

## KOLEKTYVINĖS DERYBOS: TEORINIAI IR PRAKTINIAI ASPEKTAI

Inga BLAŽIENĖ

LSTC Darbo rinkos tyrimų institutas

A. Goštauto g. 9, LT-01108 Vilnius

El. paštas: inga.blaziene@dsti.lt

**Santrauka.** Straipsnyje analizuojami kolektyvinių derybų teoriniai bei praktiniai aspektai ES ir Lietuvoje, remiantis klasikine H. Clegg'o kolektyvinių derybų prieiga. Atlikta kai kurių ES kolektyvinių derybų charakteristikų analizė leido išskirti vieną svarbiausių rodiklių, lemiančių aprėpties kolektyvinėmis derybomis lygį – šalyje dominuojantį kolektyvinių derybų lygmenį. Lietuvos situacijos apžvalga parodė, jog menka profesinių sąjungų narystė bei dominuojantis – įmonės – kolektyvinių derybų lygmuo nesudaro prielaidų aprėpties kolektyvinėmis derybomis plėtrai Lietuvoje. Profesinių sąjungų narystės didėjimas ir/ar realių kolektyvinių derybų aukštesniame nei įmonės lygmenyje plėtra padidintų socialinių partnerių derybines galias, kolektyvinių derybų saugumą, sudarytų prielaidas praplėsti kolektyvinių sutarčių turinį bei padidinti jų kontrolės laipsnį, o kartu užtikrintų ir didesnę socialinio dialogo vaidmenį sprendimų priėmimo procese bei nustatant užimtumo ir darbo sąlygas Lietuvoje.

**Raktažodžiai:** kolektyvinės derybos, aprėptis kolektyvinėmis derybomis, kolektyvinių derybų lygmuo, socialinis dialogas, profesinių sąjungų narystė.

### Įvadas

Pagal pagrindinius socialinį dialogą charakterizuojančius rodiklius – profesinių sąjungų narystę bei darbuotojų aprėptį kolektyvinėmis derybomis – Lietuva užima vieną paskutiniųjų vietų tarp ES šalių. Kaip rodo Europos šalių patirtis, nors socialinės partnerystės vaidmuo, nustatant šalies darbuotojų užimtumo ir darbo sąlygas, gali būti vertinamas pasitelkiant įvairius rodiklius, vis tik svarbiausiu yra laikomas aprėpties kolektyvinėmis derybomis lygis. Būtent šis rodiklis parodo mastą, kuriuo socialiniai partneriai ir ypač – profesinės sąjungos, dalyvauja nustatant šalies dirbančiųjų užimtumo ir darbo sąlygas. Didesnė aprėptis kolektyvinėmis derybomis dažnai reiškia ir aukštesnę darbo užmokesčio lygį bei tolygesnį jo pasiskirstymą.

Nors socialiniu dialogu ir kolektyviniais susitarimais grįsti darbuotojų ir darbdavių santykiai yra pamatinė Europos valstybių norma, vis tik pastaraisiais dešimtmečiais vykstantys procesai – globalizacija, didėjanti darbo rinkos individualizacija bei segmentacija, informacinių technologijų plėtra – neigiamai veikia ir kolektyvinius darbo santykius. Pastaraisiais dešimtmečiais daugelyje ES šalių profesinių sąjungų narystės bei aprėpties kolektyvinėmis sutartimis rodikliai mažėjo; ypač šios tendencijos sustiprėjo 2004 m. prie ES prisijungus naujosioms šalims narėms bei pasireiškus 2009 m. ekonominei

krizei – šiuo laikotarpiu kolektyvinių derybų aprėpties rodiklis sumažėjo tiek senosiose, tiek naujosiose šalyse narėse.

Tikimasi, kad socialinės partnerystės bei kolektyvinių darbo santykių plėtrą Lietuvoje paskatins naujasis Darbo kodeksas, šalyje įsigaliojęs nuo 2017 m. liepos 1d. Nors dėl Kodekse įtvirtintų nuostatų, esant palankioms sąlygoms, galima tikėtis proveržio ilguoju laikotarpiu, vis tik trumpuoju laikotarpiu tokios Kodekso nuostatos, kaip kolektyvinių sutarčių taikymas tik jas pasirašiusių profesinių sąjungų nariams, gali dar labiau sumažinti ir taip menką aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodiklį Lietuvoje.

Straipsnyje, siekiant įvertinti veiksnius, labiausiai lemiančius kolektyvinių derybų plėtrą, analizuojama ES bei Lietuvos patirtis, pasitelkiant klasikinę *H. Clegg'o* (1976) kolektyvinių derybų prieigą, grindžiamą šešiomis kolektyvines derybas charakterizuojančiomis dimensijomis – derybų apimtimi, derybų lygmeniu, derybų gyliu, derybų saugumu, sutarčių turiniu bei sutarčių kontrolės laipsniu.

## 1. Teorinė prieiga

Siekiant sistemškai pažvelgti į kolektyvines derybas, kaip priklausomą kintamąjį, šiame straipsnyje remsimės klasikine *H. Clegg'o* (1976) kolektyvinių derybų prieiga, grindžiama šešiomis kolektyvines derybas charakterizuojančiomis dimensijomis, tai – derybų apimtis (*extent of bargaining*), derybų lygmuo (*level of bargaining*), derybų gylis (*depth of bargaining*), derybų saugumas (*security of bargaining*), sutarčių turinys (*scope of agreements*), sutarčių kontrolės laipsnis (*degree of control of collective agreements*). Reikia paminėti, jog šios dimensijos yra tarpusavyje susijusios ir vienoje jų vykstantys pokyčiai gali paveikti kitas.

*Kolektyvinių derybų apimtis* faktiškai atitinka aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodiklį, kuris parodo, kokiai daliai darbuotojų taikomos kolektyvinių sutarčių nuostatos. Jis gali būti matuojamas darbovietės, įmonės, šakos ar šalies darbuotojų aprėptimi kolektyvinėmis derybomis. Derybų apimties rodikliui įtakos turi šalyje taikomi kolektyvinių sutarčių išplėtimo (*erga omnes*) ir pan. mechanizmai. Vertinant derybų apimtį įprastai nėra atsižvelgiama į kolektyvinių sutarčių turinį bei jų galiojimo trukmę – *H. Clegg'as* daro prielaidą, jog kolektyvinių sutarčių turinys nuolat peržiūrimas ir atnaujinamas.

