

VILNIAUS UNIVERSITETO TEISĖS FAKULTETO  
DARBO TEISĖS KATEDRA

Lauryno Lukošiuo  
V kurso, darbo teisės  
studijų atšakos studento

**Magistro darbas**  
**SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS TEISINIO REGLAMENTAVIMO YPATUMAI:**  
**EUROPOS SAJUNGOS IR LIETUVOS PATIRTIS**

Vadovas: dr. Nerijus Kasiliauskas  
Recenzentas: doc.dr. Viktoras Tiažkijus

Vilnius 2007

## TURINYS

IŽANGA.....	3
1. SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS SAMPRATA	
1.1. Socialinės partnerystės sąvoka ir reikšmė darbo teisėje .....	6
1.2. Socialinės partnerystės principai .....	8
1.3. Socialinės partnerystės lygiai ir formos .....	13
2. SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ EUROPOS SAJUNGOS LYGMENIU	
2.1. Socialinės partnerystės teisinio reglamentavimo ištakos Europos Sąjungoje .....	16
2.2. Socialiniai partneriai Europos Sąjungos lygmeniu .....	20
2.3. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant teisės normas .....	23
2.4. Socialinių partnerių vaidmuo įgyvendinant teisės normas .....	28
3. SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ LIETUVOJE	
3.1. Socialinės partnerystės prielaidos Lietuvos Respublikos darbo teisėje .....	30
3.2. Socialiniai partneriai ir jų teisinis statusas Lietuvoje.....	33
3.3. Egzistuojančios socialinės partnerystės formos ir sistema.....	40
3.4. Socialinių partnerių susitarimų (paktų) reikšmė reguliuojant darbo ir su jais susijusius santykius.....	48
4. SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS SANTYKIŲ ATEITIS IR PERSPEKTYVOS LIETUVOJE BEI EUROPOS SAJUNGOJE .....	53
IŠVADOS.....	57
SANTRAUKA.....	59
SUMMARY.....	60
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	61

## IŽANGA

*Temos aktualumas.* Lietuvoje vis didesnis dėmesys yra skiriamas šiuolaikiniam darbuotojų ir darbdavių interesų derinimo institutui – socialinei partnerystei. Jau daugiau kaip dešimtmetį, senųjų Europos Sąjungos narių pavyzdžiu ir vadovaujantis tarptautiniais standartais, Lietuvoje kuriama teisinė bazė socialinės partnerystės srityje. Darbo teisės reformos pasekoje buvo priimtas 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos darbo kodeksas<sup>1</sup> (toliau – LR DK). LR DK įtvirtintas kompleksas teisės normų, reglamentuojančių socialinių partnerių - darbuotojų ir darbdavių atstovų ir jų organizacijų - teisinį statusą, jų bendradarbiavimą įvairiuose lygmenyse (nacionaliniame, šakos, teritoriniame, įmonės) vedant derybas dėl kolektyvinių sutarčių, iškilusių kolektyvinių darbo ginčų, siekiant dialogo ir kompromisinių sprendimų aktualiais darbo, socialiniais ekonominiais klausimais. LR DK VII skyriuje buvo įtvirtinta iš esmės nacionalinei teisei nauja socialinės partnerystės sistema, kas neabejotinai sąlygojo šio instituto tyrimo, analizės reikalingumą. Manytina, kad šiandien, prabėgus daugiau nei ketveriems metams nuo LR DK įsigaliojimo dienos, jau galima daryti išsamesnę analizę kaip praktikoje buvo vystomas LR DK reglamentuotas socialinės partnerystės institutas.

2004 m. gegužės 1 d. Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare nacionalinės socialinės partnerystės reglamentavimas tapo priklausomas ne tik nuo nacionalinių teisės aktų, bet ir nuo Europos Sąjungos institucijų leidžiamų teisės aktų bei Europos Teisingumo Teismo sprendimų. Lietuva, realiai turėdama tik socialinės partnerystės užuomazgas, integravosi į unikalią ekonominę, teisinę ir socialinę erdvę, kurioje socialinių partnerių - darbuotojų ir darbdavių organizacijų – interesų derinimas turi itin galias tradicijas. Tinkamas Europos Sąjungoje sukauptos patirties panaudojimas tolimesnei socialinės partnerystės plėtrai nacionaliniu lygiu yra ypač svarbus. Manytina, kad būtent todėl yra poreikis Europos Sąjungos lygmens socialinės partnerystės reglamentavimo ypatumus analizuoti ir aiškinti.

Globalizacijos pasekoje vykstančių ekonominių, technologinių ir socialinių pokyčių akistatoje socialinės partnerystės plėtojimo ir vystymo idėjos yra itin populiaros akademinėje visuomenėje. Magistro darbo tema yra aktuali ne tik praktikai, bet ir teorijai.

*Darbo objektas.* Šio magistro darbo objektas – kiek įmanoma išsamesnė socialinės partnerystės prielaidų, pagrindinių formų bei įtakos reguliuojant darbo teisinius santykius Europos Sąjungoje ir Lietuvoje analizė. Šiame darbe bus aptariama socialinės partnerystės samprata, principai, lygmenys, orientuojantis į Europos Sąjungos ir

---

<sup>1</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

nacionalinį lygmenis. Detaliau analizuojama Europos Sąjungos lygmens socialinių partnerių specifika, pagrindinės formos – dalyvavimas, kuriant Europos Sąjungos teisės normas ir jas įgyvendinant, nacionalinės socialinės partnerystės sistema, formos bei jos dalyviai, socialinių partnerių susitarimų (paktų) reikšmė nacionalinei teisei, taip pat perspektyvos.

**Darbo tikslai.** Kompleksiškai išanalizuoti su pasirinkta magistro darbo tema susijusią mokslinę literatūrą, teisės aktus, teismų praktiką, kiek įmanoma išsamiau aptarti tiek Lietuvos, tiek Europos Sąjungos socialinės partnerystės teisinio reglamentavimo ypatumus akcentuojant probleminius aspektus, susijusius su samprata, principais, lygmenimis, pagrindinėmis formomis ir subjektais. Atitinkamai daugiausia dėmesio skiriant aktualiausiems klausimams: Europos Sąjungos lygmeniu – socialinių partnerių specifikai ir jų tik Europos Sąjungos lygiu įgyvendinamoms socialinės partnerystės formoms; nacionaliniu lygmeniu – socialinių partnerių specifikai, socialinės partnerystės formų įgyvendinimui, susitarimų (paktų) reikšmei.

