

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
STRATEGINIO VALDYMO IR POLITIKOS FAKULTETAS
POLITIKOS MOKSLŲ KATEDRA

RASITA MARTIŠIENĖ

Viešojo sektoriaus strateginio valdymo magistro studijų programa

NACIONALINIS SOCIALINIS DIALOGAS LIETUVOJE: KOKYBINĖ ANALIZĖ

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
Doc.dr. Antanas Kulakauskas

Vilnius, 2007

TURINYS

ĮVADAS	3
1. SOCIALINIO DIALOGO SAMPRATA	7
1.1 Socialinės partnerystės užuomazgos pasaulyje	7
1.2 Socialinio dialogo samprata ir subjektai.....	10
1.3 Socialinės partnerystės principai	12
1.4 Socialinio dialogo institucijų modeliai nacionaliniame lygmenyje.....	14
2. LIETUVOS SOCIALINIŲ PARTNERIŲ APŽVALGA.....	19
2.1 Socialinės partnerystės užuomazgos Lietuvoje	19
2.2 Nacionalinio Lietuvos trišalio socialinio dialogo subjektai	21
3. LR TRIŠALĖ TARYBA: KOKYBINĖ ANALIZĖ	28
3.1 LR trišalės tarybos veiklos prielaidos.....	28
3.2 Socialinių partnerių tikslai ir vaidmuo trišalėje partnerystėje	34
3.3 LR trišalės tarybos veiklos analizė	38
3.4 LR trišalės tarybos narių apklausos duomenų analizė.....	55
3.5 Rekomendacijos ir pasiūlymai trišalio nacionalinio socialinio dialogo tobulinimui	63
IŠVADOS	65
LITERATŪROS SĄRAŠAS	68
SANTRAUKA	73
SUMMARY	74
PRIEDAI	75

ĮVADAS

Temos naujumas ir originalumas. Socialinis dialogas yra naujas XX a. fenomenas. Tarptautinės darbo organizacijos (toliau TDO) įkūrimas, pagrįstas trišalės partnerystės principu, padarė didelį indėlį šios idėjos pripažinimui pasaulyje. Terminas - socialinis dialogas - darbo santykių sferoje pradėtas naudoti siekiant apibūdinti derybų ir konsultacijų procesą tarp pagrindinių socialinių partnerių: Vyriausybės, darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų. Šiuolaikinėje socialinėje - ekonominėje politikoje socialinis dialogas yra svarbus demokratinės visuomenės veiksnys, užtikrinantis socialinių partnerių santykių savireguliaciją bei konkrečių susitarimų pasiekimo galimybę.

Socialinis dialogas arba kitaip tariant socialinė partnerystė yra vienas svarbiausių Europos Sąjungos (toliau ES) socialinio modelio kertinių principų, užtikrinantis darbdavių, darbuotojų ir Vyriausybės interesų pusiausvyrą bei lygybę pagrįstą dalyvavimą sprendžiant socialinius - ekonominius klausimus. Visi atitinkami politiniai sprendimai, priimami valdžios institucijų, turėtų remtis socialinių partnerių interesais. Šiandien socialinis dialogas yra labai aktuali tema Europos Sąjungoje dėl vis augančio socialinių partnerių vaidmens ES politikos formavime.

Trišalė partnerystė yra praktikuojama daugelyje Europos šalių jau nuo II-ojo pasaulinio karo. Vakarų Europos valstybių patirtis socialinės partnerystės sferoje įtikino Rytų ir Centrinės Europos šalis, jog trišalės konsultacijos ir derybos padeda socialiniams partneriams glaudžiau bendradarbiauti, ypač sunkiu pereinamuoju laikotarpiu.

Socialinio dialogo formavimąsi Lietuvoje įtakojo Tarptautinės darbo organizacijos idėjos, Europos Sąjungos šalių patirtis šioje sferoje. Remiantis Vakarų Europos valstybių patirtimi Lietuvoje, kaip ir kitose pokomunistinėse valstybėse (jose socialinis dialogas turi trumpą istoriją), trišalis bendradarbiavimas nacionaliniame lygmenyje tapo svarbiausiu socialinio dialogo komponentu.

Socialinės partnerystės tema Lietuvoje tapo ypač aktuali prasidėjus pasiruošimui stoti į Europos Sąjungą. Vienas iš pagrindinių Lietuvos integracijos į ES uždavinių tapo įtraukti į politinių sprendimų priėmimo procesą įvairių interesų grupes, kartu pabrėžiant socialinių partnerių atsakomybę. Lietuva privalėjo imtis veiksmų siekdama sustiprinti socialinį dialogą. Remiantis Europos valstybių patirtimi Lietuvoje buvo įkurta LR trišalė taryba (toliau Trišalė taryba), pasirašyti keli trišalio bendradarbiavimo susitarimai nacionaliniu lygiu tarp profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų bei Lietuvos Respublikos Vyriausybės (toliau Vyriausybė). Nacionalinis socialinis

dialogas Lietuvoje plėtojosi labai sparčiai ir prieštaringai pastaraisiais metais. Socialinės partnerystės idėja, principai, formos ir lygiai pirmą kartą įteisinti naujajame LR darbo kodekse, kuris įsigaliojo 2003 m. sausio 1 d. Tačiau labai greitai suvokta, kad tai, ką kitos valstybės kūrė visą amžių, negali būti sukurta per dešimtmetį Lietuvoje.

Pasirinkti šią temą paskatino tai, jog iki šiol nėra atlikta išsami nacionalinio trišalio socialinio dialogo analizė. Toji analizė sudarytų galimybę atskleisti naujus socialinės partnerystės aspektus Lietuvoje, išryškinti egzistuojančius nacionalinio trišalio socialinio dialogo privalumus ir trūkumus, pasiūlyti išskylančių problemų sprendimo būdus.

Darbo objektas - nacionalinio trišalio socialinio dialogo institucija Lietuvoje - LR trišalė taryba.

LR trišalė taryba yra aukščiausio lygmens socialinio dialogo institucija Lietuvoje, tačiau jos veikla iki šiol nebuvo išsamiai tyrinėta. Pasigendama Trišalės tarybos veiklos kokybinės analizės. Kyla daugybė klausimų: ar ši institucija atitinka TDO standartus, ar jos veikla yra visavertė ES socialinio dialogo kontekste, kokie šios tarybos tikslai, ar ši institucija įtakoja Lietuvos socialinės – ekonomikos politikos formavimą.

Darbo tikslas - išnagrinėti LR trišalės tarybos veiklą kokybiniu aspektu ir įvertinti jos įtaką Lietuvos socialinės – ekonominės politikos formavimo procesui.

Analizuojant pasirinktą temą keliami šie uždaviniai:

1. aptarti trišalės socialinės partnerystės susiformavimo prielaidas bei egzistuojančius modelius Europoje;
2. apžvelgti socialinių partnerių situaciją ir problemas Lietuvoje;
3. išanalizuoti LR trišalės tarybos veiklą:
 - didžiausią dėmesį sutelkti į jos pasiektus rezultatus ir jų įgyvendinimą;
 - aptarti tyrimą, kuris įvykdytas siekiant sužinoti Trišalės tarybos narių poziciją apie šios institucijos veiklą ir jos perspektyvas;
 - pateikti pasiūlymus nacionalinio trišalio socialinio dialogo tobulinimui Lietuvoje.

Darbo hipotezė – Lietuvos nacionalinis trišalis socialinis dialogas neatitinka visaverčio trišalio socialinio dialogo modelio.

Siekiant įgyvendinti užsibrėžtus tikslus ir uždavinius buvo kompleksiskai naudojami įvairūs mokslinio **tyrimo metodai**: literatūros šaltinių analizė, lyginamasis metodas bei atvejo tyrimas (nagrinėjant LR trišalės tarybos veiklą).

Trišalės tarybos veikla nagrinėjama remiantis jos posėdžių protokolais. Analizės tikslas yra atskleisti tarybos veiklos niuansus: kokie klausimai nagrinėjami posėdžiuose, kokių pozicijų laikosi socialiniai partneriai, ar institucijoje priimti sprendimai ir rekomendacijos turi įtakos valstybės socialinės – ekonominės politikos formavimo procesui. Analizuojant tarybos veiklą sudarytos 8 lentelės, kuriose išskirti LR trišalės tarybos priimti sprendimai per 8 jos veiklos metus (nuo 1999 m. iki 2006 m.) ir tikrinama, ar priimtais institucijos sprendimais ir rekomendacijomis pasirinktose LR valdžios institucijos priimdamos sprendimus socialinės – ekonominės politikos klausimais. Tokiu būdu galime įvertinti, ar taryba vaidina svarbų vaidmenį šios politikos formavime Lietuvoje.

Nagrinėjant LR trišalės tarybos veiklą vykdoma anketinė apklausa. Apklausiama nacionalinio trišalio socialinio dialogo institucijos nariai siekiant išsiaiškinti jų požiūrį į šios tarybos veiklą bei jos perspektyvas. Anketą sudaro penki klausimų blokai. Pirmajame bloke klausimai susiję su Trišalės tarybos veiklos prielaidomis (teisinėmis, ekonominėmis, socialinėmis – politinėmis). Antro bloko klausimai pateikti siekiant sužinoti institucijos narių nuomonę apie tarybos įtaką valstybės socialinės – ekonominės politikos formavimui, jos priimamus sprendimus bei jų įgyvendinimą. Trečiajame bloke klausimai liečia Trišalės tarybos veiklos efektyvumą: jos narių atstovavimo efektyvumą, visuomenės informavimą apie tarybos veiklą, atstovų pasirengimą dalyvauti šios institucijos veikloje. Ketvirtas blokas klausimų sudarytas siekiant sužinoti tarybos narių nuomonę apie nacionalinio trišalio socialinio dialogo institucijos veiklos perspektyvas bei prioritetus. Paskutinis klausimų blokas skirtas gauti informaciją apie respondentų dalyvavimą LR trišalės tarybos veikloje.

Literatūros šia tema nėra daug. Socialinis dialogas dažniausiai nagrinėjamas per darbo teisės prizmę. Šiame darbe remiamasi Lietuvos Respublikos (toliau LR) teisės aktais – LR Konstitucija, LR darbo kodeksu ir LR darbo kodekso komentarais - 1 ir 2 dalimi, LR profesinių sąjungų įstatymu; tarptautiniais dokumentais - TDO konvencijomis. Pagrindiniai šaltiniai, nagrinėjantys socialinio dialogo temą ir naudojami rašant šį darbą, yra Petrylaitės D. leidinys „Socialinis dialogas darbo santykiuose. Pramonės ir paslaugų sektoriai“. Šioje knygoje autorė nagrinėja dvišalį socialinį dialogą, kolektyvinių derybų bei kolektyvinių darbo ginčų temas. Kasiliausko N. darbai „Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje“ bei „Kolektyvinės derybos Lietuvoje“ apžvelgia kolektyvinių derybų situaciją Lietuvoje, pagrindinius kolektyvinių sutarčių principus bei kolektyvinių derybų raidą Lietuvoje. LR trišalės tarybos sekretoriato leidiniai „Socialiniai partneriai Lietuvoje“ bei „Lietuvos Respublikos trišalės tarybos veikla 1995 – 2005“ pateikia socialinių partnerių apžvalgą, jų kontaktinius duomenis bei

aptaria Trišalės tarybos veiklos dešimtmečio pasiekimus. Davulio T., Dambrauskienės G., ir Judickienės J. straipsniai suteikia informacijos apie socialinį dialogą Lietuvoje ir Europoje, kolektyvinius darbo santykius.

Vienas svarbiausių šaltinių analizuojant Trišalės tarybos veiklą yra šios institucijos posėdžių protokolai, kuriuose atsiskleidžia taryboje svarstomi klausimai, socialinių partnerių pozicijos įvairiais klausimais. Tyrimui naudojami protokolai nuo 1999 iki 2006 m. Nors Trišalė taryba veiklą pradėjo 1995 m., tačiau iki 1999 m. protokolai netvarkingi, neaišku, kokie sprendimai priimti, kokios socialinių partnerių pozicijos. Todėl protokolų iki 1999 m. analizė būtų netikslinga.

Šiame darbe remiamasi įvairių užsienio autorių veikalais, straipsniais bei tyrimais, nagrinėjančiais socialinės partnerystės fenomeną. Vienas įdomiausių ir informatyviausių leidinių yra TDO tyrimas „Key features of national social dialogue: a social dialogue resource book“ („Esminiai socialinio dialogo nacionaliniu lygiu bruožai: socialinio dialogo galimybių knyga“), kuriame apžvelgiami pagrindiniai nacionalinio socialinio dialogo bruožai, trišalės socialinės partnerystės institucijų sandara bei veikla. Kitame TDO tyrime „Social dialogue at national level in the EU accession countries“ („Socialinis dialogas nacionaliniu lygiu naujosiose ES valstybėse“) analizuojamas nacionalinio socialinio dialogo turinys bei aplinka, aptariami socialinės partnerystės įvairiose Europos šalyse aspektai. LR trišalės tarybos sekretoriato tyrimas „Social dialogue in Baltic countries“ („Socialinis dialogas Baltijos regiono šalyse“) aptaria trišalės socialinės partnerystės ypatumus Baltijos šalyse. Jame nagrinėjama socialinio dialogo raida bei perspektyvos šiame regione.

Darbą sudaro trys dalys. Pirmoje dalyje aptariama socialinio dialogo samprata, jo susiformavimo prielaidos, formos, principai bei lygiai, nagrinėjami socialinės partnerystės institucijų modeliai įvairiose Europos valstybėse. Antroje dalyje atliekama socialinių partnerių Lietuvoje analizė: čia aptariami nacionalinio trišalio socialinio dialogo subjektai bei jų vaidmuo Lietuvoje. Trečioje dalyje analizuojama LR trišalės tarybos veikla pasiremiant jos vidaus dokumentais. Be to aprašomas tyrimas, kuriame šios institucijos nariai išreiškė požiūrį į tarybos veiklą, pateikiamos rekomendacijos socialiniams partneriams bei Trišalės tarybos tolesnei veiklai Lietuvoje.

1. SOCIALINIO DIALOGO SAMPRATA

Socialinis dialogas yra plačiai pripažįstamas kaip vienas iš Europos socialinio modelio kertinių principų. „Ypatingai svarbus socialinės partnerystės bruožas yra konsensuso siekimas per trišalį dialogą sprendžiant socialines - ekonomines problemas“¹. Nacionaliniai trišaliai organai ir susitarimai ilgainiui tapo tradiciniais instrumentais siekiant konsensuso ir konstruktyvaus dialogo daugelyje Vakarų Europos šalių: Prancūzijoje, Austrijoje, Danijoje, Belgijoje ir Nyderlanduose.

Kiekvienoje šalyje socialinis dialogas vyksta atsižvelgiant į socialinį, istorinį, ekonominį ir politinį šalies kontekstą. Ypatingai svarbu yra pritaikyti socialinės partnerystės modelį prie kiekvienos šalies situacijos bei sudaryti sąlygas partneriams dalyvauti šiame procese. Instituciniai susitarimai, tradicijos, praktika suformuoja įvairias socialinio dialogo formas visame pasaulyje.

1.1 Socialinės partnerystės užuomazgos pasaulyje

Socialinis dialogas yra išsisknijęs Europos valstybių valdymo sistemose. „Po I-ojo pasaulinio karo Vakarų Europos valstybių nacionaliniuose teisės aktuose atsiranda tokie terminai kaip „socialinė partnerystė“, „socialinis dialogas“, o nuo II-ojo pasaulinio karo trišalis dialogas daugelyje šių valstybių tapo visuomenės demokratinės gyvensenos norma“².

Pasibaigus I-jam pasauliniam karui Europos valstybės ėmė ieškoti būdų, kaip stiprinti taiką pasaulyje, derinti įvairių socialinių sluoksnių interesus, spręsti socialinius - ekonominius konfliktus. „1919 m. Taikos konferencijoje įkurtai tarptautinių darbo įstatymų komisijai buvo pavestas uždavinys sukurti tokį institucinį mechanizmą, kuris palaikytų bendradarbiavimą tarp Vyriausybių, darbdavių ir darbuotojų atstovų“³.

Tokios specializuotos institucijos kūrimui įtakos turėjo daug priežasčių, todėl verta paminėti pačias svarbiausias iš jų.

- Darbininkai kėlė ryžtingus reikalavimus susijusius su karo pasekmėmis ir susidariusia padėtimi pramonėje. **Socialinis teisingumas** iškeltas kaip vienas esminių prioritetų siekiant taikos pasaulyje. Ši idėja išreikšta TDO konstitucijos preambulėje, kurioje

¹ Rychly L., Pritzer R. Social dialogue at national level in the EU accession countries. Geneva: ILO, 2003. P.5

² Eurofound. Challenges and opportunities for social dialogue and tripartism. Dublin: EUR OP, 2003. P.13

³ Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: BSPB, 2006. P. 18

teigiama, jog „ilgalaikė ir visuotinė taika gali egzistuoti tik tuo atveju, jeigu ji pagrįsta socialiniu teisingumu“⁴.

- **Humanizmo idėjų plitimas** buvo vienas iš postūmių kuriant Tarptautinę darbo organizaciją. Vis didėjantis darbininkų išnaudojimas, prastėjančios jų gyvenimo sąlygos, nesirūpinimas jų sveikatos būkle bei darbo sąlygomis, mažas atlyginimas tapo nebepriimtini. Todėl TDO konstitucijos preambulėje konstatuota, kad „darbo santykiuose nėra teisingumo, o didžioji liaudies dalis gyvena skurde ir nepritekliuje“⁵.
- Kita priežastis, paskatinusi įkurti šią organizaciją, buvo **politinė**. Nepagerinus sąlygų darbininkams, kurių skaičius dėl industrializacijos vis didėjo, galėjo kilti maištas ir revoliucija. TDO konstitucijos preambulėje pažymėta, kad šie paminėti procesai kelia grėsmę pasaulio taikai ir harmonijai.
- **Ekonominis faktorius** taipogi turėjo nemažai įtakos šios institucijos įkūrimui. Įgyvendinant socialines reformas, neišvengiamai kyla produkcijos kainos, šalys ar pramonės šakos patenka į nepalankias sąlygas, palyginus su konkurentais. Todėl TDO konstitucijos preambulėje sakoma, kad „kai kurių tautų vengimas humanizuoti darbo sąlygas apsunkina kitų šalių pastangas siekti geresnių sąlygų“⁶.

Pirmoji metinė tarptautinė darbo konferencija, į kurią atvyko po du Vyriausybių ir po vieną darbdavių ir darbuotojų organizacijų atstovą iš kiekvienos valstybės, įvyko 1919 m. spalio mėnesį Vašingtone. Šioje konferencijoje buvo priimtos pirmosios šešios TDO konvencijos: „dėl darbo laiko pramonėje, nedarbo, motinystės apsaugos, moterų darbo nakties metu ir jaunimo nakties darbo bei amžiaus apribojimų“⁷.

Taigi TDO susiformavo kaip trišalė organizacija, kuri veikia iki šiol ir yra vienintelė tokio pobūdžio struktūra, kurioje sprendimus bendrai priima įvairių šalių Vyriausybės, darbdavių ir darbuotojų atstovai. Šios organizacijos įkūrimas ir buvo didžiausias postūmis bei pavyzdys plėtojant socialinę partnerystę tiek Europoje, tiek visame pasaulyje.

Europos socialinio dialogo istorija yra pakankamai trumpa. Iki 1980-ųjų socialinis dialogas vyko vangiai, neįpareigojančiai. Socialinės partnerystės sistema suaktyvėjo 1980-ųjų pabaigoje. 1987 m. pasirašytame vieningame Europos akte Europos Komisija įsipareigojo puoselėti socialinį dialogą. 1992 metais pasirašyta Maastrichto sutartis, kuria remiantis įsteigta nauja struktūrinė

⁴ International labour office. Origins and history // www.ilo.org/public/english/dialogue.htm; prisijungimo laikas: 2007-07-12.

⁵ Ten pat.

⁶ LR trišalės tarybos sekretoriatas. Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link. Vilnius: BSPB, 2002. P.70-73.

⁷ Ten pat. P. 71.

organizacija – Europos Sąjunga - buvo vienas svarbiausių socialinio dialogo raidos etapų, pratęsiantis 1962 metais Turine pasirašytą Europos Socialinės Chartijos bei 1989 m. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje numatytas teises: „teisę jungtis į organizacijas ir profesines sąjungas, teisę reguliuoti tarpusavio teises ir pareigas kolektyvinėms sutartims, imtis kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdų“⁸ ir t.t. „Tuo būdu socialinis dialogas buvo integruotas į Europos socialinės politikos įstatymų leidybos procesą“⁹, o „Europos Komisija įsipareigojo vesti dviejų lygių konsultacijas su socialiniais partneriais socialinės - ekonominės politikos formavimo procese“¹⁰.

Šie socialinės politikos dokumentai tapo itin reikšmingi Europos socialinio dialogo raidai. Juose numatoma stiprinti socialinius partnerius tiek nacionaliniu, tiek Europos Sąjungos lygiu. Šio susitarimo dėka socialinio dialogo šalys gavo galimybę dalyvauti reguliuojant valstybių narių darbo santykius Europos Bendrijoje.

Svarbu paminėti Europoje veikiančią pilietinio socialinio dialogo instituciją – „Europos ekonominių ir socialinių reikalų komitetą (EESRK), kuris įsteigtas 1957 m. pagal Romos sutartį“¹¹. Tai yra patariamoji institucija, kuri atstovauja darbdaviams, profesinėms sąjungoms ir kitoms interesų grupėms, kurių visuma sudaro organizuotą pilietinę visuomenę.

Komitetas reiškia atstovaujамųjų požiūrius ir gina jų interesus politinėse diskusijose su Europos Komisija, Taryba ir Parlamentu. „Komitetas nuolat dalyvauja ES sprendimų priėmimo procese. Šios institucijos nuomonės privaloma atsiklausti prieš priimant sprendimus dėl socialinės - ekonominės politikos. Komitetas savo iniciatyva arba kitos ES institucijos prašymu taip pat gali pateikti nuomonę kitais klausimais“¹².

Remiantis pateiktais duomenimis, galima daryti išvadą, jog trišalio socialinio dialogo formavimuisi turėjo įtakos tiek socialinės, tiek ekonominės, tiek politinės problemos. Trišalės partnerystės poreikį sukėlė po karo susidariusi situacija. Pastebima, jog trišalės partnerystės iniciatoriais tapo būtent darbininkai, kurie reiškė nepasitenkinimą savo situacija. Siekiant išvengti

⁸ Dambrauskienė G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai//Jurisprudencija, Nr.74 (66). Vilnius, 2005. P. 14.

⁹ Nakano S. European Social Dialogue — Where Does It Stand Now?//http://www.soc.nii.ac.jp/eusa-japan/download/eusa_ap/paper_SatoshiNakano.pdf ; prisijungimo laikas 2007-06-13.

¹⁰ Kasiliauskas N. Kolektyvinės derybos Lietuvoje. Vilnius: BSPB, 2005. P. 23-25.

¹¹ Socialinis dialogas ir užimtumas Europos Sąjungoje// <http://www.ueapme.com/businesssupport%20II/Training%20Tools/Confartigianato/Social%20dialogue/LTSocial%20dialogue.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-07-06.

¹² Europos ekonominių ir socialinių reikalų komitetas// http://europa.eu/institutions/consultative/eesc/index_lt.htm; prisijungimo laikas 2007-06-13.

socialinių konfliktų ir užtikrinti taiką valstybėse suvokta būtinybė derėtis su visomis suinteresuotoms pusėms bei konsensuso būdu siekti visiems priimtinių sprendimų.

Kaip pastebime, Europoje jau seniai suvokta trišalio bendradarbiavimo svarba. Tai parodo EESRK įkūrimas. Šis komitetas vaidina svarbų vaidmenį Europos socialiniame dialoge, o jo pavyzdžiu yra kuriamos trišalio nacionalinio socialinio dialogo institucijos Europos valstybėse.

1.2 Socialinio dialogo samprata ir subjektai

Socialinė partnerystė ir jos įgyvendinimas skiriasi įvairiose šalyse ir regionuose. Geriausiai socialinio dialogo esmę nusako Tarptautinės darbo organizacijos suformuluotas socialinio dialogo apibrėžimas: tai įvairus derybų, konsultacijų ar tiesiog pasikeitimo informacija procesas tarp darbuotojų, darbdavių ir Vyriausybės atstovų. Šis socialinio dialogo apibrėžimas atskleidžia socialinės partnerystės subjektus: tai profesinės sąjungos, darbdavių organizacijos bei Vyriausybė.

Pagal Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijas nacionalinis socialinis dialogas gali būti:

- **„trišalis**, kur Vyriausybė dalyvauja kaip partneris šalia darbuotojų ir darbdavių atstovų;
- **dvišalis**, kur dalyvauja tik darbuotojų ir darbdavių atstovai be Vyriausybės įsikišimo¹³.

Socialinė partnerystė gali būti formaliai institucionalizuota arba veikti neformaliai. Kokia socialinio dialogo forma egzistuoja valstybėje priklauso nuo šalies istorijos, ekonominių, politinių bei socialinių sąlygų.

Pagrindinis nacionalinio socialinio dialogo tikslas yra skatinti konsensuą ir susitarimą tarp darbdavių, darbuotojų atstovų bei Vyriausybės. „Tinkamai organizuotos socialinio dialogo struktūros turi galimybę išspręsti pagrindines socialines - ekonomines problemas šalyje, pagerinti valstybės valdymo procesus, įtakoti valdžios institucijų priimamus sprendimus, sudaryti galimybę siekti socialinės taikos ir stabilumo bei ekonominio progreso valstybėje“¹⁴. Šiuo tikslu **TDO išskiria pagrindines socialinio dialogo formas:**

- **„keitimasis informacija** – tai vienas esminių ir pagrindinių faktorių siekiant efektyvaus socialinio dialogo. Šis procesas skatina socialinius partnerius priimti naudingus sprendimus bei intensyvina socialinės partnerystės plėtrą“¹⁵;

¹³ International labour office. Social dialogue// <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/themes/sd.htm>; prisijungimo laikas 2007-07-12.

¹⁴ Ten pat.

¹⁵ Eurofound. National level tripartism and EMU in the new EU member states and candidate countries// <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/110/en/1/ef04110en.pdf>; prisijungimo laikas 2007-09-14.

- **„konsultavimasis** – socialiniai partneriai keičiasi požiūriais ir informacija, kuri gali dar labiau paskatinti dialogą;
- **derybos** – socialinio dialogo šalys gali vykdyti dvišales ar trišales derybas siekdamas pasirašyti kolektyvines sutartis tiek vietiniu, tiek nacionaliniu, tiek tarptautiniu lygiu¹⁶.

Įvairiuose literatūros šaltiniuose nurodoma daugybė prielaidų, kurios sudaro sąlygas efektyviam socialiniam dialogui egzistuoti. Galime išskirti šias **pagrindines prielaidas**:

- *„stiprios ir nepriklausomos darbuotojų ir darbdavių organizacijos galinančios dalyvauti socialiniame dialoge, turinčios technines galimybes bei priėjimą prie reikalingos informacijos“¹⁷;*
- *svarbu, jog dalyvaujančios dialoge šalys - Vyriausybė, darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijos – turėtų teisinio atstovavimo pagrindus. Jei to nėra, kyla grėsmė, kad susitarimai gali būti neįgyvendinti;*
- *politinė valia ir įsipareigojimas įsitraukti į socialinį dialogą;*
- *pagarba pagrindinėms asociacijų laisvės ir kolektyvinių derybų teisėms;*
- *abipusė pagarba ir pripažinimas tarp socialinių partnerių. Svarbu, kad socialinio dialogo šalys pozityviai žiūrėtų į socialinį dialogą, pripažintų teisėtus partnerių interesus;*
- *atitinkama valdžios institucinė parama.*

Šis prielaidų sąrašas nėra baigtinis. Jį būtų galima tęsti, tačiau pateiktos prielaidos jau yra pagrindas, be kurio socialinis dialogas negali efektyviai vykti. Svarbu, kad dialogas būtų įtvirtintas įstatymiškai, kad šalys būtų lygiavertės bei gerbtų viena kitą.

„Socialinė partnerystė yra įgyvendinama įvairiais lygiais: tarptautiniu, Europos Sąjungos, nacionaliniu, tarpšakiniu, šakos, teritoriniu ir įmonės“¹⁸. Kiekvienu lygiu įstatymai numato tam tikrus uždavinius. Socialiniai partneriai gali pasirinkti socialinio dialogo formas ir lygius.

Šiame darbe dėmesys yra sutelktas į trišalę socialinę partnerystę nacionaliniu lygiu. Šio lygio socialinis dialogas organizuojamas kaip socialinių partnerių bendradarbiavimas vienos valstybės mastu. Toks bendradarbiavimas gali būti dvišalis arba trišalis. Jei socialinis dialogas yra trišalis, tai tuo atveju Vyriausybė yra svarbi socialinio dialogo šalis. Dvišalio socialinio dialogo atveju derybos vyksta tik tarp darbuotojų ir darbdavių organizacijų. Plėtojant socialinę partnerystę

¹⁶ International Labour Office. Social dialogue// <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/themes/sd.htm>; prisijungimo laikas 2007-07-12.

¹⁷ Ten pat.

¹⁸ Petrylaitė D. Socialinis dialogas darbo santykiuose: Pramonės ir paslaugų sektoriai// http://www.sedvita.lt/files/D.Petrylaite_Darbo_teise.doc; prisijungimo laikas 2007-05-19.

svarbu, kad būtų sudarytos prielaidos socialiniam dialogui egzistuoti. Šias prielaidas sustiprina socialinio dialogo principai, kurie yra įtvirtinti tiek tarptautiniuose, tiek nacionaliniuose teisės aktuose. Kokie jie?

1.3 Socialinės partnerystės principai

Socialinė partnerystė yra vienas iš svarbiausių darbo teisės institutų. Reikia pritarti Petrylaitės D. teiginiui, jog „socialinio dialogo esmė slypi jo principuose, kurie užtikrina socialinių partnerių bendradarbiavimą bei sutarimą. Tačiau nei nacionaliniai, nei tarptautiniai teisės aktai nepateikia vieningo baigtinio šių principų sąrašo. Pats socialinis dialogas yra sudėtingas demokratinis procesas, kuris grindžiamas tiek visuotinai priimtais demokratinės visuomenės, tiek konkrečiai darbo santykiams reguliuoti skirtais principais“¹⁹.

Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir TDO konvencijose socialinė partnerystė grindžiama šiais principais:

Laisvų kolektyvinių derybų principas. Šis principas įtvirtintas nacionaliniuose ir tarptautiniuose teisės aktuose. 154-oje TDO konvencijoje kolektyvinės derybos yra apibrėžiamos kaip „įvairios derybos tarp darbdavių ir darbuotojų organizacijų, kuriomis siekiama reguliuoti santykius tarp darbdavių ir darbuotojų“²⁰. „Efektyviai įgyvendinant kolektyvinių derybų teisę reikia, kad darbuotojų organizacijos būtų nepriklausomos ir nekontroliuojamos darbdavių organizacijų, kad kolektyvinės derybos galėtų vykti be pernelyg didelio valdžios kišimosi“²¹. „Laisvų kolektyvinių derybų principas suderinamas su nuostata, kad kolektyvinės derybos turi būti įpareigojančios“²².

Savanoriškumo ir savarankiškumo principas priimant šalis susaistančius įsipareigojimus. Šis principas yra įtvirtintas 98-oje TDO konvencijoje. Savanoriška derybų prigimtis yra pagrindinis vienijimosi laivės principų aspektas. Derybos turi būti savarankiškos, niekieno neprimestos. Pagal šią konvenciją, „kai šalių elgesys prieštarauja sąžiningumo principui ar bendrai kolektyvinių derybų praktikai, gali būti įstatymu įvestos tam tikros poveikio priemonės“²³.

¹⁹ Petrylaitė D. Socialinis dialogas darbo santykiuose: Pramonės ir paslaugų sektoriai//http://www.sedvita.lt/files/D.Petrylaite_Darbo_teise.doc; prisijungimo laikas 2007-05-19.

²⁰ International labour office. Convension No. 154 //<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C154>; prisijungimo laikas 2007-08-11.

²¹ Nekrošius I., Tiadžikijus V., Koverovas P. LR darbo kodekso komentaras 1 ir 2 dalis. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003. P. 145.

²² Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: BSPB, 2006. P. 16.

²³ International Labour Office. Collective bargaining//<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/genact/socdial/bargain/index.htm>; prisijungimo laikas 2007-07-12.

Galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo principas. Šis principas reiškia, kad pripažįstant laisvą kolektyvinių derybų principą kartu turi būti paisoma įstatymų normų. Šio principo esmę nusako teiginys, kad „kolektyvinę sutartį pasirašančios šalys negali derėtis ir pasirašyti tokių sutarčių, kuriose būtų reguliuojami valstybinio lygmens klausimai“²⁴.

Realaus įsipareigojimų vykdymo principas. Šiuo atveju socialiniai partneriai prisiima įsipareigojimus savanoriškai, pasižada laikytis sutarčių ir sąžiningai taikyti jas praktikoje. Šis principas reiškia, kad sutartyje numatytos sąlygos turi būti privalomos, o už sutarčių ar priimtų pareigų nevykdymą kyla įstatymų bei šalių tarpusavio susitarimuose numatyta atsakomybė.

Objektyvios informacijos suteikimo principas. Jis reiškia, kad socialinio dialogo šalys gali pasiekti apčiuopiamų rezultatų tik turėdamos visapusišką, objektyvią informaciją, kuria remiantis būtų galima įvertinti turimų reikalavimų pagrįstumą. 163-ioje TDO rekomendacijoje „Dėl kolektyvinių derybų“ 7 str. teigiama, kad „esant reikalui turi būti imamasi nacionaliniuose įstatymuose numatytų priemonių, kad šalims būtų prieinama informacija, reikalinga deryboms vesti“²⁵.

Tarpusavio kontrolės ir atsakomybės principas. Šis principas yra kolektyvinės sutarties vykdymo garantas. Lygiateisiškumas šiuo atveju reiškia, kad „šalys socialiniame dialoge yra atstovaujamos lygiais pagrindais, kiekviena gali pateikti savo nuomonę trišalėse konsultacijose, inicijuoti kolektyvines derybas ar sudaryti kolektyvinę sutartį vienodomis sąlygomis. Interesų derinimas yra socialinės partnerystės pagrindas“²⁶.

Pritartume, jog ir Petrylaitės D. išskiriami principai yra taipogi svarbūs bei nusakantys socialinio dialogo esmę:

„Demokratijos atnaujinimas ir skatinimas: sąvoka socialinė partnerystė nusako santykius, kurie nesuderinami su hierarchija, nes joje glūdi bendradarbiavimu grindžiami santykiai, kuriuos plėtoja daugiau mažiau lygūs dalyviai. Todėl ji turi būti formuojama iš apačios į viršų arba atvirkščiai.

Asociacijos laisvė ir profsajungų bei kitų darbuotojų atstovų teisių apsauga: tai darbuotojų ir jų atstovų teisė savarankiškai ir savanoriškai jungtis į organizacijas, kurti tokias

²⁴ Petrylaitė D. Socialinis dialogas darbo santykiuose: Pramonės ir paslaugų sektoriai//http://www.sedvita.lt/files/D.Petrylaite_Darbo_teise.doc; prisijungimo laikas 2007-05-19.

²⁵ Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: BSPB, 2006. P. 18.

²⁶ Ten pat. P. 19.

organizacijas ir formuoti savo vidaus valdymo organus. Šis principas taip pat draudžia bet kokią diskriminaciją realizuojant asociacijų laisvės principą²⁷.

Išskirti esminiai socialinio dialogo principai parodo socialinės partnerystės esmę. Įvairūs tyrinėtojai įvardina daugiau socialinio dialogo principų, tačiau svarbu atkreipti dėmesį jog šie sudaro galimybes siekti, kad būtų sudarytos sąlygos geranoriškam, laisvam, savarankiškam socialiniam dialogui plėtoti, siekti konsensuso ir principų suderinamumo. Šie principai įteisinti LR darbo kodekse, tačiau ar jais vadovaujamesi praktikoje?

Lietuvoje stipriausia socialinio dialogo grandis yra trišalė partnerystė nacionaliniu lygiu darbo santykių reguliavimo sferoje. Svarbu žinoti, kaip ši partnerystė organizuojama įvairiose Europos valstybėse.

1.4 Socialinio dialogo institucijų modeliai nacionaliniame lygmenyje

„Vienokios ar kitokios socialinės partnerystės formos egzistuoja daugumoje pasaulio valstybių, kurios priklauso TDO ir yra ratifikavusios atitinkamas TDO konvencijas – Europoje, Centrinėje ir Pietų Amerikoje, Afrikoje, Pietryčių Azijoje“²⁸. Vienose valstybėse socialinis dialogas vyksta tik tarp darbuotojų ir darbdavių atstovų. Kitose šalyse į dialogą įtrauktos ir šalių Vyriausybės. Šiame darbe dėmesys skiriamas trišaliam socialiniam dialogui, kuris ypač svarbus progresuojančioms šalims, kurios siekia demokratijos plėtros, socialinio teisingumo bei efektyvaus ekonomikos valdymo.

Nėra idealaus trišalio socialinio dialogo modelio, kurį galima būtų pritaikyti skirtingose šalyse. Kiekviena šalis skirtingai jį interpretuoja ir įgyvendina. TDO apibrėžtas socialinio dialogo modelis laikomas pagrindu formuojant ir įgyvendinant socialinę partnerystę: *tai „įvairaus tipo derybos, konsultacijos ar pasikeitimas informacija tarp Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų siekiant bendrų tikslų susijusių su socialine – ekonomine politika“*²⁹.

Tam, kad socialinis dialogas būtų pilnavertis, reikalinga: *jog šalyje būtų sudarytos prielaidos jo egzistavimui, trišalio dialogo nacionaliniu lygiu institucija turėtų politinį svorį ir būtų pripažįstama valdžios struktūrų bei visuomenės, kad socialiniai partneriai įgyvendintų savo*

²⁷ Petrylaitė D. Socialinis dialogas darbo santykiuose: Pramonės ir paslaugų sektoriai//http://www.sedvita.lt/files/D.Petrylaite_Darbo_teise.doc; prisijungimo laikas 2007-05-19.

²⁸ Tanasescu I., Bedoyan I. European Social dialogue after enlargement// <http://www.apsoc.ox.ac.uk/Espanet/espanetconference/papers/ppr.2A.IT.pdf>; prisijungimo laikas 2007-07-09.

²⁹ Ishikawa J. Key features of national social dialogue: a social dialogue resource book. Ženeva: ILO, 2003. P. 9 – 10.

funkcijas, o svarbiausia, kad egzistuoūt glaudus bendradarbiavimas tarp socialinių partnerių ir Vyriausybės. Tik šias sąlygas tenkinantis dialogas yra pilnavertis ir efektyvus.

Užsienio literatūroje yra išskiriamos trys pagrindinės nacionalinio socialinio dialogo formos:

- **Siauras trišalis socialinis dialogas.** Socialinių partnerių konsultacijų ir susitikimų metu nagrinėjami šie su darbo rinka susiję klausimai: kolektyvinės derybos, darbuotojų atlyginimai, darbo sąlygos, sauga ir sveikata darbe ir t.t. Toks dialogas dažniausiai egzistuoja Pietų Amerikoje, Azijos valstybėse.
- **Platesnis trišalis socialinis dialogas.** Socialinių partnerių susitikimų metu yra aptariami darbo rinkos bei platesni socialiniai – ekonominiai klausimai ir iššūkiai: nagrinėjami ne tik prieš tai paminėti klausimai, bet ir darbo vietų kūrimo, užimtumo skatinimo politika. „Koncentruojamasi ne tik į aktyvius darbo rinkos dalyvius, bet siekiama apginti ir neaktyvių darbo rinkos dalyvių - tokių kaip bedarbiai, pensininkai ar mokyklas palikę jaunuoliai, žmonės su negalia ir t.t. poreikius. Tokio pobūdžio socialinis dialogas vyksta Austrijoje, Suomijoje, Vokietijoje, Italijoje, Olandijoje bei naujose ES valstybėse“³⁰.
- **Platus trišalis socialinis dialogas.** „Jame dalyvauja ne tik socialiniai partneriai, bet ir kitos visuomenės grupės, tokios kaip jaunimo atstovai, bedarbiai, pensininkai, įvairios vartotojų bei aplinkos saugotojų grupės (toks socialinis dialogas nacionaliniu lygiu dar vadinamas - trišalis dialogas plius). Šio socialinio dialogo eigoje aptarinėjami visoms suinteresuotoms pusėms aktualūs socialiniai - ekonominiai klausimai“³¹. Plačiausiai šis dialogas plėtojamas Airijoje, Prancūzijoje.

Dalyvaudami trišaliame socialiniame dialoge nacionaliniu lygiu socialiniai partneriai atlieka šias pagrindines funkcijas:

- skatina įvairias iniciatyvas darbo, socialinėje – ekonominėje sferoje;
- vykdo patariamąją funkciją Vyriausybei socialiniais – ekonominiais klausimais;
- dalyvauja sprendimų priėmimo procese ar pateikia rekomendacijas priimant sprendimus susijusius su socialine - ekonomine sfera;
- konsultuoja Vyriausybę dėl socialinės – ekonominės politikos formavimo;
- vykdo trišales derybas nacionaliniame lygyje;

³⁰ Rychly L., Pritzer R. Social dialogue at national level in the EU accession countries. Geneva: ILO, 2003. P. 68.

³¹ Ishikawa J. Key features of national social dialogue: a social dialogue resource book. Geneva: ILO, 2003. P. 19 – 21.

- nuolat stebi sudarytų susitarimų įgyvendinimą.

Daugelyje šalių nacionalinio socialinio dialogo institucijos skiriasi savo dydžiu, pavadinimu ir atliekamomis funkcijomis. Dažniausiai jos vadinasi socialinėmis - ekonominėmis tarybomis. Skirtingose šalyse jų dydis skiriasi: pavyzdžiui Prancūzijos socialinę - ekonominę tarybą sudaro 231 narys, Italijos nacionalinę ekonomikos ir darbo santykių tarybą sudaro 121 narys, kitose valstybėse šios institucijos turi apie 50 narių ir mažiau.

Kai kuriose šalyse Vyriausybė privalo atsižvelgti į socialinio dialogo institucijų nuomonę socialiniais – ekonominiais klausimais. Vakarų Europos valstybėse tai galioja Prancūzijoje, Graikijoje, Liuksemburge, Olandijoje, Norvegijoje, Austrijoje. Olandijos socialinė - ekonominė taryba yra forumas, kurio metu vyksta konsultacijos tarp socialinių partnerių suinteresuotoms pusėms svarbiais klausimais. Prancūzijos socialinio dialogo institucija yra ekonominiams - socialiniams interesams atstovaujanti asamblėja, kuri glaudžiai bendradarbiauja su Prancūzijos Vyriausybe ir yra įgijusi platų visų sluoksnių pripažinimą. „Tačiau ji ne visada turėjo tokią galią priimant sprendimus, nes sprendimų priėmimą pačioje taryboje apsunkindavo įvairialypis atstovavimas šio organo viduje, todėl kai kurių klausimų sprendimas buvo paliekamas Vyriausybei“³². Austrijoje socialiniai partneriai aktyviai dalyvauja sprendimų priėmimo procese nacionaliniu lygiu, dalyvauja pajamų, mokesčių bei socialinės - ekonominės politikos formavime. Danijoje socialiniai partneriai aktyviai dalyvauja darbo rinkos politikos formavimo procese, jie įtraukti į komisijas, kuriose svarstomi įstatymų projektai.

Daugelyje naujų ES šalių šių tarybų vaidmuo yra konsultacinis netgi jei tai nėra tiesiogiai įtvirtinta įstatymais. Dažniausia tokių konsultacijų forma yra tarybos nuomonės pateikimas apie įstatymų projektus, svarbius socialinius - ekonominius klausimus.

„Daugumoje valstybių organizaciniai socialinės partnerystės institucijų klausimai sprendžiami sekretoriatuose. Jų vaidmuo ir funkcijos yra aiškiai apibrėžtos. Sekretoriatai dažniausiai yra atsakingi už posėdžių organizavimą ir jų planavimą, darbotvarkės sudarymą ir kitus organizacinius klausimus“³³. Tam, kad vykdytų savo funkcijas, sekretoriatas turi turėti žmogiškuosius, materialinius bei finansinius resursus. Aiškiau suvokti trišalės partnerystės modelius kai kuriose Europos valstybėse padeda žemiau pateikta lentelė.

³² Functional representation in Ireland, Slovenia and France//<http://www.legco.gov.hk/yr03-04/english/sec/library/0304in16e.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-09-03.

³³ Eurofound. National level tripartism and EMU in the new EU member states and candidate countries//<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/110/en/1/ef04110en.pdf>; prisijungimo laikas 2007-09-14.

Europos šalyse taikomų socialinio dialogo institucijų modeliai

Šalis	Pavadinimas, įkūrimo data	Sandara	Vaidmuo	NVO atstovavimas	Ekspertai	Sprendimų priėmimo modeliai	Grįžtamasis ryšys
Prancūzija	Socialinė - ekonominė taryba 1925 m.	231 narys: V: 68, P: 69, D:65, kiti.	Konsultacinis	Taip	Taip	Balsų dauguma	Labai dažnai
Ispanija	Socialinė - ekonominė taryba 1991 m.	61 narys: V: 6, P: 20, D:20, kiti.	Konsultacinis	Taip	Taip	Balsų dauguma	Kartais
Olandija	Ekonominė - socialinė taryba 1950 m.	33 nariai: V:11, P:11, D:11.	Konsultacinis	Ne	Ne	Konsensusas	Dažnai
Italija	Nacionalinė ekonomikos ir darbo taryba 1957 m.	121 narys: V:12, P:18, D:44, kiti.	Konsultacinis, įstatymų iniciatyvos teisė	Taip	Taip	Konsensusas	Kartais
Airija	Nacionalinė ekonomikos ir socialinių reikalų taryba 1973 m.	30 narių: V: 10, P: 5, D:5, kiti.	Konsultacinis	Taip	Taip	Konsensusas	Dažnai
Rumunija	Socialinė - ekonominė taryba 1997 m.	27 nariai: V: 9, P:9, D:9.	Konsultacinis	Ne	Ne	Konsensusas	Dažniausiai ne
Slovėnija	Socialinė - ekonominė taryba 1994 m.	15 narių: V: 5, P: 5, D: 5.	Konsultacinis	Ne	Ne	Konsensusas	Dažnai
Estija	Socialinė - ekonominė taryba 1999 m.	18 narių: V: 2, P: 6, D: 6, kiti.	Konsultacinis	Taip	Taip	Konsensusas	Dažniausiai ne
Lietuva	LR trišalė taryba 1995 m.	15 narių: V: 5, P: 5, D: 5.	Konsultacinis	Ne	Ne	Konsensusas	Retai

(Duomenys pateikti remiantis: „Key features of national social dialogue: social dialogue resource book“; „Social dialogue at ational level in the EU accession countries“. Sutrumpinimai: NVO – nevyriausybinės organizacijos, V – Vyriausybės, P – profesinių sąjungų, D – darbdavių organizacijų atstovai).

Kaip matome iš pateiktos lentelės (žr. 1 lentelę), senosiose Europos Sąjungos valstybėse - Prancūzijoje, Olandijoje, Airijoje - tokios tarybos veikia jau seniai, o tuo tarpu naujosiose ES valstybėse jos ėmė kurtis tik po 1990 m. Jų dauguma vadinasi socialinės - ekonominės tarybos. Šių tarybų sandara taip pat nevienoda. Reikėtų atkreipti dėmesį, jog kai kuriose šalyse - Lietuvoje, Slovėnijoje, Rumunijoje, Olandijoje - visos trys socialinio dialogo šalys vienodomis proporcijomis deleguojamos į tarybas, tačiau kitose šalyse - Ispanijoje, Italijoje, Airijoje - jie deleguojami skirtingai: vienur vyrauja profesinių sąjungų ir darbdavių atstovai (Ispanija), kitur Vyriausybės deleguoti asmenys (Airija). Kai kuriose valstybėse NVO atstovai ir įvairūs ekspertai taip pat dalyvauja šių tarybų veikloje – Prancūzijoje, Ispanijoje, Italijoje, Airijoje. Toks dialogas dar vadinamas plačiu. Matome tendenciją, jog naujosiose ES valstybėse dažniausiai NVO atstovai bei ekspertai neištraukti į tokių institucijų veiklą.

Pastebime, jog praktiškai visose valstybėse trišalių institucijų vaidmuo yra konsultacinis, tačiau vienos turi didelę įtaką socialinės – ekonominės politikos formavime šalyje, kitos - mažesnę. Tai priklauso nuo trišalio organo įtakos bei jo politinio svorio. Grįžtamasis ryšys dažniausiai yra senosiose ES valstybėse, kur socialinis dialogas egzistuoja seniai ir yra pripažintas ne tik valdžios institucijų, bet ir visuomenės. Tuo tarpu naujosiose ES valstybėse grįžtamasis ryšys yra labai silpnas.

Kaip žinome, socialinė partnerystė plečiasi visame pasaulyje. Tokios partnerystės nauda yra akivaizdi. Tą jau seniai suprato senosios Europos kontinento valstybės. Todėl socialinis dialogas nacionaliniu lygiu labiausiai išplėtotas Vakarų Europos valstybėse. Tačiau tai ne nuostabu. Juk šios šalys jau beveik šimtą metų puoselėja socialinį dialogą. Šiose valstybėse yra stiprus ne tik trišalis, bet ir dvišalis dialogas tarp darbuotojų ir darbdavių atstovų. Tuo tarpu istorinės aplinkybės lėmė, jog posovietinėse valstybėse vyrauja trišalis socialinis dialogas, kur šalia darbdavių ir darbuotojų dialoge svarbų vaidmenį vaidina Vyriausybė. Šiose valstybėse socialiniai partneriai dar nėra pakankamai stiprūs. Bet reikia atkreipti dėmesį į tai, jog Rytų ir Centrinės Europos valstybės neturėjo pakankamai laiko socialinei partnerystei išplėtoti. Jos turėjo atrasti savus sprendimų būdus, koku būdu organizuoti socialinį dialogą šalyje.

2. LIETUVOS SOCIALINIŲ PARTNERIŲ APŽVALGA

Vakarų Europos valstybėse dabartinė socialinės partnerystės sistema formavosi po II - ojo pasaulinio karo. Lietuva, kaip ir daugelis Rytų ir Centrinės Europos valstybių, po nepriklausomybės atkūrimo turėjo įvykdyti drastiškas reformas pereinamajame laikotarpyje iš komunistinio valdymo sistemos į rinkos ekonomiką. Šios reformos apėmė socialinę - ekonominę politiką bei pareikalavo greitų bei nepopuliarių reformų. Visose gyvenimo srityse vykstantys pokyčiai kėlė naujus reikalavimus socialinių partnerių santykių raidai ir plėtrai. Tokiame kontekste ir pradėjo plėtotis socialinis dialogas Lietuvoje.

Šiame skyriuje apžvelgtos socialinės partnerystės užuomazgos bei aptarta socialinių partnerių padėtis Lietuvoje.

2.1 Socialinės partnerystės užuomazgos Lietuvoje

„Atgavusi nepriklausomybę Lietuva pasiekė žymaus progreso plėtodama socialinį dialogą tarp socialinių partnerių bei mažindama spragą tarp kapitalo ir darbo. Transformacijos procesas suteikė naują kokybę darbo santykiams bei ryšiams tarp darbuotojų ir darbdavių. Nauja socialinių partnerių sistema ėmė formuotis po Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo“³⁴.

Demokratinėse šalyse svarbiausia pilietinės visuomenės atrama yra socialiniu - ekonominiu pagrindu organizuotos grupės – profesinės sąjungos. Narystė profesinėse sąjungose laikoma vienu iš kriterijų, leidžiančių įvertinti interesų sklaidą visuomenėje. Tose šalyse profesinėms sąjungoms yra skiriamas didelis valstybės institucijų dėmesys, jos daro įtaką sprendimų priėmimui.

Nepriklausomos Lietuvos profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų istorija yra pakankamai trumpa. „Sovietiniu laikotarpiu narystė profesinėse sąjungose buvo labai didelė, nes beveik visi darbuotojai buvo profesinių sąjungų nariai (beveik 100 % dirbančiųjų), tačiau jos turėjo labai mažai veiksmų laisvės“³⁵. „Tokį didelį narių skaičių įtakojo garantijos, kurios buvo teikiamos profsąjungų nariams palyginus su tais, kurie nestojo į jas“³⁶. „Sovietinės okupacijos laikotarpiu Vyriausybė buvo vienintelis darbdavys, o nepriklausomos darbdavių organizacijos ėmė kurtis tik po

³⁴ Eurofound. Social dialogue and EMU in the acceding countries. Ireland: Office for official publications. 2003. P. 176.

³⁵ Dovydenienė R. Trade union responses to globalization in Lithuania// www.ilo.org/public/english/bureau/inst/papers/1999/dp111/index.htm; prisijungimo laikas: 2007-04-16.

³⁶ Nekrošius I. LR Darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos//Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius. P. 155.

nepriklausomybės atgavimo³⁷. Po sovietinės sistemos žlugimo darbuotojų atstovų galimybės tiesiogiai įtakoti darbdavių sprendimus sumažėjo, o valstybės vaidmuo darbuotojų santykių reguliavime žymiai padidėjo.

Po nepriklausomybės atkūrimo Lietuvoje profsąjunginis judėjimas yra dviprasmiškoje padėtyje: iš vienos pusės, profsąjungos iš sovietinių laikų paveldėjo stiprią materialinę bazę, iš kitos, buvę glaudūs profesinių sąjungų santykiai su valstybe ir komunistų partija diskreditavo jas pačias visuomenės akyse. Profsąjungos buvo susijusios ne su darbuotojų teisių ir jų interesų gynimu, bet su valstybės vykdoma socialine politika – jos valdė socialinio draudimo fondą, skirstė kai kurias socialines privilegijas, išlaikė kultūros, meno, sporto kolektyvus.

„Žlugus senajai sistemai ir valstybei apibrėžus naujų profsąjungų statusą, jos neteko turto, o valstybei buvo perduoti socialinio draudimo fondai. Senųjų profesinių sąjungų struktūrų irimas ir staigus naujų kūrimasis sukėlė neigiamus padarinius darbo, darbdavių ir valstybės santykiuose. Todėl darbo interesų atstovavimui reikėjo sukurti naują sistemą³⁸.

Darbuotojus atstovaujančių organizacijų griovimas sutapo ir su įmonių vadovų, darbdavių interesais: aktyvios ir savarankiškos profsąjungos galėjo trukdyti privatizacijos procesui. „Kadangi naujai susikūrusios profesinės sąjungos buvo silpnos, todėl tik senosios išlikusios darbuotojų organizacijos galėjo sutrukdyti neteisėtai privatizacijai. Tuo pačiu vyko ir atvirkštinis procesas – kai kuriose įmonėse darbdaviai rėmė senąsias profesines sąjungas, kad šios trukdytų naujų nuo darbdavių nepriklausomų darbuotojų organizacijų kūrimui³⁹.

Profesinių sąjungų padėtį sunkino ir blogėjanti šalies ekonominė situacija: daugelis senų ir naujų organizacijų žlugo kartu su bankrutavusiomis įmonėmis, o kitos dėl nesurenkamo nario mokesčio. Dėl šių priežasčių darbuotojus atstovaujančių organizacijų narių skaičius žymiai sumažėjo nuo beveik šimtaprocentinės narystės iki apie 12 -15 % visų šalies dirbančiųjų šiuo metu.

Taigi po nepriklausomybės atkūrimo kartu su dideliais politiniais, ekonominiais ir socialiniais pokyčiais Lietuvoje reformavosi profesinės sąjungos. Pasak Darbo ir socialinių tyrimų instituto gyventojų užimtumo grupės vadovo, mokslo tarybos pirmininko doc. dr. Gruževskio B., „jau dešimtame dešimtmetyje atsirado tikrų profsąjungų užuomazgų, t.y. laisva darbuotojų valia

³⁷ Blažienė I. Social dialogue capacity building in Lithuania//<http://www.lrtt.lt/Tyrimai/Social%20Dialogue%20Capacity%20Building%20in%20Lithuania-Blaziene.doc>; prisijungimo laikas 2007-06-09.

³⁸ Lukošaitis A. Interesų grupės Lietuvoje//Politologija. Nr. 18. Vilnius: VU tarptautinių santykių ir politikos institutas. 2004. P. 98-99.

³⁹ Sysas A. Lietuvos profesinių sąjungų įtaka sprendimų priėmimo procesui//Interesų grupės, valdžia ir politika. Metinės konferencijos tekstai. Vilnius: Pradai, 1998. P.59.

besikuriančių struktūrų, kurios atstovavo darbuotojų, o ne kokių nors partinių grupių interesams⁴⁰. Iš vienos pusės, „senosios profsajungos atsiskyre nuo Sovietų sąjungos profsajungų, pakeitė įstatus, lyderius bei pavadinimą“,⁴¹ iš kitos pusės kūrėsi visiškai naujos darbuotojus atstovaujančios organizacijos.

Maždaug 1995–1997 m. susiformavo šiuolaikinė, europinė profsajungų vizija: ji, kaip darbuotojų atstovas pradėta vertinti ne kaip antagonistinė kapitalui ir darbdaviui jėga, o kaip partneris. Šis požiūris dar tik skinasi kelią Lietuvoje, tačiau pabrėžiama, jog pagrindinė profesinių sąjungų paskirtis yra atstovauti darbuotojų interesams santykiuose su darbdaviais ir valdžia. Šios struktūros prisiima teisę ir pareigą atstovauti darbuotojams labai plačiame jų interesų diapazone – susitarti dėl darbo laiko, sąlygų, užmokesčio, vertinti, kas naudingiausia darbuotojams ir bandyti tai suderinti bei įtvirtinti socialinių partnerių susitarimuose.

„Darbdavių organizacijos įsikūrė kaip atsvara profsajungoms ir kaip socialinio dialogo dalyvis“⁴². Darbdavių organizacijų kūrimasis po Lietuvos nepriklausomybės atgavimo buvo susietas su galimybe atstovauti ir ginti savo verslo interesus. Vyriausybė juos laikė pagrindiniais socialiniais partneriais.

Taigi galima teigti, jog atkūrus nepriklausomybę socialinės partnerystės sistema buvo užuomazgoje ir tik pradėjo formuotis.

2.2 Nacionalinio Lietuvos trišalio socialinio dialogo subjektai

Kaip teigiama LR darbo kodekso komentare, „socialinės partnerystės šalimis yra laikomi darbuotojų ir darbdavių atstovai, bei jų organizacijos“⁴³. Trišalės partnerystės atveju lygiateisium partnerium yra ir Vyriausybė. Lietuva yra ratifikavusi 87 -tą TDO konvenciją „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ ir privalo užtikrinti šios konvencijos įgyvendinimą. Atstovavimo institutas taipogi įtvirtintas ir LR Konstitucijos 35 straipsnyje, kuriame teigiama, kad „piliečiai gali laisvai vienytis į bendrijas, partijas ar asociacijas“⁴⁴.

Lietuvoje istoriškai susiklostė, kad darbuotojų teisių ir interesų atstovavimo funkcija priklauso profesinėms sąjungoms. Profsajungos darbuotojų atstovavimo sferoje turėjo monopolį ir

⁴⁰ Gelūnas M. Profesinės sąjungos: su kuo ir už ką?// <http://www.paciolis.lt/?cid=30093&details=1>; prisijungimo laikas: 2007-09-14.

⁴¹ Kvedaraitė D. Istorinė LDS apžvalga//Lietuvos darbininkų sąjunga. Vilnius, 1997. P.4.

⁴² Halbach G., Poland R., Schwedes R., Wlottzke O. Übersicht über dar Arbeitsrecht.- Durchgesehene Auflage. Stand. 1998. P. 326.

⁴³ Nekrošius I., Tiadžikijus V., Koverovas P. LR darbo kodekso komentaras. 1 ir 2 dalis. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003. P. 14.

⁴⁴Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33 – 1014.

papildomų garantijų iki 2003 m., kuomet buvo priimtas naujasis LR darbo kodeksas. Pavyzdžiui, 1991 m. priimto LR kolektyvinių sutarčių įstatymo 2 str. įtvirtino, jog „kolektyvinės sutarties vienai iš šalių atstovauti gali profsąjunga, jei veikia kelios profsąjungos – jungtinė jų atstovybė ir tik tada, kai nėra profsąjungų arba jeigu nesutariama dėl jų jungtinės atstovybės sudarymo – kolektyvo išrinkti įgaliotiniai“⁴⁵. Tuo tarpu 2003 m. įsigaliojus naujam LR darbo kodeksui, 19 straipsnyje apibrėžti jau ir darbuotojų atstovai. Atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti esant darbo santykiams gali profesinės sąjungos. „Jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja darbo taryba, išrinkta slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime“⁴⁶.

