankams prireikė milijardinės paramos iš valstybės ir Europos Sąjungos apsaugant valstybę nuo visiško kracho. Tąkart pavyko išsigelbėti: kai kurie politikai netgi teigia, jog pati finansinė krizė Airijoje baigėsi 2009 m.²⁰⁹ Tačiau kilę padariniai iš esmės paveikė visą valstybės gyvenimą, įskaitant darbo teisinius santykius.

Sunkmetis, visų pirma, labai pakeitė ikikriziniu laikotarpiu vyravusias kolektyvinių derybų tendencijas. Iki krizės pradžios profesinės sąjungos vienu metu derėdavosi bent su keliais darbdaviais. Tuo tarpu 2011 m. pastebėta, jog kolektyvinės derybos tapo labiau izoliuotos, t. y., į jas įsitraukdavo tik konkrečios įmonės darbuotojų ir darbdavių atstovai (darbdaviai), nesiplėsta į kitus verslo subjektus. Didelis lūžis įvyko 2009 m. lapkričio mėnesį, kuomet darbdavių konfederacija IBEC (angl. *Irish Business and Employers' Confederation*), nepaisant ilgamečių tradicijų sudarinėti darbo užmokestį nustatančias kolektyvines sutartis, atsisakė tęsti derybas ir pasirašyti nacionalinį susitarimą.²¹⁰ IBEC nurodė, jog buvo atsisakyta tolimesnių derybų, nes svarstyti siūlymai visiškai neatitiko ekonominės situacijos. Kolektyvinių derybų nutraukimas reiškė susitarimo dėl darbo užmokesčio privačiame sektoriuje nustatymo nacionaliniu lygiu baigtį. 2010 m. IBEC su profesinių sąjungų konfederacija ICTU (angl. *Irish Congress of Trade Unions*) pasirašė protokolus,²¹¹ kuriais skatintas socialinių partnerių įsitraukimas įmonių lygiu, kolektyvinių derybų plėtojimas, užimtumo bei konkurencingumo didinimas. Nuo to laiko, kaip pareiškė tuometinis IBEC Pramonės ryšių ir žmogiškųjų išteklių paslaugų

information/national-contributions/netherlands/netherlands-impact-of-the-crisis-on-industrial-relations> [žiūrėta 2016-03-10].

²⁰⁹ BYSZEWSKI, D. Social Partnership in Ireland. *Warsaw Forum of Sociology*, 2012 Spring 3:1(5)Spring, p. 140.

²¹⁰ Employer body withdraws from national pay deal [interaktyvus]. *Publikuota 2010-03-07* [žiūrėta 2016-03-10]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations/employer-body-withdraws-from-national-pay-deal>> [žiūrėta 2016-03-10].

²¹¹ IBEC and ICTU Agree Private Sector Protocol [interaktyvus]. *Publikuota 2010-03-25* [žiūrėta 2016-03-11]. Prieiga per internetą: <<http://www.siptu.ie/bulletin/pdf/1269527164CongressProtocol.pdf>> [žiūrėta 2016-03-11].

direktorius Brendan McGinty, „privatus sektorius įžengė į kolektyvinių derybų ir socialinių partnerių įsitraukimo įmonių lygiu laikotarpi“.²¹²

Privataus sektoriaus nesutarimai su valstybe paskatino socialinius partnerius imtis veiksmų viešajame sektoriuje. A. Regan pastebi, jog valstybė visuomet buvo per daug susikoncentravusi ties viešuoju sektoriumi, kas dar labiau skatino sektorių susipirešinimą. Dideles diskusijas sukėlė Ekonominių ir socialinių tyrimo instituto 2009 m. išplatinti rodikliai. Nurodyta, jog darbuotojai viešajame sektoriuje gauna vidutiniškai 22 % didesnę atlyginimą nei privataus sektoriaus darbuotojai. Vieni teigė, jog viešasis ir privatus sektoriai negali būti lyginami, kadangi yra pernelyg skirtingi. Kiti kritikavo iš to išplaukiantį nevienodą socialinės apsaugos lygį, labiausiai susijusį su socialinių išmokų dydžiu.²¹³ Visgi 2009 m. nenusisekus socialiniam dialogui, 2010 m. viešojo sektoriaus socialinių partnerių iniciatyva pasirašytas atskiras susitarimas (angl. *Croke Park Agreement*),²¹⁴ kuriame įsipareigota „iššaldyti“ tuo metu buvusį valstybės tarnautojų darbo užmokestį, tačiau sutarta sumažinti darbo vietų skaičių. Teigiama, jog šiuo susitarimu vyriausybė užsitikrino sąlyginį stabilumą, tačiau bendros darbo teisinių santykių situacijos šis susitarimas negerino.

Nepaisant kolektyvinių derybų decentralizacijos ir padidėjusio vietinių profesinių sąjungų aktyvumo, pastarosios nesijautė tvirtai. Darbo teisinių santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis sunkmečiu sumažėjo nuo 39,1 % 2008 m. iki 32,4 % 2013 m.²¹⁵ Nutrūkęs socialinis dialogas nacionaliniu lygiu iš esmės reiškė, jog derybose darbuotojų atstovai neturi stipraus užnugario, kuris buvo juntamas ilgus metus. Sklandų socialinį dialogą taip pat stabdė nepakankama įmonių profesinių sąjungų derybinė patirtis. Minėti įvykiai paveikė ir mažėjančią darbuotojų narystę profesinėse sąjungose: 2000 m. 38 % darbuotojų priklausė profesinėms sąjungoms, krizei prasidėjus (2008 m.) profsąjungoms priklausė 31,9 % visų dirbančiųjų, o 2013 m. narystė smuko iki 29,6 %.²¹⁶

²¹² IBEC and ICTU agree protocol. In *The Irish Times* [interaktyvus]. Publikuota 2010-03-24 [žiūrėta 2016-03-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.irishtimes.com/news/ibec-and-ictu-agree-protocol-1.855155>> [žiūrėta 2016-03-15].

²¹³ REGAN, A. The Rise and Fall of Irish Social Partnership. The political Economy of Institutional Change in European Varieties of Capitalism. 2012.[interaktyvus]. 2012 [žiūrėta 2016-02-23], p. 174-175. Prieiga per internetą: <http://www.aidanregan.com/1/146/resources/publication_1592_1.pdf> [žiūrėta 2016-02-23].

²¹⁴ Public Service Agreement 2010-2014 (Croke Park Agreement) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-19]. Prieiga per internetą: <<http://www.per.gov.ie/en/croke-park-agreement/>> [žiūrėta 2016-03-19].

²¹⁵ Collective bargaining coverage rate (%) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-02-16]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/ilostat/faces/help_home/data_by_subject/subject-details/indicator-details-by-subject?subject=SOD&indicator=CBC_DEMP_NOC_RT&datasetCode=IR&collectionCode=IR&_afLoop=595385653991336#%40%3Findicator%3DCBC_DEMP_NOC_RT%26subject%3DSOD%26_afLoop%3D595385653991336%26datasetCode%3DIR%26collectionCode%3DIR%26_adf.ctrl-state%3D6gjs0bhc_280> [žiūrėta 2016-02-16].