**Tyrimo metodai.** Naudojant lyginamąjį metodą bus lyginamos tarptautinėje, Europos Sąjungos ir Lietuvos teisėje su socialine partneryste susijusios normos, šio instituto teisinis reglamentavimas. Naudojant istorinį, sisteminį ir teleologinį metodus bus analizuojamos instituto prielaidos Europos Sąjungoje ir Lietuvoje, naudojant lingvistinį, loginį metodus bus aiškinama dabartinė teisinė situacija, analizuojama surinkta literatūra ir teismų praktika, apibendrinami reglamentavimo ir literatūros trūkumai ar teismų praktikos klaidos bei pateikiami teisingi jų sprendimo būdai.

**Darbo originalumas.** Kaip minėta, tiek Lietuvoje, tiek užsienio šalyse teisinės, mokslinės literatūros yra nemažai. Kita vertus, neretai literatūra yra bendro pobūdžio, tiesiog bendrais bruožais aptarianti socialinės partnerystės sampratą, formas ar lygius. Šis darbas originalus tuo, kad juo bandoma susisteminti, apibendrinti esamą literatūrą ir teismų bei trišalių socialinės partnerystės institucijų praktiką, susijusią su socialine partneryste atitinkamai Europos Sąjungos ir Lietuvos lygmenimis. Tuo pačiu siekiama aptarti, kurie šios temos aspektai atskleisti ar atskleisti nepakankamai. Atkreiptinas dėmesys, kad šia tema per pastaruosius dvejus metus magistro darbas nebuvo rašytas.

**Svarbiausi šaltiniai.** Magistro darbe naudojama Lietuvos (Dambrauskienės G., Davulio T., Kasiliausko N., Nekrošiaus I., Petrylaitės D., Tiažkijaus V., etc) ir užsienio autorių (Branch A., Cairns W., Юрьевич Ч.С., Nielsen R., Zachert U., etc.) mokslinė literatūra. Lyginami Lietuvos, Europos Sąjungos ir tarptautiniai teisės aktai, kita norminė literatūra. Naudotasi Litlex, Eurlex bei Lietuvos Respublikos Seimo teisės aktų paieškos

sistemomis, Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos ir socialinių partnerių internetiniuose puslapiuose pateikta informacija.

# 1. SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS SAMPRATA

## 1.1. Socialinės partnerystės sąvoka ir reikšmė darbo teisėje

Kiekvienoje demokratinėje teisinėje valstybėje itin svarbus įvairių socialinių grupių interesų derinimas bei jas tenkinančio bendro sprendimo suradimas. Svarbią reikšmę tiek Europos Sąjungos, tiek Lietuvos nacionaliniu lygmeniu įgyja darbuotojų ir darbdavių (socialinių partnerių) kompromisą padedančio pasiekti instituto - socialinės partnerystės tinkamas teisinis reglamentavimas. Manytina, kad darbo santykius ir su jais susijusias sritis reguliuojančios teisės normos turi užtikrinti visą spektrą socialinių partnerių teisių garantijų siekiant išvengti vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės.

Socialinė partnerystė plačiąją prasme pirmiausia suprantama kaip būdas civilizuotai sureguliuoti darbo ir kapitalo santykius (darbo ir kapitalo susitarimas). Visais laikais darbo santykių subjektų (samdomo darbuotojo ir jį samdančio darbdavio) interesai buvo priešingi. Kiekvienas darbdavys yra suinteresuotas darbuotojui mokėti kuo mažiau ir reikalauti, kad darbuotojas dirbtų kuo daugiau, o darbuotojas suinteresuotas dirbti kuo mažiau ir gauti kuo didesnę darbo užmokesį. Atsižvelgus tik į darbdavio interesus ir juos patenkinus, darbuotojai nebūtų suinteresuoti dirbti, todėl darbdavys nepasiektų tinkamų darbo rezultatų ir negautų pelno, o valstybė sugrižtų į vergovės santvarką. Kita vertus, jei būtų patenkinti tik darbuotojų interesai, išivyrautų anarchija ir verslo sėkmė bei pasitenkinimas taip nebūtų užtikrinti<sup>2</sup>. Būtent socialinė partnerystė yra tas instrumentas, kurio pagalba yra derinami savo prigimtimi priešingi interesai ir užtikrinama socialinė santarvė bei ekonominė sėkmė.

Pagal Tarptautinę darbo organizaciją (toliau – TDO), kuri realiai pirmoji tarptautiniu mastu ir suformavo šio instituto sampratą, socialinis dialogas apima visų rūšių derybas, konsultacijas ar paprasčiausią informacijos apsikeitimą tarp valdžios, darbdavių ir darbuotojų atstovų, susijusį su ekonomine ir socialine politika<sup>3</sup> (Lietuvos Respublika yra TDO narė nuo 1921 metų, narystė atnaujinta nuo 1991 metų<sup>4</sup>). Terminas socialinis dialogas Europos Bendrijos valstybėse yra paprastai vartojamas įvardijant

---

<sup>2</sup> *Tiažkijus V.* Darbo teisė: teorija ir praktika. – Justitia, Vilnius, 2005. P. 221.

<sup>3</sup> Tarptautinės darbo organizacijos straipsnis „Social dialogue“. Prieiga internete: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/themes/sd.htm> [žiūrėta: 2007-03-27].

<sup>4</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1058 „Dėl atstovavimo Tarptautinėje darbo organizacijoje bei informacijos apie Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų nuostatų vykdymą teikimo Tarptautiniam darbo biurui tvarkos“ // Valstybės žinios, 1994, Nr. 86-1633.

derybų ir konsultacijų procesą tarp svarbiausių socialinių partnerių – valstybinių, darbdavių ir profesinių sąjungų institucijų. Nors dialogas gali apimti pačias įvairiausias socialines – ekonomines sritis, dažniausiai dėmesys yra fokusuojamas į darbo rinkos ir socialinės politikos klausimus<sup>5</sup>. Lietuvos darbo teisės doktrinoje pripažįstama, kad terminas socialinė partnerystė reiškia konsultacijas ir bendradarbiavimą tarp samdomų darbuotojų (profesinių sąjungų) ir darbdavių (jų organizacijų) įvairiais lygmenimis siekiant nustatyti abipusiškai priimtinas darbo ir užmokesčio sąlygas<sup>6</sup>.