Siekiant sustiprinti darbuotojų atstovavimo efektyvumą Lietuvos darbo teisėje, priėmus 2003 m. LR darbo kodeksą, buvo įtvirtintas naujas darbuotojams atstovaujantis organas – darbo tarybos. „Tačiau ir šis subjektas neturėjo (bent jau kol kas) jokios įtakos atstovavimo efektyvumui. Šis kodeksas įtvirtino tik principines nuostatas, pagrindines darbo tarybų steigimo gaires, t.y. nustatė, jog darbo tarybos renkamos slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyviniame susirinkime, palikdamos detalesnę reglamentavimą specialiam įstatymui“⁴⁷. Priėmus LR darbo tarybų įstatymą taip pat niekas nepasikeitė – darbo tarybos įmonėse nesikuria. Tam įtakos turi gana sudėtinga rinkimų tvarka ir papildomos išlaidos, kurios turi būti padengiamos darbdavio lėšomis: biuletenių spausdinimas, funkcijų atlikimas darbo metu, kvalifikacijos kėlimas⁴⁸.

Remiantis Profesinių sąjungų įstatymu „profesinės sąjungos yra savarankiškos, savanoriškos ir savaveiksmės organizacijos atstovaujančios ir ginančios darbuotojų profesines darbo, socialines - ekonomines teises ir interesus“⁴⁹. Iš kitų visuomeninių organizacijų profesines sąjungas skiria jų specifiniai tikslai: darbuotojų socialinių - ekonominių ir profesinių interesų apsauga.

LR Konstitucinis teismas konstatavo, jog profesinių sąjungų paskirtis ir funkcijos yra dvejopos:

- „atstovauti profesinės sąjungos nariams ir juos ginti;

⁴⁵ Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių ir susitarimų įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 12 – 312.

⁴⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios 2002, Nr. 64 – 2569.

⁴⁷ Zdanavičius D. Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004. P. 267 – 273.

⁴⁸ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 164 - 5972.

⁴⁹ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 34 - 933.

- įstatymo nustatytais atvejais ir būdais ginti visus atitinkamos įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojus⁵⁰.

Pagal LR darbo kodekso 22 straipsnį darbuotojų atstovai turi šias pagrindines kolektyvinio atstovavimo teises:

- 1) „sudaryti kolektyvines sutartis, kontroliuoti jų vykdymą;
- 2) teikti pasiūlymus darbdaviui dėl darbo organizavimo įmonėje;
- 3) organizuoti ir valdyti streikus bei kitas teisėtas priemones, kurių imtis darbuotojai turi teisę;
- 4) teikti pasiūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms;
- 5) vykdyti nevalstybinę darbo įstatymų laikymosi priežiūrą ir kontrolę;
- 6) saugoti darbuotojų teises sudarant ir vykdant įmonės pirkimo – pardavimo, verslo ar jo dalies perleidimo sandorius, koncentruojant rinkos struktūras ir reorganizuojant įmones;
- 7) gauti informaciją iš darbdavių apie įmonės socialinę - ekonominę padėtį bei numatomas permainas, kurios gali paveikti darbuotojų padėtį;
- 8) skųsti teismui darbdavio ir jo įgaliotų asmenų sprendimus bei veiksmus, prieštaraujančius teisės normoms, sutartims ar pažeidžiančius atstovaujamo asmens teises“⁵¹.

Dabartiniu metu Lietuvoje veikia trys profesinių sąjungų centrai: „Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (LPSK) - didžiausias profesinių sąjungų centras Lietuvoje, šiuo metu turintis 26 šakines organizacijas ir jungiantis apie 100 000 narių; Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ (LPSS), vienijanti gamybinių profesinių federacijų ir miestų/rajonų teritorines profesines sąjungas ir šiuo metu subūrusi apie 50 000 narių bei krikščioniškoji Lietuvos darbo federacija (LDF), vienijanti apie 20 000 narių“⁵².

LR įstatymai nereikalauja registruoti profesinių sąjungų narystės, todėl nežinomas tikslus profesinių sąjungų narių skaičius. Manoma, jog šalyje yra maždaug 150 000 – 170 000 narių arba 10 – 15 % visų Lietuvos dirbančiųjų yra profsąjungų nariai. Palyginimui galima pateikti duomenis apie darbuotojų atstovavimą užsienio valstybėse: Danijoje narystė profesinėse sąjungose yra 80%, Liuksemburge – 43 %, Belgijoje – 52 %, Švedijoje – 84 %, Austrijoje – 45 %, Vokietijoje – 30 %.

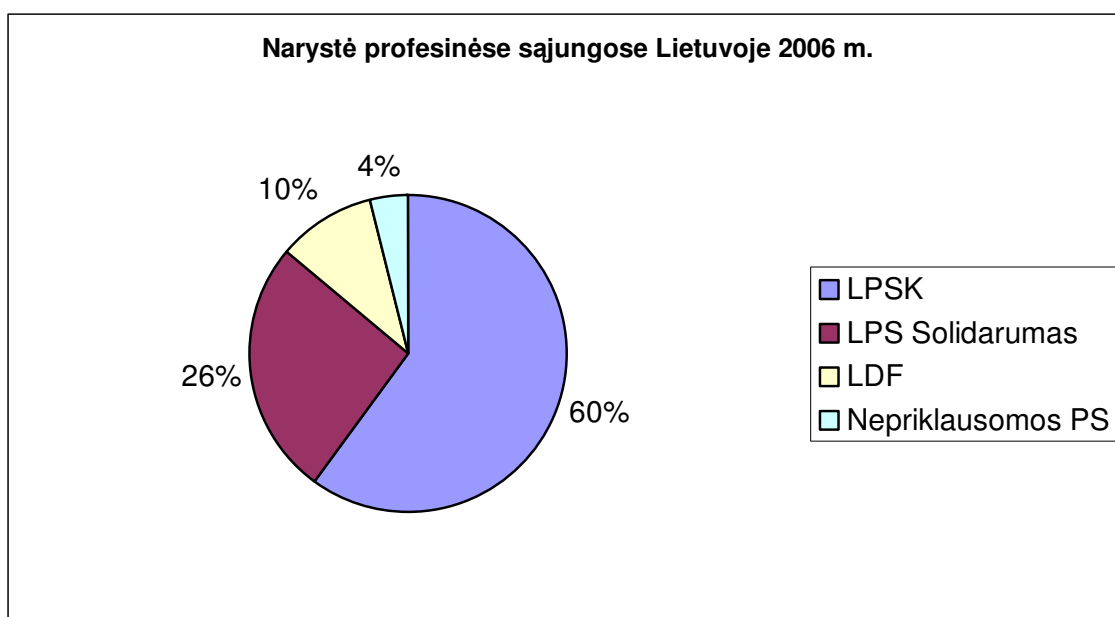
⁵⁰ LR Konstitucinio teismo 1999 m. sausio 14 d nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies 10 straipsnio, 4 dalies 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“//Valstybės žinios, 1999, Nr 9-199.

⁵¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64 – 2569.

⁵² LR trišalės tarybos sekretoriatas. Socialiniai partneriai Lietuvoje. Vilnius: BSPB, 2005. P. 4 -15.

1 grafikas

Profesinių sąjungų narystė trijose Lietuvos nacionalinių profesinių sąjungų centruose



(Šaltinis: Eurofound. Trade union in focus⁵³)

Kaip matome iš pateiktų duomenų, didžiausia mūsų šalies profesinė sąjunga yra Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, kuri apima net 60 % visų profesinių sąjungų narių. Kitos dvi profesinės sąjungos („Solidarumas“ ir Lietuvos darbo federacija) kartu turi tik 36 % narių, o nepriklausomos profesinės sąjungos apjungia tik 4 % visų dirbančiųjų.

Svarbu atkreipti dėmesį ir į kitą socialinį partnerį - darbdavius. Būtina pažymėti, jog teisinėje literatūroje darbdavių palyginus su darbuotojų atstovavimo analize, skiriamas labai mažas dėmesys. Tai visiškai suprantama, nes darbuotojai yra silpnesnė darbo teisinių santykių šalis, todėl jiems ir skiriamas daug didesnis dėmesys.

Darbdavių atstovų teisinis statusas nėra išsamiai reglamentuotas. LR darbo kodekso 24 straipsnyje teigiama, jog „darbdaviui atstovauja įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams“⁵⁴. Darbdaviams įmonėse pagal įstatymą arba įgaliojimus gali atstovauti ir kiti asmenys (administracija). Administraciją sudaro pareigūnai. Jie turi teisę pagal savo kompetenciją duoti privalomus vykdyti nurodymus sau pavaldiems darbuotojams.

⁵³ Eurofound. Trade union in focus// <http://www.Trade%20unions%20in%20focus.html>; prisijungimo laikas 2007-07-14.

⁵⁴ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64 – 2569.

„Administracijos pareigūnai pagal įstatymus ir įmonės, įstaigos, organizacijos steigimo dokumentus vykdo šių įmonių, įstaigų, organizacijų operatyvinį valdymą“⁵⁵.

LR darbo kodekse 24 str. nėra pateikiama darbdavių organizacijų definicija, kaip ir nėra įtvirtinta, kokias jie turi teises. Analizuojant LR darbo kodekso nuostatas galima teigti, jog darbdavių organizacija jungia darbdavius, kurie, siekdami bendrų tikslų, paveda jai vykdyti nustatytus uždavinius. Skirtingai negu Lietuvoje Rusijoje darbdavių organizacijos yra apibrėžtos Rusijos Federacijos darbo teisėje – „tai nekomercinė organizacija, savanoriškumo pagrindu jungianti darbdavius su tikslu atstovauti jų interesams bei ginti tų narių teises santykiuose su profsąjungomis, valstybinės ir vietinės valdžios organais“⁵⁶.

Anot Davulio T., pagrindinis požymis, kuris atskleidžia ir skiria darbdavių organizaciją nuo kitų, yra tikslinė funkcija. „Darbdavys yra darbo teisės subjektas ir tai suponuoja, jog darbdavių organizacija laikoma tokia asociacija, kuri veikia būtent darbo teisinių santykių srityje“⁵⁷. Taigi, darbdavių organizacijų tikslinė funkcija yra kolektyvinis atstovavimas darbdaviams (sudarant kolektyvines sutartis, derantis dėl jų sudarymo, atstovavimas dvišalėje ar trišalėje taryboje, dalyvavimas darbo ginčuose).

Kita darbdavių organizacijų ypatybė: tam, kad tam tikra organizacija būtų laikoma darbdavių organizacija, turi būti numatyta jos įstatuose kaip veiklos sritis, numatytas darbdavių atstovavimas darbo teisiniuose santykiuose, dalyvavimas socialinėje partnerystėje, veikla organizuojant kolektyvines derybas bei sudarant kolektyvines sutartis.

Taigi, apibendrinant galima teigti, kad esant individualiems darbo santykiams, t.y. praktikoje sudarant įmonėje kolektyvines sutartis, derantis dėl kolektyvinės sutarties, vykstant deryboms darbdaviui atstovauja pats vadovas. Esant kolektyviniams darbo santykiams darbdaviams atstovauja atitinkamos darbdavių organizacijos.

Lietuvoje, kaip ir Rytų bei Centrinės Europos valstybėse susikūrusių darbdavių organizacijų tikslas neapsiriboja vien tik darbo ar socialinių klausimų sprendimu. Plačiai nagrinėjami šakos ar regiono politiniai, ekonominiai klausimai, ieškoma geresnių verslo sričių, užsiimama eksporto klausimų sprendimu, naujų technologijų diegimu bei tobulinimu. O socialinė partnerystė ir darbdavių atstovavimas santykiuose su profesinėmis sąjungomis ir valdžios institucijomis Trišalėje taryboje yra tik viena iš jų funkcijų. Galima išskirti kelis darbdavių

⁵⁵ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64 – 2569.

⁵⁶ Миронов В. И. Постатейный комментарий трудового кодекса РФ. – Москва: ЗАО Бизнес - школа. Интел – Синтез. 2002, P. 53 – 54.

⁵⁷ Davulis T.. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos // Mokslo darbai. Teisė, 2001, Nr.39. Vilnius: VU leidykla. P. 7 – 17.

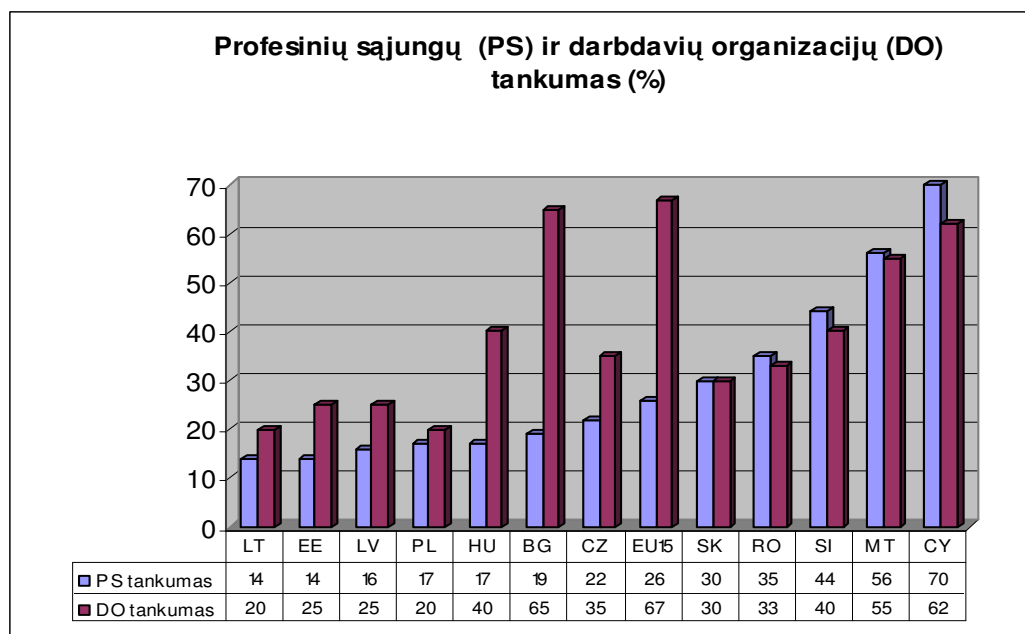
organizacijų modelius. Skandinavijos šalyse, Šveicarijoje, Japonijoje veikia dvejopo pobūdžio darbdavių organizacijos: vienos užsiima tik įmonių ekonominių klausimų sprendimu, o kitos – darbo ir socialinių klausimų sprendimu. Tokiose valstybėse kaip Didžioji Britanija, Prancūzija, Belgija, Italija, viena ar kelios darbdavių organizacijos užsiima įvairių klausimų sprendimu. Plečiantis ekonominiams, darbo ir socialiniams santykiams šios sritys taip susipina ir tampa glaudžiai susiję, kad praktiškai tampa neįmanoma išskirti, kurios organizacijos užsiima tik socialiniais bei darbo klausimais, o kurios ekonominiais.

Šiuo metu Lietuvos darbdaviams atstovauja: Lietuvos pramoninkų konfederacija (LPK), vienijanti 41 šakinę ir 8 regionines asociacijas, jungiančias daugiau kaip 2 700 įvairaus profilio įmones bei Lietuvos verslo darbdavių konfederacija (LVDK), subūrusi daugiau nei 2 000 įmonių ir 49 asocijuotas struktūras (regionines ir šakines verslo asociacijas).

Remiantis Europos fondo darbo ir gyvenimo sąlygoms gerinti (Eurofondas) duomenis apie profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų tankumą pastebime, kad Lietuva yra paskutinėje vietoje palyginus su kitomis valstybėmis pagal profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų pasiskirstymą atsižvelgiant į visų dirbančiųjų įmonėse skaičių.

2 grafikas

Profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų tankumas senosiose, naujosiose ES valstybėse (%)



(Šaltinis: LR trišalės tarybos sekretoriatas. Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link⁵⁸).

⁵⁸ LR trišalės tarybos sekretoriatas. Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link. Vilnius: BSPB, 2002. P. 34-41.

Šiame grafike pateiktas profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų tankumas susiejant narystę profesinėje sąjungoje ir darbdavių organizacijoje kiekvienoje šalyje su šios šalies dalimi bendrojoje darbo jėgoje. Pagal pateiktus duomenis matome, jog narystė profesinėse sąjungose Lietuvoje, Latvijoje, Estijoje, Bulgarijoje bei Čekijoje nesiekia senųjų ES valstybių vidurkio, o tuo tarpu narystė profesinėse sąjungose Slovakijoje, Rumunijoje, Slovėnijoje, Maltoje bei Kipre viršija ES vidurkį. Narystė darbdavių organizacijose nei vienoje grafike pateiktoje šalyje nesiekia senųjų 15 ES valstybių vidurkio. Galime daryti išvadą, jog naujosiose ES valstybėse tiek narystė profesinėse sąjungose, tiek darbdavių organizacijose išlieka maža.

Kaip matome, socialiniai partneriai Lietuvoje skaičiuoja tik porą dešimtmečių. Tik po Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo ėmė formuotis nepriklausomi socialiniai partneriai, keitėsi jų funkcijos, prioritetai. Tačiau iki šiol jie nėra stiprūs: maža narystė tiek profesinių sąjungų, tiek darbdavių organizacijose, nevienoda organizacijų struktūra, prastas šių organizacijų įvaizdis. Profesinių sąjungų statusas yra aiškiai apibrėžtas įstatymų, tuo tarpu darbdavių organizacijos nėra aiškiai reglamentuotos. Tai trukdo vykti efektyviam socialiniam dialogui. Kaip bebūtų, visi išvardinti nacionalinių profesinių sąjungų konfederacijų bei darbdavių konfederacijų atstovai dalyvauja LR trišalėje taryboje. Kokią įtaką jie turi nacionalinio trišalio socialinio dialogo institucijoje, aptariame kitame skyriuje.

3. LR TRIŠALĖ TARYBA: KOKYBINĖ ANALIZĖ

Trišalio socialinio dialogo ir jo dalyvių organizacinis stiprinimas yra vienas pagrindinių strateginių Tarptautinės darbo organizacijos tikslų. Šis dialogas socialinės - ekonominės politikos formavime vaidina ypatingą vaidmenį stiprinant demokratiją bei skatinant socialinį teisingumą šalyje, subalansuoja ekonomikos raidą bei skatina socialinę sanglaudą.

Lietuva pasirinko trišalio bendradarbiavimo tarp socialinių partnerių modelį, kuris sėkmingai įgyvendinamas daugelyje Vakarų Europos valstybių. Svarbu atsižvelgti į tai, kad didesnę rinkos ekonomikos patirtį turinčių Vakarų Europos valstybių modelį negalima tiesiogiai perkelti į mūsų šalį. Lietuva yra tik pakeliui link konstruktyvaus ir efektyvaus socialinio dialogo, todėl svarbu apžvelgti trišalio socialinio dialogo situaciją mūsų šalyje.

LR trišalės tarybos veikla Lietuvoje iki šiol nebuvo kokybiškai įvertinta. Jeigu pažvelgtume į LR trišalės tarybos modelį, būtų galima teigti, jog jis išoriškai atitinka TDO suformuotą idealaus trišalio bendradarbiavimo nacionaliniu lygiu sistemą. Tačiau tai gali pasirodyti tik iš pirmo žvilgsnio. Reikėtų pažvelgti giliau į Lietuvos Trišalės tarybos veiklą, jos priimtus sprendimus, jų įgyvendinimą siekiant įsitikinti, ar ši institucija atitinka pavyzdinį modelį, ar jos veikla yra visavertė.

3.1 LR trišalės tarybos veiklos prielaidos

„Istoriškai susiklostė, kad profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos Lietuvoje nėra stiprios. Dėl šių priežasčių labai silpnas šalyje dvišalis socialinis dialogas (tarp darbdavių ir profesinių sąjungų) sąlygojo pakankamai svarbų trišalį bendradarbiavimą tarp darbuotojų ir darbdavių atstovų bei Vyriausybės“⁵⁹.

Priežastys, paskatinusios įkurti LR trišalę tarybą buvo ankstyvajame reformų laikotarpyje: silpnai organizuoti darbdaviai ir profesinės sąjungos, centralizuotos valdymo tradicijos, Vakarų Europos valstybių paskatinimas bei TDO rekomendacijos.

Po Lietuvos nepriklausomybės atgavimo trišalio socialinio dialogo iniciatoriais tapo profesinės sąjungos. Konkrečių veiksmų Trišalei tarybai įsteigti imtasi 1993 m. vasario 4 d. kai profesinių sąjungų organizacijų atstovai priėmė rezoliuciją, kurioje grasindami spaudimu Vyriausybei pareikalavo pripažinti trišalio bendradarbiavimo principą. Taip profesinės sąjungos parodė realią įtaką valdžios institucijoms siekiant pagerinti faktinę darbo santykių reglamentavimo

⁵⁹ Blažienė I., Social dialogue capacity building in Lithuania // www.lrtt.lt/Tyrimai/Social%20Dialogue%20Capacity%20Building-%20in%20Lithuania.doc; prisijungimo laikas: 2007-06-09.

padėti ir padaryti pakeitimų valstybiniu lygmeniu reglamentuojant darbo santykius. „Buvo siekiama institucionalizuoti trišalę socialinę partnerystę bei įtvirtinti aiškius ir nedviprasmiškus tokios institucijos veiklos principus, nustatyti jos teisinį statusą ir procedūras, kurias taikant socialiniai partneriai galėtų daryti įtaką kuriant darbo teisinius santykius reglamentuojančias teisės normas“⁶⁰.

„Trišalės tarybos steigimo reikalai sparčiau pajudėjo po to, kai 1994 m. birželio 23 d. LR Seimas ratifikavo 144 - ają TDO konvenciją „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“, o LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai buvo suteikti įgaliojimai atlikti konkrečius Trišalės tarybos steigimo darbus – organizuoti tarybos nuostatų parengimą, surengti pirmuosius tarybos posėdžius“⁶¹. Priimdama šią konvenciją Lietuva įsipareigojo įgyvendinti procedūras, kurios garantuoja efektyvias Vyriausybės, darbdavių ir darbuotojų atstovų konsultacijas. Tokiu būdu 1995 m. buvo įkurta LR trišalė taryba.

„1995 m. buvo pasirašytas pirmas reikšmingas politinio pobūdžio LR Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalės partnerystės“⁶². Šį susitarimą galima vertinti kaip deklaratyvaus pobūdžio aktą, kuris neužtikrino sankcijų už Trišalės tarybos nuostatų nevykdymą. Iš kitos pusės šis susitarimas yra labai reikšmingas, kadangi jame buvo aiškiai deklaruotas siekis derinti socialinių partnerių interesus sprendžiant socialines - ekonomines ir darbo problemas, skatinti visuomenės santarvę. Galima daryti išvadą, jog šiame susitarime padėti pagrindai socialinės partnerystės sistemai, kuri vėliau buvo įtvirtinta LR darbo kodekse bei deklaruotas siekis įkurti LR trišalę tarybą ir patvirtinti jos veiklos nuostatus. Taip Lietuva pasirinko savitą kelią įgyvendinti 144-tos TDO konvencijos nuostatus.

1999 m. siekiant detaliau apibrėžti socialinių partnerių siekius ir įsipareigojimus, buvo pasirašytas platesnis susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo tarp LR Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų. „Jame be kita ko numatyta trišaliu principu rengti ir derinti teisės aktų projektus, aktualiausias problemas svarstyti Trišalėje taryboje, vadovautis savo veikloje trišaliais susitarimais“⁶³. Tais pačiais metais taryba, plėsdama veiklą, įsteigė keturias nuolatines komisijas socialinėms - ekonominėms problemoms nagrinėti. Šis susitarimas reikšmingas tuo, kad „pirmą kartą buvo įtvirtinta nuostata, jog trišaliai susitarimai privalomi visoms juos pasirašiusioms

⁶⁰ Krasauskas R. Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos trišalės tarybos veiklai Lietuvoje// Jurisprudencija. 2005 t.74 (66). Vilnius. P. 40-41.

⁶¹ LR trišalės tarybos sekretoriatas. Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link. Vilnius: BSPB, 2002. P. 12-13.

⁶² LR trišalės tarybos sekretoriatas. LR trišalė taryba: 1995 – 2005 m. Vilnius: BSPB, 2006. P. 2-3.

⁶³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo 1999 m.//<http://www.lrtt.lt/susitarimai/Susit2.html>; prisijungimo laikas 2007-09-12.

pusėms ir nustatytos poveikio priemonės, kurių gali imtis socialiniai partneriai, jei Vyriausybė nevykdo įsipareigojimų⁶⁴.

2002 m. buvo pasirašytas pirmas metinis LR Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas „Dėl trišalio bendradarbiavimo 2002 metais“. Susitarimo pagrindu buvo paruošta socialinės partnerystės programa 2003 - 2004 m. laikotarpiui, o 2005 m. Trišalėje taryboje buvo patvirtintas planas dėl partnerystės priemonių 2005 - 2006 m. laikotarpiui. Abu priemonių planai savo turiniu gana panašūs – jais buvo numatyta stiprinti partnerių veiklos teisinę bazę, plėsti kolektyvinius darbo santykius, įgyvendinti įvairias partnerių mokymo ir švietimo priemones, organizuoti bendras radijo laidas ir t.t. 2005 m. LR Vyriausybės rūmuose Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovai pasirašė naują ir gerokai išplėstą politinio pobūdžio susitarimą dėl bendradarbiavimo. Be kita ko minėtu susitarimu numatyta, kad konkrečiai vykdomos priemonės bus numatomos dvimečiuose partnerystės priemonių planuose, kurie įgyvendinami nuo 2003 m.

„Iki 2003 m. LR trišalė taryba neturėjo įstatyminio pagrindo, o jos veikla buvo grindžiama socialinių partnerių iniciatyva, nesuteikiant jos sprendimams privalomos teisinės formos“⁶⁵. 1995 m., 1999 m., 2002 m., ir 2005 m. pasirašyti trišaliai susitarimai labiau panašūs į socialinį paktą nei į juridinį dokumentą. Jau 1999 m. trišaliame susitarime buvo numatyta kiekvienais metais iki gruodžio 1 d. pasirašyti metinį trišalį susitarimą dėl minimalios mėnesinės algos didinimo, neapmokestinamo minimumo bei kitų aktualių socialinių - ekonominių klausimų. Tačiau toks susitarimas nebuvo pasirašytas nei 2000 m., nei 2001 m. „Pagaliau 2002 m. metinis susitarimas buvo pasirašytas. Jame neįvardinti jokie konkretūs socialinių partnerių susitarimai, o tik pabrėžiama bendradarbiavimo tarp partnerių svarba tobulinant rengiamą neapmokestinamo minimumo ir minimalios mėnesinės algos indeksavimo ir diferencijavimo sistemą“⁶⁶.

2003 m. sausio 1 d. įsigaliojus naujam LR darbo kodeksui buvo įtvirtinti socialinės partnerystės pagrindai: apibrėžtos sąvokos, principai, socialinio dialogo lygiai, šalys ir formos. Tai reiškia, kad pirmą kartą Lietuvoje buvo įteisinta socialinio dialogo sistema. Šis įstatymas buvo priimtas po ilgų darbuotojų ir darbdavių atstovų diskusijų. Reikia sutikti su Krasausku R., kuris teigia, jog LR darbo kodeksas nenumato konkrečių Trišalės tarybos funkcijų, jos sudarymo

⁶⁴ LR Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo 1999 m. // <http://www.lrt.lt/susitarimai/Susit2.html>; prisijungimo laikas 2007-09-12.

⁶⁵ Dambrauskienė G. Socialinio dialogo įtaka darbo santykių monitoringui // Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004. P.244.

⁶⁶ Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo 2002 m. // <http://www.lrt.lt/susitarimai/metinis%20susit.%202002%2005%2029.htm>; prisijungimo laikas 2007-09-12.

mechanizmo ir net nepateikia šios institucijos sąvokos. „Įstatymų leidėjas apsiriboja tik bendrų principinių nuostatų reglamentavimu, detalesnes teises ir funkcijų reglamentavimą palikdamas LR trišalės tarybos šalims, patvirtinant tarybos nuostatus“⁶⁷.

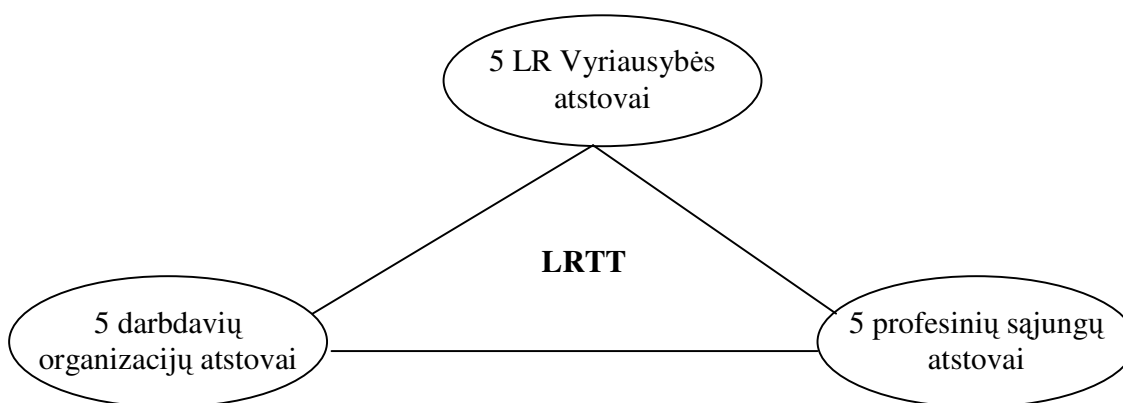
Kalbant apie įstatyminį trišalio organo pagrindą reikėtų paminėti Prancūzijos socialinę - ekonominę tarybą, kuri yra viena seniausių ir turinti giliausias trišalio socialinio dialogo tradicijas Europoje. Ši taryba yra trišalė institucija, kurios principai yra įtvirtinti Prancūzijos Konstitucijoje. „Nors Prancūzijos socialinė - ekonominė taryba buvo įsteigta 1925 m., tačiau jos statusas Prancūzijos Konstitucijoje (69 – 71 straipsnis) įteisintas tik 1958 m.“⁶⁸. Nuo to momento socialiniams – ekonominiams interesams atstovaujanti asamblėja tapo pilnaverte institucija, kuri glaudžiai bendradarbiauja su Prancūzijos Vyriausybe ir yra įgijusi platų visuomenės pripažinimą.