*Kolektyvinių derybų lygmuo.* Kolektyvinės derybos gali vykti darbovietės, įmonės, šakos, regiono ar šalies lygmeniu. Skirtingo lygmens kolektyvinėse derybose dalyvauja skirtingi darbuotojų ir darbdavių interesus atstovaujantys subjektai. Šalyse, pasižyminčiose giliomis socialinio dialogo tradicijomis, vieno kolektyvinių derybų ciklo metu derybos gali vykti keliais lygmenimis, papildančiais vienas kitą; be to, tarp skirtingų lygmenų vyksta artikuliacijos bei koordinavimo procesai. *H. Clegg'as* akcentuoja kolektyvinių derybų lygmens sąryšį su skirtingomis galiomis, kurias turi skirtingo lygmens derybose dalyvaujantys subjektai.

*Kolektyvinių derybų gylis* apibūdina skirtingo lygmens (įmonės, šakos, nacionalinių) socialinių partnerių įsitraukimą į kolektyvinių derybų bei kolektyvinių sutarčių įgyvendinimo procesus. Analizuojant derybų gylį svarbu atsižvelgti į tai, jog derybų turinys skirtinguose derybų lygmenyse gali būti skirtingas; tai itin aktualu šalims, kur veikia kolektyvinių derybų artikuliacijos mechanizmai. *H. Clegg'as* pažymi, jog derybų gylis yra glaudžiai susijęs su profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų struktūra ir naryste.

*Kolektyvinių derybų saugumą* *H. Clegg'as* apibrėžia kaip paramą, kurią darbdavys suteikia profesinėms sąjungoms, tačiau socialinio dialogo tyrimuose derybų saugumas suprantamas plačiau – kaip darbdavių ir valstybės veiksmai, kuriais siekiama skatinti arba riboti profesinių sąjungų veiklą. Čia paminėtini profesinių sąjungų reprezentatyvumo kriterijai, kurių nustatymas atskirais atvejais gali veikti arba kaip profesinių sąjungų veiklą ribojantis, arba – kaip ją skatinantis veiksnys. Prie svarbių, derybų saugumą lemiančių veiksnių, tradiciškai priskiriamas ir streikų organizavimo reglamentavimas bei trišalio socialinio dialogo institucijų tinklas.

*Kolektyvinių sutarčių turinys* nusako užimtumo ir darbo sąlygas, dėl kurių susitariama kolektyvinėse sutartyse. Tradiciškai profesinės sąjungos siekia praplėsti, o darbdaviai – susiaurinti kolektyvinių sutarčių turinį, todėl sutarčių turinys nuolat kinta ir priklauso nuo sutarties šalių galios. Sutarčių turinys dažniausiai skiriasi ir priklausomai nuo lygmens, kuriame sudaroma kolektyvinė sutartis (įmonės, šakos, nacionalinė).

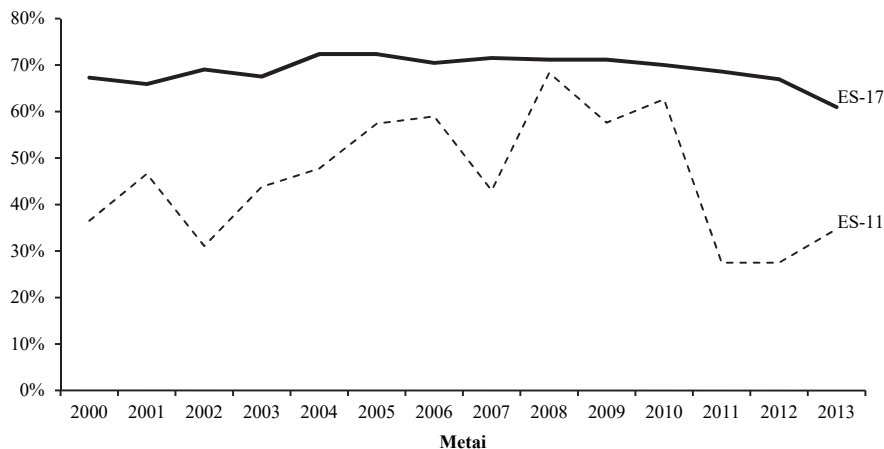
*Kolektyvinių sutarčių kontrolės laipsnis* apibūdina mastą, kuriuo kolektyvinės sutartys reglamentuoja faktines darbuotojų darbo sąlygas. Taigi, sutarčių kontrolės laipsnis susijęs tiek su kolektyvinių sutarčių turiniu, tiek su faktiniu jų įgyvendinimu (taigi – ir su derybų gylio rodikliu). Kolektyvinių sutarčių kontrolės laipsnis tuo didesnis, kuo detaliau kolektyvinėse sutartyse reglamentuojamos darbuotojų užimtumo ir darbo sąlygos bei kuo griežtesni kolektyvinių sutarčių įgyvendinimo mechanizmai taikomi šalyje.

Atsižvelgiant į ribotą straipsnio apimtį žemiau atliekama detalesnė kolektyvinių derybų apimties rodiklio analizė ES bei Lietuvoje, aptariamos jo sąsajos su likusiomis penkiomis *H. Clegg'o* kolektyvinių derybų dimensijomis.

## **2. Aprėptis kolektyvinėmis derybomis ES šalyse**

Nors socialiniu dialogu ir kolektyviniais susitarimais grįsti darbuotojų ir darbdavių santykiai yra pamatinė Europos valstybių norma, vis tik pastaraisiais dešimtmečiais Europoje vykstantis judėjimas liberalizacijos link neigiamai paveikė ir kolektyvinius darbo santykius. Ypač šios neigiamos tendencijos sustiprėjo 2004 prie ES prisijungus naujosioms šalims narėms bei pasireiškus 2009 ekonominei krizei – šiuo laikotarpiu kolektyvinių derybų aprėpties rodiklis sumažėjo tiek senosiose, tiek naujosiose šalyse narėse (1 pav.).

**1 pav.** Svertinis aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodiklis ES-17<sup>49</sup> ir ES-11<sup>50</sup> Europos Sąjungos šalyse 2000–2013 m.



Šaltinis: Waddington, 2018.

