

# 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ poveikio, efektyvumo ir sukurtų rezultatų vertinimas

Galutinė vertinimo ataskaita

2016 m. balandžio 19 d.



Kuriame  
Lietuvos ateitį

2014–2020 metų  
Europos Sąjungos  
fondų investicijų  
veiksmų programa

Vertinimas atliekamas, įgyvendinant 2015 m. gruodžio 4 d. pasirašytą paslaugų teikimo sutartį Nr. D4-235 su Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija

## TURINYS

<b>IVADAS</b> .....	<b>13</b>
<b>1 VERTINIMO METODIKA</b> .....	<b>14</b>
1.1 SOCIALINIO DIALOGO SAMPRATA.....	14
1.2 VERTINIMO TIKSLAS IR UŽDAVINIAI.....	18
1.3 VERTINIMO METODAI .....	20
1.3.1 <i>Teorija grįstas poveikio vertinimas: intervencijų logikos bei priešasčių ir pasekmių analizė</i> .....	20
1.3.2 <i>Antrinių informacijos šaltinių analizė ir turinio analizė</i> .....	21
1.3.3 <i>Interviu</i> .....	21
1.3.4 <i>Apklausa</i> .....	22
1.3.5 <i>Atvejo studijos</i> .....	23
<b>2 SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO PRIEMONĖS INTERVENCIJOS LOGIKOS TINKAMUMO ANALIZĖ</b> .....	<b>24</b>
2.1 SOCIALINIO DIALOGO POLITIKA LIETUVOJE .....	24
2.2 SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO PRIEMONĖS INTERVENCIJOS LOGIKA IR JOS TINKAMUMO ANALIZĖ .....	28
2.2.1 <i>Priemonės planavimo teorinės prielaidos ir jų tinkamumas</i> .....	29
2.2.2 <i>Priemonės įgyvendinimo būdas ir jo tinkamumas</i> .....	30
2.2.3 <i>Priemonės tikslinės grupės ir jų tinkamumas</i> .....	30
2.2.4 <i>Priemonės veiklos ir jų tinkamumas: socialinio dialogo priemonės metu surengtų mokymų vertinimas</i> 33	
2.2.5 <i>Priemonės stebėsenos rodikliai ir jų tinkamumas</i> .....	41
2.2.6 <i>Priemonės intervencijos logikos tęstinis tinkamumas</i> .....	45
2.2.7 <i>Išvados</i> .....	46
<b>3 ĮGYVENDINANT SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO PRIEMONĘ SUKURTŲ REZULTATŲ TURINIO, KOKYBĖS IR TVARUMO ANALIZĖ</b> .....	<b>49</b>
3.1 KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ TURINIO, NUOSTATŲ TAIKYMO PRAKTIKOJE IR TVARUMO ANALIZĖ .....	49
3.1.1 <i>Šakos kolektyvinių sutarčių analizė</i> .....	51
3.1.2 <i>Teritorinių kolektyvinių sutarčių analizė</i> .....	53
3.1.3 <i>Įmonės / įstaigos lygio kolektyvinių sutarčių analizė</i> .....	56
3.1.4 <i>Kolektyvinių sutarčių praktinis veikimas: apklausos rezultatų analizė</i> .....	60
3.1.5 <i>Išvados</i> .....	63
3.2 DVIŠALIŲ IR TRIŠALIŲ TARYBŲ, KOMISIJŲ DOKUMENTŲ TURINIO, VEIKLOS EFEKTYVUMO IR TVARUMO ANALIZĖ.....	65
3.2.1 <i>Teisinė ir institucinė situacija Lietuvoje</i> .....	65
3.2.2 <i>Tarybų steigimo iniciatyva</i> .....	66
3.2.3 <i>Tarybų rūšys ir nariai</i> .....	67
3.2.4 <i>Tarybų veiklos ribos ir kompetencija</i> .....	68
3.2.5 <i>Tarybų kadencija ir veiklos perspektyvos</i> .....	68
3.2.6 <i>Tarybų praktinis veikimas: interviu ir apklausos rezultatų analizė</i> .....	68
3.2.7 <i>Išvados</i> .....	69
3.3 DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS KOMITETŲ DOKUMENTŲ TURINIO, VEIKLOS EFEKTYVUMO IR TVARUMO ANALIZĖ .	71
3.3.1 <i>DSSK rūšys</i> .....	72
3.3.2 <i>DSSK steigimo iniciatyva</i> .....	72
3.3.3 <i>DSSK nariai</i> .....	73
3.3.4 <i>Garantijos DSSK nariams</i> .....	76
3.3.5 <i>DSSK kompetencijos</i> .....	76
3.3.6 <i>DSSK nutarimai</i> .....	77
3.3.7 <i>DSSK posėdžiai</i> .....	78
3.3.8 <i>DSSK veiklos reglamentavimo nuostatuose ypatumai</i> .....	78
3.3.9 <i>DSSK praktinis veikimas: interviu ir apklausos rezultatų analizė</i> .....	81
3.3.10 <i>Išvados</i> .....	84
<b>4 SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO PRIEMONĖS ĮGYVENDINIMO METU ATSKIRUOSE SEKTORIUOSE SUKURTŲ REZULTATŲ ANALIZĖ</b> .....	<b>86</b>
4.1 SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO REZULTATAI ŠVIETIMO SEKTORIUJE.....	86

4.1.1	<i>Teisinė analizė: švietimo šakos kolektyvinės sutartys</i>	86
4.1.2	<i>Teisinė analizė: švietimo teritorinės kolektyvinės sutartys</i>	86
4.1.3	<i>Teisinė analizė: švietimo įstaigų kolektyvinės sutartys</i>	87
4.1.4	<i>Teisinė analizė: švietimo trišalės tarybos</i>	87
4.1.5	<i>Teisinė analizė: švietimo darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai</i>	88
4.1.6	<i>Interviu duomenų analizė</i>	88
4.1.7	<i>Apklauso duomenų analizė</i>	88
4.1.8	<i>Išvados</i>	89
4.2	<b>SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO REZULTATAI TEISĖSAUGOS SEKTORIUJE</b>	90
4.2.1	<i>Teisinė analizė: teisėsaugos šakos kolektyvinės sutartys</i>	90
4.2.2	<i>Teisinė analizė: teisėsaugos įstaigų kolektyvinės sutartys</i>	91
4.2.3	<i>Teisinė analizė: teisėsaugos dvišalės tarybos ir komisijos</i>	91
4.2.4	<i>Teisinė analizė: teisėsaugos darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai</i>	92
4.2.5	<i>Interviu duomenų analizė</i>	92
4.2.6	<i>Apklauso duomenų analizė</i>	92
4.2.7	<i>Išvados</i>	94
4.3	<b>SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO REZULTATAI MEDIENOS PRAMONĖS SEKTORIUJE</b>	95
4.3.1	<i>Teisinė analizė: medienos pramonės šakos kolektyvinės sutartys</i>	95
4.3.2	<i>Teisinė analizė: medienos pramonės įmonių kolektyvinės sutartys</i>	95
4.3.3	<i>Teisinė analizė: medienos pramonės dvišalės tarybos</i>	96
4.3.4	<i>Teisinė analizė: medienos pramonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai</i>	96
4.3.5	<i>Interviu duomenų analizė</i>	96
4.3.6	<i>Išvados</i>	97
4.4	<b>SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO REZULTATAI PASLAUGŲ SEKTORIUJE</b>	98
4.4.1	<i>Teisinė analizė: paslaugų sektoriaus šakos kolektyvinės sutartys</i>	98
4.4.2	<i>Teisinė analizė: paslaugų sektoriaus teritorinė kolektyvinė sutartis</i>	98
4.4.3	<i>Teisinė analizė: paslaugų sektoriaus įmonių kolektyvinės sutartys</i>	98
4.4.4	<i>Teisinė analizė: paslaugų sektoriaus dvišalės tarybos</i>	99
4.4.5	<i>Teisinė analizė: paslaugų sektoriaus darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai</i>	99
4.4.6	<i>Interviu duomenų analizė</i>	99
4.4.7	<i>Išvados</i>	99
<b>5</b>	<b>SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO PRIEMONĖS EFEKTYVUMO IR POVEIKIO ANALIZĖ</b>	<b>101</b>
<b>6</b>	<b>SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO PRIEMONIŲ UŽSIENIO VALSTYBĖSE APŽVALGA</b>	<b>111</b>
6.1.1	<i>Kroatija</i>	111
6.1.2	<i>Slovakija</i>	113
6.1.3	<i>Slovėnija</i>	113
6.1.4	<i>Vengrija</i>	114
6.1.5	<i>Lenkija</i>	116
6.1.6	<i>Apibendrinimas ir išvados</i>	116
<b>7</b>	<b>SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO POLITIKOS LIETUVOJE ATEITIS</b>	<b>118</b>
<b>8</b>	<b>IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS</b>	<b>123</b>
	<i>IŠVADOS</i>	123
	<i>REKOMENDACIJOS</i>	132
<b>9</b>	<b>SANTRAUKA</b>	<b>136</b>
<b>10</b>	<b>LITERATŪROS IR DOKUMENTŲ SĄRAŠAS</b>	<b>144</b>
	<b>PRIEDAS NR. 1: INTERVIU METODO APRAŠYMAS</b>	<b>146</b>
	<b>PRIEDAS NR. 2: SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO PRIEMONĖS APKLAUSOS KLAUSIMYNAS IR PAGRINDINIAI DUOMENYS</b>	<b>149</b>
	<i>KLAUSIMYNAS</i>	149
	<i>PAGRINDINIAI APKLAUSOS DUOMENYS</i>	169
	<b>PRIEDAS NR. 3: SOCIALINIS DIALOGAS ES ŠALYSE</b>	<b>251</b>

**PRIEDAS NR. 4: ĮGYVENDINANT SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO PRIEMONĘ PASIRAŠYTŲ KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ TIPOLOGIJA.....255**

## SANTRUMPOS IR SINONIMIŠKAI VARTOJAMI TERMINAI

---

### Santrumpos

DSSK	–	Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas
ES	–	Europos Sąjunga
ESF	–	Europos socialinis fondas
ESFA	–	Europos socialinio fondo agentūra
Eur	–	Euras
KS		Kolektyvinė sutartis
LR	–	Lietuvos Respublika
SADM	–	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija
SFMIS	–	ES struktūrinės paramos kompiuterinė informacinė valdymo ir priežiūros sistema
TDO	–	Tarptautinė darbo organizacija
TGPV	–	Teorija grįstas poveikio vertinimas
VP	–	Veiksmų programa
ŽIPVP	–	Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa

### Sinonimiškai vartojami terminai

Priemonė „Socialinio dialogo skatinimas“ ataskaitos tekste taip pat sinonimiškai vadinama *priemone, socialinio dialogo skatinimo priemone*.

## LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Socialinio dialogo intervencijų sėkmės faktoriai ir kliūtys .....	17
2 lentelė. Vertinimo loginė struktūra: uždavinių, klausimų ir veiklų tarpusavio sąsajos .....	19
3 lentelė. Projektų vykdytojams skirtos ir išmokėtos lėšos .....	32
4 lentelė. Mokymuose dalyvavę ir sėkmingai mokymus baigę asmenys .....	35
5 lentelė. Konkrečių temų mokymų naudos vertinimas (labai gerai ir gerai vertinusiųjų dalis (proc.) nuo visų konkrečiuose mokymuose dalyvavusiųjų) .....	37
6 lentelė. Konkretios mokymų formos vertinimas (labai gerai ir gerai vertinusiųjų dalis (proc.) nuo visų konkrečioje mokymų formoje dalyvavusiųjų) .....	38
7 lentelė. Mokymų lektorių (dėstytojų) darbo vertinimas (labai gerai ir gerai vertinusiųjų dalis (proc.) nuo lektoriaus (dėstytojo) vedamuose mokymuose dalyvavusiųjų).....	38
8 lentelė. Dalyvavimo mokymuose priežastys (su teiginiu visiškai sutinkančių ir sutinkančių dalis (proc.) nuo visų mokymuose dalyvavusių respondentų (N=676)) .....	39
9 lentelė. Socialinio dialogo skatinimo priemonės stebėsenos rezultatai .....	41
10 lentelė. Pagal socialinio dialogo skatinimo priemonę vykdytuose projektuose sukurti rezultatai ....	42
11 lentelė. Turinio analizei atrinktos kolektyvinės sutartys.....	50
12 lentelė. Kolektyvinių sutarčių nuostatų įgyvendinimo situacijos vertinimas: darbuotojų atstovų nuomonė .....	61
13 lentelė. Daugiausiai iniciatyvų kolektyvinių derybų metu pateikę subjektai: darbuotojų atstovų nuomonė .....	62
14 lentelė. Įmonių kolektyvinių sutarčių nuostatų taikymas praktikoje: darbuotojų atstovų nuomonė.....	63
15 lentelė. Įmonių, įstaigų ir organizacijų kolektyvinių sutarčių nuostatų taikymas praktikoje: įmonių, įstaigų ar organizacijų vadovų nuomonė .....	63
16 lentelė. Turinio analizei atrinkti darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų nuostatai .....	71
17 lentelė. Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų veiklos vertinimas: darbuotojų atstovų nuomonė (nuo visų atsakiusių darbuotojų atstovų N=77).....	82
18 lentelė. Laiko, kuris per savaitę skiriamas darbuotojų atstovo arba darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nario pareigoms vykdyti, įvertinimas .....	83
19 lentelė. DSSK veiklos vertinimas .....	84
20 lentelė. Dabartinių darbo sąlygų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos .....	102
21 lentelė. Darbo sąlygų pokyčio įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje vertinimas palyginti su 2011 m. ....	102
22 lentelė. Darbo sąlygų aspektų dabartinės būklės vertinimas (vertinančiųjų labai ir gerai dalis nuo visų atsakiusių, proc.).....	103
23 lentelė. Darbo sąlygų aspektų dabartinės būklės vertinimas (vertinančiųjų blogai ir labai blogai dalis nuo visų atsakiusių, proc.) .....	104
24 lentelė. Darbo sąlygų aspektų būklės pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011 – 2015 m.) vertinimas (vertinančiųjų, kad labai pagerėjo ir pagerėjo dalis nuo visų atsakiusių, proc.) .....	104
25 lentelė. Darbo sąlygų aspektų būklės pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011 – 2015 m.) vertinimas (vertinančiųjų, kad pablogėjo ir labai pablogėjo dalis nuo visų atsakiusių, proc.).....	106
26 lentelė. Socialinio dialogo skatinimo priemonės veiklų įtakos darbo sąlygų pokyčiams įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje palyginimas (atsakiusieji, kad konkreti veikla turėjo daug įtakos) .....	107
27 lentelė. Ar įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje per penkerius metus (nuo 2011 m.) buvo priimti esminiai sprendimai : Taip.....	107
28 lentelė. Darbdavių ir darbuotojų atstovų nuomonė dėl to, ar priimtam esminiam sprendimui įtakos turėjo darbuotojai ir / arba jų atstovai .....	107
29 lentelė. Darbdavių ir darbuotojų atstovų asmeninis pasitenkinimas darbo sąlygomis įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje .....	107
30 lentelė. Socialinio dialogo skatinimo priemonės ir kai kurių valstybės tarnautojų mokymų projektų vienos mokymų valandos kainos vienam dalyviui palyginimas .....	109
31 lentelė. Ar valstybė ateityje turėtų kaip nors skatinti socialinį dialogą? .....	118

32 lentelė. Darbdavių atstovų nuomonė dėl būdų, kuriais valstybė turėtų paskatinti socialinį dialogą (atsakant buvo galima rinktis iki trijų galimų svarbiausių būdų) .....	118
33 lentelė. Darbuotojų atstovų nuomonė dėl būdų, kuriais valstybė turėtų paskatinti socialinį dialogą (atsakant buvo galima rinktis iki trijų galimų svarbiausių būdų) .....	119
34 lentelė. (Visų) socialinio dialogo skatinimo priemonės dalyvių nuomonė dėl būdų, kuriais valstybė turėtų paskatinti socialinį dialogą (atsakant buvo galima rinktis iki trijų galimų svarbiausių būdų) ..	119
35 lentelė. Darbdavius socialiniam dialogui motyvuojančios priemonės .....	120
36 lentelė. Darbuotojus socialiniam dialogui motyvuojančios priemonės .....	121
37 lentelė. Interviu respondentų sąrašas .....	148
38 lentelė. Dabartinių darbo sąlygų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos .....	169
39 lentelė. Darbo sąlygų pokyčio įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje vertinimas palyginti su 2011 m. ....	169
40 lentelė. Dabartinės atskirų darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būklės vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos: galimybė darbuotojams reguliariai aptarti darbo organizavimo klausimus tarpusavyje ir su darbdaviu (įmonės, įstaigos ar organizacijos administracija) .....	170
41 lentelė. Dabartinės atskirų darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būklės vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos: galimybė darbuotojams kelti kvalifikaciją .....	170
42 lentelė. Dabartinės atskirų darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būklės vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos: darbui patogi aplinka – darbdavys pasiūlo daugiau, nei reikalauja minimalūs darbo saugos ir sveikatos reikalavimai .....	170
43 lentelė. Dabartinės atskirų darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būklės vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos: galimybės darbuotojams darbo pareigas derinti su šeimos ir asmeniniu gyvenimu .....	171
44 lentelė. Dabartinės atskirų darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būklės vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos: galimybė darbuotojams derėtis su darbdaviu darbo užmokesčio klausimais .....	171
45 lentelė. Dabartinės atskirų darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būklės vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos: darbdavio požiūris į darbuotojų arba jų atstovų teikiamus pasiūlymus .....	171
46 lentelė. Dabartinės atskirų darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būklės vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos: galimybė darbuotojams gauti kokybišką konsultaciją už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų darbo sąlygų klausimais .....	172
47 lentelė. Dabartinės atskirų darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būklės vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos: galimybė darbdavio atstovams (įmonės, įstaigos ar organizacijos administracijai) gauti kokybišką konsultaciją už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų darbo sąlygų klausimais .....	172
48 lentelė. Dabartinės atskirų darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būklės vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos: darbo ir poilsio laiko nustatymas .....	172
49 lentelė. Dabartinės atskirų darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būklės vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos: darbuotojų sauga ir sveikata ..	173
50 lentelė. Dabartinės atskirų darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būklės vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos: darbdavio bendradarbiavimas (informavimas, konsultavimas) su darbuotojais ir/ar jų atstovais ir jų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmime .....	173
51 lentelė. Dabartinės atskirų darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būklės vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos: lygios galimybės darbuotojams (nediskriminavimas) .....	174
52 lentelė. Dabartinės atskirų darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būklės vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos: psichologinė atmosfera darbe .....	174



53 lentelė. Dabartinės atskirų darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būklės vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos: darbo ginčų sprendimas.....	174
54 lentelė. Darbo sąlygų aspektų dabartinės būklės vertinimas (vertinančiųjų labai ir gerai dalis nuo visų atsakiusių, proc.).....	175
55 lentelė. Darbo sąlygų aspektų dabartinės būklės vertinimas (vertinančiųjų blogai ir labai blogai dalis nuo visų atsakiusių, proc.).....	176
56 lentelė. Darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) vertinimas (iš organizacijos perspektyvos): galimybė darbuotojams reguliariai aptarti darbo organizavimo klausimus tarpusavyje ir su darbdaviu (įmonės, įstaigos ar organizacijos administracija).....	176
57 lentelė. Darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) vertinimas (iš organizacijos perspektyvos): galimybė darbuotojams kelti kvalifikaciją.....	177
58 lentelė. Darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) vertinimas (iš organizacijos perspektyvos): darbui patogi aplinka – darbdavys pasiūlo daugiau, nei reikalauja minimalūs darbo saugos ir sveikatos reikalavimai.....	177
59 lentelė. Darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) vertinimas (iš organizacijos perspektyvos): galimybės darbuotojams darbo pareigas derinti su šeimos ir asmeniniu gyvenimu.....	177
60 lentelė. Darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) vertinimas (iš organizacijos perspektyvos): galimybė darbuotojams derėtis su darbdaviu darbo užmokesčio klausimais.....	178
61 lentelė. Darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) vertinimas (iš organizacijos perspektyvos): darbdavio požiūris į darbuotojų arba jų atstovų teikiamus pasiūlymus.....	178
62 lentelė. Darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) vertinimas (iš organizacijos perspektyvos): galimybė darbuotojams gauti kokybišką konsultaciją už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų darbo sąlygų klausimais.....	178
63 lentelė. Darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) vertinimas (iš organizacijos perspektyvos): galimybė darbdavio atstovams (įmonės, įstaigos ar organizacijos administracijai) gauti kokybišką konsultaciją už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų darbo sąlygų klausimais.....	179
64 lentelė. Darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) vertinimas (iš organizacijos perspektyvos): darbo ir poilsio laiko nustatymas.....	179
65 lentelė. Darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) vertinimas (iš organizacijos perspektyvos): darbuotojų sauga ir sveikata.....	179
66 lentelė. Darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) vertinimas (iš organizacijos perspektyvos): darbdavio bendradarbiavimas (informavimas, konsultavimas) su darbuotojais ir/ar jų atstovais ir jų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmime.....	180
67 lentelė. Darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) vertinimas (iš organizacijos perspektyvos): lygios galimybės darbuotojams (nediskriminavimas).....	180
68 lentelė. Darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) vertinimas (iš organizacijos perspektyvos): psichologinė atmosfera darbe.....	180
69 lentelė. Darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) vertinimas (iš organizacijos perspektyvos): darbo ginčų sprendimas.....	181
70 lentelė. Darbo sąlygų aspektų būklės pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011 – 2015 m.) vertinimas (vertinančiųjų, kad labai pagerėjo ir pagerėjo dalis nuo visų atsakiusių, proc.).....	182
71 lentelė. Darbo sąlygų aspektų būklės pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011 – 2015 m.) vertinimas (vertinančiųjų, kad pablogėjo ir labai pablogėjo dalis nuo visų atsakiusių, proc.).....	183



72 lentelė. Socialinio dialogo skatinimo priemonės veiklų įtaka darbo sąlygų pokyčiams įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje: darbdavių atstovų mokymai.....	184
73 lentelė. Socialinio dialogo skatinimo priemonės veiklų įtaka darbo sąlygų pokyčiams įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje: darbuotojų atstovų mokymai.....	184
74 lentelė. Socialinio dialogo skatinimo priemonės veiklų įtaka darbo sąlygų pokyčiams įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje: kitų darbuotojų atstovų mokymai.....	184
75 lentelė. Socialinio dialogo skatinimo priemonės veiklų įtaka darbo sąlygų pokyčiams įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje: partnerystės principų diegimo patirties pasidalinimo ir/arba jos perėmimo veikla iš Lietuvos partnerių .....	184
76 lentelė. Socialinio dialogo skatinimo priemonės veiklų įtaka darbo sąlygų pokyčiams įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje: partnerystės principų diegimo patirties pasidalinimo ir/arba jos perėmimo veikla iš užsienio partnerių.....	185
77 lentelė. Socialinio dialogo skatinimo priemonės veiklų įtaka darbo sąlygų pokyčiams įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje: metodinės ir informacinės medžiagos parengimas ir sklaida.....	185
78 lentelė. Socialinio dialogo skatinimo priemonės veiklų įtakos darbo sąlygų pokyčiams įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje palyginimas (atsakiusieji, kad konkreti veikla turėjo daug įtakos).....	185
79 lentelė. Ar įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje per penkerius metus (nuo 2011 m.) buvo priimti esminiai sprendimai dėl darbo procesų organizavimo.....	186
80 lentelė. Ar įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje per penkerius metus (nuo 2011 m.) buvo priimti esminiai sprendimai dėl įdarbinimo ir atleidimo iš darbo .....	186
81 lentelė. Ar įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje per penkerius metus (nuo 2011 m.) buvo priimti esminiai sprendimai dėl saugos ir sveikatos darbe .....	186
82 lentelė. Ar įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje per penkerius metus (nuo 2011 m.) buvo priimti esminiai sprendimai dėl mokymų, profesinės kvalifikacijos kėlimo ir karjeros .....	186
83 lentelė. Ar įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje per penkerius metus (nuo 2011 m.) buvo priimti esminiai sprendimai dėl darbo laiko organizavimo .....	186
84 lentelė. Ar įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje per penkerius metus (nuo 2011 m.) buvo priimti esminiai sprendimai dėl restruktūrizavimo .....	187
85 lentelė. Ar įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje per penkerius metus (nuo 2011 m.) buvo priimti esminiai sprendimai: Taip.....	187
86 lentelė. Darbdavių ir darbuotojų atstovų nuomonė dėl to, ar priimtam esminiam sprendimui įtakos turėjo darbuotojai ir / arba jų atstovai .....	187
87 lentelė. Darbdavių ir darbuotojų atstovų asmeninis pasitenkinimas darbo sąlygomis įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje.....	187
88 lentelė. Ar per pastaruosius 36 mėn. buvo įgyvendintos kolektyvinės sutarties nuostatos dėl: darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo .....	189
89 lentelė. Ar per pastaruosius 36 mėn. buvo įgyvendintos kolektyvinės sutarties nuostatos dėl: darbo apmokėjimo.....	190
90 lentelė. Ar per pastaruosius 36 mėn. buvo įgyvendintos kolektyvinės sutarties nuostatos dėl: darbo ir poilsio laiko .....	191
91 lentelė. Ar per pastaruosius 36 mėn. buvo įgyvendintos kolektyvinės sutarties nuostatos dėl: saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo .....	192
92 lentelė. Ar per pastaruosius 36 mėn. buvo įgyvendintos kolektyvinės sutarties nuostatos dėl: lengvatų ir garantijų besimokantiems ar kt. darbuotojams .....	193
93 lentelė. Ar per pastaruosius 36 mėn. buvo įgyvendintos kolektyvinės sutarties nuostatos dėl: profesinės kvalifikacijos kėlimo.....	194
94 lentelė. Ar per pastaruosius 36 mėn. buvo įgyvendintos kolektyvinės sutarties nuostatos dėl: kolektyvinės sutarties šalių tarpusavio informavimo ir konsultavimo.....	195
95 lentelė. Ar per pastaruosius 36 mėn. buvo įgyvendintos kolektyvinės sutarties nuostatos dėl: darbuotojų atsakomybės.....	196
96 lentelė. Ar per pastaruosius 36 mėn. buvo įgyvendintos kolektyvinės sutarties nuostatos dėl: kitos nuostatos (įrašykite).....	197
97 lentelė. Ar kolektyvinės sutarties rengimo metu buvo pasinaudota procedūra: kolektyvinės sutarties projektui rengti šalys paritetiniais pagrindais sudarė komisiją.....	198

98 lentelė. Ar kolektyvinės sutarties rengimo metu buvo pasinaudota procedūra: šalių suderintas įmonės, įstaigos, organizacijos ar jos struktūrinio padalinio kolektyvinės sutarties projektas buvo pateiktas svarstyti darbuotojų susirinkimui (konferencijai) ir šis jį svarstė.....	198
99 lentelė. Ar kolektyvinės sutarties rengimo metu buvo pasinaudota procedūra: darbuotojams buvo įteikta kolektyvinės sutarties projekto popierinė kopija ar elektroninė jos versija .....	199
100 lentelė. Ar kolektyvinės sutarties rengimo metu buvo pasinaudota procedūra: derybų dėl kolektyvinės sutarties metu darbuotojai turėjo galimybę teikti pasiūlymus dėl kolektyvinės sutarties projekto .....	199
101 lentelė. Ar kolektyvinės sutarties rengimo metu buvo pasinaudota procedūra: derybų dėl kolektyvinės sutarties metu darbuotojai turėjo galimybę kreiptis konsultacijos / pagalbos sutarties sudarymo klausimais.....	200
102 lentelė. Kurie iš šių kolektyvinės sutarties sudarymo proceso dalyvių sutarčiai siūlė daugiausia nuostatų? .....	200
103 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: teikė pasiūlymus Seimui, Vyriausybei, savivaldybės administracijai, nacionalinėms ar šakinėms darbdavių ar darbuotojų organizacijoms socialinio dialogo klausimais...	201
104 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: organizavo susitikimus, diskusijas tarp institucijų ar su politikais ir specialistais aktualiais klausimais.....	202
105 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: bendradarbiavo su atitinkamomis Lietuvos, užsienio ar tarptautinėmis organizacijomis .....	203
106 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: viešino savo veiklą – informavo visuomenę ir steigėjus .....	204
107 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: steigė kitas dvišales (trišales) tarybas, komisijas, komitetus.....	205
108 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: kontroliavo ir/ar užtikrino kolektyvinės sutarties ar kitų susitarimų rengimą, vykdymą, keitimą (analizavo, teikė išvadas ir pasiūlymus) .....	206
109 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: teikė rekomendacijas kolektyvinių derybų šalims dėl vedamų kolektyvinių derybų.....	207
110 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: nagrinėjo darbo ginčus.....	208
111 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: nagrinėjo klausimus dėl darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, pareiginių nuostatų turinio .....	209
112 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: nagrinėjo klausimus dėl darbo apmokėjimo .....	210
113 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: nagrinėjo klausimus dėl darbo ir poilsio laiko .....	211
114 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: nagrinėjo klausimus dėl darbdavio materialinės bazės gerinimo.....	212
115 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: nagrinėjo klausimus dėl darbuotojų darbo vertinimo kriterijų .....	213
116 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: nagrinėjo klausimus dėl darbo etikos .....	214
117 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: nagrinėjo klausimus dėl saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo.....	215
118 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: nagrinėjo klausimus dėl lengvatų ir garantijų besimokantiems ir kt. darbuotojams.....	216
119 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: nagrinėjo klausimus dėl profesinės kvalifikacijos kėlimo .....	217

120 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: nagrinėjo klausimus dėl kolektyvinės sutarties šalių tarpusavio informavimo ir konsultavimo .....	218
121 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: nagrinėjo kitus klausimus (įrašykite) ____ .....	219
122 lentelė. DSSK veiklos aspektas - darbuotojų saugos ir sveikatos politikos ir situacijos būklė įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Ką per pastaruosius 12 mėn. šiuo klausimu veikė DSSK? .....	220
123 lentelė. DSSK veiklos aspektas - prevencinės priemonės nelaimingiems atsitikimams darbe bei profesinėms ligoms išvengti. Ką per pastaruosius 12 mėn. šiuo klausimu veikė DSSK?.....	221
124 lentelė. DSSK veiklos aspektas - nelaimingi atsitikimai darbe ir profesinės ligos. Ką per pastaruosius 12 mėn. šiuo klausimu veikė DSSK? .....	222
125 lentelė. DSSK veiklos aspektas - profesinės rizikos vertinimas. Ką per pastaruosius 12 mėn. šiuo klausimu veikė DSSK?.....	223
126 lentelė. DSSK veiklos aspektas - jaunų asmenų, nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių moterų ir neįgaliųjų darbo sąlygos. Ką per pastaruosius 12 mėn. šiuo klausimu veikė DSSK?.....	224
127 lentelė. DSSK veiklos aspektas - darbuotojų mokymas ir instruktavimas darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais. Ką per pastaruosius 12 mėn. šiuo klausimu veikė DSSK?.....	225
128 lentelė. DSSK veiklos aspektas - privalomi darbuotojų sveikatos tikrinimai. Ką per pastaruosius 12 mėn. šiuo klausimu veikė DSSK? .....	226
129 lentelė. DSSK veiklos aspektas - darbuotojų aprūpinimas buitėmis, sanitarinėmis ir higienos patalpomis, kolektyvinėmis ir asmeninėmis apsaugos priemonėmis. Ką per pastaruosius 12 mėn. šiuo klausimu veikė DSSK?.....	227
130 lentelė. DSSK veiklos aspektas - nesutarimai tarp darbuotojų ir darbdavio atstovo dėl darbuotojo atsisakymo dirbti. Ką per pastaruosius 12 mėn. šiuo klausimu veikė DSSK? .....	228
131 lentelė. DSSK veiklos aspektas - kita (įrašyti). Ką per pastaruosius 12 mėn. šiuo klausimu veikė DSSK?.....	229
132 lentelė. Ar įsteigtas darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas Jūsų įmonėje, įstaigoje, organizacijoje realiai veikia (pasiteisino), ar jis yra labiau formalumas (nepasiteisino)? .....	230
133 lentelė. Ar Jūs turite tam tikrą nustatytą valandų skaičių per savaitę, kurių metu įmonėje, įstaigoje arba organizacijoje jums suteikta teisė atlikti darbuotojų atstovo arba darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nario pareigas? .....	231
134 lentelė. Kiek valandų per savaitę jums suteikta teisė atlikti darbuotojo atstovo pareigas? .....	231
135 lentelė. Laikas, skiriamas darbuotojo pareigoms atlikti (atsakė nurodę, kad laikas skiriamas) ...	232
136 lentelė. Ar valstybė ateityje turėtų kaip nors skatinti socialinį dialogą? .....	233
137 lentelė. Nuomonė dėl valstybės remiamų socialinio dialogo plėtros priemonių: informacijos, metodinių leidinių rengimas ir skelbimas, visuomenės informavimo kampanijos .....	233
138 lentelė. Nuomonė dėl valstybės remiamų socialinio dialogo plėtros priemonių: bendros darbdavių organizacijų ir darbdavių atstovų iniciatyvos .....	233
139 lentelė. Nuomonė dėl valstybės remiamų socialinio dialogo plėtros priemonių: galimybės konsultuotis darbdaviams ir jų atstovams .....	234
140 lentelė. Nuomonė dėl valstybės remiamų socialinio dialogo plėtros priemonių: galimybės konsultuotis darbuotojams ir jų atstovams .....	234
141 lentelė. Nuomonė dėl valstybės remiamų socialinio dialogo plėtros priemonių: darbdavių mokymai .....	234
142 lentelė. Nuomonė dėl valstybės remiamų socialinio dialogo plėtros priemonių: darbuotojų ir jų atstovų mokymai .....	235
143 lentelė. Nuomonė dėl valstybės remiamų socialinio dialogo plėtros priemonių: motyvacinės priemonės darbdaviams įsitraukti į socialinį dialogą .....	235
144 lentelė. Nuomonė dėl valstybės remiamų socialinio dialogo plėtros priemonių: motyvacinės priemonės darbuotojams organizuoti ir įsitraukti į socialinį dialogą .....	235
145 lentelė. Darbdavius socialiniam dialogui motyvuojančios priemonės .....	237
146 lentelė. Darbuotojus socialiniam dialogui motyvuojančios priemonės .....	242
147 lentelė. Socialinio dialogo sistemos ES valstybėse narėse .....	252

## PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

---

1 paveikslas. Turinio analizės imtis.....	21
2 paveikslas. Interviu informantų grupės.....	22
3 paveikslas. Narystė profesinėse sąjungose ES šalyse ir Lietuvoje .....	26
4 paveikslas. Darbdavių organizacijų skaičius ES šalyse ir Lietuvoje .....	26
5 paveikslas. Kolektyvinių derybų apimtis ES šalyse ir Lietuvoje .....	27
6 paveikslas. Projektų vykdytojai pagal socialinio dialogo skatinimo priemonę .....	31
7 paveikslas. Projektų vykdytojams skirtos lėšos, proc. nuo viso priemonei skirto finansavimo.....	32
8 paveikslas. Skirtingų projektų vykdytojų projektuose mokymus baigusių asmenų dalis, proc. ....	36
9 paveikslas. Priemonės intervencijos logika.....	48

## IVADAS

---

2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ poveikio, efektyvumo ir sukurtų rezultatų vertinimo galutinėje ataskaitoje pateikiama:

1. Pirmoje tarpinės ataskaitos dalyje aprašoma socialinio dialogo samprata, vertinimo tikslas ir uždaviniai, o taip pat pristatoma vertinimo metodika.
2. Antroje dalyje pateikiama socialinio dialogo skatinimo priemonės intervencijos logikos tinkamumo analizė. Joje aprašoma socialinio dialogo padėtis ir pagrindinės problemos Lietuvoje bei nagrinėjamas 2007–2013 m. šioms problemoms spręsti skirtos ES struktūrinės paramos lėšomis finansuotos priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ intervencijos logikos tinkamumas. Šioje dalyje taip pat įvertinamas mokymų – pagrindinės socialinio dialogo skatinimo priemone finansuotos veiklos – tinkamumas, efektyvumas ir nauda.
3. Trečioje vertinimo ataskaitos dalyje atliekama socialinio dialogo skatinimo priemonės įgyvendinimo metu sukurtų rezultatų – pasirašytų kolektyvinių sutarčių, įsteigtų dvišalių ir trišalių tarybų ir komisijų, darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų – turinio, kokybės ir tvarumo analizė: teisinės analizės išvados papildomos interviu ir apklausų rezultatais.
4. Ketvirtoji dalis yra skirta skirtinguose pasirinktuose sektoriuose (švietimo, teisėsaugos, medienos ir paslaugų), sukurtų socialinio dialogo skatinimo priemonės rezultatų nagrinėjimui.
5. Penktoje vertinimo ataskaitos dalyje analizuojamas socialinio dialogo skatinimo priemonės poveikis, skatinant darbo santykių pokyčius priemonės įgyvendinime dalyvavusiose įmonėse, įstaigose ir organizacijose.
6. Šeštoji dalis yra skirta užsienio valstybių kolektyvinių santykių plėtros prielaidų, kurios galėtų būti aktualios ir Lietuvai, apžvalgai.
7. Septintojoje dalyje pateikiamos socialinio dialogo skatinimo priemonės dalyvių nuomonės ir pasiūlymai dėl socialinio dialogo skatinimo politikos Lietuvoje ateities bei politikos turinio.
8. Aštuntojoje dalyje pateikiamos vertinimo išvados ir rekomendacijos dėl socialinio dialogo skatinimo politikos ir jos įgyvendinimo priemonių 2016–2020 m.
9. Vertinimo santrauka bei literatūros ir šaltinių sąrašas.

Socialinio dialogo skatinimo priemonės poveikio, efektyvumo ir sukurtų rezultatų vertinimą atliko Darius Žeruolis, Daiva Petrylaitė, Indrė Motiejūnaitė, Agnė Miseliūnienė ir Beata Martišienė. Už suteiktą informaciją vertintojai nuoširdžiai dėkoja interviu informantams (sąrašas – ataskaitos Priede Nr. 1) ir internetinės apklausos klausimyną užpildžiusiems socialinio dialogo skatinimo priemonės dalyviams. Už pagalbą surengiant internetinę apklausą vertintojai dėkingi *Socialinės informacijos centro* direktorei Jurgai Verikienei bei duomenų apdorojimo specialistei Giedrei Blonskienei, už apklausos duomenų tvarkymą – ESTEP Vilnius administratori Daliai Adamonienei, už duomenų apie mokymus VRM administruotose priemonėse *Valstybės institucijų ir įstaigų dirbančiųjų kvalifikacijos tobulinimas* bei *Savivaldybių institucijų ir įstaigų dirbančiųjų kvalifikacijos tobulinimas* surinkimą – Vidaus reikalų ministerijos Regioninės politikos departamento Europos socialinio fondo skyriaus vedėjai Eglei Šarkauskaitei bei Europos socialinio fondo agentūros darbuotojams.

Ataskaitos tekstą patikrino lietuvių kalbos redaktorė Agnė Lukošienė.

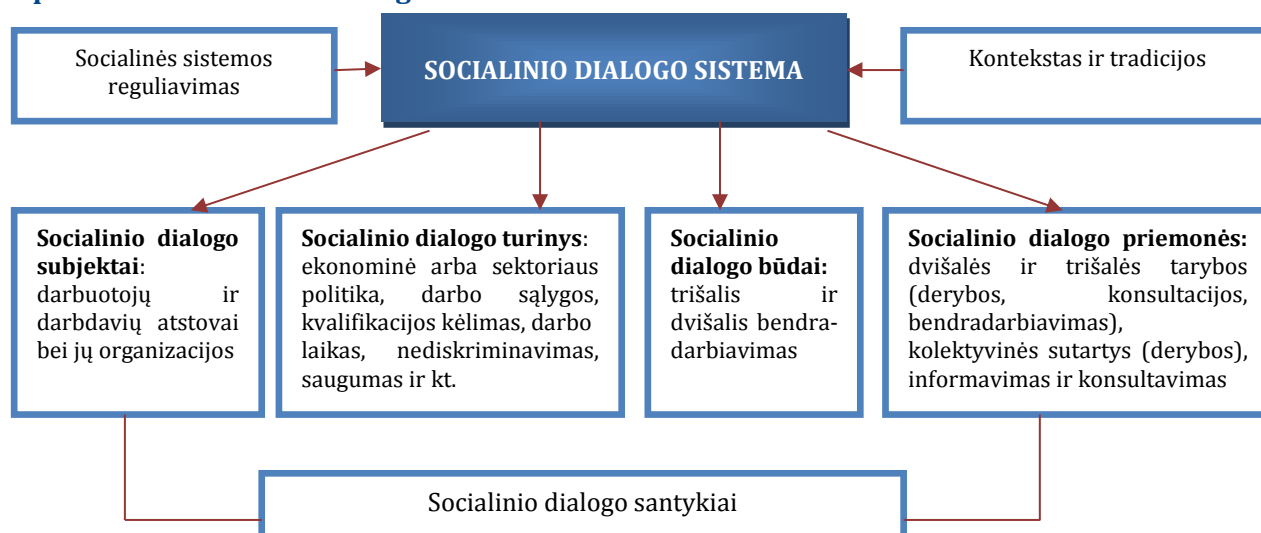


# 1 VERTINIMO METODIKA

## 1.1 SOCIALINIO DIALOGO SAMPRATA

**Socialinė partnerystė** – tai darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus. Ši partnerystė **vystoma per socialinį dialogą**, kuris gali būti suprantamas kaip derybų ir konsultacijų procesas tarp svarbiausių socialinių partnerių – valstybinių, darbdavių ir profesinių sąjungų institucijų. Socialinio dialogo sistemą sudaro teisės normomis apibrėžti socialinio dialogo subjektai (ES, nacionaliniu, regioniniu, šakos, vietiniu lygiais), objektas (turinys), būdai ir priemonės<sup>1</sup>. Svarbu tai, kad socialinio dialogo sistemos plėtrai įtaką turi ne tik reguliacinė aplinka, bet ir šalies darbo santykių tradicijos<sup>2</sup> bei ekonominis - socialinis kontekstas<sup>3</sup>, todėl itin svarbu pritaikyti socialinio dialogo modelį prie kiekvienos šalies situacijos bei sudaryti sąlygas partneriams dalyvauti šiame procese. Socialinis dialogas gali būti formaliai institucionalizuotas arba veikti neformaliai. Valstybėje egzistuojanti socialinio dialogo forma priklauso nuo šalies istorijos, ekonominių, politinių bei socialinių sąlygų.

### 1 paveikslas. Socialinio dialogo sistema



Šaltinis: sudaryta autorių.

Pagal Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) rekomendacijas socialinis dialogas gali būti<sup>4</sup>:

- **Trišalis socialinis dialogas** – remiasi derybomis, kurių metu darbuotojų ir darbdavių atstovai prisiima įsipareigojimus laikytis susitarimų arba veda konsultacijas su Vyriausybe. Pagrindinis dalyvavimo trišaliame bendradarbiavime tikslas yra keisti informacija, siekti interesų balanso, gauti pagrindinių socialinių partnerių pritarimą Vyriausybės politikai, formuoti socialinę – ekonominę politiką, kuri atspindėtų partnerių požiūrį ir interesus. Lietuvoje pagrindinė trišalio socialinio dialogo institucija yra Trišalė taryba, kuri skiria daugiausiai

<sup>1</sup> Genovaitė Dambrauskienė, „Socialinio dialogo teisiniai pagrindai“. *Jurisprudencija*, 2005, 74(66).

<sup>2</sup> Pavyzdžiui, kai kurios Vakarų Europos šalyse socialinis dialogas itin stiprus dėl gilių profsąjungų veiklos tradicijų.

<sup>3</sup> Pavyzdžiui, 2013 m. parengtoje Europos Komisijos ataskaitoje *Industrial Relations in Europe: 2012 Report* teigiama, kad 2008 m. prasidėjęs ekonomikos nuosmukis itin apsunkino darbuotojų ir darbdavių atstovų ir vyriausybės dialogą, o vyriausybės vykdytos reformos ne visuomet buvo vykdomos užtikrinant veiksmingą socialinį dialogą, todėl darbo santykiai Europoje darosi vis labiau įtempti.

<sup>4</sup> International Labour Organization, *National Tripartite Social Dialogue. An ILO Guide for Improved Governance*. 2013 m.

dėmesio visiems aktualiems ekonominės ir socialinės raidos klausimams, makroekonominiam ir socialiniam šalies stabilumui.

- **Dvišalis socialinis dialogas** – remiasi dviejų šalių (darbuotojų ir darbdavių organizacijų) derybomis, konsultacijomis ar keitimusi informacija be Vyriausybės įsikišimo, siekiant susitarti, pavyzdžiui, dėl darbo užmokesčio, dėl darbo sąlygų, saugos ir sveikatos užtikrinimo darbe, taip pat dėl platesnių politinių klausimų. Viena iš svarbiausių dvišalio socialinio dialogo formų yra kolektyvinės derybos. Kiekvienoje laisvos socialinės rinkos ekonomikos valstybėje prioritetas turėtų būti skiriamas bet kurio lygio dvišaliam socialiniam dialogui ir trišalis socialinis dialogas vedamas tik nacionaliniu lygiu, o, esant poreikiui, šakiniame ar teritoriniame lygyje<sup>5</sup>. Paminėtina, kad Lietuvoje per pastaruosius dešimt metų taip pat vyksta procesas, kurio metu nuo griežtai centralizuoto darbo santykių reguliavimo modelio pereinama prie sutartinio šių santykių reguliavimo<sup>6</sup>.

Paminėtina, kad **socialinis dialogas gali būti įgyvendinamas įvairiais lygiais**: tarptautiniu, ES, nacionaliniu, tarpšakiniu, šakos (paslaugų), teritoriniu ar įmonės. Nagrinėjant **socialinio dialogo subjektus**, paminėtina, kad darbuotojų atstovavimo funkcija yra suteikta profesinėms sąjungoms, formuojamoms įvairiais principais ir veikiančioms įvairiais lygiais (nacionaliniu, šakos, įmonės). Įmonės lygiu darbuotojams gali atstovauti ir darbo tarybos. Darbdaviams socialinio dialogo santykiams įmonės lygiu atstovauja įmonės vadovas, administracija, o nacionaliniu, šakos lygiu – atitinkamos darbdavių organizacijos (susivienijimai, federacijos, konfederacijos)<sup>7</sup>. Galima teigti, kad įmonės lygiu gali vykti socialinis dialogas tarp darbo tarybos ir darbdavio arba tarp profesinės sąjungos ir darbdavio. Valstybė socialiniame dialoge gali dalyvauti nacionaliniu, regioniniu ir savivaldybių lygiu.

Galima išskirti tris pagrindines **socialinio dialogo priemones arba formas**:

- *Keitimasis informacija* – paprasčiausia socialinio dialogo forma, kuri neskatina diskusijų konkrečiu klausimu ar tam tikrų veiksmų, tačiau tai yra pradinis elementas;
- *Konsultacijos* – labiausiai paplitusi socialinio dialogo forma, kai socialiniai partneriai ne tik keičiasi informacija, bet ir pradeda diskusijas dėl iškeltų klausimų, pateikia savo nuomones;
- *Derybos* – labiausiai formalizuota socialinio dialogo forma, kai vykdomos dvišalės ar trišalės derybos, siekiant pasirašyti kolektyvines sutartis, t. y. ši socialinio dialogo forma jau veda prie tam tikrų sprendimų, kurių bus privalu laikytis.

Teorinėje literatūroje išskiriamos pagrindinės **prilaidos, kurios reikalingos efektyviam socialiniam dialogui**:

- 1) Asociacijų laisvės ir kolektyvinių derybų teisės užtikrinimas;
- 2) Stiprios ir nepriklausomos darbuotojų ir darbdavių organizacijos, turinčios techninių gebėjimų ir pakankamai žinių, kurios leistų dalyvauti socialiniame dialoge;
- 3) Politinė valia ir visų šalių įsipareigojimas įsitraukti į socialinį dialogą;
- 4) Atitinkama valdžios institucinė parama;
- 5) Teisinė aplinka<sup>8</sup>.

<sup>5</sup> Daiva Petrylaitė, Socialinės partnerystės institutas: Europos Sąjungos teisiniai standartai ir jų nacionalinis įgyvendinimas. Iš *Europos Sąjungos teisės įtaka Lietuvos teisei sistemai: mokslinių straipsnių, skirtų Europos Sąjungos teisės įtakai Lietuvos konstitucinei, administracinei, aplinkos apsaugos, baudžiamajai, civilinei ir civilinio proceso, darbo ir socialinės apsaugos bei finansų teisei, rinkinys*. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2014, p. 343-360.

<sup>6</sup> Socialinė partnerystė. Detalesnė informacija adresu: <<http://www.socmin.lt/lt/darbo-rinka-uzimtumas/darbo-teise/socialine-partneryste.html>>.

<sup>7</sup> Genovaitė Dambrauskienė, „Socialinio dialogo teisiniai pagrindai“. *Jurisprudencija*, 2005, 74(66).

<sup>8</sup> Ludek Richly ir Rainer Pritzer, *Social Dialogue at National Level in the EU Accession Countries*, 2003 m. Detalesnė informacija adresu: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms\\_366163.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_366163.pdf)>.



Įvairiuose šaltiniuose išskiriamos pagrindinės socialinio dialogo temos arba *socialinio dialogo turinys*, dėl kurio vyksta keitimasis informacija, konsultacijos ar derybos<sup>9</sup>:

- *Verslo aplinka* – socialinis dialogas gali prisidėti prie verslo ir investicinės aplinkos gerinimo šalyje, pavyzdžiui, dėl tinkamai apibrėžto darbo užmokesčio ir darbo našumo santykio didėja makroekonominis stabilumas, dėl darbuotojams ir darbdaviams palankių darbo teisės tampa lengviau prisitaikyti prie kintančių aplinkos sąlygų, dėl efektyviai veikiančių socialinės apsaugos sistemų yra labiau ginami žmonių interesai ir kt.
- *Užimtumo politika* – socialinis dialogas gali padėti modernizuoti darbo organizavimo formas (pavyzdžiui, pasirašyti lanksčias darbo sutartis, įdiegti naujas technologijas, taikyti naujas darbo formas), taip pat prisidėti prie egzistuojančių teisės normų peržiūrėjimo, užtikrinti efektyvesnę saugos ir sveikatos klausimus reglamentuojančių teisės aktų nuostatų taikymą, įtraukti lankstesnių darbo sutarčių nuostatas į nacionalinę teisę, prisidėti prie darbo rinkos trūkumų mažinimo (pavyzdžiui, stiprinti darbuotojų gebėjimus, užtikrinti darbo ir šeimos išsipareigojimų derinimą) ir kt.
- *Darbo užmokesčio politika* – ši politika yra tradicinė socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų sritis, o socialinis dialogas dažniausiai vyksta dėl teisinių nuostatų, reglamentuojančių darbo užmokesčio politikos principus, taip pat dėl minimalaus darbo užmokesčio, dėl galimybių kelti darbo užmokestį, atsižvelgiant į prognozuojamas ekonomines sąlygas, dėl užmokesčio už viešąsias paslaugas ir kt.
- *Mokymai ir žmogiškieji ištekliai* – socialiniai partneriai gali prisidėti prie darbuotojų mokymo skatinimo, taip pat prie švietimo sistemos reformų, mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo.
- *Socialinė apsauga* – socialinis dialogas itin aktualus senas socialinės apsaugos schemas keičiant naujomis, taip pat planuojant ir įgyvendinant pensijų sistemos reformas.
- *Darbo teisė* – socialinis dialogas vyksta dėl nacionalinės darbo teisės normų keitimo, atsižvelgiant į ES reikalavimus ir pokyčius darbo rinkoje (pavyzdžiui, darbuotojų mobilumas, nauji darbo organizavimo principai, netipinių darbo santykių plėtra – dalies darbo laiko, terminuotos darbo sutartys, trišaliai susitarimai), taip pat dėl darbo sąlygų reglamentavimo (darbo valandų skaičiaus, laisvų dienų ar apmokėjimo už atostogas).
- *Darbo sauga ir sveikata* – socialinis dialogas vyksta dėl sveikatos ir saugos normų taikymo darbo vietoje bei šių normų laikymosi patikrinimų, dėl darbdavių ir darbuotojų supažindinimo su teisiniais reikalavimais, dėl šių reikalavimų įtraukimo į darbdavių ir darbuotojų mokymus ir pan.
- *ES klausimai* – socialinių partnerių įsitraukimas reikalingas analizuojant ES teisės nuostatas ir jų poveikį konkurencingumui, užimtumui, darbo užmokesčiui, socialinei apsaugai, harmonizuojant nacionalinę teisę su ES teise, įgyvendinant ES politikas, tariantis dėl ES struktūrinės panaudojimo ir kt.

Apžvelgus pagrindines socialinio dialogo charakteristikas, galima paminėti kelias pagrindines problemas, susijusias su socialinio dialogo plėtra tiek ES, tiek nacionaliniu lygiu. Pirmiausiai egzistuoja nepakankamo darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančių organizacijų bendradarbiavimo problema, todėl dažnai pasitenkinama vien tik deklaratyvaus ir aprašomojo pobūdžio išvadomis, o ne bendrais sprendimais. Antra, šalyse, kuriose socialinė partnerystė nėra pakankamai išplėtotą, egzistuoja „negatyvaus“ socialinio dialogo problema, t. y. manoma, kad socialiniai partneriai įtraukiami tik tada, kai reikia sulaukti pritarimo jau priimtiems sprendimams<sup>10</sup>. Šią problemą reikia spręsti, „negatyvųjų“ socialinį dialogą pakeičiant „pozityviuoju“.

2007–2013 m. socialinio dialogo problemoms spręsti buvo skiriamos ir ES struktūrinės paramos lėšos, o socialinės partnerystės skatinimas buvo įvardijamas kaip vienas iš svarbių Europos socialinės politikos tikslų. Europos socialinio fondo (toliau – ESF) reglamente prioritetas buvo teikiamas toms veikloms, į kurias įtraukiami socialiniai partneriai ar nevyriausybinės organizacijos. Buvo teigiama, kad, nepaisant pasiektos pažangos, daugelyje šalių narių socialinių partnerių techniniai gebėjimai įgyvendinti projektus ir pasinaudoti ES struktūrinių fondų parama dar nėra pakankami. Dėl šios

<sup>9</sup> Ludek Richly ir Rainer Pritzer, *Social Dialogue at National Level in the EU Accession Countries*, 2003 m.

<sup>10</sup> Genovaitė Dambrauskienė, „Socialinio dialogo teisiniai pagrindai“. *Jurisprudencija*, 2005, 74(66).

priežasties reglamente buvo skiriamas itin didelis dėmesys socialinių partnerių gebėjimų stiprinimui, t. y. mokymams, tarpusavio bendradarbiavimo priemonėms<sup>11</sup>.

2007–2013 m. daug dėmesio buvo skiriama ir profesinėms sąjungoms kaip projektų vykdytojams, vienijantiems darbuotojus ir galintiems prisidėti prie savo narių mokymo ar kvalifikacijos kėlimo, jaunų žmonių ar bedarbių profesinio orientavimo. Paminėtina, kad ESF lėšomis profesinės sąjungos įgyvendino įvairius darbuotojų mokymo ir kvalifikacijos kėlimo projektus<sup>12</sup>. Pavyzdžiui, Jungtinės Karalystės Profesinių sąjungų centras, vienijantis apie 66 profesines sąjungas, įgyvendino projektą, kuriame buvo vykdomos dvi pagrindinės veiklos: 1) žmonių sugražinimas į darbo rinką, ypač orientuojantis į jaunus bedarbius; 2) darbuotojų gebėjimų stiprinimas. Švedijoje taip pat buvo finansuojami projektai, kuriais didelėse įmonėse siekta išvengti darbuotojų atleidimo, investuojant į jų gebėjimų stiprinimą ir mokymus. Prancūzijoje ESF lėšomis buvo finansuotas projektas, skirtas lyčių lygybei darbe skatinti, siekiant suteikti darbuotojams žinių ir gebėjimų skatinti profesinę lygybę darbe ir vykdant derybas dėl darbo sąlygų. Detalesnė informacija apie socialinio dialogo skatinimo politiką įvairiose ES šalyse pateikiama ataskaitos Priede Nr. 3.

Siekiant, kad socialinio dialogo skatinimui skirtos intervencijos veiktų sėkmingai, būtinos tam tikros išorinės ir vidinės prielaidos<sup>13</sup>. *Vidinės prielaidos* yra susijusios su tinkamu intervencijų planavimu, tikslų ir rodiklių nustatymu. Be to, itin svarbu palikti pakankamai laiko projektams įgyvendinti, kadangi teisiniai, administraciniai ir instituciniai pokyčiai, reikalingi socialinio dialogo skatinimui, reikalauja daugiau laiko, o projektų įgyvendinimo laikotarpis dažnai būna per trumpas ambicingiems tikslams pasiekti. Socialiniam dialogui skatinti skirti projektai reikalauja ilgalaikio ir inkrementinio požiūrio bei veiksmų. Kitos aktualios vidinės prielaidos yra projektą įgyvendinančio personalo kvalifikacija, tinkamos projekto apimties pasirinkimas (geriau vykdyti tikslines intervencijas, o ne daug klausimų apimančius projektus) ir kt. *Išorinės prielaidos*, galinčios daryti neigiamą ar teigiamą įtaką socialinio dialogo skatinimo intervencijoms, yra susijusios su politine aplinka ir ekonomikos ciklu.

### 1 lentelė. Socialinio dialogo intervencijų sėkmės faktoriai ir kliūtys

Kliūtys intervencijų sėkmei	Intervencijų sėkmės faktoriai
Intervencija siekiama itin aptakių tikslų, pavyzdžiui, skatinti socialinį dialogą, tiksliai neapibrėžiant smulkesnių elementų.	Intervencija siekiama konkrečių tikslų, o planuojamiems rezultatams matuoti pasirinkti tinkami kokybiniai ir kiekybiniai rodikliai.
Egzistuoja neatitikimas tarp projekto tikslų ir veiklų bei tarp socialinio – ekonominio bei politinio konteksto, kuriame projektas įgyvendinamas.	Laikomasi dalyvavimu grįsto požiūrio ir nuo pat projekto planavimo įtraukiami visi suinteresuoti asmenys.
Netinkamai pasirinktas projekto įgyvendinimo laikotarpis, t. y. per trumpas laikas projekto veikloms vykdyti ir administraciniams bei instituciniams pokyčiams paskatinti, skirtingiems suinteresuotiems asmenims įtraukti.	Projektuose, kurie skirti socialiniam dialogui skatinti, yra itin daug svarbių faktorių, pavyzdžiui, tiek projektų vykdytojų, tiek socialinių partnerių gebėjimai, lankstus reagavimas ir prisitaikymas prie kintančių sąlygų.

Šaltinis: International Labour Office, *Social Dialogue Interventions: What Works and Why? A Synthesis Review 2002–2012*. April 2013.

Siekiant skatinti socialinį dialogą, Lietuvoje 2007–2013 m. ES struktūrinės paramos lėšomis buvo įgyvendinama priemonė „Socialinio dialogo skatinimas“. Pagal priemonę buvo remiami darbdavių ir darbuotojų atstovų mokymai, veiklos, skatinančios steigti įmonėse darbuotojų saugos ir sveikatos komitetus, partnerystės principų diegimo skatinimo akcijos, informacinės medžiagos parengimas ir sklaida.

<sup>11</sup> 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (EB) Nr. 1081/2006 dėl Europos socialinio fondo ir panaikinantį Reglamentą (EB) Nr. 1784/1999.

<sup>12</sup> European Trade Union Institute. *The European Social Fund 2007–2013: a Handbook for Trade Unions*.

<sup>13</sup> International Labour Office, *Social Dialogue Interventions: What Works and Why? A Synthesis Review 2002–2012*. April 2013.

## 1.2 VERTINIMO TIKSLAS IR UŽDAVINIAI

**Vertinimo tikslas** – patikrinti, ar teisinga buvo socialinio dialogo plėtrai Lietuvoje skatinti 2007 – 2013 m. skirtos priemonės intervencinė logika ir įvertinti, ar ji pasiteisino (t. y. ar sukurti rezultatai yra tinkami ir veiksmingi, siekiant stiprinti dvišalį socialinį dialogą Lietuvoje), bei nustatyti įgyvendinimo (ne)sėkmės priežastis. Techninėje vertinimo užduotyje vertinimo tikslas buvo formuluojamas per vertinimo kriterijų<sup>14</sup> prizmę, prašant įvertinti Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos (toliau – ŽIPVP) 1 prioriteto priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ poveikį, efektyvumą ir projektų įgyvendinimo metu sukurtų rezultatų turinį, pateikiant rekomendacijas, kaip tobulinti socialinio dialogo skatinimo priemonės 2014–2020 m.

Vertinimo tikslui pasiekti ir vertinimo objektui išnagrinėti išskelti keturi **vertinimo uždaviniai** dėl priemonės intervencinės logikos tinkamumo, rezultatyvumo, poveikio ir rekomendacijų, skirtų 2014–2020 m., suformulavimo. Įgyvendinant vertinimo uždavinius, vadovautasi ES<sup>15</sup> ir nacionalinėmis<sup>16</sup> ES paramos vertinimo gairėmis:

1. **Pirmasis uždavinys** – įvertinti ŽIPVP priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ intervencinę logiką ir rodiklių tinkamumą;
2. **Antrasis uždavinys** – įvertinti priemonės įgyvendinimo metu sukurtus rezultatus ir pateikti išvadas dėl jų tinkamumo, teisėtumo, kokybės ir tvarumo;
3. **Trečiasis uždavinys** – įvertinti priemonės poveikį socialinio dialogo plėtrai Lietuvoje;
4. **Ketvirtasis uždavinys** – atsižvelgiant į vertinimo rezultatus, pateikti rekomendacijas dėl tolimesnių veiksmų, skatinančių socialinio dialogo plėtrą ir rezultatų stebėsenos.

Kiekvienam vertinimo uždaviniui įgyvendinti buvo suformuluoti atskiri **vertinimo klausimai**, susiję su vertinimo kriterijais: tinkamumu (priemonės įgyvendinimo būdo tinkamumas, priemonės rodiklių sistemos tinkamumas, priemonės tinkamumas, atsižvelgiant į kitų ES valstybių narių patirtį), rezultatyvumu (priemonės rezultatų turinio kokybė ir teisėtumas, sukurtų rezultatų praktinis taikymas ir indėlis, ginant darbuotojų interesus), poveikiu (intervencijos nulemti pokyčiai ir jų atitikimas tikslinių grupių poreikiams) ir tvarumu (sukurtų rezultatų tvarumas ir tolimesnis jų taikymas, socialinio dialogo skatinimo priemonės 2014–2020 m.).

Siekiant išsamiai atsakyti į vertinimo klausimus, buvo įgyvendinamos konkrečios **vertinimo veiklos ir užduotys**:

- 1) Priemonės intervencijos logikos tinkamumo analizė;
- 2) Įgyvendinant priemonę sukurtų rezultatų turinio, efektyvumo ir tęstinumo analizė;
- 3) Priemonės poveikio analizė;
- 4) Išvadų ir rekomendacijų formulavimas.

Vertinimo uždavinių, klausimų ir vertinimo veiklų tarpusavio sąsajos pristatomos lentelėje.

<sup>14</sup> Kaip nurodyta *ES struktūrinių fondų lėšų panaudojimo vertinimo plane*, pagrindiniai vertinimo kriterijai, kuriais remiantis nustatomi vertinimo klausimai, yra tinkamumas, efektyvumas, rezultatyvumas, poveikis, tvarumas.

<sup>15</sup> DG for Regional and Urban Policy. *Information Note on Measuring Structural Funds Employment Effects*, 2007; DG for Employment, Social Affairs and Inclusion *Design and Commissioning of Counterfactual Impact Evaluations*, 2012.

<sup>16</sup> Finansų ministerijos užsakymu parengtos *ES fondų investicijų vertinimo metodinės gairės*, 2015 m.

**2 lentelė. Vertinimo loginė struktūra: uždavinių, klausimų ir veiklų tarpusavio sąsajos**

Vertinimo uždaviniai	Vertinimo klausimai	Veiklos
1. Įvertinti ŽIPVP priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ intervencinę logiką ir rodiklių tinkamumą	1.1. Ar buvo pasirinkta tinkama priemonė ir jos įgyvendinimo būdas tikslui pasiekti?	1. Priemonės intervencinės logikos tinkamumo analizė
	1.2. Ar priemonės rodiklių sistema yra tinkama ir pakankama, atspindinti priemonės intervencijos logiką?	
	1.3. Kokia yra kitų ES valstybių patirtis skatinant socialinį dialogą?	
2. Įvertinti priemonės įgyvendinimo metu sukurtus rezultatus ir pateikti išvadas dėl jų tinkamumo, teisėtumo, kokybės ir tvarumo	2.1. Ar pasirašytų kolektyvinių sutarčių turinys yra teisėtas, tinkamas ir kokybiškas?	2. Įgyvendinant priemonę sukurtų rezultatų turinio, efektyvumo ir tęstinumo analizė
	2.2. Kokios nuostatos vyrauja pasirašytose kolektyvinėse sutartyse (norminės, organizacinės, prievolinės, informacinės ir kt.)?	
	2.3. Ar įsteigtos trišalės ir dvišalės tarybos, komisijos bei saugos ir sveikatos komitetai yra funkcionalūs? Ar jų sudėtis yra tinkama?	
	2.4. Kaip sukurti rezultatai praktiškai prisidėjo prie darbuotojų interesų gynimo?	
	2.5. Koks yra rezultatų tvarumas?	
3. Įvertinti priemonės poveikį socialinio dialogo plėtrai Lietuvoje	3.1. Kokius pokyčius lėmė intervencija ir kodėl? Ar pasiekti pokyčiai atitiko tikslinių grupių poreikius? Kaip ir kodėl? Ar tikslai pasiekti mažiausiomis sąnaudomis?	3. Priemonės poveikio analizė
	3.2. Ar buvo galima pasiekti geresnių rezultatų kitomis priemonėmis, jei taip, kokiomis?	
4. Atsižvelgiant į vertinimo rezultatus, pateikti rekomendacijas dėl tolimesnių veiksmų, skatinančių socialinio dialogo plėtrą	4.1. Kaip tobulinti socialinio dialogo skatinimo priemonės 2014–2020 m.?	4. Išvadų ir rekomendacijų formulavimas
	4.2. Kokia yra geroji ES šalių narių praktika pritaikytina Lietuvoje skatinant socialinio dialogo plėtrą?	
	4.3. Kokias rekomendacijas galima pateikti dėl priemonės stebėsenos rodiklių tobulinimo ir (arba) naujų rodiklių nustatymo, atsižvelgiant į Europos Komisijos rekomendacijas rodiklių nustatymui naujuoju 2014–2020 m. programavimo laikotarpiu?	

Šaltinis: sudaryta vertintojų.

## 1.3 VERTINIMO METODAI

Šio vertinimo tikslas yra patikrinti, ar teisinga buvo socialinio dialogo plėtrai Lietuvoje skatinti skirtos priemonės intervencinė logika ir įvertinti, ar ji pasiteisino. Todėl buvo atliekamas teorija grįstas poveikio vertinimas (toliau – TGPV). Tai toks vertinimo metodinis požiūris, kuris analizuoja klausimus, kodėl ir kaip intervencija veikia. Jo metu siekiama rekonstruoti ir verifikuoti intervencijų logiką bei paaiškinti priežastinius ryšius tarp išteklių, produktų, rezultatų ir poveikio. Tipiniai metodai, taikomi atliekant TGPV, yra turimos informacijos analizė, stebėsenos ar administracinių duomenų analizė, atvejo studijos, interviu ir apklausa<sup>17</sup>. Atliekant šį vertinimą taikyti metodai trumpai aptariami šiame skyriuje.

### 1.3.1 Teorija grįstas poveikio vertinimas: intervencijų logikos bei priežasčių ir pasekmių analizė

Teorija grįstas poveikio vertinimas vadovaujasi pokyčio teorija ir siekia rekonstruoti priežastinius mechanizmus. Teorijos yra apibrėžiamos kaip politikos formuotojų ar konkrečias priemones administruojančių institucijų atstovų prielaidos (angl. *assumptions*) apie tai, kaip konkrečių intervencijų lėšos turėtų prisidėti prie siekiamų įgyvendinti pokyčių<sup>18</sup>. Problemų, keliamų tikslų, remiamų veiksmų, sukuriamų produktų ir rezultatų (konkrečių pokyčių) bei jiems įtaką darančių išorinių veiksnių grandinė apibūdinama kaip intervencijos logika. Netinkamai apibrėžta intervencijų logika ir klaidingas priežastinių ryšių nustatymas tarp priemonės elementų (pavyzdžiui, jog tam tikrų veiklų įgyvendinimas tikrai padės įgyvendinti keliamą uždavinį) gali neleisti pasiekti priemonės keliamų tikslų.

Teorija grįstas poveikio vertinimas apima du etapus: konceptualųjį (teorijos identifikavimas) ir empirinį (teorijos patikrinimas). *Pirmiausiai* identifikuojamos programos rengėjų prielaidos, kuriomis vadovaudamiesi jie planavo socialinio dialogo skatinimui skirtas veiklas ir siekiamus pokyčius. Atsižvelgiant į šias prielaidas, taip pat įvertinant priemonės įgyvendinimo kontekstą, parengiamas priemonės intervencijos logikos modelis. Šiame modelyje aprašoma ir išorės veiksnių įtaka, t. y. įvertintas priemonės įgyvendinimo kontekstas ir tai, koku mastu aplinka prisidėjo prie suplanuotų pokyčių įgyvendinimo (arba juos stabdė). *Antra*, vadovaujantis parengtu loginiu modeliu ir atliekant poveikio vertinimą, tikrinami priežastiniai ryšiai tarp produktų ir rezultatų, t. y. siekiama nustatyti ar įgyvendintos intervencijos tikrai prisidėjo prie siekiamų pokyčių (socialinio dialogo skatinimo). Taip pat išskiriami išoriniai faktoriai (kontekstas), kurie turėjo įtakos intervencijų rezultatams ir planuotam poveikiui<sup>19</sup>.

Taikant TGPV, gautas rezultatas yra ne kiekybiniai poveikio skaičiavimai, o kokybinis kaitos teorijos patikrinimas ir atsakymas į klausimą, t. y. ar intervencijos veikė taip, kaip tikėtasi, ir paskatino planuotus pokyčius<sup>20</sup>. Šiame vertinime TGPV metodas buvo svarbiausias siekiant atsakyti į pirmojo ir trečiojo uždavinio klausimus, susijusius su priemonės tinkamumu (ar priemonės tikslai, uždaviniai ir remtinės veiklos atitiko tikslinių grupių poreikius ir buvo tinkamos, atsižvelgiant į Lietuvos kontekstą) ir poveikio (kiek priemonės rezultatai prisidėjo prie tikslinių grupių poreikių tenkinimo ir sustiprino dvišalį socialinį dialogą Lietuvoje) analize.

<sup>17</sup> Vertinimo plano 20.1 punktas.

<sup>18</sup> European Commission. *Theory-Based Evaluation*. Detalesnė informacija adresu: <[http://ec.europa.eu/regional\\_policy/information/evaluations/pdf/impact/theory\\_impact\\_guidance.pdf](http://ec.europa.eu/regional_policy/information/evaluations/pdf/impact/theory_impact_guidance.pdf)>.

<sup>19</sup> R. Pawson, N. Tilley, *Realistic Evaluation*. London, Sage: 1997.

<sup>20</sup> European Commission. *The Programming Period 2014–2020. Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy – European Regional Development Fund and Cohesion Fund. Concepts and Recommendations*. Guidance Document.



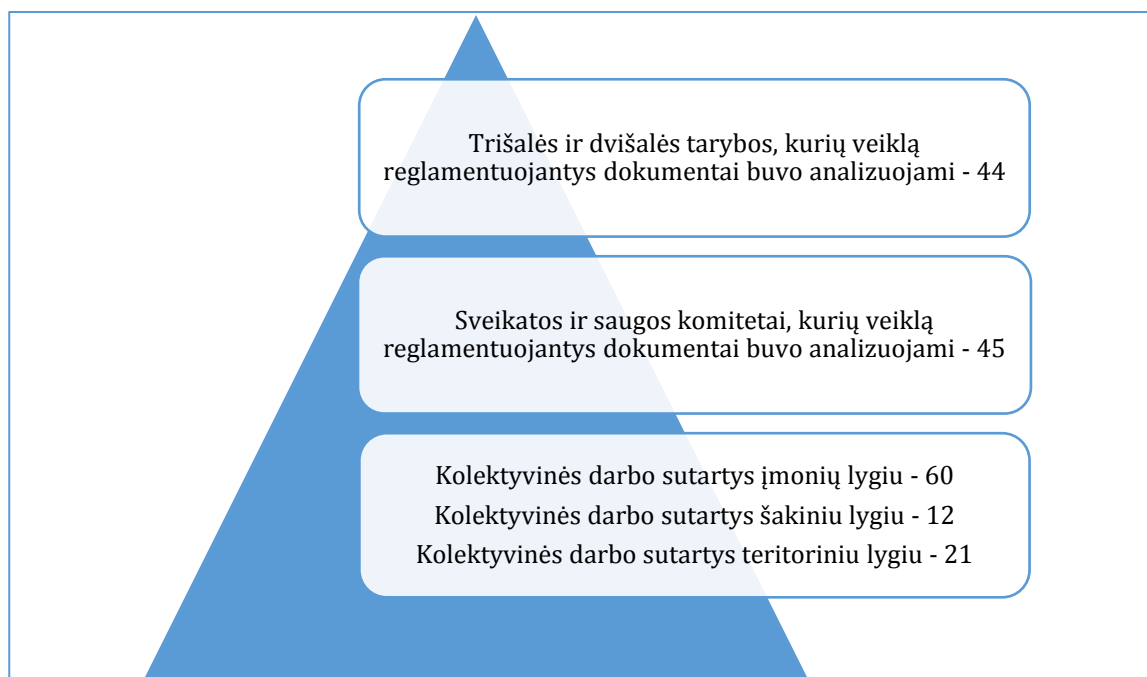
### 1.3.2 Antrinių informacijos šaltinių analizė ir turinio analizė

Atliekant vertinimą, buvo nagrinėjami ES ir Lietuvos teisės aktai ir strateginiai dokumentai, aktualūs Lietuvos ir užsienio autorių bei institucijų tyrimai ir vertinimai, Lietuvos statistikos departamento pateikiami statistiniai duomenys, vertinimo metodiniai dokumentai, projektų įgyvendinimo ataskaitos ir projektų metu sukurtų rezultatų (dokumentų) turinys.

Antrinių informacijos šaltinių analizė buvo svarbiausias metodas siekiant išnagrinėti antrojo vertinimo uždavinio klausimus dėl projektų metu 1) parengtų ir pasirašytų kolektyvinių sutarčių teisėtumo bei veiksmingumo ir 2) įkurtų trišalių ir dvišalių tarybų, komisijų bei saugos ir sveikatos komitetų veiklos efektyvumo.

Turinio analizei buvo pasirinktos visos **kolektyvinės sutartys**, sudarytos šakiniu ir teritoriniu lygiu. Taip pat buvo atrinkta 60 įmonių / įstaigų lygio kolektyvinių sutarčių proporcingai pagal atstovavimą privačiam sektoriui (papildomai išskiriant pagal įmonių darbuotojų skaičių) ir viešajam sektoriui (papildomai išskiriant paslaugų įstaigas ir valstybės tarnybos institucijas). Turinio analizei taip pat buvo pasirinkta apie trečdalis **darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų**, t. y. 45, proporcingai pagal atstovavimą privačiam sektoriui (papildomai išskiriant pagal įmonių darbuotojų skaičių) ir viešajam sektoriui (papildomai išskiriant paslaugų įstaigas ir valstybės tarnybos institucijas). Atliekant vertinimą, išanalizuota visų **dvišalių ir trišalių tarybų**, komisijų, įsteigtų įgyvendinant priemonę, veiklą reglamentuojanti dokumentacija. Vertinimo turinio analizės imtis detaliau pristatoma paveiksle.

#### 1 paveikslas. Turinio analizės imtis



### 1.3.3 Interviu

Atliekant šį vertinimą, interviu buvo atliekami keturiais lygiais: su viešosios politikos formuotojais, su priemone administruojančių institucijų atstovais, su projektų vykdytojais (profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų, viešojo sektoriaus įstaigų ir privataus sektoriaus įmonių atstovais) ir įmonių, įstaigų ar organizacijų, kuriose pasirašytos kolektyvinės sutartys, įsteigti darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai, dvišalės ir trišalės tarybos ar komisijos, atstovais.

## 2 paveikslas. Interviu informantų grupės



Interviu buvo atliekami siekiant surinkti duomenis apie socialinio dialogo būklę Lietuvoje ir jos skatinimo perspektyvas, priemonės planavimo ir įgyvendinimo procesą, esmines iškilusias problemas, priemonės įgyvendinimui įtaką dariusius išorės veiksnius, pasiektus rezultatus ir poveikį bei pasiūlymus dėl socialinio dialogo skatinimo 2016–2020 m. Atliekant interviu, iš viso buvo apklausti 12 respondentų. Detalesnė informacija apie interviu metodo taikymą atliekant vertinimą pateikiama ataskaitos Priede Nr. 1.

### 1.3.4 Apklausa

Vertinimo metu buvo atlikta socialinio dialogo priemonės dalyvių apklausa, kurios tikslas – patikrinti turinio analizės metu gautas išvadas bei surinkti papildomos informacijos apie praktinį priemonės lėšomis sukurtų rezultatų (kolektyvinių sutarčių, įsteigtų tarybų ir komitetų) veikimą, taip pat įvertinti pagal priemonę organizuotų mokymų naudą, mokymų temų aktualumą, lektorių kompetenciją, surinkti informaciją apie intervencijos poveikį darbo sąlygoms konkrečiose priemonėje dalyvavusiose įmonėse, įstaigose ir organizacijose. Paminėtina, kad priemonės veiklose dalyvavo iš viso 332 įmonės, įstaigos ir organizacijos.

Apklausa buvo parengta bendradarbiaujant su UAB „Socialinės informacijos centras“ (įmonės direktore Jurga Verikiene bei duomenų apdorojimo specialiste Giedre Blonskiene). Apklausa buvo vykdoma 2016 m. vasario 1-12 d., išsiunčiant priemonės dalyviams vieną kvietimą ir vieną priminimą užpildyti klausimyną (apklausos klausimyną žr. ataskaitos Priede Nr. 2). Remiantis Europos socialinio fondo agentūros (toliau – ESFA) pateiktais duomenimis, priemonės veiklose (mokymuose) iš viso dalyvavo 23 688 asmenys. Pakvietimas dalyvauti apklausoje buvo išsiųstas 12 850 dalyvių, nurodžiusių unikalius elektroninio pašto adresus. Iš jų apie 2 tūkst. elektroninio pašto adresų į ESFA suvestinę duomenų bazę (Excel bylą) apie mokymų dalyvius buvo suvesta klaidingai arba kai kurie mokymų dalyviai pakeitė adresus, nes išsiųsti pakvietimai dalyvauti apklausoje nepasiekė adresato. Paminėtina, kad į klausimyną atsakė 815 dalyvių, kuriems vertintojai nuoširdžiai dėkoja. Apie 1,5 tūkst. dalyvių pradėjo pildyti klausimyną, bet nepabaigė. Likusieji net nebandė atsakyti į anketos klausimus. Tai per daug didelė dalis, net darant prielaidą, kad dalis pakvietimų galėjo nukeliauti tiesiai į šiukšliadėžę, o dalis galėjo ignoruoti kvietimą, suprasdami, kodėl jis adresuotas būtent jiems. Nedalyvavimo socialinio dialogo skatinimo priemonės dalyvių apklausoje priežasčių analizė rodo, kad didžioji mokymų dalyvių dalis klausimyno neužpildė todėl, kad nesuprato mokymų, kuriuose dalyvavo, sąsajos su socialinio dialogo stiprinimu. Šią problemą ateityje reikia spręsti – tuo tikslu tyrėjai parengė rekomendaciją (žr. vertinimo ataskaitos aštuntąją skyrių).



Iš klausimyną užpildžiusių dalyvių, 76 buvo įmonių, įstaigų ir organizacijų vadovai, kurie sudarė 23 proc. visų (332) priemonės veiklose dalyvavusių įmonių, įstaigų ir organizacijų vadovų. Anketą užpildžiusių darbuotojų atstovų (profesinių sąjungų pirmininkų, darbo tarybų pirmininkų, darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų sekretorių, darbuotojų visuotiniame susirinkime išrinktų atstovų, jei įmonės darbuotojų skaičius mažesnis už 25) skaičius siekė 125 ir sudarė 25,8 proc. visų<sup>21</sup> priemonės veiklose dalyvavusių įmonių, įstaigų ir organizacijų darbuotojų atstovų. Atsižvelgiant į tai, kad anketas užpildė maždaug trečdalis priemonėje dalyvavusių įmonių, įstaigų ir organizacijų darbdavių ir darbuotojų atstovų, galima teigti, kad apklausos reprezentatyvumas yra pakankamai aukštas. Panašių internetinių apklausų rengimo patirtis rodo, kad atsakiusiųjų dalis paprastai siekia apie 20-30 proc. Detalūs apklausos metu surinkti duomenys yra pateikiami Priede Nr. 2.

### 1.3.5 Atvejo studijos

Siekiant atsakyti į vertinimo klausimus (Kokia yra kitų ES valstybių patirtis, skatinant socialinį dialogą? Kokia yra geroji ES šalių narių praktika pritaikytina Lietuvoje, skatinant socialinio dialogo plėtrą?), buvo atlikta Lietuvai istoriškai ir geografiškai artimose valstybėse taikomų socialinio dialogo praktikų apžvalga<sup>22</sup>. Paminėtina, kad pažangios socialinio dialogo praktikos nebūtinai buvo finansuojamos ES struktūrinės paramos lėšomis. Atsižvelgiant į tai, kad konkrečiose valstybėse veikiančios socialinio dialogo sistemos dažniausiai negali būti perkeltos į kitas šalis dėl neegzistuojančių teisinių ar institucinių prielaidų, skirtingų socialinio dialogo tradicijų ir pan., daug efektyviau yra nagrinėti atskiras socialinio dialogo iniciatyvas, kurias perkelti į kitos šalies (pavyzdžiui, Lietuvos) kontekstą būtų paprasčiau.

---

<sup>21</sup> Skaičiuojama, kad darbuotojų atstovų iš viso buvo apie 480.

<sup>22</sup> Žr. šios ataskaitos šeštąją dalį ir Priedą Nr. 4.

## 2 SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO PRIEMONĖS INTERVENCIJOS LOGIKOS TINKAMUMO ANALIZĖ

---

### 2.1 SOCIALINIO DIALOGO POLITIKA LIETUVOJE

---

Vakarų Europoje socialinis dialogas atsirado kaip iniciatyva „iš apačios“, kai darbuotojai kvietė darbdavius diskutuoti apie darbo sąlygas ir abipusius interesus užfiksuoti sutartyse. Vidurio ir Rytų Europoje socialinis dialogas vyksta kaip procesas „iš viršaus į apačią“, kuris dar neturi ilgamečių tradicijų. Pirmoji socialinio dialogo skatinimo priemonė Lietuvoje buvo įgyvendinama biudžeto lėšomis, 2007 m. patvirtinus Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007–2011 metais programą<sup>23</sup>. Šios programos tikslas buvo plėtoti ir stiprinti socialinį dialogą regionuose (apskirtyse ir savivaldybėse), skatinti socialinę partnerystę, dvišalį ir trišalį bendradarbiavimą, mokyti dvišalių ir trišalių tarybų ir komisijų narius, tobulinti profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų veiklą, atlikti darbo santykių ir darbuotojų saugos ir sveikatos visuomeninę kontrolę, skleisti profsąjunginės veiklos gerą patirtį.

Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007–2011 metais programoje buvo atlikta esamos socialinio dialogo situacijos šalyje analizė, nurodant, kad nėra įdiegta dvišalė socialinio dialogo struktūra, kolektyvinių sutarčių apimtis nėra didelė, o šakos kolektyvinės sutartys – socialinio dialogo darbo santykių klausimu pagrindas – yra tik užuomazgos stadijoje. Įgyvendinant programą, numatyta šviesti ir mokyti socialinius partnerius apskrityse ir savivaldybėse, skatinti šakos kolektyvinių sutarčių pasirašymą, užtikrinti darbuotojų konsultavimą ir mokymą įmonėse, skatinti steigti įmonėse darbuotojų saugos ir sveikatos komitetus ir mokyti jų narius, supažindinti visuomenę su socialinio dialogo svarba, įsteigti socialinio dialogo koordinavimo centrus apskrityse ir savivaldybėse.

Valstybės kontrolės atlikto audito ataskaitose<sup>24</sup> buvo nustatyta, kad lėšų poreikis programos įgyvendinimui buvo planuojamas, atsižvelgiant į Vyriausybės nutarimu patvirtintame priemonių plane nurodytą lėšų sumą, o ne į programos įgyvendinimo rezultatus ar atliktus skaičiavimus. Be to, buvo nustatyta, kad išskirtinis ir pastovus profesinių sąjungų nacionalinių susivienijimų finansavimas, kuris buvo vykdomas pagal programą, nėra teisėtas, kadangi valstybės parama profesinėms sąjungoms gali būti skirta tik jų kūrimuisi ar siekiant paremti jau susikūrusias profesines sąjungas, bet negali būti teikiama profesinių sąjungų išlaikymui ir jų plėtrai. Audito ataskaitose teigiama, kad nebuvo užtikrinta valstybės biudžeto lėšų panaudojimo nacionaliniuose profesinių sąjungų susivienijimuose kontrolė.

Nagrinėjant tolimesnes socialinio dialogo stiprinimo priemones Lietuvoje, paminėtina, kad šiuo metu šalyje yra aptariamas naujas socialinis modelis<sup>25</sup>, o jo pagrindu parengtas naujas LR darbo kodekso projektas<sup>26</sup> svarstomas Seime. Priėmus naująjį LR darbo kodeksą, pasikeistų darbo santykių teisinio reglamentavimo pagrindai. Kalbant konkrečiai apie naujojo reglamentavimo pokyčius, susijusius su socialiniu dialogu, svarbu tai, kad ypač stiprėtų kolektyvinių sutarčių svarba, nes nemažai darbo santykių reglamentavimo aspektų perkeliama iš individualių darbo susitarimų į kolektyvinių sutarčių

---

<sup>23</sup> 2007 m. liepos 11 d. LR Vyriausybės nutarimas Nr. 729 „Dėl Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007–2011 metų programos patvirtinimo“.

<sup>24</sup> Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė. *Valstybinio audito ataskaita dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje atlikto finansinio (teisėtumo) audito rezultatų*, Nr. FA-P-10-9-67. Vilnius, 2009; Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė. *Valstybinio audito ataskaita dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje atlikto finansinio (teisėtumo) audito rezultatų*, Nr. Fa-p-10-7-38. Vilnius, 2010; Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė. *Valstybinio audito ataskaita dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje atlikto finansinio (teisėtumo) audito rezultatų*, Nr. Fa-p-10-4-37. Vilnius, 2012.

<sup>25</sup> Detalesnė informacija adresu: <<http://www.socmodelis.lt/>>.

<sup>26</sup> *Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas* (nauja redakcija), pateiktas Seimui 2015 m. rugpjūčio 19 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 874 „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo VII (rudens) sesijos darbų programos“.

lygi. Todėl socialinė partnerystė ir kolektyvinės derybos turėtų tapti reikšmingu darbo santykių reguliavimo instrumentu.

Socialinio dialogo arba tiksliau kolektyvinio - sutartinio darbo teisinių santykių būklę šalyje apibūdina trys rodikliai: 1) *profesinių sąjungų arba darbuotojų organizacijų apimties rodiklis*, kuris rodo, kokią dalį visų samdomų darbuotojų sudaro darbuotojų organizacijų nariai; 2) *darbdavių organizacijų apimties lygis*, rodantis, kokią dalį visų darbdavių sudaro darbdaviai, priklausantys tam tikroms organizacijoms; 3) *kolektyvinių sutarčių apimties rodiklis*.

Nagrinęjant pirmąjį – darbuotojų organizacijų apimties – rodiklį pastebėtina, kad narystė profesinėse sąjungose Lietuvoje yra žema. 2013 m. Lietuva tarp ES šalių užėmė trečiąją vietą nuo galo ir lenkė tik Estiją ir Prancūziją. Šiose šalyse profesinėms sąjungoms priklausančių samdomų darbuotojų dalis buvo dar mažesnis. Didžiausias narystės profesinėse sąjungose lygis buvo fiksuojamas Suomijoje, Švedijoje, Danijoje, Belgijoje. Pagal Lietuvos statistikos departamento duomenis 2013 m. 8,3 proc. samdomų darbuotojų Lietuvoje priklausė profesinėms sąjungoms<sup>27</sup>. Be to, profesinių sąjungų narių skaičius kasmet mažėjo (nuo 115,4 tūkst. asmenų 2009 m. iki 94,2 tūkst. asmenų 2014 m.). Paminėtina, kad profesinių sąjungų narių mažėjimo tendencija pastebima visoje ES. Profesinių sąjungų narių skaičiaus mažėjimas gali būti siejamas su vykstančia ekonominės veiklos individualizacija ir mažėjančiu politiniu dalyvavimu, taip pat atsirandančiomis naujomis darbo formomis (pagal terminuotą darbo sutartį ar individualiai dirbantys darbuotojai mažiau jungiasi į profesines sąjungas) ar didelių įmonių, kuriose profesinės sąjungos buvo tradicinis reiškinys, mažėjimu bei smulkaus ir vidutinio verslo plėtra (beje, tokios įmonės dominuoja ir Lietuvoje)<sup>28</sup>. Šiuo metu Lietuvoje veikia trys profesinių sąjungų centrai, kurie atstovauja darbuotojams nacionaliniu lygiu: Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“, Lietuvos darbo federacija ir Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija.

Paminėtina, kad profesinės sąjungos atstovavimo darbuotojų interesams sferoje turėjo monopolį iki 2003 m., kai, priėmus naują LR darbo kodeksą, buvo įtvirtinta nauja darbuotojams atstovaujanti institucija – darbo taryba. 2004 m. buvo priimtas darbo tarybų įstatymas<sup>29</sup>, tačiau darbo tarybos įmonėse aktyviau kurtis ne pradėjo. Nors tikslų statistinių duomenų apie darbo tarybų skaičių Lietuvoje nėra, tačiau, įvertinus Valstybinės darbo inspekcijos surinktus duomenis iš 25115 įmonių, tik 1166 įmonės nurodė, kad jose veikia darbo tarybos, vadinasi, tik 4,6 proc. iš nurodyto skaičiaus įmonių turi darbo tarybas<sup>30</sup>.

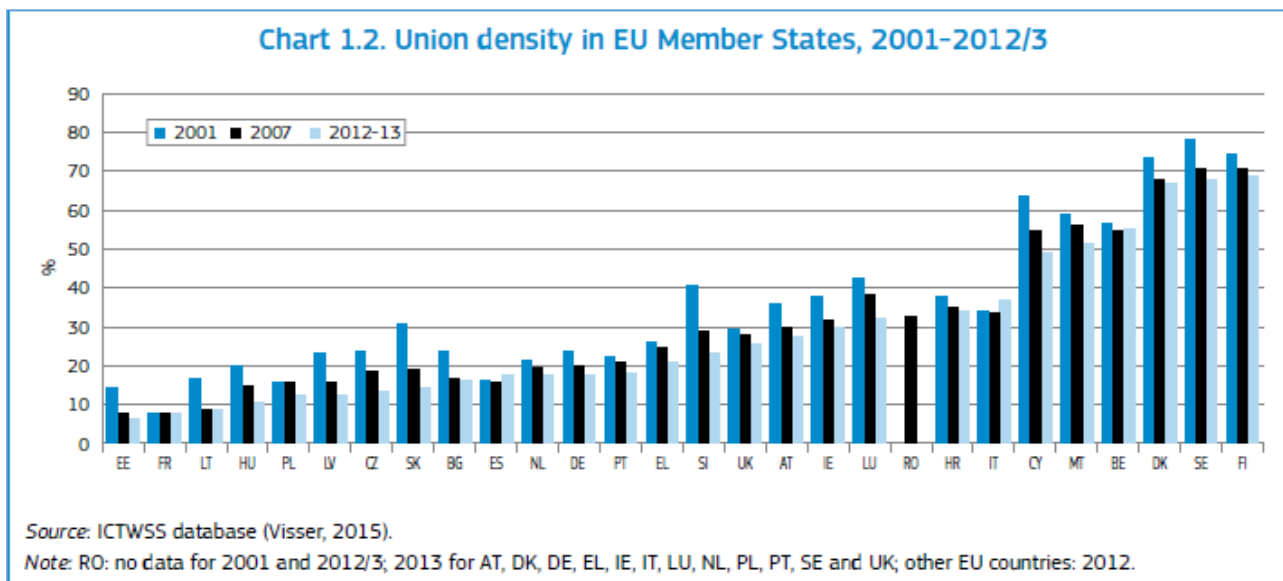
<sup>27</sup> Lietuvos statistikos departamento duomenys.

<sup>28</sup> European Commission. *Industrial Relations in Europe 2014*. Detalesnė informacija adresu: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=0&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=IRIE&mode=advancedSubmit&langId=en>.

<sup>29</sup> Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas (Žin., 2004, Nr. 164-5972).

<sup>30</sup> Ūkio subjektų pateikta informacija pagal 2013 m. rugsėjo 11 d. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įsakymą Nr. v-356 „Dėl informacijos apie darbuotojų saugos būklę ir darbo vietų atitiktį darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimams teikimo (deklaravimo) Valstybinei darbo inspekcijai“.

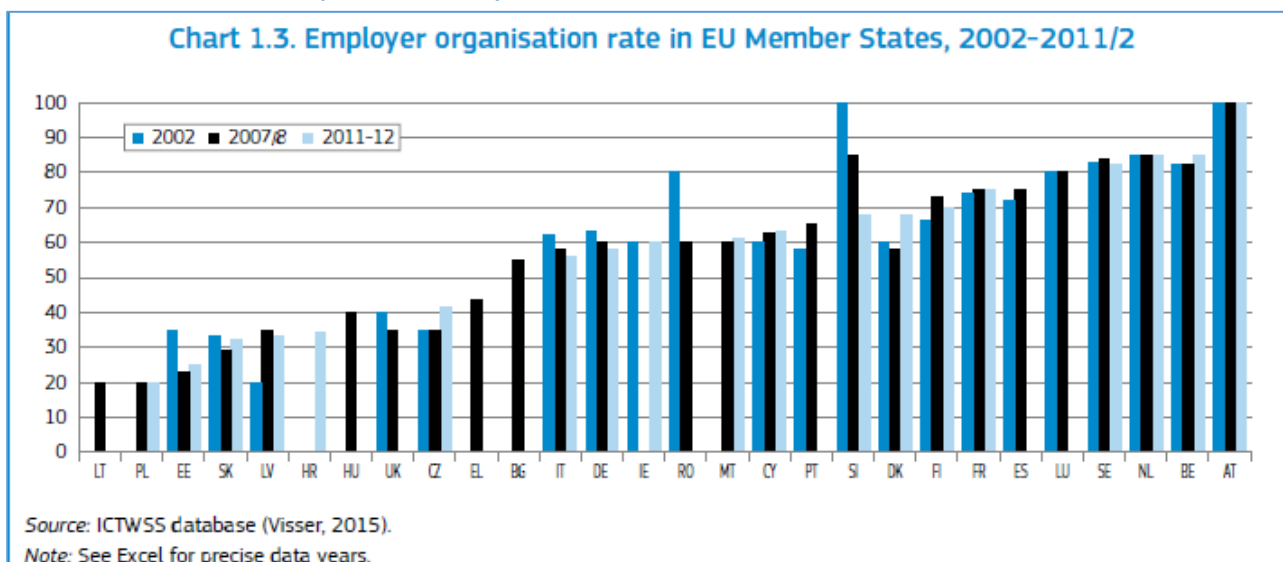
### 3 paveikslas. Narystė profesinėse sąjungose ES šalyse ir Lietuvoje



Šaltinis: European Commission. *Industrial Relations in Europe 2014*.

Analizuojant antrąjį – darbdavių organizacijų aprėpties – rodiklį matyti, kad aukštesniu kolektyvinių derybų lygiu darbdavių organizacijų taip pat trūksta. 2013 m. pagal Lietuvos statistikos departamento duomenis verslininkų ir darbdavių organizacijų narių skaičius sudarė 15,3 proc. veikiančių ūkio subjektų<sup>31</sup>. Lyginant su kitomis ES valstybėmis narėmis, matyti, kad 2013 m. Lietuva užėmė paskutinę vietą tarp visų šalių pagal darbdavių organizacijų skaičių. Didžiausias darbdavių organizuotumas pastebimas Austrijoje, tačiau ši šalis yra išimtinė, kadangi darbdavių narystė Federaliniuose ekonominiuose rūmuose yra privaloma. Darbdavių organizacijų apimties rodiklis taip pat yra aukštas Belgijoje, Nyderlanduose, Švedijoje<sup>32</sup>. Taigi kolektyvinėse derybose be kitų problemų susiduriama ir su subjektų problematika, pavyzdžiui, profesinės sąjungos susiduria su problema, kad veikiančioje ekonominėje šakoje nėra darbdavių organizacijos. Socialiniame dialoge nacionaliniu lygiu darbdaviams atstovauja Lietuvos pramoninkų konfederacija ir Lietuvos verslo darbdavių asociacija.

### 4 paveikslas. Darbdavių organizacijų skaičius ES šalyse ir Lietuvoje



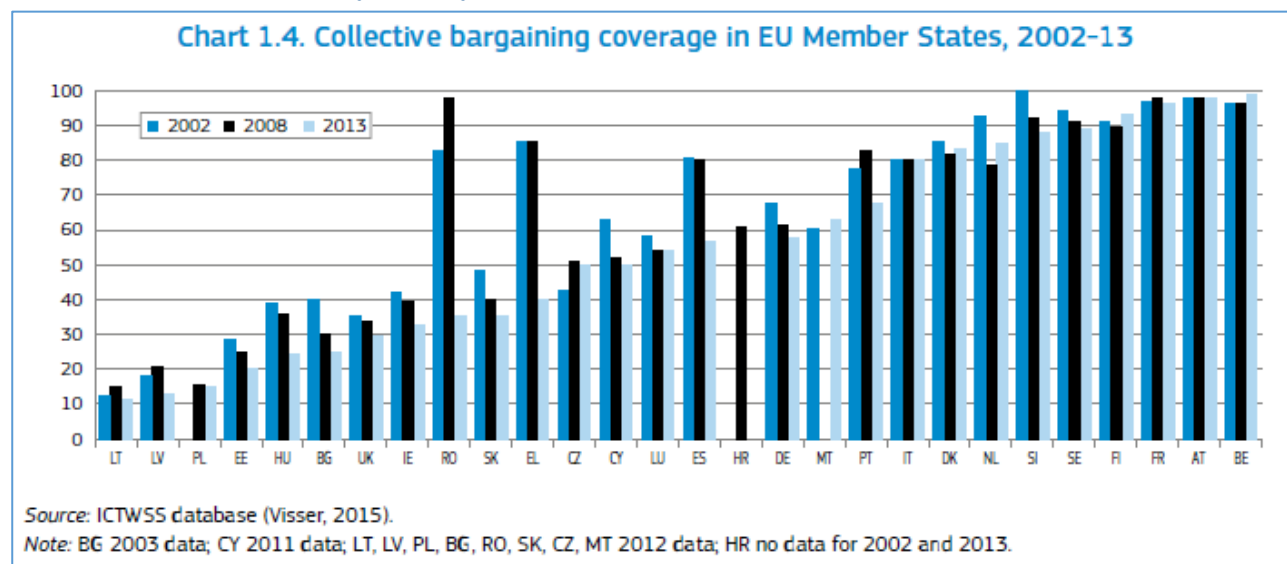
Šaltinis: European Commission. *Industrial Relations in Europe 2014*.

<sup>31</sup> Lietuvos statistikos departamento duomenys. Tačiau Europos Komisija darbdavių organizacijų aprėptį skaičiuoja kiek kitaip – kaip darbuotojų dalį nuo visų užimtųjų, dirbančių organizuotų darbdavių (t. y. priklausančių darbdavių asociacijoms) įmonėse, įstaigose ir organizacijose. Žr. [European] Commission Staff Working Document. *Country Report Lithuania 2016*. Brussels, 26.2.2016 SWD(2016) 83 final. 2012 m. Lietuvoje šis rodiklis buvo 14,4 proc.

<sup>32</sup> European Commission. *Industrial Relations in Europe 2014*.

Vertinant trečiąją – kolektyvinių sutarčių apimtį – rodiklį pastebėtina, kad LR darbo kodeksas nenustato, kad įmonės kolektyvinės sutartys turi būti registruojamos, nėra tikslų duomenų, koks yra tikslus jų skaičius. Tačiau Valstybinė darbo inspekcija yra surinkusi informaciją iš 25115 įmonių, iš kurių 2078 yra nurodę, kad yra sudarę įmonės kolektyvines sutartis (įmonėse, kuriose yra daugiau nei 250 darbuotojų – 105; įmonėse, kuriose yra nuo 50 iki 250 darbuotojų – 386; įmonėse, kuriose yra nuo 10 iki 50 darbuotojų – 494; įmonėse, kuriose yra mažiau nei 10 darbuotojų – 1093)<sup>33</sup>. Įvertinus šiuos reprezentatyvius duomenis galima teigti, kad Lietuvoje įmonės kolektyvinės sutartys apima mažiau nei 10 proc. Lietuvos įmonių ir tai žemiausias rodiklis visoje ES<sup>34</sup>. Vertinant aukštesnio lygio kolektyvines sutartis, pastaraisiais metais Lietuvoje ėmė sparčiai daugėti šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių. Šiuo metu yra galiojančios 20 teritorinių kolektyvinių sutarčių ir 14 šakos kolektyvinių sutarčių, kurios beveik visos yra sudarytos per 2013–2014 m. Lietuvoje, kaip ir daugelyje Rytų ir Vidurio Europos šalių, kolektyvinės sutartys iki šiol buvo pasirašomos vangiai, o šakinių sutarčių apskritai beveik nebuvo (kolektyvinės sutartys dažniausiai buvo sudaromos įmonių lygyje). Paminėtina, kad per pastaruosius metus kolektyvinių sutarčių skaičius mažėjo (ypač prasidėjus krizei). Daugiausiai kolektyvinių sutarčių 2013 m. buvo sudaryta Belgijoje, Austrijoje, Prancūzijoje, Suomijoje, o mažiausiai – Lietuvoje, Latvijoje, Lenkijoje ir Estijoje.

### 5 paveikslas. Kolektyvinių derybų apimtį ES šalyse ir Lietuvoje



Šaltinis: European Commission. *Industrial Relations in Europe 2014*.

Atsižvelgiant į mažą kolektyvinių sutarčių apimtį Lietuvoje ir siekiant prisidėti prie socialinio dialogo plėtros, 2007–2013 m. šiam procesui skatinti buvo teikiama ES struktūrinių fondų parama. Tačiau platesnio žvilgsnio į socialinį dialogą kaip sudėtinę darbo sąlygų (gerinimo) politikos arba, kaip kartais ji dar vadinama, kokybiškų darbo vietų skatinimo politikos dalį Lietuvoje stokojama arba ši sąsaja yra tik deklaratyvi.

Socialinio dialogo (partnerystės) skatinimo politika yra apibrėžta Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos strateginiame veiklos plane 2015–2017 m<sup>35</sup>. Jos pirmojo strateginio tikslo dalis yra darbo santykių modernizavimas, saugios darbo aplinkos užtikrinimas ir socialinio dialogo plėtojimas. Šis strateginis tikslas yra realizuojamas per biudžetinę užimtumo didinimo programą (nes socialinio dialogo plėtojimas strateginiame SADM tikslu yra kontekstas nedarbo mažinimui), kuriai skirta 126 mln. Eur, o socialinio dialogo plėtojimui yra skirta viena iš šios programos priemonių (socialinio

<sup>33</sup> Ūkio subjektų pateikta informacija pagal 2013 m. rugsėjo 11 d. Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus įsakymą Nr. v-356 „Dėl informacijos apie darbuotojų saugos būklę ir darbo vietų atitiktį darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimams teikimo (deklaravimo) Valstybinei darbo inspekcijai“.

<sup>34</sup> European Commission. *Industrial Relations in Europe 2012*.

<sup>35</sup> Ir atkartota 2016 m. vasario 15 d. Socialinės apsaugos ir darbo ministrės įsakymu patvirtintame ministerijos strateginiame veiklos plane 2016 – 2018 m.

dialogo skatinimas), kuri yra ta pati ESF lėšomis finansuojama priemonė. Strateginio tikslo pasiekimo rezultato rodiklis yra „Pasirašytų kolektyvinių sutarčių (šakos ir teritorinių) skaičius, vienetai“ (R 01-02-01-09). 2015 m. buvo planuotos keturios, o 2016 m. ir 2017 m. – po penkias sutartis. Šis rezultatas yra nukreiptas į efekto lygio užimtumo ir nedarbo lygio rodiklius. Kitaip tariant, tiesioginio socialinio dialogo plėtojimo rezultatų atsispindėjimo poveikyje (užimtumo lygio padidėjime ir nedarbo lygio sumažėjime) nėra. Šis ryšys yra numanomas, nes socialinio dialogo plėtra gali turėti įtakos darbo vietų kokybei ir darbo sąlygų būklei, t. y. ne tam, kiek yra darbo vietų, bet kokios jos yra.

2012 m. lapkričio 28 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 1482 patvirtintoje 2014–2020 m. Nacionalinėje pažangos programoje socialinio dialogo plėtra yra minima solidarios visuomenės prioriteto kokybiško užimtumo didinimo tikslo uždavinyje „Užtikrinti darbo rinkos dinamiką ir įtrauktį į ją“. Viena iš šio uždavinio įgyvendinimo kryptių numato „darbo rinkos išorinio ir vidinio lankstumo gerinimą, plėtojant socialinį dialogą“. Jokių socialiniam dialogui specifinių vertinimo kriterijų šioje programoje nebuvo nustatyta.

Jokio gilesne Lietuvos ekonomikos struktūros ir joje sukurtų darbo vietų kokybės analize pagrįstos socialinio dialogo politikos dokumento, ar žiūrint plačiau, darbo sąlygų gerinimo dokumento aptikti nepavyko<sup>36</sup>. Vadinasi, nėra kaip kreipti valstybės finansines ir reguliacines priemones ten, kur jų labiausiai reiktų ir tenka apsiriboti (manytina, nelabai perspektyviu ir apskritai mažai ką valstybės intervencijos (kišimosi) dėka keičiančiu) konstatavimu dėl žemo darbdavių ir darbuotojų organizavimosi lygio, nuolat nepakankamų socialinių ir ekonominių partnerių gebėjimų. Kitaip tariant, matuojama „vidutinė kambario temperatūra“, o lėšos (ne itin didelės, bet mokesčių mokėtojų lėšos) skiriamos ne ten, kur valstybė (Socialinės apsaugos ir darbo ministerija) manytų būsiant didžiausią naudą, o ten, kur jas kreipia socialiniai – ekonominiai partneriai. Šiuo požiūriu reikėtų siekti pusiausvyros derinant visų suinteresuotųjų pusių interesus, įskaitant ir valstybei atstovaujančių institucijų.

## 2.2 SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO PRIEMONĖS INTERVENCIJOS LOGIKA IR JOS TINKAMUMO ANALIZĖ

Intervencijos logika gali būti apibrėžta kaip problemų, keliamų tikslų, remiamų veiksmų, sukuriamų produktų ir rezultatų (konkrečių pokyčių) bei jiems įtaką darančių išorinių veiksmų grandinė. 2007–2013 m. ES struktūrinės paramos lėšomis buvo įgyvendinama socialiniam dialogui skatinti skirta intervencija ir parama teikiama, įgyvendinant ŽIPVP 1 prioritete „Kokybiškas užimtumas ir socialinė aprėptis“ numatytą priemonę „Socialinio dialogo skatinimas“ (VP1-1.1-SADM-02-K). Šios priemonės tikslas – ugdyti darbdavių, darbdavių organizacijų ir jų asociacijų, profesinių sąjungų ir jų susivienijimų socialinės partnerystės srities gebėjimus, tobulinti kolektyvinius darbo santykius, skatinti kolektyvinių sutarčių pasirašymą, informuoti ir šviesti profesinių sąjungų narius ir visuomenę apie socialinio dialogo plėtrą. Socialinio dialogo plėtros buvo siekiama organizuojant mokymus, metodinės medžiagos rengimą, keitimąsi gerąja praktika ir pan.

Vertinant priemonės intervencijos logikos tinkamumą, svarbu išanalizuoti vidinį tinkamumą ir išorinį tinkamumą, be to, įvertinti priemonės tęstinį tinkamumą. Atsižvelgiant į tai, šiame skyriuje pirmiausiai analizuojami **priemonės intervencijos logikos vidinio tinkamumo** elementai: priemonės planavimo teorinės prielaidos, kuriomis vadovavosi politikos formuotojai, ir jų tinkamumas; pasirinktas priemonės įgyvendinimo būdas ir jo tinkamumas; priemonės tikslinės grupės ir jų pasirinkimo tinkamumas; pagal priemonę įgyvendintos veiklos ir jų tinkamumas; priemonės stebėsenos rodikliai ir jų tinkamumas. Paskui aptariamas **priemonės intervencijos logikos tęstinis tinkamumas**, įvertinant, ar priemonė išliko aktuali visą programavimo laikotarpį keičiantis socialinei ir ekonominei situacijai. Remiantis analizės rezultatais, nubraižomas priemonės intervencijos logikos modelis, susiejantis

<sup>36</sup> Tokios analizės pavyzdį (beje, ir apie Lietuvą), žr. Eurofound (2013), *Quality of employment conditions and employment relations in Europe*, Eurofound, Dublin. Taip pat žr. Eurofound (2014), *Working conditions and job quality: Comparing sectors in Europe*, Dublin.



priemonės įgyvendinimo kontekstą, jos tikslus, uždavinius, vykdytas veiklas, finansinius išteklius, pasiektus rezultatus bei planuotą poveikį.