Kol kas LR trišalės tarybos principai nėra įtvirtinti LR Konstitucijoje, tačiau reikia tikėtis, kad tas bus padaryta, ir tai padės tarybai įgyti didesnę politinę svorį ir visuomenės ir valdžios institucijų pripažinimą mūsų šalyje.

Kaip patvirtinta LR trišalės tarybos nuostatuose, „taryba yra lygiateisės trišalės partnerystės pagrindu sudaryta institucija, kuri tarpusavio susitarimais sprendžia socialines - ekonomines ir darbo problemas, tuo siekdama santarvės visuomenėje“⁶⁹. Pagal šios institucijos nuostatus ją sudaro ne daugiau kaip 15 narių – „ne daugiau kaip po penkis LR Vyriausybės, darbdavių ir profesinių sąjungų atstovus“⁷⁰.

1 schema

LR trišalės tarybos sudėtis



(Šaltinis: LR trišalės tarybos nuostatai).

⁶⁷ Krasauskas R. Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos trišalės tarybos veiklai Lietuvoje// Jurisprudencija. T.74 (66). Vilnius. 2005. P. 43.

⁶⁸ Functional Representation in Ireland, Slovenia and France//<http://www.legco.gov.hk/yr03-04/english/sec/library/0304in16e.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-09-03.

⁶⁹ LR trišalės tarybos nuostatai// <http://www.lrtt.lt/veikla/nuostatai.htm>; prisijungimo laikas: 2007-09-04.

⁷⁰ Ten pat.

Kaip matome pagal pateiktą schemą LR trišalę tarybą sudaro 15 socialinių partnerių atstovų. Tuo tarpu Prancūzijos socialinę - ekonominę tarybą sudaro ne tik darbuotojų, darbdavių ir Vyriausybės atstovai, bet ir įvairių socialinių - ekonominių interesų grupių atstovai. Iš viso šioje taryboje yra 231 narys. Daugiau kaip du trečdaliai tarybos narių (163 iš 231) yra tiesiogiai paskirti iš privačiame ir valstybiniame sektoriuje veikiančių profesinių sąjungų. 69 narius į tarybą skiria Vyriausybė: iš valstybės ir privataus kapitalo valdomų įmonių, visuomeninių grupių ir emigrantų organizacijų. Taigi savo sudėtimi ji atstovauja visoms Prancūzijos visuomenės socialinėms - ekonominėms jėgoms. Socialinį dialogą Prancūzijoje galime įvardinti kaip platų pagal išskirtą tipologiją (žr. 1.4 skyrių).

Tuo tarpu Lietuvoje į Trišalės tarybos sudėtį įeina tik socialinių partnerių atstovai. Atsižvelgdami į kitų pasaulio valstybių patirtį „2006 m. socialiniai partneriai taryboje ėmė diskutuoti apie nevyriausybinių organizacijų įtraukimą į šią trišalę instituciją arba naujos organizacijos įkūrimą siekiant atstovauti didesnei visuomenės daliai“⁷¹. Dabar Lietuvoje niekas neatstovauja visuomeninių organizacijų interesams. Siekiant išgirsti įvairių visuomenės grupių problemas jau pradėta diskutuoti apie nevyriausybinių organizacijų atstovavimą nacionaliniu lygiu.

Pagrindinė LR trišalės tarybos funkcija yra šalių siūlymu analizuoti socialines - ekonomines ir darbo problemas bei teikti pasiūlymus LR Vyriausybei dėl šių problemų sprendimo, savo pasirinkimu svarstyti įstatymų, kitų socialinės - ekonominės bei darbo srities teisės normų projektus, teikti išvadas ir rekomendacijas LR Seimui bei LR Vyriausybei. Šios institucijos nuostatuose pabrėžiama, kad Trišalės tarybos nutarimai šalims turi rekomendacinį pobūdį.

Panašiai kaip ir Lietuvoje Prancūzijos socialinės - ekonominės tarybos pagrindinis konsultacijų objektas yra socialinės - ekonominės, mokslo ir kultūros problemos. „Šios tarybos funkcijos, apima visus svarbiausius klausimus, dėl kurių rengiamos rekomendacijos Prancūzijos valdžios institucijoms reikalaujant Vyriausybei arba pačios tarybos iniciatyva“⁷². Pagrindiniai šios tarybos uždaviniai yra: parengti Vyriausybei rekomendacijas, kaip spręsti šalies socialines - ekonomines problemas, skatinti vaisingą dialogą tarp įvairių socialinių - ekonominių grupių, teikti informaciją Prancūzijos politinėms institucijoms. Prancūzijos valstybinėms institucijoms reikšminga, kad įvairių visuomenės sluoksnių atstovai gali taryboje laisvai reikšti savo nuomonę ir aiškiai žinoti, dėl ko partneriai sutaria ir dėl ko nesutaria. Tai yra esminė ir kartu grynai patariamoji šios tarybos funkcija.

⁷¹ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 91, 2006-02-28.

⁷² Economic and social council of France// http://www.ces.fr/ces_dat2/english/frm_6.htm; prisijungimo laikas 2007-07-22.

Pažvelkime į kitas Baltijos valstybes: Latviją ir Estiją. Koks socialinio dialogo modelis įtvirtintas kaimyninėse valstybėse?

Latvijoje nacionalinė Trišalė taryba įsteigta 1993 m., o 1998 m. ji pervadinta į Nacionalinę trišalio bendradarbiavimo tarybą. Į ją kiekviena socialinio dialogo šalis gali deleguoti po 12 atstovų, taip pat išorės ekspertus (mokslininkus, teisininkus ir t.t.). Šioje institucijoje dažniausiai analizuojami socialiniai - ekonominiai klausimai, tačiau nemažas dėmesys yra skiriamas ekonominiams reiškiniams nagrinėti. Taryboje dažniausiai diskutuojama šiomis temomis: darbo įstatymų pataisos, socialinės paramos klausimai, mažų ir vidutinių įmonių problemos ir t.t. „Jai suteiktas gana aukštas statusas, vietoj konsultacinės funkcijos ji turi ir sprendimų priėmimo funkciją, o trišalio bendradarbiavimo tarybos sudėtis tvirtinama Vyriausybės nutarimu“⁷³. Tačiau pasak Latvijos ekspertų, „taryba turi realiai tik konsultacinę funkciją ir nedalyvauja sprendimų priėmimo procese nacionaliniu lygiu“⁷⁴. Latvijos socialinis dialogas gali būti priskirtas prie platesnio socialinio dialogo (žr. 1.4 skyrių).

„Iki 1999 m. nuolatinio trišalio organo Estijoje nebuvo išskyrus 1992 m. pagal TDO rekomendacijas įkurtą trišalę organizaciją - TDO tarybą. Ši taryba buvo įkurta siekiant tobulinti šalies įstatymus, bei pradėti trišalės konsultacijas. Derybos tarp socialinių partnerių vyko neturint pastovios bazės. 1999 m. Estija įkūrė pagrindinę trišalę organizaciją – socialinę - ekonominę tarybą“⁷⁵. Tai yra konsultacinis socialinių partnerių forumas, konsultuojantis Vyriausybę socialiniais - ekonominiais klausimais. Jos veikloje dalyvauja Vyriausybės, dviejų profesinių sąjungų konfederacijų atstovai ir vienintelės darbdavių organizacijos atstovai bei eilė ekspertų ir mokslininkų, Estijos stambiausio banko atstovas.

Pagrindinė jos funkcija – trišalės derybos socialiniais – ekonominiais klausimais. Tokiu būdu Estija išvystė dvejopą trišalį bendradarbiavimą. Taip pat, kaip ir Latvijoje, Estijos socialinį dialogą galime įvardinti kaip platesnį pagal pateiktą tipologiją (žr. 1.4 skyrių).

Kaip jau žinome, panaši Baltijos valstybių istorija lemia jų raidos panašumus. Ne išimtis ir socialinio dialogo eiga šiose valstybėse. Todėl apžvelgiant socialinės partnerystės situaciją visose trijose Baltijos valstybėse, galima išvelgti daugiau panašumų nei skirtumų.

Baltijos valstybėse trišalis dialogas įgyvendinamas panašiai. Socialiniai partneriai nėra stiprūs, o narystė profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijose yra maža. Šalyse sukurtos

⁷³ Eurofound. Social dialogue and EMU in the acceding countries. Ireland: Office for official publications, 2003 P.163.

⁷⁴ Blasum. E. Tripartism and industrial relation in Latvia. Social dialogue in Central and Eastern Europe. Geneva. 1999. P. 216.

⁷⁵ Casale J. Social dialogue in Central and Eastern Europe
[//http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/what/events/malta/dialogue.htm](http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/what/events/malta/dialogue.htm); prisijungimo laikas: 2007-04-16.

nacionalinės Trišalės tarybos, kurių veikloje dalyvauja socialinių partnerių atstovai. Tarybose svarstomi panašūs socialiniai – ekonominiai klausimai: darbo rinkos įstatyminės bazės tobulinimas, socialinės reformos, užimtumas, pensijos bei svarbiausia minimalus atlyginimo didinimas. Prie jų įkurtos įvairios trišalės komisijos padeda įgyvendinti trišalį socialinį dialogą nacionaliniu lygiu. Veikiančios Trišalės tarybos turi tik konsultacinę galią ir gali teikti rekomendacijas Vyriausybei, tačiau tai negarantuoja sprendimų įgyvendinimo, nes galutinius sprendimus priima parlamentai.

Galima rasti ir esminių skirtumų tarp šių valstybių socialinių dialogų. Pirmiausia, Lietuvoje veikia daugiau profesinių sąjungų (dvi socialdemokratinės pakraipos, viena krikščioniška) ir darbdavių organizacijų nei Latvijoje ir Estijoje, o tai sudaro galimybę socialiniams partneriams atstovauti platesnei visuomenės interesų daliai. Antra, Trišalėse tarybose dalyvauja ne tik socialiniai partneriai. Lietuvoje tarybų veikloje dalyvauja tik socialiniai partneriai, o Estijoje ir Latvijoje į tarybos sudėtį įtraukti dar ir įvairūs ekspertai.

Lietuvoje socialinė partnerystė įgavo teisinį pagrindą priėmus naująjį LR darbo kodeksą. Ji išsiplėtė pakankamai sparčiai – įkurta Trišalė taryba, pasirašomi trišaliai susitarimai (kad ir labiau deklaratyvūs, nei realiai įgyvendinami). Panaši socialinės partnerystės situacija egzistuoja ir kitose Baltijos valstybėse.

3.2 Socialinių partnerių tikslai ir vaidmuo trišalėje partnerystėje

Pagal LR trišalės tarybos nuostatus į šią tarybą LR Vyriausybė, darbdaviai ir profesinės sąjungos deleguoja po penkis atstovus. LR Vyriausybei atstovauja Socialinės apsaugos ir darbo, Švietimo ir mokslo, Žemės ūkio, Ūkio ir Finansų ministerijų atstovai. Profesinėms sąjungoms atstovauja - Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, profesinė sąjunga „Solidarumas“ ir Lietuvos darbo federacija. Darbdaviams – Lietuvos pramoninkų konfederacija ir Verslo darbdavių konfederacija. Šių šalių atstovai dalyvauja Trišalės tarybos veikloje, kiekvienas vaidina tam tikrą vaidmenį bei turi tam tikrą įtaką. Kokie jie?

Pastebėtina, kad socialinė partnerystė nėra savitikslė. Pirmiausia, ji yra instrumentas, kurio pagalba, darbdavio ir profesinių sąjungų dialogo metu įmanoma iš galimybių įvairovės pasirinkti tas sąlygas, kurios labiausiai naudingos socialiniu - ekonominiu požiūriu.

Pagrindinis socialinių partnerių bendradarbiavimo tikslas - suderintas interesų balansas, kompromisas, kurį šiuo istorijos laikotarpiu įgyvendina socialiniai partneriai ir kurio dėka išvengiama tiesioginės šalių priešpriešos.

Socialinių partnerių jėgų balansas aiškiai įtakoja sprendimų priėmimo rezultatus ir rodo, ar trišalis bendradarbiavimas iš viso yra veiksmingas. Jėgų balansas retai būna lygus ir jei disbalansas yra labai didelis, tai gali komplikuoti bendradarbiavimą ir pažeisti sprendimų priėmimo procesą. Socialinių partnerių galimybės priklauso nuo kelių faktorių: jų bendros padėties visuomenėje, jų ekonominių ir organizacinių galimybių.

Kaip ir kitose posovietinėse valstybėse reformuodama visas gyvenimo sritis Lietuvos Vyriausybė vaidina svarbiausią vaidmenį Trišalėje taryboje. Ji yra stipriausias socialinio dialogo partneris, nes turi didesnes organizacines galimybes, jai lengviau prieinami analitiniai duomenys. Socialinės partnerystės santykiuose pagrindinė Vyriausybės funkcija - *garantinė*. Ji yra tarsi garantas, užtikrinantis socialinės partnerystės santykių dalyvių lygiateisiškumą bei jų teisių gynimą. „Vyriausybės dalyvavimą socialinėje partnerystėje lemia būtinumas užtikrinti visos visuomenės interesus, koordinuoti kolektyvinį - sutartinį darbo santykių reguliavimą įvairiu lygmeniu, kontroliuoti, kaip socialiniai partneriai laikosi įstatymų ir susitarimų, derinti valstybinį ir sutartinį reglamentavimą, dalyvauti sprendžiant konfliktus, kilusius tarp socialinės partnerystės subjektų“⁷⁶. Todėl Vyriausybės dalyvavimas trišaliame dialoge konsensuso atveju padidina galimybę, kad į LR trišalės tarybos priimtą rekomendaciją bus atsižvelgta. Jos stiprų vaidmenį lemia silpni socialiniais partneriais.

Iki įstojimo į ES LR Vyriausybė nerodė didelio susidomėjimo socialinio dialogo reikme. Prasidėjus integracijai į ES atsirado nauji reikalavimai darbo santykių reguliavimui. Įvairiuose ES dokumentuose socialinė partnerystė yra minima kaip vienas pagrindinių prioritetų, ir ES institucijos kreipia didelį dėmesį į šios partnerystės organizavimą naujosiose ES šalyse. Todėl ir Lietuvos Vyriausybė ėmė aktyviau remti socialinio dialogo plėtrą. Buvo pasirašomi trišaliai susitarimai, numatomi socialinės partnerystės plėtros priemonių planai. 2005 m. Vyriausybė priėmė sprendimą finansuoti profesinių sąjungų mokymus ir skiria tam lėšas. Kitų metų biudžete yra numatytos lėšos profesinių sąjungų organizaciniams gebėjimams stiprinti.

Vyriausybė, dalyvaudama Trišalėje taryboje, siekia tam tikros naudos. Pirma, socialinio dialogo stiprinimas yra viena iš prioritetinių ES sričių, todėl Vyriausybė vykdydama įsipareigojimus ES, privalo jį skatinti ir tuo pačiu puoselėti demokratines vertybes Lietuvoje. Antra, trišalis socialinis dialogas yra visuomenės santarvės garantas ypač svarbus demokratinėje visuomenėje. Todėl svarbu sutelkti pastangas partnerystės plėtrai. Trečia, politinės partijos nuolat siekia didinti savo rėmėjų skaičių ypač prieš rinkimus. Todėl bendradarbiavimas su socialiniais partneriais gali

⁷⁶ Маврина С.П., Хохловаю Е.Б. Трудовое право России. Москва: Юристъ. 2003, Р.149.

prisidėti prie jų sėkmės rinkimuose. Ketvirta, pakankamai svarbus yra informacijos sklaidos procesas. Dalyvaujama Trišalės tarybos veikloje LR Vyriausybė gali susipažinti su darbuotojų ir darbdavių atstovų pozicijomis svarbiais visuomenei socialiniais – ekonominiais, darbo rinkos klausimais bei priimti visuomenei palankius sprendimus.

Profesinės sąjungos po daugiau kaip 15 metų nuo nepriklausomybės atkūrimo siekia pakeisti savo įvaizdį, bet joms sunkiai sekasi. Jos tebeturi silpnų, susiskaldžiusių ir politizuotų organizacijų įvaizdį arba neretai vadinamos praeities reliktu. Tačiau nereikėtų pamiršti, jog būtent jos buvo socialinio dialogo iniciatorėmis. Jau nuo pat nepriklausomybės atkūrimo, profesinės sąjungos suprato politinio lobizmo darbuotojų naudai svarbą ir pradėjo ieškoti politinių sąjungininkų. „Buvo pasirašyti susitarimai su politinėmis partijomis: 1991 m. pasirašytas susitarimas su Aukščiausios Tarybos Centro frakcija. 1996 m. ir 1999 m. sudaryti susitarimai su Socialdemokratų partija, o 2000 m. pasirašytas memorandumas dėl socialinės partnerystės“⁷⁷. Profesinės sąjungos iškelė savo kandidatus į Seimą ir tokia strategija pasiteisino. Galima konstatuoti, kad socialinį teisingumą deklaruojančios partijos yra labai svarbus įrankis darbuotojų garantijoms užtikrinti, todėl reikia siekti kuo didesnio bendradarbiavimo su jomis efektyvumo.

Profesinių sąjungų įtaką socialiniame dialoge lemia jų finansinis nepajėgumas. Galima puoselėti dideles viltis, tačiau kol kas Vyriausybės ir darbdavių pusėje buvo ir yra dideli intelektualiniai bei finansiniai pajėgumai, kuriuos valdo šie socialiniai partneriai, todėl jie gali daryti daug didesnę įtaką finansuodami partijas bei lobistus. Profesinių sąjungų finansinė padėtis nedžiuginanti. Didžiausia dalis finansų, kuriais disponuoja profesinės sąjungos yra gauta pardavus gražintą profesinių sąjungų turtą. Kita dalis finansų, kurie naudojami profesinių sąjungų narių mokymams yra gaunami iš Europos Sąjungos fondų ar užsienio partnerių. Nario mokestis sudaro mažiausią profesinių sąjungų pajamų dalį. Neįmanoma tikėtis, kad tokiais resursais paremti profesinių sąjungų žmoniškieji ir materialiniai resursai atsvertų politinių jėgų, Vyriausybės ar darbdavių galimybes. Tačiau visada galima rasti išeitį. Europoje profesinės sąjungos užsiima verslu, taip didindamos galimybes padėti savo nariams. Šiais sunkiais profsąjungoms laikais protingai organizuojamas, palankiais įstatymais besiremiantis verslas gali būti tikras išganymas.

Žmoniškųjų resursų klausimas yra ypatingai svarbus tiek darbuotojų, tiek darbdavių organizacijoms. Galima numanyti, kad darbdavių organizacijos, turėdamos didesnius finansinius išteklius gali pasisamdyti daug geresnės kvalifikacijos ekspertus nei profesinės sąjungos.

⁷⁷ LR trišalės tarybos sekretoriatas. Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link. Vilnius: BSPB, 2002. P. 154 -155.

Profesinėse sąjungose ypatingai trūksta kvalifikuotų teisininkų ir ekonomistų, kurie išmanytų ne tik LR įstatymus, ekonominę, politinę situaciją, bet ir būtų susipažinę su ES teise.

Vis dėlto teigiamų pokyčių yra ir palengva einama Europos socialinio dialogo modelio link – darbdaviai vis labiau pastebi darbuotojus kaip partnerius, o ne tik kaip darbo jėgą. Darbuotojai, ypač susibūrę į organizacijas, taip pat vis labiau vertina darbdavius kaip partnerius, su kuriais reikia bendradarbiauti, o ne kovoti.

Darbuotojų atstovai, dalyvaudami Trišalėje taryboje siekia savo tikslų: pirmiausia, kad priimami įstatymai gerintų darbuotojų padėtį darbo rinkoje; antra, dalyvaudami tarybos veikloje jie inicijuoja tam tikrų klausimų svarstymą, kurie yra svarbūs profsąjungoms; trečia, dalyvaudami šioje veikloje jie siekia pagerinti profesinių sąjungų įvaizdį, parodo visuomenei, kad jie atstovauja darbo žmonių interesams bei tokiu būdu pritraukia darbuotojus į profsąjungas.

Darbdavių atstovai, dalyvaudami socialiniame dialoge nacionaliniu lygiu visų pirma siekia ginti savo interesus derybose su profsąjungomis ir Vyriausybe. Jų tikslas yra pasiekti, kad būtų sudarytos palankios sąlygos verslui Lietuvoje plėtotis, inicijuoti jiems svarbių klausimų svarstymą ir palankių sprendimų priėmimą.

Jeigu darbdavių ir profsąjungų atstovai susitartų jiems aktualiais klausimais, derintų savo pozicijas, jie galėtų turėti daug didesnę įtaką Trišalėje taryboje. „Labai naudinga, kai socialinis dialogas vyksta tiesiogiai tarp dalyvaujančių socialinių partnerių: tarp darbdavių ir dirbančiųjų bei juos atstovaujančių organų“⁷⁸. Socialinis dialogas yra pačių socialinių partnerių prigimtinė pareiga. Darbdaviai ir profsąjungos turi suvokti jį kaip uždavinį ir įtraukti jį į savo kasdinių darbų dienotvarkę. Jie turi išmokyti vertinti save ir kitą kaip partnerį, kuriam teko atsakomybė bendrai spręsti ekonomikos ir visuomenės raidos klausimus. Būtina keistis informacija, konfliktinėse situacijose siūlyti pagrįstus sprendimus bei išdrįsti prisiimti išipareigojimus. Taigi savarankiški socialiniai partneriai atsako už darbo santykių sureguliovimą. Jei ši atsakomybė suvokiama, tai toks reguliovimas tampa daug efektyvesnis už valstybės ir jos institucijų reglamentavimą. Jokia valstybės valdžios struktūra negali suvokti darbo reguliovimo niuansų, kaip tai pavyksta darbdaviams ir dirbantiesiems. Valstybės reguliovimo dėmesio centre turi būti visuomenė, todėl jis turi būti pačio bendriausio pobūdžio. Įstatymų leidėjas ir kitos valdžios struktūros privalo labai įdėmiai įvertinti savo sprendimų poveikį ir pasekmes visuomenei.

⁷⁸ Auer F. Socialinio dialogo stiprinimas Lietuvoje. Vilnius: BSPB, 2003. P. 23-25.

3.3 LR trišalės tarybos veiklos analizė

Analizuojant LR trišalę tarybą, svarbu apžvelgti šios institucijos veiklos rezultatus: kokie susitarimai pasiekti, į kurias tarybos rekomendacijas ir išvadas atsižvelgta formuojant šalies socialinę – ekonominę politiką, į ką sutelkiamas didžiausias dėmesys. Taryba paminėjo 12-as veiklos metines. Ką ji pasiekė?

Trišalės tarybos veiklą galima būtų suskirstyti į keletą etapų:

- 1) **Pirmasis etapas 1995 – 1998 m.**, kurio metu vyko Trišalės tarybos formavimasis, veiklos gairių numatymas. Tai laikotarpis, kurio metu buvo sukurti tarybos organizaciniai pagrindai, kristalizavosi partnerių struktūros, kartu taryboje reguliariai vyko daugiau ar mažiau produktyvios diskusijos aktualiausiais klausimais.
- 2) **Antrasis etapas 1999 – 2002 m.**, kuomet socialinė partnerystė plėtojosi neturėdama įstatyminio pagrindo. Trišalės tarybos veikla buvo netolygi dėl dažnos ministrų kabineto kaitos ir nevienalyčio požiūrio į trišalį bendradarbiavimą. Nuolat besikeičiantys tarybos atstovai trukdė priimti sprendimus bei pasiekti konsensuą.
- 3) **Trečiasis etapas 2003 m. iki dabar**, LR trišalės tarybos veikla po 2003 m. priimto LR darbo kodekso bei Lietuvos įstojimo į ES. Šiuo laikotarpiu Vyriausybė ėmė daugiau dėmesio skirti socialinio dialogo plėtrai, tarybos darbas stabilizavosi.

Pirmasis LR trišalės tarybos veiklos etapas prasidėjo 1995 m. pasirašius pirmąjį LR Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimą. Pirmuosiuose posėdžiuose buvo svarstomi LR trišalės tarybos procedūriniai klausimai, aptariamose veiklose gairės, numatyta įsteigti tarybos sekretoriatą (įsteigtas 1998 m. liepos mėnesį).

Šiuo laikotarpiu buvo apsvaistyti net 136 socialiniai - ekonominiai klausimai. Svarbiausi iš jų: „dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus“⁷⁹, kur susitikimo metu priimtas sprendimas pritari LR Vyriausybės nutarimo projektui „Dėl asmenims iki 18 m. draudžiamų dirbti darbų, kenksmingų ir pavojingų veiksmų sąrašų“, „Dėl LR profesinių sąjungų įstatymo ir LR darbo sutarties įstatymo atskirų straipsnių pakeitimo“⁸⁰, kur tarybos nariai bendru sutarimu nepritarė LR profesinių sąjungų įstatymo 21 str. ir LR darbo sutarties įstatymo 33 str. pakeitimams, „Dėl minimalaus darbo užmokesčio ir LR Vyriausybės parengtų priemonių veiksmingumo Rusijos krizės padariniams Lietuvoje likviduoti“⁸¹. Labai dažnai buvo aptarinėjami LR socialinio draudimo įstatymo projektai.

⁷⁹ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 9, 1996-06-25.

⁸⁰ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 14, 1997-10-07.

⁸¹ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 23, 1998-10-20.

Be to, 1995 m. rugpjūčio 1 d. Trišalė taryba pritarė pasiūlymui padidinti minimalų mėnesinį darbo užmokestį nuo 200 iki 230 Lt.

Šiuo laikotarpiu buvo pradėtos diskusijos dėl pagrindinio trišalio susitarimo projekto parengimo, kuris buvo įgyvendintas pasirašius trišalį susitarimą tarp socialinių partnerių 1999 m. Nagrinėtas ir dvišalių tarifinių susitarimų tarp profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų projektas, kuris taip ir liko neįgyvendintas. Susitikimuose buvo nuolat svarstomi bankrutuojančių įmonių, darbo apmokėjimo už prastovas reikalai. Pradėtos diskusijos dėl Darbo kodekso projekto (priimtas 2002 m. birželio 24 d.). 1996 m. Trišalė taryba nusprendė įteisinti savo veiklą - parengti ir patvirtinti tarybos veiklos darbo reglamentą. Jis patvirtintas 2001 m.

Kadangi pirmajame socialinių partnerių susitarime numatyta keistis informacija, tai šiame laikotarpyje vykusiuose posėdžiuose dažniausiai vyko pasikeitimas nuomonėmis tarp socialinių partnerių aktualiais klausimais.

Antrąjį etapą pradėjo „1999 m. pasirašytas LR Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo“⁸². Šiame susitarime pirmą kartą buvo konkretizuoti socialinių partnerių uždaviniai, tikslai bei numatyti išsipareigojimai. Svarbiausias iš jų – trišaliai susitarimai yra privalomi visoms jų pasirašiusioms pusėms. Todėl svarbu apžvelgti, kokiais klausimais socialiniai partneriai pasiekė kompromisą, kokiems klausimams nepritarė ir į kokias Trišalės tarybos rekomendacijas (nutarimus) valdžios institucijos realiai atsižvelgė.

1999 m. įvyko 7 Trišalės tarybos posėdžiai. Šiais metais svarstyti 70 įvairių klausimų, bet priimti tik keli nutarimai, kurie išdėstyti 2 lentelėje.

2 lentelė

1999 m. Trišalėje taryboje priimti nutarimai

LRTT priimtas nutarimas/pastabos	Atsižvelgta/neatsižvelgta
„Dėl nepilnos darbo dienos apribojimų panaikinimo“ ⁸³ . Socialiniai partneriai vieningai sutarė pritarti šio įstatymo pakeitimo projektui, jį papildant socialinių partnerių pasiūlymais: panaikinti nepilnos darbo dienos apribojimus tik 10 % darbuotojų didelėse įmonėse; su senais darbuotojais darbo sutartys neperrašomos, o priimant naujus darbuotojus laikomasi 20 % kvotos, bei prašoma įtraukti į lengvatas turinčių įmonių sąrašą žemės ūkio darbuotojus.	Atsižvelgta į socialinių partnerių pasiūlymus. LR Vyriausybės 1999 m. gegužės 28 d. nutarimas Nr. 683 „Dėl LR Vyriausybės 1995 m. sausio 9 d. nutarimo Nr. 21 „Dėl ne visos darbo dienos arba savaitės darbo laiko nustatymo tvarkos patvirtinimo“ dalinio pakeitimo//Valstybės žinios. 1999, Nr.48-1552.

⁸² Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo 1999 m. // <http://www.lrtt.lt/susitarimai/Susit2.html>; prisijungimo laikas 2007-09-12.

⁸³ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 27, 1999-04-27.