Pažymėtina, kad tarptautinėje bei Europos Sąjungos praktikoje derybų, konsultacijų ir kitokio bendradarbiavimo tarp socialinių partnerių ekonominėje bei socialinėje srityje institutui apibrėžti dažniau naudojamas socialinio dialogo, o Lietuvoje, galimai dėl to, kad įstatymų leidėjas socialinės partnerystės sąvoka įtvirtino LR DK - socialinės partnerystės terminas. Kita vertus, socialinės partnerystės terminas nacionaliniu lygiu yra itin paplitęs ne vienoje Europos Sąjungos šalyje (pavyzdžiui, Airijos Respublikoje – *Social Partnership*<sup>7</sup> ar Austrijos Respublikoje – *Sozialpartnerschaft*<sup>8</sup>) ir visuotinai pripažįstama, jog socialinėje partnerystėje ar socialiniame dialoge (kurį terminą bepasirinkus šiam institutui įvardinti) dalyvauja būtent socialiniai partneriai<sup>9</sup>.

Vadovaujantis LR DK 40 straipsnio 1 dalimi socialinė partnerystė apibrėžiama kaip darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais LR DK bei kitų įstatymų nustatytais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus. Kaip matyti, įstatymų leidėjo pasirinktoje socialinės partnerystės sąvokoje, skirtingai nuo tarptautiniu ir Europos Sąjungos lygiu paplitusios socialinio dialogo sąvokos<sup>10</sup>, yra papildomai akcentuota socialinių partnerių tikslingo, nukreipto į darbo santykių subjektų interesų suderinimą, bendradarbiavimo sistema.

Pastebėtina, kad toks ne vienodas minėto instituto sąvokos apibūdinimas galimai yra pagrindas skirtingam interpretavimui ir praktikoje socialinės partnerystės bei socialinio dialogo sąvokos yra tiek tapatinamos, tiek išskiriamos. Atsižvelgiant į

<sup>5</sup> Lietuvos Respublikos Trišalė taryba. Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link. - Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Vilnius, 2002. P. 7.

<sup>6</sup> Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. – Trišalės tarybos sekretoriatas, Vilnius, 2006. P. 12.

<sup>7</sup> Airijos Respublikos Vyriausybės straipsnis „Social partnership“. Prieiga internete: <http://www.taoiseach.gov.ie/index.asp?locID=179&docID=-1> [žiūrėta: 2007-03-27].

<sup>8</sup> Austrijos Respublikos prekybos rūmų straipsnis „Sozialpartnerschaft in Österreich“. Prieiga internete: <http://www.sozialpartner.at/> [žiūrėta: 2007-03-27].

<sup>9</sup> Lietuvos Respublikos Trišalė taryba. Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link. - Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Vilnius, 2002. P. 7.

<sup>10</sup> Socialinis dialogas ir užimtumas Europos Sąjungoje. Įžanginis vadovas. Prieiga internete: <http://www.ueapme.com/business-support%20II/Training%20Tools/Confartigianato/Social%20dialogue/LT-Social%20dialogue.pdf> [žiūrėta: 2007-03-27].

socialinės partnerystės ir socialinio dialogo sąvokų aiškinimą lingvistiniu metodu bei jų vartojimą praktikoje, sutinkama su docentės D. Petrylaitės nuomone, kad tai yra sinoniminės sąvokos, kurios vartojamos darbdavių ir darbuotojų bei jų organizacijų, o tam tikrais atvejais ir valstybės bei savivaldybių institucijų deryboms, konsultacijoms apibūdinti<sup>11</sup>. Nors tarptautinėje arenoje (TDO ir Europos Sąjungoje) ne retai vartojama socialinio dialogo, o nacionalinėje teisėje (LR DK) socialinės partnerystės terminas, tai nekeičia šio instituto prigimties bei paskirties. Todėl šiame darbe šios sąvokos yra vartotinos kaip sinonimai.

Kalbant apie socialinės partnerystės sąvoką būtina pažymėti, kad socialinė partnerystė apima ne bet kokį bendradarbiavimą, o būtent dvišalį ar trišalį socialinių partnerių – darbuotojų ir darbdavių - bendradarbiavimą. Dvišalis bendradarbiavimas tarp darbdavio ir darbuotojo apibūdinamas kaip bipartizmas, o trišalis, kai dalyvauja ir valstybė, - tripartizmas. Pagal LR DK 40 straipsnio 1 dalį ir 41 straipsnį socialinės partnerystės sistema Lietuvoje taip pat apima ne tik darbuotojų, darbdavių atstovus ir jų organizacijas, bet ir Vyriausybės bei savivaldybės institucijas, kurios, teisės aktų nustatytais atvejais, turi teisę lygiais pagrindais dalyvauti socialiniame dialoge, kuris vedamas vadovaujantis socialinės partnerystės principais.

## **1.2. Socialinės partnerystės principai**

Socialinės partnerystės principai suvokiami kaip esminės, bendriausios nuostatos, kuriomis turi vadovautis socialiniai partneriai – darbdavių ir darbuotojų atstovai – tarpusavio santykius grįsdami bendradarbiavimu ir abipusiu sutarimu. Šie principai taikomi taip pat ir valstybei, kuri įstatymų nuostatomis reguliuoja darbo ir su juo susijusius santykius<sup>12</sup>. Pagrindinis socialinės partnerystės principų uždavinys yra sudaryti sąlygas geranoriškiems ir tarpusavio supratimu grįstiems santykiams.

Tarptautiniai ir nacionaliniai teisės aktai nepateikia vieningo ir baigtinio socialinės partnerystės principų sąrašo.

Pagal LR DK 40 straipsnio 2 dalį socialinė partnerystė grindžiama šiais principais:

- 1) laisvų kolektyvinių derybų;

---

<sup>11</sup> Petrylaitė D. Socialinis dialogas darbo santykiuose: Pramonės ir paslaugų sektoriai. – Jusida, Vilnius, 2006. P. 7.