### 2.2.1 Priemonės planavimo teorinės prielaidos ir jų tinkamumas

Planuojant priemonę, pirmiausiai buvo įvertinta socialinio dialogo situacija šalyje ir apribojimai, galintys daryti įtaką intervencijos sėkmei (dar tik besiformuojanti kolektyvinio veiksmo kultūra, kolektyviniams veiksams ne visai palanki šalies ekonomikos struktūra). Paminėtina, kad Lietuvoje socialinio dialogo tradicijos tik formuojasi. Šalies ekonomikos struktūra taip pat nėra itin palanki kolektyviniams veiksams, nes pramonės šakos yra mažos, įmonės dažniausiai turi kelias veiklos sritis, todėl sudėtinga mobilizuoti įmonės darbuotojus veiksmui būtent konkrečioje pramonės šakoje. Šakinių įmonių Lietuvoje yra labai mažai, todėl tampa sudėtinga skatinti šakinių kolektyvinių sutarčių pasirašymo procesą (pavyzdžiui, visiškai priešinga situacija yra Vokietijoje, kurios ekonomikoje daug didelių šakinių įmonių)<sup>37</sup>.

Vienas iš kolektyvinio bendravimo rodiklių yra kolektyvinės sutartys, kurios šiuo metu apima tik apie 10 proc. Lietuvos įmonių ir tai yra žemiausias rodiklis visoje ES. Planuojant priemonę, kolektyvinių sutarčių situacija šalyje buvo dar prastesnė (pavyzdžiui, šakiniu lygiu egzistavo tik viena kolektyvinė sutartis<sup>38</sup>). Pagrindinis priemonės siekiamas pokytis ir tikslas buvo derybų dėl kolektyvinių sutarčių proceso paskatinimas ir katalizavimas, t. y. daugiausiai dėmesio buvo skiriama procesui, o ne pasiektų rezultatų (pasirašytų kolektyvinių sutarčių) kokybei<sup>39</sup>. Atsižvelgiant į tai, kad priemonė buvo vykdoma pirmą kartą ir kolektyvinės sutartys (ypač šakiniu lygiu) taip pat sudaromos pirmą kartą, nebuvo tikimasi itin aukštos šių sutarčių kokybės. Buvo tiesiog siekiama kuo labiau padidinti kolektyvinių sutarčių skaičių.

Kadangi daugiausiai dėmesio buvo skiriama derybų proceso tarp darbdavių ir darbuotojų organizacijų paskatinimui, šios planavimo prielaidos atitiko diskursyvių praktikų teoriją, kuri teigia, kad, siekiant pokyčių, pirmiausia reikia paskatinti suinteresuotų pusių dialogą ir dalyvavimą jame lygiaverčiais pagrindais, garantuojant galimybę išsakyti savo nuomonę, nes po tokių diskusijų ir derybų pasiektas rezultatas (šiuo atveju – kolektyvinė sutartis) abiejų vertinamas kaip įpareigojantis. Tam, kad diskursyviųjų praktikų modelis veiktų, būtinos trys prielaidos: institucinė struktūra, lygiavertės derybų partnerių pozicijos (efektyvus dalyvavimas) ir pasiekto rezultato pripažinimas<sup>40</sup>.

Apibendrinant galima teigti, kad **priemonės planavimo prielaidos buvo iš dalies tinkamos**, nes buvo atsižvelgta į sąlygas, svarbias intervencijos sėkmei, ir siekiama jas gerinti, t. y. daugiausia dėmesio skirta kolektyvinių sutarčių pasirašymo skatinimui per švietėjiškas veiklas (mokymus) ir kolektyvines derybas. Taip buvo siekiama didinti kolektyvinių sutarčių skaičių ir priartėti prie kitų ES šalių, kuriose socialinis dialogas labiau išplėtotas. Vis dėlto nepalankiai vertintina tai, kad kolektyvinių sutarčių skaičiaus didinimo kartais buvo siekiama „formaliai“. Pavyzdžiui, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų įgyvendintuose projektuose buvo išpareigota pasirašyti daug kolektyvinių sutarčių, todėl visiems organizacijos nariams dažniausiai taikytas vienas parengtas sutarties šablonas, neatsižvelgiant į įmonės ar įstaigos veiklos specifiką. Taip buvo siekiama didesnio pasirašytų kolektyvinių sutarčių skaičiaus, tačiau mažiau dėmesio skirta pasiektų rezultatų kokybei ir tęstinumui. Pasirinktas priemonės įgyvendinimo vertinimo kriterijus – „Pasirašytos šakos kolektyvinės sutartys“ – taip pat ne visai atspindi socialinio dialogo būklę šalyje<sup>41</sup>, nes, pasibaigus priemonės įgyvendinimui, daugelio iš šių sutarčių galiojimas greičiausiai nebus pratęsimas.

<sup>37</sup> Interviu su Valstybinės darbo inspekcijos atstovu, 2015 m. lapkričio 24 d.

<sup>38</sup> 2007 m. užregistruota sutartis, pasirašyta Lietuvos žurnalistų sąjungos ir Nacionalinės rajonų ir miestų laikraščių leidėjų asociacijos.

<sup>39</sup> Interviu su Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Europos Sąjungos struktūrinės paramos departamento Struktūrinės paramos politikos skyriaus atstovu, 2015 m. gruodžio 15 d.

<sup>40</sup> Jürgen Habermas, *Between Facts and Norms: Contribution to a Discourse Theory of Law and Democracy*. Polity Press, 1996.

<sup>41</sup> Interviu su Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo departamento atstovu, 2016 m. sausio 25 d.



## 2.2.2 Priemonės įgyvendinimo būdas ir jo tinkamumas

Parama socialinio dialogo skatinimo projektams buvo skiriama projektų konkurso būdu. Kadangi tokia priemonė buvo įgyvendinama pirmą kartą, projektų konkursas buvo tinkamas būdas siekiant, jog visi norintys galėtų dalyvauti priemonėje, be to, buvo norima pamatyti, kiek yra tokia priemonė suinteresuotų įmonių, įstaigų ir organizacijų<sup>42</sup>. Paminėtina, kad abiejuose kvietimuose dalyvavę pareiškėjai ir vėliau projektų vykdytojai kaip partnerius įtraukė įvairias organizacijas ir dažniausiai neapsiribojo vienu partneriu, todėl socialinio dialogo mastas šalyje didėjo.

Apibendrinant galima teigti, kad *pasirinktas priemonės įgyvendinimo būdas buvo tinkamas*, nes leido į paramą pretenduoti visoms suinteresuotoms įstaigoms, įmonėms ar organizacijoms. Be to, įgyvendinant priemonę projektų konkurso būdu, buvo nustatyti atrankos kriterijai ir duodami prioritetiniai balai už projektų vykdytojų pasiūlytus konkrečius veiksmus, kurių ketinama imtis, t. y. projektų vykdytojai buvo pozityviai motyvuojami. Pavyzdžiui, buvo skiriami papildomi balai toms įmonėms ar įstaigoms, kurios neturėjo darbo tarybų ar profesinių sąjungų, tačiau, siekdamas dalyvauti priemonėje ir gauti paramą, jas įsteigė. Per skiriamus papildomus naudos ir kokybės balus taip pat buvo skatinamas ir kolektyvinių sutarčių pasirašymas (t. y. tiems projektams, kuriuose numatytas sutarties pasirašymas, skiriant daugiau balų paraiškų vertinimo metu). Vis dėlto sprendimas įvesti prioritetinių balų skyrimą turėjo ir neigiamą pusę - siekdami gauti paramą, kai kurie pareiškėjai prisiimdavo daugiau išpareigojimų, kurių vėliau neįgyvendindavo.

Atkreiptinas dėmesys į pirmojo ir antrojo kvietimo dalyvauti konkurse skirtumą. Antrajame konkurse galėjo dalyvauti ir darbdavių organizacijoms nepriklausančios įmonės, įstaigos ir organizacijos nepriklausomai nuo to, ar jose veikia profesinė sąjunga (ar yra darbuotojų atstovas), ar ne. Be to, jų buvo prašoma prisidėti nuosavu indėliu, kurio būta 52 tūkst. EUR trylikoje antrojo šaukimo metu įgyvendintų projektų. Tačiau konkursas neįvyko, nes paklausa nebuvo didelė. Įvertinti, kodėl ji buvo tokia maža, yra gana sudėtinga, nes nei vertintojams, nei įgyvendinančiajai institucijai (ESFA) nėra žinoma, kiek ir kurios įmonės svarstė, bet nesikreipė paramos. Interviu metu buvo sakoma, kad „darbdaviams ši priemonė neapsimoka“, tačiau vargu ar tai yra kuo nors rimtai pagrįsta nuomonė. Galima svarstyti, kad paklausa buvo tokia maža dėl dviejų priežasčių. Pirmą, paklausos įmonių, o ypač neasocijuotų, lygiu niekas rimtai netyrė, nebuvo parengta tinkama, kokybiška (lanksti, į įmonių interesus orientuota, mokymais neapsiribojanti) pasiūla. Taip pat spėjame, kad antrasis kvietimas buvo išviešintas tik formaliai, t. y. tinkamai nekomunikuotas. Teisybės dėlei reikia pasakyti, kad mokymų iškaba pridengė platesnį veiklų ratą, bet atskirioms įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms, matyt, buvo sunku susivokti.

Todėl darytinos dvi išvados. Pirmą, šis kvietimas buvo paradoksaliai novatoriškas, nes tik nuosavu indėliu (jei tik dalyvis nėra iš anksto suplanavęs fiktyvių mokymų) grįstas įmonių, įstaigų ir organizacijų, kaip pareiškėjų (ar naudos gavėjų), dalyvavimas socialinio dialogo priemonėje turėtų būti grindžiamas ateityje. Iš šios pamokos reikia pasimokyti ir, jei 2016–2020 m. priemonės turinys bus orientuotas į įmonių individualius poreikius, iširti paklausą (atlikti reprezentatyvų įmonių poreikių tyrimą) ir atitinkamai suformuluoti pasiūlą bei skirti pakankamai pastangų tinkamam pasiūlos išviešinimui.

## 2.2.3 Priemonės tikslinės grupės ir jų tinkamumas

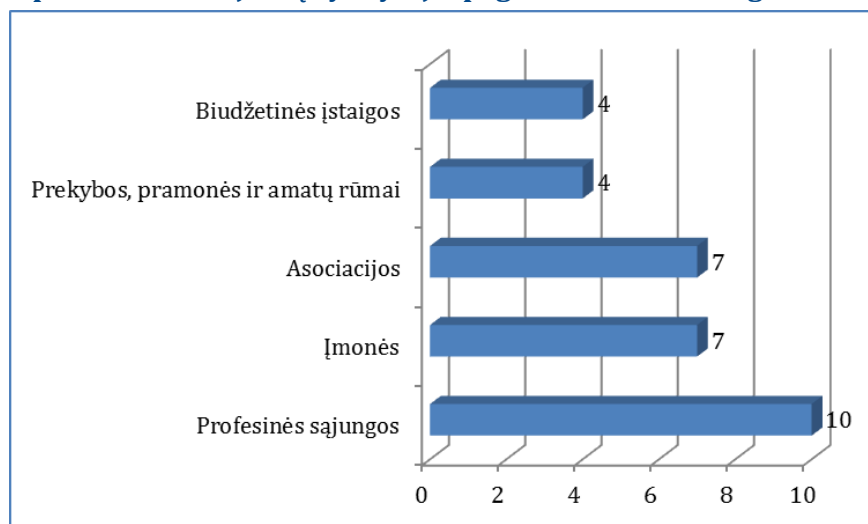
Projektus pagal priemonę galėjo įgyvendinti darbdaviai ir darbdavių organizacijos, profesinės sąjungos ir jų susivienijimai, valstybinės ir savivaldybių biudžetinės įstaigos. Pagal priemonę buvo paskelbti du kvietimai teikti paraiškas. I kvietimas buvo paskelbtas 2011 m. kovo 8 d. ir skirtas profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijoms. Susidomėjimas šiuo kvietimu buvo itin didelis, nes projektų vykdytojai prie įgyvendinamų projektų neturėjo prisidėti nuosavu įnašu. Buvo pasirašyta 19 sutarčių, o pareiškėjams skirtų lėšų suma siekė 3,857 mln. Eur. II kvietimas buvo paskelbtas 2013 m. liepos 3 d. ir skirtas tiems pareiškėjams, kurie negalėjo dalyvauti I kvietime – darbdaviams ir

<sup>42</sup> Interviu su Europos socialinio fondo agentūros atstovu, 2016 m. vasario 11 d.

įmonėse, įstaigose ar organizacijose įsteigtoms profesinėms sąjungoms. Susidomėjimas II kvietimu buvo mažesnis, nes dalyvavimas socialinio dialogo skatinimo projektuose darbdaviams kainuoja. Pavyzdžiui, darbuotojus reikia išleisti dalyvauti projekto veiklose (mokymuose) ir mokėti jiems darbo užmokestį, nors mokymuose pateikiama informacija nėra tiesiogiai susijusi su įmonių veiklos plėtra ir tiesioginės arba greitos naudos neduoda<sup>43</sup>. Be to, II kvietimo projektų vykdytojai turėjo prisidėti prie projektų vykdymo nuosavu indėliu. Buvo pasirašyta 13 sutarčių, o pareiškėjams skirtų lėšų suma siekė 0,433 mln. Eur.

Abiejų kvietimų metu buvo gautos 53 paraiškos, o ES struktūrinės paramos lėšos skirtos 32 projektams. Pagrindiniai subjektai, įgyvendinę projektus pagal šią priemonę, buvo profesinės sąjungos<sup>44</sup>, asociacijos<sup>45</sup>, prekybos, pramonės ir amatų rūmai (pavyzdžiui, Panevėžio, Kauno, Vilniaus, Šiaulių), įmonės<sup>46</sup>, biudžetinės įstaigos (pavyzdžiui, Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba, Mažeikių švietimo centras, Šiaulių apygardos probacijos tarnyba, Kaišiadorių suaugusiųjų ir jaunimo mokykla). Pagal priemonę „Socialinio dialogo skatinimas“ daugiausiai projektų vykdė profesinės sąjungos (10 projektų), taip pat didelė dalis projektų teko asociacijoms (7 projektai) ir įmonėms (7 projektai). Biudžetinės įstaigos bei prekybos, pramonės ir amatų rūmai įgyvendino po 4 projektus. Projektai buvo įgyvendinami tokių pramonės šakų kaip chemijos pramonė, statybos, baldų, medienos ir popieriaus pramonė, susisiekimas, žiniasklaida, energetika, dizainas ir kitomis veiklomis užsiimančiose įmonėse, įstaigose ir organizacijose. Viešajam sektoriui skirti projektai skatino socialinę partnerystę teisėsaugos, švietimo, kultūros, socialinio draudimo, sveikatos priežiūros ir kitose srityse veikiančiose įstaigose ir organizacijose.

#### 6 paveikslas. Projektų vykdytojai pagal socialinio dialogo skatinimo priemonę



Teigiamai vertintina tai, kad buvo skelbti atskiri kvietimai skirtingiems pareiškėjams, o II kvietimas buvo orientuotas būtent į tas tikslines grupes, kurios socialiniame dialoge dalyvauja ne taip aktyviai kaip profesinių sąjungų ar darbdavių organizacijos. II kvietimu socialiniame dialoge buvo skatinamos dalyvauti mažos įmonės (kaip darbdaviai), neseniai įsikūrusios profesinės sąjungos, kurios įsikūrė ne mažiau nei prieš 6 mėn. iki projekto įgyvendinimo. Priemonė iš dalies prisidėjo prie darbo tarybų ir profesinių sąjungų atsiradimo įmonėse ar įstaigose, nes vertinant paraiškas buvo skiriami papildomi balai toms įmonėms ar įstaigoms, kurios neturėjo darbo tarybų ar profesinių sąjungų ir jas įsteigė bei

<sup>43</sup> Interviu su Europos socialinio fondo agentūros atstovu, 2016 m. vasario 11 d.

<sup>44</sup> Pavyzdžiui, Lietuvos švietimo profesinė sąjunga, Nacionalinis pareigūnų profesinių sąjungų susivienijimas, Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacija, Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“, Lietuvos kultūros darbuotojų profesinė sąjunga, Lietuvos darbo federacija, Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, profesinių sąjungų susivienijimas „Socialinė alternatyva“, Vilniaus universiteto profesinė sąjunga, AB „Lietuvos elektrinė“ profesinė energetikų sąjunga „Solidarumas“.

<sup>45</sup> Pavyzdžiui, Lietuvos gydytojų vadovų sąjunga, Lietuvos pramoninkų konfederacija, Lietuvos medienos pramonės įmonių asociacija „Lietuvos mediena“, Lietuvos chemijos pramonės įmonių asociacija, Kauno krašto pramonininkų ir darbdavių asociacija, Lietuvos paslaugų sferos darbdavių asociacija, Vakarų Lietuvos statybos ir projektavimo įmonių grupė.

<sup>46</sup> Pavyzdžiui, UAB „Mažeikių komunalinis ūkis“, UAB „Tauragės kurjeris“, UAB „Kvalitetas“, UAB „Lietuvis“, UAB „Lerotėja“, UAB „Dizaino meistrai“, UAB „SDG“.

pateikė paraiškas dalyvauti priemonėje. Galima teigti, kad diferencijuojant pareiškėjus buvo siekiama plėsti socialinio dialogo mastą šalyje.

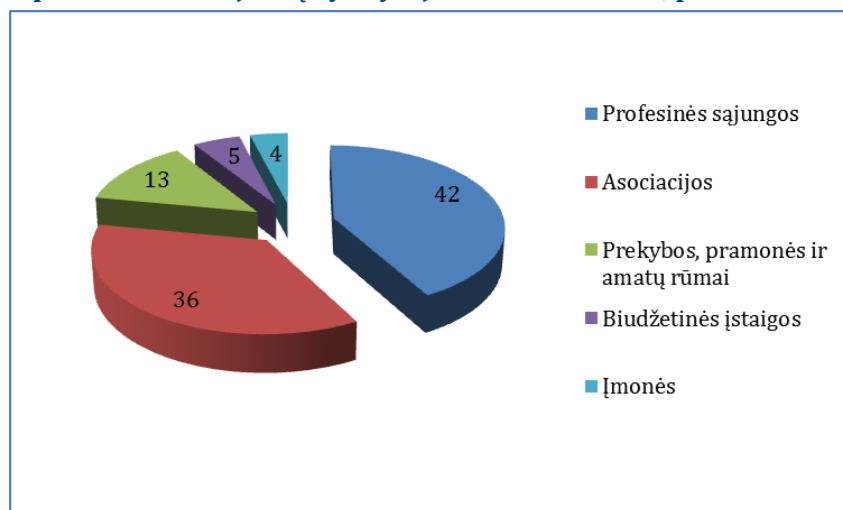
Iš viso socialinio dialogo skatinimo projektams įgyvendinti 2007–2013 m. buvo skirta 4 291 213,22 Eur ESF ir nacionalinio biudžeto lėšų, o išmokėta – 4 176 902,78 Eur. I kvietimo projektai buvo didesnės finansinės apimties, kadangi jiems išmokėtų lėšų suma sudarė net 89 proc. viso pagal priemonę išmokėto finansavimo. I kvietimo projektus įgyvendino profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos, turinčios patirties šioje srityje, todėl projektai buvo didelės finansinės apimties, su ambicingesniais tikslais. II kvietimo projektams išmokėtos lėšos sudarė atitinkamai 11 proc. visų pagal priemonę išmokėtų lėšų, o šio kvietimo projektus daugiausiai vykdė mažos įmonės ar įstaigos, neturinčios daug patirties ir mažiau išmanančios ES struktūrinės paramos teisinę bazę.

### 3 lentelė. Projektų vykdytojams skirtos ir išmokėtos lėšos

Projekto vykdytojas	Skirtos lėšos, Eur	Išmokėtos lėšos, Eur	Išmokėtų lėšų dalis nuo viso priemonei išmokėto finansavimo, proc.
Profesinės sąjungos	1.825.445,31	1.744.297,71	42
Asociacijos	1.530.445,97	1.515.495,74	36
Prekybos, pramonės ir amatų rūmai	577.668,84	552.938,56	13
Įmonės	201.325,60	217.441,79	5
Biudžetinės įstaigos	156.327,50	146.728,98	4
<b>Iš viso:</b>	<b>4.291.213,22</b>	<b>4.176.902,78</b>	<b>100</b>

Vertinant pagal projektų vykdytojams skirtas ir išmokėtas lėšas, pastebėtina, jog didžiausią finansavimą gavo „tradiciniai“ socialinio dialogo dalyviai, t. y. profesinės sąjungos, kurioms išmokėta apie 42 proc. visų 2007–2013 m. priemonei išmokėtų lėšų. Darbdavių organizacijoms atiteko apie 36 proc. finansinio paketo, o mažiausia lėšų suma išmokėta biudžetinėms įstaigoms (4 proc. visų priemonės įgyvendinimui išmokėtų lėšų).

### 7 paveikslas. Projektų vykdytojams skirtos lėšos, proc. nuo viso priemonei skirto finansavimo



Apibendrinant galima teigti, kad *pasirinktos priemonės tikslinės grupės buvo iš dalies tinkamos*, nes priemonėje dalyvavo ne tik „tradiciniai“ socialinio dialogo subjektai – profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos, bet ir mažesnės įmonės, naujai įsteigtos profesinės sąjungos. Tokiu būdu buvo siekiama plėsti socialinio dialogo apimtį ir įtraukti į jį anksčiau jame nedalyvavusius subjektus, pavyzdžiui, darbdavius. Vis dėlto, atsižvelgiant į finansavimo pasiskirstymą projektų vykdytojams, matyti, kad labiausiai į socialinį dialogą buvo įsitraukusios ir didžiausius projektus vykdė daugiausiai patirties šioje srityje turinčios organizacijos. Be to, darbdaviai, kurie buvo viena iš tikslinių grupių, ne visuomet buvo pakankamai motyvuoti dalyvauti socialinio dialogo skatinimo veiksmuose. Kai kurie projektų vykdytojai susidūrė su reguliaciniais apribojimais, neleidusiais projekto partneriais pasirinkti

kai kurias įstaigas ar organizacijas. Pavyzdžiui, Lietuvos švietimo profesinė sąjunga į projektą kaip socialinius partnerius norėjo įtraukti mokyklų vadovus (Lietuvos mokyklų vadovų asociaciją), tačiau ši organizacija nėra tinkamai asocijuota (tai ne juridinis asmuo, o atskiri fiziniai asmenys), todėl į projektą kaip socialinis partneris negalėjo būti įtraukta. Panaši situacija susiklostė ir tuomet, kai buvo norima kaip socialinį partnerį įtraukti Lietuvos savivaldybių asociaciją. Formaliai to nebuvo galima padaryti, nes tokia galimybė nebuvo numatyta Lietuvos savivaldybių asociacijos įstatuose<sup>47</sup>.

## 2.2.4 Priemonės veiklos ir jų tinkamumas: socialinio dialogo priemonės metu surengtų mokymų vertinimas

Įgyvendinant projektus pagal socialiniam dialogui skatinti skirtą priemonę, buvo organizuojami darbdavių mokymai kolektyvinių sutarčių rengimo, derybų taktikos, konfliktų ir krizių valdymo, nelegalaus darbo prevencijos, lanksčių ir inovatyvių darbo formų diegimo, lyčių lygybės darbe užtikrinimo klausimais, taip pat darbuotojų mokymai su darbo santykiais susijusiais klausimais (kolektyvinių sutarčių rengimo, lyčių lygybės darbe užtikrinimo, darbo saugos ir sveikatos darbe, darbdavių ir darbuotojų teisių ir pareigų klausimais). Įgyvendinant priemonę, taip pat buvo remiamos veiklos, skatinančios steigti įmonėse darbuotojų saugos ir sveikatos komitetus, vykdomos partnerystės principų diegimo skatinimo akcijos, skirtos pasidalinti patirtimi arba ją perimti iš užsienio partnerių, remiamas metodinės medžiagos rengimas ir sklaida.

Priemonė „Socialinio dialogo skatinimas“ savo tikslais ir remiamais rezultatais papildė Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007–2011 m. programą, nes jų tikslai ir vykdomos veiklos buvo panašios. Paminėtina, kad pagal iš biudžeto finansuotą programą buvo vykdomi mokymai, seminarai apskričių ir savivaldybių trišalių tarybų ir komisijų nariams, konferencijos apskrityse ir savivaldybėse, taip pat organizuojami seminarai įmonėse, nacionalinės konferencijos<sup>48</sup>. Pagal priemonę „Socialinio dialogo skatinimas“ buvo remiami ne tik mokymai, bet ir konkretūs rezultatai, t. y. kolektyvinių sutarčių pasirašymas, saugos ir sveikatos komitetų ar trišalių ir dvišalių tarybų, komisijų įsteigimas.

Visos pagal priemonę remtos veiklos buvo švietėjiškos, t. y. mokymai, keitimasis gerąja patirtimi, lankantis Lietuvoje ar užsienio šalyse veikiančiose įmonėse ar įstaigose, metodinės medžiagos rengimas, nes tiek darbuotojai, tiek darbdaviai vis dar turi pakankamai mažai informacijos apie socialinį dialogą, apie savo teises ir pareigas, nėra pakankamai susipažinę su darbo santykius reglamentuojančiais teisės aktais, kolektyvinių sutarčių nauda ir pan.

### 2.2.4.1 Bendroji informacija apie mokymų dalyvius

Pagal priemonę įgyvendintuose 32 projektuose iš viso dalyvavo 332 įmonės, įstaigos ir organizacijos, kurių darbuotojų ir darbdavių atstovams buvo skirti pagal priemonę finansuoti mokymai. Mokymuose dalyvavusiems asmenims apskaičiuoti buvo numatyti du stebėsenos rodikliai: „Mokyme dalyvavę asmenys“ ir „Sėkmingai baigusieji mokymą (įgyti kvalifikacijos ar neformaliojo mokymo kursų baigimo pažymėjimai)“. Stebėsenos rodiklių skaičiavimo aprašymuose<sup>49</sup> nurodyta, kad, apskaičiuojant rodiklį „Mokyme dalyvavę asmenys“, skaičiuojamas bendras mokymuose (įskaitant ir švietimo ir informavimo veikloje, pažintiniuose vizituose, stažuotėse, pasidalijimo gerąja praktika veiklose ir pan.) dalyvavusių asmenų skaičius. Tas pats asmuo, dalyvavęs keliuose projekto mokymuose, skaičiuojamas vieną kartą. Galima teigti, kad šis rodiklis nurodo unikalių mokymų ir kitų veiklų dalyvių skaičių. Apskaičiuojant rodiklį „Sėkmingai baigusieji mokymą (įgyti kvalifikacijos ar neformaliojo mokymo kursų baigimo pažymėjimai)“, skaičiuojami tik projekto mokymuose dalyvavę asmenys, sėkmingai juos baigę ir įgiję kvalifikacijos ar neformalaus mokymo kursų baigimo pažymėjimus. Tas pats asmuo,

<sup>47</sup> Interviu su Lietuvos švietimo profesinės sąjungos atstovais, 2016 m. sausio 22 d.

<sup>48</sup> Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007–2011 m. programa, patvirtinta LR Vyriausybės 2007 liepos 11 d. nutarimu Nr. 729 (Žin., 2007, Nr. 8–3 246).

<sup>49</sup> Stebėsenos rodiklių skaičiavimo aprašymai. Detalesnė informacija adresu: <<http://www.esparama.lt/stebesenos-rodikliu-skaiciavimo-aprasymai3>>.

gavęs kelis pažymėjimus, skaičiuojamas vieną kartą. Galima teigti, kad šis rodiklis nurodo unikalių mokymų dalyvių ir juos baigusių asmenų skaičių. Remiantis Europos socialinio fondo agentūros (toliau – ESFA) pateiktais duomenimis, 2007–2013 m. pagal priemonę organizuotuose socialinio dialogo mokymuose (taip pat švietimo ir informavimo veikloje, pažintiniuose vizituose, stažuotėse, pasidalijimo gerąja praktika veiklose ir pan.) dalyvavo daugiau nei 23,6 tūkst. asmenų, o mokymus sėkmingai baigė ir pažymėjimus gavo daugiau nei 21,5 tūkst. asmenų.

Didžiausia tikslinė grupė, dalyvavusi ir sėkmingai baigusi mokymus, buvo Nacionalinio pareigūnų profesinių sąjungų susivienijimo įgyvendintame projekte (mokymus sėkmingai baigė 2,4 tūkst. teisėsaugos pareigūnų). Taip pat daug apmokytų asmenų buvo Lietuvos pramonininkų konfederacijos, Lietuvos švietimo profesinės sąjungos, Lietuvos darbo federacijos, Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos ir kituose įgyvendintuose projektuose.

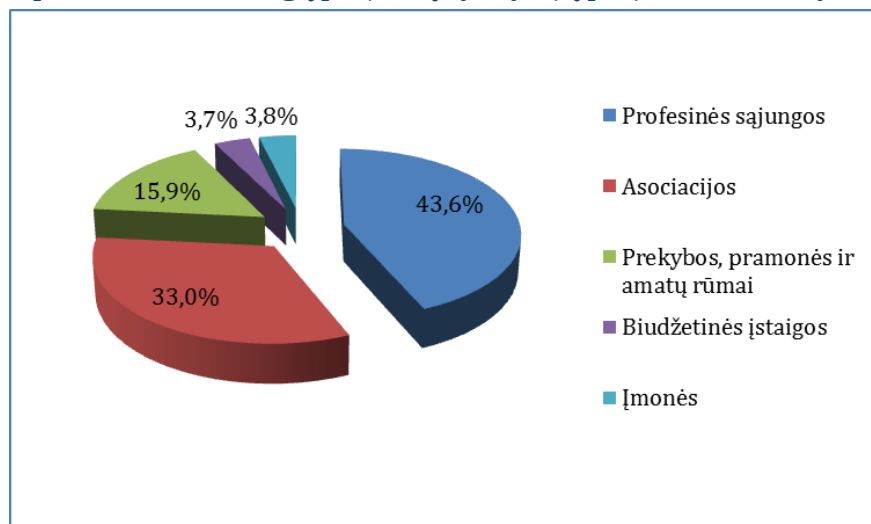
**4 lentelė. Mokymuose dalyvavę ir sėkmingai mokymus baigę asmenys**

Projektų vykdytojai	Mokyme dalyvavę asmenys	Sėkmingai mokymus baigę asmenys
Lietuvos švietimo profesinė sąjunga	1 300	1 300
Lietuvos gydytojų vadovų sąjunga	1 065	1 051
Panevėžio prekybos, pramonės ir amatų rūmai	1 020	852
Nacionalinis pareigūnų profesinių sąjungų susivienijimas	2 449	2 441
Lietuvos pramonininkų konfederacija	1 670	1 670
Kauno prekybos, pramonės ir amatų rūmai	990	984
Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacija	589	567
Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“	1 502	854
Lietuvos kultūros darbuotojų profesinė sąjunga	1 313	938
Lietuvos medienos pramonės įmonių asociacija „Lietuvos mediena“	1 224	913
Lietuvos darbo federacija	1 261	1 100
Vakarų Lietuvos statybos ir projektavimo įmonių grupė	485	485
Vilniaus prekybos, pramonės ir amatų rūmai	774	691
Lietuvos chemijos pramonės įmonių asociacija	995	984
Kauno krašto pramonininkų ir darbdavių asociacija	1 050	1 049
Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija	1 207	1 191
Šiaulių prekybos, pramonės ir amatų rūmai	873	873
Lietuvos paslaugų sferos darbdavių asociacija	968	968
Profesinių sąjungų susivienijimas „Socialinė alternatyva“	887	650
Uždaroji akcinė bendrovė „Mažeikių komunalinis ūkis“	133	133
Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos	138	138
Mažeikių švietimo centras	268	268
Uždaroji akcinė bendrovė „Tauragės kurjeris“	135	134
Vilniaus universiteto profesinė sąjunga	194	175
Uždaroji akcinė bendrovė „Kvalitetas“	79	63
UAB „Lietuvis“	152	151
UAB „Lerotėja“	116	109
UAB „Dizaino meistrai“	29	29
Šiaulių apygardos probacijos tarnyba	191	191
AB „Lietuvos elektrinė“ profesinė energetikų sąjunga „Solidarumas“	192	192
Kaišiadorių suaugusiųjų ir jaunimo mokykla	243	235
Uždaroji akcinė bendrovė „SDG“	196	184
<b>Iš viso:</b>	<b>23 688</b>	<b>21 563</b>

Galima teigti, kad daugiausiai asmenų baigė mokymus profesinių sąjungų organizacijų ir darbdavių organizacijų įgyvendintuose projektuose (atitinkamai 43,6 proc. ir 33 proc. visų sėkmingai mokymus baigusiu asmenų), o mažiausiai – įmonių ir biudžetinių įstaigų įgyvendintuose projektuose, kurie savo apimti buvo gerokai mažesni nei profesinių sąjungų organizacijų ir asociacijų vykdyti projektai.



**8 paveikslas. Skirtingų projektų vykdytojų projektuose mokymus baigusiu asmenų dalis, proc.**



Pagal priemonę „Socialinio dialogo skatinimas“ organizuoti mokymai dažniausiai vykdavo vieną dieną. Mokymai buvo vykdomi įvairiais formatais, pavyzdžiui, atskirai darbdaviams, atskirai darbuotojams bei kartu ir darbdaviams, ir darbuotojams. I kvietimo projektuose projektų vykdytojams buvo galimybė samdyti tiek lektorius iš išorės, tiek patiems vesti mokymus, o II kvietimo projektuose projektų vykdytojai mokymų patys vesti negalėjo ir turėjo samdyti lektorius iš išorės.

Siekiant užtikrinti mokymų kokybę, buvo vykdoma mokymų kontrolė ir organizuojamos neplaninės patikros vietoje, kurių metu buvo kontroliuojama, ar mokymuose dalyvauja visi sąrašuose užsirašę dalyviai. Tam tikras kontrolės mechanizmas buvo ir viešųjų pirkimų, kurie buvo organizuojami lektorių paslaugoms įsigyti, dokumentacijos patikra, kvalifikacijų reikalavimų įvertinimas. Vis dėlto tokių patikrų metu buvo sudėtinga kontroliuoti mokymų turinį, nes tam administruojančioms institucijoms reikėtų samdyti specialistus, išmanančius mokymuose dėstomas temas.

Daugelis projektų vykdytojų nurodė, kad įgyvendinant priemonę organizuoti mokymai buvo naudingi ir kokybiški bei reikalingi darbuotojams, kurie nespėjo sekti ir susipažinti su visais pakeitimais darbo teisės srityje, be to, yra mažai informuoti apie profesines sąjungas, jų veiklą, galimybes ginti savo teises, kolektyvinių sutarčių garantuojamą apsaugą ir kt. Pavyzdžiui, švietimo sektoriuje mokymai buvo vykdomi per švietimo centrus ir mokytojams tai buvo laikoma kvalifikacijos kėlimu. Be to, šiuose mokymuose buvo galima dalyvauti nemokamai. Mokinio krepšelio lėšų mokytojų kvalifikacijos kėlimui trūksta, todėl ES lėšomis organizuojami mokymai prisideda ne tik prie švietimo sektoriaus darbuotojų žinių apie socialinį dialogą gerinimo, bet ir prie jų kvalifikacijos kėlimo<sup>50</sup>. Paminėtina, kad mokymų organizavimas per ES lėšomis finansuojamus projektus didino ir darbdavių įsitraukimą, nes visi partneriai turėjo pasirašyti susitarimus, jog dalyvauja projekte. Vykdamas formalius projektus, jo dalyviai atsakingiau žiūrėjo į dalyvavimą ir prisiimtą atsakomybę. Formalus elementas yra ypač svarbus atsižvelgiant į silpnas socialinio dialogo tradicijas Lietuvoje.

Siekiant sužinoti ne tik projektų vykdytojų, bet ir mokymų dalyvių nuomonę apie pagal socialinio dialogo priemonę vykdytus mokymus, buvo atlikta mokymų dalyvių apklausa. Mokymų vertinimui buvo skirtas atskiras socialinio dialogo skatinimo priemonės įgyvendinime dalyvavusių asmenų (darbdavių atstovų, įmonių, įstaigų ar organizacijų administracijos atstovų ir darbuotojų, taip pat darbuotojų atstovų) apklausos klausimų blokas (žr. klausimyną Priede Nr. 2). Mokymų dalyvių buvo prašoma įvertinti mokymų temų naudą, mokymams pasirinktas formas, mokymų lektorių (dėstytojų) darbą ir mokymuose dalyvauti paskatinusias priežastis. 18 mokymų temų mokymų dalyvių vertinimui pagal ESFA pateiktus duomenis apie surengtus mokymus suformulavo tyrėjai. Formaliai žiūrint, apklausos dalyvių pateiktas mokymų įvertinimas yra ir visų socialinio dialogo skatinimo priemonės

<sup>50</sup> Interviu su Lietuvos švietimo profesinės sąjungos atstovu, Marijampolės švietimo profesinės sąjungos atstovu, 2016 m. vasario 8 d.



finansuotų veiklų vertinimas, nes ES finansinę paramą buvo galima panaudoti tik mokymams. Laikantis šio požiūrio, socialinio dialogo skatinimo priemonės įgyvendinimo rezultatai – derybos dėl kolektyvinių sutarčių ir jų pasirašymas, darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų steigimas ir kt. – priklausė nuo išvestinių, t. y. ES lėšomis nefinansuotų, procesų.

Į klausimą atsakė iš viso 815 respondentų, iš kurių bent vienuose mokymuose dalyvavo 676. Paminėtina, kad apklausos anketas užpildę asmenys sudarė apie 3 proc. visų pagal socialinio dialogo priemonę organizuotus mokymus sėkmingai baigusiu (t. y. unikalių) asmenų (t. y. 676 asmenys iš 21,5 tūkst. mokymus sėkmingai baigusiujų).

#### 2.2.4.2 Mokymų naudos, formų, dėstytojų darbo ir dalyvavimo priežasčių įvertinimas

Šiame skyrelyje yra apibendrinami apklausos rezultatai. Analizuojant respondentų atsakymus, pirmiausia buvo bandoma ištirti vertinimo (nuomonių) galimą priklausomybę nuo: a) socialinio dialogo dalyvių interesų (darbdavio ir darbuotojų bei jų atstovų), b) ekonominės veiklos sektoriaus (privataus, viešojo ar trečiojo (NVO)) ir c) ekonominės veiklos rūšies (atidžiau panagrinėjant sektorinėms atvejo studijoms (chemijos, medienos apdirbimo pramonės, viešojo valdymo ir gynybos, švietimo, kultūros (meninės, pramoginės ir poilsio organizavimo veiklos)) ir daugiausiai mokymų dalyvių suorganizavusius projektus (pavyzdžiui., transporto veiklos). Detalių kelių mokymų temų dalyvių atsakymų pasiskirstymų analizė parodė, kad detali analizė pagal aukščiau minimus požymius nėra prasminga dėl mažo atsakiusiujų skaičiaus (pavyzdžiui, viešojo valdymo ir gynybos srities darbdavių), o taip pat ir todėl, kad bendrieji visų mokymų dalyvių atsakymų pasiskirstymai gali būti interpretuojami iš esmės vienareikšmiškai, todėl sunku įtarti dalyvių pogrupių pagal minimus požymius reikšmingą nuomonių skirtumą tarpusavyje arba lyginant su bendrąja tendencija. Todėl ši analizė nebuvo tęsiama. Analizei buvo panaudota pati elementariausia aprašomoji statistika – respondentų atsakymų pasiskirstymų pagal kintamųjų (klausimų) reikšmes (atsakymų į klausimus variantus) dažniai ir procentinės išraiškos. Šie dažniai buvo lyginami tarpusavyje ir tarp skirtingų kintamųjų (klausimų).

#### 5 lentelė. Konkrečių temų mokymų naudos vertinimas (labai gerai ir gerai vertinusiųjų dalis (proc.) nuo visų konkrečiuose mokymuose dalyvavusiųjų)

Eil. Nr.	Mokymų temos	Mokymuose dalyvavusių respondentų skaičius (N)	Mokymuose dalyvavusių respondentų dalis nuo bent vienuose mokymuose dalyvavusiųjų, proc.	Mokymuose dalyvavusių respondentų dalis nuo visų apklausoje dalyvavusiųjų, proc.	Labai gerai ir gerai mokymų naudą vertinantys, proc.
1.	Bendrosios žinios apie socialinį dialogą	410	61	50	76
2.	Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų steigimas ir veikla	339	50	42	68
3.	Kolektyvinių sutarčių sudarymas	481	71	59	82
4.	Derybų įgūdžiai, psichologija ir derybų technika	382	57	47	74
5.	Lyčių lygybė darbe	336	50	41	69
6.	Darbuotojų ir darbdavių teisės ir pareigos bei bendradarbiavimas	426	63	52	78
7.	Konfliktų ir krizių, streso valdymas	454	67	56	83
8.	Darbo teisė	418	62	51	79
9.	Darbo ginčai	374	55	46	71
10.	Inovatyvios darbo formos	266	39	33	55
11.	Geroji Lietuvos socialinio dialogo praktika	291	43	36	60
12.	Geroji užsienio socialinio dialogo praktika, tarptautiniai standartai	258	38	32	54
13.	Protokolas ir etiketas	266	39	33	60

Eil. Nr.	Mokymų temos	Mokymuose dalyvavusių respondentų skaičius (N)	Mokymuose dalyvavusių respondentų dalis nuo bent vienuose mokymuose dalyvavusiųjų, proc.	Mokymuose dalyvavusių respondentų dalis nuo visų apklausoje dalyvavusiųjų, proc.	Labai gerai ir gerai mokymų naudą vertinantys, proc.
14.	Informavimas, konsultavimas ir komunikavimas darbe	354	52	43	75
15.	Vadovavimas ir lyderystė	359	53	44	76
16.	Oratoriniai gebėjimai, kūno kalba	323	48	40	71
17.	Komandinis darbas, bendravimas ir bendradarbiavimas	449	66	55	84
18.	Nelegalaus darbo prevencija	216	32	27	47

**6 lentelė. Konkrečios mokymų formos vertinimas (labai gerai ir gerai vertinusių dalis (proc.) nuo visų konkrečioje mokymų formoje dalyvavusiųjų)**

Eil. Nr.	Mokymų forma	Mokymų formoje dalyvavusių respondentų skaičius (N)	Mokymų formoje dalyvavusių respondentų dalis nuo bent vienuose mokymuose dalyvavusiųjų, proc.	Labai gerai ir gerai mokymų formą vertinantys, proc.
1.	Paskaitos ir seminarai darbo vietoje (įmonėje) su socialine programa*	418	62	84
2.	Išvažiuojamieji seminarai ir paskaitos (už įmonės teritorijos) su socialine programa	471	70	92
3.	Paskaitos ir seminarai darbo vietoje (įmonėje) be socialinės programos	420	62	70
4.	Išvažiuojamieji seminarai ir paskaitos (už įmonės teritorijos) be socialinės programos	451	67	77
5.	Pažintiniai vizitai kitose įmonėse, įstaigose ar organizacijose Lietuvoje	291	43	81
6.	Pažintiniai vizitai kitose įmonėse, įstaigose ar organizacijose užsienyje	245	36	78
7.	Apskritieji stalai	381	56	83

**7 lentelė. Mokymų lektorių (dėstytojų) darbo vertinimas (labai gerai ir gerai vertinusių dalis (proc.) nuo lektoriaus (dėstytojo) vedamuose mokymuose dalyvavusiųjų)**

Eil. Nr.	Jei mokymus vedė...	Lektoriaus (dėstytojo) mokymuose dalyvavusių respondentų skaičius (N)	Lektoriaus (dėstytojo) mokymuose dalyvavusių respondentų dalis nuo bent vienuose mokymuose dalyvavusiųjų, proc.	Labai gerai ir gerai lektorių (dėstytojų) darbą vertinantys, proc.
1.	Lektorius – mūsų įmonės darbuotojas, atitinkamos srities ekspertas	334	49	75
2.	Lektorius – profsąjungų atitinkamos srities ekspertas	477	71	83
3.	Lektorius – verslo ar darbdavių asociacijų, mūsų įmonės administracijos atitinkamos srities ekspertas	375	55	73
4.	Lektorius – atitinkamos srities nepriklausomas ekspertas iš Lietuvos	546	81	87
5.	Lektorius – atitinkamos srities verslo ar darbdavių asociacijų, analogiško profilio įmonių ekspertas iš užsienio	267	39	69
6.	Lektorius – atitinkamos srities profesinių sąjungų ekspertas iš užsienio	244	36	73

Eil. Nr.	Jei mokymus vedė...	Lektoriaus (dėstytojo) mokymuose dalyvavusių respondentų skaičius (N)	Lektoriaus (dėstytojo) mokymuose dalyvavusių respondentų dalis nuo bent vienuose mokymuose dalyvavusiųjų, proc.	Labai gerai ir gerai lektorių (dėstytojų) darbą vertinantys, proc.
7.	Lektorius – atitinkamos srities nepriklausomas ekspertas iš užsienio	227	34	68

### 8 lentelė. Dalyvavimo mokymuose priežastys (su teiginiu visiškai sutinkančių ir sutinkančių dalis (proc.) nuo visų mokymuose dalyvavusių respondentų (N=676))

Eil. Nr.	Dalyvavimo priežastys	Visiškai sutinkančių ir sutinkančių dalis (proc.) nuo...		
		Visų mokymuose dalyvavusių respondentų	Darbdavių (jų atstovų ir administracijos pareigūnų)	Darbuotojų (jų atstovų ir kitų)
1.	Norėjau įgyti atitinkamos socialinio dialogo srities įgūdžių	91	95	97
2.	Dėl asmeninio tobulėjimo	95	95	98
3.	Pasiūlė dalyvauti darbdavys	59	43	28
4.	Pasiūlė dalyvauti profesinė sąjunga arba darbo taryba	55	51	87
5.	Reikėjo įgyvendinti Europos Sąjungos finansuojamą projektą	39	27	39
6.	Mokymai vyko darbo metu arba už dalyvavimą juose atlygino darbdavys	56	40	49

- 1) Mokymų naudos pagal mokymų temas vertinimuose dominuoja labai geri ir geri vertinimai, kurie daugeliu atvejų viršija 70 proc. nuo visų dalyvavusiųjų konkrečios temos mokymuose. Patenkinamai, blogai ir labai blogai konkrečius mokymus įvertino tik labai nedidelė dalis respondentų. Didesniąją prasčiau nei gerai mokymus įvertinusiųjų dalį sudaro tie, kuriems jau sunku prisiminti konkrečius mokymus ir įvertinti jų naudą, nors patį savo dalyvavimą šie respondentai prisimena.
- 2) Galima teigti, kad mokymai, žiūrint jų dalyvių akimis, apskritai yra vertintini kaip naudingi ir pasiteisinę. Tiesa, tenka daryti vieną svarbią išlygą – nedalyvavimo socialinio dialogo skatinimo priemonės dalyvių apklausoje priežastys rodo, kad didžioji mokymo dalyvių dalis klausimyno neužpildė todėl, kad nesuprato mokymų, kuriuose jie dalyvavo, sąsajos su socialinio dialogo stiprinimu<sup>51</sup>. Projektų vykdytojams, planuojant mokymus ateityje, reikėtų į tai atsižvelgti. Sunku įvertinti, kokią įtaką šis veiksnys daro atsakymų reprezentatyvumui, t. y. ar apklausos rezultatai nėra tendencingi. Galima samprotauti, kad klausimyną užpildė sąmoningoji socialinio dialogo skatinimo priemonės dalyvių dalis. „Nesusipratusiųjų“ dalis greičiausiai būtų papildžiusi nesugebančių įvertinti mokymų naudos, t. y. apie juos pamiršusiųjų, respondentų grupę, nors atskiri mokymai, ypač dėl bendrųjų asmenybės gebėjimų, galėjo būti ir labai naudingi<sup>52</sup>, ir taip įvertinti.

<sup>51</sup> Ši išvada grindžiama taip: pakvietimas dalyvauti apklausoje buvo išsiųstas 12 850 dalyvių (unikalus elektroninio pašto adresai). Iš jų apie 2 tūkst. elektroninio pašto adresų į ESFA suvestinę duomenų bazę (Excel bylą) apie mokymų dalyvius buvo suvesti klaidingai arba kai kurie mokymų dalyviai pakeitė adresus. Į klausimyną atsakė 815 priemonės dalyvių. Dar 1,5 tūkst. dalyvių pradėjo pildyti klausimyną, bet pradėję (perskaitę įžangą) metė. Likusieji net nepabandė pildyti. Tai per daug didelė dalis, net darant prielaidą, kad dalis pakvietimų galėjo nukeliauti tiesiai į šiukšliadėžę, o dalis galėjo ignoruoti kvietimą, suprasdami, kodėl jis adresuotas būtent jiems.

<sup>52</sup> Švietimo darbuotojų profesinė sąjunga į socialinio dialogo skatinimo mokymus žvelgė būtent tokiu platesniu žvilgsniu, motyvuodama, kad, pvz., lyderystės mokymai ne tik sustiprina pasitikėjimą derėtis su darbdaviu, bet yra naudingi ir mokytojų pedagoginėje veikloje. Vertintojų manymu, tai teisingas požiūris, tačiau taip pat tenka pripažinti mokymų mokytojų profesiniams gebėjimams stiprinti trūkumą.

- 3) Visos mokymų formos yra vertinamos kaip labai geros ir geros, todėl nėra kaip išskirti labiau pasiteisinusias. Galbūt kaip tam tikrą išimtį (labiau pasiteisinusią formą) galima būtų išskirti mokymus už įmonės ribų su socialine programa.
- 4) Visų lektorių (dėstytojų) darbas taip pat vertinamas labai gerai ir gerai. Šis vertinimas iš esmės nepriklauso nuo lektoriaus institucinio angažuotumo. Šiek tiek geriau yra vertinamas Lietuvos lektorių darbas. Sunku spręsti, kodėl taip yra (galbūt dėl kalbos barjero ar sunkumų pritaikant užsienio patirtį Lietuvai).
- 5) Vertindami dalyvavimo mokymuose priežastis, dalyviai teigia, kad dalyvauti juos motyvavo noras įgyti socialinio dialogo įgūdžių ir asmeninis tobulėjimas. Dalis respondentų mokymuose dalyvavo, nes pasiūlė „kita barikadų pusė“, pavyzdžiui, net 51 proc. mokymuose dalyvavusių darbdavių (jų atstovų ir administracijos pareigūnų) nurodė, jog mokymuose dalyvavo, nes jiems tai pasiūlė profesinė sąjunga ar darbo taryba. Iš mokymuose dalyvavusių apklaustų darbuotojų, 28 proc. dalyvavo mokymuose todėl, kad jiems pasiūlė darbdavys. Įdomu tai, kad santykinai nedaug (apie 40 proc. kiekvienu atveju) mano, kad mokymuose dalyvavo dėl ES paramos projekto savitiksliškumo ir dėl to, kad mokymai vyko darbo metu arba už dalyvavimą juose atlygino darbdavys.

### 2.2.4.3 Išvados

Apibendrinant galima teigti, kad *priemonės dėka įgyvendintos švietėjiškos veiklos* – mokymai, dalinimasis gerąja praktika, metodinės medžiagos rengimas – *buvo tinkamos socialinio dialogo problemoms spręsti*, nes šioje srityje tiek darbdaviams, tiek darbuotojams trūko žinių apie socialinės partnerystės naudą, kolektyvines sutartis, darbuotojų saugą ir sveikatą, darbo teisę, darbdavių ir darbuotojų teises ir pareigas, profesinių sąjungų veiklą ir kt. Tikslinių grupių atstovai palankiai įvertino organizuotus mokymus ir pasirinktas temas (ypač netradicines), tačiau buvo išskirtos ir tam tikros *problemos, kurios mažino pagal priemonę vykdytų veiklų atitikimą tikslinių grupių poreikiams*:

- 1) I kvietimo projektų finansavimo sąlygų apraše buvo įtvirtintas griežtas reikalavimas, kad mokymuose kaip tikslinė grupė galėjo dalyvauti tik asocijuotų struktūrų, t. y. darbdavių asociacijų ir profesinių sąjungų, nariai, nors, pavyzdžiui, kolektyvinių sutarčių nuostatos galioja visiems darbdaviams ir darbuotojams, neatsižvelgiant į tai, ar jie priklauso profesinei sąjungai / darbdavių organizacijai, ar nepriklauso<sup>53</sup>. Dėl šios priežasties buvo apribotos kai kurių darbuotojų, nepriklausiusių profesinėms sąjungoms ar darbdavių organizacijoms, galimybės susipažinti su kolektyvinėmis sutartimis ir jų nuostatomis, kurios paskui jiems vis tiek buvo taikomos. Be to, vykstant kolektyvinėms deryboms, jose buvo prašomi dalyvauti ir ne profesinių sąjungų nariai, kurie turėjo atstovauti profesinėms sąjungoms nepriklausantiems darbuotojams. Dalyvaujant derybose, taip pat svarbu būti susipažinus su kolektyvinėmis sutartimis.
- 2) Vienas iš itin aktualių apribojimų buvo tai, kad ES struktūrinės paramos lėšomis buvo galima finansuoti tik mokymus, o ne susijusias, išvestines, bet galutiniams projekto rezultatams labai svarbias veiklas.
- 3) Atskiroms mokymų veikloms buvo nustatytos fiksuotos lėšų sumos, kurios buvo per mažos (pavyzdžiui, viešnimui, metodikų rengimui), norint pasisamdyti išorės ekspertus.
- 4) Mokymams iš pradžių buvo pasirinktos pakankamai plačios temos, tačiau paskui, keičiantis aplinkybėms ir norint jas susiaurinti, to padaryti nebuvo galima (atsižvelgiant į tai, kad kai

<sup>53</sup> Interviu su Lietuvos švietimo profesinės sąjungos atstovais, 2016 m. sausio 22 d.; interviu su Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo departamento atstovu, 2016 m. sausio 25 d.

kurios temos, pavyzdžiui, teritorinių kolektyvinių sutarčių sudarymas, buvo aktualios mažesnėms tikslinėms grupėms, būtų buvę aktualu sudaryti mažesnes mokymų grupes).

- 5) Kai kuriais atvejais buvo sudėtinga surinkti mokymų dalyvius, nes, pavyzdžiui, įmonių darbdaviai nenoriai leisdavo darbuotojus į mokymus ir nenorėdavo mokėti jiems darbo užmokesčio už tą dieną<sup>54</sup>. Viena vertus, tokia situacija galėjo susiklostyti dėl to, kad darbuotojų mokymai jiems neatnešė finansinės naudos ir didino kaštus, nes mokymų temos nėra susijusios su tiesiogine įmonių veikla. Kita vertus, užfiksuota atvejų, kai darbdaviai nenorėjo, jog darbuotojai taptų labiau išprusę darbo teisės srityje<sup>55</sup>.
- 6) Tam tikrais atvejais buvo galima fiksuoti „dirbtinę“ mokymų paklausą, t. y. projektų vykdytojų siekį dalyvauti priemonėje ir organizuoti mokymus, siekiant gauti finansavimą pagal priemonę. Ši problema galėjo būti aktualesnė I kvietimo atveju, kur projektus įgyvendino profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos, kurių pragyvenimo šaltinis dažnai ir būna įvairūs projektai. Tačiau II kvietimo atveju, kur projektų vykdytojai buvo daugiausiai konkretūs darbdaviai, šios problemos nebuvo, nes darbdaviai už dalyvavimą projekte ir darbuotojų išleidimą į mokymus jokios finansinės naudos negavo. Pavyzdžiui, galima išskirti Lietuvos paslaugų sferos darbdavių asociacijos įgyvendintą projektą, kuriam vykdyti ir buvo sukurta ši darbdavių asociacija, šiuo metu veikianti tik formaliai. Kaip panašų pavyzdį galima paminėti ir UAB „Dizaino meistrai“ vykdytą projektą.
- 7) Kai kuriuose mokymuose lektoriai nebuvo kompetentingi ar tinkamai pedagogiškai pasiruošę supažindinti mokymų dalyvius su sudėtingais darbo teisės ir kitais klausimais. Be to, kai kurie mokymų dalyviai pasigedo lektorių įvairovės.

## 2.2.5 Priemonės stebėsenos rodikliai ir jų tinkamumas

Priemonės įgyvendinimo pažanga stebima nagrinėjant jai numatytų stebėsenos rodiklių pasiekimą. Nors planuojant priemonę buvo nustatyti ambicingi tikslai (pavyzdžiui, planuota, kad bus parengta 800 įmonių kolektyvinių sutarčių projektų ir pasirašyta 600 sutarčių), tačiau ir pasiektas rezultatas (pasirašytos 264 įmonių kolektyvinės sutartys, sudaryta 12 šakos kolektyvinių sutarčių) yra gana geras atsižvelgiant į Lietuvos tradicijas. Kai kurie priemonei numatyti tikslai (pavyzdžiui, įsteigtų dvišalių ir trišalių tarybų ir komisijų apskirtyse ir savivaldybėse skaičius, įmonėse įsteigtų sveikatos ir saugos komitetų skaičius, mokymuose dalyvavusių ir juos sėkmingai baigusiu asmenų skaičius) buvo pasiekti ir viršyti.

### 9 lentelė. Socialinio dialogo skatinimo priemonės stebėsenos rezultatai

Stebėsenos rodiklio pavadinimas	Veiksmų programų priede nurodyta planuojama pasiekti stebėsenos rodiklio reikšmė	Pasiekta stebėsenos rodiklio reikšmė įgyvendinus projektus (2015-12-31)
<b>Produkto rodikliai</b>		
Mokyme dalyvavę asmenys	15 000	23 688
Parengti kolektyvinių sutarčių (išskyrus šakos kolektyvines sutartis) projektai	800	286
Parengti šakos kolektyvinių sutarčių projektai	15	13
<b>Rezultato rodikliai</b>		
Sėkmingai baigusieji mokymą (įgyti kvalifikacijos ar neformaliojo mokymo kursų baigimo pažymėjimai)	9 000	21 563

<sup>54</sup> Interviu su Europos socialinio fondo agentūros atstovu rezultatai, 2016 m. vasario 11 d.

<sup>55</sup> Interviu su Lietuvos kultūros darbuotojų profesinės sąjungos atstovu rezultatai, 2016 m. vasario 12 d.

Stebėsenos rodiklio pavadinimas	Veiksmų programų priede nurodyta planuojama pasiekti stebėsenos rodiklio reikšmė	Pasiekta stebėsenos rodiklio reikšmė įgyvendinus projektus (2015-12-31)
Pasirašytos kolektyvinės sutartys (išskyrus šakos kolektyvinės sutartis)	600	284
Pasirašytos šakos kolektyvinės sutartys	10	12
Trišalės ir dvišalės tarybos ir komisijos apskrityse ir savivaldybėse	20	44
Įmonėse įsteigti saugos ir sveikatos komitetai	70	151

Socialinio dialogo skatinimo priemonės produkto rodikliai buvo susieti su konkrečiais pagal priemonę remiamais veiksmais, o rezultato rodikliai – su intervencijos turimais paskatinti pokyčiais (pavyzdžiui, kolektyvinių sutarčių skaičiaus padidėjimu, dvišalių ir trišalių tarybų ir komisijų, darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų atsiradimu). Vis dėlto priemonei nebuvo numatyta jokių rodiklių, kurie matuotų pasiektų rezultatų kokybę ir jų praktinį taikymą, iliustruotų socialinio dialogo tarp darbdavių ir darbuotojų atstovų suintensyvėjimą. Be to, aktuali yra ir stebėsenos rodiklių pasiekimo kokybės kontrolė siekiant, kad rodiklių įgyvendinimas būtų ne tik formalus, bet ir realus. Paminėtina, kad Lietuvoje socialinio dialogo kultūra dar tik formuojasi, todėl kolektyvinių sutarčių pasirašymas, trišalių ir dvišalių tarybų, komisijų, saugos ir sveikatos komitetų įsteigimas įmonėse, įstaigose ar organizacijose automatiškai nereiškia ir aktyvaus šių institucijų veikimo<sup>56</sup>.

#### 10 lentelė. Pagal socialinio dialogo skatinimo priemonę vykdytuose projektuose sukurti rezultatai

Projektų vykdytojai	Pasirašytos kolektyvinės sutartys (išskyrus šakos)	Pasirašytos šakos kolektyvinės sutartys	Trišalės ir dvišalės tarybos apskrityse ir savivaldybėse	Įmonėse įsteigti saugos ir sveikatos komitetai
Lietuvos švietimo profesinė sąjunga	41	0	8	0
Lietuvos gydytojų vadovų sąjunga	9	0	3	4
Panevėžio prekybos, pramonės ir amatų rūmai	12	0	3	4
Nacionalinis pareigūnų profesinių sąjungų susivienijimas	19	3	3	4
Lietuvos pramonininkų konfederacija	2	0	0	0
Kauno prekybos, pramonės ir amatų rūmai	9	0	0	5
Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacija	12	1	8	13
Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“	7	0	1	1
Lietuvos kultūros darbuotojų profesinė sąjunga	25	1	3	22
Lietuvos medienos pramonės įmonių asociacija „Lietuvos mediena“	12	3	4	11
Lietuvos darbo federacija	10	0	3	11
Vakarų Lietuvos statybos ir projektavimo įmonių grupė	7	0	4	5
Vilniaus prekybos, pramonės ir amatų rūmai	20	0	1	9
Lietuvos chemijos pramonės įmonių asociacija	3	1	0	0
Kauno krašto pramonininkų ir darbdavių asociacija	6	0	0	4
Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija	14	0	1	13
Šiaulių prekybos, pramonės ir amatų rūmai	4	0	0	1
Lietuvos paslaugų sferos darbdavių asociacija	17	2	2	7
Profesinių sąjungų susivienijimas „Socialinė alternatyva“	5	1	0	0
Uždaroji akcinė bendrovė „Mažeikių komunalinis ūkis“	4	0	0	4

<sup>56</sup> Interviu su Valstybinės darbo inspekcijos atstovu, 2015 m. lapkričio 24 d.



Projektų vykdytojai	Pasirašytos kolektyvinės sutartys (išskyrus šakos)	Pasirašytos šakos kolektyvinės sutartys	Trišalės ir dvišalės tarybos apskrityse ir savivaldybėse	Įmonėse įsteigti saugos ir sveikatos komitetai
Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos	4	0	0	2
Mažeikių švietimo centras	7	0	0	7
Uždaroji akcinė bendrovė „Tauragės kurjeris“	3	0	0	2
Vilniaus universiteto profesinė sąjunga	2	0	0	1
Uždaroji akcinė bendrovė „Kvalitetas“	2	0	0	2
UAB „Lietuvis“	4	0	0	2
UAB „Lerotėja“	5	0	0	3
UAB „Dizaino meistrai“	0	0	0	0
Šiaulių apygardos probacijos tarnyba	5	0	0	3
AB „Lietuvos elektrinė“ profesinė energetikų sąjunga „Solidarumas“	2	0	0	3
Kaišiadorių suaugusiųjų ir jaunimo mokykla	8	0	0	5
Uždaroji akcinė bendrovė „SDG“	4	0	0	3
<b>Iš viso:</b>	<b>284</b>	<b>12</b>	<b>44</b>	<b>151</b>

Produkto rodiklis *„Mokyme dalyvavę asmenys“* ir rezultato rodiklis *„Sėkmingai baigusieji mokymą (įgyti kvalifikacijos ar neformaliojo mokymo kursų baigimo pažymėjimai)“* 2007–2013 m. buvo pasiekti ir viršyti, nes mokymų temos buvo tinkamos ir svarbios (tai matyti ir iš apklausos rezultatų). Vis dėlto svarbu paminėti, kad šių stebėsenos rodiklių skaičiavimo metodika yra dviprasė (netinkama). Pirmasis rodiklis „Mokyme dalyvavę asmenys“ matuoja unikalius mokymų dalyvius, į bendrą skaičių įtraukiant ne tik mokymuose dalyvavusius unikalius asmenis, bet ir kitose veiklose (apskritojo stalo diskusijose, teisinėse konsultacijose, vizituose ir pan.) dalyvavusius žmones, o antrasis rodiklis „Sėkmingai baigusieji mokymą“ matuoja vien tik unikalius mokymų dalyvius, sėkmingai baigusius mokymą, jau neįtraukiant kitose veiklose dalyvavusių asmenų. Jei panaši priemonė bus įgyvendinama ateityje, aiškumo (statistinės „higienos“) vardan reikėtų aiškiai apibrėžti remiamas veiklas (visų jų nevadinti mokymais) ir joms numatyti atskirtus stebėsenos rodiklius, pavyzdžiui, atskirai matuojančius mokymų dalyvių skaičių ir kitų veiklų (apskritojo stalo diskusijų, pažintinių vizitų, pasidalinimo gerąja praktika renginių) dalyvių skaičių.

Vertinant rodiklio *„Pasirašytos kolektyvinės sutartys (išskyrus šakos kolektyvines sutartis)“* pasiekimą, pastebėtina, kad šis rodiklis atitiko priemonės intervencijos logiką, tačiau iškelti tikslai buvo pernelyg ambicingi. Visos I kvietime dalyvavusios profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos įsipareigojo pasirašyti kolektyvines sutartis bei iškėlė ambicingus projektų tikslus. II kvietime pasirašytų kolektyvinių sutarčių rodiklis nebuvo privalomas, bet pasirašymas buvo skatinamas per naudos ir kokybės balus. Vis dėlto, atsižvelgiant į mažą Lietuvoje esančių kolektyvinių sutarčių skaičių, priemonės pasiekimai (284 kolektyvinės sutartys teritoriniu bei įmonių / įstaigų lygiu) vertintinas palankiai. Kolektyvinės sutartys buvo pasirašytos faktiškai visuose projektuose (tik viename projekte vykdytos derybos nesibaigė kolektyvine sutartimi). Daugiausiai kolektyvinių sutarčių buvo pasirašyta Lietuvos švietimo profesinės sąjungos ir Lietuvos kultūros darbuotojų profesinės sąjungos įgyvendintuose projektuose, taip pat Vilniaus prekybos, pramonės ir amatų rūmų bei Nacionalinio pareigūnų profesinių sąjungų susivienijimo projektuose.

Įvertinus kolektyvinių sutarčių pasirašymo procesą ir pasiektus rezultatus, galima išskirti šias esmines *problemas, apsunkinusias kolektyvinių sutarčių pasirašymą* ir mažinusias pasiektų rezultatų atitikimą tikslinių grupių poreikiams:

- 1) Daugiausiai įtakos kolektyvinių sutarčių pasirašymui turėjo vadovų pasikeitimai įmonėse ar įstaigose. Pasikeitus vadovams, kolektyvinės derybos dažniausiai nutrūkdavo arba jas

reikėdavo pradėti iš naujo, todėl planuotos kolektyvinės sutartys arba nebuvo pasirašomos, arba jų pasirašymo procesas užsitęsėdavo<sup>57</sup>.

- 2) Kolektyvinių sutarčių pasirašymą ir derybas apsunkino neaiškumai dėl naujo Darbo kodekso, nes buvo laukiama, kol bus priimtos naujos nuostatos ir norima tik tada derėtis dėl kolektyvinių sutarčių. Vis dėlto priemonės įgyvendinimo laikotarpis ir socialinio modelio rengimo bei svarstymo laikotarpis nesutapo. Paminėtina, kad daugelis kolektyvinių sutarčių buvo pasirašytos tik projektų įgyvendinimo pabaigoje ir pateiktos su galutiniais mokėjimo prašymais.
- 3) Kolektyvinių sutarčių pasirašymą apsunkino ir neaiškiai reglamentuota teisinė bazė, nes iš pradžių kilo daug diskusijų būtent teisiniais klausimais. Pirmiausia reikėjo išsiaiškinti profesinių sąjungų veiklos struktūras, taip pat nustatyti, kokie subjektai gali pasirašyti kolektyvines sutartis<sup>58</sup>.
- 4) Kai buvo pasirašomos teritorinės kolektyvinės sutartys, savivaldybės galėjo pačios priimti sprendimą dėl kolektyvinių derybų ir sutarties pasirašymo. Pasikeitus teisės aktams, jos turi kreiptis į LR Vyriausybę ir gauti sutikimą, kad galėtų pradėti derybas ir pasirašyti teritorinę sutartį. Kai kurias savivaldybes atbaido per ilga procedūra ir jos nenori pasirašyti sutarčių ar pratęsti jau pasirašytų. Paminėtina, kad daugelis teritorinių kolektyvinių sutarčių buvo pasirašinėjamos pirmą kartą, todėl jų turinys nebuvo itin kokybiškas, o daugelis įtrauktų nuostatų – deklaratyvios<sup>59</sup>. Kolektyvinių sutarčių kokybei įtaką darė ir tai, ar jų rengimo procese dalyvavo teisininkai. Paprastai tuo atveju, kai teisininkai dalyvaudavo, kolektyvinės sutartys būdavo parengiamos profesionaliau ir kokybiškiau<sup>60</sup>.

Rodiklis „*Pasirašytos šakos kolektyvinės sutartys*“ formaliai atitiko priemonės intervencijos logiką, tačiau neatspindėjo realios socialinio dialogo situacijos šalyje. Daugelis šakos kolektyvinių sutarčių 2007–2013 m. buvo pasirašytos tik dėl tos priežasties, kad prieš pradėdant dalyvauti ES struktūrinės paramos lėšomis finansuojamoje priemonėje buvo įsipareigota tai padaryti ir paskui šių įsipareigojimų reikėjo laikytis. Suplanuotų pasirašyti šakos kolektyvinių sutarčių skaičiaus rodiklis buvo pasiektas ir viršytas (pasirašius 12 šakos kolektyvinių sutarčių), tačiau rodiklio pasiekimas buvo tik formalus. Daug aktualesnis šiuo atveju buvo klausimas dėl pasirašytų sutarčių kokybės (detaliau žr. šios ataskaitos 3.1. skyriuje).

Kai kurie projektų vykdytojai numatė, kad pasirašys daug šakos kolektyvinių sutarčių ar teritorinių kolektyvinių sutarčių, neįvertindami, kokios *problemos gali kilti šioje srityje*:

- 1) Šakos kolektyvinių sutarčių pasirašymą apsunkino politiniai pokyčiai, nes, po rinkimų pasikeitus nacionalinės ir savivaldos valdžios pareigūnams, juos reikėdavo iš naujo supažindinti su derybų rezultatais ir pasiekimais bei įtikinti dėl kolektyvinių sutarčių pasirašymo poreikio.
- 2) Šakos kolektyvinių sutarčių pasirašymą taip pat sunkino teisinės bazės apribojimai, nes dažnai nebuvo aiškūs subjektai (darbdaviai), su kuriais būtų galima pasirašyti šakos kolektyvinę sutartį. Pavyzdžiui, tokios problemos iškilo siekiant pasirašyti švietimo šakos kolektyvinę sutartį, kai beveik metus užtruko teisės aktų pakeitimo ir darbdavio švietimo sektoriuje identifikavimo procesas. Kadangi ne visiems projektų vykdytojams pavyko pasirašyti šakos kolektyvines sutartis projektų įgyvendinimo metu, kai kuriems projektų vykdytojams buvo

<sup>57</sup> Pavyzdžiui, Lietuvos nacionalinės vežėjų automobiliais asociacijos „Linava“ projektas pasibaigė net neprasidėjęs būtent dėl vadovo pasikeitimo ir naujo vadovo atsisakymo pasirašyti kolektyvinę sutartį.

<sup>58</sup> Interviu su Europos socialinio fondo agentūros atstovu, 2016 m. vasario 11 d.; interviu su Lietuvos švietimo profesinės sąjungos atstovais, 2016 m. sausio 22 d.

<sup>59</sup> Interviu su Marijampolės profesinės sąjungos atstovu, 2016 m. vasario 8 d.

<sup>60</sup> Interviu su Lietuvos švietimo profesinės sąjungos atstovais, 2016 m. sausio 22 d.

leista derėtis ir po projekto užbaigimo, pateikti ataskaitas ESFA ir, pasibaigus deryboms, pasirašyti šakos kolektyvines sutartis<sup>61</sup>.

Stebėsenos rodikliai „*Trišalės ir dvišalės tarybos ir komisijos apskrityse ir savivaldybėse*“ bei „*Įmonėse įsteigti saugos ir sveikatos komitetai*“ formaliai atitiko priemonės intervencijos logiką, buvo pasiekti ir net kelis kartus viršyti. Paminėtina, kad socialinio dialogo skatinimo priemonė kai kuriais atvejais sudarė teisinį pagrindą steigti tiek dvišales ir trišales tarybas, komisijas, tiek darbuotojų saugos ir sveikatos komitetus bei tokiu būdu pagerinti darbuotojų darbo sąlygas<sup>62</sup>. Dvišalės ir trišalės tarybos kai kur tapo veiksminga socialinio dialogo tarp skirtingų subjektų – profesinių sąjungų atstovų, darbdavių atstovų ir savivaldybių administracijos darbuotojų – forma. Vienas iš pagrindinių šių tarybų ir komisijų steigimo tikslų buvo siekis įtraukti į socialinį dialogą ir darbdavių atstovus (kartu su profesinių sąjungų atstovais ir savivaldybių administracijos darbuotojais).

Apibendrinant galima teigti, kad *priemonės stebėsenos rodikliai buvo iš dalies tinkami*, nes formaliai jie atspindėjo priemonės intervencijos logiką (pavyzdžiui, produkto rodikliai buvo tiesiogiai susieti su pagal priemonę remtomis veiklomis), tačiau rezultato rodikliai matavo tik trumpuoju laikotarpiu pasireiškiančius priemonės rezultatus, o ne ilgalaikius rezultatus, kurie, kalbant apie socialinio dialogo plėtrą šalyje, yra itin aktualūs. Europos Komisijos gairėse numatyta<sup>63</sup>, kad trumpojo laikotarpio rezultato rodikliai turi užfiksuoti situaciją iš karto po to, kai projekto dalyviai baigia dalyvauti projekto veiklose, o ilgojo laikotarpio rezultato rodikliai fiksuoja situaciją po to, kai praeina tam tikras laikas (6 mėn. ar 1 metai) po projekto veiklų užbaigimo. Paminėtina, kad daugelis socialinio dialogo skatinimo priemonės rodiklių matavo iš karto po projektų veiklų užbaigimo pasireiškiančius rezultatus (pavyzdžiui, mokymuose dalyvavusių asmenų skaičių, pasirašytų kolektyvinių sutarčių, įsteigtų darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų, dvišalių ir trišalių tarybų, komisijų skaičių), tačiau nebuvo surinkta jokios informacijos apie pasiektų rezultatų kokybę.

Paminėtina, kad kai kurių stebėsenos rodiklių, pavyzdžiui, „Mokyme dalyvavę asmenys“ ir „Sėkmingai baigusieji mokymą“, skaičiavimo metodika buvo dviprasmiška, į produkto rodiklį įtraukiant ne tik mokymuose, bet ir kitose veiklose dalyvavusius asmenis, o į rezultato rodiklį – jau tik mokymus sėkmingai baigusius asmenis. Kitoms veikloms (apskritojo stalo diskusijos, pažintiniai vizitai, teisinės konsultacijos, dalinimosi gerąja praktika renginiai) nebuvo numatyti atskiri stebėsenos rodikliai ir visos šios veiklos traktuotos kaip mokymai, nors tai nebuvo visiškai tikslu.

## 2.2.6 Priemonės intervencijos logikos tęstinis tinkamumas

Priemonės planavimas vyko kelerius metus ir įgyvendinimas prasidėjo tik 2011 m., nes, kilus ekonominei krizei ir pasikeitus Vyriausybei, prioritetas buvo teikiamas trumpalaikėms ekonominių problemų sprendimo priemonėms (pirmiausia – darbo vietų kūrimui), o ne socialinio dialogo skatinimo veiksmams, kurie duoda naudą ilguoju laikotarpiu<sup>64</sup>. Priemonės intervencijos logika 2007–2013 m. iš esmės nesikeitė, o priemonė neprarado savo aktualumo visą programavimo laikotarpį, nes Lietuvoje socialinio dialogo tradicijos vis dar išlieka pakankamai menkos. Europos Komisijos paskelbtoje metinėje šalies ataskaitoje<sup>65</sup> teigiama, kad socialinio dialogo mechanizmai Lietuvoje yra silpni, kolektyvinės sutartys vis dar nedaro didelės įtakos darbo santykiams, o profesinių sąjungų bei darbdavių organizacijų narių skaičius nedidėja. Atsižvelgiant į socialinio dialogo situaciją šalyje, švietėjiškos veiklos išlieka aktualios ir 2014–2020 m.

<sup>61</sup> Interviu su Europos socialinio fondo agentūros atstovu rezultatai, 2016 m. vasario 11 d.

<sup>62</sup> Interviu su Lietuvos kultūros darbuotojų profesinės sąjungos atstovu, 2016 m. vasario 12 d.; interviu su Marijampolės profesinės sąjungos atstovu, 2016 m. vasario 8 d. Pavyzdžiui, įsteigus darbuotojų saugos ir sveikatos komitetus kultūros sektoriuje, atsirado galimybės kreiptis į savivaldybes dėl darbuotojų darbo sąlygų pagerinimo ir tinkamos aplinkos darbui sukūrimo bei pagrįsti tam reikiamą finansavimą.

<sup>63</sup> European Commission, Programming Period 2014–2020. *Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy: European Social Fund. Guidance Document*, June 2015.

<sup>64</sup> Interviu su Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Europos Sąjungos struktūrinės paramos departamento Struktūrinės paramos politikos skyriaus atstovu, 2015 m. gruodžio 15 d.

<sup>65</sup> European Commission. *Commission Staff Working Document, Country Report Lithuania 2016*. Brussels, 26.2.2016.

## 2.2.7 Išvados

1. *Priemonės intervencijos logika* iš esmės buvo *tinkama*, nes priemonės tikslai, uždaviniai ir remtos švietėjiškos veiklos atitiko tikslinių grupių poreikius ir buvo tinkamos atsižvelgiant į Lietuvos kontekstą ir menkas socialinio dialogo tradicijas.
2. Įvertinus atskirų intervencijos logikos elementų tinkamumą, pastebėtina, kad *teorinės priemonės planavimo prielaidos* buvo *iš dalies tinkamos*, nes buvo atsižvelgta į sąlygas, svarbias intervencijos sėkmei, ir buvo siekiama spręsti aktualias socialinio dialogo problemas, t. y. daugiausia dėmesio skirta kolektyvinių sutarčių pasirašymo skatinimui per švietėjiškas veiklas (mokymus) ir kolektyvines derybas. Vis dėlto nepalankiai vertintina tai, kad kolektyvinių sutarčių skaičiaus didinimo kartais buvo siekiama „formaliai“, t. y. skatintas kolektyvinių sutarčių pasirašymas, bet mažai dėmesio skirta pasiektų rezultatų kokybei ir tęstinumui. Be to, įgyvendinant priemonę, mažiau dėmesio buvo skiriama tokių socialinio dialogo formų, kurios tiesiogiai skatina bendradarbiavimą, dvišales ar trišales diskusijas bei socialinę partnerystę, veiklos plėtrai ir efektyvumui (pavyzdžiui, dvišalėms ir trišalėms taryboms). Šios institucijos yra itin naudingos, nes, pirmiausia turėtų būti neformalus skatinamas derybų ir bendradarbiavimo procesas, siekiant skatinti šalis savanoriškai laikytis prisiimtų įsipareigojimų.
3. Pasirinktas *priemonės įgyvendinimo būdas* – projektų konkursas – buvo *tinkamas*, nes į paramą galėjo pretenduoti visos suinteresuotos įstaigos, įmonės ar organizacijos. Atsižvelgiant į tai, kad socialinio dialogo skatinimas iš ES struktūrinės paramos lėšų finansuotas pirmą kartą, galimybių pasinaudoti parama sudarymas visiems suinteresuotiems pareiškėjams vertintinas teigiamai. Be to, įgyvendinant priemonę projektų konkurso būdu, buvo nustatyti atrankos kriterijai ir duodami prioritetiniai balai už projektų vykdytojų pasiūlytus konkrečius pažangius veiksmus, kurių ketinama imtis.
4. Pasirinktos *priemonės tikslinės grupės* buvo *iš dalies tinkamos*, nes, viena vertus, priemonėje dalyvavo ne tik „tradiciniai“ socialinio dialogo subjektai – profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos, bet ir mažesnės įmonės, naujai įsteigtos profesinės sąjungos. Tokiu būdu buvo siekiama plėsti socialinio dialogo apimtį ir įtraukti į jį anksčiau jame nedalyvavusius subjektus, pavyzdžiui, darbdavius. Kita vertus, atsižvelgiant į finansavimo pasiskirstymą projektų vykdytojams, matyti, kad labiausiai į socialinį dialogą buvo ištraukusios ir didžiausius projektus vykdė daugiausiai patirties šioje srityje turinčios organizacijos, t. y. faktiškai socialinio dialogo apimtis mažai išsiplėtė.
5. Pagal *priemonę vykdytos veiklos* (mokymai, pažintiniai vizitai, dalijimasis gerąja praktika, metodinės medžiagos rengimas ir kt.) buvo *tinkamos* socialiniam dialogui skatinti, nes srityje tiek darbdaviams, tiek darbuotojams trūko žinių apie socialinės partnerystės naudą, kolektyvines sutartis, darbuotojų saugą ir sveikatą, darbo teisę, darbdavių ir darbuotojų teises ir pareigas, profesinių sąjungų veiklą ir kt. Vis dėlto, nepaisant organizuotų mokymų, darbdavių ir darbuotojų atstovams trūko kompetencijų vykdyti kolektyvines derybas ir parengti bei pasirašyti kokybiškas kolektyvines sutartis.
6. *Priemonės stebėsenos rodikliai* buvo *iš dalies tinkami*, nes formaliai jie atspindėjo priemonės intervencijos logiką (pavyzdžiui, produkto rodikliai buvo tiesiogiai susieti su pagal priemonę remtomis veiklomis), tačiau rezultato rodikliai matavo tik trumpuoju laikotarpiu – iš karto po projektų veiklų įgyvendinimo – pasireiškiančius priemonės rezultatus, o ne ilgalaikius rezultatus, kurie, kalbant apie socialinio dialogo plėtrą šalyje, yra itin aktualūs, t. y. nebuvo surinkta jokios informacijos apie priemonės rezultatų kokybę. Mokymų dalyvių situaciją fiksuojančių stebėsenos rodiklių skaičiavimo metodika buvo dviprasmiška, o kai kurioms veikloms atskiri stebėsenos rodikliai iš viso nebuvo numatyti ir visos jos traktuotos kaip mokymai.

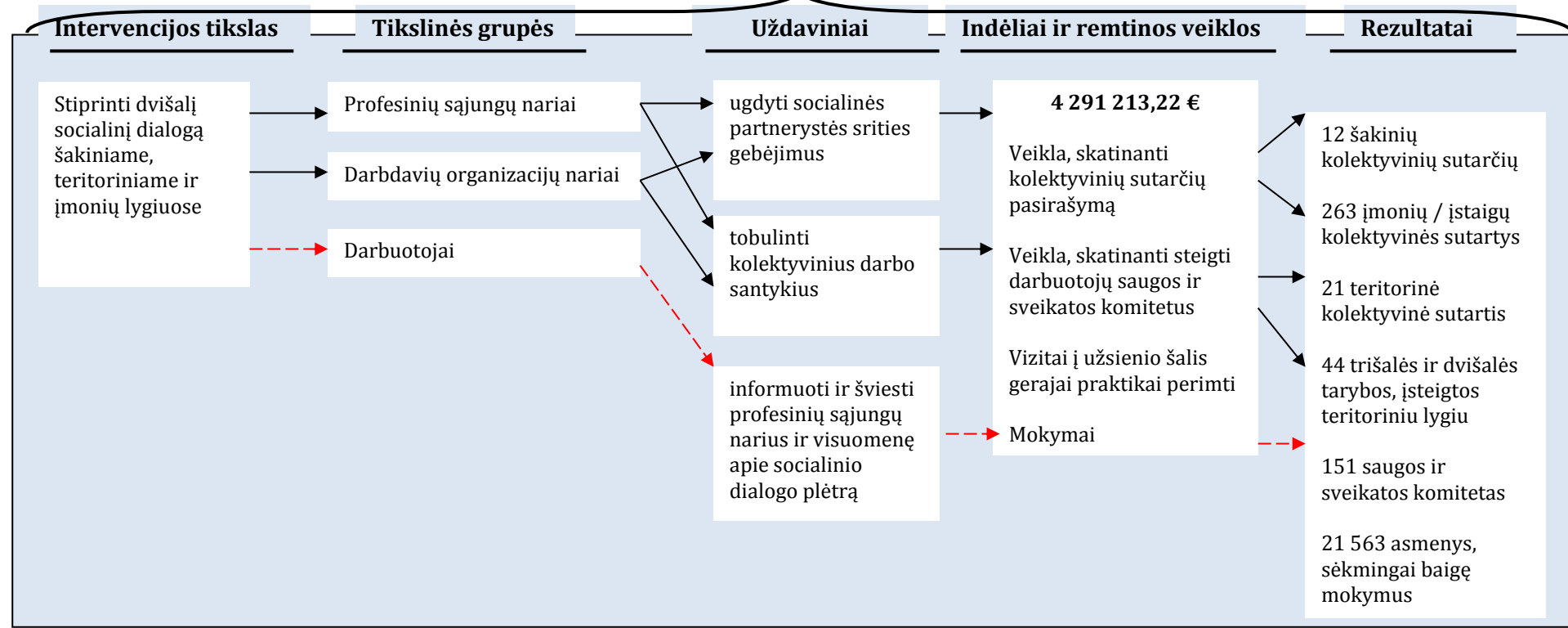
7. *Priemonės tęstinis tinkamumas buvo užtikrintas visą programavimo laikotarpį, nes intervencijos logika 2007–2013 m. iš esmės nesikeitė, o priemonė neprarado savo aktualumo dėl menkų socialinio dialogo tradicijų Lietuvoje. Šių veiklų poreikis išlieka ir 2014–2020 m. programavimo laikotarpiu.*

9 paveikslas. Priemonės intervencijos logika

Intervencija (2007-2013 m. ŽIPVP priemonė Nr.VP1-1.1-SADM-02-K)

Kontekstas ir tradicijos

- Maža profesinių sąjungų apimtis
  - Maža darbdavių organizacijų apimtis
  - Maža kolektyvinių sutarčių apimtis
- 
- Darbo santykių teisinis reglamentavimas: nuo centralizuoto darbo santykių reguliavimo modelio judama prie sutartinio šių santykių reguliavimo
- 
- Konsultacijų su visuomene ir socialiniais – ekonominiais partneriais praktika
- 
- Socialinė – ekonominė situacija ir ekonomikos struktūra



Poveikis

**Pasitenkinimo darbo sąlygomis padidėjimas**

*Priežasčių – pasekmių analizė*



### 3 ĮGYVENDINANT SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO PRIEMONĘ SUKURTŲ REZULTATŲ TURINIO, KOKYBĖS IR TVARUMO ANALIZĖ

#### 3.1 KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ TURINIO, NUOSTATŲ TAIKYMO PRAKTIKOJE IR TVARUMO ANALIZĖ

Atliekant pagal priemonę finansuotų ir sudarytų kolektyvinių sutarčių analizę, buvo siekiama nustatyti, ar teisėtos pasirašytų sutarčių nuostatos, ar jos yra aiškios, neprieštaringos, siekiama įvertinti, kaip apibrėžta sutarčių galiojimo teritorija, kas yra sutarčių šalys ir kokie jų įgaliojimai, kokia sutarčių galiojimo trukmė, išanalizuotas sutarčių nuostatų taikymo klausimas, turinio ypatumai (gerinančių darbuotojų padėti sąlygų ne/egzistavimas; bloginančių darbuotojų padėti, kai tai leidžia LR darbo kodeksas, sąlygų ne/egzistavimas; darbuotojų darbo užmokestį reguliuojančių sąlygų ne/egzistavimas; tyrimas dėl sutarčių nuostatų formulavimo būdų – imperatyvios, rekomendacinės ir t. t.), sutarčių tarpusavio koegzistavimo sąlygos – hierarchija, kompetencija ir t. t.

Įgyvendinant priemonę, buvo pasirašytos šios *kolektyvinės sutartys (KS)*:

- *Šakos* – 12 KS;
- *Teritorinės, teritorinės – sektorinės* – 24 KS;
- *Įmonės / įstaigos* – 246 KS (atkreiptinas dėmesys, kad pagal ESFA pateiktus duomenis pasirašytų įmonių / įstaigų sutarčių skaičius siekė 264 KS, tačiau peržiūrėjus visą duomenų bazę, įvertinus sutarčių šalis, galiojimo teritoriją, taip pat atmetus nepasirašytus sutarčių projektus bei nesutarimų protokolus, realus pasirašytų ir galiojančių (galiojusių) KS skaičius sumažėjo).

*Privačiame sektoriuje*<sup>66</sup> pasirašytos kolektyvinės sutartys:

- *Šakos* – 5 KS;
- *Teritorinės, teritorinės – sektorinės* – 9 KS;
- *Įmonės / įstaigos* – 96 KS.

*Viešajame sektoriuje* pasirašytos kolektyvinės sutartys:

- *Šakos* – 5 KS;
- *Teritorinės, teritorinės – sektorinės* – 12 KS;
- *Įmonės / įstaigos* – 151 KS.

Pažymėtina, kad aukštesniu lygiu (konkrečiai – šakos) pasirašytos 3 KS, kurios apima tiek viešo, tiek privataus sektoriaus įstaigas, t. y. sveikatos apsaugos, neformaliojo švietimo bei miškų priežiūros sritys.

Šiame tyrime analizuojamos visos šakos KS, taip pat visos teritorinės ir teritorinės - sektorinės KS. Taip pat atlikus reprezentatyvią atranką, analizuojama 60 įmonės/įstaigos lygio KS, atitinkamai po 30

<sup>66</sup> Remiantis Viešojo administravimo įstatymo 2 straipsnio 1 dalimi, viešasis administravimas – įstatymų ir kitų teisės aktų reglamentuojama viešojo administravimo subjektų veikla, skirta įstatymams ir kitiems teisės aktams įgyvendinti: administracinių sprendimų priėmimas, įstatymų ir administracinių sprendimų įgyvendinimo kontrolė, įstatymų nustatytų administracinių paslaugų teikimas, viešųjų paslaugų teikimo administravimas ir viešojo administravimo subjekto vidaus administravimas. Atsižvelgiant į tai, įmonės ir įstaigos skirstomos į „viešo“ ir „privataus“ sektoriaus, pastarajam priskiriamos ir valstybės bei savivaldybių įmonės (taip vadinamas „viešasis nereglementuotas“ sektorius), t. y. jos priskiriamos sektoriui ne pagal nuosavybės teises, bet pagal jų vykdomą ekonominę veiklą.

iš privataus ir viešojo sektorių. Detali visų įgyvendinant priemonę pasirašytų kolektyvinių sutarčių tipologija pateikiama šios ataskaitos Priede Nr. 4.

### 11 lentelė. Turinio analizei atrinktos kolektyvinės sutartys

Kolektyvinės sutartys	Sektorius	Veiklos sritis	Įmonės / įstaigos dydis
UAB „Kauno energijos remontas“	Privatus	Paslaugos	Vidutinė
AB „Lietuvos energijos gamyba“	Privatus	Paslaugos	Stambi
UAB „Mažeikių šilumos tinklai“	Privatus	Paslaugos	Vidutinė
UAB „Ukmergės vandenys“	Privatus	Paslaugos	Vidutinė
UAB „Liningas“	Privatus	Gamyba	Vidutinė
UAB „Danspin“	Privatus	Gamyba	Stambi
AB „Vilma“	Privatus	Gamyba	Stambi
AB „Lifosa“	Privatus	Gamyba	Stambi
UAB „Norac“	Privatus	Gamyba	Stambi
UAB „Detagama“	Privatus	Paslaugos	Maža
UAB „Sidabrinis kriuklys“	Privatus	Paslaugos	Labai maža
KB Ukmergės rajono vartotojų kooperatyvas	Privatus	Paslaugos	Vidutinė
UAB „Lietuva Statoil“	Privatus	Paslaugos	Stambi
UAB „Marijampolės autobusų parkas“	Privatus	Paslaugos	Vidutinė
VĮ „Oro navigacija“	Privatus	Paslaugos	Vidutinė
UAB „Lerotėja“	Privatus	Paslaugos	Labai maža
AB „Naujoji rūta“	Privatus	Gamyba	Vidutinė
UAB „Brolsta“	Privatus	Paslaugos	Maža
UAB „SDG grupė“	Privatus	Paslaugos	Maža
UAB „Ranga“	Privatus	Paslaugos	Vidutinė
UAB „Naresta“	Privatus	Paslaugos	Vidutinė
UAB „Vlastona“	Privatus	Paslaugos	Vidutinė
UAB „ELME MESSER LIT“	Privatus	Gamyba	Maža
UAB „Gimtasis Rokiškis“	Privatus	Paslaugos	Maža
UAB „Print easy“	Privatus	Gamyba	Labai maža
UAB „Kriautė“	Privatus	Gamyba	Vidutinė
UAB „SDG akademija“	Privatus	Paslaugos	Maža
UAB „Solid Supply“	Privatus	Gamyba	Maža
UAB „Lietwood“	Privatus	Gamyba	Vidutinė
AB „Klaipėdos kartonas“	Privatus	Gamyba	Vidutinė
VšĮ Mažeikių greitosios medicinos pagalbos centras	Viešasis	Paslaugos	Maža
VšĮ Ukmergės pirminės sveikatos priežiūros centras	Viešasis	Paslaugos	Vidutinė
VšĮ Respublikinė Kauno ligoninė	Viešasis	Paslaugos	Stambi
VšĮ Radviliškio ligoninė	Viešasis	Paslaugos	Stambi
VĮ Radviliškio miškų urėdija	Viešasis	Paslaugos	Vidutinė
BĮ Joniškio r. Kriukų pagrindinė mokykla	Viešasis	Paslaugos	Maža
BĮ Vilniaus geležinkelio transporto ir verslo paslaugų mokykla	Viešasis	Paslaugos	Maža
BĮ Aukštadvario žemės ūkio mokykla	Viešasis	Paslaugos	Vidutinė
BĮ Dieveniškų technologijų ir verslo mokykla	Viešasis	Paslaugos	Vidutinė
BĮ Elektrėnų „Versmės“ gimnazija	Viešasis	Paslaugos	Vidutinė
BĮ Kaišiadorių lopšelis-darželis „Žvaigždutė“	Viešasis	Paslaugos	Vidutinė
BĮ Marijampolės Jono Totoraičio progimnazija	Viešasis	Paslaugos	Vidutinė
BĮ Rokiškio r. Kamajų Antano Strazdo gimnazija	Viešasis	Paslaugos	Vidutinė
VšĮ Lietuvos edukologijos universitetas	Viešasis	Paslaugos	Stambi
Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Klaipėdos skyrius	Viešasis	Administravimas	Stambi
BĮ Klaipėdos apygardos probacijos tarnyba	Viešasis	Teisėsauga	Labai maža
BĮ Lukiškių tardymo izoliatorius-kalėjimas	Viešasis	Teisėsauga	Vidutinė
Alytaus pataisos namai	Viešasis	Teisėsauga	Vidutinė
BĮ Marijampolės apskrities VPK	Viešasis	Teisėsauga	Vidutinė

Kolektyvinės sutartys	Sektorius	Veiklos sritis	Įmonės / įstaigos dydis
Ukmergės rajono savivaldybės administracija	Viešasis	Administravimas	Vidutinė
Varėnos rajono savivaldybės administracija	Viešasis	Administravimas	Vidutinė
BĮ Pravieniškių pataisos namai-atviroji kolonija	Viešasis	Teisėsauga	Vidutinė
Vilniaus apskrities VPK	Viešasis	Teisėsauga	Stambi
BĮ „Akmenės krašto muziejus“	Viešasis	Paslaugos	Labai maža
BĮ Lietuvos teatro, muzikos ir kino muziejus	Viešasis	Paslaugos	Maža
BĮ Koncertinė įstaiga Lietuvos nacionalinė filharmonija	Viešasis	Paslaugos	Vidutinė
BĮ Kauno miesto savivaldybės Vinco Kudirkos viešoji biblioteka	Viešasis	Paslaugos	Vidutinė
BĮ Lietuvos mokslų akademijos Vrublevskių biblioteka	Viešasis	Paslaugos	Vidutinė
BĮ Radviliškio rajono savivaldybės viešoji biblioteka	Viešasis	Paslaugos	Vidutinė
BĮ Lietuvos nacionalinė Martyno Mažvydo biblioteka	Viešasis	Paslaugos	Stambi

### 3.1.1 Šakos kolektyvinių sutarčių analizė

Išanalizavus *privataus sektoriaus šakos kolektyvines sutartis* (iš dalies ir viešąsias paslaugas teikiančių įstaigų sektorių), galima išvelgti šias tendencijas:

- 1) *Taikymo klausimas* – daugelyje sutarčių neaiškiai apibrėžtas jų taikymas, nes jis siejamas ne tik su darbdavių naryste organizacijoje, bet ir su profesinių sąjungų veikimu tose įmonėse (kas prieštarauja Darbo kodeksui – Paslaugų sektoriaus šakos KS, Medicinos šakos KS, Neformaliojo švietimo šakos KS). Kai kuriais atvejais sutarčių taikymas iš viso nėra apibrėžtas (Chemijos pramonės šakos KS), bet tai nėra blogai, nes tuomet automatiškai taikomos Darbo kodekso nuostatos. Kai kuriose pasirašytose sutartyse yra standartinių taisyklių, kad sutartis taikoma, atsižvelgiant į darbdavio narystę organizacijoje, pateikiamas sąrašas darbdavių, kuriems bus taikoma šakos sutartis, t. y. akivaizdu, kad, skirtingai nei numato Darbo kodeksas, šakos kolektyvinė sutartis galioja ne visoms įstaigoms ir įmonėms, esančioms darbdavių organizacijos narėmis, bet tik apibrėžtomis atitinkamo sektoriaus įmonėms ir įstaigoms (Lietuvos kultūros šakos KS). Apibendrinant galima teigti, kad išanalizuotų šakos KS taikymo ribos yra gana abstrakčios, nekonkrečios ir praktikoje gali suponuoti netgi taikymo atskirų subjektų atžvilgiu ginčus.
- 2) *Sutarčių galiojimo terminas* – vyrauja terminuotos sutartys, o jų galiojimo terminas – trys metai. Atsižvelgiant į tai, kad Darbo kodeksas numato galimybę sudaryti tiek terminuotas, tiek neterminuotas KS, o praktikoje nusistovėjusios tendencijos rodo, kad įprastai KS sudaromos 2-3 metų laikotarpiui, galima teigti, kad išanalizuotų šakos KS terminai yra optimalūs. Tiesa, sutartyse nenumatytas automatinis jų galiojimo pratęsimas, nors tai būtų garantija KS tęstinumui.
- 3) Visose KS pakankamai korektiškai ir logiškai suformuluotos organizacinės nuostatos dėl kolektyvinių sutarčių vykdymo, keitimo ir pan.
- 4) Kalbant apie informacines sąlygas, tenka pripažinti, kad jų labai daug (kai kuriose sutartyse šios nuostatos sudaro daugiau nei 2/3 visų nuostatų (pavyzdžiui, Paslaugų sektoriaus šakos KS, Medicinos šakos KS), o vienoje analizuotoje kolektyvinėje sutartyje iš esmės aptiktos tik informacinės sąlygos (Neformaliojo švietimo šakos KS), vyrauja ne tik Darbo kodekso, bet ir poįstatyminių teisės aktų nuostatų perrašinėjimas, kai iki smulkmenų aptariamai tokie klausimai, kaip darbo sutarčių sudarymo procedūros arba klientų aptarnavimo standartai ir pan. Kitaip tariant, išanalizuotose šakos kolektyvinėse sutartyse reguliuojami klausimai, kurie ne visada turbūt būtų pakankamo lygio net įmonių lygio kolektyvinėms sutartims. Apibendrinant galima teigti, kad išanalizuotos KS tik minimaliai sukuria palankesnes darbo garantijas, nenumato papildomų nuostatų palyginti su norminiu darbo santykių reguliavimu.

Daugelis išanalizuotų KS apsiriboja tik Darbo kodekso ir poįstatyminių teisės aktų perrašymu, t. y. iš esmės didžiąją jų turinio dalį sudaro informacinės sąlygos.

- 5) Galima aptikti minimalistinių, bet pažangių norminių sąlygų, pavyzdžiui, suformuluojamos rekomendacijos įmonių lygio kolektyvinėms sutartims, atsižvelgiant į kompetencijos pasiskirstymą, kai kurias garantijas prisiima darbdavių organizacija, o kitas įpareigoja realizuoti savo narius darbdavius – įmones (pavyzdžiui, Generalinės miškų urėdijos KS). Tiesa, tik mažumoje išanalizuotų kolektyvinių sutarčių galima aptikti tokias pažangias normines nuostatas (pavyzdžiui, Chemijos pramonės šakos KS). Apibendrinant galima konstatuoti, kad net tose šakos KS, kuriose buvo aptikta prievolinių bei norminių nuostatų, jos daugiau yra rekomendacinio pobūdžio ir automatiškai nesukuria naujų teisių bei garantijų darbo santykių subjektams, o ypač darbuotojams.
- 6) Kelios sutartys akivaizdžiai nukopijuotos viena nuo kitos (atitinkamai Lietuvos baldų gamybos pramonės, Lietuvos medienos pramonės bei Lietuvos popieriaus pramonės šakų KS; taip pat sutampa Paslaugų sektoriaus, Medicinos bei Neformaliojo švietimo šakų KS). Turinio prasme kai kurios KS dėl jų turinio ypatumų gali būti laikomos niekinėmis, nes jose iš viso nėra norminių sąlygų ir pastebėtina, kad jų šalys beveik analogiškos (Paslaugų sektoriaus, Medicinos bei Neformaliojo švietimo šakų KS). Tai netgi leidžia daryti prielaidą, kad priemonės įgyvendinimo metu buvo vedamos niekinės ar net apsimestinės kolektyvinės derybos.

Išanalizavus *viešojo sektoriaus šakos kolektyvines sutartis*, akivaizdus daug didesnis (palyginus su privačiu sektoriumi) jų turinio ir aptartų nuostatų nuoseklumas bei sistemiškumas, t. y. derinami sprendžiami klausimai ir jų apimtys tarp šakos ir įstaigų kolektyvinių sutarčių:

- 1) Pasitaiko situacijų, kuomet šakos kolektyvinė sutartis konkrečiai nurodo, kuriuos klausimus turi spręsti įstaigų lygio kolektyvinės sutartys, o kurie yra sprendžiami bendrai šakos sutartyje. Šiose sutartyse aptinkama daugiau norminių sąlygų. Paminėtina, kad tokia praktika vyrauja statutinių organizacijų šakų KS, kuriose sistemiškai sprendžiami visų kategorijų darbuotojų, pradedant statutiniais pareigūnais ir baigiant darbuotojais bei valstybės tarnautojais, darbo ir tarnybos sąlygos, pavyzdžiui, sukuriami priedų, priemokų ir premijų mokėjimo principai, skatinami darbuotojų skiepijimo atvejai, numatytos sąlygos papildomoms darbuotojų garantijoms ekonominės krizės atveju. Jeigu privataus sektoriaus šakos kolektyvinėse sutartyse praktiškai neteko aptikti prievolinių sąlygų, tai viešojo sektoriaus šakos kolektyvinės sutartys puikiai demonstruoja tokias nuostatas, kurių pagrindu įkuriami specialūs dvišaliai darbdavio ir profesinės sąjungos komitetai darbo ir tarnybos klausimams bei konfliktams spręsti; aptiriamos profesinių sąjungų veiklos garantijos ir kitos sąlygos. Pažangu, kad šiose sutartyse nepiktnaudžiaujama informacinėmis sąlygomis, sutartys neperkrautos galiojančių teisės aktų perrašinėjimu. Kalbant apie organizacines sąlygas, reikia pripažinti, kad pažangu, jog aptarta, kaip bus platinama informacija apie šakos sutartį įstaigoms, darbuotojams, kur bus galima susipažinti su jos turiniu (pavyzdžiui, Lietuvos policijos, Bausmių vykdymo sistemos, LR muitinės šakų KS).
- 2) Vyrauja terminuotos su termino vienkartinio pratęsimo galimybe kolektyvinės sutartys ir tik dvi sutartys yra neterminuotos (vienoje tai visai neaptarta, o kitoje nurodyta, kad ji neterminuota).
- 3) Atkreiptinas dėmesys į vieną išskirtinę sutartį (Lietuvos kultūros šakos KS), kuri praktiškai yra tik Darbo kodekso nuostatų perrašymas. Joje taip pat gausu nelogiškų nuostatų, kurios, jeigu ir neprieštarauja bendriems teisės principams, tai iš esmės yra niekinės. Neįprasta tai, kad minėta sutartis sudaroma iš atskirų susitarimų, kurie iš esmės ir yra perrašytos Darbo kodekso nuostatos atskirais klausimais. Paminėtina, kad šios nuostatos yra perrašytos, neatsižvelgiant į šakos darbuotojų darbo sąlygų ypatumus, t. y. perrašytos teisės normos, kurios šakos darbuotojams iš viso netaikomos ir neaktualios. Taip pat keistai išspręstas sutarties taikymo klausimas: pateiktas sąrašas įstaigų, kurių steigėja yra ministerija, bet akivaizdu, kad tai

nepilnas ir nebaigtinis sąrašas. Atliekant interviu paaiškėjo, kad ministerija sutiko pasirašyti KS tik su tomis kultūros įstaigomis, kurios yra jai pavaldžios<sup>67</sup>. Atsižvelgiant į tai, kad šią sutartį pasirašė kultūros įstaigų steigėja – Kultūros ministerija, o KS taikoma tik menkai daliai Lietuvoje veikiančių kultūros įstaigų, gali kilti dvejonų dėl diskriminuojančio skirtingų kultūros įstaigų darbuotojų traktavimo iš darbdavio (ministerijos) pusės. Tačiau šią riziką iki minimumo sumažina pačios KS turinys, kuris realiai nesukuria jokių naujų teisių ir garantijų darbuotojams. Interviu metu taip pat buvo paminėtos kitos aktualios problemos, susijusios su derybomis dėl šakos KS, pavyzdžiui, derybose nedalyvaujant Finansų ministerijai, neįmanoma priimti nuostatų, susijusių su papildomų darbuotojų garantijų finansavimu, nes šaka finansuojama iš viešųjų finansų.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad išanalizuotų šakos kolektyvinių sutarčių turinys yra labai nevienodo lygio ir kokybės. Iš dalies galima teigti, kad viešojo sektoriaus kolektyvinių sutarčių turinys kokybiškesnis, jose yra daugiau norminių nuostatų, mažiau informacinių sąlygų. Praktiškai beveik visų privataus sektoriaus sutarčių atveju galima suabejoti dėl jų galimybės vadintis kolektyvinėmis sutartimis, nes šiose sutartyse norminių nuostatų arba iš viso nėra, arba jos sudaro tik labai menką sutarčių turinio dalį. Kitas probleminis aspektas yra tas, kad šalims labai sunku atriboti, kokius klausimus jos turėtų spręsti šakos, o kokius – įstaigos / įmonės lygio kolektyvinėse sutartyse. Dubliavimasis ar net nuėjimas į smulkmenas, kurios neturėtų būti reguliuojamos aukštesnio lygio kolektyvinėse sutartyse, yra akivaizdus. Įvertinus kai kurių kolektyvinių sutarčių sudarymą paskatinusias aplinkybes ir šių sutarčių turinį, tenka pripažinti, kad priemonė galėjo paskatinti ir pseudo kolektyvinių sutarčių pasirašymą, kai socialiniai partneriai, siekdami tik finansinių pajamų ir įgyvendindami paraiškose numatytus išpareigojimus, pasirašinėjo taip vadinamas „butaforines“ kolektyvines sutartis, jas netgi kopijavo viena nuo kitos (daugino), nors realiai įvertinus jų turinį sudarančias sąlygas akivaizdu, kad šios sutartys nesukūrė jokių naujų darbo sąlygų, garantijų, normų darbo santykių šalims.

### 3.1.2 Teritorinių kolektyvinių sutarčių analizė

Iš pradžių nebuvo numatyta atskirai analizuoti pasirašytas *teritorines KS*, tačiau susipažinus su šių sutarčių praktine situacija buvo nuspręsta įvertinti ir jas. Privačiame sektoriuje pasirašytos 9 teritorinės KS, iš jų net 4 pasirašė atitinkamų miestų ir rajonų pramonės, prekybos ir amatų rūmai. Viešajame sektoriuje iš viso pasirašyta 12 teritorinių KS, iš jų net 11 KS pasirašyta švietimo sektoriuje ir tik viena – kultūros srityje.

*Privataus sektoriaus teritorinių kolektyvinių sutarčių* šalimis paprastai yra teritoriniu lygiu veikiančios darbdavių organizacijos, pavyzdžiui, atitinkamos teritorijos pramonės, prekybos ir amatų rūmai. Įregistruotos netgi trys toje pačioje teritorijoje, bet skirtingų darbdavių organizacijų pasirašytos kolektyvinės sutartys (Vilniaus smulkaus ir vidutinio verslo KS, Vilniaus verslo KS ir Vilniaus paslaugų sektoriaus KS). Poros sutarčių šalimis yra šakos lygio darbdavių organizacija, tačiau sutartis sudaroma teritoriniu principu ir jos galiojimas apibrėžiamas naryste darbdavių organizacijoje (pažymėtina, kad kita šios sutarties šalimi yra taip pat šakos lygio profesinė sąjunga), tad ištis kyla klausimas dėl šių šalių įgaliojimų pasirašyti teritorinę kolektyvinę sutartį (Visagino medienos pramonės KS, kurios sutarties tekstas beveik identiškas Lietuvos medienos pramonės šakos KS, ir Vilniaus paslaugų sektoriaus KS). Išanalizavus privataus sektoriaus teritorines kolektyvines sutartis, galima pateikti šiuos pastebėjimus:

- 1) *Galiojimo trukmė* – vyrauja mišrus terminas, t. y. numatoma, kad sutartis galioja iki naujos sutarties sudarymo, bet „ne ilgiau“, ir nurodomas nuo 2 iki 4 metų maksimalus jos galiojimo terminas (6 sutartys), vienoje iš jų nustatytas itin trumpas galiojimas (iki 2014-09-31, o sutartis sudaryta 2013-10-23), neterminuota – viena KS.

<sup>67</sup> Interviu su Lietuvos kultūros darbuotojų profesinės sąjungos atstovu rezultatai, 2016 m. vasario 12 d.



