



# “Bandymas atgaivinti socialinį dialogą ir nacionalines darbo santykių sistemas kai kuriose CRE šalyse” – išmoktos pamokos ir geriausios praktikos kelyje iš krizės

VS/2014/0588

## Šalies Ataskaita Lietuva - 2015

Arvydas Guogis

Projekto įgyvendinimą finansiškai parėmė Europos Sąjunga.  
Autorius prisiima visą atsakomybę ir Europos Sąjunga yra neatsakinga už pateiktos informacijos panaudojimą.

## TURINYS

SANTRAUKA .....	3
IVADAS .....	6
I. PRADINIS DARBO SANTYKIŲ/SOCIALINIO DIALOGO SISTEMOS VYSTYMOŠI ETAPAS NEPRIKLAUSOMYBĘ ATKŪRUSIOJE LIETUVOJE .....	8
II. DABARTINĖ DARBO SANTYKIŲ/ SOCIALINIO DIALOGO SISTEMA LIETUVOJE .....	10
III. SOCIALINIAI PARTNERIAI IR KRIZĖ .....	13
IV. SOCIALINIŲ PARTNERIŲ PRAKTIKOS “VALDANT” POKYČIUS.....	18
IŠVADOS .....	34
NUORODOS .....	36

## SANTRAUKA

Profesijunginis judėjimas Lietuvoje užsimezgė dar 19 amžiaus pabaigoje, Lietuvai priklausant Rusijos imperijai. Po to jis vystėsi kylančia linija, kol savo apogėjų pasiekė nepriklausomoje Lietuvoje 1920-1926 metais. Po 1926 m. tautininkų perversmo Lietuvoje profsajungų veikla buvo stipriai suvaržyta. 1940 m. inkorporavus Lietuvą į SSSR, profsajungos imtos kurti pagal sovietinį modelį. Jos tapo Visasajunginės profesinių sąjungų Centro tarybos (rus. - VCSPS) dalimi. Formaliai tarp Sovietų Sąjungos Komunistų partijos suvažiavimų jų veiklai vadovavo VCSPS, tačiau faktiškai profsajungoms vadovavo kompartija, jų veiklą prižiūrėjo KGB. Atkūrus Lietuvoje nepriklausomybę, tiek vietinių entuziastų ir aktyvistų dėka, tiek naudojant užsienio (Vakarų) šalių paramą, buvo dėta nemažų pastangų vystant profsajunginį judėjimą. Stiprėjo ir kiti socialiniai partneriai –darbdavių organizacijos bei centrinė ir vietinė valdžia. Šiai dienai Lietuvos socialinius partnerius iš profsajungų pusės Trišalėje Taryboje atstovauja Lietuvos Profesinių Sąjungų Konfederacija (LPSK), Lietuvos Profesinė Sąjunga ‘Solidarumas’ (LPS ‘Solidarumas’) ir Lietuvos Darbo Federacija (LDF). Lietuvoje dar egzistuoja keli kiti profsajunginiai susivienijimai, kurie neįeina į Trišalę Tarybą.

Lietuvoje 2015 metais egzistavo du nacionaliniai darbdavių susivienijimai, kurie įėjo į Trišalę Tarybą.: Lietuvos Pramoninkų Konfederacija (LPK) ir Lietuvos Darbdavių Konfederacija (LDK), kuri visai neseniai vadinosi Lietuvos Verslo Darbdavių Konfederacija. Lietuvos Pramoninkų Konfederacija vienija daugiausia stambiaus verslo atstovus, o Lietuvos Darbdavių Konfederacija atstovauja daugiausia smulkųjį ir vidutinį verslą. Kitos organizacijos, vienijančios darbdavius ir verslininkus Lietuvoje, nėra valstybės socialinio dialogo dalimi. Tarp jų Lietuvos Verslo Konfederacija (LVK) vaidina reikšmingiausią vaidmenį, kuri laiko Trišalę Tarybą atgyvenusiu reiškiniu ir siekia Lietuvoje įgyvendinti ECOSOCO sistemą (Ekonominę ir Socialinę Tarybą), kuri, jos prezidento V. Sutkaus nuomone, geriau atspindėtų pakitusią socialinę-ekonominę struktūrą ir jos dalių atstovavimą šalyje. Lietuvos Trišalėje Taryboje dar veikia Prekybos, Pramonės ir Amatų Rūmai bei Žemės Ūkio Rūmai. Trišalę Tarybą 2015 metais sudarė 21 socialinių partnerių atstovas - po 7 centrinės valdžios, profsajungų ir verslo atstovus. Vyriausybę dabartiniu metu atstovauja po 3 Lietuvos socialinės apsaugos ir darbo bei Ūkio ministerijos atstovus bei 1 vyriausybės atstovas.

Profsajungų ir darbdavių atstovai nusiskundžia, kad vyriausybė pastaruoju metu atstovaujama žemesnio rango valdininkų, o ne ministrų lygyje, kaip buvo anksčiau.

Lietuvai būdingas tiek darbdavių, tiek profsajungų susiskaldymas. Praktikoje tai dažnai išvirsta į nereikalingą, perteklinę konkurenciją, kuri mažina susivienijimų autoritetą ir nepadedą pritraukti naujų narių. Ypač tarpusavio santykių aiškinimasis ir vaidai kenkia profsajungoms, kurioms ir taip sunku atlaikyti neoliberalizmo ir stambiojo kapitalo puolimą. Didžiausių pasiekimų socialiniai partneriai yra pasiekę nacionaliniu lygiu, kur kas mažiau – vietinių įmonių lygyje, o mažiausiai – viduriniame - šakiniame lygyje. Nacionaliniu mastu įtakingiausia platforma socialiniam dialogui yra Trišalė Taryba. Trišalės tarybos egzistuoja ir regioniniame lygyje, prie Valstybinio Socialinio Draudimo fondo, prie Darbo Biržos.

Visumoje trišalį socialinį dialogą paskutinės krizės metu galima įvertinti kaip gerokai sumažinusį konsultacinius mechanizmus dėl vyriausybės diktato taupymo priemonėms.

Profsajunginiai susivienijimai šalyje apima apie 8-9 proc. dirbančiųjų, o kolektyvinėmis sutartimis pirmą 2015 metų pusę buvo “padengti” apie 15 proc. darbuotojų. Artimiausiu metu tikimasi proveržio profsajungų šakinių susitarimų srityje, nes ankstesni šakiniai susitarimai, taip pat kaip ir nacionaliniai susitarimai tarp socialinių partnerių, pasižymėjo labiau formaliu turiniu. Aktyviausia profsajungų veikla yra fiksuojama stambiose įmonėse, tačiau jų veikla yra labai mažai pastebima vidutinėse ir smulkiose įmonėse bei įstaigose. Lietuvoje – maža streikų. Daugelis darbuotojų dėl darbdavių savivalės tiesiog bijo kurti ir dalyvauti savo organizacijų profsajungose, tai žymiu mastu liečia ne tik privatųjį, bet ir viešąjį sektorių, ne tik vietinio, bet ir užsienio kapitalo įmones.

Geriausiu Lietuvos praktikos pavyzdžiu darbo santykių srityje reikėtų laikyti Darbo ginčų komisijų sudarymą 2013 metais. Darbo ginčų nagrinėjimas tapo efektyviu teisiniu instrumentu ginant tiek darbuotojų, tiek darbdavių pažeistas teises, interesus bei įtvirtinant socialinę taiką atskirai paimtose įmonėse, įstaigose ir organizacijose. Darbo teisių gynyba patapo greita, pigi, efektyvi ir nešališka. Svarbiausias pasikeitimų bruožas – aktyvus socialinių partnerių dalyvavimas darbo ginčų komisijų

sprendimų priėmimuose. Tai reiškia naują socialinės partnerystės etapą, kada socialiniai partneriai (darbdavių ir darbuotojų bei valstybinės institucijos atstovai) bendru darbu identifikuoja galimus socialinės įtampos židinius, skleidžia gerąją darbo ginčų komisijų patirtį regionuose, atlieka labai didelį darbą darbo įstatymų pažeidimų prevencijoje.

2014 metų rudenį nepriklausomi ekspertai – mokslininkai iš Vilniaus universiteto, Mykolo Romerio universiteto ir Socialinių tyrimų centro bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos darbuotojai SADM užsakymu baigė rengti ir pristatė naują Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinį-administracinį modelį, kurio vieną iš keturių dalių paskyrė naujam Darbo kodeksui. Naujasis „socialinis modelis“ po visuomenės ir socialinių partnerių svarstymo Trišalėje Taryboje, dabar yra svarstymo stadijoje Seime - neaišku kiek jame bus padaryta pakeitimų ir kada jį įmanoma priimti. Savo pradinėje versijoje naujasis „socialinis modelis“ pasižymėjo didele neo-liberalizmo įtaka, kurio „flexicurity“ bruožuose žymiai didesnę reikšmę turėjo lankstumo (flexible), o ne darbuotojo saugumo (security) santykiai.

Socialinio dialogo, kolektyvinių derybų ir darbo santykių klausimais Vilniuje, organizacijų būstinėse, buvo atlikti 10, o žemiau pateikti 8 pusiau struktūruoti interviu - daugiausia su socialinių partnerių susivienijimų vadovais. 2015 metų liepos 7-14 dienomis A. Guogio buvo apklausti dviejų nacionalinių profsajunginių susivienijimų („Solidarumo“ pirmininkė K. Krupavičienė ir Lietuvos Profesinių Sąjungų Konfederacijos pirmininkas A. Černiauskas), Lietuvos Maistininkų Profesinės sąjungos pirmininkė G. Gruzdienė, dviejų nacionalinių verslininkų susivienijimų vadovai (Lietuvos Darbdavių Konfederacijos generalinis direktorius D. Arlauskas, Lietuvos Pramoninkų Konfederacijos Vykdomosios direkcijos generalinis direktorius ir Vice-prezidentas G. Rainys), dviejų valstybinių institucijų vadovai (Valstybinės Darbo Inspekcijos vadovas G. Čepas ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo departamento vadovė E. Radišauskienė), vienas valstybinės tyrimų organizacijos ekspertas (Lietuvos Socialinių tyrimų centro Darbo rinkos tyrimų instituto direktorius B. Gruževskis).

## IVADAS

Lietuvoje, padedant inteligentams socialistams, pirmoji kurpių profesinė sąjunga įsikūrė 1892 m., t.y. gerokai anksčiau negu kitose Rusijos imperijos dalyse. Lietuvoje darbininkų judėjimas buvo daug sąmoningesnis ir labiau organizuotas nei tuometinėje Rusijoje. Po pirmo pasaulinio karo nepriklausomoje Lietuvoje darbininkai aktyviai jungėsi į profsąjungas, kurios veikė legaliai iki 1926 m. Tarpukario Lietuvoje veikė 2 pagrindiniai profesinių sąjungų susivienijimai - socialdemokratinės pakraipos Darbininkų ir tarnautojų centro biuras bei krikščionių demokratų įtakojama Lietuvos darbo federacija. 1926 m. liepos 3 d. Lietuvos profesinių sąjungų Centro Biuras vienijo 18 šakinių organizacijų. Tačiau po 1926 m. tautininkų perversmo Lietuvoje profsąjungų veikla buvo stipriai suvaržyta. 1940 m. inkorporavus Lietuvą į SSSR, profsąjungos imtos kurti pagal sovietinį modelį. Jos tapo Visasąjunginės profesinių sąjungų Centro tarybos dalimi. Formaliai tarp Sovietų Sąjungos Komunistų partijos suvažiavimų jų veiklai vadovavo VCSPS, tačiau faktiškai profsąjungoms vadovavo kompartija, jų veiklą prižiūrėjo KGB. Sovietų Sąjungoje 1985 metais pradėti pertvarkai 1988 metais pasiekus Lietuvą, ir prasidėjus Tautiniam atgimimui Lietuvoje, prie Sąjūdžio įsisteigė klubas “Labora”, kuris generavo profsąjungų atsinaujinimo idėjas. 1989 m. įsteigtas Profesinių sąjungų persitvarkymo sąjūdis (A.Januška, R.Dagys, D.Paukštė ir kt.). 1989 m. kaip alternatyva sovietinėms profesinėms sąjungoms įsteigta Lietuvos darbininkų sąjunga. Jos pirmasis pirmininkas buvo K. Uoka. Buvo nutraukti ryšiai su Visasąjungine profesinių sąjungų Centro taryba, dalis gamybinių šakų išstojo iš tarybinių tarpšakinių susivienijimų. 1990 m. balandžio 19 d.-21.d. įvyko Lietuvos profesinių sąjungų suvažiavimas, kuris LTSR profsąjungų tarybos organizacijų pagrindu įkūrė Lietuvos laisvųjų profesinių sąjungų konfederaciją ir tapo jų teisių perėmėja. Jos pirmininku išrinktas L. Radzevičius, vėliau iš šios organizacijos likučių įsisteigė Lietuvos profesinių sąjungų centras. Dalis profesinių sąjungų šakų ir organizacijų, nepatenkinti lėta reforma ir “sovietine” praeitimi, nesijungė į šią organizaciją, o 1992 m. vasario mėn. įkūrė dar vieną organizaciją - Lietuvos profesinių sąjungų susivienijimą, kurio pirmininku išrinktas A. Sysas.. 2002 m. Lietuvos profesinių sąjungų centras, vadovaujamas J. Oleko, ir Lietuvos profesinių sąjungų susivienijimas susijungė į didžiausią Lietuvos organizaciją - Lietuvos profesinių sąjungų konfederaciją (LPSK). 2002 m. Lietuvos Darbininkų sąjunga pakeitė pavadinimą ir tapo Lietuvos profesine sąjunga “Solidarumas”. Daug žalos