LRTT priimtas nutarimas/pastabos	Atsižvelgta/neatsižvelgta
<p>„Dėl LR administracinio teisės pažeidimo kodekso 44 – 4 str. pakeitimo ir papildymo“⁸⁴. Socialiniai partneriai numatė baudų diferenciaciją darbdaviams už atlyginimų darbuotojams nemokėjimą.</p>	<p>Atsižvelgta į socialinių partnerių pastabas: peržiūrėti baudų už atlyginimų nemokėjimą dydžiai, baudos diferencijuotos. LR administracinių teisės pažeidimų kodekso 41⁽⁴⁾, 172⁽¹⁷⁾, 224, 233, 259⁽¹⁾ straipsnių pakeitimo bei papildymo ir kodekso papildymo 172⁽²¹⁾, 214⁽¹⁸⁾ straipsniais įstatymas//Valstybės žinios. 1999, Nr. 113-3286.</p>
<p>Socialiniai partneriai sutarė dėl „Darbo vietų higieninio įvertinimo nuostatų įgyvendinimo“⁸⁵.</p>	<p>Atsižvelgta į socialinių partnerių pasiūlymus. LR Vyriausybės 1999 m. rugsėjo 13 d. nutarimas Nr. 990 „Dėl LR Vyriausybės 1998 m. spalio 27 d. nutarimo Nr. 1277 „Dėl darbo vietų higieninio įvertinimo“ dalinio pakeitimo//Valstybės žinios. 1999, Nr. 78-2325.</p>
<p>„Dėl LR žmonių saugos darbe įstatymo pakeitimo įstatymo projekto“⁸⁶. Socialiniai partneriai pasiūlė į įstatymo 73 str. 4 dalį įtraukti teiginį, jog Valstybinė darbo inspekcija tiria sunkų nelaimingą atsitikimą dalyvaujant darbdavio ir darbuotojų atstovams.</p>	<p>Atsižvelgta į socialinių partnerių pasiūlymus, o pateiktos pastabos įtrauktos į įstatymą. LR saugos ir sveikatos įstatymas//Valstybės žinios. 2000, Nr. 95-2968.</p>
<p>„Dėl profesinių sąjungų ir darbuotojų organizacijų atstovų įtraukimo į Mokestinių ginčų komisiją bei Valstybinę kainų ir energetikos kontrolės komisiją“⁸⁷. Nutarta kreiptis į LR Vyriausybę ir Prezidentą sudaryti sąlygas socialiniams partneriams dalyvauti šių komisijų veikloje.</p>	<p>Neatsižvelgta, nes iki šiol socialiniai partneriai neįtraukti į šių komisijų sudėtį.</p>
<p>Sutarta „Dėl kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo pakeitimo projekto I ir V skirsnio redakcijos“⁸⁸.</p>	<p>Atsižvelgta į socialinių partnerių pasiūlymus. LR kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymo I skirsnio pakeitimo ir papildymo//Valstybės žinios. 2001, Nr. 93-3256.</p>

Pateiktoje lentelėje išskirti LR trišalės tarybos sprendimai priimti 1999 m. Nors iš viso svarstyta apie 70 klausimų, tik keli nutarimai buvo priimti. Tai parodo socialinių partnerių nesugebėjimą suderinti pozicijas, bei susitarti. Lentelėje išskirti nutarimai rodo, kad dažniausiai priimti sprendimai yra susiję būtent su darbo, socialine – ekonomine sfera. Be to, beveik visi (pateikti lentelėje) Trišalės tarybos pasiūlymai buvo įgyvendinti t.y. valdžios institucijos,

⁸⁴ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 27, 1999-04-27.

⁸⁵ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 29, 1999-06-29.

⁸⁶ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 30, 1999-09-14.

⁸⁷ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 32, 1999-11-30.

⁸⁸ Ten pat.

priimdamos sprendimus taryboje svarstytais klausimais, atsižvelgė į Trišalės tarybos rekomendacijas. Į socialinių partnerių pasiūlymą įtraukti jų atstovus į Mokestinių ginčų komisiją ir Valstybinę kainų ir energetikos komisiją nėra atsižvelgta iki šiol.

2000 m. įvyko 7 LR trišalės tarybos posėdžiai, o juose apsvarstyti 36 klausimai.

3 lentelė

2000 m. Trišalėje taryboje priimti nutarimai

LRTT priimtas nutarimas/ Pastabos	Atsižvelgta/neatsižvelgta
„Dėl įmonių bankroto įstatymo pakeitimo įstatymo projekto“ ⁸⁹ . Socialiniai partneriai iš esmės pritarė šio įstatymo projektui, jei bus atsižvelgta į socialinių partnerių pasiūlymus: įmonių bankroto procedūra turėtų tęstis ne ilgiau kaip 6 mėnesiai, numatyti, kad bankroto procedūra gali būti keliami ir valstybinėms, biudžetinėms viešosioms įstaigoms, kurios įsiskolino privatiems ūkio subjektams.	Neatsižvelgta. Įmonių bankroto įstatymo pakeitimai paskelbti, tačiau socialinių partnerių pasiūlymai į įstatymą neįtraukti. LR įmonių bankroto įstatymas//Valstybės žinios. 2001, Nr. 31-1010.
„Dėl minimalaus atlyginimo didinimo“ ⁹⁰ . Nutarta siūlyti LR Vyriausybei didinti neapmokestinamą minimumą iki 320 Lt.	Rekomendacija neįgyvendinta 2000 m., bet įgyvendinta 2007 m. sausio 1 d., kuomet neapmokestinamas pajamų dydis įtvirtintas 320 Lt. LR Vyriausybės 2007 m. birželio 6 d. nutarimas Nr. 543 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“ // Valstybės žinios. 2007, Nr. 65-2525.
„Dėl darbo teismų steigimo“ ⁹¹ . Profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos pasisakė už tokių teismų steigimą, bet Vyriausybės atstovai prieš.	Šis pasiūlymas neliko be dėmesio, tačiau iki šiol neįgyvendintas .
Socialiniai partneriai pritarė darbo rinkos liberalizavimo pasiūlymų paketui.	Atsižvelgta į kai kuriuos socialinių partnerių pasiūlymus.
Socialiniai partneriai iškėlė klausimą „Dėl maitinimo mokesčių įvedimo importuojamoms plytomis, cementu, šiferiui“ ⁹² tokiu būdu siekiant ginti vietinių gamintojų interesus.	Atsižvelgiant į socialinių partnerių pasiūlymus LR Vyriausybė padidino importo tarifus minėtoms statybinėms medžiagoms. Tai įtvirtinta: LR Vyriausybės 2000 m. liepos 1 d. nutarime Nr. 767 „Dėl prekių eksporto ir importo reguliavimo Lietuvos Respublikoje tvarkos dalinio pakeitimo“//Valstybės žinios. 2000, Nr. 2-46.
„Dėl Garantinio fondo įstatymo“ ⁹³ . Darbdavių	Iš dalies įgyvendinta. Garantinis fondas buvo

⁸⁹ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 36, 2000-05-23.

⁹⁰ Ten pat.

⁹¹ LR trišalės tarybos protokolas Nr.33, 2000-02-22.

⁹² Ten pat.

⁹³ Ten pat..

LRTT priimtas nutarimas/ Pastabos	Atsižvelgta/neatsižvelgta
atstovai siūlė, kad šis fondas būtų formuojamas vien valstybės biudžeto sąskaita, tačiau šiam pasiūlymui nepritarė profesinės sąjungos. Galutinį sprendimą dėl Garantinio fondo palikta priimti LR Vyriausybei ir Seimui. Konsensuso pasiekti nepavyko.	įsteigtas: LR Vyriausybės 2001 m. liepos 7 d. nutarimas Nr. 685 „Dėl garantinio fondo steigimo“//Valstybės žinios. 2001, Nr. 50-1753. Pagal LR garantinio fondo įstatymą, fondo lėšos sudaromos ne tik iš valstybės biudžeto.

2000 m. buvo priimti sprendimai aukščiau pateiktais klausimais. Šiais metais socialiniai partneriai nesutarė dėl kai kurių klausimų palikdami sprendimo teisę Vyriausybei. Dažniausiai sprendimai nebuvo priimti argumentuojant tuo, kad neužtenka laiko tiems klausimams nagrinėti. Vienintelė rekomendacija, kurią pateikė socialiniai partneriai taryboje - dėl maito mokesčio įvedimo importuojamoms prekėms - buvo įgyvendinta valdžios institucijų. Visi kiti sprendimai liko neįgyvendinti.

2001 m. įvyko 10 Trišalės tarybos posėdžių, kuriuose buvo apsvastyti 45 klausimai.

4 lentelė

2001 m. Trišalėje taryboje priimti nutarimai

LRTT priimtas nutarimas/ Pastabos	Atsižvelgta/neatsižvelgta
„Dėl darbo vietos higieninio įvertinimo ir darbo apmokėjimo esant kenksmingoms darbo sąlygoms“⁹⁴. Bendru sutarimu numatyta parengti darbo apmokėjimo įstatymo 6 str. pakeitimą, jame numatant apmokėjimą dirbantiesiems už darbą kenksmingomis sąlygomis, pagal kenksmingumo proporcingumą.	Neatsižvelgta.
„Dėl LR darbo kodekso kai kurių straipsnių papildymo ir pakeitimo“⁹⁵. Visi partneriai sutarė dėl 190 (darbo užmokestis indeksuojamas įstatymų numatyta tvarka) ir 220 (dėl komandiruočių – LR Vyriausybė parengs tvarką) straipsnių formuluočių.	Į socialinių partnerių pasiūlymus atsižvelgta. LR darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
„Dėl LR darbuotojų saugos darbe įstatymo 45 str. pakeitimo“⁹⁶. Partneriai sutarė, jog šiame straipsnyje turėtų būti numatyta: naktinė pamaina neturėtų būti ilgesnė nei 8 val., ilgesnė naktinė pamaina gali būti numatyta kolektyviniuose susitarimuose.	Atsižvelgta, į įstatymo 45 str. įtraukus socialinių partnerių numatytą formulotę. LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 45 straipsnio pakeitimo įstatymas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 72-3012.
„Dėl transporto priemonių savininkų ir valdytojų	LR Vyriausybė ir Seimas į pastabas

⁹⁴ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 33, 2000-02-22.

⁹⁵ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 41, 2001-02-27.

⁹⁶ Ten pat.

LRTT priimtas nutarimas/ Pastabos	Atsižvelgta/neatsižvelgta
civilinės atsakomybės privalomojo draudimo įstatymo projekto ⁹⁷ . Pasiektas bendras sutarimas, kad draudimo įmokas reikėtų sumažinti.	atsižvelgė ir draudėjų įmokų dydžius sumažino ⁹⁸ .
„Dėl LR Civilinio proceso kodekso 372 ir 373 straipsnių papildymo“ ⁹⁹ . Pasiūlyta įvesti pataisą, kuri numatyta, jog darbo inspekcijai būtų suteikta teisė įmonei, kuri nemoka darbuotojams atlyginimo, kelti bankroto bylą. Darbdavių organizacijos projektui nepritarė, o profesinės sąjungos pritarė.	Neatsižvelgta ir pataisos neįvestos.
„Dėl Piniginės socialinės paramos įstatymo projekto“ ¹⁰⁰ . Už projektą pasisakė Vyriausybės ir profsąjungų atstovai, o susilaukė darbdavių atstovai teigdami, kad įstatyme nenumatytos galimybės užkirsti kelią skirti socialinę paramą asmenims, kuriems ta parama nepriklauso.	Įstatymas priimtas neatsižvelgiant į socialinių partnerių pasiūlymus. LR piniginės socialinės paramos mažas pajamas gaunančioms šeimoms, vieniems gyvenantiems asmenims įstatymas//Valstybės žinios. 2003, Nr. 73-3352.
„Dėl Lietuvos pensininkų sąjungos atstovo įtraukimo į LR trišalę tarybą“ ¹⁰¹ .	Iš dalies įgyvendinta . Nuspręsta kviešti šios sąjungos atstovus į LR trišalę tarybą ir suteikti patariamąjį balsą, kai sprendžiami tiesiogiai pensininkus liečiantys socialiniai – ekonominiai klausimai.

Pagal pateiktus duomenis, šiais metais taryboje dažniausiai nutarimai priimti darbo teisės klausimais. Kadangi socialiniai partneriai nesutarė dėl daugelio klausimų, tad bendrų sprendimų buvo priimta labai mažai. LR valdžios institucijos priimdamos teisės aktus dažniausiai nepaisė tarybos rekomendacijų.

2002 m. gegužės 29 d. buvo pasirašytas pirmasis metinis Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo 2002 m. Šiais metais vyko 9 posėdžiai, kurių metu apsvarstyti 49 klausimai.

5 lentelė

2002 m. Trišalėje taryboje priimti nutarimai

LRTT priimtas nutarimas/ pastabos	Atsižvelgta/neatsižvelgta
Pritarta Lietuvos pramoninkų konfederacijos ir profesinių sąjungų pozicijai „Dėl minimalios	LR trišalės tarybos teikimu LR Vyriausybė padidino minimalią algą: LR

⁹⁷ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 48, 2001-11-22.

⁹⁸ LR trišalės tarybos sekretoriatas. Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link. Vilnius: BSPB, 2002. P.26.

⁹⁹ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 40, 2001-01-25.

¹⁰⁰ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 45, 2001-05-29.

¹⁰¹ Ten pat.

LRTT priimtas nutarimas/ pastabos	Atsižvelgta/neatsižvelgta
mėnesinės algos padidinimo nuo 430 iki 450 Lt. nuo 2003 m. liepos 1 d. ¹⁰² .	Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimas Nr. 937 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“.
Partneriai vieningai sutarė dėl nuomonės pasiūlyti Lietuvos Respublikos Vyriausybei į Elektros energetikos įstatymo projektą įtraukti nuostatas , pagal kurias: Valstybinės kainų ir energetikos kontrolės komisija yra tiesiogiai pavaldi Lietuvos Respublikos Seimui; į Valstybinės kainų ir energetikos kontrolės komisijos sudėtį turi būti įtraukiami socialinių partnerių atstovai.	Į socialinių partnerių pastabas neatsižvelgta . Tai galime išvelgti priimtame įstatyme: LR energetikos įstatymas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 56-2224.
„Dėl LR garantinio fondo įstatymo pakeitimo 3, 5, 6 ir 12, 13 straipsnių projekto“ (pritarta pataisoms, kurios numato galimybę gauti išmokas iš garantinio fondo buvusiems likviduotų įmonių darbuotojams).	Atsižvelgta į Trišalės tarybos pastabas. LR garantinio fondo įstatymo 3, 5, 6, 12 ir 13 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 102-4544.
„Dėl TDO konvencijų Nr. 156 “Dėl lygių galimybių ir vienodo požiūrio į vyrus darbuotojus ir moteris darbuotojas“; Nr. 182 „Dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo“ ir Nr. 183 “Dėl motinystės apsaugos” ratifikavimo“ ¹⁰³ .	Atsižvelgta: „TDO konvencijos ratifikuotos 2003 - 09-29“ ¹⁰⁴ .
„Dėl Nacionalinio koordinacinio centro steigimo“ ¹⁰⁵ , vykdam Lietuvos išipareigojimą OECD (Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtos organizacija), bei įtraukiant į jį socialinius partnerius.	Atsižvelgta . Nacionalinis koordinacinis centras įkurtas, jo veikloje gali dalyvauti socialiniai partneriai, o juo nuostatai patvirtinti LR Ūkio ministro 2003 m. sausio 30 d. įsakymu Nr. 4-40//Valstybės žinios. 2003, Nr. 13-513.
Dėl Valstybinės darbo inspekcijos įstatymo projekto , įtraukiant šią pastabą „Valstybinė darbo inspekcija yra išimties teises turinti darbo kontrolę vykdanți institucija“ ¹⁰⁶ .	Valstybinės darbo inspekcijos įstatymas priimtas neįtraukus Trišalės tarybos pastabos. LR valstybinės darbo inspekcijos įstatymas//Valstybės žinios. 2003, Nr. 102-4585.
„Dėl LR darbo tarybų įstatymo projekto“ ¹⁰⁷ . Nesutarta dėl darbo tarybų steigimo procedūrų ir dėl darbo tarybų tolesnio vaidmens, išsteigus įmonėje profsąjungai.	Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas//Valstybės žinios. 2004, Nr.164-5972, priimtas neatsižvelgus į socialinių partnerių pasiūlymus.
Dėl LR darbo kodekso pataisų . Nutarta redaguoti 52, 59, 127, 129 Darbo kodekso straipsnius atsižvelgiant į LRTT pasiūlymus. Nesutarta dėl LR darbo kodekso 8 skyriaus pataisų.	Neįgyvendinta.

¹⁰² LR trišalės tarybos protokolas Nr. 50, 2002-01-29.

¹⁰³ Ten pat.

¹⁰⁴ Ratifikuotos TDO konvencijos. Prieiga internete: <http://www.socmin.lt/index.php?845176379>; prisijungimo laikas 2007-09-20

¹⁰⁵ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 50, 2002-01-29.

¹⁰⁶ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 58, 2002-11-18.

¹⁰⁷ Ten pat.

Pagal pateiktus duomenis pastebime, kad šiais metais dažniausiai socialinių partnerių pozicijos buvo suderintos darbo teisės klausimais, priimti bendri nutarimai dėl įstatymų projektų. Didžiausias pasiekimas – pasiektas konsensusas dėl minimalaus darbo užmokesčio didinimo, kuris buvo įgyvendintas. Tačiau svarbu akcentuoti, jog socialinių partnerių pasiūlymai dėl įstatymų projektų ar pataisų buvo visiškai ignoruoti.

Atsižvelgus į pateiktus duomenis, galima konstatuoti, jog antrasis Trišalės tarybos egzistavimo laikotarpis nebuvo labai sėkmingas. Daugeliu atveju socialiniai partneriai nesusitarė, nepasiekė konsensuso diskutuojamais klausimais, paliko atvirą kelią valdžios institucijoms vienoms priimti sprendimus.

Trečiasis LR trišalės tarybos veiklos etapas pasižymėjo aktyvumu. 2003 m. įvyko 10 Trišalės tarybos posėdžių, apsvarstyti 56 klausimai.

6 lentelė

2003 m. Trišalėje taryboje priimti nutarimai

LRTT priimtas nutarimas/ pastabos	Atsižvelgta/neatsižvelgta
„Dėl minimalios mėnesinės algos didinimo: pasiūlyta valstybės tarnautojus atsieti nuo minimalios mėnesinės algos, įtvirtinant nuostatą, kad 430 Lt., yra bazinis dydis, kuris gali būti keičiamas atskirais LR Vyriausybės ir Seimo sprendimais“ ¹⁰⁸ .	Atsižvelgta į Trišalės tarybos pasiūlymus ir įtvirtintas valstybės tarnautojų bazinis algos dydis 430 Lt. LR Vyriausybės 2003 m. liepos 18 d. nutarimas Nr. 937//Valstybės žinios. 2003, Nr. 73-3371.
Susitarta „Dėl Europos darbo tarybų įstatymo projekto“ ¹⁰⁹ , kurį priėmus būtų sudarytos sąlygos informuoti ir konsultuoti darbuotojus Europos Sąjungos mastu veikiančiose įmonėse.	Atsižvelgta į Trišalės tarybos pastabas. LR Europos darbo tarybų įstatymas// Valstybės žinios. 2004, Nr. 39-1271.
Priimtas konsensusas dėl TDO Konvencijų Nr. 181 „Dėl privačių įdarbinimo agentūrų“ ir 122 „Dėl užimtumo politikos“ ratifikavimo .	„TDO Konvencija Nr. 181 ratifikuota 2004-03-19; TDO Konvencija Nr. 122 ratifikuota 2003-11-03 Nr. IX-1801“ ¹¹⁰ .

¹⁰⁸ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 58, 2003-01-18.

¹⁰⁹ Ten pat.

¹¹⁰ Ratifikuotos TDO konvencijos. Prieiga internete: <http://www.socmin.lt/index.php?845176379>; prisijungimo laikas 2007-09-20.

LRTT priimtas nutarimas/ pastabos	Atsižvelgta/neatsižvelgta
„Dėl LR nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo pakeitimo projekto“ ¹¹¹ . Nutarta pritarti šiam projektui jei išmokos dėl nelaimingų atsitikimų nesumažės priėmus naują įstatymą.	Atsižvelgta į pastabas priimant naują šio įstatymo redakciją. LR nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas//Valstybės žinios. 2003, Nr. 114-5114.
Susitarta „Dėl LR nedarbo socialinio draudimo įstatymo projekto“ ¹¹² , kuri įtvirtinus įteisintas draudimo nuo nedarbo principas, išmokos priklausomybė nuo buvusio gauto atlyginimo.	Atsižvelgta į pastabas. LR nedarbo socialinio draudimo įstatymas//Valstybės žinios. 2004, Nr. 4-26.
Po ilgų diskusijų pasiektas konsensusas „dėl LR Vyriausybės nutarimo dėl suminės laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose, organizacijose tvarkos projekto“ ¹¹³ .	Atsižvelgta į partnerių pastabas. LR Vyriausybės 2003 m. gegužės 14 d. nutarimas Nr.587 „Dėl darbų, kuriuose gali būti taikoma iki dvidešimt keturių valandų per parą darbo laiko trukmė, sąrašo, darbo ir poilsio laiko ypatumų ekonominės veiklos srityse, darbų sąlygų, kurioms esant gali būti įvedama suminė darbo laiko apskaita, suminės darbo laiko apskaitos įvedimo įmonėse, įstaigose ir organizacijose tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo//Valstybės žinios. 2003, Nr. 48-2120.
Pritarta Lietuvos stojimui į Europos Sąjungą.	Lietuva tapo ES nare nuo 2004 m. gegužės 1 d.
Socialiniai partneriai pasiekė susitarimą dėl pensijų sistemos reformos įgyvendinimo įstatymo projektu.	Įstatymas priimtas atsižvelgiant į LR trišalės tarybos pastabas. LR pensijų sistemos reformos įstatymas//Valstybės žinios 2002, Nr. 123-551.
„Susitarta dėl pasiūlymo LR Vyriausybei didinti minimalią mėnesinę algą iki 500 Lt. nuo 2004 m. pirmo pusmečio“ ¹¹⁴ .	LR trišalės tarybos teikimu nuo 2004 m. gegužės 1 d. LR Vyriausybė minimalią mėnesinę algą padidino iki 500 litų, o minimalų valandinį atlygį – iki 2,95 lito. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 24 d. nutarimas Nr. 316 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“//Valstybės žinios. 2004, Nr. 46-1511.
„Dėl LR valstybės tarnybos įstatymo 2 str. pakeitimo ir papildymo (apibrėžti darbdavio sąvoką) ir įstatymo papildymo 5.1 straipsniu projekto (dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo valstybės tarnyboje)“ ¹¹⁵ .	Atsižvelgta į socialinių partnerių pateiktus pasiūlymus. LR valstybės tarnybos įstatymo 2, 7, 16, 17, 19, 39, 41, 42, 43, 44, 46 straipsnių pakeitimo bei papildymo ir įstatymo papildymo 5(1) straipsniu įstatymas// Valstybės žinios. 2003, Nr. 101-4534.
„Dėl Transporto priemonių savininkų ir valdytojų civilinės atsakomybės privalomojo	„Pateikus išvadas, „šio projekto įgyvendinimas buvo trumpam sustabdytas, tačiau vis tiek

¹¹¹ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 62, 2003-03-25.

¹¹² LR trišalės tarybos protokolas Nr. 64, 2003-05-08.

¹¹³ Ten pat

¹¹⁴ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 69, 2003-12-18.

¹¹⁵ Ten pat.

LRTT priimtas nutarimas/ pastabos	Atsižvelgta/neatsižvelgta
draudimo įstatymo pakeitimo ir papildymo ¹¹⁶ , kuriuo buvo planuojama radikaliai padidinti draudimo įmokų sumas. Trišalė taryba nepritarė šiems pakeitimams.	priimtas ¹¹⁷ neatsižvelgus į socialinių partnerių pasiūlymus.

Išanalizavę Trišalėje taryboje priimtus sprendimus matome, jog socialiniai partneriai priėmė daugiau nutarimų socialiniais – ekonominiais, darbo sferos klausimais, o į priimtus tarybos sprendimus ir rekomendacijas buvo pakankamai dažnai atsižvelgta priimant teisės aktus.

2004 m. įvyko 10 Trišalės tarybos posėdžių, kur aptartyti 59 klausimai.

7 lentelė

2004 m. Trišalėje taryboje priimti nutarimai

LRTT priimtas nutarimas/ pastabos	Atsižvelgta/neatsižvelgta
„Dėl LR darbo kodekso 7 straipsnio papildymo ¹¹⁸ “.	Šis LR straipsnis nebuvo koreguotas pagal socialinių partnerių pastabas.
Socialiniai partneriai pritarė idėjai papildyti LR darbo kodekso 7 str. (kai kitos valstybės darbuotojas yra siunčiamas dirbti į Lietuvą, jam turi būti užtikrinamos atitinkamos darbo sąlygos).	
Vieningai pritarta LR Švietimo ir mokslo ministerijos projektui dėl studento praktinio mokymo sutarties.	Atsižvelgta į Trišalės tarybos pastabas. LR Švietimo ir mokslo ministro 2004 m. kovo 26 d. įsakymas Nr. ISAK-432 „Dėl studento praktinio mokymo sutarties“//Valstybės žinios. 2004, Nr.52-1758.
Sutarta „Dėl nacionalinės struktūros kolektyviniams darbo ginčams spręsti įkūrimo ¹¹⁹ “.	Neįkurta.
Pasiektas konsensusas „Dėl socialinių įmonių įstatymo projekto ¹²⁰ “.	Atsižvelgta į Trišalės tarybos pastabas. LR socialinių įmonių įstatymas// Valstybės žinios. 2004, Nr. 96-3519.
„Dėl LR darbo kodekso 146 (įtvirtinti galimybę nustatyti darbuotojui ne visą darbo dieną ar darbo savaitę gavus darbuotojų atstovų sutikimą) ir 180 (papildyti šį straipsnį nauja dalimi, numatant, kad raštu darbuotojas turėtų išpėti darbdavį apie pratęsimas atostogas, arba kai nori grįžti į	Socialinių partnerių pasiūlymai įtraukti į įstatymą. LR darbo kodekso 5, 109, 146, 180, 220 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas// Valstybės žinios.

¹¹⁶ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 69, 2003-12-18.

¹¹⁷ LR trišalės tarybos sekretoriatas. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos veikla 1995 – 2005 m. Vilnius: BSPB, 2006. P. 20.

¹¹⁸ Ten pat 116.

¹¹⁹ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 70, 2004-02-03.

¹²⁰ Ten pat.

LRTT priimtas nutarimas/ pastabos	Atsižvelgta/neatsižvelgta
darbą nepasibaigus motinystės ar tėvystės atostogoms) straipsnių pakeitimo ir papildymo ¹²¹ .	2004, Nr. 103-3756 .
Sutarta dėl valstybinio socialinio draudimo pažymėjimo įstatymo projekto ¹²² .	Įgyvendinta atsižvelgus į Trišalės tarybos pastabas. LR valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos direktoriaus 2004 m. gruodžio 28 d įsakymas „Dėl Valstybinio socialinio draudimo pažymėjimo išdavimo ir keitimo taisyklių patvirtinimo“//Valstybės žinios. 2004, Nr. V- 482.
„Dėl LR darbo kodekso pakeitimų ir papildymų“ ¹²³ . Nutarta pritarti šių straipsnių pakeitimui ir papildymui: 1, 2, 4, 5, 6, 8,9, 11, 15, 20, 25, 29, 36, 52, 67, 78, 88, 101 107. Nesutarta dėl šių straipsnių: 2, 3, 4, 7, 10 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 22, 24, 26, 27, 28 straipsnių pakeitimo ir papildymo ¹²⁴ .	LR Seimas Trišalės tarybos pasiūlymus atidėjo vėlesniam svarstymui, nors 2005-05-12 Seimas patvirtino LR Seimo darbo grupės parengtus LR darbo kodekso pakeitimus.
Dėl darbų ir pareigybių vertinimo metodikos. Siekdami skatinti objektyvesnės darbo apmokėjimo sistemos įgyvendinimą, 2005 m. birželio 13 d. socialiniai partneriai pasirašė susitarimą „dėl darbų ir pareigybių vertinimo metodikos“, kuriai 2004 metais LR trišalė taryba buvo pritarusi ir rekomendavusi taikyti ją įmonėse, įstaigose ir organizacijose.	Įgyvendinama nuolat.
Dėl Lietuvos pramoninkų konfederacijos pasiūlymo – „Dėl LR Civilinio proceso kodekso 56 str. pakeitimo“ , papildant šio straipsnio 1 dalį 6 punktu: „juridinius asmenis jungiančios asociacijos, jeigu jos atstovauja asociacijų nariams“ ¹²⁵ .	Neįgyvendintas.
„Dėl minimalios mėnesinės algos didinimo“ ¹²⁶ . Socialinių partnerių nuomonės nesutapo: profesinės sąjungos reikalauja didinti minimalų mėnesinį atlyginimą iki 600 Lt., o darbdavių organizacijos ir Vyriausybės atstovai tam nepritaria.	Neįgyvendinta.

Šiais metais buvo apsvaistyta nemažai klausimų, o socialiniai partneriai pakankamai dažnai pasiekė konsensumą priimdami sprendimus, suderino pozicijas daugeliu klausimų. Daugiausia priimtų rekomendacijų susiję su LR darbo kodekso pataisomis, tačiau valdžios institucijos priimdamos sprendimus dažniausiai neatsižvelgė į Trišalės tarybos rekomendacijas.

¹²¹ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 75, 2004-09-21.

¹²² Ten pat.

¹²³ Ten pat.

¹²⁴ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 76, 2004-10-22.

¹²⁵ Ten pat.

¹²⁶ Ten pat.

2005 m. LR trišalės tarybos dešimtmečio proga pasirašytas naujas susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo. Šiais metais įvyko 10 Trišalės tarybos posėdžių, kur aptarstyta 51 klausimas.

8 lentelė

2005 m. Trišalėje taryboje priimti nutarimai

LRTT priimtas nutarimas/ pastabos	Atsižvelgta/neatsižvelgta
„Dėl pasiūlymo LR Vyriausybei didinti minimalų mėnesinį darbo užmokestį“ ¹²⁷ iki 550 Lt. nuo 2005 m. liepos 1 d. Tam pritarė profesinės sąjungos ir Vyriausybės atstovai, o darbdaviai pasipriešino.	Atsižvelgta į Trišalės tarybos siūlymą. Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2005 m. balandžio 4 d. nutarimas Nr. 361 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“//Valstybės žinios. 2005, Nr. 45-1444.
Susitarta „Dėl Darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse įstatymo projekto“ ¹²⁸ , kuriuo būtų sudarytos teisinės prielaidos organizuoti darbuotojų dalyvavimą valdant Europos bendroves.	Atsižvelgta į tarybos pastabas. LR įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse// Valstybės žinios. 2005, Nr. 67-2407.
Susitarimas „Dėl Darbo užmokesčio ir socialinės apsaugos išmokų indeksavimo įstatymo projekto nepasiektas. Vyriausybės atstovai projektui pritarė, o darbdaviai ir profesinės sąjungos – nepritarė“ ¹²⁹ .	Kol kas parengtas tik šio įstatymo projektas.
„Dėl ES 2003/88 EB direktyvos siūlomų nuostatų dėl ne ilgesnės kaip 48 val. darbo savaitės“ ¹³⁰ . Darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijos pasisako siekiui plačiau reguliuoti darbo santykius kolektyvinėmis sutartimis.	Neįgyvendinta.
„Dėl LR Teisingumo ministerijos pasiūlymo - dėl darbo teismų – pirmos instancijos teismuose skirti teisėjus darbo byloms nagrinėti, o apeliacinės instancijos bendrosios kompetencijos teismuose sudaryti atskiras teisėjų kolegijas darbo byloms nagrinėti“ ¹³¹ . Socialiniai partneriai pritarė pasiūlymui.	Neįgyvendinta.
Socialiniai partneriai nesutarė „Dėl LR darbo kodekso papildymo 162 1 str. „Su švenčių dienomis sutampančios poilsio dienos“ ¹³² “ (Siūloma, kad kai šventinė diena sutampa su išeigine poilsio diena, jas atsiimti būtų galima pagal kolektyvinėje sutartyje numatytą tvarką).	Įstatymas priimtas neatsižvelgus į tarybos pasiūlymus. LR Darbo kodekso papildymo 162(1) straipsniu įstatymas// Valstybės žinios. 2005, Nr.149-5422.
Socialiniai partneriai nepritarė Nacionalinės	Neįtraukta.

