

SOCIALINIO DIALOGO TEISINIAI PAGRINDAI

Prof. dr. Genovaitė Dambrauskienė

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedra
Ateities g. 20, LT-08303
Telefonas 271 46 33
Elektroninis paštas dsk@mruni.lt

Pateikta 2005 m. gegužės 9 d.

Parengta spausdinti 2005 m. spalio 10 d.

Pagrindinės sąvokos: socialinis dialogas.

S a n t r a u k a

Straipsnyje nagrinėjami socialinio dialogo reglamentavimo aspektai pagal tarptautinę, Europos Sąjungos (toliau – ES) ir Lietuvos Respublikos teisę, siekiant atskleisti socialinio dialogo sampratą, teisinius pagrindus (subjektus, turinį), jo įgyvendinimo priemonės ir ES, ir Lietuvoje.

Socialinio dialogo sampratai įtakos turi konkretus socialinių darbo santykių tipas. Jį lemia rinkos ekonomika ir globalizacijos procesai, suvokiant, kad globalizaciją sudaro tiesioginės užsienio investicijos, dėl kurių didėja tarptautinių bendrovių vaidmuo ir sąlyginė jų reikšmė, taip pat finansų rinkų internacionalizavimas, valstybinio reguliavimo mažinimas ir liberalizavimas, valstybinio sektoriaus privatizavimas. Todėl vis aktualesnis darosi tinkamas darbo srities valdymas, žmogaus teisių gynimas ir privalomų darbo sąlygų standartų užtikrinimas.

Globalaus valdymo ir reguliavimo taisyklių (normų) kūrimas tapo pagrindine ES institucijų ir jos valstybių narių veikla, kurios padariniai daro svarią įtaką ne tik Lietuvos Vyriausybei, darbdavių ir darbuotojų organizacijoms, priimančioms sprendimus dėl darbo politikos, tiriamosios veiklos ir europinių darbo standartų realizavimo kasdienėje veikloje, jų taikymo kontrolės vietiniu lygmeniu, bet ir kiekvienam darbuotojui, realizuojančiam teisę turėti darbo sąlygas, atitinkančias tarptautinius standartus.

Europos Sąjungos plėtros socialinis aspektas reikalauja aktyvaus darbdavių asociacijų ir profesinių sąjungų dalyvavimo siekiant sukurti partnerystės santykiais paremtą strategiją. Ar jie sugebės pasinaudoti tomis galimybėmis, kurias numato teisės aktų sistema ir ES, ir Lietuvoje, ar, atvirkščiai, praras dideles galimybes ir pasitikėjimą? Ši problema aktuali visoms ES valstybėms narėms, nes socialinių partnerių atsakomybė prisidėti prie teisės aktų leidybos ES lygmeniu kol kas viršija darbdavių ir darbuotojų organizacijų galimybes atskiroje valstybėje narėje.

Neatsitiktinai Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004–2008 metų programoje, patvirtintoje Lietuvos Respublikos Seimo 2004 m. gruodžio 14 d. nutarimu Nr. X-43, numatyta, kad „įgyvendinant užimtumo ir socialinės apsaugos politikos priemones, siekti socialinės darnos ir dialogo, regioniniu ir valstybės lygiu nuolat bendradarbiauti su socialiniais partneriais – darbdavių organizacijomis ir profesinėmis sąjungomis, taip pat nevyriausybinėmis organizacijomis, atstovaujančiomis skirtingų socialinių grupių interesams.“

Kadangi samdomi darbuotojai ir darbdaviai, jų organizacijos, kaip socialinio dialogo subjektai, turi ne tik bendrų, bet ir principinių skirtumų, o dažnai skirtingų socialinių, ekonominių ir politinių interesų, todėl labai svarbu pasiekti abipusiškai naudingą dialogą, kuriuo būtų suinteresuotos abi šalys ir būtų pasiekta optimali interesų pusiausvyra įgyvendinant svarbiausias ekonomines, socialines, politines nuostatas siekiant stabilumo ir taikos.

Štraipsnio tikslas – pasitelkiant lyginamąjį, sisteminių dokumentų analizės metodus, atskleisti socialinio dialogo teisinius pagrindus, jo perspektyvas ES plėtros kontekste.

Ivadas

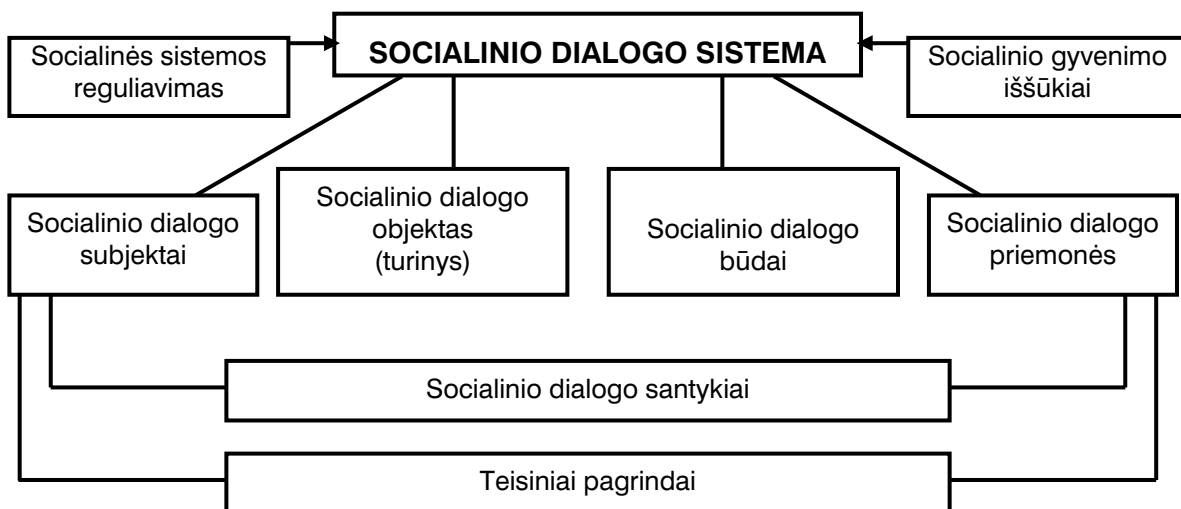
Europos Sąjungos plėtra stiprina socialinio dialogo ir partnerystės būtinybę, nors tebevyksta aktyvios diskusijos dėl socialinio dialogo teisinio reglamentavimo problematikos, teisinio reglamentavimo modelio pasirinkimo ateityje. Kadangi socialiniai partneriai savo funkcijas įgyvendina įvairiu mastu, o ES teisė nepateikia unifikuoatų normų socialinės partnerystės srityje, reikėtų manyti, kad ES socialinė politika artimiausiais metais priklausys nuo socialinių partnerių vaidmens. ES socialinis modelis pareikalaus aktyvaus darbdavių asociacijų ir profesinių sąjungų dalyvavimo sprendžiant užimtumo, darbo laiko, lanksčių darbo formų taikymo ir kitus klausimus.