Šiuolaikiniam Lietuvos profesinių sąjungų judėjimui padarė tarpusavio kova dėl buvusių SSSR profesinių sąjungų turto. Ją iššaukė nenuoseklūs Seimų ir Vyriausybių sprendimai dėl šio turto panaudojimo ir perdalinimo bei įtakoję įvairios finansinės verslo grupės. Didžiausia Lietuvos šakinė profsąjunga - švietimo darbuotojų profesinė sąjunga, o didžiausia bei kovingiausia pirminė organizacija yra AB "Mažeikių Nafta" profsąjunga. Lietuvos profsąjungos glaudžiai bendradarbiauja su Baltijos, Skandinavijos, JAV, Lenkijos, Rusijos, Gruzijos, Ukrainos profesinėmis sąjungomis. Per visą nepriklausomybės laikotarpį Lietuvos profesinės sąjungos gavo nemažą materialinę bei metodinę pagalbą iš tarptautinio profsąjungų judėjimo – veiklos pritaikymui rinkos sąlygoms bei narystės didinimui. Šiuo metu leidžiami laikraščiai "Lietuvos Profsąjungos", "Solidarumas", nemažai šakinių bei regioninių leidinių, veikia nemažai profsąjunginių internetinių svetainių (<http://profsajungos.lt/>)

## I. PRADINIS DARBO SANTYKIŲ/SOCIALINIO DIALOGO SISTEMOS VYSTYMO SI ETAPAS NEPRIKLAUSOMYBĖ ATKŪRUSIOJE LIETUVOJE

Praėjusio amžiaus paskutinio dešimtmečio pradžioje Lietuvoje prasidėjo glaudesnis bendradarbiavimas tarp darbdavių ir dirbančiųjų, kuris stiprino ekonominį vystymąsi, demokratiją ir pilietines teises. Buvo sukurta ir pradėjo veikti Trišalė Taryba tiek nacionaliniu lygiu, tiek ir kituose lygiuose. Pagrindinės organizacijos veikė nacionaliniu lygiu. Svarbiausiu abipusio socialinio dialogo rezultatu tapo kolektyvinė sutartis. Aktyviausia abipusio socialinio dialogo veikla buvo vykdoma įmonių lygiu, bet ir šiandien Lietuvoje beveik nėra tikrai veiksmingų ir efektyvių kolektyvinių susitarimų tarp socialinių partnerių viduriniame – šakiniame lygyje.

### **Trišalė Taryba**

Lietuvos respublikos Trišalė Taryba (toliau – Trišalė Taryba) buvo įkurta 1995 metų gegužės 5 dieną pagal socialinių partnerių susitarimą. Ji lygiomis dalimis ir lygiomis teisėmis atstovavo svarbiausius (nacionalinius) profsajunginius susivienijimus, svarbiausius darbdavių susivienijimus ir vyriausybę (viešąją valdžią).<sup>1</sup> Pastoviais Trišalės Tarybos nariais iš profsajungų tapo Lietuvos Profesinių Sąjungų Konfederacija, Lietuvos Profesinė Sąjunga “Solidarumas” ir Lietuvos Darbo Federacija. Trišalės Tarybos atstovais nuo darbdavių tapo Lietuvos Pramoninkų Konfederacija (LPK) ir Lietuvos Verslo Darbdavių Konfederacija (LDK), kuri dabar yra pakeitusi vardą į Lietuvos Darbdavių Konfederaciją. Vyriausybės atstovais tapo Finansų ministerijos, Ūkio ministerijos, Teisingumo ministerijos, Žemės ūkio ministerijos ir Darbo ir socialinės apsaugos ministerijos atstovai. Trišalė Taryba savo pirmaisiais egzistavimo metais susidėjo iš ne daugiau kaip 15 narių, po 5 narius iš kiekvienos iš trijų atstovavimo pusių (vyriausybės, darbdavių ir profsajungų).

Trišalė Taryba, pagal Lietuvos Darbo Kodeksą, galėjo patvirtinti trišalius darbo santykių ir socialinių-ekonominių santykių susitarimus. Pagrindinės Trišalės Tarybos funkcijos buvo šios: 1) analizuoti socialinės, ekonominės ir darbo rinkos problemas bei teikti pasiūlymus jas sprendžiant, 2) išdiskutuoti įstatymus ir jų projektus socialinėje-ekonominėje ir darbo santykių srityje bei pateikti išvadas ir pasiūlymus Seimui bei vyriausybei, 3) išanalizuoti dvišalės ir trišalės partnerystės galimybes,

---

<sup>1</sup> Gruzdienė G. Tripartism and Social Dialogue in Lithuania. Paper Presented at the Regional Seminar “Tripartism and Social Dialogue in Central and Eastern Europe”. Cyprus, 8-15 October, 1996.



sprendžiant socialinius, ekonominius ir darbo santykių klausimus, 4) išdiskutuoti ir patvirtinti kasmetinį trišalį susitarimo projektą, kuris yra pasirašytas kiekvienos iš atstovaujamų pusių, sprendžiant socialines, ekonomines ir darbo santykių problemas, 5) koordinuoti pagal būtinybę kitų dvišalių ir trišalių institucijų veiklą (darbo saugos, įdarbinimo ir kitais klausimais) socialinėje, ekonominėje ir darbo santykių sferoje bei išanalizuoti nerimą keliančius klausimus vadovų susitikime, 6) išdiskutuoti klausimus pagal Tarptautinės Prekybos Organizacijos (PPO) konvenciją Nr. 144 “ Trišalių pusių konsultacijos laikantis tarptautinių standartų“ ir priimti sprendimus, 7) informuoti suinteresuotas puses ir visuomenę apie savo darbą, vykdant šias funkcijas.

## II. DABARTINĖ DARBO SANTYKIŲ/ SOCIALINIO DIALOGO SISTEMA LIETUVOJE

### Viešoji valdžia

Pagrindinė darbo santykių Lietuvoje institucija yra Darbo ir socialinės apsaugos ministerija (SADM). SADM yra atsakinga už darbo santykių reguliavimo įstatymdavystės pagerinimą ir įgyvendinimą Lietuvoje. Valstybinė Darbo Inspekcija (VDI) yra pavaldi SADM. Pagrindinė nacionalinio lygio trišalio socialinio dialogo institucija yra Lietuvos respublikos Trišalė Taryba (LRTT), kuri irgi veikia prie SADM. Be SADM atstovų, LRTT susideda iš Ūkio ministerijos atstovų (ŪM) ir vieno Vyriausybės aparato atstovo.

### Profsajungos

Per pastaruosius 20 metų pagrindiniai profsajunginiai susivienijimai Lietuvoje transformavosi iš konkuruojančių ir konfrontuojančių organizacijų į artimai bendradarbiaujančias ir veikiančias koordinuojančios bazės pagrindu. 2011-2015 metais nebuvo užfiksuota fundamentalių profsajungų veikimo dizaino pokyčių.

Lietuvos Statistikos departamentas nuo 2006 metų renka informaciją apie profsajungų narių skaičių. Jis rodo, kad profsajungų narystė yra gana stabili, apimanti apie 100 tūkst. (apytikriai 10 proc.) visų darbuotojų su darbo sutartimis. Nepaisant to, profsajungų narystė nuo 2010 metų palaipsniui mažėja ir 2012 metais siekė 9 proc.

Lietuvoje egzistuoja trys pagrindiniai nacionaliniai profsajungų susivienijimai:

- Lietuvos Profesinių Sajungų Konfederacija (LPSK);
- Lietuvos Profesinė Sajunga „Solidarumas“ (LPS ‘Solidarumas’)
- Lietuvos Darbo Federacija (LDF)<sup>2</sup>.

Taip pat egzistuoja keli profsajunginiai susivienijimai (daugiausia regioniniai), kurie neveikia nacionaliniu lygiu. Veikia tokios nepriklausomos šakinės profsajungos,

---

<sup>2</sup><http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/industrial-relationscountry-profiles>

kurios nepriklauso nei vienai nacionalinei konfederacijai – Lietuvos švietimo darbuotojų profesinė sąjunga ir Nacionalinis pareigūnų profesinių sąjungų susivienijimas. 2011-2015 metais nebuvo esminių pokyčių pagrindiniuose profsąjungų susivienijimuose, su išimtimi dėl visų profsąjungų atstovų susirinkimo (trijų pagrindinių susivienijimų ir devynių neprisijungusių) 2011 metų spalį. Jo rezultatu tapo susitarimas apie bendradarbiavimą ir bendrus profsąjungiečių veiksmus (LT1111019).

Profsąjungos Lietuvoje tebelieka palyginus silpnos, nepaisant įsitraukimo į socialinį dialogą ir tarptautinį bendradarbiavimą, įskaitant priėjimą prie konkurencingo įvairių projektų finansavimo. Pagrindinė kliūtis yra finansavimo trūkumas, nors jis lėtai gerėja dėl naudojimosi ES fondais ir kitais resursais, neskaitant narystės mokesčių. Šakinio lygio socialinis dialogas Lietuvoje yra ypač silpnas. Tradiciškai švietimo ir sveikatos apsaugos sektoriai yra aktyvesni derantis dėl atlyginimų.

### **Darbdavių organizacijos**

Po Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo pagrindiniai darbdavių susivienijimai 1990 – aisiais metais pirmiausia rūpinosi savo narių interesų atstovavimu santykiuose su nacionaline valdžia ir užsienio partneriais. Darbdavių organizacijos ilgą laiką vaidino svarbesnį vaidmenį tik nacionaliniu lygiu, kai socialiniame dialoge įmonių ir ypač šakiniame lygyje jos nedalyvavo. Dabar situacija keičiasi, todėl kad Europos Socialinio fondo programos, kurios buvo pradėtos 2012 metais, skatina socialinį dialogą regioniniame, šakiniame ir įmonių lygyje.

Lietuvos Statistikos departamentas nuo 2006 metų renka informaciją apie verslo ekonominius vienetų ir darbdavių asociacijas. Ji rodo, kad verslo ir darbdavių asociacijų narystė yra gana stabili, apimanti apie 12 tūkst. (apie 14 proc.) visų veikiančių ekonominių vienetų.

Lietuvoje veikia dvi nacionalinės darbdavių organizacijos, kurios įeina į Trišalę Tarybą:

- Lietuvos Pramoninkų Konfederacija (LPK);
- Lietuvos Darbdavių Konfederacija (LDK), kuri neseniai pakeitė vardą iš
- Lietuvos Verslo Darbdavių Konfederacijos (LVDK)<sup>3</sup>.

Lietuvos Pramoninkų Konfederacija vienija daugiausia stambaus verslo atstovus, o Lietuvos Darbdavių Konfederacija atstovauja daugiausia smulkųjų ir vidutinį verslą. Kitos organizacijos, vienijančios darbdavius ir verslininkus Lietuvoje, nėra valstybės socialinio dialogo dalimi. Tarp jų Lietuvos Verslo Konfederacija (LVK) vaidina reikšmingiausią vaidmenį, kuri laiko Trišalę Tarybą atgyvenusiu reiškiniu ir siekia Lietuvoje įgyvendinti ECOSOCo sistemą (Ekonominę ir Socialinę Tarybą), kuri, jos prezidento V. Sutkaus nuomone, geriau atspindėtų pakitusią socialinę-ekonominę struktūrą ir jos dalių atstovavimą šalyje. Lietuvos Trišalėje Taryboje dar veikia Prekybos, Pramonės ir Amatų Rūmai bei Žemės Ūkio Rūmai.