<sup>12</sup> Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. – Trišalės tarybos sekretoriatas, Vilnius, 2006. P. 15.



- 2) savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus;
- 3) galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo;
- 4) realaus įsipareigojimų vykdymo;
- 5) objektyvios informacijos suteikimo;
- 6) tarpusavio kontrolės ir atsakomybės;
- 7) šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams.

LR DK 40 straipsnio 2 dalyje įtvirtinti socialinės partnerystės principai sudaro bendrą sistemą kartu su LR DK 2 straipsnio 1 dalyje ir kitose LR DK normose išvardintais bendraisiais darbo teisės principais. Neužtikrinus asociacijų laisvės (LR DK 2 str. 1 d. 1 p.), kolektyvinių derybų laisvės, siekiant suderinti darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesus (LR DK 2 str. 1 d. 10 p.), kolektyvinių sutarčių šalių atsakomybės už įsipareigojimus (LR DK 2 str. 1 d. 11 p.) ar kitų bendrųjų principų būtų sunku įgyvendinti socialinę partnerystę.

LR DK įtvirtinti specialieji socialinio dialogo principai ir bendrieji darbo teisės principai, kuriais turi būti vadovaujama vystant socialinį dialogą, dar iki šių principų įtvirtinimo nacionaliniuose teisės aktuose, buvo suformuoti tarptautiniu ir Europos Sąjungos lygiu<sup>13</sup>. Pagrindiniai šių principų šaltiniai yra 1948 m. Jungtinių Tautų visuotinė žmogaus teisių deklaracija<sup>14</sup>, 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija<sup>15</sup>, TDO konvencijos: 1948 m. „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ Nr. 87<sup>16</sup>, 1948 m. „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“ Nr. 88<sup>17</sup>, 1949 m. „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ Nr. 98<sup>18</sup>, 1971 m. „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ Nr. 135<sup>19</sup>, 1975 m. „Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales“ Nr. 142<sup>20</sup>, 1976 m. „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ Nr. 144<sup>21</sup>, 1981 m. „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ Nr. 154<sup>22</sup> (toliau – TDO Konvencija ir atitinkamas numeris), 1961 m. Europos socialinė chartija

<sup>13</sup> Tiažkijus V. Petravičius R. Bužinskas G. Darbo teisė. – Justitia, Vilnius, 1999. P. 27.

<sup>14</sup> Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.

<sup>15</sup> Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.

<sup>16</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.

<sup>17</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-672.

<sup>18</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.

<sup>19</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.

<sup>20</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-738.

<sup>21</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-739.

<sup>22</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.

(pataisyta)<sup>23</sup>, 1989 m. Europos Bendrijos chartija dėl darbuotojų pagrindinių socialinių teisių ir laisvių<sup>24</sup>, 1966 metų Jungtinių Tautų tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas<sup>25</sup>, 2000 metų Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija<sup>26</sup>, etc.

*Laisvų kolektyvinių derybų principas* buvo įtvirtintas ir išplėtotas TDO Konvencijose Nr. 98, Nr. 135 ir Nr. 154 bei Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje). Pripažįstama, kad šis principas yra vienas iš svarbiausių socialinės partnerystės principų.<sup>27</sup> Pagal minėtos TDO konvencijos Nr. 98 5 ir 6 straipsnius teisė vesti kolektyvines derybas turi būti pripažįstama privačiame ir valstybiniuose sektoriuose, ir tik ginkluotosios pajėgos, policija ir valstybės tarnautojai, dalyvaujantys valstybės valdyme, gali būti išskirti kaip grupės, kurioms ši teisė nėra įgyvendinama. Priemonės, kurių imamasi kolektyvinėms deryboms skatinti, nustatomos ir taikomos taip, kad nepažeistų kolektyvinių derybų laisvės (TDO Konvencijos Nr. 154 8 str.). Kolektyvinės derybos turi būti įpareigojančios. Turi būti siekiama nustatyti palankesnes, negu įstatymo nustatytas darbo sąlygas, ir individualiomis sutartimis, palyginti su kolektyvinėmis sutartimis, neturi būti teikiama pirmenybė, išskyrus atvejus, kai individualiose sutartyse nustatytos darbo sąlygos yra palankesnės (LR DK 94 str. 2 d.).

*Savanoriškumo ir savarankiškumo priiimant išipareigojimus principas* yra įtvirtintas TDO Konvencijos Nr. 98 4 straipsnyje. Savanoriška derybų prigimtis yra pagrindinis vienijimosi (asociacijų) laisvės principo aspektas<sup>28</sup>. Taigi šis principas yra tiesiogiai sietinas su kertiniu darbo teisės principu – asociacijų laisvės principu (LR DK 2 str. 1 d. 1 p.), t.y. būtent su galimai labiausiai tarptautiniu mastu išplėtotu principu (Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 11 str., Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 20 str. 1 d., Europos socialinės chartijos (pataisytos) 5 str.). Tik užtikrinus pamatinės teisės jungtis į asociacijas ar organizacijas įgyvendinimą galima tikėtis savanoriško ir savarankiško socialinio dialogo. Šiuo principu yra pabrėžiama pačių derybų savanoriška prigimtis. Socialiniai partneriai turi būti apsaugoti nuo bet kokio neteisėto kišimosi į jų veiklą (TDO Konvencijos Nr. 98 2 str.). Darbuotojų organizacijoms turi būti sudarytos sąlygos laisvai išsirinkti delegatus, atstovaujančius jas kolektyvinėse derybose (LR DK 20 ir 21 str.).

<sup>23</sup> Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

<sup>24</sup> OJ, 1989, C 323.

<sup>25</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.

<sup>26</sup> OJ, 2000, C 364.

<sup>27</sup> *Nekrošius I.* (et al.) Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. – Justitia, Vilnius. 2003. P. 144.

<sup>28</sup> *Petrylaitė D.* Socialinis dialogas darbo santykiuose: Pramonės ir paslaugų sektoriai. – Jusida, Vilnius, 2006. P. 17.

*Galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo principas* reiškia, kad socialiniai partneriai įgyvendindami laisvų kolektyvinių derybų principą turi paisyti įstatymų normų, t.y. kolektyvinėse derybose negali svarstyti tokių klausimų, kurie prieštarauja teisės aktams. Kolektyvinėmis sutartimis negalima numatyti sąlygų, kurios pablogina darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato teisės aktai (LR DK 4 str. 4 d.).

*Realus išipareigojimų vykdymo principas* reiškia, jog socialiniai partneriai savanoriškai (konsensuso keliu) prisiimdami pareigas turi jų laikytis. Už prisiimtų išipareigojimų nevykdymą kylą atsakomybę (LR DK 2 str. 1 d. 11 p., 38 str.). Realus išipareigojimų vykdymas pasiekiamas užtikrinant kolektyvinės sutarties šalių išipareigojimų vykdymo kontrolę (LR DK 57 str.). Taigi socialiniai partneriai prieš prisiimdami išipareigojimus turi realiai įvertinti jų įvykdymo galimybes.

*Objektyvios informacijos suteikimo principu* užtikrinama tai, kad socialiniai partneriai gautų visapusišką ir objektyvią informaciją, kuria remiantis būtų galima įvertinti kitos šalies reikalavimų pagrįstumą. Šalys turi abipusę pareigą informuoti viena kitą visais susijusiais klausimais (LR DK 48 str. 4, 5 ir 6 d., 62 str. 2 d.). Darbdavio pareiga teikti informaciją LR DK yra įtvirtinta ir kaip atskira partnerystės forma (23 str. 1 d. 5 p., 43 str. 2 p., 47 str.). Praktikoje šio principo įgyvendinimas yra ganėtinai problematiškas, nes darbdaviai (jų organizacijos) stengiasi kiek galima apriboti teikiamos informacijos kiekį, o darbuotojus atstovaujantys subjektai dažniausiai teigia, kad jiems nepakanka turimos informacijos, jog jie galėtų tinkamai pasiruošti kolektyvinėms deryboms. Todėl šių klausimų sureguliuavimui ypatingas dėmesys yra skiriamas tiek tarptautiniu, tiek Europos Sąjungos lygiu. Pagal 1981 m. TDO rekomendacijos „Dėl kolektyvinių derybų“ Nr. 163<sup>29</sup> 7 straipsnį valstybės narės, jeigu yra būtina, turi imtis priemonių, užtikrinančių derybų šalims galimybę gauti visą informaciją, reikalingą prasmingoms deryboms vesti. Siekiant veiksmingiau įgyvendinti Europos Sąjungos mastu veikiančių įmonių ir įmonių grupių darbuotojų teisę gauti informaciją bei konsultacijas ir, kaip numatyta Europos Bendrijos chartijos dėl darbuotojų pagrindinių socialinių teisių ir laisvių 17 straipsnyje, šią teisę plėtoti buvo priimtos 1994 m. rugsėjo 22 d. Tarybos direktyva 94/45/EB „dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo“<sup>30</sup> bei 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi

---

<sup>29</sup> Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija. Prieiga internete: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp2.htm> [žiūrėta: 2007-03-29].

<sup>30</sup> OJ, 1994, L 254.

su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje<sup>31</sup>. Lietuva, įgyvendindama šių direktyvų nuostatas nacionaliniu lygiu, priėmė Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymą<sup>32</sup>, kuriame nustatyta, kokia tvarka ir sąlygomis yra įgyvendinama darbuotojų ir jų atstovų teisė į informaciją (11 str.). Be to, Lietuvos Respublikos trišalė taryba 2002 m. kovo 26 d. nutarimu patvirtino rekomendaciją „Dėl minimalaus darbuotojų informavimo socialiniais ir ekonominiais klausimais pramonės ir paslaugų įmonėse“<sup>33</sup>, kurioje nurodyti minimalūs duomenys reikalingi vedant lygiavertes derybas dėl kolektyvinės sutarties.

*Tarpusavio kontrolės ir atsakomybės principas* yra glaudžiai susijęs su realaus įsipareigojimų vykdymo principu. Patys socialiniai partneriai kontroliuoja kolektyvinės sutarties vykdymą. Valdžios ar savivaldybės institucijos, dalyvavusios derybose, taip pat turi pateikti informaciją apie kolektyvinės sutarties vykdymą (LR DK 57 ir 66 str.). Kontrolės sistemiškumas - kolektyvinės sutarties vykdymo garantas.<sup>34</sup>

Paskutiniame septintajame LR DK 40 straipsnio 2 dalies punkte įtvirtinti tarpusavyje susiję principai: šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams. *Lygiateisiškumo principas* reiškia, kad šalims socialiniame dialoge yra atstovaujama lygiais pagrindais – šalių atstovai yra lygūs (LR DK 53 str. 1 d.). Pagal TDO Konvencijos Nr. 144 3 straipsnio 2 dalį darbdaviams ir darbuotojams yra atstovaujama lygiais pagrindais visose konsultacijoms skirtose institucijose. *Geranoriškumo ir pagarbos savitarpio interesams principas*, reikalaujantis abipusiškai gerbti kolektyvinėse sutartyse įrašytus įsipareigojimus, yra įtvirtintas 1951 m. TDO rekomendacijos „Dėl kolektyvinių sutarčių“ Nr. 91<sup>35</sup> 3 straipsnyje. Šis principas reikalauja, kad visos kolektyvinių derybų šalys ir visi subjektai, kuriems taikoma kolektyvinė sutartis, laikytųsi kitų teisės aktuose įtvirtintų socialinės partnerystės principų<sup>36</sup>.

Kaip minėta, LR DK 40 straipsnio 2 dalyje pateiktas specialiųjų socialinės partnerystės principų sąrašas nėra baigtinis. Prie specialiųjų socialinės partnerystės principų įstatymų leidėjas taip pat priskiria ir šalių kooperacijos principą (Europos darbo tarybų įstatymo 10 str. 1 d.). Teisės doktrinoje socialinio dialogo principais taip pat nurodomi:

<sup>31</sup> OJ, 2002, L 080.

<sup>32</sup> Valstybės žinios, 2004, Nr. 39-1271.