²¹⁶ Trade union density rate (%) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-02-16]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/ilostat/faces/help_home/data_by_subject/subject-details/indicator-details-by-subject?subject=SOD&indicator=TUM_DEMP_NOC_RT&datasetCode=IR&collectionCode=IR&_afLoop

Persikėlus kolektyvinių derybų svoriui į įmonių lygį, lanksčiau prisitaikyti prie ekonominių pokyčių padėjo nuostatos, leidžiančios nukrypti nuo nustatyto reguliavimo. 2011 m. pataisytame Darbo santykių įstatyme²¹⁷ nurodyta, jog darbdaviai turės teisę pakeisti nustatytą reguliavimą esant finansiniams sunkumams. Tačiau leidžiančių nukrypti nuostatų taikymas pakankamai griežtas: pakeistos nuostatos galioja mažiausiai 3 mėnesius, bet ne daugiau nei 24 mėnesius, darbdavys privalo gauti Darbo teismo leidimą šiam konstatavus, jog darbdavys objektyviai negali vykdyti Darbo santykių įstatyme numatytų išpareigojimų ir tolesnė situacija lems darbuotojų atleidimą bei kils neigiamų padarinių darbdaviui. Darbuotojų atstovai tokį reguliavimą vertino neigiamai, kadangi baiminosi verslo subjektų nesąžiningos konkurencijos pasinaudojant galimybe pakeisti tam tikrus darbo teisinių santykių aspektus. Tačiau apsisaugant nuo galimos situacijos, Darbo teismas, be minėtų aplinkybių, taip pat privalo vertinti poveikį darbo rinkai, iškreiptos konkurencijos riziką bei ilgalaikes darbdavio perspektyvas.

Akivaizdu, jog finansinė krizė Airiją užklupo labai netikėtai, nespėjus sureaguoti bei imtis būtinausių veiksmų. Dėl to manytina, jos nesėkmę socialiniame dialoge lėmė ne ekonominio vystymosi laikotarpiu egzistavusios, bet prislopintos socialinių partnerių problemos, o pernelyg lėti bei nepakankamai efektyvūs vyriausybės veiksmai, kurie privedė prie valstybės sąlyginio eliminavimo iš socialinės partnerystės.

Taigi, tiek iš bendros apžvalgos, tiek iš konkrečių pavyzdžių darytina išvada, jog ekonominė krizė daugiau ar mažiau padarė įtaką daugumai valstybių. Ilgai trunkantis ekonominės krizės poveikis socialinėje partnerystėje suponuoja prielaidą, jog krizė socialiniu požiūriu dar nesibaigė. Kita vertus, žvelgiant į gerąją praktiką, akivaizdu, jog, socialinių partnerių glaudus bendradarbiavimas sunkmečiu buvo vienas iš pagrindinių sunkmečio padarinius švelninančių priemonių. Todėl analizuojant socialinės partnerystės vaidmenį ekonominės krizės laikotarpiu galima dar kartą patvirtinti, ekonominė krizė iš esmės parodė skirtingą valstybių požiūrį į socialinius partnerius, kurį, remiantis tam tikrais pavyzdžiais, reikėtų keisti.

p=595114247663624#%40%3Findicator%3DTUM_DEMP_NOC_RT%26subject%3DSOD%26_afrLoop%3D595114247663624%26datasetCode%3DIR%26collectionCode%3DIR%26_adf.ctrl-state%3D6gjs0bhc_255> [žiūrėta 2016-02-16].

²¹⁷ Industrial Relations (Amendment) (No. 3) Bill 2011 [interaktyvus]. December, 2011 [žiūrėta 2016-03-06]. Prieiga per internetą: <<http://www.oireachtas.ie/documents/bills28/bills/2011/8411/b8411d.pdf>> [žiūrėta 2016-03-06].

IŠVADOS

- 1) Susiklostę socialinės partnerystės modeliai atskleidžia, kaip atskirose valstybėse pasireiškia darbdavių ir darbuotojų įtaka darbo teisiniams santykiams. Socialinės partnerystės tradicijos yra stipresnės tose valstybėse, kuriose socialinis dialogas vystėsi natūraliai, o ne dirbtinai valstybei priimant atitinkamas teisės aktų normas. Šią išvadą suponuoja pastebėjimas, jog tvirto socialinės partnerystės modelio valstybėse socialiniai partneriai patys rodo teisėkūros iniciatyvą.
- 2) Lietuvoje valstybė, nuosekliai formuodama teisinę bazę, reikšmingai prisidėjo prie socialinio dialogo plėtros. Tvirto teisinio pagrindo nepakanka sklandžiam socialinės partnerystės vystymuisi. Kita vertus, asociacijos laisvės principas apriboja valstybės galias imtis drąsesnių priemonių skatinant socialinę partnerystę. Socialiniai partneriai, turėdami pakankamas galimybes daryti įtaką darbo teisiniams santykiams, tomis galimybėmis nepasinaudoja. Darytina išvada, jog neefektyvų socialinį dialogą lemia ne tik pernelyg trumpas laikotarpis vystant socialinę partnerystę Lietuvoje, bet ir iškreiptas socialinio dialogo prasmės suvokimas.
- 3) Lietuvos valstybės politika ekonominės krizės laikotarpiu nuvylė socialinius partnerius bei visuomenę, kadangi vyriausybės sprendimai parodė, jog darbdavių ir darbuotojų atstovai nėra suprantami kaip lygiaverčiai partneriai, o tik kaip antraeilį vaidmenį atliekantys subjektai. Toks požiūris vertintinas itin kritiškai, nes, nepaisant ekonominės krizės nulemtų neigiamų ekonominių, socialinių padarinių, visuomenė prarado pasitikėjimą valstybės nuoširdžiu siekiu skatinti kompromisais grįstus teisinius santykius.
- 4) Išnagrinėjus naujo socialinio modelio svarstymo procesą, darytina išvada, jog socialiniai partneriai vis labiau suvokia savo potencialą daryti įtaką darbo teisiniams santykiams. Vis dėlto pastebima, jog iš valstybės pusės socialinės partnerystės (bei visos teisėkūros) procesą stengiamasi pagreitinti iki galo neišnagrinėjus esminių klausimų. Manytina, jog skuboti veiksmai yra visiškai netinkami, nes iškyla dar vienas pavojus tinkamai realizuoti socialinės partnerystės tikslus, be to, dar kartą demonstruojamas nepasitikėjimas socialinių partnerių galimybėmis. Siūlytina valstybei skirti pakankamą dėmesį praktiniam socialinių partnerių teisių užtikrinimui, kurios ilgalaikėje perspektyvoje taptų tvirtu bei neginčytinu socialinės partnerystės pagrindu.
- 5) Apibendrinus socialinės partnerystės vaidmenį užsienio valstybėse bei atlikus išsamesnę keturių valstybių socialinio dialogo analizę ekonominės krizės laikotarpiu,

darytina išvada, jog įtvirtintos vienodos tarptautinių ir Europos Sąjungos teisės aktų principinės nuostatos negarantuoja vienodų socialinių partnerių įtakos darymo galimybių darbo teisiniams santykiams. Darnų socialinio dialogo vystymą skatina valstybės santykis su socialiniais partneriais bei palankus požiūris į juos, o teisinės prielaidos tėra tik teorinio lygmens apsauga.