Lyginant aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodiklių (1 lentelė) dinamiką ES-17 šalių grupėje, apimančioje „senąsias“ ES šalis bei Maltą ir Kiprą, ir ES-11 šalių grupėje, apimančioje likusias „naujasias“ ES šalis, galima paminėti keletą ypatumų:

- 2013 m. aprėpties kolektyvinėmis derybomis ES-17 šalyse rodiklis (60 proc.) beveik dvigubai viršijo analogišką ES-11 rodiklį (35 proc.);
- Nors ES-17 šalyse aprėpties kolektyvinėmis derybomis lygis apskritai yra aukštas, vis tik tarp šalių pastebima reikšmingų skirtumų: žemiausias rodiklis 2013 m. buvo fiksuojamas JK – 30 proc., aukščiausi – Prancūzijoje (98 proc.), Skandinavijos šalyse (Danijoje, Suomijoje, Švedijoje) – 84–93 proc. bei šalyse, kurioms būdingas korporatyvinis valdymas bei jo struktūros (Austrijoje, Belgijoje, Olandijoje) – 85–98 proc.;
- Nors visumoje ES-17 šalyse aprėpties kolektyvinėmis derybomis lygis pastarąjį dešimtmetį išliko gana pastovus, augimas fiksuotas tik Suomijoje – nuo 85 proc. iki 93 proc. ir Olandijoje – nuo 82 proc. iki 85 proc. 2000–2013 m. laikotarpiu;
- Pokriziniu laikotarpiu aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodiklis tarp ES-17 šalių labiausiai smuko vadinamosios *troikos*<sup>51</sup> įtakoje esančiose šalyse: Graikijoje – nuo 83 proc. iki 42 proc., Kipre – nuo 54 proc. iki 45 proc. bei Portugalijoje – nuo 83 proc. iki 73 proc. 2009–2013 m. laikotarpiu;
- Tarp ES-11 šalių neigiama krizės įtaka aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodikliui pasireiškė beveik visose šalyse, tačiau stipriausiai jį paveikė Rumuniją

<sup>49</sup> Belgija, Italija, Liuksemburgas, Olandija, Prancūzija, Vokietija, Airija, Danija, JK, Graikija, Ispanija, Portugalija, Austrija, Suomija, Švedija, Kipras, Malta.

<sup>50</sup> Čekija, Estija, Latvija, Lenkija, Lietuva, Slovakija, Slovėnija, Vengrija, Bulgarija, Rumunija, Kroatija.

<sup>51</sup> Tarptautinis valiutos fondas, Europos centrinis bankas ir Europos Komisija.

(aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodiklis sumažėjo nuo 98 proc. iki 35 proc.), Slovėniją (nuo 92 proc. iki 65 proc.) ir Slovakiją (nuo 40 proc. iki 25 proc.);

- Baltijos šalyse aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodiklis, nors ir buvo vienas žemiausių ES, pokriziniu laikotarpiu dar labiau smuko (Estijoje jis sumažėjo nuo 24 proc. iki 23 proc., Latvijoje – nuo 21 proc. iki 15 proc., Lietuvoje – nuo 11 proc. iki 10 proc.).

**1 lentelė.** Aprėpties kolektyvinėmis derybomis ES šalyse 2000–2014 m. (proc.)

	Metai														
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
AT	98					98			98		98				98
BE	96		96						96						96
BG			40				35				33	33	29		
HR										60					
CY			63						54	54	51	49	47	45	
CZ	48	38	43	46	43	42	50	50	50	44	51	49	50	47	
DK	85				85		84	81		82	83				84
EE		28		28	28	25		25		24		23	23		
FI	85		91	91	91	88	88		90	79	78	90	90	93	93
FR					98				98	98			98		
DE	68	69	68	68	66	65	63	62	61	62	60	59	58	58	
GR			82	82	82	82	82	83	83	83	64	60	51	42	
HU	37	34		44		33		37		29		23	26	23	
IE	44					42				40					
IT	80					80					80				
LV			18			15		22		21	18	16	16	15	
LT			15	15			12	10	11	11	11	11	10		
LU	60	59	58	58	58	58	58	58	59		59	59	59		
MT			60							61	61	62	61	63	
NL	82	86	93	80	85	87	67	79	79	83	90	86	84	85	
PL	25							16				15	15		
PT	79	75	73	80	79	82	79	85	85	83	75	74	72	73	67
RO						85	85	98	98	98	98	35	35	35	
SK	51	48	48		40		40	40	40	40		35		25	
SI	100	100	100	100	100	100	96	94	92	92	80	75	70	65	
ES	83	82	80	78	77	76	76	76	79	81	77	77	78	78	
SE	94		94			94		91				88		89	
UK	36	36	35	36	35	35	33	35	34	33	31	31	29	30	

Šaltinis: ICTWSS duomenų bazė (2016).

Analizuodami įvairias kolektyvinių darbo santykių charakteristikas tyrėjai (Cazes, 2017, Lawrence, 2005 ir kt.) sutaria, jog svarbiausi rodikliai, lemiantys aprėpties kolektyvinėmis derybomis lygį, yra profesinių sąjungų narystė (2 lentelė) ir dominuojantis kolektyvinių derybų lygmuo (3 lentelė). Tai patvirtina ir tradiciniai statistiniai matematiniai metodai: pavyzdžiui, naudojant 1–3 lentelėse pateiktus 2012–2013 m. duomenis apskaičiuotas *Pearson'o* koreliacijos koeficientas tarp profesinių sąjungų narystės ir aprėpties kolektyvinėmis derybomis siekia 0,558 (reikšmingumo lygmuo – 0,05), o *Spearman'o* koreliacijos koeficientas tarp dominuojančio kolektyvinių derybų lygmens ir aprėpties kolektyvinėmis derybomis – 0,843 (reikšmingumo lygmuo – 0,01).

2 lentelė. Profesinių sąjungų narystė ES šalyse 2000–2013 m. (proc.)