¹²⁷ LR trišalės tarybos protokolai Nr. 80, 2005-01-25.

¹²⁸ Ten pat.

¹²⁹ LR trišalės tarybos protokolai Nr. 82, 2005-03-22.

¹³⁰ Ten pat.

¹³¹ LR trišalės tarybos protokolai Nr. 84, 2005-06-28.

¹³² Ten pat.

LRTT priimtas nutarimas/ pastabos	Atsižvelgta/neatsižvelgta
vartotojų teisių apsaugos tarybos prie LR Teisingumo ministerijos atstovų įtraukimui į LR trišalę tarybą.	
Tarybos nariai nesusitarė dėl prekybos tinklų darbo švenčių dienomis : profesinių sąjungų atstovai pasisakė už tai, jog riboti prekybos centrų darbą valstybinių švenčių dienomis, o darbdavių ir Vyriausybės atstovai pasisakė prieš tokį ribojimą.	Neįgyvendinta.
Nesutarimai kilo ir dėl pašto paslaugų įkainių kėlimo . Profsąjungos ir darbdaviai nepritarė numatytiems pašto įkainiams 2006 m., Vyriausybės atstovai susilaikė.	Buvo kreiptasi į LR Vyriausybę imtis priemonių, tačiau iki šios priemonės yra rengiamos.
Partneriai sutarė „ Dėl LR darbo kodekso 168 str. pakeitimo , numatant didesnes galimybes reguliuoti papildomų atostogų suteikimo tvarką bei trukmę kolektyvinėmis sutartimis“ ¹³³ .	Įgyvendinta atsižvelgus į socialinių partnerių pastabas. LR darbo kodekso 3, 4, 14, 22, 29, 36, 47, 52, 62, 67, 77, 78, 79, 84, 85, 88, 92, 95, 98, 99, 101, 107, 108, 109, 114, 120, 127, 129, 130, 132, 134, 138, 140, 141, 144, 145, 146, 147, 149, 151, 152, 161, 166, 168, 177, 183, 225, 235, 285, 286, 288, 293, 295, 297, 302 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo įstatymas//Valstybės žinios. 2005, Nr. 67-2400.
Atsižvelgiant į naujus darbo rinkos iššūkius pritarta LR užimtumo rėmimo įstatymo projektui , kuriuo būtų reformuota aktyvios darbo rinkos politikos sistema, numatytos naujos finansinės paskatos mokyti ir dirbti.	Atsižvelgus į Trišalės tarybos pasiūlymus parengtas Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas. LR užimtumo rėmimo įstatymas// Valstybės žinios. 2006, Nr. 73-2762.
Socialiniai partneriai, apžvelgę minimalaus darbo užmokesčio padidinimo įtaką smulkiam ir vidutiniam verslui tyrimą, pritarė „ Minimalaus darbo užmokesčio padidimui iki 600 Lt. dirbantiems pagal darbo sutartis nuo 2006 m. liepos 1 d“ ¹³⁴ .	Trišalės tarybos teikimu LR Vyriausybė nuo 2006 m. liepos 1 d. darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, nustatė minimaliąją mėnesinę algą – 600 litų ir minimalųjį valandinį atlygį – 3,65 lito. LR Vyriausybės 2006 m. kovo 26 d. nutarimas Nr. 298 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“//Valstybės žinios. 2006, Nr. 35-1251.
Svarstytas „LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos pateiktų priemonių, skatinančių įmonių socialinę atsakomybę, projektas “. ¹³⁵ Tarybos nariai šiam projektui pritarė.	Atsižvelgus į tarybos narių pastabas parengtos ir patvirtintos įmonių socialinę atsakomybę 2006–2008 metais skatinančios priemonės. LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005-12-22 įsakymas Nr. A1-337//Valstybės žinios. 2006, Nr.2-28.
Nepasiektas susitarimas dėl LR Darbo kodekso	Įgyvendintas neatsižvelgus į socialinių

¹³³ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 86, 2005-10-18.

¹³⁴ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 88, 2005-12-20.

¹³⁵ Ten pat.

LRTT priimtas nutarimas/ pastabos	Atsižvelgta/neatsižvelgta
162 - 1 straipsnio pakeitimo: profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos pasisako už pakeitimą, o Vyriausybės atstovai susilaiko.	partnerių prieštaravimus. LR darbo kodekso papildymo 162 ⁽¹⁾ straipsniu įstatymas//Valstybės žinios. 2005, Nr. 149-5422.

Šiais metais padaugėjo taryboje priimtų sprendimų skaičius, pasiektas konsensusas svarbiais klausimais. Trišalei tarybai pavyko susitarti dėl minimalaus atlyginimo padidinimo, Darbo kodekso kai kurių straipsnių pataisų, bei kitų svarbių įstatymo projektų.

2006 m. įvyko 12 posėdžių, per kuriuos apsvarstytas 61 socialinis – ekonominis klausimas.

9 lentelė

2006 m. Trišalėje taryboje priimti nutarimai

LRTT priimtas nutarimas/ pastabos	Atsižvelgta/neatsižvelgta
Dėl TDO Konvencijos Nr. 147 ratifikavimo.	Ši konvencija ratifikuota 2006-07-14 ¹³⁶ .
Sutarta „Dėl LR darbo kodekso 162 str. 3 dalimi papildymo “ - darbų, kurie gali būti dirbami švenčių dienomis sąrašą nustato LR Vyriausybės įgaliota institucija ¹³⁷ .	Neįgyvendintas.
Nuspręsta pasiūlyti „LR Vyriausybei padidinti minimalaus valandinio atlygio dydį nuo 2006 m. balandžio 1 d. darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis 3,35 Lt, o politikams, teisėjams, valstybės tarnautojams - 2,62 nuo 2006 m. liepos 1 d.“ ¹³⁸ .	Įgyvendinta LR Vyriausybės 2005m. balandžio 4 d. nutarimas Nr. 298 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio didinimo“//Valstybės žinios.2006, Nr. 35-125.
Susitarimas „ Dėl LR darbo kodekso 220 str. pakeitimo projekto “ ¹³⁹ – dėl garantijų darbuotojams, pasiūstiems į komandiruotes nepasiektas: Vyriausybės ir darbdavių organizacijos pritarė, o darbdaviai – ne. Šiuo įstatymu būtų sudarytos teisinės prielaidos Lietuvos darbdaviams teikti paslaugas kitose ES valstybėse bei užtikrintos darbuotojų, siunčiamų į kitą valstybę narę, teisės ir garantijos.	Neįgyvendintas.
Nesutarė ir „dėl LR darbo kodekso 168 str. 1 dalies pakeitimo ir 192 str. pripažinimo netekusiu galios („dėl darbo apmokėjimo esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų“): darbdavių organizacijos pakeitimams pritarė, o profesinės sąjungos nepritarė“ ¹⁴⁰ .	Neįgyvendintas.
Bendru sutarimu numatyta būtinybė steigti kolektyvinių ginčų tarpininko institucija Lietuvos teisinėje	Neįgyvendinta.

¹³⁶ Ratifikuotos TDO konvencijos//<http://www.socmin.lt/index.php?845176379>; prisijungimo laikas 2007-09-20

¹³⁷ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 91, 2006-02-28.

¹³⁸ Ten pat.

¹³⁹ Ten pat.

¹⁴⁰ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 93, 2006-04-25.

LRTT priimtas nutarimas/ pastabos	Atsižvelgta/neatsižvelgta
sistemoje.	
„Pritarta LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo projektui“¹⁴¹.	Atsižvelgta į tarybos pasiūlymus. LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas// Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.
Pritarta LR profesinio mokymo įstatymo projektui , kuriame turi atsispindėti socialinių partnerių vaidmuo sprendžiant profesinio mokymo problemas.	Atsižvelgta į tarybos narių pastabas. LR profesinio mokymo įstatymas// Valstybės žinios. 2007, Nr. 43-1627.
Nutarta pritarti LR darbo kodekso 70, 72, 77 ir 214 str. pakeitimo projektui .	Neįgyvendintas.
Pritarta „LR Finansų ministerijos pasiūlymui nuo 2007 m. sausio 1 d. neapmokestinamų pajamų dydį pakelti iki 320 Lt“ ¹⁴² .	Įgyvendintas. LR gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 20 straipsnio pakeitimo įstatymas//Valstybės žinios. 2006, Nr. 141-5396.
Priimtas pasiūlymas „LR Vyriausybei nuo 2007 m. sausio 1 d. dirbantiems pagal darbo sutartis minimalų mėnesinį darbo užmokestį padidinti iki 700 Lt., o nuo 2007 m. spalio 1 d. neapmokestinamų pajamų dydį pakelti iki 400 Lt“ ¹⁴³ .	Įgyvendintas iš dalies. Minimalus darbo užmokestis padidintas nuo 2007 m. liepos 1 d. LR Vyriausybės 2007 m. birželio 6 d. nutarimas Nr. 543//Valstybės žinios. 2007, Nr. 65-2525.
Nuspręsta kreiptis į LR Ūkio ministeriją su prašymu apsvarstyti socialinių partnerių galimybes atstovauti Valstybinės kainų ir energetikos kontrolės komisijos veikloje.	Neįgyvendinta.
Bendru sutarimu nutarta kontroliuoti migrantų iš Rumunijos ir Bulgarijos įdarbinimą Lietuvoje, sukuriant atitinkamą darbo leidimų ir registracijos sistemą , bei numatant apribojimus nekvalifikuotos darbo jėgos atvykimui ¹⁴⁴ .	Įgyvendinta. LR Vyriausybės pozicijoje deklaruojama, kad Lietuva nusprendžia nuo 2007 m. sausio 1 d. neriboti Bulgarijos Respublikos ir Rumunijos piliečių patekimo į savo darbo rinką, tačiau pasilieka stojimo sutartyje numatytas galimybes ateityje apriboti minėtų valstybių piliečių patekimą į Lietuvos darbo rinką.

Šiais metais priimtų susitarimų skaičius buvo pakankamai didelis. Tačiau į dalį Trišalės tarybos sprendimų nebuvo atsižvelgta, jie neįgyvendinti. Svarbesni pasiekimai, kurie neliko nepastebėti valdžios institucijų yra minimalaus atlyginimo pakėlimas, migrantų iš Rumunijos ir Bulgarijos įdarbinimo tvarkos nustatymas.

Apžvelgę Trišalės tarybos pasiekimus galime konstatuoti, jog antrasis tarybos veiklos laikotarpis nebuvo labai sėkmingas. Socialiniai partneriai nesugebėjo susitarti dėl daugelio

¹⁴¹ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 93, 2006-04-25.

¹⁴² LR trišalės tarybos protokolas Nr. 97, 2006-09-19.

¹⁴³ Ten pat.

¹⁴⁴ LR trišalės tarybos protokolas Nr. 98, 2006-10-24.

klausimų, o tarybos rekomendacijos dažnai nebuvo įgyvendintos. Atkreiptinas dėmesys į faktą, jog buvo svarstoma daugybė klausimų, vyko daugybė diskusijų, tačiau nepavykus suderinti nuomones, priimta palyginti nedaug nutarimų. Galime daryti išvadą, jog didžiausią įtaką neefektyviam tarybos narių darbui turėjo tai, kad socialinė partnerystė nebuvo įtvirtinta įstatymuose, o socialiniai partneriai jautėsi neužtikrintai, nebuvo įteisinta socialinio dialogo šalių atsakomybė bei pareigos.

Jei atkreipsime dėmesį į trečią Trišalės tarybos veiklos etapą pastebėsime, kad taryboje priimamų sprendimų skaičius padidėjo, partneriai dažniau turėdavo suderintą nuomonę svarstomais klausimais, o į Trišalės tarybos rekomendacijas vis dažniau atsižvelgta priimant sprendimus. Galima daryti išvadą, jog socialinės partnerystės įtvirtinimas LR darbo kodekse, pareigų ir atsakomybių įteisinimas suteikė daugiau pasitikėjimo socialiniams partneriams ir pastebimai pagerino jų veiklą.

Šioje dalyje apžvelgėme beveik visus klausimus, kuriais buvo pasiektas konsensusas ar prieita prie skirtingų nuomonių per LR trišalės tarybos egzistavimo laikotarpį. Per 11 metų veiklos laikotarpį buvo organizuota 100 posėdžių, kurių metu apsvaistyti 772 įvairūs klausimai. Tačiau konsensuso pagrindu priimtų nutarimų, o tuo labiau įgyvendintų tarybos rekomendacijų skaičius labai mažas. Tai aiškiai parodo, jog Trišalės tarybos vaidmuo yra labai menkas. Šios institucijos nariai nelaiko vieni kitų lygiaverčiais partneriais, o ypatingai stiprų vaidmenį taryboje vaidina Vyriausybės atstovai. Jei taryboje tam tikram klausimui pritaria Vyriausybės atstovai, tai jis dažniausiai įgyvendinamas. Dar vienas trūkumas, kurį pastebime – nėra susitarimų įgyvendinimo monitoringo. Nevedama statistika, nekaupiami duomenys apie Trišalės tarybos įgyvendintų susitarimų skaičių. Manytume, kad tai yra labai didelis trūkumas. Juk jei nevedama statistika apie institucijos nutarimų ir rekomendacijų įgyvendinimą, tai netaikomos ir poveikio priemonės už jų neįgyvendinimą. Tai netgi parodo, kad priimti sprendimai nesvarbūs ir socialiniams partneriams.

Galima pastebėti, kad dažniausias klausimas, svarstomas LR trišalėje taryboje yra minimalus mėnesinio darbo užmokesčio didinimas. Praktiškai visi nutarimai, susiję su šiuo klausimu buvo įgyvendinti. LR Vyriausybė, atsižvelgdama į Trišalės tarybos rekomendacijas, kasmet didina minimalų mėnesinį/valandinį darbo užmokestį. Apžvelgus LR Vyriausybės nutarimus pastebima, jog tik su minimaliojo darbo užmokesčio didinimo klausimais susijusiuose nutarimuose yra minima, jog sprendimas yra priimamas remiantis LR trišalės tarybos rekomendacijomis.

Nuolat dideles diskusijas sukelia ir LR darbo kodeksas ir jo pataisymai. Tačiau daugeliu atveju socialinių partnerių pataisų projektai lieka neįgyvendinti arba atidedami tolesniam svarstymui. Nors galima pažymėti, jog socialiniai partneriai turėjo galimybę dalyvauti LR darbo kodekso rengimo grupėje, ir daugelis darbuotojams palankių straipsnių buvo įtraukta į kodeksą.

Aptariant institucijos veiklą, galime pastebėti, jog šiai tarybai yra teikiami svarstyti įvairaus pobūdžio klausimai. Tai ir įvairių įstatymų projektai, susiję su socialine – ekonomine sfera, kodeksų pataisos, konvencijų ratifikavimas, pašto įkainiai, elektros tarifai ir t.t. Tačiau matome, jog nedaugeliu atveju yra priimamas sprendimas tam tikrais klausimais. Dažniausiai jų priėmimas atidedamas arba to klausimo nagrinėjimas perduodamas komisijoms, veikiančioms prie LR trišalės tarybos. Kai kurių klausimų nagrinėjimas tęsiasi net kelis metus, pavyzdžiui Garantinio fondo įstatymo pataisos, darbo teismų steigimas, kolektyvinių darbo ginčų institucijos steigimas. Tai parodo socialinių partnerių nesugebėjimą susitarti, jų nepajėgumą spręsti ypač aktualius klausimus bei užtikrinti tarybos nutarimų įgyvendinimą. Šitaip socialiniai partneriai atveria galimybę LR Vyriausybei priimti sprendimus neatsižvelgiant į jų išsakytus pasiūlymus ar priimtus nutarimus.

Kitas svarbus faktas yra tas, kad socialiniai partneriai patys mažai pateikia pasiūlymų svarstymui. Dažniausiai klausimus inicijuoja valdžios atstovai. Tuo atveju, jie yra geriau pasiruošę apginti pozicijas nagrinėjamu klausimu ir pasiekti palankaus sprendimo. Aiškiai pastebime, jog socialiniai partneriai nerodo iniciatyvos taryboje.

Dalyvavimas Trišalės tarybos veikloje sudaro tam tikras galimybes socialiniams partneriams:

- iškelti ir diskutuoti aktualiais klausimais nacionalinių lygiu;
- vesti derybas nacionaliniu lygiu atsižvelgiant į visuomenės interesus;
- priimti visuomenei svarbius sprendimus.

Socialinių partnerių dalyvavimo Trišalėje taryboje trūkumai:

- darbdavių ir profesinių sąjungų atstovų vieningos nuomonės nebuvimas;
- nepakankama socialinių partnerių kvalifikacija bei patirties stoka;
- mažas darbuotojų ir darbdavių organizacijų atstovų aktyvumas ir iniciatyvos trūkumas;
- nepakankamas socialinių partnerių pasirengimas pasiūlymų svarstymui;
- pernelyg didelis Vyriausybės atstovų dominavimas.

Išanalizavę Trišalės tarybos veiklą galime daryti išvadą, jog šios institucijos darbo metodai primena tradicinį, iš sovietinių laikų atėjusį ir vis dar gajų visuomenės suvokimą, esą Vyriausybė turi spręsti visas šalies problemas. Socialinis dialogas Lietuvoje vis dar yra formavimosi stadijoje, nors progresas pastebimas. Socialiniai partneriai neišnaudoja visų jiems sudarytų galimybių sustiprinti socialinį dialogą nacionaliniu lygiu, o Vyriausybė naudojasi šia aplinkybe.

3.4 LR trišalės tarybos narių apklausos duomenų analizė

Aptarus Trišalės tarybos veiklą, pastebėjus pagrindines trišalio dialogo galimybes ir trūkumus, svarbu sužinoti pačių tarybos narių nuomonę apie šią instituciją, jos veiklą, pagrindines tendencijas bei perspektyvas. Šios apklausos respondentai – **15 LR trišalės tarybos narių: 5 profesinių sąjungų atstovai, 5 darbdavių organizacijų atstovai ir 5 LR Vyriausybės atstovai.** Svarbu paminėti, kad visi respondentai atsakė į anketos klausimus.

Pirmoji anketos dalis skirta išsiaiškinti socialinių partnerių nuomonę apie **LR trišalės tarybos veiklos prielaidas Lietuvoje.** Į klausimą – **ar Lietuvos teisinė bazė užtikrina pakankamas sąlygas socialiniam dialogui plėtotis** - visi socialiniai partneriai pasisakė teigiamai: 33 % respondentų manymu egzistuoja pakankama teisinė bazė, sudaranti sąlygas Trišalės tarybos veiklai, visi likę mano, jog greičiausiai sudarytos pakankamos teisinės sąlygos tarybai veikti. Kalbant apie ekonomines sąlygas reikalingas LR trišalės tarybos veiklai, socialinių partnerių nuomonė išsiskyrė. Į klausimą - **ar sudarytos pakankamos ekonominės sąlygos socialiniam dialogui plėtotis Lietuvoje** - respondentai atsakė: tikrai taip - 7 %, greičiau taip – 33 %, greičiau ne – 33 %, tikrai ne – 27 % respondentų. Jeigu išskirti socialinių partnerių pozicijas šiuo klausimu, tai dauguma profesinių sąjungų ir darbdavių atstovų atsakė, kad yra nepakankamos ekonominės sąlygos socialinio dialogo plėtrai, o LR Vyriausybės atstovai vieningai atsakė, jog sudarytos pakankamos ekonominės sąlygos socialiniam dialogui plėtotis. Į klausimą - **ar socialinės - politinės sąlygos yra pakankamos trišaliam socialiniam dialogui plėtotis nacionaliniu lygiu,** respondentų nuomonės pasiskirstė taip: tikrai taip – atsakė 73% respondentų, o 27% atsakiusiųjų mano, jog greičiau nesudarytos socialinės – politinės sąlygos trišaliam socialiniam dialogui plėtotis. Socialinių partnerių pozicijos aiškiai išsiskyrė šiuo klausimu. Profesinių sąjungų ir darbdavių atstovai mano, jog socialinės - politinės sąlygos socialiniam dialogui plėtoti nepakankamos, tuo tarpu Vyriausybės ir mano, kad paminėtos sąlygos dialogui plėtotis yra sudarytos.

Tam, kad vyktų socialinis dialogas **svarbu suvokti Trišalės tarybos tikslus bei prioritetus.** 33 % respondentų pažymėjo, jog Trišalės tarybos tikslai, prioritetai ir uždaviniai yra visiškai aiškūs, o 60 % respondentų mano, jog tarybos tikslai yra pakankamai aiškūs, 7 % respondentų mano, jog šios institucijos tikslai visai neaiškūs. Žemiau pateiktame grafike matome, kaip pasiskirstė socialinių partnerių nuomonė pirmaisiais anketos klausimais.

3 grafikas

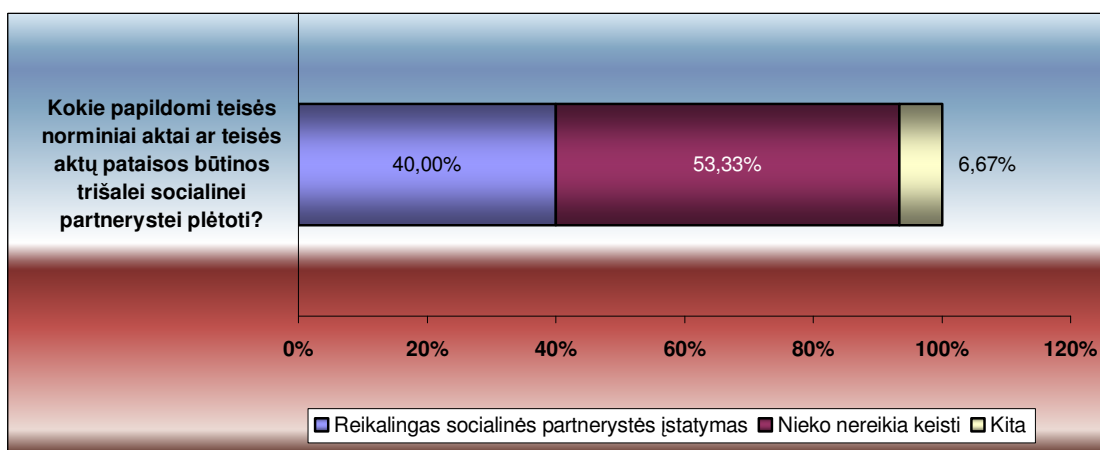
Respondentų atsakymai į anketos 1.1, 1.2, 1.3 ir 1.4 klausimus



Anot tarybos narių, Lietuvos teisinė bazė yra pakankama socialiniam dialogui plėtoti, tačiau svarbu išsiaiškinti jų nuomonę, **ar reikia papildomų teisės aktų ar teisės aktų pataisų socialinės partnerystės plėtrai**: 40 % respondentų (daugiausiai profesinių sąjungų atstovai) mano, jog reikėtų atskiro socialinės partnerystės įstatymo, 53 % iš jų mano, jog keisti nieko nereikia ir socialinė partnerystė yra pakankamai teisiškai reglamentuota, o 7 % Trišalės tarybos narių (daugiausiai darbdavių atstovai) galvoja, jog reikėtų teisiškai reglamentuoti darbdavių atstovų statusą. Žemiau pateiktame grafike matome socialinių partnerių pozicijas pateiktu klausimu.

4 grafikas

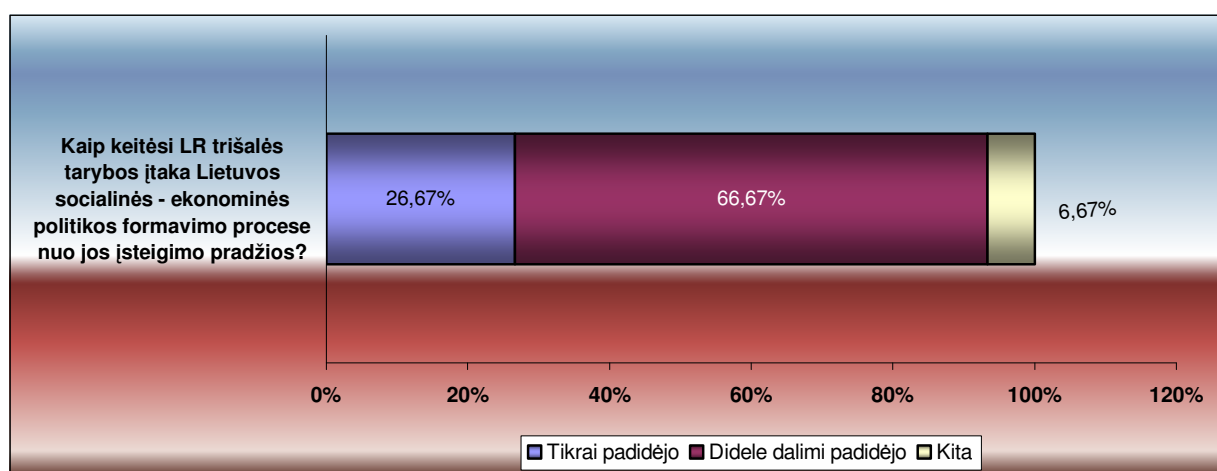
Respondentų atsakymai į anketos 1.5 klausimą



Antroje anketos dalyje pateikti klausimai, **susiję su Trišalės tarybos veiklos rezultatais**. Pradžioje siekiama išsiaiškinti socialinių partnerių nuomonę apie **tiriamos institucijos veiklos įtakos keitimąsi**. 27 % respondentų atsakė, jog Trišalės tarybos vaidmuo nuo jos įkūrimo iki dabar tikrai padidėjo, 66 % iš jų teigia, jog tarybos įtaka didele dalimi padidėjo, ir tik 7 % atsakiusiųjų neturėjo nuomonės šiuo klausimu. Praktiškai pastebime, jog dauguma respondentų mano, kad Trišalės tarybos vaidmuo padidėjo nuo jos įkūrimo. Žemiau pateiktame grafike matome kaip pasiskirstė respondentų nuomonės šiuo klausimu.

5 grafikas

Respondentų atsakymai į anketos 2.1 klausimą

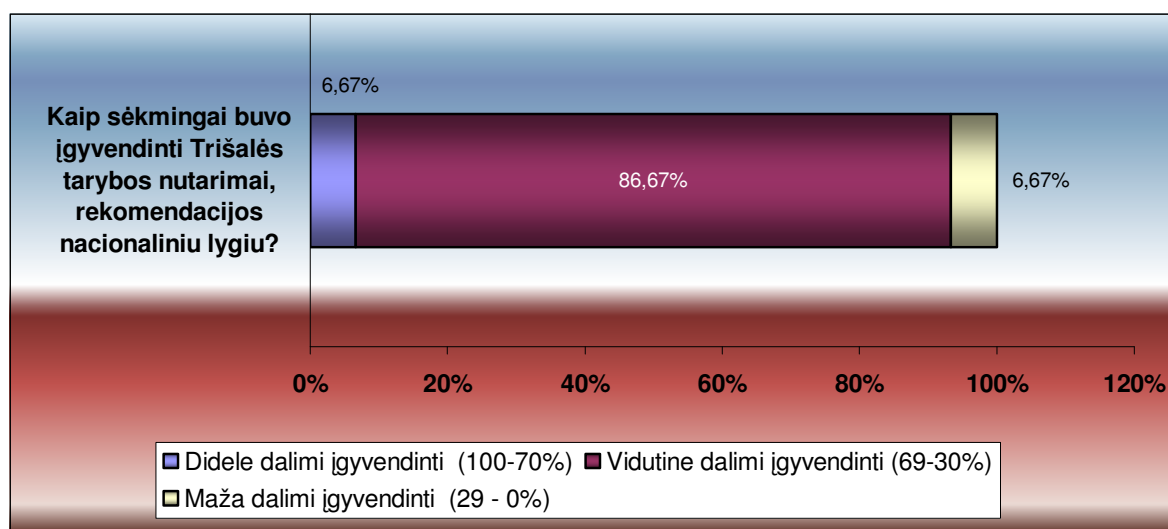


Socialinių partnerių nuomonė dėl to, **kaip dažnai valdžios institucijos priimdamos sprendimus socialiniais – ekonominiais klausimais atsižvelgia į LR trišalės tarybos rekomendacijas** išsiskyrė: 33 % respondentų teigia, jog dažniausiai valdžios institucijos priimdamos sprendimus socialiniais – ekonominiais klausimais atsižvelgia į tarybos rekomendacijas, 40 % tarybos narių mano, jog valdžios atstovai didele dalimi atsižvelgia į LR trišalės tarybos nutarimus ir 27 % jų pažymėjo, jog tik retai atsižvelgiama į tarybos nuomonę. Išskiriant respondentų nuomones pastebime, kad tiek profesinių sąjungų, tiek Vyriausybės atstovų nuomone, į Trišalės tarybos rekomendacijas labai dažnai atsižvelgiama. Tuo tarpu darbdavių organizacijų atstovai mano, jog maža dalimi atsižvelgiama į šios institucijos nutarimus.

Kadangi nėra vedama statistika, kiek realiai valdžios institucijos atsižvelgia į tarybos nutarimus, todėl kitas anketos klausimas siekia atskleisti – **kiek, anot socialinių partnerių, procentais įgyvendinama LT trišalės tarybos rekomendacijų**.

6 grafikas

Respondentų atsakymai į anketos 2.3 klausimą



Pagal aukščiau pateiktą grafiką matome, kad respondentų nuomonės pateiktu klausimu pasiskirstė šitaip: 7 % atsakiusių mano, kad valdžios institucijos į tarybos rekomendacijas atsižvelgia labai dažnai. Jų nuomone rekomendacijos įgyvendinamos nuo 100 iki 70 %, 86 % respondentų galvoja, kad valdžios institucijos maždaug į 69 - 30 % tarybos nutarimų atsižvelgia priimdamos sprendimus socialiniais – ekonominiais klausimais ir 7 % respondentų teigia, jog valdžios institucijos beveik neįgyvendina tarybos nutarimų. Galime daryti išvadą, kad Trišalės tarybos nariai mano, jog į maždaug 50 % sprendimų Vyriausybė atsižvelgia priimdama sprendimus socialiniais – ekonominiais klausimais.