- 6) Galima konstatuoti, jog sunkmečiu daugumoje valstybių iš esmės buvo apribotos socialinių partnerių įtakos darbo teisiniams santykiams darymo galimybės nacionaliniu lygiu. Socialinį dialogą aktyvinti bandyta vykdant decentralizaciją, tačiau šis būdas nepasiteisino. Vis dėlto siūlytina valstybei ir socialiniams partneriams glaudžiau bendradarbiauti, kadangi, visų pirma, įvairiapusiškai apsvarsčius probleminius aspektus, bus priimtas labiausiai visuomenės interesus atitinkantis sprendimas. Taip pat (atsižvelgiant į pakankamai kritišką visuomenės požiūrį valdžios atžvilgiu) per socialinę partnerystę didės visuomenės palaikymas ir teigiamas vertinimas netgi tuomet, kai bus priimami nepopuliarūs sprendimai.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Norminiai teisės aktai

Lietuvos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33–1014.
2. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymo pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2011, Nr. 86-4149.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123(1) straipsniu įstatymas. Valstybės žinios, 2010, Nr. 81-4221.
4. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 6 straipsnio pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2010, Nr. 71-3555.
5. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.38 straipsnio pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2010, Nr. 71-3554.
6. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 127, 129, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas. Valstybės žinios, 2009, Nr. 93-3993.
7. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.
8. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 64–2569.
9. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymo pakeitimo ir papildymo. Valstybės žinios, Valstybės žinios, 1994, Nr. 29-511.
10. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.
11. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas. Valstybės žinios, 1991, Nr. 12-312.
12. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas dėl Tarptautinės Darbo Organizacijos konvencijų ratifikavimo. Valstybės žinios, 1994, Nr. 49-913.
13. 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.
14. 2016 m. vasario 12 d Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas dėl socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016-2020 metų veiksmų plano patvirtinimo. TAR, 2016, Nr. 2800.

15. 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:

16. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios, 2006-06-17, Nr. 68-2497.
17. 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.
18. 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.
19. 1976 m. birželio 21 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų darbo normoms įgyvendinti. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-739.
20. 1981 m. birželio 19 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

Europos Sąjungos teisės aktai:

21. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencija. Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.
22. 1957 m. Europos ekonominės bendrijos steigimo sutartis. BGBI. 1957. P. II – 766.
23. 1951 m. Europos anglies ir plieno bendrijos steigimo sutartis. BGBI. 1952. P. II – 447.
24. Europos Sąjungos sutarties ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcijos. OL, 2010, C 83.
25. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.
26. 2000 m. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. OL, 2000, C 364 (pakeitimai ir papildymai OL, 2007, C 303; OL, 2010, C 83).
27. 1997 m. Amsterdamo sutartis. OL, 1997, C 340.
28. 1992 m. Maastrichto sutartis. OL, 1992, C 191.
29. 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.

Airijos Respublikos teisės aktai:

30. Industrial Relations (Amendment) (No. 3) Bill 2011 [interaktyvus]. December, 2011 [žiūrėta 2016-03-06]. Prieiga per internetą: <<http://www.oireachtas.ie/documents/bills28/bills/2011/8411/b8411d.pdf>> [žiūrėta 2016-03-06].
31. Public Service Agreement 2010-2014 (Croke Park Agreement) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-19]. Prieiga per internetą: <<http://www.per.gov.ie/en/croke-park-agreement/>> [žiūrėta 2016-03-19].

Jungtinių Amerikos Valstijų teisės aktai:

32. National Labor Relations Board. National Labor Relations Act. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-20]. Prieiga per internetą: <<https://www.nlr.gov/resources/national-labor-relations-act>> [žiūrėta 2016-03-20].

2. Specialioji literatūra

Komentarai, monografijos ir kiti leidiniai:

1. ADLERCREUTZ, A.; NYSTRÖM, B. *Labour Law in Sweden*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2010.
2. ANDRUŠKEVIČIUS, A., et al. *Krizė, teisės viešpatavimas ir žmogaus teisės*. Šiauliai: AB „Titnagas“, 2015.
3. BARNARD, C. *EU Employment Law: 4th edition*. Oxford: Oxford University Press, 2012.
4. DAVIES, P.; FREEDLAND, M. *Kahn-Freund's Labour and the Law* [interaktyvus]. London: Stevens & Sons, 1983 [žiūrėta: 2016-02-20]. Prieiga per internetą: <https://socialsciences.exeter.ac.uk/media/universityofexeter/schoolofhumanitiesandsocialsciences/law/pdfs/Labour_and_the_Law.pdf> [žiūrėta: 2016-02-20].
5. DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
6. EBBINGHAUS, B. *Does a European Social Model Exist and Can It Survive? Institutional Requirements for European Economic Policies* [interaktyvus]. Aldershot: Ashgate, 1999 [žiūrėta: 2016-02-20]. Prieiga per internetą: <http://lsoz3.sowi.uni-mannheim.de/mitarbeiter/ebbinghaus/publications/pdf/ebbinghaus_eumodel_1999/ebbinghaus_eumodel_1999.pdf> [žiūrėta: 2016-02-20].
7. HARDY, S. *Labour Law and Industrial Relations in Great Britain*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2007.

8. KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006.
9. КИСЕЛЕВ, И. Я. *Зарубежное трудовое право*. Учебник для вузов. Москва: Норма-Инфра, 1998.
10. KRASAUSKAS, R., et al. *Kolektyvinė darbo teisė: Vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.
11. KUZAVINIS, K. *Lotynų-lietuvių kalbų žodynas. Antroji patikslinta ir papildyta laida*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2007.
12. ЛЮТОВ, Н. Л. *Коллективное Трудовое право Великобритании.: монография*. Москва: Волтерс Клувер, 2009.
13. LOCKE, R.; KOCHAN, T.; PIORE, M. *Employment Relations in a Changing World Economy*. Cambridge (Massachusetts): The MIT Press, 1995.
14. MOLINA, O., MIGUELEZ F. *From negotiation to imposition: Social dialogue in times of austerity in Spain. Governance and Tripartism Department International Labour Office*. Geneva: 2013. Dialogue working paper; No. 51. [interaktyvus]. Publikuota 2013-10-09 [žiūrėta 2016-03-02]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_223700.pdf> [žiūrėta 2016-03-02].
15. NEAL, A. C. *European Labour Law and Social Policy*. Hague: Kluwer Law International, 2002.
16. NEKROŠIUS, I., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II dalis*. Vilnius: Justitia, 2003.
17. REGAN, A. *The Rise and Fall of Irish Social Partnership. The political Economy of Institutional Change in European Varieties of Capitalism*. 2012.[interaktyvus]. 2012 [žiūrėta 2016-02-23]. Prieiga per internetą: <http://www.aidanregan.com/1/146/resources/publication_1592_1.pdf> [žiūrėta 2016-02-23].
18. SANDERS, W. J. *Labor relations in the United Kingdom: The Industrial Relations Act of 1971* [interaktyvus]. London, 1972 [žiūrėta: 2016-02-21]. Prieiga per internetą: <<http://heionline.org/>> [žiūrėta: 2016-02-21].
19. SCHWARZ, F.; ENKEGAARD, J. *Scandinavian Employment Law: 2nd edition*. Copenhagen: Thomson Reuters, 2009.
20. STOKKE, T. A. *Mediation in Collective Interest Disputes*. Stockholm Institute for Scandinavian Law 1957-2009 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-02-29]. Prieiga per internetą: <<http://www.scandinavianlaw.se/pdf/43-5.pdf>> [žiūrėta 2016-02-29].

21. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. 1 tomas. Vilnius: Justitia, 2005.
22. *The Littler Mendelson Guide to International Employment and Labor Law*: 3rd edition, Vol. II. Edited by the Attorneys of Littler's International Employment and Labor Law Practice Group. United States: LexisNexis, 2012.
23. *The Littler Mendelson Guide to International Employment and Labor Law*. 3rd edition. Vol. V. Edited by the Attorneys of Littler's International Employment and Labor Law Practice Group. United States: LexisNexis, 2012.
24. *Towards a European Model of Industrial Relations? Building on the First Report of the European Commission*. Edited by BIAGI, M. Dordrecht: Kluwer Law International, 2001.
25. WILKINSON, A., et al. *Handbook of Research on Employee Voice: Elgar original reference*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2014.

Straipsniai periodiniuose leidiniuose:

26. BARONAITĖ, K. Asociacijų laisvės principas. *Teisė*, 2008, 66 (2).
27. DAMBRAUSKIENĖ, G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66).
28. DAVIES, P. The Representation of workers in the United Kingdom from Collective Laissez-Faire to Market Individualism. In *Comparative Labor Law & Policy Journal* [interaktyvus]. 1994, Vol. 15, Issue 2, [žiūrėta: 2016-02-20]. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>> [žiūrėta: 2016-02-20].
29. DAVULIS, T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008, t. 8(110).
30. DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, Nr. 58.
31. DENHAM, N. R. The Taft-Hartley Act. In *Tennessee Law Review* [interaktyvus]. 1949 [žiūrėta 2016-03-14]. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>> [žiūrėta 2016-03-14].
32. JUDICKIENĖ, J. Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu. *Teisė*. 2003, Nr. 47, p. 55.
33. JUDICKIENĖ, J. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. *Teisė*, 2001, Nr. 40.
34. HANDLER, F., J. The Third Way or the Old Way. In *University of Kansas Law Review* [interaktyvus]. 2010, Vol. 48, Issue 4 [žiūrėta: 2016-02-22]. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>> [žiūrėta: 2016-02-22].

35. HENDERSON, M., J. Labor's Peace Time Responsibility Under the Norris-LaGuardia Act California. In *Law Review* [interaktyvus]. 1946, Vol. 34, Issue 1 [žiūrėta 2016-03-13]. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>> [žiūrėta 2016-03-13].
36. HUNTER, L., C. British Incomes Policy, 1972-1974. In *Industrial and Labor Relations Review* [ineraktyvus]. 1975, Vol. 29, Issue 1 [žiūrėta: 2016-02-21]. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>> [žiūrėta: 2016-02-21].
37. KALLASTE, A.; WOOLFSON, C. Negotiated responses to crisis in the Baltic countries. *Transfer:European review of labour and research.*, 2013, Vol. 19, No. 2.
38. KELLER, B.; WEBER, S. Sectoral Social Dialogue at EU Level: Problems And Prospects of Implementation. *European Journal of Industrial Relations*, 2011, No. 17(3).
39. KRASAUSKAS, R. Kai kurie Konstitucijos ir Darbo kodekso sąveikos aspektai. *Jurisprudencija*, 2015, t. 22(1).
40. LONG, G. I. Differences between union and nonunion compensation, 2001-2011. In *Monthly Labor Review* [interaktyvus]. 2013 April [žiūrėta 2016-03-16]. Prieiga per internetą: <<http://www.bls.gov/opub/mlr/2013/04/art2full.pdf>> [žiūrėta 2016-03-16].
41. MACHIN, S.; WOOD, S. Human Resource Management as a Substitute for Trade Unions in British Workplaces. In *Industrial and Labor Relations Review* [interaktyvus]. 2005, Vol. 58, Issue 2 [žiūrėta: 2016-02-20]. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>> [žiūrėta: 2016-02-20].
42. MORARIU, I.; MAIORESCU, T. Social dialogue at European and International Level. In *2015 Law Annals* [interaktyvus]. 2015 [žiūrėta 2016-03-05]. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>> [žiūrėta 2016-03-05].
43. NYSTRÖM, B. The Internal Market and the Future of Labour Law in Europe: Insights from the Nordic Countries. *European Labour Law Journal*, 2010, Vol. 1, No. 1.
44. PENCAVEL, J. The Appropriate Design of Collective Bargaining Systems: Learning from the Experience of Britain, Australia, and New Zealand. In *Comparative Labor Law & Policy Journal* [interaktyvus]. 1999, Vol. 20, Issue 3, [žiūrėta 2016-02-20]. Prieiga per internetą: <https://www.researchgate.net/publication/253118509_THE_APPROPRIATE_DESIGN_OF_COLLECTIVE_BARGAINING_SYSTEMS_LEARNING_FROM_THE_EXPERIENCE_OF_BRITAIN_AUSTRALIA_AND_NEW_ZEALAND> [žiūrėta 2016-02-20].

45. PETERS, A., M. Education, Power and Freedom: Third Way Governmentality, Citizen-Consumers and the Social Market. In *Contemporary Readings in Law and Social Justice* [interaktyvus]. 2010, Vol. 2, Issue 1 [žiūrėta: 2016-02-22]. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>> [žiūrėta: 2016-02-22].
46. PETRYLAITĖ, D. Orus darbas ekonominės krizės sąlygomis: grėsmės ir išmoktos pamokos. *Teisė*, 2015, Nr. 94.
47. PETRYLAITĖ, D. Kolektyviniai darbo santykiai amžių sandūroje: uždaviniai ir galimybės. *Teisė*, 2007, t. 65.
48. ROBERTS, B., C. Recent Trends in Collective Bargaining in the United Kingdom. In *International Labour Review* [interaktyvus]. 1984, Vol. 123, Issue 3 [žiūrėta: 2016-02-20]. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>> [žiūrėta: 2016-02-20].
49. SOLOMON, B. The Industrial Impact of the American Trade Union Movement. In *Labor Law Journal* [interaktyvus]. 1956, Vol. 7, Issue 4 [žiūrėta 2016-02-14]. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>>.
50. STANKEVIČ, K. Naujasis Darbo kodeksas: stabilumas darbo teisėje garantuotas? *Justitia*. 2002, Nr. 3-4.
51. SUMMERS, C. Comparison in Labor Law: Sweden and the United States. In *Industrial Relations Law Journal* [interaktyvus]. 1985, Vol. 7, No. 1 [žiūrėta 2016-03-18]. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>> [žiūrėta 2016-03-18].
52. TAMAŠAUSKAITĖ, G. Nuotolinio darbo teisinis reguliavimas. *Teisė*, 2013, t. 89.
53. THIEBLOT, A. Unions, the Rule of Law, and Political Rent Seeking. In *Cato Journal* [interaktyvus]. 2010, Vol. 30, Issue 1 [žiūrėta 2016-03-22]. Prieiga per internetą: <<https://www.ciaonet.org/attachments/15725/uploads>> [žiūrėta 2016-03-22].
54. TSOUKALA, P. Euro zone crisis management and the new social Europe. *Columbia Journal of European Law*, 2013, Vol. 20.1 [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-03-12]. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>> [žiūrėta 2016-03-12].
55. WEXLEY, M. H. The Impact of Sweden's Accession into the European Union on Its Social and Labor Policies. In *Cardozo Journal of International and Comparative Law* [interaktyvus]. 1996, Vol. 4, Issue 1, [žiūrėta 2016-02-14]. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>> [žiūrėta 2016-02-14].
56. WHITTE, E., E. Yellow Dog Contracts. In *Wisconsin Law Review* [interaktyvus]. 1930, Vol. 6, Issue 1 [žiūrėta 2016-02-11]. Prieiga per internetą: <<http://heinonline.org/>> [žiūrėta 2016-02-11].
57. WINTER, JR., R., K. Labor Injunctions and Judge-Made Labor Law: The Contemporary Role of Norris- LaGuardia. In *Yale Law Journal* [interaktyvus]. 1960,

Vol. 70, Issue 1 [žiūrėta 2016-03-13]. Prieiga per internetą: <http://digitalcommons.law.yale.edu/fss_papers/2175/?utm_source=digitalcommons.law.yale.edu%2Ffss_papers%2F2175&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages> [žiūrėta 2016-03-13].