Pastarąjį dešimtmetį Lietuvoje nebuvo kardinalių pokyčių darbdavių organizacijų veikloje. Jos yra įsitraukusios į socialinį dialogą nacionaliniu mastu ir jų narystė išlieka gana stabili. 2011-2015 metais darbdavių organizacijos dirbo kartu, o 2013 metų gruodžio 2 dieną savo veiklos koordinavimui ir siekiant tolydžios ekonominės plėtros Lietuvoje, keturios pagrindinės darbdavių asociacijos (įskaitant LPK, LVDK (LDK) ir LVK) pasirašė memorandumą, kuriuo buvo įkurta Verslo Taryba (LT1401029I).

---

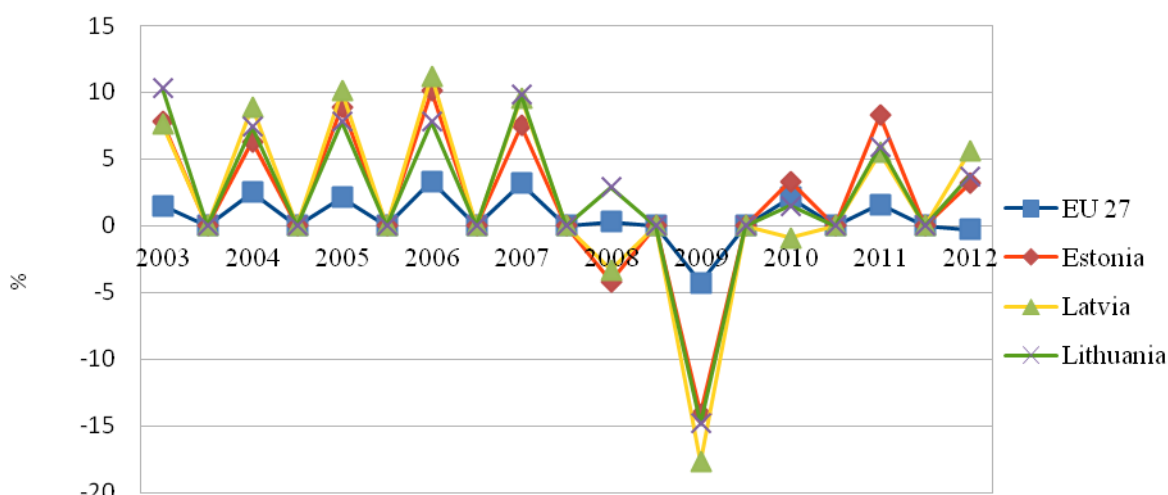
<sup>3</sup> Ten pat.

### III. SOCIALINIAI PARTNERIAI IR KRIZĖ

#### Lietuvos ekonominės situacijos apžvalga

2008 metų ekonominė krizė, kuri prasidėjo JAV, o tada apėmė ir ES, pasiekė Lietuvą gana vėlai ir pasireiškė tik vyriausybės keitimosi laikotarpiu. Tai tikriausiai yra pagrindinė priežastis, kodėl Lietuva krizei buvo taip blogai pasiruošusi. Kaip matyti iš 1 diagramos, rodančios BVP augimo pokytį, BVP jau 2008 metais krito žymiai (tačiau palyginus su Latvijos ir Estijos dar išliko teigiamas), o 2009 metais pasiekė savo žemiausią tašką.

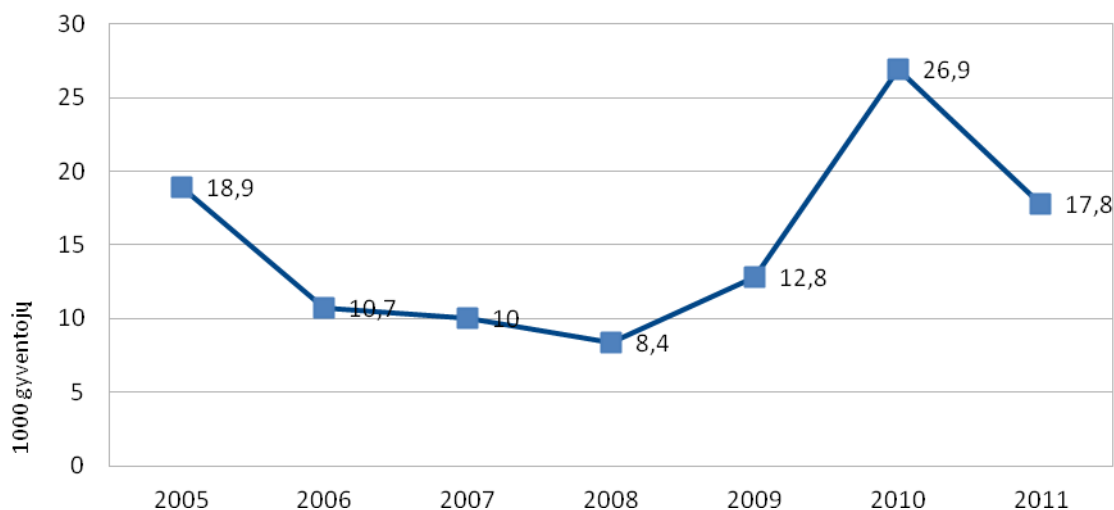
Diagrama Nr. 1. BVP augimas Baltijos šalyse



Šaltinis: Eurostat, 2013.

Nedarbas 2009 metais pasiekė 13.6 proc., o 2010 metais – 18 proc.. Padidėjęs nedarbas, kuris tapo didžiausias ES, žymiai padidino emigraciją iš Lietuvos.

Diagrama Nr. 2. Emigracija tūkst. gyventojų.



Šaltinis: Lietuvos Stat. Departam. (Lietuvos statistika), 2012.

### Naujosios vyriausybės anti-krizinės gairės

2008 metų spalį Lietuvoje įvyko nauji Seimo rinkimai, kuriuos laimėjo centro-dešinės sparno partijos. Naujoji vyriausybė paveldėjo labai blogą viešųjų finansų situaciją, kai valstybės pajamos žymiai sumažėjo. Naujoji vyriausybė turėjo imtis taupymo priemonių ir įgyvendinti mokesčių reformą. Antraip būtų reikėję devaluoti litą.

### Sumažintas paskirstymas ir sumažinti atlyginimai

Tam, kad išlaikyti viešųjų finansų kontrolę, kai biudžeto pajamos drastiškai sumažėjo, pirmas uždavinys, kurį reikėjo išspręsti, tai buvo išlaidų racionalizavimas. Šioje situacijoje buvo sumažinti valstybės tarnautojų atlyginimai, pradedant Prezidentu, Seimo nariais ir vyriausybės nariais. Biudžeto asignavimų vadybininkų išlaidos taip pat buvo sumažintos 15 proc. Visuminis biudžeto taupymo rezultatas buvo apie 2 mlrd. litų.

### Mokesčių reforma

Pirmiausia buvo atsisakyta atleidimų nuo pridėtinės vertės mokesčio, kurie buvo taikomi 14 produktų ir paslaugų ir dėl kurių biudžetas negaudavo apie 400 milijonų litų papildomų pajamų. Žemdirbiai buvo įtraukti į mokesstinę pajamų sistemą, o į socialinės apsaugos sistemą buvo įtraukti žurnalistai ir kiti kūrybiniai darbuotojai.

Reforma taip pat buvo siekiama sistemą padaryti aiškesne ne tik atsisakant nuo atleidimų nuo mokesčių, bet ir įvedant vienodą (plokščią) mokesčių sistemą (flat tax): 20/20/20: pridėtinei vertei, asmeninių pajamų (sumažintas nuo 24 proc.) ir pelno mokesčiui (padidintas nuo 15 proc.). Šis modelis buvo nusižiūrėtas iš Slovakijos, jis, pagal premjerą A. Kubilių, turėjo padaryti mokesčių sistemą skaidresne ir todėl patrauklesne investuotojams ir skatinančia verslą. Mokesčių reforma davė papildomus 2 mlrd. litų.

### **Verslo skatinimas**

Viena iš priemonių pagreitinti ES fondų įsisavinimą turėjo vykti sumažinant nuosavų fondų reikalavimus ir supaprastinant procedūras. Verta pažymėti, kad Lietuvą teigiamai įvertino Europos Komisija ir paskyrė jai „Regions of Excellence“ apdovanojimą, kuris skiriamas pirmaujantiems regionams.<sup>4</sup> Taip pat buvo atstatytos naujos statybų projektų investicijos ir sumažinti mokėjimai į privačius pensijų fondus.

### **Kolektyvinių derybų sistema**

Tiek profsajungų narių skaičiumi, tiek darbuotojų, apimtų kolektyvinėmis sutartimis skaičiumi Lietuva atsiliko nuo daugelio kitų ES šalių. Lietuvoje 2009 metais, kritiškiausiu ekonominės krizės metu, kai ekonomika smuko beveik 15 proc., ekspertų paskaičiavimais (Eurofondo EIRO tyrimu), tik 15 proc. visų darbuotojų buvo apimti kolektyvinėmis sutartimis. Vis tik tai, realybėje šis procentas galėjo būti dar mažesnis, ką rodė Darbo inspekcijos duomenys 2010 metais. Pagal juos, tik 248 kompanijos ir organizacijos buvo pasirašiusios kolektyvines sutartis iš 12,411 patikrintų – kas sudarė tik 2 proc. 2009 metų duomenys buvo panašūs, su 15,935 patikrinimų ir 290 kolektyvinių sutarčių, kas sudarė tik 1.8 proc.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> <http://lrv.lt/lt/naujienos/?nid=8105> – retrieved 2013-05-18.

<sup>5</sup> Fulton, L. 2011. Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI (online publication). <http://www.worker-participation.eu/>

## Profesijų narių skaičius

Darbuotojų skaičius, kurie buvo profesijų nariais, Lietuvoje mažėjo. Žemiau pateikiamos lentelės, kuriose nurodyti atlyginimus uždirbančiųjų skaičius palyginus su profesijų narių skaičiumi ir profesijų tankumu:

### Atlyginimus gaunančiųjų skaičius tūkstančiais

Šalis:metai	2008	2009	2014
LT	1318,7	1219,8	1319

Šaltinis: Visserdata basis 2013, WSEE, <http://osp.stat.gov.lt/en/statistiniu-rodikliu-analize1>

### Darbuotojų skaičius (Neto), kurie buvo profesijų nariais, tūkst.

Šalis	Neto			Neto		
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
LT	111,7	115,4	112,6	108,9	102,3	95, 3

Šaltinis: Visser data basis 2013, <http://osp.stat.gov.lt/en/statistiniu-rodikliu-analize1>

## Darbuotojų atstovavimas

Pagal Lietuvos Darbo kodeksą, darbuotojų darbo santykių teisės ir interesai gali būti atstovaujami ir apsaugomi profesijų. Kur kompanija, agentūra ar organizacija neturi veikiančios profesijų ir personalo susirinkimas neperleido darbuotojų atstovavimo ir apsaugos profesijų, darbuotojai gali būti atstovaujami darbo tarybos, kuri išrenkama slaptu balsavimu bendrame personalo susirinkime. Darbo tarybų veikla reglamentuojama darbo tarybų įstatymu. Darbo taryba sudaroma trijų metų periodui. Darbo taryba kompanijoje turi TAS pačias teises ir įsipareigojimus kaip ir profesijų, įskaitant teisę rengti streikus.

## Susidorojimas su krize

Lietuva Europoje dažnai rodoma kaip pavyzdys susidorojant su krize. Nepaisant visų skausmingų taupymo priemonių ir mokesčių reformos, valstybės biudžeto deficitas 2009 metais sudarė 18.9 proc, o 2010 metais – 23.4 proc. Vis tik, verta pažymėti, kad tvirti vyriausybės veiksmai 2009 metais leido Lietuvai išlaikyti pasitikėjimą globaliose finansinėse institucijose, kuris leido Lietuvai skolintis tarptautinėse rinkose, ir Lietuva tuo pasinaudojo. Todėl verta paklausti, ar savarankiškas Lietuvos išėjimas



iš krizės, nors ir parodė vyriausybės sugebėjimus, buvo pakankamai praktiškas. Pvz., Latvija už žymiai mažesnius procentus gavo paskolą iš Tarptautinio valiutos fondo ir tuo pačiu patyrė mažesnius nuostolius socialinėje srityje.