- 2) *Taikymo klausimas* – daugelyje KS šis klausimas sprendžiamas automatiškai pakartojant Darbo kodekso nuostatas, t. y. nurodoma, kad kolektyvinė sutartis taikoma darbdaviams, kurie yra Darbdavių organizacijos (sutarties šalies) nariai ar prisijungs prie organizacijos vėliau, taip pat vienoje sutartyje pateikiamas sąrašas įmonių, kurioms sutartis bus taikoma. Poroje sutarčių jų taikymo klausimas išspręstas gana abejotinai teisėtumo ir tikrumo prasme: vienoje iš jų taikymas siejamas su *naryste profesinėje sąjungoje* bei nurodyta, kad „sutartis taikoma profesinės sąjungos nariams ir tik tiems, kuriems priimtinos šios sutarties sąlygos“ (Vilniaus smulkaus ir vidutinio verslo KS, Panevėžio teritorinė KS), kitoje – daroma išlyga, kad „sutartis taikoma darbdaviams, kurie yra darbdavių organizacijos nariais, kuriems priimtinos šios sutarties sąlygos“ (Vilniaus smulkaus ir vidutinio verslo KS, Panevėžio teritorinė KS).
- 3) *Sutarčių turinio ypatumai*: vyrauja socialiniai - politiniai išsipareigojimai, pavyzdžiui, skatinti tarpusavio bendradarbiavimą, plėtoti socialinį dialogą, skatinti darbdavius sudaryti įmonių kolektyvines sutartis, tačiau konkrečių nuostatų, sukuriančių naujas elgesio taisykles, teisinius standartus, teises bei pareigas beveik nėra. (1) *Prievolinės sąlygos* – tarybų ar komisijų steigimas (pastebėtina, kad kartais steigiamos netgi ne teritorinės komisijos ar tarybos, kurios sprestų aktualius teritorinius socialinius, darbo, ekonominius klausimus, bet tik konkrečios teritorinės kolektyvinės sutarties priežiūros tarybos / komisijos). Kai kuriose sutartyse darbdavių organizacijos išsipareigoja propaguoti, kad darbdaviai – jų nariai – *mokėtų darbuotojams darbo užmokestį laikantis darbo teisės aktų nuostatų* (!) (Kauno pramonės KS), arba išsipareigoja „nemokėti darbo užmokesčio „vokeliuose“ (Visagino medienos pramonės KS, Vilniaus verslo KS, Vakarų Lietuvos statybininkų KS). Galima aptikti kartais ir pažangesnių išsipareigojimų, pavyzdžiui, profesinė sąjunga pagal poreikį, bet ne rečiau kaip kartą per metus organizuoja mokymus darbo tarybų atstovams (Vilniaus smulkaus ir vidutinio verslo KS), tiesa, pačios sutarties galiojimo terminas numatytas trumpesnis negu vieneri metai, kitoje sutartyje tokius mokymus profesinė sąjunga jau išsipareigoja organizuoti darbdavio atstovams (Panevėžio teritorinė KS). (2) Pastebėtina, kad analizuojamose KS nepavyko aptikti netgi *informacinių sąlygų*, perrašomos tik Darbo kodekso nuostatos grupės darbuotojų atleidimo atveju (praktiškai vienintelės apčiuopiamos taisyklės daugumoje šių sutarčių). (3) *Norminių sąlygų* praktiškai nėra, nors iš dalies joms galbūt būtų galima priskirti išties pažangias rekomendacijas: „šalys skatina darbdavių organizacijos narius atsižvelgiant į darbo specifiką taikyti lanksčias užimtumo formas arba darbuotojų viršvalandinis darbas neturi viršyti 180 valandų per metus“ (Šiaulių pramonės teritorinė KS), „sieks, kad darbuotojams būtų mokamas ne mažesnis nei šakoje mokamas vidutinis mėnesinis darbo užmokestis“ (Vakarų Lietuvos statybininkų KS) arba „mokės priedus darbuotojams atsižvelgiant į gamtinių sąlygų teritorijoje (vėjas, drėgmė) ypatumus“ (Vakarų Lietuvos statybininkų KS).
- 4) Viena iš analizuotų KS (Akmenės rajono teritorinė KS) net negali būti pripažinta KS, tai iš principo niekinė sutartis, nes joje nėra jokių kolektyvinei sutarčiai būdingų bent minimalių nuostatų ir sąlygų. Tai tik socialinio bendradarbiavimo protokolas, kuriuo pasižadama tęsti socialinį bendradarbiavimą, inicijuoti trišalės tarybos (nors sutartis tik dvišalė) sudarymą, skatinti kolektyvinių sutarčių sudarymą įmonėse ir pan. Nėra jokių nei organizacinių, nei norminių sąlygų ar net prevolinių išsipareigojimų. Vien tik ketinimai ir bendradarbiavimo principai, neišspręstas ir sutarties taikymo klausimas.

Apibendrinant galima teigti, kad privataus sektoriaus teritorinės kolektyvinės sutartys nėra itin kokybiškos. Praktiškai nei viena iš šių sutarčių negali būti laikoma visiškai kolektyvine sutartimi, nes nesukuria jokių naujų darbo teisės normų, papildomų garantijų ar teisių darbuotojams, nereguliuoja darbuotojų ir darbdavių tarpusavio santykių. Taip pat labai ženklus „šabloniškumas“, t. y. kopijavimai, pasikartojimai tarp pačių sutarčių.

Pažymėtina, kad visos *viešajame sektoriuje sudarytos KS* įvardijamos kaip teritorinės, tačiau tiek šalių aprėptis, tiek sutartyse reguliuojami klausimai visais atvejais verčia abejoti ir netgi paneigti šių KS priskyrimą teritorinėms kolektyvinėms sutartims:



- 1) Jos sudaromos tik viename sektoriuje, tiksliau atitinkamo sektoriaus įstaigų, veikiančių apibrėžtoje teritorijoje (savivaldybėje), atžvilgiu. Analizuojamu atveju tai yra 10 kolektyvinių sutarčių švietimo sektoriuje ir viena – kultūros sektoriuje, bet jų veikimo ribos apibrėžiamos konkrečios savivaldybės teritorija. Todėl daug prasmingiau būtų jas vadinti teritorinėmis - sektorinėmis KS, t. y. tam tikro sektoriaus įmonių / įstaigų sutartimis, kurios taikomos konkrečioje apibrėžtoje teritorijoje. Pažymėtina, kad tokios rūšies KS Darbo kodeksas nenumato, tačiau, vadovaujantis kolektyvinių derybų laisvės principu, tokios KS moduliacijos praktikoje įmanomos, jeigu dėl to sutinka visos derybų šalys. Darbo kodeksas numato, kad teritorinė kolektyvinė sutartis yra sutartis, kurioje sprendžiami teritoriniai darbo, socialiniai ir ekonominiai probleminiai klausimai. Tai leidžia daryti prielaidą, kad tokios rūšies kolektyvinė sutartis turėtų būti taikoma visiems atitinkamos teritorijos darbuotojams ir darbdaviams, bet iš egzistuojančių praktinių pavyzdžių akivaizdu, kad tokių sutarčių nėra, o ir teritorinėmis vadinamos sutartys iš esmės yra sektorinės, apimančios atitinkamos teritorijos sektoriaus darbuotojus. Pažymėtina, kad kai kuriose kolektyvinėse sutartyse ir nurodyta, kad tai – teritorinės sektorinės sutartys (pavyzdžiui, Joniškio rajono savivaldybės švietimo sektoriaus KS arba Teritorinė Marijampolės savivaldybės švietimo sektoriaus KS). Kitose sutartyse tai galima išskaityti iš sutarčių pavadinimų, nes praktiškai be išimties visose sutartyse nurodyta, kad tai teritorinės atitinkamo sektoriaus kolektyvinės sutartys.
- 2) Pastebimas tam tikras nenuoseklumas kalbant apie šių *sutarčių šalių situaciją*. (1) Praktiškai visos sutartys yra dvišalės ir tik *viena trišalė* (Teritorinė Rokiškio rajono savivaldybės švietimo sektoriaus KS), kurią be savivaldybės administracijos (darbdavio šalis) ir profesinių sąjungų organizacijos (darbuotojo šalis) taip pat pasirašė ir švietimo įstaigų vadovų asociacija. (2) Dėl savivaldybių administracijų, kaip darbdavio atstovo, didesnių problemų nekyla, nes pagal galiojusį teisinį reguliavimą, t. y. Darbo kodekso 24 straipsnio 4 dalies nuostatas (redakcija iki 2014 m. liepos 1 d.), viešojo sektoriaus darbdaviams teritorinio lygio kolektyvinėse derybose atstovavo steigėjai. Tačiau nuo 2014 m. liepos 1 d. visais atvejais ir kolektyvinių derybų lygiais viešajame sektoriuje kaip darbdavių atstovas pripažįstama Vyriausybė ir tik atskirais atvejais ji gali šias funkcijas perduoti kitai įgaliotai institucijai. Pastebėtina, kad 10 galiojančių teritorinių kolektyvinių sutarčių buvo pasirašyta iki 2014 m. liepos 1 d., tad savivaldybės administracijos turėjo tokius įgaliojimus pagal tuometinę Darbo kodekso 24 straipsnio 4 dalies redakciją. Tačiau doktrininio ir kartu teisėtumo aspekto klausimas kyla kalbant apie Teritorinę Kauno miesto savivaldybės švietimo sektoriaus KS, kuri buvo pasirašyta jau po naujos Darbo kodekso 24 straipsnio 4 dalies redakcijos įsigaliojimo, t. y. 2014 m. lapkričio 13 d. Kitaip tariant, kolektyvinei sutarčiai pasirašyti jau turėjo būti gauti Vyriausybės įgaliojimai, tačiau tikėtina, kad kolektyvinės derybos prasidėjo anksčiau, o tai pagal pereinamojo laikotarpio nuostatas leido jas tęsti senąja tvarka. (3) Kalbant apie profesines sąjungas, praktiškai visas analizuojamas kolektyvines sutartis pasirašė atitinkamos teritorijos lygiu veikiančios sektorinės (švietimo) profesinės sąjungos, jų organizacijos ar jungtinės atstovybės. Tik vieną kolektyvinę sutartį pasirašė jungtinė atstovybė, sudaryta iš teritorinės ir atskiros vienos švietimo įstaigos profesinės sąjungos (Teritorinė Marijampolės savivaldybės švietimo sektoriaus KS), o tai iš esmės neatitinka Darbo kodekso ir socialinės partnerystės šalių įgaliojimų principų. Panaši situacija pasitaikė ir Kelmės rajono teritorinės KS atveju, nes ją pasirašė ne teritoriniu, bet nacionaliniu ir šakos lygiais veikiančios profesinės sąjungos.
- 3) Pastebėtina, kad gana pažangiai ir logiškai išspręstas teritorinių kolektyvinių *sutarčių taikymo klausimas*. Praktiškai visose sutartyse atskiru punktu nurodyta, kad jos taikomos visose atitinkamo sektoriaus įstaigose, kurių steigėju yra savivaldybės taryba, dirbantiems darbuotojams. Tokiu būdu padaroma išlyga, kad sutartis nebus taikoma to paties sektoriaus, bet privataus kapitalo įstaigose. Tiesa, yra kolektyvinių sutarčių, kuriose tai nedetalizuojama. Pavyzdžiui, nurodoma, kad sutartis „taikoma visoms x teritorijoje veikiančioms kultūros įstaigoms“, kitaip tariant, tokia nuostata lyg ir suponuoja, kad sutartis apima ne tik savivaldybės įsteigtas kultūros įstaigas, bet akivaizdu, kad toks interpretavimas prieštarautų Darbo kodeksui ir viršytų savivaldybės įgaliojimus.

- 4) *Galiojimo trukmė* – vyrauja terminuotos kolektyvinės sutartys ir visose jose numatyta 2 metų galiojimo trukmė (10 sutarčių), iš kurių vienoje taip pat numatytas automatinis dvejų metų pratęsimas. Tik viena kolektyvinė sutartis sudaryta neterminuotam laikui, t. y. „iki naujos sutarties pasirašymo“.
- 5) *Sutarčių turinio ypatumai*: (1) *Organizacinės sąlygos* – minimaliai aptariamoms sutarties keitimo, pildymo procedūroms, taip pat sutarties nutraukimo galimybės, taip pat nurodoma, kaip bus su sutartimi supažindinami atskirų įstaigų darbuotojai. Tai atitinka Darbo kodekso nustatytą reguliavimą. (2) *Norminių sąlygų* praktiškai nėra: iš dalies prie jų galima būtų priskirti darbdavio (savivaldybių) išipareigojimus dėl konsultavimosi su profsajunga tam tikrais švietimo politikos klausimais, tam tikrais klausimais sudarant darbo grupes kviestis profesinės sąjungos atstovą, informacijos apie laisvas pedagogų darbo vietas skelbimą (bet nedetalizuojama nei kur, nei kaip). Profsajungų išipareigojimai gana simboliniai, pavyzdžiui, (i) stebėti darbo saugos būklę švietimo įstaigose, (ii) mokyti profesinių sąjungų narius, (iii) padėti švietimo įstaigų vadovams įgyvendinti socialines, drausmines priemones, taip pat padėti jiems rengiant norminius darbo saugos aktus. (3) *Informacinės sąlygos*: sutartyse vyrauja nuostatos, kuriomis pasižadama keisti informacija, nors daugeliu atvejų net nėra detalizuojama, kokia tai informacija, pasižadama bendradarbiauti, skatinti socialinį dialogą. Tendencinga tai, kad masiškai perrašomas Darbo kodekso 47 straipsnis, reguliuojantis informavimo / konsultavimo procedūras įmonės lygiu. Kai kuriose sutartyse netgi numatoma, kad šalis sieks, jog visose sektoriaus įstaigose būtų pasirašytos įstaigų kolektyvinės sutartys. Vienoje sutartyje tai netgi suformuluojama kaip imperatyvi rekomendacija: „šalis [teritorinės kolektyvinės sutarties] rekomenduoja švietimo įstaigų vadovams bei veikiančioms darbuotojų organizacijoms nedelsiant pradėti derybas dėl kolektyvinių sutarčių pasirašymo“ (Teritorinė Elektrėnų savivaldybės švietimo sektoriaus KS). (4) *Prievolinės sąlygos*: yra ir gana „unikalių“ sąlygų, pavyzdžiui, profesinės sąjungos išipareigoja suorganizuoti visų toje savivaldybėje veikiančių profesinių sąjungų konferenciją, nors sutartis yra teritorinė - sektorinė, o jos šalimi profesinių sąjungų pusėje yra netgi ne teritorinė, o šakinė ir nacionalinė profesinių sąjungų organizacijos (Kelmės rajono teritorinė KS), kitaip tariant, prisiimami įgaliojimus viršijantys išipareigojimai. *Daugeliui KS būdingas ypatumas* – jose pasižadama įsteigti arba pačia sutartimi yra įsteigiamos dvišalės ar net trišalės tarybos ar komisijos, taip pat išipareigojama darbovietėse įsteigti saugos ir sveikatos komitetus (pastebėtina, kad tai akivaizdi vykdomos priemonės pasekmė, nes tai buvo viena iš sąlygų finansuojant socialinės partnerystės plėtros projektus).

Apibendrinant viešojo sektoriaus sutarčių analizės rezultatus galima konstatuoti, kad nei viena iš galiojančių sutarčių negali būti laikoma teritorine kolektyvine sutartimi. Šios sutartys gali būti laikomos tam tikros teritorijos sektoriaus kolektyvinėmis sutartimis, nes jose sprendžiami tik vienam konkrečiam sektoriui ir jo darbuotojams svarbūs klausimai. Visos analizuotos kolektyvinės sutartys turinio prasme neatitinka tokioms sutartims paprastai keliamų turinio reikalavimų, nes jose praktiškai vyrauja tik informacinės ir socialinės / politinės nuostatos, o jokių naujų darbo teisės normų nėra sukurta. Akivaizdi teritorinio lygio kolektyvinių sutarčių šalių problema, kai kolektyvinės sutartis pasirašo aukštesnio ar žemesnio lygio profesinės sąjungos, o šalimi (trečia) pakviečiamas tam visai neįgalotas socialinis partneris. Kaip jau minėta, iš visų vienuolikos užregistruotų teritorinių kolektyvinių sutarčių net dešimt yra švietimo sektoriaus kolektyvinės sutartys. Akivaizdu, kad visos sutartys parengtos pagal vieną bendrą pavyzdį, o jų turinys tik nežymiai skiriasi. Paminėtina, kad tokia praktika buvo taikoma daugelyje profesinių sąjungų organizacijų ir darbdavių organizacijų įgyvendintų projektų, kuriuose kolektyvinių sutarčių įvairovė buvo pakankamai nedidelė.

### 3.1.3 Įmonės / įstaigos lygio kolektyvinių sutarčių analizė

Įgyvendinant pagal priemonę „Socialinio dialogo skatinimas“ finansuotus projektus, iš viso buvo pasirašytos 246 įmonės / įstaigos lygio KS. Privačiame sektoriuje pasirašytos 95 įmonių KS, o viešajame sektoriuje pasirašyta 151 įstaigos KS, iš kurių 116 KS – viešąsias paslaugas teikiančiose

įstaigose (sveikatos priežiūros įstaigose – 15 KS, švietimo įstaigose – 76 KS, kultūros įstaigose – 29 KS), 27 KS – teisės saugos institucijose, o 8 KS – viešojo administravimo institucijose.

Įvertinus šių įmonės lygio kolektyvinių sutarčių nuostatas, galima daryti tokias išvadas:

- 1) Tiek privataus, tiek viešojo sektoriaus kolektyvinėse sutartyse gausu *informacinių sąlygų* ir teisės aktų bei poįstatyminių teisės aktų nuostatų atkartojimų. Daugelio jų struktūra sudaryta pagal Darbo kodekso 60 straipsnio 2 dalyje nurodytas sąlygas, pridedant profesinių sąjungų veiklos garantijas ir atkartojant Darbo kodekso ir kitų teisės aktų nuostatas dėl šių sąlygų. Iš esmės teisės aktų nuostatų atkartojimas sudaro apie 80 proc. nagrinėtų kolektyvinių sutarčių turinio. Pastebėta tendencija, kad privačiame gamybos sektoriuje situacija yra geresnė. Išanalizuotose KS proporcijos tarp informacinių ir norminių / prievolinių sąlygų pasiskirsto maždaug tolygiai, be to, daugumoje šių sutarčių nepiktnaudžiaujama informacinėmis sąlygomis, t. y. šios sąlygos perrašomos ne ištisai, bet atsirenkant tas, kurios yra būtinausios konkrečioje įmonėje ar įstaigoje. Privataus sektoriaus paslaugų įmonėse tendencija dėl proporcijos tarp informacinių ir norminių sąlygų išlieka panaši. Visos privataus sektoriaus paslaugų KS pasiskirsto maždaug per pusę vertinant, kurios sąlygos – informacinės ar norminės – vyrauja. Tenka pastebėti, kad iš 59 KS, net vienuolikoje informacinės nuostatos sudaro daugiau nei 80 proc. nuostatų. Žinoma, tokias KS pripažinti tikslingomis ir rezultatyviomis būtų sunku. Akivaizdi tendencija į sutartis įtraukti daugiau informacinių sąlygų išryškėjo mažose ir labai mažose įmonėse, kuriose dirba nedaug darbuotojų. Be to, galima pastebėti, kad tokia praktika buvo taikoma ir atskiruose sektoriuose (kur praktiškai ir veikia daugiau mažų ar vidutinių įmonių), pavyzdžiui, visuomenės informavimo (spaudos) įmonėse, verslo konsultacijų įmonėse, kosmetikos paslaugų, mažesnės prekybos, transporto ir netgi statybos įmonėse.
- 2) Lyginant su privačiu sektoriumi, viešojo sektoriaus kolektyvinėse sutartyse yra gerokai mažiau normatyvinių nuostatų, susijusių su darbuotojų teisine padėtimi *in peius* (bloginančių darbuotojų padėtį palyginus su norminiuose darbo teisės aktuose įtvirtintomis sąlygomis). Darbdaviai viešajame sektoriuje rečiau naudojami galimybė Darbo kodekso ar kitų teisės aktų nuostatose leidžiamais atvejais kolektyvinėse sutartyse bloginti darbuotojų padėtį. Kita vertus, jose yra ir gerokai mažiau nei privačiame sektoriuje nuostatų *in favorem*, t. y. gerinančių darbuotojų padėtį palyginus su teisės aktuose nustatytais sąlygomis. Daugelyje privataus sektoriaus KS yra pasinaudojama visomis Darbo kodekso suteiktomis galimybėmis taikyti *in peius* sąlygas (išplečiamas atveju, kai galima sudaryti terminuotas darbo sutartis, skaičius, numatomas mokymosi išlaidų kompensavimas darbuotojui nutraukiant darbo santykius, išplečiami visišką materialinės atsakomybės taikymo atvejai, prailginamas darbdavio įspėjimo terminas nutraukiant darbo sutartį darbuotojo pareiškimu).
- 3) Privataus sektoriaus įmonių kolektyvinėse sutartyse netgi galima rasti nuostatų, prieštaraujančių imperatyvioms Darbo kodekso nuostatoms (pavyzdžiui, numatyta galimybė darbuotojui išeinant iš darbo išieškoti avansu panaudotų kasmetinių atostogų atostoginius; numatomi priedai už kenksmingas ir pavojingas darbo sąlygas; ribojama galimybė darbuotojams dirbti antraeilėse pareigose; piktnaudžiaujama nekonkuravimo susitarimais, kai numatoma, kad jie sudaromi su visais įmonės darbuotojais; numatyta darbdavio galimybė vienašališkai mažinti darbo laiką, sulygtą darbo sutartimi; drastiškai padidinimas metinis viršvalandinio darbo valandų skaičius gerokai viršijant Darbo kodekso leidžiamą aukštutinę ribą (tiesa, tai pasitaiko vos keliose KS) ir t. t.). Viešojo sektoriaus įstaigų sutartyse tokių pavyzdžių randama žymiai mažiau.
- 4) Vertinant viešojo sektoriaus kolektyvines sutartis *in favorem* (palankesnių darbuotojams nei numato darbo teisės aktai) darbo sąlygų atžvilgiu, iš esmės visose yra nurodytos apmokamos atostogos santuokai sudaryti ir mirusio šeimos nario laidotuvėms, taip pat pastaruoju atveju daugelyje sutarčių numatytos piniginės išmokos. Kai kuriose iš sutarčių numatytos piniginės išmokos vaikui gimus, dalinai apmokamos kūrybinės atostogos, išėtinės išmokos nutraukiant

darbo sutartį šalių susitarimų pagal Darbo kodekso 125 straipsnį, taip pat išėtinės išmokos, kai darbuotojas nutraukia darbo sutartį, įgijus teisę į visą senatvės pensiją, ilgesni išėjimo terminai, nutraukiant darbo sutartį darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės pagal Darbo kodekso 129 straipsnį, taip pat numatyti tam tikri piniginių formos paskatinimai. Kai kuriose sutartyse pagal Darbo kodekso 134 straipsnio 5 dalį nustatomos Darbo kodekso 134 straipsnio 1 dalyje nurodytos garantijos, kuriomis vadovaujantis darbdaviui jo iniciatyva nesant darbuotojo kaltės draudžiama atleisti darbuotoją, išrinktą į darbuotojų atstovaujamuosius organus be išankstinio to organo sutikimo, taikymą visiems profesinių sąjungų nariams:

- a) *Švietimo sektoriaus įstaigų* kolektyvinėms sutartims būdinga, kad be įprastų klausimų aptariami šiam sektoriui būdingi klausimai, pavyzdžiui, bendrojo lavinimo pedagogų darbas mokinių atostogų metu, pedagogų kasmetinių atostogų suteikimo laikas ir tvarka, jų kvalifikacijos kėlimo ir pan. klausimai. Iš visų švietimo įstaigų KS, aptikta 3 visiškai niekinėmis turinio prasme laikytinos KS.
  - b) *Sveikatos priežiūros įstaigų* kolektyvinėse sutartyse nustatomi atostogų, ypač pietų pertraukos (ji nenustatoma) ypatumai, papildomų sveikatos / gydymo paslaugų nemokamas suteikimas darbdavio įstaigoje, nemokamo skiepijimo sąlygos, kvalifikacijos kėlimo sąlygos atskirų kategorijų ir profesijų medicams.
  - c) *Viešojo administravimo įstaigų* kolektyvinėms sutartims būdinga tai, kad jose didesnis dėmesys skiriamas valstybės tarnautojų tarnybos sąlygoms. Šioms sutartims charakteringa ir tai, kad jos išimtinai reguliuojamos per informacines nuostatas, t. y. atsitiktine tvarka ir pasirinkimu perrašomos kai kurios Valstybės tarnybos įstatymo nuostatos. Darbuotojų darbo sąlygos reguliuojamos minimaliai, o jeigu tai daroma, sutartyse vėl vyrauja informacinės nuostatos. Tačiau yra ir pavyzdžių, kai, net esant ribotoms finansinėms galimybėms, viešojo sektoriaus sutartyse aptariami bendradarbiavimo su profesinėmis sąjungomis variantai, kurie gerina atstovavimo tarnautojams ir darbuotojams galimybes. Reikia pažymėti, kad viena iš savivaldybių administracijos KS yra niekinė, nes joje praktiškai aptinkamos tik organizacinės sąlygos. Taip pat šių įstaigų KS dažnai nepakankamai korektiškai ir aiškiai atribojamos nuostatos, kurios taikomos tik valstybės tarnautojams arba, priešingai, tik darbuotojams. Toks neaiškumas sudaro prielaidas netinkamam KS taikymui ir netgi darbo ginčų kilimui.
  - d) *Statutinių įstaigų* KS ypatingos tuo, kad jose bandoma reglamentuoti trijų kategorijų darbuotojų – statutinių pareigūnų, valstybės tarnautojų ir darbuotojų – darbo sąlygas. Pažymėtina, kad šių sutarčių šalimis darbuotojų pusėje yra profesinės sąjungos. Įvertinus išties sudėtingas kolektyvinių derybų ir papildomų darbo teisės normų nustatymo KS aplinkybes, galima konstatuoti, kad šių įstaigų sutartys yra gana profesionalios. Be to, jos nepažeidžia įstatyminio reguliavimo, kuris neleidžia susitarti dėl tokių sąlygų, kurios pareikalautų papildomų finansinių šaltinių (sutartyse išties tokių nuostatų nėra). Paminėtina, kad sutartyse yra daug prievolinių sąlygų, kurios sprendžia ne tiek finansinius, kiek darbo organizavimo klausimus. Pavyzdžiui, praktiškai iš visų analizuotų tiek privataus, tiek viešojo sektorių KS tik statutinių įstaigų KS puikiai išspręstas profesinių sąjungų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus klausimas. Be to, šiose sutartyse skiriama daugiausia dėmesio informavimo ir konsultavimo procedūroms. Taip pat jose aptikta daug procedūrinių nuostatų, kurios taikomos pavieniams darbuotojams ir numato palankesnes sąlygas, nustatant darbo grafikus, poilsio laiko suteikimą ir pan. Tiesa, kalbant apie atskirų įstaigų grupių KS reikia pabrėžti, kad vyrauja kopijavimo principas, t. y. daugmaž tokio paties turinio KS pasirašė policijos įstaigos, taip pat atitinkamai probacijos ir įkalinimo bei muitinės įstaigos.
- 5) Privataus sektoriaus kolektyvinių sutarčių normatyvines nuostatas palyginus su viešojo sektoriaus kolektyvinėmis sutartimis galima teigti, kad viešojo sektoriaus sutartyse numatyta daugiau įvairiausių papildomų garantijų bei galimybių finansiškai skatinti darbuotojus, pavyzdžiui, papildomos kasmetinės atostogos, apmokamos atostogos dėl svarbių šeimyninių priežasčių (Darbo kodekso atveju pakaktų suteikti nemokamas atostogas), papildomi



atostoginiai už kasmetines atostogas, taip pat praplečiamas darbuotojų, turinčių pirmenybės teisę likti darbe, kai mažinamas darbuotojų skaičius, sąrašas, sprendžiamas darbo ir poilsio dienų perkėlimas, kai tarp jų įsiterpia šventinės dienos, numatyta nemažai papildomų socialinių garantijų (pašalpų ir pan.) ar tokių garantijų kaip nemokamas darbuotojų pavėžėjimas į darbą ir iš jo, daug dėmesio skiriama mokymo, perkvalifikavimo klausimams, taip pat aptariami tokie būtiniai aspektai kaip nemokamas geriamas vanduo, kai kur – kava, arbata, duona valgyklose ir pan. Itin pagirtina, kad tik kai kuriose KS, bet jau aptinkamos specialios nuostatos, nukreiptos prieš diskriminaciją ir stresą darbe, taip pat numatytos alkoholio prevencijos priemonės. Šie pavyzdžiai rodo, kad kai kuriose įmonėse KS jau tampa ne tik pagrindine priemone, kurioje sprendžiami darbo užmokesčio ir papildomų piniginių garantijų klausimai, bet jose aktualūs tampa ir įmonės bei jos darbuotojų gerovės, mikroklimato darbe, tarpusavio santykių kultūros klausimai. Pavyzdžiui, kai kuriose analizuotose KS aptikta, kad įmonėse įkuriamos darbo ginčų komisijos iš darbdavio ir darbuotojų atstovų, kurios potencialiai gali išspręsti darbo ginčą nesikreipiant į valstybės įgaliotas institucijas. Šios priemonės iliustruoja siekį išsaugoti geranorišką darbo atmosferą. Kita vertus, tenka apgailestauti, kad kol kas mažas dėmesys skiriamas informavimo ir konsultavimo bei darbuotojų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus klausimams reglamentuoti. Be to, tenka pažymėti, kad visos anksčiau aptartos sąlygos įtraukiamos į stambių ir vidutinės gamybos bei paslaugų įmonių KS, o kitų įmonių KS visgi vyrauja informacinės sąlygos.

- 6) Tiek privataus, tiek viešojo sektoriaus KS pastebima aiški tendencija, kad tam tikrose įmonių grupėse daugelis KS nuostatų, o kai kur – net visos nuostatos, pasikartoja, t. y. jos perrašomos net neatsižvelgiant į įmonės ypatumus. Tokių tendencijų galima aptikti paslaugų įmonėse tiek privačiame, tiek viešajame sektoriuose, pavyzdžiui, IT paslaugų įmonės, daugelis verslo konsultavimo įmonių, Vakarų Lietuvoje veikiančios statybos įmonės, visuomenės informavimo įmonės. Ši tendencija itin akivaizdi švietimo ir kultūros įstaigose, kai paprastai toje pačioje teritorijoje, KS šalimi esant tai pačiai aukštesnio lygio profesinei sąjungai ar pastarajai dalyvaujant per jos nares pirmines profesines sąjungas, praktiškai kelios ar net keliolika įstaigų KS yra parengiamos identiška. Tai – ydinga praktika, kuri suponuoja išvadą, kad tokiose įmonėse ar įstaigose vedant kolektyvines derybas ir pasirašant KS buvo nesilaikoma laisvų kolektyvinių derybų principo, o tai yra rimtas tarptautinio ir konstitucinio asociacijų laisvės principo pažeidimas.
- 7) Pažymėtina, kad, nors privataus sektoriaus kolektyvinėse sutartyse ir yra nurodoma darbo užmokesčio organizavimo sistema, tačiau tik vos keliose iš jų yra numatytos kolektyvinės derybos dėl darbo užmokesčio. Šiose sutartyse yra atkartojamos Darbo kodekso ir kitų teisės aktų nuostatos dėl darbo užmokesčio, o darbo užmokesčio tarifavimas iš esmės nustatomas įmonės vadovų įsakymais (tokios nuostatos aptinkamos daugelyje kolektyvinių sutarčių) ir netgi ne visada privaloma įsakymus derinti su profesine sąjunga. Paminėtina, kad tik į didelių įmonių kolektyvines sutartis yra įtrauktos nuostatos dėl išdirbio normų, tarifavimo sistemų, priedų - priemonių taisyklių.
- 8) Tiek viešojo, tiek privataus sektoriaus įstaigų kolektyvinėse sutartyse gana išsamiai suformuluojamos *organizacinės nuostatos*, kuriose aptariamos sutarčių keitimo, pildymo procedūros, jų vykdymo kontrolė ir kiti klausimai.
- 9) *Terminai*: privačiame sektoriuje KS galiojimo prasme išsidėsčiusios proporcingai, t. y. 45 KS sudarytos neterminuotam laikotarpiui, o 49 – terminuotam laikotarpiui. Tarp terminuotam laikotarpiui sudarytų sutarčių vyrauja tokios, kurios sudarytos dvejiems metams (21 KS). Trejiems metams sudaryta 12 KS, o vieneriems metams – 9 KS. Pažymėtina, kad aptikta pora KS, kurios buvo sudarytos atitinkamai 2,5 ir 6 mėnesių laikotarpiui. Toks trumpas laikotarpis teoriškai yra įmanomas, tačiau praktiškai – netikslingas, nes nėra prisiimami ilgalaikiai įsipareigojimai ir tai nedaro didelės įtakos darbuotojų padėčiai įmonėse. Viešajame sektoriuje vyrauja neterminuotos KS (net 97 iš 151 KS). Viešajame sektoriuje buvo sudaryta 10 KS,

galiojančių vienerius metus, ir 12 KS, galiojančių dvejus metus. Kelių sutarčių galiojimo terminai siekia 3-5 metus. Pastebėtina tendencija statutinių įstaigų KS numatyti terminuotą galiojimą iki vienerių metų su automatinio pratęsimo galimybe dar vieneriems arba dvejiems metams. Tai laikytina itin pažangiu KS termino nustatymo pavyzdžiu, kuris suponuoja galimybę ne tik tvariam KS galiojimui bei sutarčių galiojimo tęstinumui, bet kartu nepiktnaudžiaujama ir kolektyvinių derybų rengimu, užtikrinamos ilgalaikės sutartų garantijų taikymo galimybės ir stabilumas organizacijoje.

- 10) *Šalys*: privačiame gamybos sektoriuje 2/3 KS pasirašė profesinės sąjungos ir atitinkamai 1/3 – darbo tarybos. Privačiame paslaugų sektoriuje atstovavimas darbuotojų interesams jau atspindi kitą tendenciją, nes 34 KS pasirašė profesinės sąjungos ir net 24 – darbo tarybos, o iš pastarųjų net 12 KS pasirašė vienasmeniai darbuotojų atstovai. Pastebima įdomi tendencija, kad kai kuriuose sektoriuose (pavyzdžiui, statybos įmonėse) įmonių lygiu ne vieną KS sudarė darbo tarybos. Galima daryti prielaidą, kad priemonės įgyvendinimas paskatino darbuotojus rinkti savo atstovus, ir, tikėtina, kad tai buvo palankiai sutikta ir aukštesniu lygiu veikiančių profesinių sąjungų. Tai ypač vertingas priemonės įgyvendinimo rezultatas. Vis dėlto galima aptikti vienetines sutartis, kur kaip vienasmenis darbuotojų atstovas KS pasirašo vienas iš direktorių, t. y. abi KS šalys yra administracijos pareigūnai. Tokia praktika yra šiurkštus Darbo kodekso ir Darbo tarybų įstatymo pažeidimas. Vien dėl ją pasirašiusių subjektų tokia KS turėtų būti laikoma neteisėta. Viešajame sektoriuje darbo tarybos sudarė 14 KS, o vienasmenis darbuotojų atstovas – 3 KS (visi atvejai švietimo įstaigose). Įvertinus sutarčių turinio kokybę ir jas pasirašiusias šalis iš darbuotojų pusės, galima daryti išvadą, kad daug išsamesnės, konkretnės, daugiau papildomų darbo teisės normų sukuriančios yra profesinių sąjungų sudarytos sutartys. Žinoma, darbo tarybos taip pat pasirašė kokybiškų ir pažangių KS, tačiau profesinių sąjungų, kaip šalių atstovo, pasirašytos KS buvo parengtos ir suderėtos profesionaliau.

Apibendrinant galima teigti, kad įmonių / įstaigų lygio KS gana įvairios turinio prasme. Privataus sektoriaus įmonių kolektyvinės sutartys yra gana išsamios, tačiau į jas įtraukta daug informacinių nuostatų, t. y. kolektyvinėse sutartyse vyrauja Darbo kodekso, o kartais ir poįstatyminių teisės aktų nuostatų perrašinėjimas. Tiesa, kartais perrašomos tik kai kurios aktualesnės nuostatos. Galima aptikti ir prievolių nuostatų, kuomet darbdaviai įsipareigoja atlikti vienkartinis veiksmus (įsteigti poilsio kambarius, suorganizuoti profesinę šventę, Kalėdų renginį ir pan.). Pažymėtina, kad nepilnai išnaudojamos Darbo kodekso suteiktos galimybės tam tikrus klausimus, pavyzdžiui, darbo normavimo, informavimo / konsultavimo procedūrų ir pan., reguliuoti kolektyvinėmis sutartimis. Galima aptikti ir nuostatų, prieštaraujančių imperatyvioms Darbo kodekso nuostatoms ar pažeidžiančių *in favorem* principą. Viešojo sektoriaus įstaigų kolektyvinės sutartys yra įvairios, tačiau šių įstaigų veiklos ir teisinio statuso pobūdis taip pat skiriasi. Gana išsamios yra viešąsias paslaugas teikiančių įstaigų (sveikatos priežiūros, švietimo) kolektyvinės sutartys, bet jose taip pat vyrauja informacinės nuostatos. Specifiiniu turiniu išsiskiria viešojo administravimo ir statutinių įstaigų kolektyvinės sutartys, nes jos reguliuoja ne tik pagal darbo sutartis dirbančių asmenų, bet ir valstybės tarnautojų darbo sąlygas. Akivaizdu, kad kai kuriose viešojo sektoriaus įstaigų kolektyvinėse sutartyse pasireiškia ribota galimybė susitarti dėl papildomų finansinių garantijų, skatinimo ir pan., todėl jose daugiau vyrauja organizacinio pobūdžio susitarimai, nuostatos dėl bendradarbiavimo su profesinėmis sąjungomis, dėl palankesnių darbo organizavimo procedūrų nustatymo ir pan.

### 3.1.4 Kolektyvinių sutarčių praktinis veikimas: apklausos rezultatų analizė

Įgyvendinant socialinio dialogo skatinimui skirtą priemonę, itin daug dėmesio buvo skiriama kolektyvinių sutarčių pasirašymui, t. y. naujų ir papildomų darbo taisyklių sukūrimui, turinčiam pagerinti darbo santykių būklę. Siekiant išsiaiškinti kolektyvinių sutarčių sudarymo ypatumus (derybų vedimą, sutarčių projektų rengimą, derybas paskatinusias iniciatyvas ir pan.), taip pat kolektyvinėse sutartyse nustatytų nuostatų praktinio taikymo atvejus, buvo atlikta priemonės dalyvių – darbdavių ir darbuotojų atstovų – apklausa.



Didžioji dalis apklaustų darbuotojų atstovų (nuo 51 proc. iki 71 proc.), atsakydami į klausimą dėl konkrečių kolektyvinių sutarčių nuostatų taikymo, sutiko, kad visos nuostatos buvo įgyvendintos. Maždaug trečdalis visų respondentų atsakė, kad atitinkamos nuostatos „nebuvo įgyvendintos“, „nebuvo atveju, kuriems nuostata galėjo būti pritaikyta“ ar kad „sunku atsakyti“. Iš atsakymų pasiskirstymo paaiškėjo, kad didžioji dalis įgyvendintų nuostatų buvo susijusios su profesinės kvalifikacijos kėlimo sąlygomis (ši atsakymų variantą rinkose apie 74 proc. respondentų), taip pat informavimo ir konsultavimo procedūrų taikymu (71 proc.), darbo ir poilsio laiko reguliavimu (68 proc.). Mažiausia apimtimi buvo įgyvendintos nuostatos dėl lengvatų ir garantijų besimokantiems ir kitiems darbuotojams (51 proc.), darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo (57 proc.).

Lyginant viešojo ir privataus sektoriaus darbuotojų atstovų atsakymus apie kolektyvinių sutarčių nuostatų įgyvendinimą, pastebėta, kad viešojo sektoriaus atstovai buvo aktyvesni ir pateikė daugiau atsakymų į šį klausimą. Daugelis viešojo sektoriaus darbuotojų atstovų sutiko, kad kolektyvinių sutarčių nuostatos buvo įgyvendintos: nuo 46 proc. respondentų, kalbant apie lengvatas ir garantijas darbuotojams, iki 72 proc. apklaustųjų, kalbant apie kvalifikacijos kėlimo nuostatas. Privataus sektoriaus darbuotojų atstovai taip pat nurodė, kad kolektyvinių sutarčių nuostatos buvo įgyvendintos.

**12 lentelė. Kolektyvinių sutarčių nuostatų įgyvendinimo situacijos vertinimas: darbuotojų atstovų nuomonė**

Nuostatos	Iš viso: N	Tokių nuostatų kolektyvinėje sutartyje nėra		Buvo įgyvendintos		Nebuvo įgyvendintos		Nebuvo atveju, kuriems nuostata galėjo būti pritaikyta		Sunku pasakyti	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Dėl darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo	105	9	8,6	60	57,1	12	11,4	13	12,4	11	10,5
Dėl darbo apmokėjimo	105	10	9,5	67	63,8	17	16,2	4	3,8	7	6,7
Dėl darbo ir poilsio laiko	105	3	2,9	71	67,6	13	12,4	11	10,5	7	6,7
Dėl saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo	105	3	2,9	63	60,0	13	12,4	12	11,4	14	13,3
Dėl lengvatų ir garantijų besimokantiems ar kt. darbuotojams	105	4	3,8	54	51,4	19	18,1	15	14,3	13	12,4
Dėl profesinės kvalifikacijos kėlimo	105	4	3,8	78	74,3	13	12,4	3	2,9	7	6,7
Dėl sutarties šalių tarpusavio informavimo ir konsultavimo	105	2	1,9	74	70,5	14	13,3	4	3,8	11	10,5
Dėl darbuotojų atsakomybės	105	4	3,8	62	59,0	9	8,6	14	13,3	16	15,2
Kita (įrašant)	18	2	11,1	4	22,2	3	16,7	3	16,7	6	33,3

Atsakydami į klausimą dėl kolektyvinių sutarčių rengimo procedūrų, daugelis apklaustų darbuotojų atstovų nurodė, kad kolektyvinės sutarties deryboms buvo sudaryta paritetinė komisija (89 proc. respondentų). Paminėtina, kad šį atsakymo variantą rinkosi absoliučiai visi apklausti privataus sektoriaus darbuotojų atstovai ir 85 proc. respondentų iš viešojo sektoriaus.

Labai svarbus įmonės / įstaigos kolektyvinės sutarties priėmimo etapas pagal Darbo kodeksą yra sutarties projekto išplatinimas darbuotojams ir jo tvirtinimas darbuotojų kolektyve. Tik darbuotojų kolektyvui pritarus sutartis gali būti pasirašoma ir įsigalioja. Atsakydami į klausimą, ar darbuotojams buvo įteikta kolektyvinės sutarties projekto popierinė kopija ar elektroninė jos versija, 85 proc. apklaustųjų atsakė teigiamai, iš kurių privačiame sektoriuje – 78 proc. respondentų, o viešajame – 84 proc. Neigiamai iš viso atsakė 11 proc., iš kurių privačiame ir viešajame sektoriuose atitinkamai 22 proc. ir 11 proc. apklaustųjų.

Beveik 90 proc. apklaustųjų darbuotojų atstovų nurodė, kad darbuotojai turėjo galimybę teikti pasiūlymus dėl kolektyvinės sutarties projekto. Paminėtina, kad privačiame sektoriuje tokių respondentų buvo daugiau (22 proc. – privačiame sektoriuje ir 5 proc. – viešajame). Atsakydami į esminį klausimą, ar kolektyvinės sutarties projektas buvo pateiktas svarstyti darbuotojų susirinkimui (konferencijai) ir šis jį svarstė, 82 proc. darbuotojų atstovų pasisakė teigiamai (67 proc. – privačiame sektoriuje ir 83 proc. – viešajame), o neigiamą atsakymo variantą pasirinkusių respondentų dalis siekė apie 14 proc.

Apklausos metu darbuotojų atstovų taip pat buvo klausama, kas derybų metu pateikė daugiausiai iniciatyvinių pasiūlymų dėl kolektyvinių sutarčių sąlygų. Respondentų atsakymai aiškiai rodo, kad bemaž pusė visų pasiūlymų kilo iš darbuotojų atstovų (48 proc.), atitinkamai privačiame sektoriuje – 56 proc., o viešajame – 48 proc. Bemaž trečdalis idėjų tiek privačiame, tiek viešajame sektoriuose buvo suformuluotos bendru abiejų šalių susitarimu, o mažiausiai iniciatyvos rodė darbdaviai. Galima teigti, kad apklausos rezultatai pagrindžia teorinę prielaidą, jog siekiant susitarimo kolektyvinių derybų metu darbdaviai yra gana pasyvūs ir neišnaudoja galimybių palankiau, lanksčiau susireguliuoti darbo organizavimo procesus.

### 13 lentelė. Daugiausiai iniciatyvų kolektyvinių derybų metu pateikę subjektai: darbuotojų atstovų nuomonė

Subjektai	Iš viso:		Privatus sektorius		Viešasis sektorius					
					Iš viso		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Vadovybė	2	1,9	-	-	2	2,4	-	-	1	2,1
Darbuotojai	10	9,5	1	11,1	7	8,5	-	-	2	4,2
Darbuotojų atstovai	50	47,6	5	55,6	39	47,6	4	57,1	22	45,8
Bendra iniciatyva	37	35,2	3	33,3	28	34,1	2	28,6	18	37,5
Nežinau	6	5,7	-	-	6	7,3	1	14,3	5	10,4
Iš viso:	105	100	9	100	82	100	7	100	48	100

Apklausos metu buvo pateiktas ir vertinamojo pobūdžio klausimas, ar veikianti įmonės kolektyvinė sutartis yra realiai taikoma praktikoje, ar ji yra daugiau butaforinis, fiktyvus dalykas. Šis klausimas buvo pateiktas tiek darbdavių, tiek darbuotojų atstovams. Net 60 proc. darbdavių atstovų ir 74 proc. darbuotojų atstovų nurodė, kad kolektyvinės sutartys įmonėse funkcionuoja realiai. Itin pozityviai kolektyvinės sutartis ir jų galiojimą bei taikymą vertino privataus sektoriaus darbuotojų atstovai – net 100 proc. respondentų nurodė, kad kolektyvinių sutarčių nuostatos taikomos praktikoje. Viešojo sektoriaus darbuotojų atstovai buvo kiek nuosaikesni – 72 proc. apklaustųjų respondentų teigė, kad kolektyvinės sutartys taikomos praktikoje. Apie 80 proc. apklaustųjų privataus sektoriaus darbdavių deklaravo, kad jų įmonėse kolektyvinės sutartys pasiteisino ir veikia realiai. Šią poziciją patvirtino ir 62 proc. apklausoje dalyvavusių viešojo sektoriaus darbdavių. Paminėtina, kad 20 proc. apklaustųjų darbdavių privačiame sektoriuje ir 10 proc. apklaustųjų viešajame sektoriuje nurodė, kad kolektyvinės sutartys yra labiau formalios, nei efektyvios.

**14 lentelė. Įmonių kolektyvinių sutarčių nuostatų taikymas praktikoje: darbuotojų atstovų nuomonė**

Teiginys	Darbuotojų atstovai									
	Iš viso:		Privatus sektorius		Viešasis sektorius					
	N	%	N	%	Iš viso:		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas	
N					%	N	%	N	%	N
Veikia, pasiteisino	58	74,4	9	100	41	71,9	-	-	29	74,4
Labiau formalumas, nepasiteisino	8	10,3	-	-	8	14,0	-	-	6	15,4
Dar per anksti vertinti	8	10,3	-	-	5	8,8	-	-	2	5,1
Sunku pasakyti	4	5,1	-	-	3	5,3	1	100	2	5,1
Iš viso	78	100	9	100	57	100	1	100	39	100

**15 lentelė. Įmonių, įstaigų ir organizacijų kolektyvinių sutarčių nuostatų taikymas praktikoje: įmonių, įstaigų ar organizacijų vadovų nuomonė**

Teiginys	Įmonių, įstaigų ar organizacijų vadovai									
	Iš viso:		Privatus sektorius		Viešasis sektorius					
	N	%	N	%	Iš viso:		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas	
N					%	N	%	N	%	N
Veikia, pasiteisino	32	60,4	4	80	26	61,9	2	33,3	13	72,2
Labiau formalumas, nepasiteisino	5	9,4	1	20	4	9,5	1	16,7	1	5,6
Dar per anksti vertinti	11	20,8	-	-	9	21,4	3	50,0	2	11,1
Sunku pasakyti	5	9,4	-	-	3	7,1	-	-	2	11,1
Iš viso:	53	100	5	100	42	100	6	100,0	18	100

Paminėtina, kad šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių galiojimą respondentai vertino skeptiškiau. Su teiginiu, kad šios sutartys pasiteisino ir yra efektyvios sutiko 58 proc. apklaustų darbdavių atstovų ir 50 proc. darbuotojų atstovų (t.y. 52 proc. visų apklausos respondentų). Net trečdalis visų respondentų nurodė, kad dar per anksti vertinti šių kolektyvinių sutarčių galiojimą. Fiktyviomis tokias sutartis laikė 15 proc. apklausoje dalyvavusių darbdavių atstovų ir 10 proc. darbuotojų atstovų.

**3.1.5 Išvados**

1. Viešajame sektoriuje buvo pasirašyta daugiau tiek šakos ir teritorinių, tiek įmonės / įstaigos lygio KS. Socialinės partnerystės santykių ir kolektyvinių darbo santykių skatinimo prasme tai nėra kritikuotinas momentas. Tačiau atsižvelgiant į tai, kad pagal šiuo metu galiojančias imperatyvias teisės normas yra ribotos galimybės viešajame sektoriuje derėtis dėl papildomų sąlygų nei reguliuoja darbo ar valstybės tarnybos teisės aktai, galima daryti prielaidą, kad kolektyvinių derybų ir KS pasirašymo skatinimas įgyvendinant priemonę „Socialinio dialogo skatinimas“ negalėjo daryti didesnės įtakos darbo sąlygų reguliavimo pokyčiams per KS. Iš anksto buvo galima numatyti, kad šio sektoriaus KS vyraus informacinės sąlygos, t.y. dėl objektyvių teisinių bei finansinių apribojimų, kurie užkerta kelią susiderėti dėl kokybiškai naujų sąlygų, bus perrašomos nuostatos iš teisės aktų. Šiuos teiginius patvirtina ir viešajame sektoriuje ištirtos kolektyvinės sutartys, kurių daugelis parengtos pagal vieną šabloną. Tai leidžia abejoti laisvų kolektyvinių derybų principo realizavimu pasirašant šias sutartis. Be to, šiose sutartyse neatsispindi sektoriaus įstaigų ir šakos ypatumai, nėra koreliacijos tarp šakos, teritorinių ir įstaigų KS nuostatų, jos praktiškai viena su kita nesiejamos, nederinamos, neatsispindi Darbo kodekso reglamentuojama hierarchija tarp skirtingo lygio KS.

2. Privataus sektoriaus KS (ypač stambių ir vidutinių gamybos įmonių sutartyse) jau aptinkama daugiau realių KS sąlygų, t. y. norminių ir prievolinių, be to, nors ir pavienėse KS, bet jau galima įžvelgti ir itin modernių nuostatų, skirtų psichologinei atmosferai darbovietėse gerinti, nediskriminavimo politikai įgyvendinti, darbuotojų ir jų atstovų dalyvavimui įmonės valdyme skatinti. Akivaizdu, kad kokybiškesnės kolektyvinės sutartys parengtos tose įmonėse, kuriose egzistuoja ilgesnės kolektyvinių derybų tradicijos, t. y. kuriose KS jau buvo pasirašomos ne vienerius metus. Tai leidžia daryti išvadą, kad įgyjant daugiau patirties KS kokybė gerėja, jos vaidina vis didesnę ir svarbesnę vaidmenį nustatant darbo sąlygas, o tai yra akivaizdus KS tvarumo įrodymas.
3. Aukštesnio lygio sutartys, sudarytos tiek privačiame, tiek viešajame sektoriuose, daugiau yra deklaratyvaus, politinio pobūdžio, tačiau esminių naujų kokybiškų darbo sąlygų nesukuria. Tai galima pateisinti praktikos nebuvimu, socialinių partnerių kompetencijos trūkumu, be to, ir darbo teisinio reguliavimo trūkumais, trukdančiais vesti kokybiškas derybas ir pasirašyti pažangias KS šakos lygiu. Reikia pažymėti, kad iki priemonės įgyvendinimo šios rūšies KS Lietuvoje praktiškai nebuvo sudaryta iš viso.
4. Išanalizavus KS turinį, galima teigti, kad daugeliui derybininkų (socialinių partnerių) atstovų trūksta šios srities gebėjimų, darbo teisės, vadybos, ekonominių žinių, kad galėtų parengti originalias, tikslingas ir kokybiškas kolektyvines sutartis. Abejonių kelia žemiausio lygio tos pačios srities KS sudarymo finansavimas įgyvendinant priemonę, kai buvo vykdomi atskiri projektai, bet jų rezultatai – identiški, t. y. pasirašytos KS, kurių turinys niekuo arba labai nežymiai skiriasi. Tai akivaizdus ne tik kolektyvinių derybų laisvės principo pažeidimas, realių sutarties šalių poreikių ir interesų atspindėjimo principo nepaisymas, keliantis abejonių ir dėl tokių rezultatų finansavimo tikslingumo bei racionalumo. Tai labiausiai susiję su viešojo sektoriaus įstaigomis, kuriose būtų racionaliausia finansuoti ir skatinti socialinės partnerystės santykius aukštesniu lygiu, kelti socialinių partnerių kompetenciją, gerinti bendradarbiavimo kokybę ir stiprinti gebėjimus, bet neskatinti tokių kolektyvinių sutarčių, kurios nesukuria iš esmės jokių kokybiškai naujų darbo sąlygų, pasirašymo.
5. Atkreiptinas dėmesys, kad buvo užfiksuota ir niekinio proceso pavyzdžių, kai KS buvo sudaromos vos 2,5-7 mėnesių laikotarpiui. Taip pat tokiu pavyzdžiu galima laikyti ir beveik kelias dešimtis KS, kurių turinys net minimaliai neatitinka Darbo kodekse nustatytų KS požymių. Keleto įmonių KS pasirašymas finansuotas net tuomet, kai įmonės jau turėjo finansinių nemokumo problemų, nors tai akivaizdžiai reiškia, kad šios įmonės prisiimti jokių papildomų įsipareigojimų negali. Panaši situacija susiklostė ir su kai kuriomis viešojo sektoriaus švietimo įstaigomis, kuriose buvo vedamos derybos ir pasirašomos KS, nors jau derybų metu žinoma apie įstaigos reorganizavimą prijungimo prie kitos įstaigos būdu. Tokie pavyzdžiai iliustruoja neracionalų priemonei skirtų lėšų naudojimą.
6. Remiantis interviu rezultatais galima teigti, kad KS sudarymo finansavimas ES struktūrinės paramos lėšomis yra precedento kitose valstybėse neturintis pavyzdys. Įgyvendinant socialinio dialogo skatinimo priemonę, buvo siekiama „išjudinti“ kolektyvinių derybų procesą, o ne užtikrinti pasirašytų KS kokybę (ypač kalbant apie iki priemonės įgyvendinimo Lietuvoje visiškai neegzistavusias šakos ir teritorines KS). Tačiau priemonės rezultatų analizė atskleidė, kad socialiniai partneriai piktnaudžiavo pasirašydami KS: buvo pasirašyta ne viena fiktyvi šakos KS, nekokybiškais patys dalyviai laikė ir teritorines KS. Kai kurie respondentai netgi abejojo, ar ES struktūrinės paramos lėšomis iš viso buvo racionalu finansuoti KS pasirašymą, nes tai iškraipė socialinio dialogo situaciją Lietuvoje. Tokią nuomonę iš dalies patvirtina ir problemos, kilusios organizuojant interviu. Pavyzdžiui, Lietuvos medienos pramonės įmonių asociacijos „Lietuvos mediena“ atstovas atsisakė duoti interviu, o Lietuvos paslaugų sferos darbdavių asociacijos atstovų nepavyko pasiekti, nors ši asociacija buvo viena iš projektų vykdytojų ir pasirašė netgi šakos KS. Tiesa, remiantis turinio analizės išvadomis, galima daryti prielaidą, jog paslaugų sektoriaus šakos KS buvo fiktyvi. Tokius teiginius iš dalies patvirtino ir šios šakos profesinės sąjungos atstovas, pats dalyvavęs pasirašant minėtą KS. Respondentai

kur kas palankiau vertino įmonių ir įstaigų lygiu vykusias kolektyvines derybas bei pasirašytas kolektyvines sutartis. Geriausi pasiekti rezultatai pastebėti statutinėse organizacijose, kuriose per 25 metus ne tik buvo pirmą kartą inicijuotos kolektyvinės derybos, bet ir pasirašytos efektyvios šakos ir įstaigų kolektyvinės sutartys.

7. Apklausa patvirtino teorinę prielaidą, kad įgyvendinant priemonę pasirašytos kolektyvinės sutartys ne tik yra skirtingos kokybės, bet ir jų tikslingumas bei reikalingumas pačių šalių suprantamas nevienodai (kartais netgi vertinamas skeptiškai). Apklausa patvirtino interviu metu išsakytas problemas, kad kai kurios KS gali būti fiktyvios, iškreipiančios realią socialinės partnerystės situaciją, pavyzdžiui, šakos ir teritorinės KS. Įmonių KS respondentų vertinamos daug palankiau ir pripažįstamos efektyviais darbo santykių reguliavimo instrumentais.

## 3.2 DVIŠALIŲ IR TRIŠALIŲ TARYBŲ, KOMISIJŲ DOKUMENTŲ TURINIO, VEIKLOS EFEKTYVUMO IR TVARUMO ANALIZĖ

Atliekant pagal priemonę įsteigtų dvišalių ir trišalių tarybų, komisijų dokumentų turinio ir jų veiklos efektyvumo analizę, buvo siekiama pateikti išvadas dėl šių priemonės rezultatų tinkamumo, teisėtumo, kokybės ir tvarumo.

Tyrimė analizuojamos:

- **3 šakos lygiu įsteigtos tarybos** (Valdymo komitetas Lietuvos policijoje, Neformalaus švietimo dvišalė taryba ir Lietuvos paslaugų sferos darbuotojų profesinės sąjungos paslaugų sektoriaus dvišalė taryba);
- **23 teritoriniu lygiu veikiančios tarybos**, iš jų 13 – viešojo sektoriaus (atitinkamai 5 – kultūros ir 8 – švietimo įstaigų) teritorinio-sektorinio lygio tarybos;
- **13 įstaigų lygiu skurtų tarybų** (3 – sveikatos priežiūros įstaigose, 1 – mokesčių administravimo įstaigoje bei 9 – policijos komisariatuose).

### 3.2.1 Teisinė ir institucinė situacija Lietuvoje

Lietuvoje viena iš socialinio dialogo formų yra dvišalių ar trišalių tarybų (komisijų, komitetų) sudarymas. Remiantis Darbo kodekso 46 straipsnio nuostatomis, įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka gali būti steigiamos trišalės ar dvišalės tarybos (komisijos, komitetai) darbo, užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos bei socialinės politikos įgyvendinimo klausimams nagrinėti ir spręsti lygiateisio trišalio ar dvišalio bendradarbiavimo pagrindu. Tokių trišalių ar dvišalių tarybų (komisijų, komitetų) sudarymo tvarką ir funkcijas nustato atitinkamų tarybų (komisijų, komitetų) nuostatai. Juos įstatymų nustatytais atvejais tvirtina Vyriausybė arba kolektyvinių sutarčių subjektai. Socialinės partnerystės sistema (trišalės ir dvišalės tarybos, komisijos, komitetai) implikuoja vis didėjančią socialinės partnerystės, kaip nuolatinių socialinių – ekonominių institucijų darinio, reikšmę. Tačiau trišalė ar dvišalė partnerystės sistema demokratinėje visuomenėje negali pakeisti valdžios galių. Socialinės partnerystės institucijos turi atlikti arba konsultacines funkcijas, arba, sudarant kolektyvines sutartis, – valstybės teisės normų papildymo funkciją.

Pagal Darbo kodekso 44 straipsnio nuostatas subjektų, vienijančių darbuotojų, darbdavių ir kitų valdymo institucijų atstovus, sistema susideda iš Lietuvos Respublikos trišalės tarybos ir kitų trišalių bei dvišalių tarybų (komisijų, komitetų), sudaromų įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka. Pažymėtina, kad Lietuvai iki šiol buvo būdinga tai, jog trišalis socialinis dialogas buvo labai gerai išvystytas tiek nacionaliniu, tiek teritoriniu lygiais: sudarytos ir efektyviai funkcionavo ir funkcionuoja Lietuvos Respublikos trišalė taryba, atskirų regionų bei savivaldybių trišalės tarybos, buvo pasirašyta daug trišalių susitarimų. Kalbant apie šakinį socialinį dialogą, galima teigti, kad šio lygio dialogas



praktiškai nevyko, nebuvo pasiekta nei svarbesnių šakinių susitarimų, nei įsteigta dvišalių ar trišalių šakinių socialinių partnerių komisijų, tarybų. Įgyvendinant priemonę „Socialinio dialogo skatinimas“ buvo siekiama šią situaciją pakeisti ir paskatinti socialinius partnerius steigti dvišales / trišales tarybas / komisijas šakos lygiu.

### 3.2.2 Tarybų steigimo iniciatyva

Remdamiesi Darbo kodekso nuostatomis socialiniai partneriai savo susitarimu (paprastai pasirašydami KS) gali steigti bet kokio lygio ir sudėties tarybas bei komisijas svarbiems darbo, socialiniams bei ekonominiams klausimams spręsti.

Įvertinus visas įgyvendinant socialinio dialogo skatinimo priemonę įsteigtas tarybas, galima teigti, kad trys iš jų laikytinos įsteigtomis **šakos lygiu**. Pirmasis tokios tarybos pavyzdys yra Lietuvos Policijos valdymo komitetas, kurio steigimas įtvirtintas Lietuvos policijos šakos KS 10 punkte. Įgyvendinant šią KS nuostatą, buvo įsteigtas Valdymo komitetas, kuris, nepaisant specifinio pavadinimo, pripažintinas dvišale socialine taryba. Šio Valdymo komiteto funkcijos yra susijusios su aktualių darbo (tarnybos) klausimų sprendimu (Darbo reglamento 3 punktas). Tokių tarybų pavyzdžiais taip pat galima laikyti Neformalaus švietimo ir Lietuvos paslaugų sferos darbuotojų profesinės sąjungos paslaugų sektoriaus dvišales tarybas. Pastarosios įsteigtos remiantis ne šakos KS, bet atskirais specialiais susitarimais tarp socialinių partnerių. Šios abi tarybos įsteigtos neterminuotam laikotarpiui.

Kitos viešajame sektoriuje įsteigtos tarybos pagal savo sudėtį, kompetenciją ir veikimo teritoriją pripažintinos **teritorinėmis sektorinėmis tarybomis**. Įgyvendinant priemonę, teritoriniu (rajonų ir miestų) lygiu buvo įsteigtos 8 tarybos, skirtos išimtinai švietimo sektoriaus socialiniams ir darbo klausimams spręsti: Joniškio rajono, Kauno miesto, Panevėžio miesto, Pasvalio rajono, Šiaulių miesto, Elektrėnų savivaldybės, Marijampolės savivaldybės ir Ukmergės rajono trišalės švietimo tarybos. Visos tarybos įsteigtos vykdant atitinkamas teritorines - sektorines KS.

Viešajame sektoriuje taip pat įsteigtos 5 teritorinės - sektorinės komisijos, veikiančios kultūros srityje: Kauno rajono dvišalė komisija, Kelmės rajono dvišalė komisija, Šakių rajono dvišalė komisija ir dvi Vilniaus miesto dvišalės komisijos. Pastebėtina, kad šiame sektoriuje sudaryta tik viena teritorinė KS (Kelmės rajone), kurioje numatyta įsteigti dvišalę komisiją. Visos kitos keturios komisijos įsteigtos be aiškaus sutartinio pagrindo, t. y. vadovaujantis bendrosiomis Darbo kodekso nuostatomis, socialinių partnerių susirinkime buvo patvirtinti šių komisijų nuostatai. Tai savaime nėra pagrindas kvestionuoti tokių komisijų teisėtumo, bet akivaizdu, kad jų veikla, nesant galiojančios atitinkamo lygio KS, bus mažiau efektyvi.

Pastebėtina, kad abi Vilniaus mieste įsteigtos kultūros komisijos taip pat yra abejotinos teisėtumo ir veiklos efektyvumo prasme. Visiškai neaiškios komisijas įsteigusios šalys, nes vienos komisijos steigėjas iš darbuotojų pusės buvo Lietuvos darbo federacija, o kitos – Lietuvos darbo federacijai priklausanti Kultūros ir meno federacija. Iš darbdavio pusės vieną komisiją įsteigė Vilniaus miesto savivaldybės švietimo, kultūros ir sporto departamentas, o kitą – Vilniaus miesto ir apskrities verslininkų darbdavių konfederacija. Šios dvi komisijos įsteigtos, remiantis bendrosiomis Darbo kodekso nuostatomis, todėl jos nėra saistomos KS. Be to, komisijų veikla apima tą pačią teritoriją, joms keliami tikslai ir uždaviniai yra identiški, darbuotojams atstovauja ta pati organizacija, o darbdaviams atstovaujančios organizacijos skiriasi. Atsižvelgiant į aptartus ypatumus, kyla abejonių dėl tokių komisijų veiklos efektyvumo ir tvarumo.

Privačiame teritoriniame sektoriuje buvo įsteigta 10 tarybų, iš kurių 4 dvišalės tarybos buvo įsteigtos medienos sektoriuje skirtinguose miestuose (Jonavos, Kauno, Šilutės ir Visagino savivaldybėse). Įdomu tai, kad visų šių tarybų steigime dalyvavo asociacija „Lietuvos mediena“ (darbdavys) bei Lietuvos baldų ir medžio apdirbimo įmonių darbuotojų profesinė sąjunga, t. y. šalys, turinčios įgaliojimus veikti ne teritoriniu, bet šakos mastu. Be to, neaiškus įkurtų dvišalių tarybų statusas, nes, remiantis net 3 tų pačių subjektų pasirašytomis šakos KS, turėjo būti įsteigtos dvišalės tarybos baldų, medienos ir popieriaus gamybos šakose, tačiau galiausiai buvo įsteigtos tik analizuojamos keleto savivaldybių



dvišalės tarybos. Įsteigtų dvišalių tarybų teisėtumas kvestionuotinas, remiantis tiek šalių įgaliojimų veikti teritoriniu lygiu, tiek teisinio pagrindo steigimo iniciatyvai nebuvimu. Gerosios praktikos pavyzdžiu galima įvardinti Vakarų Lietuvos statybos dvišalę tarybą, kuri įsteigta, remiantis pasirašyta teritorine KS ir esant šalių įgaliojimams steigti tokią instituciją.

Viena teritorinė dvišalė komisija buvo įsteigta Vilniaus mieste, o jos įsteigimo pagrindu būtų galima laikyti atitinkamos teritorinės KS 2.4. punktą, tačiau, išanalizavus komisijos nuostatus ir juose įtvirtintus komisijos įgaliojimus, akivaizdžiai pastebimas nuostatų turinio sutapimas su aukščiau aptartos Vilniaus miesto kultūros dvišalės komisijos nuostatais, be to, visiškai neišskirti jokie komisijos veiklos ypatumai, sritys ir pan.

Panevėžio rajone (remiantis atitinkama KS), Ukmergės rajone, Molėtų rajone bei Kupiškio rajone buvo įsteigtos trišalės tarybos (pastarosios trys pasirašant specialų susitarimą tarp vietos valdžios, profesinių sąjungų ir darbdavių)<sup>68</sup>, kurios gali būti įvardijamos kaip puikus trišalių tarybų steigimo pavyzdys. Net ir nesant KS, bet priimant specialų susitarimą įsteigtos trišalės teritorinės tarybos, veikdamos trišaliu principu, gali efektyviai spręsti aktualius vietos socialinius, ekonominius klausimus tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose *in corpore*. Palyginus tokių tarybų įsteigimo pagrindumą su minėtomis Vilniaus mieste įsteigtomis dvišalėmis tarybomis / komisijomis, kyla dar daugiau abejonių dėl pastarųjų tarybų ir komisijų teisėtumo ir jų veiklos pagrįstumo.

Įgyvendinant socialinio dialogo skatinimui skirtą priemonę, taip pat buvo įsteigta 12 tarybų / komisijų **įmonių / įstaigų lygiu**, iš kurių 3 – sveikatos priežiūros įstaigose, 1 – Panevėžio apskrities Valstybinėje mokesčių inspekcijoje (toliau – VMI) bei 9 dvišalės komisijos – atskirose policijos įstaigose (apskričių VPK). Visos įstaigų lygio tarybos ir komisijos (išskyrus Panevėžio VMI) buvo steigtos įgyvendinant įstaigų KS. Tai nėra itin paplitusi praktika, kai specialios komisijos steigiamos įstaigų / įmonių lygiu. Tokia galimybė Darbo kodekse tiesiogiai nenumatoma, bet ir nedraudžiama. Priešingai, vadovaujantis savanoriškumo ir savarankiškumo principais ir šalims prisiimant abipusius įsipareigojimus (Darbo kodekso 40 str. 2 d. 2 p.), tokia praktika laikytina efektyvia priemone siekiant skatinti socialinį bendradarbiavimą įstaigose, didinti šio bendradarbiavimo efektyvumą, stiprinti šalių bendradarbiavimo įgūdžius bei aktyviau įgyvendinti tarpusavio atsakomybės principus.

Pažymėtina, kad vykdant priemonę buvo pasirašyti dar keturi susitarimai, kuriais buvo įsteigtos gana specifinės komisijos / tarybos: Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos ir Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“ 2012 m. balandžio 13 d. susitarimu įsteigta dvišalė komisija „diskusijoms dėl MMA dydžio“ bei tarp nežinomų šalių (nėra duomenų) įsteigtos trys analogiškos dvišalės tarybos (i) „klausimams, kylantiems statant gyvenamuosius pastatus, spręsti“; (ii) „klausimams, kylantiems statant negyvenamuosius pastatus, spręsti“; (iii) klausimams, kylantiems specializuotos statybos srityje, spręsti“. Visų trijų pastarųjų tarybų nuostatai yra identiški, nepasirašyti, todėl neįmanoma identifikuoti šalių. Akivaizdu, kad šioms taryboms priskirti ne socialinės politikos klausimai, nėra aiškus tokių tarybų įsteigimo pagrindas ir teisėtumas. Minėta komisija MMA klausimams spręsti įsteigta viršijant įgaliojimus, nes MMA klausimas, vadovaujantis Darbo kodeksu, sprendžiamas nacionalinėje trišalėje taryboje. Tad pastarosios keturios tarybos vienareikšmiškai laikytinos niekinėmis ir netgi greičiausiai apsimestinėmis, todėl toliau jos nebus analizuojamos.

### 3.2.3 Tarybų rūšys ir nariai

Įgyvendinant priemonę įsteigtos tarybos pagal jose dalyvaujančių dalyvių, socialinių partnerių atstovų skaičių yra dviejų rūšių: dvišalės ir trišalės (atitinkamai po 12 tarybų). Narių skaičius paskirsto nuo 2 iki 5 atstovų iš kiekvienos šalies atitinkamai, visos tarybos sudarytos paritetiniais pagrindais. Dvišalio ar trišalio bendradarbiavimo pagrindas pasirinktas atsižvelgiant į sektoriaus ypatumus. Privačiame sektoriuje vyrauja dvišalės tarybos, o viešajame – trišalės, t. y. taryboje narių teisėmis dalyvauja ir vietos valdžios deleguoti atstovai. Tai – itin racionali praktika, nes viešajame sektoriuje teritoriniu lygiu dvišalis socialinis dialogas, kaip trečiai šaliai nedalyvaujant vietos valdžiai, praktiškai

<sup>68</sup> Šios tarybos įsteigtos, įgyvendinant Panevėžio prekybos, pramonės ir amatų rūmų vykdytą projektą.

būtų niekinis. Atsižvelgiant į tai, abejonių kelia išimtinai tik dvišalių tarybų įsteigimas teritoriniu lygiu kultūros įstaigų sektoriuje.

Pagal priemonę įsteigtos įstaigų tarybos yra tik dvišalės, o tai yra racionali ir pagrįsta praktika bei tinkama sudėtis siekiant efektyvių rezultatų.

### 3.2.4 Tarybų veiklos ribos ir kompetencija

Įgyvendinant priemonę tarybos buvo steigiamos kaip patariamąsios institucijos sprendžiant atitinkamo sektoriaus ar įmonės / įstaigos darbo, tarnybos, socialinius bei ekonominius klausimus. Praktiškai visais atvejais, kai tarybos buvo įsteigtos KS pagrindu, joms pirmiausia buvo numatytos funkcijos prižiūrėti ir vertinti KS vykdymą bei taikymą. Kai kurios tarybos išipareigojo rengti mokymus, seminarus, teikti pasiūlymus Vyriausybei. Tai – akivaizdus taryboms suteiktos kompetencijos viršijimas. Tokiais atvejais ir patys taryboms suformuluoti tikslai yra nekonkretūs, paviršutiniški, o tai leidžia abejoti dėl jų realaus įgyvendinimo. Pastebėtina, kad tokios nekonkrečios ir daugiau teorinės funkcijos bei uždaviniai nustatomi toms taryboms, kurios įsteigtos ne KS, o atskirų susitarimų ar netgi tik Darbo kodekso nuostatų pagrindu. Kitaip tariant, tokioms taryboms trūksta jų kompetencijų apibrėžtumo ir veiklos konkretizavimo.

### 3.2.5 Tarybų kadencija ir veiklos perspektyvos

Absoliuti dauguma aukštesniu lygiu (šakos ir teritoriniu) įkurtų tarybų buvo įsteigtos neterminuotam laikui. Įdomu tai, kad paprastai KS, kurių pagrindu įsteigtos kai kurios tarybos, yra terminuotos, o tarybos veikia neterminuotai. Formaliai tai nėra teisinis pažeidimas, bet, žinoma, baigus galioti KS, teks neišvengiamai spręsti ir tarybos įgaliojimų tęstinumo klausimą. Paminėtina, kad įgyvendinant priemonę tik viena šio lygio (šakos ir teritorinio) taryba buvo sudaryta terminuotam – dvejų metų – laikotarpiui.

Visų įmonių / įstaigų lygiu įsteigtų tarybų kadencija yra neterminuota. Šiuo atveju abejonių galėtų kilti dėl to, kad visų šių tarybų svarbiausia ir pagrindinė funkcija yra įstaigos KS priežiūra ir vykdymo kontrolė, tad, baigus galioti atitinkamai KS, įgaliojimų turėti netekti ir taryba, bet nei vienos iš įsteigtų tarybų nuostatuose šis momentas neapartas.

### 3.2.6 Tarybų praktinis veikimas: interviu ir apklausos rezultatų analizė

Atlikus *interview* ir surinktus informaciją apie praktinį pagal priemonę įsteigtų dvišalių ir trišalių tarybų veikimą, galima teigti, kad dalis tarybų veikia tik formaliai, o dalis jų tapo realia socialinio dialogo forma apskrityse ir savivaldybėse. *Švietimo sektoriaus profesinių sąjungų atstovai* nurodė, kad apie trišales tarybas profesinės sąjungos kalbėjo jau seniai, tačiau būtent socialinio dialogo priemonės įgyvendinimas sudarė galimybes tokias tarybas įsteigti. Vienas iš pagrindinių trišalių švietimo tarybų steigimo tikslų buvo mokyklų vadovų įtraukimas į diskusijas švietimo klausimais kartu su profesinėmis sąjungomis ir savivaldybės atstovais ir šis tikslas iš esmės buvo pasiektas. Pavyzdžiui, Marijampolės savivaldybės trišalės švietimo tarybos sprendimai yra rekomendacinio pobūdžio, bet apie 80 proc. savivaldybės tarybos posėdžių į šiuos sprendimus yra atsižvelgiama. Šios trišalės tarybos posėdžiai vyksta pakankamai dažnai (kas pusantą mėnesį) ir ji yra tapusi veiksmingu socialinio dialogo įrankiu savivaldybėje. Kai bus siekiama pratęsti teritorinės kolektyvinės sutarties galiojimą, bus siekiama pratęsti ir trišalės tarybos veiklą. Norima išplėsti jos formatą ir į tarybą įtraukti taip pat neformalaus švietimo atstovus.

*Lietuvos paslaugų sferos darbuotojų profesinės sąjungos atstovas* pripažino, kad tarybų nebuvo siekta įkurti ir tokia galimybė net nesvarstyta. *Lietuvos kultūros darbuotojų profesinės sąjungos atstovas* nurodė, kad šiame sektoriuje buvo įsteigtos trys kultūros dvišalės komisijos, kurios veikia savivaldybių lygiu ir jų įsteigimas buvo daugiau formalumas nei realios įtakos kultūros politikos formavimui turėjęs veiksnys.

Visai kitokių rezultatų pasiekė *teisėsaugos sektorius*, o šio sektoriaus profesinių sąjungų atstovas pabrėžė, kad įsteigtas Valdymo komitetas tarnauja kaip diskusijų forumas ir padeda efektyviau spręsti politinius / strateginius klausimus. Paminėtina, kad visose statutinėse organizacijose buvo įsteigti dvišaliai komitetai KS priežiūrai ir vykdymo kontroliavimui.

*Lietuvos baldų ir medžio apdirbimo įmonių darbuotojų profesinės sąjungos* atstovas teigė, kad komisijos medienos sektoriuje buvo įsteigtos, nes tai buvo numatyta priemonės užduotyse, bet jos nėra labai efektyvios, nes šalys sunkiai suvokia jų būtinumą.

Siekiant sužinoti tarybų / komisijų narių atstovų nuomonę apie įsteigtų institucijų praktinį veikimą, buvo atlikta **apklausa**. Apie 47 proc. apklaustųjų nurodė, jog maždaug 1-3 kartus per metus tarybos kontroliavo kolektyvinių sutarčių įgyvendinimą ir dalyvavo sprendžiant su jų rengimu bei vykdymu susijusius klausimus. Apie 16 proc. respondentų nurodė, kad tokia veikla visai nebuvo vykdoma, o 12 proc. teigė, kad tarybos neturi tokios kompetencijos, t. y. negali kontroliuoti KS įgyvendinimo. Vis dėlto teisinė tarybų nuostatų ir KS analizė parodė, jog viena iš pagrindinių tarybų funkcijų yra prižiūrėti ir kontroliuoti KS vykdymą. Atsakydami į klausimą, kaip dažnai buvo pasinaudota galimybe teikti rekomendacijas ir pasiūlymus kolektyvinių derybų dalyviams, daugelis respondentų nurodė, kad tai buvo daroma minimaliai. Maždaug trečdalis apklaustųjų teigė, kad nei karto nesinaudojo tokia teise arba pasinaudojo ja vieną-tris kartus.

Paminėtina, kad iš 51 proc. apklausoje dalyvavusių tarybų / komisijų narių<sup>69</sup> nurodė, jog sukurtos tarybos / komisijos veikia realiai ir jų veikla pasiteisino. Viešajame sektoriuje tokių respondentų dalis siekė 40 proc., o privačiame – 46 proc. Beveik penktadalis respondentų teigė, kad sukurtos tarybos yra daugiau formalios, o jų veikla nepasiteisino (20 proc. apklaustųjų privačiame sektoriuje ir 24 proc. respondentų viešajame sektoriuje). Dar maždaug penktadalis respondentų tiek privačiame, tiek viešajame sektoriuose teigė, kad dar per anksti vertinti šių institucijų veiklą ir jos rezultatyvumą.

Beveik 93 proc. apklaustų tarybų / komisijų narių teigė, jog atstovavimas darbuotojams padeda konstruktyviai ieškoti būdų kaip gerinti darbo sąlygas. 41 proc. respondentų nurodė, kad, nepaisant atstovavimo darbuotojams ir darbdavio atstovams teikiamų pasiūlymų, priimant organizacijai svarbius sprendimus didžiausią įtaką daro darbdavio interesai. Su šiuo teiginiu sutiko apie 73 proc. apklaustų privataus sektoriaus atstovų ir 64 proc. respondentų iš viešojo sektoriaus. Paminėtina, kad apklausoje dalyvavę tarybų / komisijų nariai vis dėlto optimistiškai vertina darbuotojų galimybes skatinti pokyčius įmonėse, įstaigose ir organizacijose, nes 81 proc. apklaustųjų nurodė, jog darbdavio atstovų tarimasis su darbuotojais dėl svarbių pokyčių lemia didesnę darbuotojų paramą įgyvendinant pokyčius. Galima teigti, kad, nepaisant galbūt kol kas mažai rezultatyvios veiklos, tarybų ir komisijų nariai visgi mato tokių institucijų potencialą, jų veiklos prasmę ir įtaką darbuotojams bei darbdaviams.

### 3.2.7 Išvados

1. Atsižvelgiant į tai, kad Darbo kodeksas nekelia imperatyvių reikalavimų socialinių partnerių tarybų / komisijų steigimui ir veiklai, pagal socialinio dialogo skatinimo priemonę įsteigtas tarybas galima vertinti kaip teisėtas ir veiksmingas. Žinoma, išskyrus kai kurias išimtis: (i) dalis tarybų įsteigta be pakankamo teisinio - sutartinio pagrindo; (ii) kai kurių tarybų atveju abejonių kelia jas įsteigusių socialinių partnerių kompetencija veikti tuo lygiu, kuriuo įkurtos tarybos; (iii) kai kurios tarybos neefektyvios dėl netinkamos sudėties (įsteigtos dvišalės tarybos, nors efektyviau būtų veikti trišaliu principu); (iv) neišspręstas tarybų atskaitomybės klausimas. Nepaisant šių trūkumų, praktika institucionalizuoti socialinį dialogą dvišaliu, o kur reikia – ir trišaliu pagrindu neabejotinai yra palankiai vertintinas reiškinys.

<sup>69</sup> Iš viso apklausos klausimyną užpildė 51 tarybų / komisijų, narys.

2. Interviu metu gauti duomenys atskleidė, kad tiek planuojant priemonę, tiek ją įgyvendinant nebuvo skiriama pakankamai dėmesio vienai iš efektyviausių priemonių, naudojamų užsienio socialinės demokratijos valstybėse, – dvišaliam (tam tikrais atvejais ir trišaliam) neformaliajam socialiniam dialogui, kuris paprastai realizuojamas per specialių derybinių institucijų – tarybų, komitetų, komisijų – įsteigimui. Lietuvoje buvo daugiau orientuojamasi į kolektyvinių sutarčių sudarymą – gana neefektyvų, teisine ir ekonomine prasme apribotą būdą, nors iš surinktų gerosios praktikos pavyzdžių akivaizdu, kad pirmiausia turėtų būti skatinamas neformalus derybų ir bendradarbiavimo procesas, siekiant ugdyti tarpusavio pagarbos jausmą ir skatinti šalis savanoriškai laikytis prisiimtų įsipareigojimų.
3. Apklausa patvirtino tiek dokumentų analizės, tiek interviu metu surinktus duomenis, kad maždaug pusės įsteigtų tarybų ir komisijų veikla vis dar nėra pakankamai rezultatyvi, tačiau kitos tarybos ir komisijos veikia sėkmingai ir yra tapusios veiksminga socialinio dialogo forma savivaldybių ir apskričių lygiu (51 proc. apklaustųjų nurodė, jog įsteigtų institucijų veikla pasiteisino ir jos veikia realiai). Paminėtina, kad ne komisijų ir tarybų nariai aiškiai supranta šių institucijų funkcijas, o tarybos ir komisijos aktualius klausimus sprendžia gana retai. Maždaug pusė visų respondentų pripažįsta, kad, nepaisant derybų ir pokalbių, vis tiek galiausiai sprendimas priimamas daugiau atsižvelgiant į darbdavio interesus. Paminėtina, kad tarybos ir komisijos buvo įsteigtos, bet jų veiklai kol kas skiriama per mažai dėmesio, ne visi nariai yra pakankamai kompetentingi ir iniciatyvūs. Optimistiškai nuteikia respondentų pritarimas nuomonei, kad glaudus ir rezultatyvus darbuotojų atstovų ir darbdavių bendradarbiavimas yra garantas gerinti darbo santykius.

### 3.3 DARBUOTOJŲ SAUGOS IR SVEIKATOS KOMITETŲ DOKUMENTŲ TURINIO, VEIKLOS EFEKTYVUMO IR TVARUMO ANALIZĖ

Šiame vertinime buvo analizuojami 45 darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų (DSSK), įsteigtų įgyvendinant socialinio dialogo skatinimo priemonę, nuostatai. Po 7 analizei atrinktus darbuotojų saugos ir sveikatos komitetus buvo įsteigti teisėsaugos, švietimo ir medienos sektoriuose, 2 – paslaugų sektoriuje. Priminsime, kad iš viso buvo įsteigtas 151 DSSK 332–jose socialinio dialogo skatinimo priemonės įgyvendinime dalyvavusiose įmonėse, įstaigose ar organizacijose.

**16 lentelė. Turinio analizei atrinkti darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų nuostatai**

Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai
UAB „Liningas“
UAB „Danspin“
UAB „Norac“
UAB „Lietwood“
AB „Klaipėdos kartonas“
UAB „GERMANIKA“
AB „Kauno baldai“
AB „Šilutės baldai“
VĮ Radviliškio miškų urėdija
UAB „Kriautė“
UAB „Print easy“
UAB „Mažeikių šilumos tinklai“
UAB „Sidabrinis krioklys“
KB Ukmergės rajono vartotojų kooperatyvas
UAB „Lerotėja“
UAB „Čili kaimas“
UAB „Socialinis institutas“
UAB „SDG“
UAB „Brolsta“
UAB „Naresta“
UAB „Vlastona“
UAB „Vienybės redakcija“
Panevėžio prekybos, pramonės ir amatų rūmai
VšĮ Respublikinė Kauno ligoninė
VšĮ Radviliškio ligoninė
BĮ Mažeikių švietimo centras
UAB „SDG akademija“
BĮ Vilniaus geležinkelio transporto ir verslo paslaugų mokykla
BĮ Aukštadvario žemės ūkio mokykla
BĮ Dieveniškių technologijų ir verslo mokykla
BĮ Kaišiadorių lopšelis-darželis "Žvaigždutė"
BĮ Mažeikių Pavasario pagrindinė mokykla
BĮ „Akmenės krašto muziejus“
BĮ Lietuvos teatro, muzikos ir kino muziejus
BĮ Joniškio kultūros centras
BĮ Kauno miesto savivaldybės Vinco Kudirkos viešoji biblioteka
BĮ Radviliškio rajono savivaldybės viešoji biblioteka
BĮ Ukmergės rajono savivaldybės Vlado Šlaito viešoji biblioteka
Panevėžio apskrities VPK
BĮ Klaipėdos apygardos probacijos tarnyba
Lietuvos kriminalinės policijos biuras
BĮ Marijampolės apskrities VPK
Tauragės apskritis VPK
Vilniaus apskritis VPK

**Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai**

Lietuvos policijos departamentas

**3.3.1 DSSK rūšys**

Pagal analizuotus DSSK nuostatus, visus DSSK galima suskirstyti į rūšis pagal skirtingus kriterijus:

1. Pagal *nuostatų patvirtinimo datą*:
  - a) DSSK nuostatai patvirtinti 2012 m. – 2 DSSK;
  - b) DSSK nuostatai patvirtinti 2013 m. – 14 DSSK;
  - c) DSSK nuostatai patvirtinti 2014 m. – 18 DSSK;
  - d) DSSK nuostatai patvirtinti 2015 m – 9 DSSK;
  - e) DSSK nuostatai yra be datos – 2 DSSK.
2. Pagal *socialinės partnerystės lygį*:
  - a) DSSK, veikiantys įmonės ar jos padalinio lygmeniu – 44 DSSK;
  - b) DSSK, veikiantys šakos lygmeniu – 1 DSSK.

**3.3.2 DSSK steigimo iniciatyva**

Pagal Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2013 m. rugsėjo 9 d. įsakymu Nr. A1-502 patvirtintų darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų bendrųjų nuostatų<sup>70</sup> (toliau – Bendrieji nuostatai) 3-5 punktus, DSSK steigimo iniciatyva gali kilti iš:

- a) teisės aktų (įmonėje komitetas steigiamas, kai joje dirba 50 ar daugiau darbuotojų)<sup>71</sup>;
- b) darbdavio;
- c) darbuotojų atstovų iniciatyva arba daugiau kaip pusės įmonės darbuotojų kolektyvo siūlymu;
- d) kolektyvinių sutarčių.

Išnagrinėjus pagal priemonę „Socialinio dialogo skatinimas“ įsteigtų 45 DSSK nuostatus, darytina išvada, kad:

- a) 3 DSSK buvo įsteigti, nes to reikalauja teisės aktai (įmonėje komitetas steigiamas, kai joje dirba 50 ar daugiau darbuotojų);
- b) 1 DSSK buvo įsteigtas darbdavio iniciatyva;
- c) 7 DSSK buvo įsteigti darbuotojų atstovų iniciatyva arba daugiau kaip pusės įmonės darbuotojų kolektyvo siūlymu,
- d) 1 DSSK buvo įsteigtas darbdavio ir darbuotojų atstovų iniciatyva;
- e) 33 DSSK nuostatuose steigimo iniciatyvos teisė nenurodyta arba nurodyta neaiškiai.

Gauti duomenys rodo, kad DSSK steigimo iniciatyvos skiriasi. Tai rodo tiek DSSK nuostatų skirtumus (jų originalumą), tiek patvirtina, kad DSSK steigimo poreikis kyla skirtingiems subjektams. Vis dėlto, analizuojant DSSK nuostatus, pastebėta klaidų nurodant DSSK steigimo iniciatyvą. Pavyzdžiui, Mažeikių švietimo centro DSSK nuostatų 4 punkte nurodoma, kad „įmonėje komitetas steigiamas, kai joje dirba 50 (gali būti ir mažiau) ar daugiau darbuotojų“. Pažymėtina, kad Mažeikių švietimo centre dirba 7 darbuotojai<sup>72</sup>, taigi Mažeikių švietimo centro DSSK nuostatuose padaryta klaida, nurodant

<sup>70</sup> Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų bendrieji nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2013 m. rugsėjo 9 d. įsakymu Nr. A1-502. *Valstybės žinios*, 2013, Nr. 96-4792.

<sup>71</sup> Teisės aktai nustato išimtį – laive, išskyrus plaukiojantį išimtinai vidaus vandenyse, Lietuvos Respublikos teritorinėje jūroje arba Lietuvos Respublikos valstybinių jūrų uostų akvatorijose, kuris verčiasi komercine veikla, išskyrus žvejybos laivus, tradicinius laivus, karinių jūrų pajėgų laivus, (toliau – laivas) komitetas steigiamas, kai jame yra 5 ar daugiau darbuotojų. Ši išimtis tyrimui neturi įtakos ir reikšmės todėl toliau neanalizuojama.

<sup>72</sup> Interneto svetainės [rekvizitai.lt](http://rekvizitai.lt) duomenys. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [http://rekvizitai.vz.lt/imone/mazeikiu\\_r\\_svietimo\\_centrus/](http://rekvizitai.vz.lt/imone/mazeikiu_r_svietimo_centrus/). Žiūrėta 2016 m. kovo 2 d.



priežastį ir komiteto steigimo iniciatyvą. Atkreiptinas dėmesys, kad tokių klaidų gali būti ir kituose DSSK nuostatuose.

Antra, nors daugelyje komitetų nenurodoma iniciatyvos teisė, rekomenduotina ją nurodyti – tai individualizuoja kiekvieną situaciją. Tokiu atveju bendrieji nuostatai ne formaliai perrašomi, o pritaikomi kiekvienai konkrečiai įmonei, įstaigai ar organizacijai.

### 3.3.3 DSSK nariai

#### 3.3.3.1 Dėl narių skaičiaus

Bendrųjų nuostatų 6 punkte nurodyta, kad DSSK sudaromas dvišaliu principu – iš vienodo skaičiaus darbdavio atstovų ir darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai. Komiteto narių skaičių bendru sutarimu nustato darbdaviui atstovaujantis asmuo ir darbuotojų atstovai.

Pagal analizuotus DSSK nuostatus galima daryti tokius apibendrinimus dėl narių skaičiaus:

- a) narių skaičius nuostatuose nenurodytas – 34 atvejai;
- b) 8 nariai – 2 atvejai;
- c) 7 nariai – 1 atvejis (UAB „Mažeikių šilumos tinklai“);
- d) 6 nariai – 1 atvejis;
- e) ne mažiau kaip 4 nariai – 1 atvejis;
- f) 4 nariai – 5 atvejai;
- g) ne mažiau kaip 2 nariai – 1 atvejis.

Šie skaičiai rodo, kad DSSK nuostatuose vengiama nurodyti narių skaičių. Savaiame tokia pozicija neprieštarauja teisės aktams. Tais atvejais, kai DSSK nuostatuose nustatomas DSSK narių skaičius, dažniausiai renkama 4 narių komiteta. Manytina, kad narių skaičių turėtų lemti ir tokie veiksniai kaip įmonės, įstaigos ar organizacijos dydis, vykdomos veiklos pobūdis ir jos įvairovė. Šiuos kriterijus atitinka VŠĮ Respublikinė Kauno ligoninė ir jos DSSK nuostatuose numatytas 8 narių skaičius. Kitose tirtose įmonėse ir jų DSSK nuostatuose tokio atsižvelgimo ir pritaikymo konkrečiai situacijai pasigesta.

Atskirai pažymėtinas atvejis, kai pagal DSSK nuostatus DSSK narių skaičius yra 7 (UAB „Mažeikių šilumos tinklai“<sup>73</sup>). Tai grubus teisės aktų (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo<sup>74</sup> 13 straipsnio 2 dalies 3 punkto ir Bendrųjų nuostatų 6 punkto) pažeidimas, nes vienodas darbdavio ir darbuotojų atstovų komitete skaičius nėra formalus, techninis, o esminis, DSSK tikslus, paskirtį ir funkcijas išreiškiantis reikalavimas.

#### 3.3.3.2 Dėl patekimo į DSSK narius metodu

Bendrųjų nuostatų 7-8 punktuose nurodyta, kad darbdavio atstovais komitete darbdaviui atstovaujančio asmens įsakymu ar kitu tvarkomuoju dokumentu skiriami įmonės administracijos pareigūnai, kurie įgyvendina darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimus įmonėje, o darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai komitete renkami. Daugumoje analizuotų DSSK nuostatų laikomasi šių nurodytų taisyklių, tačiau yra ir išimčių bei ypatumų:

- 1) VĮ Radviliškio miškų urėdijos DSSK nuostatuose nurodyta, kad darbdaviui atstovaujantis asmuo skiria 2 komiteto narius – darbdavio atstovus. Jais rekomenduojama skirti darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos atstovą.
- 2) Dėl rinkimų tvarkos:

<sup>73</sup> Tyrimo objektas yra tik DSSK nuostatai, tačiau šiuo atveju ekspertai išanalizavo ir UAB „Mažeikių šilumos tinklai“ generalinio direktoriaus 2014 m. spalio 29 d. įsakymą dėl įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto sudarymo ir nuostatų tvirtinimo – jame į DSSK paskirti 8 asmenys. Taigi pažeidimas fiksuotinas ne tik dėl prieštaraujančių teisės aktams DSSK nuostatų priėmimo, bet ir dėl jų nesilaikymo sudarant DSSK.

<sup>74</sup> Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 70-3170.

- a) Susirinkimą pagal Bendruosius nuostatus organizuoja darbdaviui atstovaujantis asmuo, o bent pusėje analizuotų DSSK nuostatų numatyta, kad susirinkimą organizuoja darbuotojų atstovai, suderinę su įmonės vadovu (pavyzdžiui, UAB „Germanika“, KB Ukmergės raj. vartotojų kooperatyvas, UAB „Sidabrinis krioklys“ ir kt. DSSK nuostatuose).
- b) Bendrieji nuostatai numato organizuojamą darbuotojų susirinkimą, o UAB „Germanika“, AB „Šilutės baldai“, UAB „Lerotėja“, UAB „Brolsta“, UAB „Lietwood“, AB „Kauno baldai“ DSSK nuostatuose numatomos alternatyvos – įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkimas arba konferencija.
- c) Bendrieji nuostatai numato, kad įmonės darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai rinkimus į komitetą susirinkime organizuoja įmonės profesinė sąjunga (profesinės sąjungos), o jei profesinės sąjungos nėra, – kiti darbuotojų atstovai (šakinė profesinė sąjunga, kuriai susirinkime suteikta darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcija, arba darbo taryba, jei atstovavimo darbuotojams ir jų gynimo funkcija susirinkime nesuteikta šakinei profesinei sąjungai), o AB „Šilutės baldai“, VĮ Radviliškio miškų urėdija, UAB „Vienybės redakcija“, Kaišiadorių vaikų lopšelis-darželis „Žvaigždutė“ DSSK nuostatuose nurodyta tik profesinė sąjunga. UAB „Socialinis institutas“ nurodyta Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos Kauno regioninis centras.
- d) Bendrieji nuostatai numato, kad darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai renkami darbuotojų kolektyvo susirinkime, o UAB „Naresta“ DSSK nuostatuose juos išrinko darbo taryba savo susirinkime; UAB „Vienybės redakcijos“ DSSK nuostatuose nurodyta, kad darbuotojų atstovai gali būti renkami elektroniniu būdu.

### 3.3.3.3 Dėl kitų subjektų dalyvavimo

DSSK nuostatuose nurodyta, kad juose, be narių, dalyvauja ir kiti specialūs subjektai – Bendrųjų nuostatų 22 punkte nurodyta, kad kiekviename komiteto posėdyje dalyvauja darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialistai. Iš analizuotų DSSK nuostatų, 6/10 DSSK nuostatų numato, kad komitete patariamą balso teisę dalyvauja įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybų specialistai. Tiesa, ši patariamą balso teisę nėra numatyta visuose analizuotuose DSSK nuostatuose (pavyzdžiui, jos nėra UAB „SDG“, Mažeikių švietimo centro, Mažeikių pavasario pagrindinės mokyklos ir kt. DSSK nuostatuose).

Tokios DSSK nuostatų taisyklės vertintinos teigiamai – įmonėje veikiančios institucijos ir tarnybos bendradarbiauja, veikia ne izoliuotai. „Patariamą balso teisę“ nustatymas DSSK nuostatuose leidžia komiteto nariams priimti kitokį sprendimą, nei pataria darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialistai, tačiau teigiamai vertintina, kad darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialistai turi suformuluoti siūlomą sprendimą, į kurį turėtų atsižvelgti komiteto nariai bei jis bus / turėtų būti užfiksuotas komiteto protokole.

### 3.3.3.4 Dėl kadencijų trukmės

Dauguma analizuotų DSSK nuostatų nenumato DSSK narių įgaliojimų trukmės, o tie, kurie numato, pateikia tokias kadencijas:

- a) 2 metai – 6 atvejai;
- b) 3 metai – 1 atvejis;
- c) 4 metai – 1 atvejis;
- d) 5 metai – 1 atvejis.

Vienuose DSSK nuostatuose nurodyta, kad DSSK sudaromas „dvejiems metams. Savo funkcijas jis atlieka iki patvirtinamos naujos sudėties komitetas“ (UAB „Mažeikių šilumos tinklai“). Tokia nuostata yra prieštaringa – lieka neaišku, ar suėjus dvejiems DSSK darbo metams, bet nepatvirtinus naujos sudėties komiteto, DSSK nariai tęsia darbą ir ar jų priimti nutarimai yra teisėti. Tokių nuostatų buvimas DSSK nuostatuose rodo, kad darbuotojai ir darbdavio atstovai bando individualizuoti savo įmonės, įstaigos ar organizacijos DSSK nuostatus – tai vertintina teigiamai. Tačiau reikia atkreipti

dėmesį, kad jiems ypač trūksta teisinių žinių ir įgūdžių savo tikslams pasiekti ir ketinimams įteisinti tinkamai – tai vertintina neigiamai.

### 3.3.3.5 Dėl darbo laiko trukmės

Bendrųjų nuostatų 26 punkte nurodyta, kad konkreti darbo laiko trukmė komiteto nariams komiteto darbo funkcijoms vykdyti (valandomis, dienomis) nustatoma įmonės kolektyvinėje sutartyje atsižvelgiant į įmonės veiklos pobūdį, darbuotojų saugos ir sveikatos būklę ir darbuotojų skaičių įmonėje. Kai kolektyvinė sutartis nesudaryta, darbo laiko trukmė nustatoma komiteto nuostatuose. Nepaisant šių teisės aktų nuostatų, ištyrus DSSK nuostatus paaiškėjo, kad praktikoje: 12 DSSK nuostatų įtvirtinta taisyklė, kad konkrečią darbo laiko trukmę nustato komitetas, suderinęs su darbdaviu. Tokia nuostata laikytina pažeidžianti teisės aktų reikalavimą nustatyti konkretų darbo laiką pačiuose nuostatuose arba kolektyvinėje sutartyje.

10 DSSK nuostatuose konkreti darbo laiko trukmė net nepaminėta arba nenurodyta („turi būti nustatoma“). 12 DSSK nuostatų nurodyta, kad konkrečią darbo laiko trukmę nustato kolektyvinė sutartis. Vienuose DSSK nuostatuose nurodoma, kad konkreti darbo laiko trukmė nustatoma kolektyvinėje sutartyje arba DSSK veiklos plane (Panevėžio AVPK DSSK nuostatai). Bendrieji nuostatai nenumato veiklos plano kaip darbo laiko trukmės šaltinio.

Kituose DSSK nuostatuose nurodoma, kad „konkreti darbo laiko trukmė komiteto nariams komiteto darbo funkcijoms vykdyti nustatyta įstaigos kolektyvinėje sutartyje. Kol kolektyvinė sutartis nesudaryta, darbo laiko trukmė nustatoma nuostatuose – 5 metai“ (VšĮ Radviliškio ligoninė DSSK nuostatai). Tokios DSSK nuostatos prieštarauja ne tik teisės aktams, bet ir logikai. Manytina, kad nuostatuose turėta omenyje 5 metai komiteto narių įgaliojimų trukmė, tačiau šis skaičius įrašytas prie konkrečios darbo laiko trukmės, t. y. laiko, kiek komiteto nariai dirbs darbą, susijusį su komiteto funkcijų vykdymu (posėdžiaus, ruošis posėdžiams, planuos darbotvarkę, skelbs nutarimus, darbotvarkę ir t. t.).

10 DSSK nuostatų nustato konkrečią darbo laiko trukmę:

- a) 1 DSSK nuostatuose nurodyta ne mažiau kaip 12 val. per metus;
- b) 6 DSSK nuostatuose nurodyta ne mažiau kaip 1 val. per darbo savaitę, o įvykus mirtinam, sunkiam ar grupiniam nelaimingam atsitikimui, pasireiškus ūmiai profesinei ligai, įvykus avarijai ar gaisrui – ne mažiau kaip 3 valandos per darbo savaitę.
- c) 2 DSSK nuostatuose nurodyta ne mažiau kaip 2 valandos per mėnesį;
- d) 1 DSSK nuostatuose nurodyta, kad darbo laiko trukmė neribojama.

Taigi apibendrinant galima teigti, kad tais atvejais, kai DSSK nuostatai pagal teisės aktų reikalavimus nustato konkrečią darbo laiko trukmę DSSK nariams, dažniausiai nustatomas neproporcingai nustatytai kompetencijai mažas laikas. Reikia turėti omenyje, kad DSSK nario darbas yra ne tik dalyvavimas posėdyje, bet ir pasirengimas jam. Taigi, pagal oficialiai skiriamą darbo laiką, nustatytą DSSK nuostatuose, manytina, kad arba nariai praktiškai nevykdo savo funkcijų, arba dirba gerokai daugiau laisvu nuo darbo laiku.

Taip pat teisės aktai numato komiteto nariams skiriamo darbo laiko diferencijavimą pagal įmonės veiklos pobūdį, darbuotojų saugos ir sveikatos būklę bei darbuotojų skaičių įmonėje. Tokios diferenciacijos nenustatyta nė vienoje įmonėje ištyrus DSSK nuostatus. Ilgiausias darbo laikas komiteto nariams buvo nustatytas UAB „Sidabrinis krioklys“, UAB „Čili kaimas“, UAB „Socialinis institutas“, Panevėžio prekybos, pramonės ir amatų rūmų, BĮ Aukštadvario žemės ūkio mokyklos, BĮ Dieveniškų technologijų ir verslo mokyklos DSSK nuostatuose. Be to, darbo komitete laiką galima diferencijuoti ir pagal atliekamą funkciją – pavyzdžiui, komiteto sekretoriui skirti daugiau darbo valandų. Tokių atvejų taip pat nenustatyta.

### 3.3.4 Garantijos DSSK nariams

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 13 straipsnio 9 punktą ir Bendrųjų nuostatų 27 punktą numato, kad darbuotojų atstovams saugai ir sveikatai taikomos Darbo kodekso 134 straipsnyje numatytos garantijos. Šią taisyklę savo nuostatuose pakartoja dauguma išanalizuotų DSSK nuostatų (38 iš 45 analizuotų DSSK nuostatų).

UAB „Liningas“ DSSK nuostatuose nurodyta, kad komiteto nariai darbdavio iniciatyva gali būti atleisti iš darbo tik sutikus Valstybinei darbo inspekcijai. Tokia nuostata prieštarauja teisės aktams, nes Valstybinė darbo inspekcija veikia tik teisės aktų nustatytos kompetencijos ribose, o kompetencija suteikti leidimą dėl atleidimo iš darbo DSSK narį Valstybinei darbo inspekcijai nesuteikta.

UAB „Mažeikių šilumos tinklai“ DSSK nuostatuose nurodyta, kad darbdavio iniciatyva atleidžiant DSSK narį, darbuotojų atstovą, reikia DSSK narių (darbuotojų atstovų) pritarimo. Jei nepritaria, darbdavys privalo informuoti Valstybinę darbo inspekciją apie tokio darbuotojo atleidimo iš darbo priežastis iki jo atleidimo iš darbo dienos.

Pažymėtina, kad Darbo kodekso 134 straipsnyje įtvirtintos garantijos taikomos darbuotojų atstovams saugai ir sveikatai nepriklausomai nuo to, ar jos perkeltos į įmonės, įstaigos ar organizacijos DSSK nuostatus. Taip pat jų nepanaikina ir nepakeičia kitokios teisėtos ar neteisėtos taisyklės (dėl Valstybinės darbo inspekcijos informavimo ir t. t.). Taigi iš esmės tokių prieštaraujančių teisės aktams taisyklių buvimas DSSK nuostatuose jokios teisinės reikšmės neturi – jos negalioja ir nepanaikina pagal įstatymą nariams suteikiamų garantijų. Vis dėlto tokios nuostatos gali turėti neigiamų pasekmių. Pirma, tai nekokybiškos nuostatos, menkinančios pačių nuostatų vertę. Antra, jos gali netinkamai informuoti DSSK narius ir dėl to jie gali nesikreipti dėl savo pažeistų teisių gynybos į kompetentingas institucijas.

### 3.3.5 DSSK kompetencijos

Daugelio tirtų DSSK kompetencija daugiau ar mažiau pakartoja Bendrųjų nuostatų pateikiamą pavyzdinį kompetencijos sąrašą (pavyzdžiui, UAB „Germanika“ DSSK nuostatai). Taip pat nustatyta ir ypatumais pasižyminčių DSSK nuostatų, pagal kuriuos DSSK:

- 1) analizuoja vidaus darbo tvarkos taisykles ir jų laikymąsi bei darbuotojų mokymo ir instruktavimo saugiai dirbti bendrovėje nustatytos tvarkos laikymąsi (UAB „Socialinis institutas“ DSSK nuostatai);
- 2) organizuoja darbuotojų apmokymus saugiai dirbti (UAB „Socialinis institutas“ DSSK nuostatai);
- 3) nagrinėja traumatizmo atvejus įmonėje (UAB „Socialinis institutas“ DSSK nuostatai);
- 4) įstatymais nustatytais atvejais bei sąlygomis duoda sutikimą dėl prailgintos darbo dienos trukmės (UAB „Liningas“);
- 5) turi teisę siūlyti taikyti drausmines nuobaudas darbuotojams už saugos darbe pažeidimus ar nušalinti juos nuo darbo (UAB „Liningas“ ir kt.);
- 6) analizuoja jaunesnių kaip 18 m. asmenų ir moterų darbo sąlygas (UAB „Liningas“);
- 7) prižiūri, kaip įgyvendinamos priemonės saugai darbe (UAB „Liningas“);
- 8) svarsto ir teikia pasiūlymus dėl lėšų skyrimo darbuotojų saugai ir sveikatai (UAB „Liningas“);
- 9) turi teisę bet kuriuo paros metu lankytis įmonėje, jos padaliniuose, gamybinėse buities patalpose tikrinant darbo ir poilsio režimus (VĮ Radviliškio miškų urėdijos DSSK nuostatai ir kt.);
- 10) turi teisę dalyvauti vertinant rizikos veiksnius (VĮ Radviliškio miškų urėdijos DSSK nuostatai ir kt.);
- 11) konsultuoja ir informuoja darbuotojus saugos ir sveikatos klausimais (UAB „Mažeikių šilumos tinklai“);

- 12) nurodžius, operatyviai praneša darbuotojams apie kilusius ar gresiančius pavojus ir nurodo priemones, kurių reikia imtis, pavojaus atveju padeda pereiti į saugias vietas (UAB „Čili kaimais“ ir kt.).

Pažymėtina, kad Bendruosiuose nuostatuose, 12.11 punkte, nurodyta, kad DSSK nagrinėja kitus su darbuotojų sauga ir sveikata susijusius klausimus. Taigi Bendrieji nuostatai leidžia numatyti kitokią kompetenciją, tačiau ji ribojama komiteto galiomis „nagrinėja“ ir veiklos sritimi „kiti su darbuotojų sauga ir sveikata susiję klausimai“. Iš išvardintų pavyzdžių matyti, kad šių taisyklių laikomasi ne visada. Tai vertintina kritiškai. Be to, būtina laikytis DSSK funkcijos – šis komitetas steigiamas tam, kad darbdavys informuotų darbuotojus ir su jais konsultuotųsi visais darbuotojų saugos ir sveikatos būklės analizės, planavimo, priemonių organizavimo ir kontrolės klausimais (Darbo kodekso 269 straipsnis).