3. Praktinė medžiaga

Tarptautinių teismų praktika:

1. Europos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 18 d. sprendimas byloje C-341/05, *Laval un Partneri v. Sweden*, (2007), ECR I-11767.
2. Europos Žmogaus Teisių Teismo 1981 m. rugpjūčio 13 d. sprendimas byloje Nr. 7601/76; 7806/77, *Young, James and Webster v. The United Kingdom*.

Lietuvos teismų praktika:

3. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. liepos 1 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo statuto (1998 m. gruodžio 22 d. redakcija) 15 straipsnio 4 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios. 2004, Nr. 105-3894.
4. 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, 2003, Nr. 93-4223; atitaisymas – 2003 m. spalio 24, Nr. 100.
5. 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.
6. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. rugsėjo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso 476 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 1998, Nr. 85-2382.
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2013 m. vasario 22 d. nutartis c. b. „*Antrocelas*“ v. „*Svara*“ ir BUAB „*Butrema*“, Nr. 3K-7-156/2013.
8. 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).

9. 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.
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. balandžio 2 d. nutartis c. b. *K.B. v. SJ „Vilniaus miesto būstas“*, Nr. 3K-3-150/2009, kat. 1.2; 8.

Institucijų priimti dokumentai:

11. Recovering from the crisis: A Global Jobs Pact adopted by the International Labour Conference at its Ninety-eighth Session, Geneva, 19 June 2009 [interaktyvus] [žiūrėta 2016-02-15]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meeting_document/wcms_115076.pdf> [žiūrėta 2016-02-15].
12. International Labour Organization. Inventory of labour markets policy measures in the EU 2008-13: The crisis and beyond. Synthesis Report [interaktyvus]. Publikuota 2015-12-14 [žiūrėta 2016-03-19]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_436119.pdf> [žiūrėta 2016-03-19].
13. International Labour Office. Global Jobs Pact Country Scan: Bulgaria [interaktyvus] Publikuota 2011-02-03 [žiūrėta 2016-02-16]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/jobspact/country/country-scans/WCMS_152108/lang--en/index.htm> [žiūrėta 2016-02-16].
14. European Commission. Communication from the Commission. Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Brussels. COM (2010) 2020 final. [interaktyvus]. Publikuota 2010-03-03 [žiūrėta 2016-03-05]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>> [žiūrėta 2016-03-05].
15. European Commission. *Communication Concerning the Application of the Agreement on Social Policy*. COM (93) 600 Final. Brussels, 1993.
16. Europos Komisija. 1998 m. gegužės 20 d. sprendimas 98/500/EB dėl sektorių dialogo komitetų, skatinančių socialinių partnerių dialogą Europos lygiu, įkūrimo.
17. European Commission. Memo/13/325. Industrial relations: social dialogue under strain in Europe says new report – frequently asked questions. Brussels

- [interaktyvus]. Publikuota 2013-04-11 [žiūrėta 2016-03-04]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-325_en.htm> [žiūrėta 2016-03-04].
18. European Commission. Industrial Relations in Europe 2010 report. MEMO/11/134. Brussels [interaktyvus]. Publikuota 2011-03-03 [žiūrėta 2016-02-11]. Prieiga per internetą: <http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-11-134_en.htm> [žiūrėta 2016-02-11].
19. 2014-2015 metų Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinis pranešimas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2015-03-02]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt/lt/socialinis-pranesimas.html>> [žiūrėta 2015-03-02].
20. 2006-2007 metų Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinis pranešimas [interaktyvus]. Vilnius, 2007 [žiūrėta 2016-03-08]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/public/uploads/722_socpranesimas2006-2007.pdf> [žiūrėta 2016-03-08].
21. 2002 metų Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinis pranešimas [interaktyvus]. Vilnius, 2003 [žiūrėta 2016-03-08]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/public/uploads/732_socpran2002.pdf> [žiūrėta 2016-03-08].
22. 2000 metų Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinis pranešimas [interaktyvus]. Vilnius, 2001 [žiūrėta 2016-03-08]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/public/uploads/737_socpran2000.pdf> [žiūrėta 2016-03-08].
23. 1998 metų Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinis pranešimas [interaktyvus]. Vilnius, 1999 [žiūrėta 2016-03-08]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/public/uploads/741_socpran_liet1998v.pdf> [žiūrėta 2016-03-08].
24. Lietuvos Respublikos trišalė taryba. *Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link*. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2002.

4. Travaux préparatoires

Teisės aktų projektai:

1. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas. 2016, Reg. Nr. XIIP-3234.
2. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.38 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas, 2013, Reg. Nr. XIP-2982.

3. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės, 1, 2, 3, 4, 8, 9, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21 straipsnių ir IV skirsnio pavadinimo pakeitimo įstatymo projektas, 2013, Reg. Nr. XIP-2981.

Straipsniai internetiuose portaluose:

4. Prezidentė ragina neskubėti dėl socialinio modelio. Iš *BNS* [interaktyvus]. Publikuota 2016-03-09 [žiūrėta 2016-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.delfi.lt/verslas/verslas/prezidente-ragina-neskubeti-del-socialinio-modelio.d?id=70642660>> [žiūrėta 2016-03-20].
5. Algirdas Butkevičius: socialinio modelio svarstymas komitete – per lėtas [interaktyvus] Publikuota 2015-12-15 [žiūrėta 2016-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmodelis.lt/algirdas-butkevicius-socialinio-modelio-svarstymas-komite-te-per-letas/>> [žiūrėta 2016-03-20].
6. Artūras Černiauskas: Kaip profesinių sąjungų neveiknumas į cinizmą peraugo. Iš *LPSK* [interaktyvus]. Publikuota 2015-11-26 [žiūrėta 2016-03-21]. Prieiga per internetą: <<http://www.15min.lt/naujiena/aktualu/nuomones/arturas-cerniauskas-kaip-profesiniu-sajungu-neveiknumas-i-cinizma-peraugo-18-547109>> [žiūrėta 2016-03-21].
7. SAVICKAS, E. Profsąjungų prašymą gavęs A. Butkevičius: tai ciniška. Iš *Delfi* [interaktyvus]. Publikuota 2015-11-23 [žiūrėta 2016-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.delfi.lt/verslas/verslas/profsajungu-prasyma-gaves-a-butkevicius-tai-ciniska.d?id=69617188>> [žiūrėta 2016-03-20].
8. A. Butkevičius: socialinis modelis turi būti priimtas vėliausiai iki sausio vidurio. Iš *15min.lt* [interaktyvus]. Publikuota 2015-11-21 [žiūrėta 2016-02-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.15min.lt/naujiena/aktualu/lietuva/a-butkevicius-socialinis-modelis-turi-buti-priimtas-veliausiai-iki-sausio-vidurio-56-540769>> [žiūrėta 2016-02-20].
9. Europos šalių profesinės sąjungos palaiko Lietuvos profesinių sąjungų poziciją dėl naujo socialinio modelio. Iš *LPS* „*Solidarumas*“ [interaktyvus]. Publikuota 2015-09-10 [žiūrėta 2016-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.lps.lt/naujienos/lps-naujienos/83-lps-2012-11/1435-europos-sali-profesines-sajungos-palaiko-lietuvos-profesini-sajung-pozicija-del-naujo-socialinio-modelio>> [žiūrėta 2016-03-20].
10. Jaunimo argumentas už socialinį modelį: 85 tūkst. naujų darbo vietų. Iš *15min.lt* [interaktyvus]. Publikuota 2015-09-10 [žiūrėta 2016-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.15min.lt/verslas/naujiena/geronomika/jaunimo-argumentai-uz-socialini>