I. Socialinį dialogą reglamentuojantys teisės aktai

Socialinio dialogo teisiniai pagrindai – tai kompleksas teisės normų, reglamentuojančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų statusą (teises, jų bendradarbiavimą) tarptautiniu, nacionaliniu, šakos, teritoriniu ir įmonės lygmenimis vedant derybas dėl kolektyvinių sutarčių, susitarimų, siekiant išspręsti kolektyvinius darbo ginčus derybų būdu, dalyvaujant įmonės valdyme bei siekiant kompromiso aktualiais socialiniais ir ekonominiais klausimais, užtikrinti demokratiją ir geresnę gyvenimo kokybę, ypač vykdant ekonominius pertvarkymus.

Socialinio dialogo sistemą (1 schema) sudaro teisės normomis apibrėžti socialinio dialogo subjektai (ES, nacionaliniu, regioniniu, šakos, vietiniu lygmenimis), objektas (turinys), būdai ir priemonės. Kol nėra bendro socialinio dialogo sistemos suvokimo, sudėtinga pasiekti socialinio dialogo tikslus. Todėl svarbu išnagrinėti teisės normomis ar socialinio dialogo šalių susitarimu apibrėžtus socialinio dialogo būdus, procedūras, formas bei metodus, taip pat ryšius su visuomene. Dauguma socialinį dialogą reguliuojančių normų įtvirtintos tarptautiniuose ir ES teisės aktuose. Svarbiausi iš jų Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) 87 konvencija „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ (1948 m.), 98 konvencija „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas“ (1949 m.), 144 konvencija „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ (1976 m.), 154 konvencija „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ (1981 m.). Tai tarptautinės normos, garantuojančios teises į asociaciją, socialinių partnerių interesų derinimą, kolektyvines derybas bei bendradarbiavimą. Pastarosioms būdingas imperatyvinis valstybėms skiriamų pareigų pobūdis. Visos minėtos konvencijos buvo ratifikuotos Lietuvos Respublikos Seimo nutarimu 1994 m. birželio 23 d. [3] ir nuo to laiko tapo sudėtine Lietuvos Respublikos teisės sistemos dalimi, turinčia įstatymo galią.

1 schema



1992 m. vasario 7 d. Maastrichto sutartis, kuria įsteigta nauja struktūrinė organizacija – Europos Sąjunga [4, p. 1], ir Protokolas dėl socialinės politikos buvo vienas svarbiausių ES socialinio dialogo raidos etapų, pratęsiantis 1961 m. spalio 18 d. Turine pasirašytos Europos socialinės chartijos [5] (Lietuva prisijungė prie pataisytos Europos socialinės chartijos 2000 m.) ir 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje [6] apibrėžtas teises: teisę jungtis į organizacijas ir profesines sąjungas, reguliuoti tarpusavio teises ir pareigas kolektyvinėmis sutartimis, teisę į kolektyvines derybas, teisę į informaciją ir konsultavimą, imtis kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdų ir kt. Šiais dokumentais buvo suteiktos plačios galimybės profesinėms sąjungoms ir darbdavių organizacijoms dalyvauti įgyvendinant ar kuriant darbo teisės normas. Susitarime dėl socialinės politikos nustatyta socialinių partnerių padėtis ir nacionaliniu, ir ES lygiu, pastaruoju atveju netgi suteikta jiems savotiška teisėkūros galimybė, t. y. įteisinta galimybė perkelti ES direktyvas į nacionalinę teisę ne tik įstatymais, bet ir nacionalinių socialinių partnerių susitarimais.

Socialinio dialogo plėtojimas numatytas ir 1997 m. spalio 2 d. Amsterdamo sutartyje, jos nuostatos buvo perkeltos į Europos Bendrijos (EB) sutartį, o Susitarimo dėl socialinės politikos 3 ir 4 straipsniai tapo EB sutarties 138 ir 139 straipsniais, kuriuose numatyta Europos Komisijos užduotis skatinti socialinių partnerių konsultavimąsi Bendrijos lygmeniu ir imtis visų tinkamų priemonių jų dialogui palengvinti, užtikrinant šalims lygiavertę paramą. Prieš pateikdama pasiūlymus dėl socialinės politikos, Komisija turi konsultuotis su socialiniais partneriais dėl galimų EB veikimo krypčių. Socialiniai partneriai tokiu atveju pateikia Komisijai nuomonę arba prirėkū – rekomendaciją. Konsultavimosi metu socialiniai partneriai gali informuoti Komisiją apie savo ketinimą inicijuoti ES sutarties (1992 m. vasario 7 d.) 139 straipsnyje numatytą dialogo procesą. Jis negali trukti ilgiau kaip devynis mėnesius, jeigu suinteresuoti socialiniai partneriai ir Komisija drauge nenusprendžia jos pratęsti. Toks terminas numatytas siekiant užtikrinti geresnį valstybių narių bendradarbiavimą, atsižvelgiant į kiekvienos valstybės narės sąlygas ir taisykles tam tikrose apibrėžtose srityse, pavyzdžiui, darbo aplinkos, darbo sąlygų, darbuotojų socialinio draudimo ir socialinės apsaugos, darbuotojų informavimo ir konsultavimo, atstovavimo darbuotojų ir darbdavių interesams bei šių interesų kolektyvinio gynimo, įskaitant bendrą sprendimų priėmimą, iš darbo rinkos išstumtų asmenų integracijos, moterų ir vyrų lygių galimybių darbo rinkoje ir kt.

Ši norma, T. Davulio nuomone, „yra reikšminga tuo, kad ja buvo pradėtas laipsniškas socialinių partnerių įtraukimo į EB socialinę politiką procesas ir padėti pagrindai rasti naujam EB teisėkūros elementui – Europos socialinių partnerių susitarimams“ [7, p. 36].