## **Emigracija**

Didelę neigiamą įtaką socialiniams-ekonominiams procesams Lietuvoje atgautos nepriklausomybės laikotarpiu darė gyventojų emigracija į kitas, daugiausia – Vakarų Europos šalis., kuri ypač sustiprėjo 21-o amžiaus pradžioje ir ekonominės krizės metais. Kaip pastebi daugelis analitikų, taip buvo „nuleidžiamas garas” ir darbo santykių bei socialinio dialogo klausimais – vietoje aktyvios akistatos su vietiniais darbdaviais, gyventojai rinkdavosi pasitraukimo kelią. 2013 m. duomenimis, per nepriklausomybės metus iš šalies išvyko apie 788 tūkst. asmenų arba apie ketvirtadalį Lietuvos gyventojų<sup>6</sup>. 2014 – 2015 metais emigracija iš Lietuvos kiek sumažėjo ir daugėjo grįžtančių lietuvių, bet santykis vis dar išliko neigiamas. Emigracijos problema Lietuvoje išliko svarbiausia, ir jai beveik nesimatė sprendimų.

Vertinant skausmingą Lietuvoje šakinių kolektyvinių sutarčių temą, pvz. 2009 metais buvo sudaryta vos viena kolektyvinė šakinė sutartis su žurnalistais.<sup>7</sup> Visumoje trišalį socialinį dialogą per kelis krizės ir išėjimo iš krizės metus galima apibūdinti kaip gerokai sumažinusį savo konsultavimosi mechanizmus dėl taupymo priemonių diktato iš vyriausybės pusės.

---

<sup>6</sup>Migracija: 10 metų apžvalga. Europos migracijos tinklas (EMN), 2014. prieiga per internetą: <http://123.emn.lt/lt/bendros-tendencijos/migracija-10-metu-apzvalga>

<sup>7</sup> Kallaste, E., Woolfson, C. Negotiated Responses to the Crisis in the Baltic Countries. TRANSFER: European Review of Labour and Research, 2013, Vol. 19, No. 2, p. 253–266.

#### IV. SOCIALINIŲ PARTNERIŲ PRAKTIKOS “VALDANT” POKYČIUS

Socialinio dialogo klausimais Vilniuje buvo atlikti ir žemiau pateikiami 8 pusiau struktūruoti interviu - daugiausia su socialinių partnerių susivienijimų vadovais.

##### 1. K. Krupavičienė (Lietuvos Profesinės Sąjungos „Solidarumas” pirmininkės pareigose – 1 metai)

Socialinis dialogas blogėjo tiek Europoje, tiek ir Lietuvoje. Europos fondas neseniai pristatė tyrimą apie socialinį dialogą ir Lietuvos padėtis tarp kitų šalių buvo silpna. Tai liudijo ir tai, kad 1995 metais pasirašius Susitarimą dėl Trišalio bendradarbiavimo, pasikeitė atstovavimo lygis, tada Trišalėje taryboje dalyvavo ministrai, dabar socialiniame dialoge vyriausybės lygiu dalyvauja tik jų patarėjai. Darbo santykiai Lietuvoje nekito eilę metų. Reikšmingesnis įvykis buvo 2008 metais pasirašytas Nacionalinis susitarimas dėl ekonominės krizės įveikimo. Krizės metais buvo sumažintos visos išmokos, dingo vaiko pinigai, labai sumažėjo nedarbo draudimo išmokos. Pastaruoju metu, kai kalbame dėl minimalios algos didinimo, darbdaviai, ypač smulkus verslas nuolat verkšlena, kad bankrutuos jei bus padidintas MMA. Geras sprendimas buvo sudaryti trišalė komisija dėl MMA didinimo. SODRA, Valstybinė mokesčių inspekcija pateikė komisijai informaciją apie įmonių padėtį, apie mokamus mokesčius, verslo pelnus, todėl darbdaviai jau nebegalėjo manipuliuoti ir sakyti, kad neturime galimybių kelti atlyginimų. Tačiau socialinio dialogo sąlygos yra pablogėjusios, nes 2014 metų pabaigoje panaikintas Trišalės tarybos sekretoriatas, o Vyriausybė atstovaujama tik ministerijų padalinių vadovų. Į Trišalę tarybą bandoma įtraukti nevyriausybinės organizacijas, bet mes tai stabdome, nes jų labai daug, jos labai mažos ir neatstovauja tikrųjų visų gyventojų interesų.

Ketinimų gerinti socialinį dialogą buvo, norėjome įtraukti jaunimą, net pasirašėme memorandumą dėl jaunimo įtraukimo. Pradėjome labiau bendradarbiauti su Europos Komisijos atstovybe Lietuvoje. Geruosius pavyzdžius turi parodyti valstybės valdomos įmonės, gerą patirtimi turi dalintis būtent jos, bet valstybės valdomose įmonėse įsteigti profsąjungas dar sunkiau negu privačiose įmonėse. Didžiausias galias suaktyvinant socialinį dialogą turi vyriausybė, tačiau jai didelę įtaka daro stambaus kapitalo įmonės. Aktyviausiai socialinis dialogas vyksta nacionaliniame

lygmenyje, buvo bandoma pasirašyti šakinius susitarimus, bet jie buvo deklaratyvesnio pobūdžio.

## **2. G. Gruzdienė (Lietuvos Maistininkų profesinės sąjungos pirmininkė – 25 metai)**

Darbo kodeksui, socialiniam dialogui, kolektyvinėms sutartims nuo 2003 metų buvo skirti didžiuliai pinigai, bet jie rezultatų neatnešė. Socialinis dialogas vis dar nėra toks, koks jis turėtų būti ir pagal mūsų žinojimą, koks jis galėtų būti. Nors Socialinio fondo ir vyriausybės buvo skiriami pinigai, bet nesant valstybės politikos, profsąjungos nuo tų pinigų ne sustiprėjo, o nusilpo. Atsirado galimybė dalyvauti įvairiuose projektuose, rengti seminarus dėl seminarų, o niekas nedaro apibendrinimo dėl tų pinigų panaudojimo. Susitarimai, kurie pasirašomi, iš tikrųjų buvo „tušti“, formalūs. Pvz. aš pati mačiau tokią sutartį, kur darbdavys pasirašo, kad mokės atlyginimus pagal Lietuvos respublikos įstatymus (parašai – darbdavių ir šakos profsąjungų). Fondas turi pasižiūrėti, ar efektyviai lėšos naudojamos, ar tik buhalteriskai sutvarkytos. „Praktinių žmonių“, kurie galėtų dalintis patirtimi Lietuvoje yra, bet jie retai įtraukiami, jų yra vengiama. Mes turime daug sutarčių – geresnių, blogesnių, yra geros patirties, pvz. Krizės metu, kai abi pusės kažką prarado, bet buvo išsaugotos darbo vietos. Dirbame su tarptautinėmis įmonėmis, jose visai kitas darbo lygis ir socialinių partnerių supratimas. Dėl išorinių įtakų, tai esame padarę krizinių nuolaidų, bet išsaugojome darbo vietas, yra buvę labai protingų išeičių, kurios išgelbėjo situaciją. Tačiau situacija Latvijoje, o tai parodė pirmininkavimas Europos Tarybai yra žymiai geresnė – ten visur buvo įtraukti socialiniai partneriai ir su jais buvo derinama. Latvijos įvaizdis visai kitoks nei Lietuvos. Lietuvoje nėra realios partnerystės, ji – parodomoji, ryškus susiskaldymas, partnerystė ne tokia, kaip pvz. Austrijoje, Belgijoje. Ten jie tiki, kad susėdę gali rasti sprendimą, mes į juos kreipiamės, kai nežinome ką daryti. Austrai sakė, kad Lietuvos darbdaviai nesupranta kiek jie gali turėti naudos iš realaus socialinio dialogo. Pas mus suprantama, kad Tu (profsąjunga) čia esi priešas kažkoks. Ką dabar siūlo socialinio modelio autoriai, tai sumažinti visas garantijas, o po to vėl derėtis dėl tų pačių kolektyvinėse derybose, jeigu kalbame apie skurdo mažinimą, užimtumą, stresą darbe. O juk reikia startuoti nuo šios dienos ir eiti į pagerinimą. Trišalės Tarybos sudėtis yra labai suprastėjusi, atstovai nuo vyriausybės nieko nesprenžia, nes yra žemesnio pavaldumo, nei anksčiau, net negali balsuoti,

bėga į vyriausybę atsiklausti ir vėl grįžta atgal. Iš profsajungų pusės irsta Lietuvos Darbo Federacija. Formaliai ji tebėra Trišalės Tarybos nare, bet dėl intrigų, neprofesionalumo, turtinių aferų, ji dabar yra likvidavimosi stadijoje. Taip pat yra Prie Trišalės Tarybos veikia komisijos ir komitetai. Kai kur rajoninės trišalės tarybos irgi kažkiek gali įtakoti situaciją, bet iš esmės jų žmonės yra neapmokyti. Kartais sudaromos ad-hoc grupės. Trišalė Taryba veikia prie Sodros. Tačiau iš nacionalinio nepriklausomo Trišalės tarybos sekretoriato sukurtas Socialinio dialogo skyrius prie SADM Darbo departamento nepadeda geriau spręsti problemų. Per Trišalę Tarybą galima padaryti daug gerų darbų, pvz. atsakyti į klausimą, kodėl mes turime tiek daug minimalų atlyginimą gaunančių darbuotojų? Bet nėra kam padaryti net pranešimo. Parenkami žmonės ne pagal kompetenciją, o nežinia pagal ką.

Europiniame lygyje ir Lietuvoje labai norima, kad socialinis dialogas vystytųsi vietiniame lygyje. Lietuvoje mes niekaip per 20 metų neperšokame į sektorinį lygį. Jau vien ką galėjo padaryti vyriausybė su savo sektoriumi, pvz. švietime dėl darbo užmokesčio, bet nieko nepadaryta, nors pinigai įsisavinti. Tiesa, dabartiniu metu prie partnerių susitarimo švietime jau gerokai priartėta. Mes turime daugiausiai - iš viso 21 įmonės sutartį. Tai – mūsų kvalifikuotų specialistų darbo rezultatas.

Mūsų organizacijos veiklos šaltiniai – nario mokestis, bendradarbiavimas su Europos profsajungomis per projektus, pvz. dėl įdarbinimo per agentūras, kuris labai svarbus Lietuvai.

### **3. A. Černiauskas (Lietuvos Profesinių Sajungų Konfederacijos pirmininko pareigose -10 metų)**

Socialinis dialogas pirmiausia prasideda nuo biudžetinio sektoriaus, o juo seka ir ūkinis sektorius. Biudžetinių įstaigų ir Valstybės tarnybos įstatymuose parašyta, kad negalima svarsyti to, kas reikalauja papildomų asignavimų iš biudžeto. Reiškia, kelias socialiniams partneriams tartis šitais sakiniais yra visiškai uždarytas. Dėl tam tikrų atlyginimų dydžių mes tartis negalime, ir dėl to socialinis dialogas yra silpnas. Susitarimų nėra tol, kol jie netampa teisės normomis, o jų nevykdymo metu taikomos sankcijos. Jeigu apie kolektyvinę sutartį dar parašyta kaip jos turi būti laikomasi, tai kaip turi būti įgyvendinami nacionaliniai susitarimai ir jų laikomasi, realiai visiškai

nenumatyta. Tai priklauso nuo darbdavių geranoriškumo, o geranoriškumo nei iš darbdavių, nei iš Vyriausybės pusės pritrūksta. 2005 – 2009 metais pasirašyti Nacionaliniai susitarimai ir su konservatorių ir su socialdemokratų vyriausybėmis, kad negalima keisti darbo santykių negavus socialinių partnerių pritarimo. Bet dabartinis socialinio modelio projektas, neapsvarsčius jo Trišalėje Taryboje, buvo išstumtas į Seimą. Taigi Nacionalinių susitarimų realiai nebūna laikomasi. Trišalė Taryba prie SADM nacionaliniu lygmeniu, taip pat kaip ir kitos trišalės tarybos – prie Sodros, prie Darbo biržos, yra paremtos tik įsteigimo nacionaliniais susitarimais, ir tik kai kai kas perkeltas į įstatymų lygį, bet realiai daugelis jų „nugula į stalčius“. Pvz., 2005 metų susitarimas, kuris mums buvo labai svarbus, dėl darbo vietų vertinimo, kai turėjo būti sukurta kiekvienoje įmonėje darbo apmokėjimo sistema, paremta prof. Gerikienės metodika, irgi nugulė į stalčius – ir smulkiame versle kaip nėra darbo vietų vertinimo, taip nėra. Nėra susitarimų įgyvendinimo mechanizmų. Per pastaruosius tris metus jokių reikšmingesnių pasikeitimų socialinio dialogo požiūriu nacionaliniame lygmenyje neįvyko.