	Metai													
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
AT	37	36	36	35	34	33	31	30	29	29	28	27	27	27
BE	56	56	56	54	54	54	55	55	55	55	54	55	55	55
BG	23			23		19		17	17	17			18	
HR	37				38				34	34	33	31	31	
CY	65	62	63	64	63	61	59	55	54	54	51	49	47	45
CZ	27	24	22	22	21	20	19	18	17	17	17	16	14	13
DK	74	73	72	72	70	71	68	68	66	68	67	66	67	67
EE	15		14	12		10		8	7	8	8	7	7	
FI	75	75	73	73	71	71	70	70	70	69	69	70	70	69
FR	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
DE	25	24	24	23	22	22	21	20	19	19	19	18	18	18
GR		25			24	24	24		24			23		22
HU		20		18		18		15	15				11	
IE	36	35	36	35	34	33	32	31	31	32	35	34	34	34
IT	35	34	34	34	34	34	34	34	34	35	36	36	37	37
LV				20			17	17	15		15	14	13	
LT		17		14			11	9	10	10	10	10	9	
LU				43	42	41	40	38	36	36	35	34	33	
MT	60	59	59	59	57	57	56	52	52	52	52	52	53	
NL	23	21	21	20	21	21	20	19	19	19	19	18	18	18
PL	18	16	14	19	19	18	16	16		15		14	13	
PT	22	22	21	21	21	21	21	21	20	20	19	18	18	
RO			35	36			36	36	36				20	
SK	32	30	27	26	24	23	21	19	17	16	15	14	14	13
SI	42	41	45	44	40	37	31	29	27	26	25	23	22	21
ES	17	16	16	16	15	15	14	16	17	18	17	17	17	17
SE	79	78	78	78	78	77	75	71	68	68	68	67	67	68
UK	30	29	29	29	28	27	27	27	27	27	27	27	26	26

Šaltinis: ICTWSS duomenų bazė (2016).

3 lentelė. Dominuojantis kolektyvinių derybų lygmuo<sup>52</sup> ES šalyse 2000–2014 m. (proc.)

	Metai														
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
AT	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
BE	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
BG	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
HR	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
CY	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
CZ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
DK	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
EE	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
FI	3	5	4	5	4	5	4	3,5	3	3	3	5	4	5	4
FR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
DE	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
GR	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	2	2	2	2
HU	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

<sup>52</sup> 1 – kolektyvinės derybos daugiausia vyksta įmonės lygmenyje, 2 – dominuoja įmonės ir šakos lygmens kolektyvinės derybos, 3 – kolektyvinės derybos daugiausia vyksta šakos lygmenyje, 3,5 – Suomijoje I pasm. galiojo socialinių partnerių pasirašytas paktas, 4 – dominuoja šakos ir nacionalinio lygmens kolektyvinės derybos, 5 – kolektyvinės derybos daugiausia vyksta nacionaliniame ar tarpšakiniame lygmenyje.

**3 lentelės tęsinys.** Dominuojantis kolektyvinių derybų lygmuo ES šalyse 2000–2014 m. (proc.)

	Metai														
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
IE	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1
IT	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
LV	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
LT	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
LU	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
MT	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
NL	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
PL	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
PT	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
RO		5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1
SK	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
SI	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3
ES	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
SE	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
UK	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

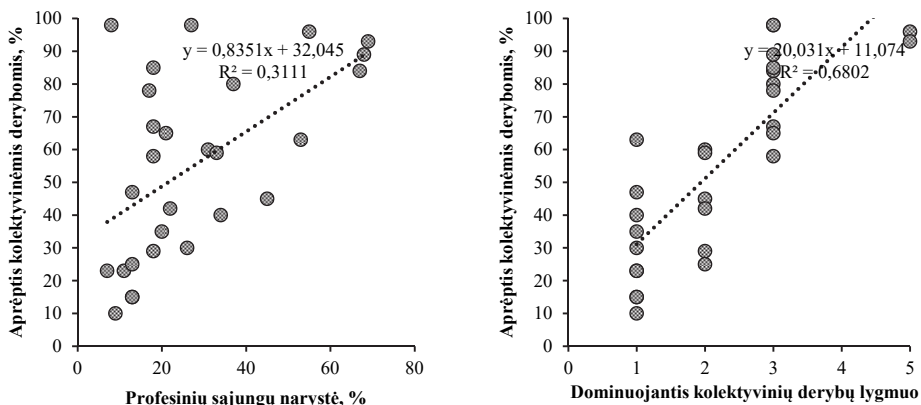
Šaltinis: ICTWSS duomenų bazė (2016).

Naudojant tuos pačius duomenis sudarę tiesinės regresijos modelį, kuriame aprėptis kolektyvinėmis derybomis ( $Y$ ) – priklausomas kintamasis, o profesinių sąjungų narystė ( $x$ ) ir dominuojantis kolektyvinių derybų lygmuo ( $z$ ) – regresoriai, gauname, tiesinės regresijos lygtį ( $Y = 8,396 + 0,277x + 17,737z$ ;  $R^2 = 0,705$ ), kuri parodo, jog profesinių sąjungų narystė ir dominuojantis kolektyvinių derybų lygmuo lemia net 70 proc. aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodiklio reikšmės (determinacijos koeficientas lygus 0,705). Sudarytame modelyje multikolinearumo problemos nėra ( $VIF = 1,352$ ), o standartizuotieji beta koeficientai, rodantys regresorių įtaką modelyje, atitinkamai lygūs 0,185 (profesinių sąjungų narystė) ir 0,730 (dominuojantis kolektyvinių derybų lygmuo).

Taigi, iš pateiktų statistinių rodiklių galima teigti, jog tiek tarp profesinių sąjungų narystės, tiek tarp dominuojančio kolektyvinių derybų lygmens ir aprėpties kolektyvinėmis sutartimis egzistuoja priklausomybė, tačiau dominuojantis kolektyvinių derybų lygmuo daro didesnę įtaką aprėptiai kolektyvinėmis sutartimis. Geriausiai šią išvadą iliustruoja Prancūzijos pavyzdys, kur esant apskritai žemam profesinių sąjungų narystės lygiui (Prancūzijoje profesinių sąjungų nariais yra tik apie 8 proc. dirbančiųjų), dėl istoriškai susiformavusių socialinio dialogo struktūrų (Prancūzijoje kolektyvinės derybos daugiausia vyksta šakos lygmenyje) aprėptis kolektyvinėmis derybomis yra viena aukščiausių ES (kolektyvinėmis derybomis Prancūzijoje aprėpti 98 proc. šalies dirbančiųjų). Siekiant grafiškai pavaizduoti ryšius tarp priklausomo kintamojo ir regresorių žemiau pateikiamos dvi atskiros tiesinės regresijos lygtys (2 pav.).

Neabejotinai, aprėpties kolektyvinėmis derybomis lygis nelemia darbuotojų užimtumo bei darbo sąlygų, kadangi gali iš esmės skirtis kolektyvinių sutarčių turinys bei jomis reguliuojamų ekonominių bei socialinių klausimų spektras. Vis tik Europos tyrėjai (Cheechi, 2010; Clegg, 1976; Meidner, 1993; Schulten, 2002; Visser, 2013 ir kt.) jau senai sutaria, kad nepaisant eilės vidinių bei išorinių skirtumų, susijusių su kolektyvinių sutarčių turiniu bei lygmeniu, kuriuo jos yra pasirašomos, didesnė aprėptis kolektyvinėmis derybomis

**2 pav.** Ryšys tarp aprėpties kolektyvinėmis derybomis ir profesinių sąjungų narystės bei dominuojančio kolektyvinių derybų lygmens<sup>53</sup> ES šalyse 2012–2013 m.