Europos Bendrijos sutarties 138 ir 139 straipsniai suteikė socialiniams partneriams svarbų vaidmenį įgyvendinant naujas ES socialinio dialogo sritis – informavimą ir konsultavimą. Be to, teisei į kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis, darbuotojų informavimo ir konsultavimo teisių įgyvendinimui itin svarbi Europos viršūnių tarybos susitikime Nicoje (2000 m. gruodžio 7–10 d.) Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos paskelbta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (toliau – ES chartija) [12].

Paskelbdamos Chartiją, valstybės narės susitarė dėl profesinių sąjungų teisių ir socialinės bei darbo politikos principų. Remdamosi šiuo susitarimu, ES institucijos dabar gali siūlyti politiką, kad būtų veiksmingai įgyvendinti šie principai. ES chartija suskirstyta į šešis skyrius: orumas, laisvės, lygybė, solidarumas, piliečių teisės, teisingumas. Šios teisės ir laisvės iš esmės atitinka Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos atitinkamus straipsnius, paremtos ES šalių narių konstitucinėmis tradicijomis, Europos Tarybos socialine chartija, 1989 m. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija bei kitomis tarptautinėmis konvencijomis, kurių narės yra Europos Sąjungos valstybės.

ES chartija išplėtė, o gal net peržengė siauro požiūrio į dabartines ES kompetencijos ribas. Dėl įvairaus požiūrio į jas gali kilti tam tikra įtampa ES institucijų santykiuose ir valstybių narių santykiuose, pavyzdžiui, jei ES institucijos imasi veiksmų, remiančių Chartijoje išdėstytas profesinių sąjungų, socialines ir darbo teises, kai kurios šalys gali ginčytis, kad tokie veiksmai peržengia ES kompetencijos ribas. Be to, galima įtampa tarp įvairių šalių narių, nes ES chartijoje išdėstytos profesinių sąjungų socialinės ir darbo teisės atitinka daugelio, bet ne visų šalių konstitucines tradicijas ir praktiką. Pagaliau ES chartija atveria galimybes Komisijos iniciatyvoms, bet ne Tarybai, kurios tikslas – rūpintis šalių narių nacionaliniu suverenitetu. Čia pagrindinis vaidmuo įgyvendinant ES chartiją ir užtikrinant jos vykdymą tenka ES Teisingumo Teismo ir Europos Žmogaus Teisių Teismo praktikai. Minėti teismai ir valstybių narių teismai turės aiškinti ES chartiją tinkamai atsižvelgdami į išaiškinimus, parengtus prižiūrint Chartijos projektą rengusio konvento prezidentui ir atnaujinamus Europos konvento prezidento atsakomybę.

Teisinė ES chartijos dinamika gali pasireikšti keliais teisėtais būdais: įstatymų leidyba, teismiais ginčiais, socialiniu dialogu, Europos užimtumo strategijos derinimo metodu ir kt. Kiekvienu iš jų skirtingai siekiama teisinio ES chartijoje numatytų teisių įgyvendinimo.

ES chartija sudarė vieną iš konvento derybų dėl ES Konstitucijos elementų. Joje numatytos profesinių sąjungų, socialinės ir darbo teisės sukėlė daug šalių narių ginčų ir nesutarimų. Šie nesutarimai tęsėsi ir derantis dėl ES Konstitucijos paskutiniame konvente, tačiau tai nesutrukdė ES chartiją įtraukti į EB sutartį. Pagaliau visas jos tekstas tapo Sutarties dėl Konstitucijos Europai [13, p. 240–253] dalimi (II dalis, 61–114 str.). Taigi ES chartijai suteiktas tiesioginis poveikis ir viršenybė. Visi veiksmai ES ir nacionaliniu lygmeniu turi atitikti ir EB sutarties, ir Sutarties dėl Konstitucijos Europai pagrindines teises, kurias saugo Europos Teisingumo Teismas.

Dar iki Lietuvos stojimo į ES buvo būtina priartinti Lietuvos teisinę sistemą prie valstybei ES narei keliamų reikalavimų ir įrodyti pakankamą savo teisinės sistemos parengimo laipsnį. Reikšmingiausias įstatymas, priimtas rengiantis narystei ES, yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kurį Seimas priėmė 2002 m. birželio 4 d. įstatymu [15] ir kuris įsigaliojo nuo 2003 m. sausio 1 d.

Pažymėtina tai, kad socialinio dialogo prielaida Lietuvoje buvo sukurta Konstitucijoje [16] ir ratifikuotose TDO konvencijose Nr. 89 ir 97 įtvirtinus asociacijų laisvės principą, galimybę steigti nepriklausomas profesines sąjungas, t. y. buvo apibrėžta socialinių partnerių įsisteigimo galimybė. Tuo tikslu buvo priimti specialūs įstatymai, reglamentuojantys profesinių sąjungų teisinę padėtį [17], kolektyvinių sutarčių sudarymą [18], kolektyvinių ginčų reguliavimą [19], asociacijų įstatymas [20] ir kiti įstatymai. 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusiame Darbo kodekse numatyta, kad socialinė partnerystė įgyvendinama šiomis formomis: sudarant dvišales ir trišales tarybas (komisijas, komitetus – DK 44–46 str.), naudojantis informavimo ir konsultavimo procedūromis (DK 47 str.), vedant derybas (DK 48 str.), dalyvaujant įmonės valdyme (DK 43 str.), sprendžiant konfliktus (DK X skyrius). Visos čia minėtos formos yra labai svarbios, tačiau reikia pabrėžti tai, kad ir kokia forma pasireikštų socialinis dialogas, svarbu, kad jis vyktų ir pasiektų teigiamus rezultatus ir nacionaliniu, šakos, teritoriniu ar įmonių, ir viršesniu už nacionalinį lygmeniu, nors jis nėra numatytas DK 42 straipsnyje, tačiau Lietuvai tapus ES nare būtina įgyvendinti EB sutartį, reglamentus ir direktyvas, Europos socialinių partnerių susitarimus.