Atsakymai į klausimą, **ar reikėtų sustiprinti tarybos įtaką sprendimų priėmimo procesui nacionaliniu lygiu**, pasiskirstė nevienodai. 53 % Trišalės tarybos narių nuomone, reikėtų sustiprinti institucijos rekomendacijų įtaką sprendžiant socialinius – ekonominius klausimus nacionaliniu lygiu, 26 % respondentų mano, jog greičiausiai reikėtų sustiprinti Trišalės tarybos sprendimų įtaką valdžios institucijoms, ir 20 % apklaustųjų mano, jog greičiau nereikia nieko keisti (dauguma taip atsakiusių yra Vyriausybės atstovai).

Trečia pateiktos anketos klausimų sritis susijusi su **socialinių partnerių veikla Trišalėje taryboje**. Į klausimą **ar socialiniai partneriai, dalyvaujantys tarybos veikloje, turi pakankamai reikalingos kompetencijos**: už tai, kad socialinių partnerių pasirengimas dalyvauti tokioje veikloje yra tikrai pakankamas, pasisakė 7 % respondentų, 80 % respondentų mano, kad Trišalės tarybos nariai greičiausiai yra pasirengę dalyvauti tokios organizacijos veikloje, o likę 13 % teigia, jog kai kuriems socialiniams partneriams trūksta kompetencijos šioje sferoje. Kitas klausimas susijęs su

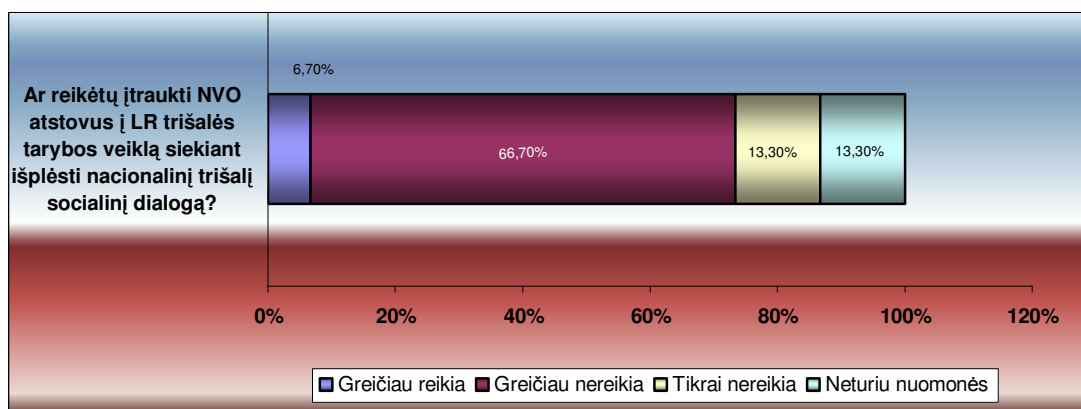
Trišalės tarybos sudėtimi. Kaip dalyvaujantys tarybos veikloje mano, **ar užtenka 5 atstovų nuo kiekvienos socialinių partnerių šalies siekiant konstruktyvaus socialinio dialogo ir sprendimų priėmimo taryboje**. 87 % respondentų mano, jog visiškai pakanka 5 kiekvienos šalies atstovų, 13 % atsakiusiųjų mano, kad dialogas būtų daug efektyvesnis, jei LR ministras pirmininkas arba LR socialinės apsaugos ir darbo ministras nuolat dalyvautų tarybos posėdžiuose.

Kaip jau minėta anksčiau, Lietuvoje nėra privaloma deklaruoti tiek profesinių sąjungų, tiek darbdavių organizacijų narių skaičių. Tada kyla klausimas, kokia yra reali padėtis darbo rinkoje: kiek narių priklauso darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijoms. Todėl šioje anketoje socialiniams partneriams buvo pateiktas klausimas, **ar reikėtų sukurti narystės profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijose deklaravimo sistemą**. 53 % respondentų pasisakė, jog būtina įvesti tokią sistemą, 40 % mano, jog tikriausiai tokia sistema būtų naudinga ir tik 7 % atstovų pažymėjo, jog nereikia tokios sistemos.

Pastaruoju metu daug kalbama apie pilietinio socialinio dialogo plėtotę įtraukiant nevyriausybinių organizacijų atstovus į Trišalę tarybą arba sukuriant atskirą pilietinio dialogo struktūrą remiantis Europos ekonominių ir socialinių reikalų komiteto pavyzdžiu. Tokiu būdu būtų galima užtikrinti didesnės visuomenės dalies dalyvavimą valstybės valdyme. Į klausimą, **ar reikėtų įtraukti pilietinės visuomenės atstovus į Trišalę tarybą**, socialiniai partneriai atsakė: už tai, kad reikėtų įtraukti pasisakė 7 % respondentų, už tai, kad neįtraukti, pasisakė 67 % respondentų, 13 % pasisakė kategoriškai prieš NVO atstovų įtraukimą į tarybą, o likusieji 13 % dar neturi nuomonės šiuo klausimu. Žemiau pateiktame grafike matome tarybos narių nuomonių pasiskirstymą šiuo klausimu.

7 grafikas

Respondentų atsakymai į anketos 3.6 klausimą

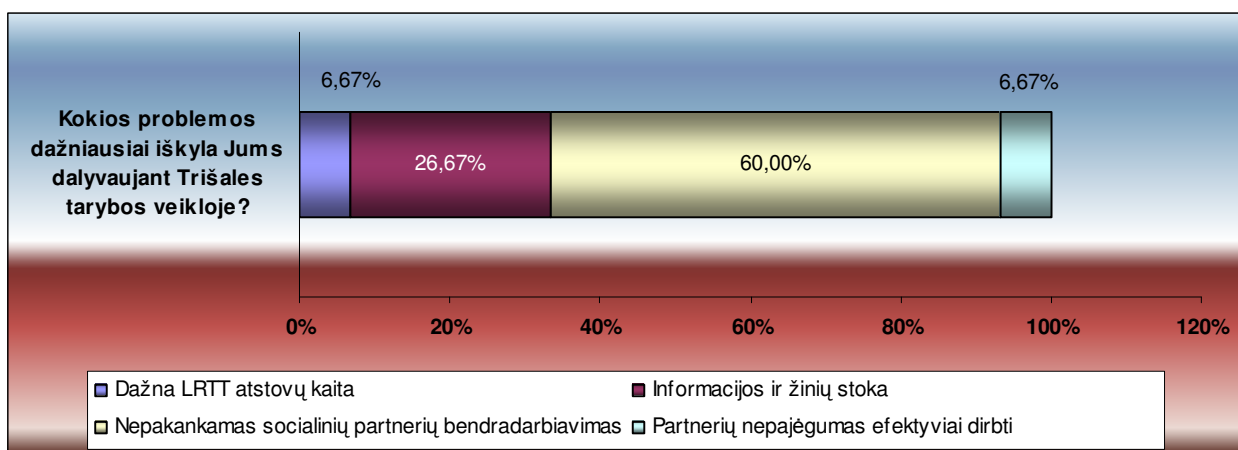


Tirdami Trišalėje taryboje nagrinėjamus klausimus matome, kad joje daug klausimų nesusiję su socialine – ekonomine sfera. Socialiniams partneriams buvo pateiktas klausimas, **ar nereikėtų atmesti kitų sferų klausimų svarstymą ir nagrinėti tik minėtus klausimus**. 100 % respondentų sutiko, jog reikėtų svarstyti tik socialinius – ekonominius klausimus taryboje, o kitokius atmesti.

Dalyvaujant tarybos veikloje iškyla įvairiausių sunkumų. Todėl kitas klausimas anketoje pateiktas **siekiant išvelgti problemas, su kuriomis susiduria socialiniai partneriai**. Pagal žemiau pateiktą grafiką pastebime, kaip pasiskirstė nuomonės šiuo klausimu: 60 % respondentų atsakė, jo daugiausia problemų kyla dėl nepakankamo socialinių partnerių bendradarbiavimo, 20 % mano, jog trūksta informacijos ir žinių. 13 % atsakiusiųjų mano, kad didžiausius sunkumus sukelia partnerių menka kvalifikacija, 7 % respondentų netenkina dažna Trišalės tarybos narių kaita.

8 grafikas

Respondentų atsakymai į anketos 3.8 klausimą



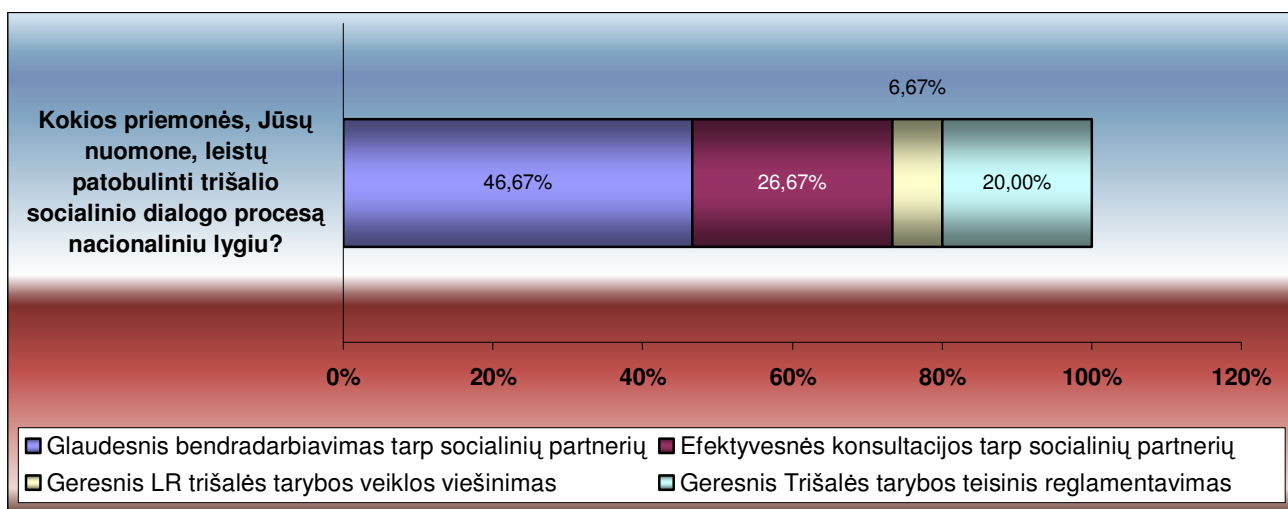
Norint įsitikinti kaip platinami Trišalės tarybos veiklos rezultatai, anketoje pateiktas klausimas, **ar socialiniai partneriai mano, jog šios institucijos veikla yra pakankamai viešinama**. Beje, Trišalės tarybos rekomendacijos yra spausdinamos „Valstybės žiniose“. 93 % socialinių partnerių pažymėjo, jog informacijos apie tarybos veiklą visuomenei pateikiama per mažai, tik 7 % respondentų mano, jog informacijos sklaida yra pakankama.

Svarbu išsiaiškinti, **ar, socialinių partnerių nuomone, Trišalė taryba išnaudoja visas jos veiklai sudarytas teises, ekonomines, socialines, politines veiklos galimybes**. 67 % respondentų mano, jog ši institucija neišnaudoja visų veiklos galimybių, likusieji 33 % teigia, jog Trišalė taryba išnaudoja visas jai sudarytas sąlygas.

Ketvirta anketos dalis skirta išsiaiškinti **tarybos narių poziciją dėl nacionalinio socialinio dialogo perspektyvų**. Į klausimą, ar tikėtina, kad į LR trišalės tarybos rekomendacijas bus labiau atsižvelgiama ateityje, visi respondentai atsakė teigiamai. Panašūs socialinių partnerių atsakymai į klausimą, **kokios Trišalės tarybos perspektyvos Lietuvoje?** 93 % tarybos narių atsakė, jog šios institucijos reikšmė didės, ir tik 7 % mano, jog jos reikšmė išliks tokia pati. Anketoje klausiame socialinių partnerių **pažymėti priemonės, kurios paskatintų socialinio dialogo procesą**. Pagal žemiau pateiktą grafiką daugiausia respondentų mano, jog šios priemonės yra pačios svarbiausios socialinio dialogo procese: glaudesnis bendradarbiavimas tarp socialinių partnerių, (47%), dažnesnės ir efektyvesnės konsultacijos tarp socialinių partnerių (27%), didesnis tarybos veiklos viešinimas (7%) bei geresnis Trišalės tarybos teisinis reglamentavimas (20%) .

9 grafikas

Respondentų atsakymai į anketos 4.2 klausimą



Socialiniai partneriai buvo paprašyti **išskirti svarbiausius trišalio socialinio dialogo plėtros prioritetus Lietuvoje**: dauguma pasisakė, jog svarbiausi prioritetai yra užtikrinti teises – ekonomines sąlygas socialiniam dialogui plėtotis, skatinti konsultacijas, informacijos perdavimą ir nuomonių derinimą tarp socialinių partnerių, inicijuoti dvišales konsultacijas tarp darbdavių ir darbuotojų atstovų. Net 80 % respondentų mano, jog nevyriausybinių organizacijų atstovų įtraukimas į tarybą nėra ateities prioritetas.

Paskutinė anketos dalis susijusi su **informacija apie respondentų dalyvavimą Trišalės tarybos veikloje**. Visi partneriai atsakė, jog reguliariai dalyvauja Trišalės tarybos veikloje. Praktiškai visi respondentai įvardijo, jog pagrindinė dalyvavimo šios institucijos veikloje forma yra dalyvavimas posėdžiuose bei informacijos, pastabų teikimas LR trišalei tarybai bei valdžios

institucijoms. Atsakyta, jog nariai dalyvauja Trišalės tarybos veikloje: mažiau nei metus – 20 %, 1-2 metus – 20 %, 2-4 metus – 33 %, bei daugiau nei 4 metus – 27 % respondentų.

Vertinant Trišalės tarybos veiklos ir tarybos narių apklausos rezultatus galime konstatuoti, jog naujas LR darbo kodeksas įtvirtino socialinę partnerystę Lietuvos teisinėje sistemoje, ir šiuo metu yra sukurta pakankama teisinė bazė socialiniam dialogui egzistuoti. Dalis socialinių partnerių mano, jog reikalingas atskiras socialinės partnerystės įstatymas siekiant sustiprinti socialinį dialogą nacionaliniu lygiu. Kai kurie respondentai mano, kad reikėtų tiksliau apibrėžti darbdavių organizacijų statusą. Reikėtų sutikti su kai kurių Trišalės tarybos narių nuomone, jog ypatingai svarbu reglamentuoti darbdavių organizacijų statusą, o socialinės partnerystės įstatymas labiau apibrėžtų tarybos kompetenciją ir galimybes.

Socialiniam dialogui plėtotis nepakanka vien teisinio reglamentavimo. Būtina užtikrinti socialinių partnerių pasirengimą dalyvauti socialiniame dialoge. Tam reikalingas jų profesinis pasirengimas, atitinkamos įvairių sferų žinios. Nors socialiniai partneriai mano, jog sudarytos pakankamos socialinės – politinės sąlygos socialinio dialogo veiklai, tačiau daugelis visuomenės narių net nežino apie Trišalės tarybos egzistavimą, jos veiklą. Dauguma respondentų pritarė teiginiui, jog tarybos veikla yra per mažai viešinama.

Dalyvaujant socialiniame dialoge svarbu suvokti šio proceso esmę ir svarbą. Dauguma socialinių partnerių nurodė, jog tarybos tikslai ir prioritetai yra aiškūs. Vertinant tarybos veiklą ir socialinių partnerių atsakymus matome, jog Trišalės tarybos veikla nuo jos įsikūrimo pradžios tikrai suaktyvėjo. Organizuojama nemažai posėdžių, socialiniai partneriai aktyviai dalyvauja juose, diskutuoja, keičiasi informacija. Vis didesnę įtaką tarybos sprendimai įgauna sprendžiant minimalaus atlyginimo didinimo klausimą. Gana prieštaringai galime vertinti respondentų atsakymus į klausimus dėl Trišalės tarybos sprendimų įgyvendinimo. Daugiau nei pusė respondentų mano, jog valdžios institucijos priimdamos sprendimus socialiniais – ekonominiais klausimais atsižvelgia į tarybos nutarimus. Kadangi jokia statistika nevedama, ši nuomonė gali būti subjektyvi. Nors iš dalies būtų galima sutikti su jų nuomone, kad valdžios institucijos pakankamai dažnai atsižvelgia į tarybos rekomendacijas, tačiau nereikia pamiršti, jog Trišalė taryba labai retai priima bendrą sprendimą.

Iš aukščiau pateiktų duomenų matome, jog Trišalės tarybos modelis tenkina socialinių partnerių interesus. Jų manymu institucijos narių skaičius pakankamas, todėl nereikia nieko keisti šioje struktūroje. Tai įrodo ir taryboje svarstomi klausimai. Visais atvejais prašymai priimti į tarybą naujus kitų organizacijų narius buvo įvertinti neigiamai. Be to, dauguma tarybos narių pasisako prieš

visuomeninių organizacijų atstovų įtraukimą į Trišalę tarybą. Šitoks tarybos uždarumas siaurina interesų ratą bei riboja jos aktyvumą.

Kalbant apie tarybos veiklą, matome, kad joje svarstomi ne tik socialiniai – ekonominiai klausimai, nors socialiniai partneriai yra vieningos nuomonės, kad kitų klausimų svarstymą reikėtų išbraukti iš tarybos darbotvarkės. Įdomu tai, kad per visą tarybos egzistavimo laikotarpį tokios galimybės svarstymas nebuvo inicijuotas. Svarstant klausimus taryboje labai svarbi tampa narių kompetencija ir gebėjimai. Todėl daugelis narių mano, jog aktyviai dalyvauti Trišalėje taryboje jiems trukdo informacijos ir žinių stoka bei socialinių partnerių nenoras bendradarbiauti. Kadangi taryboje svarstomi įvairūs klausimai, labai sunku rasti tokių lyderių, kurie gerai išmanytų visas gyvenimo sferas. Dėl to ir atsiranda nesugebėjimas aktyviai dalyvauti veikloje, nesuderinamos pozicijos daugeliu klausimu.

Socialiniai partneriai pozityviai nusiteikę dėl Trišalės tarybos perspektyvų. Jų nuomone, ateityje tarybos vaidmuo didės, o valdžios atstovai labiau atsižvelgs į institucijos rekomendacijas bei sprendimus. To pasiekti padėtų pakankamų ekonominių, teisinių ir socialinių sąlygų socialiniam dialogui plėtoti stiprinimas bei glaudesnis bendradarbiavimas tarp socialinių partnerių. Tačiau tam reikalinga socialinių partnerių iniciatyva. Jeigu tarybos veikla nebus tobulinama ir skatinama visų socialinių partnerių pastangomis, jos veikla išliks tokia pat, o efektyvumas tik mažės.

3.5 Rekomendacijos ir pasiūlymai trišalio nacionalinio socialinio dialogo tobulinimui

LR trišalė taryba išoriškai atitinka TDO suformuotą idealaus trišalio bendradarbiavimo modelį. Taryboje dalyvauja trys šalys, vyksta keitimasis informacija, konsultavimasis, derybos. Tačiau tai tėra išorinis tarybos vaizdas.

Tai, kad taryba egzistuoja, kad joje svarstomi įvairūs klausimai, yra pozityvus reiškinys. Kaip minėjome pirmame skyriuje efektyvus socialinis dialogas vyksta tada, kai įgyvendinamos reikiamos prielaidos. Atsižvelgiant į prielaidas galima daryti tokias išvadas apie trišalį socialinį dialogą Lietuvoje: kol kas profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos yra silpnos, jungiančios nedidelę dalį darbo rinkos dalyvių, bei turinčios nedaug ekonominių ir žmoniškųjų resursų, kol kas nėra darbdavių statusą reglamentuojančio įstatymo, neegzistuoja abipusė pagarba ir lygiavertiškumas tarp socialinių partnerių, o valdžios institucijų parama yra pakankamai silpna, dažnai vengiama prisiimti atsakomybę už priimtus sprendimus, labai maža Trišalės tarybos įtaka socialinės – ekonomikos formavimo procesui. Pagal pateiktą socialinio dialogo formų klasifikaciją

(žr. 1.4 skyrių) Lietuvos nacionalinį trišalį dialogą būtų galima įvardinti kaip platesnį - vidurinį variantą tarp siauro ir plataus socialinio dialogo.

Aptarę trišalio dialogo instituciją, jos veiklos trūkumus galime suformuluoti atitinkamas **rekomendacijas trišalio socialinio dialogo plėtrai:**

- sustiprinti socialinių partnerių bendradarbiavimo juridinį pagrindą bei taip užtikrinti efektyvesnę Trišalės tarybos sprendimų priėmimo procedūrą;
- sudaryti galimybes socialiniams partneriams gauti visą informaciją, kuri reikalinga formuojant jų nuomonę bei priimant svarbius sprendimus taryboje;
- aktyvinti socialinių partnerių lyderių mokymą, ugdyti jų derybinius įgūdžius, kurti pasitikėjimo klimatą derinant savo pozicijas taip didinant profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų įtaką taryboje;
- skatinti LR Vyriausybę ir LR Seimą dažniau atsižvelgti į Trišalės tarybos rekomendacijas bei įgyvendinti jos priimtus nutarimus ir numatyti griežtesnę atsakomybę už tarybos nutarimų neįgyvendinimą;
- skatinti aktyvesnį tiesioginį socialinį dialogą tarp socialinių partnerių (darbdavių ir profesinių sąjungų konfederacijų) suteikiant jiems reikiamos laisvės patiems spręsti aktualius klausimus;
- aktyviau skleisti informaciją apie šios institucijos veiklą bei jos naudą visuomenei pasitelkiant įvairias komunikacijos priemones;
- intensyvinti bendradarbiavimą tarp socialinių partnerių organizuojant konsultacijas, rengiant įstatyminius aktus ar jų pataisas, sprendžiant svarbius šalies socialinius – ekonominius klausimus;
- išplėsti Trišalę tarybą remiantis Europos ekonominių ir socialinių reikalų komiteto pavyzdžiu siekiant atstovauti didesnei visuomenės daliai.

IŠVADOS

Apibendrinant darbe iškeltų klausimų bei problemų analizę galima daryti tokias išvadas:

1. Socialinis dialogas yra XX a. reiškinys paplitęs visame pasaulyje. Tarptautinė darbo organizacija yra trišalio socialinio dialogo idėjos pradininkė ir propaguotoja. Šios organizacijos įkūrimas, paremtas trišalio bendradarbiavimo principu, tapo pavyzdžiu daugeliui pasaulio valstybių formuojant socialinės partnerystės sistemą.
2. Socialinis dialogas yra demokratinės visuomenės reiškinys, kuris padeda spręsti socialinius – ekonominius konfliktus visuomenėje, skatina ekonomikos plėtotę bei socialinę sanglaudą. Nors vyrauja skirtingos socialinio dialogo formos, tačiau trišalė partnerystė nacionaliniu lygiu yra labiausiai paplitusi socialinės partnerystės forma.
3. Trišalis socialinis dialogas remiasi skirtingų interesų derinimu tarp Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų. Vis dėlto siekiant, kad socialinės partnerystės sistema veiktų efektyviai, ji turėtų atitikti tam tikras sąlygas: turi būti sudarytos prielaidos socialinio dialogo egzistavimui, plėtotis pasitikėjimu grįsta partnerystė bei dialogo kultūra ir sudarytos tinkamos stabilios socialinių partnerių struktūros.
4. Daugelyje Europos valstybių socialinis dialogas vadovaujasi šalies tradicijomis, o dialogo tipui turi įtakos istorinė, politinė, ekonominė, socialinė valstybės aplinka. Nors trišalio nacionalinio socialinio dialogo institucijos yra panašios visoje Europos Sąjungoje, skiriasi jų vaidmuo ir politinis svoris. Didžiausią įtaką šios institucijos turi Vakarų Europos valstybėse, kur socialinės partnerystės tradicijos egzistuoja jau visą šimtmetį.
5. Nėra idealaus trišalio dialogo modelio, kurį būtų galima įtvirtinti skirtingose šalyse. Tačiau Tarptautinės darbo organizacijos suformuluotos rekomendacijos bei Europos ekonominių ir socialinių reikalų komiteto struktūra ir veikla yra geriausias pavyzdys kaip turėtų būti įgyvendinamas nacionalinis trišalis socialinis dialogas Europos valstybėse.
6. Lietuvai atkūrus nepriklausomybę darbo santykių teisinio reguliavimo srityje prasidėjo procesas, kurio metu nuo centralizuoto darbo santykių teisinio reguliavimo modelio pereinama prie sutartinio darbo santykių reguliavimo. Šio proceso įtakoje ir ėmė formotis socialinė partnerystė. Formuojantis naujai darbo interesų atstovavimo sistemai

atsirado europinė profesinių sąjungų vizija bei ėmė kurtis darbdavių organizacijos. Tokiu būdu Lietuvoje susiformavo socialinio dialogo subjektai.

7. Socialinių partnerių padėtis Lietuvoje yra nevienareikšmiška: iš vienos pusės darbdavių organizacijos ir profesinės sąjungos yra geriausiai organizuotos interesų grupės Lietuvoje, išreiškiančios savo interesus nacionalinio trišalio socialinio dialogo procese, bet iš kitos pusės narystė tiek profesinėse sąjungose, tiek darbdavių organizacijose yra viena mažiausių visoje ES. Mažas socialinių partnerių aktyvumas, stiprių derybininkų stoka, prastas darbuotojų ir darbdavių organizacijų įvaizdis lemia visuomenės ir valdžios institucijų nepasitikėjimą socialiniais partneriais. Tokia situacija yra nuo Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo, todėl aišku, jog profesinėms sąjungoms ir darbdavių organizacijoms trūksta veiksmų strategijos.
8. Socialinės partnerystės įteisinimas LR įstatymuose užtruko, nors socialinis dialogas pirmą kartą įtvirtintas LR darbo kodekse, kuris buvo priimtas dar 2003 m. Tokios partnerystės įtvirtinimą įstatymuose lėmė Lietuvos įsipareigojimai Europos Sąjungai.
9. Nacionalinio lygio Trišalė taryba yra svarbus santykių tarp socialinės partnerystės šalių katalizatorius. Šioje taryboje dalyvauja ne tik darbuotojų ir darbdavių, bet ir Vyriausybės atstovai. Tiesioginis jos uždavinys yra užtikrinti visų trijų dalyvaujančių šalių susitarimą dėl svarbių socialinės - ekonominės politikos ir darbo teisės klausimų. Šios tarybos vaidmuo yra konsultacinis.
10. Dalyvaudama Trišalėje taryboje kiekviena socialinio dialogo šalis turi savo tikslų. Akivaizdu, kad darbo santykių šalių interesai labai skiriasi. Vyriausybės dalyvavimą socialinėje partnerystėje lemia būtinumas užtikrinti visos visuomenės interesus, koordinuoti darbo santykių reguliavimą. Darbdavių organizacijos siekia atstovauti savuosius verslo interesus sudarant palankią verslui aplinką Lietuvoje. Tuo tarpu profesinės sąjungos siekia sustiprinti savo pozicijas darbuotojų interesų gynybos sferoje bei pagerinti savo įvaizdį visuomenėje. Taigi, nereikėtų tikėtis, kad tokie skirtingi interesai gali būti patenkinti be jokių abipusių nuolaidų.
11. Socialinio dialogo šalims taryboje labai dažnai nepavyksta susitarti. Ši institucija dažniausiai veikia kaip informacijos birža ar kaip diskusijų forumas svarbiais socialiniais – ekonominiais, darbo teisės klausimais. Joje nagrinėjama daugybė klausimų nors dažniausia nepasiekiami konkrečių nutarimų. Visgi dalyvavimas tarybos veikloje padeda socialiniams partneriams keistis informacija, išsakyti savo pozicijas svarbiais klausimais.

12. Visą tarybos egzistavimo laikotarpį Vyriausybė turi didžiausią įtaka trišalio nacionalinio socialinio dialogo institucijoje. Silpnas darbuotojų ir darbdavių atstovų dialogas, bendros pozicijos neturėjimas suteikia visas galimybes Trišalėje taryboje dominuoti Vyriausybės atstovams. Todėl Vyriausybė daugelyje situacijų ignoruoja kitų socialinių partnerių pasiūlymus bei priima sprendimus neatsižvelgdama į LR trišalės tarybos rekomendacijas. Iš kitos pusės, nežiūrint į tai, kad socialiniai partneriai yra nelygiaverčiai, dalyvavimas tarybos veikloje juos stiprina.
13. Apžvelgus socialinių partnerių situaciją bei Trišalės tarybos veiklą Lietuvoje, galima teigti, jog socialinis dialogas nacionaliniu lygiu neefektyvus. Pirmiausia nėra įgyvendintos prielaidos socialinio dialogo egzistavimui. Antra, Trišalės tarybos veikla sustabarėjusi, nors per visą egzistavimo laikotarpį įvyko daugybė posėdžių, apsvastyta daug įvairiausių klausimų, tačiau įgyvendinta jų labai mažai. Didžiausias minusas yra tas, jog nėra atliekamas LR trišalės tarybos nutarimų įgyvendinimo monitoringas. Tai parodo, kad socialiniams partneriams dalyvavimas šioje veikloje yra nesvarbus.
14. Tam, kad Trišalė taryba taptų stipri, reikia, jog socialiniai partneriai turėtų didelį valdžios institucijų ir visuomenės pasitikėjimą bei palaikymą. Efektyvus ir sklandus tarybos darbas, stipri ir suderinta socialinių partnerių pozicija, geras derybinis pasirengimas padėtų ne tik sustiprinti šios institucijos vaidmenį, bet sudarytų galimybę tarybai pereiti į kitą aukštesnį veiklos lygmenį.
15. Socialinių partnerių, dalyvaujančių Trišalėje taryboje apklausa parodė, jog jie yra pozityviai nusiteikę šios institucijos atžvilgiu. Tarybos struktūra ir veikla juos tenkina, ir neketinama šią instituciją pakeisti. Jie mano, jog taryba veikia efektyviai, o kuo toliau, tuo jos statusas vis stiprės. Nors kai kuriais klausimais respondentų nuomonės išsiskyrė, tačiau jie pasisako už tolesnę trišalės partnerystės nacionaliniu lygiu plėtotę.
16. Besikeičiantis ekonominis, socialinis bei politinis valstybės gyvenimas neišvengiamai sąlygoja būtinybę žengti dar vieną žingsnį socialinio dialogo srityje ir kuo daugiau reikšmės suteikti dvišaliam socialiniam dialogui. Taip operatyviau būtų galima reguliuoti konkrečius klausimus, susijusius su darbo santykiais, darbo ir socialinėmis sąlygomis konkrečiose jų funkcionavimo srityse.
17. Šis darbas akivaizdžiai parodo, jog nacionalinis trišalis socialinis dialogas Lietuvoje yra formavimosi stadijoje ir kol kas neatitinka visaverčio trišalio socialinio dialogo modelio. Kita vertus, ką socialinio dialogo sferoje pasiekė Vakarų Europos valstybės per šimtmetį, Lietuva negali pasiekti per dešimtmetį.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33 – 1014.
2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64 – 2569.
3. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 164 – 5972.
4. Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių ir susitarimų įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 12 – 312.
5. LR 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 ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“//Valstybės žinios, 1999, Nr. 9-199.
6. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 34 – 933.
7. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 “Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo”// Valstybės žinios. 1996, Nr. 27 – 646.
8. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 “Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo” // Valstybės žinios.1996, Nr. 28 – 674.