### 3.3.6 DSSK nutarimai

#### 3.3.6.1 Dėl nutarimų teisinės galios

Bendrųjų nuostatų 13-14 punktai numato, kad DSSK svarstomais klausimais priima nutarimus, kurie turi rekomendacinę galią, išskyrus išimtis. Šios nuostatos (ir netgi pažodinio jos perteikimo) laikomasi daugelyje DSSK nuostatų. Vienuose nuostatuose DSSK nutarimų galia nenurodyta (UAB „Mažeikių šilumos tinklai“ DSSK nuostatai), tačiau tai nėra teisinė klaida – tokiu atveju turi būti remiamasi Bendraisiais nuostatais, kurie numato rekomendacinę DSSK nutarimų galią, išskyrus išimtis. Trys iš analizuotų 45 DSSK nuostatų nurodo, kad DSSK priimamų sprendimų galia yra patariamoji (Lietuvos kriminalinės policijos biuro DSSK darbo reglamentas, Tauragės AVPK darbo reglamentas ir Lietuvos policijos departamento Centrinio DSSK darbo reglamentas). Nagrinėjamu klausimu (dėl nutarimų teisinės galios) pažymėtina, kad „rekomendacinė“ ir „patariamoji“ nutarimų galia yra iš esmės tapachios, todėl skiriasi tik vartojama sąvoka, bet ne jos esmė.

#### 3.3.6.2 Dėl nutarimams priimti būtino balsų skaičiaus

Bendrieji nuostatai 15 punkte numato, kad komiteto nutarimai priimami, kai jiems pritaria ne mažiau kaip 2/3 komiteto narių. Komitetui svarstomu klausimu nepriėmus nutarimo, klausimo svarstymas atidedamas kitam posėdžiui. Išanalizuotuose 45 DSSK nuostatuose įtvirtintos tokios balsų skaičiaus, būtino nutarimui priimti, taisyklės:

- 1) nutarimas priimamas bendru sutarimu – 25 DSSK nuostatai;
- 2) nutarimas priimamas, jei jam pritaria ne mažiau kaip 2/3 komiteto narių (teisės aktų taisyklė) – 5 DSSK nuostatai (UAB „Čili kaimas“, Mažeikių švietimo centro, Mažeikių Pavasario pagrindinės mokyklos, Klaipėdos probacijos tarnybos ir Marijampolės AVPK DSSK nuostatai);
- 3) įtvirtintos prieštaringos taisyklės: „svarstomais klausimais komitetas bendru sutarimu priima nutarimus. Nutarimai priimami komiteto narių 2/3 balsų dauguma“ – 5 DSSK nuostatai (UAB „Sidabrinis krioklys“, Panevėžio prekybos, pramonės ir amatų rūmų, BĮ Vilniaus geležinkelio transporto ir verslo paslaugų mokyklos, BĮ Aukštadvario žemės ūkio mokyklos ir BĮ Dieveniškųjų technologijų ir verslo mokyklos DSSK nuostatai);
- 4) nutarimas priimamas, kai už jį balsuoja daugiau kaip pusė iš kiekvienos dalyvaujančios šalies atstovų – 3 DSSK nuostatai (Lietuvos kriminalinės policijos biuro, Tauragės AVPK ir Lietuvos policijos departamento DSSK nuostatai);
- 5) nutarimas priimamas, jei jam pritaria ne mažiau kaip 2/3 komiteto narių (teisės aktų taisyklė). Kitas sakinytis „šiuose nuostatuose neaptarti klausimai sprendžiami bendru sutarimu ir įtvirtinami komiteto veiklos plane ar komiteto nutarimuose – 2 DSSK nuostatai (Panevėžio AVPK ir Vilniaus AVPK DSSK nuostatai);
- 6) nutarimas priimamas, kai jam pritaria ne mažiau kaip trys nariai (iš viso yra 4 nariai) – 1 DSSK nuostatai (UAB „Socialinis institutas“ DSSK nuostatai);



- 7) nutarimas priimamas balsų dauguma – 2 DSSK nuostatai (UAB „Liningas“ ir UAB „Vienybės redakcija“ DSSK nuostatai);
- 8) taisyklės neapertos – 2 DSSK nuostatai (UAB „SDG“ ir UAB „SDG akademija“ DSSK nuostatai).

UAB „Liningas“ DSSK nuostatuose nurodyta, kad DSSK nutarimai priimami balsų dauguma, o jei balsai pasiskirsto po lygiai, lemia pirmininko balsas. Taigi balsų skaičiavimo taisyklės labai įvairios. Šiuo klausimu nustatyta daugiausiai (tiek klaidų įvairovės, tiek jų skaičiaus prasme) prieštaravimų teisės aktams, prieštarų taisyklių ir klaidų. Tik 5 DSSK nuostatai iš 45 ištirtųjų idealiai atkartoja teisės aktų nuostatas. Net 25 DSSK nuostatai (taisyklė – bendru sutarimu) ir 5 DSSK nuostatai (prieštaringos taisyklės) tiesiogiai ir grubiai prieštarauja teisės aktams. Pažymėtina, kad DSSK savo veiklą vykdo priimdami nutarimus. Nustačius netinkamas taisykles nutarimų priėmimo tvarkai keliama reali grėsmė pačio DSSK veiklos vykdymui, praktiniam funkcionavimui, efektyviai ir objektyviai veiklai. Kyla pavojus, kad DSSK gali tapti / yra tik „popierinis“ ir arba visai nevykdo jokios veiklos (nepriima sprendimų), arba sprendimai yra tik formalūs – nenustatantys jokių reikšmingų taisyklių, nesprendžiantys aktualių ir / ar aštrių klausimų.

### 3.3.7 DSSK posėdžiai

Bendrųjų nuostatų 18-19 punktai numato, kad komitetas savo veikloje vadovaujasi patvirtintu komiteto veiklos planu ir posėdžius organizuoja plane numatytu periodiškumu. Šią nuostatą pakartoja daugelis išanalizuotų DSSK nuostatų. Kai kurie DSSK nuostatai numato konkrečius įsipareigojimus posėdžių skaičiui, t. y. „ne rečiau kaip kartą per 3 mėnesius“; „2 kartus per metus“ ir t. t. Apibendrinant tuos atvejus, kai nurodomas posėdžių periodiškumas, nurodoma, kad posėdžiai turi vykti ne rečiau kaip 1 kartą/2 kartus/3 kartus/4 kartus per metus. Pažymėtina, kad tokios nuostatos vertintinos labai teigiamai. Pirma, jos nustato konkrečius įsipareigojimus organizuoti DSSK posėdžius. Antra, jos numato tik minimalų posėdžių skaičių, todėl leidžia pagal susiklosčiusią situaciją ir praktinius poreikius didinti jų skaičių. Ateityje siūlytina dėl posėdžių periodiškumo spręsti atsižvelgiant ir į įmonės veiklos pobūdį.

Bendrųjų nuostatų 19 punkte nurodoma, kad gali būti šaukiamas neeilinis DSSK posėdis ir nurodomi trys tokie atvejai. Šią nuostatą pakartoja beveik visi išanalizuoti DSSK nuostatai. Tačiau ne visuose yra visi trys Bendruosiuose nuostatuose nurodomi neeilinio posėdžio sušaukimo atvejai (pavyzdžiui, UAB „Sidabrinis krioklys“ DSSK nuostatuose nėra galimybės neeilinį DSSK posėdį kviešti pareikalavus 1/3 komiteto narių, UAB „Liningas“ DSSK nuostatuose nėra galimybės neeilinį DSSK posėdį kviešti pareikalavus komiteto pirmininkui). Kadangi Bendrieji nuostatai nenumato galimybės šiais klausimais nustatyti kitokių taisyklių, toks ne visų neeilinio posėdžio atvejų numatymas laikytinas tik technine klaida, tačiau pačio atvejo neeliminuoja.

### 3.3.8 DSSK veiklos reglamentavimo nuostatuose ypatumai

#### 3.3.8.1 Dėl nuostatų tvirtinimo datos

Bendrųjų nuostatų 3 punktas numato, kad darbdaviui atstovaujantis asmuo, vadovaudamasis Bendraisiais nuostatais, parengia ir, suderinęs su darbuotojų atstovais, patvirtina DSSK nuostatus. Taip pat ir LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 13 straipsnio 3-4 dalys numato, kad vadovaudamasi darbdavio parengtais ir darbdaviui atstovaujančio asmens patvirtintais įmonės komiteto nuostatais, suderintais su darbuotojų atstovais, įmonės profesinė sąjunga, o jeigu profesinės sąjungos nėra – kiti darbuotojų atstovai, įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkime organizuoja darbuotojų atstovų saugai ir sveikatai rinkimus. Taigi, pagal teisės aktus darbdavys parengia DSSK nuostatus, suderina juos su darbuotojų atstovais, juos patvirtina, tada darbuotojų atstovai organizuoja darbuotojų atstovų darbų saugai ir sveikatai rinkimus. Išrinkus darbuotojų atstovus saugai ir sveikatai, darbdaviui paskyrus savo atstovus, renkamas į pirmąjį DSSK posėdį, jame tvirtinamas veiklos planas ir t.t. Kai kuriuose analizuotuose DSSK nuostatuose (daugiau nei 20 iš 45) nurodoma, kad DSSK



pirmajame posėdyje pritariama DSSK nuostatams. Pritarus DSSK nuostatams ne mažiau kaip 2/3 komiteto narių, jie teikiami tvirtinti įmonės vadovui. Įmonės vadovas, suderinęs su darbuotojų atstovais, tvirtina komiteto nuostatus.

Esant tokiems DSSK nuostatų punkтам, darytinos išvados: 1) kai kurie DSSK nuostatai šiuo aspektu prieštarauja teisės aktams; 2) praktinė DSSK nuostatų reikšmė nėra didelė – renkant ir sudarant DSSK nėra vadovaujama konkrečios įmonės, įstaigos ar organizacijos DSSK nuostatais, o veikiama arba remiantis Bendraisiais nuostatais, arba „taip, kaip išeina“; 3) kyla kai kurių įsteigtų DSSK teisėtumo problemos – ar teisėti įsteigti DSSK, jei jų sudarymo procedūrose nesivadovauta jų pačių nuostatais. Tais atvejais, kai buvo laikomasi Bendrųjų nuostatų reikalavimų, manytina, kad įsteigti DSSK yra teisėti. Be jau paminėtųjų problemų kyla klausimas, kas nutinka, jei DSSK nepritaria siūlomiesiems DSSK nuostatams: ar įmonės vadovas jų nesuderina su darbuotojų atstovais, ar darbuotojų atstovai išreiškia nepritarimą, ar vadovas nepatvirtina jam pateiktų DSSK nuostatų, ar jau sudarytas ir į pirmą posėdį susirinkęs DSSK veikia toliau be nuostatų, ar, kas ir kada rengia naujus.

### **3.3.8.2 Dėl bendruosiuose nuostatuose nenustatytų taisyklių**

Bendruosiuose nuostatuose nenumatyta, bet AB „Šilutės baldai“, UAB „Brolsta“, UAB „Vlastona“, VšĮ Respublikinė Kauno ligoninė, Akmenės krašto muziejaus DSSK nuostatuose nustatoma taisyklė, kad darbdavys paskiria darbdavio atstovus, komiteto narius ir darbuotojų atstovai paskiria komiteto narius, atsakingus už įmonės komiteto veiklos plano projekto parengimą. UAB „Sidabrinis krioklys“, UAB „Čili kaimas“, Panevėžio pramonės, prekybos ir amatų rūmų, Vilniaus geležinkelio transporto ir verslo paslaugų mokyklos, Aukštadvario žemės ūkio mokyklos, Dieveniškų technologijų ir verslo mokyklos DSSK nuostatuose nurodoma, kad darbuotojų atstovai paskiria komiteto narius, atsakingus už komiteto veiklos plano parengimą.

VšĮ Respublikinės Kauno ligoninės ir kt. įmonių DSSK nuostatuose numatyta, kad darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai privalo saugoti gamybinės ir komercinės paslaptis, kurias sužino atlikdami savo funkcijas.

UAB „Kriautė“ DSSK nuostatuose yra taisyklė, kad komitetas savo veikloje vadovaujasi bendrovės profesinės sveikatos ir saugos vadybos sistemos nuostatomis, atitinkančiomis OHSAS 18001:1999 reikalavimus.

### **3.3.8.3 Dėl teisės aktų individualizavimo**

Analizuojant 45 DSSK nuostatus, pastebėta ir itin teigiamų teisės aktų nuostatų perkėlimo ir individualizavimo atvejų. Bendrųjų nuostatų 25 punktą numato, kad komiteto sekretorius įmonės informaciniuose stenduose ir (ar) kitu darbuotojams priimtiniu būdu skelbia informaciją apie komiteto posėdžiuose numatomus svarstyti klausimus ir priimtus nutarimus. UAB „Naresta“ DSSK nuostatuose nurodoma, kad darbuotojai apie DSSK posėdžiuose numatomus svarstyti klausimus ir priimtus nutarimus informuojami elektroniniu paštu. UAB „Vienybės redakcija“ DSSK nuostatuose nurodyta, kad informacija skelbiama darbdavio internetiniame puslapyje specialioje skiltyje (jei puslapis veikia) ir elektroniniu paštu ar kitomis priimtinais ryšio priemonėmis. Tai puikus teisės akto individualizacijos ir pritaikymo įmonės poreikiams pavyzdys.

### **3.3.8.4 „Kitokie“ DSSK**

Trys (Lietuvos kriminalinės policijos biuro, Tauragės AVPK, Lietuvos policijos departamento) iš analizuotų 45 DSSK nuostatų išsiskiria iš kitų pagal šiuos požymius: 1) pavadinimu – jie įvardinti ne DSSK nuostatais, o DSSK darbo reglamentu; 2) komiteto funkcija – komitetas yra patariamoji institucija, darbdavio atstovui įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos politiką įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje; 3) komiteto uždaviniu – derinti darbdavio ir darbuotojų interesus darbuotojų saugos ir sveikatos srityje dvišaliu socialinių partnerių bendradarbiavimo principu; 4) sudarymo metodu –

narius deleguoja darbdavio atstovas ir profesinės sąjungos; 5) ypatinga kompetencija, t. y. šie DSSK: nagrinėja darbdavio veiklą ir tarnybą vidaus reikalų sistemoje reglamentuojančių įstatymų ir kitų teisės aktų projektus darbuotojų saugos ir sveikatos aspektu, teikia siūlymus darbdavio atstovui dėl šių teisės aktų pakeitimo ir papildymo; analizuoja darbdavio darbuotojų saugos ir sveikatos būklę, siūlo priemones ir būdus, kaip ją gerinti; svarsto darbdavio darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo programų ir priemonių projektus, vertina jų įgyvendinimo rezultatus; dalyvauja įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos politiką pas darbdavį, konsultuoja darbuotojus darbo saugos ir sveikatos klausimais jų veiklos policijos įstaigose srityje; bendradarbiauja su Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos komisija, teritorinėmis, šakinėmis darbuotojų saugos ir sveikatos komisijomis; 6) sprendimų priėmimo tvarka – nutarimas priimamas, kai už jį balsuoja daugiau kaip pusė iš kiekvienos dalyvaujančios šalies atstovų; 7) intensyviu, lyginant su kitais DSSK nuostatais, posėdžių organizavimu – ne rečiau kaip 4 kartus per metus. Taigi šie trys dokumentai aiškiai skiriasi nuo kitų analizuotų DSSK nuostatų. Tai kelia klausimą, ar įkurti subjektai yra: 1) DSSK pagal Darbo kodekso 269 straipsnį ir LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 13 straipsnį ar 2) darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos pagal LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 7 straipsnį. Interviu su Nacionalinio pareigūnų profesinių sąjungų susivienijimo atstovu metu paaiškėjo, kad buvo steigiami skirtinguose socialinės partnerystės lygiuose veikiančios darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai ir komisijos. Lietuvos policijos departamente įsteigta šakos lygiu veikianči darbuotojų saugos ir sveikatos komisija. Apskirtyse įsteigti įmonės, įstaigos ar organizacijos lygiu veikiančios DSSK<sup>75</sup>. Vadinasi, darytinos šios išvados:

1) iš tiesų ne visi įsteigti projektų rezultatai turėjo būti įvardinti kaip įsteigti DSSK, o vienas – kaip darbuotojų saugos ir sveikatos komisija (Lietuvos policijos departamento įsteigta Centrinė darbuotojų saugos ir sveikatos komisija);

2) tai vienai įsteigtai ir aukštesniu socialinės partnerystės lygiu veikiančiai darbuotojų saugos ir sveikatos komisijai taikomas ne LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 13 straipsnis, o LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 7 straipsnis.

3) visi kiti įsteigti subjektai turi būti klasifikuojami kaip DSSK pagal Darbo kodekso 269 straipsnį ir LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 13 straipsnį ir jiems taikomi Bendrieji nuostatai, todėl numatyti ypatumai (dėl pavadinimo, funkcijų, sudarymo ir t. t.) nepateisinami.

### 3.3.8.5 DSSK nuostatų keitimo taisyklės

Bendruosiuose nuostatuose nėra įtvirtinta konkrečių taisyklių dėl DSSK nuostatų keitimo, tačiau analizuotuose DSSK nuostatuose nustatomos ir tokios taisyklės. Pavyzdžiui, VŠĮ Radviliškio miškų urėdijos DSSK nuostatuose nurodyta, kad DSSK turi teisę „teikti darbdaviui siūlymus dėl šių nuostatų keitimo“. UAB „Sidabrinis krioklys“, UAB „Čili kaimas“, Panevėžio prekybos, pramonės ir amatų rūmų, BĮ Vilniaus geležinkelio transporto ir verslo paslaugų mokyklos, BĮ Aukštadvario žemės ūkio mokyklos ir BĮ Dieveniškų technologijų ir verslo mokyklos DSSK nuostatuose nurodoma, kad „nuostatai keičiami ne mažiau kaip 2/3 komiteto narių balsų dauguma patvirtinus pakeistų nuostatų projektą, kuris teikiamas tvirtinti įmonės vadovui. Įmonės vadovas, suderinęs su darbuotojų atstovais, tvirtina pakeistus nuostatus.“ Tokios taisyklės, jų buvimas DSSK nuostatuose vertintinas ypač teigiamai.

### 3.3.8.6 Techninės DSSK nuostatų klaidos

Analizuotuose DSSK nuostatuose pastebėtos tokios techninės klaidos:

- 1) nėra kai kurių DSSK nuostatų punktų pradžios (UAB „Germanika“ 11 punktą – yra tik jo pabaiga, nėra pradžios); tuo pačiu numeriu yra keli skirtingi punktai (UAB „Germanika“ DSSK nuostatuose yra du skirtingi 12.6 punktai); tie patys punktai ar jų dalys yra kelis kartus (UAB „Kriautė“);
- 2) vartojamos sąvokos, kurių teisės aktuose jau atsisakyta (vietoje „neįgalusis“ vartojama sąvoka „invalidas“ (UAB „Germanika“ DSSK nuostatų 12.4 punktą; AB „Šilutės baldai“ DSSK nuostatų

<sup>75</sup> Nacionalinio pareigūnų profesinių sąjungų susivienijimo pirmininkas šiuos DSSK laiko aukštesniu lygmeniu veikiančiais DSSK, tačiau iš tiesų tai yra įmonės, įstaigos ar organizacijos lygmeniu veikiančios DSSK.

- 12.4 punktas; VĮ Radviliškio miškų urėdija DSSK nuostatų 10.4 punktas; UAB „Lerotėja“ DSSK nuostatų 12.4 punktas; UAB „SDG“ DSSK nuostatų 9.4 punktas; UAB „Brolsta“ DSSK nuostatų 12.4 punktas; UAB „Vlastona“ DSSK nuostatų 9.4 punktas; Panevėžio pramonės, prekybos ir amatų rūmų DSSK nuostatų 13.3 punktas; UAB „SDG akademija“ DSSK nuostatų 9.4 punktas; Aukštadvario žemės ūkio mokyklos DSSK nuostatų 13.3 punktas; Dieveniškų technologijų ir verslo mokyklos DSSK nuostatų 13.3 punktas; UAB „Danspin“ DSSK nuostatų 9.4 punktas; UAB „Norac“ DSSK nuostatų 9.4 punktas; UAB „Lietwood“ DSSK nuostatų 12.4 punktas; AB „Klaipėdos kartonas“ DSSK nuostatų 12.4 punktas; UAB „Kriautė“ DSSK nuostatų II dalies 1.4 punktas; UAB „Print Easy“ DSSK nuostatų 7.4 punktas);
- 3) tuo pačiu klausimu formuluojamos dvi skirtingos taisyklės – pavyzdžiui, UAB „Sidabrinis krioklys“, Panevėžio prekybos, pramonės ir amatų rūmų, Vilniaus geležinkelio transporto ir verslo paslaugų mokyklos, Aukštadvario žemės ūkio mokyklos, Kaišiadorių vaikų lopšelis-darželis „Žvaigždutė“ DSSK nuostatų atitinkamame punkte nurodoma, kad DSSK nutarimus priima bendru sutarimu. Kitas sakinyss skelbia, kad nutarimai priimami komiteto narių 2/3 balsų dauguma. Ši klaida ne tik techninė, bet ir faktinė;
  - 4) perrašyta teisės aktų nuostata, nors perrašymas negalimas – pavyzdžiui, VšĮ Respublikinės Kauno ligoninės DSSK nuostatuose numatyta, kad konkreti darbo laiko trukmė komiteto nariams komiteto darbo funkcijoms vykdyti (valandomis, dienomis) nustatoma įmonės, o kolektyvinėje sutartyje atsižvelgiant į įmonės veiklos pobūdį, darbuotojų saugos ir sveikatos būklę ir darbuotojų skaičių įmonėje ar laive. Kai kolektyvinė sutartis nesudaryta, darbo laiko trukmė nustatoma komiteto nuostatuose;
  - 5) tiesiog logikos klaidos: Mažeikių švietimo centro DSSK nuostatų taisyklė, kad darbdaviui atstovaujantis asmuo, vadovaudamasis Mažeikių švietimo centro darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nuostatais, parengia ir suderinęs su darbuotojų atstovais patvirtina Mažeikių švietimo centro darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nuostatus;
  - 6) netinkamai suvoktos teisės aktų sąvokos: pavyzdžiui, VšĮ Radviliškio ligoninės DSSK nuostatuose darbo laiko trukmė painiojama su DSSK kadencija. Ši klaida ne tik techninė, bet ir faktinė;
  - 7) kalbant apie darbdavį supainiojami pavadinimai (Lietuvos kriminalinės policijos biuro DSSK darbo reglamento 5 punkte vietoje „Lietuvos kriminalinės policijos biuras“ vartojama „Lietuvos policijos departamentas“). Šiuo atveju, atsižvelgiant į idealų sutapimą svarstyti, ar Lietuvos kriminalinės policijos biuro DSSK darbo reglamento 5 punktas nebuvo tiesiog perrašytas nuo Lietuvos policijos departamento Centrinės DSSK darbo reglamento 5 punkto.

Tokių klaidų buvimas, jų gausa ir kartojimasis vertintinas neigiamai.

### 3.3.9 DSSK praktinis veikimas: interviu ir apklausos rezultatų analizė

Atlikus *interview*, pastebėta, kad daugelis respondentų mažai pasisakė DSSK steigimo ir veiklos klausimais. Daugiausiai buvo kalbama ir akcentuojamos kolektyvinės sutartys. Tai rodo, kad DSSK steigimas nebuvo prioritetas socialinio dialogo skatinimo priemonės tikslas.

Interviu metu Europos socialinio fondo agentūros atstovė nurodė, kad įsteigti DSSK buvo skirtingi, atsižvelgiant į įstaigas, kurias juos steigė. DSSK nuostatų analizė šio teiginio nepatvirtino – visi tyrinėti DSSK nuostatai buvo panašūs tiek formos, tiek turinio prasme.

Lietuvos kultūros darbuotojų profesinės sąjungos atstovas pabrėžė, kad kultūros įstaigose įsteigti DSSK buvo vienas iš svarbiausių priemonės rezultatų. Jis, anot respondento, leido kultūros įstaigų darbuotojams pagerinti darbo sąlygas, o darbdaviams šių komitetų įsteigimas sudarė galimybes kreiptis į savivaldybes dėl darbuotojų darbo sąlygų pagerinimo ir tinkamos aplinkos darbui sukūrimo bei pagrįsti tam reikiamą finansavimą (pavyzdžiui, iki šių komitetų įsteigimo daugelyje įstaigų darbo sąlygos buvo prastos, nes žiemą būdavo itin šalta, o vasarą – karšta). Pažymėtina, kad DSSK funkcija pagal Darbo kodekso 269 straipsnį yra kitokia. Šis komitetas steigiamas tam, kad darbdavys informuotų darbuotojus ir su jais konsultuotųsi visais darbuotojų saugos ir sveikatos būklės analizės, planavimo, priemonių organizavimo ir kontrolės klausimais. Respondento nurodomi pasiekimai su šia

funkcija, galima sakyti, nesusiję. Taigi, praktikoje DSSK nauda gaunama ne dėl Darbo kodekse numatytų funkcijų įgyvendinimo, o panaudojus DSSK visai kitais tikslais (spaudimo priemonė finansavimui gauti).

Kiti respondentai paminėjo, kad DSSK yra jiems ir jų reprezentuojamiems subjektams naujas institutas, todėl jo veiklai ir naudai patirti reikalingas laikas, įdirbis ir kt. (pavyzdžiui, taip nurodė Lietuvos baldų ir medžio apdirbimo įmonių darbuotojų profesinės sąjungos atstovas ir Nacionalinio pareigūnų profesinių sąjungų susivienijimo atstovas). Tokia informacija patvirtina, kad kol kas DSSK įsteigimas yra labiau formalumas nei reali praktinė nauda. DSSK per visą socialinio dialogo skatinimo priemonės vykdymo laikotarpį ir po to (atkreiptinas dėmesys, kad interviu buvo vykdomi jau pasibaigus projektams) nerado savo vietos, neatliko reikšmingos funkcijos ir iš esmės nepasiekė Darbo kodekso jiems keliamų tikslų. Vis dėlto DSSK steigimas nėra bevertis, nes socialiniai partneriai buvo susitikę, derėjosi, bendravo dėl DSSK įsteigimo, pagal turimus duomenis ir toliau susitinka (pavyzdžiui, teisėsaugos sektoriuje), taigi socialinės partnerystės sklaidos klausimu jie buvo veiksmingi.

Apibendrinant galima teigti, kad DSSK tėra forumo vieta socialiniams partneriams, priešastis susitikti, bet ne priemonė, skirta darbdaviui informuoti darbuotojus ir su jais konsultuotis visais darbuotojų saugos ir sveikatos būklės analizės, planavimo, priemonių organizavimo ir kontrolės klausimais. Taigi šiuo požiūriu reikia remti ne DSSK tęstinumą, o socialinių partnerių įgūdžius ir tolesnį bendravimą. Tokį tikslą – ryšių tarp socialinių partnerių sukūrimą – kaip vieną iš pagrindinių socialinio dialogo skatinimo priemonės tikslų patvirtino Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Europos Sąjungos struktūrinės paramos departamento Struktūrinės paramos politikos skyriaus atstovas.

Išanalizavus *apklausos* duomenis, nustatyta, kad daugiausiai DSSK svarstė klausimus dėl prevencinių priemonių nelaimingiems atsitikimams darbe bei profesinėms ligoms išvengti (apie 46 proc. visų respondentų pažymėjo šį atsakymų variantą), darbuotojų saugos ir sveikatos politikos ir situacijos būklės įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje (40 proc.), darbuotojų aprūpinimo buitines, sanitarinėmis ir higienos patalpomis, kolektyvinėmis ir asmeninėmis apsaugos priemonėmis (38 proc.), darbuotojų mokymo ir instruktavimo darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais (38 proc.), profesinės rizikos vertinimo (36 proc.), nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų (35 proc.), privalomų darbuotojų sveikatos tikrinimų (33 proc.). Pažymėtina, kad daugiau nei trečdalis respondentų nurodė, jog jų įmonių, įstaigų ar organizacijų DSSK svarstė aktualius DSSK veiklai klausimus. Tai rodo DSSK veiklos produktyvumą. Jaunų asmenų, nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių moterų ir neįgalųjų darbo sąlygos buvo svarstomos rečiau – jas pažymėjo 22 proc. respondentų, o nesutarimų tarp darbuotojų ir darbdavio atstovo dėl darbuotojo atsisakymo dirbti variantą respondentai daugiausia žymėjo kaip jų įmonei, įstaigai ar organizacijai neaktualų.

### 17 lentelė. Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų veiklos vertinimas: darbuotojų atstovų nuomonė (nuo visų atsakiusių darbuotojų atstovų N=77)

Veikla	Mūsų įmonei, įstaigai ar organizacijai tai neaktualu		Niekas nedarė		Išklausė informaciją		Svarstė		Formulavo ir teikė pasiūlymus, rekomendacijas, teisės aktų projektus	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Darbuotojų saugos ir sveikatos politikos ir situacijos būklė įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje	4	5,2	11	14,3	15	19,5	31	40,3	16	20,8
Prevencinės priemonės nelaimingiems atsitikimams darbe bei profesinėms ligoms išvengti	3	3,9	7	9,1	15	19,5	35	45,5	17	22,1
Nelaimingi atsitikimai darbe ir profesinės ligos	3	3,9	15	19,5	19	24,7	27	35,1	13	16,9

Veikla	Mūsų įmonei, įstaigai ar organizacijai tai neaktualu		Nieko nedarė		Išklausė informaciją		Svarstė		Formulavo ir teikė pasiūlymus, rekomendacijas, teisės aktų projektus	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Profesinės rizikos vertinimas	4	5,2	10	13	18	23,4	28	36,4	17	22,1
Jaunų asmenų, nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių moterų ir neįgaliųjų darbo sąlygos	26	34	19	25	8	10,4	17	22	7	9,1
Darbuotojų mokymas ir instruktavimas darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais	3	3,9	4	5,2	23	30	29	37,7	18	23,4
Privalomi darbuotojų sveikatos tikrinimai	7	9,1	8	10,4	17	22,1	25	32,5	20	26
Darbuotojų aprūpinimas buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis, kolektyvinėmis ir asmeninėmis apsaugos priemonėmis	4	5,2	7	9,1	11	14,3	29	37,7	26	33,8
Nesutarimai tarp darbuotojų ir darbdavio atstovo dėl darbuotojo atsisakymo dirbti	30	39	18	23,4	9	11,7	15	19,5	5	6,5

Apklausoje buvo sudaryta galimybė respondentams įrašyti kitokią DSSK veiklą, jei jų įmonės, įstaigos ar organizacijos DSSK tokią vykdė. Šiuo klausimu respondentai pateikė informacijos, kad DSSK analizavo skiepus nuo erkinio encefalito klausimą jų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Manytina, kad šis pavyzdys rodo realią DSSK veiklą, aktyvų narių įsitraukimą ir darbą. Keli kiti pateikti atsakymai buvo komentaras, kad DSSK yra naujai įsteigtas, todėl iš esmės veiklos nevykdo.

Atsakydami į klausimą, ar DSSK nariai turi tam tikrą nustatytą valandų skaičių per savaitę, kurių metu įmonėje, įstaigoje arba organizacijoje jiems suteikta teisė atlikti darbuotojų atstovo arba darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nario pareigas, dauguma respondentų pasirinko atsakymą „ne, tačiau aš galiu skirti tiek valandų, kiek reikia“ (47 proc. apklaustųjų), atsakymo variantą „taip“ pasirinko 29 proc. apklaustųjų ir net 25 proc. apklaustųjų pasirinko atsakymo variantą „ne, man nesuteikta teisė tai daryti darbo valandų metu“. Tai rodo, kad DSSK veikloje vis dar yra daug nereglamentuotų klausimų, o kitais atvejais netgi pažeidžiami teisės aktai (šiuo atveju - nesuteikta teisė funkcijas vykdyti darbo metu). Tai rodo didelį priemonės rezultato kokybės trūkumą.

#### 18 lentelė. Laiko, kuris per savaitę skiriamas darbuotojų atstovo arba darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nario pareigoms vykdyti, įvertinimas

Ar Jūs turite tam tikrą nustatytą valandų skaičių per savaitę, kurių metu įmonėje, įstaigoje arba organizacijoje jums suteikta teisė atlikti darbuotojų atstovo arba darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nario pareigas?	Darbuotojų atstovai arba DSSK nariai	
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Taip	50	28,7
Ne, man nesuteikta teisė tai daryti darbo valandų metu	43	24,7
Ne, tačiau aš galiu skirti tiek valandų, kiek reikia	81	46,6
Iš viso:	174	100,0

Atsakydami į klausimą, ar įsteigtas DSSK Jūsų įmonėje, įstaigoje, organizacijoje realiai veikia (pasiteisino), ar jis yra labiau formalumas (nepasiteisino), respondentai – DSSK pirmininkai ir



sekretoriai – pasiskirstė po lygiai: pusė galvoja, kad DSSK veikia ir pasiteisino (50 proc.), kita pusė mano, kad tai labiau formalumas, nepasiteisino (50 proc.). Visų narių (pirmininkų, sekretorių ir eilinių narių) nuomonės pasiskirstymas kiek kitoks : 72 proc. mano, kad DSSK veikia ir pasiteisino, 14 proc. mano, kad DSSK yra labiau formalumas, nepasiteisino, o 14 proc. mano, kad dar per anksti vertinti. Tačiau reprezentatyvi (įmonės lygiu) yra pirmininkų ir sekretorių nuomonė – vadinasi, tik kas antras mano, kad DSSK veikia ir pasiteisina.

### 19 lentelė. DSSK veiklos vertinimas

Ar įsteigtas darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas Jūsų įmonėje, įstaigoje, organizacijoje realiai veikia (pasiteisino), ar jis yra labiau formalumas (nepasiteisino)?	DSSK pirmininkai ir sekretoriai		Visi DSSK nariai (įskaitant pirmininką, sekretorių ir eilinius narius)	
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Veikia, pasiteisino	1	50	5	6,5
Labiau formalumas, nepasiteisino	1	50	1	1,3
Dar per anksti vertinti	-	-	1	1,3
Sunku pasakyti	-	-	-	-
Iš viso:	2	100	7	9,1

### 3.3.10 Išvados

1. Įgyvendinant priemonę, darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų buvo įsteigta daug ir įvairiose įmonėse - 151 iš 332 socialinio dialogo skatinimo priemonės įgyvendinimo veiklose dalyvavusių įmonių, įstaigų ar organizacijų.
2. Vertindami įsteigtų DSSK kokybę, aptikome : (i) teisės aktus perrašančių taisyklių (pavyzdžiui, dėl DSSK kompetencijos); (ii) teisės aktus individualizuojančių taisyklių (pavyzdžiui, dėl informacijos apie DSSK veiklą pateikimo darbuotojams būdo); (iii) teisės aktams prieštaraujančių taisyklių (pavyzdžiui, dėl nutarimų priėmimo tvarkos).
3. Kai kurie prieštaravimai teisės aktų reikalavimams gali būti vertinami kaip neturėję esminės įtakos DSSK kokybei (pavyzdžiui, jeigu nariams skiriama pakankama darbo laiko trukmė ne nuostatuose, o paties komiteto suderinus su darbdaviu), tačiau kiti prieštaravimai yra esminiai, lemiantys DSSK esmės, veiklos, tikslų iškreipimą (pavyzdžiui, sprendimų priėmimo būdas).
4. Apibendrinant galima pastebėti, kad DSSK nuostatuose vengiama konkrečių nuostatų – pavyzdžiui, vengiama nustatyti konkretų posėdžių skaičių per metus/metų ketvirtį/mėnesį. Tai rodo, kad šis instrumentas greičiausiai buvo steigiamas „pabandyti“ - labiau formaliai.
5. Vertinant DSSK, kaip socialinio dialogo skatinimo priemonės rezultatų, tvarumą, kiek galima spręsti iš DSSK nuostatų, darytina išvada, kad nuostatai yra gana formalūs, juose nedaug individualizacijos. DSSK veiklos pradžioje tai galima toleruoti, bet ateityje nuostatai turėtų būti tobulinami ir keičiami.
6. Ateityje siūlytina tęsti mokymus teisinėmis temomis, konsultuoti šalis dėl jų kuriamų rezultatų teisėtumo, atitikimo teisės aktų reikalavimus, skatinti šalis individualizuoti nuostatus (pritaikyti juos konkrečiai situacijai ir poreikiams).
7. Atsižvelgiant į interviu rezultatus, siūlytina ateityje remti kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių pasirašymą kaip socialinės partnerystės formą. Dalyvavimas DSSK

veikloje vertingas, sveikintinas, bet specifinis savo veiklos formomis, kompetencija ir sritimi. Siūlytina kol kas orientuotis ne į specializuotas socialinės partnerystės formas, o į bendrąsias. Tą patvirtina ir interviu rezultatai: kai kurie DSSK įsteigti, tačiau jie naudojami arba tik formaliai, arba visai kitiems tikslams.

8. Apibendrinant, didžioji dalis DSSK narių gana optimistiškai vertina DSSK veiklą (teigia, kad DSSK svarstė aktualius klausimus, teikė pasiūlymus ir rekomendacijas), tačiau atkreiptinas dėmesys į ryškų formalaus DSSK įsteigimo patvirtinimą, kurį parodė apklausos duomenys – net pusė įsteigtų DSSK veikla vertinama kaip formali, nepasiteisinusi. Vargu ar tai yra efektyvus ES lėšomis finansuotos priemonės rezultatas.

## 4 SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO PRIEMONĖS ĮGYVENDINIMO METU ATSKIRUOSE SEKTORIUOSE SUKURTŲ REZULTATŲ ANALIZĖ

Siekiant detaliau išnagrinėti, kaip skiriasi socialinio dialogo situacija atskiruose sektoriuose (viešajame ir privačiajame) ir ekonominėse veiklose, bei nustatyti, kiek ES struktūrinės paramos lėšos prisidėjo prie socialinio dialogo skatinimo, analizei buvo pasirinkti keturi ekonomikos sektoriai: švietimo, teisės saugos, medienos ir paslaugų. Renkantis sektorius analizei, buvo atsižvelgta į juose pagal socialinio dialogo skatinimo priemonę įgyvendintų projektų dydį, finansinę apimtį, pasirašytų kolektyvinių sutarčių, įsteigtų darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų, dvišalių ir trišalių tarybų skaičių, viešojo ir privataus sektorių skirtį. Pirmiausiai buvo atlikta teisinė šiuose sektoriuose pagal priemonę sukurtų rezultatų analizė, kurią papildė interviu ir apklausų metu surinkti duomenys. Pastebėtina, kad interviu respondentai buvo pasirinkti būtent iš keturių sektorių, apklausiant darbuotojų ir darbdavių atstovus. Informacija apie kai kurių sektorių socialinio dialogo formų būklę yra pakartojama iš šios ataskaitos trečiojoje dalyje pateikiamos teisinės analizės.

### 4.1 SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO REZULTATAI ŠVIETIMO SEKTORIUJE

Įgyvendinant priemonę, švietimo sektoriuje buvo vykdomi keletas projektų: Lietuvos švietimo profesinė sąjunga vykdė projektą Nr. VP1-1.1-SADM-02-K-01-001, skirtą socialinės partnerystės plėtrai ir kolektyvinių derybų skatinimui švietimo sektoriuje; Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ vykdė projektą VP-1.1-SADM-02-K-01-009, skirtą socialinio dialogo plėtrai ir interesų derinimui; Lietuvos darbo federacija vykdė projektą VP-1.1-SADM-02-K-01-013, skirtą socialinės partnerystės plėtrai, įgyvendinant Nacionalinę reformų darbotvarkę; Vilniaus prekybos, pramonės ir amatų rūmai vykdė projektą VP-1.1-SADM-02-K-01-015, skirtą darbdavių ir darbuotojų socialinės partnerystės gebėjimų ugdymui Vilniaus regione; Šiaulių prekybos, pramonės ir amatų rūmai vykdė projektą VP-1.1-SADM-02-K-01-019, skirtą darbuotojų ir darbdavių socialinės partnerystės gebėjimų ugdymui Šiaulių regione; Mažeikių švietimo centras vykdė projektą VP-1.1-SADM-02-K-02-008, skirtą socialinio dialogo plėtrai Mažeikių rajono švietimo įstaigų socialinio dialogo skatinimui. Įgyvendinant priemonę švietimo sektoriuje buvo pasirašyta 11 teritorinių KS ir 76 įstaigų lygio KS, įsteigtos 8 trišalės teritorinės švietimo tarybos ir įkurti 34 DSSK.

#### 4.1.1 Teisinė analizė: švietimo šakos kolektyvinės sutartys

Remiantis interviu duomenimis, švietimo sektoriuje šakos KS nebuvo pasirašyta dėl teisinių problemų, kurios trukdė vesti derybas, o, išsprendus teisines problemas, priemonės įgyvendinimas jau buvo pasibaigęs. Paminėtina, kad vis dėlto ir iki atitinkamo Darbo kodekso 24 straipsnio 4 dalies pakeitimo buvo galima vesti šakos kolektyvines derybas viešajame (šiuo atveju – švietimo) sektoriuje, tačiau dėl ne visai aiškaus teisinio reglamentavimo darbdavys (šiuo atveju – LR švietimo ir mokslo ministerija) galėjo vengti įsitraukti į kolektyvines derybas. Pastebėtina, kad šiuo metu tokios derybos dėl šakos kolektyvinės sutarties vyksta, nors priemonės įgyvendinimas jau yra pasibaigęs. Galima teigti, kad priemonė paskatino derybinius ir bendradarbiavimo procesus.

#### 4.1.2 Teisinė analizė: švietimo teritorinės kolektyvinės sutartys

Praktiškai visos švietimo sektoriaus teritorinės KS yra dvišalės ir tik viena – trišalė (Teritorinė Rokiškio rajono savivaldybės švietimo sektoriaus KS), kurią be savivaldybės administracijos (darbdavio šalis) ir profesinių sąjungų organizacijos (darbuotojo šalis) taip pat pasirašė ir švietimo įstaigų vadovų asociacija. Dėl savivaldybių administracijų, kaip darbdavio atstovo, didesnių problemų nekyla, nes pagal galiojusį teisinį reguliavimą, t. y. Darbo kodekso 24 straipsnio 4 dalies nuostatas (redakcija iki 2014 m. liepos 1 d.), viešojo sektoriaus darbdaviams teritorinio lygio kolektyvinėse

derybose atstovavo steigėjai. Tačiau nuo 2014 m. liepos 1 d. visais atvejais ir kolektyvinių derybų lygiais darbdavio atstovu viešajame sektoriuje pripažįstama Vyriausybė ir tik atskirais atvejais ji gali šias funkcijas perduoti įgaliojimai kitai institucijai. Pastebėtina, kad 10 galiojančių teritorinių kolektyvinių sutarčių buvo pasirašyta iki 2014 m. liepos 1 d., tad savivaldybės administracijos turėjo tokius įgaliojimus pagal tuometinę Darbo kodekso 24 straipsnio 4 dalies redakciją. Tačiau teisėtumo klausimas kyla, kalbant apie teritorinę Kauno miesto savivaldybės švietimo sektoriaus KS, kuri buvo pasirašyta jau po naujos Darbo kodekso 24 straipsnio 4 dalies redakcijos įsigaliojimo, t. y. 2014 m. lapkričio 13 d. Kitaip tariant, kolektyvinei sutarčiai pasirašyti jau turėjo būti gauti Vyriausybės įgaliojimai, tačiau tikėtina, kad kolektyvinės derybos prasidėjo anksčiau, o tai pagal pereinamojo laikotarpio nuostatas leido jas tęsti senąja tvarka.

Paminėtina, kad praktiškai visas analizuojamas KS pasirašė atitinkamos teritorijos lygiu veikiančios sektorinės (švietimo) profesinės sąjungos, jų organizacijos ar jungtinės atstovybės. Tik vieną KS pasirašė jungtinė atstovybė, sudaryta iš teritorinės ir atskiros vienos švietimo įstaigos profesinės sąjungos (Teritorinė Marijampolės savivaldybės švietimo sektoriaus KS), o tai iš principo neatitinka Darbo kodekso ir socialinės partnerystės šalių įgaliojimų principų. Panaši situacija susiklostė ir Kelmės rajono teritorinės KS atveju, nes ją pasirašė ne teritoriniu, bet nacionaliniu ir šakos lygiais veikiančios profesinės sąjungos.

Pastebėtina, kad gana pažangiai ir logiškai išspręstas teritorinių KS taikymo klausimas. Praktiškai visose sutartyse atskiru punktu nurodyta, kad jos taikomos visose atitinkamo sektoriaus įstaigose, kurių steigėju yra savivaldybės taryba, dirbantiems darbuotojams. Tokiu būdu padaroma išlyga, kad sutartis nebus taikoma to paties sektoriaus, bet privataus kapitalo įstaigose. Vyrauja terminuotos kolektyvinės sutartys ir visose jose numatyta 2 metų galiojimo trukmė. Vienoje sutartyje taip pat numatytas automatinis dvejų metų pratęsimas.

KS turinio prasme ne visai atitinka tokioms sutartims keliamus turinio reikalavimus, nes jose praktiškai vyrauja tik informacinės ir socialinės / politinės nuostatos. Jokių naujų darbo teisės normų nėra sukurta. Akivaizdu, kad visos sutartys parengtos pagal vieną bendrą šabloną ir jų turinys tik nežymiai skiriasi. Galima daryti prielaidą, kad derybų metu nebuvo atsižvelgiama į atskirų teritorijų, jose veikiančių švietimo įstaigų darbo ypatumus.

#### 4.1.3 Teisinė analizė: švietimo įstaigų kolektyvinės sutartys

Įstaigų KS gausu informacinių sąlygų ir teisės aktų bei poįstatyminių teisės aktų nuostatų atkartojimų. Tiesa, švietimo sektoriaus įstaigų KS būdinga, kad šalia įprastų klausimų aptariamai šiam sektoriui būdingi klausimai, pavyzdžiui, bendrojo lavinimo pedagogų darbas mokinių atostogų metu, pedagogų kasmetinių atostogų suteikimo laikas ir tvarka, jų kvalifikacijos kėlimo ir pan. klausimai. Praktiškai nėra nuostatų, susijusių su darbuotojų teisine padėtimi *in peius* (bloginančių darbuotojų padėtį palyginus su norminiuose darbo teisės aktuose įtvirtintomis sąlygomis). Vertinant viešojo sektoriaus kolektyvines sutartis *in favorem* (palankesnių darbuotojams, nei numato darbo teisės aktai) darbo sąlygų atžvilgiu, iš esmės visose yra nurodytos apmokamos atstogos santuokai sudaryti ir mirusio šeimos nario laidotuvėms, pastaruoju atveju daugelyje sutarčių numatytos ir piniginės išmokos. Iš visų švietimo įstaigų KS aptikta 3 visiškai niekinėmis turinio prasme laikytinos KS.

#### 4.1.4 Teisinė analizė: švietimo trišalės tarybos

Švietimo sektoriuje įsteigtos tarybos pagal savo sudėtį, kompetenciją ir veikimo teritoriją pripažintinos teritorinėmis - sektorinėmis trišalėmis tarybomis, t. y. taryboje narių teisėmis dalyvauja ir vietos valdžios deleguoti atstovai. Tai – itin racionali praktika, nes viešajame sektoriuje teritoriniu lygiu dvišalis socialinis dialogas, kaip trečiai šaliai nedalyvaujant vietos valdžiai, praktiškai būtų niekinis. Įgyvendinant priemonę, teritoriniu (rajonų ir miestų) buvo įsteigtos 8 tarybos, skirtos išimtinai švietimo sektoriaus socialiniams ir darbo klausimams spręsti: Joniškio rajono, Kauno miesto, Panevėžio miesto, Pasvalio rajono, Šiaulių miesto, Elektrėnų savivaldybės, Marijampolės savivaldybės

ir Ukmergės rajono trišalės švietimo tarybos. Visos tarybos įsteigtos vykdant atitinkamas teritorines - sektorines KS. Visos tarybos įsteigtos neterminuotam laikui. Praktiškai visais atvejais, kai tarybos įsteigtos KS pagrindu, joms pirmiausia numatoma užduotis prižiūrėti ir vertinti KS vykdymą bei taikymą.

#### 4.1.5 Teisinė analizė: švietimo darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai

Iš 34 sektoriuje įsteigtų DSSK išanalizuoti 7 DSSK nuostatai. Jie yra aprašomojo pobūdžio, neturi jokių tik šiam sektoriui ar tik tai įmonei aktualių ir / ar būdingų nuostatų. Pažymėtina, kad išanalizuoti nuostatai skiriasi vienas nuo kito, jie ruošti individualiai, o ne kartu visai grupei. Pavyzdžiui, 2 iš analizuotų DSSK atveju nuostatų nustatyta, kad pirma išrenkamas ir sudaromas DSSK, o paskui pirmajame posėdyje nariai pritaria DSSK nuostatams, o kiti 5 analizuoti DSSK nuostatai nedaro šios klaidos. Taigi sektoriaus DSSK nuostatai nėra idealiai vienodi, tačiau nepasižymi savarankiškumis ir reikšmingomis taisyklėmis. Priešingai – „uždengus“ pavadinimą, galima šiuos nuostatus laikyti bet kokios kitame sektoriuje veikiančios įmonės DSSK nuostatais.

#### 4.1.6 Interviu duomenų analizė

Švietimo sektoriuje buvo išskirtos ne tik organizacinės kolektyvinių derybų problemos (vietos savivaldos valdžios biurokratinis vangumas, profesinių sąjungų teritorinių struktūrų nebuvimas), bet ir teisinės problemos – darbdavio šakos ir teritoriniu lygiu problematika, finansinių galimybių ribotumas, taip pat derybininkų gebėjimai, nes ten, kur derybose ir KS rengime dalyvavo profesionalūs teisininkai, rezultatai buvo geresni, kitur – KS nebuvo parengtos taip profesionaliai ir kokybiškai. Tačiau dėl ribotų finansinių išteklių visur pasitelkti profesionalius teisininkus, derybininkus nebuvo galimybių. Teritorinės KS buvo visiškai naujovė, todėl dėl jų derėtis buvo ypatingai sunku. Šių KS turinys buvo labai primityvus, nekokybiškas, bet tai buvo suprasta iš pat pradžių, tad buvo deramasi ne dėl kokybės, o dėl paties fakto, tikintis, kad ateityje bus skiriama daugiau dėmesio KS turiniui, nes bus įgyta derybinės patirties. Įstaigų KS ištis prisidėjo prie detalesnio, lankstesnio darbuotojų darbo sąlygų ir garantijų reguliavimo ir jos yra pakankamai kokybiškos.

#### 4.1.7 Apklauso duomenų analizė

Apklauso duomenų dėl *švietimo sektoriaus KS nuostatų* įgyvendinimo analizė atskleidė, kad apklausti darbuotojų atstovai (nuo 40 proc. iki 73 proc.) sutiko, jog visos nuostatos buvo įgyvendintos. Apie penktadalis visų respondentų atsakė, kad atitinkamos nuostatos „nebuvo įgyvendintos“, „nebuvo atveju, kuriems nuostata galėjo būti pritaikyta“ ar kad „sunku atsakyti“. Iš atsakymų pasiskirstymo paaiškėjo, kad daugiausiai buvo įgyvendinta su profesinės kvalifikacijos kėlimo sąlygomis susijusių nuostatų (ši atsakymų variantą rinkosi apie 73 proc. apklaustų darbuotojų atstovų), taip pat su informavimo ir konsultavimo procedūrų taikymu susijusių nuostatų (69 proc.), su darbo ir poilsio laiko bei darbo apmokėjimo reguliavimu susijusių nuostatų (56 proc.). Mažiausia apimtimi buvo įgyvendintos nuostatos dėl lengvatų ir garantijų besimokantiems ir kitiems darbuotojams (40 proc.), saugos ir sveikatos darbe nuostatos (44 proc.).

Atsakydami į klausimą dėl kolektyvinių sutarčių rengimo procedūrų, daugelis apklaustų švietimo darbuotojų atstovų nurodė, kad kolektyvinės sutarties deryboms buvo sudaryta paritetinė komisija (85 proc. respondentų). Labai svarbus įmonės / įstaigos kolektyvinės sutarties priėmimo etapas pagal Darbo kodeksą yra sutarties projekto išplatimas darbuotojams ir jo tvirtinimas darbuotojų kolektyve. Tik darbuotojų kolektyvui pritarus sutartis gali būti pasirašoma ir įsigalioja. Atsakydami į klausimą, ar darbuotojams buvo įteikta kolektyvinės sutarties projekto popierinė kopija ar elektroninė jos versija, 81 proc. apklaustųjų atsakė teigiamai. Neigiamai iš viso atsakė 15 proc. apklaustųjų. Beveik 88 proc. apklaustų darbuotojų atstovų nurodė, kad darbuotojai turėjo galimybę teikti pasiūlymus dėl kolektyvinės sutarties projekto. Atsakydami į esminį klausimą, ar kolektyvinės sutarties projektas buvo pateiktas svarstyti darbuotojų susirinkimui (konferencijai) ir šis jį svarstė, 79 proc. darbuotojų atstovų pasisakė teigiamai.



Apklausoje metu švietimo sektoriaus darbuotojų atstovų taip pat buvo klausiama, kas derybų metu turėjo daugiausiai iniciatyvinių pasiūlymų dėl kolektyvinių sutarčių sąlygų. Respondentų atsakymai aiškiai rodo, kad bemaž pusė visų pasiūlymų kilo iš darbuotojų atstovų (46 proc.), apie 38 proc. – suformuluoti bendru abiejų šalių sutarimu. Tik 2 proc. atvejų iniciatyvą rodė darbdaviai. Galima teigti, kad apklausos rezultatai švietimo sektoriuje pagrindžia teorinę prielaidą, jog siekiant susitarimo kolektyvinių derybų metu darbdaviai yra gana pasyvūs ir neišnaudoja galimybių palankiau, lanksčiau susireguliuoti darbo organizavimo procesus.

Apklausoje metu buvo pateiktas ir vertinamojo pobūdžio klausimas, ar veikianti *įmonės kolektyvinė sutartis* yra realiai taikoma praktikoje, ar ji yra daugiau butaforinis, fiktyvus dalykas. Šis klausimas buvo pateiktas tiek darbdavių, tiek darbuotojų atstovams. Net 72 proc. švietimo sektoriaus darbdavių atstovų ir 74 proc. darbuotojų atstovų nurodė, kad kolektyvinės sutartys įmonėse funkcionuoja realiai. Teritorinių kolektyvinių sutarčių galiojimą respondentai vertino skeptiškiau. 58 proc. darbdavių ir 67 proc. darbuotojų atstovų teigė, kad šios sutartys pasiteisino ir yra efektyvios.

Apklausoje duomenų dėl įgyvendinant priemonę *švietimo sektoriuje įsteigtų tarybų ir komisijų veiklos* efektyvumo analizė atskleidžia, jog 59 proc. apklaustųjų<sup>76</sup> nurodė, jog įsteigtos tarybos ir komisijos veikia realiai, o jų veikla pasiteisino. 12 proc. respondentų teigė, kad tarybos daugiau formalios ir jų veikla nepasiteisino, o 18 proc. nurodė, kad dar per anksti vertinti šių organų veiklą ir jos rezultatyvumą. 89 proc. apklaustųjų tarybų / komisijų narių teigė, jog atstovavimas darbuotojams padeda konstruktyviai ieškoti būdų, kaip gerinti darbo sąlygas. 42 proc. respondentų nurodė, kad, nepaisant atstovavimo darbuotojams ir darbdavio atstovams teikiamų pasiūlymų, priimant organizacijai svarbius sprendimus didžiausią įtaką daro darbdavio interesai. Paminėtina, kad apklausoje dalyvavę tarybų / komisijų nariai vis dėlto optimistiškai vertina darbuotojų galimybes skatinti pokyčius įmonėse, įstaigose ir organizacijose, nes 78 proc. apklaustųjų nurodė, jog darbdavio atstovų tarimasis su darbuotojais dėl svarbių pokyčių lemia didesnę darbuotojų paramą įgyvendinant pokyčius. Galima teigti, kad švietimo sektoriuje įsteigtų tarybų ir komisijų nariai mato šių institucijų veiklos prasmę.

Apklausoje duomenų dėl *švietimo sektoriuje įsteigtų DSSK* analizė parodė, kad švietimo sektoriaus DSSK nariai – apklausos respondentai – daugiausiai svarstė darbuotojų saugos ir sveikatos politiką ir situacijos būklę įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje (60 proc. respondentų pažymėjo šį atsakymo variantą), prevencines priemones nelaimingiems atsitikimams darbe bei profesinėms ligoms išvengti (53 proc.), darbuotojų mokymą ir instruktavimą darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais (53 proc.), privalomus darbuotojų sveikatos tikrinimus (53 proc.), darbuotojų aprūpinimą buitines, sanitarinėmis ir higienos patalpomis, kolektyvinėmis ir asmeninėmis apsaugos priemonėmis (53 proc.), nelaimingus atsitikimus darbe ir profesines ligas (40 proc.), profesinės rizikos vertinimą (40 proc.). Pažymėtina, kad 53 proc. respondentų nurodė, kad jaunų asmenų, nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių moterų ir neįgaliųjų darbo sąlygos jų įmonei, įstaigai ir organizacijai yra neaktualios, 39 proc. respondentų nurodė, kad jų įmonei, įstaigai ar organizacijai neaktualūs nesutarimai tarp darbuotojų ir darbdavio atstovo dėl darbuotojo atsisakymo dirbti. Ši statistika rodo, kad DSSK veikla yra reali ir atspindi švietimo sektoriaus aktualijas (švietimo sektoriaus darbuotojų savybes pagal amžių).

#### 4.1.8 Išvados

1. Šakos KS švietimo sektoriuje nebuvo pasirašyta, bet besitęsiančios derybos leidžia daryti prielaidą, kad visgi priemonė paskatino derybinius ir bendradarbiavimo procesus. Akivaizdi teritorinio lygio KS šalių problema, kai kolektyvines sutartis pasirašo aukštesnio ar žemesnio lygio profesinės sąjungos, o trečia šalimi pakviečiamas tam visai neįgalios socialinis partneris. Teritorinių KS turinys perkrautas informacinių sąlygų, nėra jokių specialių norminių nuostatų, kurios leistų individualizuoti švietimo sektoriaus darbuotojų darbo sąlygas ir

<sup>76</sup> Apklausoje klausimyną užpildė 17 švietimo sektoriuje įsteigtų tarybų ir komisijų narių.

garantijas. Įstaigų KS, nors taip pat vyrauja informacinės sąlygos, tačiau yra tam tikra dalis ir norminių sąlygų, kurios specializuoja darbuotojų garantijas, teises, atsižvelgiant į sektoriaus ypatumus, taip pat numato šiek tiek papildomų socialinių garantijų, kiek tai leidžia finansinės įstaigų galimybės.

2. Interviu metu respondentai nurodė, kad nėra patenkinti pasirašytų teritorinių KS turiniu, o pačios derybos dėl šių sutarčių buvo sunkios. Tačiau, analizuojant apklausos duomenis, skeptiškumas mažesnis, nes tiek darbuotojų, tiek darbdavių atstovai teigia, kad šios sutartys prasmingos ir efektyvios. Įvertinant tai, kad dokumentų analizė atskleidė, jog minėtų KS turinys daugiau aprašomas, tik informacinio pobūdžio, akivaizdu, kad jas galima laikyti „efektyviomis“ įgyvendinimo prasme, nes jokių papildomų pastangų tam įdėti nereikia. Daug palankiau tiek interviu, tiek apklausos respondentai vertino įstaigų KS, kurios buvo rengiamos, laikantis procedūrinių reikalavimų, darbuotojai galėjo patys aktyviai dalyvauti procese, o daugelis svarbių darbo santykių nuostatų yra įgyvendinamos.
3. Atsižvelgiant į tai, kad Darbo kodeksas nekelia imperatyvių reikalavimų socialinių partnerių tarybų / komisijų steigimui ir veiklai, įsteigtas tarybas galima vertinti kaip teisėtas ir veiksmingas. Pati tendencija ir praktika institucionalizuoti socialinį dialogą trišaliu principu yra neabejotinai teigiamas reiškinys. Iš interviu respondentų pateiktų gerosios praktikos pavyzdžių matyti, kad pirmiausia turėtų būti skatinamas derybų, bendradarbiavimo neformalusis elementas, siekiant ugdyti tarpusavio pagarbos jausmą ir skatinti šalis bendradarbiauti bei savanoriškai laikytis prisiimtų įsipareigojimų. Interviu metu švietimo sektoriaus atstovai itin akcentavo pasiteisinusią tarybų įsteigimo ir jų veiklos iniciatyvą, kuri sustiprino socialinio bendradarbiavimo procesus savivaldybėse. Pažymėtina, kad iš šių institucijų narių apklausos taip pat gauti pozityvūs vertinimai, kurie dar kartą patvirtina tarybų ir komisijų įsteigimo tikslingumą ir tvarumą.
4. DSSK nuostatų analizė parodė, kad įmonės individualiai rengė DSSK nuostatus, tačiau iš esmės reikšmingų ir tik šiam sektoriui būdingų taisyklių nesuformulavo. Tai suponuoja prielaidą dėl DSSK veiklos formalumo. Interviu su švietimo sektoriaus darbuotojų atstovais šią išvadą labiau patvirtino nei paneigė.

## 4.2 SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO REZULTATAI TEISĖSAUGOS SEKTORIUJE

---

Įgyvendinant priemonę, teisėsaugos sektoriuje buvo vykdyti keli projektai: Nacionalinis pareigūnų profesinių sąjungų susivienijimas įgyvendino projektą Nr. VP1-1.1-SADM-02-K-01-004, skirtą pareigūnų gebėjimų ugdymui, o Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacija vykdė projektą VP-1.1-SADM-02-K-01-008, skirtą socialinio dialogo gebėjimų stiprinimui policijos sistemoje. Teisėsaugos sektoriuje buvo pasirašytos 3 šakos KS ir 27 įstaigos lygio KS (atkreiptinas dėmesys, kad vienintelis nesutarimų protokolo pasirašymo atvejis visų pagal priemonę įgyvendintų projektų kontekste buvo užfiksuotas vienoje teisėsaugos institucijoje), įsteigta 1 šakos dvišalė taryba, 9 dvišalės įstaigų tarybos ir įkurta 14 DSSK. Pažymėtina, kad abu projektai kaip rezultatus nurodė dalį tų pačių kolektyvinių sutarčių (Marijampolės apskrities VPK, Tauragės apskrities VPK, Šiaulių apskrities VPK, Panevėžio apskrities VPK, Telšių apskrities VPK, Klaipėdos apskrities VPK), dalį tų pačių dvišalių tarybų (pavyzdžiui, Alytaus apskrities VPK, Tauragės apskrities VPK) ir dalį tų pačių DSSK (pavyzdžiui, Alytaus apskrities VPK, Panevėžio apskrities VPK, Šiaulių apskrities VPK, Telšių apskrities VPK).

### 4.2.1 Teisinė analizė: teisėsaugos šakos kolektyvinės sutartys

Išanalizavus teisėsaugos sektoriaus šakos KS, akivaizdus jų turinio ir aptartų nuostatų nuoseklumas bei sistemiskumas, t. y. derinami sprendžiami klausimai ir jų apimtys tarp šakos ir įstaigų kolektyvinių sutarčių. Aptinkami pavyzdžiai, kai šakos kolektyvinėje sutartyje konkrečiai nurodyta, kuriuos

klausimus turi spręsti įstaigų lygio kolektyvinės sutartys, o kurie yra sprendžiami bendrai šakos sutartyje. Šiose sutartyse daug norminių sąlygų, sistemiškai sprendžiami visų kategorijų darbuotojų (pradedant statutiniais pareigūnais ir baigiant darbuotojais bei valstybės tarnautojais) darbo ir tarnybos sąlygos, pavyzdžiui, sukuriama priedų, priemonių ir premijų mokėjimo principai, skatinami darbuotojų skiepėjimo atvejai, numatomos sąlygos papildomoms darbuotojų garantijoms ekonominės krizės atveju.

Jeigu privataus sektoriaus šakos kolektyvinėse sutartyse praktiškai neteko aptikti prievolių sąlygų, tai šio sektoriaus šakos kolektyvinės sutartys apima tokias nuostatas, pagal kurias įkuriama specialūs dvišaliai darbdavio ir profesinės sąjungos komitetai darbo ir tarnybos klausimams bei konfliktams spręsti; aptariamos profesinių sąjungų veiklos garantijos ir kitos sąlygos. Pažangu, kad šiose sutartyse nepiktnaudžiaujama informacinėmis sąlygomis, sutartys neperkrautos perrašytomis galiojančių teisės aktų nuostatomis. Kalbant apie organizacines sąlygas, reikia pripažinti, kad pažangu, jog sutartyse aptarta, kaip bus platinama informacija apie šakos sutartį įstaigoms, darbuotojams, kur bus galima susipažinti su jos turiniu. Vyrauja terminuotos su termino vienkartinio pratęsimo galimybe kolektyvinės sutartys (dvi), o viena sutartis yra neterminuota.

#### 4.2.2 Teisinė analizė: teisėsaugos įstaigų kolektyvinės sutartys

Statutinių (teisėsaugos) įstaigų KS ypatingos tuo, kad jose bandoma reglamentuoti trijų kategorijų darbuotojų (statutinių pareigūnų, valstybės tarnautojų ir darbuotojų) darbo sąlygas. Pažymėtina, kad šių sutarčių šalimis, atstovaujančiomis darbuotojams, visuomet yra profesinės sąjungos. Įvertinus išties sudėtingas šių įstaigų KS (dėl sudėtingų kolektyvinių derybų ir papildomų darbo teisės normų nustatymo), galima konstatuoti, kad jos yra gana profesionalios ir nepažeidžiančios įstatymais numatyto reguliavimo, kuris neleidžia susitarti dėl tokių sąlygų, kurios pareikalautų papildomų finansinių šaltinių. Sutartyse iš tiesų tokių nuostatų nėra, tačiau yra daug prievolių sąlygų, kurios sprendžia ne tiek finansinius, kiek darbo organizavimo klausimus. Pavyzdžiui, praktiškai iš visų analizuotų tiek privataus, tiek viešojo sektorių KS, tik statutinių įstaigų KS puikiai išspręstas profesinių sąjungų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus procesas. Be to, šiose sutartyse, lyginant su kitomis, skiriama daugiausiai dėmesio informavimo ir konsultavimo procedūroms. Taip pat aptikta daug procedūrinių nuostatų, kurios taikomos pavieniams darbuotojams ir numato palankesnes procedūras nustatant darbo grafikus, poilsio laiką ir pan. Kalbant apie atskirų įstaigų grupių KS, pastebėtina, kad vyrauja kopijavimo principas, t. y. policijos įstaigų, probacijos ir įkalinimo bei muitinės įstaigų KS turinys yra beveik tapatus. Tai galima paaiškinti praktiškai vienodomis įstaigų veiklos ir tarnybos sąlygomis.

#### 4.2.3 Teisinė analizė: teisėsaugos dvišalės tarybos ir komisijos

Šakos lygiu teisėsaugos sektoriuje įsteigta viena dvišalė taryba – Lietuvos Policijos valdymo komitetas, kurio steigimas įtvirtintas Lietuvos policijos šakos KS 10 punkte. Nepaisant specifinio pavadinimo, Valdymo komitetas pripažintinas dvišale socialine taryba, kurios funkcijos – spręsti aktualius darbo (tarnybos) klausimus (Darbo reglamento 3 p.). Šios dvišalės tarybos nariai: du – deleguoti Policijos departamento, du – profesinių sąjungų.

Įgyvendinant socialinio dialogo skatinimo priemonę, taip pat buvo įsteigtos 9 dvišalės komisijos atskirose policijos įstaigose (apskričių VPK). Visos komisijos įsteigtos įgyvendinant įstaigų KS. Tai nėra itin paplitusi praktika, kai specialios komisijos steigiamos įstaigų / įmonių lygiu. Tačiau tokia galimybė, nors Darbo kodekse tiesiogiai nereguluojama, nėra draudžiama. Priešingai, vadovaujantis savanoriškumo ir savarankiškumo principais ir šalims prisiimant įsipareigojimus (Darbo kodekso 40 str. 2 d. 2 p.), tai laikytina efektyvia priemone skatinti socialinį bendradarbiavimą įstaigose, didinti šio bendradarbiavimo efektyvumą, gerinti šalių bendradarbiavimo įgūdžius bei įgyvendinti tarpusavio atsakomybės principą. Žinoma, teisėsaugos sektoriuje įsteigtų komisijų kompetencija nėra aiškiai apibrėžta. Tai – patariamąsios institucijos, o viena konkretesnių jų funkcijų – KS priežiūra ir kontrolė.

#### 4.2.4 Teisinė analizė: teisėsaugos darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai

Iš 14 sektoriuje įsteigtų DSSK išanalizuoti 7 DSSK nuostatai. Teisėsaugos sektoriuje įsteigti DSSK skyrėsi nuo visų kitų tyrime analizuotų DSSK, nes buvo bandoma sukurti skirtinguose socialinės partnerystės lygiuose veikiančius komitetus. Savaimė tokia idėja yra unikali visų priemonės rezultatų atžvilgiu, vertinga ir parodo socialinių partnerių sąmoningumą. Tačiau pasirinktas netinkamas teisinis būdas – tokia sistema (darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos, komitetai, tarybos, veikiančios skirtinguose socialinės partnerystės lygiuose) negali veikti tik DSSK forma. DSSK pagal Darbo kodekso 269 straipsnį, Darbuotojų saugos ir sveikatos 13 straipsnį ir Bendruosius nuostatus veikia tik įmonės, įstaigos ar organizacijos lygiu. Taigi, siekiant sukurti sistemą, kuri funkcionuoja ne tik įmonės lygiu, turėjo būti naudojama ne tik DSSK forma, bet ir LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 7 straipsnyje numatyta teritorinių ar atskirų ekonominės veiklos sričių darbuotojų saugos ir sveikatos komisijos forma.

Vertinant kitus įmonės lygiu įsteigtus DSSK teisėsaugos sektoriuje pagal jų nuostatus, nenustatyta jokių tik tam sektoriui būdingų DSSK požymių, net kompetencijos srityje perrašomi teisės aktų suteikti įgalinimai.

#### 4.2.5 Interviu duomenų analizė

*Nacionalinio pareigūnų profesinių sąjungų susivienijimo atstovas* nurodė, kad įgyvendinant priemonę ir ypač vedant kolektyvines derybas darbdaviai buvo pasyvūs, pavyzdžiui, kai kurios statutinės institucijos visiškai atsisakė dalyvauti priemonės veiklose. Be to, profesinių sąjungų atstovams trūko kompetencijos, ypač vedant derybas ir derantis dėl šakos KS. ES struktūrinė parama buvo didelė ir bene svarbiausia paskata, inicijuojant kolektyvines derybas teisėsaugos sektoriuje ir statutinėse įstaigose.

Kalbant apie tarybų / komisijų įsteigimą, buvo paminėta, kad teisėsaugos sektoriuje įsteigtas Lietuvos policijos valdymo komitetas veikia kaip diskusijų forumas, padedantis efektyviau išspręsti kylančius politinius / strateginius klausimus. Visose statutinėse organizacijose įsteigti dvišaliai komitetai vykdo KS priežiūrą ir kontroliuoja sutarčių įgyvendinimo procesą. Kaip papildomą socialinio dialogo skatinimo priemonės rezultatą galima išskirti teisėsaugos sektoriaus bendruomenės stiprinimą, bendradarbiavimo įgūdžių gerinimą, ypač tarp skirtingų teisėsaugos įstaigų (policijos, pataisos įstaigų, muitinės).

*Nacionalinio pareigūnų profesinių sąjungų susivienijimo atstovas* patvirtino, kad DSSK buvo steigiami, siekiant bendradarbiauti darbuotojų saugos ir sveikatos srityje ne tik įmonės, bet ir kitais socialinės partnerystės lygiais. Tai unikali, savarankiška, lyginant su kitais sektoriais ir projektų dalyviais, idėja. Ji rodo socialinių partnerių aukštą gebėjimų lygį. Darbdavio atstovas teisėsaugos sektoriuje nerado laiko duoti interviu.

#### 4.2.6 Apklauso duomenų analizė

Apklauso duomenų dėl *teisėsaugos sektoriaus*<sup>77</sup> *KS nuostatų* įgyvendinimo analizė atskleidė, kad apklausti darbuotojų atstovai (nuo 14 proc. iki 71 proc.) sutiko, jog visos nuostatos buvo įgyvendintos. Iš atsakymų pasiskirstymo paaiškėjo, kad daugiausiai buvo įgyvendinta su informavimo ir konsultavimo procedūrų taikymu susijusių nuostatų (71 proc.), taip pat su profesinės kvalifikacijos kėlimu susijusių nuostatų, su darbo ir poilsio laiko bei darbo apmokėjimo reguliavimu susijusių nuostatų (43 proc.). Mažiausia apimtimi buvo įgyvendintos nuostatos dėl darbuotojų atsakomybės, dėl lengvatų ir garantijų besimokantiems ir kitiems darbuotojams (14 proc.).

<sup>77</sup> Buvo analizuojami viešojo valdymo ir gynybos ekonominės veiklos sektoriaus (t. y. platesnio, nei vien teisėsaugos, nors dominuojamo jo pagal Socialinio dialogo skatinimo priemonės projektų informaciją) apklauso respondentų atsakymai.

Atsakydami į klausimą dėl kolektyvinių sutarčių rengimo procedūrų, daugelis apklaustų teisėsaugos sektoriaus darbuotojų atstovų nurodė, kad kolektyvinės sutarties deryboms buvo sudaryta paritetinė komisija (71 proc. respondentų). Labai svarbus įmonės / įstaigos kolektyvinės sutarties priėmimo etapas pagal Darbo kodeksą yra sutarties projekto išplatinimas darbuotojams ir jo tvirtinimas darbuotojų kolektyve. Tik darbuotojų kolektyvui pritarus sutartis gali būti pasirašoma ir įsigalioja. Atsakydami į klausimą, ar darbuotojams buvo įteikta kolektyvinės sutarties projekto popierinė kopija ar elektroninė jos versija, 86 proc. apklaustųjų atsakė teigiamai. Beveik 86 proc. apklaustų darbuotojų atstovų nurodė, kad darbuotojai turėjo galimybę teikti pasiūlymus dėl kolektyvinės sutarties projekto. Atsakydami į esminį klausimą, ar kolektyvinės sutarties projektas buvo pateiktas svarstyti darbuotojų susirinkimui (konferencijai) ir šis jį svarstė, 71 proc. darbuotojų atstovų pasisakė teigiamai.

Apklausos metu teisėsaugos sektoriaus darbuotojų atstovų taip pat buvo klausama, kas derybų metu turėjo daugiausiai iniciatyvinių pasiūlymų dėl kolektyvinių sutarčių sąlygų. Respondentų atsakymai aiškiai rodo, kad daugiau nei pusė visų pasiūlymų kilo iš darbuotojų atstovų (57 proc.), apie 29 proc. – suformuluoti bendru abiejų šalių sutarimu. Galima teigti, kad apklausos rezultatai teisėsaugos sektoriuje pagrindžia teorinę prielaidą, jog siekiant susitarimo kolektyvinių derybų metu darbdaviai yra gana pasyvūs ir neišnaudoja galimybių palankiau, lanksčiau susireguliuoti darbo organizavimo procesus.

Apklausos metu buvo pateiktas ir vertinamojo pobūdžio klausimas, ar veikianti *įmonės kolektyvinė sutartis* yra realiai taikoma praktikoje, ar ji yra daugiau butaforinis, fiktyvus dalykas. Šis klausimas buvo pateiktas tiek darbdavių, tiek darbuotojų atstovams. Į šį klausimą atsakė tik vienas darbuotojų atstovas ir vos šeši darbdavių atstovai, tad jų atsakymų vertinti nėra galimybių. Vis dėlto atsakymų nebuvimas vėlgi gali signalizuoti apie tam tikro pobūdžio problemas šioje srityje. Apie *šakos kolektyvinių sutarčių* galiojimą pasisakė daugiau respondentų: po 7 darbuotojų ir darbdavių atstovus. Kad šios sutartys pasiteisino ir yra efektyvios, nurodė vienas darbuotojų atstovas. Du respondentai teigė, kad tai visgi „labiau formalumas“, o trys respondentai pabrėžė, kad dar per anksti daryti tokius vertinimus. Darbdavių atstovai šią situaciją vertina optimistiškiau: keturi iš jų teigė, kad KS pasiteisino. Neigiamai atsiliepė tik vienas respondentas, o du pareiškė, kad kol kas per anksti daryti vertinimus.

Apklausos duomenų dėl įgyvendinant priemonę *teisėsaugos sektoriuje įsteigtų tarybų ir komisijų veiklos* efektyvumo analizė atskleidžia, jog 38 proc. apklaustųjų<sup>78</sup> nurodė, jog įsteigtos tarybos ir komisijos veikia realiai, o jų veikla pasiteisino. 25 proc. respondentų teigė, kad tarybos daugiau formalios ir jų veikla nepasiteisino, o 38 proc. nurodė, kad dar per anksti vertinti šių organų veiklą ir jos rezultatyvumą. 88 proc. apklaustų tarybų / komisijų narių teigė, jog atstovavimas darbuotojams padeda konstruktyviai ieškoti būdų, kaip gerinti darbo sąlygas. 63 proc. respondentų nurodė, kad, nepaisant atstovavimo darbuotojams ir darbdavio atstovams teikiamų pasiūlymų, priimant organizacijai svarbius sprendimus didžiausią įtaką daro darbdavio interesai. Paminėtina, kad apklausoje dalyvavę tarybų / komisijų nariai vis dėlto optimistiškai vertina darbuotojų galimybes skatinti pokyčius įmonėse, įstaigose ir organizacijose, nes 63 proc. apklaustųjų nurodė, jog darbdavio atstovų tarimasis su darbuotojais dėl svarbių pokyčių lemia didesnę darbuotojų paramą įgyvendinant pokyčius. Galima teigti, kad teisėsaugos sektoriuje įsteigtų tarybų ir komisijų nariai mato šių institucijų veiklos prasmę.

Apklausos duomenų dėl *teisėsaugos sektoriuje įsteigtų DSSK* analizė parodė, kad teisėsaugos sektoriaus DSSK nariai daugiausia svarstė darbuotojų saugos ir sveikatos politiką ir situacijos būklę įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje (39 proc. respondentų pažymėjo šį atsakymo variantą), nelaimingus atsitikimus darbe ir profesines ligas (39 proc.), profesinės rizikos vertinimą (39 proc.), darbuotojų mokymą ir instruktavimą darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais (39 proc.), privalomus darbuotojų sveikatos tikrinimus (53 proc.), darbuotojų aprūpinimą buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis, kolektyvinėmis ir asmeninėmis apsaugos priemonėmis (31 proc.). Pažymėtina, 54 proc. respondentų nurodė, kad prevencinių priemonių nelaimingiems atsitikimams darbe bei profesinėms ligoms išvengti klausimu formulavo ir teikė pasiūlymus, rekomendacijas, teisės aktų projektus. Taip

<sup>78</sup> Apklausos klausimyną užpildė 8 teisėsaugos sektoriuje įsteigtų tarybų ir komisijų nariai.



pat 46 proc. respondentų pažymėjo, kad darbuotojų aprūpinimo buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis, kolektyvinėmis ir asmeninėmis apsaugos priemonėmis klausimu formulavo ir teikė pasiūlymus, rekomendacijas, teisės aktų projektus.

31 proc. respondentų nurodė, kad jaunų asmenų, nėščią, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių moterų ir neįgaliųjų darbo sąlygos jų įmonei, įstaigai ir organizacijai yra neaktualios, o 31 proc. apklaustųjų teigė, kad jų įmonei, įstaigai ar organizacijai neaktualūs privalomi darbuotojų sveikatos tikrinimai. 46 proc. apklausos dalyvių pabrėžė, kad jų įmonei, įstaigai ar organizacijai neaktualūs nesutarimai tarp darbuotojų ir darbdavio atstovo dėl darbuotojo atsisakymo dirbti. Ši statistika rodo, kad DSSK veikla yra reali. Vis dėlto prie galimybės pažymėti kitą veiklą respondentai iš teisėsaugos sektoriaus nurodė, kad DSSK yra naujai sukurti, todėl esminės veiklos nevykdė. Ši informacija kelia abejonių dėl aukščiau pateiktos statistikos suponuojamos išvados, kad DSSK veikia realiai.

#### 4.2.7 Išvados

1. Teisėsaugos sektoriaus kolektyvinės sutartys tiek turinio, tiek hierarchijos tarp šakos ir įstaigų sutarčių, tiek nuostatų tikslingumo aspektais pripažintinos praktiškai kokybiškiausiomis tarp viešojo sektoriaus KS. Turint omenyje, kad jokios kolektyvinių derybų vykdymo praktikos iki socialinio dialogo skatinimo priemonės įgyvendinimo statutinėse organizacijose nebuvo, pasiekti derybiniai rezultatai – KS – vertintini teigiamai (tiek kiekybės, tiek kokybės aspektais). Apklausos duomenys atskleidė, kad teisėsaugos sektoriuje bene didžiausia procentine dalimi, lyginant su kitais sektoriais, buvo laikomasi kolektyvinių derybų procedūrų. Galima teigti, kad projektų vykdytojai labai atsakingai žiūrėjo į procesą ir suteikė maksimalią konsultacinę paramą derybininkams. Apklausos duomenys patvirtina ir dokumentų analizės metu gautas išvadas, kad teisėsaugos sektoriaus KS turinys nėra perkrautas informacinių nuostatų, bet dėl sektoriaus finansavimo ypatumų nėra galimybių derėtis dėl garantijų, kurioms reikia papildomo finansavimo. Šiose sutartyse itin daug dėmesio skiriama informavimo ir konsultavimo, darbo organizavimo proceso klausimams. Respondentų atsakymai taip pat įrodo, kad šiems klausimams skiriama daug dėmesio ir KS įgyvendinimo metu. Nuostabą kelia tai, kad daugelis respondentų iš teisėsaugos sektoriaus nepateikė atsakymų į klausimą apie KS realumą ir efektyvumą, nors atskiras KS nuostatas apklaustieji įvertino palankiai. Galima įžvelgti ir interviu metu minėtą problemą, kad teisėsaugos sektoriaus pareigūnams trūksta socialinės partnerystės supratimo ir žinių, todėl jie negali objektyviai įvertinti net ir jau veikiančių socialinio dialogo formų.
2. Viena vertus, galima būtų abejoti dėl dvišalių komisijų įsteigimo atskirose statutinėse įstaigose (pažymėtina, kad ši praktika pritaikyta tik policijos įstaigose). Kita vertus, teisiškai tokia galimybė yra įmanoma, nes komisijos įsteigtos atitinkamų KS pagrindu, veikia dvišaliu principu kaip patariamąsios institucijos darbdaviui, kontroliuoja ir prižiūri KS vykdymą, tad jų įsteigimas (turint omenyje statutinių organizacijų itin aukštą pavaldumo santykių kultūrą) ir socialinio bendradarbiavimo principų diegimas vertintinas kaip vertingas rezultatas.
3. DSSK nuostatų analizė parodė, kad teisėsaugos sektoriuje socialiniai partneriai geba kelti naujas idėjas ir kurti savarankišką tarpusavio bendravimo sistemą. Tačiau tinkamam idėjų įgyvendinimui būtina tęsti ir gilinti partnerių žinias, ypač teisinėje srityje. Komitetų įsteigimas buvo vienas iš svarbesnių priemonės įgyvendinimo rezultatų teisėsaugos sektoriuje. Tačiau šių institucijų veikla interviu metu buvo pakomentuota mažai. Apklausos duomenys rodo, kad netgi komitetų nariai kol kas gana miglotai vertina savo funkcijas ir komitetų įtaką teisėsaugos srities darbo organizavimui.
4. Abejonių kelia dviejų pagal priemonę teisėsaugos sektoriuje vykdytų projektų rezultatų dubliavimas, kai tie patys rezultatai (KS, komitetai bei DSSK) buvo pateikti kaip skirtingų projektų (Nacionalinio pareigūnų profesinių sąjungų susivienijimo ir Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacijos projektų) įgyvendinimo pavyzdžiai. Pažymėtina, kad šis precedentas

užfiksuotas policijos įstaigose. Ateityje reikėtų kruopščiau vertinti paraiškas ir nefinansuoti to paties rezultato du kartus.

### 4.3 SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO REZULTATAI MEDIENOS PRAMONĖS SEKTORIUJE

---

Medienos sektoriuje pagal priemonę buvo įgyvendintas vienas projektas VP1-1.1-SADM-02-K-01-012, vykdytas Lietuvos medienos pramonės įmonių asociacijos „Lietuvos mediena“ ir skirtas socialinio dialogo skatinimui Lietuvos baldų, medienos ir popieriaus pramonės šakose. Įgyvendinant projektą, buvo pasirašytos 3 šakos KS ir 15 įmonės lygio KS, įsteigtos 4 dvišalės teritorinės tarybos ir įkurta 16 DSSK.

#### 4.3.1 Teisinė analizė: medienos pramonės šakos kolektyvinės sutartys

Išanalizavus medienos sektoriaus šakos kolektyvines sutartis galima konstatuoti, kad jos akivaizdžiai nukopijuotos viena nuo kitos (Lietuvos baldų gamybos pramonės, Lietuvos medienos pramonės bei Lietuvos popieriaus pramonės šakų KS). KS šalys apibrėžtos tinkamai, taip pat tinkamai nustatytas ir KS taikymas – darbdaviams, kurie yra darbdavių organizacijos nariai arba taps jais po KS pasirašymo. Vyrauja net ne informacinės, o „socialiai-politinio“ pobūdžio rekomendacinės nuostatos, kuriomis „siekiama skatinti KS sudarymą įmonėse“, bet kartu nustatoma taisyklė, kad įmonių KS negali prieštarauti šakos KS. Paminėtina, kad šį tikslą pasiekti nėra sudėtinga, nes šakos KS nėra jokių norminių sąlygų. Medienos sektoriaus šakos KS perrašoma labai konkreti teisės norma iš Darbo kodekso, skirta reguliuoti grupės darbuotojų atleidimą. Tiesa, ji perrašoma nepilnai, todėl ja net nebūtų įmanoma pasinaudoti ir tektų vadovautis išsamiau Darbo kodekso reguliavimu. Sutartyse vyrauja organizacinės sąlygos, skirtos šakos KS vykdymo priežiūrai ir kontrolei. Galima konstatuoti, kad šakos KS, nors ir nepažeidžia imperatyvių teisės aktų reikalavimų, bet neturi būtinų KS požymių, t. y. jų turinys nesukuria jokių naujų reguliavimo taisyklių, papildomų darbo garantijų darbuotojams. Visos trys šakos KS sudarytos neterminuotam laikotarpiui, tad formaliai jų tęstinumas yra garantuotas.

#### 4.3.2 Teisinė analizė: medienos pramonės įmonių kolektyvinės sutartys

Įvertinus medžio pramonės įmonės lygio kolektyvinių sutarčių nuostatas, galima konstatuoti, kad sutartyse yra pakankamai daug informacinių sąlygų, tačiau jomis nepiktnaudžiaujama, o perrašomos tik pačios aktualiausios Darbo kodekso bei poįstatyminių teisės aktų nuostatos. Be to, šių įmonių KS aptinkama ir norminių nuostatų, kuriomis numatoma pirmenybė buvusiems įmonių darbuotojams grįžti dirbti į įmones, praplečiamas sąrašas atvejų, kai galima sudaryti terminuotas darbo sutartis, sprendžiamas agentūrinio darbo panaudojimo klausimas, numatomi didesni įkainiai už viršvalandinį darbą, numatomos papildomos mokamos atostogos asmeninio pobūdžio klausimams spręsti. Vienoje KS netgi randama tokių pažangių nuostatų, kaip narkotikų ir alkoholio politikos taisyklės, prieš diskriminaciją nukreiptos politikos taisyklės, socialinių lengvatų darbuotojams nustatymo atvejai ir sąlygos, taip pat daugelyje KS detalizuojamas šiurkščių darbo drausmės pažeidimų sąrašas. Itin pažangiu pavyzdžiu galima laikyti vienoje įmonės KS numatomą įsteigti darbo ginčų komisiją įmonėje.

Tarp visų išanalizuotų KS maždaug 1/10 sutarčių praktiškai susideda tik iš informacinių sąlygų ir tam tikrais atvejais netgi blogina darbuotojų padėtį, lyginant su ta, kurią nustato Darbo kodeksas (pavyzdžiui, ribojama galimybė darbuotojams dirbti antraeilėse pareigose; darbdaviui leidžiama nesant užsakymų vienašališkai mažinti darbuotojų normalų darbo laiką). Vis dėlto tokios nuostatos yra vos kelios ir jos yra pavienės.

Tenka konstatuoti, kad tik keliose kolektyvinėse sutartyse yra numatytos kolektyvinės derybos dėl darbo užmokesčio. Galima teigti, kad iš esmės yra atkartojamos Darbo kodekso ir kitų teisės aktų

nuostatos dėl darbo užmokesčio. Darbo užmokesčio tarifavimas nustatomas įmonės vadovų įsakymais (tokios nuostatos aptinkamos daugelyje kolektyvinių sutarčių) ir netgi ne visada tie įsakymai privalomai turi būti derinami su profesine sąjunga. Sutartyse nenustatomos išdirbio normos, tarifavimo sistemos, priedų - priemonų taisyklės.

Daugelis KS sudarytos terminuotam laikotarpiui (nuo vienerių iki dvejų metų). Paminėtina, kad tik tris KS sudarė darbo tarybos, o visas kitas – darbuotojams atstovaujančios profesinės sąjungos. Pastebėtina, kad turinio prasme nekokybiškiausios buvo dvi KS, sudarytos darbo tarybų.

### 4.3.3 Teisinė analizė: medienos pramonės dvišalės tarybos

Teritoriniu lygiu medienos sektoriuje buvo įsteigtos 4 dvišalės tarybos skirtinguose miestuose (Jonavos, Kauno, Šilutės ir Visagino savivaldybėse). Įdomu, kad jų visų steigime dalyvavo asociacija „Lietuvos mediena“ (darbdavys) bei Lietuvos baldų ir medžio apdirbimo įmonių darbuotojų profesinė sąjunga, t. y. šalys, turinčios įgaliojimus veikti ne teritoriniu, bet šakos lygiu. Be to, neaiškus šių subjektų įkurtų dvišalių tarybų statusas, nes, remiantis net trim tų pačių subjektų pasirašytais šakos KS, turėjo būti įsteigtos dvišalės tarybos baldų, medienos ir popieriaus gamybos šakose, tačiau buvo įsteigtos tik minimos savivaldybių dvišalės tarybos. Šių tarybų teisėtumas kvestionuotinas, remiantis tiek šalių įgaliojimų veikti atitinkamu lygiu, tiek teisinio pagrindo steigimo iniciatyvai nebuvimu.

Visų tarybų nuostatai ir sudėtis identiški. Tarybos sudaromos iš keturių narių po du iš kiekvienos šalies. Tarybų tikslas – teikti šalims informaciją apie rengiamus sprendimų projektus darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais. Tai – labai nekonkretus tikslas. Tarybų nuostatuose visiškai neatsispindi teritoriniai ypatumai ir vietos specifikos nulemti sprendimai. Tarybos yra įsteigtos neterminuotam laikui. Nuostatuose nėra aptartas posėdžių privalomumas ir numatyta, kad priimami sprendimai yra rekomendacinio pobūdžio. Vis dėlto iš nuostatų neaišku, kokiems subjektams jie gali būti adresuojami.

### 4.3.4 Teisinė analizė: medienos pramonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai

Iš 16 sektoriuje įsteigtų DSSK išanalizuoti 7. Jų nuostatai su nežymiomis išimtimis yra identiški. Kartojasi techninės klaidos (pavyzdžiui, 5 iš septynių nuostatų 12.6 punktą yra du kartus), nuostatų punktų skaičius (5 iš 7 nuostatų yra po 30 punktų) ir t. t. Situacija yra analogiška ne tik techninių charakteristikų, bet ir turinio atžvilgiu. Pavyzdžiui, visuose DSSK nuostatuose idealiai perrašoma teisės aktuose pateikta DSSK kompetencija, visuose analizuotuose DSSK nuostatuose nurodoma, kad sprendimai priimami bendru sutarimu (tai prieštarauja teisės aktams) ir t. t. Taigi darytina išvada, kad DSSK buvo steigiami labiau ne siejant jų poreikį su praktika, įmonėje kilusiu poreikiu, sektoriaus specifika, o su projekto įsipareigojimų vykdymu.

### 4.3.5 Interviu duomenų analizė

*Lietuvos baldų ir medžio apdirbimo įmonių darbuotojų profesinės sąjungos atstovas* nurodė, kad aktyviai bendradarbiauja su socialiniais partneriais – asociacija „Lietuvos mediena“, prie to itin prisidėjo pagal socialinio dialogo skatinimo priemonę įgyvendintos veiklos. Kolektyvinių sutarčių pasirašymas nebuvo sudėtingas, nes šalys turėjo patirties šioje srityje. Medienos sektoriuje pasirašytų sutarčių turinys laikomas teisėtu, tačiau atnaujinti sutartis trukdo užsitęsęs socialinio modelio ir naujojo Darbo kodekso svarstymas.

Kalbant apie įsteigtas dvišales tarybas, pastebėta, kad steigimo procesas nebuvo sudėtingas, tačiau šių institucijų veikla kol kas nėra labai efektyvi. Tikimasi, kad ateityje situacija pagerės. Kalbant apie DSSK veiklą, paminėta, projekto metu DSSK steigimu rūpinosi darbdavys, o darbuotojų atstovai dalyvavo nedaug. Pažymėtina, kad interviu metu buvo pabrėžta įsipareigojimų pagal projektą vykdymo svarba („įsteigėme, kiek įsipareigota“), tačiau apie realų DSSK veikimą ir naudą pasisakyta pakankamai kritiškai.

Asociacijos „Lietuvos mediena“ atstovas atsisakė dalyvauti ekspertų atliekamame tyrime ir atsakyti į interviu klausimus.

#### 4.3.6 Išvados

1. Galima konstatuoti, kad medienos šakos KS, nors ir nepažeidžia imperatyvių teisės aktų reikalavimų, bet savo neturi būtinų KS požymių, t. y. nesukuria jokių naujų reguliavimo taisyklių, papildomų darbo garantijų darbuotojams. Visos trys šakos KS sudarytos neterminuotam laikotarpiui, tad formaliai jų tęstinumas garantuotas. Įvertinus medžio pramonės įmonės lygio kolektyvinių sutarčių nuostatas, galima konstatuoti, kad sutartyse yra daug informacinių sąlygų, tačiau jomis nepiktnaudžiaujama. Aptinkama ir norminių sąlygų, kurios ne blogina darbuotojų padėtį, bet, priešingai, numato palankesnes atleidimo, poilsio laiko, socialinių garantijų sąlygas. Atskirose (mažumoje) KS netgi randama tokių pažangių nuostatų, kaip narkotikų ir alkoholio politikos taisyklės, prieš diskriminaciją nukreiptos politikos taisyklės ar įmonės darbo ginčų komisijos įsteigimas.
2. Medienos sektoriuje buvo įsteigtos teritorinės tarybos, nors jų įsteigėjais buvo šakos mastu veikiančios socialinių partnerių organizacijos. Galima konstatuoti, kad minėti subjektai negalėjo veikti teritoriniu lygiu ir steigti teritorinių tarybų. Tarybų nuostatuose nėra jokių ypatumų, kurie atspindėtų teritorinių tarybų veiklos aspektus. Be to, neaiškus dvišalių tarybų statusas, nes, remiantis net trim tų pačių subjektų pasirašytomis šakos KS, turėjo būti įsteigtos dvišalės tarybos baldų, medienos ir popieriaus gamybos šakose, bet buvo įsteigtos tik minimos savivaldybių dvišalės tarybos.
3. DSSK steigimas, nors pagal sektoriaus veiklos pobūdį galėtų būti itin naudingas šiam sektoriui, jokios įtakos darbo sąlygų pagerinimui neturėjo. Tai patvirtina formalūs DSSK nuostatai (beveik identiški visose tirtose įmonėse) ir interviu duomenys. DSSK steigimas prisidėjo prie socialinės partnerystės populiarinimo, plėtros, įgūdžių formavimo, nes partneriai susitiko, aptarė DSSK steigimo procesą, jį vykdė, tačiau tai tik išanginis sėkmingo socialinės partnerystės funkcionavimo etapas, nes pati veikla ir jos nauda, rezultatai nebuvo jaučiami.
4. Darbdavių dalyvavimas socialiniame dialoge turėtų būti papildomai skatinamas, surandant efektyvius svertus. Tokių priemonių reikalingumą patvirtina darbdavių atstovų atsisakymas dalyvauti interviu.

## 4.4 SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO REZULTATAI PASLAUGŲ SEKTORIUJE

---

Pagal priemonę vieną projektą VP1-1.1-SADM-02-K-01-020 vykdė Lietuvos paslaugų sferos darbdavių asociacija. Įgyvendinant projektą, buvo pasirašytos 2 šakos KS, 1 teritorinė KS ir 16 įmonės lygio KS, įsteigtos 2 dvišalės teritorinės tarybos ir įkurti 7 DSSK.

### 4.4.1 Teisinė analizė: paslaugų sektoriaus šakos kolektyvinės sutartys

Šakos KS neaiškiai apibrėžtas jų taikymas, nes jis siejamas ne tik su darbdavių naryste organizacijoje, bet ir su profesinių sąjungų veikimu tose įmonėse, o tai prieštarauja Darbo kodeksui. Kalbant apie informacines sąlygas, tenka pripažinti, kad šakos KS jų yra labai daug. Šios sąlygos sudaro daugiau nei 2/3 visų nuostatų (Paslaugų sektoriaus šakos KS), o vienoje Neformaliojo švietimo šakos KS iš esmės aptiktos tik informacinės sąlygos, kuriomis perrašomos ne tik Darbo kodekso, bet ir poįstatyminių teisės aktų nuostatos. Pavyzdžiui, iki smulkmenų aptariamai tokie klausimai, kaip darbo sutarčių sudarymo procedūros arba klientų aptarnavimo standartai ir pan. Kitaip tariant, išanalizuotose šakos KS reguliuojami klausimai, kurie ne visada būtų pakankamo lygio net įmonių lygio kolektyvinėms sutartims. Apibendrinant galima teigti, kad išanalizuotos KS tik minimaliai sukuria palankesnes darbo garantijas, nenumato papildomų nuostatų, lyginant su norminiu darbo santykių reguliavimu. Taip pat reikia pripažinti, kad abi KS akivaizdžiai nukopijuotos viena nuo kitos, t. y. daugiau nei 2/3 nuostatų sutampa. Turinio prasme šios KS gali būti laikomos niekinėmis, nes jose iš viso nėra norminių sąlygų ir pastebėtina, kad jas pasirašė tos pačios šalys. Galima netgi daryti prielaidą, kad įgyvendinant priemonę buvo vedamos niekinės ar net apsimestinės kolektyvinės derybos.

### 4.4.2 Teisinė analizė: paslaugų sektoriaus teritorinė kolektyvinė sutartis

Vilniaus miesto teritorinę KS pasirašė tie patys subjektai, kaip ir šakos KS, todėl kyla klausimas dėl šių šalių įgaliojimų pasirašyti teritorinę kolektyvinę sutartį buvimo. Šios sutarties turinys praktiškai yra niekinis, nes dokumente nėra netgi informacinių sąlygų. Tai – daugiau „džentelmenišką susitarimą“, aptariantis politinio pobūdžio ir abipusio šalių pripažinimo klausimus, tačiau nesukuriantis jokių naujų teisių ir pareigų šalims bei jų atstovaujamiems darbo santykių subjektams.

### 4.4.3 Teisinė analizė: paslaugų sektoriaus įmonių kolektyvinės sutartys

Priemonės įgyvendinimo metu buvo pasirašyta 16 įmonių kolektyvinių sutarčių, iš jų 3 – bibliotekose, viena – koncertinėje įstaigoje, taip pat pavienės KS – autoserviso, spaudos, prekybos, statybos, informacinių technologijų, verslo konsultacijų įmonėse. Įdomu tai, kad pagal socialinio dialogo skatinimo priemonę projektą vykdė Lietuvos paslaugų sferos darbdavių asociacija, bet įstaigų KS buvo pasirašytos ir viešojo sektoriaus įstaigose (bibliotekose, filharmonijoje). Tikėtina, kad šios įstaigos turėjo būti minėtos asociacijos nariais, nors pagal vykdomą veiklą jų darbdavių šakos lygiu turėtų būti Kultūros ministerija. Paminėtina, kad Kultūros ministerija pasirašė šakos KS, kurioje nenumatyta, kad šios kultūros įstaigos dalyvauja kultūros šakos KS. Tai akivaizdus šakos KS taikymo neapibrėžtumai ir prieštaravimas Darbo kodekse įtvirtintiems principams. Kita vertus, minėtų įstaigų KS yra vienos iš profesionaliausių iš visų šios socialinio dialogo skatinimo priemonės įgyvendinimo metu pasirašytų įstaigų / įmonių KS. Jose nepiktnaudžiaujama informacinėmis sąlygomis, yra numatyta nemažai norminių nuostatų, specifikuojamos darbo sąlygos ir garantijos, atsižvelgiant į įstaigų veiklos specifiką ir darbuotojų poreikius. Visas šias KS darbuotojų vardu pasirašė profesinės sąjungos.

Likusios 12 įmonių KS pasirašytos privačiame sektoriuje. Tik 3 sutartys buvo sudarytos vidutinėse įmonėse, kuriose darbuotojams atstovavo profesinės sąjungos. Šios KS – originalios, kuriose ne tik nepiktnaudžiaujama informacinėmis sąlygomis, bet nustatoma ir papildomų garantijų darbuotojams. Visos kitos KS pasirašytos išskirtinai mažose įmonėse ir netgi labai mažose įmonėse, veikiančiose pačiuose įvairiausių sektoriuose. Visas šias KS darbuotojų vardu pasirašė arba vienasmeniai



darbuotojų atstovai, arba darbo tarybos. Vienu atveju darbuotojų atstovui prilyginamas projektų atstovas, kuris pagal Darbo kodekso 24 straipsnio nuostatas turėtų būti priskiriamas administracijos pareigūnui, t. y. darbdavio naudai veikiančiam asmeniui. Kalbant apie šią KS turinį, tenka konstatuoti, kad absoliuti dauguma šių sutarčių yra niekinės, ne tik nesukuriančios jokių naujų norminių sąlygų, garantijų darbuotojams, bet netgi išsamiau neatkartojančios ir galiojančių darbo teisės aktų nuostatų.

#### 4.4.4 Teisinė analizė: paslaugų sektoriaus dvišalės tarybos

Įgyvendinant priemonę buvo įsteigtos dvi šakos dvišalės tarybos: Neformalaus švietimo bei Lietuvos paslaugų sferos darbuotojų profesinės sąjungos paslaugų sektoriaus. Jas steigiant buvo vadovautasi ne šakos KS nuostatomis, bet atskirais specialiais susitarimais tarp socialinių partnerių. Abi tarybos įsteigtos neterminuotam laikotarpiui, o jų įstatai yra praktiškai identiški. Tarybų tikslas – analizuoti socialines, ekonomines ir darbo rinkos problemas. Neformalaus švietimo dvišalės tarybos atveju kalbama apie problemas neformalaus švietimo srityje, o kitos tarybos atveju net nenurodyta konkreti veiklos sritis. Nuostatuose numatyta tarybų posėdžių organizavimo tvarka, tačiau nenustatyta, ar posėdžiai privalomi, koks jų dažnumas ir pan. Atsižvelgiant į tai, kad, vykdant vertinimą nepavyko susisiekti su darbdavių organizacijos atstovais bei remiantis interviu metu šio sektoriaus profesinės sąjungos išsakytomis abejonėmis dėl realios Lietuvos paslaugų sferos darbdavių organizacijos vykdomos veiklos, galima daryti prielaidą, jog tarybos įsteigtos tik formaliai.

#### 4.4.5 Teisinė analizė: paslaugų sektoriaus darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai

Vykdant projektą įsteigti 7 DSSK, iš kurių analizuoti 2 DSSK nuostatai. Jie aprašomojo pobūdžio, neturi jokių tik šiam sektoriui ar tik tai įmonei aktualių ir / ar būdingų nuostatų. Pažymėtina, kad išanalizuoti nuostatai skiriasi vieni nuo kitų, jie ruošti individualiai, o ne kartu visai grupei. Pavyzdžiui, vienuose DSSK nuostatuose nurodyta, kad DSSK posėdis yra teisėtas, jei jame dalyvauja 3/4 komiteto narių. Bendruosiuose nuostatuose nurodyta, kad DSSK posėdis teisėtas, jei posėdyje dalyvauja 2/3 komiteto narių. Kadangi narių skaičius nagrinėjame DSSK yra 4, tai laikytina teisės aktų individualizacijos pavyzdžiu, o ne prieštaravimu teisės aktams. Kituose DSSK nuostatuose yra ir logikos klaidų, pavyzdžiui, darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos specialisto santykis su DSSK aptartas du kartus ir skirtingai („gali būti įtrauktas į komiteto sudėtį“; „kiekviename posėdyje dalyvauja patariamąjo balso teise“). Taigi sektoriaus DSSK nuostatai nėra idealiai vienodi, tačiau nepasižymi savarankiškumis ir reikšmingomis taisyklėmis.

#### 4.4.6 Interviu duomenų analizė

*Lietuvos paslaugų sferos darbuotojų profesinės sąjungos atstovas* pripažįsta, kad šakos lygiu pasirašyta KS yra tik formali ir realiai neveikianti. Įstaigų lygiu pasirašytos KS yra efektyvios ir veiksmingos, be to, daugelyje įstaigų jau inicijuojamos naujos kolektyvinės derybos dėl KS tęstinumo. Interviu metu pastebėta, kad kilo pagrįstų abejonų dėl įstaigose veikiančių darbo tarybų savarankiškumo. Be to, buvo iškelta prielaida, kad projekto vykdytojas – Lietuvos paslaugų sferos darbdavių asociacija – realią veiklą vykdė tol, kol buvo įgyvendinamas projektas. Pastebėtina, kad profesinė sąjunga nebeturi jokių kontaktų su darbdavių organizacija, su ja nepavyko užmegzti kontakto ir ekspertams. Įdomu tai, kad interviu metu nurodyta, jog įgyvendinant projektą nebuvo įsteigta dvišalių tarybų, nors projekto rezultatai rodo priešingai. Dėl šios priežasties kyla abejonų dėl šių tarybų įsteigimo realumo ir tikrumo.

#### 4.4.7 Išvados

1. Išanalizuotos šakos KS sukuria tik minimaliai palankesnes darbo garantijas, nenumato papildomų nuostatų, lyginant su norminiu darbo santykių reguliavimu. Taip pat reikia pripažinti, kad šakos KS akivaizdžiai nukopijuotos viena nuo kitos, t. y. daugiau nei 2/3 nuostatų sutampa. Turinio prasme šios KS gali būti laikomos niekinėmis, nes jose iš viso nėra norminių sąlygų ir pastebėtina, kad jas pasirašė tos pačios šalys. Galima netgi daryti

prielaidą, kad įgyvendinant projektą buvo vedamos niekinės ar net apsimestinės kolektyvinės derybos. Teritorinė KS taip pat niekinė, vertinant tiek ją pasirašiusių šalių įgaliojimus, tiek sutarties turinį (sutartyje vyrauja tik socialinio - politinio pobūdžio postulatai). Daugelis išanalizuotų įmonių lygio KS apsiriboja tik Darbo kodekso ir poįstatyminių teisės aktų nuostatų perrašymu, t. y. iš esmės didžiąją jų turinio dalį sudaro informacinės sąlygos, nėra sukuriama jokių naujų norminių sąlygų, garantijų darbuotojams. Tiesa, kokybiškesnėmis galima pripažinti kultūros įstaigose pasirašytas KS. Pažymėtina, kad, nors šiame sektoriuje buvo pasirašytos visų lygių – šakos, teritorinio bei įstaigų – KS, bet tarp jų nėra jokios koreliacijos.

2. Tarybų įstatatai praktiškai identiški, o šių institucijų tikslas – analizuoti socialines, ekonomines ir darbo rinkos problemas. Vienu atveju sritis – neformalaus švietimo – yra apibrėžiama, o kitu atveju konkreti veiklos sritis nenurodyta. Nuostatuose numatyta tarybų posėdžių organizavimo tvarka, tačiau nenurodyta, ar posėdžiai privalomi, koks jų dažnumas ir pan. Interviu metu nurodyta, jog dvišalių tarybų nebuvo įsteigta, nors projekto rezultatai rodo priešingai. Dėl šios priežasties kyla abejonių dėl šių tarybų įsteigimo realumo ir tikrumo.
3. DSSK nuostatų analizė parodė, kad įmonės individualiai rengė DSSK nuostatus, tačiau iš esmės reikšmingų ir tik šiam sektoriui būdingų taisyklių nesuformulavo. Tai suponuoja prielaidą dėl DSSK veiklos formalumo. Šiai prielaidai patvirtinti ar paneigti informacijos iš interviu ir apklausų nėra.
4. Esminiai projekto rezultatai pasiekti atskirose įstaigose, bet ne šakos, kuriai atstovavo Lietuvos paslaugų sferos darbdavių asociacija, mastu.

## 5 SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO PRIEMONĖS EFEKTYVUMO IR POVEIKIO ANALIZĖ

Analizuojant socialinio dialogo skatinimo priemonės poveikį pastebėtina, kad šios viešosios politikos srities Lietuvos dokumentai aiškiai nenurodo, kokio poveikio siekiama socialinio dialogo plėtra ir dialogo skatinimu. Iš to, kaip ši priemonė yra aprašyta Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos strateginiame veiklos plane, galima spręsti, kad socialinis dialogas yra subordinuotas „aukštesniems“, t. y. užimtumo didinimo ir nedarbo mažinimo tikslams, nors strateginio tikslo pavadinime ir figūruoja<sup>79</sup>.