Profesinių sąjungų problematikai atskleisti neužtenka teisės ar darbo teisės pažinimo, Lietuvoje geriausi specialistai yra socialinės ekonomikos profesoriai R. Lazutka, B. Gruževskis, nors pastaruoju metu tokių specialistų po truputį atsiranda daugiau. Darbo teisė nėra tokia pelninga, kaip, pvz. civilinė teisė ar baudžiamoji teisė, kurią vertintų advokatai. Net ir teismuose susiduriama su rimtomis darbo teisės interpretacijomis. Darbo teisėje dirbantieji traktuojami kaip silpnoji pusė. Kokybine prasme nacionaliniu lygmeniu socialinis dialogas suprastėjo, pvz. atstovavimo lygmeniu Vyriausybės nebeatstovauja ministrai, o žemesni valdininkai neturi tokių įgaliojimų. Tai įvyko prieš penkis metus. Šakiniu lygiu anksčiau buvo labai formalūs susitarimai, dabar mes matome truputėlį rimtesnes, kokybiškesnes sutartis. Nors viešajame sektoriuje tos sutartys finansiškai ir apribotos, atsiranda veiklos normatyvinės sutartys ir numatyta tai, ko nėra numatyta įstatymuose ir kurios numato pačią veiklos tvarką. Socialinio dialogo projekto išdavoje buvo sudarytos šakinės Generalinės miškų urėdijos, Chemijos sektoriaus, Policijos (VRM) sektoriaus, Ugniagesių, Valstybės sienos apsaugos tarnybos sutartys. Rimta sutartis numatoma švietimo sektoriuje. Tačiau ūkiniame sektoriuje viskas sustoję, didžiausia problema yra ta, kad Darbdavių organizacijos neturi įgaliojimų tartis, derėtis dėl darbo užmokesčio, pvz. nėra jokios galimybės numatyti atlyginimų ribą duotame sektoriuje.

Tai yra dėl to, kad nėra įstatymo, kuriame būtų apibrėžta kas yra Darbdavių organizacija.

Iš viso Lietuvoje yra 100 tūkst. profsajungų narių, kurie moka nario mokestį. Visi trys Trišalės tarybos profsajungų susivienijimai - Lietuvos Profesinių Sąjungų Konfederacija, „Solidarumas“ ir Lietuvos Darbo Federacija vienija apie 70 proc. visų profsajungų narių (LPSK - 60 tūkst. narių, „Solidarumas“ ir Lietuvos Darbo federacija – 10 tūkst. narių) o likę 30 proc. apima apie 10 pavadinimų atskirų šakų, ar atskirų įmonių profsajungų. Trišalę tarybą sudaro 21 žmogus, po 7 – iš kiekvienos šalies. Profesines sąjungas atstovauja tik 6 žmonės, 1 – palikta tiems 30 proc., kurie neatstovauja. Bet jie niekaip negali tarpusavyje susitarti ką pasiūsti į Trišalę Tarybą. Kalbant apie įmonių lygį, tai jeigu yra stambios įmonės, socialinis dialogas yra labai aukštame lygyje ir kokybine, ir kiekybine prasme. Jeigu sugebama sudėti į sutartis viską, kas yra susiję su darbo užmokesčiu, premijavimu, darbo tvarka, darbuotojų skatinimu, tai tos sutartys yra kokybiškos, ir kai jas perskaito skandinavų partneriai, tai sako, kad Jūs pasiekėte labai daug, o kai kur net mus ir aplenkėte. Bet tai yra stambiųjų įmonių sutartys, pvz. Ignalinos atominės elektrinės (metus derėjomės), „Švyturio“, „Philip Morris“, „Utenos trikotažo“, Kėdainių „Achemos“, Jonavos „Azoto“, „Klasco“, „Naftos“ ir t.t. Bet jeigu pažiūrėti į smulkų sektorių, tai socialinio dialogo kaip ir nėra. Taip pat nėra profsajungų ir bankuose (juose yra tik darbo tarybos). Profesinių sąjungų atstovų kvalifikacija ir žinių lygis labai pasikeitė po įvairių mokymų. Jeigu įmonėje yra gero lygio profsajunga, tai ji samdo ir ekonomistus, ir teisininkus, ir kitus specialistus. Jie netgi padaro įmonių ekonominį vertinimą kaip analitikai. Kalbant apie Darbo tarybas, tai jų įtaka yra labai ribota. Jų nėra privalu registruoti, mes nežinome kur ir kaip jos yra. Pvz. profsajungos turi registruotis Juridinių asmenų registre. Bet dėl Darbo tarybų mes matome kai kurias perspektyvas. Turime sukūrę Darbo tarybų mokymų modulį pasimokyti apie kolektyvines sutartis ir kas tas yra socialinis dialogas. Buvo tik keli atvejai per visą atkurtos nepriklausomybės laikotarpį, kai Darbo tarybos peraugo į profsajungas. Darbo tarybas turi įkurti patys dirbantieji, bet, jeigu atvirai, realiai jas dažnai įkuria darbdaviai, kad būtų su kuo pasirašyti kolektyvines sutartis. Manau, kad Europos Sąjungos skirtos lėšos socialiniam dialogui tikrai davė daug naudos. Tos lėšos buvo skirtos trišaliam dialogo skatinimui regionuose, švietimui apie profsajunginę veiklą, jos nebuvo skirtos kolektyvinėms sutartims. Daugumoje regionų trišalės tarybos dabar veikia sėkmingai, pvz. viename

regione, kurio nenoriu įvardinti, profsajungos sutarė su darbdaviais dėl minimalių atlyginimų ribos, kad neleisti naujai atvykstantiems į tą regioną darbuotojams dempinguoti jų algų. Manau, kad dėl ES skirtų lėšų mes stabilizavome ir narystę, kadangi iki tol ji ženkliai krito.

Pagal 2014 metų statistiką galima teigti, kad profsajungų narių skaičius siekė iki 9 proc., o kolektyvinėmis sutartimis „padengtų“ darbuotojų – 15 proc., tačiau 2015 metais, pasirašius mano minėtas kolektyvines sutartis, pastarasis skaičius turėtų gerokai išaugti. Jeigu jau vien švietimo srities bus pasirašyta sutartis, tai jau vien kiek šoktels, o dar VRM sistemos, chemikų ir t.t. Kolektyvinių sutarčių tikslas yra išspręsti viso kolektyvo darbo užmokesčio, darbų saugos ir socialinių garantijų klausimus. Mes siūlome, kad tie, kurie naudojami kolektyvinės sutarties pasiekimais, turėtų prisidėti prie kolektyvinės sutarties ruošimo, siūlome mokėti kolektyvinės sutarties palaikymo mokestį, kuris yra mažesnis negu profsajungos nario mokestis.

Gerasis pavyzdys. Vienoje rajono įmonėje įsikūrė profsajunga, tai darbdavys pasakė – arba jis uždaro profsajungą, arba jis uždarys šią įmonę. Tai sumokėjo darbdavys profsajungų aktyvistams dideles išeitines išmokas, ir jie išėjo iš darbo, paliko įmonę ramybėje, besirūpindami savo kolegomis, kurie toje įmonėje dirbo. LPSK nebuvo užsispyrusi, nedarbo lygis tame rajone buvo nedidelis, taip ir baigėsi.

„Kiprono“ mikroschemų Lietuvos-Norvegijos kapitalo įmonėje ne profsajungietį, o darbuotoją darbdaviai įtraukė į valdybą. Jis vėliau pateko ir į Norvegijos koncerno valdybą.

Blogasis pavyzdys - padirbę specialistais profesinėms sąjungoms, ir kai įgauna „antspaudą“ – arba jie perperkami darbdavių ir priešpastatomi prieš profsajungas, arba jie turi eiti dirbti į viešąjį sektorių.

Nario mokestis ir ūkinė-komercinė veikla yra mūsų veiklos finansiniai šaltiniai. O visa kita, pvz. ES fondai yra kaip pagalbinės priemonės skirtos tam tikrų tikslų siekimui. Iš vyriausybės jau ilgą laiką nieko negauname, o Europos Socialinio Fondo pinigai yra kaip priemonė pasiekti geresnių rezultatų, darbo užmokesčiui iš jų skiriama labai nedidelė dalis, yra sakoma, kad jie negali būti skiriami organizacijos veiklai finansuoti.



#### **4. D. Arlauskas (Lietuvos Darbdavių Konfederacijos generalinio direktoriaus pareigose – 14 metų)**

Dėl ekonominės krizės socialinės partnerystės lygis Lietuvoje yra nukritęs, o jos resursai dėl daugelio priežasčių, pvz. jaunimo savisamos, yra sumažėję. Tik apie 15 proc. viso verslo dalyvauja asocijuotose struktūrose. LDK irgi dalyvauja ribotai dėl tų pačių resursų stokos, nes būna sunku įkalbėti verslininkus. Man asmeniškai dalyvauti paprasčiau, nes esu kelių įmonių vadovas. Kalbant apie išorinę įtaką, 2004 metais Lietuvai įstojus į ES, Socialinis fondas dalinosi patirtimi. Vyriausybės lygiu buvo remiami socialiniai partneriai, buvo ieškoma bendrų sąlyčio taškų. Po ekonominės krizės, kai sumažėjo parama iš Europos Socialinio Fondo, nebeliko tiek daug entuziastų, buvo užsidaryta savo interesų rate. „Užsidarome savo apkasuose“. Kuo toliau, tuo socialinių partnerių bendradarbiavimo galimybės tolsta vienos nuo kitų. O dominuoja vyriausybė. Dėl profsajungų atrodytų, kad jos silpnos, bet - ne – jos turi stiprią materialinę bazę – joms atiduotas turtas, kuris priklausė visiems. Kai kurios profsajungos plėtoja komercinę veiklą ir iš to gyvena. Joms atstovauti savo elektoratą – antraeilis ir nesvarbus gyvybiškai uždavinys. Pvz. Lietuvos Profesinių Sąjungų Konfederacijos pirmininkas A. Černiauskas triuškinamai pralaimėjo Seimo rinkimuose. Darbdaviai gi skiria labai mažą kapitalo dalį socialinei partnerystei. Bendram gėriui Lietuvoje nenorima daugiau skirti, individualistiškai klausama „o man kas iš to?“ Kiek yra tokių, kurie galėtų paanalizuoti naująjį „socialinį modelį“? Profsajungos bent gali samdyti teisininkus, o darbdaviai negali. Svarbų vaidmenį vaidina Lietuvos Verslo Taryba, kurią sudaro Lietuvos Pramonininkų Konfederacija, Lietuvos Darbdavių Konfederacija, Investuotojų Forumas, Lietuvos Prekybos, Pramonės ir Amatų Rūmai. Jos dėka bandome suderinti verslo interesus, nes gamybos ar paslaugų srityse tie interesai gerokai skiriasi. Reikia „susitarti ekonomikos srityje“, nes Lietuvoje „mes turime tik darbo rinkos Trišalę Tarybą“. Kalbant apie praeitį, tai reikšmingą vaidmenį suvaldant krizę suvaidino 2008 metų Nacionalinis susitarimas, o po to sekė regresas. Po 2008 metų mes tik „atsimušinėjam“. Net ir dabartinis Lietuvos Verslo Darbdavių Konfederacijos pavadinimo patikslinimas į Lietuvos Darbdavių Konfederaciją reiškia, kad „turime labiau fokusuotis į darbdavių interesus“, nes verslas „neturi didelio autoriteto“. Darbdaviai daugiausia orientuojasi į pelno siekimą, o reikėtų atsižvelgti ir į žmogiškąjį



faktorių. Ne kiekvienas gerbiamas verslininkas gali būti darbdaviu. Verslo asociacijos Lietuvoje negauna jokios paramos iš šalies, šiuo požiūriu jos yra nelygiaverčiai žaidėjai. Kaip socialiniai partneriai, jos irgi norėtų paramos savo darbuotojų gebėjimų gerinimui, ruošiant įstatymų projektus, kalbų mokymuisi, ekonominių procesų analizei. Lietuvos Darbdavių Konfederacija skyrė didelį dėmesį darbų saugai ir sveikatai. Ji inicijavo socialinių iniciatyvų įstatymą, kad nebūtų apmokestinami abonementai į sporto sales, ilgalaikės stipendijos, rūpinosi sveikatos draudimu. Gerą patirtimi gali būti įvardinti nacionaliniai 2008 ir 2009 metų susitarimai, taip pat neformalus bendravimas ir sportiniai ryšiai G. Kirkilo vyriausybės darbo metu. Geriausią užsienio praktiką galima buvo pastebėti 1980-ųjų metų Airijos nacionaliniame susitarime, darbdavių iniciatyvose Portugalijoje ir ypač Olandijoje (stabilizuojant ekonominę krizę). Daugelis Lietuvos iniciatyvų nacionaliniame lygįje tėra imitacija ir primena „kratinį“, kaip, pvz. Valstybės Pažangos Tarybos sudarymas dėl Valstybės Pažangos Strategijos „Lietuva 2030“. Netikiu, kad naująjį „socialinį modelį“ Seimas patvirtins iki rinkimų, be to jis gali reikšmingai kisti. Mano pastebėjimu, nė vienas iš valdančiosios LSDP Seimo narių dar nebuvo jo skaitęs.