- modeli-daugiau-darbo-vietu-ir-didesni-atlyginimai-129-527114> [žiūrėta 2016-03-20].
11. Prie Seimo vyko protesto akcija BAUDŽIAVAI – NE! DARBUOTOJŲ GARANTIJŲ MAŽINIMUI-NE! Iš *LPS „Solidarumas“* [interaktyvus]. Publikuota 2015-09-10 [žiūrėta 2016-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.lps.lt/naujienos/lps-naujienos/83-lps-2012-11/1426-prie-seimo-vyko-protesto-akcija-baudziavai-ne-darbuotoj-garantij-mazinimui-ne>> [žiūrėta 2016-03-20].
 12. JANKAITYTĖ, G. Socialinio modelio kūrėjas: Darbo kodeksas dabar – keiksmazodis. Iš *Verslo žinios* [interaktyvus]. Publikuota 2015-09-10 [žiūrėta 2016-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://vz.lt/verslo-aplinka/politika/2015/09/10/socialinio-modelio-kurejas-darbo-kodeksas-dabar-keiksmazodis&pageno=1>> [žiūrėta 2016-03-20].
 13. Apie numatomą darbo kodekso reformą diskutuoja regionuose. Iš Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ [interaktyvus]. Publikuota 2015-08-13 [žiūrėta 2016-03-02]. Prieiga per internetą: <<http://www.lps.lt/naujienos/lps-naujienos/83-lps-2012-11/1409-apie-numatoma-darbo-kodekso-reforma-diskutuoja-regionuose>> [žiūrėta 2016-03-02].
 14. Gyvenimus apvers aukštyn kojomis, o žmonės net nežino. Iš *Spinter research* [interaktyvus]. Publikuota 2015-07-28 [žiūrėta 2016-03-16]. Prieiga per internetą: <<http://www.spinter.lt/site/lt/vidinis/menu/top/9/home/publish/NzQ0Ozk7OzA=>> [žiūrėta 2016-03-16].
 15. ANDRULIČIŪTĖ, V. Mūšis dėl socialinio modelio: valdžią spaudžia interesų grupės? Iš *Lietuvos rytas* [interaktyvus]. Publikuota 2015-05-29 [žiūrėta 2016-02-20]. Prieiga per internetą: <http://verslas.lrytas.lt/izvalgos-ir-nuomones/musis-del-socialinio-modelio-valdzia-spaudzia-interesu-grupes.htm#.VXaSM8_tlHw> [žiūrėta 2016-02-20].
 16. „Liberalesnis“ Darbo kodeksas – jau ši pavasarį? Iš *LPSF „Sandrauga“* [interaktyvus]. Publikuota 2015-02-09 [žiūrėta 2016-03-04]. Prieiga per internetą: <<http://www.sandrauga.lt/archyvas/3809>> [žiūrėta 2016-03-04].
 17. Nukeliama planuota akcija. Iš *LSPK* [interaktyvus]. Publikuota 2015-11-19 [žiūrėta 2016-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.lpsk.lt/2015/11/19/nukeliama-lapkricio-24-d-akcija/>> [žiūrėta 2016-03-20].
 18. Algirdas Butkevičius: demokratinis protestus reikia skirti nuo chuliganizmo. Iš *15min.lt* [interaktyvus]. Publikuota 2013-01-16 [žiūrėta 2016-02-20]. Prieiga per

- interneta: <<http://www.15min.lt/naujiena/aktualu/lietuva/algirdas-butkevicius-demokratinius-protestus-reikia-skirti-nuo-chuliganizmo-56-297424>> [žiūrėta 2016-02-20].
19. TDO vadovas: krizė negali būti dingstis silpninti darbuotojų teises. Užimtumo politika [interaktyvus]. Publikuota 2011-09-20 [žiūrėta 2016-03-17]. Prieiga per internetą: <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+IM-PRESS+20110916STO26850+0+DOC+XML+V0//LT>> [žiūrėta 2016-03-17].
20. IBEC and ICTU Agree Private Sector Protocol [interaktyvus]. Publikuota 2010-03-25 [žiūrėta 2016-03-11]. Prieiga per internetą: <<http://www.siptu.ie/bulletin/pdf/1269527164CongressProtocol.pdf>> [žiūrėta 2016-03-11].
21. IBEC and ICTU agree protocol. In *The Irish Times* [interaktyvus]. Publikuota 2010-03-24 [žiūrėta 2016-03-15]. Prieiga per internetą: <<http://www.irishtimes.com/news/ibec-and-ictu-agree-protocol-1.855155>> [žiūrėta 2016-03-15].
22. Employer body withdraws from national pay deal [interaktyvus]. Publikuota 2010-03-07 [žiūrėta 2016-03-10]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations/employer-body-withdraws-from-national-pay-deal>> [žiūrėta 2016-03-10].
23. Nacionalinis susitarimas pasirašytas – nacionalinis dialogas tęsiasi [interaktyvus]. Publikuota 2009-11-06 [žiūrėta 2016-01-19]. Prieiga per internetą: <<https://lrv.lt/lt/naujienos/nacionalinis-susitarimas-pasirasytas-nacionalinis-dialogas-tesiasi>> [žiūrėta 2016-01-19].
24. „Lietuvos žinios“ (apskritojo stalo diskusija). Ar įmanomas Nacionalinis susitarimas? Iš *Medalinskas.lt* [interaktyvus]. Publikuota 2011-11-04 [žiūrėta 2016-02-26]. Prieiga per internetą: <<http://medalinskas.lt/2011/11/04/ar-imanomas-nacionalinis-susitarimas/>> [žiūrėta 2016-02-26].
25. DIGRYTĖ, E.; LUKAITYTĖ, R. Riaušėse prie Seimo 151 chuliganas sulaikytas, 34 mitingo dalyviai sužeisti. Iš *Delfi* [interaktyvus]. Publikuota 2009-01-16 [žiūrėta 2016-03-05]. Prieiga per internetą: <<http://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/riausese-prie-seimo-151-chuliganas-sulaikytas-34-mitingo-dalyviai-suzeisti.d?id=20111082>> [žiūrėta 2016-03-05].
26. RUTKAUSKAITĖ, R. Pilietinės visuomenės institucija kelia audras. Iš *Verslo žinios* [interaktyvus]. Publikuota 2008-08-08 [žiūrėta 2016-02-29]. Prieiga per internetą:

<http://vz.lt/archive/straipsnis/2008/08/08/Pilietines_visuomenes_institucija_kelia_audras> [žiūrėta 2016-02-29].