Šaltinis: sudaryta autorės remiantis ICTWSS duomenimis (2016).

reiškia ir didesnę socialinių partnerių, – visų pirma, profesinių sąjungų – dalyvavimą socialinės ir ekonominės politikos formavime bei darbuotojų užimtumo ir darbo sąlygų nustatyme. Savo ruožtu darbuotojams ir visai šalies visuomenei šis dalyvavimas įprastai reiškia dosnesnę darbo apmokėjimą, tolygesnę (darbo) pajamų pasiskirstymą bei atitinkamai – mažesnę visuomenės nelygybę bei didesnę gerovę. Šiuos teiginius būtų nesunku pagrįsti analizuojant aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodiklio ir jo pokyčių sąsajas su tokiais rodikliais kaip darbuotojams tenkanti pajamų metodu apskaičiuoto BVP dalis, realiojo darbo užmokesčio pokytis, (rinkos) pajamų nelygybė ir pan., tačiau tai jau atskiro tyrimo objektas.

Dėl pastaraisiais dešimtmečiais vykstančių politinių, ekonominių, demografinių procesų, didėjančio ekonomikos globalizacijos bei informacinių technologijų poveikio bei su tuo susijusios darbo rinkos segmentacijos, Europoje stabiliai mažėja profesinių sąjungų narystė bei vis labiau decentralizuojami kolektyvinių derybų procesai šalyse narėse. Atitinkamai mažėja ir aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodiklis, kas suponuoja prielaidą, jog, neatsiradus kitiems politiniams bei ekonominiams svertams, vykstantys procesai neigiamai paveiks ir aukščiau minėtus visuomenės (ne)lygybės bei gerovės procesus.

### 3. Aprėptis kolektyvinėmis derybomis ir jos sąsajos su kitomis

#### H. Clegg'o dimensijomis Lietuvoje

Remiantis anksčiau aptartomis H. Clegg'o išskirtomis kolektyvinių derybų dimensijomis, atliksime trumpą kolektyvinių derybų Lietuvoje apžvalgą, ypatingą dėmesį skirdami aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodikliui, kaip svarbiausiajam, vertinant kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių vaidmenį nustatant darbuotojų užimtumo bei darbo sąlygas.

<sup>53</sup> 1 – kolektyvinės derybos daugiausia vyksta įmonės lygmenyje, 2 – dominuoja įmonės ir šakos lygmens kolektyvinės derybos, 3 – kolektyvinės derybos daugiausia vyksta šakos lygmenyje, 4 – dominuoja šakos ir nacionalinio lygmens kolektyvinės derybos, 5 – kolektyvinės derybos daugiausia vyksta nacionaliniame ar tarpšakiniame lygmenyje.

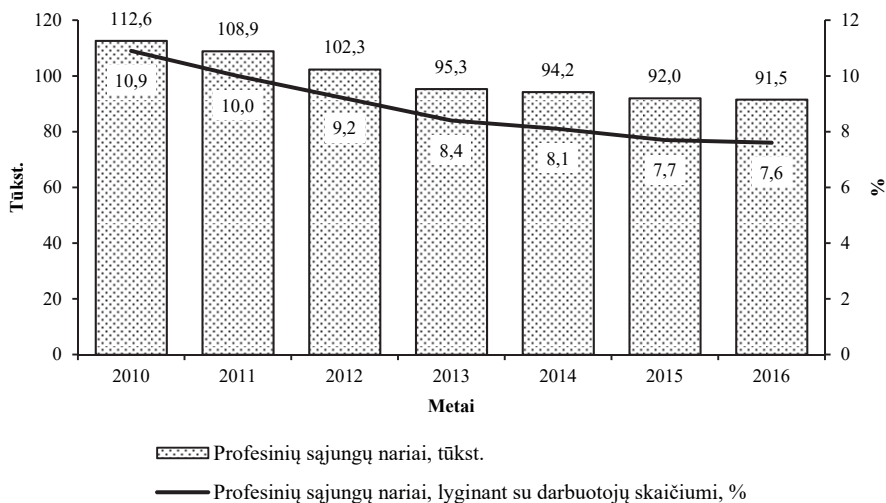


Kaip minėta, aprėptis kolektyvinėmis derybomis Lietuvoje yra viena žemiausių ES – skirtingais vertinimais ji gali siekti apie 10–15 proc.; Europos įmonių tyrimo (ECS, 2013) duomenimis, kolektyvinėmis derybomis Lietuvoje buvo aprėpta beveik 20 proc. privataus sektoriaus dirbančiųjų įmonėse, turinčiose daugiau nei 10 darbuotojų.

Nors Lietuvoje nėra specialių tyrimų, leidžiančių daryti pagrįstas išvadas apie žemos aprėpties kolektyvinėmis derybomis priežastis, vis tik remiantis Europos šalių patirtimi bei fragmentiniais Lietuvoje atliktais tyrimais (Eurofound, 2017; ESTEP, 2016; LMT, 2015) galime teigti, jog labiausiai ją lemia menka profesinių sąjungų narystė bei Lietuvoje dominuojantis žemas – įmonės – kolektyvinių derybų lygmuo.

Vadovaujantis šiuo metu Lietuvoje galiojančiais teisės aktais, inicijuoti kolektyvines derybas ir sudaryti kolektyvines sutartis gali darbdaviai ir profesinės sąjungos bei jų organizacijos (iki 2017 m. liepos 1 d. vesti derybas ir pasirašyti įmonių kolektyvines sutartis taip pat galėjo ir darbo tarybos). Statistikos departamento duomenimis 2016 m. Lietuvoje buvo 91,5 tūkst. profesinių sąjungų narių, tai sudarė apie 7,6 proc. šalies darbuotojų; pastarąjį dešimtmetį ši dalis nuolat stabiliai mažėjo (3 pav.). Verslininkų ir darbdavių asociacijos 2016 m. vienijo 13,1 tūkst. juridinių asmenų (įmonių), tai sudarė 12,6 proc. visų veikiančių ūkio subjektų. Deja, ne visos verslininkų ir darbdavių asociacijos priskirtinos darbdavių organizacijoms, todėl socialinio dialogo kontekste ši informacija nėra reikšminga.