Darbo kodekse įtvirtinti socialinio dialogo pagrindai – apibrėžta sąvoka, principai (DK 40 str.), socialinio dialogo šalys (DK 41 str.), lygiai (DK 42 str.), dialogo formos (DK 43 str.), trišalė ar dvišalė sistema (Trišalė taryba, kitos trišalės ir dvišalės tarybos, komisijos – DK 45–46 str.). Taigi pirmą kartą įstatymų pagrindu buvo įteisinta socialinio dialogo sistema. Socialinių partnerių – darbdavių (jų organizacijų), darbuotojų atstovų (jų organizacijų) įgaliojimai dalyvauti socialiniame dialoge, be jau anksčiau minėtų Profesinių sąjungų, Asociacijų įstatymų, įtvirtinami Europos darbo tarybų įstatyme [21], Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatyme [22]. Pastarasis įstatymas buvo priimtas įgyvendinant Darbo kodekso 21 straipsnio nuostatas, po ilgų darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijų atstovų tarpusavio diskusijų. Darbo tarybų įstatyme nustatytas jų statusas, sudarymo tvarka, veiklos pagrindai, darbo tarybų ir jos narių teisės ir pareigos, garantijos darbo tarybų nariams. Darbo taryba gali būti sudaroma tik tose įmonėse, kuriose nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas jų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Jei nepasibaigus darbo tarybos kadencijai nustatyta tvarka įmonėje įsteigiama ir pradeda veikti įmonės profesinė sąjunga ar įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkimas jų atstovavimo ir gynimo funkciją perduoda atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, sudaryti įmonės kolektyvinę sutartį bei kitas darbuotojų atstovų funkcijas atlikti turi teisę jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė. Darbo tarybai ir profesinei sąjungai nesusitarus dėl jungtinės atstovybės sudarymo, sprendimą dėl atstovavimo priima darbuotojų kolektyvo susirinkimas (konferencija).

Lietuvai tapus ES nare, nuo 2004 m. gegužės 1 d. įsigaliojo Europos darbo tarybų įstatymas, kuris buvo priimtas siekiant užtikrinti darbuotojams informavimo ir konsultavimo garantijas.

Labai svarbu atskirti Europos darbo tarybas nuo darbo tarybų, kurioms numatytos darbuotojų atstovų funkcijos ne tik informavimo ir konsultavimo, bet ir kitose srityse. Pažymėtina, kad Europos darbo tarybos steigiamos tarptautinėse įmonėse, ir pagrindinė jų atliekama funkcija – tarpininkavimas darbdaviui ir darbuotojams, siekiant informuoti darbuotojus apie įmonės ekonominę ir finansinę padėtį, numatomus veiklos pokyčius, naujų technologijų diegimą ir pateikti kitą informaciją, tuo tarpu darbo taryboms numatytos darbuotojų atstovo funkcijos Lietuvos įmonėse, įstaigose ir organizacijose. Darbo tarybų teises nustato Darbo kodeksas ir Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas [24]. Europos darbo tarybų įstatymas taikomas Europos Bendrijos įmonėms ir Europos Bendrijos įmonių grupės kontroliuojančioms įmonėms, kurių buveinė registruota Lietuvos Respublikoje.

Nuo Darbo kodekso įsigaliojimo praėjo labai nedaug laiko – dveji metai. Iš tokio trumpo laikotarpio sunku daryti nors kiek išsamesnes išvadas apie šio Kodekso poveikį socialiniam dialogui.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2003 m. sausio 21 d. patvirtino „Socialinės partnerystės programą 2003 ir 2004 metams“ [26]. Šios programos tikslai – atlikti nemažai socialinių santykių būklės, esamų socialinio dialogo struktūrų funkcionavimo ir gerinimo galimybių, Europos Sąjungos pasiūlymų dėl socialinio dialogo tyrimų. Programoje išskirtinai pabrėžiamas teisinės ir norminės socialinio dialogo bazės papildymas (darbdavių organizacijų teisinė padėtis, derybų tarp darbdavių ir darbuotojų metodai, trišalių visų lygių derybų ir jų rezultatų registravimo tvarka ir kt.), kolektyvinių sutarčių nuostatų papildymas, socialinių partnerių informavimas ir švietimas.

Šios programos priėmimas rodo, kad valstybė ir socialiniai partneriai supranta būtinybę aktyvinti socialinį dialogą, turint omenyje Europos Sąjungoje galiojančius standartus. Kita vertus, atskirų susitarimų skaičius (jų tikrai mažai) rodo, kad šis procesas dar tebėra pradiniam etape. Todėl galima drąsiai teigti, kad lemiamą reikšmę įsitvirtinant socialiniam dialogui turi ne tik teisiniai pagrindai (jų pakanka įsigaliojus DK, Europos darbo tarybų ir Lietuvos darbo tarybų įstatymams), bet ir asmeninė darbdavių, valdžios bei profesinių lyderių iniciatyva, taip pat profesinių sąjungų struktūra ir įmonės, ES darbo tarybų organizuotumo lygis.

II. Socialinio dialogo subjektai

Socialinio dialogo procese atsiranda daug įvairių visuomeninių santykių, kuriuos reguliuoja pirmame skirsnyje aptartos teisės normos. Todėl šie santykiai įgauna teisinių santykių formą, jie yra tiesiogiai susiję su darbo teisiniais santykiais.

Socialinio dialogo santykiai atsiranda bet kurio darbo teisinio santykio subjekto (darbuotojų kolektyvo arba darbdavio) arba jiems atstovaujančių subjektų iniciatyva. Atstovavimo pagrindai numatyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 18–24 str. Darbuotojų atstovavimo funkcija yra suteikta profesinėms sąjungoms, formuojamoms įvairiais principais ir veikiančioms įvairiais lygmenimis (nacionaliniu, šakos (paslaugų), įmonės), nors įmonės lygmeniu atstovavimo teisės taip pat suteiktos darbo tarybai (DK 21 str.). Reikia pažymėti, kad ES lygmeniu teisėtas darbuotojų atstovas yra tik profesinės sąjungos (jų centrinės organizacijos), įmonių lygmeniu – Europos darbo tarybos.

Darbdaviui įmonėje socialinio dialogo santykiuose atstovauja įmonės vadovas, taip pat administracija (DK 24 str.), o socialinio dialogo santykiuose, nacionaliniu, šakos lygmeniu – subjektais yra atitinkamos darbdavių organizacijos (susivienijimai, federacijos, konfederacijos (DK 41–42 str.). Darbdaviams ES lygmeniu atstovauja sektoriniai socialinio dialogo komitetai.

Akivaizdu, kad socialinio dialogo santykių subjekto teisinę prigimtį apibrėžia įstatymai. Taigi ne pati visuomenė, bet valstybė iš tikrųjų nustato, kas ir kokiomis sąlygomis gali būti teisės subjektas, kokias savybes turi turėti, taigi ir būti socialinio dialogo santykių dalyvis. Tik įstatymu gali būti nustatoma ir pripažįstama ta ypatinga teisinė savybė, kuri leidžia asmeniui ar organizacijai tapti teisės subjektu. Ši ypatybė vadinama teisiniu subjektiškumu.