<sup>33</sup> Lietuvos Respublikos trišalės tarybos rekomendacija. Prieiga internete: [http://www.lrtt.lt/Rekomend/Rekomend\\_1.htm](http://www.lrtt.lt/Rekomend/Rekomend_1.htm) [žiūrėta: 2007-03-23].

<sup>34</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. – Юристъ, Москва. 1997. P. 133.

<sup>35</sup> Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija. Prieiga internete: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp2.htm> [žiūrėta 2007-03-23].

<sup>36</sup> Kasiliauskas N. Kolektyvinės derybos Lietuvoje. – Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos švietimo paramos fondas, Vilnius, 2005, P. 17.

- 1) demokratijos atnaujinimas ir skatinimas;
- 2) dvišalis ir trišalis (bipartizmas ir tripartizmas) bei daugialypis bendradarbiavimas<sup>37</sup>.

Galima teigti, jog ypač svarbus *demokratijos atnaujinimo ir skatinimo principo*, reiškiančio, jog į socialinį dialogą turi būti įtraukti visi suinteresuoti asmenys, užtikrinimas. Tik tinkamai įgyvendinus šį principą socialinio dialogo pagalba bus pasiektas pagrindinis tikslas – socialinė santarvė. Kita vertus, ir LR DK įtvirtinta specialiųjų socialinės partnerystės principų ir juos papildančių bendrųjų darbo teisės principų sistema yra pakankamas fundamentas demokratijos skatinimui socialinės partnerystės pagalba. Viskas priklauso nuo to, kiek tinkamai praktikoje socialiniai partneriai vadovausis LR DK jau įtvirtintais principais.

Atkreiptinas dėmesys, kad TDO ekspertai, vertindami LR DK projekte išdėstytus principus, pažymėjo, jog šie principai yra vienpusiški ir nevienodai gina darbdavio ir darbuotojo interesus. TDO ekspertai siūlė numatyti tokius principus, kurie padėtų liberalizuoti darbo santykius, pavyzdžiui, teisingumas, sąžiningumas ir protingumas vykdant teises ir pareigas<sup>38</sup>. Manytina, kad vertinant šiai dienai ganėtinai silpnas darbuotojus atstovaujančių organizacijų pozicijas toks reglamentavimo modelis turėtų būti svarstomas ateityje, kai neišvengiamai, senųjų Europos Sąjungos šalių pavyzdžiu, bus stiprinamas savarankiškas dvišalis dialogas ir mažinama valstybės įtaka socialinės partnerystės plėtrai. Be to, daugelį TDO ekspertų pasiūlytų principų galima rasti kituose LR DK straipsniuose ar juos išvesti LR DK nuostatas taikant sistemiškai (LR DK 10 str. 1 d.), pavyzdžiui, sąžiningumo principas, kuris yra veiksmingų derybų pagrindas<sup>39</sup>, įtvirtintas LR DK 35 straipsnio 1 dalyje. Taigi ir šiai dienai nacionaliniu lygmeniu įvairiomis formomis įgyvendinama socialinė partnerystė yra pakankamai užtikrinta pamatinėmis nuostatomis.

### 1.3. Socialinės partnerystės lygiai ir formos

---

<sup>37</sup> *Petrylaitė D.* Socialinis dialogas darbo santykiuose: Pramonės ir paslaugų sektoriai. – Jusida, Vilnius, 2006. P. 14.

<sup>38</sup> Tarptautinės darbo organizacijos ekspertų pastabos dėl Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso projekto Nr. 5. Prieiga internete: [http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai\\_darbai/pastabos\\_del\\_lietuvos\\_respublikos\\_darbo\\_kodekso\\_projekto\\_nr\\_5/1930](http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/pastabos_del_lietuvos_respublikos_darbo_kodekso_projekto_nr_5/1930) [žiūrėta: 2007-03-27].

<sup>39</sup> *Dambrauskienė G.* Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje // *Jurisprudencija*, t. 40 (32), 2003. – P. 11.

Socialinės partnerystė tarptautinėje ir nacionalinėje teisėje gali būti įgyvendinama skirtingais lygiais bei įvairiomis, taip pat ir nuo socialinės partnerystės lygmens priklausančiomis, formomis.

Pagal LR DK 42 straipsnį socialinė partnerystė gali būti vykdoma šiais lygiais: nacionaliniu, šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu), teritoriniu (savivaldybės, apskrities), įmonių, įstaigų ar jų organizacijų ir jų struktūrinių padalinių. Paprastai papildomai yra išskiriami ir tarptautinis (pasaulinis), Europos Sąjungos bei tarpšakinis lygiai. Kiekvienu lygiu įstatymas numato tam tikrus uždavinius reguliuojant darbo santykius (LR DK 50 ir 61 str.). LR DK nustatyti socialinio dialogo lygmenys nereiškia, kad šalys privalo santykius derinti visais nustatytais lygmenimis. Socialiniai partneriai, įgyvendindami laisvų kolektyvinių derybų principą, laisvai pasirenka tiek socialinės partnerystės formas (LR DK 43 str.), tiek jos įgyvendinimo lygius (LR DK 42 str.).

*Tarptautinis (pasaulinis) lygis* – trišalės partnerystės principu sudarytos TDO struktūra ir veikla. Šios organizacijos dėka suformuota socialinės partnerystės samprata ir pagrindiniai principai bei dar XX a. pradžioje tripartizmas buvo realizuotas praktikoje. Kiekviena valstybė – TDO narė siunčia keturis delegatus į visuotinę TDO konferenciją: du atstovauja vyriausybėms ir po vieną darbdaviams bei darbuotojams. Kiekvienas delegatas turi vieną balsą ir teisę balsuoti kaip individas nepriklausomai nuo to, kaip balsavo kiti nacionalinės delegacijos nariai<sup>40</sup>. Taigi šią organizaciją vienodomis atstovavimo teisėmis sudaro darbuotojų, darbdavių ir vyriausybių atstovai. Trišalė partnerystė yra reglamentuota ne vienoje TDO rezoliucijoje ar konvencijoje, kaip pavyzdžiui, 1976 m. Konvencijoje Nr. 144. TDO buvo pirmoji organizacija, kurios iniciatyva ir pastangomis buvo iškelta trišalio socialinio bendradarbiavimo idėja, radusi atgarsį visame pasaulyje<sup>41</sup>. Kita vertus, TDO tuo pačiu stiprina ir dvišalį bendradarbiavimą, pavyzdžiui, TDO konvencija Nr. 98. Būtent, atsižvelgiant į TDO suformuotus tarptautinius standartus, socialinis dialogas pradėtas vystyti Europos Sąjungos, nacionaliniu ir žemesniais lygiais.