Institucijų priimtose išvados, protokolai:

27. Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijos teisės departamento 2015-06-05 išvada dėl darbo teisinius santykius, valstybinį socialinį draudimą ir užimtumą (darbo vietų kūrimą) reglamentuojančių teisės aktų projektų, susijusių su Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio – administracinio modelio sukūrimu, Nr. NV-1815.
28. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos 2015-05-26 išvada dėl įstatymų projektų, susijusių su darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio – administracinio modelio sukūrimu Nr 15-5469.
29. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos (ekonominės socialinės tarybos) posėdžio protokolas, 2015-08-18, Nr. TTP-3.
30. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos (ekonominės socialinės tarybos) posėdžio protokolas, 2015-03-24, Nr. TTP-3.
31. LR Trišalės tarybos sekretoriatas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos LR Trišalės tarybos neeilinio posėdžio protokolas Nr. 122. 2008 m. spalio 21 d. Vilnius.

Kiti šaltiniai:

32. ANXO, D.; ERICSON, T. Labour Market Measures in Sweden 2008-13: The Crisis and Beyond [interaktyvus]. Geneva: 2015, [žiūrėta 2016-02-29]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449934.pdf> [žiūrėta 2016-02-29].
33. GRUŽEVSKIS, B.; BLAŽIENĖ, I. Ekonominė ir socialinė padėtis Baltijos šalyse: Lietuva [interaktyvus]. 2013 [žiūrėta 2016-03-24]. Prieiga per internetą: <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/lithuania_etude_fin_lt.pdf> [žiūrėta 2016-03-24].
34. European (& the GCC) Employment Law Update. Sweden [interaktyvus]. November 2015 [žiūrėta 2016-02-29]. Prieiga per internetą: <[http://www.addleshawgoddard.com/cdc/asset_store/document/e\(&gcc\)elu_-_sweden__nov_15_10455.pdf](http://www.addleshawgoddard.com/cdc/asset_store/document/e(&gcc)elu_-_sweden__nov_15_10455.pdf)> [žiūrėta 2016-02-29].
35. Nacionalinės ekonominės socialinės tarybos (NEST) steigimo Lietuvoje konferencija. Iš *LSPK* [interaktyvus]. Publikuota 2015-02-23 [žiūrėta 2016-02-29]. Prieiga per

- interneta: <<http://www.lpsk.lt/events/event/nacionalines-ekonomines-socialines-tarybos-nest-steigimo-lietuvoje-konferencija/>> [žiūrėta 2016-02-29].
36. United States department of labor. Bureau of Labor statistics. Union Members Summary. Union Members 2015 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-23]. Prieiga per interneta: <<http://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm>> [žiūrėta 2016-03-23].
37. Sweden: Changes to wage-setting mechanisms in the context of the crisis and the EU's new economic governance regime [interaktyvus]. Publikuota 2014-06-16 [žiūrėta 2016-02-15]. Prieiga per interneta: <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/sweden/sweden-changes-to-wage-setting-mechanisms-in-the-context-of-the-crisis-and-the-eus-new-economic>> [žiūrėta 2016-02-15].
38. Netherlands: Changes to wage-setting mechanisms in the context of the crisis and the EU's new economic governance regime [interaktyvus]. Publikuota 2014-06-16 [žiūrėta 2016-03-18]. Prieiga per interneta: <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/netherlands/netherlands-changes-to-wage-setting-mechanisms-in-the-context-of-the-crisis-and-the-eus-new-economic>> [žiūrėta 2016-03-18].
39. Spain: Changes to wage-setting mechanisms in the context of the crisis and the EU's new economic governance regime [interaktyvus]. Publikuota 2014-06-16 [žiūrėta 2016-03-05]. Prieiga per interneta: <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/spain/spain-changes-to-wage-setting-mechanisms-in-the-context-of-the-crisis-and-the-eus-new-economic>> [žiūrėta 2016-03-05].
40. United States: Industrial relations profile [interaktyvus]. 2014 [žiūrėta 2016-02-13]. Prieiga per interneta: <<http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2014/industrial-relations/united-states-industrial-relations-profile>> [žiūrėta 2016-02-13].
41. Tripartite social summit. Social partner involvement in European economic governance. Declaration by the European social partners [interaktyvus]. Publikuota 2013-10-24 [žiūrėta 2016-02-14]. Prieiga per interneta: <http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2014/socjointcontrib_ags2014.pdf> [žiūrėta 2016-02-14].

42. Netherlands: Impact of the crisis on industrial relations [interaktyvus]. Publikuota 2013-06-17 [žiūrėta 2016-03-10]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/netherlands/netherlands-impact-of-the-crisis-on-industrial-relations>> [žiūrėta 2016-03-10].
43. Spain: Impact of the crisis on industrial relations [interaktyvus]. Publikuota 2013-06-17 [žiūrėta 2016-03-04]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/spain/spain-impact-of-the-crisis-on-industrial-relations>> [žiūrėta 2016-03-04].
44. Sweden: Impact of the crisis on industrial relations [interaktyvus]. Publikuota 2013-06-17 [žiūrėta 2016-02-17]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/sweden/sweden-impact-of-the-crisis-on-industrial-relations>> [žiūrėta 2016-02-17].
45. Lithuania: Impact of the crisis on industrial relations [interaktyvus]. Publikuota 2013-06-17 [žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/lithuania/lithuania-impact-of-the-crisis-on-industrial-relations>> [žiūrėta 2016-03-09].
46. Industrial Relations in Europe 2012 [interaktyvus]. Publikuota 2013-04-11 [žiūrėta 2016-03-04]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7498>> [žiūrėta 2016-03-04].
47. European Council Recommendation on Sweden's 2012 national reform programme and delivering a Council Opinion on Sweden's convergence programme for 2012-2015. COM(2012) 328 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-02-24]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/csr2012_sweden_en.pdf> [žiūrėta 2016-02-24].
48. BYSZEWSKI, D. Social Partnership in Ireland. Warsaw Forum of Sociology, 2012 Spring 3:1(5)Spring, p. 140.
49. Madrid e-bulletin – Employment. Royal Decree-Law 3/2012 of urgent measures to reform the employment market. [interaktyvus]. February 2012 [žiūrėta 2016-03-02]. Prieiga per internetą: <[http://www.herbertsmithfreehills.com/-/media/HS/MA-210212-9%20\(2\).pdf](http://www.herbertsmithfreehills.com/-/media/HS/MA-210212-9%20(2).pdf)> [žiūrėta 2016-03-02].