ES socialinio dialogo santykių subjektų teisinė padėtis apibrėžta Europos Bendrijos sutartyje ir Sutartyje dėl Konstitucijos Europai.

Vadovaujantis asociacijų laisvės principu, ES įsikūrė Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP). Šie socialiniai partneriai įgyvendina Europos Bendrijos sutarties 138–139 str. nustatytas teises.

Lietuvos Respublikoje socialinio dialogo subjektų teisinė padėtis apibrėžta Darbo kodekso normomis (DK 19, 20, 21 str.). Jeigu darbuotojų atstovų kompetencija nėra apibrėžta įstatymuose, tai jų kompetencijos ribas nustato darbuotojų kolektyvas kolektyvinėje sutartyje. Tokia galimybė taip pat numatyta įstatyme (DK 22 str. 2 d.). Socialiniame dialoge nacionaliniu lygmeniu darbdaviams atstovauja du nacionaliniai susivienijimai: Pramonininkų konfederacija ir Lietuvos verslo darbdavių konfederacija. Darbuotojų interesams nacionaliniu lygmeniu atstovauja trys profesinės sąjungos: Lietuvos darbininkų sąjunga „Solidarumas“, Lietuvos darbo federacija ir Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija [23]. Minėti susivienijimai ES socialinio dialogo sistemoje dalyvauja asocijuotų narių teisėmis.

Taigi įmonės lygiu gali vykti socialinis dialogas tarp darbo tarybos ir darbdavio arba tarp profesinės sąjungos ir darbdavio.

Valstybė dalyvauja socialiniame dialoge nacionaliniu, regioniniu ir savivaldybių lygiu.

Lemiamas socialinio dialogo instrumentas šalies lygiu, kaip ir anksčiau, yra trišalė taryba. Į ją Vyriausybė, darbdaviai ir profesinės sąjungos oficialiai siunčia po penkis delegatus. Vyriausybei at-

stovauja Socialinės apsaugos ir darbo, Ūkio, Teisingumo, Finansų ir Žemės ūkio ministerijų atstovai, o socialiniams partneriams – abu darbdavių susivienijimai ir trys dideli profesinių sąjungų susivienijimai. Tiesioginis jos uždavinys yra visų trijų dalyvaujančių šalių susitarimas dėl svarbių ginčytinų socialinės politikos ir darbo teisės klausimų sprendimo kompromiso būdu. Kadangi tokiais klausimais nelabai pasiseka susitarti, trišalės tarybos reikšmę kol kas galima vertinti santūriai. Ji nėra kompetentinga priimti sprendimus, Vyriausybė į jos pasiūlymus atsižvelgti neprivalo. Reikia pridurti, kad vyraujančią padėtį užima atitinkama vykdomoji valdžia, nes socialiniai partneriai pagal seną paprotį gali, nors kartais šiek tiek pasiduodami ir neramia sąžine, atsisakyti atsakomybės sprenddami ginčus ir atlikdami demokratijos formavimo funkcijas [25, p. 5].

Vis dėlto nacionalinio lygio trišalė taryba ir jos darbo grupės – kaip ir jos struktūros regionuose ir savivaldybėse – yra svarbus socialinės partnerystės šalių santykių katalizatorius, ir ji yra neišvengiama rinkos ekonomikos ir globalizacijos sąlygomis. Iš pirmo žvilgsnio gali atrodyti, kad trišalėje taryboje nagrinėjama daugybė atvirų klausimų. Tiesa, ne visada pavyksta susitarti, todėl nepasiekiami konkrečių rezultatų. Vis dėlto toks procesas padeda keisti informacija apie poreikį reglamentuoti tam tikrus klausimus ir derinti esamas pozicijas. Tačiau ši dialogo struktūra kartu ir trukdo tam, kad socialinio dialogo subjektai pradėtų rimtas dvišales derybas nedalyvaujant valstybei. Šiuo atžvilgiu trišalė taryba atlieka taikymo funkciją, neinicijuodama neatidėliotinų struktūros klausimų sprendimo.

Europos dvišalis socialinis dialogas vyksta darbo programų, patvirtintų socialinių partnerių, pagrindu tarpšakiniame socialinio dialogo komitete ir trisdešimtyje sektorių dialogo komitetų. Nuo 1999 m. sukurti šių sektorių, atstovaujama darbdavių ir darbuotojų organizacijų, Europos socialinio dialogo komitetai: žemės ūkio, bankų, audiovizualinių, civilinės aviacijos, valymo pramonės, komercijos, statybos, elektronikos, avalynės, baldų, vidaus vandens, draudimo, atliekų tvarkymo, kasyklų, asmeninių paslaugų, pašto, geležinkelių, kelių transporto, žvejybos, jūrų transporto, laivų statybos, cukraus pramonės, odos pramonės, telekomunikacijų, laikino darbo, tekstilės ir drabužių, medžio apdirbimo pramonės.

Trišalis Europos socialinis dialogas vyksta Trišaliame socialinės plėtros ir užimtumo vadovų susitikime nuo 2003 m. kovo mėn. [9, p. 31], kaip ir dialogai dėl makroekonomikos, socialinės saugos, mokymo ir kvalifikacijos kėlimo.

Ir dvišalis, ir trišalis dialogas prisideda prie geresnės sanglaudos ir prie konsensuso siekimo, skatindamas gamybinių santykių subjektų skirtingais lygmenimis bendradarbiavimą, stiprina pasitikėjimą ir tarpusavio supratimą.

Atkreiptinas dėmesys į kelias problemas, susijusias su socialinio dialogo plėtra. Pirma, pačių Europos socialinių partnerių požiūris į ES institucijas ir įtaką įgyvendinant socialinės sanglaudos tikslus. Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) pareiškė, kad Europos Komisija šiuo metu tampa „ataskaitas rašančia institucija“, ir norint judėti į priekį, jai reikia vėl grįžti prie tokio aktyvaus socialinių santykių dalyvio vaidmens, kokia ji buvo vadovaujama J. Delorso [1]. Taigi iš to galima daryti išvadą, kad oficialioms valdžios institucijoms ir ES, ir atskiroje valstybėje reikia kuo daugiau bendradarbiauti su darbuotojų ir darbdavių organizacijomis nesitenkinant vien tik deklaratyvaus – aprašomojo pobūdžio išvadų apsikeitimu, o darant bendrus ir naudingus sprendimus. Svarbu tai, kad pirmiausia tokius procesus būtina legitimizuoti. Žinoma, ES plėtra Rytų kryptimi yra iššūkis dabartiniam Europos socialiniam modeliui, todėl Vakarų Europos socialinio dialogo koncepcija turėtų būti peržiūrima atsižvelgiant į patirtį bei tikrovę atitinkančią situaciją Vidurio Europoje, kitaip dialogas gali virsti daug kainuojančiu ir beprasmiu dialogu. Pasak dr. Wolfgango Weinzo (IUF projektų koordinatoriaus), praėjo tas laikas, jei toks apskritai kada nors buvo, kai profesinės sąjungos galėjo pasikliauti ES ar šalių vyriausybėmis. Šalių vyriausybės šiuo metu labiau rūpinasi įtempta verslo konkurencija, siekdamos pritraukti kapitalą ir išlaikyti įmones.