**3 pav.** Profesinių sąjungų narių skaičius Lietuvoje 2010–2016 m. (tūkst. ir proc.)



Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas, 2017.

Nors Lietuvoje nėra tyrimų, kurie leistų objektyviai įvertinti svarbiausias menko profesinių sąjungų paplitimo priežastis, vis tik remiantis ekspertine patirtimi galima teigti, jog žemą profesinių sąjungų narystę mūsų šalyje labiausiai lemia taip ir nesusiformavusios realaus socialinio dialogo tradicijos modernioje visuomenėje. Vadovaujantis *H. Clegg'o* šešių dimensijų prieiga, žema profesinių sąjungų narystė Lietuvoje glaudžiai susijusi tiek su

kolektyvinių derybų gylio bei saugumo, tiek su kolektyvinių sutarčių turinio bei kontrolės laipsnio dimensijomis.

*Kolektyvinių derybų gylio*, t. y. skirtingo lygmens (įmonės, šakos, nacionalinių) socialinių partnerių įsitraukimą į kolektyvinių derybų bei kolektyvinių sutarčių įgyvendinimo procesus, Lietuvoje apsunkina tai, jog realios kolektyvinės derybos, kur deramasi dėl darbo apmokėjimo klausimų, vyksta tik viename – įmonės – lygmenyje. Todėl šakos bei nacionalinių socialinių partnerių vaidmuo, nustatant konkrečios įmonės darbuotojų užimtumo ir darbo sąlygas, yra ribotas. Be to, dėl menkos profesinių sąjungų narystės bei neefektyvaus nario mokesčio lėšų naudojimo, daugelis profesinių sąjungų organizacijų neturi pakankamai išteklių bei kompetencijų efektyviai dalyvauti kolektyvinių derybų bei kolektyvinių sutarčių įgyvendinimo procesuose.

2014–2015 metais atlikto tyrimo (LMT, 2015) metu apklausti profesinių sąjungų atstovai nurodė, jog dažniausiai įmonės / įstaigos profesinių sąjungų pirmininkai, jų atstovai kolektyvinių derybų metu susiduria su:

- informacijos, kuri reikalinga kolektyvinei sutarčiai sudaryti (pvz., finansinių ir kt. duomenų), nebuvimu / neprieinamumu (labiau aktualu privataus sektoriaus profesinėms sąjungoms);
- darbdavio neaktyvumu, deklaravimu, kad jis neturi reikiamų įgaliojimų ir pan.;
- nepakankamu procedūros teisiniu reguliavimu (trūksta tikslesnių ir konkretesnių normų) Darbo kodekse (labiau aktualu viešojo sektoriaus profesinėms sąjungoms).

Efektivesnį socialinių partnerių įsitraukimą į kolektyvinių derybų bei kolektyvinių sutarčių įgyvendinimo procesus bei *kolektyvinių derybų saugumą* iš dalies riboja ir gana griežtas streikų reglamentavimas (beje, nuo 2017 liepos 1 d., priėmus naująjį Darbo kodeksą, streikų teisinis reglamentavimas palengvintas) bei streikų organizavimui nepalanki teismų praktika Lietuvoje. 2000–2015 m. laikotarpiu pagal streikų skaičių, tenkantį 1000-čiui darbuotojų, Lietuva pateko į mažiausiai streikų organizuojančių šalių ketvertuką (kartu su Latvija, Slovakija ir Lenkija) (Waddington, 2018).

Aukščiau minėtos aplinkybės stipriai lemia ir *kolektyvinių sutarčių turinio* dimensiją. Nors Lietuvoje faktiškai nėra tyrimų, kurie leistų objektyviai įvertinti kolektyvinių sutarčių turinį bei jo kaitą praktikoje, o pačių kolektyvinių sutarčių turinys sunkiai prieinamas plačiajai visuomenei ir tyrėjams, vis tik iš fragmentinių tyrimų bei interviu su profesinių sąjungų atstovais galima teigti, jog dažnai kolektyvinėse sutartyse vyrauja Darbo kodekso ir kitų poįstatyminių teisės aktų nuostatų (aktualių kolektyvinės sutarties šalims) perrašinėjimas. Taip pat kolektyvinėse sutartyse galima aptikti ir prievolių nuostatų, kai darbdaviai įsipareigoja atlikti vienkartinis veiksmus (įsteigti poilsio kambarius, suorganizuoti šventinį renginį ar pan.). Nors informacinės nuostatos vyrauja tiek viešojo, tiek privataus sektoriaus įmonių kolektyvinėse sutartyse, vis tik dėl didesnio viešojo sektoriaus reglamentavimo, šio sektoriaus kolektyvinėse sutartyse daugiau vyrauja organizacinio pobūdžio susitarimai, bendradarbiavimo su profesinėmis sąjungomis, palankesnių darbo organizavimo procedūrų nustatymo ir pan. nuostatos (LMT, 2015).

Aukščiau aptartos tendencijos charakterizuoja ir *kolektyvinių sutarčių kontrolės laipsnio* dimensiją. Tačiau kalbant apie sutarčių kontrolės laipsnį, t. y. mastą, kuriuo kolektyvinės sutartys reglamentuoja faktines darbuotojų darbo sąlygas, ypač akcentuotinas faktas, jog Lietuvoje, kaip ir daugelyje kitų posovietinių šalių, užimtumo ir darbo sąlygos pakankamai griežtai ir detaliai reglamentuojamos Darbo kodeksu bei kitais nacionaliniais teisės aktais. Tai iš dalies veikia kaip kolektyvinių sutarčių kontrolės laipsnį mažinantis veiksnys.

Prie veiksmų, stiprinančių kolektyvinių derybų bei sutarčių paplitimą Lietuvoje galima priskirti gana gerai išplėtotą trišalį socialinį dialogą bei santykinai plačias darbuotojų atstovų garantijas, kas veikia kaip *kolektyvinių derybų saugumą* stiprinantys veiksniai. Galima teigti, jog pakankamai aktyvi nacionalinio lygmens socialinių partnerių veikla daro teigiamą poveikį socialinių partnerių įvaizdžiui Lietuvoje ir kartu sudaro geresnes prielaidas socialinio dialogo plėtrai šalyje, nors tiesioginio jos poveikio kolektyvinėms deryboms ir negalima nustatyti. Teisės aktuose numatytos garantijos darbuotojų atstovams – draudimas kištis į jų veiklą, atleisti iš darbo ar pabloginti sąlygas; laikas, skirtas jų pareigų vykdymui; įpareigojimas darbdaviui sudaryti sąlygas darbuotojų atstovų mokymui ir švietimui ir kt. Nors nėra objektyvių tyrimų, kurie leistų įvertinti, kiek realiai šios garantijos apsaugo darbuotojų atstovus, vis tik jau vien tokių nuostatų egzistavimas, kitoms sąlygoms esant lygioms, prisideda prie kolektyvinių derybų saugumo didinimo.