50. The Netherlands: EIRO CAR on “SMEs in the crisis: Employment, Industrial Relations and Local Partnership” [interaktyvus]. Publikuota 2011-06-23 [žiūrėta 2016-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/netherlands/the-netherlands-eiro-car-on-smes-in-the-crisis-employment-industrial-relations-and-local-partnership>> [žiūrėta 2016-03-20].
51. 2009 m. Europos įmonių tyrimas (EIT). Socialinis dialogas [interaktyvus]. Publikuota 2011-02-24. [žiūrėta 2016-03-20]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2009/socialdialogue>> [žiūrėta 2016-03-20].
52. Socialinio dialogo skatinimas VP1-1.1-SADM-02-K. Iš *ES struktūrinė parama 2007-2013 m.* [interaktyvus]. Publikuota 2010-05-11 [žiūrėta 2016-03-10]. Prieiga per internetą: <http://www.esparama.lt/priemone?priem_id=000bdd5380001174> [žiūrėta 2016-03-10].
53. NEST įstatai. [interaktyvus]. Publikuota 2009-08-17 [žiūrėta 2016-02-29]. Prieiga per internetą: <<http://tautostaryba.lt/Apie-NEST/NEST-Istatai>> [žiūrėta 2016-02-29].
54. Dynamics of European sectoral social dialogue [interaktyvus]. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009 [žiūrėta: 2016-03-20]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0898en.pdf> [žiūrėta: 2016-03-20].
55. Collective bargaining coverage rate (%) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-02-16]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/ilostat/faces/help_home/data_by_subject/subject-details/indicator-details-by-subject?subject=SOD&indicator=CBC_DEMP_NOC_RT&datasetCode=IR&collectionCode=IR&_afLoop=595385653991336#%40%3Findicator%3DCBC_DEMP_NOC_RT%26subject%3DSOD%26_afLoop%3D595385653991336%26datasetCode%3DIR%26collectionCode%3DIR%26_adf.ctrl-state%3D6gjns0bhc_280> [žiūrėta 2016-02-16].
56. Trade union density rate (%) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-02-16]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/ilostat/faces/help_home/data_by_subject/subject-details/indicator-details-by-subject?subject=SOD&indicator=TUM_DEMP_NOC_RT&datasetCode=IR&collectionCode=IR&_afLoop=595114247663624#%40%3Findicator%3DTUM_DEMP_N>

- OC_RT%26subject%3DSOD%26_afrLoop%3D595114247663624%26datasetCode%3DIR%26collectionCode%3DIR%26_adf.ctrl-state%3D6gjs0bhc_255> [žiūrėta 2016-02-16].
57. Interprofessional European Social Dialogue [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2016-02-25]. Prieiga per internetą: <<http://www.worker-participation.eu/EU-Social-Dialogue/Interprofessional-ESD>> [žiūrėta: 2016-02-25].
58. „Saltsjöbaden Agreement“ [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-02-13]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/emire/SWEDEN/ANCHOR-SALTSJ-Ouml-BADSAVTALET-SE.htm>> [žiūrėta 2016-02-13].
59. Freedom of association. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO: 5th (revised) edition [interaktyvus]. Geneva, 2006 [žiūrėta 2016-02-28]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf> [žiūrėta 2016-02-28].
60. European Economic and Social Committee. About the Committee [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-22]. Prieiga per internetą: <<http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.about-the-committee>> [žiūrėta 2016-03-22].
61. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) duomenys [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-22]. Prieiga per internetą: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN> [žiūrėta 2016-03-22].
62. ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 51 countries between 1960 and 2014 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-03-09]. Prieiga per internetą: <<http://www.uva-aias.net/207>> [žiūrėta 2016-03-09].
63. Įsteigta Nacionalinė ekonominė-socialinė taryba. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-02-29]. Prieiga per internetą: <<http://tautostaryba.lt/Apie-NEST/Pranesimas-spaudai-Įsteigta-Nacionaline-ekonomine-socialine-taryba>> [žiūrėta 2016-02-29].

SOCIALINIŲ PARTNERIŲ ĮTAKA DARBO TEISINIAMS SANTYKIAMS

Santrauka

Magistro darbe analizuojamos socialinių partnerių darbo teisiniams santykiams įtakos darymo galimybės siejant jas su besikeičiančiais ekonominiais, politiniais, socialiniais reiškiniais. Socialinės partnerystės tema yra plati ir įvairiapusė, taigi, dėl ribotos magistro darbo apimties nesiekama atlikti išsamaus tyrimo, aptariami tik kai kurie šios temos aspektai. Darbo autorės nuomone, socialinės partnerystės poveikis labiausiai atsispindi ne teisės aktų tekste, o teisėkūros procese, dėl to darbe vyrauja praktinio pobūdžio tyrimas. Darbe, pirmiausia, analizuojama užsienio valstybių ir Europos Sąjungos socialinės partnerystės modelių formavimosi raida bei esama socialinės partnerystės sistema. Trumpai aptariami pagrindiniai teisės aktai ir įvykiai, padarę lemiamą įtaką socialinės partnerystės vystymuisi.

Magistro darbe skiriamas didelis dėmesys socialinės partnerystės situacijos Lietuvoje aptarimui. Nagrinėjamas valstybės vaidmuo skatinant socialinę partnerystę, aptariama, kokių priemonių imtasi bei su kokiais iššūkiais susiduriama. Taip pat trumpai apžvelgiami pagrindiniai probleminiai aspektai, trukdantys efektyviam socialiniam dialogui. Nagrinėjami socialinės partnerystės pokyčiai ekonominės krizės laikotarpiu bei socialinių partnerių galimybės daryti poveikį darbo teisiniams santykiams. Siejant magistro darbe nagrinėjamą temą su šiandienos aktualijomis, apžvelgiamas socialinis dialogas svarstant „Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinį-administracinį modelį“. Darbo autorės nuomone, socialiniai partneriai Lietuvoje kol kas neišnaudoja visų darbo teisinių santykių vystymo galimybių, tačiau pastebima didėjanti iniciatyva prisidedant prie teisėkūros.

Magistro darbe apžvelgiami ekonominės krizės iššūkiai, lėmę pakitusį užsienio valstybių ir socialinių partnerių tarpusavio santykį. Nagrinėjama, kokių priemonių imtasi siekiant ekonominės naudos ir socialinės apsaugos pusiausvyros, bei kaip sekėsi išsaugoti ikikriziniu laikotarpiu vyravusias socialinės partnerystės tradicijas. Įvertinus, autorės nuomone, pagrindinius socialinio dialogo pokyčius bei juos lėmusius veiksnius, daroma išvada, jog valstybės pasitikėjimas darbdavių ir darbuotojų atstovais užtikrina sklandų kolektyvinių darbo teisinių santykių vystymąsi.

**INFLUENCE OF SOCIAL PARTNERS ON LABOUR LEGAL
RELATIONSHIP
SUMMARY**

Master's thesis analyses the opportunities for social partners to have an impact on labour relations through the changing economic, political and social events. The topic of social partnership is pretty wide and versatile. Consequently, due to the limited scope of master's thesis, there is not aiming to carry out a thorough investigation, but there are addressed only some aspects of the topic. The author considers, that the impact impact of social partnership is mostly reflected not in legislative text, but in the legislative process. Therefore, the master's thesis contains strong social nature of study. The thesis, first of all, analyses the evolution and current system of social models in foreign countries as well as European Union. There is a brief discussion of key legal acts and events, which have had a decisive influence on the development of social partnership.

Master's thesis focuses on the situation of social partnership in Lithuania. There is discussed a role of the state in promoting social partnership, the measures taken and the challenges encountered. There is also a brief overview of the main issues that hinder effective social dialogue done. The author examines social partnership development during the crisis and the influence of social partners on the employment relationship. In accordance to current occurrences and the topic, an overview of social dialogue in creating and considering a new social model made. The author concludes that social partners in Lithuania have not used all the opportunities to develop labour relations yet. However, it is noticed their increasing contribution to the legislative initiative.

Master's thesis provides an evaluation of challenges during economic crisis which contributed to alterations in relationship of government and social partners. There is analysis contains legal remedies implemented to reach the balance of the economic growth and social security, as well as the consequences of saving traditions in social dialogue prevailing in pre-crisis period. After assessment of factors and changes in social partnership, the conclusion drawn. It is believed that the effective labour relations can be developed only if the government trusts employer's and employees' representatives.