Antra problema, glaudžiai susijusi su pirmąja, yra ta, kad šalyse, kuriose socialinė partnerystė nėra stipriai išplėtotą, egzistuoja „negatyvus“ socialinio dialogo problema, kurią reikia spręsti „negatyvųjį“ socialinį dialogą pakeičiant „pozityviuoju“ [2, p. 87–88]. Tai reiškia, kad socialiniai partneriai turi būti įtraukti į visą sprendimų priėmimo ir jų vykdymo procesą, o ne pasitelkti socialinius partnerius tik tada, kai reikia įgyvendinti valdžios jau priimtus sprendimus. Europos socialiniai partneriai turi prisidėti prie Lisabonos strategijos siekių įgyvendinimo. Gera skirtingų pramoninių santykių lygmenų sąveika yra esminė: bendradarbiavimas nacionaliniu lygmeniu (kompetencija, tarpusavio įsipareigojimai, skaidrumas), sektorių, Europos socialinio dialogo ir įmonės lygmeniu.

III. Socialinio dialogo objektas

Europos socialinio dialogo kompetencijai jau priklauso gana didelė ES chartijoje išdėstytų profesinių sąjungų, socialinių ir darbo teisų dalis. Kitas šio pobūdžio teisės apima Europos užimtumo strategija [14, p. 106–108], kuri, kaip teigiama, labai pasikliauja socialiniais partneriais. Šių naujų kompetencijų, kurios yra reikalingos Chartijos teisėms ES lygmeniu įgyvendinti, teisėtumą sutvirtina horizontaliojo subsidiarumo¹, dalyvaujant socialiniams partneriams, principas. Reikėtų pabrėžti, kad subsidiarumas nereiškia išimtinio kompetencijos suteikimo ES arba šalims narėms. Pavyzdžiui, priemonės, susijusios su profesinių sąjungų teisėmis arba darbo standartais, gali priklausyti ne ES arba šalių narių, bet socialinių partnerių kompetencijai, tačiau jeigu socialiniai partneriai dėl nesutarimo priemonių priimti nesugebėtų, tai galima būtų perduoti kito lygmens kompetencijai.

ES socialinio dialogo poveikis gerinamas dviem kryptimis. Pirma, socialinio dialogo mastas labai išsiplėtė kiekybiniu požiūriu. Socialinio dialogo komitetų veiklos rezultatas – priimta daugiau nei 40 tarpšakinių socialinių partnerių bendrų tekstų (ir apytiksliai 300 sektorių partnerių bendrų tekstų).

Iki bendro susitarimo dėl tėvystės atostogų, pasiekto 1995 m. gruodžio 14 d., vyravo šie socialinio dialogo priemonių tipai: bendra nuomonė (106 atvejai), bendri pareiškimai (18 atvejų), procedūros taisyklės (19 atvejų), konsultacijos (25 atvejai) [10].

Per pastaruosius metus pastebimai išsiplėtė ir socialinio dialogo aptariamų klausimų sąrašas (ekonominė arba sektoriaus politika, socialinis dialogas, darbo sąlygos, kvalifikacijos kėlimas, darbo laikas, nediskriminavimas, sveikata ir sauga, užimtumas ir kt.). Minėtinos Europos sektorių bendrų tekstų sritys (1997–2003 m.): ekonomika ir socialinė politika – 30; socialinis dialogas – 29; darbo sąlygos – 28; mokymas – 18; ES socialinės politikos aspektai – 17; įdarbinimas – 16; ES plėtra – 11; sveikata ir saugumas – 10; darbo laikas – 7; nediskriminavimas – 5; ES plėtos palaikymas – 4.

Be to, įvyko ir kokybinis socialinio dialogo pobūdžio šuolis, einama didesnės autonomijos link. Tai liudija faktai, kad socialiniai partneriai priima „naujos kartos“ susitarimus, kuriais jie prisiima tam tikrus įsipareigojimus arba teikia pasiūlymus ir aktyviai siekia įgyvendinti tuos susitarimus nacionaliniu lygmeniu. Pastebimas geresnis įvairių lygmenų bendradarbiavimas: nacionalinio, sektorių ir Europos socialinio dialogo ir įmonių lygmenimis.

Europos Komisijos 1998 m. ir 2002 m. komunikatuose [11] pripažįstamas platus socialinio dialogo mastas ir apibrėžta institucinė sistema, kurioje veikia socialiniai partneriai ir kuri jau yra tvirtai nusistovėjusi. Europos Komisijos 2004 m. rugsėjo 12 d. komunikate pabrėžiama, kad „jo tikslas – skatinti Europos socialinio dialogo rezultatų žinojimą ir supratimą, stiprinti jų poveikį ir skatinti tolesnę raidą, pagrįstą skirtingų gamybinių santykių lygmenų tarpusavio sąveika“ [10].

Europos socialinio dialogo poveikio gerinimas pasireiškia tuo, kad savarankiški socialinių partnerių ETUC, UNICE, CEEP bendri susitarimai buvo įgyvendinti Europos Tarybos direktyvomis [8, p. 431, 451, 413]. Keletas bendrų susitarimų įgyvendinta prižiūrint Europos Komisijai. Tai susitarimai „Dėl jūrinių darbo laiko organizavimo“ (1998 m.), „Dėl civilinės aviacijos darbuotojų darbo laiko organizavimo“ (1998 m.), „Dėl tarptautinių vežimų“ (2004 m.).

Bendrijos lygmeniu sudaromi susitarimai numatomi įgyvendinti pagal socialiniams partneriams bei valstybėms narėms būdingą ir/ar nusistovėjusią tvarką, pavyzdžiui, 2002 m. sutartis „Dėl telekomunikacinių technologijų darbuotojų darbo“, „Dėl su darbu susijusio streso“, 2004 m. „Dėl Europos licencijų vairuotojams, teikiantiems tarptautines pervežimo paslaugas“ ir kt.