Panagrinėję socialinio dialogo tyrimus Europos Sąjungoje ir jos šalyse narėse, galime apibendrintai sakyti, kad socialinio dialogo plėtra siekiama:

- geresnių darbo sąlygų, kurias galima vertinti kaip darbuotojų pasitenkinimą darbo sąlygomis (žr., pavyzdžiui, Eurofound<sup>80</sup> tyrimus *European Company Survey* ir *European Working Conditions Survey*);
- didesnio darbdavių ir darbuotojų telkimosi į jų interesams atstovaujančias organizacijas<sup>81</sup> – tai gali būti išmatuojama darbuotojų, dirbančių organizuotam darbdaviui (t. y. įmonėse, įstaigose ir organizacijose, priklausančiose įvairioms darbdavių asociacijoms), dalimi nuo viso užimtųjų (už atlyginimą darbuotojų) skaičiaus ir profesinėms sąjungoms priklausančių darbuotojų skaičiaus dalimi nuo visų darbuotojų (užimtųjų) skaičiaus.

Norint įvertinti grynąjį poveikį, reikia vertinti tik tiesioginį intervencijos (priemonės) poveikį patyrusioje populiacijoje<sup>82</sup>. Mūsų nagrinėjamu atveju tai būtų intervencijos vertinimas 332–jose socialinio dialogo skatinimo priemonės įgyvendinime dalyvavusiose įmonėse, įstaigose ir organizacijose. Šiam tyrimui priemonės dalyvių apklausoje buvo sudarytas atskiras klausimų blokas (žr. apklausos klausimyną šios ataskaitos Priede Nr. 2).

Kita vertus, tokiu būdu įvertintas poveikis gali būti ekologiškai klaidingas platesniems apibendrinimams<sup>83</sup>. Todėl, svarstant socialinio dialogo skatinimo politikos ateitį ir jai tinkamas priemones, pasikliauti vien šios priemonės dalyvių nuomone negalima.

Žemiau pateikiamose lentelėse yra aprašomas priemonės įgyvendinimo poveikis. Klausimynas buvo sudarytas vadovaujantis tokia logine seka:

- matuojama dabartinė darbo sąlygų būklė įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje;

<sup>79</sup> Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos strateginis veiklos planas 2016 – 2018 m., patvirtintas 2016 m. vasario 15 d. ministrės įsakymu Nr. A1-87 (<http://www.socmin.lt/lt/veikla/planavimo-dokumentai.html>).

<sup>80</sup> Eurofound yra 1975 m. įkurtas ir Dublino priemiestyje (Airija) įsikūręs *Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas* arba trišalė Europos Sąjungos agentūra, teikianti socialinei ir užimtumo politikai kurti reikalingas žinias.

<sup>81</sup> Šitaip socialinio dialogo būklę, pavyzdžiui, vertina Europos Komisija. Žr. [European] Commission Staff Working Document. *Country Report Lithuania 2016*. Brussels, 26.2.2016 SWD(2016) 83 final, p. 26

([http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/cr2016\\_lithuania\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/cr2016_lithuania_en.pdf)). Eurofound pastarųjų 15 metų socialinio dialogo tendencijų Europos Sąjungos analizėje pastebima, kad ryškėja dvi galimos socialinio dialogo plėtotos kryptys: tradicinės krypties išlaikymas, kai kolektyvinių derybų būdu siekiama suderinti darbdavių ir darbuotojų interesus dėl plataus spektro darbo sąlygų aspektų, ir socialinio dialogo redukcija į jo branduolį, t. y. derybas dėl atlygio už darbą ir tik įmonės veiklos „koridoriuje“ (sąsajoje su veiklos rezultatais, konkurencingumu ir produktyvumu). Žr. Eurofound (2015), *Collective bargaining in Europe in the 21st century*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Šiame vertinime laikomasi tradicinio, platesnio požiūrio į socialinį dialogą.

<sup>82</sup> Taip poveikį vertinti dabar siūlo ir Europos Komisija. Žr. European Commission. *The Programming Period 2014–2020. Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy – European Regional Development Fund and Cohesion Fund. Concepts and Recommendations*. Guidance Document. Suprantama, tai sveiko proto nuostata.

<sup>83</sup> Statistikoje ekologine klaida yra vadinamas tirtos generalinės visumos interpretacinių išvadų perkėlimas kitai generalinei visumai. Mūsų nagrinėjamu atveju netgi projektų dizainas (taip vadinamas priemonės įgyvendinimo sąlygų aprašas) buvo orientuotas į organizuotus darbdavius ir darbuotojus.

- matuojamas darbo sąlygų pokytis per pastaruosius penkerius metus (t. y. laikotarpį, apytikriai sutampantį su socialinio dialogo priemonės įgyvendinimo laikotarpiu);
- šie du kintamieji yra vertinami detaliau; t. y. pagal 14 darbo santykių aspektų;
- respondentų prašoma įvertinti, kiek prie jų vertinamo pokyčio prisidėjo atskiros socialinio dialogo skatinimo priemonės veiklos;
- respondentų prašoma įvertinti, ar per pastaruosius penkerius metus jų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje buvo priimti esminiai sprendimai<sup>84</sup> ir, jei taip – kiek jų priėmimui įtaką darė darbuotojai ir jų atstovai.

Kaip minėta ankstesniuose skyriuose, siekiant atsakymų reprezentatyvumo įmonės (įstaigos, organizacijos) lygiu, čia ir toliau nagrinėjami tik darbuotojų ir darbdavių atsakymai, kurie yra lyginami tarpusavyje.

### 20 lentelė. Dabartinių darbo sąlygų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos

Dabartinės darbo sąlygos įmonėje yra ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai geros	27	13,3	13,3	11	14,5	14,5	15	12,0	12,0
Geros	109	53,7	67,0	52	68,4	82,9	58	46,4	58,4
Patenkinamos	56	27,6	94,6	12	15,8	98,7	42	33,6	92,0
Blogos	8	3,9	98,5	1	1,3	100,0	7	5,6	97,6
Labai blogos	2	1,0	99,5	-	-		2	1,6	99,2
Sunku pasakyti, nežino	1	,5	100,0	-	-		1	,8	100,0
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas, skaičiuojamas nuo atsakiusių į klausimą

### 21 lentelė. Darbo sąlygų pokyčio įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje vertinimas palyginti su 2011 m.

Palyginti su 2011 m. darbo sąlygos įmonėje ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Pagerėjo	126	62,1	63,0	54	71,1	71,1	72	57,6	58,5
Pablogėjo	16	7,9	71,0	-	-	-	15	12,0	70,7
Nepakito	50	24,6	96,0	19	25,0	96,1	30	24,0	95,1
Sunku pasakyti, nežino	8	3,9	100,0	3	3,9	100,0	6	4,8	100,0
Neatsakė	3	1,5		-	-		2	1,6	
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. Vertina tik dirbantys toje pat įmonėje, kaip ir 2011 m. darbdavių ir darbuotojų atstovai. K% - yra kaupiamasis procentas, skaičiuojamas nuo atsakiusių

<sup>84</sup> Esminis sprendimas – toks, kuris gali turėti įtakos darbuotojų padėčiai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje.

**22 lentelė. Darbo sąlygų aspektų dabartinės būklės vertinimas (vertinančiųjų labai ir gerai dalis nuo visų atsakiusių, proc.)**

Eil. Nr.*	Darbo sąlygų aspektas / darbo sąlygų aspekto dabartinę būklę vertinantys labai gerai ir gerai, proc.	Visi, proc.	Darbdavių atstovai, proc.	Darbuotojų atstovai, proc.	Nuomonių skirtumas, proc.
		1	2	3	(4=2-3)
6	Darbdavio požiūris į darbuotojų arba jų atstovų teikiamus pasiūlymus	63,1	81,6	48,8	32,8
14	Darbo ginčų sprendimas	56,7	76,3	44,8	31,5
11	Darbdavio bendradarbiavimas (informavimas, konsultavimas) su darbuotojais ir/ar jų atstovais ir jų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmimo	62,1	81,6	50,4	31,2
13	Psichologinė atmosfera darbe	55,2	75,0	44,0	31,0
12	Lygios galimybės darbuotojams (nediskriminavimas)	70,0	88,2	57,6	30,6
1	Galimybė darbuotojams reguliariai aptarti darbo organizavimo klausimus tarpusavyje ir su darbdaviu (įmonės, įstaigos ar organizacijos administracija).	63,1	78,9	51,2	27,7
10	Darbuotojų sauga ir sveikata	71,9	88,2	61,6	26,6
7	Galimybė darbuotojams gauti kokybišką konsultaciją už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų darbo sąlygų klausimais	58,6	76,3	50,4	25,9
4	Galimybės darbuotojams darbo pareigas derinti su šeimos ir asmeniniu gyvenimu	64,5	78,9	54,4	24,5
9	Darbo ir poilsio laiko nustatymas	77,3	90,8	68,0	22,8
8	Galimybė darbdavio atstovams (įmonės, įstaigos ar organizacijos administracijai) gauti kokybišką konsultaciją už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų darbo sąlygų klausimais	67,0	77,6	60,8	16,8
5	Galimybė darbuotojams derėtis su darbdaviu darbo užmokesčio klausimais	31,0	38,2	25,6	12,6
3	Darbui patogi aplinka – darbdavys pasiūlo daugiau, nei reikalauja minimalūs darbo saugos ir sveikatos reikalavimai	56,2	64,5	52,0	12,5
2	Galimybė darbuotojams kelti kvalifikaciją	77,3	82,9	74,4	8,5

\* klausimyne



**23 lentelė. Darbo sąlygų aspektų dabartinės būklės vertinimas (vertinančiųjų blogai ir labai blogai dalis nuo visų atsakiusių, proc.)**

Eil. Nr.*	Darbo sąlygų aspektas / darbo sąlygų aspekto dabartinę būklę vertinantys blogai ir labai blogai, proc.	Visi, proc.	Darbdavių atstovai, proc.	Darbuotojų atstovai, proc.	Nuomonių skirtumas, proc.
		1	2	3	(4=3-2)
13	Psichologinė atmosfera darbe	11,8	0,0	19,2	19,2
5	Galimybė darbuotojams derėtis su darbdaviu darbo užmokesčio klausimais	27,1	17,1	35,2	18,1
11	Darbdavio bendradarbiavimas (informavimas, konsultavimas) su darbuotojais ir/ar jų atstovais ir jų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmimo	9,4	1,3	15,2	13,9
12	Lygios galimybės darbuotojams (nediskriminavimas)	6,9	0,0	11,2	11,2
6	Darbdavio požiūris į darbuotojų arba jų atstovų teikiamus pasiūlymus	8,4	2,6	13,6	11,0
1	Galimybė darbuotojams reguliariai aptarti darbo organizavimo klausimus tarpusavyje ir su darbdaviu (įmonės, įstaigos ar organizacijos administracija).	8,4	2,6	12,8	10,2
14	Darbo ginčų sprendimas	6,4	1,3	9,6	8,3
7	Galimybė darbuotojams gauti kokybišką konsultaciją už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų darbo sąlygų klausimais	5,9	1,3	8,8	7,5
4	Galimybės darbuotojams darbo pareigas derinti su šeimos ir asmeniniu gyvenimu	5,4	1,3	8,0	6,7
2	Galimybė darbuotojams kelti kvalifikaciją	4,0	0,0	6,4	6,4
9	Darbo ir poilsio laiko nustatymas	3,5	0,0	5,6	5,6
3	Darbai patogi aplinka – darbdavys pasiūlo daugiau, nei reikalauja minimalūs darbo saugos ir sveikatos reikalavimai	5,4	2,6	8,0	5,4
10	Darbuotojų sauga ir sveikata	3,5	0,0	4,0	4,0
8	Galimybė darbdavio atstovams (įmonės, įstaigos ar organizacijos administracijai) gauti kokybišką konsultaciją už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų darbo sąlygų klausimais	3,0	1,3	3,2	1,9

\* klausimyne

**24 lentelė. Darbo sąlygų aspektų būklės pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011 – 2015 m.) vertinimas (vertinančiųjų, kad labai pagerėjo ir pagerėjo dalis nuo visų atsakiusių, proc.)**

Eil. Nr.*	Darbo sąlygų aspektas / darbo sąlygų aspekto būklę vertinantys kaip pagerėjusią ir labai pagerėjusią, proc.	Visi, proc.	Darbdavių atstovai, proc.	Darbuotojų atstovai, proc.	Nuomonių skirtumas, proc.
		1	2	3	(4=2-3)
1	Galimybė darbuotojams reguliariai aptarti darbo organizavimo klausimus tarpusavyje ir su darbdaviu (įmonės, įstaigos ar organizacijos administracija).	52,0	59,2	47,2	12,0
3	Darbai patogi aplinka – darbdavys pasiūlo daugiau, nei reikalauja minimalūs darbo saugos ir sveikatos reikalavimai	43,5	52,6	37,4	15,2
12	Lygios galimybės darbuotojams (nediskriminavimas*)	28,5	38,2	23,6	14,6
13	Psichologinė atmosfera darbe	41,0	50,0	35,8	14,2
8	Galimybė darbdavio atstovams (įmonės, įstaigos ar organizacijos administracijai) gauti kokybišką konsultaciją už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų darbo sąlygų klausimais	36,5	47,4	33,3	14,1

11	Darbdavio bendradarbiavimas (informavimas, konsultavimas) su darbuotojais ir/ar jų atstovais ir jų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmime	50,5	59,2	45,5	13,7
2	Galimybė darbuotojams kelti kvalifikaciją	44,9	52,6	40,7	11,9
14	Darbo ginčų sprendimas	40,0	47,4	36,6	10,8
10	Darbuotojų sauga ir sveikata	45,5	50,0	40,7	9,3
6	Darbdavio požiūris į darbuotojų arba jų atstovų teikiamus pasiūlymus	47,5	52,6	43,9	8,7
9	Darbo ir poilsio laiko nustatymas	40,5	44,7	38,2	6,5
7	Galimybė darbuotojams gauti kokybišką konsultaciją už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų darbo sąlygų klausimais	38,5	42,1	39,8	2,3
4	Galimybės darbuotojams darbo pareigas derinti su šeimos ir asmeniniu gyvenimu	39,0	39,5	39,0	0,5
5	Galimybė darbuotojams derėtis su darbdaviu darbo užmokesčio klausimais	27,0	27,6	27,6	0,0

\* klausimyne

**25 lentelė. Darbo sąlygų aspektų būklės pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011 – 2015 m.) vertinimas (vertinančiųjų, kad pablogėjo ir labai pablogėjo dalis nuo visų atsakiusiųjų, proc.)**

Eil. Nr.*	Darbo sąlygų aspektas / darbo sąlygų aspekto būklę vertinantys kaip pablogėjusią ir labai pablogėjusią, proc.	Visi, proc.	Darbdavių atstovai, proc.	Darbuotojų atstovai, proc.	Nuomonių skirtumas, proc.
		1	2	3	(4=3-2)
5	Galimybė darbuotojams derėtis su darbdaviu darbo užmokesčio klausimais	12,3	3,9	18,4	14,5
11	Darbdavio bendradarbiavimas (informavimas, konsultavimas) su darbuotojais ir/ar jų atstovais ir jų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmime	6,9	0,0	11,2	11,2
13	Psichologinė atmosfera darbe	13,8	7,9	18,4	10,5
1	Galimybė darbuotojams reguliariai aptarti darbo organizavimo klausimus tarpusavyje ir su darbdaviu (įmonės, įstaigos ar organizacijos administracija).	4,9	0,0	7,2	7,2
4	Galimybės darbuotojams darbo pareigas derinti su šeimos ir asmeniniu gyvenimu	4,4	0,0	7,2	7,2
12	Lygios galimybės darbuotojams (nediskriminavimas*)	4,4	0,0	7,2	7,2
14	Darbo ginčų sprendimas	5,4	1,3	8,0	6,7
6	Darbdavio požiūris į darbuotojų arba jų atstovų teikiamus pasiūlymus	7,4	3,9	10,4	6,5
9	Darbo ir poilsio laiko nustatymas	4,4	1,3	6,4	5,1
3	Darbui patogi aplinka – darbdavys pasiūlo daugiau, nei reikalauja minimalūs darbo saugos ir sveikatos reikalavimai	3,5	0,0	4,8	4,8
10	Darbuotojų sauga ir sveikata	3,0	0,0	4,8	4,8
7	Galimybė darbuotojams gauti kokybišką konsultaciją už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų darbo sąlygų klausimais	3,9	1,3	5,6	4,3
8	Galimybė darbdavio atstovams (įmonės, įstaigos ar organizacijos administracijai) gauti kokybišką konsultaciją už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų darbo sąlygų klausimais	3,4	1,3	4,8	3,5
2	Galimybė darbuotojams kelti kvalifikaciją	3,5	2,6	4,0	1,4

\* klausimyne

**26 lentelė. Socialinio dialogo skatinimo priemonės veiklų įtakos darbo sąlygų pokyčiams įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje palyginimas (atsakiusieji, kad konkreti veikla turėjo daug įtakos)**

Veikla	Visi		Darbdavių atstovai		Darbuotojų atstovai	
	N	%	N	%	N	%
Darbdavių atstovų mokymai	54	26,6	25	32,9	28	22,4
Darbuotojų atstovų mokymai	104	51,2	34	44,7	69	55,2
Kitų darbuotojų mokymai	65	32,0	34	44,7	38	30,4
Partnerystės principų diegimo patirties pasidalinimo ir/arba jos perėmimo veikla iš Lietuvos partnerių	45	22,2	18	23,7	25	20,0
Partnerystės principų diegimo patirties pasidalinimo ir/arba jos perėmimo veikla iš užsienio partnerių	33	16,3	13	17,1	18	14,4
Metodinės ir informacinės medžiagos parengimas ir sklaida	67	33,0	28	36,8	40	32,0

**27 lentelė. Ar įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje per penkerius metus (nuo 2011 m.) buvo priimti esminiai sprendimai : Taip**

	Visi		Darbdavių atstovai		Darbuotojų atstovai	
	N	%	N	%	N	%
Darbo procesų organizavimas	117	57,6	49	64,5	65	52,0
Įdarbinimas ir atleidimas iš darbo	85	41,9	31	40,8	52	41,6
Sauga ir sveikata darbe	95	46,8	36	47,4	54	43,2
Mokymai, profesinės kvalifikacijos kėlimas ir karjera	117	57,6	44	57,9	70	56,0
Darbo laiko organizavimas	94	46,3	39	51,3	53	42,4
Restruktūrizavimas	82	40,4	30	39,5	46	36,8

**28 lentelė. Darbdavių ir darbuotojų atstovų nuomonė dėl to, ar priimtam esminiam sprendimui įtakos turėjo darbuotojai ir / arba jų atstovai**

	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Jokios įtakos	13	6,4	8,0	2	2,6	3,2	11	8,8	11,3
Šiokią tokią įtaką	94	46,3	66,0	33	43,4	56,5	56	44,8	69,1
Didelę įtaką	47	23,2	95,1	22	28,9	91,9	27	21,6	96,9
Nežino	8	3,9	100,0	5	6,6	100,0	3	2,4	100,0
Neatsakė	41	20,2		14	18,4		28	22,4	
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas, skaičiuojamas nuo visų atsakiusių į klausimą

**29 lentelė. Darbdavių ir darbuotojų atstovų asmeninis pasitenkinimas darbo sąlygomis įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje**

	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai patenkintas	33	16,3	16,3	16	21,1	21,1	16	12,8	12,8
Patenkintas	128	63,1	79,3	53	69,7	90,8	73	58,4	71,2
Nelabai patenkintas	35	17,2	96,6	7	9,2	100,0	29	23,2	94,4
Visiškai nepatenkintas	7	3,4	100,0				7	5,6	100,0
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas, skaičiuojamas nuo visų atsakiusiųjų į klausimą

Dabartinės darbo sąlygas įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje geromis ir labai geromis mano esant 82,9 proc. darbdavių ir 58,4 proc. darbuotojų atstovų, blogomis ir labai blogomis (atitinkamai) – 1,3 proc. ir 7,2 proc. Darbo sąlygų pagerėjimą per pastaruosius penkerius metus pastebi 71,1 proc. darbdavių ir 58,5 proc. darbuotojų atstovų, pablogėjimą – 12 proc. darbuotojų atstovų.

Iš vertintų keturiolikos įvairių darbo sąlygų aspektų, daugiausiai darbdavių atstovų (virš 80 proc. kiekvienam aspektui) kaip esančius geros ir labai geros dabartinės būklės įvertino šiuos aspektus: darbo ir poilsio laiko nustatymo (90,8 proc.), lygių galimybių darbe (nediskriminavimo, 88,2 proc.), darbuotojų saugos ir sveikatos (88,2 proc.), galimybę darbuotojams kelti kvalifikaciją (82,9 proc.), darbdavio požiūrio į darbuotojų ir jų atstovų teikiamus siūlymus (81,6 proc.), darbdavio bendradarbiavimo priimančias sprendimus (81,6 proc.).

Analogiškas geros ir labai geros dabartinės būklės darbo sąlygų pirmasis penketukas darbuotojų atstovų požiūriu (virš 55 proc. kiekvienam aspektui) yra: galimybė darbuotojams kelti kvalifikaciją (74,7 proc.), darbo ir poilsio laiko nustatymas (68 proc.), darbuotojų sauga ir sveikata (61,6 proc.), galimybė darbdavio atstovams gauti kokybišką konsultaciją už įmonės ribų (60,8 proc.) ir, lygios galimybės darbe (nediskriminavimas, 57,6 proc.).

Apibendrinant galima pasakyti, kad darbdavių atstovai labiau optimistiškai vertina darbo sąlygų aspektų būklę, nei darbuotojų atstovai. Labiausiai vertinimai išsiskiria dėl darbdavio požiūrio į darbuotojų teikiamus siūlymus, darbo ginčų sprendimo, darbdavio bendradarbiavimo dėl priimančių sprendimų, psichologinės atmosferos darbe ir lygių galimybių darbuotojams (nediskriminavimo) – dėl visų šių aspektų būklės vertinimo, darbdavių atstovų, vertinančių būklę kaip gerą arba labai gerą, dalis yra 30 proc. punktų ir daugiau didesnė, nei darbuotojų atstovų.

Dėl darbo sąlygų aspektų, kurių dabartinė būklė vertinama kaip bloga ir labai bloga, nuomonių skirtumas yra mažesnis. Jis didžiausias, vertinant psichologinę atmosferą darbe, kurią neigiamai vertina 19,2 proc. darbuotojų atstovų ir nė vieno darbdavio atstovo. Galimybę derėtis dėl darbo užmokesčio neigiamai vertina 35,2 proc. darbuotojų atstovų ir 17,1 proc. darbdavių. Šie du aspektai dominuoja tarp neigiamų dabartinės būklės vertinimų, o taip pat ir neigiamų pokyčių per pastaruosius penkerius metus vertinimuose. Įdomu tai, kad tiek darbuotojų, tiek darbdavių atstovai kaip labai pagerėjusią ir pagerėjusią per pastaruosius penkerius metus vertina tuos pačius – darbdavio bendradarbiavimo priimančias sprendimus ir galimybės darbuotojams tartis dėl darbo organizavimo aspektų, tik, kaip įprasta, darbdaviai pagerėjimą vertina labiau optimistiškai (atitinkamai 59,2 proc. ir 45,4 proc. bei 59,2 proc. ir 47,2 proc.).

Darbdavių ir darbuotojų atstovų nuomonė taip pat sutampa dėl socialinio dialogo skatinimo priemonės įtakos šiems pokyčiams. Vieni ir kiti kaip daug įtakos turėjusias pažymėjo šias priemonės veiklas: darbuotojų atstovų mokymus (55,2 proc. darbuotojų atstovų ir 44,2 proc. darbdavių), kitų darbuotojų mokymus (atitinkamai – 30,4 proc. ir 44,7 proc.). Įdomu tai, kad gana daug apklaustųjų teigiamai vertina metodinės ir informacinės medžiagos parengimą ir sklaidą (32 proc. ir 36,8 proc.). Mažiausiai vertinamas patirties perėmimas iš užsienio partnerių – tik 13 proc. darbdavių atstovų ir 14,4 proc. darbuotojų atstovų mano, kad ji turėjo daug įtakos darbo sąlygų aspektų būklės pokyčiams.

Analizuojant per pastaruosius penkerius metus socialinio dialogo skatinimo priemonės įgyvendinime dalyvavusiose įmonėse, įstaigose ir organizacijose priimtus esminius sprendimus, matyti, kad darbdavių ir darbuotojų atstovų nuomonės iš esmės sutampa dėl to, kurie darbo santykių ir sąlygų aspektai įmonėse pasikeitė reikšmingai: restruktūrizavimas, įdarbinimas ir atleidimas iš darbo buvo svarbus maždaug 40 proc. įmonių, darbo laiko organizavimo, saugos ir sveikatos darbe pokyčiai – apie 50 proc. įmonių, profesinės kvalifikacijos kėlimas ir darbo procesų organizavimas – apie 60 proc. įmonių. Taip pat iš esmės sutampa ir vertinimai dėl darbuotojų ir jų atstovų vaidmens įtakos šiems sprendimams: 28,9 proc. darbdavių atstovų ir 21,6 proc. darbuotojų atstovų mano, kad darbuotojų įtaka buvo didelė, o apie (po) 44 proc. darbdavių ir darbuotojų atstovų – kad ji buvo „šiokia tokia“



(skaičiuojant dalis, įskaičiuoti ir į klausimą neatsakę (maždaug po 20 proc.) darbdavių ir darbuotojų atstovai). Tai labai geras vertinimas.

Šios poveikio indikatorius įvertinti platesniame, visų Lietuvos įmonių kontekste šiam vertinimui skirtais ištekliais nėra galimybių. Nepaisant to, galime pabandyti pažymėti tokio vertinimo kelią. Eurofound kas ketverius – penkerius metus atlieka Europos (Sajungos šalių narių) įmonių tyrimą. Jo klausimyne yra panašių į mūsų vertinimo apklausoje naudotų klausimų apie esminius įvykius įmonių, įstaigų ir organizacijų veikloje ir darbuotojų įtaką darbdaviui priimant sprendimus dėl jų. Šis rodiklis galėtų būti konteksto poveikio rodiklis, kuris leistų palyginti situaciją vertinimo objekte (t. y. socialinio dialogo skatinimo priemonės įgyvendinime dalyvavusiose įmonėse, įstaigose ir organizacijose) su padėtimi visos Lietuvos įmonėse<sup>85</sup>.

Socialinio dialogo skatinimo priemonės produktų efektyvumui įvertinti buvo palyginta vienos mokymo valandos kaina vienam dalyviui šios priemonės dalyviams ir tos pačios (Žmogiškųjų išteklių plėtros) veiksmų programos finansuotų valstybės tarnautojų mokymų projektų dalyviams. Žemiau lentelėje pateikiamus kelis projektus atsitiktinai pasirinkome iš šių priemonių: VP1-4.1-VRM-03-V Valstybės institucijų ir įstaigų dirbančiųjų kvalifikacijos tobulinimas bei VP1-4.1-VRM-04-R Savivaldybių institucijų ir įstaigų dirbančiųjų kvalifikacijos tobulinimas. Vienos mokymo valandos kaina skaičiuota dalyviams, kuriems buvo išduoti mokymų baigimo pažymėjimai, t. y. mokymų metu dalyvavusiems 50 proc. ir daugiau užsiėmimų laiko. Iš pateikiamų duomenų matyti, kad socialinio dialogo priemonės įgyvendinimo kaina (viena mokymų valanda vienam dalyviui) buvo 15,5 EUR ir reikšmingai nesiskyrė nuo kitų centrinės valdžios institucijų mokymų kainos (13,3 – 15,8 EUR), tačiau buvo didesnė nei savivaldybių organizuotų mokymų kainos.

### 30 lentelė. Socialinio dialogo skatinimo priemonės ir kai kurių valstybės tarnautojų mokymų projektų vienos mokymų valandos kainos vienam dalyviui palyginimas

Projekto kodas (1)	Projekto pavadinimas (2)	Patvirtintų (apmokėtų) išlaidų suma, EUR (3)	Mokymų dalyvių skaičius (4)	Mokymosi valandos kaina, EUR (5) = (3)/(6)	Mokytųsi valandų skaičius (6)*
VP1-4.1-VRM-03-V-01-009	Valstybinės kainų ir energetikos kontrolės komisijos valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, kvalifikacijos tobulinimas	121.633,44	268	15,862473	7668
VP1-4.1-VRM-03-V-01-013	Valstybinės priešgaisrinės gelbėjimo tarnybos dirbančiųjų gebėjimų stiprinimas	779.659,73	999	14,629958	53292
VP1-4.1-VRM-04-R-51-001	Panevėžio miesto savivaldybės tarybos narių, Tarybos sekretoriato ir Kontrolės ir audito tarnybos darbuotojų administracinių gebėjimų stiprinimas ir viešojo administravimo efektyvumo didinimas	79.862,52	712	8,1459119	9804
VP1-4.1-VRM-04-R-51-002	Viešojo administravimo efektyvumo didinimas Panevėžio rajono savivaldybėje	25.034,90	133	6,6440817	3768
VP1-4.1-VRM-03-V-01-067	Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir jos pavaldžių institucijų dirbančiųjų	178.653,63	540	13,30456	13428

<sup>85</sup> Viešai skelbiamuose paskutiniosios (trečiosios, 2013 m.) Europos įmonių apklausos duomenyse šio rodiklio nėra (žr. <https://www.eurofound.europa.eu/lt/surveys>). Pirminiai visų trijų apklausų duomenys yra saugomi UK Data Service (<https://www.ukdataservice.ac.uk/>).

	kvalifikacijos tobulinimas				
-	Socialinio dialogo skatinimo priemonė	4.229.060,00	34029	15,534764	272232

Pastabos. Apskaičiuota vertintojų pagal ESFA pateiktus duomenis apie visus konkrečius projekto įgyvendinimo metu surengtus mokymus, jų dalyvius, lankomumą bei išduotus mokymų baigimo pažymėjimus. Mokymų dalyvių skaičius yra kartotinis (nėra unikalių dalyvių skaičius) – jis apskaičiuotas pagal po mokymų išduotų pažymėjimų skaičių. Mokymų valandos apskaičiuotos pagal kiekvienų konkrečių mokymų trukmę. Socialinio dialogo skatinimo priemonei į patvirtintas išlaidas įskaičiuota ir įmonių kofinansuota mokymų vertė (52 tūkst. eur); daryta prielaida (pasitarus su ESFA), kad vieni mokymai truko 8 val.

## 6 SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO PRIEMONIŲ UŽSIENIO VALSTYBĖSE APŽVALGA

Vertinant užsienio valstybių įgyvendintų socialinio dialogo skatinimo priemonių pavyzdžius (atvejo analizė) socialinio dialogo institucinio skatinimo patirties kontekste, buvo susidurta su prieinamos informacijos stoka. Visų pirma, susisiekus su Europos Komisijos DG Employment, paaiškėjo, kad 2007–2013 m. socialinio dialogo skatinimas remiant kolektyvinių sutarčių ir sutarčių šakos lygiu sudarymą Lietuvoje ES lėšomis buvo išskirtinė praktika, nes kitose ES valstybėse narėse panašios priemonės (tiek tokio masto, tiek (iš dalies) turinio) nebuvo įgyvendintos. Antrinių šaltinių prieinamumas yra itin ribotas, todėl buvo maksimaliai siekiama surinkti kuo daugiau informacijos apie užsienio valstybėse vykdytų socialinio dialogo plėtros ir skatinimo institucines intervencijas, ypač apie pažangias, novatoriškas priemones. Pažymėtina, kad šios aptiktos institucinės ir finansinės intervencijos buvo vykdomos Vidurio ir Rytų Europos bei Balkanų valstybėse, kuriose nėra tokių socialinio dialogo ir kolektyvinių derybų tradicijų, kaip galias demokratines ir darbo santykių derinimo tradicijas turinčiose Europos valstybėse. Atsižvelgiant į gana skirtingą ir negausią praktiką, apžvalgai imta ne tik ES, bet ir jai dar nepriklausančių užsienio valstybių bei ne ES fondų finansuotos priemonės, taip pat ir anksčiau nei 2007 – 2013 m. įgyvendintos priemonės.

Apžvalgoje pateikiami penkių valstybių (Kroatijos, Slovakijos, Slovėnijos, Vengrijos ir Lenkijos) atvejai. Kroatijos ir Vengrijos atvejais pateikiami dviejų priemonių duomenys, o iš viso pateikiama septynių priemonių (projektų) apžvalga.

### 6.1.1 Kroatija

#### ***Projektas „Dvišalės partnerystės stiprinimas per bendras kolektyvines derybas“<sup>86</sup>***

***Projekto įgyvendinimo laikotarpis:*** 2014 m. lapkričio 1 d. – 2015 m. spalio 31d.

***Projekto finansavimas:*** 110.996,45 EUR (90% finansuota iš Europos Socialinio Fondo).

***Projekto veiklų koordinatoriai:*** Kroatijos autonominių profesinių sąjungų organizacijos, Kroatijos darbdavių asociacijos narių-darbdavių ir trys šakos profesinės sąjungos, esančios UATUC (*Trade Union of Construction Industry in Croatia, Trade Union of Tourism and Services of Croatia, the Metalworkers' Trade Union – Industrial Union*).

***Projekto aprašymas.*** Pagrindinis šio projekto tikslas buvo prisidėti prie socialinio dialogo efektyvumo ir darnumo plėtros Kroatijoje. Specifiniai projekto tikslai buvo socialinių partnerių gebėjimų skatinimas dvišaliame (ir trišaliame) socialiniame dialoge, įkuriant sistemą, kuri leistų stebėti ir analizuoti kolektyvinių sutarčių turinį ir stiprintų socialinę partnerystę tarp profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų. Įgyvendinant vieną iš projekto veiklų, buvo numatyta įkurti kolektyvinių sutarčių duomenų bazę, kurioje būtų surinktos mažiausiai 300 kolektyvinių sutarčių, pasirašytų Kroatijos autonominių profesinių sąjungų organizacijos (*the Union of the Autonomous Trade Unions of Croatia, UATUC*) ir Kroatijos darbdavių asociacijos narių-darbdavių (*Croatian Employers' Association, HUP*). Numatyta, kad duomenų bazė bus naudojama prižiūrėti ir analizuoti kolektyvines sutartis, taip pat ji bus pagrindas kitoms projekto veikloms, kurios apims Kroatijos ir kitų ES valstybių narių kolektyvinių derybų tendencijų lyginamąją analizę, praktinių vadovų kolektyvinių derybų praktikams sukūrimą, profesinių sąjungų ir darbdavių ekspertų mokymus apie šios duomenų bazės naudojimą ir atnaujinimą. Taip pat buvo suplanuoti trys dvišaliai mokymai - seminarai, skirti kolektyvinių derybų tendencijų statybos, turizmo ir metalo pramonės šakose, bei trys regioniniai mokymai - seminarai, skirti įmonių profesinių sąjungų ir darbdavių atstovus įmonės lygiu mokyti apie kolektyvinių derybų tendencijas. Buvo numatyta sukurti interneto puslapį, kuriame bus patalpinta kolektyvinių sutarčių duomenų bazė ir kita projekto metu sukurta medžiaga apie kolektyvines derybas.

<sup>86</sup> Prieiga per internetą: <<http://www.kolektivni-ugovori.info/o-projektu/>>.

**Projekto produktai:** sukurtas interneto tinklalapis <<http://www.kolektivni-ugovori.info>>, kuriame yra duomenų bazė su daugiau nei 350 kolektyvinių sutarčių (šia duomenų baze gali naudotis registruoti vartotojai). Tinklalapyje yra visa teisinė informacija, susijusi su kolektyvinėmis derybomis ir sutartimis, projekto vykdymo metu parengtos publikacijos, pavyzdžiui, ekspertinė analizė „Kolektyvinių derybų sistemos charakteristikos Kroatijoje“, praktinis vadovas „Ką reikia žinoti, jei norite derėtis? Praktinis vadovas dėl kolektyvinių derybų“, informacinis leidinys „Kas yra kolektyvinių sutarčių duomenų bazė ir kaip ja naudotis?“, informacija apie įvykusius praktinius užsiėmimus ir kita svarbi informacija.

**Projektas „Trišalio socialinio dialogo stiprinimas Kroatijoje“<sup>87</sup>**

**Projekto įgyvendinimo laikotarpis:** 2014 m. rugsėjis – 2015 m. rugsėjis.

**Projekto finansavimas:** 110000 EUR, Norvegijos dotacijos – 99998 EUR.

**Projekto rengėjas:** Kroatijos Respublikos darbo ir pensijų sistemos ministerija.

**Projekto partneriai:** Kroatijos autonominių profesinių sąjungų organizacija ir Kroatijos darbdavių asociacijos, Norvegijos įmonių asociacija, dalyvaujant Norvegijos darbo ministerijai ir *Fafo* Institutui.

**Projekto aprašymas.** Projekto tikslas – sustiprinti socialinį dialogą, ypač trišalio socialinio dialogo institucijas bei praktiką. Konstatuota, kad siekiant plėtoti trišalį socialinį dialogą reikalingas socialinio dialogo partnerių ir institucijų vaidmens stiprinimas nacionaliniu ir regioniniu lygiu (pavyzdžiui, jų vaidmuo ir gebėjimai teisės aktų leidybos srityje, įgyvendinant darbo rinkos politikos priemones, vedant kolektyvines derybas ir kt.). Šiuo projektu buvo numatyta vystyti ir stiprinti socialinio dialogo mechanizmus visuose lygiuose ir sektoriuose, diversifikuojant darbuotojų dalyvavimo ir informacijos dalijimosi kanalus, didinant supratimą apie socialinio dialogo svarbą, skatinant stipresnę sąveiką tarp Europos institucijų, nacionalinės vyriausybės, regioninių ir vietos valdžios institucijų bei pilietinės visuomenės, įgalinant stipresnį socialinių partnerių įsitraukimą, efektyvumą ir įtaką visuose politikos formavimo ir įgyvendinimo lygiuose bei bendradarbiavimą tarp socialinių partnerių, nustatant geresnius vidinius sprendimų priėmimo mechanizmus, stiprinant socialinių partnerių administracinius gebėjimus – žmogiškųjų galimybių vystymą, mokymą ir dalijimąsi patirtimi. Įgyvendinant šias veiklas Norvegijos įmonių konfederacija įsipareigojo suteikti kompetencijas ir pasikeisti Norvegijos socialinės partnerystės modelio patirtimi. Planuojamos veiklos apėmė: aukšto lygio konferenciją siekiant išanalizuoti dabartinę socialinio dialogo būklę Kroatijoje, identifikuojant problemas, prioritetus ir naujas darbo taisykles bei metodus ir Norvegijos patirties pristatymą; mokymosi vizitą į Norvegiją siekiant perimti patirtį iš Norvegijos socialinio dialogo modelio ir įvertinti trišalių santykių įtaką ekonomikai ir socialinei situacijai; nacionalinę trišalę konferenciją ir seminarus siekiant išanalizuoti nacionalinio ir apskrities lygio ekonominių ir socialinių komitetų galimą veikos vystymą, nustatant prioritetus ir mokantis pagrindinių kompetencijų dėl aktyvaus ir efektyvaus dalyvavimo trišaliame dialoge bei sprendimų priėmimo. Projektas baigiamas baigiamąja konferencija bei publikacijomis ir projekto įvertinimu bei nustatant ateities darbo ir bendradarbiavimo prioritetus. Taip pat planuojama sukurti specialų Nacionalinės ekonominės ir socialinės tarybos interneto tinklalapį bei trišalio socialinio dialogo praktinį vadovą ir kt. medžiagą.

**Projekto rezultatai:** sukurtas interneto tinklalapis <<http://gsv.socijalno-partnerstvo.hr>>, kuriame talpinama informacija, susijusi su Kroatijos Nacionaline ekonomine ir socialine taryba, Vietos ir regionine taryba (vienas iš jos tikslų – skatinti trišalį bendradarbiavimą vietos ir regioniniu lygiu), sektoriniu socialiniu dialogu; parengtos publikacijos („Trišalis socialinis dialogas“; „Dialogas sėkmei“); parengtos ir pristatytos rekomendacijos siekiant stiprinti Kroatijos trišalį socialinį dialogą ir kt. veiklos.

<sup>87</sup> Prieiga per internetą: <<http://eeagrants.org/project-portal/project/IN22-0053>; <http://www.sssh.hr/en/projects/#12>>.

## 6.1.2 Slovakija

### Projektas „Nacionalinis socialinio dialogo centras“<sup>88</sup>

**Projekto įgyvendinimo laikotarpis:** 2010 m. gegužė – 2014 m. rugsėjis.

**Projekto finansavimas:** Europos socialinio fondo ir Slovakijos darbo, socialinių ir šeimos reikalų ministerijos Mokymo centro lėšomis.

**Projekto partneriai:** Slovakijos Respublikos darbdavių asociacijų federacija, Slovakijos Respublikos profesinių sąjungų konfederacija, Nacionalinė darbdavių sąjunga, Miestų ir savivaldybių asociacija.

**Projekto aprašymas.** Pagrindiniai projekto tikslai: (i) remti ir stiprinti visų formų socialinį dialogą (trišalį ir dvišalį): trišales konsultacijas nacionaliniu, šakos ir regioniniu lygiais bei dvišalį socialinį dialogą (kolektyvinės derybos), šakos ir įmonės lygiais; (ii) kiekybinė ir kokybinė parama socialinių partnerių ekspertiniams gebėjimams visais lygiais siekiant, kad jie kartu galėtų vystyti ekonominę ir socialinę teisinę bazę, kurti koncepcijas ir strategijas, ypač akcentuojant problemų sprendimą darbo rinkoje. Specifiniai projekto tikslai: (i) sukurti socialinio dialogo centrą kaip nacionalinę bendradarbiavimo instituciją siekiant profesionaliai koordinuoti kompleksinės socialinio dialogo informacijos (susijusių analizų, studijų, konsultacijų, tarpininkavimo veiklų, mokymo, derybų) surinkimą ir apdorojimą, ugdant kolektyvinių darbo ginčų sprendimų gebėjimus, taip pat sukuriant platformą spręsti socialinio dialogo krizes, rengti seminarus, konferencijas, dirbtuves ir pan.; (ii) sukurti aplinką diskusijoms ir deryboms tarp socialinių partnerių ir Slovakijos institucijų, susijusių su darbo rinkos politikos formavimu; (iii) remti socialinio dialogo regioninių modelių steigimą ir jų veiklą; (iv) sukurti paramos mechanizmus švietimui socialinio dialogo struktūrose; (v) sukurti paramos mechanizmus siekiant suaktyvinti darbuotojų ir darbdavių susidomėjimą socialiniu dialogu nacionaliniu, šakos, regioniniu, vietiniu, įmonės lygiais. Projekto veikos: (i) Nacionalinio socialinio dialogo centro institucinio mechanizmo sukūrimas; (ii) socialinio dialogo būklės Slovakijoje priežiūros metodologijos sukūrimas ir jos administravimas bei periodiškasis atnaujinimas; (iii) Nacionalinio socialinio dialogo centro priežiūros ir analitinių tyrimų veiklų nustatymas; (iv) švietimą apie socialinės partnerystę Nacionalinio socialinio dialogo centre rėmimas; (v) regioninių socialinio dialogo struktūrų Nacionalinio socialinio dialogo centre steigimo ir veiklos rėmimas.

**Projekto rezultatai<sup>89</sup>:** sukurtas Nacionalinio socialinio dialogo centras (internetinio tinklalapis <<http://www.socialnydialog.sk>>), parengta 30 ekspertinių studijų, mokymosi medžiagos ir pan., apmokyti daugiau nei 1000 socialinių partnerių atstovų įvairiuose lygiuose ir regionuose, dėl regioninių socialinio dialogo struktūrų vystymo parengtos ekspertų rekomendacijos.

## 6.1.3 Slovėnija

### Projektas „Partnerystė geresniam socialiniam dialogui“<sup>90</sup>

**Projekto įgyvendinimo laikotarpis:** 2009 m. spalio – 2011 m. kovas

**Projekto finansavimas:** 235,000 EUR (85 % Europos socialinio fondo lėšomis)

**Projekto įgyvendinimo:** Slovėnijos profesinių sąjungų konfederacija „Alternativa“

**Projekto aprašymas:** Projekto tikslas – įtraukti daugiau darbuotojų į strateginį sprendimų priėmimą įmonėse, pagerinti jų galimybes derėtis korporatyviniu bei regioniniu lygiu bei perkelti šiuos modelius į tarptautinį bei tarptautinį lygį.

<sup>88</sup> Prieiga per internetą: <[http://www.zmos.sk/strucne-o-projekte.phtml?id3=65062&module\\_action\\_167355\\_id\\_art=17625](http://www.zmos.sk/strucne-o-projekte.phtml?id3=65062&module_action_167355_id_art=17625)>.

<sup>89</sup> Prieiga per internetą: <[http://koz-sr.sk/images\\_koz/projekty/CSD.pdf](http://koz-sr.sk/images_koz/projekty/CSD.pdf)>.

<sup>90</sup> Prieiga per internetą: <[http://www.szsalternativa.si/files/Projekt\\_S\\_parterskim\\_sodelovanjem\\_do\\_boljsega\\_socialnega\\_dialoga/Tiskovne\\_konference/SindikatoAlternativa20s20projektom20do20bolj%C5%A1ega20socialnega20dialoga.pdf](http://www.szsalternativa.si/files/Projekt_S_parterskim_sodelovanjem_do_boljsega_socialnega_dialoga/Tiskovne_konference/SindikatoAlternativa20s20projektom20do20bolj%C5%A1ega20socialnega20dialoga.pdf)>.



**Projekto rezultatai:** projektas įgyvendintas Centriniam Slovėnijos regione, Goricijos regione ir Padravos regione, kuriuose yra daug profesinių sąjungų, bet jų veikla yra fragmentuota ir mažai koordinuota). Įgyvendintos projekto veiklos<sup>91</sup>: seminarai, susitikimai, konsultacijos, mokymosi vizitai siekiant remti potencialų bendradarbiavimą tarp profesinių sąjungų, darbdavių ir institucijų (surengta konferencija „Socialinio dialogo būklė krizės metu Slovėnijoje“, organizuoti seminarai tema „ES socialinių partnerių integravimas, dalyvavimas ir informavimas“, „Socialinių partnerių bendradarbiavimas regione – glaudaus integravimosi tarp įvairių socialinių partnerių galimybės“, parengtas įgyvendinimo planas dėl regioninių ir tarpregioninių skirtingų socialinių partnerių bendradarbiavimo, ugdyti profesinių sąjungų lyderių gebėjimai rengiant darbdavių ir darbuotojų bendradarbiavimo susitarimus, sukurtas interneto tinklalapis, įgyvendintas mokymosi vizitas (mokantis geriausių socialinio dialogo praktikų iš Italijos Veneto regiono socialinių partnerių); įgyvendinti mokymai dėl derybų gebėjimų ugdymo, darbdavių ir darbuotojų teisių bei įsipareigojimų, anglų kalbos mokymai, mokymai dėl dalyvavimo įmonėje priimančiam sprendimus, įskaitant mokymąsi suprasti ir interpretuoti įmonės ekonominius, finansinius dokumentus, mokymai dėl korporatyvinės komunikacijos, parengtos ES socialinio dialogo geriausios lyginamosios praktikos, parengta ekspertinė išvada tolimesniam socialinio dialogo vystymui regioniniu ir nacionaliniu lygiu, parengtas modelio - struktūros planas dėl regioninio ir tarpregioninio dialogo vystymo, sukurtas modelis - struktūra stiprinti regioninį ir tarpregioninį socialinį dialogą.

#### 6.1.4 Vengrija

##### **PHARE projektas dėl autonominio socialinio dialogo stiprinimo sektoriaus lygiu**<sup>92</sup>

**Projekto įgyvendinimo laikotarpis:** 2002 m. sausio 1 d. – 2003 m. pabaiga

**Projekto finansavimas:** 2 mln. EUR PHARE lėšų

**Projekto aprašymas:** Pagrindinis projekto tikslas – sukurti institucinę socialinio dialogo struktūrą sektoriaus (pramonės šakos, sektoriaus) lygiu, siekiant įgalinti socialinius partnerius vykdyti efektyvias konsultacijas, dalyvauti kolektyvinėse derybose, taip pat parengti Vengrijos socialinius partnerius aktyviai prisidėti prie ES lygio sektoriaus dialogo Vengriją priėmus į ES. Konsultacijos projekte apima tiek dvišalį socialinių partnerių, tiek trišalį bendradarbiavimą, vykdomą kartu su vyriausybe, dėl darbo politikos ir kitų su sektoriumi susijusių reikalų. *Twinning* susitarime, pasirašytame tarp Vengrijos vyriausybės ir Danijos darbo rinkos institucijos, susitarta dėl veiklų siekiant minėto tikslo: (i) gilinti supratimą apie sektoriaus socialinį dialogą, įvykdyti ekspertines studijas 18 valstybių (tuo metu siekiančių būti priimtoms į ES), jas apibendrinti 3 studijose. Išanalizuoti tyrimo rezultatus atvirame seminare su socialiniais partneriais ir *Twinning* partneriais; (ii) įvykdyti mokymosi vizitus į skirtingas ES valstybes nares siekiant parengti „įkvėpimo“ studiją dėl galimų būdų organizuoti dvišalį sektoriaus dialogą Vengrijoje; (iii) apmokyti galimus sektoriaus dvišalių komitetų narius siekiant, kad jie įgytų konsultacijų ir derybų vedimo gebėjimų ir tuomet įsteigti 18 sektoriaus komitetų, kurie galės vykdyti konsultacijas tarp socialinių partnerių ir skatinti kolektyvines derybas; (iv) įsteigti sektoriaus komitetus aptarnaujančius sekretorius ir apmokyti jų personalą; (v) perduoti Europos socialinio dialogo patirtį siekiant įgalinti Vengrijos sektoriaus komitetus dalyvauti Europos lygio sektoriaus dialogo komitetuose; (vi) pagerinti vyriausybės administracinius gebėjimus remti autonominį sektoriaus socialinį dialogą.

**Projekto rezultatai**<sup>93</sup>: įsteigti 36 dvišaliai sektoriaus socialinio dialogo komitetai (26 skirtingose šakose ir 10 sektorių).

<sup>91</sup> Prieiga per internetą:

<[http://szs-alternativa.si/files/Projekt\\_S\\_parterskim\\_sodelovanjem\\_do\\_boljsega\\_socialnega\\_dialoga/Pr\\_omocijska%20kampanja%20Nova%20Gorica%20/zgibanka%20socialni%20dialog.pdf](http://szs-alternativa.si/files/Projekt_S_parterskim_sodelovanjem_do_boljsega_socialnega_dialoga/Pr_omocijska%20kampanja%20Nova%20Gorica%20/zgibanka%20socialni%20dialog.pdf)>.

<sup>92</sup> Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/project-seeks-to-strengthen-autonomous-social-dialogue-at-sector-level>>.

**Projektas „Socialinio dialogo stiprinimas įvairiuose lygiuose“<sup>94</sup>****Projekto įgyvendinimo laikotarpis:** 2013 m. kovas – 2014 m. lapkritis**Projekto finansavimas:** 200 000 EUR, Norvegijos dotacijos –180 000 EUR**Projekto rengėjas:** profesinių sąjungų konfederacija LIGA**Projekto partneriai:** Norvegijos – Norvegijos profesinių sąjungų konfederacija, Elektronikos ir informacinių technologijų darbuotojų profesinė sąjunga; Vengrijos – Vengrijos profesinių sąjungų nacionalinė konfederacija, Elektros energijos pramonės profesinių sąjungų federacija, Darbo tarybų nacionalinė konfederacija, Kasyklų, energetikos ir pramonės darbuotojų profesinė sąjunga, Vandens paslaugų darbuotojų profesinė sąjunga, Naftos pramonės profesinė sąjunga, Vengrijos naftos ir dujų gavybos profesinė sąjunga, Nacionalinė verslininkų ir darbdavių asociacija.

**Projekto aprašymas:** Šio projekto tikslas buvo peržiūrėti skirtingų konsultacinių forumų veiklą įvairiuose lygiuose, išplėsti socialinio dialogo temas ir apimtį, sudaryti sąlygas nacionaliniam europinių klausimų perkėlimui į naują teisinę, ekonominę aplinką, naudojantis Norvegijos patirtimi ir gerinant socialinių partnerių bendradarbiavimą nacionaliniu lygiu. Projekto veiklos buvo suskirstytos į tris lygius. Pirmiausia, nacionaliniu lygiu veiklos apėmė studiją ir konferenciją dėl nacionalinių konsultacijų išplėtimo galimybių (pasitelkiant Norvegijos patirtį) ir informacijos tinklų tarp socialinių partnerių sukūrimą. Antra, šakos lygiu, pasitelkiant energetikos pramonės šaką, joje įsteigti informacijos sklaidos punktai ir organizuota daugybė mokymų. Trečia, vietos (įmonių) lygiu vykdyti bendri darbuotojų ir darbdavių atstovų mokymų seminarai. Kitas šio projekto tikslas buvo stiprinti partnerystę tarp profesinių sąjungų nacionaliniu, šakos ir vietos lygiais. Projektas siekė atkurti ir pagerinti socialinį dialogą pasirinktoje energetikos šakoje – sustiprinti oraus darbo sąlygas didinant socialinių partnerių gebėjimus, skatinant bendradarbiavimą, vystant naujas strategijas ir įsteigiant informavimo punktus. Siekiant sustiprinti šakos socialinį dialogą projekto vykdytojai pasitelkė tris profesinių sąjungų konfederacijas ir vieną darbdavių organizaciją, veikiančias nacionaliniu lygiu, taip pat šakos lygiu veikiančias ne tik energetikos darbuotojų profesines sąjungas, bet ir vandens, dujų, naftos profesines sąjungas. Projektu taip pat siekta darbuotojams ir darbdaviams suteikti mokymus, informaciją ir pagerinti jų dialogą vietos, šakos ir nacionaliniais lygiais. Dėl šios priežasties ir buvo įsteigti informacijos sklaidos punktai siekiant informuoti darbuotojus ir sutelkti juos kartu su darbdaviais daugybei jiems skirtų renginių. Projektu siekta įtvirtinti pavyzdį kuriant bendradarbiavimo tinklus tarp susijusių partnerių.

**Projekto rezultatai:** įsteigtas socialinio dialogo tinklas <<http://www.szocialisparbeszed.hu>>, sustiprintas nacionalinis ir šakos lygio socialinis dialogas, gilinant žinias ir gerinant gebėjimus dalyvauti šių dialogų forumuose; apmokyti 450 socialinių partnerių atstovų kiekvienoje Vengrijos apskrityje; įsteigti 7 informacijos punktai energetikos įmonėse, įtrauktos 250 įmonių ir profesinių sąjungų į susitikimus, bendrus seminarus dėl socialinio dialogo klausimų; parengtos mokslinės publikacijos (Mihály Kiss, *Social dialogue, 2013*; Miklós Pásztor, *The Norwegian social dialogue, 2014*; Sándor Kisgyörgy – András Pásztóy, *Dialogue at the national level and the possibilities of its expansion, 2014*; Mihály Kiss, *Sectoral dialogue in Hungary*; Mihály Kiss, *Enhancing social dialogue at various levels, 2014*).

<sup>93</sup> Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/spotlight-on-four-years-of-sectoral-social-dialogue>>.

<sup>94</sup> Prieiga per internetą: <[http://www.szocialisparbeszed.hu/news/1204/szocialis\\_parbeszed.pdf](http://www.szocialisparbeszed.hu/news/1204/szocialis_parbeszed.pdf)>.

### 6.1.5 Lenkija

**Projektas „Socialinio dialogo sistemos funkcionavimo gerinimas ir institucijų bei dalyvių pozicijų stiprinimas socialiniame dialoge“<sup>95</sup>**

**Projekto įgyvendinimo laikotarpis:** dviem etapais 2008 m. liepa – 2009 m. gruodis ir 2010 m. – 2013 m.

**Projekto finansavimas:** iš dalies finansuota Europos socialinio fondo.

**Projektą įgyvendino:** projekto įgyvendinimo komitetas, susidedantis iš Darbo ir socialinių reikalų ministerijos, darbdavių ir profesinių sąjungų atstovų (KPP, PKPP „Lewiatan“, ZRP, BCC-ZP „Solidarity“, OPZZ ir FZZ).

**Projekto aprašymas ir rezultatai.** Projektas susidėjo iš trijų komponentų: (1) tyrimų, kurie leido išanalizuoti esamą socialinio dialogo būklę ir nustatyti jo vystymo rekomendacijas siekiant pažangos. Šio komponento veiklos apėmė priemones konsultacijoms tarp viešosios administracijos ir socialinių partnerių su efektyvinti ir viešosios politikos įgyvendinimui visuose socialinio dialogo lygiuose skatinti. Tyrimais siekta identifikuoti socialinio dialogo institucijas nacionaliniu, šakos, regioniniu ir vietos lygiu (pavyzdžiui, Socialinių ir ekonominių reikalų trišalė komisija, trišaliai šakos komitetai, regioninės socialinio dialogo komisijos, Darbo taryba) bei analizės būdu nustatyti pagrindines sritis, kuriose socialinis dialogas turi būti remiamas. Išanalizavus minėtus aspektus parengtos rekomendacijos socialinio dialogo Lenkijoje plėtrai. Tyrimus koordinavo tyrėjų grupės vadovas prof. Julius Gardawski, o juos atliko ekspertų grupė iš mokslininkų, tyrėjų, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų, taip pat iš Darbo ir socialinių reikalų ministerijos Socialinio dialogo ir socialinės partnerystės departamento atstovų. Šios ekspertų grupės užduotis buvo interpretuoti tyrimų rezultatus ir parengti rekomendacijas dėl socialinio dialogo ir jų dalyvių stiprinimo kryptį; (2) švietimo modelio apie socialinį dialogą sukūrimo siekiant projekto vykdymo metu skatinti socialinį dialogą visuose lygiuose. Mokymo programa buvo sukurta pagal nustatytus socialinių partnerių poreikius, dalyvaujant ir viešojo administravimo atstovams (viešosios politikos formuotojams). Vykdytas bandomasis socialinių partnerių mokymas (270 partnerių), po to parengta standartizuota šio mokymo koncepcija; (3) institucinės paramos socialiam dialogui Lenkijoje sukūrimą. Buvo atlikta tokios paramos modelių analizė, mokymosi vizitai į tris ES valstybes, sukurta socialinio dialogo institucinio mechanizmo ir organizacinės ekspertų paramos koncepcija, atsižvelgiant į ES socialinio dialogo dimensiją, bei sukurtas interneto tinklalapis tiek siekiant pristatyti patį projektą, tiek siekiant skatinti socialinį dialogą <<http://www.dialog.gov.pl/>>.

### 6.1.6 Apibendrinimas ir išvados

1. Didžiausias visuose projektuose dėmesys skirtas socialinio dialogo ir bendradarbiavimo įgūdžių skatinimui per mokymus, praktinius seminarus. Pastebėtina, kad nė vienoje iš analizuotų valstybių nebuvo remiamas tik vienos, kurios nors socialinio dialogo šalies (profesinių sąjungų ar darbdavių) mokymas. Mokymai buvo orientuoti tiek į dvišalį, tiek į trišalį socialinį bendradarbiavimą nacionaliniu, regioniniu bei įmonių lygiais, bet visur akcentuojamas visų socialinių partnerių mokymas, jų gebėjimų didinimas.
2. Nors nepavyko aptikti itin detalios ir konkrečios informacijos apie mokymų programas ir metodikas, bet iš turimos informacijos galima daryti vienareikšmę išvadą, kad mokymų organizavimui, mokymo medžiagai, priemonėms, infrastruktūrai buvo skiriamas itin didelis

<sup>95</sup> Prieiga per internetą: <<http://www.dialog.gov.pl/promocja-dialogu/program-operacyjny-kapital-ludzki-5-5/pokl-5-5-1-zakonczone-projekt-systemowy/>>.

dėmesys ir keliami aukšti profesionalumo reikalavimai, pasitelkiami užsienio ir nacionaliniai ekspertai, patyrę mokslininkai. Įdomu tai, kad kai kuriose valstybėse įgyvendintų projektų metu buvo finansuoti moksliniai tyrimai bei mokslinės publikacijos aktualiomis socialinės partnerystės temomis, o mokslinio tyrimo rezultatai naudoti socialinių partnerių mokymuose, metodinių priemonių rengime.

3. Nagrinėtuose projektuose daug dėmesio buvo skirta institucinių struktūrų kūrimui, ypač nacionaliniu ir regioniniu mastu (mokymams, informacijos sklaidai, metodinei pagalbai socialiniams partneriams).
4. Taip pat sukurti kai kurie unikalūs produktai, pavyzdžiui, kolektyvinių sutarčių registras, apimantis registruotų sutarčių turinio vertinimą, konsultavimą, sutarčių nuostatų aiškinimą, tuo pagrindu kuriamas kolektyvinių derybų metodikas, mokymus ir pan. Vertinant projektų produktus ir veiklų rodiklius pažymėtina, kad nė vienoje valstybėje nebuvo finansuojamos veiklos, kurios galėtų pažeisti asociacijų laisvę ir kolektyvinių derybų savanoriškumą (t. y. nebuvo siekiama pasirašyti kolektyvines sutartis, steigti profesines sąjungas ar darbdavių organizacijas).
5. Palyginti su Lietuva, išsiskiriančiais šių projektų produktais galima laikyti socialinio dialogo stiprinimo metu vykdytą įmonių darbuotojų ir darbdavių atstovų gebėjimų stiprinimą ne tik mokant darbo teisės, bendravimo, derybų meno, bet ir anglų kalbos, taip pat buhalterinės apskaitos dalykų. Taip pat išsiskiriantis projektų produktas - įsteigti informaciniai centrai nacionaliniu (Slovakijoje) ir įmonių – šakos lygiu (Vengrijoje).
6. Apibendrinant galima teigti, kad nagrinėtuose užsienio valstybėse skatinant socialinį dialogą orientuojamasi į institucinės sistemos, infrastruktūros kūrimą, socialinių partnerių įgūdžių lavinimą, jų gebėjimų socialiniame bendradarbiavime didinimą, informacijos ir žinių apie socialinio dialogo reikšmę ir vaidmenį sklaidą, taip pat socialinio dialogo monitoringą. Palyginti su Lietuva, šie projektai atrodo labiau fokusuoti, justai (tiek, kiek galima spręsti iš aprašymų) didesnis viešąją politiką socialinio dialogo srityje formuojančių institucijų įsitraukimas į projektų įgyvendinimą. Stebina ir tai, kad, nepaisant aiškios Lietuvos (XV ir XVI Vyriausybės) orientacijos į šiaurės valstybių gerovės modelį, socialinio dialogo kultūros iš šiaurės valstybių mokosi ne Lietuvos darbdavių ir darbuotojų organizacijos ir įmonės, o tolokai į pietus nuo šio regiono esanti Kroatija. Kaip minėta šios dalies įvade, apie šių projektų rezultatus iš antrinių šaltinių spręsti sunku.

## 7 SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO POLITIKOS LIETUVOJE ATEITIS

Siekiant išsiaiškinti socialinio dialogo skatinimo priemonės dalyvių požiūrį į socialinio dialogo politikos ateitį Lietuvoje, internetinės apklausos metu respondentams buvo užduoti penki klausimai:

- Ar valstybė turėtų ateityje remti socialinį dialogą?
- Kokiais būdais ir priemonėmis ji tai turėtų padaryti?
- Jei respondentas pasisako už darbdavius ir / arba darbuotojus motyvuojančias (valstybės įgyvendinamas) priemones, tai už kokias konkrečiai (buvo suteikta galimybė įrašyti laisva forma).

Respondentų atsakymai pateikiami žemiau esančiose 30 – 35 lentelėse.

**31 lentelė. Ar valstybė ateityje turėtų kaip nors skatinti socialinį dialogą?**

	Darbdavių atstovai		Darbuotojų atstovai		Visi	
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų, proc.	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų, proc.	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų, proc.
Taip, valstybė ir toliau turėtų skatinti socialinį dialogą tokiais pat skatinimo būdais, kaip iki šiol	16	21,1	32	26,7	226	27,7
Taip, valstybė turėtų skatinti socialinį dialogą, bet reikia naujų skatinimo būdų	58	76,3	87	72,5	527	64,7
Ne	1	1,3	-	-	5	,6
Nežinau, sunku pasakyti	1	1,3	1	,8	57	7,0
Iš viso	76	100,0	120	100,0	815	100,0

**32 lentelė. Darbdavių atstovų nuomonė dėl būdų, kuriais valstybė turėtų paskatinti socialinį dialogą (atsakant buvo galima rinktis iki trijų galimų svarbiausių būdų)**

Valstybė turėtų paskatinti socialinį dialogą ...	Iš viso manančių, kad svarbu		Svarbiausias būdas		Antras pagal svarbą		Trečias pagal svarbą	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Rūpindamasi bendruoju Lietuvos piliečių išprusimu per formaliojo švietimo sistemos kokybės gerinimą	38	49,9	22	28,9	7	9,2	9	11,8
Integruodama socialinio dialogo problematikos nagrinėjimą į formaliojo švietimo sistemos mokymo programas	34	44,8	5	6,6	16	21,1	13	17,1
Remdama profesinių sąjungų gebėjimų stiprinimą šioje srityje	33	43,4	9	11,8	11	14,5	13	17,1
Remdama darbdavių organizacijų gebėjimų stiprinimą šioje srityje	31	40,7	9	11,8	3	3,9	19	25
Reguliacinėmis priemonėmis – nustatydamas įpareigojimus ir/arba paskatas darbdaviams ir darbuotojams telktis į asociacijas ar sąjungas bei derinti interesus	30	39,5	10	13,2	14	18,4	6	7,9
Reguliacinėmis priemonėmis – nustatydamas paskatas darbdaviams ir darbuotojams derinti interesus atskiroje konkrečioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje	26	34,2	5	6,6	15	19,7	6	7,9
Stiprindama šioje srityje veikiančias ar susijusias valstybės institucijas	26	34,2	13	17,1	7	9,2	6	7,9
Kita	6	7,8	2	2,6	2	2,6	2	2,6
Neatsakė	3	3,9	1	1,3	1	1,3	1	1,3
Iš viso			76	100	76	100	76	100



**33 lentelė. Darbuotojų atstovų nuomonė dėl būdų, kuriais valstybė turėtų paskatinti socialinį dialogą (atsakant buvo galima rinktis iki trijų galimų svarbiausių būdų)**

Valstybė turėtų paskatinti socialinį dialogą ...	Iš viso manančių, kad svarbu		Svarbiausias būdas		Antras pagal svarbą		Trečias pagal svarbą	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Remdama profesinių sąjungų gebėjimų stiprinimą šioje srityje	81	67,5	48	40	23	19,2	10	8,3
Reguliacinėmis priemonėmis – nustatydamas įpareigojimus ir/arba paskatas darbdaviams ir darbuotojams telktis į asociacijas ar sąjungas bei derinti interesus	56	46,7	10	8,3	26	21,7	20	16,7
Rūpindamasi bendruoju Lietuvos piliečių išprusimu per formaliojo švietimo sistemos kokybės gerinimą	54	45	24	20	12	10	18	15
Reguliacinėmis priemonėmis – nustatydamas paskatas darbdaviams ir darbuotojams derinti interesus atskiroje konkrečioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje	52	43,3	12	10	15	12,5	25	20,8
Stiprindama šioje srityje veikiančias ar susijusias valstybės institucijas	44	36,7	12	10	14	11,7	18	15
Integruodama socialinio dialogo problematikos nagrinėjimą į formaliojo švietimo sistemos mokymo programas	35	29,1	7	5,8	15	12,5	13	10,8
Remdama darbdavių organizacijų gebėjimų stiprinimą šioje srityje	29	24,2	5	4,2	13	10,8	11	9,2
Kita	3	2,4	1	0,8	1	0,8	1	0,8
NN	3	2,5					3	2,5
Neatsakė	3	2,4	1	0,8	1	0,8	1	0,8
Iš viso			120	100	120	100	120	100

**34 lentelė. (Visų) socialinio dialogo skatinimo priemonės dalyvių nuomonė dėl būdų, kuriais valstybė turėtų paskatinti socialinį dialogą (atsakant buvo galima rinktis iki trijų galimų svarbiausių būdų)**

Valstybė turėtų paskatinti socialinį dialogą ...	Iš viso manančių, kad svarbu		Svarbiausias būdas		Antras pagal svarbą		Trečias pagal svarbą	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Rūpindamasi bendruoju Lietuvos piliečių išprusimu per formaliojo švietimo sistemos kokybės gerinimą	339	54,4	223	27,4	98	12	18	15
Remdama profesinių sąjungų gebėjimų stiprinimą šioje srityje	316	45,9	167	20,5	139	17,1	10	8,3
Integruodama socialinio dialogo problematikos nagrinėjimą į formaliojo švietimo sistemos mokymo programas	221	36,4	78	9,6	130	16	13	10,8
Reguliacinėmis priemonėmis – nustatydamas paskatas darbdaviams ir darbuotojams derinti interesus atskiroje konkrečioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje	217	44,4	101	12,4	91	11,2	25	20,8
Reguliacinėmis priemonėmis – nustatydamas įpareigojimus ir/arba paskatas darbdaviams ir darbuotojams telktis į asociacijas ar sąjungas bei derinti interesus	188	37,3	58	7,1	110	13,5	20	16,7
Stiprindama šioje srityje veikiančias ar susijusias valstybės institucijas	170	33,6	72	8,8	80	9,8	18	15
Remdama darbdavių organizacijų gebėjimų stiprinimą šioje srityje	135	24,4	39	4,8	85	10,4	11	9,2
Neatsakė	125	16	62	7,6	62	7,6	1	0,8
NN	22	4,8	8	1	11	1,3	3	2,5
Kita	17	2,8	7	0,9	9	1,1	1	0,8
Iš viso			815	100,0	815	100,0	120	100,0

### 35 lentelė. Darbdavius socialiniam dialogui motyvuojančios priemonės

(Susisteminti apklausos dalyvių laisvos formos atsakymai. Visą atsakymų išsklotinę žr. Priede Nr. 2 (144 lentelė).

Pasiūlymų tipai ir kategorijos		Skaičius (n)	% n	% N
<b>I. Bendravimas ir bendradarbiavimas</b>				
1	Nekonkretizuotos nuostatos dėl bendravimo ir bendradarbiavimo	8	26,67	4,91
2	Konkrečios nuostatos (darbdavio palaikymas, požiūris ir kt.)	1	3,33	0,61
3	Konkrečios bendravimo ir bendradarbiavimo formos (susitikimai, diskusijos, apskriti stalai ir kt.)	17	56,67	10,43
4	Darbdavių atestacija ir kontrolė	4	13,33	2,45
Iš viso I tipo pasiūlymų		30	100	18,4
<b>II. Atlyginimų politika</b>				
1	Darbdavių atlyginimai	1	33,33	0,61
2	Darbuotojų atlyginimai	2	66,67	1,23
Iš viso II tipo pasiūlymų		3	100	1,84
<b>III. Reglamentavimas</b>				
1	Imperatyvios teisės aktų nuostatos dėl socialinio dialogo	10	90,91	6,13
2	Kolektyvinės sutartys, kuriose aptariama daugiau nei Darbo kodekse ar darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme	1	9,09	0,61
Iš viso III tipo pasiūlymų		11	100	6,74
<b>IV. Dalinimasis patirtimi / Mokymai / Švietimas</b>				
1	Mokymai, švietimas, informacijos sklaida	22	41,51	13,5
2	Geroji praktika	10	18,87	6,13
3	Bendri mokymai su darbuotojais	6	11,32	3,68
4	Asmeniniai mokymai	1	1,89	0,61
5	Darbuotojų mokymai	13	24,53	7,98
6	Bendrojo lavinimo švietimo sistema	1	1,89	0,61
Iš viso IV tipo pasiūlymų		53	100,01	32,51
<b>V. Metodologinė pagalba</b>				
1	Konsultacinis tinklalapis	5	100	3,07
Iš viso V tipo pasiūlymų		5	100	3,07
<b>VI. Kompensavimas / Skatinimas / Valstybės finansinė parama</b>				
1	Simbolinis pripažinimas	13	21,31	7,98
2	Valstybės pagalba darbuotojų mokymams	1	1,64	0,61
3	Socialiai atsakingų įmonių privilegijos viešųjų pirkimų metu	5	8,2	3,07
4	Mokesčių lengvatos	36	59,02	22,09
5	Valstybės pagalba soc. dialoge dalyvaujančioms įmonėms	2	3,28	1,23
6	Vadovų materialinis skatinimas	3	4,92	1,84
7	Valstybės vaidmuo (nekonkretizuotas)	1	1,64	0,61
Iš viso VI tipo pasiūlymų		61	100,01	37,43
<b>Iš viso pasiūlymų (N)</b>		<b>163</b>		<b>99,99</b>

**36lentelė. Darbuotojus socialiniam dialogui motyvuojančios priemonės**

(Susisteminti apklausos dalyvių laisvos formos atsakymai. Visą atsakymų išsklotinę žr. Priede Nr. 2 (145 lentelė).

Pasiūlymų tipai ir kategorijos		Skaičius (n)	% n	% N
<b>I. Darbuotojo ir darbdavio bendravimas</b>				
1	Nekonkretizuotos nuostatos dėl bendravimo ir bendradarbiavimo	17	41,46	7,94
2	Konkrečios nuostatos (darbdavio palaikymas, požiūris ir kt.)	7	17,07	3,27
3	Konkrečios bendravimo ir bendradarbiavimo formos (susitikimai, diskusijos, apskriti stalai ir kt.)	13	31,71	6,07
4	Darbo organizavimas (sauga ir kt.) ir darbo kultūra	4	9,76	1,87
Iš viso I tipo pasiūlymų		41	100	19,15
<b>II. Atlyginimų politika / darbo sąlygos / garantijos</b>				
1	Darbuotojų atstovams apmokėti už jų darbą kaip įmonėje dirbtą laiką	4	20	1,87
2	Papildomas laisvas laikas	1	5	0,47
3	Darbo užmokesčio politikos įmonėje aiškumas (skaidrumas)	14	70	6,54
4	Darbo ir poilsio, saugos ir sveikatos darbe sąlygos	1	5	0,47
Iš viso II tipo pasiūlymų		20	100	9,35
<b>III. Reglamentavimas / profesinės sąjungos</b>				
1	Kolektyvinėse sutartyse daugiau garantijų nei įstatymuose, darbo kodekse	4	12,5	1,87
2	Suderėtos garantijos - tik profsąjungų nariams	7	21,88	3,27
3	Teisinė apsauga profsąjungų nariams ("apsunkintas" atleidimas iš darbo ir pan.), atleidimo metu didesnės socialinės garantijos	10	31,25	4,67
4	Valstybės parama profsąjungoms	1	3,13	0,47
5	Socialinių išmokų administravimas per profsąjungas	1	3,13	0,47
6	Kita (neapibrėžta)	9	28,13	4,21
Iš viso III tipo pasiūlymų		32	100,02	14,96
<b>IV. Dalinimasis patirtim / Mokymai / Švietimas</b>				
1	Mokymai, švietimas, informacijos sklaida	34	48,57	15,89
2	Kvalifikacijos kėlimo laikas apmokamas kaip darbo laikas	21	30	9,81
3	Gerų pavyzdžių viešinimas	15	21,43	7,01
Iš viso IV tipo pasiūlymų		70	100	32,71
<b>V. Metodologinė ir konsultacinė pagalba</b>				
1	Konsultacinis tinklalapis	1	11,11	0,47
2	Konsultuojantis tarpininkas probleminėms situacijoms įmonėje spręsti	1	11,11	0,47
3	Konsultacijos, auditai	6	66,67	2,8
4	Bendradarbiavimas su kitomis organizacijomis	1	11,11	0,47
Iš viso V tipo pasiūlymų		9	100	4,21
<b>VI. Simbolinis pripažinimas, finansinė parama arba paskata</b>				
1	Simbolinis pripažinimas	17	40,48	7,94
2	Įmonės biudžete eilutė socialinei-kultūrinei darbuotojų veiklai	4	9,52	1,87
3	Valstybės pagalba darbuotojų iniciatyvoms	2	4,76	0,93
4	Mokestinės lengvatos darbuotojams (nekonkretizuotos)	6	14,29	2,8
5	Materialinis darbuotojų atstovų skatinimas	9	21,43	4,21
6	Profsąjungų narystės mokesčių kompensacija arba mažesni socialiniai mokesčiai	4	9,52	1,87
Iš viso VI tipo pasiūlymų		42	100	19,62
<b>Iš viso pasiūlymų (N)</b>		<b>214</b>		<b>100</b>

Iš atsakymų matyti, kad absoliuti dauguma (virš 95 proc.) socialinio dialogo skatinimo priemonės dalyvių palaiko valstybės intervenciją socialinio dialogo srityje, tačiau tik 21 proc. darbdavių ir 27 proc. darbuotojų atstovų mano, kad tai reikėtų daryti ligšiolinėmis priemonėmis. Apie tris ketvirtadalius darbdavių ir darbuotojų atstovų nori naujų skatinimo priemonių.

Kalbant apie būdus, kuriais valstybė turėtų tai daryti, darbdavių ir darbuotojų nuomonės iš dalies išsiskyrė. Darbdaviai dažniausiai minėjo bendrąjį piliečių išprusimą per kokybiškesnę formalųjį švietimą (49,9 proc.), socialinio dialogo problemų integravimą į bendrojo lavinimo programas (44,8 proc.), profsąjungų ir darbdavių organizacijų socialinio dialogo gebėjimų stiprinimą (atitinkamai 43,4 proc. ir 40,7 proc.). Kiti galimi būdai (reguliacinės paskatos arba įpareigojimai, valstybės institucijų stiprinimas) buvo mažiau populiarūs, juos rėmė 34–39 proc. darbdavių.

Darbuotojų atstovai pasisakė už profesinių sąjungų socialinio dialogo gebėjimų stiprinimą (67,5 proc.), įpareigojančias reguliacines priemones (46,7 proc.) ir bendrojo piliečių išprusimo didinimą (45 proc.). Mažiausiai populiarus buvo pasiūlymas stiprinti darbdavių organizacijų socialinio dialogo gebėjimų stiprinimą (tik 24 proc.).

Nors respondantai aiškiai pasisako už naujus valstybės skatinimo būdus, ateityje tradicines priemones remia absoliuti dauguma respondentų. Bendrą darbdavių ir darbuotojų iniciatyvų rėmimą, darbdavių ir darbuotojų mokymus, galimybes konsultuotis remia 85 proc. ir daugiau darbdavių ir darbuotojų atstovų. Tik informacijos sklaidos priemonės bei metodinius leidinius remtų kiek mažiau (71 proc. darbdavių ir 79 proc. darbuotojų) atstovų.

Siūlydami konkrečias motyvacines priemones darbdaviams, respondantai didžiąją daugumą jų pasiūlė ir mokymo, švietimo, dalijimosi patirtimi (apie 32,5 proc. visų siūlymų), ir simbolinio pripažinimo bei valstybės finansinio skatinimo (37 proc.) srityse. Darbuotojus, respondentų manymu, labiausiai motyvuotų tos pačios svarbiausios grupės, kaip ir darbdaviams (atitinkamai 32,7 proc. ir 19,6 proc.) bei darbdavio ir darbuotojų bendravimą skatinančios priemonės (19,1 proc.).

## 8 IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

### IŠVADOS

Socialinio dialogo skatinimo priemonės įgyvendinimo vertinimo išvados šiame skyriuje yra pateikiamos atsakymų į vertinimo klausimus struktūroje.

Socialinio dialogo skatinimo priemonės įgyvendinimo metu buvo panaudoti šie indėliai ir sukurti šie produktai:

- už 4,2 milijonų eurų konkurso būdu buvo įgyvendinti 32 projektai 332 įmonėse, įstaigose ir organizacijose, kuriose buvo apmokyta 23688 (unikalių) dalyvių pagal (apytikriai) 14 mokymų temų;
- buvo pasirašytos 263 kolektyvinės sutartys įmonės, 21 – teritoriniu ir 12 – šakos lygiais. Įkurti 151 darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai (DSSK, t. y. apie pusėje visų priemonėje dalyvavusių įmonių), 44 dvišalės (trišalės) tarybos, komisijos ir komitetai;
- didžioji dalyvių dauguma buvo iš viešojo sektoriaus, ypač dominavo švietimo, teisėsaugos (policija) ir kultūros sritys.

#### 1. Ar buvo pasirinkta tinkama priemonė ir jos įgyvendinimo būdas tikslui pasiekti?

- 1.1 *Priemonės intervencijos logika* iš esmės buvo *tinkama*, nes priemonės tikslai, uždaviniai ir remtos švietėjiškos veiklos atitiko tikslinių grupių poreikius ir buvo tinkamos atsižvelgiant į Lietuvos kontekstą ir menkas socialinio dialogo tradicijas. Intervencijos logika nesikeitė per visą programavimo ir įgyvendinimo laikotarpį (2007 – 2015 m.)
- 1.2 Kita vertus, net ir įgyvendinus ES lėšomis finansuotą socialinio dialogo skatinimo priemonę beveik neabejotinai aišku, kad pagal socialinio dialogo būklę atspindinčius vertinimo kriterijus (žr. Europos Komisijos darbo dokumentą – Lietuvos ekonominės ir socialinės būklės vertinimą (vėliausias toks paskelbtas 2016 m. vasarį)) Lietuva jokio proveržio nepasiekė. Todėl, siekiant didesnės socialinio dialogo aprėpties, šias finansines paskatas (švietėjiškoms veikloms) vertėjo derinti su reguliacinėmis priemonėmis (tokiomis kaip Darbo kodekso nuostatų pakeitimas liberalizavimo linkme arba taip vadinamas socialinis modelis, Vyriausybės pateiktas Seimui 2015 m. rudenį). Tikėtina, kad šie reguliavimo pokyčiai būtų paskatinę dar didesnę susidomėjimą socialinio dialogo skatinimo priemone.
- 1.3 Įvertinus atskirų intervencijos logikos elementų tinkamumą, pastebėtina, kad *priemonės planavimo prielaidos* buvo *iš dalies tinkamos*, nes buvo atsižvelgta į sąlygas, svarbias intervencijos sėkmei, ir buvo siekiama spręsti aktualias socialinio dialogo problemas, t. y. daugiausia dėmesio skirta kolektyvinių sutarčių pasirašymo skatinimui per švietėjiškas veiklas (mokymus) ir kolektyvines derybas. Vis dėlto nepalankiai vertintina tai, kad kolektyvinių sutarčių skaičiaus didinimo kartais buvo siekiama „formaliai“, t. y. skatintas kolektyvinių sutarčių pasirašymas, bet mažai dėmesio skirta pasiektų rezultatų kokybei ir tęstinumui. Be to, įgyvendinant priemonę, socialinio dialogo skatinimo priemonės dalyvių nuomone, per mažai dėmesio buvo skiriama tokių socialinio dialogo formų, kurios tiesiogiai skatina bendradarbiavimą, dvišales ar trišales diskusijas bei socialinę partnerystę, veiklos plėtrai ir efektyvumui (pavyzdžiui, dvišalėms ir trišalėms taryboms).
- 1.4 Pasirinktas *priemonės įgyvendinimo būdas* – projektų konkursas – buvo *tinkamas*, nes į paramą galėjo pretenduoti visos suinteresuotos įstaigos, įmonės ar organizacijos. Atsižvelgiant į tai, kad socialinio dialogo skatinimas iš ES struktūrinės paramos lėšų Lietuvoje finansuotas pirmą kartą, galimybių pasinaudoti parama sudarymas visiems suinteresuotiems pareiškėjams vertintinas teigiamai. Be to, įgyvendinant priemonę projektų konkurso būdu, buvo nustatyti



atrunkos kriterijai ir duodami prioritetiniai balai už projektų vykdytojų pasiūlytus konkrečius pažangius veiksmus, kurių ketinama imtis. Tačiau projektų turiniui daugiau įtakos galėjo turėti viešąją politiką šioje srityje formuojančios ir įgyvendinančios institucijos, o ne vien tik socialiniai partneriai.

- 1.5 Pasirinktos *priemonės tikslinės grupės* buvo iš *dalies tinkamos*, nes, viena vertus, priemonėje dalyvavo ne tik „tradiciniai“ socialinio dialogo subjektai – profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos, bet ir mažesnės įmonės, naujai įsteigtos profesinės sąjungos. Tokiu būdu buvo siekiama plėsti socialinio dialogo apimtį ir įtraukti į jį anksčiau jame nedalyvavusius subjektus, pavyzdžiui, darbdavius. Kita vertus, atsižvelgiant į finansavimo pasiskirstymą projektų vykdytojams, matyti, kad labiausiai į socialinį dialogą buvo įsitraukusios ir didžiausius projektus vykdė daugiausiai patirties šioje srityje turinčios organizacijos, t. y. faktiškai socialinio dialogo apimtis mažai išsiplėtė.
- 1.6 Pagal *priemonę vykdytos veiklos* (mokymai, pažintiniai vizitai, dalijimasis gerąja praktika, metodinės medžiagos rengimas ir kt.) buvo *tinkamos* socialiniam dialogui skatinti, nes srityje tiek darbdaviams, tiek darbuotojams trūko žinių apie socialinės partnerystės naudą, kolektyvines sutartis, darbuotojų saugą ir sveikatą, darbo teisę, darbdavių ir darbuotojų teises ir pareigas, profesinių sąjungų veiklą ir kt. Vis dėlto, nepaisant organizuotų mokymų, darbdavių ir darbuotojų atstovams trūko kompetencijų vykdyti kolektyvines derybas ir parengti bei pasirašyti kokybiškas kolektyvines sutartis.
- 1.7 *Priemonės tęstinis tinkamumas* buvo *užtikrintas* visą programavimo laikotarpį, nes intervencijos logika 2007–2013 m. iš esmės nesikeitė, o priemonė neprarado savo aktualumo dėl menkų socialinio dialogo tradicijų Lietuvoje. Šių veiklų poreikis išlieka ir 2014–2020 m. programavimo laikotarpiu.
- 1.8 Mokymų naudos pagal mokymų temas (jų būta net 18) vertinimuose dominuoja labai geri ir geri vertinimai, kurie daugeliu atvejų viršija 70 proc. nuo visų dalyvavusiųjų konkrečios temos mokymuose. Patenkinamai, blogai ir labai blogai konkrečius mokymus įvertino tik labai nedidelė dalis respondentų. Todėl galima teigti, kad mokymai, žiūrint jų dalyvių akimis, apskritai yra vertintini kaip naudingi ir pasiteisinę. Visos mokymų formos yra vertinamos kaip labai geros ir geros, todėl nėra kaip išskirti labiau pasiteisinusias. Galbūt kaip tam tikrą išimtį (labiau pasiteisinusią formą) galima būtų išskirti mokymus už įmonės ribų su socialine programa. Visų lektorių (dėstytojų) darbas taip pat vertinamas labai gerai ir gerai. Šis vertinimas iš esmės nepriklauso nuo lektoriaus institucinio angažuotumo. Šiek tiek geriau yra vertinamas Lietuvos lektorių darbas. Sunku spręsti, kodėl taip yra (galbūt dėl kalbos barjero ar sunkumų pritaikant užsienio patirtį Lietuvai).
- 1.9 Vertindami dalyvavimo mokymuose priežastis, dalyviai teigia, kad dalyvauti juos motyvavo noras įgyti socialinio dialogo įgūdžių ir asmeninis tobulėjimas. Dalis respondentų mokymuose dalyvavo, nes pasiūlė „kita barikadų pusė“. Pavyzdžiui, net 51 proc. mokymuose dalyvavusių darbdavių (jų atstovų ir administracijos pareigūnų) nurodė, jog mokymuose dalyvavo, nes jiems tai pasiūlė profesinė sąjunga ar darbo taryba. Iš mokymuose dalyvavusių apklaustų darbuotojų, 28 proc. dalyvavo mokymuose todėl, kad jiems pasiūlė darbdavys. Santykinai nedaug (apie 40 proc. darbdavių ir darbuotojų atstovų) mano, kad mokymuose dalyvavo dėl ES paramos projekto savitiksliskumo.

## **2 Ar priemonės rodiklių sistema yra tinkama ir pakankama, atspindinti priemonės intervencijos logiką?**

- 2.1 Priemonės rodiklių sistema nėra pakankama. Pakankami yra produkto rodikliai, t. y. tie, kurie priemonės apraše vadinami rezultato rodikliais – pasirašytų kolektyvinių sutarčių skaičius ir kiti. Kyla klausimų dėl kai kurių rodiklių (mokymuose dalyvavusių asmenų) apskaičiavimo metodikos

arba rodiklio apibrėžimo - skaičiavimo metodika dviprasmiška, o kai kurioms veikloms atskiri stebėsenos rodikliai iš viso nebuvo numatyti ir visos jos traktuotos kaip mokymai.

- 2.2 Nėra numatyta tikrųjų rezultato rodiklių, kurie turėtų matuoti sukurtų produktų panaudojimą. Kitaip tariant, socialinio dialogo skatinimo priemonės kūrimo metu nebuvo planuojama matuoti, kaip įgyvendinamos kolektyvinės sutartys, kaip veikia ir ką pasiekia darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai ir kitos socialinio dialogo formos. Tačiau įvertinimui, o taip pat įmonių, norinčių dalyvauti socialinio dialogo įgyvendinimo priemonėje, atrankai, turėtų būti matuojama socialinio dialogo (ir, imant plačiau, darbo sąlygų) padėtis prieš ir po intervencijos. Kadangi prieš intervenciją to nebuvo padaryta, todėl vertinime teko tenkintis retrospektyvia darbdavių ir darbuotojų atstovų nuomone (pokyčio vertinimu).
- 2.3 Poveikio rodikliai taip pat nebuvo numatyti. Jais galėtų būti pasitenkinimas darbo sąlygomis, o taip pat priemonės dalyvių vertinimas apie tai, kiek pasitenkinimo pokytį lemia intervencijos priemonės. Intervencijos tinkamumo kontrolei poveikio rodikliai turėtų būti matuojami ne tik intervencijos poveikį patiriančiose įmonėse, bet ir stebima darbo sąlygų kaitos būklė visose Lietuvos įmonėse, įstaigose ir organizacijose.

### **3 Kokia yra kitų ES valstybių patirtis, skatinant socialinį dialogą?**

Apie šią patirtį nėra daug žinoma arba ji žinoma tik fragmentiškai, tik iš prieinamų priemonių aprašų. Šio vertinimo rengėjams prieinama medžiaga ypatingai nenustebino, nes kitose valstybėse nebuvo įgyvendinta itin originalių ar sumanių projektų. Palyginti su Lietuva, šie projektai atrodo labiau fokusuoti. Tiek, kiek galima spręsti iš aprašymų, justai didesnis viešąją politiką socialinio dialogo srityje formuojančių institucijų įsitraukimas į projektų įgyvendinimą. Kiek stebina tai, kad, nepaisant aiškios Lietuvos (XV ir XVI Vyriausybių) orientacijos į šiaurės valstybių gerovės modelį, socialinio dialogo kultūros iš šiaurės valstybių mokosi ne Lietuvos darbdavių ir darbuotojų organizacijos ir įmonės, o tolokai į pietus nuo šio regiono esanti Kroatija.

### **4 Ar pasirašytų kolektyvinių sutarčių turinys yra teisėtas, tinkamas ir kokybiškas? Kokios nuostatos vyrauja pasirašytose kolektyvinėse sutartyse (norminės, organizacinės, prievolinės, informacinės ir kt.)?**

- 4.1 Viešajame sektoriuje buvo pasirašyta daugiau tiek šakos ir teritorinių, tiek įmonės / įstaigos lygio kolektyvinių sutarčių. Socialinės partnerystės santykių ir kolektyvinių darbo santykių skatinimo prasme tai nėra kritikuotinas momentas. Tačiau atsižvelgiant į tai, kad pagal šiuo metu galiojančias imperatyvias teisės normas viešajame sektoriuje yra ribotos galimybės derėtis dėl papildomų sąlygų nei reguliuoja darbo ar valstybės tarnybos teisės aktai, galima daryti prielaidą, kad kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių pasirašymo skatinimas įgyvendinant socialinio dialogo skatinimo priemonę negalėjo daryti didesnės įtakos darbo sąlygų reguliavimo pokyčiams per kolektyvines sutartis. Iš anksto buvo galima numatyti, kad viešojo sektoriaus kolektyvinėse sutartyse vyraus informacinės sąlygos, t. y. dėl objektyvių teisinių bei finansinių apribojimų, kurie užkerta kelią susiderėti dėl kokybiškai naujų sąlygų, bus perrašomos nuostatos iš teisės aktų. Šiuos teiginius patvirtina ir viešajame sektoriuje iširtos kolektyvinės sutartys, kurių daugelis parengtos pagal vieną šabloną. Tai leidžia abejoti laisvų kolektyvinių derybų principo realizavimu pasirašant šias sutartis. Be to, šiose sutartyse neatsispindi sektoriaus įstaigų ir šakos ypatumai, nėra koreliacijos tarp šakos, teritorinių ir įstaigų kolektyvinių sutarčių nuostatų, jos praktiškai viena su kita nesiejamos, nederinamos, neatsispindi Darbo kodekso reglamentuojama hierarchija tarp skirtingo lygio kolektyvinių sutarčių.
- 4.2 Privataus sektoriaus kolektyvinėse sutartyse (ypač stambių ir vidutinių gamybos įmonių sutartyse) aptinkama daugiau realių sąlygų, t. y. norminių ir prievolinių, be to, nors ir pavienėse kolektyvinėse sutartyse, bet jau galima išžvelgti ir itin modernių nuostatų, skirtų psichologinei atmosferai darbovietėse gerinti, nediskriminavimo politikai įgyvendinti, darbuotojų ir jų atstovų dalyvavimui įmonės valdyme skatinti. Akivaizdu, kad kokybiškesnės kolektyvinės sutartys

parengtos tose įmonėse, kuriose egzistuoja ilgesnės kolektyvinių derybų tradicijos, t. y. kuriose kolektyvinės sutartys buvo pasirašomos ne vienerius metus. Tai leidžia daryti išvadą, kad, įgyjant daugiau patirties, sutarčių kokybė gerėja, jos vaidina vis didesnę ir svarbesnę vaidmenį nustatant darbo sąlygas, o tai yra akivaizdus kolektyvinių sutarčių tvarumo įrodymas.

- 4.3 Aukštesnio lygio sutartys, sudarytos tiek privačiame, tiek viešajame sektoriuose, daugiau yra deklaratyvaus, politinio pobūdžio, tačiau esminių naujų kokybiškų darbo sąlygų nesukuria. Tai galima pateisinti praktikos nebuvimu, socialinių partnerių kompetencijos trūkumu, be to, ir darbo teisinio reguliavimo trūkumais, trukdančiais vesti kokybiškas derybas ir pasirašyti pažangias KS šakos lygiu. Reikia pažymėti, kad iki priemonės įgyvendinimo šios rūšies kolektyvinių sutarčių Lietuvoje praktiškai nebuvo sudaryta iš viso.
- 4.4 Išanalizavus kolektyvinių sutarčių turinį, galima teigti, kad daugeliui derybininkų (socialinių partnerių) atstovų trūksta šios srities gebėjimų, darbo teisės, vadybos, ekonominių žinių, kad galėtų parengti originalias, tikslingas ir kokybiškas kolektyvines sutartis. Abejonių kelia žemiausio lygio tos pačios srities kolektyvinių sutarčių sudarymo finansavimas įgyvendinant priemonę, kai buvo vykdomi atskiri projektai, bet jų rezultatai – identiški, t. y. pasirašytos sutartys, kurių turinys niekuo arba labai nežymiai skiriasi. Tai akivaizdus ne tik kolektyvinių derybų laisvės principo pažeidimas, realių sutarties šalių poreikių ir interesų atspindėjimo principo nepaisymas, keliantis abejonių ir dėl tokių rezultatų finansavimo tikslingumo bei racionalumo. Tai labiausiai susiję su viešojo sektoriaus įstaigomis, kuriose būtų racionaliausia finansuoti ir skatinti socialinės partnerystės santykius aukštesniu lygiu, kelti socialinių partnerių kompetenciją, gerinti bendradarbiavimo kokybę ir stiprinti gebėjimus, bet neskatinti tokių kolektyvinių sutarčių, kurios nesukuria iš esmės jokių kokybiškai naujų darbo sąlygų, pasirašymo.
- 4.5 Atkreiptinas dėmesys, kad buvo užfiksuota ir niekinio proceso pavyzdžių, kai kolektyvinės sutartys buvo sudaromos vos 2,5-7 mėnesių laikotarpiui. Taip pat tokiu pavyzdžiu galima laikyti ir beveik kelias dešimtis kolektyvinių sutarčių, kurių turinys net minimaliai neatitinka Darbo kodekse nustatytų kolektyvinių sutarčių požymių. Keleto įmonių sutarčių pasirašymas finansuotas net tuomet, kai įmonės jau turėjo finansinių nemokumo problemų, nors tai akivaizdžiai reiškia, kad šios įmonės prisiimti jokių papildomų įsipareigojimų negali. Panaši situacija susiklostė ir su kai kuriomis viešojo sektoriaus švietimo įstaigomis, kuriose buvo vedamos derybos ir pasirašomos kolektyvinės sutartys, nors jau derybų metu buvo žinoma apie įstaigos reorganizavimą prijungimo prie kitos įstaigos būdu. Tokie pavyzdžiai iliustruoja neracionalų priemonei skirtų lėšų naudojimą.
- 4.6 Remiantis interviu rezultatais galima teigti, kad kolektyvinių sutarčių sudarymo finansavimas ES struktūrinės paramos lėšomis yra precedento kitose valstybėse neturintis pavyzdys. Įgyvendinant socialinio dialogo skatinimo priemonę, buvo siekiama „išjudinti“ kolektyvinių derybų procesą, o ne užtikrinti pasirašytų sutarčių kokybę (ypač kalbant apie iki priemonės įgyvendinimo Lietuvoje visiškai neegzistavusias šakos ir teritorines kolektyvines sutartis). Tačiau priemonės rezultatų analizė atskleidė, kad socialiniai partneriai piktnaudžiavo pasirašydami kolektyvines sutartis: buvo pasirašyta ne viena fiktyvi šakos kolektyvinė sutartis, nekokybiškomis patys dalyviai laikė ir teritorines sutartis. Kai kurie respondentai netgi abejojo, ar ES struktūrinės paramos lėšomis iš viso buvo racionalu finansuoti kolektyvinių sutarčių pasirašymą, nes tai iškreipė socialinio dialogo situaciją Lietuvoje. Tokią nuomonę iš dalies patvirtina ir problemos, kilusios organizuojant interviu. Pavyzdžiui, Lietuvos medienos pramonės įmonių asociacijos „Lietuvos mediena“ atstovas atsisakė duoti interviu, o Lietuvos paslaugų sferos darbdavių asociacijos atstovų nepavyko pasiekti, nors ši asociacija buvo viena iš projektų vykdytojų ir pasirašė netgi šakos kolektyvinę sutartį. Tiesa, remiantis turinio analizės išvadomis, galima daryti prielaidą, jog paslaugų sektoriaus šakos kolektyvinė sutartis buvo fiktyvi. Tokius teiginius iš dalies patvirtino ir šios šakos profesinės sąjungos atstovas, pats dalyvavęs pasirašant minėtą sutartį. Respondentai kur kas palankiau vertino įmonių ir įstaigų lygiu vykusias kolektyvines derybas bei pasirašytas kolektyvines sutartis. Geriausi pasiekti rezultatai pastebėti statutinėse organizacijose, kuriose per 25-erius metus ne tik buvo pirmą kartą inicijuotos kolektyvinės derybos, bet ir pasirašytos efektyvios šakos ir įstaigų kolektyvinės sutartys.

4.7 Apklausa patvirtino prielaidą, kad įgyvendinant priemonę pasirašytos kolektyvinės sutartys ne tik yra skirtingos kokybės, bet ir jų tikslingumas bei reikalingumas pačių šalių suprantamas nevienodai (kartais netgi vertinamas skeptiškai). Apklausa patvirtino interviu metu išsakytas problemas, kad kai kurios sutartys gali būti fiktyvios, iškreipiančios realią socialinės partnerystės situaciją, pavyzdžiui, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutartys. Įmonių kolektyvinės sutartys respondentų vertinamos daug palankiau ir pripažįstamos efektyviais darbo santykių reguliavimo instrumentais (75 proc. darbuotojų ir 60 proc. darbdavių atstovų teigia, kad jos veikia praktikoje ir pasiteisino).

## **5 Ar įsteigtos trišalės ir dvišalės tarybos, komisijos bei saugos ir sveikatos komitetai yra funkcionalūs? Ar jų sudėtis yra tinkama?**

5.1 Atsižvelgiant į tai, kad Darbo kodeksas nekelia imperatyvių reikalavimų socialinių partnerių tarybų / komisijų steigimui ir veiklai, pagal socialinio dialogo skatinimo priemonę įsteigtas tarybas galima vertinti kaip teisėtas ir veiksmingas. Žinoma, išskyrus kai kurias išimtis: (i) dalis tarybų įsteigta be pakankamo teisinio - sutartinio pagrindo; (ii) kai kurių tarybų atveju abejonių kelia jas įsteigusių socialinių partnerių kompetencija veikti tuo lygiu, kuriuo įkurtos tarybos; (iii) kai kurios tarybos neefektyvios dėl netinkamos sudėties (įsteigtos dvišalės tarybos, nors efektyviau būtų veikti trišaliu principu); (iv) neišspręstas tarybų atskaitomybės klausimas. Nepaisant šių trūkumų, praktika institucionalizuoti socialinį dialogą dvišaliu, o kur reikia – ir trišaliu pagrindu neabejotinai yra palankiai vertintinas reiškinys.

5.2 Interviu metu gauti duomenys atskleidė, kad, tiek planuojant priemonę, tiek ją įgyvendinant nebuvo skiriama pakankamai dėmesio vienai iš efektyviausių priemonių, naudojamų užsienio socialinės demokratijos valstybėse, – dvišaliam (tam tikrais atvejais ir trišaliam) neformaliajam socialiniam dialogui, kuris paprastai realizuojamas per specialių derybinių institucijų – tarybų, komitetų, komisijų – įsteigimą. Lietuvoje buvo daugiau orientuojamasi į kolektyvinių sutarčių sudarymą – gana neefektyvų, teisine ir ekonomine prasme apribotą būdą, nors iš surinktų gerosios praktikos pavyzdžių akivaizdu, kad pirmiausia turėtų būti skatinamas neformalus derybų ir bendradarbiavimo procesas siekiant ugdyti tarpusavio pagarbos jausmą ir skatinti šalis savanoriškai laikytis prisiimtų įsipareigojimų.

5.3 Apklausa patvirtino tiek dokumentų analizės, tiek interviu metu surinktus duomenis, kad maždaug pusė įsteigtų tarybų ir komisijų veikla vis dar nėra pakankamai rezultatyvi, tačiau kitos tarybos ir komisijos veikia sėkmingai ir yra tapusios veiksminga socialinio dialogo forma savivaldybių ir apskričių lygiu (51 proc. apklaustųjų nurodė, jog įsteigtų institucijų veikla pasiteisino ir jos veikia realiai). Paminėtina, kad ne komisijų ir tarybų nariai aiškiai supranta šių institucijų funkcijas, o tarybos ir komisijos aktualius klausimus sprendžia gana retai. Maždaug pusė visų respondentų pripažįsta, kad, nepaisant derybų ir pokalbių, vis tiek galiausiai sprendimas priimamas daugiau atsižvelgiant į darbdavio interesus. Paminėtina, kad tarybos ir komisijos buvo įsteigtos, bet jų veiklai kol kas skiriama per mažai dėmesio, ne visi nariai yra pakankamai kompetentingi ir iniciatyvūs. Optimistiškai nuteikia respondentų pritarimas nuomonei, kad glaudus ir rezultatyvus darbuotojų atstovų ir darbdavių bendradarbiavimas yra garantas gerinti darbo santykius.

5.4 Įgyvendinant priemonę, darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų (DSSK) buvo įsteigta daug ir įvairiose įmonėse - 151 iš 332 socialinio dialogo skatinimo priemonės įgyvendinimo veiklose dalyvavusių įmonių, įstaigų ar organizacijų. Vertindami įsteigtų DSSK kokybę, aptikome: (i) teisės aktus perrašančių taisyklių (pavyzdžiui, dėl DSSK kompetencijos); (ii) teisės aktus individualizuojančių taisyklių (pavyzdžiui, dėl informacijos apie DSSK veiklą pateikimo darbuotojams būdo); (iii) teisės aktams prieštaraujančių taisyklių (pavyzdžiui, dėl nutarimų priėmimo tvarkos). Kai kurie prieštaravimai teisės aktų reikalavimams gali būti vertinami kaip neturėję esminės įtakos DSSK kokybei (pavyzdžiui, jeigu nariams skiriama pakankama darbo laiko trukmė ne nuostatuose, o paties komiteto suderinus su darbdaviu), tačiau kiti prieštaravimai yra esminiai, lemiantys DSSK esmės, veiklos, tikslų iškreipimą (pavyzdžiui, sprendimų priėmimo

būdas). Apibendrinant galima pastebėti, kad DSSK nuostatuose vengiama konkrečių nuostatų – pavyzdžiui, vengiama nustatyti konkretų posėdžių skaičių per metus/metų ketvirtį/mėnesį. Tai rodo, kad šis instrumentas greičiausiai buvo steigiamas „pabandymui“ - labiau formaliai.

5.5 Vertinant DSSK, kaip socialinio dialogo skatinimo priemonės rezultatus, tvarumą, kiek galima spręsti iš DSSK nuostatų, darytina išvada, kad nuostatai yra gana formalūs, juose nedaug individualizacijos. DSSK veiklos pradžioje tai galima toleruoti, bet ateityje nuostatai turėtų būti tobulinami ir keičiami.

5.6 Ateityje siūlytina tęsti mokymus teisinėmis temomis, konsultuoti šalis dėl jų kuriamų rezultatų teisėtumo, atitikimo teisės aktų reikalavimams, skatinti šalis individualizuoti nuostatus (pritaikyti juos konkrečiai situacijai ir poreikiams). Atsižvelgiant į interviu rezultatus, siūlytina ateityje remti kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių pasirašymą kaip socialinės partnerystės formą. Dalyvavimas DSSK veikloje vertingas, sveikintinas, bet specifinis savo veiklos formomis, kompetencija ir sritimi. Siūlytina kol kas orientuotis ne į specializuotas socialinės partnerystės formas, o į bendrasias. Tą patvirtina ir interviu rezultatai: kai kurie DSSK įsteigti, tačiau jie naudojami arba tik formaliai, arba visai kitiems tikslams.

5.7 Apibendrinant, didžioji dalis DSSK narių gana optimistiškai vertina DSSK veiklą (teigia, kad DSSK svarstė aktualius klausimus, teikė pasiūlymus ir rekomendacijas), tačiau atkreiptinas dėmesys į ryškų formalaus DSSK įsteigimo patvirtinimą, kurį parodė apklausos duomenys – net pusė įsteigtų DSSK veikla vertinama kaip formali, nepasiteisinusi.

## **6 Kaip sukurti rezultatai praktiškai prisidėjo prie darbuotojų interesų gynimo?**

6.1 Priemonės įgyvendinimo metu sukurtų socialinio dialogo formų (veiklos rezultatų) panaudojimas darbuotojų interesų gynimui gali būti vertinamas, analizuojant, kaip priemonės dalyviai, o ypač darbuotojų atstovai vertina sukurtų socialinio dialogo formų panaudojimą, kiek analizuojamu laikotarpiu (2011 – 2015 m.) įmonėse, įstaigose ir organizacijose būta esminių įvykių ir kiek jų metu darbdavio priimamiems sprendimams įtaką darė darbuotojai, o taip pat (netiesioginis poveikis) – kiek priemonės metu surengti mokymai buvo naudingi jų dalyviams (darbuotojams ir jų atstovams).

6.2 Socialinio dialogo formų naudojimas: įmonių kolektyvinės sutartys respondentų vertinamos daug palankiau ir pripažįstamos efektyviais darbo santykių reguliavimo instrumentais (75 proc. darbuotojų ir 60 proc. darbdavių atstovų teigia, kad jos veikia praktikoje ir pasiteisino). Pasiteisinsiu laikomas kas antras darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas.

6.3 Esminiai darbo santykių ir sąlygų įvykiai<sup>96</sup> per pastaruosius penkerius (2011-2015) metus buvo gana gausūs: restruktūrizavimas, įdarbinimas ir atleidimas iš darbo buvo svarbus maždaug 40 proc. įmonių, darbo laiko organizavimo, saugos ir sveikatos darbe pokyčiai – apie 50 proc. įmonių, profesinės kvalifikacijos kėlimas ir darbo procesų organizavimas – apie 60 proc. įmonių. 28,9 proc. darbdavių atstovų ir 21,6 proc. darbuotojų atstovų mano, kad darbuotojų ir jų atstovų įtaka šiems sprendimams buvo didelė, o apie (po) 44 proc. darbdavių ir darbuotojų atstovų – kad ji buvo „šiek tiek“<sup>97</sup>.

6.4 Mokymų naudą priemonės dalyviai įvertino labai gerai ir gerai - daugeliu atvejų pagal mokymų temas (jų būta net 18) šie vertinimai viršija 70 proc. nuo visų dalyvavusiųjų konkrečios temos mokymuose.

## **7 Koks yra rezultatų tvarumas?**

<sup>96</sup> Tai tokie įvykiai, kurie yra reikšmingi darbo sąlygoms ir darbuotojų padėčiai įmonėje.

<sup>97</sup> Skaičiuojant dalis, įskaičiuoti ir į klausimą neatsakę (maždaug po 20 proc.) darbdavių ir darbuotojų atstovai.



Pasiektų rezultatų tvarumą tiksliai įvertinti sudėtinga. Vienareikšmiškai aišku, kad socialinio dialogo skatinimui skirtos lėšos nebuvo į „balą“ išmesti pinigai. Socialinio dialogo dalyvių apklausos duomenys rodo, kad mokymų dalyviai įgijo naudingų įgūdžių, o sukurtomis dialogo formomis naudojasi.

Tvarumą ir sukurtų produktų bei sukauptos patirties geresnį panaudojimą paskatintų sukauptos gerosios patirties perdavimas. Iš socialinio dialogo formų analizės (sutarčių turinio, interviu) matyti, kad įmonėse, įstaigose ir organizacijose, kurios kolektyvines sutartis sudaro nebe pirmą kartą, socialinio dialogo kokybė geresnė, taigi, galima prognozuoti ir dialogo tęstinumą. Tvarumui sustiprinti ateityje neformalaus socialinio dialogo skatinimas turėtų būti prioritetas, o kompetencijų ugdymas turėtų remtis piramidės principu, kuomet pasitelkiant aukšto lygio ekspertus būtų mokomi socialinių partnerių lyderiai, o pastarieji perduotų žinias savo organizacijoms, įmonėms ir įstaigoms. Didesniam auditorijos pasiekimui siūlytina plačiau panaudoti šiuolaikines IT priemones ir jas plėtoti socialinio dialogo veikloje.