*Europos Sąjungos lygis* – tai socialinių partnerių dalyvavimas kuriant Europos Sąjungos teisės normas ir jas įgyvendinant. *Nacionalinis lygis* – socialinių partnerių bendradarbiavimas vienos valstybės mastu. *Tarpšakinis lygis* – daugiau nei vienoje ūkinės veiklos šakoje veikiančių socialinių partnerių dialogas, tuo tarpu populiariausias socialinio dialogo lygis Europos Sąjungos ir nacionalinių socialinių partnerių yra *šakos lygis*. Minėtinas ir *teritorinis lygis*, kai socialinis dialogas vykdomas tam tikromis

<sup>40</sup> *Tarptautinis Darbo Biuras*. Profsąjungos ir TDO. - Lietuvos darbininkų sąjunga, Vilnius, 1995. P. 21.

<sup>41</sup> *Judickienė J.* Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu // Teisė, Nr. 47, 2003. - P. 54.

valstybės administravimo suskirstytomis ribomis bei žemiausias socialinio dialogo lygis tarp vienoje įmonėje ar jos struktūriniame padalinyje veikiančių socialinių partnerių laikytinas *įmonės lygis*<sup>42</sup>.

Nacionaliniu ir žemesniais lygiais, kaip įtvirtina LR DK 43 straipsnis, socialinė partnerystė įgyvendinama šiomis formomis:

- 1) sudarant trišales ar dvišales tarybas (komisijas, komitetus);
- 2) naudojantis informavimo ir konsultavimo procedūromis;
- 3) vedant kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių pasirašymo;
- 4) darbuotojams dalyvaujant įmonės valdyme.

Atitinkamai aukštesniais lygmenimis socialinis dialogas gali būti įgyvendinamas ir kitomis formomis, pavyzdžiui, kaip minėta aukščiau, Europos Sąjungos lygiu prie socialinio dialogo formų taip pat priskiriama:

- 1) socialinių partnerių dalyvavimas kuriant Europos Sąjungos teisės normas;
- 2) socialinių partnerių dalyvavimas įgyvendinant Europos Sąjungos teisės normas.

Svarbu pabrėžti, kad socialinė partnerystė visais lygiais gali būti įgyvendinama ne tik LR DK ar Europos Sąjungos bei tarptautiniuose teisės aktuose įtvirtintomis formomis, bet apima ir bet koki kitą socialinių partnerių formalų ar neformalų bendradarbiavimą padedantį pasiekti darbo ir kapitalo sutarimą.

Atitinkamo socialinės partnerystės lygmens ir formos problematikos analizė yra vienas iš šio darbo tikslų ir bus pateikta kalbant konkrečiai apie Europos Sąjungos ir Lietuvos patirtį.

---

<sup>42</sup> *Petrylaitė D.* Socialinis dialogas darbo santykiuose: Pramonės ir paslaugų sektoriai. – Jusida, Vilnius, 2006. P. 19.

## 2. SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ EUROPOS SĄJUNGOS LYGMENIU

### 2.1. Socialinės partnerystės teisinio reglamentavimo ištakos Europos Sąjungoje

Dar steigiant Europos Ekonominę Bendriją (dabar Europos Bendrija) dominavo nuomonė, kad yra reikalingas įvairių socialinių – ekonominių interesų grupių dalyvavimas kuriant Bendrijos teisės normas. Jau 1951 m. Europos anglies ir plieno bendrijos steigimo sutartyje<sup>43</sup> buvo pripažintas socialinių partnerių vaidmuo: pagal šios sutarties buvusį 18 straipsnį darbuotojų ir darbdavių atstovai kartu su vartotojų ir prekybininkų atstovais būdavo skiriami į Konsultacinį komitetą. Panašaus patariamojo organo – Ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto prie Komisijos ir Tarybos – steigimą numatė ir 1957 m. Europos (ekonominės) Bendrijos steigimo sutarties<sup>44</sup> (toliau - EB sutartis) buvusio 4 straipsnio 2 dalis ir buvęs 193 straipsnis, pagal kurį Komitetas sudaromas iš įvairių ekonominio ir socialinio gyvenimo sričių atstovų, pirmiausia gamintojų, ūkininkų, transporto pramonės, darbuotojų, verslininkų ir amatininkų atstovų, laisvųjų profesijų ir bendriems interesams atstovaujančių asmenų. Paminėtinas ir Europos socialinį fondą Komisijai padedantis administruoti specialus komitetas. EB sutarties 124 straipsnis nurodo, kad komitetas sudaromas iš vyriausybių, profesinių sąjungų ir darbdavių asociacijų atstovų. Socialinių partnerių įtraukimas į Bendrijų veiklą radosi ir ūkio šakų (sektorių) lygmeniu. Komisijos iniciatyva ir jai padedant, tarptautiniu lygmeniu vienoje kurioje ūkio šakoje veikiantys socialiniai partneriai nuo pat praėjusio šimtmečio septintojo dešimtmečio susitikdavo jungtiniuose komitetuose (pavyzdžiui, 1963 m. Žemės ūkio komitetas). Komisija jau tuo metu siekė, kad šiuose komitetuose būtų pradėtos tarpvalstybinės partnerių derybos<sup>45</sup>.

Matyti, kad nuo pat Bendrijos įsteigimo socialiniai partneriai turėjo konsultacinį vaidmenį Europos Sąjungos lygmeniu<sup>46</sup>, tiek formaliai, tiek neformaliai buvo įtraukti į Bendrijos tikslų ir uždavinių įgyvendinimą, tačiau jų dalyvavimas buvo nenuolatinis ir daugiausia pasireikšdavo konsultacijomis. Socialiniai partneriai sprendimų priėmimo svaraus ir lemiamo balso neturėjo, tačiau galėjo išreikšti savo poziciją patarimų ar konsultacijų forma.