Valstybė narė taip pat gali patikėti socialiniams partneriams (jų prašymu) įgyvendinti nustatyta tvarka priimtas Europos Tarybos direktyvas, t. y. valstybės institucijos gali pasirinkti direktyvos įgyvendinimo formą ir būdus, tačiau valstybė narė privalo imtis visų priemonių siekdama užtikrinti, kad ji bet kuriuo metu galėtų garantuoti tos direktyvos numatytus rezultatus. Taigi kaip darbo teisės liberalizavimo rezultatas daugelis darbo teisės klausimų, reglamentuotinių valstybės įstatymais, perleidžiami kolektyvinėms sutartims.

Neretai socialinio dialogo procese priimami aktai, kuriais remdamiesi socialiniai partneriai veda aktyvias derybas, skatindami konkrečias narių veiklas. Savo ruožtu socialinio dialogo šalys duoda nurodymus, susijusius su standartų ir principų diegimu, prisijungusiems nacionaliniams nariams. Kai kuriais atvejais jie numatyti kaip principai arba minimalūs Europos standartai, kurie turi būti įgyvendinti nacionaliniu ar kompanijos lygiu. Kitais atvejais jais siekiama skatinti priimti aukštesnius standartus negu tie, kurie numatyti galiojančiuose įstatymuose. Į šią kategoriją (rekomendacijos ir taisyklės) taip

¹ Subsidiarumas gali būti interpretuojamas kaip skatinimas įgyvendinti Chartiją: kai tai daro ES institucijos arba šalys narės, turime vertikalųjį subsidiarumą, o kai tai daro socialiniai partneriai (pvz., Chartijos IV skyriuje numatytais atvejais), turime horizontalųjį subsidiarumą. Nicos konferencija parodė, kad norima tiksliau delimituoti kompetencijas atsižvelgiant į subsidiarumą.

pat įeina normos, kuriomis siekiama skatinti kompanijas ir jų padalinius darbo teisės srityje įdiegti tarptautiniu lygiu priimtas taisykles, nustatytas konvencijų, taip pat naujų Europos standartų ir principų diegimą, pavyzdžiui, susitarimas dėl įdarbinimo skatinimo pašto sektoriuje (1998 m.); rekomendacijos televizijos ir telekomunikacijų srityje (2001 m.).

Dauguma socialinių partnerių priimtų tekstų yra bendrosios nuomonės ir pareiškimai, kurie iš esmės skirti tam, kad įneštų tam tikrą indėlį į Europos institucijas (ir/ar nacionalinės valdžios struktūras). Turimi omenyje tekstai, kurie išreiškia bendrą poziciją dėl Bendrijos politikos, kurie konkrečiai prašo Komisijos įtvirtinti tam tikrą konkretų požiūrį, imtis tyrimų arba kitų veiksmų, pavyzdžiui, Bendra nuomonė dėl mokymo ir tęstinio mokymo (2003 m.), dėl privačių agentūrų darbo (2001 m.) ir kt.

Socialinio dialogo subjektai priima ir deklaracijas, kurios dažniausiai skiriamos patiems socialiniams partneriams. Jose atsispindi partnerių veikla bei kokių darbų ketinama imtis ateityje, pavyzdžiui, seminarų, apvaliojo stalo pokalbių rengimas ir kt.

Socialinio dialogo sistema ES apibūdinama kaip geresnė darbo santykių reguliavimo forma. ES Komisijos komunikate [10, p. 20] pateikiami reikalavimai naujos kartos socialinių partnerių tekstams (susitarimams). Juose būtina aiškiai nurodyti, kam jie arba atskiros nuostatos yra skirtos, pavyzdžiui, Komisijai, kitoms ES institucijoms, valstybės valdžios institucijoms, socialiniams partneriams, parodyti teksto paskirtį, kur reikia, nurodyti galutinį terminą, iki kurio nuostatos turi būti įgyvendintos nacionaliniu lygmeniu, ar jis turi būti privalomai vykdomas, ar ne visais atvejais. Aiškiai parodyti, kas vykdys kontrolę, teiks ataskaitas skirtingais lygiais, kokiais intervalais kontrolė ir ataskaitos bus teikiamos. Taip pat nurodoma ginčų sprendimo procedūra. Tokie tekstai (susitarimai) turi būti pasirašyti, nurodyta data. Prie susitarimo turi būti dedamas asmenų, pasirašiusių tekstą, sąrašas, nurodyta, kokia yra originalo kalba.

Europos socialiniai partneriai turėtų pasinaudoti galimybe, kurią jiems suteikė Komisijos konsultacijos dėl Europos darbo tarybos direktyvos peržiūrėjimo siekiant sustiprinti Europos darbo tarybų ir socialinio dialogo ryšį [10].

ES reglamentai, sutartys, direktyvos, kaip socialinio dialogo rezultatas, gali būti įgyvendinamos įstatymais ir kolektyvinių sutarčių normatyvinėmis nuostatomis. Galimybė Europos Bendrijos direktyvas perkelti į Lietuvos teisę kolektyvinėmis sutartimis priklausys nuo to, ar socialiniai partneriai bus pajėgūs sudaryti tokias kolektyvines sutartis, nors tam yra tinkamos teisinės prielaidos. Kalbant apie kolektyvinių sutarčių turinį, pirmiausia reikia pabrėžti, kad Darbo kodeksas jų normatyvines nuostatas pripažino Lietuvos darbo teisės šaltiniu. Įsigaliojus Darbo kodeksui naujų šakinių ir teritorinių kolektyvinių sutarčių nebuvo įregistruota. Lietuvoje kol kas nėra sudaryta ir nacionalinės kolektyvinės sutarties, o pasirašyti tik Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų 2002 ir 2003 metais susitarimai dėl trišalės partnerystės. Tokios padėties priežastys, mūsų nuomone, yra ne tik objektyvios – negausios darbuotojams atstovaujančios organizacijos, kolektyvinių sutarčių teisinio reglamentavimo trūkumai, bet ir subjektyvios, pvz., nepasitikėjimas socialiniais partneriais, nesugebėjimas dalyvauti dialoge siekiant bendrų sprendimų ir pan.

Išvados

1. Apibendrinus tai, kas buvo pasakyta, socialinį dialogą galima apibūdinti kaip nuolatinį derybų procesą, socialinių partnerių interesų derinimą, įskaitant ir ES ir/ar valstybės narės institucijų, darbo (socialiniais) klausimais priimant bendrus pasiūlymus, nuomones, susitarimus, sutartis bei bendrą valstybės ir socialinių partnerių atsakomybę.