#### **5. G. Rainys (Lietuvos Pramonininkų Konfederacijos Vykdomosios direkcijos generalinio direktoriaus ir Vice-prezidento pareigose – 7 metai)**

Trišalė taryba per pastaruosius tris metus pasikeitė padidėjus verslo atstovaujančių organizacijų daliai – prisijungė Prekybos, pramonės ir amatų rūmai ir Žemės ūkio rūmai. Tripartizmas yra geriau negu LVK Prezidento V. Sutkaus siūlomas ECOSOCas, nes geriau yra „kaltis žodžiais“, negu gatvėje streikais. Tripartizmas apima labai daug sričių – darbų saugą, pensijiniais klausimais ir kt. Jo metu vyksta labai intensyvus darbas. Pas mus alternatyvų ECOSOCui yra masė – Lietuvos Smulkiojo ir Vidutinio Verslo taryba, Investuotojų forumas, Valstybės pažangos taryba, įvairiausios tarpžinybinės grupės, programos, komisijos – ir aš neįsivaizduoju, kad ECOSOCas būtų kuo tai pranašesnis ir viską aprėptų. Be to, LPK ir LVK nariai daug kur „persidengia“ – yra abiejų organizacijų nariai. EKOSOKus turi Pietų Europa, o ne Šiaurės Europa, kuri geriau vystosi. Tačiau V. Sutkus teisingas, aš irgi taip galvoju, kad tam tikra Trišalės tarybos narių rotacija turėtų būti. Manau, kad dėl naujojo socialinio modelio nepagrįstai skubama nesuderinus su profsajungomis. Rugsėjo 10 dieną profsajungos dėl socialinio modelio žada išvesti į demonstraciją 3 tūkst.

žmonių. Manau, kad LPSK pirmininkas G. Černiauskas teisus, kad galima svarstyti atskiras šio socialinio modelio dalis, pvz. išeitinių pašalpų pensijinio amžiaus žmonėms problemą. Galima šias išmokas išdėlioti per ilgesnį laiką. Tokiu atveju vykdymas būtų priimtinas visoms trimis pusėms – vyriausybei, darbdaviams ir darbuotojams. Darbo kodeksas neturi būti „turgaus“ objektas, turi pasireikšti politinė valia, bet tripartizmas tikrai reikalingas. Per pastaruosius tris metus geriausia praktika buvo darbo ginčų sureguliuojimo tvarka, kurią aprobavo ir Trišalė taryba. Prie Valstybinės Darbo inspekcijos buvo sukurta Darbo Ginčų Komisija. Kadangi iki tol ginčų masė buvo didžiulė ir viskas vyko per teismus ir advokatus, tai ilgai užtrukdavo ir brangiai kainuodavo. Dabar padaryta ikiteisminio ginčo institucija, kur didžiuosiuose miestuose padarytos tripartinės komisijos, o jai vadovauja Darbo inspekcijos atstovas, tačiau dalyvauja ir darbdaviai, ir darbuotojai. Išspręstų klausimų (ar ten kas algos nemoka, ar susiginčijo dėl ko) procentas ten siekia iki 95 proc, o ir likusiems 5 proc. patekus į teismą, juos patvirtina. Tai – tikrai didžiulis pasiekimas ir neabejotinai geriausios Lietuvos praktikos pavyzdys. Norėčiau pakritikuoti vyriausybę, kad ji į Trišalę tarybą siunčia žemesnio lygmens valdininkus, kurie net neturi jokių įgaliojimų. Tipiškas pavyzdys, kada vyriausybė teikė naująjį socialinio modelio projektą be Trišalės Tarybos aprobavimo, o dabar jis užstrigo. Be didžiausią įtaką socialiniam dialogui turinčios nacionalinės Trišalės tarybos, dar yra komisijos, iš kurių ypač gerai dirba Darbų saugos komisija. Manau, kad Trišalės tarybos rotacija turėtų vykti operatyviau, atsižvelgiant į visų partnerių kaitą ir nepatekusių nuoskaudą. Mes užsienio patirtį žinome, ja domimės. Lietuvai pirmininkaujant Europos tarybai, mes buvome Europos socialinių viršūnių forume, Ž.K. Junkeras buvo sukviestas į naują iniciatyvą „Naujas startas socialiniam dialogui Europoje“, taip pat mes aktyviai dalyvaujame „Business Europe“ veikloje. Reikia konkrečiau pasakyti apie ILO (Tarptautinę darbo organizaciją), kur svarbi Danijos ir Vokietijos patirtis. Vokietijoje veikia „Bundes Deutschen Industri“ ir „Bundes Deutschen Arbeit“, kur pastatyta darbdavių piramidė, o pas mus organizacijų yra žymiai daugiau, ir jos išskaido jėgas. Dėl rotacijos, kai su ILO Ženevoje dirbame po 4 ar 5 metų, tai nėra kas labai kietai kuruotų tarptautinius klausimus. Vokietijoje ir Danijoje darbdavių funkcija yra apjungta ir atskiri jų žmonės specializuojasi prie ILO kuriamų konvencijų ir pan. Yra Tarptautinė Darbdavių organizacija (IOE), per kurią galima būtų veikti ir rimtai užsiimti tais darbais. O pas mus darbdavių funkcija išsiskaidžiusi, o kaip matote iš V.Sutkaus, dar norima ją paskaidyti.

Mūsų organizacijos veiklos šaltiniai – nario mokestis, projektai, papildomai uždirbamos pajamos iš renginių, apdovanojimų. Organizacijos stiprinimas įmanomas pajungiant eilinius narius, Socialinio komiteto narius, mokslininkus iš šalies, mes galime, kaip konfederacija, leisti socialinio dialogo klausimais specializuotis tik kokiam vienam žmogui.

## **6. Prof. B. Gruževskis (Lietuvos Socialinių tyrimų centro Darbo rinkos tyrimų instituto direktoriaus pareigose – 10 metų)**

Per pastaruosius 3 metus Lietuvoje jautėsi bendra darbo santykių liberalizavimo tendencija. Diskusijos viešoje erdvėje vykdavo arba dėl darbo laiko fiksavimo sumažinimo, arba dėl atostogų mažinimo, arba dėl išėitinių išmokų sumažinimo. Jeigu prieš krizę dominavo “flexicurity” principai, ir to aidas atsirito iki pat 2012 metų, tai po krizės pradėjo dominuoti tik “lankstumo” principai. Buvo pastebimas judėjimas kolektyvinių sutarčių link - daugiau apie tai kalbėjo pačios profsajungos. Buvo bandoma tobulinti ir pačias profsajungas – keliama jų kompetencija, vykdomi mokymai, buvo bandoma sudaryti šakines sutartis, reikalaujama minimalų atlyginimą diferencijuoti šakiniame lygyje ir pan. Krizė apnuogino socialinio dialogo primityvumą Lietuvoje ir jo nekokybišką organizavimą. Pasireiškė labai didelis nedarbo padidėjimas – nedarbas per du metus išaugo tris kartus. Man po savo pristatymo viename renginyje apie tokį nedarbo situacijos pablogėjimą, Prancūzijos socialinio draudimo specialistai teigė, kad tai tiesiog neįmanoma. Tokio didelio pablogėjimo, kaip Lietuvoje, nebuvo niekur, net Latvijoje, o nedarbo socialinio draudimo priemonės neapsaugojo žmonių. Pažymėtina, kad socialinių partnerių aktyvumas tuo metu visiškai neaugo – nebuvo nei streikų, nei jokių akcijų. Tradiciškai nedarbo augimas iššaukia socialinių partnerių suaktyvėjimą, bet Lietuvoje to nebuvo. Dėl darbo sąlygų pablogėjimo sumažėjus darbo užmokesčiams, sumažėjo ir darbuotojų derybinė galia santykyje su darbdaviais. Verslo susitraukimas sumažino darbdavių aktyvumą. Ypač neigiamą įtaką socialiniam dialogui turėjo didelių ir vidutinių įmonių susitraukimas Lietuvoje. Apskritai, jų skaičius mažėja, o dalis jų smulkėja. Didelės įmonės buvo socialinio draudimo pagrindas, jose dirbo nemažai darbuotojų, ir jų žlugimas mažino socialinio draudimo erdvę. Šiuo metu socialinių partnerių sistema išlieka stabili. Per pastaruosius tris metus naujų veikėjų neatsirado. Po naujo Pramoninkų konfederacijos prezidento R. Dargio išrinkimo padidėjo Lietuvos Pramoninkų

Konfederacijos aktyvumas, tame tarpe – ir socialinio dialogo požiūriu. Lietuvos Pramoninkų Konfederacijos kryptis per daug nepasikeitė – jie labiau palaiko liberalius sprendimus, bet vis dažniau pasisako ir už profsajungų siūlomas priemones, ir lanksčiau diskutuoja su profsajungomis darbo sąlygų ir darbo apmokėjimo klausimais. Lietuvos Pramoninkų Konfederacija jau antrą kartą palaikė profsajungų ketinimus didinti minimalią algą (pirmą kartą – 2015 metų sausio, antrą kartą – liepos mėnesį).