## **8 Kokius pokyčius lėmė intervencija ir kodėl? Ar pasiekti pokyčiai atitiko tikslinių grupių poreikius? Kaip ir kodėl? Ar tikslai pasiekti mažiausiomis sąnaudomis?**

8.1 Socialinio dialogo skatinimo priemonės poveikis projekte dalyvavusioms įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms yra teigiamas. Dabartinės darbo sąlygas įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje geromis ir labai geromis mano esant 82,9 proc. darbdavių ir 58,4 proc. darbuotojų atstovų, blogomis ir labai blogomis (atitinkamai) – 1,3 proc. ir 7,2 proc. Darbo sąlygų pagerėjimą per pastaruosius penkerius metus pastebi 71,1 proc. darbdavių ir 58,5 proc. darbuotojų atstovų, pablogėjimą – 12 proc. darbuotojų atstovų.

8.2 Darbdavių ir darbuotojų atstovų nuomonė taip pat sutampa dėl socialinio dialogo skatinimo priemonės įtakos šiems pokyčiams. Vieni ir kiti kaip daug įtakos turėjusias pažymėjo šias priemonės veiklas: darbuotojų atstovų mokymus (55,2 proc. darbuotojų atstovų ir 44,2 proc. darbdavių), kitų darbuotojų mokymus (atitinkamai – 30,4 proc. ir 44,7 proc.). Įdomu tai, kad gana daug apklaustųjų teigiamai vertina metodinės ir informacinės medžiagos parengimą ir sklaidą (32 proc. ir 36,8 proc.). Mažiausiai vertinamas patirties perėmimas iš užsienio partnerių – tik 13 proc. darbdavių atstovų ir 14,4 proc. darbuotojų atstovų mano, kad ji turėjo daug įtakos darbo sąlygų aspektų būklės pokyčiams.

8.3 Analizuojant per pastaruosius penkerius metus socialinio dialogo skatinimo priemonės įgyvendinime dalyvavusiose įmonėse, įstaigose ir organizacijose priimtus esminius sprendimus, matyti, kad darbdavių ir darbuotojų atstovų nuomonės iš esmės sutampa dėl to, kurie darbo santykių ir sąlygų aspektai įmonėse pasikeitė reikšmingai: restruktūrizavimas, įdarbinimas ir atleidimas iš darbo buvo svarbus maždaug 40 proc. įmonių, darbo laiko organizavimo, saugos ir sveikatos darbe pokyčiai – apie 50 proc. įmonių, profesinės kvalifikacijos kėlimas ir darbo procesų organizavimas – apie 60 proc. įmonių. Taip pat iš esmės sutampa ir vertinimai dėl darbuotojų ir jų atstovų vaidmens įtakos šiems sprendimams: 28,9 proc. darbdavių atstovų ir 21,6 proc. darbuotojų atstovų mano, kad darbuotojų įtaka buvo didelė, o apie (po) 44 proc. darbdavių ir darbuotojų atstovų – kad ji buvo „šokia tokia“ (skaičiuojant dalis, įskaičiuoti ir į klausimą neatsakę (maždaug po 20 proc.) darbdavių ir darbuotojų atstovai). Tai labai geras vertinimas.

8.4 Iš vertintų keturiolikos įvairių darbo sąlygų aspektų, daugiausiai darbdavių atstovų (virš 80 proc. kiekvienam aspektui) kaip esančius geros ir labai geros dabartinės būklės įvertino šiuos aspektus: darbo ir poilsio laiko nustatymo (90,8 proc.), lygių galimybių darbe (nediskriminavimo, 88,2 proc.), darbuotojų saugos ir sveikatos (88,2 proc.), galimybę darbuotojams kelti kvalifikaciją (82,9 proc.), darbdavio požiūrio į darbuotojų ir jų atstovų teikiamus siūlymus (81,6 proc.), darbdavio bendradarbiavimo priimant sprendimus (81,6 proc.). Analogiškas geros ir labai geros dabartinės būklės darbo sąlygų pirmasis penketukas darbuotojų atstovų požiūriu (virš 55 proc. kiekvienam aspektui) yra: galimybė darbuotojams kelti kvalifikaciją (74,7 proc.), darbo ir poilsio laiko nustatymas (68 proc.), darbuotojų sauga ir sveikata (61,6 proc.), galimybė darbdavio atstovams



gauti kokybišką konsultaciją už įmonės ribų (60,8 proc.) ir lygios galimybės darbe (nediskriminavimas, 57,6 proc.). Apibendrinant galima pasakyti, kad darbdavių atstovai labiau optimistiškai vertina darbo sąlygų aspektų būklę, nei darbuotojų atstovai. Labiausiai vertinimai išsiskiria dėl darbdavio požiūrio į darbuotojų teikiamus siūlymus, darbo ginčų sprendimo, darbdavio bendradarbiavimo dėl priimamų sprendimų, psichologinės atmosferos darbe ir lygių galimybių darbuotojams (nediskriminavimo) – dėl visų šių aspektų būklės vertinimo, darbdavių atstovų, vertinančių būklę kaip gerą arba labai gerą, dalis yra 30 proc. punktų ir daugiau didesnė, nei darbuotojų atstovų.

8.5 Dėl darbo sąlygų aspektų, kurių dabartinė būklė vertinama kaip bloga ir labai bloga, nuomonių skirtumas yra mažesnis. Jis didžiausias, vertinant psichologinę atmosferą darbe, kurią neigiamai vertina 19,2 proc. darbuotojų atstovų ir nė vieno darbdavio atstovo. Galimybę derėtis dėl darbo užmokesčio neigiamai vertina 35,2 proc. darbuotojų atstovų ir 17,1 proc. darbdavių. Šie du aspektai dominuoja tarp neigiamų dabartinės būklės vertinimų, o taip pat ir neigiamų pokyčių per pastaruosius penkerius metus vertinimuose. Įdomu tai, kad tiek darbuotojų, tiek darbdavių atstovai kaip labai pagerėjusią ir pagerėjusią per pastaruosius penkerius metus vertina tuos pačius – darbdavio bendradarbiavimo priimant sprendimus ir galimybės darbuotojams tartis dėl darbo organizavimo aspektų, tik, kaip įprasta, darbdaviai pagerėjimą vertina labiau optimistiškai (atitinkamai 59,2 proc. ir 45,4 proc. bei 59,2 proc. ir 47,2 proc.).

8.6 Šiuos poveikio indikatorius įvertinti platesniame, visų Lietuvos įmonių kontekste šiam vertinimui skirtais ištekliais nėra galimybių. Nepaisant to, galime pabandyti pažymėti tokio vertinimo kelią. *Eurofound* kas ketverius – penkerius metus atlieka Europos (Sąjungos šalių narių) įmonių tyrimą. Jo klausimyne yra panašių į mūsų vertinimo apklausoje naudotų klausimų apie esminius įvykius įmonių, įstaigų ir organizacijų veikloje ir darbuotojų įtaką darbdaviui priimant sprendimus dėl jų. Šis rodiklis galėtų būti konteksto poveikio rodiklis, kuris leistų palyginti situaciją vertinimo objekte (t. y. socialinio dialogo skatinimo priemonės įgyvendinime dalyvavusiose įmonėse, įstaigose ir organizacijose) su padėtimi visos Lietuvos įmonėse.

8.7 Priemonės produktų efektyvumui įvertinti buvo palyginta vienos mokymo valandos kaina vienam dalyviui šios priemonės dalyviams ir tos pačios (Žmogiškųjų išteklių plėtros) veiksmų programos finansuotų valstybės tarnautojų mokymų projektų<sup>98</sup> vienos mokymo valandos kaina<sup>99</sup>. Socialinio dialogo priemonės įgyvendinimo kaina (viena mokymų valanda vienam dalyviui) buvo 15,5 EUR ir reikšmingai nesiskyrė nuo kitų centrinės valdžios institucijų mokymų kainos (13,3 – 15,8 EUR), tačiau buvo didesnė nei savivaldybių organizuotų mokymų kainos (pavyzdžiui, Panevėžio rajono savivaldybė mokymus politikams surengė už 8,1 EUR/val., o administracijos darbuotojams – už 6,6 EUR/val.).

## 9 Ar buvo galima pasiekti geresnių rezultatų kitomis priemonėmis, jei taip, kokiomis?

9.1 Jei į socialinį dialogą ir jo skatinimą žiūrėsime siaurai, t. y. taip, kaip jis dabar yra suprantamas ir apibrėžtas Lietuvos viešosios politikos dokumentuose, tai geresniems rezultatams būtų pasitarnavęs aktyvesnis viešąją politiką formuojančių ir ją įgyvendinančių institucijų dalyvavimas įgyvendinant priemonę, t. y. nepaliekant viso įgyvendinimo konkursams, o dalį priemonės įgyvendinant planavimo būdu (apibrėžiant mokymų turinį ir kt.). Nors apie kitų valstybių patirtį sunku spręsti tik iš priemonių aprašų, panašu, kad taip buvo įgyvendinta panaši priemonė Lenkijoje. Kalbant apie rezultatų tvarumą, rekomenduotina siekti sukauptos patirties ir kompetencijos išsaugojimo, sukuriant ar motyvuojant kompetencijos centrų atsiradimą (taip panašios priemonės prieš gerą dešimtmetį buvo įgyvendintos Slovakijoje ir Vengrijoje) šakos ir įmonių lygiu, o taip pat (vertintojų siūlymas) – ir valstybės politiką įgyvendinančiose institucijose

<sup>98</sup> Kelis projektus atsitiktinai pasirinkome iš šių priemonių: VP1-4.1-VRM-03-V Valstybės institucijų ir įstaigų dirbančiųjų kvalifikacijos tobulinimas, VP1-4.1-VRM-04-R Savivaldybių institucijų ir įstaigų dirbančiųjų kvalifikacijos tobulinimas.

<sup>99</sup> Skaiciuota dalyviams, kuriems buvo išduoti mokymų baigimo pažymėjimai, t.y. mokymų metu dalyvavusiems 50 proc. ir daugiau užsiėmimų laiko.

(pavyzdžiui, Valstybinėje darbo inspekcijoje). Taip pat greta tradicinių mokymų ir jų temų, daugiau galėtų būti remiamasi geros Lietuvos įmonių patirties eksponavimu (pavyzdžiui, Skandinavijos (užsienio) kapitalo įmonių, veikiančių Lietuvoje, patirties).

- 9.2 Į socialinį dialogą žiūrint kaip į kokybiškų darbo vietų kūrimo politikos priemonę, reikalinga neapsiriboti vien tik asocijuotais darbdaviais ir darbuotojais. Dar daugiau, greičiausiai įmonės lygio požiūrį tektų derinti su blogomis darbo sąlygomis dirbančių darbuotojų įgalinimu (iš esmės klasiniu požiūriu, nes tokių darbuotojų gali būti bet kurioje įmonėje priklausomai nuo atliekamų funkcijų). Tačiau tam Lietuvoje reikia detalesnių tyrimų, pradedant bent jau nuo Eurofound atliktų tyrimų susistemavimo siekiant giliau pažinti Lietuvos ekonomikos (darbo vietų) sandarą ir apsispręsti dėl kokybiškų darbo vietų kūrimo politikos turinio ir santykio su socialinio dialogo skatinimu.
- 9.3 Rimtu trūkumu laikytina tai, kad ES lėšomis buvo galima finansuoti tik mokymus, o ne susijusias, išvestines, tačiau galutiniams projekto rezultatams svarbias veiklas. Interviu metu paaiškėjo, kad dalis priemonėje dalyvavusių įmonių ir projektų įgyvendintojų šias išvestines veiklas (pavyzdžiui, teisinės konsultacijas derybų dalyviams, apskritojo stalo diskusijas) įformino kaip mokymus.
- 9.4 Nedalyvavimo socialinio dialogo skatinimo priemonės dalyvių apklausoje priežastys rodo, kad didžioji mokymo dalyvių dalis klausimyno neužpildė todėl, kad nesuprato mokymų, kuriuose jie dalyvavo, sąsajos su socialinio dialogo stiprinimu. Dėl to tenka formuluoti rimtą pastabą priemonės projektų įgyvendintojams ir rekomendaciją ateičiai.
- 9.5 Iš socialinio dialogo skatinimo priemonės dalyvių apklausos atsakymų apie socialinio dialogo skatinimo politikos ateitį matyti, kad absoliuti dauguma (virš 95 proc.) respondentų pritaria valstybės intervencijoms socialinio dialogo srityje, tačiau tik 21 proc. darbdavių ir 27 proc. darbuotojų atstovų mano, kad tai reiktų daryti ligšiolinėmis priemonėmis. Apie tris ketvirtadalius darbdavių ir darbuotojų atstovų nori naujų skatinimo priemonių. Kalbant apie būdus, kuriais valstybė turėtų tai daryti, darbdavių ir darbuotojų nuomonės iš dalies išsiskyrė. Darbdaviai dažniausiai minėjo bendrąją piliečių išprusimą per kokybiškesnę formalųjį švietimą (49,9 proc.), socialinio dialogo problemų integravimą į bendrojo lavinimo programas (44,8 proc.), profsąjungų ir darbdavių organizacijų socialinio dialogo gebėjimų stiprinimą (atitinkamai 43,4 proc. ir 40,7 proc.). Kiti galimi būdai (reguliacinės paskatos arba įpareigojimai, valstybės institucijų stiprinimas) buvo mažiau populiarūs, juos rėmė 34–39 proc. darbdavių. Darbuotojų atstovai pasisakė už profesinių sąjungų socialinio dialogo gebėjimų stiprinimą (67,5 proc.), įpareigojančias reguliacines priemones (46,7 proc.) ir bendrojo piliečių išprusimo didinimą (45 proc.). Mažiausiai populiarus buvo pasiūlymas stiprinti darbdavių organizacijų socialinio dialogo gebėjimų stiprinimą (tik 24 proc.).
- 9.6 Nors respondentai aiškiai pasisako už naujus valstybės skatinimo būdus, ateityje tradicines priemones remia absoliuti dauguma respondentų. Bendrų darbdavių ir darbuotojų iniciatyvų rėmimą, darbdavių ir darbuotojų mokymus, galimybes konsultuotis remia 85 proc. ir daugiau darbdavių ir darbuotojų atstovų. Tik informacijos sklaidos priemonės bei metodinius leidinius remtų kiek mažiau (71 proc. darbdavių ir 79 proc. darbuotojų) atstovų.
- 9.7 Siūlydami konkrečias motyvacinės priemones darbdaviams, respondentai didžiąją daugumą jų pasiūlė ir mokymo, švietimo, dalijimosi patirtimi (apie 32,5 proc. visų siūlymų) ir simbolinio pripažinimo bei valstybės finansinio skatinimo (37 proc.) srityse. Darbuotojus, respondentų manymu, labiausiai motyvuotų tos pačios svarbiausios grupės, kaip ir darbdaviams (atitinkamai 32,7 proc. ir 19,6 proc.) bei darbdavio ir darbuotojų bendravimą skatinančios priemonės (19,1 proc.).

## REKOMENDACIJOS

Eil. Nr.	Problema ar rizika	Rekomendacija ir siūlomos priemonės jai įgyvendinti	Atsakinga institucija	Įgyvendimo terminas
<b>SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO POLITIKOS TOBULINIMAS IR JOS SAŠAJOS SU AUKŠTESNIAISIAIS VIEŠOSIOS POLITIKOS TIKSLAIS</b>				
1.	Socialinio dialogo skatinimo priemonė su geresnių darbo vietų (darbo sąlygų) kūrimo viešosios politikos tikslais susieta tik formaliai, deklaratyviai. Vien tik finansinių paskatų indėlis į socialinio dialogo aprėpties didėjimą yra ir gali būti tik labai nedidelis. Viešosios politikos formuotojai ir įgyvendintojai turi per mažai reprezentatyvių duomenų apie Lietuvos įmonių, kaip Lietuvos viešojo administravimo subjektų klientų problemas ir poreikius, įskaitant žinias apie darbo sąlygų būklę įvairiuose ekonomikos segmentuose, galimybes ir į poveikį orientuotą (o ne bendrąjį) poreikį socialinio dialogo plėtrai ir jo aprėpčiai.	1.1. Socialinio dialogo skatinimo apibrėžtesnėms sąsajoms su geresnių (labiau kokybiškų) darbo vietų (sąlygų) kūrimo politika visų pirma derėtų inventorizuoti Eurofound ( <i>Europos darbo ir gyvenimo sąlygų fondo</i> ) tyrimų duomenis, išvadas, prireikus - papildomai (giliau arba plačiau) ištirti darbo vietų kokybės padėtį Lietuvos įmonėse, ekonomikos sektoriuose. Atsižvelgiant į šios analizės rezultatus, derėtų parengti geresnių darbo vietų (sąlygų) skatinimo ir šio siekio sąsajų su socialiniu dialogu viešosios politikos nuostatas. Šią priemonę siūloma įgyvendinti per <i>Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų plano</i> trečiąjį tikslą – užtikrinti socialinio dialogo Lietuvoje situacijos stebėseną ir rezultatų vertinimą šalies mastu.	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija	2016 - 2018 m.
		1.2. Finansines paskatas socialiniam dialogui skatinti derinti su numatomais reguliaciniais pokyčiais, kaip ir numatyta <i>Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų plane</i> (2.1.1 jo uždavinyje – organizuoti mokymus partneriams, dalyvaujantiems įgyvendinant socialinį modelį).	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, valstybės planavimo būdu įgyvendinamos socialinio dialogo skatinimo priemonės projekto (-ų) vykdytojas (-ai)	2016 - 2020 m..
<b>SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO PRIEMONĖS VERTINIMO KRITERIJAI</b>				
2.	Socialinio dialogo skatinimo priemonės vertinimo kriterijai (rodikliai), ypač rezultato ir poveikio lygio,	2.1. Socialinio dialogo skatinimo priemonės vertinimo kriterijų rinkinį papildyti tikraisiais rezultato ir poveikio rodikliais, kurie	Socialinės apsaugos ir	2016 m.

Eil. Nr.	Problema ar rizika	Rekomendacija ir siūlomos priemonės jai įgyvendinti	Atsakinga institucija	Įgyvendimo terminas
	<p>nėra pakankami intervencijai įvertinti. Intervencijos efektyvumui įvertinti reikalingi duomenys nėra kaupiami standartizuotu ir automatiškai apskaitomu (agreguojamu) būdu. Dabartinių kai kurių vertinimo kriterijų (rodiklių) apskaičiavimo metodika (arba pavadinimai) yra dviprasmiški. Pavyzdžiui, produkto rodiklis yra „mokymuose dalyvavę asmenys“, o rezultato - „mokymus sėkmingai baigę (pažymėjimus gavę) asmenys“. Tikrasis skirtumas tarp jų yra tas, kad mokymuose dalyvavusių asmenų skaičius gaunamas prie pažymėjimus gavusiųjų skaičiaus pridėdant netradicinėse mokymų formose (pvz., pažintiniuose vizituose) dalyvavusius asmenis.</p>	<p>turėtų matuoti sukurtų produktų panaudojimą, pavyzdžiui, kolektyvinių sutarčių įgyvendinimą, darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų ir kitų socialinio dialogo formų veiklą, ar, imant plačiau, darbo sąlygų pokytį įmonėje bei priemonės dalyvių vertinimą, kokią įtaką šiam pokyčiui daro socialinio dialogo skatinimo priemonė. Taip pat konteksto poveikio rodikliu galėtų būti šio vertinimo apklausoje naudoti klausimai apie esminius įvykius įmonių, įstaigų ir organizacijų veikloje ir darbuotojų įtaką darbdaviui priimant sprendimus dėl jų. Iš šių duomenų sudarytus rodiklius galima būtų lyginti socialinio dialogo skatinimo priemonės įgyvendinime dalyvavusiose įmonėse, įstaigose ir organizacijose su padėtimi visos Lietuvos įmonėse.</p> <p>2.2. Socialinio dialogo skatinimo priemonės vertinimo kriterijus (rodiklius) siūlome papildyti tikraisiais rezultato ir poveikio vertinimo kriterijais (rodikliais) pagal išvadą. Smulkesnė rekomendacija ateičiai būtų ta, kad aiškumo (statistinės „higienos“) vardan reikėtų aiškiai apibrėžti remiamas veiklas (visų jų nevadinti mokymais) ir joms numatyti atskirtus stebėsenos rodiklius, pavyzdžiui, atskirai matuojančius mokymų dalyvių skaičių ir kitų veiklų (apskritojo stalo diskusijų, pažintinių vizitų, pasidalinimo gerąja praktika renginių) dalyvių skaičių.</p>	<p>darbo ministerija</p> <p>Socialinės apsaugos ir darbo ministerija</p>	<p></p> <p>2016 m.</p>
		<p>2.3 Atkreipiame dėmesį į metodologines kai kurių vertinimo kriterijų dviprasmybes – rekomenduojame jas eliminuoti tiksliau apibrėžiant kriterijus.</p> <p>2.4. Atkreipiame dėmesį į tai, kad priemonės efektyvumui įvertinti (matuojamam vienos mokymų valandos kaina vienam dalyviui) reikalingi su panašiomis (mokymų) priemonėmis palyginami, standartizuoti ir automatiškai iš projektų vykdytojų teikiamų duomenų apie konkrečius mokymus ir jų dalyvius Excel ir/arba SFMISE apskaičiuojami duomenys. Tam reikia ir ateityje žinoti ne tik unikalių dalyvių skaičių, bet ir kartotinių dalyvių ir jų mokymuose praleistų valandų skaičių. Rekomenduojame tuo pasirūpinti.</p>	<p>Socialinės apsaugos ir darbo ministerija</p> <p>Europos socialinio fondo agentūra, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Vidaus reikalų</p>	<p>2016 m.</p> <p>Iki ESF lėšomis finansuojamų projektų pradžios (2016 m.)</p>

Eil. Nr.	Problema ar rizika	Rekomendacija ir siūlomos priemonės jai įgyvendinti	Atsakinga institucija	Įgyvendinimo terminas
			ministerija	
		2.5 Jei 2.2 ir 2.4 rekomendacijų nepavyktų įgyvendinti duomenų sukaupimo pareigą priskiriant projektų vykdytojams ir/arba naudos gavėjams, šiai problemai spręsti rekomenduojame numatyti didesnę 2016-2020 m. vertinimo (išankstinio, tarpinio ar baigiamojo, koks bebūtų pasirinktas biudžetą.	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Valstybinė darbo inspekcija	2016 – 2020 m.
<b>SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO PRIEMONĖS ĮGYVENDINIMO ASPEKTAI</b>				
3.	Palyginti su analizuotais ES valstybių narių socialinio dialogo skatinimo priemonių pavyzdžiais, Lietuvos viešąją politiką formuojančios ir įgyvendinančios institucijos per mažai įsitraukia į priemonės turinio formavimą, įgyvendinimo kontrolę bei sukauptos patirties sklaidą. 2007 – 2013 m. toliau šioje srityje uždavė socialiniai – ekonominiai partneriai. Socialinio dialogo skatinimo priemonės dalyviai pagrįstai pažymi gerųjų socialinio dialogo (ar, imant plačiau, darbo sąlygų sudarymo) pavyzdžių pripažinimo ir paviešinimo svarbą. Siekiant plėsti socialinio dialogo aprėptį, svarbu remti ne tik asocijuotas struktūras, skatinimo veiklose nepasiriboti vien tik mokymais, labiau individualizuoti paramą. Tam reikia geresnės ir lankstesnės (tuo pačiu kokybiškesnės, poreikiams atliepančios) pasiūlos, geresnės komunikacijos, skatinti neformalų (neformalizuotą) socialinį dialogą.	<p>3.1. Viešąją politiką formuojančioms ir įgyvendinančioms institucijoms aktyviau įsitraukti į socialinio dialogo skatinimo turinio formavimą. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija planuoja įgyvendinti <i>Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų planą</i> (patvirtintą Socialinės apsaugos ir darbo ministrės 2016 m. vasario 12 d. įsakymu Nr. A1-81) kaip valstybės planuojamą, o ne konkursinį projektą. Reikia tikėtis, kad tai leis ministerijai ir valstybės planuojamo projekto įgyvendintojui suformuoti kokybišką jo turinį – projektų finansavimo aprašą.</p> <p>3.2. Įgyvendinant ESF lėšomis finansuojamą valstybės planavimo būdu parengtą projektą socialiniam dialogui skatinti 2016-2020 m. rekomenduojame (a) neapsiriboti vien tik asocijuotais darbdaviais ir darbuotojais; (b) neapsiriboti tik tipiniais mokymais; (c) labiau individualizuoti paramą.</p> <p>3.3. Rekomenduojame skatinti neformalų socialinį dialogą, partnerių kompetencijas ugdyti piramidės principu, didesniai auditorijos pasiekimui siūlytina plačiau panaudoti šiuolaikines IT priemones ir jas plėtoti socialinio dialogo veikloje.</p> <p>3.4. Siekiant kaupti ir efektyviau skleisti gerą patirtį, rekomenduojame (nagrinėtų užsienio valstybių pavyzdžiu) sukurti (nominuoti) socialinio dialogo kompetencijos (gerosios praktikos) centrus.</p> <p>Pastaba. Šios rekomendacijos yra suderinamos su <i>Socialinio dialogo</i></p>	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Valstybinė darbo inspekcija	2016 m.



Eil. Nr.	Problema ar rizika	Rekomendacija ir siūlomos priemonės jai įgyvendinti	Atsakinga institucija	Įgyvendimo terminas
		<p><i>Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veikslių planu, tačiau pasiryžus jas įgyvendinti, atitinkamai reikėtų suformuluoti ESF lėšomis įgyvendinamo socialinio dialogo skatinimo priemonės 2016-2020 m. projektų finansavimo aprašą. Jei lankstesnis, į įmonių poreikius orientuotas socialinio dialogo skatinimo priemonės turinys būtų planuojamas vyraujančiu, rekomenduojame prieš suformuluojant projektų finansavimo aprašą atlikti gilią ir reprezentatyvią Lietuvos įmonių poreikių analizę (apklausą).</i></p>		

## 9 SANTRAUKA

---

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu ESTEP Vilnius ekspertai 2015 m. gruodžio – 2016 m. balandžio mėn. vertino 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ sukurtus rezultatus, efektyvumą ir poveikį.

**Vertinimo** metu buvo (taikyta ši **metodika**): (1) išanalizuoti šios srities viešosios politikos dokumentai ir *Socialinio dialogo skatinimo priemonės* administraciniai dokumentai bei duomenys, (2) atlikta visų teritorinių bei šakos lygio bei atrankinė (23 proc. arba 60 iš 263) įmonės lygio kolektyvinių sutarčių, trečdalis DSSK bei visų dvišalių ir trišalių tarybų, komitetų ir komisijų nuostatų analizė, surengta (3) 12 interviu su viešosios politikos formuotojais, įgyvendintojais ir projektų vykdytojais, ir (4) Socialinio dialogo skatinimo priemonės dalyvių (darbdavių ir darbuotojų atstovų, mokymų dalyvių) apklausa: kvietimai dalyvauti išsiųsti (Europos socialinio fondo agentūrai nurodžiusių e-pašto adresus) 12850 dalyvių, gauta 815 užpildytų anketų. Įmonių lygiu atsakymai gauti iš 23 proc. darbdavių atstovų ir maždaug 26 proc. darbuotojų atstovų. Atlikta keturių (teisėsapaugos (policijos), švietimo, medžio apdirbimo pramonės ir paslaugų) sektorių detalesnė analizė visų šaltinių (sutarčių, nuostatų, interviu ir apklausos) duomenimis.

*Socialinio dialogo skatinimo priemonę* ES socialinio fondo lėšomis sukurti ir įgyvendinti **paskatino** (šios **priežastys**) maža socialinio dialogo Lietuvoje aprėptis: Europos Komisijos 2012 m. duomenimis, profesinių sąjungų aprėptis buvo 9 proc., darbdavių organizacijų aprėptis - 14,4 proc., o kolektyvinės sutartys apėmė 10 proc. darbuotojų<sup>100</sup>. Pagal šiuos tris rodiklius Lietuvai teko 26 vieta tarp Europos Sąjungos 28 valstybių narių. Kadangi socialinio dialogo trūkumą kaip problemą pažymi Europos Komisija<sup>101</sup>, socialinį dialogą skatinančios priemonės pripažįstamos tinkamos finansuoti Europos socialinio fondo lėšomis.

Papildomai pažymėtina, jog pasitenkinimas darbo sąlygomis Lietuvoje taip pat yra vienas žemiausių ES. *Eurofound (Europos darbo ir gyvenimo sąlygų fondo)* duomenimis, 2005 m. tik 68 proc. Lietuvos darbuotojų darbo sąlygas vertino gerai ir labai gerai. Tai buvo trečias žemiausias rezultatas ES (žemiau - tik Graikija ir Bulgarija; ES27 vidurkis buvo 82 proc.). 2010 m. duomenys buvo labai panašūs: Lietuvos rodiklis – 70 proc., žemiau tik Graikija, ES27 vidurkis – 83 proc.

2007–2013 m. ESF lėšomis finansuota<sup>102</sup> ir 2011–2015 m. įgyvendinta *Socialinio dialogo skatinimo priemonė* tęsė Lietuvos Respublikos biudžeto lėšomis įgyvendintą *Socialinio dialogo stiprinimo 2007-2011 m. programą*. Ja buvo siekiama didesnio skaičiaus kolektyvinių sutarčių įmonės, o ypač teritoriniu, šakos ir nacionaliniu lygiais – tai buvo pagrindiniai priemonės įgyvendinimo vertinimo rodikliai.

Planuotų ir sukurtų produktų bei rezultatų palyginimas yra pateikiamas žemiau esančioje lentelėje.

---

<sup>100</sup> Skaičiuojama pagal ICTWSS (angl. - *Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts*) duomenis. Profesinių sąjungų aprėptis yra skaičiuojama kaip profesinėms sąjungoms priklausančių darbuotojų dalis (procentais) nuo atlyginimą gaunančių darbuotojų skaičiaus. Darbdavių organizacijų aprėptis yra skaičiuojama kaip atlyginimą gaunančių darbuotojų dalis (procentais) darbdavių organizacijoms priklausančiose įmonėse nuo viso atlyginimą gaunančių darbuotojų skaičiaus. Kolektyvinių sutarčių aprėptis yra darbuotojų dalis (procentais), kuriems taikomos kolektyvinių susitarimų nuostatos, nuo viso derėtis teisę turinčių darbuotojų skaičiaus.

<sup>101</sup> Paskutinį sykį – 2016 m. vasario mėn. - European Commission. *Commission Staff Working Document, Country Report Lithuania 2016*. Brussels, 26.2.2016.

<sup>102</sup> Kartu su Lietuvos Respublikos biudžeto ir projekte dalyvavusių įmonių bendraf finansavimu; įmonės šios priemonės veiklas bendraf finansavo 50 tūkst. EUR.

Stebėsenos rodiklio pavadinimas	Veiksmų programų priede nurodyta planuojama pasiekti stebėsenos rodiklio reikšmė	Pasiekta stebėsenos rodiklio reikšmė įgyvendinus projektus (2015-12-31)
<b>Produkto rodikliai</b>		
Mokyme <sup>103</sup> dalyvavę asmenys	15 000	23 688
Parengti kolektyvinių sutarčių (išskyrus šakos kolektyvines sutartis) projektai	800	286
Parengti šakos kolektyvinių sutarčių projektai	15	13
<b>Rezultato rodikliai</b>		
Sėkmingai baigusieji mokymą (įgyti kvalifikacijos ar neformaliojo mokymo kursų baigimo pažymėjimai) <sup>104</sup>	9 000	21 563
Pasirašytos kolektyvinės sutartys (išskyrus šakos kolektyvines sutartis)	600	284 <sup>105</sup>
Pasirašytos šakos kolektyvinės sutartys	10	12
Trišalės ir dvišalės tarybos ir komisijos apskrityse ir savivaldybėse	20	44
Įmonėse įsteigti saugos ir sveikatos komitetai	70	151

Priemonės vykdytojų pasiskirstymas pagal tipus ir jiems išmokėtas finansavimas yra pateikiamas žemiau esančioje lentelėje.

Projekto vykdytojas	N	Išmokėtos lėšos <sup>106</sup> , Eur	Išmokėtų lėšų dalis nuo viso priemonei išmokėto finansavimo, proc.
Profesinės sąjungos	10	1.744.297,71	42
Asociacijos	7	1.515.495,74	36
Prekybos, pramonės ir amatų rūmai	4	552.938,56	13
Įmonės	7	217.441,79	5
Biudžetinės įstaigos	4	146.728,98	4
<b>Iš viso:</b>	<b>32</b>	<b>4.176.902,78<sup>107</sup></b>	<b>100</b>

*Socialinio dialogo skatinimo priemonės intervencijos logika* iš esmės buvo tinkama, nes priemonės tikslai, uždaviniai ir remtos švietėjiškos veiklos atitiko tikslinių grupių poreikius ir buvo tinkamos, atsižvelgiant į Lietuvos kontekstą ir menkas socialinio dialogo tradicijas. Intervencijos logika nesikeitė per visą programavimo ir įgyvendinimo laikotarpį (2007–2015 m.). Ji pavaizduota brėžinyje.

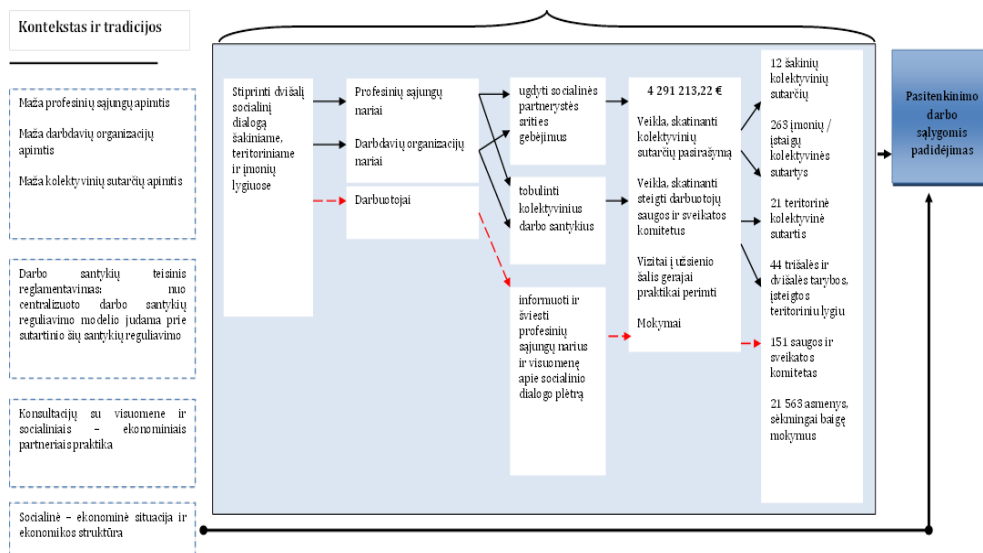
<sup>103</sup> Iš viso mokymai buvo rengiami pagal 18 temų. Didžioji mokymų, o ir visos priemonės dalyvių dauguma buvo iš viešojo sektoriaus, ypač dominavo švietimo, teisėsaugos (policija) ir kultūros sritys.

<sup>104</sup> Tai sėkmingai baigusieji mokymus (t. y. įgiję mokymo kursų baigimo pažymėjimus, N=21 563) ir kitose priemonės veiklose (studijų vizituose, apskritųjų stalų diskusijose) dalyvavę asmenys.

<sup>105</sup> Buvo pasirašytos 263 kolektyvinės sutartys įmonės ir 21 – teritoriniu lygiais.

<sup>106</sup> Europos socialinio fondo ir Lietuvos Respublikos biudžeto bendrafinansavimo lėšos.

<sup>107</sup> Antrojo kvietimo teikti paraiškas metu projekto vykdytojais galėjo būti ir darbdavių organizacijoms nepriklausančios įmonės, įstaigos bei organizacijos, tačiau jų buvo prašoma bendrafinansuoti projektus. Trys biudžetinės organizacijos ir septynios įmonės bendrafinansavimui skyrė 52 tūkst. eurų, todėl bendra socialinio dialogo skatinimo priemonei įgyvendinti išleistų lėšų suma buvo 4.229.060 eurų.



Kita vertus, net ir įgyvendinus ESF lėšomis finansuotą socialinio dialogo skatinimo priemonę beveik neabejotinai aišku, kad, pagal socialinio dialogo būklę atspindinčius (aukščiau minimus) vertinimo kriterijus, Lietuva **proveržio nepasiekė**. (Taip pat pastebėtina, kad socialinio dialogo skatinimo priemonės didžiausius projektus vykdė jau veikiančios ir daugiausiai patirties šioje srityje turinčios darbuotojų ir darbdavių organizacijos). Todėl siekiant didesnės socialinio dialogo aprėpties šias **finansines paskatas** (švietėjiškoms veikloms) vertėjo **derinti su reguliacinėmis priemonėmis**, tokiomis kaip Darbo kodekso nuostatų pakeitimas liberalizavimo linkme arba taip vadinamas socialinis modelis, Vyriausybės pateiktas Seimui 2015 m. rudenį. Tikėtina, kad šie reguliavimo pokyčiai būtų paskatinę didesnę susidomėjimą socialinio dialogo skatinimo priemone, nors vertintojai ir ekspertai nesutaria, kad darbo kodeksų nuostatų liberalizavimas ir dabartinių kai kurių nuostatų perkėlimas į kolektyvines sutartis tikrai paskatins profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir kolektyvinių sutarčių aprėptį.

Socialinio dialogo skatinimo **priemonės vertinimo kriterijai (rodikliai)** yra tobulintini. Vertintojai mano, kad kolektyvinių sutarčių skaičius kaip priemonės rezultato rodiklis nėra tinkamas, nes dalį dalyvių neteisingai orientuoja formaliam jo pasiekimui, o per mažai dėmesio skiriama pasiektų rezultatų kokybei ir tęstinumui. Vertintojai rekomenduoja ateityje numatyti tikrus rezultato ir poveikio rodiklius, kurie turėtų matuoti sukurtų produktų panaudojimą, pavyzdžiui, kolektyvinių sutarčių įgyvendinimą, darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų ir kitų socialinio dialogo formų veiklą, ar, imant plačiau, darbo sąlygų pokytį įmonėje. Tam socialinio dialogo skatinimo priemonėje dalyvaujančiose įmonėse padėtų reikėtų matuoti prieš ir po intervencijos, o taip pat intervencijos tinkamumo kontrolei poveikio rodikliai turėtų būti matuojami ne tik intervencijos poveikį patiriančiose įmonėse, bet ir stebima darbo sąlygų kaitos būklė visose Lietuvos įmonėse, įstaigose ir organizacijose.

Apie kitų **ES valstybių narių patirtį skatinant socialinį dialogą** nėra daug žinoma arba žinoma tik fragmentiškai, tik iš prieinamų priemonių aprašų. Vertinimo metu nagrinėta Lietuvai artimesnių valstybių - Lenkijos, Slovakijos, Vengrijos, Kroatijos, Slovėnijos žinoma patirtis 2000–2015 m, kuri ypatingai nenustebino, nes nebuvo aptikta nieko itin originalaus ar sumanaus. Tačiau, palyginti su Lietuva, nagrinėti kitų šalių projektai pasirodė labiau fokusuoti: (1) pastebėtas didesnis viešąją politiką socialinio dialogo srityje formuojančių institucijų įsitraukimas į projektų įgyvendinimą, (2) didesnis dėmesys sukauptos patirties panaudojimui per kompetencijos centrus šakos ar įmonės lygiu, (3) pasirodė, kad iš šiaurės valstybių mokosi ne į jas orientaciją paskelbusi Lietuva (XV ir XVI Vyriausybės), o Kroatija.

**Vertinant** pasirašytų **kolektyvinių sutarčių turinį**, pasakytina, kad viešajame sektoriuje buvo pasirašyta daugiau šakos ir teritorinių, o taip pat įmonės ir įstaigos lygio kolektyvinių sutarčių, nei privačiame. Socialinės partnerystės santykių ir kolektyvinių darbo santykių skatinimo požiūriu ši disproporcija nėra kritikuotina, tačiau pagal šiuo metu galiojančias imperatyvias teisės normas viešajame sektoriuje galimybės derėtis dėl papildomų sąlygų nei reguliuoja darbo ar valstybės tarnybos teisės aktai yra labai ribotos. Todėl darytina išvada, kad kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių pasirašymo skatinimas įgyvendinant socialinio dialogo skatinimo priemonę negalėjo daryti didesnės įtakos darbo sąlygų reguliavimo pokyčiams per kolektyvines sutartis. Privataus sektoriaus kolektyvinėse sutartyse aptinkama daugiau realių norminių ir prievolinių sąlygų. Kokybiškesnės kolektyvinės sutartys buvo parengtos tose įmonėse, kuriose egzistuoja ilgesnės kolektyvinių derybų tradicijos, t. y. kuriose kolektyvinės sutartys buvo pasirašomos ne vienerius metus.

Aukštesnio lygio privataus ir viešojo sektoriaus sutartys yra labiau deklaratyvaus, politinio pobūdžio, tačiau esminių naujų kokybiškų darbo sąlygų nesukuria. Tai galima pateisinti praktikos nebuvimu, socialinių partnerių kompetencijos trūkumu, be to, ir darbo teisinio reguliavimo trūkumais, trukdančiais kokybiškai derėtis ir pasirašyti pažangias kolektyvines sutartis šakos lygiu.

Išanalizavus kolektyvinių sutarčių turinį, galima teigti, kad daugeliui derybininkų (socialinių partnerių) atstovų trūksta šios srities gebėjimų, darbo teisės, vadybos, ekonominių žinių, kad galėtų parengti originalias, tikslingas ir kokybiškas kolektyvines sutartis.

Interviu duomenys rodo, kad įgyvendinant *socialinio dialogo skatinimo priemonę*, buvo siekiama „išjudinti“ kolektyvinių derybų procesą, o ne užtikrinti pasirašytų sutarčių kokybę. Tačiau priemonės rezultatų analizė atskleidė, kad socialiniai partneriai piktnaudžiavo pasirašydami kolektyvines sutartis: buvo pasirašyta ne viena fiktyvi šakos kolektyvinė sutartis, nekokybiškomis patys dalyviai laikė ir teritorines sutartis. Kai kurie respondentai netgi abejojo, ar ES struktūrinės paramos lėšomis iš viso buvo racionalu finansuoti kolektyvinių sutarčių pasirašymą, nes tai iškreipė socialinio dialogo situaciją Lietuvoje. Respondentai kur kas palankiau vertino įmonių ir įstaigų lygiu vykusias kolektyvines derybas bei pasirašytas kolektyvines sutartis.

Socialinio dialogo skatinimo priemonės dalyvių apklausa patvirtino interviu ir sutarčių analizės duomenis apie tai, kad priemonės įgyvendinimo metu pasirašytos kolektyvinės sutartys yra skirtingos kokybės, o jų tikslingumas bei reikalingumas sutarčių šalių suprantamas nevienodai, kartais netgi vertinamas skeptiškai. Buvo patvirtintos interviu metu vertintojų išgirstos problemos, kad kai kurios (pavyzdžiui, šakos ir teritorinės kolektyvinės ) sutartys gali būti fiktyvios, iškreipiančios realią socialinės partnerystės situaciją. Įmonių kolektyvinės sutartys respondentų vertinamos daug palankiau ir pripažįstamos efektyviais darbo santykių reguliavimo instrumentais: 75 proc. darbuotojų ir 60 proc. darbdavių atstovų teigia, kad jos veikia praktikoje ir pasiteisino.

Atsižvelgiant į tai, kad Darbo kodeksas nekelia imperatyvių reikalavimų socialinių partnerių dvišalių ir trišalių tarybų, komitetų ir komisijų steigimui bei veiklai, socialinio dialogo skatinimo priemonės įgyvendinimo metu įsteigtas tarybas galima vertinti kaip teisėtas ir veiksmingas. Praktika institucionalizuoti socialinį dialogą dvišaliu, o kur reikia – ir trišaliu pagrindu neabejotinai yra palankiai vertintinas reiškinys.

Interviu metu gauti duomenys atskleidė, kad tiek planuojant priemonę, tiek ją įgyvendinant nebuvo skiriama pakankamai dėmesio vienai iš efektyviausių priemonių, naudojamų užsienio socialinės demokratijos valstybėse, – dvišaliam (tam tikrais atvejais ir trišaliam) neformaliajam socialiniam dialogui, kuris paprastai realizuojamas per specialių derybinių institucijų – tarybų, komitetų, komisijų – įsteigimą. Lietuvoje buvo daugiau orientuojamasi į kolektyvinių sutarčių sudarymą – gana neefektyvų, teisine ir ekonomine prasme apribotą būdą, nors iš surinktų gerosios praktikos pavyzdžių akivaizdu, kad pirmiausia turėtų būti skatinamas neformalus derybų ir bendradarbiavimo procesas, siekiant ugdyti tarpusavio pagarbos jausmą ir skatinti šalis savanoriškai laikytis prisiimtų įsipareigojimų.



Priemonės dalyvių apklausa patvirtino dokumentų analizės ir interviu metu surinktus duomenis apie tai, kad maždaug pusės įsteigtų tarybų ir komisijų veikla vis dar nėra pakankamai rezultatyvi, tačiau kitos tarybos ir komisijos veikia sėkmingai ir yra tapusios veiksminga socialinio dialogo forma savivaldybių ir apskričių lygiu. Paminėtina, kad tarybos ir komisijos buvo įsteigtos, bet jų veiklai kol kas skiriama per mažai dėmesio, ne visi nariai yra pakankamai kompetentingi ir iniciatyvūs. Optimistiškai nuteikia respondentų pritarimas nuomonei, kad glaudus ir rezultatyvus darbuotojų atstovų ir darbdavių bendradarbiavimas yra garantas gerinti darbo santykius.

Vertinant įsteigtų darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų (DSSK) kokybę, aptikta teisės aktus perrašančių taisyklių, taip pat teisės aktams prieštaraujančių taisyklių. Kai kurie prieštaravimai teisės aktų reikalavimams gali būti vertinami kaip neturėję esminės įtakos DSSK kokybei, tačiau kiti prieštaravimai yra esminiai, lemiantys DSSK esmės, veiklos, tikslų iškreipimą. Vertinant DSSK tvarumą, kiek galima spręsti iš DSSK nuostatų, darytina išvada, kad nuostatai yra gana formalūs, juose nedaug individualizacijos. DSSK veiklos pradžioje tai galima toleruoti, bet ateityje nuostatai turėtų būti tobulinami ir keičiami.

Vertinant **socialinio dialogo skatinimo priemonės poveikį** darbuotojų interesų gynimui pažymėtina, kad 75 proc. darbuotojų ir 60 proc. darbdavių atstovų teigia, kad įmonių kolektyvinės sutartys veikia praktikoje ir pasiteisino. Pasiteisinusiu laikomas kas antras darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas. Esminiai darbo santykių ir sąlygų įvykiai<sup>108</sup> per pastaruosius penkerius (2011-2015) metus buvo gana gausūs: restruktūrizavimas, įdarbinimas ir atleidimas iš darbo buvo svarbus maždaug 40 proc. įmonių, darbo laiko organizavimo, saugos ir sveikatos darbe pokyčiai – apie 50 proc. įmonių, profesinės kvalifikacijos kėlimas ir darbo procesų organizavimas – apie 60 proc. įmonių. 28,9 proc. darbdavių atstovų ir 21,6 proc. darbuotojų atstovų mano, kad darbuotojų ir jų atstovų įtaka šiems sprendimams buvo didelė, o apie (po) 44 proc. darbdavių ir darbuotojų atstovų – kad ji buvo „šokia tokia“<sup>109</sup>. Mokymų naudą priemonės dalyviai įvertino labai gerai ir gerai - daugeliu atvejų pagal mokymų temas (jų būta net 18) šie vertinimai viršija 70 proc. nuo visų dalyvavusiųjų konkrečios temos mokymuose.

**Poveikis** priemonėje dalyvavusioms įmonėms, įstaigoms ir organizacijoms yra teigiamas. Dabartinės darbo sąlygas įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje geromis ir labai geromis mano esant 82,9 proc. darbdavių ir 58,4 proc. darbuotojų atstovų, blogomis ir labai blogomis (atitinkamai) – 1,3 proc. ir 7,2 proc. Darbo sąlygų pagerėjimą per pastaruosius penkerius metus pastebi 71,1 proc. darbdavių ir 58,5 proc. darbuotojų atstovų, pablogėjimą – 12 proc. darbuotojų atstovų. Dauguma dalyvių mano, kad *socialinio dialogo skatinimo priemonės* įtaka šiems pokyčiams buvo didelė, o darbdavių ir darbuotojų atstovų nuomonės vertinimuose sutapo. Kaip daug įtakos turėjusios buvo pažymėtos šios priemonės veiklos: (1) darbuotojų atstovų mokymai (55,2 proc. darbuotojų atstovų ir 44,2 proc. darbdavių), (2) kitų darbuotojų mokymai (atitinkamai – 30,4 proc. ir 44,7 proc.). Gana daug apklaustųjų teigiamai vertino metodinės ir informacinės medžiagos parengimą ir sklaidą (32 proc. ir 36,8 proc.). Mažiausiai vertinamas patirties perėmimas iš užsienio partnerių – tik 13 proc. darbdavių atstovų ir 14,4 proc. darbuotojų atstovų mano, kad ji turėjo daug įtakos darbo sąlygų aspektų būklės pokyčiams.

Iš vertintų keturiolikos įvairių darbo sąlygų aspektų, daugiausiai darbdavių atstovų (virš 80 proc. kiekvienam aspektui) kaip esančius geros ir labai geros dabartinės būklės įvertino šiuos aspektus: darbo ir poilsio laiko nustatymo (90,8 proc.), lygių galimybių darbe (nediskriminavimo, 88,2 proc.), darbuotojų saugos ir sveikatos (88,2 proc.), galimybę darbuotojams kelti kvalifikaciją (82,9 proc.), darbdavio požiūrio į darbuotojų ir jų atstovų teikiamus siūlymus (81,6 proc.), darbdavio bendradarbiavimo priimančias sprendimus (81,6 proc.). Analogiškas geros ir labai geros dabartinės būklės darbo sąlygų pirmasis penketukas darbuotojų atstovų požiūriu (virš 55 proc. kiekvienam aspektui) yra: galimybė darbuotojams kelti kvalifikaciją (74,7 proc.), darbo ir poilsio laiko nustatymas (68 proc.), darbuotojų sauga ir sveikata (61,6 proc.), galimybė darbdavio atstovams gauti kokybišką konsultaciją už įmonės ribų (60,8 proc.) ir lygios galimybės darbe (nediskriminavimas, 57,6 proc.). Apibendrinant galima pasakyti, kad darbdavių atstovai labiau optimistiškai vertina darbo sąlygų

<sup>108</sup> Tai tokie įvykiai, kurie yra reikšmingi darbo sąlygoms ir darbuotojų padėčiai įmonėje.

<sup>109</sup> Skaičiuojant dalis, įskaičiuoti ir į klausimą neatsakę (maždaug po 20 proc.) darbdavių ir darbuotojų atstovai.

aspektų būklę, nei darbuotojų atstovai. Labiausiai vertinimai išsiskiria dėl darbdavio požiūrio į darbuotojų teikiamus siūlymus, darbo ginčų sprendimo, darbdavio bendradarbiavimo dėl priimamų sprendimų, psichologinės atmosferos darbe ir lygių galimybių darbuotojams (nediskriminavimo) – dėl visų šių aspektų būklės vertinimo, darbdavių atstovų, vertinančių būklę kaip gerą arba labai gerą, dalis yra 30 proc. punktų ir daugiau didesnė, nei darbuotojų atstovų.

Dėl darbo sąlygų aspektų, kurių dabartinė būklė vertinama kaip bloga ir labai bloga, nuomonių skirtumas yra mažesnis. Jis didžiausias, vertinant psichologinę atmosferą darbe, kurią neigiamai vertina 19,2 proc. darbuotojų atstovų ir nė vieno darbdavio atstovo. Galimybę derėtis dėl darbo užmokesčio neigiamai vertina 35,2 proc. darbuotojų atstovų ir 17,1 proc. darbdavių. Šie du aspektai dominuoja tarp neigiamų dabartinės būklės vertinimų, o taip pat ir neigiamų pokyčių per pastaruosius penkerius metus vertinimuose. Įdomu tai, kad tiek darbuotojų, tiek darbdavių atstovai kaip labai pagerėjusią ir pagerėjusią per pastaruosius penkerius metus vertina tuos pačius – darbdavio bendradarbiavimo priimant sprendimus ir galimybės darbuotojams tartis dėl darbo organizavimo aspektus, tik, kaip įprasta, darbdaviai pagerėjimą vertina labiau optimistiškai (atitinkamai 59,2 proc. ir 45,4 proc. bei 59,2 proc. ir 47,2 proc.).

**Priemonės produktų efektyvumui** įvertinti buvo palyginta vienos mokymo valandos kaina vienam dalyviui šios priemonės dalyviams ir tos pačios (Žmogiškųjų išteklių plėtros) veiksmų programos finansuotų valstybės tarnautojų mokymų projektų<sup>110</sup> vienos mokymo valandos kaina<sup>111</sup>. Socialinio dialogo priemonės įgyvendinimo kaina (viena mokymų valanda vienam dalyviui) buvo 15,5 EUR ir reikšmingai nesiskyrė nuo kitų centrinės valdžios institucijų mokymų kainos (13,3 – 15,8 EUR), tačiau buvo didesnė nei savivaldybių organizuotų mokymų kainos (pavyzdžiui, Panevėžio rajono savivaldybė mokymus politikams surengė už 8,1 EUR/val., o administracijos darbuotojams – už 6,6 EUR/val.).

Pasiektų rezultatų **tvarumą** tiksliai įvertinti sudėtinga. Vienareikšmiškai aišku, kad socialinio dialogo skatinimui skirtos lėšos nebuvo į „balą“ išmesti pinigai. Socialinio dialogo dalyvių apklausos duomenys rodo, kad mokymų dalyviai įgijo naudingų įgūdžių, o sukurtomis dialogo formomis naudojamosi.

Tvarumą ir sukurtų produktų bei sukauptos patirties geresnį panaudojimą paskatintų sukauptos gerosios patirties perdavimas. Iš socialinio dialogo formų analizės (sutarčių turinio, interviu) matyti, kad įmonėse, įstaigose ir organizacijose, kurios kolektyvines sutartis sudaro nebe pirmą kartą, socialinio dialogo kokybė geresnė, taigi, galima prognozuoti ir dialogo tęstinumą. Tvarumui sustiprinti ateityje neformalaus socialinio dialogo skatinimas turėtų būti prioritetas, o kompetencijų ugdymas turėtų remtis piramidės principu, kuomet pasitelkiant aukšto lygio ekspertus būtų mokomi socialinių partnerių lyderiai, o pastarieji perduotų žinias savo organizacijoms, įmonėms ir įstaigoms. Didesniam auditorijos pasiekimui siūlytina plačiau panaudoti šiuolaikines IT priemones ir jas plėtoti socialinio dialogo veikloje.

Iš socialinio dialogo skatinimo priemonės dalyvių apklausos atsakymų apie **socialinio dialogo skatinimo politikos ateitį** matyti, kad absoliuti dauguma (virš 95 proc.) respondentų pritaria valstybės intervencijoms socialinio dialogo srityje, tačiau tik 21 proc. darbdavių ir 27 proc. darbuotojų atstovų mano, kad tai reikėtų daryti ligšiolinėmis priemonėmis. Apie tris ketvirtadalius darbdavių ir darbuotojų atstovų nori naujų skatinimo priemonių. Kalbant apie būdus, kuriais valstybė turėtų tai daryti, darbdavių ir darbuotojų nuomonės iš dalies išsiskyrė. Darbdaviai dažniausiai minėjo bendrąjį piliečių išprusimą per kokybiškesnį formalųjį švietimą (49,9 proc.), socialinio dialogo problemų integravimą į bendrojo lavinimo programas (44,8 proc.), profsąjungų ir darbdavių organizacijų socialinio dialogo gebėjimų stiprinimą (atitinkamai 43,4 proc. ir 40,7 proc.). Kiti galimi būdai (reguliacinės paskatos arba įpareigojimai, valstybės institucijų stiprinimas) buvo mažiau populiarūs, juos rėmė 34–39 proc. darbdavių. Darbuotojų atstovai pasisakė už profesinių sąjungų socialinio dialogo gebėjimų stiprinimą (67,5 proc.), įpareigojančias reguliacines priemones (46,7 proc.) ir

<sup>110</sup> Kelis projektus atsitiktinai pasirinkome iš šių priemonių: VP1-4.1-VRM-03-V Valstybės institucijų ir įstaigų dirbančiųjų kvalifikacijos tobulinimas, VP1-4.1-VRM-04-R Savivaldybių institucijų ir įstaigų dirbančiųjų kvalifikacijos tobulinimas.

<sup>111</sup> Skačiuota dalyviams, kuriems buvo išduoti mokymų baigimo pažymėjimai, t. y. mokymų metu dalyvavusiems 50 proc. ir daugiau užsiėmimų laiko.

bendrojo piliečių išprusimo didinimą (45 proc.). Mažiausiai populiarius buvo pasiūlymas stiprinti darbdavių organizacijų socialinio dialogo gebėjimų stiprinimą (tik 24 proc.). Nors respondentai aiškiai pasisako už naujus valstybės skatinimo būdus, ateityje tradicines priemones remia absoliuti dauguma respondentų. Bendrų darbdavių ir darbuotojų iniciatyvų rėmimą, darbdavių ir darbuotojų mokymus, galimybes konsultuotis remia 85 proc. ir daugiau darbdavių ir darbuotojų atstovų. Tik informacijos sklaidos priemonės bei metodinius leidinius remtų kiek mažiau (71 proc. darbdavių ir 79 proc. darbuotojų) atstovų. Siūlydami konkrečias motyvacines priemones darbdaviams, respondentai didžiąją daugumą jų pasiūlė ir mokymo, švietimo, dalijimosi patirtimi (apie 32,5 proc. visų siūlymų) ir simbolinio pripažinimo bei valstybės finansinio skatinimo (37 proc.) sričių. Darbuotojus, respondentų manymu, labiausiai motyvuotų tos pačios svarbiausios grupės, kaip ir darbdaviams (atitinkamai 32,7 proc. ir 19,6 proc.) bei darbdavio ir darbuotojų bendravimą skatinančios priemonės (19,1 proc.).

### Rekomendacijos:

- (1) Viešąją politiką formuojančioms ir įgyvendinančioms institucijoms aktyviau įsitraukti į socialinio dialogo skatinimo turinio formavimą. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija planuoja įgyvendinti *Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų planą* (patvirtintą Socialinės apsaugos ir darbo ministrės 2016 m. vasario 12 d. įsakymu Nr. A1-81) kaip valstybės planuojamą, o ne konkursinį projektą. Reikia tikėtis, kad tai leis ministerijai ir valstybės planuojamo projekto įgyvendintojui suformuoti kokybišką jo turinį.
- (2) Finansines paskatas socialiniam dialogui skatinti derinti su numatomais reguliaciniais pokyčiais, kaip ir numatyta *Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų plane*.
- (3) Socialinio dialogo skatinimo politiką pradėti realiai, o ne deklaratyviai sieti su geresnių darbo vietų (sąlygų) kūrimo politika: visų pirma derėtų inventorizuoti *Eurofound (Europos darbo ir gyvenimo sąlygų fondo)* tyrimų duomenis, išvadas, prireikus - papildomai (giliau arba plačiau) ištirti darbo vietų kokybės padėtį Lietuvos įmonėse. Atsižvelgiant į šios analizės rezultatus, derėtų parengti geresnių darbo vietų (sąlygų) skatinimo ir šio siekio sąsąjį su socialiniu dialogu viešosios politikos nuostatas.
- (4) Socialinio dialogo skatinimo priemonės vertinimo kriterijų rinkinį papildyti tikraisiais rezultato ir poveikio rodikliais, kurie turėtų matuoti sukurtų produktų panaudojimą, pavyzdžiui, kolektyvinių sutarčių įgyvendinimą, darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų ir kitų socialinio dialogo formų veiklą, ar, imant plačiau, darbo sąlygų pokytį įmonėje bei priemonės dalyvių vertinimą, kokią įtaką šiam pokyčiui daro socialinio dialogo skatinimo priemonė. Taip pat konteksto poveikio rodikliu galėtų būti šio vertinimo apklausoje naudoti klausimai apie esminius įvykius įmonių, įstaigų ir organizacijų veikloje ir darbuotojų įtaką darbdaviui priimančioms sprendimus dėl jų. Iš šių duomenų sudarytus rodiklius galima būtų lyginti socialinio dialogo skatinimo priemonės įgyvendinime dalyvavusiose įmonėse, įstaigose ir organizacijose su padėtimi visos Lietuvos įmonėse. Bendresnė su vertinimo kriterijais susijusi rekomendacija būtų skirti daugiau dėmesio rezultatams ir poveikiui įvertinti reikalingiems duomenims surinkti (žr. taip pat trečiąją rekomendaciją).
- (5) Įgyvendinant *Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2016–2020 metų veiksmų planą* pasirūpinti sukauptos gerosios patirties prieinamumu ir sklaida (pavyzdžiui, nagrinėtose ES valstybėse narėse (Slovakijoje ir Vengrijoje) buvo įkurti (nominuoti) socialinio dialogo skatinimo kompetencijos centrai šakos ir įmonės lygiais).
- (6) Įgyvendinant valstybės planavimo būdu parengtą projektą socialiniam dialogui skatinti 2016–2020 m. rekomenduojame (a) neapsiriboti vien tik asocijuotais darbdaviais ir darbuotojais; (b) neapsiriboti tik tipiniais mokymais; (c) labiau individualizuoti paramą. Neapsiribojant tipiniais mokymais, būtų galima paremti, pavyzdžiui, konsultacijas (tarpininkavimą) įmonėms, siekiančioms pagerinti darbo klimata. Rekomenduojame skatinti neformalų socialinį dialogą,

partnerių kompetencijas ugdyti piramidės principu, didesniai auditorijos pasiekimui siūlytina plačiau panaudoti šiuolaikines IT priemones ir jas plėtoti socialinio dialogo veikloje.

## 10 LITERATŪROS IR DOKUMENTŲ SĄRAŠAS

---

Dambrauskienė, Genovaitė (2005) „Socialinio dialogo teisiniai pagrindai“. *Jurisprudencija*, 74(66).

Eurofound (2013) *Quality of employment conditions and employment relations in Europe*, Dublin.

Eurofound (2014) *Working conditions and job quality: Comparing sectors in Europe*, Dublin.

Eurofound (2015) *Collective bargaining in Europe in the 21st century*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Commission, DG for Regional and Urban Policy (2007) *Information Note on Measuring Structural Funds Employment Effects*.

European Commission, DG for Employment, Social Affairs and Inclusion (2012) *Design and Commissioning of Counterfactual Impact Evaluations*.

European Commission (2013) *Industrial Relations in Europe 2012*, Brussels.

European Commission (2015) *Industrial Relations in Europe 2014*, Brussels.

European Commission (2015) *Programming Period 2014–2020. Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy – European Regional Development Fund and Cohesion Fund. Concepts and Recommendations*. Guidance Document.

European Commission (2015) *Programming Period 2014–2020. Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy: European Social Fund. Guidance Document*.

[European] Commission Staff Working Document (2016) *Country Report Lithuania 2016*., Brussels, 26.2.2016 SWD(2016) 83 final.

European Commission, DG Regio, Impact Evaluation Centre (2016) *Theory-Based Evaluation*. Brussels.

European Trade Union Institute (2014) *The European Social Fund 2007–2013: a Handbook for Trade Unions*.

Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. reglamentas (EB) Nr. 1081/2006 dėl Europos socialinio fondo ir panaikinantis Reglamentą (EB) Nr. 1784/1999.

Finansų ministerija (2014) *ES struktūrinių fondų lėšų panaudojimo vertinimo planas*, Vilnius.

Finansų ministerija (2015) *ES fondų investicijų vertinimo metodinės gairės*. Vilnius. Parengė Visionary Analytics.

Habermas, Jürgen (1996), *Between Facts and Norms: Contribution to a Discourse Theory of Law and Democracy*. Polity Press.

International Labour Organization (2013) *National Tripartite Social Dialogue. An ILO Guide for Improved Governance*.

International Labour Office (2013) *Social Dialogue Interventions: What Works and Why? A Synthesis Review 2002–2012*.

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

Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė (2010) *Valstybinio audito ataskaita dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje atlikto finansinio (teisėtumo) audito rezultatų*, Nr. Fa-p-10-7-38, Vilnius.

Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė (2012) *Valstybinio audito ataskaita dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje atlikto finansinio (teisėtumo) audito rezultatų*, Nr. Fa-p-10-4-37, Vilnius.

LR Vyriausybė (2007) *Socialinio dialogo Lietuvoje stiprinimo 2007–2011 m. programa*, patvirtinta LR Vyriausybės 2007 m. liepos 11 d. nutarimu Nr.729 (Žin., 2007, Nr. 8–3 246).

LR Vyriausybė (2015) *Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo projektas* (nauja redakcija), pateiktas Seimui 2015 m. rugpjūčio 19 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 874 „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo VII (rudens) sesijos darbų programos“.

LR vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius (2013) *Dėl informacijos apie darbuotojų saugos būklę ir darbo vietų atitiktį darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimams teikimo (deklaravimo) Valstybinei darbo inspekcijai*, 2013 m. rugsėjo 11 d. įsakymas Nr. v-356.

LR Seimas (2004) Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas (Žin., 2004, Nr. 164-5972).

Pawson, R., and N. Tilley (1997) *Realistic Evaluation*. London, Sage.

Petrylaitė, Daiva (2014) „Socialinės partnerystės institutas: Europos Sąjungos teisiniai standartai ir jų nacionalinis įgyvendinimas“ knygoje *Europos Sąjungos teisės įtaka Lietuvos teisinei sistemai: mokslinių straipsnių, skirtų Europos Sąjungos teisės įtakai Lietuvos konstitucinei, administracinei, aplinkos apsaugos, baudžiamajai, civilinei ir civilinio proceso, darbo ir socialinės apsaugos bei finansų teisei, rinkinys*. Vilnius: Vilniaus universitetas, p. 343-360.

Richly, Ludek and Rainer Pritzer (2003) *Social Dialogue at National Level in the EU Accession Countries*, 2003 m. International Labour Organization.

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2016) *Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos strateginis veiklos planas 2016 – 2018 m.*, patvirtintas 2016 m. vasario 15 d. Socialinės apsaugos ir darbo ministrės įsakymu.



## **PRIEDAS NR. 1: INTERVIU METODO APRAŠYMAS**

---

Atliekant vertinimą, interviu buvo vykdomi keturiais lygiais.

**1. INTERVIU SU VIEŠOSIOS POLITIKOS FORMUOTOJAI** – atliekant interviu su politikos formuotojais, pagrindinės interviu temos buvo šios:

- Kokia socialinio dialogo būklė Lietuvoje ir jo skatinimo perspektyvos (institucionalizuotos vs lanksčios socialinio dialogo skatinimo formos)? Ko siekiama socialinio dialogo politika ir kuo matuojamas šių siekių pasiekimas? Kuri valstybė Lietuvai yra pavyzdys, formuojant socialinio dialogo politiką?
- Koks buvo priemonės planavimo kontekstas ir poreikis?
- Kokias problemas buvo siekiama išspręsti įgyvendinant priemonę bei kokius pokyčius buvo siekiama paskatinti? Kokiomis prielaidomis buvo vadovaujama, planuojant priemonę? Koks planuotas priemonės poveikis?
- Kodėl pasirinktas priemonės įgyvendinimo būdas – projektų konkursas? Ar jis buvo atviras, ar orientuotas į tam tikros ekonominės veiklos sektorius, kuriuose, numanoma, socialinio dialogo (t. y. darbdavių ir darbuotojų interesų išsiskyrimas) problemos buvo didžiausios? Kokiais įrodymais disponavo viešosios politikos formuotojai, formuodami šią priemonę?
- Ar pagrįsta yra nuomonė, jog ši priemonė buvo sukurta vienai iš socialinio dialogo pusių (profsąjungoms) paremti? (Ypač po to, kai Valstybės kontrolė išsakė kritines pastabas dėl panašios vien tik iš valstybės biudžeto finansuotos programos) ir ji nebuvo (?) tęsiama?
- Kaip buvo atsižvelgta į tikslinių grupių poreikius? Ar su jomis buvo konsultuojama ir kaip, planuojant priemonę?
- Koks buvo priemonės planavimo procesas? Kaip pasirinktos remiamos veiklos ir siejami rodikliai?
- Kokios sąlygos reikalingos sėkmingam priemonės įgyvendinimui ir jos rezultatų tęstinumui?
- Kiek ši (socialinio dialogo institucionalizacijos) patirtis yra ar gali būti pritaikoma visiems Lietuvos darbo santykių subjektams?
- Ar pasiūla (socialinio dialogo skatinimo priemonė) nesukūrė nepageidaujamos paklausos, t. y. pseudo socialinio dialogo iš mokymų rinkos dalyvių?

**2. INTERVIU SU ADMINISTRATRUOJANČIŲ INSTITUCIJŲ ATSTOVAIS** – atliekant interviu su administruojančių institucijų atstovais, pagrindinės interviu temos buvo šios:

- Kokių pokyčių buvo siekiama ir kokie buvo su priemonės įgyvendinimu susiję lūkesčiai?
- Kaip vertinate pasirinktą priemonės įgyvendinimo būdą? Kokios jo stiprybės ir silpnybės?
- Kokios išorės sąlygos (teisinės, ekonominės) buvo reikalingos sėkmingam priemonės įgyvendinimui?
- Ar ir kokie buvo atlikti priemonės pakeitimai? Kokios priežastys juos nulėmė?
- Kokio populiarumo priemonė susilaukė tarp pareiškėjų? Kaip buvo viešinama? Ar priemonė buvo prieinama ir žinoma potencialiems pareiškėjams?
- Ar buvo daug atmetų paraiškų / neįgyvendintų projektų? Kokios priežastys tai nulėmė? Ar egzistavo dideli skirtumai tarp to, ką projektų vykdytojai suplanavimo paraiškose, ir to, kokie buvo galutiniai projektų rezultatai?
- Koks buvo priemonės įgyvendinimo procesas? Kokios pagrindinės problemos kilo? Kaip jos buvo sprendžiamos?

- Kurie projektai buvo įgyvendinti sėkmingai ir galėtų būti įvardinti kaip gerosios praktikos pavyzdžiai? Kodėl? Kurie projektai įgyvendinti nepakankamai sėkmingai? Kodėl?
- Kaip vertinami priemonės rezultatai (kolektyvinės sutartys, DSSK, dvišalės ir trišalės tarybos, komisijos)? Ar pasiekti suplanuoti tikslai?
- Ar tinkami priemonei nustatyti stebėsenos rodikliai? Jei ne, kaip juos reikėtų tobulinti?
- Kokios sąlygos reikalingos pasiektų rezultatų tęstinumui?
- Ar pasiūla (socialinio dialogo skatinimo priemonė) nesukūrė nepageidaujamos paklausos, t. y. pseudo socialinio dialogo iš mokymų rinkos dalyvių?
- Kokių pasiūlymų turėtumėte dėl socialinio dialogo skatinimo priemonių tobulinimo 2016–2020 m.?

**3. INTERVIU SU PROJEKTŲ VYKDYTOJ AIS** – į interviu respondentų sąrašą buvo įtraukti tie projektų vykdytojai, kurių įgyvendinti projektai buvo didžiausios finansinės apimties, kurie priklausė skirtingiems sektoriams (teisėsaugos, švietimo, medienos ir paslaugų), be to, tokie, kurių įgyvendintuose projektuose buvo pasirašyta daugiausiai kolektyvinių sutarčių įmonių ar šakos lygiu, įsteigta daugiausiai saugos ir sveikatos komitetai. Atliekant interviu su projektų vykdytojais, pagrindinės interviu temos buvo šios:

- Kaip buvo nuspręsta dalyvauti priemonėje, skirtoje socialinio dialogo skatinimui? Ar priemonė buvo pakankamai viešinama ir žinoma potencialiems pareiškėjams?
- Ar pasirinktos tinkamos priemonės tikslinės grupės (darbdaviai ir jų organizacijos, profesinės sąjungos ir jų susivienijimai, valstybės ir savivaldybių biudžetinės įstaigos)?
- Ar buvo sudėtinga parengti paraišką ir suplanuoti projekto veiklas? Kokios problemos kilo ir kaip jos buvo sprendžiamos?
- Kokios veiklos buvo įgyvendinamos projekto metu (mokymai, gerosios patirties dalybos, metodinės medžiagos rengimas)? Kokių tikslų buvo siekiama, vykdant projektą?
- Kokie išorės veiksniai darė įtaką projekto įgyvendinimui (ekonominiai, teisiniai, politiniai)? Kokios pagrindinės problemos kilo?
- Kaip atrinktos įmonės, įstaigos, organizacijos, dalyvaujančios projekte? Kokiais kriterijais vadovautasi?
- Ar projekto veiklos buvo aktualios potencialiems dalyviams (įmonėms, įstaigoms, organizacijoms)? Ar buvo sulaukta pasiūlymų / rekomendacijų /? Ar buvo išsakyti papildomi poreikiai ir lūkesčiai, kuriuos turėjo potencialūs dalyviai prieš dalyvaudami projekte?
- Ar sklandus buvo projekto įgyvendinimo procesas? Kokios problemos kilo? Kaip jos buvo sprendžiamos?
- Kokie projekto rezultatai? Ar įgyvendinta viskas, kas buvo suplanuota?
  - Mokymai: Ar organizuoti mokymai buvo kokybiški (aukšta lektorių kompetencija, mokymų temų aktualumas dalyviams ir žinių taikymas praktikoje)? Kaip vyko mokymų procesas? Kokie mokymų vertinimai? Kokios siūlomos galimos mokymų temos 2016–2020 m.?
  - Kolektyvinės sutartys: Kokia buvo kolektyvinių derybų eiga? Kokios pagrindinės problemos kilo? Kokie pasiekti rezultatai (įmonės, šakos ar teritorinė kolektyvinė sutartis)? Ar parengtų ir pasirašytų kolektyvinių sutarčių turinys buvo tinkamas, teisėtas? Ar kolektyvinių sutarčių nuostatos buvo taikomos praktikoje? Ar pasirašytos kolektyvinės sutartys buvo atnaujintos pasibaigus jų galiojimui? Ar kolektyvinių sutarčių nuostatos taikomos praktikoje? Ar kolektyvinių sutarčių pasirašymas pasiteisino ir ar jos buvo naudingos?
  - Darbuotų saugos ir sveikatos komitetai: Kokios priežastys lėmė šių komitetų įsteigimą? Ar šioje srityje buvo problemų? Ar sklandus buvo jų steigimo procesas? Ar šie komitetai veikia? Koks posėdžių dažnis ir kokie juose

svarstomi klausimai? Ar darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų steigimas pasiteisino ir ar jie buvo naudingi?

- Dvišalės ir trišalės tarybos, komisijos: Kokios priežastys lėmė šių tarybų įsteigimą? Ar sklandus buvo jų steigimo procesas? Ar šios tarybos praktiškai veikia? Koks posėdžių dažnis ir kokie jose svarstomi klausimai? Ar tarybų steigimas pasiteisino ir ar jos buvo naudingos?
- Kokį poveikį turėjo projektas? Ar jis prisidėjo prie darbo sąlygų gerinimo įmonėje? Jei taip, tai kokių būdu? Kaip projekto naudą įvertino patys dalyviai (jei fiksavote grįžtamąjį ryšį)?
- Kokios sąlygos reikalingos projekto rezultatų tęstinumui užtikrinti (tolimesnis finansavimas, stabili ekonominė aplinka, gebėjimai)? Ar susiformavo projekto dalyvių nuostatos, skatinančios juos pratęsti pasirašytas kolektyvines sutartis, užtikrinti įsteigtų komitetų ir tarybų tolimesnę veiklą?
- Kokios galėtų būti projekto gerosios praktikos pamokos, kurias vertėtų tęsti / pakartoti ateityje?
- Kokių pasiūlymų turėtumėte dėl socialinio dialogo skatinimo priemonių tobulinimo 2016–2020 m.?

4. **INTERVIU SU PROJEKTUOSE DALYVAVUSIŲ ĮMONIŲ, ĮSTAIGŲ IR ORGANIZACIJŲ ATSTOVAIS** – interviu su keletu konkrečių įmonių, įstaigų ir organizacijų, kuriose buvo tiek pasirašytos kolektyvinės sutartys, tiek įsteigti darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai, darbdaviu (direktoriumi) ir darbuotojų atstovu (profesinės sąjungos pirmininku ar darbo tarybos pirmininku). Konkrečios įmonės, įstaigos ar organizacijos bus atrinktos, atliktus dokumentų analizę ir siekiant kokybiniais duomenimis iš pirminių šaltinių papildyti gautas turinio analizės išvalgas.

**37 lentelė. Interviu respondentų sąrašas**

Interviu respondentai	Interviu datos
<b>Viešosios politikos formuotojai</b>	
Arūnas Lupeika, Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektorius pavaduotojas	2015 m. lapkričio 24 d.
Liongina Beinoravičienė, LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Europos Sąjungos struktūrinės paramos departamento Struktūrinės paramos politikos skyriaus vyriausioji specialistė	2015 m. gruodžio 15 d.
Vilius Mačiulaitis, advokatų profesinės bendrijos iLAW partneris, advokatas, 2012–2014 m. ėjęs Lietuvos respublikos vyriausiojo darbo inspektorius pareigas	2016 m. sausio 12 d.
Eglė Radišauskienė, LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Darbo departamento direktorė	2016 m. sausio 25 d.
<b>Administruojančių institucijų atstovai</b>	
Jolanta Ovčerkaitė, Europos socialinio fondo agentūros Projektų valdymo skyriaus (SADM) vyr. projektų vadovė	2016 m. vasario 11 d.
<b>Projektų vykdytojai ir projektuose dalyvavusių įmonių, įstaigų ir organizacijų atstovai</b>	
Audrius Jurgelevičius, Lietuvos švietimo profesinės sąjungos pirmininkas	2016 m. sausio 22 d.
Inga Puiša, Lietuvos švietimo profesinės sąjungos biuro administratorė	2016 m. sausio 22 d.
Egidijus Milešinas, Marijampolės švietimo profesinės sąjungos pirmininkas, Lietuvos švietimo profesinės sąjungos pirmininko pavaduotojas, Marijampolės Jono Totoraičio progimnazijos profesinės sąjungos pirmininkas	2016 m. vasario 8 d.
Vladimir Banel, Nacionalinio pareigūnų profesinių sąjungų susivienijimo pirmininkas, projekto „Pareigūnų gebėjimų ugdymas socialinio dialogo srityje“ vadovas	2016 m. vasario 10 d.
Aleksandras Posochovas, Lietuvos paslaugų sferos darbuotojų profesinės sąjungos pirmininkas	2016 m. vasario 11 d.
Juozas Rimkus, Lietuvos kultūros darbuotojų profesinės sąjungos pirmininkas	2016 m. vasario 12 d.
Zigmas Jančauskas, Lietuvos baldų ir medžio apdirbimo įmonių darbuotojų profesinės sąjungos pirmininkas	2016 m. vasario 17 d.

## PRIEDAS NR. 2: SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO PRIEMONĖS APKLAUSOS KLAUSIMYNAS IR PAGRINDINIAI DUOMENYS

### KLAUSIMYNAS

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu UAB „ESTEP Vilnius“ atlieka 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ (toliau klausimyne – *Socialinio dialogo skatinimo priemonė*), efektyvumo, sukurtų rezultatų ir poveikio vertinimą. Tam, kad būtų galima įvertinti *Socialinio dialogo skatinimo priemonės* rezultatus ir poveikį, labai svarbi yra informacija iš šios priemonės dalyvių ir jų nuomonė. Todėl maloniai prašytume skirti laiko ir užpildyti šią anketą. Priklausomai nuo Jūsų įsitraukimo į *Socialinio dialogo skatinimo priemonę*, atsakymai į klausimus gali užtrukti apie 15-30 minučių. Jūsų, kaip šios priemonės dalyvio, elektroninio pašto adresą gavome iš Europos socialinio fondo agentūros Lietuvoje ir atskirus priemonės projektus įgyvendinusių organizacijų. Apklausa yra anoniminė. Jūsų pateikti atsakymai bus naudojami tik priemonės vertinimo tikslais ir tik apibendrinta forma. Iš anksto dėkojame už bendradarbiavimą ir anketos užpildymui skirtą laiką.

Į klausimus prašytume atsakyti iš įmonės, įstaigos ar organizacijos, kurioje jūs dirbate, perspektyvos, išskyrus kelis klausimus, kuriuose yra klausiama apie jūsų asmeninį patyrimą ar nuostatas. Kai kurios sudėtingesnės klausimų ir atsakymų variantų sąvokos yra paaiškintos ties konkrečiu klausimu. Jeigu pildant kiltų neaiškumų, galite kreiptis elektroniniu paštu [i.motiejunaite@estep.lt](mailto:i.motiejunaite@estep.lt) arba paskambinti telefonu +370 5 2690 117.

Iš anksto jums nuoširdžiai dėkojame už bendradarbiavimą.

#### Informacijai:

*Socialinis dialogas* – tai darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o kartais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama šių dalyvių interesus. Kartais ši interesų derinimo sistema dar vadinama *socialine partneryste*.

*Socialinio dialogo skatinimo priemonė* – tai Europos Sąjungos socialinio fondo 4,2 milijono eurų suma finansiškai remta Lietuvos Respublikos 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos priemonė socialiniam dialogui (*socialinei partnerystei*) skatinti. 32 jos projektai buvo įgyvendinti 2011-2015 m., o juose dalyvavo beveik 300 Lietuvos įmonių, įstaigų ir organizacijų. Jūsų įmonė, įstaiga ar organizacija buvo viena iš jų. Šios priemonės metu įvairiomis darbo sąlygų ir santykių temomis buvo rengiami mokymai darbdavių ir darbuotojų atstovams, darbuotojams, buvo deramasi dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo, steigiami darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai, sudaromos dvišalės arba trišalės tarybos, komitetai ir komisijos šalių interesams dėl darbo sąlygų derinti.

\*\*\*

### A. RESPONDENTO DALYVAVIMAS SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO PRIEMONĖS VEIKLOSE

1. Ar kuri nors iš šių socialinio dialogo formų buvo sukurta Jūsų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje Socialinio dialogo skatinimo priemonės metu arba kaip jos pasekmė?

Socialinio dialogo priemonės metu arba iš karto jai pasibaigus buvo...	Taip (1)	Ne (2)	Nežinau, negaliu pasakyti (3)
--	-------------	-----------	--

1.1	Pasirašyta (-os) įmonės ar jos struktūrinio padalinio kolektyvinė sutartis (-ys)			
1.2	Pasirašyta (-os) šakos ar teritorinė (-ės) kolektyvinė (-ės) sutartis (-ys)			
1.3	Įsteigtas įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas			
1.4	Įsteigta (-os) dvišalė (-s) (trišalė (-s)) taryba (-os), komisija (-os), komitetas (-ai)			

2. [VISI] Ar Jūs dalyvavote Socialinio dialogo skatinimo priemonės finansuotuose mokymuose?

- 1) Taip
- 2) Ne
- 3) Nežinau, neprisimenu

[Jei 2=2.2 arba 2=2.3, tai respondentas praleidžia 3 klausimą ir F klausimų bloką (MOKYMAI)]

3. [ATSAKO, jei 2=2.1] Jei Jūs dalyvavote mokymuose, tai kaip dalyvavote?

- 1) Kaip mokymų dalyvis (klausytojas)
- 2) Kaip mokymų lektorius (aš pats (-i) vedžiau mokymus)
- 3) Kaip dalyvis ir kaip lektorius
- 4) Kita (įrašykite) \_\_\_\_\_

4. [VISI] Ar Jūs dalyvavote kitose su Socialinio dialogo skatinimo priemonės įgyvendinimu susijusiose veiklose? Pažymėkite visus teisingus atsakymus.

- 1) Ne, nedalyvavau;
- 2) Taip, dalyvavau (dalyvauju) kolektyvinėse derybose dėl kolektyvinės sutarties pasirašymo;
- 3) Taip, dalyvavau (dalyvauju) darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto mano įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje steigime ir/ar veikloje;
- 4) Taip, dalyvavau (dalyvauju) dvišalių (trišalių) tarybų, komisijų, komitetų steigime ir/ar veikloje;
- 5) Taip, dalyvavau (dalyvauju) gerosios socialinio dialogo patirties perėmimo renginiuose (vizituose) užsienyje ir kitose Lietuvos įmonėse;
- 6) Taip, dalyvavau (dalyvauju) kitose veiklose (įrašykite) \_\_\_\_\_

[Jei (2=2.2 arba 2=2.3) ir 4=4.1, tai apklausa baigta, atsiprašome už sutrukdyimą, matyt jūsų elektroninio pašto adresą būsime gavę per klaidą]

[Jei 2=2.1 ir 4=4.1 (t.y. **dalyvavę tik mokymuose**), tai toliau užpildo B (socialinę – demografinę klausimyno dalį, kurioje taip pat yra informacija apie įmonę, įstaigą ar organizaciją), C (respondento vaidmenys įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje), D (poveikis), tačiau praleidžia E dalį (t.y. 29 – 37 klausimus apie Socialinio dialogo stiprinimo veiklas ir jų vertinimą) ir toliau užpildo F (mokymai) ir G (socialinio dialogo skatinimo politikos ateitis) dalis. Išimtis dalyvavusiems tik mokymuose: kai kuriais atvejais (žr. specialiąsias sąlygas E bloke ties atskirais klausimais (29-37 kl. – jei yra socialinio dialogo „funkcionieriai“) turi atsakyti, net jei dalyvavo tik mokymuose (čia tiems turbūt retiems ir mažai tikėtiniems, bet įmanomiems atvejams, kai socialinio dialogo formos, apie kurias klausinėjame E bloke, buvo sukurtos ne Socialinio dialogo skatinimo priemonės metu).]

## **B. SOCIALINĖ – DEMOGRAFINĖ KLAUSIMYNO DALIS, TAIP PAT INFORMACIJA APIE ĮMONĖ, ĮSTAIGĄ AR ORGANIZACIJĄ**

5. [VISI] Ar šiuo metu dirbate toje pat įmonėje, įstaigoje ir organizacijoje, kurioje jūs dalyvavote Socialinio dialogo stiprinimo priemonėje?

- 1) Taip;
- 2) Ne.

[Jei 5=5.1, tai apklausa tęsiama nuosekliai.

Jei 5=5.2, tai respondentas iš karto pereina į F bloką (mokymai) ir nuo 38 klausimo nuosekliai pabaigia pildyti klausimyną - F bloką ir bloko G (socialinio dialogo ateitis) klausimus.]

6. [ATSAKO VISI, IŠSKYRUS 5=5.2 ] Kiek metų jūs dirbate šioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje?
  - 1) Trumpiau nei metus
  - 2) 1-2 m.
  - 3) 3-4 m.
  - 4) 5-9 m.
  - 5) 10 m. ir daugiau.

Dabar – keletas klausimų apie įmonę, įstaigą ar organizaciją, kurioje dirbate.

7. [ATSAKO VISI, IŠSKYRUS 5=5.2] Kiek (apytikriai) darbuotojų dirba įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, kurioje Jūs dirbate? (Pastaba. Jei įmonė, įstaiga ar organizacija, kurioje dirbate, turi teritorinių padalinių, čia pažymėkite apytikrį bendrą visų darbuotojų skaičių)
  - 1) 1-9;
  - 2) 10-49;
  - 3) 50-249;
  - 4) 250;
  - 5) nežinau.
8. [ATSAKO VISI, IŠSKYRUS 5=5.2] Kuriame – privačiame, viešajame\* ar trečiajame (nevyriausybiniam) – sektoriuje veikia įmonė, įstaiga ar organizacija, kurioje Jūs dirbate?
  - 1) privačiame sektoriuje;
  - 2) viešajame sektoriuje;
  - 3) nevyriausybinių (pelno nesiekianti) organizacija;
  - 4) Kita – įrašykite\_\_\_\_\_.

\* viešojo sektoriaus įstaiga, įmonė ar organizacija nuosavybės teisėmis priklauso valstybei arba savivaldybei (jos valdo daugiau nei 50 proc. akcijų).

9. [Jei 8=8.1; IŠSKYRUS 5=5.2] Kas valdo jūsų įmonę ar organizaciją (turi daugiau nei 50 proc. jos akcijų)?
  - 1) Lietuvos fiziniai arba juridiniai asmenys;
  - 2) Užsienio fiziniai arba juridiniai asmenys;
  - 3) Nežinau.
10. [ATSAKO VISI, IŠSKYRUS 5=5.2] Kurio iš žemiau išvardintų ekonominių veiklų sektoriui priskirtina Jūsų įmonės, įstaigos ar organizacijos **pagrindinė** veikla? Pasirinkite vieną atsakymą.
  - 1) Žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė
  - 2) Kasyba ir karjerų eksploatavimas
  - 3) Apdirbamoji pramonė: maisto, gėrimų ir tabako gamyba
  - 4) Apdirbamoji pramonė: tekstilės gaminių, drabužių, odos ir susijusių gaminių gamyba
  - 5) Apdirbamoji pramonė: medienos ir popieriaus gaminių gamyba ir spausdinimas



- 6) Apdirbamoji pramonė: chemikalų ir chemijos produktų gamyba
- 7) Pagrindinių metalų ir metalo gaminių, išskyrus mašinas ir įrenginius, gamyba
- 8) Apdirbamoji pramonė: kompiuterinių, elektroninių ir optinių gaminių gamyba
- 9) Apdirbamoji pramonė: kita gamyba
- 10) Elektros, dujų, garo tiekimas ir oro kondicionavimas
- 11) Vandens tiekimas, nuotekų valymas, atliekų tvarkymas ir regeneravimas
- 12) Statyba
- 13) Didmeninė ir mažmeninė prekyba; variklinių transporto priemonių ir motociklų remontas
- 14) Transportas ir saugojimas
- 15) Apgyvadinimo ir maitinimo paslaugų veikla
- 16) Informacija ir ryšiai (leidybinė veikla, garso ir vaizdo programų rengimas ir transliavimas; telekomunikacijos; IT ir kitų informacinių paslaugų veikla)
- 17) Finansinė ir draudimo veikla
- 18) Nekilnojamojo turto operacijos
- 19) Profesinė, mokslinė ir techninė veikla
- 20) Administracinė ir aptarnavimo veikla
- 21) Viešasis valdymas ir gynyba
- 22) Privalomasis socialinis draudimas
- 23) Švietimas
- 24) Žmonių sveikatos priežiūra ir socialinis darbas
- 25) Meninė, pramoginė ir poilsio organizavimo veikla
- 26) Kita aptarnavimo veikla
- 27) Namų ūkių, samdančių darbininkus, veikla; namų ūkių veikla, susijusi su savoms reikmėms tenkinti skirtų nediferencijuojamų gaminių gamyba ir paslaugų teikimu
- 28) Ekstrateritorinių organizacijų ir įstaigų veikla
- 29) Kita (įrašykite)\_\_\_\_\_

11. [ATSAKO VISI, IŠSKYRUS 5=5.2] Kurios savivaldybės teritorijoje veikia įmonė, įstaiga ar organizacija, kurioje Jūs dirbate? Jei įmonė, įstaiga ar organizacija turi teritorinių padalinių, pažymėkite tą savivaldybę, kurios teritorijoje yra padalinys, kuriame jūs dirbate. Galimas tik vienas atsakymas.

- 1) Akmenės r.
- 2) Alytaus m.
- 3) Alytaus r.
- 4) Anykščių r.
- 5) Birštono savivaldybės teritorijoje
- 6) Biržų r.
- 7) Druskininkų savivaldybės teritorijoje
- 8) Elektrėnų savivaldybės teritorijoje
- 9) Ignalinos r.
- 10) Jonavos r.
- 11) Joniškio r.
- 12) Jurbarko r.
- 13) Kaišiadorių r.
- 14) Kalvarijos savivaldybės teritorijoje
- 15) Kauno m.
- 16) Kauno r.
- 17) Kazlų Rūdos savivaldybės teritorijoje
- 18) Kelmės r.
- 19) Kėdainių r.
- 20) Klaipėdos m.
- 21) Klaipėdos r.
- 22) Kretingos r.

- 23) Kupiškio r.
- 24) Lazdijų r.
- 25) Marijampolės r.
- 26) Mažeikių r.
- 27) Molėtų r.
- 28) Neringos savivaldybės teritorijoje
- 29) Pagėgių savivaldybės teritorijoje
- 30) Pakruojo r.
- 31) Palangos m.
- 32) Panevėžio m.
- 33) Panevėžio r.
- 34) Pasvalio r.
- 35) Plungės r.
- 36) Prienų r.
- 37) Radviliškio r.
- 38) Raseinių r.
- 39) Rietavo savivaldybės teritorijoje
- 40) Rokiškio r.
- 41) Skuodo r.
- 42) Šakių r.
- 43) Šalčininkų r.
- 44) Šiaulių m.
- 45) Šiaulių r.
- 46) Šilalės r.
- 47) Šilutės r.
- 48) Širvintų r.
- 49) Švenčionių r.
- 50) Tauragės r.
- 51) Telšių r.
- 52) Trakų r.
- 53) Ukmergės r.
- 54) Utenos r.
- 55) Varėnos r.
- 56) Vilkaviškio r.
- 57) Vilniaus m.
- 58) Vilniaus r.
- 59) Visagino m.
- 60) Zarasų r.

12. [ATSAKO VISI, IŠSKYRUS 5=5.2] Ar Jūsų įmonėje, įstaigoje, organizacijoje yra darbuotojų atstovas?

- 1) Ne;
- 2) taip – įmonėje veikianti profesinė sąjunga;
- 3) taip – ekonominės veiklos šakos profesinė sąjunga, kuriai įmonės darbuotojų susirinkimas perdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas;
- 4) taip – darbo taryba;
- 5) taip – darbuotojų atstovas (išrinktas įmonės darbuotojų susirinkime įmonėje, kurioje yra mažiau kaip 20 darbuotojų, įgyvendinantis darbo tarybos funkcijas);
- 6) taip – jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė.

13. [ATSAKO VISI, IŠSKYRUS 5=5.2] Maždaug kokia įmonės, įstaigos ar organizacijos, kurioje Jūs dirbate, darbuotojų dalis priklauso profsajungai (proc.)?

- 1) Niekas nepriklauso (0 proc.);

- 2) Iki 5 proc.;
- 3) 6-10 proc.;
- 4) 11-20 proc.;
- 5) 21-30 proc.;
- 6) 31-50 proc.;
- 7) 51 proc. ir daugiau;
- 8) Nežinau.

14. [VISI, IŠSKYRUS 5=5.2] Ar Jūsų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje šiuo metu galioja kuri nors kolektyvinė sutartis (įmonės ar jos struktūrinio padalinio, šakos, teritorinė, nacionalinė)? Pažymėkite visas galiojančias sutartis (galimas daugiau nei vienas atsakymo variantas).

- 1) Ne;
- 2) Taip, nacionalinė;
- 3) Taip, teritorinė;
- 4) Taip, šakos;
- 5) Taip, įmonės ar jos struktūrinio padalinio;
- 6) Nežinau.

15. [VISI, IŠSKYRUS 5=5.2] Ar jūsų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje šiuo metu veikia darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas?

- 1) Taip;
- 2) Ne;
- 3) Nežinau.

16. [VISI, IŠSKYRUS 5=5.2] Ar jūsų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje šiuo metu veikia dvišalė arba trišalė taryba, komisija ar komitetas? (Pastaba. Kitas komitetas, nei darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas)

- 1) Taip;
- 2) Ne;
- 3) Nežinau.

### **C. RESPONDENTO VAIDMENYS ĮMONĖJE, ĮSTAIGOJE AR ORGANIZACIJOJE**

17. [VISI, IŠSKYRUS 5=5.2] Kas Jūs esate įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, kurioje dirbate?

- 1) darbdavio atstovas – įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas;
- 2) darbdavio atstovas – administracijos pareigūnas;
- 3) darbuotojas.

18. [VISI, IŠSKYRUS 5=5.2] Ar Jūs esate profesinės sąjungos arba darbo tarybos narys?

- 1) Taip;
- 2) Ne.

19. [VISI, IŠSKYRUS 5=5.2] Ar esate profesinės sąjungos valdymo organų, darbo tarybos, jungtinės profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybės narys arba įmonės darbuotojų susirinkime išrinktas darbuotojų atstovas? Pažymėkite visus tinkančius variantus.

NB galimas daugiau nei vienas atsakymo variantas: pvz. esu darbo tarybos narys, bet ne jos pirmininkas ir jungtinės profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybės narys.

- 1) Ne;

- 2) Taip, esu įmonėje veikiančios profesinės sąjungos arba jos padalinio vadovas (pirmininkas) (-ė);
- 3) Taip, esu profesinės sąjungos valdymo organo narys (-ė), bet ne jo pirmininkas (-ė);
- 4) Taip, esu darbo tarybos pirmininkas (-ė);
- 5) Taip, esu darbo tarybos narys (-ė), bet ne jos pirmininkas (-ė);
- 6) Taip, esu įmonės darbuotojų susirinkime įmonėje (kurioje yra mažiau kaip 20 darbuotojų išrinktas darbuotojų atstovas (-ė) ir įgyvendinu darbo tarybos funkcijas);
- 7) Taip, esu jungtinės profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybės pirmininkas (-ė);
- 8) Taip, esu jungtinės profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybės narys (-ė).

[I klausimus apie kolektyvines sutartis (29, 30 ir 31 klausimus) atsako tik (19=19.2 arba 19=19.4 arba 19=19.6 arba 19=19.7) ir (jei įmonėje yra galiojanti sutartis (14=14.2 arba 14=14.3 arba 14=14.4 arba 14=14.5) arba kolektyvinė sutartis buvo sudaryta Socialinio dialogo priemonės metu (1.1=1 arba 1.2=1) atsako tik šie respondentai]

20. [VISI, IŠSKYRUS 5=5.2] Ar esate dvišalės ar trišalės tarybos, komisijos ar komiteto arba įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto narys? (Žymėkite visus tinkamus atsakymo variantus):

- 1) ne;
- 2) taip, esu dvišalės arba trišalės tarybos, komisijos ar komiteto narys;
- 3) taip, esu saugos ir sveikatos komiteto narys – komiteto pirmininkas;
- 4) taip, esu įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto narys – komiteto sekretorius;
- 5) taip, esu įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto narys.

#### D. POVEIKIS

Dabar norėtume užduoti keletą klausimų apie darbo sąlygų būklę jūsų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje ir būklės pokyčius per pastaruosius keletą metų. Prašytume tai vertinti iš visos organizacijos perspektyvos (visų darbuotojų, darbdavių arba darbuotojų ir darbdavių, priklausomai nuo klausimo), o ne, t.y. ne būklę ir jos pokyčius jums asmeniškai.

Jei įmonė, įstaiga ar organizacija (juridinis asmuo), kurioje dirbate, turi teritorinių padalinių, išsidėsčiusių daugiau nei vienos savivaldybės teritorijoje, toliau atsakant į likusius klausimų klausimus prašome pateikti vertinimus tik dėl to teritorinio padalinio, kuriame jūs dirbate.

21. [VISI, IŠSKYRUS 5=5.2] Darbo sąlygos įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje yra suprantamos kaip veiksmų visuma, susijusi su darbo laiko, darbo organizavimu, atlyginimu už atliekamą darbą, sveikata ir sauga darbe, darbuotojų atstovavimu ir santykiais su darbdaviu. Kaip jūs įvertintumėte dabartines darbo sąlygas jūsų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos?

- 1) Labai geros;
- 2) Geros;
- 3) Patenkinamos;
- 4) Blogos;
- 5) Labai blogos;
- 6) Sunku pasakyti, nežinau.

22. [IŠSKYRUS 5=5.2; IF (6=6.4 arba 6=6.5) ELSE (((2=2.1 arba 4=4.2 ... 4=4.6) IR (17=17.1 arba 19=19.2 arba 19=19.4, arba 19=19.6, 19=19.7)))] Palyginti su 2011 m., kaip, apskritai imant, pasikeitė darbo sąlygos Jūsų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje?

Paaiškinimas

Į klausimą neatsako (praleidžia) 5=5.2 (t.y. tie, kurie dabar dirba kitoje įmonėje nei toje, kurioje dirbo, kai dalyvavo Socialinio dialogo stiprinimo priemonėje).

Iš likusių (t.y. tų, kurie dirba ten pat) atsako tie, kurie įmonėje dirba 5 m. ir daugiau (6=6.4 arba 6=6.5; nes kitaip negalės įvertinti 22 klausime aprašomo pokyčio) arba (jei dirba trumpiau nei 5 m., t.y. 6=6.1, 6=6.2, 6=6.3) tie, kurie yra darbdavių arba darbuotojų atstovai (įmonės vadovas 17=17.1, profsąjungos pirmininkas 19=19.2, darbo tarybos pirmininkas 19=19.4, įmonės darbuotojų susirinkime išrinktas atstovas 19=19.6 arba jungtinės profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybės pirmininkas 19=19.7).

- 1) Pagerėjo;
- 2) Pablogėjo;
- 3) Nepakito;
- 4) Sunku pasakyti, nežinau.

23. [VISI, IŠSKYRUS 5=5.2] O dabar prašytume įvertinti atskirų darbo sąlygų aspektų dabartinę būklę Jūsų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje.

		Labai gera	Gera	Patenkinama	Bloga	Labai bloga	Nežinau, sunku pasakyti
23.1	Galimybė darbuotojams reguliariai aptarti darbo organizavimo klausimus tarpusavyje ir su darbdaviu (įmonės, įstaigos ar organizacijos administracija).						
23.2	Galimybė darbuotojams kelti kvalifikaciją						
23.3	Darbui patogi aplinka – darbdavys pasiūlo daugiau, nei reikalauja minimalūs darbo saugos ir sveikatos reikalavimai						
23.4	Galimybės darbuotojams darbo pareigas derinti su šeimos ir asmeniniu gyvenimu						
23.5	Galimybė darbuotojams derėtis su darbdaviu darbo užmokesčio klausimais						
23.6	Darbdavio požiūris į darbuotojų arba jų atstovų teikiamus pasiūlymus						
23.7	Galimybė darbuotojams gauti kokybišką konsultaciją už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų darbo sąlygų klausimais						
23.8	Galimybė darbdavio atstovams (įmonės, įstaigos ar organizacijos administracijai) gauti kokybišką konsultaciją už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų darbo sąlygų klausimais						
23.9	Darbo ir poilsio laiko nustatymas						
23.10	Darbuotojų sauga ir sveikata						
23.11	Darbdavio bendradarbiavimas (informavimas, konsultavimas) su darbuotojais ir/ar jų atstovais ir jų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmimo						

23.12	Lygios galimybės darbuotojams (nediskriminavimas*)						
23.13	Psichologinė atmosfera darbe						
23.14	Darbo ginčų sprendimas						

\* Lygios galimybės darbuotojams (nediskriminacija) yra darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.

24. O dabar prašytume įvertinti, žvelgiant iš organizacijos perspektyvos, kaip pasikeitė padėtis Jūsų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) dėl šių darbo sąlygų aspektų:

Paaškinimas: atsako tie patys, kaip ir į 22 klausimą.

		Labai pagerėjo	Pagerėjo	Nepakito	Pablogėjo	Labai pablogėjo	Nežinau, sunku pasakyti
24.1	Galimybė darbuotojams reguliariai aptarti darbo organizavimo klausimus tarpusavyje ir su darbdaviu (įmonės, įstaigos ar organizacijos administracija).						
24.2	Galimybė darbuotojams kelti kvalifikaciją						
24.3	Darbui patogi aplinka – darbdavys pasiūlo daugiau, nei reikalauja minimalūs darbo saugos ir sveikatos reikalavimai						
24.4	Galimybės darbuotojams darbo pareigas derinti su šeimos ir asmeniniu gyvenimu						
24.5	Galimybė darbuotojams derėtis su darbdaviu darbo užmokesčio klausimais						
24.6	Darbdavio požiūris į darbuotojų arba jų atstovų teikiamus pasiūlymus						
24.7	Galimybė darbuotojams gauti kokybišką konsultaciją už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų darbo sąlygų klausimais						
24.8	Galimybė darbdavio atstovams (įmonės, įstaigos ar organizacijos administracijai) gauti kokybišką konsultaciją už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų darbo sąlygų klausimais						
24.9	Darbo ir poilsio laiko nustatymas						
24.10	Darbuotojų sauga ir sveikata						
24.11	Darbdavio bendradarbiavimas (informavimas, konsultavimas) su						



	darbuotojais ir / ar jų atstovais ir jų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmimo						
24.12	Lygios galimybės darbuotojams (nediskriminavimas*)						
24.13	Psichologinė atmosfera darbe						
24.14	Darbo ginčų sprendimas						

25. [VISI, IŠSKYRUS 5=5.2] Kokią įtaką darbo sąlygų pokyčiams Jūsų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje turėjo Socialinio dialogo skatinimo priemonės veiklos?

	Daug įtakos	Mažai įtakos	Neturėjo įtakos	Sunku pasakyti	Tokios veiklos mūsų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nebuvo
Darbdavių atstovų mokymai					
Darbuotojų atstovų mokymai					
Kitų darbuotojų mokymai					
Partnerystės principų diegimo patirties pasidalinimo ir/arba jos perėmimo veikla iš Lietuvos partnerių					
Partnerystės principų diegimo patirties pasidalinimo ir/arba jos perėmimo veikla iš užsienio partnerių					
Metodinės ir informacinės medžiagos parengimas ir sklaida					
Kitos veiklos (įrašykite)_____					

26. [VISI, IŠSKYRUS 5=5.2] Ar Jūsų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nuo 2011 m. buvo priimti esminiai sprendimai žemiau išvardintose srityse? Esminis sprendimas – toks, kuris gali turėti įtakos darbuotojų padėčiai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje.

		Taip (1)	Ne (2)	Nežinau (3)
1	Darbo procesų organizavimas			
2	Įdarbinimas ir atleidimas iš darbo			
3	Sauga ir sveikata darbe			
4	Mokymai, profesinės kvalifikacijos kėlimas ir karjera			
5	Darbo laiko organizavimas			
6	Restruktūrizavimas			

27. [VISI, IŠSKYRUS 5=5.2] ir [Jei 26.1=1 arba 26.2=1 arba ... 26.6=1] Kalbant apie Jūsų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje priimtą esminį sprendimą (-us), kokią įtaką jam turėjo darbuotojai ir/arba jų atstovai?

- 1) Jokios įtakos;
- 2) Šiokią tokią įtaką;
- 3) Didelę įtaką;
- 4) Nežinau.

28. [VISI, IŠSKYRUS 5=5.2] O kiek jūs pats (-i) (asmeniškai) esate patenkintas (-a) darbo sąlygomis Jūsų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje?

- 1) Labai patenkintas (-a);
- 2) Patenkintas (-a);
- 3) Nelabai patenkintas (-a);
- 4) Visiškai nepatenkintas (-a);
- 5) Nežinau.

## E. SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO PRIEMONĖS VEIKLOS IR JŲ VERTINIMAS

Visam blokui – bendra nuostata dėl atsakančiųjų [VISI, IŠSKYRUS 5=5.2]  
 Specialiosios nuostatos – prie kiekvieno klausimo atskirai

29. Pažymėkite, kurios kolektyvinės sutarties nuostatos buvo įgyvendintos Jūsų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje per pastaruosius 36 mėn.?

Į klausimus apie kolektyvines sutartis (29, 30 ir 31 klausimus) atsako tik (19=19.2 arba 19=19.4 arba 19=19.6 arba 19=19.7) ir (jei įmonėje yra galiojanti sutartis (14=14.2 arba 14=14.3 arba 14=14.4 arba 14=14.5) arba kolektyvinė sutartis buvo sudaryta Socialinio dialogo priemonės metu (1.1=1 arba 1.2=1))

Nuostatos dėl:	Šios nuostatos kolektyvinėje (-se) sutartyje (-se) yra ir:				
	Tokių nuostatų mūsų įmonės, įstaigos ar organizacijos kolektyvinėje (-se) sutartyje (-se) nėra	Buvo įgyvendintos	Nebuvo įgyvendintos	Nebuvo atveju, kuriems nuostata galėjo būti pritaikyta	Sunku pasakyti
Darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo					
Darbo apmokėjimo*					
Darbo ir poilsio laiko					
Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo					
Lengvatų ir garantijų besimokantiems ar kt. darbuotojams					
Profesinės kvalifikacijos kėlimo					
Kolektyvinės sutarties šalių tarpusavio informavimo ir konsultavimo					
Darbuotojų atsakomybės					
Kitos nuostatos (įrašykite) ____					

\* Darbo apmokėjimo nuostatos yra nuostatos dėl tarifinių atlygių, pareiginių algų, priedų, priemokų, kitų lengvatų ir kompensacijų, darbo apmokėjimo ir skatinimo sistemų bei formų, darbo normų nustatymo, darbo užmokesčio indeksavimo, išmokėjimo bei atsiskaitymų tvarkos ir kitos susijusios nuostatos

30. Kaip Jūsų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje buvo rengiama kolektyvinė sutartis? Pažymėkite, ar rengimo metu buvo pasinaudota žemiau išvardintomis procedūromis?

	Taip	Ne	Nežinau
Kolektyvinės sutarties projektui rengti šalys paritetiniais pagrindais sudarė komisiją			
Šalių suderintas įmonės, įstaigos, organizacijos ar jos struktūrinio padalinio kolektyvinės sutarties projektas buvo pateiktas svarstyti darbuotojų susirinkimui (konferencijai) ir šis jį svarstė.			
Darbuotojams buvo įteikta kolektyvinės sutarties projekto popierinė kopija ar elektroninė jos versija			
Derybų dėl kolektyvinės sutarties metu darbuotojai turėjo galimybę teikti pasiūlymus dėl kolektyvinės sutarties projekto			
Derybų dėl kolektyvinės sutarties metu darbuotojai turėjo galimybę kreiptis konsultacijos/pagalbos sutarties sudarymo klausimais			

31. Kurie iš šių kolektyvinės sutarties sudarymo proceso dalyvių sutarčiai siūlė daugiausia nuostatų? Pažymėkite vieną labiausiai tinkamą variantą.