2. Išanalizavus socialinio dialogo teisinius pagrindus, darytina išvada, kad sėkmingas dialogas gali būti pasiektas tada, kai pripažįstamas socialinio dialogo subjektų atstovavimas, apibrėžta jų teisė vesti derybas visais darbo klausimais, tinkamai paskirstoma valstybės ir socialinių partnerių atsakomybė, sudaroma platesnė erdvė socialinių partnerių decentralizuotoms deryboms.

3. ES laikomasi nuomonės, kad socialinių partnerių dialogas turi būti stiprinamas. Tam būtina plėtoti ES institucijų, Vyriausybės, darbdavių bei darbuotojų organizacijų dialogą įvairiais lygiais – ir ES, ir nacionaliniu, regioniniu ar lokaliu (vietiniu) lygiu. Socialinis dialogas skatinamas tokiose srityse kaip užimtumas, mokymas, mobilumas, t. y. investicijos į žmogiškąjį kapitalą. Šios prioritetinės veiklos kryptys yra tarsi gairės ar etalonas, ir socialiniai partneriai kasmet turi pranešti apie veiksmus, kurių ėmėsi sekdami šiomis pagrindinėmis veiklos kryptimis. Nevienareikšmiškai pabrėžiamas supratimo didinimas, skaidrumas, sektorių bendradarbiavimo ES ir įmonių lygiu.



LITERATŪRA

1. **European Trade Union Confederation Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe – UNICE/UEAPME European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest 2004 Report on Social Partner Actions in Member States to Implement Employment Guidelines**, 5 March 2004.
2. **Lafoucriere C.** Negative Social Dialogue Versus Positive Social Dialogue// *European Journal of Social Security*. 2001. Vol. 3/2.
3. **Valstybės** žinios. 1994. Nr. 49-913.
4. OL C 191, 1992.07.29.
5. **Valstybės** žinios. 2001. Nr. 49-1704; 2001, Nr. 53.
6. **ABI EG**, 1989, Nr. C 120/51; KOM (89) 471 endg.
7. **Davulis T.** Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
8. **1997 m.** birželio 15 d. Tarybos direktyva Nr. 97/81/EB dėl darbo ne visą darbo dieną; 1996 m. Tarybos direktyva Nr. 96/34/EB dėl tėvystės atostogų; Tarybos direktyva Nr. 99/70/EB dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis. Europos Sąjungos socialinė teisė. Norminių teisės aktų rinkinys. – Vilnius: Teisinės informacijos centras.
9. **OJ L**, 70, 14.3.2003.
10. **Communication** from the Commission, Partnership for Change in an Enlarged Europe – Enhancing the Contribution of European Social Dialogue, COM (2004) 557 final.
11. **Commission** Communication, Adapting and promoting the Social Dialogue at Community Level, COM (1998) 322 final.; Communication from the Commission, the European Social Dialogue, a Force for Innovation and Change, COM (2002) 341 final.
12. **ABJ EG**, 2000. Nr. C 364/1.
13. **Europos Sąjunga.** Steigimo dokumentai ir Sutartis dėl Konstitucijos Europai. – Vilnius: Eugrimas, 2005.
14. **Europos Bendrijos** steigimo sutartis. VIII antraštinė dalis. Užimtumas. 125–130 str. Op. cit.
15. **Valstybės** žinios. 2002. Nr. 64-2569.
16. **Lietuvos Respublikos Konstitucija.** – Vilnius, 1992.
17. **Valstybės** žinios. 1991. Nr. 34-933.
18. **Valstybės** žinios. 1991. Nr. 12-312.
19. **Valstybės** žinios. 1992. Nr. 12-307.
20. **Valstybės** žinios. 2004. Nr. 24-745.
21. **Valstybės** žinios. 2004. Nr. 39-1271.
22. **Valstybės** žinios. 2004. Nr. 164-5972.
23. **Žingsnis** po žingsnio socialinio dialogo link. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija ir Lietuvos Respublikos Trišalė Taryba. – Vilnius, 2002.
24. **Valstybės** žinios. 2004. Nr. 164-5972.
25. **Socialinio** dialogo stiprinimas. Europos Sąjungos projektas. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. – Vilnius, 2003.
26. **Valstybės** žinios. 2003. Nr. 9-294.
27. **OJ**, 22.03.2001. No. L 82.



The Legal Basis of Social Dialogue

Prof. Dr. Genovaitė Dambrauskienė
Mykolas Romeris University

Keywords: *the social dialogue.*

SUMMARY

The article deals with the aspects of regulation of social dialogue according to the international, European Union (later in the text – EU) and Lithuanian national law. The definition of social dialogue and its legal basis (subjects, object, legal forms of implementation) are at issue.

The definition of social dialogue is influenced by specific type of social labour relations, economics and globalisation. Thus an effective management of labour sphere, the protection of human rights and the assurance of necessary labour conditions standards become more urgent.

The enlargement of the European Union strengthens the necessity of social dialogue. Although the EU law does not present unified norms in the sphere of social dialogue, it should be supposed, that the EU social politics in the nearest perspective would be closely interconnected with the role of social partners. The article deals with the legal basis of social dialogue, the question whether the separate laws are efficient in the regulation of social dialogue, or the other forms of regulation of social partners dialogue are necessary. In the author's opinion, the legal basis of social dialogue is the complex of legal norms regulating the status and rights of trade-unions and employers' organisations, their cooperation on international, national, branch, territorial and company level holding the negotiations on collective agreements, settling the collective labour disputes by negotiations and seeking compromise on urgent social – economical questions, ensuring democracy and welfare, especially while executing economical reforms.

Decisions taken in the process of social dialogue have diverse legal nature. Firstly, they are minimum standards, contracts; secondly, they are general opinions, expressions. The subjects of social dialogue accept both declarations and recommendations.

The importance of the European social dialogue lies in the fact that separate general agreements of social partners (ETUC, UNICE, CEEP) were implemented by the EU Council Directives [8, p. 431, 451, 413].

Agreements on the EU level can be implemented according to the common procedure of social partners and member states. The Labour Code of the Republic of Lithuania delegates the regulation of working conditions to collective agreements. Thus, the EU regulations, treaties and directives can be implemented by laws and normative provisions of collective agreements.

In the end of this investigation comes the conclusion that successful dialogue can be maintained when the representation of social dialogue subjects is admitted, their right to carry on negotiations on labour issues clearly defined and the state and social partners' responsibility correctly distributed.