*Kolektyvinių derybų lygmuo*, kaip minėta, turi dar stipresnį poveikį aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodikliui šalyje. Remiantis Europos šalių praktika bei situacijos Lietuvoje vertinimais, galime teigti, jog mūsų šalyje svarbiausias veiksnys, lemiantis žemą aprėptį kolektyvinėmis derybomis, yra nebuvimas realių šakinių kolektyvinių sutarčių, reglamentuojančių ir darbo apmokėjimo klausimus.

Galima išskirti keletą šakinių kolektyvinių derybų paplitimą Lietuvoje ribojančių priežasčių. Valstybiniame sektoriuje, kaip jau minėta, užimtumo bei darbo apmokėjimo sąlygos gana griežtai reglamentuojamos teisės aktais, todėl lieka mažai erdvės dėl šių sąlygų tartis kolektyvinėse sutartyse. Be to, šakines kolektyvines derybas viešajame sektoriuje pastaraisiais dešimtmečiais stabdė ir valstybės iniciatyvos priimti darbdavio funkcijas šakiniame lygmenyje stoka; situacija palaipsniui ėmė keistis tik pastaraisiais metais – 2017 m. pasirašyta sveikatos sistemos šakinė kolektyvinė sutartis, susitarta dėl švietimo darbuotojų kolektyvinės sutarties; šios sutartys, be kita ko, apima ir kai kuriuos darbo apmokėjimo klausimus.

Privačiame sektoriuje šakinių kolektyvinių derybų plėtrą riboja daugelis veiksmų, tačiau prie svarbiausių galima priskirti darbdavių organizacijų vengimą priimti papildomų įsipareigojimų šakos darbuotojams bei struktūrinį darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijų neatitikimą. Dažniausiai vengimą priimti papildomus įsipareigojimus šakos darbuotojams šakinės darbdavių organizacijos grindžia tuo, jog neturi savo narių įgaliojimų vesti šakos kolektyvines derybas bei pasirašyti šakos kolektyvines sutartis. Struktūrinis darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijų neatitikimas pasireiškia tuo, jog vienos šakos darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijas sudaro skirtingi pošakiai (pavyzdžiui,

transporto sektoriaus profesinių sąjungų organizacijos daugiausia vienija autobusų vairuotojus, o didžiausia transporto sektoriaus darbdavių organizacija „Linava“ vienija daugiausia tarptautiniais kroviniais pervežimais užsiimančias įmones).

Nesant realių šakinių kolektyvinių sutarčių, Lietuvoje niekada praktikoje nepanaudota ir aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodikliui svarbi kolektyvinės sutarties taikymo srities išplėtimo nuostata, numatyta Darbo kodekse.

Kol praktikoje visa apimtimi dar nepradėtos taikyti naujojo Darbo kodekso nuostatos, sunku vertinti, kaip aprėpties kolektyvinėmis derybomis rodiklį Lietuvoje paveiks kolektyvinių sutarčių taikymo tik ją pasirašiusių profesinių sąjungų nariams taisyklė (iki 2017 m. liepos 1 d. pasirašytos kolektyvinės sutartys buvo taikomos visiems įmonės darbuotojams). Galima teigti, jog šiuo metu ji apsunkina kolektyvinių sutarčių pasirašymą, nes „darbdaviai delsia realiai pradėti derybas, argumentuodami, kad jie negalės taikyti dviejų darbo užmokesčio sistemų (taikomų profesinių sąjungų nariams ir likusiems darbuotojams) įmonėje“ (Blaziene et. al., 2018).

## Išvados

Atlikta trumpa kolektyvinių derybų situacijos ES ir Lietuvoje apžvalga parodė, jog aprėpties kolektyvinėmis derybomis lygis mūsų šalyje yra vienas žemiausių ES, tačiau ir daugelyje kitų Europos šalių, net ir pasižyminčių stipriomis socialinio dialogo tradicijomis, kolektyvinių darbo santykių vaidmuo mažėja, vyksta decentralizacijos procesai: pastarąjį dešimtmetį ES mažėja profesinių sąjungų narių skaičius, aprėpties kolektyvinėmis derybomis lygis bei dominuojantis kolektyvinių derybų lygmuo.

Straipsnyje atlikta analizė leidžia teigti, jog svarbiausias kolektyvines derybas charakterizuojantis rodiklis – aprėpties kolektyvinėmis derybomis lygis. Nors pastarasis rodiklis priklauso nuo daugelio veiksnių, vis tik labiausiai aprėptį kolektyvinėmis derybomis lemia dominuojantis (realių) kolektyvinių derybų lygmuo šalyje: kaip rodo ES šalių situacijos analizė, aukštesnis kolektyvinių derybų lygmuo įprastai suponuoja ir didesnę darbuotojų aprėptį kolektyvinėmis derybomis. Neabejotinai, tiek kolektyvinių derybų aprėptį, tiek ir socialinio dialogo vaidmeniui apskritai svarbus ir profesinių sąjungų narių skaičius – esant didesnei profesinių sąjungų narystei, tai suteikia didesnes derybines galias, padidina kolektyvinių derybų saugumą, sudaro prielaidas praplėsti kolektyvinių sutarčių turinį, padidinti sutarčių kontrolės laipsnį bei apskritai užtikrina didesnę socialinio dialogo vaidmenį formuojant užimtumo ir darbo sąlygas šalyje.

Priėmus naująjį Darbo kodeksą Lietuvoje tikimasi, jog jis sudarys palankesnes sąlygas kolektyvinių derybų bei socialinio dialogo apskritai plėtrai šalyje – naujuoju Darbo kodeksu skatinamas didesnis darbuotojų dalyvavimas informavimo ir konsultavimo procese, sudaromos sąlygos profesinių sąjungų nariams nustatyti palankesnes darbo ir socialines garantijas, nei likusiems įmonės darbuotojams, lengvinamas streikų organizavimo procesas ir kt. Deja, kol kas sunku vertinti, kaip ir kiek profesinėms sąjungoms (ir darbuotojams apskritai) pavyks pasinaudoti šiomis nuostatomis ir paskatinti kolektyvinių sutarčių pasirašymą bei socialinio dialogo plėtrą šalyje.