1) Vadovybė;

- 2) Darbuotojai;
- 3) Darbuotojų atstovai;
- 4) Bendra vadovybės, darbuotojų (ir/arba darbuotojų atstovų) iniciatyva;
- 5) Nežinau.

32. [Jei 20=20.2, t.y. jeigu yra įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikiančios dvišalės (trišalės) tarybos, komisijos, komiteto narys], kaip dažnai per pastaruosius 12 mėn. įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalės (trišalės) taryba, komisija ar komitetas užsiėmė žemiau išvardinta veikla?

	Taryba/komisija ar komitetas nėra įgalioti veikti šiais klausimais	Nė sykio	1-3	4-9	10 ir daugiau	Nežinau
Teikė pasiūlymus Seimui, Vyriausybei, savivaldybės administracijai, nacionalinėms ar šakinėms darbdavių ar darbuotojų organizacijoms socialinio dialogo klausimais						
Organizavo susitikimus, diskusijas tarp institucijų ar su politikais ir specialistais aktualiais klausimais						
Bendradarbiavo su atitinkamomis Lietuvos, užsienio ar tarptautinėmis organizacijomis						
Viešino savo veiklą – informavo visuomenę ir steigėjus						
Steigė kitas dvišalės (trišalės) tarybas, komisijas, komitetus						
Kontroliavo ir/ar užtikrino kolektyvinės sutarties ar kitų susitarimų rengimą, vykdymą, keitimą (analizavo, teikė išvadas ir pasiūlymus)						
Teikė rekomendacijas kolektyvinių derybų šalims dėl vedamų kolektyvinių derybų						
Nagrinėjo darbo ginčus						
Nagrinėjo klausimus dėl...						
Darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, pareiginių nuostatų turinio						
Darbo apmokėjimo						
Darbo ir poilsio laiko						
Darbdavio materialinės bazės gerinimo						
Darbuotojų darbo vertinimo kriterijų						
Darbo etikos						
Saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo						
Lengvatų ir garantijų besimokantiems ir kt. darbuotojams						
Profesinės kvalifikacijos kėlimo						
Kolektyvinės sutarties šalių tarpusavio informavimo ir konsultavimo						
Kitos nuostatos (įrašykite) ____						

33. [Jei 20=20.3 arba 20=20.4 arba 20=20.5. t.y. jeigu yra darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pirmininkas, sekretorius arba narys] Kurias iš šių veiklų bent sykį per pastaruosius 12 mėn. ir kaip atliko Jūsų įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas?

(Kiekvienai veiklai pasirinkite tik po vieną atsakymo variantą)

	<b>Veikla/darbuotojų saugos ir sveikatos įsitraukimo tipas</b>	<b>Mūsų įmonei, įstaigai ar organizacijai tai neaktualu</b>	<b>Nieko nedarė</b>	<b>Išklausė informaciją</b>	<b>Svarstė</b>	<b>Formulavo ir teikė pasiūlymus, rekomendacijas, teisės aktų projektus</b>
33.1	Darbuotojų saugos ir sveikatos politikos ir situacijos būklė įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje					
33.2	Prevencinės priemonės nelaimingiems atsitikimams darbe bei profesinėms ligoms išvengti					
33.3	Nelaimingi atsitikimai darbe ir profesinės ligos					
33.4	Profesinės rizikos vertinimas					
33.5	Jaunų asmenų, nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių moterų ir neįgaliųjų darbo sąlygos					
33.6	Darbuotojų mokymas ir instruktavimas darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais					
33.7	Privalomi darbuotojų sveikatos tikrinimai					
33.8	Darbuotojų aprūpinimas buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis, kolektyvinėmis ir asmeninėmis apsaugos priemonėmis					
33.9	Nesutarimai tarp darbuotojų ir darbdavio atstovo dėl darbuotojo atsisakymo dirbti					
33.10	Kita (įrašykite)_					

34. [Jei 12=12.2 arba 12=12.3 arba ... 12=12.6, t.y. jei įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje yra darbuotojų atstovas] Remdamiesi savo patyrimu apie darbuotojų atstovavimą Jūsų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje, pasakykite, ar Jūs sutinkate, ar nesutinkate su šiais teiginiais?

*Atsakymų variantas darbdavio atstovams (Jei 17=17.1)*

	<b>Visiškai sutinku</b>	<b>Sutinku</b>	<b>Nesutinku</b>	<b>Visiškai nesutinku</b>	<b>Nežinau</b>
--	-------------------------	----------------	------------------	---------------------------	----------------

Darbuotojų atstovavimas padeda mums konstruktyviai ieškoti būdų, kaip gerinti darbo rezultatus					
Darbuotojų atstovavimas dažnai labai užvilkina svarbių vadovybės sprendimų priėmimą					
Tarimasis su darbuotojais dėl svarbių pokyčių lemia didesnę darbuotojų paramą įgyvendinant pokyčius					
Darbuotojų atstovais galima pasitikėti					

*Atsakymų variantas darbuotojams (jų atstovams) (Jei 19=19.2 arba 19=19.4 arba 19=19.6 arba 19=19.7)*

	Visiškai sutinku	Sutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku	Nežinau
Darbuotojų atstovavimas padeda mums konstruktyviai ieškoti būdų, kaip gerinti darbo sąlygas					
Nepaisant darbuotojų atstovavimo ir darbdavio atstovams teikiamų siūlymų, priimant įmonei, įstaigai ar organizacijai svarbius sprendimus nusveria darbdavio interesai					
Darbdavio atstovų tarimasis su darbuotojais dėl svarbių pokyčių lemia didesnę darbuotojų paramą įgyvendinant pokyčius					
Darbdavio atstovais galima pasitikėti					

35. Apskritai imant, kurios iš šių socialinio dialogo formų Jūsų įmonėje, įstaigoje, organizacijoje realiai veikia (pasiteisino), o kurios yra labiau formalumas (nepasiteisino)?

35.1 [Jei 14=14.5 (t.y. jei įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikia įmonės ar jos padalinio lygio kolektyvinė sutartis) ir 17=17.1 (respondentas yra įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas) arba 19=19.2 arba 19=19.4 arba 19=19.6 arba 19=19.7 (respondentas yra darbuotojų atstovas)] Ar įmonės ar jos struktūrinio padalinio kolektyvinė sutartis (-ys) Jūsų įmonėje, įstaigoje, organizacijoje realiai veikia (pasiteisino), ar ji yra labiau formalumas (nepasiteisino)?

- 1) Veikia, pasiteisino;
- 2) Labiau formalumas, nepasiteisino;
- 3) Dar per anksti vertinti;
- 4) Sunku pasakyti.

35.2 [Jei 14=14.4 arba 14=14.3 (t.y. jei įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikia šakos ar teritorinio lygio kolektyvinė sutartis) ir 17=17.1 (respondentas yra įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas) arba 19=19.2 arba 19=19.4 arba 19=19.6 arba 19=19.7 (respondentas yra darbuotojų atstovas)] Ar šakos ar teritorinio lygio kolektyvinė sutartis (-ys) Jūsų įmonėje, įstaigoje, organizacijoje realiai veikia (pasiteisino), ar ji yra labiau formalumas (nepasiteisino)?

- 1) Veikia, pasiteisino;
- 2) Labiau formalumas, nepasiteisino;
- 3) Dar per anksti vertinti;
- 4) Sunku pasakyti.



35.3 [Jei 20=20.2 (t.y. respondentas yra dvišalės (trišalės) tarybos, komisijos, komiteto narys] Ar įsteigtos dvišalės (trišalės) tarybos, komisijos, komitetai Jūsų įmonėje, įstaigoje, organizacijoje realiai veikia (pasiteisino), ar ji (jos, jie) yra labiau formalumas (nepasiteisino)?

- 1) Veikia, pasiteisino;
- 2) Labiau formalumas, nepasiteisino;
- 3) Dar per anksti vertinti;
- 4) Sunku pasakyti.

[Analizė įmonės lygiu negalima]

35.4 [Jei 20=20.3 arba 20=20.4 arba 20=20.5 (respondentas yra DSSK pirmininkas, sekretorius arba narys] Ar įsteigtas darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas Jūsų įmonėje, įstaigoje, organizacijoje realiai veikia (pasiteisino), ar jis yra labiau formalumas (nepasiteisino)?

- 1) Veikia, pasiteisino;
- 2) Labiau formalumas, nepasiteisino;
- 3) Dar per anksti vertinti;
- 4) Sunku pasakyti.

36. [Jei 19=19.2 arba 19=19.4 arba 19=19.6 arba 19=19.7 (respondentas yra darbuotojų atstovas)] arba 20=20.3 arba 20=20.4 arba 20=20.5 (respondentas yra DSSK pirmininkas, sekretorius arba narys įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje] Ar Jūs turite tam tikrą nustatytą valandų skaičių per savaitę, kurių metu įmonėje, įstaigoje arba organizacijoje jums suteikta teisė atlikti darbuotojų atstovo arba darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nario pareigas?

- 1) Taip;
- 2) Ne, man nesuteikta teisė tai daryti darbo valandų metu;
- 3) Ne, tačiau aš galiu skirti tiek valandų, kiek reikia.

37. [Jei 19=19.2 arba 19=19.4 arba 19=19.6 arba 19=19.7 (respondentas yra darbuotojų atstovas)] arba 20=20.3 arba 20=20.4 arba 20=20.5 (respondentas yra DSSK pirmininkas, sekretorius arba narys įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje] IR 36=36.1 (Jei suteiktas darbo laikas) Kiek valandų per savaitę jums suteikta teisė atlikti darbuotojo atstovo pareigas?

- 1) \_\_\_\_\_ val.;
- 2) Nežinau.

**F. MOKYMAI**

38. (VISI, jei 2=2.1) Kuriuose *Socialinio dialogo skatinimo priemonės* įgyvendinimo metu surengtuose mokymuose Jūs dalyvavote ir kaip vertinate jų naudą? Įvertinkite visus mokymus, kuriuose Jūs dalyvavote:

	Nedalyvavau	Dalyvavau					
		Labai gerai	Gerai	Patenkinamai	Blogai	Labai blogai	Sunku pasakyti, neprisimenu
Bendrosios žinios apie socialinį dialogą							
Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų steigimas ir veikla							
Kolektyvinių sutarčių sudarymas							
Derybų įgūdžiai, psichologija ir derybų technika							
Lyčių lygybė darbe							
Darbuotojų ir darbdavių teisės ir pareigos bei bendradarbiavimas							
Konfliktų ir krizių, streso valdymas							
Darbo teisė							
Darbo ginčai							
Inovatyvios darbo formos							
Geroji Lietuvos socialinio dialogo praktika							
Geroji užsienio socialinio dialogo praktika, tarptautiniai standartai							
Protokolas ir etiketas							
Informavimas, konsultavimas ir komunikavimas darbe							
Vadovavimas ir lyderystė							
Oratoriniai gebėjimai, kūno kalba							
Komandinis darbas, bendravimas ir bendradarbiavimas							
Nelegalaus darbo prevencija							
Kita (įrašykite) _____							

## 39. (VISI, jei 2=2.1) Kaip vertinate, mokymų, kuriuose dalyvavote, formą?

	Tokios formos mokymuose nedalyvavau	Dalyvavau					
		Labai gerai	Gerai	Patenkinamai	Blogai	Labai blogai	Sunku pasakyti, neprisimenu
Paskaitos ir seminarai darbo vietoje (įmonėje) su socialine programa*							
Išvažiuojamieji seminarai ir paskaitos (už įmonės teritorijos) su socialine programa							
Paskaitos ir seminarai darbo vietoje (įmonėje) be socialinės programos							
Išvažiuojamieji seminarai ir paskaitos (už įmonės teritorijos) be socialinės programos							
Pažintiniai vizitai kitose įmonėse, įstaigose ar organizacijose Lietuvoje							
Pažintiniai vizitai kitose įmonėse, įstaigose ar organizacijose užsienyje							
Apskritieji stalai							
Kita (įrašykite)_____							

\* socialinė programa – tai mokymų turinį papildantis mokymų programos komponentas, pavyzdžiui, pažintinė ar kultūrinė programa, kolektyvo stiprinimo veiklos, bendri dalyvių pietūs ar vakarienė ir pan.

## 40. (VISI, jei 2=2.1) Kaip vertinate mokymų lektorių (dėstytojų) darbą?

Jei mokymus vedė ...	Toks lektorius mano mokymuose nedėstė	Vertinu ...					
		Labai gerai	Gerai	Patenkinamai	Blogai	Labai blogai	Sunku pasakyti, neprisimenu
Lektorius – mūsų įmonės darbuotojas, atitinkamos srities ekspertas							
Lektorius – profsąjungų atitinkamos srities ekspertas							
Lektorius – verslo ar darbdavių asociacijų, mūsų įmonės administracijos atitinkamos srities ekspertas							
Lektorius – atitinkamos srities nepriklausomas ekspertas iš Lietuvos							
Lektorius – atitinkamos srities verslo ar darbdavių asociacijų, analogiško							

profilio įmonių ekspertas iš užsienio							
Lektorius – atitinkamos srities profesinių sąjungų ekspertas iš užsienio							
Lektorius – atitinkamos srities nepriklausomas ekspertas iš užsienio							

41. (VISI, jei 2=2.1) Prašome pasakyti, ar jūs sutinkate ar nesutinkate su žemiau išvardintais teiginiais dėl dalyvavimo mokymuose priežasčių

Mokymuose dalyvavau, nes ...	Visiškai sutinku	Sutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku	Sunku pasakyti
Norėjau įgyti atitinkamos socialinio dialogo srities įgūdžių					
Dėl asmeninio tobulėjimo					
Pasiūlė dalyvauti darbdavys					
Pasiūlė dalyvauti profesinė sąjunga arba darbo taryba					
Reikėjo įgyvendinti Europos Sąjungos finansuojamą projektą					
Mokymai vyko darbo metu arba už dalyvavimą juose atlygino darbdavys					

## G. SOCIALINIO DIALOGO POLITIKOS ATEITIS

42. (VISI) Ar, Jūsų nuomone, valstybė ateityje turėtų kaip nors skatinti socialinį dialogą?

- 1) Taip, valstybė ir toliau turėtų skatinti socialinį dialogą tokiais pat skatinimo būdais, kaip iki šiol;
- 2) Taip, valstybė turėtų skatinti socialinį dialogą, bet reikia naujų skatinimo būdų;
- 3) Ne;
- 4) Nežinau, sunku pasakyti.

43. (Jei 42=42.1 arba 42=42.2) Jei turėtų, tai kokiais būdais visų pirma? Pažymėkite iki trijų, jūsų nuomone, galimų svarbiausių būdų, išdėstydami juos pagal svarbą (1 – svarbiausias, 2 – antras pagal svarbą, 3 – trečias pagal svarbą)

Valstybė paskatintų socialinį dialogą ...	Svarbiausias	Antras pagal svarbą	Trečias pagal svarbą
Rūpindamasi bendruoju Lietuvos piliečių išprusimu per formaliojo švietimo sistemos kokybės gerinimą			
Integruodama socialinio dialogo problematikos nagrinėjimą į formaliojo švietimo sistemos mokymo programas			
Remdama profesinių sąjungų gebėjimų stiprinimą šioje srityje			
Remdama darbdavių organizacijų gebėjimų stiprinimą šioje srityje			
Reguliacinėmis priemonėmis – nustatydamas įpareigojimus ir/arba paskatas darbdaviams ir darbuotojams telktis į asociacijas ar sąjungas bei derinti interesus			
Reguliacinėmis priemonėmis – nustatydamas paskatas			

darbdaviams ir darbuotojams derinti interesus atskiroje konkrečioje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje			
Stiprindama šioje srityje veikiančias ar susijusias valstybės institucijas			
Kita (įrašykite) _____			

\* *Formalusis švietimas* yra nuoseklus vaikų ir suaugusiųjų švietimas, kuris vyksta mokyklose, universitetuose ir kitose formaliojo švietimo institucijose. Formalusis švietimas paprastai prasideda vaikui esant 7 metų amžiaus ir tęsiasi, kol suaugusiajam sukanka nuo 20 iki 25 metų, jį reglamentuoja ir kontroliuoja valstybė. *Formaliojo švietimo sistema* gali būti suprantama kaip asmenų ir institucijų, susijusių su formaliuoju švietimu, tarpusavio santykių visuma.

44. (Jei 42=42.1 arba 42=42.2) Kokias Jūs matytumėte valstybės remiamų socialinio dialogo plėtros priemonių kryptis?

	Taip (1)	Labiau taip, nei ne (2)	Labiau ne, nei taip (3)	Ne (4)	Sunku pasakyti (5)
44.1 Informacijos, metodinių leidinių rengimas ir skelbimas, visuomenės informavimo kampanijos					
44.2 Bendros darbdavių organizacijų ir darbdavių atstovų iniciatyvos					
44.3 Galimybės konsultuotis darbdaviams ir jų atstovams					
44.4 Galimybės konsultuotis darbuotojams ir jų atstovams					
44.5 Darbdavių mokymai					
44.6 Darbuotojų ir jų atstovų mokymai					
44.7 Motyvacinės priemonės darbdaviams įsitraukti į socialinį dialogą					
44.8 Motyvacinės priemonės darbuotojams organizuoti ir įsitraukti į socialinį dialogą					

45. (Jei 44.7= 44.7.1 arba 44.7=44.7.2) Jei pasisakote už darbdavius socialiniam dialogui motyvuojančias priemones, tai kokias?  
(Įrašykite) \_\_\_\_\_

46. (Jei 44.8=44.8.1 arba 44.8=44.8.2) Jei pasisakote už motyvacines priemones darbuotojams organizuoti ir įsitraukti į socialinį dialogą, tai kokias?  
(Įrašykite) \_\_\_\_\_

Dėkojame už Jūsų atsakymus ir labai vertiname apklausai skirtą Jūsų dėmesį ir laiką.

## PAGRINDINIAI APKLAUSOS DUOMENYS

### A. Socialinio dialogo skatinimo priemonėje dalyvavusių darbdavių ir darbuotojų atstovų nuomonė apie darbo sąlygų būklę bei pokyčius ir jiems įtaką dariusius veiksniai

#### 38 lentelė. Dabartinių darbo sąlygų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos

Dabartinės darbo sąlygos įmonėje yra ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai geros	27	13,3	13,3	11	14,5	14,5	15	12,0	12,0
Geros	109	53,7	67,0	52	68,4	82,9	58	46,4	58,4
Patenkinamos	56	27,6	94,6	12	15,8	98,7	42	33,6	92,0
Blogos	8	3,9	98,5	1	1,3	100,0	7	5,6	97,6
Labai blogos	2	1,0	99,5	-	-		2	1,6	99,2
Sunku pasakyti, nežino	1	,5	100,0	-	-		1	,8	100,0
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas, skaičiuojamas nuo atsakiusių į klausimą

#### 39 lentelė. Darbo sąlygų pokyčio įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje vertinimas palyginti su 2011 m.

Palyginti su 2011 m. darbo sąlygos įmonėje ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Pagerėjo	126	62,1	63,0	54	71,1	71,1	72	57,6	58,5
Pablogėjo	16	7,9	71,0	-	-	-	15	12,0	70,7
Nepakito	50	24,6	96,0	19	25,0	96,1	30	24,0	95,1
Sunku pasakyti, nežino	8	3,9	100,0	3	3,9	100,0	6	4,8	100,0
Neatsakė	3	1,5		-	-		2	1,6	
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. Vertina tik dirbantys toje pat įmonėje, kaip ir 2011 m. darbdavių ir darbuotojų atstovai. K% - yra kaupiamasis procentas



**40 lentelė. Dabartinės atskirų darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būklės vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos: galimybė darbuotojams reguliariai aptarti darbo organizavimo klausimus tarpusavyje ir su darbdaviu (įmonės, įstaigos ar organizacijos administracija).**

Dabartinė darbo sąlygos aspekto įmonėje būklė yra ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai gera	26	12,8	12,8	16	21,1	21,1	9	7,2	7,2
Gera	102	50,2	63,1	44	57,9	78,9	55	44,0	51,2
Patenkinama	55	27,1	90,1	12	15,8	94,7	44	35,2	86,4
Bloga	11	5,4	95,6	2	2,6	97,4	10	8,0	94,4
Labai bloga	6	3,0	98,5	-	-	-	6	4,8	99,2
Sunku pasakyti, nežino	3	1,5	100,0	2	2,6	100,0	1	,8	100,0
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**41 lentelė. Dabartinės atskirų darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būklės vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos: galimybė darbuotojams kelti kvalifikaciją**

Dabartinė darbo sąlygos aspekto įmonėje būklė yra ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai gera	57	28,1	28,1	29	38,2	38,2	27	21,6	21,6
Gera	100	49,3	77,3	34	44,7	82,9	66	52,8	74,4
Patenkinama	36	17,7	95,1	11	14,5	97,4	24	19,2	93,6
Bloga	6	3,0	98,0	-	-	-	6	4,8	98,4
Labai bloga	2	1,0	99,0	-	-	-	2	1,6	100,0
Sunku pasakyti, nežino	2	1,0	100,0	2	2,6	100,0	-	-	
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**42 lentelė. Dabartinės atskirų darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būklės vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos: darbui patogi aplinka – darbdavys pasiūlo daugiau, nei reikalauja minimalūs darbo saugos ir sveikatos reikalavimai**

Dabartinė darbo sąlygos aspekto įmonėje būklė yra ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai gera	22	10,8	10,8	8	10,5	10,5	13	10,4	10,4
Gera	92	45,3	56,2	41	53,9	64,5	52	41,6	52,0
Patenkinama	76	37,4	93,6	24	31,6	96,1	49	39,2	91,2
Bloga	8	3,9	97,5	2	2,6	98,7	7	5,6	96,8
Labai bloga	3	1,5	99,0	-	-	-	3	2,4	99,2

Sunku pasakyti, nežino	2	1,0	100,0	1	1,3	100,0	1	,8	100,0
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

#### 43 lentelė. Dabartinės atskirų darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būklės vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos: galimybės darbuotojams darbo pareigas derinti su šeimos ir asmeniniu gyvenimu

Dabartinė darbo sąlygos aspekto įmonėje būklė yra ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai gera	25	12,3	12,3	10	13,2	13,2	14	11,2	11,2
Gera	106	52,2	64,5	50	65,8	78,9	54	43,2	54,4
Patenkinama	57	28,1	92,6	13	17,1	96,1	45	36,0	90,4
Bloga	9	4,4	97,0	1	1,3	97,4	8	6,4	96,8
Labai bloga	2	1,0	98,0	-	-	-	2	1,6	98,4
Sunku pasakyti, nežino	4	2,0	100,0	2	2,6	100,0	2	1,6	100,0
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

#### 44 lentelė. Dabartinės atskirų darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būklės vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos: galimybė darbuotojams derėtis su darbdaviu darbo užmokesčio klausimais

Dabartinė darbo sąlygos aspekto įmonėje būklė yra ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai gera	7	3,4	3,4	4	5,3	5,3	2	1,6	1,6
Gera	56	27,6	31,0	25	32,9	38,2	30	24,0	25,6
Patenkinama	73	36,0	67,0	29	38,2	76,3	44	35,2	60,8
Bloga	38	18,7	85,7	12	15,8	92,1	27	21,6	82,4
Labai bloga	17	8,4	94,1	1	1,3	93,4	17	13,6	96,0
Sunku pasakyti, nežino	12	5,9	100,0	5	6,6	100,0	5	4,0	100,0
Iš viso	203,0	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

#### 45 lentelė. Dabartinės atskirų darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būklės vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos: darbdavio požiūris į darbuotojų arba jų atstovų teikiamus pasiūlymus

Dabartinė darbo sąlygos aspekto įmonėje būklė yra ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai gera	24	11,8	11,8	16	21,1	21,1	8	6,4	6,4
Gera	104	51,2	63,1	46	60,5	81,6	53	42,4	48,8

Patenkinama	57	28,1	91,1	11	14,5	96,1	47	37,6	86,4
Bloga	11	5,4	96,6	2	2,6	98,7	11	8,8	95,2
Labai bloga	6	3,0	99,5	-	-	-	6	4,8	100,0
Sunku pasakyti, nežino	1	,5	100,0	1	1,3	100,0	-	-	
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**46 lentelė. Dabartinės atskirų darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būklės vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos: galimybė darbuotojams gauti kokybišką konsultaciją už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų darbo sąlygų klausimais**

Dabartinė darbo sąlygos aspekto įmonėje būklė yra ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai gera	26	12,8	12,8	16	21,1	21,1	10	8,0	8,0
Gera	93	45,8	58,6	42	55,3	76,3	53	42,4	50,4
Patenkinama	63	31,0	89,7	14	18,4	94,7	46	36,8	87,2
Bloga	11	5,4	95,1	1	1,3	96,1	10	8,0	95,2
Labai bloga	1	,5	95,6	-	-	-	1	,8	96,0
Sunku pasakyti, nežino	9	4,4	100,0	3	3,9	100,0	5	4,0	100,0
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**47 lentelė. Dabartinės atskirų darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būklės vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos: galimybė darbdavio atstovams (įmonės, įstaigos ar organizacijos administracijai) gauti kokybišką konsultaciją už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų darbo sąlygų klausimais**

Dabartinė darbo sąlygos aspekto įmonėje būklė yra ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai gera	25	12,3	12,3	13	17,1	17,1	12	9,6	9,6
Gera	111	54,7	67,0	46	60,5	77,6	64	51,2	60,8
Patenkinama	45	22,2	89,2	14	18,4	96,1	31	24,8	85,6
Bloga	5	2,5	91,6	1	1,3	97,4	3	2,4	88,0
Labai bloga	1	,5	92,1	-	-	-	1	,8	88,8
Sunku pasakyti, nežino	16	7,9	100,0	2	2,6	100,0	14	11,2	100,0
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**48 lentelė. Dabartinės atskirų darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būklės vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos: darbo ir poilsio laiko nustatymas**

Dabartinė darbo sąlygos aspekto įmonėje būklė	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%

yra ...									
Labai gera	43	21,2	21,2	21	27,6	27,6	23	18,4	18,4
Gera	114	56,2	77,3	48	63,2	90,8	62	49,6	68,0
Patenkinama	38	18,7	96,1	6	7,9	98,7	33	26,4	94,4
Bloga	5	2,5	98,5	-	-	-	5	4,0	98,4
Labai bloga	2	1,0	99,5	-	-	-	2	1,6	100,0
Sunku pasakyti, nežino	1	,5	100,0	1	1,3	100,0	-	-	-
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**49 lentelė. Dabartinės atskirų darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būklės vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos: darbuotojų sauga ir sveikata**

Dabartinė darbo sąlygos aspekto įmonėje būklė yra ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai gera	27	13,3	13,3	13	17,1	17,1	13	10,4	10,4
Gera	119	58,6	71,9	54	71,1	88,2	64	51,2	61,6
Patenkinama	49	24,1	96,1	8	10,5	98,7	41	32,8	94,4
Bloga	2	1,0	97,0	-	-	-	2	1,6	96,0
Labai bloga	5	2,5	99,5	-	-	-	5	4,0	100,0
Sunku pasakyti, nežino	1	,5	100,0	1	1,3	100,0	-	-	
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**50 lentelė. Dabartinės atskirų darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būklės vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos: darbdavio bendradarbiavimas (informavimas, konsultavimas) su darbuotojais ir/ar jų atstovais ir jų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmimo**

Dabartinė darbo sąlygos aspekto įmonėje būklė yra ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai gera	26	12,8	12,8	10	13,2	13,2	15	12,0	12,0
Gera	100	49,3	62,1	52	68,4	81,6	48	38,4	50,4
Patenkinama	56	27,6	89,7	12	15,8	97,4	43	34,4	84,8
Bloga	13	6,4	96,1	1	1,3	98,7	13	10,4	95,2
Labai bloga	6	3,0	99,0	-	-	-	6	4,8	100,0
Sunku pasakyti, nežino	2	1,0	100,0	1	1,3	100,0			
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**51 lentelė. Dabartinės atskirų darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būklės vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos: lygios galimybės darbuotojams (nediskriminavimas)**

Dabartinė darbo sąlygos aspekto įmonėje būklė yra ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai gera	55	27,1	27,1	32	42,1	42,1	23	18,4	18,4
Gera	87	42,9	70,0	35	46,1	88,2	49	39,2	57,6
Patenkinama	45	22,2	92,1	8	10,5	98,7	38	30,4	88,0
Bloga	8	3,9	96,1	-	-	-	8	6,4	94,4
Labai bloga	6	3,0	99,0	-	-	-	6	4,8	99,2
Sunku pasakyti, nežino	2	1,0	100,0	1	1,3	100,0	1	,8	100,0
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**52 lentelė. Dabartinės atskirų darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būklės vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos: psichologinė atmosfera darbe**

Dabartinė darbo sąlygos aspekto įmonėje būklė yra ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai gera	12	5,9	5,9	6	7,9	7,9	7	5,6	5,6
Gera	100	49,3	55,2	51	67,1	75,0	48	38,4	44,0
Patenkinama	66	32,5	87,7	18	23,7	98,7	46	36,8	80,8
Bloga	16	7,9	95,6	-	-	-	16	12,8	93,6
Labai bloga	8	3,9	99,5	-	-	-	8	6,4	100,0
Sunku pasakyti, nežino	1	,5	100,0	1	1,3	100,0			
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**53 lentelė. Dabartinės atskirų darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje būklės vertinimas, žvelgiant iš organizacijos (visų darbuotojų) perspektyvos: darbo ginčų sprendimas**

Dabartinė darbo sąlygos aspekto įmonėje būklė yra ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai gera	9	4,4	4,4	4	5,3	5,3	6	4,8	4,8
Gera	106	52,2	56,7	54	71,1	76,3	50	40,0	44,8
Patenkinama	62	30,5	87,2	9	11,8	88,2	52	41,6	86,4
Bloga	7	3,4	90,6	1	1,3	89,5	6	4,8	91,2
Labai bloga	6	3,0	93,6	-	-	-	6	4,8	96,0
Sunku pasakyti, nežino	13	6,4	100,0	8	10,5	100,0	5	4,0	100,0
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**54 lentelė. Darbo sąlygų aspektų dabartinės būklės vertinimas (vertinančiųjų labai ir gerai dalis nuo visų atsakiusiųjų, proc.)**

Eil. Nr.*	Darbo sąlygų aspektas / darbo sąlygų aspekto dabartinę būklę vertinantys labai gerai ir gerai, proc.	Visi, proc.	Darbdavių atstovai, proc.	Darbuotojų atstovai, proc.	Nuomonių skirtumas, proc.
		1	2	3	(4=2-3)
6	Darbdavio požiūris į darbuotojų arba jų atstovų teikiamus pasiūlymus	63,1	81,6	48,8	32,8
14	Darbo ginčų sprendimas	56,7	76,3	44,8	31,5
11	Darbdavio bendradarbiavimas (informavimas, konsultavimas) su darbuotojais ir/ar jų atstovais ir jų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmimo	62,1	81,6	50,4	31,2
13	Psichologinė atmosfera darbe	55,2	75,0	44,0	31,0
12	Lygios galimybės darbuotojams (nediskriminavimas)	70,0	88,2	57,6	30,6
1	Galimybė darbuotojams reguliariai aptarti darbo organizavimo klausimus tarpusavyje ir su darbdaviu (įmonės, įstaigos ar organizacijos administracija).	63,1	78,9	51,2	27,7
10	Darbuotojų sauga ir sveikata	71,9	88,2	61,6	26,6
7	Galimybė darbuotojams gauti kokybišką konsultaciją už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų darbo sąlygų klausimais	58,6	76,3	50,4	25,9
4	Galimybės darbuotojams darbo pareigas derinti su šeimos ir asmeniniu gyvenimu	64,5	78,9	54,4	24,5
9	Darbo ir poilsio laiko nustatymas	77,3	90,8	68,0	22,8
8	Galimybė darbdavio atstovams (įmonės, įstaigos ar organizacijos administracijai) gauti kokybišką konsultaciją už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų darbo sąlygų klausimais	67,0	77,6	60,8	16,8
5	Galimybė darbuotojams derėtis su darbdaviu darbo užmokesčio klausimais	31,0	38,2	25,6	12,6
3	Darbui patogi aplinka – darbdavys pasiūlo daugiau, nei reikalauja minimalūs darbo saugos ir sveikatos reikalavimai	56,2	64,5	52,0	12,5
2	Galimybė darbuotojams kelti kvalifikaciją	77,3	82,9	74,4	8,5

\* klausimyne



**55 lentelė. Darbo sąlygų aspektų dabartinės būklės vertinimas (vertinančiųjų blogai ir labai blogai dalis nuo visų atsakiusiųjų, proc.)**

Eil. Nr.*	Darbo sąlygų aspektas / darbo sąlygų aspekto dabartinę būklę vertinantys blogai ir labai blogai, proc.	Visi, proc.	Darbdavių atstovai, proc.	Darbuotojų atstovai, proc.	Nuomonių skirtumas, proc.
		1	2	3	(4=3-2)
13	Psichologinė atmosfera darbe	11,8	0,0	19,2	19,2
5	Galimybė darbuotojams derėtis su darbdaviu darbo užmokesčio klausimais	27,1	17,1	35,2	18,1
11	Darbdavio bendradarbiavimas (informavimas, konsultavimas) su darbuotojais ir/ar jų atstovais ir jų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmimo	9,4	1,3	15,2	13,9
12	Lygios galimybės darbuotojams (nediskriminavimas)	6,9	0,0	11,2	11,2
6	Darbdavio požiūris į darbuotojų arba jų atstovų teikiamus pasiūlymus	8,4	2,6	13,6	11,0
1	Galimybė darbuotojams reguliariai aptarti darbo organizavimo klausimus tarpusavyje ir su darbdaviu (įmonės, įstaigos ar organizacijos administracija).	8,4	2,6	12,8	10,2
14	Darbo ginčų sprendimas	6,4	1,3	9,6	8,3
7	Galimybė darbuotojams gauti kokybišką konsultaciją už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų darbo sąlygų klausimais	5,9	1,3	8,8	7,5
4	Galimybės darbuotojams darbo pareigas derinti su šeimos ir asmeniniu gyvenimu	5,4	1,3	8,0	6,7
2	Galimybė darbuotojams kelti kvalifikaciją	4,0	0,0	6,4	6,4
9	Darbo ir poilsio laiko nustatymas	3,5	0,0	5,6	5,6
3	Darbai patogi aplinka – darbdavys pasiūlo daugiau, nei reikalauja minimalūs darbo saugos ir sveikatos reikalavimai	5,4	2,6	8,0	5,4
10	Darbuotojų sauga ir sveikata	3,5	0,0	4,0	4,0
8	Galimybė darbdavio atstovams (įmonės, įstaigos ar organizacijos administracijai) gauti kokybišką konsultaciją už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų darbo sąlygų klausimais	3,0	1,3	3,2	1,9

\* klausimyne

**56 lentelė. Darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) vertinimas (iš organizacijos perspektyvos): galimybė darbuotojams reguliariai aptarti darbo organizavimo klausimus tarpusavyje ir su darbdaviu (įmonės, įstaigos ar organizacijos administracija).**

Darbo sąlygos aspektas įmonėje ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai pagerėjo	10	4,9	5,0	6	7,9	7,9	4	3,2	3,3
Pagerėjo	94	46,3	52,0	39	51,3	59,2	54	43,2	47,2
Nepakito	85	41,9	94,5	31	40,8	100,0	55	44,0	91,9
Pablogėjo	7	3,4	98,0				6	4,8	96,7
Labai pablogėjo	3	1,5	99,5				3	2,4	99,2
Sunku pasakyti, nežino	1	,5	100,0				1	,8	100,0
Neatsakė	3	1,5					2	1,6	
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**57 lentelė. Darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) vertinimas (iš organizacijos perspektyvos): galimybė darbuotojams kelti kvalifikaciją**

Darbo sąlygos aspektas įmonėje ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai pagerėjo	18	8,9	9,0	11	14,5	14,5	8	6,4	6,5
Pagerėjo	71	35,0	44,5	29	38,2	52,6	42	33,6	40,7
Nepakito	102	50,2	95,5	33	43,4	96,1	67	53,6	95,1
Pablogėjo	5	2,5	98,0	2	2,6	98,7	3	2,4	97,6
Labai pablogėjo	2	1,0	99,0				2	1,6	99,2
Sunku pasakyti, nežino	2	1,0	100,0	1	1,3	100,0	1	,8	100,0
Neatsakė	3	1,5					2	1,6	
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**58 lentelė. Darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) vertinimas (iš organizacijos perspektyvos): darbui patogi aplinka - darbdavys pasiūlo daugiau, nei reikalauja minimalūs darbo saugos ir sveikatos reikalavimai**

Darbo sąlygos aspektas įmonėje ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai pagerėjo	17	8,4	8,5	8	10,5	10,5	10	8,0	8,1
Pagerėjo	70	34,5	43,5	32	42,1	52,6	36	28,8	37,4
Nepakito	103	50,7	95,0	35	46,1	98,7	69	55,2	93,5
Pablogėjo	6	3,0	98,0				5	4,0	97,6
Labai pablogėjo	1	,5	98,5				1	,8	98,4
Sunku pasakyti, nežino	3	1,5	100,0	1	1,3	100,0	2	1,6	100,0
Neatsakė	3	1,5					2	1,6	
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**59 lentelė. Darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) vertinimas (iš organizacijos perspektyvos): galimybės darbuotojams darbo pareigas derinti su šeimos ir asmeniniu gyvenimu**

Darbo sąlygos aspektas įmonėje ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai pagerėjo	7	3,4	3,5	4	5,3	5,3	3	2,4	2,4
Pagerėjo	71	35,0	39,0	26	34,2	39,5	45	36,0	39,0
Nepakito	110	54,2	94,0	45	59,2	98,7	64	51,2	91,1
Pablogėjo	8	3,9	98,0				8	6,4	97,6
Labai pablogėjo	1	,5	98,5				1	,8	98,4
Sunku pasakyti, nežino	3	1,5	100,0	1	1,3	100,0	2	1,6	100,0
Neatsakė	3	1,5					2	1,6	
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**60 lentelė. Darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) vertinimas (iš organizacijos perspektyvos): galimybė darbuotojams derėtis su darbdaviu darbo užmokesčio klausimais**

Darbo sąlygos aspektas įmonėje ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai pagerėjo	8	3,9	4,0	3	3,9	3,9	5	4,0	4,1
Pagerėjo	46	22,7	27,0	18	23,7	27,6	29	23,2	27,6
Nepakito	114	56,2	84,0	49	64,5	92,1	62	49,6	78,0
Pablogėjo	22	10,8	95,0	3	3,9	96,1	20	16,0	94,3
Labai pablogėjo	3	1,5	96,5				3	2,4	96,7
Sunku pasakyti, nežino	7	3,4	100,0	3	3,9	100,0	4	3,2	100,0
Neatsakė	3	1,5					2	1,6	
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**61 lentelė. Darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) vertinimas (iš organizacijos perspektyvos): darbdavio požiūris į darbuotojų arba jų atstovų teikiamus pasiūlymus**

Darbo sąlygos aspektas įmonėje ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai pagerėjo	12	5,9	6,0	5	6,6	6,6	7	5,6	5,7
Pagerėjo	83	40,9	47,5	35	46,1	52,6	47	37,6	43,9
Nepakito	88	43,3	91,5	33	43,4	96,1	54	43,2	87,8
Pablogėjo	10	4,9	96,5	3	3,9	100,0	8	6,4	94,3
Labai pablogėjo	5	2,5	99,0				5	4,0	98,4
Sunku pasakyti, nežino	2	1,0	100,0				2	1,6	100,0
Neatsakė	3	1,5					2	1,6	
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**62 lentelė. Darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) vertinimas (iš organizacijos perspektyvos): galimybė darbuotojams gauti kokybišką konsultaciją už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų darbo sąlygų klausimais**

Darbo sąlygos aspektas įmonėje ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai pagerėjo	7	3,4	3,5	6	7,9	7,9	1	,8	,8
Pagerėjo	70	34,5	38,5	26	34,2	42,1	48	38,4	39,8
Nepakito	110	54,2	93,5	40	52,6	94,7	65	52,0	92,7
Pablogėjo	8	3,9	97,5	1	1,3	96,1	7	5,6	98,4
Labai pablogėjo									
Sunku pasakyti, nežino	5	2,5	100,0	3	3,9	100,0	2	1,6	100,0
Neatsakė	3	1,5					2	1,6	
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**63 lentelė. Darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) vertinimas (iš organizacijos perspektyvos): galimybė darbdavio atstovams (įmonės, įstaigos ar organizacijos administracijai) gauti kokybišką konsultaciją už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų darbo sąlygų klausimais**

Darbo sąlygos aspektas įmonėje ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai pagerėjo	10	4,9	5,0	7	9,2	9,2	4	3,2	3,3
Pagerėjo	63	31,0	36,5	29	38,2	47,4	37	29,6	33,3
Nepakito	109	53,7	91,0	38	50,0	97,4	66	52,8	87,0
Pablogėjo	7	3,4	94,5	1	1,3	98,7	6	4,8	91,9
Labai pablogėjo									
Sunku pasakyti, nežino	11	5,4	100,0	1	1,3	100,0	10	8,0	100,0
Neatsakė	3	1,5					2	1,6	
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**64 lentelė. Darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) vertinimas (iš organizacijos perspektyvos): darbo ir poilsio laiko nustatymas**

Darbo sąlygos aspektas įmonėje ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai pagerėjo	14	6,9	7,0	6	7,9	7,9	7	5,6	5,7
Pagerėjo	67	33,0	40,5	28	36,8	44,7	40	32,0	38,2
Nepakito	108	53,2	94,5	41	53,9	98,7	67	53,6	92,7
Pablogėjo	8	3,9	98,5	1	1,3	100,0	7	5,6	98,4
Labai pablogėjo	1	,5	99,0				1	,8	99,2
Sunku pasakyti, nežino	2	1,0	100,0				1	,8	100,0
Neatsakė	3	1,5					2	1,6	
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**65 lentelė. Darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) vertinimas (iš organizacijos perspektyvos): darbuotojų sauga ir sveikata**

Darbo sąlygos aspektas įmonėje ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai pagerėjo	15	7,4	7,5	6	7,9	7,9	9	7,2	7,3
Pagerėjo	76	37,4	45,5	32	42,1	50,0	41	32,8	40,7
Nepakito	102	50,2	96,5	38	50,0	100,0	66	52,8	94,3
Pablogėjo	4	2,0	98,5				4	3,2	97,6
Labai pablogėjo	2	1,0	99,5				2	1,6	99,2
Sunku pasakyti, nežino	1	,5	100,0				1	,8	100,0
Neatsakė	3	1,5					2	1,6	

Iš viso	203	100,0		76	100,0	125	100,0	
---------	-----	-------	--	----	-------	-----	-------	--

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**66 lentelė. Darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) vertinimas (iš organizacijos perspektyvos): darbdavio bendradarbiavimas (informavimas, konsultavimas) su darbuotojais ir/ar jų atstovais ir jų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmimo**

Darbo sąlygos aspektas įmonėje ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai pagerėjo	16	7,9	8,0	5	6,6	6,6	11	8,8	8,9
Pagerėjo	85	41,9	50,5	40	52,6	59,2	45	36,0	45,5
Nepakito	84	41,4	92,5	31	40,8	100,0	52	41,6	87,8
Pablogėjo	10	4,9	97,5				10	8,0	95,9
Labai pablogėjo	4	2,0	99,5				4	3,2	99,2
Sunku pasakyti, nežino	1	,5	100,0				1	,8	100,0
Neatsakė	3	1,5					2	1,6	
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**67 lentelė. Darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) vertinimas (iš organizacijos perspektyvos): lygios galimybės darbuotojams (nediskriminavimas)**

Darbo sąlygos aspektas įmonėje ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai pagerėjo	8	3,9	4,0	5	6,6	6,6	3	2,4	2,4
Pagerėjo	49	24,1	28,5	24	31,6	38,2	26	20,8	23,6
Nepakito	131	64,5	94,0	47	61,8	100,0	82	65,6	90,2
Pablogėjo	8	3,9	98,0				8	6,4	96,7
Labai pablogėjo	1	,5	98,5				1	,8	97,6
Sunku pasakyti, nežino	3	1,5	100,0				3	2,4	100,0
Neatsakė	3	1,5					2	1,6	
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**68 lentelė. Darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) vertinimas (iš organizacijos perspektyvos): psichologinė atmosfera darbe**

Darbo sąlygos aspektas įmonėje ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai pagerėjo	9	4,4	4,5	3	3,9	3,9	6	4,8	4,9
Pagerėjo	73	36,0	41,0	35	46,1	50,0	38	30,4	35,8
Nepakito	88	43,3	85,0	32	42,1	92,1	55	44,0	80,5
Pablogėjo	22	10,8	96,0	6	7,9	100,0	17	13,6	94,3
Labai pablogėjo	6	3,0	99,0				6	4,8	99,2
Sunku pasakyti, nežino	2	1,0	100,0				1	,8	100,0
Neatsakė	3	1,5					2	1,6	

Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	
---------	-----	-------	--	----	-------	--	-----	-------	--

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**69 lentelė. Darbo sąlygų aspektų įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011-2015 m.) vertinimas (iš organizacijos perspektyvos): darbo ginčų sprendimas**

Darbo sąlygos aspektas įmonėje ...	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai pagerėjo	7	3,4	3,5	3	3,9	3,9	5	4,0	4,1
Pagerėjo	73	36,0	40,0	33	43,4	47,4	40	32,0	36,6
Nepakito	101	49,8	90,5	35	46,1	93,4	64	51,2	88,6
Pablogėjo	7	3,4	94,0	1	1,3	94,7	6	4,8	93,5
Labai pablogėjo	4	2,0	96,0				4	3,2	96,7
Sunku pasakyti, nežino	8	3,9	100,0	4	5,3	100,0	4	3,2	100,0
Neatsakė	3	1,5					2	1,6	
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas



**70 lentelė. Darbo sąlygų aspektų būklės pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011 – 2015 m.) vertinimas (vertinančiųjų, kad labai pagerėjo ir pagerėjo dalis nuo visų atsakiusiųjų, proc.)**

Eil. Nr.*	Darbo sąlygų aspektas / darbo sąlygų aspekto būklę vertinantys kaip pagerėjusią ir labai pagerėjusią, proc.	Visi, proc.	Darbdavių atstovai, proc.	Darbuotojų atstovai, proc.	Nuomonių skirtumas, proc.
		1	2	3	(4=2-3)
1	Galimybė darbuotojams reguliariai aptarti darbo organizavimo klausimus tarpusavyje ir su darbdaviu (įmonės, įstaigos ar organizacijos administracija).	52,0	59,2	47,2	12,0
3	Darbai patogi aplinka – darbdavys pasiūlo daugiau, nei reikalauja minimalūs darbo saugos ir sveikatos reikalavimai	43,5	52,6	37,4	15,2
12	Lygios galimybės darbuotojams (nediskriminavimas*)	28,5	38,2	23,6	14,6
13	Psichologinė atmosfera darbe	41,0	50,0	35,8	14,2
8	Galimybė darbdavio atstovams (įmonės, įstaigos ar organizacijos administracijai) gauti kokybišką konsultaciją už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų darbo sąlygų klausimais	36,5	47,4	33,3	14,1
11	Darbdavio bendradarbiavimas (informavimas, konsultavimas) su darbuotojais ir/ar jų atstovais ir jų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmime	50,5	59,2	45,5	13,7
2	Galimybė darbuotojams kelti kvalifikaciją	44,9	52,6	40,7	11,9
14	Darbo ginčų sprendimas	40,0	47,4	36,6	10,8
10	Darbuotojų sauga ir sveikata	45,5	50,0	40,7	9,3
6	Darbdavio požiūris į darbuotojų arba jų atstovų teikiamus pasiūlymus	47,5	52,6	43,9	8,7
9	Darbo ir poilsio laiko nustatymas	40,5	44,7	38,2	6,5
7	Galimybė darbuotojams gauti kokybišką konsultaciją už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų darbo sąlygų klausimais	38,5	42,1	39,8	2,3
4	Galimybės darbuotojams darbo pareigas derinti su šeimos ir asmeniniu gyvenimu	39,0	39,5	39,0	0,5
5	Galimybė darbuotojams derėtis su darbdaviu darbo užmokesčio klausimais	27,0	27,6	27,6	0,0

\* klausimyne

**71 lentelė. Darbo sąlygų aspektų būklės pokyčio per pastaruosius penkerius metus (2011 – 2015 m.) vertinimas (vertinančiųjų, kad pablogėjo ir labai pablogėjo dalis nuo visų atsakiusiųjų, proc.)**

Eil. Nr.*	Darbo sąlygų aspektas / darbo sąlygų aspekto būklę vertinantys kaip pablogėjusią ir labai pablogėjusią, proc.	Visi, proc.	Darbdavių atstovai, proc.	Darbuotojų atstovai, proc.	Nuomonių skirtumas, proc.
		1	2	3	(4=3-2)
5	Galimybė darbuotojams derėtis su darbdaviu darbo užmokesčio klausimais	12,3	3,9	18,4	14,5
11	Darbdavio bendradarbiavimas (informavimas, konsultavimas) su darbuotojais ir/ar jų atstovais ir jų dalyvavimas darbdavio sprendimų priėmime	6,9	0,0	11,2	11,2
13	Psichologinė atmosfera darbe	13,8	7,9	18,4	10,5
1	Galimybė darbuotojams reguliariai aptarti darbo organizavimo klausimus tarpusavyje ir su darbdaviu (įmonės, įstaigos ar organizacijos administracija).	4,9	0,0	7,2	7,2
4	Galimybės darbuotojams darbo pareigas derinti su šeimos ir asmeniniu gyvenimu	4,4	0,0	7,2	7,2
12	Lygios galimybės darbuotojams (nediskriminavimas*)	4,4	0,0	7,2	7,2
14	Darbo ginčų sprendimas	5,4	1,3	8,0	6,7
6	Darbdavio požiūris į darbuotojų arba jų atstovų teikiamus pasiūlymus	7,4	3,9	10,4	6,5
9	Darbo ir poilsio laiko nustatymas	4,4	1,3	6,4	5,1
3	Darbui patogi aplinka – darbdavys pasiūlo daugiau, nei reikalauja minimalūs darbo saugos ir sveikatos reikalavimai	3,5	0,0	4,8	4,8
10	Darbuotojų sauga ir sveikata	3,0	0,0	4,8	4,8
7	Galimybė darbuotojams gauti kokybišką konsultaciją už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų darbo sąlygų klausimais	3,9	1,3	5,6	4,3
8	Galimybė darbdavio atstovams (įmonės, įstaigos ar organizacijos administracijai) gauti kokybišką konsultaciją už įmonės, įstaigos ar organizacijos ribų darbo sąlygų klausimais	3,4	1,3	4,8	3,5
2	Galimybė darbuotojams kelti kvalifikaciją	3,5	2,6	4,0	1,4

\* klausimyne

**72 lentelė. Socialinio dialogo skatinimo priemonės veiklų įtaka darbo sąlygų pokyčiams įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje: darbdavių atstovų mokymai**

	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Daug įtakos	54	26,6	26,6	25	32,9	32,9	28	22,4	22,4
Mažai įtakos	71	35,0	61,6	31	40,8	73,7	36	28,8	51,2
Neturėjo įtakos	18	8,9	70,4	6	7,9	81,6	13	10,4	61,6
Sunku pasakyti	44	21,7	92,1	9	11,8	93,4	37	29,6	91,2
Tokios veiklos nebuvo	16	7,9	100,0	5	6,6	100,0	11	8,8	100,0
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**73 lentelė. Socialinio dialogo skatinimo priemonės veiklų įtaka darbo sąlygų pokyčiams įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje: darbuotojų atstovų mokymai**

	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Daug įtakos	104	51,2	51,2	34	44,7	44,7	69	55,2	55,2
Mažai įtakos	62	30,5	81,8	26	34,2	78,9	37	29,6	84,8
Neturėjo įtakos	11	5,4	87,2	4	5,3	84,2	6	4,8	89,6
Sunku pasakyti	16	7,9	95,1	7	9,2	93,4	8	6,4	96,0
Tokios veiklos nebuvo	10	4,9	100,0	5	6,6	100,0	5	4,0	100,0
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**74 lentelė. Socialinio dialogo skatinimo priemonės veiklų įtaka darbo sąlygų pokyčiams įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje: kitų darbuotojų atstovų mokymai**

	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Daug įtakos	65	32,0	32,0	34	44,7	44,7	38	30,4	30,4
Mažai įtakos	70	34,5	66,5	26	34,2	78,9	42	33,6	64,0
Neturėjo įtakos	20	9,9	76,4	4	5,3	84,2	12	9,6	73,6
Sunku pasakyti	33	16,3	92,6	7	9,2	93,4	23	18,4	92,0
Tokios veiklos nebuvo	15	7,4	100,0	5	6,6	100,0	10	8,0	100,0
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**75 lentelė. Socialinio dialogo skatinimo priemonės veiklų įtaka darbo sąlygų pokyčiams įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje: partnerystės principų diegimo patirties pasidalinimo ir/arba jos perėmimo veikla iš Lietuvos partnerių**

	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Daug įtakos	45	22,2	22,2	18	23,7	23,7	25	20,0	20,0
Mažai įtakos	68	33,5	55,7	24	31,6	55,3	44	35,2	55,2
Neturėjo įtakos	26	12,8	68,5	10	13,2	68,4	15	12,0	67,2
Sunku pasakyti	42	20,7	89,2	16	21,1	89,5	27	21,6	88,8
Tokios veiklos nebuvo	22	10,8	100,0	8	10,5	100,0	14	11,2	100,0
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**76 lentelė. Socialinio dialogo skatinimo priemonės veiklų įtaka darbo sąlygų pokyčiams įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje: partnerystės principų diegimo patirties pasidalinimo ir/arba jos perėmimo veikla iš užsienio partnerių**

	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Daug įtakos	33	16,3	16,3	13	17,1	17,1	18	14,4	14,4
Mažai įtakos	60	29,6	45,8	20	26,3	43,4	41	32,8	47,2
Neturėjo įtakos	30	14,8	60,6	11	14,5	57,9	18	14,4	61,6
Sunku pasakyti	38	18,7	79,3	16	21,1	78,9	23	18,4	80,0
Tokios veiklos nebuvo	42	20,7	100,0	16	21,1	100,0	25	20,0	100,0
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**77 lentelė. Socialinio dialogo skatinimo priemonės veiklų įtaka darbo sąlygų pokyčiams įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje: metodinės ir informacinės medžiagos parengimas ir sklaida**

	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Daug įtakos	67	33,0	33,0	28	36,8	36,8	40	32,0	32,0
Mažai įtakos	75	36,9	70,0	20	26,3	63,2	52	41,6	73,6
Neturėjo įtakos	17	8,4	78,3	10	13,2	76,3	7	5,6	79,2
Sunku pasakyti	29	14,3	92,6	12	15,8	92,1	17	13,6	92,8
Tokios veiklos nebuvo	15	7,4	100,0	6	7,9	100,0	9	7,2	100,0
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**78 lentelė. Socialinio dialogo skatinimo priemonės veiklų įtakos darbo sąlygų pokyčiams įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje palyginimas (atsakiusieji, kad konkreti veikla turėjo daug įtakos)**

Veikla	Visi		Darbdavių atstovai		Darbuotojų atstovai	
	N	%	N	%	N	%
Darbdavių atstovų mokymai	54	26,6	25	32,9	28	22,4
Darbuotojų atstovų mokymai	104	51,2	34	44,7	69	55,2
Kitų darbuotojų mokymai	65	32,0	34	44,7	38	30,4
Partnerystės principų diegimo patirties pasidalinimo ir/arba jos perėmimo veikla iš Lietuvos partnerių	45	22,2	18	23,7	25	20,0
Partnerystės principų diegimo patirties pasidalinimo ir/arba jos perėmimo veikla iš užsienio partnerių	33	16,3	13	17,1	18	14,4
Metodinės ir informacinės medžiagos parengimas ir sklaida	67	33,0	28	36,8	40	32,0

**79 lentelė. Ar įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje per penkerius metus (nuo 2011 m.) buvo priimti esminiai sprendimai dėl darbo procesų organizavimo**

	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Taip	117	57,6	57,6	49	64,5	64,5	65	52,0	52,0
Ne	70	34,5	92,1	23	30,3	94,7	48	38,4	90,4
Nežino	16	7,9	100,0	4	5,3	100,0	12	9,6	100,0
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**80 lentelė. Ar įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje per penkerius metus (nuo 2011 m.) buvo priimti esminiai sprendimai dėl įdarbinimo ir atleidimo iš darbo**

	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Taip	85	41,9	41,9	31	40,8	40,8	52	41,6	41,6
Ne	100	49,3	91,1	42	55,3	96,1	59	47,2	88,8
Nežino	18	8,9	100,0	3	3,9	100,0	14	11,2	100,0
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**81 lentelė. Ar įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje per penkerius metus (nuo 2011 m.) buvo priimti esminiai sprendimai dėl saugos ir sveikatos darbe**

	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Taip	95	46,8	46,8	36	47,4	47,4	54	43,2	43,2
Ne	92	45,3	92,1	35	46,1	93,4	60	48,0	91,2
Nežino	16	7,9	100,0	5	6,6	100,0	11	8,8	100,0
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**82 lentelė. Ar įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje per penkerius metus (nuo 2011 m.) buvo priimti esminiai sprendimai dėl mokymų, profesinės kvalifikacijos kėlimo ir karjeros**

	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Taip	117	57,6	57,6	44	57,9	57,9	70	56,0	56,0
Ne	74	36,5	94,1	28	36,8	94,7	46	36,8	92,8
Nežino	12	5,9	100,0	4	5,3	100,0	9	7,2	100,0
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

**83 lentelė. Ar įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje per penkerius metus (nuo 2011 m.) buvo priimti esminiai sprendimai dėl darbo laiko organizavimo**

	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Taip	94	46,3	46,3	39	51,3	51,3	53	42,4	42,4
Ne	94	46,3	92,6	32	42,1	93,4	61	48,8	91,2
Nežino	15	7,4	100,0	5	6,6	100,0	11	8,8	100,0
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

### 84 lentelė. Ar įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje per penkerius metus (nuo 2011 m.) buvo priimti esminiai sprendimai dėl restruktūrizavimo

	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Taip	82	40,4	40,4	30	39,5	39,5	46	36,8	36,8
Ne	105	51,7	92,1	38	50,0	89,5	69	55,2	92,0
Nežino	16	7,9	100,0	8	10,5	100,0	10	8,0	100,0
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

### 85 lentelė. Ar įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje per penkerius metus (nuo 2011 m.) buvo priimti esminiai sprendimai: Taip

	Visi		Darbdavių atstovai		Darbuotojų atstovai	
	N	%	N	%	N	%
Darbo procesų organizavimas	117	57,6	49	64,5	65	52,0
Įdarbinimas ir atleidimas iš darbo	85	41,9	31	40,8	52	41,6
Sauga ir sveikata darbe	95	46,8	36	47,4	54	43,2
Mokymai, profesinės kvalifikacijos kėlimas ir karjera	117	57,6	44	57,9	70	56,0
Darbo laiko organizavimas	94	46,3	39	51,3	53	42,4
Restruktūrizavimas	82	40,4	30	39,5	46	36,8

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

### 86 lentelė. Darbdavių ir darbuotojų atstovų nuomonė dėl to, ar priimtam esminiam sprendimui įtakos turėjo darbuotojai ir / arba jų atstovai

	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Jokios įtakos	13	6,4	8,0	2	2,6	3,2	11	8,8	11,3
Šiokią tokią įtaką	94	46,3	66,0	33	43,4	56,5	56	44,8	69,1
Didelę įtaką	47	23,2	95,1	22	28,9	91,9	27	21,6	96,9
Nežino	8	3,9	100,0	5	6,6	100,0	3	2,4	100,0
Neatsakė	41	20,2		14	18,4		28	22,4	
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	

Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

### 87 lentelė. Darbdavių ir darbuotojų atstovų asmeninis pasitenkinimas darbo sąlygomis įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje

	Visi			Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	N	%	K%	N	%	K%	N	%	K%
Labai patenkintas	33	16,3	16,3	16	21,1	21,1	16	12,8	12,8
Patenkintas	128	63,1	79,3	53	69,7	90,8	73	58,4	71,2
Nelabai patenkintas	35	17,2	96,6	7	9,2	100,0	29	23,2	94,4
Visiškai nepatenkintas	7	3,4	100,0				7	5,6	100,0
Iš viso	203	100,0		76	100,0		125	100,0	



Pastaba. K% - yra kaupiamasis procentas

## B. Kolektyvinių sutarčių įgyvendinimo veiklos

Atsako įmonių, įstaigų ir organizacijų, kuriose yra galiojančios kolektyvinės sutartys, darbuotojų atstovai. Apklauso klausimyno 29 klausimas

### 88 lentelė. Ar per pastaruosius 36 mėn. buvo įgyvendintos kolektyvinės sutarties nuostatos dėl: darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Tokių nuostatų mūsų įmonės, įstaigos ar organizacijos kolektyvinėje sutartyje nėra	9	8,6	-	-	8	9,8	2	28,6	5	10,4	-	-
Buvo įgyvendintos	60	57,1	7	77,8	44	53,7	1	14,3	24	50,0	6	75,0
Nebuvo įgyvendintos	12	11,4	-	-	10	12,2	3	42,9	5	10,4	1	12,5
Nebuvo atvejų, kuriems nuostata galėjo būti pritaikyta	13	12,4	1	11,1	11	13,4	-	-	8	16,7	-	-
Sunku pasakyti	11	10,5	1	11,1	9	11,0	1	14,3	6	12,5	1	12,5
Iš viso	105	100,0	9	100,0	82	100,0	7	100,0	48	100,0	8	100,0

**89 lentelė. Ar per pastaruosius 36 mėn. buvo įgyvendintos kolektyvinės sutarties nuostatos dėl: darbo apmokėjimo**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Tokių nuostatų mūsų įmonės, įstaigos ar organizacijos kolektyvinėje sutartyje nėra	10	9,5	-	-	9	11,0	1	14,3	7	14,6	-	-
Buvo įgyvendintos	67	63,8	8	88,9	51	62,2	3	42,9	27	56,3	6	75,0
Nebuvo įgyvendintos	17	16,2	1	11,1	13	15,9	2	28,6	8	16,7	-	-
Nebuvo atvejų, kuriems nuostata galėjo būti pritaikyta	4	3,8			4	4,9	-	-	4	8,3	-	-
Sunku pasakyti	7	6,7	-	-	5	6,1	1	14,3	2	4,2	2	25,0
Iš viso	105	100,0	9	100,0	82	100,0	7	100,0	48	100,0	8	100,0

**90 lentelė. Ar per pastaruosius 36 mėn. buvo įgyvendintos kolektyvinės sutarties nuostatos dėl: darbo ir poilsio laiko**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Tokių nuostatų mūsų įmonės, įstaigos ar organizacijos kolektyvinėje sutartyje nėra	3	2,9	-	-	3	3,7	1	14,3	4,2	4,2	-	-
Buvo įgyvendintos	71	67,6	8	88,9	51	62,2	3	42,9	56,3	56,3	6	75,0
Nebuvo įgyvendintos	13	12,4	-	-	12	14,6	2	28,6	16,7	16,7	1	12,5
Nebuvo atvejų, kuriems nuostata galėjo būti pritaikyta	11	10,5	1	11,1	10	12,2	-	-	14,6	14,6	-	-
Sunku pasakyti	7	6,7	-	-	6	7,3	1	14,3	8,3	8,3	1	12,5
Iš viso	105	100,0	9	100,0	82	100,0	7	100,0	100,0	100,0	8	100,0

**91 lentelė. Ar per pastaruosius 36 mėn. buvo įgyvendintos kolektyvinės sutarties nuostatos dėl: saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Tokių nuostatų mūsų įmonės, įstaigos ar organizacijos kolektyvinėje sutartyje nėra	3	2,9	-	-	3	3,7	1	14,3	2	4,2	-	-
Buvo įgyvendintos	63	60,0	9	100,0	42	51,2	2	28,6	21	43,8	7	87,5
Nebuvo įgyvendintos	13	12,4	-	-	12	14,6	3	42,9	7	14,6	1	12,5
Nebuvo atvejų, kuriems nuostata galėjo būti pritaikyta	12	11,4	-	-	12	14,6	-	-	11	22,9	-	-
Sunku pasakyti	14	13,3	-	-	13	15,9	1	14,3	7	14,6	-	-
Iš viso	105	100,0	9	100,0	82	100,0	7	100,0	48	100,0	8	100,0

**92 lentelė. Ar per pastaruosius 36 mėn. buvo įgyvendintos kolektyvinės sutarties nuostatos dėl: lengvatų ir garantijų besimokantiems ar kt. darbuotojams**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Tokių nuostatų mūsų įmonės, įstaigos ar organizacijos kolektyvinėje sutartyje nėra	4	3,8	-	-	4	4,9	1	14,3	3	6,3	-	-
Buvo įgyvendintos	54	51,4	7	77,8	38	46,3	1	14,3	19	39,6	5	62,5
Nebuvo įgyvendintos	19	18,1	1	11,1	14	17,1	2	28,6	8	16,7	2	25,0
Nebuvo atvejų, kuriems nuostata galėjo būti pritaikyta	15	14,3	1	11,1	14	17,1	1	14,3	12	25,0	-	-
Sunku pasakyti	13	12,4	-	-	12	14,6	2	28,6	6	12,5	1	12,5
Iš viso	105	100,0	9	100,0	82	100,0	7	100,0	48	100,0	8	100,0



**93 lentelė. Ar per pastaruosius 36 mėn. buvo įgyvendintos kolektyvinės sutarties nuostatos dėl: profesinės kvalifikacijos kėlimo**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	
Tokių nuostatų mūsų įmonės, įstaigos ar organizacijos kolektyvinėje sutartyje nėra	4	3,8	-	-	4	4,9	1	14,3	3	6,3	-	-
Buvo įgyvendintos	78	74,3	7	77,8	59	72,0	3	42,9	35	72,9	7	87,5
Nebuvo įgyvendintos	13	12,4	1	11,1	11	13,4	2	28,6	6	12,5	-	-
Nebuvo atvejų, kuriems nuostata galėjo būti pritaikyta	3	2,9	1	11,1	2	2,4	-	-	1	2,1	-	-
Sunku pasakyti	7	6,7	-	-	6	7,3	1	14,3	3	6,3	1	12,5
Iš viso	105	100,0	9	100,0	82	100,0	7	100,0	48	100,0	8	100,0

**94 lentelė. Ar per pastaruosius 36 mėn. buvo įgyvendintos kolektyvinės sutarties nuostatos dėl: kolektyvinės sutarties šalių tarpusavio informavimo ir konsultavimo**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Tokių nuostatų mūsų įmonės, įstaigos ar organizacijos kolektyvinėje sutartyje nėra	2	1,9	-	-	2	2,4	-	-	2	4,2	-	-
Buvo įgyvendintos	74	70,5	6	66,7	58	70,7	5	71,4	33	68,8	5	62,5
Nebuvo įgyvendintos	14	13,3	1	11,1	10	12,2	1	14,3	7	14,6	2	25,0
Nebuvo atvejų, kuriems nuostata galėjo būti pritaikyta	4	3,8	-	-	4	4,9	-	-	3	6,3	-	-
Sunku pasakyti	11	10,5	2	22,2	8	9,8	1	14,3	3	6,3	1	12,5
Iš viso	105	100,0	9	100,0	82	100,0	7	100,0	48	100,0	8	100,0

**95 lentelė. Ar per pastaruosius 36 mėn. buvo įgyvendintos kolektyvinės sutarties nuostatos dėl: darbuotojų atsakomybės**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Tokių nuostatų mūsų įmonės, įstaigos ar organizacijos kolektyvinėje sutartyje nėra	4	3,8	-	-	4	4,9	1	14,3	3	6,3	-	-
Buvo įgyvendintos	62	59,0	6	66,7	46	56,1	1	14,3	24	50,0	6	75,0
Nebuvo įgyvendintos	9	8,6	-	-	6	7,3	1	14,3	5	10,4	1	12,5
Nebuvo atvejų, kuriems nuostata galėjo būti pritaikyta	14	13,3	-	-	14	17,1	2	28,6	12	25,0	-	-
Sunku pasakyti	16	15,2	3	33,3	12	14,6	2	28,6	4	8,3	1	12,5
Iš viso	105	100,0	9	100,0	82	100,0	7	100,0	48	100,0	8	100,0

**96 lentelė. Ar per pastaruosius 36 mėn. buvo įgyvendintos kolektyvinės sutarties nuostatos dėl: kitos nuostatos (įrašykite)**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Tokių nuostatų mūsų įmonės, įstaigos ar organizacijos kolektyvinėje sutartyje nėra	2	11,1	-	-	2	12,5	-	-	2	4,2	-	-
Buvo įgyvendintos	4	22,2	-	-	2	12,5	-	-	1	2,1	2	100
Nebuvo įgyvendintos	3	16,7	-	-	3	18,8	1	50,0	2	4,2	-	-
Nebuvo atvejų, kuriems nuostata galėjo būti pritaikyta	3	16,7	-	-	3	18,8	1	50,0	2	4,2	-	-
Sunku pasakyti	6	33,3	-	-	6	37,5	-	-	4	8,3	-	-
Iš viso	18	100,0	-	-	16	100,0	2	100,0	11	22,9	2	100

Kitų (respondentų įrašytų) nuostatų sąrašas:

- 1) išmoka mirus artimam šeimos nariui
- 2) kompensavimas už kitus darbus
- 3) nepasirašyta KS-grupė darbuotojų buvo nuteikta prieš KS pasirašymą
- 4) sumažintas finansavimas mokyklose nesudaro galimybių darbdaviui apmokėti už kitus papildomus darbus

**Kolektyvinių sutarčių rengimo procedūros (apklausos klausimyno 30 klausimas)**
**97 lentelė. Ar kolektyvinės sutarties rengimo metu buvo pasinaudota procedūra: kolektyvinės sutarties projektui rengti šalys paritetiniais pagrindais sudarė komisiją**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Taip	93	88,6	9	100,0	70	85,4	5	71,4	41	85,4	8	100,0
Ne	7	6,7	-	-	7	8,5	1	14,3	5	10,4	-	-
Nežinau	5	4,8	-	-	5	6,1	1	14,3	2	4,2	-	-
Iš viso	105	100,0	9	100,0	82	100,0	7	100,0	48	100,0	8	100

**98 lentelė. Ar kolektyvinės sutarties rengimo metu buvo pasinaudota procedūra: šalių suderintas įmonės, įstaigos, organizacijos ar jos struktūrinio padalinio kolektyvinės sutarties projektas buvo pateiktas svarstyti darbuotojų susirinkimui (konferencijai) ir šis jį svarstė**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Taip	86	81,9	6	66,7	68	82,9	5	71,4	38	79,2	8	100,0
Ne	15	14,3	3	33,3	11	13,4	1	14,3	8	16,7	-	-
Nežinau	4	3,8	-	-	3	3,7	1	14,3	2	4,2	-	-
Iš viso	105	100,0	9	100,0	82	100,0	7	100,0	48	100,0	8	100

**99 lentelė. Ar kolektyvinės sutarties rengimo metu buvo pasinaudota procedūra: darbuotojams buvo įteikta kolektyvinės sutarties projekto popierinė kopija ar elektroninė jos versija**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas		Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Atvejų skaičius					Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius		
Taip	89	84,8	7	77,8	69	84,1	6	85,7	39	81,3	8	100,0
Ne	12	11,4	2	22,2	9	11,0	-	-	7	14,6	-	-
Nežinau	4	3,8	-	-	4	4,9	1	14,3	2	4,2	-	-
Iš viso	105	100,0	9	100,0	82	100,0	7	100,0	48	100,0	8	100

**100 lentelė. Ar kolektyvinės sutarties rengimo metu buvo pasinaudota procedūra: derybų dėl kolektyvinės sutarties metu darbuotojai turėjo galimybę teikti pasiūlymus dėl kolektyvinės sutarties projekto**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas		Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Atvejų skaičius					Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius		
Taip	94	89,5	7	77,8	74	90,2	6	85,7	42	87,5	8	100,0
Ne	7	6,7	2	22,2	4	4,9	-	-	3	6,3	-	-
Nežinau	4	3,8	-	-	4	4,9	1	14,3	3	6,3	-	-
Iš viso	105	100,0	9	100	82	100,0	7	100,0	48	100,0	8	100



**101 lentelė. Ar kolektyvinės sutarties rengimo metu buvo pasinaudota procedūra: derybų dėl kolektyvinės sutarties metu darbuotojai turėjo galimybę kreiptis konsultacijos / pagalbos sutarties sudarymo klausimais**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas		Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Atvejų skaičius					Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)			
Taip	88	83,8	9	100,0	66	80,5	6	85,7	39	81,3	8	100,0
Ne	9	8,6	-	-	8	9,8	-	-	5	10,4	-	-
Nežinau	8	7,6	-	-	8	9,8	1	14,3	4	8,3	-	-
Iš viso	105	100,0	9	100	82	100,0	7	100,0	48	100,0	8	100

**102 lentelė. Kurie iš šių kolektyvinės sutarties sudarymo proceso dalyvių sutarčiai siūlė daugiausia nuostatų?**

(apklausos klausimyno 31 klausimas)

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas		Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Atvejų skaičius					Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)			
Vadovybė	2	1,9	-	-	2	2,4	-	-	1	2,1	-	-
Darbuotojai	10	9,5	1	11,1	7	8,5	-	-	2	4,2	2	25,0
Darbuotojų atstovai	50	47,6	5	55,6	39	47,6	4	57,1	22	45,8	2	25,0
Bendra iniciatyva	37	35,2	3	33,3	28	34,1	2	28,6	18	37,5	4	50,0
Nežinau	6	5,7	-	-	6	7,3	1	14,3	5	10,4	-	-
Iš viso	105	100,0	9	100	82	100,0	7	100,0	48	100,0	8	100,0

### Dvišalių ir trišalių tarybų, komisijų ir komitetų veikla

Atsako įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikiančios dvišalės (trišalės) tarybos, komisijos, komiteto nariai, apklausos anketos 32 klausimas

**103 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: teikė pasiūlymus Seimui, Vyriausybei, savivaldybės administracijai, nacionalinėms ar šakinėms darbdavių ar darbuotojų organizacijoms socialinio dialogo klausimais**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Taryba/komisija ar komitetas nėra įgalioti veikti šiais klausimais	10	19,6	2	40,0	5	15,2					3	30,0
Nė sygio	17	33,3	2	40,0	13	39,4					-	-
1-3	14	27,5	-	-	10	30,3					4	40,0
4-9	2	3,9	-	-	1	3,0					1	10,0
10 ir daugiau	2	3,9	-	-	-	-					2	20,0
Nežinau	6	11,8	1	20,0	4	12,1					-	-
Iš viso	51	100,0	5	100,0	33	100,0					10	100,0

**104 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: organizavo susitikimus, diskusijas tarp institucijų ar su politikais ir specialistais aktualiais klausimais**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Taryba/komisija ar komitetas nėra įgalinti veikti šiais klausimais	9	17,6	2	40,0	4	12,1					3	30,0
Nė sygio	16	31,4	2	40,0	13	39,4					-	-
1-3	16	31,4	-	-	11	33,3					3	30,0
4-9	4	7,8	-	-	2	6,1					2	20,0
10 ir daugiau	3	5,9	-	-	1	3,0					2	20,0
Nežinau	3	5,9	1	20,0	2	6,1					-	-
Iš viso	51	100,0	5	100,0	33	100,0					10	100

**105 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: bendradarbiavo su atitinkamomis Lietuvos, užsienio ar tarptautinėmis organizacijomis**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Taryba/komisija ar komitetas nėra įgalioti veikti šiais klausimais	12	23,5	2	40,0	6	18,2					3	30,0
Nė sygio	18	35,3	-	-	16	48,5					1	10,0
1-3	8	15,7	2	40,0	3	9,1					3	30,0
4-9	2	3,9	-	-	-	-					1	10,0
10 ir daugiau	3	5,9	-	-	1	3,0					2	20,0
Nežinau	8	15,7	1	20,0	7	21,2					-	-
Iš viso	51	100,0	5	100,0	33	100,0					10	100,0

**106 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: viešino savo veiklą – informavo visuomenę ir steigėjus**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Taryba/komisija ar komitetas nėra įgalioti veikti šiais klausimais	12	23,5	2	40,0	7	21,2					2	20,0
Nė sygio	10	19,6	1	20,0	8	24,2					1	10,0
1-3	12	23,5	-	-	9	27,3					2	20,0
4-9	5	9,8	-	-	3	9,1					2	20,0
10 ir daugiau	7	13,7	-	-	4	12,1					3	30,0
Nežinau	5	9,8	2	40,0	2	6,1					-	-
Iš viso	51	100,0	5	100,0	33	100,0					10	100,0

**107 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: steigė kitas dvišales (trišales) tarybas, komisijas, komitetus**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Taryba/komisija ar komitetas nėra įgalinti veikti šiais klausimais	10	19,6	2	40,0	6	18,2					2	20,0
Nė sygio	18	35,3	1	20,0	14	42,4					2	20,0
1-3	12	23,5	1	20,0	6	18,2					4	40,0
4-9	1	2,0	-	-	-	-					1	10,0
10 ir daugiau	10	19,6	-	-	-	-					1	10,0
Nežinau	51	100,0	1	20,0	7	21,2					-	-
Iš viso	10	19,6	5	100,0	33	100,0					10	100,0



**108 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: kontroliavo ir/ar užtikrino kolektyvinės sutarties ar kitų susitarimų rengimą, vykdymą, keitimą (analizavo, teikė išvadas ir pasiūlymus)**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Taryba/komisija ar komitetas nėra įgalioti veikti šiais klausimais	6	11,8	2	40,0	1	3,0					3	30,0
Nė sygio	8	15,7	-	-	6	18,2					1	10,0
1-3	24	47,1	2	40,0	18	54,5					2	20,0
4-9	1	2,0	-	-	1	3,0					-	-
10 ir daugiau	7	13,7	-	-	3	9,1					4	40,0
Nežinau	5	9,8	1	20,0	4	12,1					-	-
Iš viso	51	100,0	5	100,0	33	100,0					10	100

**109 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: teikė rekomendacijas kolektyvinių derybų šalims dėl vedamų kolektyvinių derybų**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Taryba/komisija ar komitetas nėra įgalinti veikti šiais klausimais	7	13,7	2	40,0	2	6,1					3	30,0
Nė sygio	15	29,4	-	-	12	36,4					2	20,0
1-3	15	29,4	2	40,0	10	30,3					1	10,0
4-9	2	3,9	-	-	1	3,0					1	10,0
10 ir daugiau	4	7,8	-	-	1	3,0					3	30,0
Nežinau	8	15,7	1	20,0	7	21,2					-	-
Iš viso	51	100,0	5	100,0	33	100,0					10	100

**110 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: nagrinėjo darbo ginčus**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Taryba/komisija ar komitetas nėra įgalioti veikti šiais klausimais	8	15,7	2	40,0	3	9,1					3	30,0
Nė sygio	20	39,2	1	20,0	18	54,5					-	-
1-3	9	17,6	-	-	5	15,2					3	30,0
4-9	3	5,9	-	-	2	6,1					1	10,0
10 ir daugiau	4	7,8	-	-	5	15,2					3	30,0
Nežinau	7	13,7	2	40,0	33	100,0					-	-
Iš viso	51	100,0	5	100,0	3	9,1					10	100

**111 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: nagrinėjo klausimus dėl darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo, pareiginių nuostatų turinio**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Taryba/komisija ar komitetas nėra įgalioti veikti šiais klausimais	6	11,8	1	20,0	2	6,1					3	30,0
Nė syčio	18	35,3	1	20,0	16	48,5					-	-
1-3	13	25,5	-	-	9	27,3					3	30,0
4-9	3	5,9	-	-	1	3,0					1	10,0
10 ir daugiau	4	7,8	1	20,0	-	-					3	30,0
Nežinau	7	13,7	2	40,0	5	15,2					-	-
Iš viso	51	100,0	5	100,0	33	100,0					10	100

**112 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: nagrinėjo klausimus dėl darbo apmokėjimo**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Taryba/komisija ar komitetas nėra įgalioti veikti šiais klausimais	4	7,8	2	40,0	-	-					2	20,0
Nė sygio	11	21,6	-	-	9	27,3					2	20,0
1-3	19	37,3	1	20,0	14	42,4					2	20,0
4-9	4	7,8	-	-	3	9,1					-	-
10 ir daugiau	7	13,7	1	20,0	2	6,1					4	40
Nežinau	6	11,8	1	20,0	5	15,2					-	-
Iš viso	51	100,0	5	100,0	33	100,0					10	100

**113 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: nagrinėjo klausimus dėl darbo ir poilsio laiko**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Taryba/komisija ar komitetas nėra įgalioti veikti šiais klausimais	5	9,8	2	40,0	1	3,0					2	20,0
Nė sygio	13	25,5	-	-	12	36,4					1	10,0
1-3	19	37,3	1	20,0	13	39,4					3	30,0
4-9	3	5,9	-	-	2	6,1					-	-
10 ir daugiau	4	7,8	-	-	-	-					4	40,0
Nežinau	7	13,7	2	40,0	5	15,2					-	-
Iš viso	51	100,0	5	100,0	33	100,0					10	100



**114 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: nagrinėjo klausimus dėl darbdavio materialinės bazės gerinimo**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Taryba/komisija ar komitetas nėra įgalinti veikti šiais klausimais	9	17,6	3	60,0	3	9,1					3	30,0
Nė sygio	14	27,5	1	20,0	12	36,4					1	10,0
1-3	15	29,4	-	-	10	30,3					2	20,0
4-9	3	5,9	-	-	2	6,1					1	10,0
10 ir daugiau	4	7,8	-	-	1	3,0					3	30,0
Nežinau	6	11,8	1	20,0	5	15,2					-	-
Iš viso	51	100,0	5	100,0	33	100,0					10	100

**115 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: nagrinėjo klausimus dėl darbuotojų darbo vertinimo kriterijų**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Taryba/komisija ar komitetas nėra įgalioti veikti šiais klausimais	6	11,8	1	20,0	3	9,1					2	20,0
Nė sygio	15	29,4	-	-	14	42,4					1	10,0
1-3	17	33,3	1	20,0	11	33,3					3	30,0
4-9	1	2,0	-	-	-	-					-	-
10 ir daugiau	4	7,8	1	20,0	-	-					3	30,0
Nežinau	8	15,7	2	40,0	5	15,2					1	10,0
Iš viso	51	100,0	5	100,0	33	100,0					10	100,0

**116 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: nagrinėjo klausimus dėl darbo etikos**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Taryba/komisija ar komitetas nėra įgalinti veikti šiais klausimais	8	15,7	2	40,0	2	6,1					3	30,0
Nė sygio	21	41,2	-	-	18	54,5					3	30,0
1-3	10	19,6	1	20,0	7	21,2					-	-
4-9	3	5,9	-	-	2	6,1					1	10,0
10 ir daugiau	2	3,9	-	-	-	-					2	20,0
Nežinau	7	13,7	2	40,0	4	12,1					-	-
Iš viso	51	100,0	5	100,0	33	100,0					10	100

**117 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: nagrinėjo klausimus dėl saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Taryba/komisija ar komitetas nėra įgalinti veikti šiais klausimais	4	7,8	-	-	2	6,1					2	20,0
Nė sygio	13	25,5	-	-	12	36,4					1	10,0
1-3	21	41,2	3	60,0	13	39,4					3	30,0
4-9	3	5,9	-	-	1	3,0					1	10,0
10 ir daugiau	2	3,9	-	-	-	-					2	20,0
Nežinau	8	15,7	2	40,0	5	15,2					1	10,0
Iš viso	51	100,0	5	100,0	33	100,0					10	100,0

**118 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn. nagrinėjo klausimus dėl lengvatų ir garantijų besimokantiems ir kt. darbuotojams**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Taryba/komisija ar komitetas nėra įgalinti veikti šiais klausimais	6	11,8	2	40,0	2	6,1					2	20,0
Nė sygio	22	43,1	2	40,0	19	57,6					1	10,0
1-3	9	17,6	-		4	12,1					3	30,0
4-9	3	5,9	-	-	2	6,1					1	10,0
10 ir daugiau	4	7,8	-	-	-	-					3	30,0
Nežinau	7	13,7	1	20,0	6	18,2					-	-
Iš viso	51	100,0	5	100,0	33	100,0					10	100

**119 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: nagrinėjo klausimus dėl profesinės kvalifikacijos kėlimo**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Taryba/komisija ar komitetas nėra įgalioti veikti šiais klausimais	5	9,8	2	40,0	1	3,0					2	20,0
Nė sygio	18	35,3	1	20,0	15	45,5					2	20,0
1-3	16	31,4	-	-	12	36,4					2	20,0
4-9	3	5,9	-	-	1	3,0					1	10,0
10 ir daugiau	3	5,9	-	-	-	-					3	30,0
Nežinau	6	11,8	2	40,0	4	12,1					-	-
Iš viso	51	100,0	5	100,0	33	100,0					10	100



**120 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: nagrinėjo klausimus dėl kolektyvinės sutarties šalių tarpusavio informavimo ir konsultavimo**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Taryba/komisija ar komitetas nėra įgalioti veikti šiais klausimais	5	9,8	2	40,0	1	3,0					2	20,0
Nė sygio	13	25,5	1	20,0	11	33,3					1	10,0
1-3	19	37,3	1	20,0	13	39,4					3	30,0
4-9	4	7,8	-	-	3	9,1					-	-
10 ir daugiau	4	7,8	-	-	-	-					4	40,0
Nežinau	6	11,8	1	20,0	5	15,2					-	-
Iš viso	51	100,0	5	100,0	33	100,0					10	100

**121 lentelė. Įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje veikianti dvišalė (trišalė) taryba, komisija ar komitetas per pastaruosius 12 mėn.: nagrinėjo kitus klausimus (įrašykite) \_\_\_**

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Taryba/komisija ar komitetas nėra įgalioti veikti šiais klausimais	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nė sygio	3	5,9	-	-	3	9,1						
1-3	1	2,0	-	-	1	3,0						
4-9	-	-	-	-	-	-						
10 ir daugiau	1	2,0	-	-	-	-					1	10,0
Nežinau	3	5,9	1	100	1	3,0					1	10,0
Iš viso	8	15,7	1	100	5	15,2					2	20,00

**Respondentų įrašyti kiti klausimai:**

- 1) Asociacijoje nėra tokio organo
- 2) Dėl darbo krūvio skirstymo, dėl KS atnaujinimo
- 3) Kas per klausimas? Kokia trišalė taryba gali veikti įmonėje?
- 4) Nagrinėjo klausimus dėl kreipimasi į DGK
- 5) Svarstė soc. išmokų mokėjimo tvarkos

**Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų (DSSK) veikla įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje**

**122 lentelė. DSSK veiklos aspektas - darbuotojų saugos ir sveikatos politikos ir situacijos būklė įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Ką per pastaruosius 12 mėn. šiuo klausimu veikė DSSK?**

(atsako DSSK nariai – darbuotojų atstovai; apklausos anketos 33 kl.)

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Mūsų įmonei, įstaigai ar organizacijai tai neaktualu	4	5,2	-	-	4	7,4	1	7,7	2	13,3	-	-
Nieko nedarė	11	14,3	2	15,4	7	13,0	3	23,1	1	6,7	-	-
Išklausė informaciją	15	19,5	2	15,4	10	18,5	1	7,7	2	13,3	2	40,0
Svarstė	31	40,3	5	38,5	22	40,7	5	38,5	9	60,0	2	40,0
Formulavo ir teikė pasiūlymus, rekomendacijas, teisės aktų projektus	16	20,8	4	30,8	11	20,4	3	23,1	1	6,7	1	20,0
Iš viso	77	100	13	100,0	54	100,0	13	100,0	15	100,0	5	100,0

**123 lentelė. DSSK veiklos aspektas - prevencinės priemonės nelaimingiems atsitikimams darbe bei profesinėms ligoms išvengti. Ką per pastaruosius 12 mėn. šiuo klausimu veikė DSSK?**

(atsako DSSK nariai – darbuotojų atstovai; apklausos anketos 33 kl.)

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Mūsų įmonei, įstaigai ar organizacijai tai neaktualu	3	3,9	-	-	3	5,6	1	7,7	-	-	-	-
Nieko nedarė	7	9,1	-	-	6	11,1	1	7,7	2	13,3	-	-
Išklausė informaciją	15	19,5	3	23,1	11	20,4	1	7,7	3	20,0	-	-
Svarstė	35	45,5	7	53,8	20	37,0	3	23,1	8	53,3	5	100
Formulavo ir teikė pasiūlymus, rekomendacijas, teisės aktų projektus	17	22,1	3	23,1	14	25,9	7	53,8	2	13,3	-	-
Iš viso	77	100,0	13	100,0	54	100,0	13	100,0	15	100,0	5	100

**124 lentelė. DSSK veiklos aspektas - nelaimingi atsitikimai darbe ir profesinės ligos. Ką per pastaruosius 12 mėn. šiuo klausimu veikė DSSK?**

(atsako DSSK nariai – darbuotojų atstovai; apklausos anketos 33 kl.)

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Mūsų įmonei, įstaigai ar organizacijai tai neaktualu	3	3,9	-	-	3	5,6	1	7,7	1	6,7	-	-
Nieko nedarė	15	19,5	-	-	12	22,2	3	23,1	1	6,7	-	-
Išklausė informaciją	19	24,7	4	30,8	12	22,2	3	23,1	5	33,3	2	40,0
Svarstė	27	35,1	7	53,8	17	31,5	5	38,5	6	40,0	2	40,0
Formulavo ir teikė pasiūlymus, rekomendacijas, teisės aktų projektus	13	16,9	2	15,4	10	18,5	1	7,7	2	13,3	1	20,0
Iš viso	77	100,0	13	100,0	54	100,0	13	100,0	15	100,0	5	100,0

**125 lentelė. DSSK veiklos aspektas - profesinės rizikos vertinimas. Ką per pastaruosius 12 mėn. šiuo klausimu veikė DSSK?**

(atsako DSSK nariai – darbuotojų atstovai; apklausos anketos 33 kl.)

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Mūsų įmonei, įstaigai ar organizacijai tai neaktualu	4	5,2			4	7,4	1	7,7	1	6,7		
Nieko nedarė	10	13,0	2	15,4	7	13,0	2	15,4	1	6,7	1	20,0
Išklausė informaciją	18	23,4	3	23,1	13	24,1	2	15,4	6	40,0	3	60,0
Svarstė	28	36,4	4	30,8	18	33,3	5	38,5	6	40,0	1	20,0
Formulavo ir teikė pasiūlymus, rekomendacijas, teisės aktų projektus	17	22,1	4	30,8	12	22,2	3	23,1	1	6,7	-	-
Iš viso	77	100,0	13	100,0	54	100,0	13	100,0	15	100,0	5	100,0

**126 lentelė. DSSK veiklos aspektas - jaunų asmenų, nėščių, neseniai pagimdžiusių ir krūtimi maitinančių moterų ir neįgaliųjų darbo sąlygos. Ką per pastaruosius 12 mėn. šiuo klausimu veikė DSSK?**

(atsako DSSK nariai – darbuotojų atstovai; apklausos anketos 33 kl.)

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Mūsų įmonei, įstaigai ar organizacijai tai neaktualu	26	33,8	6	46,2	17	31,5	4	30,8	8	53,3	2	40
Nieko nedarė	19	24,7	3	23,1	13	24,1	4	30,8	3	20,0	-	-
Išklausė informaciją	8	10,4	1	7,7	7	13,0	2	15,4	-	-	-	-
Svarstė	17	22,1	2	15,4	11	20,4	2	15,4	3	20,0	3	60
Formulavo ir teikė pasiūlymus, rekomendacijas, teisės aktų projektus	7	9,1	1	7,7	6	11,1	1	7,7	1	6,7	-	-
Iš viso	77	100,0	13	100,0	54	100,0	13	100,0	15	100	5	100



**127 lentelė. DSSK veiklos aspektas - darbuotojų mokymas ir instruktavimas darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais. Ką per pastaruosius 12 mėn. šiuo klausimu veikė DSSK?**

(atsako DSSK nariai – darbuotojų atstovai; apklausos anketos 33 kl.)

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Mūsų įmonei, įstaigai ar organizacijai tai neaktualu	3	3,9	-	-	3	5,6	3	23,1	-	-	-	-
Nieko nedarė	4	5,2	1	7,7	2	3,7	1	7,7	-	-	-	-
Išklausė informaciją	23	29,9	4	30,8	17	31,5	1	7,7	6	40,0	1	20,0
Svarstė	29	37,7	5	38,5	18	33,3	5	38,5	8	53,3	3	60,0
Formulavo ir teikė pasiūlymus, rekomendacijas, teisės aktų projektus	18	23,4	3	23,1	14	25,9	3	23,1	1	6,7	1	20,0
Iš viso	77	100,0	13	100,0	54	100,0	13	100,0	15	100,0	5	100,0

**128 lentelė. DSSK veiklos aspektas - privalomi darbuotojų sveikatos tikrinimai. Ką per pastaruosius 12 mėn. šiuo klausimu veikė DSSK?**  
 (atsako DSSK nariai – darbuotojų atstovai; apklausos anketos 33 kl.)

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Mūsų įmonei, įstaigai ar organizacijai tai neaktualu	7	9,1	1	7,7	5	9,3	4	30,8	1	6,7	1	20,0
Nieko nedarė	8	10,4	-	-	6	11,1	2	15,4	1	6,7	-	-
Išklausė informaciją	17	22,1	3	23,1	12	22,2	2	15,4	4	26,7	-	-
Svarstė	25	32,5	6	46,2	16	29,6	2	15,4	8	53,3	3	60,0
Formulavo ir teikė pasiūlymus, rekomendacijas, teisės aktų projektus	20	26,0	3	23,1	15	27,8	3	23,1	1	6,7	1	20,0
Iš viso	77	100,0	13	100,0	54	100,0	13	100,0	15	100,0	5	100,0

**129 lentelė. DSSK veiklos aspektas - darbuotojų aprūpinimas buitėmis, sanitarinėmis ir higienos patalpomis, kolektyvinėmis ir asmeninėmis apsaugos priemonėmis. Ką per pastaruosius 12 mėn. šiuo klausimu veikė DSSK?**

(atsako DSSK nariai – darbuotojų atstovai; apklausos anketos 33 kl.)

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Mūsų įmonei, įstaigai ar organizacijai tai neaktualu	4	5,2	1	7,7	3	5,6	1	7,7	1	6,7	-	-
Nieko nedarė	7	9,1	-	-	6	11,1	1	7,7	2	13,3	-	-
Išklausė informaciją	11	14,3	2	15,4	7	13,0	1	7,7	2	13,3	-	-
Svarstė	29	37,7	6	46,2	19	35,2	4	30,8	8	53,3	2	40,0
Formulavo ir teikė pasiūlymus, rekomendacijas, teisės aktų projektus	26	33,8	4	30,8	19	35,2	6	46,2	2	13,3	3	60,0
Iš viso	77	100,0	13	100,0	54	100,0	13	100,0	15	100,0	5	100,0

**130 lentelė. DSSK veiklos aspektas - nesutarimai tarp darbuotojų ir darbdavio atstovo dėl darbuotojo atsisakymo dirbti. Ką per pastaruosius 12 mėn. šiuo klausimu veikė DSSK?**

(atsako DSSK nariai – darbuotojų atstovai; apklausos anketos 33 kl.)

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Mūsų įmonei, įstaigai ar organizacijai tai neaktualu	30	39,0	4	30,8	24	44,4	6	46,2	10	66,7	1	20,0
Nieko nedarė	18	23,4	2	15,4	13	24,1	5	38,5	3	20,0	-	-
Išklausė informaciją	9	11,7	1	7,7	7	13,0	1	7,7	-	-	1	20,0
Svarstė	15	19,5	4	30,8	7	13,0	1	7,7	2	13,3	3	60,0
Formulavo ir teikė pasiūlymus, rekomendacijas, teisės aktų projektus	5	6,5	2	15,4	3	5,6	-	-	-	-	-	-
Iš viso	77	100,0	13	100,0	54	100,0	13	100,0	15	100,0	5	100,0

**131 lentelė. DSSK veiklos aspektas - kita (įrašyti). Ką per pastaruosius 12 mėn. šiuo klausimu veikė DSSK?**

(atsako DSSK nariai – darbuotojų atstovai; apklausos anketos 33 kl.)

Respondentų įrašyti variantai:

- Komitetas įsteigtas 2015-12-21;
- Naujai sukurta, todėl esminės veiklos nevykdė;
- Skiepai nuo erkinio encefalito.

	Darbuotojų atstovai											
	Visi		Privatus sektorius		Viešasis sektorius						Trečiasis (NVO) sektorius	
					Visi		Viešasis valdymas ir gynyba		Švietimas			
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Mūsų įmonei, įstaigai ar organizacijai tai neaktualu	3	3,9			3	5,6	1	7,7	-	-	-	-
Nieko nedarė	4	5,2			4	7,4	2	15,4	-	-	-	-
Išklausė informaciją	2	2,6	1	7,7	1	1,9	-	-	-	-	-	-
Svarstė	1	1,3			-	-	-	-	-	-	1	100
Formulavo ir teikė pasiūlymus, rekomendacijas, teisės aktų projektus	2	2,6			2	3,7	-	-	-	-	-	-
Iš viso	12	15,6			10	18,5	3	23,1	-	-	1	20
							Naujai sukurta, todėl esminės veiklos nevykdė					

## DSSK veiklos vertinimas

(atsako DSSK pirmininkas, sekretorius arba narys)

**132 lentelė. Ar įsteigtas darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas Jūsų įmonėje, įstaigoje, organizacijoje realiai veikia (pasiteisino), ar jis yra labiau formalumas (nepasiteisino)?**

	DSSK pirmininkai ir sekretoriai		Visi DSSK nariai (įskaitant pirmininką, sekretorių ir eilinius narius)	
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Veikia, pasiteisino	1	50	5	6,5
Labiau formalumas, nepasiteisino	1	50	1	1,3
Dar per anksti vertinti	-	-	1	1,3
Sunku pasakyti	-	-	-	-
Iš viso	2	100	7	9,1

## Darbo laikas darbuotojo atstovo pareigoms atlikti

(atsako respondantai darbuotojų atstovai, DSSK pirmininkai, sekretoriai arba nariai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje).

**133 lentelė. Ar Jūs turite tam tikrą nustatytą valandų skaičių per savaitę, kurių metu įmonėje, įstaigoje arba organizacijoje jums suteikta teisė atlikti darbuotojų atstovo arba darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nario pareigas?**

	Darbuotojų atstovai arba DSSK nariai	
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Taip	50	28,7
Ne, man nesuteikta teisė tai daryti darbo valandų metu	43	24,7
Ne, tačiau aš galiu skirti tiek valandų, kiek reikia	81	46,6
Iš viso	174	100,0

**134 lentelė. Kiek valandų per savaitę jums suteikta teisė atlikti darbuotojo atstovo pareigas?**

(Atsako darbuotojų atstovai, kuriems pareigoms atlikti yra suteiktas darbo laikas)

	Darbuotojų atstovai arba DSSK nariai, jei jiems yra skirta darbo laiko dalis	
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
Nurodė skirtą laiką	39	78,0
Nežino	11	22,0
Iš viso	50	100



**135 lentelė. Laikas, skiriamas darbuotojo pareigoms atlikti (atsakė nurodę, kad laikas skiriamas)**

Valandos per savaitę, jei nenurodyta kitaip	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų (proc.)
0,5 val.	2	4,0
1 val.	9	18,0
1,5 val.	1	2,0
2 val.	13	26,0
2,5 val.	2	4,0
3 val.	2	4,0
5 val.	1	2,0
6 val.	1	2,0
20 val.	1	2,0
40 val.	1	2,0
60 val.	1	2,0
65 val.	1	2,0
10 val. per mėnesį	1	2,0
Iki 10 dienų per metus	1	2,0
Pagal poreikį	1	2,0
Tiek, kiek reikia darbams atlikti	1	2,0
Iš viso	39	100,0

### C. Socialinio dialogo skatinimo politikos ateitis

**136 lentelė. Ar valstybė ateityje turėtų kaip nors skatinti socialinį dialogą?**

	Darbdavių atstovai		Darbuotojų atstovai		Visi	
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų, proc.	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų, proc.	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų, proc.
Taip, valstybė ir toliau turėtų skatinti socialinį dialogą tokiais pat skatinimo būdais, kaip iki šiol	16	21,1	32	26,7	226	27,7
Taip, valstybė turėtų skatinti socialinį dialogą, bet reikia naujų skatinimo būdų	58	76,3	87	72,5	527	64,7
Ne	1	1,3	-	-	5	,6
Nežinau, sunku pasakyti	1	1,3	1	,8	57	7,0
Iš viso	76	100,0	120	100,0	815	100,0

**137 lentelė. Nuomonė dėl valstybės remiamų socialinio dialogo plėtros priemonių: informacijos, metodinių leidinių rengimas ir skelbimas, visuomenės informavimo kampanijos**

	Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų, proc.	Kaupiamasis proc.*	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų, proc.	Kaupiamasis proc.*
Taip	22	28,9	29,7	45	37,5	37,8
Labiau taip, nei ne	31	40,8	71,6	50	41,7	79,8
Labiau ne, nei taip	11	14,5	86,5	17	14,2	94,1
Ne	4	5,3	91,9	1	,8	95,0
Sunku pasakyti	6	7,9	100,0	6	5,0	100,0
Neatsakė	2	2,6		1	,8	
Iš viso	76	100,0		120	100,0	

\* Skaičiuojamas į klausimą atsakiusiems

**138 lentelė. Nuomonė dėl valstybės remiamų socialinio dialogo plėtros priemonių: bendros darbdavių organizacijų ir darbdavių atstovų iniciatyvos**

	Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų, proc.	Kaupiamasis proc.*	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų, proc.	Kaupiamasis proc.*
Taip	41	53,9	55,4	67	55,8	56,3
Labiau taip, nei ne	23	30,3	86,5	40	33,3	89,9
Labiau ne, nei taip	3	3,9	90,5	11	9,2	99,2
Ne	2	2,6	93,2			
Sunku pasakyti	5	6,6	100,0	1	,8	100,0
Neatsakė	2	2,6		1	,8	

	Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų, proc.	Kaupiamasis proc.*	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų, proc.	Kaupiamasis proc.*
Taip	41	53,9	55,4	67	55,8	56,3
Labiau taip, nei ne	23	30,3	86,5	40	33,3	89,9
Labiau ne, nei taip	3	3,9	90,5	11	9,2	99,2
Ne	2	2,6	93,2			
Sunku pasakyti	5	6,6	100,0	1	,8	100,0
Neatsakė	2	2,6		1	,8	
Iš viso	76	100,0		120	100,0	

\* Skaičiuojamas į klausimą atsakiusiems

### 139 lentelė. Nuomonė dėl valstybės remiamų socialinio dialogo plėtros priemonių: galimybės konsultuotis darbdaviams ir jų atstovams

	Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų, proc.	Kaupiamasis proc.*	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų, proc.	Kaupiamasis proc.*
Taip	46	60,5	62,2	63	52,5	52,9
Labiau taip, nei ne	21	27,6	90,5	40	33,3	86,6
Labiau ne, nei taip	3	3,9	94,6	11	9,2	95,8
Ne				2	1,7	97,5
Sunku pasakyti	4	5,3	100,0	3	2,5	100,0
Neatsakė	2	2,6		1	,8	
Iš viso	76	100,0		120	100,0	

\* Skaičiuojamas į klausimą atsakiusiems

### 140 lentelė. Nuomonė dėl valstybės remiamų socialinio dialogo plėtros priemonių: galimybės konsultuotis darbuotojams ir jų atstovams

	Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų, proc.	Kaupiamasis proc.*	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų, proc.	Kaupiamasis proc.*
Taip	45	59,2	60,8	85	70,8	71,4
Labiau taip, nei ne	24	31,6	93,2	30	25,0	96,6
Labiau ne, nei taip	1	1,3	94,6	3	2,5	99,2
Ne						
Sunku pasakyti	4	5,3	100,0	1	,8	100,0
Neatsakė	2	2,6		1	,8	
Iš viso	76	100,0		120	100,0	

\* Skaičiuojamas į klausimą atsakiusiems

### 141 lentelė. Nuomonė dėl valstybės remiamų socialinio dialogo plėtros priemonių: darbdavių mokymai

	Darbdavių atstovai	Darbuotojų atstovai
--	--------------------	---------------------

	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų, proc.	Kaupiamasis proc.*	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų, proc.	Kaupiamasis proc.*
Taip	40	52,6	54,1	53	44,2	44,5
Labiau taip, nei ne	27	35,5	90,5	52	43,3	88,2
Labiau ne, nei taip	4	5,3	95,9	8	6,7	95,0
Ne				1	,8	95,8
Sunku pasakyti	3	3,9	100,0	5	4,2	100,0
Neatsakė	2	2,6		1	,8	
Iš viso	76	100,0		120	100,0	

\* Skaičiuojamas į klausimą atsakiusiems

#### 142 lentelė. Nuomonė dėl valstybės remiamų socialinio dialogo plėtros priemonių: darbuotojų ir jų atstovų mokymai

	Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų, proc.	Kaupiamasis proc.*	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų, proc.	Kaupiamasis proc.*
Taip	49	64,5	66,2	98	81,7	82,4
Labiau taip, nei ne	18	23,7	90,5	16	13,3	95,8
Labiau ne, nei taip	4	5,3	95,9	2	1,7	97,5
Ne						
Sunku pasakyti	3	3,9	100,0	3	2,5	100,0
Neatsakė	2	2,6		1	,8	
Iš viso	76	100,0		120	100,0	

\* Skaičiuojamas į klausimą atsakiusiems

#### 143 lentelė. Nuomonė dėl valstybės remiamų socialinio dialogo plėtros priemonių: motyvacinės priemonės darbdaviams įsitraukti į socialinį dialogą

	Darbdavių atstovai			Darbuotojų atstovai		
	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų, proc.	Kaupiamasis proc.*	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų, proc.	Kaupiamasis proc.*
Taip	39	51,3	52,7	71	59,2	59,7
Labiau taip, nei ne	23	30,3	83,8	32	26,7	86,6
Labiau ne, nei taip	4	5,3	89,2	8	6,7	93,3
Ne	4	5,3	94,6	3	2,5	95,8
Sunku pasakyti	4	5,3	100,0	5	4,2	100,0
Neatsakė	2	2,6		1	,8	
Iš viso	76	100,0		120	100,0	

\* Skaičiuojamas į klausimą atsakiusiems

#### 144 lentelė. Nuomonė dėl valstybės remiamų socialinio dialogo plėtros priemonių: motyvacinės priemonės darbuotojams organizuoti ir įsitraukti į socialinį dialogą

	Darbdavių atstovai	Darbuotojų atstovai
--	--------------------	---------------------

	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų, proc.	Kaupiamasis proc.*	Atvejų skaičius	Dalis nuo visų, proc.	Kaupiamasis proc.*
Taip	42	55,3	56,8	88	73,3	73,9
Labiau taip, nei ne	26	34,2	91,9	25	20,8	95,0
Labiau ne, nei taip	3	3,9	95,9	3	2,5	97,5
Ne	3	3,9	100,0			
Sunku pasakyti	2	2,6		3	2,5	100,0
Neatsakė	76	100,0		1	,8	
Iš viso				120	100,0	

\* Skaičiuojamas į klausimą atsakiusiems

**145 lentelė. Darbdavius socialiniam dialogui motyvuojančios priemonės**  
 (susisteminti apklausos respondentų laisva forma pateikti pasiūlymai)

I. Bendravimas ir bendradarbiavimas			II. Atlyginimų politika			III. Reglamentavimas			IV. Patirtis/Mokymai/Švietimas			V. Metodologinė pagalba			VI. Kompensavimas / Skatinimas / Valstybės finansinė parama		
	Kategorija	Pasiūlymų sk.		Kategorija	Pasiūlymų sk.		Kategorija	Pasiūlymų sk.		Kategorija	Pasiūlymų sk.		Kategorija	Pasiūlymų sk.		Kategorija	Pasiūlymų sk.
Bendradarbiavimas, apskritojo stalo diskusijos, kur darbuotojai su darbdaviais galėtų lygiaverčiai diskutuoti ir priimti bendrus sprendimus	I.3	15	Darbdavio sugebėjimas mokėti orų atlyginimą darbuotojams	II.2	1	Imperatyvios nuostatos darbo kodekse ar kituose teisės aktuose	III.1	1	Mokymai/švietimas	IV.1	14	Juristo (ar teisininko) konsultacijos	V.1	3	Apdovanojimai už soc. dialogo vystymą	VI.1	1
Darbdavių kompetencijų bei realus vertinimas ir kontrolė	I.5	1	Darbdavių atlyginimai neturėtų viršyti maksimalaus darbuotojo atlyginimo	II.1	1	Teisinis mechanizmas socialinio dialogo lygybei	III.1	2	Gerosios patirties pasidalinimas su kitomis šalimis	IV.2	2	Konsultacijos, teisinių aktų nagrinėjimas, aiškinimas	V.1	2	Einančių į socialinį dialogą darbdavių pagerbimas ir jų veiklos viešinimas	VI.1	2
Darbdavių kontrolės priemonės	I.5	2	Aktyviau tartis ir derėtis su darbuotojų atstovais darbo apmokėjimo ir saugos darbe klausimais	II.2	1	Įstatyminiai įpareigojimai	III.1	2	Asmeninio tobulėjimo galimybės	IV.4	1				Realus rūpinimasis darbuotojo, darbdavio sveikata, rehabilitacija, skiriama atostogų dienos, kurias privalėtų išnaudoti sveikatingumo atstatymui, sportui.	VI.6	1
Darbdavio ir darbuotojo partnerystė, metodai siekiant keliamų tikslų	I.1	6				Motyvuoti darbdavius eiti tuo keliu, taip išsprendžiant daugelį aktualių darbo apmokėjimo, viršvalandžių ir kitų problemų, ko nenumato Darbo kodeksas.	III.2	1	bendradarbiavimas, komunikavimas, dalinimasis gerąja patirtimi	IV.2	6				Mokesčių lengvatos/darbdaviams, kurių įmonėse yra profesinės sąjungos, kolektyvinės sutartys galėtų būti mažinami mokesčiai, taikomos kitos lengvatos.	VI.4	27

I. Bendravimas ir bendradarbiavimas			II. Atlyginimų politika			III. Reglamentavimas			IV. Patirtis/Mokymai/Švietimas			V. Metodologinė pagalba			VI. Kompensavimas / Skatinimas / Valstybės finansinė parama		
	Kategorija	Pasiūlymų sk.		Kategorija	Pasiūlymų sk.		Kategorija	Pasiūlymų sk.		Kategorija	Pasiūlymų sk.		Kategorija	Pasiūlymų sk.		Kategorija	Pasiūlymų sk.
Daugiau iniciatyvos iš darbuotojų atstovų	I.1	1				Reguliacines teises paskatas/įpareigojimus	III.1	1	Bendri mokymai, seminarai	IV.3	6				Dalinis finansavimas darbdaviui vykdamas priemones (projektus) darbuotojų socialinio gerbūvio kūrimo srityje	VI.5	2
Ketvirčių susitikimai aptarti veiklos priemonės	I.3	1				Per įstatymine bazę, kad labiau naudinga būtų su darbuotojų atstovais turėti realius socialinio dialogo pagrindus pasiektus susitarimus, nei jų neturėti ir remtis tik įstatymų nustatytais nuostatomis.	III.1	1	Skelbti užsienio šalių patirtį ir atitinkamus tyrimų rezultatus mūsų darbovietėse.	IV.2	1				Viešinti įmones, įstaigas, kuriose pasirašytos kolektyvinės sutartys.	VI.1	1
Konstruktivus dialogas su darbuotojų atstovais	I.1	1				Priešolė darbdaviams pasirašyti kolektyvinę sutartį	III.1	1	Darbuotojų mokymai	IV.5	2				Darbdavys turėtų turėti mokestines naudas (ar kitas naudas) jeigu įmonėje veikia profesinė sąjunga, joje yra sudaroma kolektyvinė sutartis ir darbo užmokesčiai viršija LR vidurkį	VI.4	1
Dalyvavimas soc. projektuose	I.3	1				Darbdavys turėtų suprasti, kad informuotas darbuotojas nėra priešas. Turėtų būti ĮPAREIGOTAS teikti informaciją (ypač kas liečia įstaigos finansinę būklę, perspektyvas ir pan.) o ne ją slėpti ar stengtis išvengti klausimų.	III.1	1	Darbdavių ir jų atstovų mokymai	IV.5	11				Finansinis skatinimas Papildomos atostogos	VI.4	2



I. Bendravimas ir bendradarbiavimas			II. Atlyginimų politika			III. Reglamentavimas			IV. Patirtis/Mokymai/Švietimas			V. Metodologinė pagalba			VI. Kompensavimas / Skatinimas / Valstybės finansinė parama		
	Kategorija	Pasiūlymų sk.		Kategorija	Pasiūlymų sk.		Kategorija	Pasiūlymų sk.		Kategorija	Pasiūlymų sk.		Kategorija	Pasiūlymų sk.		Kategorija	Pasiūlymų sk.
Administracijos darbuotojai turi išmolti vertinti save ir kitą kaip partnerį	I.2	1				Privalomas nuolatinis atsiskaitymas darbuotojams dėl priimtų sprendimų, sankcijų taikymas nevykdant susitarimų	III.1	1	Kvalifikacijos galimybių ir socialinių bonusų teikimas	IV.1	2				Gali būti įvairios lengvatos	VI.4	5
Vadovų atestacijos vykdyme turėtų dalyvauti ir darbuotojų atstovai. Pastarųjų nuomonė turėtų būti labai svarbi.	I.5	1							Nemokami aukštos kokybės lektorių mokymai (gal būt ir komandiruotės į užsienį, kur yra geroji praktika).	IV.1	1				Kelionės, vienkartinės išmokos, seminarai	VI.6	1
									Paskaitos, psichologiniai mokymai	IV.1	1				Lengvatos, pvz., pelno mokesčio; kompensavimas įmonės psichologo darbo užmokesčio ir pan.	VI.4	1
									Privalomi darbdavių mokymai, nes mano darbdavys nedalyvavo nė vienoje soc. dialogo mokymuose, nors ir buvo pakviestas	IV.1	1				Politinės valios, stipraus valstybės vaidmens įgyvendinant socialinio dialogo atsiradimą įmonėse	VI.7	1
									Soc. atsakingų iniciatyvų ir soc. dialogo viešas skatinimas ir palaikymas, kuo įvairesnė informacijos apie tokius darbdavius ir jų gerosios patirties sklaida, apdovanojimai	IV.2	1				Tam tikro registro, turinčio įtakos įmonės reputacijai, patikimumui, (pvz. Socialinio dialogo įmonė) sukūrimas, ar apdovanojimo įsteigimas	VI.1	1

I. Bendravimas ir bendradarbiavimas			II. Atlyginimų politika			III. Reglamentavimas			IV. Patirtis/Mokymai/Švietimas			V. Metodologinė pagalba			VI. Kompensavimas / Skatinimas / Valstybės finansinė parama		
	Kategorija	Pasiūlymų sk.		Kategorija	Pasiūlymų sk.		Kategorija	Pasiūlymų sk.		Kategorija	Pasiūlymų sk.		Kategorija	Pasiūlymų sk.		Kategorija	Pasiūlymų sk.
									Mokymai ir edukacinės programos išvykose su pramogine dalimi. Nominacijos aktyviausiems ir labiausiai prisidėjusiems.	IV.1	2				Visuotinis pripažinimas (viešas pažymėjimas, kaip viešbučių vertinimas žvaigždutėmis), kad įmonėje aktyvi socialinė partnerystė	VI.1	1
									Informacijos, metodinių leidinių rengimas ir skelbimas, visuomenės informavimo kampanijos	IV.1	1				Atsakingos įmonės rinkimai	VI.1	1
									Darbdavių nuomonę įraukti į švietimo profesines programas, pritaikyti programas prie darbdavių pastebėjimų	IV.6	1				Įsteigti nominacija valstybes mastu "Metu dialogas" ir rinkti draugiškiausių Lietuvoje veikiančių įmonių/įstaigų/organizacijų kolektyvine sutarti	VI.1	1
															Darbdavių reitingavimas pagal darbuotojų apklausas, reitingų rezultatų viešinimas	VI.1	1
															Konkursai	VI.1	1
															Papildomas rėmimas dalyvaujant konkursuose, reitingavimuose kaip papildomų balų skyrimas, viešinimas	VI.3	4

I. Bendravimas ir bendradarbiavimas			II. Atlyginimų politika			III. Reglamentavimas			IV. Patirtis/Mokymai/Švietimas			V. Metodologinė pagalba			VI. Kompensavimas / Skatinimas / Valstybės finansinė parama																	
	Kategorija	Pasiūlymų sk.		Kategorija	Pasiūlymų sk.		Kategorija	Pasiūlymų sk.		Kategorija	Pasiūlymų sk.		Kategorija	Pasiūlymų sk.		Kategorija	Pasiūlymų sk.															
																	Papildomi bonusai priklausomai nuo lojalių (kuo ilgiau toje pačioje įmonėje išdirbusių) darbuotojų skaičiaus	VI.3	1													
																	Progresyviausiam darbdaviui (darbuotojų apklausa, atsiliepimai) numatyti jo gerųjų praktikų viešinimą (spaudoje, kolegų tarpe, "progresyviausio darbdavio" nominacija)	VI.1	1													
																	Profesinių sąjungų atstovai galėtų rinkti ir skelbti darbuotojams draugiškas įmones, apdovanoti jų vadovus. Ir atvirkščiai - skelbti "juoduosius" įmonių, kuriuose niekaip nepavyksta susitarti su darbdavių atstovais, kuriuose vilkinamos kolektyvinės derybos ir pan. sąrašus.	VI.1	1													
																	Suteikti įmonei socialinės įmonės statusą ar kt.	VI.1	1													
																	Programos, skatinančios darbdavius praktikuoti sisteminių darbuotojų dalyvavimą mokymuose kartą per atitinkamą laikotarpį	VI.2	1													
																	Skatinti piniginėmis išmokomis, premijomis vadovus, kurių įstaigose veikia pasirašytos kolektyvinės sutartys	VI.6	1													
<b>Iš viso</b>		<b>30</b>			<b>3</b>			<b>11</b>											<b>53</b>			<b>5</b>										<b>61</b>

K- pasiūlymo kategorijos indeksas (žr. 34 lentelę),

n – tam tikro tipo pasiūlymų skaičius,

N – bendras pasiūlymų skaičius.