Pagrindiniu mechanizmu nacionaliniu mastu derinant darbdavių ir profsajungų interesus išlieka Trišalė Taryba. 2012-2015 metais Trišalė Taryba labai suaktyvėjo ir ėmėsi tikrų, realių uždavinių sprendimo. Visos pataisos darbo kodekse, minimalios algos keitimas, darbo laiko, atostogų, laisvų dienų (švenčių) klausimai buvo svarstomi Trišalėje Taryboje ir buvo atsižvelgta į socialinių partnerių poziciją. Žiniasklaida nuolat pristato Trišalės Tarybos darbo rezultatus, analizuoja ginčus. Kitas lygmuo yra derybos įmonėse, tačiau jų aktyvumas po 2008-2009 metų ekonominės krizės labai sumažėjo, o darbdavių ir profsajungų praktikos streikų atveju teismuose išsiskyrė. Tai labai apribojo profsajungų galimybes išreikšti savo nepasitenkinimą darbdaviais, nepritariant jų nuomonei arba boikotuojant jų įmones derybų lygmenyje. Pagal streikų skaičių ir profsajungų aktyvumą įmonių lygmenyje Lietuva užima vieną iš paskutinių vietų visoje Europos Sąjungoje. Tačiau darbo santykiai žymiu mastu pagerėjo sukūrus Valstybinėje Darbo Inspekcijoje Darbo Ginčų Komisijas. Vis tik darbdavių dominantė, kuri yra kitose šalyse apribojama, Lietuvoje yra aiškiai matoma ir jaučiama. To pavyzdžiu gali būti labai garsiai Lietuvoje nuskambėjęs Krekenavos agrofirminos darbuotojos Dalios Budrevičienės savo teisių gynimas prieš valdytoją Viktorą Uspaskichą, kai paviešinus apie atlyginimų mokėjimą vokeliuose, ji ne tik nesulaukė deramo visuomenės palaikymo, bet dar šioje kovoje susigadino sveikatą. Svarbiausia Lietuvai šiandien yra visiško darbdavių dominavimo valstybės valdymui apribojimas. Socialinio dialogo plėtrai ir pažangiai politikai trūksta darbdavių suinteresuotumo ir motyvacijos. Darbuotojų padėtis rodo teisinėmis ir ekonominėmis priemonėmis prislopintą profsajungų iniciatyvą, jų žemą organizacijos lygį ir administracinių gebėjimų trūkumą. Todėl šiandien šiuolaikinės Europos Sąjungos praktikos Lietuvai dažniausiai netinka ir negali būti pritaikytos. Lietuvai labiau tiktų atitinkamos praktikos iš Bulgarijos, Rumunijos. Reikėtų labiau domėtis Europos 1950-1960 – ujų metų patirtimi, kada buvo pasiektas dirbančiųjų ir darbdavių santykio

konsensusas, kurio pagrindu ir išsivystė atitinkama socialinio dialogo kultūra. Lietuvoje darbdavių bei socialinio dialogo galimybės yra skirtingos - dominuoja žemo lygio socialinis dialogas įmonių lygyje. Kartu Lietuvoje egzistuoja apie 10-15 proc. įmonių (darbdavių), kurie plėtoja socialiai atsakingą verslą, vykdo socialinius įsipareigojimus, efektyviai plėtoja gamybinę veiklą. Todėl analizuojant bendrą socialinio dialogo situaciją reikia nepamiršti jos dualizmo, nors dominuoja žemo socialinio dialogo kultūros lygis. Stipriausias socialinis dialogas yra makro-lygmenyje, kuriame veikia Trišalė Taryba. Lietuvoje būtų tikslinga stiprinti socialinį dialogą visuose lygmenyse. Šiuo metu vis plačiau diskutuojama galimybė atsisakyti šios sistemos, o įsteigti Ekonominę ir Socialinę Tarybą (ECOSOC). Tačiau tokia kaita nėra tikslinga. Trišalė Taryba atlieka grynai darbo erdvės harmonizavimo funkciją ir atskirai įtraukiant nevyriausybinės organizacijos koncentracija ties darbo klausimais gali reikšmingai sumažėti. Todėl tikslinga įsteigti Ekonominę ir Socialinę Tarybą kaip papildomą instituciją, aiškiai atskiriant šių komisijų kompetencijas ir numatant bendradarbiavimo ir apsikeitimo informacija procedūras. Ateityje, jei jos darbas pasiteisintų ir būtų efektyvus (maždaug po 3-5 metų) būtų galima svarstyti jų susiliejimo klausimą. Tačiau šiame etape Trišalę Tarybą panaikinti nėra tikslinga. Antras lygmuo – šakinių kolektyvinių susitarimų sudarymas. Lietuvai būtų labai naudinga plėtoti šakinius kolektyvinius susitarimus, nes jie tarnautų trijų pagrindinių klausimų sprendimui: 1) minimalios mėnesinės algos diferenciacijai, 2) darbo laiko klausimų sprendimui (pvz. dėl sezoninių darbų), 3) dėl darbo sąlygų (žemės ūkyje, statyboje ir pan.). Trečias lygmuo – įmonių socialinio dialogo aktyvizavimas plėtojant iniciatyvas, didinant dalyvavimo profesinėse sąjungose organizuotumą, darbuotojų tarpusavio solidarumą. Visos akcijos ES, JAV, Kanadoje, kurios parodo ir nukreipia į darbuotojų aktyvumą, finansinį bendradarbiavimą su kitais gyventojais pagal darbo, profesijos principą, būtų ypač naudingos šiame laikmetyje. Psichologinės gerovės rodikliai, savižudybių, nusikalstamumo statistika byloja apie gyventojų susvetimėjimą, todėl akcijos ir priemonės, kurios tarnautų darbuotojų solidarumui didinti atitinkamai prisidėtų prie bendros gyventojų gerovės didinimo, jų tarpusavio palaikymo, socialinio aktyvumo bei socialinės atskirties mažinimo.

## **7. E. Radišauskienė (Lietuvos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo departamento direktorės pareigose - 1 metai)**

Pokyčiai darbo santykiuose vyksta nuolat, ypač suaktyvėjimas jaučiamas dabar dėl naujojo „socialinio modelio“ ir naujojo Darbo kodekso projekto svarstymo. Galbūt tai nėra realūs pokyčiai, bet jau tai, kad apie tai diskutuojama, yra pažanga. Iš tikrųjų mes turime Darbo kodeksą, veikiančią jau dešimtį metų, bet atlyginimai darbo rinkoje nesikeičia, daug kur labai žemi atlyginimai, nemaža darbuotojų dalis gauna minimalią algą, kuri priklauso nuo mūsų daromų politinių sprendimų. Ypač tai liečia biudžetines organizacijas, nors jų darbuotojai ir turi aukštąjį išsilavinimą bei tam tikrą kvalifikaciją. Tai rodo, kad situacija nėra gera ir kažką reikia daryti.

Per pastaruosius kelis metus darbo santykių srityje vyko nenuoseklūs, chaotiški pokyčiai. Krizės atveju mes bandėme nesėkmingai teikti Darbo kodekso keitimo projektą, bet nebuvo galutinai susitarta su socialiniais partneriais, projektas pateko į Seimą, bet jis dienos šviesos taip ir neišvydo. Siekių susitarti tarp socialinių partnerių yra kiekviename laikotarpyje, bet nelanksti darbo santykių sistema rodo, kad „nelankstus“ yra ir pats socialinis dialogas. Nėra didelės iniciatyvos keistis, ką turime, tą norime išlaikyti, bet visiškai negalvojame kaip turėti kokybiškesnį socialinį dialogą, kokybiškus darbo santykius, kad mūsų darbuotojai jaustųsi gerai. Tie pokyčiai vyksta nuolat, tačiau yra chaotiški, bet aš tikiuosi, kad su „socialinio modelio“ paketu jie duos teigiamų impulsų. Dėl išorinės įtakos, tai Lietuva ypač nukentėjo nuo ekonominės krizės, taip pat Rusijos taikytos embargo priemonės irgi turėjo tam tikrą įtaką. Nors mes ir nepastebime, kad daugėja darbuotojų atleidimų skaičius, tačiau susitarimai, kai darbuotojai savo prašymu išeina, o terminuotos darbo sutartys nėra pratęsimos, rodo, kad situacija darbo rinkoje nėra labai palanki. Tai sąlygojo ekonominės sąlygos ir tarptautinė politinė situacija. Jeigu mes pasižiūrėtume į situaciją darbo santykiuose, jeigu matome struktūrą, kad daugiau negu 98 proc. dirba su neterminuotomis darbo sutartimis, tai rodo, kad mes esame nelankstūs reaguoti į darbo rinkos pokyčius. Egzistavo savotiškas stagnacinis laikotarpis ir nebuvo stūmimosi į priekį, kad reikia kažką keisti. Mūsų socialiniai partneriai vyriausybę mato kaip labai reikšmingą socialinį partnerį, bet norėdami su ja tartis, nori ir kažkokio reguliavimo. Dėl socialinių partnerių, tai 2005 metais buvo pasirašytas susitarimas dėl socialinių partnerių organizacijų pripažinimo. Dalyvių sudėtis nekito, išskyrus tai, kad Trišalėje Taryboje



šalia Lietuvos Pramoninkų Konfederacijos ir Verslo Darbdavių Konfederacijos atsirado Prekybos, Pramonės ir Amatų rūmai bei Žemės ūkio rūmai. Profesinių sąjungų pusėje mes matome Lietuvos Profesinių Sąjungų Konfederaciją, jos šakas - ypač aktyvią Maistininkų Profsąjungą, Paslaugų Profsąjungą, Transporto sektoriaus profsąjungą, „Solidarumą“, kaip Trišalės Tarybos narį, ir Lietuvos Darbo Federaciją, kuri dabar skilinėja. Mes siūlėme socialiniams partneriams peržiūrėti partnerių Trišalei Tarybai sąrašą, nes turime tokių organizacijų, kurios neįeina į Trišalę tarybą, bet yra stambios organizacijos, kurios jau įsitvirtino. Socialinių partnerių galios panašios, bet jeigu kalbėtume apie organizacijas, kurios nepriklauso Trišalei tarybai, jos aiškiai išreikštos rekomendacinės galios neturi. Buvo siūloma sukurti naują socialinių partnerių platformą, bet Trišalė Taryba lieka nepakeista. Buvo sukurta socialinio dialogo 2007-2011 metų socialinio dialogo plėtros programa, vykdomos 2007 – 2013 metų Struktūrinių fondų finansuojamos priemonės dėl socialinio dialogo. Jų vienas efektyvumo vertinimo kriterijų buvo įmonių kolektyvinių sutarčių šakoje skaičius. Tas laikotarpis yra svarbus tuo, kad mes iki projektų turėjome tik dvi šakines kolektyvines sutartis. Šiai dienai jau turime užregistruota 16 kolektyvinių šakinių sutarčių. Bet skaičiai labai gražūs, o „turinys neužpildytas“, formalus. Pagrindinė problema yra konstruktyvumo trūkumas ir gebėjimas taikiai, protingai valdyti ir tęsti programas. Kas kenkia socialiniam dialogui, tai nenoras priimti jokių pokyčių, jokių naujovių ir tiesiog neigiamas visuomenės nuteikimas bet kam. Vertinant paskutinius Trišalės Tarybos posėdžius, galima teigti, kad mes stengiamės konstruktyviau dirbti ir rasti konsensą. Džiugina, kad einama prie susitarimų. Kai yra verslui kokie interesai, tai jie, vertinant objektyviai, ne taip agresyviai kaip profsąjungos, gina savo interesus. Be to, reikalingas supratimas, kad reikia rūpintis ne tik savais darbuotojais, bet ir tais asmenimis, kurie registruojasi darbo biržoje. 2010 metais buvo reformuotas vyriausybės atstovavimas Trišalėje taryboje, kai buvo palikti tik dviejų ministerijų, tačiau po tris atstovus nuo SADM ir Ūkio ministerijų ir prie jų prijungtas vienas Vyriausybės kanceliarijos darbuotojas (arba iš Ministro pirmininko tarnybos). Dabar kokybė dėl turinio išlaikyta, bet socialiniams partneriams svarbus atstovavimo lygis, o departamentų direktoriai nėra ministrai, kaip kad buvo atstovaujama anksčiau. Dėl to socialiniai partneriai reiškia pretenzijas, nori aukštesnio atstovavimo lygio. Bet mūsų Socialinės apsaugos ir darbo ministrė pakankamai dažnai ateina į posėdžius. Prie ankstesnės SADM vadovybės buvo ketinimas įkurti Ekonominių ir Socialinių reikalų tarybą (ECOSOC) ir išplėsti Trišalės Tarybos atstovavimą, tačiau buvo to atsisakyta.

Gerieji pavyzdžiai, kad iš blogiausių situacijų randamos išeitys, pvz. anksčiau pasirašytų nacionalinių susitarimų būdu. Dėl blogo pavyzdžio, nenoriu būti subjektyvi, nes pati dalyvavau socialinio modelio kūrime, bet tai yra neigimas, neįsiklausymas, žmonių klaidinimas, manipuliacija informacija. Jeigu Tu matai, kad jau buvo susitarta dėl tam tikrų klausimų, ir jie jau buvo pateikti, o po to yra „manipuliuojama“, tai yra blogasis pavyzdys.

Dėl užsienio patirties perėmimo yra svarbu, ko mes siekiame – ar skandinaviško, ar kontinentinės Europos, ar Viduržemio jūros modelio, tų pavyzdžių yra daug, bet tai yra subjektyvus nacionalinis dalykas. Tradicijas mes jau turime susiklosčiusias, reikia apsiriboti sritimis, tikrai nesvarstyti Trišalėje Taryboje azartinių lošimų įstatymo projekto, kuriam svarstyti ekspertų turi nebent Finansų ministerija, bet tikrai ne socialiniai partneriai. Mums reikėtų gerinti kokybę, nes mūsų pavyzdys tikrai nėra blogas. Reikia užtikrinti ekspertinį lygį nepriklausomų ekspertų ar mokslininkų pagalba, o kartais socialiniai partneriai tokio lygio ir konstruktyvumo neišlaiko ir jaučiamas argumentų trūkumas.