Straipsnyje pateikta medžiaga leidžia teigti, jog net ir neįvykus profesinių sąjungų narystės plėtros proveržiui Lietuvoje, išlieka galimybė reikšmingai padidinti kolektyvinių derybų bei kolektyvinių sutarčių vaidmenį nustatant užimtumo ir darbo sąlygas šalyje; šiuo tikslu turėtų būti kreipiamos tikslinės pastangos kolektyvinių derybų lygmens didinimui, t. y. aukštesnio lygmens, visų pirma – šakos, kolektyvinių sutarčių plėtrai. Aukštesnio nei įmonės lygmens kolektyvinių sutarčių plėtra tiesiogiai susijusi su šiame lygmenyje veikiančių darbdavių organizacijų, kaip socialinės partnerystės šalies, nuostatomis bei elgsena. Todėl siekiant skatinti šių sutarčių bei jų įtakos darbuotojų ekonominėms bei socialinėms darbuotojų sąlygoms plėtrą, ypatingas vaidmuo turėtų atitekti privataus ir viešo sektoriaus darbdavių organizacijoms.

## Literatūra

- Blaziene I., Aumayr-Pintar C. (2017). National capacity-building initiatives for social partners: Experiences in five EU Member States. *European Observatory of Working Life*, Eurofound.
- Blaziene I., Gruzevskis B. (2017). Lithuanian trade unions: from survival skills to innovative solutions. *Innovative union practices in Central-Eastern Europe*. Brussels: European Trade Union Institute. p. 111–124.
- Blaziene I., Kasiliauskas N., Guobaite-Kirsliene R. (2018) Collective Bargaining in Lithuania. *Collective Bargaining in Europe* (red. Waddington J., Müller T. & Vandaele K.). Brussels: European Trade Union Institute (*nepublikuota*).
- Cazes S., Garnero A., Martin S. (2017) The state of trade unions, employer organisations, and collective bargaining in OECD countries. VOX, CEPR's Policy Portal. Prieiga internete: <http://voxeu.org>.
- Ceechi D., Visser J. & van de Werfhorst H. (2010) Inequality and Union Membership: The Influence of Relative Earnings and Inequality Attitudes. *British Journal of Industrial Relations*, 48 (1). p. 84–108.
- Clegg H. (1976) *Trade Unionism under Collective Bargaining*. Oxford: Blackwell.
- ECS (2013). *European Company Survey*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2013. Prieiga internete: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-company-surveys>.
- ESTEP (2016). 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ poveikio, efektyvumo ir sukurtų rezultatų vertinimas. 2016 m. balandžio 19 d.
- European Commission (2016). European Commission Staff Working Document. *Country Report Lithuania 2016*. Brussels, 26. 2. 2016 SWD, 83 final.
- Eurofound (2017). *European Observatory of Working Life*. Prieiga internete: [https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles?ef\\_search=Lithuania&date\\_filter%5bvalue%5d%5byear%5d=&language=All](https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles?ef_search=Lithuania&date_filter%5bvalue%5d%5byear%5d=&language=All).
- EurWork (2015). Lithuania: Working life country profile. *European Observatory of Working Life*, 2015. Prieiga internete: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/lithuania/lithuania-working-life-country-profile>.
- ICTWSS duomenų bazė. Prieiga internete: <http://www.uva-aiaa.net/en/ictwss>.

- Kallaste E., Woolfson C. (2013) Negotiated Responses to the Crisis in the Baltic Countries, *Transfer*, 19 (2). p. 253–266.
- Kasiliauskas N. (2008). Atstovaujanti profesinės sąjungos statuso problemos. ISSN 1392-6195. *Jurisprudencija* 8 (110), p. 34–40.
- Krasauskas R. (2011). Kai kurie kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminiai aspektai. ISSN 1392-6195 (print) ISSN 2029-2058 (online) *Jurisprudencija*, 18 (2), p. 613–630.
- Lawrence S., Ishikawa J. (2005) Social Dialogue Indicators. Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings. Working Paper No 59. ILO, Geneva.
- LMT (2015). Kolektyvinių sutarčių ir jų vaidmens kuriant kokybiškus darbo santykius tyrimas. Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2014–2015.
- LR Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, 2002 m. birželio 4 d. Nr. IX-926.
- LR Darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, 2016 m. rugsėjo 14 d. Nr. XII-2603.
- Meidner R. (1993) Why Did the Swedish Model Fail? *The Socialist Register 1993*. Miliband R. & Panitch L. (eds.). London: Merlin Books. p. 211–228.
- Petrylaitė D. (2015). Bylų dėl streikų teisėtumo nagrinėjimo Lietuvos teismuose ypatumai. ISSN 1392-6195 (print). ISSN 2029-2058 (online). DOI: 10.13165/JUR-15-22-1-05. *Jurisprudencija*, 22 (1).
- Schulten T. (2002) A European Solidaristic Wage Policy? *European Journal of Industrial Relations*, 8 (2). p. 173–196.
- Visser J. (2013) Wage Bargaining Institutions: From Crisis to Crisis. *European Papers* No 488. Brussels: European Commission.
- Waddington J., Müller T. & Vandaele K. (2018) *Collective Bargaining in Europe*. ETUI (nepublikuota).

## COLLECTIVE BARGAINING: THEORY AND PRACTICE

Inga BLAŽIENĖ

Labour Market Research Institute of LSRC

A. Goštauto st. 9, LT-01108 Vilnius

E-mail: inga.blaziene@dsti.lt

**Summary.** Theory and practice of collective bargaining in the EU and Lithuania are analysed in the article basing on the six Clegg's dimensions of collective bargaining. The performed analysis of several characteristics of collective bargaining allowed identification of one of the main variables determining collective bargaining coverage – the dominant level of collective bargaining in the country. Analysis of the Lithuanian situation showed that low trade union density and dominant – company-level collective bargaining do not create favourable conditions for the increase of collective bargaining coverage. Increases in trade union density and/or development of collective bargaining at a higher than company level would increase bargaining power of social partners and security of bargaining as well as make preconditions for increasing the scope and degree of control of collective agreements. These developments would increase the role of social dialogue in decision making and establishing employment and working conditions in Lithuania.

**Keywords:** collective bargaining, collective bargaining coverage, collective bargaining level, social dialogue, trade union density.