**146 lentelė. Darbuotojus socialiniam dialogui motyvuojančios priemonės**  
(susisteminti apklausos respondentų laisva forma pateikti pasiūlymai)

I. Darbuotojo ir darbdavio bendravimas			II. Atlyginimų politika / darbo sąlygos / garantijos			III. Reglamentavimas / profesinės sąjungos			IV. Dalinimasis patirtim / Mokymai / Švietimas			V. Metodologinė ir konsultacinė pagalba			VI. Simbolinis pripažinimas, finansinė parama arba paskata		
K	n		K	n		K	n		K	n		K	n		K	n	
Bendri susitikimai	I.3	2	Aiški ir motyvuota atlyginimo mokėjimo sistema, ją tobulinti	II.3	1	Teisinė apsauga - "apsunkinti" darbuotojų atstovo atleidimą iš pareigų	III.3	1	Informacijos sklaida	IV.1	1	Didesnė valstybės parama, naujų efektyvesnių formų ieškojimas, kaip bendradarbiavimas su pilietiškumą skatinančiomis nevyriausybinėmis organizacijomis, bendrų projektų vykdymas, taip skatinant darbuotojus jungtis ir įsitraukti į socialinį dialogą	V.4	1	bilietai į teatrą ar kiną, sveikatingumo programos	VI.2	1
Darbdavio ir darbuotojo geranoriškas bendravimas, savitarpio supratimas, aktyvus dalyvavimas darbinėje veikloje sprendžiant visas problemas	I.1	1	Darbdavio galimybė realizuoti visas arba dauguma darbuotojų pasiūlymų dėl darbo bei poilsio sąlygų gerinimo.	II.4	1	Didinti profsąjungų galimybes	III.6	1	Asmeninis tobulėjimas	IV.2	1	Laikiniai iš šalies samdyti profesionalų darbuotojus telkiantį ekspertą	V.2	1	darbuotojo iniciatyva turi būti įvertinta	VI.1	3
Darbuotojams didžiausia motyvacija organizuotis ir įsitraukti į socialinį dialogą yra darbdavių pritarimas ir palaikymas	I.2	1	Apmokamos kaip darbo valandos, priskiriama kvalifikacijos tobulinimui	II.1	1	Galimybė tam tikrus darbo santykių aspektus ar lengvatas numatyti kolektyvinėse sutartyse	III.1	1	Apmokymai	IV.2	15	Anoniminis tinklalapis, kuriame būtų galima konsultuotis, nes žmonės bijo būti profesinės	V.1	1	Darbuotojų skatinimas ne tik pinigine išraiška.	VI.1	12

I. Darbuotojo ir darbdavio bendravimas			II. Atlyginimų politika / darbo sąlygos / garantijos			III. Reglamentavimas / profesinės sąjungos			IV. Dalinimasis patirtim / Mokymai / Švietimas			V. Metodologinė ir konsultacinė pagalba			VI. Simbolinis pripažinimas, finansinė parama arba paskata																																																					
K	n		K	n		K	n		K	n		K	n		K	n																																																				
												organizacijos nariu																																																								
		Motyvuoja, kai visada ieškoma kompromiso, o ne bandoma užgniaužti.			Darbo sąlygos, socialinės garantijos, darbo užmokestis	II.3	11				Didesnės socialinės garantijos darbo netekimo atveju	III.3	1				Bendras darbdavių ir darbuotojų konferencijas, patirties pasidalinimą su panašios struktūros institucijomis	IV.2	2					Teisinės konsultacijos	V.3	4			kvietimai į kultūrinius renginius	VI.2	1																																					
		Darbuotojų atstovai turėtų diskutuoti ir atstovauti visų interesus, bet dažnai gaunasi, kad atstovauja siaurus asmeninius	I.1	1				Kelti atlyginimus, sudaryti sąlygas kilti karjere	II.3	1								Darbo metu ar bent už darbdavio lėšas organizuojami mokymai	IV.3	4									Galimybės konsultuotis darbuotojams ir jų atstovams	V.3	1			ekskursija su darbo kolektyvu	VI.2	1																																
		Bendradarbiavimas	I.1	5	Darbo sąlygų matymas realybėje, darbo reorganizavimas, atitinkamas atlygis už atliktą darbą	II.3	1				Įstatymų numatytos drausminimo priemonės	III.6	1					Darbuotoju švietimas, jų teisiu žinojimas	IV.2	2													Gali būti mokesstinės lengvatos profesinių sąjungų nariams	VI.6	1																																	
		Darbuotojų įtraukimas į sprendimų priėmimą	I.1	1	Derybų laikas ir darbas komitetuose privalomai įskaitomas į darbo laiką, socialinės garantijos darbuotojų atstovams - papildomas laikas atlikti atstovavimo funkciją, kuris laikomas darbo laiku	II.1	1																										Kaip ir darbdaviams, viskas turi būti sprendžiama kartu su darbdaviu ir tik su darbuotojų įgaliotais atstovais, kurie pasirašė įmonės kolektyvinę sutartį	III.2	1														daugiau apie tai kalbėti per radiją ir TV	IV.1	1															Kaupiamos pvz. mokesčių lėšos, skirtos darbuotojų iniciatyvoms	VI.3	1

I. Darbuotojo ir darbdavio bendravimas			II. Atlyginimų politika / darbo sąlygos / garantijos			III. Reglamentavimas / profesinės sąjungos			IV. Dalinimasis patirtim / Mokymai / Švietimas			V. Metodologinė ir konsultacinė pagalba			VI. Simbolinis pripažinimas, finansinė parama arba paskata		
K	n		K	n		K	n		K	n		K	n		K	n	
Darbuotojų išklausymas / galimybė save išreikšti	I.1	3	Darbo kodekse įteisinti visuomeninei veiklai apmokamas valandas	II.1	1	Kolektyvinė sutartis - tik profsąjungos nariams. Ne narys negali naudotis kolektyvinėje sutartyje numatytais lengvatomis	III.2	2	daugiau informacijos apie profesinių sąjungų veiklą	IV.1	1				materialinės paskatos, darbdavių palaikymas	VI.4	3
Derybos	I.3	1	Skirti apmokamo laiko darbui profesinės sąjungos pirmininkams	II.1	1	Kolektyvinės sutartys, geresni numatyti sprendimai nei Darbo kodekse	III.1	1	galimybė susipažinti su gerą patirtį turinčiomis kitų valstybių atstovais jų įmonėse	IV.3	3				mokestinės lengvatos	VI.4	2
Neformalus susitikimai	I.3	3	Vienas papildomas laisvadienis prieš savaitgalio per metus	II.2	1	Įstatymais numatytos galimybės derėtis su darbdaviu ir ginti savo teises darbovietėse tik esant profesinių organizacijų nariais	III.2	1	geriausia motyvacija - teigiamas rezultatas. Gerųjų praktikų pavyzdžiai turi būti viešinami ne tik įstaigoje, organizacijoje bet ir visoje šalyje ar net už jos ribų.	IV.3	1				Valstybės išlaikomos (remiamos) darbuotojų, atstovaujančių atitinkamą žmonių skaičių, darbo vietos.	VI.3	1
Gerai organizuotas darbas	I.4	1				Naujas DK	III.1	1	įgyti žinių, jas taikyti įmonėje	IV.1	1				Pinigines paskatos, rodiklis atestacijai	VI.5	1
Įtaka priimant sprendimus	I.1	1				Reguliacinės teisinės paskatos/įpareigojimai	III.6	1	Informacijos pateikimas, susipažinimas/informacijos sklaida apie gautas naudas	IV.1	2				Premijos, priedai	VI.5	4
Ketvirčių susitikimai aptarti veiklos priemonės	I.3	1				Užtikrinti teisinę apsaugą profsąjungos nariams	III.3	1	Informacijos, metodinių leidinių rengimas ir skelbimas, visuomenės informavimo kampanijos	IV.1	1				Privilegijų didinimas	VI.5	1
Komitetai	I.3	1				Pasisakau už stiprias profsąjungas	III.6	2	Išaiškinant dialogo būsimą naudą	IV.1	5				Skatinti darbuotojus, kurie dalyvauja socialiniame dialoge	VI.5	2

I. Darbuotojo ir darbdavio bendravimas			II. Atlyginimų politika / darbo sąlygos / garantijos			III. Reglamentavimas / profesinės sąjungos			IV. Dalinimasis patirtim / Mokymai / Švietimas			V. Metodologinė ir konsultacinė pagalba			VI. Simbolinis pripažinimas, finansinė parama arba paskata					
K	n		K	n		K	n		K	n		K	n		K	n				
		Gerai funkcionuos organizacija, kurioje darbdavys ir darbuotojai susikalba: išsako ir žino problemas ir jas sprendžia. Motyvas darbuotojams - jų saugumas darbe (problemos išgirstos ir sprendžiamos).	I.4	1				Darbuotojai, kurie dalyvauja profesinėje veikloje, socialiniam dialoge turi turėti apsaugančias garantijas dėl atleidimo iš darbu, turi turėti didesnes garantijas už tuos darbuotojus, kurie nedalyvauja socialiniam dialoge	III.3	1			Išvažiuojamieji seminarai	IV.1	8			renginiai	VI.2	1
		Mažiau konfliktinių situacijų	I.1	1				Profesinės sąjungos nariai gali turėti papildomas garantijas darbo santykiuose	III.3	1			pramoginiai renginiai. Užsienio išvykos	IV.1	1			Nors simbolinis apmokėjimas ar kitoks darbuotojų atstovams skatinimas	VI.5	1
		Mažiau laisvių darbdaviams, daugiau pagarbos darbuotojams	I.2	1				Profsąjungų narių palaikymas, profsąjungų iškovotų laimėjimų taikymas tik profsąjungų nariams	III.2	1			psichologinės paskaitos	IV.1	1			Peržiūrėti mokesčių sistemą	VI.4	1



I. Darbuotojo ir darbdavio bendravimas			II. Atlyginimų politika / darbo sąlygos / garantijos			III. Reglamentavimas / profesinės sąjungos			IV. Dalinimasis patirtim / Mokymai / Švietimas			V. Metodologinė ir konsultacinė pagalba			VI. Simbolinis pripažinimas, finansinė parama arba paskata				
K	n		K	n		K	n		K	n		K	n		K	n			
																	viena iš priemonių galėtų būti tam tikro mokesčio įvedimas darbuotojams, nepriklausantiems profesinėms sąjungoms. Kaip pvz. socialinis mokestis lygus 0,5-0,7 procento, kurį mokėtų tik tie, kurie nepriklauso profesinėms sąjungoms (nes nariai moka dažniausiai 1 procento narystės mokestį), o iš surinktų lėšų remti profesinių sąjungų judėjimą, socialinio dialogo stiprinimą ir t.t. Motyvas - tokio mokesčio įvedimui galėtų būti tai, kad profesinių sąjungų pasiektais rezultatais (pagerintomis sąlygomis) naudojasi visi (o ne tik jos nariai), taip galima būtų "išgyvendinti" "zuikiamą"		
		Nebijojimas vadovų neigiamos reakcijos su pasekmėmis	1.2	1				Daugiau galimybių susiderėti dėl darbo sąlygų, kurios numatytos kolektyvinėse sutartyse	III.1	1		Komandiniai mokymai	IV.1	1				VI.6	1

I. Darbuotojo ir darbdavio bendravimas			II. Atlyginimų politika / darbo sąlygos / garantijos			III. Reglamentavimas / profesinės sąjungos			IV. Dalinimasis patirtim / Mokymai / Švietimas			V. Metodologinė ir konsultacinė pagalba			VI. Simbolinis pripažinimas, finansinė parama arba paskata		
K	n		K	n		K	n		K	n		K	n		K	n	
konkrečių ginčų sprendimas	I.1	1				Siekti, kad darbuotojams būtų naudinga jungtis į profsąjungas	III.6	2	kolektyvinių sutarčių nuostatų, motyvuojančių darbuotojus tartis su darbdaviu ir ginančių darbuotojų teises, viešinimas ir sklaida	IV.3	1				Profesinės sąjungos mokesčio ar jo dalies gražinimas	VI.6	1
Pagarba	I.1	1				Turi būti valstybės parama profesinėms sąjungoms, nes tik jos realiai atstovauja darbuotojų interesus, o tai užtikrina darbuotojams didesnes pajamas, gyventojų gerbuvį, surenkamus mokesčius	III.4	1	Mokymai su praktiniais naudingais patarimais ir pavyzdžiais konkrečiose situacijose	IV.3	3				Skatinti jungtis į profsąjungas mažinant tarkim mokesčius ar pan.	VI.6	1
Problemų viešinimas, diskusijos su kolektyvu apie galimus sprendimo būdus	I.4	1				Steigti profesines sąjungas ir derėtis bei pasirašyti kolektyvinę sutartį	III.6	2	mokymas derėtis su darbdaviais, kolektyvinių sutarčių sudarymo mokymai	IV.1	1				Soc. atsakingų įmonių/įstaigų patirties sklaida, pagerbimas	VI.1	1

I. Darbuotojo ir darbdavio bendravimas			II. Atlyginimų politika / darbo sąlygos / garantijos			III. Reglamentavimas / profesinės sąjungos			IV. Dalinimasis patirtim / Mokymai / Švietimas			V. Metodologinė ir konsultacinė pagalba			VI. Simbolinis pripažinimas, finansinė parama arba paskata		
K	n		K	n		K	n		K	n		K	n		K	n	
Visuotinis- ataskaitinis susirinkimas, kur vertinama ir konkretizuojama vadovų ir darbuotojų veikla	I.3	1				Šiuo metu įmonėse darbuotojai organizuojasi dažniausiai jau ištikus bėdai ir jau eina kalba ne apie socialinį dialogą, o apie savo teisių apgynimą, o tai jau konfliktavimas. Pagrindiniai organizuojasi drąsūs darbuotojai, kurie nėra ginami įstatymo, rizikuojantys savo darbo vieta, skiriantis tam savo asmeninį laiką, ir apmokantis išlaidas iš savo kišenės. Tokiu žmonių nėra daug. Bent jei įstatymas gintų tuos darbuotojus, gal būtų daugiau darbuotojų norinčių ir nebijančių organizuotis. O ten gal organizuosius ir įsitraukimui į socialinį dialogą	III.3	1	Mokymai, kvalifikacijos kėlimas, naujų darbo priemonių paieškos, bendradarbiavimas su panašios srities atstovais	IV.1	3				Viešinti įmonių, kuriuose tarp darbuotojų ir darbdavių egzistuoja socialinis dialogas, teigiamus rezultatus, pasiekimus.	VI.1	1
Apskrito stalo diskusijos, galimybės derinti bendrą interesą	I.3	2				Profesinių sąjungų sudarytos kolektyvinės ir pan. sutartys turėtų galioti tik profsąjungų nariams	III.2	1	Pasidalinimas patirtimis su kitomis įmonėmis. Apsilankymas kitose įmonėse. Bendri pašnekesiai diskusijos prie pietų stalo. Patrauklios mokymo priemonės ir metodikos	IV.3	2						
Stovyklų organizavimas, diskusijų klubai	I.3	1				Profesinių sąjungų iškovojo išskovojimus (kolektyvinių sutarčių nuostatas) taikyti tik profesinių sąjungų nariams	III.2	1	Švietimas	IV.1	3						

I. Darbuotojo ir darbdavio bendravimas			II. Atlyginimų politika / darbo sąlygos / garantijos			III. Reglamentavimas / profesinės sąjungos			IV. Dalinimasis patirtim / Mokymai / Švietimas			V. Metodologinė ir konsultacinė pagalba			VI. Simbolinis pripažinimas, finansinė parama arba paskata			
K	n		K	n		K	n		K	n		K	n		K	n		
		Galimybė darbuotojams dažniau bendrauti su renkamu profesinių sąjungų organų atstovais	I.3	1				Galimas socialines išmokas per profesines sąjungas	III.5	1				Viešinti įmonių, kuriuose tarp darbuotojų ir darbdavių egzistuoja socialinis dialogas, teigiamus rezultatus, pasiekimus.	IV.3	1		
		Supratimas, organizuotumas, vergo sindromo atsisakymas	I.2	1				Papildomos garantijos darbuotojams, drįstantiems išsakyti savo nuomonę Papildomos valandos veiklai; Papildomos soc. apsaugos priemonės;	III.3	1				Kad darbdaviai suteiktų tam tikras galimybes darbuotojas darbo metu dalyvauti apmokymuose, diskusijose, seminaruose	IV.2	1		
		Tarpusavio komunikacija. Sveika konkurencija. Objektivus lojalumas. Empatija	I.2	1				Socialinės lengvatos	III.3	2				Skatinti profesinių sąjungų aktyvumą ir gebėjimus organizuoti kolektyvą, šviesti profsąjungų lyderius	IV.1	3		
		Teikti darbdaviui pasiūlymus įmonės veiklos bei darbo organizavimo klausimais, nesitaikstyti su neūkiškumo ir aplaidumo darbe faktoriais, kelti įmonės interesą aukščiau savo, nes nuo to priklauso visų dirbančiųjų ekonominės ir socialinės garantijos	I.4	1										Seminarai su socialine pagalba, Išvažiuojamieji seminarai į labiau pažengusias tuo požiūriu šalis Galimybių konsultuotis ir perimti patirtį sudarymas	IV.1	1		
		Visokie žygiai, bendri renginiai, ne per prievartą, o gerai ir tinkamu laiku organizuoti	I.2	1														
		Bendravimo kultūros kėlimas	I.1	1														

I. Darbuotojo ir darbdavio bendravimas			II. Atlyginimų politika / darbo sąlygos / garantijos			III. Reglamentavimas / profesinės sąjungos			IV. Dalinimasis patirtim / Mokymai / Švietimas			V. Metodologinė ir konsultacinė pagalba			VI. Simbolinis pripažinimas, finansinė parama arba paskata		
	K	n		K	n		K	n		K	n		K	n		K	n
Realus ir teisingas atstovaujanti institucijos požiūris į profsąjungos narius	1.2	1															
<b>Iš viso</b>		<b>41</b>			<b>20</b>			<b>32</b>			<b>70</b>			<b>9</b>			<b>42</b>

K- pasiūlymo kategorijos indeksas (žr. 35 lentelę),

n – tam tikro tipo pasiūlymų skaičius,

N – bendras pasiūlymų skaičius.

## PRIEDAS NR. 3: SOCIALINIS DIALOGAS ES ŠALYSE

---

Socialinis dialogas yra XX a. fenomenas, kurį paskatino Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) įsteigimas praėjusio amžiaus pradžioje. TDO veikia kaip trišalė organizacija ir iki šiol yra vienintelė tokio pobūdžio struktūra, kurioje sprendimus priima įvairių šalių Vyriausybės, darbdavių ir darbuotojų atstovai. Europos socialinės partnerystės sistema suaktyvėjo tik praėjusio amžiaus 9 dešimtmečio pabaigoje, pasirašius Vieningąją Europos aktą, kuriame Europos Komisija skatino puoselėti socialinį dialogą. 1992 m. pasirašius Maastrichto sutartį ir protokolą dėl socialinės politikos, buvo žengtas itin svarbus žingsnis socialinio dialogo plėtros srityje. Socialinio dialogo plėtojimas numatytas ir 1997 m. pasirašytoje Amsterdamo sutartyje.<sup>112</sup>

Europos socialinis dialogas gali būti apibrėžiamas kaip diskusijos, konsultacijos, derybos ir bendri veiksmai, kuriuose dalyvauja darbuotojams ir darbdaviams atstovaujančios organizacijos. Europos socialinis dialogas taip pat gali būti trišalis, kai į jį įtraukiamos ir viešosios institucijos, bei dvišalis, kai jame dalyvauja Europos darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijos. Dvišalis dialogas vyksta tarpšakiniame socialinio dialogo komitete ir sektoriniuose socialinio dialogo komitetuose. ES lygiu teikiama finansinė parama transnacionaliniams projektams, kuriuos įgyvendina socialiniai partneriai, taip pat iš Europos socialinio fondų lėšų (toliau – ESF) finansuojamas socialinių partnerių organizacijų gebėjimų stiprinimas nacionaliniu lygiu.<sup>113</sup> Ši parama tapo itin svarbi po 2004 m. įvykusios ES plėtros, kai į bendriją įstojo daug šalių, neturinčių gilių socialinės partnerystės tradicijų.

2002 m. Europos Komisijos paskelbtame komunikate<sup>114</sup> socialinis dialogas buvo įvardintas kaip varomoji socialinių ir ekonominių pokyčių jėga bei geresnį valdymą skatinantis instrumentas, leidžiantis įtraukti daugiau veikėjų į sprendimų priėmimo ir įgyvendinimo procesą. Šiame dokumente taip pat buvo pabrėžiama, kad ypatingas dėmesys turi būti skiriamas socialinio dialogo skatinimui naujose šalyse narėse, kuriose socialinių partnerių gebėjimai dar yra pakankamai menki. 2004 m. paskelbtame komunikate<sup>115</sup> Europos Komisija akcentavo naujas galimybes socialinio dialogo plėtrai, kurias atneša naujų šalių įsijungimas, bei pabrėžė atsiradusius iššūkius. Komunikate nurodoma, kad daugelyje naujųjų šalių narių dominuoja trišalio socialinio dialogo praktika, socialinių partnerių organizacijos veikia pakankamai neseniai ir yra „jaunos“, o dvišalis socialinis dialogas nacionaliniu ir sektoriniu lygiu nėra išvystytas. Europos Komisija skatino valstybes nares padėti socialiniams partneriams ir stiprinti jų techninius gebėjimus, pavyzdžiui, pasinaudojant ES struktūrinių fondų teikiamomis galimybėmis.

Nacionalinės socialinio dialogo sistemos ES šalyse narėse yra labai skirtingos, pradedant nuo nekoordinuojamų, decentralizuotų, neformalių sistemų (pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje), kur pagrindiniai susitarimai pasiekiami įmonių lygiu, baigiant „lotyniškuoju modeliu“, kur dominuoja trišalis dialogas ir socialiniai partneriai turi mažai autonomijos dvišalėms deryboms. Kaip tarpinį variantą galima išskirti „šiaurietiškąjį modelį“, kur valstybė beveik nesikiša ir egzistuoja socialinių partnerių konsensuso kultūra. Taip pat egzistuoja „Vidurio Europos modelis“, kuriam būdingas autonomiškas dvišalis socialinis dialogas. Galima išskirti ir „Beneliukso modelį“, kurį charakterizuoja dvišalės ir trišalės derybos, stipri teisinė sistema ir kolektyvinės sutartys.<sup>116</sup>

Nagrinėjant darbdavių organizacijas ES šalyse narėse, pastebėtina, kad tarpšakiniu lygiu kai kuriose valstybėse, pavyzdžiui, Danijoje, Airijoje, Ispanijoje, Vokietijoje, Švedijoje ir Jungtinėje Karalystėje, veikia vieningos skėtinės organizacijos, kurios atstovauja darbdavių ir verslo / prekybos interesams. Kartais šiose šalyse taip pat egzistuoja atskiros smulkiam ir vidutiniam verslui skirtos organizacijos.

---

<sup>112</sup> Genovaitė Dambrauskienė, „Socialinio dialogo teisiniai pagrindai“. *Jurisprudencija*, 2005, 74(66).

<sup>113</sup> Social dialogue. Detalesnė informacija adresu: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en>>.

<sup>114</sup> Commission of the European Communities. Communication from the Commission. The European Social Dialogue, a Force for Innovation and Change. Brussels, 26.2.2002, COM(2002) 341 final.

<sup>115</sup> Commission of the European Communities. Communication from the Commission. Partnership for Change in an Enlarged Europe – Enhancing the Contribution of European Social Dialogue. Brussels, 12.8.2004, COM(2004) 557 final.

<sup>116</sup> National Systems of Social Dialogue in the EU. Background Factsheet No 3. UEAPME.

Prancūzijoje, Belgijoje, Nyderlanduose ir Italijoje smulkiam ir vidutiniam verslui atstovaujančios organizacijos yra nepriklausomos nuo stambių pramonės įmonių. Vis dėlto smulkaus ir vidutinio verslo organizacijos dažniausiai aktyviai veikia tik tam tikros šakos ar regioniniu lygiu. Vidurio ir Rytų Europos valstybėse, priešingai nei Vakarų Europos šalyse, darbdavių organizacijos nesikūrė reaguodamos į besikuriančias darbuotojų interesams atstovaujančias organizacijas, tačiau atsirado ir buvo panaudojamos kaip lobizmo ir specifinių interesų išraiškos kanalas. Paminėtina, kad darbdavių organizacijos Vidurio ir Rytų Europoje dažnai susiduria su narių trūkumo problema (ypač iš smulkaus ir vidutinio verslo įmonių), o daugiausiai įtakos tokiose organizacijose turi didelių įmonių atstovai.<sup>117</sup>

Kai kurios ES valstybės narės, pavyzdžiui, Austrija, Vokietija, Airija ir Jungtinė Karalystė, turi vieną dominuojančią profesinių sąjungų konfederaciją. Kitose šalyse (Belgijoje, Prancūzijoje, Italijoje, Liuksemburge, Nyderlanduose, Lenkijoje ir Ispanijoje) yra keletas profesinių sąjungų konfederacijų, kurios viena nuo kitos skiriasi pagal jų narių politines ar religines pažiūras. Šiaurės šalyse egzistuoja skirtingos profesinių sąjungų konfederacijos skirtingoms profesijoms, o Graikijoje skirtis daroma pagal viešojo ir privataus sektoriaus organizacijas.<sup>118</sup> Paminėtina, kad samdomų darbuotojų narystė profesinėse sąjungose visos ES mastu mažėja, atsižvelgiant į tai, kad mažėja tradicinėse gamybos šakose dirbančių asmenų skaičius ir auga netipinio darbo formomis užsiimančių asmenų skaičius. Pavyzdžiui, Danijoje profesinėms sąjungoms priklauso apie 87,5 proc. visų samdomų darbuotojų, o Prancūzijoje – tik 9 proc. Vidurio ir Rytų Europos valstybėse (Lenkijoje, Vengrijoje, Čekijoje ir Baltijos šalyse) profesinės sąjungos dažnai yra vertinamos kaip sovietinis paveldas, be to, jos yra politizuotos ir silpnos regioniniu ir vietiniu lygiu. Latvijoje ir Čekijoje yra viena stipri darbuotojų interesams atstovaujanti profesinių sąjungų organizacija, Lenkijoje ir Estijoje matyti dviejų polių struktūra, o Lietuvoje ir Vengrijoje veikia pliuralistinė struktūra.<sup>119</sup>

Analizuojant skirtumus tarp Vidurio ir Rytų Europos šalių bei Vakarų Europos valstybių, pastebėtina, kad socialinis dialogas po nepriklausomybės atgavimo Vidurio ir Rytų Europos šalyse buvo plėtojamas labai sparčiai ir „iš viršaus į apačią“, o ne natūraliu būdu „iš apačios į viršų“, kuris būdingas Vakarų Europos valstybėms.<sup>120</sup> Vidurio ir Rytų Europoje dominuoja trišalis socialinis dialogas nacionaliniu lygiu, o socialinis dialogas regioniniu ir vietos lygiu nėra pakankamai išplėtotas. Paminėtina, kad būtent Baltijos šalims trūksta resursų ir žinių, kurios leistų aktyviau plėtoti socialinį dialogą regioniniu ir vietiniu lygiu, be to, dažnai socialinių partnerių institucinės struktūros regionuose ar konkrečiose vietovėse būna silpnos.

**147 lentelė. Socialinio dialogo sistemos ES valstybėse narėse**

Šalis	Socialinio dialogo modelis
Austrija	Austrijoje daugiau nei pusę amžiaus veikia socialinės partnerystės sistema, kuri yra viena stabiliausių ir labiausiai išplėtotų visoje Europoje. Socialinė partnerystė suprantama ne kaip „socialinių sutarčių“ pasirašymas, bet kaip kasdienis dalyvavimas sprendimų priėmimo ir socialinės bei ekonominės politikos formavimo procese. Darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančios organizacijos Austrijoje yra centralizuotos, organizuotos ir efektyviai veikiančios. Socialinė partnerystė apima du procesus: derinimą (vok. <i>Konzertierung</i> ), t. y. pagrindinėms interesų grupėms atstovaujančių organizacijų dalyvavimą Vyriausybės politikos formavime, ir susitarimą (vok. <i>Akkordierung</i> ), t. y. pagrindinėms interesų grupėms atstovaujančių organizacijų dalyvavimą, siekiant arba susitarti su Vyriausybe, arba susitarti tarpusavyje. Paminėtina, kad pirmasis procesas gali būti prilygintas trišaliam socialiniam dialogui (Austrijoje veikia ir atitinkamos institucijos), o antrasis – dvišaliam dialogui. Trišalis dialogas būdingas, siekiant priimti sprendimus dėl socialinės, fiskalinės, monetarinės, investicinės, pramonės, prekybos politikų, socialinės gerovės. Daugiausiai dvišaliam dialogui yra palikti darbo teisės, darbo vietų kūrimo ir mokymų, užimtumo, lyčių lygybės politikos klausimai.

<sup>117</sup> Jesper Due ir Mikkel Mailand, Social Dialogue in Central and Eastern Europe – Present State and Future Development. Invited Paper Prepared for the IIRA-Congress 2003, Berlin.

<sup>118</sup> National Systems of Social Dialogue in the EU. Background Factsheet No 3. UEAPME.

<sup>119</sup> Jesper Due ir Mikkel Mailand, Social Dialogue in Central and Eastern Europe – Present State and Future Development. Invited Paper Prepared for the IIRA-Congress 2003, Berlin.

<sup>120</sup> Jesper Due ir Mikkel Mailand, Social Dialogue in Central and Eastern Europe – Present State and Future Development. Invited Paper Prepared for the IIRA-Congress 2003, Berlin.



Šalis	Socialinio dialogo modelis
	Austrijos socialinės partnerystės sistemą apibūdina neformalus santykiai tarp pagrindinių dalyvių, nors patys socialiniai partneriai yra itin formalizuoti ir institucionalizuoti, t. y. institucionalizuotos darbuotojų ir darbdavių organizacijos, būdamos pakankamai stiprios, gali pasikliauti neformaliais sąveikos kanalais ir neformaliais susitikimais, siekdamos priimti esminius sprendimus. Paminėtina, kad socialinės partnerystės instrumentai veiksmingiau veikia mažesnėse šalyse (ne tik Austrijoje, bet ir Airijoje, Belgijoje).
Belgija	Belgijos politinę struktūrą apibūdina bendradarbiavimo ir konsultacijų procesai, o šalyje vyksta aktyvus socialinis dialogas tarp Vyriausybės ir socialinių partnerių. Belgijai būdinga savybė yra ta, kad šalyje itin išplėtotas ir regioninis socialinis dialogas. Paminėtina, kad nacionaliniu lygiu socialinis dialogas tarp nacionalinių ir regioninių valdžios institucijų bei socialinių partnerių yra institucionalizuotas. Nacionaliniu lygiu veikia du pagrindiniai komitetai: Centrinė ekonominė taryba (užtikrina institucionalizuotą socialinį dialogą ekonomiais klausimais tarp darbdavių ir darbuotojų interesams atstovaujančių organizacijų – šios tarybos narių, taip pat teikia pasiūlymus Vyriausybei dėl ekonominės politikos formulavimo) ir Nacionalinė darbo taryba (sudaryta iš darbuotojų ir darbdavių organizacijų atstovų ir teikia pasiūlymus Vyriausybei dėl socialinės politikos formavimo, dalyvauja derybose dėl kolektyvinių sutarčių).
Vokietija	Esminė Vokietijoje veikiančios socialinės partnerystės savybė yra trišalis socialinis dialogas tarp valstybės, darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų. Vis dėlto socialinis dialogas taikomas išimtinai tik pramoniniams santykiams ir nėra universaliai taikoma. Svarbiausios darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančios organizacijos yra centralizuotos, koncentruotos ir su stabilia naryste. Socialinė partnerystė apima du procesus: (1) derybų sistemą sektoriniu lygiu tarp profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų bei (2) darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus įmonės lygiu (angl. <i>codetermination</i> , vok. <i>Mitbestimmung</i> ). Vokietijai itin charakteringas yra būtent darbuotojų ar jų atstovų dalyvavimas daugelio vokiškų įmonių priežiūros tarybose (angl. <i>supervisory board</i> , vok. <i>Aufsichtsrat</i> ) arba darbo tarybose (angl. <i>factory council</i> , vok. <i>Betriebsrat</i> ). Beveik du trečdaliai visų vokiškų firmų turi darbo tarybas, o ketvirtadalis – priežiūros tarybas. Didelės firmos dažniausiai turi abi institucijas, todėl darbuotojams yra atstovaujama dvigubai. Šalyje taip pat veikia ir trišalio socialinio dialogo institucija – Aljansas darbui, profesiniam mokymui ir konkurencingumui (Nacionalinis aljansas darbui).
Airija	Airijoje socialinė partnerystė pradėjo plėtotis tik praėjusio amžiaus 9 dešimtmetyje, prasidėjus ekonominiam augimui ir sumažėjus nedarbo lygiui. Naujas ekonominis kontekstas suformavo poreikį konsultacijoms ir deryboms tarp pagrindinių interesų grupių. Buvo išplėtoti socialinės partnerystės sistema, kuri rėmėsi vadinamaisiais Partnerystės susitarimais (angl. <i>Partnership Agreements</i> ), pasiektais kolektyvinių derybų keliu. „Tradiciniai“ socialiniai partneriai Airijoje yra Vyriausybė, profesinių sąjungų konfederacija, verslo ir darbdavių konfederacija, žemės ūkio sektoriaus atstovai bei savanoriškas sektorius. Būdingas Airijos socialinės partnerystės bruožas yra tas, kad Vyriausybė vaidina itin svarbų vaidmenį ir sudaro galimybes socialinių partnerių deryboms.
Italija	Italija neturi gilių socialinės partnerystės tradicijų. Politikos derinimas tarp Vyriausybės, darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų prasidėjo tik kilus ekonominei krizei 1990 m. Iki tol socialinis dialogas šalyje buvo neįmanomas dėl itin artimų darbdavių ir darbuotojų organizacijų ryšių su politinėmis partijomis. Buvo pasirašyti susitarimai dėl pajamų politikos ir infliacijos, taip pat dėl pensijų sistemos reformos. 2002 m. buvo pasirašytas vienas iš svarbiausių dokumentų – „Italijos paktas“, kuriame Vyriausybė, darbdavių ir darbuotojų atstovai susitarė dėl pajamų politikos, socialinės sanglaudos bei investicijų pritraukimo ir užimtumo skatinimo Pietų Italijoje.
Nyderlandai	Nyderlanduose socialinis dialogas turi galias tradicijas ir yra pirmiausiai skirtas ne viešajai politikai formuoti, bet darbo užmokesčio nustatymo klausimams spręsti. Nyderlanduose veikia vadinamasis „Polderio modelis“ – išplėtoti konsultacijų struktūra, leidžianti socialiniams partneriams dalyvauti sprendimų priėmimo procese. Modelyje taikomi trys konsultacijų būdai: (1) konsultacijos dėl socialinių ir ekonominių politikų, (2) bendra socialinės apsaugos ir regioninių užimtumo tarnybų kontrolė ir priežiūra, (3) bendra kolektyvinių derybų priežiūra.
Švedija	Švediškas socialinio dialogo modelis yra sėkmingo centralizuoto socialinio dialogo tarp profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų pavyzdys. Socialinis dialogas šalyje pagrįstas kolektyvinėmis sutartimis ir tvirtomis procedūrinėmis struktūromis, kur socialiniai partneriai turi pakankamai daug galių ir susitaria dėl kolektyvinių sprendimų. Kolektyvinės sutartys profesinių sąjungų nariams yra taikomos tiesiogiai (Švedijoje apie 70 proc. darbuotojų priklauso profesinėms sąjungoms ir apie 90 proc. visų darbuotojų yra aprėpti kolektyvinėmis sutartimis), o profesinėms

Šalis	Socialinio dialogo modelis
	sajungoms nepriklausantiems darbuotojams – netiesiogiai per papildomus susitarimus. Švedija yra viena iš Europos Sąjungos lyderių pagal sudaromų kolektyvinių sutarčių skaičių. <sup>121</sup> Vis dėlto praėjusio amžiaus paskutiniame dešimtmetyje kilusi krizė tarp darbuotojų ir darbdavių organizacijų susilpnino dvišalio dialogo pozicijas ir lėmė aktyvesnę Vyriausybės įsikišimą.
Jungtinė Karalystė	Socialinė partnerystė Didžiojoje Britanijoje niekuomet nebuvo pernelyg išplėtotą ir nėra aktyviai taikoma nei politinėje sferoje, nei pramoniniuose santykiuose. Socialinės partnerystės tradicijų nebuvimas aiškinamas, akcentuojant liberalią politinę kultūrą, kuri vyrauja šalyje. Verslo organizacijos nepritarė Vyriausybės kišimuisi į jų reikalus. Profesinės sąjungos buvo pagrįstos savanoriška naryste ir laisvai vykdydavo kolektyvines derybas bei nenorėjo institucionalizuoti šių procesų. Vyriausybė taip pat nebuvo suinteresuota imtis aktyvaus vaidmens socialinei partnerystei skatinti.

Šaltinis: Stephen Boyd, *Partnership Working: European Social Partnership Models*, 2002 m.

Siekiant skatinti socialinį dialogą, svarbios ne tik politinės, bet ir finansinės priemonės. Paminėtina, kad TDO yra pagrindinė institucija, įgyvendinanti projektus ir teikianti finansinę paramą socialinio dialogo skatinimo srityje. ES taip pat įgyvendina intervencijas šioje srityje, tačiau jos yra riboto masto. Iki šiol buvo atliktas tik vienas išsamus vertinimas,<sup>122</sup> nagrinėjantis ES lygiu taikytas finansines priemones socialiniam dialogui skatinti 2000–2004 m., tačiau tyrime buvo analizuojamas socialinis dialogas ES mastu, o ne nacionaliniu lygiu, t. y. atskirose valstybėse narėse. Parama buvo skiriama trims pagrindinėms sritims: 1) darbo santykių ir socialinio dialogo tarpšakiniu ir sektoriniu lygiu skatinimui; 2) darbuotojų organizacijų informavimui ir mokymui; 3) įmonių atstovų informavimui ir konsultavimui. Projektams įgyvendinti iš viso buvo skirta apie 141 mln. Eur ES finansinės paramos, o projektuose buvo vykdomos trys pagrindinės veiklų grupės: 1) tyrimai, nagrinėjantys socialinio dialogo problemas ir skirti pasiruošti diskusijoms, parengti gerosios praktikos gaires; 2) gebėjimų stiprinimas ir mokymai, skirti stiprinti darbuotojų organizacijų narių gebėjimus kolektyvinėse derybose, supažindinti juos su aktualiais teisės aktais ir pan.; 3) konferencijos ir seminarai, kuriuose socialiniai partneriai galėjo diskutuoti apie socialinio dialogo tobulinimo galimybes. Įgyvendinus projektus, galutinių naudos gavėjų skaičius siekė beveik 200 tūkst. asmenų.

<sup>121</sup> Pavyzdžiui, Estijoje – 33 proc., Kroatijoje – apie 55 proc., Vengrijoje – 33 proc. visų darbuotojų yra taikomos kolektyvinės sutartys.

<sup>122</sup> Centre for Strategy and Evaluation Services. *Evaluation of Financial Instruments in Support of European Social Dialogue*. Final Report, August 2006.

## PRIEDAS NR. 4: ĮGYVENDINANT SOCIALINIO DIALOGO SKATINIMO PRIEMONĘ PASIRAŠYTŲ KOLEKTYVINIŲ SUTARČIŲ TIPOLOGIJA

### Aukštesnio lygio kolektyvinių sutarčių bei dvišalių ir trišalių tarybų / komisijų pasiskirstymas

Eil. Nr.	Sutartis	Sutarties šalys	Sutarties rūšis	Sektorius	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Dvišalės/trišalės tarybos/komisijos	Dvišalė/trišalė taryba, komisija, komitetas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje
<b>ŠAKOS KOLEKTYVINĖS SUTARTYS</b>									
1.	Lietuvos baldų gamybos pramonės šakos kolektyvinė sutartis	Įmonių asociacija „Lietuvos mediena“ / Lietuvos baldų ir medžio apdirbimo įmonių darbuotojų profesinė sąjunga	Šakos	Privatus	Mediena	2014.02.28	neterminuota	(i) Jonavos sav. Dvišalė taryba [mediena], 2014.02.24; (ii) Kauno sav. Dvišalė taryba [mediena], 2014.02.24; (iii) Šilutės sav. Dvišalė taryba [mediena], 2014.02.26; (iv) Visagino sav. Dvišalė taryba [mediena]	
2.	Lietuvos medienos pramonės šakos kolektyvinė sutartis	Įmonių asociacija „Lietuvos mediena“ / Lietuvos baldų ir medžio apdirbimo įmonių darbuotojų profesinė sąjunga	Šakos	Privatus	Mediena	2014.02.28	neterminuota		
3.	Lietuvos popieriaus pramonės šakos kolektyvinė sutartis	Įmonių asociacija „Lietuvos mediena“ / Lietuvos baldų ir medžio apdirbimo įmonių darbuotojų profesinė sąjunga	Šakos	Privatus	Mediena	2014.02.28	neterminuota		
4.	Chemijos pramonės šakos kolektyvinė sutartis	Lietuvos chemijos pramonės įmonių asociacija / Lietuvos pramonės profesinių sąjungų federacija	Šakos	Privatus	Chemija	2014.03.28	neterminuota		
5.	Paslaugų sektoriaus šakos kolektyvinė sutartis	Lietuvos paslaugų sferos darbdavių asociacija / Lietuvos paslaugų sferos darbuotojų profesinė	Šakos	Privatus	Paslaugos	2014.04.30	3 metus		

Eil. Nr.	Sutartis	Sutarties šalys	Sutarties rūšis	Sektorius	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Dvišalės/trišalės tarybos/komisijos	Dvišalė/trišalė taryba, komisija, komitetas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje
		sąjunga							
6.	Medicinos paslaugų šakos kolektyvinė sutartis	Medicinos paslaugų įmonių asociacija / Lietuvos medicinos darbuotojų profesinė sąjunga	Šakos	Viešasis/privatus	Sveikatos apsauga	2013.04.12	3 metus		
7.	Neformaliojo švietimo šakos kolektyvinė sutartis	Lietuvos paslaugų sferos darbdavių asociacija; Lietuvos profesinės reabilitacijos ir profesinio mokymo konfederacija / Lietuvos paslaugų sferos darbuotojų profesinė sąjunga	Šakos	Viešasis/privatus	Švietimas	2014.04.30	3 metus		
8.	Miškų urėdijos šakos kolektyvinė sutartis	Generalinė miškų urėdija prie AM / Lietuvos miško ir miško pramonės darbuotojų profesinių sąjungų federacija	Šakos	Viešasis/privatus	Mediena	2013.10.10	neterminuota		
9.	Lietuvos kultūros šakos kolektyvinė sutartis	Kultūros ministerija / Lietuvos kultūros darbuotojų profesinė sąjunga	Šakos	Viešasis	Kultūra	2014.02.27	neterminuota	(i) Kauno raj. Dvišalė kultūros komisija, 2014.05.30; (ii) Kelmės raj. Dvišalė kultūros komisija, 2014.05.26; (iii) Šakių raj. Dvišalė kultūros komisija, 2014.05.29	
10.	Valstybinio socialinio draudimo fondo administravimo šakos	Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie SADM / Socialinio	Šakos	Viešasis	Viešasis administravimas	2015.03.24	neterminuota		

Eil. Nr.	Sutartis	Sutarties šalys	Sutarties rūšis	Sektorius	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Dvišalės/trišalės tarybos/komisijos	Dvišalė/trišalė taryba, komisija, komitetas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje
	kolektyvinė sutartis.	draudimo darbuotojų profesinė sąjunga							
11.	Lietuvos policijos šakos kolektyvinė sutartis	Policijos departamentas prie VRM / Lietuvos policijos pareigūnų profesinių sąjungų jungtinė atstovybė	Šakos	Viešasis	Teisėsauga	2014.07.18	1+ 1 metai	<b>Valdymo komitetas</b> , kurio darbo reglamentas patvirtintas 2014.11.07 Įsteigta pagal KS 10 punktą. Patariamasis organas. Kompetencija – spręsti problemas, susijusias su tarnybos (darbo) Lietuvos policijoje sąlygomis, darbuotojų socialinėmis, ekonominėmis garantijomis. Nariai: du deleguoti Policijos departamento, du iš profsąjungų.	<b>Centrinė darbuotojų saugos ir sveikatos komisija</b> , kurios darbo reglamentas patvirtintas 2014.11.07. Įsteigtas įgyvendinant KS 54 punktą. Narius deleguoja policijos gen. komisaras ir profesinės sąjungos. Kompetencija – derinti darbdavio ir darbuotojų interesus darbuotojų saugos ir sveikatos srityje
12.	Bausmių vykdymo sistemos šakos	Kalėjimų departamentas prie TM / Bausmių vykdymo	Šakos	Viešasis	Teisėsauga	2014.07.23	1 + 1 metai		

Eil. Nr.	Sutartis	Sutarties šalys	Sutarties rūšis	Sektorius	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Dvišalės/trišalės tarybos/komisijos	Dvišalė/trišalė taryba, komisija, komitetas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje
	kolektyvinė sutartis	sistemos profesinių sąjungų jungtinė atstovybė							
13.	Lietuvos Respublikos maitinės šakos kolektyvinė sutartis	Muitinės departamentas prie FM / Lietuvos maitinės darbuotojų profesinių sąjungų susivienijimas	Šakos	Viešasis	Teisėsauga	2014.10.20	neterminuota		
<b>TERITONĖS, TERITORINĖS/SEKTORINĖS KOLEKTYVINĖS SUTARTYS</b>									
14.	Vilniaus smulkaus ir vidutinio verslo kolektyvinė sutartis	Vilniaus prekybos, pramonės ir amatų rūmai / Vilniaus apskrities smulkaus ir vidutinio verslo darbuotojų profesinė sąjunga	Teritorinė	Privatus	Įvairi	2013.10.23	2014.09.01		
15.	Vilniaus verslo kolektyvinė sutartis	Vilniaus miesto ir apskrities verslininkų darbdavių konfederacija / Lietuvos Darbo Federacijos Vilniaus apskrities skyrius	Teritorinė	Privatus	Įvairi	2014.04.23	2 metus	(i) Vilniaus m. ir Vilniaus regiono Dvišalė komisija [kultūra], 2014.04.16; (ii) Vilniaus m. Dvišalė komisija [kultūra], 2014.04.30; (iii) Vilniaus m. ir aps. Dvišalė komisija, 2014.04.29.	
16.	Akmenės rajono teritorinė kolektyvinė sutartis	Akmenės rajono verslininkų asociacija / Akmenės rajono profesinė sąjunga „Solidarumas“	Teritorinė	Privatus	Įvairi	2013.11.22 <i>naujas projektas 2014.02.15</i>	neterminuota		
17.	Kauno pramonės kolektyvinė sutartis	Kauno prekybos, pramonės ir amatų rūmai / Lietuvos	Teritorinė	Privatus	Įvairi	2013.09.29	2016.05.31		

Eil. Nr.	Sutartis	Sutarties šalys	Sutarties rūšis	Sektorius	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Dvišalės/trišalės tarybos/komisijos	Dvišalė/trišalė taryba, komisija, komitetas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje
		profesinių sąjungų konfederacijos Kauno regioninis centras							
18.	Panevėžio teritorinė kolektyvinė sutartis	Panevėžio prekybos, pramonės ir amatų rūmai / Panevėžio profesinių sąjungų koordinacinė taryba	Teritorinė	Privatus	Įvairi	2013.03.25 /26 <i>du sutarties variantai</i>	neterminuota	Trišalio bendradarbiavimo susitarimas, 2013.08.27 Panevėžio raj. Trišalė taryba, 2013.08.22	
19.	Šiaulių pramonės teritorinė kolektyvinė sutartis	Šiaulių prekybos, pramonės ir amatų rūmai / Šiaulių apskrities profesinė sąjunga „Solidarumas“	Teritorinė	Privatus	Įvairi	2013.07.04	neterminuota		
20.	Ukmergė. KS nebuvo pasirašoma							Trišalio bendradarbiavimo susitarimas, 2013.11.11 Ukmergės raj. Trišalė taryba, 2013.10.31	
21.	Molėtai. KS nebuvo pasirašoma							Trišalio bendradarbiavimo susitarimas, 2013.09.26 Molėtų raj. Trišalė taryba – <i>neturime Nuostatų</i>	
22.	Kupiškis. KS nebuvo pasirašoma							Trišalio bendradarbiavimo susitarimas, 2013.06.27	



Eil. Nr.	Sutartis	Sutarties šalys	Sutarties rūšis	Sektorius	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Dvišalės/trišalės tarybos/komisijos	Dvišalė/trišalė taryba, komisija, komitetas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje
								Kupiškio raj. Trišalė taryba, 2013.06.27	
23.	Vilniaus paslaugų sektoriaus kolektyvinė sutartis.	Lietuvos paslaugų sferos darbdavių asociacija / Lietuvos paslaugų sferos darbuotojų profesinė sąjunga	Teritorinė	Privatus	Paslaugos	2014.04.30	3 metus		
24.	Visagino medienos pramonės kolektyvinė sutartis „nusikalstama“	Lietuvos medienos pramonės įmonių asociacija „Lietuvos mediena“ / Lietuvos baldų ir medžio apdirbimo įmonių darbuotojų profesinė sąjunga	Teritorinė	Privatus	Mediena	2014.02.28	4 metai		
25.	Vakarų Lietuvos statybininkų kolektyvinė sutartis	Asociacija Vakarų Lietuvos statybos ir projektavimo įmonių grupė / Vakarų Lietuvos statybininkų ir projektuotojų profesinių sąjungų susivienijimas	Teritorinė -sektorinė	Privatus	Statyba	2012.09.26	2014.09.27	Dvišalė taryba	
26.	Klaipėdos rajono savivaldybės švietimo sektoriaus kolektyvinė sutartis.	Klaipėdos rajono savivaldybė / Švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Klaipėdos rajono susivienijimas	Teritorinė -sektorinė	Viešasis	Švietimas	2015.11.25	neterminuota		
27.	Joniškio rajono savivaldybės švietimo sektoriaus kolektyvinė sutartis.	Joniškio rajono savivaldybė / Joniškio rajono savivaldybės švietimo darbuotojų profesinių sąjungų susivienijimas	Teritorinė -sektorinė	Viešasis	Švietimas	2013.10.23	2 metai	Trišalė švietimo taryba, 2014.12.10	
28.	Kauno miesto savivaldybės švietimo	Kauno miesto savivaldybė / Jungtinė Kauno savivaldybės	Teritorinė -sektorinė	Viešasis	Švietimas	2014.11.13	2 metai	Trišalė švietimo taryba	

Eil. Nr.	Sutartis	Sutarties šalys	Sutarties rūšis	Sektorius	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Dvišalės/trišalės tarybos/komisijos	Dvišalė/trišalė taryba, komisija, komitetas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje
	sektorius kolektyvinė sutartis	švietimo profesinių sąjungų atstovybė							
29.	Panevėžio miesto savivaldybės švietimo kolektyvinė sutartis	Panevėžio miesto savivaldybės / Panevėžio švietimo profesinė sąjunga	Teritorinė -sektorinė	Viešasis	Švietimas	2014.03.05	2 metai	Švietimo taryba, 2015.09.24	
30.	Pasvalio rajono savivaldybės švietimo kolektyvinė sutartis	Pasvalio rajono savivaldybės / Pasvalio rajono švietimo profesinė sąjunga	Teritorinė -sektorinė	Viešasis	Švietimas	2013.09.26	2 metai	Trišalė švietimo taryba	
31.	Šiaulių miesto savivaldybės švietimo sektoriaus kolektyvinė sutartis	Šiaulių miesto savivaldybės / Šiaulių švietimo profesinių sąjungų susivienijimas	Teritorinė -sektorinė	Viešasis	Švietimas	2014.03.07	2 metai	Trišalė švietimo taryba, 2014.06.13	
32.	Elektrėnų savivaldybės švietimo sektoriaus kolektyvinė sutartis	Elektrėnų savivaldybės / Elektrėnų savivaldybės švietimo darbuotojų profesinė sąjunga; Elektrėnų savivaldybės ikimokyklinio-mokyklinio ugdymo darbuotojų profesinė sąjunga „Solidarumas“	Teritorinė -sektorinė	Viešasis	Švietimas	2014.01.24	2 + 2 metai	Trišalė švietimo taryba, 2014.01.07	
33.	Marijampolės savivaldybės švietimo sektoriaus kolektyvinė sutartis	Marijampolės rajono savivaldybės / Marijampolės švietimo darbuotojų profesinė sąjunga; Marijampolės Rygiškių Jono gimnazijos švietimo darbuotojų profesinė sąjunga	Teritorinė -sektorinė	Viešasis	Švietimas	2014.06.03	2 metus	Trišalė švietimo taryba, 2014.09.22	
34.	Ukmergės rajono savivaldybės švietimo sektoriaus kolektyvinė sutartis	Ukmergės rajono savivaldybės / Švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Ukmergės rajono	Teritorinė -sektorinė	Viešasis	Švietimas	2013.10.08	2 metus	Trišalė švietimo taryba, 2013.11.05	

Eil. Nr.	Sutartis	Sutarties šalys	Sutarties rūšis	Sektorius	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Dvišalės/trišalės tarybos/komisijos	Dvišalė/trišalė taryba, komisija, komitetas darbuotojų saugos ir sveikatos srityje
		susivienijimas							
35.	Visagino savivaldybės švietimo sektoriaus kolektyvinė sutartis	Visagino savivaldybė / Švietimo darbuotojų profesinės sąjungos Visagino rajono susivienijimas	Teritorinė -sektorinė	Viešasis	Švietimas	2014.03.06	2 metus		
36.	Rokiškio rajono savivaldybės švietimo sektoriaus kolektyvinė sutartis „trišalė“	Rokiškio rajono savivaldybė; Rokiškio rajono švietimo įstaigų vadovų asociacija / Rokiškio švietimo darbuotojų profesinė sąjunga	Teritorinė -sektorinė	Viešasis	Švietimas	2013.10.04	2 metus		
37.	Kelmės rajono teritorinė kolektyvinė sutartis.	Kelmės rajono savivaldybės administracija / Lietuvos kultūros darbuotojų profesinė sąjunga; Respublikinė jungtinė profesinė sąjunga	Teritorinė -sektorinė	Viešasis	Kultūra	2014.01.30	neterminuota		
<b>TARYBOS, KITOS/NEAIŠKIOS</b>									
	<b>Taryba/komisija</b>		<b>Šalys</b>			<b>Sudaryta / kadencija</b>			
38.	<b>Dvišalė komisija diskusijoms dėl MMA</b>		Lietuvos verslo darbdavių konfederacija / Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“			2012.04.13 neterminuota			
39.	<b>Dvišalė taryba klausimams specializuotos statybos srityje</b>		Nežinomos - iš ESFA gautuose nuostatuose nenurodyti nei steigėjai, nei šalys			Nežinoma			
40.	<b>Dvišalė taryba klausimams negyvenamų pastatų statybos srityje</b>		Nežinomos - iš ESFA gautuose nuostatuose nenurodyti nei steigėjai, nei šalys			Nežinoma			
41.	<b>Dvišalė taryba klausimams gyvenamų pastatų statybos srityje</b>		Nežinomos - iš ESFA gautuose nuostatuose nenurodyti nei steigėjai, nei šalys			Nežinoma			

### Įmonės lygio kolektyvinių sutarčių pasiskirstymas pagal šakas / sektorius ir įmonių, įstaigų ar organizacijų dydį

Eil. Nr.	Įmonės, įstaigos ar organizacijos pavadinimas	Dydis	Sektorius	Veiklos rūšis	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Tarybos/ Komisijos	Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas
1.	VĮ Visagino energija	Vidutinė	Viešasis nereglamentuotas	Gamyba	Energetika	2007.11.19 2015.05.14	neterminuota		nėra
2.	AB „Lietuvos energijos gamyba“	Stambi	Viešasis nereglamentuotas	Gamyba	Energetika	2014.02.28	2016.02.28		nėra
3.	VĮ „Ignalinos atominė elektrinė“	Stambi	Viešasis nereglamentuotas	Gamyba	Energetika	2012.03.16 2014.12.12 (nėra teksto)	2013.03.16		Nuostatai patvirtinti 2011.03.16, galioja paskutiniai pakeitimai 2015.11.30
4.	AB „Panevėžio energija“	Stambi	Viešasis nereglamentuotas	Gamyba	Energetika	2013.08.27	2018.08.27		nėra
5.	UAB „Vilniaus energija“	Stambi	Viešasis nereglamentuotas	Gamyba	Energetika	2014. 06 mėn.			Nuostatai patvirtinti 2015.02.06
6.	UAB „Liningas“	Vidutinė	Privatus	Gamyba	Lengvoji pramonė	2013.05.14	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2013.07.04
7.	AB „Ortopedijos technika“	Stambi	Privatus	Gamyba	Lengvoji pramonė	2013.05.14	neterminuota		nėra
8.	AB „Vernitas“	Stambi	Privatus	Gamyba	Lengvoji pramonė	2014.01.10	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2013.11.19
9.	UAB „Danspin“	Stambi	Privatus	Gamyba	Lengvoji pramonė	2013.05.24	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2013.05.13
10.	AB „Vilma“	Stambi	Privatus	Gamyba	Elektronikos pramonė	2013.08.29	2014.06.31		nėra
11.	UAB „AQ Wiring systems“	Stambi	Privatus	Gamyba	Elektronikos pramonė	2012.05.30	2014.05.30		Nuostatai patvirtinti 2013.05.10
12.	AB „Achema“	Stambi	Privatus	Gamyba	Chemijos pramonė	2012	?		nėra
13.	AB „Lifosa“	Stambi	Privatus	Gamyba	Chemijos	2012.12.28	neterminuota		nėra

Eil. Nr.	Įmonės, įstaigos ar organizacijos pavadinimas	Dydis	Sektorius	Veiklos rūšis	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Tarybos/ Komisijos	Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas
					pramonė				
14.	AB „Orlen Lietuva“	Stambi	Privatus	Gamyba	Chemijos pramonė	2012.06.12	2014.06.12		nėra
15.	UAB „Norac“	Stambi	Privatus	Gamyba	Metalo pramonė	2013.09.05	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2013.03.19
16.	UAB Seifuva	Vidutinė	Privatus	Gamyba	Metalo pramonė	nėra	nėra		Nuostatai patvirtinti 2014.01.31
17.	AB „Naujoji rūta“	Vidutinė	Privatus	Gamyba	Maisto pramonė	2013.08.22	neterminuota		nėra
18.	UAB „Eckes-Granini“	Vidutinė	Privatus	Gamyba	Maisto pramonė	2014.02.10	neterminuota		Nuostatai yra, bet nėra nei parašo, nei antspaudo, nei datos – patvirtinti ar ne?
19.	UAB „Švyturys-Utenos alus“	Stambi	Privatus	Gamyba	Maisto pramonė	2015.08.21	2017.04.01		Nuostatai patvirtinti 2014.02.27
20.	AB „Kauno grūdai“	Stambi	Privatus	Gamyba	Maisto pramonė	2014.06.09	2017.06.09		Nuostatai patvirtinti 2013.11.17
21.	UAB „Solid Supply“	Maža	Privatus	Gamyba	Medienos pramonė	2013.03.22	2015.03.22		nėra
22.	AB „Akmena“	Vidutinė	Privatus	Gamyba	Medienos pramonė	2013.11.26	2015.11.26		Nuostatai patvirtinti 2014.02.14
23.	UAB „Dreveys“	Vidutinė	Privatus	Gamyba	Medienos pramonė	2015.05.11	2016.05.11		Nuostatai patvirtinti 2015.05.21
24.	UAB „Baltic Furniture Components“	Vidutinė	Privatus	Gamyba	Medienos pramonė	2014.02.20	2016.02.20		Nuostatai patvirtinti 2014.02.20
25.	UAB „Jūrės medis“	Vidutinė	Privatus	Gamyba	Medienos pramonė	2014.02.28	2019.02.28		Nuostatai patvirtinti 2014.02.28

Eil. Nr.	Įmonės, įstaigos ar organizacijos pavadinimas	Dydis	Sektorius	Veiklos rūšis	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Tarybos/ Komisijos	Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas
26.	UAB „Lietwood“	Vidutinė	Privatus	Gamyba	Medienos pramonė	2014.02.05	2015.02.05		Nuostatai patvirtinti 2014.02.04
27.	UAB „SBA baldų kompanija“	Vidutinė	Privatus	Gamyba	Medienos pramonė	2014.02.28	2016.02.28		Nuostatai patvirtinti 2014.02.28
28.	AB „Klaipėdos kartonas“	Vidutinė	Privatus	Gamyba	Medienos pramonė	2014.02.28	2015.12.31		Nuostatai patvirtinti 2014.02.04
29.	AB „Klaipėdos baldai“	Stambi	Privatus	Gamyba	Medienos pramonė	2005.09.09	neterminuota		Nuostatai yra, bet neįsteigtas, ant dokumento yra tvirtinimo spaudas – 2005.07.14
30.	UAB „GERMANIKA“	Stambi	Privatus	Gamyba	Medienos pramonė	2006.10.30	2014.07.31		Nuostatai patvirtinti 2014.02.20
31.	AB „Kauno baldai“	Stambi	Privatus	Gamyba	Medienos pramonė	2014.01.28	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2014.01.28
32.	UAB „Baldai jums“	Stambi	Privatus	Gamyba	Medienos pramonė	2014.01.27	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2014.01.09
33.	UAB „Visagino linija“	Stambi	Privatus	Gamyba	Medienos pramonė	2013.11.29	2015.11.29		Nuostatai patvirtinti 2013.11.08
34.	AB „Šilutės baldai“	Stambi	Privatus	Gamyba	Medienos pramonė	2013.11 mėn.	2015.11 mėn.		Nuostatai patvirtinti 2014.02.10
35.	VĮ Dubravos eksperimentinė-mokomoji miškų urėdija	Vidutinė	Viešasis nereglamentuotas	Gamyba	Medienos pramonė	2013.03.14	2017.03.14		Nuostatai patvirtinti 2014.06.25
36.	VĮ Kauno miškų urėdija	Vidutinė	Viešasis nereglamentuotas	Gamyba	Medienos pramonė	2013.04.12	2016.04.12		Nuostatai patvirtinti 2014.05.30
37.	VĮ Radviliškio miškų	Vidutinė	Viešasis	Gamyba	Medienos	2013.04.05	2016.04.30		Nuostatai

Eil. Nr.	Įmonės, įstaigos ar organizacijos pavadinimas	Dydis	Sektorius	Veiklos rūšis	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Tarybos/ Komisijos	Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas
	urėdija		nereglamentuotas		pramonė				patvirtinti 2012.04.08
38.	UAB „Kriautė“	Vidutinė	Privatus	Gamyba	Medienos pramonė	2013.08.06	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2013.06.26
39.	UAB „ELME MESSER LIT“	Maža	Privatus	Gamyba	Farmacijos pramonė	2015.04.01	2015.10.01		nėra
40.	UAB „Print easy“	Labai maža	Privatus	Gamyba	Leidyba	2012.08.14	neterminuota		Nėra datos, galbūt 2013.01.09
41.	UAB „Green prints“	Maža	Privatus	Gamyba	Leidyba	2012.08.13	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2013.11.26
42.	UAB „Adax“ (priimta 2013-08-27, neterminuota)	Vidutinė	Privatus	Gamyba	Kita	2013.08.27	neterminuota		nėra
43.	UAB „Kauno energetikos remontas“	Vidutinė	Viešasis nereglamentuotas	Paslaugos	Energetika	2013.12.12	2015.12.12		nėra
44.	UAB „Mažeikių komunalinis ūkis“	Vidutinė	Viešasis nereglamentuotas	Paslaugos	Komunalinės paslaugos	(i) 2014.08.12 (ii) 2014.08.26	2016.08.12		Nuostatai patvirtinti 2014.09.23
45.	UAB „Mažeikių vandenys“	Vidutinė	Viešasis nereglamentuotas	Paslaugos	Komunalinės paslaugos	(i) 2014.06.16 (ii) be datos, identiška	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2014.06.16
46.	UAB „Mažeikių šilumos tinklai“	Vidutinė	Viešasis nereglamentuotas	Paslaugos	Komunalinės paslaugos	2014.10.07	2017.10.17		Nuostatai patvirtinti 2014.10.29
47.	UAB „Utenos vandenys“	Vidutinė	Viešasis nereglamentuotas	Paslaugos	Komunalinės paslaugos	2012.06.08	neterminuota bet įvardija 2013-2016		nėra
48.	UAB „Ukmergės vandenys“	Vidutinė	Viešasis nereglamentuotas	Paslaugos	Komunalinės paslaugos	2012.12.28	2015.12.28		nėra
49.	UAB „Aukštaitijos vandenys“	Stambi	Viešasis nereglamentuotas	Paslaugos	Komunalinės paslaugos	2013.07.03	neterminuota		nėra
50.	UAB „ACME Europe“	Maža	Privatus	Paslaugos	IT paslaugos	2012.08.27	2015.08.07		Nuostatai patvirtinti 2012.07.03
51.	UAB „Servisa ICT“	Maža	Privatus	Paslaugos	IT paslaugos	2012.08.07	2015.08.07		Nuostatai



Eil. Nr.	Įmonės, įstaigos ar organizacijos pavadinimas	Dydis	Sektorius	Veiklos rūšis	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Tarybos/ Komisijos	Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas
									patvirtinti 2013.05.17
52.	UAB „Progresyvių technologijų grupė“	Maža	Privatus	Paslaugos	IT paslaugos	2012.08.07	2015.08.07		nėra
53.	UAB „MD experts“	Labai maža	Privatus	Paslaugos	Automobilių remontas	2013.08.29	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2013.08.07
54.	UAB „Detagama“	Maža	Privatus	Paslaugos	Automobilių remontas	2012.10.05	neterminuota		nėra
55.	UAB „Sidabrinis krioklys“	Labai maža	Privatus	Paslaugos	Prekyba	2013.05.21	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2013.06.03
56.	UAB „ACME kompiuterių komponentai“	Maža	Privatus	Paslaugos	Prekyba	2012.09.11	2015.09.11		Nuostatai patvirtinti 2012.12.05
57.	UAB „SDG kodas“	Maža	Privatus	Paslaugos	Prekyba	2014.11.21	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2014.10.15
58.	UAB „Česlovas ir kompanija“	Maža	Privatus	Paslaugos	Prekyba	2013.10.14	2013.12.31		nėra
59.	KB Ukmergės rajono vartotojų kooperatyvas	Vidutinė	Privatus	Paslaugos	Prekyba	2014.08.08	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2014.06.04
60.	UAB „Lietuva Statoil“	Stambi	Privatus	Paslaugos	Prekyba	2012.10.19	2014.10.19		nėra
61.	UAB „Evekas“	Labai maža	Privatus	Paslaugos	Transportas	data nenurodyta	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2013.10.14
62.	AB „Smiltynės perkėla“	Vidutinė	Viešasis nereglamentuotas	Paslaugos	Transportas	2012.03.20	neterminuota		nėra
63.	UAB „Mažeikių autobusų parkas“	Vidutinė	Viešasis nereglamentuotas	Paslaugos	Transportas	2013.07.01	neterminuota bet įvardija 2013-2015		Nuostatai patvirtinti 2014.11.11
64.	UAB „Marijampolės autobusų parkas“	Vidutinė	Viešasis nereglamentuotas	Paslaugos	Transportas	2013.05.02	neterminuota		nėra
65.	UAB „Ukmergės autobusų parkas“	Vidutinė	Viešasis nereglamentuotas	Paslaugos	Transportas	2013.04.23	2018.04.23		nėra

Eil. Nr.	Įmonės, įstaigos ar organizacijos pavadinimas	Dydis	Sektorius	Veiklos rūšis	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Tarybos/ Komisijos	Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas
66.	UAB „Pajūrio autobusai“	Vidutinė	Viešasis nereglamentuotas	Paslaugos	Transportas	2012.10.30	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2013.11.06
67.	UAB Kauno autobusai	Vidutinė	Viešasis nereglamentuotas	Paslaugos	Transportas	2013.04.05	2016.04.05		Nuostatai patvirtinti 2003.06.16
68.	VĮ „Oro navigacija“	Stambi	Viešasis nereglamentuotas	Paslaugos	Transportas	2012.01.01	2014.12.20		nėra
69.	AB „Lietuvos geležinkeliai“	Stambi	Viešasis nereglamentuotas	Paslaugos	Transportas	2013.12.19	neterminuota		nėra
70.	UAB „Lerotėja“	Labai maža	Privatus	Paslaugos	Maitinimas	2015.04.16	2016.04.16		Nuostatai patvirtinti 2015.04.16
71.	UAB Čili kaimas	Stambi	Privatus	Paslaugos	Maitinimas	nėra	nėra		Nuostatai patvirtinti 2013.08.16
72.	UAB Čili pica	Stambi	Privatus	Paslaugos	Maitinimas	nėra	nėra		Nuostatai patvirtinti 2013.08.16
73.	UAB „Reklamos vizija“	Maža	Privatus	Paslaugos	Reklama	2012.09.25	neterminuota		nėra
74.	UAB „ETKC“	Labai maža	Privatus	Paslaugos	Verslo konsultacijos	2013.11.29	2015.11.29		Nuostatai patvirtinti 2014.02.05
75.	UAB „Synopticom“	Labai maža	Privatus	Paslaugos	Verslo konsultacijos	2013.03.26	2015.03.26		nėra
76.	UAB „Lietuvis“	Maža	Privatus	Paslaugos	Verslo konsultacijos	2015.02.13	2017.02.13		Nuostatai patvirtinti 2015.02.27
77.	UAB „Socialinis institutas“	Maža	Privatus	Paslaugos	Verslo konsultacijos	2015.02.20	2017.02.20		Nuostatai patvirtinti 2015.03.09
78.	UAB „Kvalitetas“	Maža	Privatus	Paslaugos	Verslo konsultacijos	2014.11.28	2016.11.28		Nuostatai patvirtinti 2014.11.24
79.	UAB „SDG“	Vidutinė	Privatus	Paslaugos	Verslo konsultacijos	2014.11.21	neterminuota		Nuostatai patvirtinti

Eil. Nr.	Įmonės, įstaigos ar organizacijos pavadinimas	Dydis	Sektorius	Veiklos rūšis	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Tarybos/ Komisijos	Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas
									2014.10.09
80.	UAB „Sorbum LT“	Vidutinė	Privatus	Paslaugos	Verslo konsultacijos	2013.05.30	neterminuota		nėra
81.	UAB „Tauragės regiono keliai“	Vidutinė	Viešasis nereglamentuotas	Paslaugos	Kelių remontas	2014.02.26	neterminuota		nėra
82.	UAB „Ukmergės keliai“	Vidutinė	Viešasis nereglamentuotas	Paslaugos	Kelių remontas	2012.07.02	neterminuota		nėra
83.	UAB „Plienas“	Labai maža	Privatus	Paslaugos	Statyba	2013.02.06	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2012.08.21
84.	UAB „Izobara“	Labai maža	Privatus	Paslaugos	Statyba	2012-11-08			nėra
85.	UAB „Brolsta“	Maža	Privatus	Paslaugos	Statyba	2015.05.12	2016.05.12		Nuostatai patvirtinti 2015.05.24
86.	UAB „Gebos ekostatyba“	Maža	Privatus	Paslaugos	Statyba	2012.10.15	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2012.08.21
87.	UAB „Klaipėdos statyba“	Maža	Privatus	Paslaugos	Statyba	2012.09.20	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2012.08.13
88.	UAB „Šilo statyba“	Maža	Privatus	Paslaugos	Statyba	2013.03.28	neterminuota		nėra
89.	UAB „Indastrus“	Vidutinė	Privatus	Paslaugos	Statyba	2013.05.31	neterminuota		nėra
90.	AB „Raseinių melioracija“	Vidutinė	Privatus	Paslaugos	Statyba	2012.07.04			nėra
91.	UAB „Ranga“	Vidutinė	Privatus	Paslaugos	Statyba	2012.09.20	2014.09.20		nėra
92.	UAB „Naresta“	Vidutinė	Privatus	Paslaugos	Statyba	2012	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2013.12.18
93.	AB „Klaipėdos kranai“	Vidutinė	Privatus	Paslaugos	Statyba	2012.10.16	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2012.08.21
94.	UAB „Vlastona“	Vidutinė	Privatus	Paslaugos	Statyba	2012.09.28	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2012.08.14
95.	UAB „Kauno liftai“	Vidutinė	Privatus	Paslaugos	Statyba	2014.02.05	neterminuota		nėra
96.	UAB „Vienybės redakcija“	Labai	Privatus	Paslaugos	Visuomenės	2015.03.25	neterminuota		Nuostatai

Eil. Nr.	Įmonės, įstaigos ar organizacijos pavadinimas	Dydis	Sektorius	Veiklos rūšis	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Tarybos/ Komisijos	Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas
		maža			informavimas				patvirtinti 2015.03.25
97.	UAB „Gimtasis Rokiškis“	Maža	Privatus	Paslaugos	Visuomenės informavimas	2015.10.21	neterminuota		nėra
98.	UAB „Sveikas žmogus“	Maža	Privatus	Paslaugos	Visuomenės informavimas	2013.03.05	2014.03.05		Nuostatai patvirtinti 2013.01.22
99.	UAB „Tauragės kurjeris“	Maža	Privatus	Paslaugos	Visuomenės informavimas	2015.04.03	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2015.09.15
100.	UAB „Nefertitė“	Labai maža	Privatus	Paslaugos	Kosmetologija	2013.09.17	neterminuota		nėra
101.	VšĮ „TuMae“	Labai maža	Privatus	Paslaugos	Kosmetologija	2015.05.14	2016.05.14		nėra
102.	Panevėžio prekybos, pramonės ir amatų rūmai	Maža	Privatus	Paslaugos	Kita	nėra	nėra		Nuostatai patvirtinti 2013.03.26
103.	AB „Lietuvos paštas“	Stambi	Viešasis nereglamentuotas	Paslaugos	Kita	???	neterminuota		nėra
104.	VšĮ „Psichologinės paramos ir konsultavimo centras“	Labai maža	Viešasis	Paslaugos	Sveikatos priežiūra	2015.03.10	2017.03.10		nėra
105.	VšĮ Mažeikių greitosios medicinos pagalbos centras	Maža	Viešasis	Paslaugos	Sveikatos priežiūra	2014.05.22	neterminuota		nėra
106.	VšĮ Vilkaviškio pirminės sveikatos priežiūros centras	Maža	Viešasis	Paslaugos	Sveikatos priežiūra	2013.06.18	neterminuota		Yra, bet nesimato teksto
107.	BĮ Utenos socialinės globos namai	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Sveikatos priežiūra	2014.02.18	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2014.01.14
108.	VšĮ Ukmergės pirminės sveikatos priežiūros centras	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Sveikatos priežiūra	2014.02.18	neterminuota	Bendra dvišalė komisija 2013.06	nėra
109.	VšĮ Ukmergės ligoninė	Stambi	Viešasis	Paslaugos	Sveikatos priežiūra	2013.05.24	neterminuota	-//-	nėra
110.	VšĮ Elektrėnų ligoninė	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Sveikatos	nėra	nėra		Nuostatai

Eil. Nr.	Įmonės, įstaigos ar organizacijos pavadinimas	Dydis	Sektorius	Veiklos rūšis	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Tarybos/ Komisijos	Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas
					priežiūra				patvirtinti 2015.05.29
111.	VŠĮ Jonavos ligoninė	Stambi	Viešasis	Paslaugos	Sveikatos priežiūra	2013.06.26	neterminuota	Dvišalė komisija 2013.06.21	nėra
112.	VŠĮ Respublikinė Kauno ligoninė	Stambi	Viešasis	Paslaugos	Sveikatos priežiūra	2013.06.21	2018.06.21		Nuostatai patvirtinti 2013.08.16
113.	VŠĮ Šilutės ligoninė	Stambi	Viešasis	Paslaugos	Sveikatos priežiūra	2013.05.28	neterminuota	Dvišalė komisija 2013.06.14	Nuostatai patvirtinti 2013.09.13
114.	VŠĮ Vilniaus miesto klinikinė ligoninė	Stambi	Viešasis	Paslaugos	Sveikatos priežiūra	2012.10.18	neterminuota		nėra
115.	VŠĮ Vilniaus rajono centrinė poliklinika	Stambi	Viešasis	Paslaugos	Sveikatos priežiūra	2013.06.20	neterminuota		nėra
116.									
117.	VŠĮ Radviliškio ligoninė	Stambi	Viešasis	Paslaugos	Sveikatos priežiūra	2013.06.12	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2013.05.03
118.	VŠĮ Utenos ligoninė	Stambi	Viešasis	Paslaugos	Sveikatos priežiūra	nėra	nėra		Nuostatai patvirtinti 2013.12.02
119.	Alytaus apskrities S. Kudirkos ligoninė	Stambi	Viešasis	Paslaugos	Sveikatos priežiūra	nėra	nėra		Nuostatai patvirtinti 2015.05.29
120.	BĮ Mažeikių švietimo centras	Labai maža	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2014.12.02	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2014.12.19
121.	BĮ Joniškio jaunimo ir suaugusiųjų mokykla	Maža	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.10.29	neterminuota		nėra
122.	BĮ Joniškio r. Kriukų pagrindinė mokykla	Maža	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2014.05.23	neterminuota		nėra
123.	BĮ Kaišiadorių specialioji mokykla	Maža	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2015.10.08	neterminuota		Nuostatai yra be datos
124.	BĮ Kauno Eigulių pagrindinė mokykla	Maža	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.04.24	neterminuota		nėra

Eil. Nr.	Įmonės, įstaigos ar organizacijos pavadinimas	Dydis	Sektorius	Veiklos rūšis	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Tarybos/ Komisijos	Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas
125.	BĮ Kauno Vydūno pagrindinė mokykla	Maža	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2012.12.10	neterminuota		nėra
126.	BĮ Klaipėdos lopšelis-darželis "Radastėlė"	Maža	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2012.08.20	2014.08.20		nėra
127.	BĮ Marijampolės vaikų lopšelis-darželis „Rūta“	Maža	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2014.03.17	neterminuota		nėra
128.	BĮ Mažeikių lopšelis-darželis "Linelis"	Maža	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.11.07	2016.11.07 + 2 metai		Nuostatai patvirtinti 2014.04.29
129.	BĮ Mažeikių r. Renavo pagrindinė mokykla	Maža	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2014.04.08	2017.04.08 + 2 metai		nėra
130.	BĮ Rokiškio r. Panemunėlio pagrindinė mokykla	Maža	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013	neterminuota		nėra
131.	VŠĮ „Profesijų spektras“	Maža	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2012.09.12	neterminuota		Nėra datos, galbūt 2013.08.05
132.	UAB „SDG akademija“	Maža	Privatus	Paslaugos	Švietimas	2014.11.21	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2014.11.26
133.	BĮ Vilniaus geležinkelio transporto ir verslo paslaugų mokykla	Maža	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.08.29	2014.08.08		Nuostatai patvirtinti 2013.11.29
134.	BĮ Vilniaus komunalinių paslaugų mokykla	Maža	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.07.01	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2013.06.05
135.	BĮ Vilniaus jaunimo ir suaugusiųjų konsultacinis bendrojo lavinimo centras/ Vilniaus mokymo centras	Maža	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2006.02.06/ 2015.02.06	abi neterminuotos		nėra
136.	BĮ Joniškio r. Mindaugių pagrindinė mokykla	Maža	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.12.23	2015.12.23		nėra
137.	VŠĮ „Nauja kvalifikacija“	Maža	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.08.07	neterminuota		Nėra tikslios datos, galbūt 2013.01.08
138.	BĮ Aukštadvario žemės ūkio mokykla	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.08.28	???		Nuostatai patvirtinti 2013.06.21

Eil. Nr.	Įmonės, įstaigos ar organizacijos pavadinimas	Dydis	Sektorius	Veiklos rūšis	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Tarybos/ Komisijos	Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas
139.	BĮ Bukiškių žemės ūkio mokykla	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2012.10.08	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2012.12.28
140.	BĮ Daugų Vlado Mirono gimnazija	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	???	2 metams		nėra
141.	BĮ Dieveniškų technologijų ir verslo mokykla	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.09.04	2014.03.06		Nuostatai patvirtinti 2013.09.04
142.	BĮ Elektrėnų „Ažuolyno“ pagrindinė mokykla	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.08.28	2015.08.28		nėra
143.	VŠĮ Elektrėnų profesinio mokymo centras	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.06.25	neterminuota		nėra
144.	BĮ Elektrėnų „Versmės“ gimnazija	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2014.05.23	neterminuota		nėra
145.	BĮ Joniškio r. Žagarės gimnazija	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.12.12	neterminuota		nėra
146.	BĮ Joniškio Saulės vidurinė mokykla	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.12.20	neterminuota		nėra
147.	BĮ Joniškio vaikų lopšelis-darželis „Saulutė“	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.05.02	neterminuota		nėra
148.	BĮ Joniškio žemės ūkio mokykla	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.06.26	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2013.11.19
149.	BĮ Kaišiadorių lopšelis-darželis "Žvaigždutė"	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2015.10.08	neterminuota		Nuostatai yra be datos
150.	BĮ Kaišiadorių lopšelis-darželis „Spindulys“	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2015.10.08	neterminuota		Nuostatai yra be datos
151.	BĮ Kaišiadorių suaugusiųjų ir jaunimo mokykla	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2015.10.08	neterminuota		Nuostatai yra be datos
152.	BĮ Kauno Kovo 11-osios vidurinė mokykla	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2015.05.28	neterminuota		nėra
153.	VŠĮ Kauno socialinių paslaugų ir statybos verslo darbuotojų profesinio rengimo centras	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.05.08	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2013.06.28
154.	BĮ Panevėžio Margaritos	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.09.25	neterminuota		Nuostatai



Eil. Nr.	Įmonės, įstaigos ar organizacijos pavadinimas	Dydis	Sektorius	Veiklos rūšis	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Tarybos/ Komisijos	Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas
	Rimkevičaitės technologinė mokykla								patvirtinti 2013.09.26
155.	BĮ Marijampolės "Šaltinio" pagrindinė mokykla	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2009.06.25	Pratęsimo galimybė		nėra
156.	BĮ Marijampolės "Ryto" pagrindinė mokykla	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2011.10.26	Pratęsimo galimybė		nėra
157.	BĮ Marijampolės Rygiškių Jono gimnazija	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.12.11	neterminuota		nėra
158.	VŠĮ Marijampolės kolegija	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.06.17	2018.06.17		Nuostatai patvirtinti 2013.05.30
159.	BĮ Marijampolės Jono Totoraičio progimnazija	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2014.05.12	2017.05.12		nėra
160.	BĮ Mažeikių lopšelis-darželis „Bitutė“	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2014.11.28	2016.11.28		Nuostatai patvirtinti 2014.12.22
161.	BĮ Mažeikių „Jievaro“ pagrindinė mokykla	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.10.28	2017.10.28		Nuostatai patvirtinti 2014.04.29
162.	BĮ Mažeikių Merkelio Račkausko gimnazija	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2014.12.05	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2014.12.30
163.	BĮ Mažeikių Pavasario pagrindinė mokykla	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2014.11.28	2016.11.28		Nuostatai patvirtinti 2014.12.30
164.	BĮ Mažeikių r. Tirkšlių Juozo Vitkaus-Kazimieraičio pagrindinė mokykla	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2015.01.08	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2014.12.23
165.	BĮ Mažeikių rajono vaikų našlaičių ir senelių globos namai	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2011.03.07	2013.03.07 + 2 metai		Nuostatai patvirtinti 2014.06.20
166.	BĮ Mažeikių Senamiesčio pagrindinė mokykla	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2014.12.03	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2014.12.03
167.	BĮ Mažeikių Sodų	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2014.12.23	neterminuota		Nuostatai

Eil. Nr.	Įmonės, įstaigos ar organizacijos pavadinimas	Dydis	Sektorius	Veiklos rūšis	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Tarybos/ Komisijos	Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas
	pagrindinė mokykla								patvirtinti 2014.12.15
168.	BĮ Panevėžio Mykolo Karkos pagrindinė mokykla	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.01.25	neterminuota		nėra
169.	BĮ Panevėžio Skaistakalnio pagrindinė mokykla	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2014.01.24	neterminuota		nėra
170.	BĮ Panevėžio Verdenės pagrindinė mokykla	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.12.28	neterminuota		nėra
171.	BĮ Pasvalio Lėvens pagrindinė mokykla	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2012.10.21	neterminuota		nėra
172.	BĮ Rokiškio Juozo Tumo-Vaižganto gimnazija	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.06.17	neterminuota		nėra
173.	BĮ Rokiškio lopšelis-darželis „Varpelis“	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.09.30	neterminuota		nėra
174.	BĮ Rokiškio lopšelis-darželis „Pumpurėlis“	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.10.25	neterminuota		nėra
175.	BĮ Prienų "Revuonos" pagrindinė mokykla	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2011.06.10	neterminuota		nėra
176.	BĮ Rokiškio r. Obelių gimnazija	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.10.25	neterminuota		nėra
177.	BĮ Rokiškio r. Kamajų Antano Strazdo gimnazija	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.09.17	neterminuota		nėra
178.	BĮ Rokiškio r. Juodupės gimnazija	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.10.23	neterminuota		nėra
179.	VŠĮ Raseinių technologijos ir verslo mokykla	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.04.17	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2013.06.14
180.	BĮ Švenčionių profesinio rengimo centras	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.06.20	neterminuota		nėra
181.	BĮ Ukmergės technologijų ir verslo mokykla	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.07.05	neterminuota		nėra
182.	VŠĮ Vilniaus statybininkų rengimo centras	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.08.30	2014.03.01		Nuostatai patvirtinti 2013.08.30
183.	BĮ Vilniaus technologijų, verslo ir žemės ūkio	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.08.26	galioja tik 6 mėn.		nėra

Eil. Nr.	Įmonės, įstaigos ar organizacijos pavadinimas	Dydis	Sektorius	Veiklos rūšis	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Tarybos/ Komisijos	Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas
	mokykla								
184.	BĮ Visagino "Žiburio" pagrindinė mokykla	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	???	neterminuota		nėra
185.	BĮ Visagino Draugystės progimnazija	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2014.03.20	neterminuota		nėra
186.	BĮ Vilniaus Verkių mokykla-daugiafunkcis centras	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.11.28	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2013.11.28
187.	VŠĮ Klaipėdos profesinio mokymo ir reabilitacijos centras	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.06.17	neterminuota		Datos nėra, galbūt 2013.12.03
188.	VŠĮ Panevėžio kolegija	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.08.27	galioja tik 6 mėn.		Nėra
189.	Vilniaus automechanikos ir verslo mokykla	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	nėra	nėra		Nuostatai patvirtinti 2012.11.28
190.	Vilniaus paslaugų verslo darbuotojų profesinio rengimo centras	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	nėra	nėra		Nuostatai patvirtinti 2013.06.28
191.	Vilniaus universiteto Teorinės fizikos ir astronomijos institutas	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	nėra	nėra		Nuostatai patvirtinti 2014.12.02
192.	VŠĮ Klaipėdos valstybinė kolegija	Stambi	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2014.11.26	2016.11.26		Nuostatai patvirtinti 2014.11.20
193.	VŠĮ Lietuvos edukologijos universitetas	Stambi	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2015.10.09	neterminuota		nėra
194.	VŠĮ Lietuvos muzikos ir teatro akademija	Stambi	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2015.02.13	neterminuota		nėra
195.	BĮ Šiaulių profesinio rengimo centras	Stambi	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.10.17	neterminuota		nėra
196.	BĮ Marijampolės profesinio rengimo centras	Stambi	Viešasis	Paslaugos	Švietimas	2013.05.15	neterminuota		nėra
197.	BĮ „Akmenės krašto muziejus“	Labai maža	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2014.05.14	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2014.05.14

Eil. Nr.	Įmonės, įstaigos ar organizacijos pavadinimas	Dydis	Sektorius	Veiklos rūšis	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Tarybos/ Komisijos	Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas
198.	BĮ Pakražančio kultūros centras	Labai maža	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2014.01.12	2016.01.12		Nuostatai patvirtinti 2014.01.14
199.	BĮ „Alytaus apskrities archyvas“	Labai maža	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2014.03.20	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2014.03.21
200.	BĮ Jurbarko krašto muziejus	Maža	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2014.05.07	2015.05.07		Nuostatai patvirtinti 2014.05.07
201.	BĮ Kaišiadorių švietimo ir kultūros paslaugų centras	Maža	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2015.10.08	neterminuota		Nuostatai yra be datos
202.	BĮ Kelmės krašto muziejus	Maža	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2014.03.10	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2014.03.10
203.	BĮ Lietuvos teatro, muzikos ir kino muziejus	Maža	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2014.03.25	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2014.03.26
204.	BĮ Panevėžio miesto dailės galerija	Maža	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2014.05.27	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2014.05.30
205.	BĮ Prienų krašto muziejus	Maža	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2014.05.09	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2014.04.03
206.	BĮ Žemaičių vyskupystės muziejus	Maža	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2014.05.14	2014.12.31		Nuostatai patvirtinti 2014.05.14
207.	BĮ Raseinių krašto istorijos muziejus	Maža	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2014.05.29	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2014.05.29
208.	BĮ Marijampolės apskrities archyvas	Maža	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2014.04.29	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2014.04.29
209.	BĮ Visagino viešoji biblioteka	Maža	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2014.03.31	2015.03.31		Nuostatai patvirtinti 2014.03.31
210.	BĮ Širvintų rajono	Maža	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2014.04.15	2015.04.15		nėra

Eil. Nr.	Įmonės, įstaigos ar organizacijos pavadinimas	Dydis	Sektorius	Veiklos rūšis	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Tarybos/ Komisijos	Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas
	savivaldybės viešoji biblioteka								
211.	BĮ Joniškio kultūros centras	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2014.03.05	2016.03.05		Nuostatai patvirtinti 2014.03.10
212.	BĮ Jurbarko kultūros centras	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2014	2015		Nuostatai patvirtinti 2014.05.30
213.	BĮ Kelmės kultūros centras	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2014.05.08	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2014.05.12
214.	BĮ Žemaičių muziejus „Alka“	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2014.02.06	neterminuota		nėra
215.	BĮ Koncertinė įstaiga Lietuvos nacionalinė filharmonija	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2014.06.30	neterminuota		nėra
216.	BĮ Jurbarko rajono savivaldybės viešoji biblioteka	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2014.02.11	2015.02.11		Nuostatai patvirtinti 2014.01.31
217.	BĮ Kauno miesto savivaldybės Vinco Kudirkos viešoji biblioteka	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2014.04.01	2015.04.01		Nuostatai patvirtinti 2014.05.26
218.	BĮ Kelmės rajono savivaldybės Žemaitės viešoji biblioteka	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2014.05.28	2015.05.28		Nuostatai patvirtinti 2014.02.28
219.	BĮ Lietuvos mokslų akademijos Vrublevskių biblioteka	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2014.03.27	neterminuota		nėra
220.	BĮ Šiaulių apskrities Povilo Višinskio viešoji biblioteka	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2014.02.27	neterminuota		nėra
221.	BĮ Radviliškio rajono savivaldybės viešoji biblioteka	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2014.02.13	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2014.05.30
222.	BĮ Telšių rajono savivaldybės Karolinos Pranauskaitės viešoji	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2014.02.13	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2014.03.03

Eil. Nr.	Įmonės, įstaigos ar organizacijos pavadinimas	Dydis	Sektorius	Veiklos rūšis	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Tarybos/ Komisijos	Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas
	biblioteka								
223.	BĮ Ukmergės rajono savivaldybės Vlado Šlaito viešoji biblioteka	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2013.02.20	2015.02.20		Nuostatai patvirtinti 2013.02.20
224.	BĮ Panevėžio miesto savivaldybės viešoji biblioteka	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2014.02.28	2016.02.28		Nuostatai patvirtinti 2014.03.03
225.	BĮ Lietuvos nacionalinė Martyno Mažvydo biblioteka	Stambi	Viešasis	Paslaugos	Kultūra	2014.04.28	neterminuota		nėra
226.	BĮ Mažeikių rajono savivaldybės administracija	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Viešasis administravimas	2013.03.07	2015.03.07		Nuostatai patvirtinti 2014.06.19
227.	Utenos rajono savivaldybės administracija	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Viešasis administravimas	2015.02.05	neterminuota		nėra
228.	Ukmergės rajono savivaldybės administracija	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Viešasis administravimas	2013.07.23	neterminuota		nėra
229.	Varenos rajono savivaldybės administracija	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Viešasis administravimas	2014 kovas	neterminuota		nėra
230.	Panevėžio apskrities VMI	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Viešasis administravimas	nėra	nėra	Dvišalė taryba 2014.03.25	nėra
231.	Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Šilalės skyrius	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Viešasis administravimas	2014.12.31	neterminuota		nėra
232.	Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Alytaus skyrius	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Viešasis administravimas	2015.03.30	2020.03.30		nėra
233.	Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie SADM	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Viešasis administravimas	Šakos sutartis	Šakos sutartis		Nuostatai patvirtinti 2015.03.10
234.	Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Utenos skyrius	Stambi	Viešasis	Paslaugos	Viešasis administravimas	2015.02.10	neterminuota		Nuostatai patvirtinti 2015.02.24

Eil. Nr.	Įmonės, įstaigos ar organizacijos pavadinimas	Dydis	Sektorius	Veiklos rūšis	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Tarybos/ Komisijos	Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas
235.	Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos Klaipėdos skyrius	Stambi	Viešasis	Paslaugos	Viešasis administravimas	2015.03.06	neterminuota		nėra
236.	BĮ Kauno apygardos probacijos tarnyba	Labai maža	Viešasis	Paslaugos	Teisėsauga	2015.02.13	2016.02.13 + 1 metai		nėra
237.	BĮ Klaipėdos apygardos probacijos tarnyba	Labai maža	Viešasis	Paslaugos	Teisėsauga	2015.02.24	2016.02.24 + 1 metai		Nuostatai patvirtinti 2015.01.20
238.	BĮ Šiaulių apygardos probacijos tarnyba	Labai maža	Viešasis	Paslaugos	Teisėsauga	2015.03.30	2016.03.30 + 1 metai		Nuostatai patvirtinti 2015.01.07
239.	BĮ Panevėžio apygardos probacijos tarnyba	Labai maža	Viešasis	Paslaugos	Teisėsauga	2015.03.03	2016.03.03 + 1 metai		nėra
240.	BĮ Kauno tardymo izoliatorius	Maža	Viešasis	Paslaugos	Teisėsauga	2015.04.15	2016.04.15 + 1 metai		nėra
241.	BĮ Lietuvos kelių policijos tarnyba	Maža	Viešasis	Paslaugos	Teisėsauga	2015.03.09	2016.03.09 + 1 metai		Nuostatai patvirtinti 2015.06.09
242.	BĮ Vilniaus apygardos probacijos tarnyba	Maža	Viešasis	Paslaugos	Teisėsauga	2015.03.31	2016.03.31 + 1 metai		Nuostatai patvirtinti 2015.02.06
243.	BĮ Muitinės kriminalinė tarnyba	Maža	Viešasis	Paslaugos	Teisėsauga	2015.07.07	neterminuota		nėra
244.	Alytaus pataisos namai	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Teisėsauga	2015.04.22	neterminuota		nėra
245.	Klaipėdos apskrities VPK	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Teisėsauga	(i) 2015.02.27 (ii) 2015.02.27	2016.02.27 + 1 metai	Dvišalė komisija 2015.06.12	nėra
246.	Lietuvos kriminalinės policijos biuras	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Teisėsauga	2015.03.27	2016.03.27 + 1 metai		<b>Lietuvos kriminalinės policijos biuro darbuotojų saugos ir sveikatos komisija, kurio darbo reglamentas patvirtintas (data</b>



Eil. Nr.	Įmonės, įstaigos ar organizacijos pavadinimas	Dydis	Sektorius	Veiklos rūšis	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Tarybos/ Komisijos	Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas
									nenurodyta). Įsteigtas vadovaujantis KS 40 punktu. Narius deleguoja LKPB viršininkas ir profesinės sąjungos (po 3). Kompetencija – derinti darbdavio ir darbuotojų interesus darbuotojų saugos ir sveikatos srityje dvišaliu bendradarbiavimo principu.
247.	BĮ Lietuvos policijos kriminalistinių tyrimų centras	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Teisėsauga	2015.03.15	2016.03.15 + 1 metai		<b>Centrinė darbuotojų saugos ir sveikatos komisija</b> , kurios darbo reglamentas patvirtintas 2015.05.26. Įsteigta įgyvendinant KS nuostatas. Narius deleguoja LPKTC viršininkas ir profesinės sąjungos (po 2). Kompetencija – derinti darbdavio ir darbuotojų interesus

Eil. Nr.	Įmonės, įstaigos ar organizacijos pavadinimas	Dydis	Sektorius	Veiklos rūšis	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Tarybos/ Komisijos	Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas
									darbuotojų saugos ir sveikatos srityje dvišaliu bendradarbiavimo principu.
248.	BĮ Lukiškių tardymo izoliatorius-kalėjimas	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Teisėsauga	2015.06.29	neterminuota		nėra
249.	BĮ Marijampolės apskrities VPK	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Teisėsauga	(i) 2015.01.06 (ii) 2015.01.06	2016.01.06 + 1 metai	Dvišalė komisija 2015.07.14	Nuostatai patvirtinti 2015.06.08
250.	BĮ Muitinės informacinių sistemų centras	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Teisėsauga	2015.07.03	neterminuota		nėra
251.	Šiaulių apskrities VPK	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Teisėsauga	(i) 2015.02.12 (ii) 2015.02.12	2016.02.12 + 1 metai	Dvišalė komisija 2015.07.23	Nuostatai patvirtinti 2015.07.31
252.	Panevėžio apskrities VPK	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Teisėsauga	(i) 2015.02.10 (ii) 2015.02.10	2016.02.10 + 1 metai	Dvišalė komisija 2015.07.08	Nuostatai patvirtinti 2015.06.30
253.	Telšių apskrities VPK	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Teisėsauga	(i) 2015.03.25 (ii) 2015.03.25	2016.03.25 + 1 metai	Dvišalė komisija 2015.05.13	Nuostatai patvirtinti 2015.05.22
254.	Tauragės apskrities VPK	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Teisėsauga	(i) 2015.04.01 (ii) 2015.04.01	neterminuota	2*Dvišalė komisija 2015.07.17 <b>Tauragės apskrities VPK dvišalė komisija,</b> kurios nuostatai patvirtinti 2015.07.17. Įsteigta vadovaujantis Tauragės apskrities	<b>Tauragės apskrities VPK darbuotojų saugos ir sveikatos komisija,</b> kurios darbo reglamentas patvirtintas 2014.12.03 Įsteigta įgyvendinant Policijos šakos KS 55 punktą. Narius deleguoja Tauragės

Eil. Nr.	Įmonės, įstaigos ar organizacijos pavadinimas	Dydis	Sektorius	Veiklos rūšis	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Tarybos/ Komisijos	Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas
								VPK KS 54 punktu. Narius deleguoja Tauragės apskr. VPK viršininkas ir darbuotojų atstovai (6 nariai, bet įsakyme sudaryti yra 7). Kompetencija - spręsti problemas, susijusias su tarnybos (darbo) Lietuvos policijoje sąlygomis, darbuotojų socialinėmis, ekonominėmis garantijomis.	apskritis VPK viršininkas ir profesinės sąjungos (po 4, bet įsakyme sudaryti komisiją yra 9 asmenys). Kompetencija – derinti darbdavio ir darbuotojų interesus darbuotojų saugos ir sveikatos srityje dvišaliu bendradarbiavimo principu.
255.	Utenos apskrities VPK	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Teisėsauga	(i) 2015.01.30 (ii) 2015.01.30	2016.01.30 + 1 metai	Dvišalė komisija 2015.07.30	<b>Utenos apskrities VPK darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas</b> , kurio darbo reglamentas patvirtintas 2015.05.27, o nuostatai

Eil. Nr.	Įmonės, įstaigos ar organizacijos pavadinimas	Dydis	Sektorius	Veiklos rūšis	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Tarybos/ Komisijos	Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas
									2015.05.27 (jų nėra pridėta). Įsteigta vadovaujantis SADM įsakymu 2013.09.09 dėl DSSK nuostatų. Nariai po 4 deleguoja Utenos apskr. VPK viršininkas ir profesinės sąjungos. Kompetencija – derinti darbdavio ir darbuotojų interesus darbuotojų saugos ir sveikatos srityje dvišaliu bendradarbiavimo principu.
256.	Vilniaus pataisos namai	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Teisėsauga	2015.05.04	neterminuota		nėra
257.	BĮ Pravieniškių pataisos namai-atviroji kolonija	Vidutinė	Viešasis	Paslaugos	Teisėsauga	2015.04.20	2016.04.20 + 1 metai		nėra
258.	Alytaus apskrities VPK	Stambi	Viešasis	Paslaugos	Teisėsauga	(i) 2015.06.30 (ii) 2015.06.30	2016.06.30 + 1 metai	2*Dvišalė komisija 2015.07.09	Nuostatai patvirtinti 2015.07.02
259.	<i>Kauno apskrities VPK</i>	<i>Stambi</i>	<i>Viešasis</i>	<i>Paslaugos</i>	<i>Teisėsauga</i>				
260.	BĮ Kauno teritorinė muitinė	Stambi	Viešasis	Paslaugos	Teisėsauga	2015.08.05	neterminuota		nėra
261.	Vilniaus apskrities VPK	Stambi	Viešasis	Paslaugos	Teisėsauga	(i) 2015.03.16 (ii) 2015.03.16	2016.03.16 + 1 metai	Dvišalė komisija 2015.07.21	Nuostatai patvirtinti 2015.07.14
262.	BĮ Klaipėdos teritorinė muitinė	Stambi	Viešasis	Paslaugos	Teisėsauga	2015.07.24	neterminuota		nėra

Eil. Nr.	Įmonės, įstaigos ar organizacijos pavadinimas	Dydis	Sektorius	Veiklos rūšis	Ekonominė veikla	Sutarties sudarymo data	Sutarties galiojimo data	Tarybos/ Komisijos	Darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas
263.	Vilniaus teritorinė muitinė	Stambi	Viešasis	Paslaugos	Teisėsauga	2015.07.15	neterminuota		nėra