Kiti šaltiniai:

9. Auer F. Socialinio dialogo stiprinimas Lietuvoje. Vilnius: BSPB, 2003.
10. Blasum. E. Tripartism and industrial relations in Latvia. Social dialogue in Central and Eastern Europe. Geneva: ILO, 1999.
11. Blažienė I. Social dialogue capacity building in Lithuania// www.lrtt.lt/Tyrimai/Social%20Dialogue%20Capacity%20Building-%20in%20Lithuania.doc; prisijungimo laikas: 2007-06-09.
12. Casale G. Social Dialogue in Central and Eastern Europe// <http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/what/events/malta/dialogue.htm>; prisijungimo laikas: 2007-04-16.
13. Dambrauskienė G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai // Jurisprudencija. Nr. 74 (66). Vilnius, 2005.
14. Dambrauskiene G. Socialinio dialogo įtaka darbo santykių monitoringui//Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius: UAB „Forzacas”, 2004.

15. Davulis T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos.//Vilniaus universiteto mokslo darbai: Teisė Nr. 39. Vilnius, 2001.
16. Dovydenienė R. Trade union responses to globalization in Lithuania// www.ilo.org/public/english/bureau/inst/papers/1999/dp111/index.htm; prisijungimo laikas: 2007-04-16.
17. Economic and social council of France//http://www.ces.fr/ces_dat2/english/frm_6.htm; prisijungimo laikas 2007-07-22.
18. Eurofound. Trade union in focus//<http://www.Trade%20unions%20in%20focus.htm>; prisijungimo laikas: 2007-08-16.
19. Eurofound. Challenges and opportunities for social dialogue and tripartism. Dublin: Office for official publications, 2003.
20. Eurofound. National level tripartism and EMU in the new EU member states and candidate countries//<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/110/en/1/ef04110en.pdf>; prisijungimo laikas 2007-09-14.
21. Eurofound. Social dialogue and EMU in the acceding countries. Dublin: Office for official publications, 2003.
22. Europos ekonominių ir socialinių reikalų komitetas// http://europa.eu/institutions/consultative/eesc/index_lt.htm; prisijungimo laikas 2007-06-13.
23. Functional representation in Ireland, Slovenia and France//<http://www.legco.gov.hk/yr03-04/english/sec/library/0304in16e.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-09-03.
24. Gelūnas M. Profesinės sąjungos – su kuo ir už ką?//<http://www.paciolis.lt/index.php?cid=10443>; prisijungimo laikas: 2007-09-12.
25. Halbach G., Poland R., Schwedes R., Wlottzke O. Übersicht über das Arbeitsrecht.- Durchgesehene Auflage. Stand. 1. Januar 1998.
26. International labour office. Origins and history//<http://www.ilo.org/public/english/dialogue.htm>; prisijungimo laikas: 2007-07-12.
27. International labour office. Collective bargaining// <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/genact/socdial/bargain/index.htm>; prisijungimo laikas 2007-07-12.
28. International labour office. Convention No. 154//<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C154>; prisijungimo laikas 2007-08-11.

29. International labour office. Social dialogue// <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/themes/sd.htm>; prisijungimo laikas 2007-07-12.
30. International labour office. Social dialogue in European Union// <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/themes/sd.htm>; prisijungimo laikas: 2007-08-06.
31. Ishikawa J. Key features of national social dialogue: a social dialogue resource book. Geneva: ILO, 2003.
32. Judickienė J. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje//Vilniaus universiteto mokslo darbai: Teisė Nr. 40. Vilnius, 2001.
33. Kasiliauskas N. Kolektyvinės derybos Lietuvoje. Vilnius: BSPB, 2005.
34. Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: BSPB, 2006.
35. Krasauskas R. Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos trišalės tarybos veiklai Lietuvoje// Jurisprudencija t.74 (66). Vilnius, 2005.
36. Kvėdaraitė D. Istorinė LDS apžvalga//Lietuvos darbininkų sąjunga. Vilnius, 1997.
37. Lietuvos maistininkų profesinė sąjunga. Interesų atstovavimas kolektyvinėse derybose ir bendravimo kultūra. Vilnius: BMK, 2002.
38. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos nuostatai//<http://www.lrtt.lt/veikla/nuostatai.htm>; prisijungimo laikas: 2007-09-04.
39. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos sekretoriatas. Lietuvos Respublikos trišalė taryba 1995-2005. Vilnius: BSPB, 2006.
40. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos sekretoriatas. Socialiniai partneriai Lietuvoje. Vilnius: BSPB, 2005.
41. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos sekretoriatas. Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link. Vilnius: BSPB, 2002.
42. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo 1999 m.//<http://www.lrtt.lt/susitarimai/Susit2.html>; prisijungimo laikas 2007-09-12.
43. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo 2002 m.// <http://www.lrtt.lt/susitarimai/metinis%20susit.%202002%2005%2029.htm>; prisijungimo laikas 2007-09-12.
44. Lukošaitis A. Interesų grupės Lietuvoje: raidos dinamika ir institucionalizacijos bruožai//Politologija 2000/2 (18). Vilnius: VU Tarptautinių santykių ir politikos institutas, 2000.

45. Mailand M., Due J., Makarov V. Social dialogue in the Baltic sea countries. Vilnius: BSPB, 2001.
46. Маврина С.П., Хохлова Е.Б. Трудовое право России. Москва: Юрист. 2003.
47. Миронов В. И. Постатейный комментарий трудового кодекса РФ. – Москва: ЗАО “ Бизнес - школа”. Интел – Синтез, 2002.
48. Nakano S. European Social Dialogue - Where Does It Stand Now?// http://www.soc.nii.ac.jp/eusa-japan/download/eusa_ap/paper_SatoshiNakano.pdf; prisijungimo laikas 2007-06-13.
49. Nekrošius I., Tiadžikijus V., Koverovas P. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. 1 ir 2 dalis. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003.
50. Petrylaitė D. Socialinis dialogas darbo santykiuose. Pramonės ir paslaugų sektoriai//http://www.sedvita.lt/files/D.Petrylaite_Darbo_teise.doc; prisijungimo laikas 2007-05-19.
51. Ratifikuotos TDO konvencijos. Prieiga internete: <http://www.socmin.lt/index.php?845176379>; prisijungimo laikas 2007-09-20.
52. Rychly L., Pritzer R. Social dialogue at national level in the EU accession countries. Geneva: ILO, 2003.
53. Socialinis dialogas ir užimtumas Europos Sąjungoje// <http://www.ueapme.com/businesssupport%20II/Training%20Tools/Confartigianato/Social%20dialogue/LT-Social%20dialogue.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-07-06.
54. Sysas A. Lietuvos profesinių sąjungų įtaka sprendimų priėmimo procesui//Interesų grupės, valdžia ir politika. Metinės konferencijos tekstai. Vilnius: Pradai, 1998.
55. Tanasescu I., Bédoyan I. European Social dialogue after enlargement// <http://www.apsoc.ox.ac.uk/Espanet/espanetconference/papers/ppr.2A.IT.pdf>; prisijungimo laikas: 2007-07-09.
56. Tiadžikijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika. I tomas. Vilnius: Justitia, 2005.
57. Urbonaitė D. Profsąjungos Lietuvoje ir svetur// <http://209.85.135.104/search?q=cache:0avkHUUTFX4J:www.emigrantai.info/%3Fstrid%3D30+Profs%C4%85jungos+Lietuvoje&hl=lt&gl=lt&ct=clnk&cd=3>; prisijungimo laikas: 2007-08-01.
58. Zdanavičius D. Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme//Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. Vilnius, 2004.

Nepublikuoti šaltiniai:

59. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 9, 1996-06-25.

60. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 14, 1997-10-07.
61. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 23, 1998-10-20.
62. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 27, 1999-04-27.
63. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 29, 1999-06-29.
64. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 30, 1999-09-14.
65. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 32, 1999-11-30.
66. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 33, 2000-02-22.
67. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 36, 2000-05-23.
68. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 41, 2001-02-27.
69. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 40, 2001-01-25.
70. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 45, 2001-05-29.
71. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 47, 2001-09-27.
72. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 48, 2001-11-22.
73. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 50, 2002-01-29.
74. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 58, 2002-11-18.
75. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 60, 2003-01-28.
76. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 62, 2003-03-25.
77. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 69, 2003-12-18.
78. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 70, 2004-02-03.
79. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 75, 2004-09-21.
80. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 76, 2004-10-22.
81. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 80, 2005-01-25.
82. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 82, 2005-03-22.
83. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 84, 2005-06-28.
84. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 86, 2005-10-18.
85. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 88, 2005-12-20.
86. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 91, 2006-02-28.
87. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 93, 2006-04-25.
88. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 97, 2006-09-19.
89. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos protokolas Nr. 98, 2006-10-24.

SANTRAUKA

Socialinio dialogo tema tapo ypač aktuali Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą. Socialinė partnerystė tarp profesinių sąjungų, darbdavių ir Vyriausybės atstovų yra vienas Europos Sąjungos bei Tarptautinės darbo organizacijos prioritetų, kuri privalo įgyvendinti ir puoselėti kiekviena valstybė.

Lietuvoje geriausiai išplėtotas yra trišalis socialinis dialogas nacionaliniu lygiu, o pagrindinė socialinio dialogo institucija yra LR trišalė taryba. Šiame darbe apžvelgiamas Lietuvos nacionalinis trišalis socialinis dialogas, analizuojama Lietuvos Trišalės tarybos veikla kokybiniu aspektu. Darbe nagrinėjamas socialinės partnerystės susiformavimas pasaulyje ir Lietuvoje, aptariami įvairūs socialinio dialogo institucijų modeliai skirtingose Europos valstybėse. Be to apžvelgiama Lietuvos socialinių partnerių situacija ir jų įtaka Trišalėje taryboje, aptariami šios institucijos įsikūrimo bei veiklos pagrindiniai aspektai. Šio darbo esmė yra įvertinti Trišalės tarybos įtaką socialinės – ekonominės politikos formavimo procesui Lietuvoje.

Tyrimo metu išnagrinėta teorinė medžiaga bei atlikta Trišalės tarybos veiklos analizė remiantis šios institucijos vidaus dokumentais bei tarybos narių apklausos rezultatais. Ši analizė atskleidė pagrindinius Trišalės tarybos prioritetus, nagrinėjamus klausimus bei priimtų sprendimų įtaką socialinės – ekonominės politikos formavimo procesui. Tarybos narių apklausa parodė respondentų požiūrį į institucijos veiklą, jos efektyvumą bei plėtros galimybes.

Tyrimo rezultatai leidžia teigti, jog socialiniai partneriai Lietuvoje yra pakankamai silpni, o pagrindinį vaidmenį Trišalėje taryboje vaidina Vyriausybės atstovai. Socialinių partnerių bendradarbiavimo, iniciatyvumo, patirties bei žinių stoka įtakoja socialinio dialogo institucijos silpnumą ir mažą jos veiklos efektyvumą. Remiantis atliktais tyrimais išvelgiame, kad LR trišalė taryba neatitinka visaverčio trišalio socialinio dialogo modelio, o socialinės – ekonominės politikos formavime turi labai menką vaidmenį.

Atsižvelgiant į tyrimo rezultatus, trišalės partnerystės teikiamas galimybes bei išvelgtus jos trūkumus darbe pateikiamos rekomendacijos tiek socialiniams partneriams, tiek socialinės partnerystės tobulinimui.

Šis darbas yra vienas pirmųjų žingsnių analizuojant nacionalinį trišalį socialinį dialogą Lietuvoje ypatingą dėmesį sutelkiant į Trišalę tarybą, jos veiklą ir pasiekimus. Tai skatina ne tik atkreipti dėmesį į egzistuojančias trišalio socialinio dialogo nacionaliniu lygiu problemas bet ir pereiti prie išsamesnių ir gilesnių šios srities tyrinėjimų.

SUMMARY

The theme of social dialogue became very important issue after Lithuania joined European Union. Social partnership between representatives of trade unions, employer organizations and Government is one of the most important priorities of the European Union and International labour organization. This priority has to be developed in every country.

Firstly, tripartite social dialogue on national level is best developed in Lithuania. Secondly, Tripartite council of Lithuania Republic is the most important social dialogue institution in the country. In this paper we focus on analysis of national tripartite social dialogue and we implement analysis of Tripartite council of Lithuania from the qualitative perspective. Social dialogue formation process in Lithuania and other countries, different social partnership models in European countries are discussed in this paper. Besides, social partners' situation in Lithuania and their influence in the Tripartite council are analyzed in this work. We analyze the establishment process of the council and try to identify the main aspects of this institution work. The core aim of this paper is to evaluate the role of Tripartite council to the formation process of social – economic policy on national level in Lithuania.

During the working process there was made some investigation of theoretical material. Moreover, analysis of Tripartite council work according to its internal documents and questioning results of members of this council was done. This analysis revealed the main priorities of social dialogue institution, the questions that are analyzed in the meetings and of course the influence of Tripartite council decisions to the national social - economic policy formation process. The questioning results of the council members revealed their attitude to the work, effectiveness and development possibilities of this institution.

The results of the investigation let us to affirm that social partners in Lithuania are rather weak and the Government play the most important role in the Tripartite council. The lack of collaboration, lack of knowledge, experience and initiatives of social partners influence the weakness of Tripartite council of Lithuania. Investigation results shows that national social dialogue institution of Lithuania has very weak role in the national social - economic policy formation process and do not contravene ideal tripartite social dialogue model. According the results of analysis we introduce few recommendations to social partners and to the development of social partnership in Lithuania.

This paper is one of the first steps to the analysis of national tripartite social dialogue in Lithuania particularly concentrating on the work, results and political weight of Tripartite council. It stipulates to pay more attention to the problems of social dialogue and to make more intense and full – scale research in this area.

PRIEDAI

LIETUVOS RESPUBLIKOS TRIŠALĖS TARYBOS NARIAMS

ANKETA

LR TRIŠALĖS TARYBOS VEIKLOS EFEKTYVUMAS

1. Nacionalinio trišalio socialinio dialogo egzistavimo prielaidos

1.1 Ar Lietuvos teisinė bazė užtikrina reikalingas sąlygas socialiam dialogui plėtotis?

1.	Tikrai taip;	<input type="checkbox"/>
2.	Greičiau taip;	<input type="checkbox"/>
3.	Greičiau ne;	<input type="checkbox"/>
4.	Tikrai ne;	<input type="checkbox"/>
5.	Nežinau;	<input type="checkbox"/>
6.	Kita (prašome įrašyti).	<input type="checkbox"/>

1.2 Ar sudarytos pakankamos ekonominės sąlygos socialiniam dialogui plėtotis Lietuvoje?

1.	Tikrai taip;	<input type="checkbox"/>
2.	Greičiau taip;	<input type="checkbox"/>
3.	Greičiau ne;	<input type="checkbox"/>
4.	Tikrai ne;	<input type="checkbox"/>
5.	Nežinau;	<input type="checkbox"/>
6.	Kita (prašome įrašyti).	<input type="checkbox"/>

1.3 Ar pakankamos socialinės - politinės sąlygos socialiniam dialogui plėtotis Lietuvoje?

1.	Tikrai taip;	<input type="checkbox"/>
2.	Greičiau taip;	<input type="checkbox"/>
3.	Greičiau ne;	<input type="checkbox"/>
4.	Tikrai ne;	<input type="checkbox"/>
5.	Nežinau;	<input type="checkbox"/>
6.	Kita (prašome įrašyti).	<input type="checkbox"/>

1.4 Ar aiškūs trišalio socialinio dialogo tikslai, prioritetai bei uždaviniai nacionaliniu lygiu, kurių siekiama socialinio dialogo procese?

1.	Tikrai taip;	<input type="checkbox"/>
2.	Greičiau taip;	<input type="checkbox"/>
3.	Greičiau ne;	<input type="checkbox"/>
4.	Tikrai ne;	<input type="checkbox"/>
5.	Nežinau.	<input type="checkbox"/>

1.5 Kokie papildomi teisės norminiai aktai ar teisės aktų pataisos būtinos trišalei socialinei partnerystei plėtoti?

1.	Reikalingas socialinės partnerystės įstatymas;	<input type="checkbox"/>
2.	Reikia socialinę partnerystę įtvirtinti straipsniu LR Konstitucijoje;	<input type="checkbox"/>
3.	LR darbo kodekse reikėtų įtvirtinti Trišalės tarybos nuostatus;	<input type="checkbox"/>
4.	Nieko nereikia keisti;	<input type="checkbox"/>
5.	Neturiu nuomonės;	<input type="checkbox"/>
6.	Kita (prašome įrašyti).	<input type="checkbox"/>

2. LR trišalės tarybos sprendimai ir jų įgyvendinimas

2.1 Kaip keitėsi LR trišalės tarybos įtaka Lietuvos socialinės – ekonominės politikos formavimo procese nuo jos įsteigimo pradžios?

1.	Tikrai padidėjo;	<input type="checkbox"/>
2.	Didele dalimi padidėjo;	<input type="checkbox"/>
3.	Nepasikeitė;	<input type="checkbox"/>
4.	Didele dalimi sumažėjo;	<input type="checkbox"/>
5.	Nežinau;	<input type="checkbox"/>
6.	Kita (prašome įrašyti).	<input type="checkbox"/>

2.2 Kaip dažnai valdžios institucijos atsižvelgia į socialinių partnerių pasiūlymus ir Trišalės tarybos rekomendacijas priimdamos sprendimus socialiniais – ekonominiais klausimais?

1.	Visiškai neatsižvelgia;	<input type="checkbox"/>
2.	Maža dalimi atsižvelgia,	<input type="checkbox"/>
3.	Didele dalimi atsižvelgia;	<input type="checkbox"/>
4.	Visiškai atsižvelgia;	<input type="checkbox"/>
5.	Nežinau;	<input type="checkbox"/>
6.	Kita (prašome įrašyti).	<input type="checkbox"/>

2.3 Kaip sėkmingai buvo įgyvendinti LR trišalės tarybos nutarimai, rekomendacijos nacionaliniu lygiu?

1.	Visiškai įgyvendinti (100%);	<input type="checkbox"/>
2.	Didele dalimi įgyvendinti (100 – 70 %);	<input type="checkbox"/>

3.	Vidutine dalimi įgyvendinti (69-30%);	<input type="checkbox"/>
4.	Maža dalimi įgyvendinti (29- 0%);	<input type="checkbox"/>
5.	Neįgyvendinti (0%);	<input type="checkbox"/>
6.	Nežinau.	<input type="checkbox"/>

2.4 Ar reikėtų sustiprinti LR trišalės tarybos nutarimų, rekomendacijų įtaką valdžios institucijoms, priimančioms sprendimus socialiniais – ekonominiais klausimais?

1.	Tikrai taip;	<input type="checkbox"/>
2.	Greičiau taip;	<input type="checkbox"/>
3.	Greičiau ne;	<input type="checkbox"/>
4.	Tikrai ne;	<input type="checkbox"/>
5.	Nežinau.	<input type="checkbox"/>

3. LR trišalės tarybos veiklos efektyvumas

3.1 Ar pakankamas socialinių partnerių profesinis pasirengimas dalyvauti LR trišalės tarybos veikloje?

1.	Tikrai taip;	<input type="checkbox"/>
2.	Greičiau taip;	<input type="checkbox"/>
3.	Greičiau ne;	<input type="checkbox"/>
4.	Tikrai ne;	<input type="checkbox"/>
5.	Nežinau.	<input type="checkbox"/>

3.2 Ar penkių LR ministerijų atstovai taryboje pakankamai efektyviai atstovauja Vyriausybės interesus?

1.	Atstovaujančių ministerijų skaičių reikėtų padidinti;	<input type="checkbox"/>
2.	Atstovaujančių ministerijų skaičius pakankamas;	<input type="checkbox"/>
3.	Atstovaujančių ministerijų skaičius nepakankamas;	<input type="checkbox"/>
4.	Nežinau;	<input type="checkbox"/>
5.	Kita (prašome įrašyti).	<input type="checkbox"/>

3.3 Ar pakankamai efektyviai taryboje darbuotojų interesus atstovauja trijų profesinių sąjungų (PS) konfederacijų atstovai?

1.	Atstovaujančių PS skaičių reikėtų padidinti;	<input type="checkbox"/>
2.	Atstovaujančių PS skaičius pakankamas;	<input type="checkbox"/>
3.	Atstovaujančių PS skaičius nepakankamas;	<input type="checkbox"/>
4.	Nežinau;	<input type="checkbox"/>
5.	Kita (prašome įrašyti).	<input type="checkbox"/>

3.4 Ar pakankamai efektyviai taryboje darbdavių organizacijų (DO) interesus atstovauja dviejų darbdavių konfederacijų atstovai?

1.	Atstovaujančių DO skaičių reikėtų padidinti;	<input type="checkbox"/>
2.	Atstovaujančių DO skaičius pakankamas;	<input type="checkbox"/>
3.	Atstovaujančių DO skaičius nepakankamas;	<input type="checkbox"/>
4.	Nežinau;	<input type="checkbox"/>
5.	Kita (prašome įrašyti).	<input type="checkbox"/>

3.5 Ar reikėtų sukurti patikimą narystės konfederacijose (tiek profesinių sąjungų, tiek darbdavių) deklaravimo sistemą, siekiant išsiaiškinti kiek aktyvių darbo rinkos dalyvių jos atstovauja?

1.	Tikrai reikia;	<input type="checkbox"/>
2.	Griečiau reikia;	<input type="checkbox"/>
3.	Greičiau nereikia;	<input type="checkbox"/>
4.	Tikrai nereikia;	<input type="checkbox"/>
5.	Nežinau;	<input type="checkbox"/>
6.	Kita (prašome įrašyti).	<input type="checkbox"/>

3.6 Ar reikėtų įtraukti nevyriausybinių organizacijų (NVO) atstovus į LR trišalės tarybos veiklą siekiant išplėsti nacionalinį trišalį socialinį dialogą ?

1.	Tikrai reikia;	<input type="checkbox"/>
2.	Griečiau reikia;	<input type="checkbox"/>
3.	Greičiau nereikia;	<input type="checkbox"/>
4.	Tikrai nereikia;	<input type="checkbox"/>
5.	Nežinau;	<input type="checkbox"/>
6.	Kita (prašome įrašyti).	<input type="checkbox"/>

3.7 LR trišalėje taryboje svarstomi įvairūs klausimai. Ar reikėtų apriboti taryboje sprendžiamų klausimų sritį ir svarstyti tik darbo bei socialinių - ekonominių santykių klausimus?

1.	Reikia svarstyti visus visuomenei aktualius klausimus;	<input type="checkbox"/>
2.	Reikia svarstyti klausimus, susijusius su darbo, socialiniais – ekonominiais santykiais;	<input type="checkbox"/>
3.	Kita (prašome įrašyti);	<input type="checkbox"/>
4.	Neturiu nuomonės.	<input type="checkbox"/>

3.8 Kokios problemos dažniausiai iškyta Jums dalyvaujant Trišalės tarybos (LRTT) veikloje?

1.	Dažna LRTT dalyvaujančių asmenų kaita;	<input type="checkbox"/>
2.	Informacijos ir žinių stoka;	<input type="checkbox"/>
3.	Nepakankamas socialinių partnerių bendradarbiavimas;	<input type="checkbox"/>
4.	Partnerių nepajėgumas ir nenoras bendradarbiauti;	<input type="checkbox"/>
5.	Prastas koordinuojančios institucijos darbas;	<input type="checkbox"/>
5.	Nežinau;	<input type="checkbox"/>
6.	Kita (prašome įrašyti).	<input type="checkbox"/>

3.9 Ar pakankamai apie LR trišalės tarybos veiklą, jos priimtus sprendimus bei jų įtaką nacionalinei politikai, informuojama Lietuvos visuomenė?

1.	Visuomenė informuojama pakankamai;	<input type="checkbox"/>
2.	Visuomenei pateikiama per mažai informacijos;	<input type="checkbox"/>
3.	Visuomenei visai nepateikiama informacijos;	<input type="checkbox"/>
4.	Nežinau;	<input type="checkbox"/>
5.	Kita (prašome įrašyti).	<input type="checkbox"/>

3.10 Ar LR trišalė taryba, kaip pagrindinė nacionalinio socialinio dialogo institucija Lietuvoje, išnaudoja visas jai įstatymų suteikiamas veiklos galimybes?

1.	LR trišalė taryba išnaudoja visas jai įstatymų suteiktas galimybes;	<input type="checkbox"/>
2.	LR trišalė taryba neišnaudoja visų, jai suteiktų galių;	<input type="checkbox"/>
3.	Nežinau;	<input type="checkbox"/>
4.	Kita (prašome įrašyti).	<input type="checkbox"/>

4. LR trišalės tarybos veiklos perspektyvos

4.1 Ar tikėtina, kad į LR trišalės tarybos nutarimus, rekomendacijas valdžios institucijos labiau atsižvelgs priimdamos sprendimus socialiniais – ekonominiais klausimais?

1.	Tikrai taip;	<input type="checkbox"/>
2.	Greičiau taip;	<input type="checkbox"/>
3.	Greičiau ne;	<input type="checkbox"/>
4.	Tikrai ne;	<input type="checkbox"/>
5.	Nežinau.	<input type="checkbox"/>

4.2 Kokios priemonės, Jūsų nuomone, leistų patobulinti trišalio socialinio dialogo procesą nacionaliniu lygiu?

1.	Geresnis bendradarbiavimas tarp socialinių partnerių;	<input type="checkbox"/>
2.	Efektyvesnės konsultacijos tarp socialinių partnerių;	<input type="checkbox"/>
3.	Didesnis LRTT veiklos viešinimas;	<input type="checkbox"/>
4.	Geresnis socialinio dialogo teisinis reglamentavimas nacionaliniu lygiu;	<input type="checkbox"/>

5.	Aktyvesnis pilietinės visuomenės dalyvavimas;	<input type="checkbox"/>
6.	Kita (prašome įrašyti);	<input type="checkbox"/>
7.	Nežinau.	<input type="checkbox"/>

4.3 Kokios, Jūsų nuomone, LR nacionalinio trišalio socialinio dialogo perspektyvos Lietuvoje?

1.	Trišalio socialinio dialogo reikšmė didės;	<input type="checkbox"/>
2.	Trišalio socialinio dialogo reikšmė išliks tokia pati;	<input type="checkbox"/>
3.	Trišalio socialinio dialogo reikšmė mažės;	<input type="checkbox"/>
4.	Kita (prašome įrašyti)	<input type="checkbox"/>
5.	Neturiu nuomonės.	<input type="checkbox"/>

4.4 Kokios svarbiausios socialinio dialogo tobulinimo priemonės Lietuvoje? (pažymėkite ne daugiau kaip tris atsakymus).

	Priemonės	Visiškai nepritariu	Greičiau nepritariu	Greičiau pritariu	Visiškai pritariu	Nežinau
1.	Užtikrinti teisinės, politinės bei ekonominės sąlygas, skatinančias socialinį dialogą nacionaliniame lygyje;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Skatinti darbuotojų ir darbdavių atstovų bendradarbiavimą;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Išspręsti klausimą dėl narystės profesinėje sąjungoje ir darbdavių organizacijoje deklaravimo;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Organizuoti kuo įvairesnius mokymus LR trišalės tarybos nariams;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Įtraukti nevyriausybinės organizacijas (NVO) į socialinį dialogą užtikrinant platesnį atstovaujamojų ratą;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.	Daug aktyviau skleisti informaciją apie Trišalės tarybos pasiekimus;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Skatinti konsultacijas, informacijos perdavimą ir nuomonių derinimą tarp socialinių partnerių.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Kita (prašome įrašyti)					

5. Keletas klausimų apie Jus

5.1 Ar dalyvaujate LR trišalės tarybos veikloje?

1.	Taip, reguliariai;	<input type="checkbox"/>
2.	Taip, tik kartais;	<input type="checkbox"/>
3.	Ne, nedalyvauju;	<input type="checkbox"/>
4.	Nežinau;	<input type="checkbox"/>
5.	Kita (prašome įrašyti).	<input type="checkbox"/>

5.2 Kiek laiko Jūs dalyvaujate nacionalinio trišalio socialinio dialogo institucijos veikloje?

1.	Mažiau nei metai;	<input type="checkbox"/>
2.	1 - 2 metus;	<input type="checkbox"/>
3.	2 - 4 metus;	<input type="checkbox"/>
4.	Daugiau nei 4 metus;	<input type="checkbox"/>
5.	Nežinau.	<input type="checkbox"/>

5.3 Kokios dažniausios Jūsų dalyvavimo socialinio dialogo procese formos?

1.	Dalyvavimas LRTT posėdžiuose;	<input type="checkbox"/>
2.	Dalyvavimas neformaliuose socialinių partnerių susitikimuose;	<input type="checkbox"/>

3.	Pasiūlymų ar pastabų pateikimas LRTT ar socialiniams partneriams;	<input type="checkbox"/>
4.	Informacijos teikimas LRTT;	<input type="checkbox"/>
5.	Kita (prašome įrašyti);	<input type="checkbox"/>
6.	Nežinau.	<input type="checkbox"/>

5.4 Jūs esate:

1.	Profesinės sąjungos atstovas;	<input type="checkbox"/>
2.	Darbdavių organizacijos atstovas;	<input type="checkbox"/>
3.	Vyriausybės atstovas;	<input type="checkbox"/>
4.	Kita (prašome įrašyti).	<input type="checkbox"/>

Magistro darbas baigtas 2007-11-15

Rasita Martišienė

El. Paštas: Rasitaj@gmail.com