## **8. Geriausias Lietuvos praktikos pavyzdys - Darbo Ginčų Komisija**

### **G. Čepas (Vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus pareigose – 1 metai)**

Darbo kodekso pakeitimai dėl naujos individualių darbo ginčų nagrinėjimo tvarkos, įsigalioję 2013 m. sausio 1 d., iš esmės pakeitė tokių ginčų nagrinėjimo pagrindus. Tokių pakeitimų išdavoje darbo ginčų nagrinėjimas tapo efektyviu teisiniu instrumentu ginant tiek darbuotojų, tiek darbdavių pažeistas teises, interesus bei įtvirtinant socialinę taiką atskirai įmonėse, įstaigose ir organizacijose. Darbo teisių gynība patapo greita, pigi, efektyvi ir nešališka. Svarbiausias pasikeitimų bruožas – aktyvus socialinių partnerių dalyvavimas darbo ginčų komisijų sprendimų priėmimuose. Tai reiškia naują socialinės partnerystės etapą, kada socialiniai partneriai (darbdavių ir darbuotojų bei valstybinės institucijos atstovai) bendru darbu identifikuoja galimus socialinės įtampos židinius, skleidžia gerąją darbo ginčų komisijų patirtį regionuose, atlieka labai didelį darbą darbo įstatymų pažeidimų prevencijoje.



## **Naujasis „socialinis modelis“ – „geroji“ ar „blogoji“ praktika ?**

2014 m. rudenį nepriklausomi ekspertai – mokslininkai iš Vilniaus universiteto, Mykolo Romerio universiteto ir Socialinių tyrimų centro bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos darbuotojai SADM užsakymu baigė rengti ir pristatė naują Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinį-administracinį modelį, kurio vieną iš keturių dalių paskyrė naujam Darbo kodeksui<sup>8</sup>. Naujasis „socialinis modelis“, po visuomenės ir socialinių partnerių svarstymo Trišalėje Taryboje, dabar yra svarstymo stadijoje Seime - neaišku kiek jame bus padaryta pakeitimų ir kada jį bus įmanoma priimti. Savo pradinėje versijoje naujasis „socialinis modelis“ pasižymėjo didele neoliberalizmo įtaka, kurio „flexicurity“ bruožuose žymiai didesnę reikšmę turėjo lankstumo, o ne darbuotojo saugumo santykiai. Naujojo „socialinio modelio“ atžvilgiu viešumoje, ypač iš profsajungų pusės, pasirodė visa eilė vertinimų, pasižyminčių didesne ar mažesne kritika.

---

<sup>8</sup> <http://www.socmodelis.lt/trisaleje-taryboje-pristatytas-sadm-inicijuotas-socialinio-modelio-projektas/>

## IŠVADOS

- 1) Lietuvos profsąjungos skaičiuoja daugiau kaip šimto metų istoriją. Po Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo 1990 metais, tiek entuziastų ir aktyvistų, tiek ir remiami užsienio organizacijų bei fondų, trys Lietuvos profsąjunginiai susivienijimai – Lietuvos Profesinių Sąjungų Konfederacija, „Solidarumas“ ir Lietuvos Darbo Federacija (dabar irsta) įsitvirtino Trišalėje taryboje, kuri tapo pagrindine platforma nacionaliniame lygyje socialinio dialogo ir darbo santykių srityje. Lietuvos profsąjungos Trišalėje taryboje yra atstovaujamos 7 narių.
- 2) Darbdavius Lietuvoje Trišalėje taryboje atstovauja keturios organizacijos – Lietuvos Darbdavių Konfederacija, Lietuvos Pramoninkų Konfederacija, Lietuvos Prekybos, Pramonės ir Amatų Rūmai ir Lietuvos Žemės Ūkio Rūmai. Verslininkai Trišalėje Taryboje yra atstovaujami taip pat 7 narių.
- 3) Kiti profsąjunginiai susivienijimai, taip pat kaip ir kiti darbdavių susivienijimai į Trišalę Tarybą neįeina. Lietuvos vyriausybė Trišalėje Taryboje atstovaujama yra taip pat 7 atstovų. Darbdaviai ir profsąjungiečiai skundžiasi, kad pastaruoju metu Vyriausybė vis dažniau atstovaujama ne ministrų lygyje, o žemesnio lygio valdininkų, kurie neturi įgaliojimų sprendimams.
- 4) Lietuvai būdingas tiek darbdavių, tiek profsąjungų susiskaldymas. Praktikoje tai dažnai išvirsta į nereikalingą, perteklinę konkurenciją, kuri mažina susivienijimų autoritetą ir nepadedą pritraukti naujų narių. Ypač tarpusavio santykių aiškinimasis ir vaidai kenkia profsąjungoms, kurioms ir taip sunku atlaikyti neoliberalizmo ir stambiojo kapitalo puolimą.
- 5) Tiek kalbinti profsąjungų lyderiai, tiek ir darbdavių organizacijų vadovai, skundėsi, kad ir profsąjungos, ir darbdaviai neturi visuomenėje deramo palaikymo ir autoriteto. Tada išskyla natūralus klausimas, kas gi Lietuvoje turi autoritetą?
- 6) Didžiausių pasiekimų socialiniai partneriai yra pasiekę nacionaliniu lygiu, kur kas mažiau – vietinių įmonių lygyje, o mažiausiai – viduriniame - šakiniame lygyje. Trišalės tarybos egzistuoja ir regioniniame lygyje, prie Valstybinio Socialinio Draudimo Fondo, prie Valstybinės Darbo Biržos. Visumoje trišalį socialinį dialogą per kelis krizės ir išėjimo iš krizės metus galima apibūdinti

kaip gerokai sumažinusį savo konsultavimosi mechanizmus dėl taupymo priemonių diktato iš vyriausybės pusės.

- 7) Profsajungoms šalyje priklauso apie 8-9 proc. dirbančiųjų, o kolektyvinėmis sutartimis, pagal kai kuriuos skaičiavimus, pirmą 2015 metų pusę buvo “apimti” apie 15 proc. darbuotojų. Artimiausiu metu tikimasi proveržio profsajungų šakinių susitarimų srityje, nes ankstesni šakiniai susitarimai, taip pat kaip ir nacionaliniai susitarimai tarp socialinių partnerių, pasižymėjo labiau formaliu turiniu. Aktyviausia profsajungų veikla yra fiksuojama stambiose įmonėse, tačiau jų veikla yra labai mažai pastebima vidutinėse ir smulkiose įmonėse bei įstaigose. Daugelis darbuotojų dėl darbdavių savivalės tiesiog bijo kurti ir dalyvauti savo organizacijų profsajungose, tai žymiu mastu liečia ne tik privatųjį, bet ir viešąjį sektorių, ne tik vietinio, bet ir užsienio kapitalo įmones.
- 8) Geriausiu Lietuvos praktikos pavyzdžiu darbo santykių srityje reikėtų laikyti Darbo Ginčų Komisijų prie Valstybinės Darbo Inspekcijos sudarymą. Darbo ginčų nagrinėjimas tapo efektyviu teisiniu instrumentu ginant tiek darbuotojų, tiek darbdavių pažeistas teises, interesus bei įtvirtinant socialinę taiką atskirai paimtose įmonėse, įstaigose ir organizacijose. Darbo teisių gynyba tapo greitesne, yra pigi, efektyvi ir nešališka.
- 9) 2014 metų rudenį nepriklausomi ekspertai – mokslininkai iš Vilniaus universiteto, Mykolo Romerio universiteto ir Socialinių tyrimų centro bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos darbuotojai SADM užsakymu baigė rengti ir pristatė naują Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinį-administracinį modelį, kurio vieną iš keturių dalių paskyrė naujam Darbo kodeksui. Naujasis „socialinis modelis“, po visuomenės ir socialinių partnerių svarstymo Trišalėje Taryboje, dabar yra svarstymo stadijoje Seime - neaišku kiek jame bus padaryta pakeitimų ir kada jį įmanoma priimti. Savo pradinėje versijoje naujasis „socialinis modelis“ pasižymėjo didele neo-liberalizmo įtaka, kurio „flexicurity“ bruožuose žymiai didesnę reikšmę turėjo lankstumo (flexible), o ne darbuotojo saugumo (security) aspektai.

## NUORODOS

- Fulton, L. Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI (online publication). <http://www.worker-participation.eu/> Negotiated responses, 2011.
- Glovackas S. Profesinės sąjungos Lietuvoje ir pasaulyje. Istorija ir dabartis.- <http://www.anarchija.lt/teorija/831-profesines-sajungos-lietuvoje-ir-pasaulyje-istorija-ir-dabartis>
- Gruzdienė G. Tripartism and Social Dialogue in Lithuania. Paper Presented at the Regional Seminar “Tripartism and Social Dialogue in Central and Eastern Europe”. Cyprus, 1996, 8-15 October.
- Kallaste, E., Woolfson, C. Negotiated Responses to the Crisis in the Baltic Countries. TRANSFER: European Review of Labour and Research, 2013, Vol. 19, No. 2, p. 253–266.
- Kazėnas G. Lithuania’s economic policy during the crisis. Conference Paper, 2013, January.
- Social Dialogue and Conflict Resolution in Lithuania. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004.
- Social Dialogue and Conflict Resolution in the Acceding Countries. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004.
- Visser, J. ICTWSS database, Amsterdam Institute of Advanced Labour Studies, University of Amsterdam. <http://www.uva-aias.net/208>, 2013
- <http://balsas.tv3.lt/naujiena/717853/valstybinis-bankas-butu-tik-nasta>
- <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/industrial-relations> country-profiles
- <http://www.lrv.lt/lt/naujienos/?nid=8105> – retrieved 2013-05-18.
- <http://lzinios.lt/lzinios/Ekonomika/randa-kelia-apsipirkti-lenkijoje/75404>;
- <http://www.eurofound.europa.eu/observatories>
- <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/industrial-relations> country-profiles

- <http://new-fx.forex.lt/naujienos/liuvos-ekonomins-naujienos/33807-lenkijoje-apsiperkantys lietuviai-per-menesi-isleidzia-apie-49-mln-litu> – retrieved 2013-05-18.
- <http://www.15min.lt/images/upload/pazymos/dokumentas2.pdf> – retrieved 2013-05-15
- <http://www.15min.lt/naujiena/verslas/finansai/bronius-bradauskas-simtus-milijonulituuzdirbe-seb-ir-swedbank-i-valstybes-biudzeta-pernai-sumokejo-vos-3tukst-litu-pelno-mokescio-662-329228> – retrieved 2013-05-15
- <http://www.15min.lt/naujiena/verslas/finansai/apsipirkimo-suvalkuose-aritmetikamazai-isleisti-neapsimoka-662-299859>;
- <http://www.ekonomika.lt/naujiena/eksperimentas-pasiteisino-pasalpu-gaveju-sumazejo-26419.html>;
- <http://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/is-pasalpu-sutaupe-24-milijonus.d?id=60473337;21><http://www.lrytas.lt/liuvos-diena/aktualijos/eksperimentas-atskleide-pasalpos-dalijamos-kam-papuola.htm>;
- <http://www.15min.lt/naujiena/aktualu/lietuva/eksperimentas-su-socialinemis-pasalpomis-duoti-tik-tiems-kuriems-reikia-56-187625> – retrieved 2013-05-18.
- <http://www.lrv.lt/naujienos/aktualijos/?nid=9929> – retrieved 2013-05-18.
- [http://www.prezidentas.lt/lt/prezidento\\_institucija/prezidente\\_dalia\\_grybauskait\\_e/apdvanojimai\\_26.html](http://www.prezidentas.lt/lt/prezidento_institucija/prezidente_dalia_grybauskait_e/apdvanojimai_26.html) – retrieved 2013-05-18.
- <http://www.delfi.lt/verslas/verslas/i-judina-musis-del-darbo-santykiu-lankstumo-trumpa-pertraukele.d?id=68615970> – retrieved 2015-07-31
- <http://osp.stat.gov.lt/en/statistiniu-rodikliu-analize1> - retrieved 2015-08-04
- <http://www.vdi.lt/DGK/DGK.aspx> - retrieved 2015-08-04
- <http://www.socmodelis.lt/trisaleje-taryboje-pristatytas-sadm-inicijuotas-socialinio-modelio-projektas/> - retrieved 2015-08-05.