Socialinės partnerystės formos, kokiomis socialinė partnerystė įgyvendinama šiandien, buvo reglamentuotos 1961 m. Europos socialinėje chartijoje. Chartijos 6

<sup>43</sup> Europos anglies ir plieno bendrijos steigimo sutartis 1951 m. balandžio 18 d. // BGBl. 1952. P. II – 447.

<sup>44</sup> Europos Ekonominės Bendrijos steigimo sutartis 1957 m. kovo 25 d. // BGBl. 1957. P. II – 766.

<sup>45</sup> Davulis T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas // Teisė, Nr. 58, 2006. - P. 26.

<sup>46</sup> Nielsen R. European Labour Law. - DJØF Publishing, Copenhagen, 2000. P. 132.



straipsnyje įtvirtintos kolektyvinės derybos, o 21 straipsnyje reglamentuotas kitos socialinės partnerystės formos – teisė į informaciją ir konsultacijas apie įmonės ekonominę ir finansinę padėtį bei darbuotojų teisė prisidėti prie įmonės valdymo.

Pastebėtina, kad Socialinio dialogo terminas yra sąlyginai naujas Europos Bendrijos darbo teisėje, šis terminas pradėtas vartoti tik praėjusio šimtmečio devintajame dešimtmetyje<sup>47</sup>. Tarybos išvadoje „Dėl vidutinės trukmės socialinių veiksmų programos“ 84/C 175/01<sup>48</sup>, kurioje Taryba, vykdydama Bendrijos socialinę politiką ir įgyvendindama Bendrijos darbo strategiją, *inter alia* pasisakė dėl socialinių partnerių dialogo Bendrijos lygmeniu vystymo, buvo pradėta vartoti Bendrijos lygmens socialinio dialogo sąvoka. Socialinio dialogo Bendrijos lygiu reikšmės didėjimas, minėtu laikotarpiu, sutapo su regioninių šakinių ir tarpšakinių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų tokių kaip Europos pramonės ir darbdavių konfederacija (*UNICE*, dabartinis pavadinimas *BUSINESSEUROPE*)<sup>49</sup>, Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė centras (*CEEP*)<sup>50</sup>, Europos profesinių sąjungų konfederacija (*ETUC*)<sup>51</sup>, stiprėjimu. Pirmąkart su Europos darbdavių organizacijomis *UNICE* (dabar *BUSINESSEUROPE*) ir *CEEP* bei profesine sąjunga *ETUC* nauja Bendrijos socialinio dialogo perspektyva buvo aptarta aukščiausiojo lygio susitikime 1985 m. sausio 31d. netoli Briuselio esančioje *Val Duchesse* pilyje. Susitikimo rezultatas – atsirado bendradarbiavimo tarp Europos profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir Komisijos modelis, dažnai dar vadinamas *Val Duchesse* socialiniu dialogu<sup>52</sup>. Būtent šis socialinis dialogas buvo pagrindas vėlesniam socialinių partnerių svarbos pripažinimui Europos Bendrijos pirminėje teisėje – EB sutartyje.

1987 m. liepos 1 d. įsigaliojusiu Suvestiniu Europos Aktu<sup>53</sup>, kuriuo keistos ir papildytos trijų bendrijų (Europos ekonominės bendrijos, Europos anglių ir plieno bendrijos bei Europos atominės energetikos bendrijos) steigimo sutartys, naujajame EB sutarties 118 b (dabar 139) straipsnyje įteisintas socialinių partnerių dalyvavimas Bendrijos veikloje. Šiuo straipsniu Komisijai buvo pavesta stengtis plėtoti visos Europos darbdavių ir darbuotojų dialogą, kuris gali lemti ir sutartinius santykius. Nors darbo teisės doktrinoje pripažįstama EB sutarties buvusio 118 b straipsnio nuoroda į socialinius

<sup>47</sup> Nielsen R. European Labour Law. - DJØF Publishing, Copenhagen, 2000. P. 132.

<sup>48</sup> OJ, 1984, C 175.

<sup>49</sup> Europos pramonės ir darbdavių konfederacija. Prieiga internete: <http://www.businesseurope.eu/Content/Default.asp?> [žiūrėta: 2007-04-05].

<sup>50</sup> Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė centras. Prieiga internete: <http://www.ceep.org/about> [žiūrėta: 2007-04-05].

<sup>51</sup> Europos profesinių sąjungų konfederacija. Prieiga internete: <http://www.etuc.org/r/5> [žiūrėta: 2007-04-05].

<sup>52</sup> Davulis T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas // Teisė, Nr. 58, 2006. - P. 27.

<sup>53</sup> ABI. EG 1987, Nr. C 169/29.

partnerius yra programinio pobūdžio<sup>54</sup>, šios normos dėka buvo pradėtas laipsniškas socialinių partnerių įtraukimo į Bendrijos socialinę politiką procesas ir padėti pagrindai vėliau rasti naujam Bendrijos teisėkūros instrumentui – Europos socialinių partnerių susitarimams.

Siekiant užtikrinti Bendrijos piliečių paramą įgyvendinant vidaus rinkos sukūrimo priemones 1989 m. gruodžio 9 dieną Strasbūre paskelbta Europos Bendrijos chartija dėl darbuotojų pagrindinių socialinių teisių ir laisvių. Europos Tarybos valstybių 1961 m. sudarytos Europos socialinės chartijos pavyzdžiu Europos Bendrijos chartijoje dėl darbuotojų pagrindinių socialinių teisių ir laisvių buvo išvardintos darbuotojų socialinės teisės, kurios turi būti užtikrinamos bendrojoje rinkoje. Įtvirtinta socialinių partnerių teisė jungtis į asociacijas, susivienijimus ir profesines sąjungas (chartijos 11 str.), teisė reguliuoti tarpusavio teises ir pareigas kolektyvinėmis sutartimis (chartijos 9, 12 ir 27 str.), imtis kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdų (chartijos 13 str.), taip pat pirmą kartą paminėta darbuotojų informavimo, konsultavimo ir dalyvavimo darbuotojui priimančiam sprendimus teisės (chartijos 17 ir 18 str.). Pažymėtina, kad ši chartija yra programinio pobūdžio dokumentas. Chartija nesuteikė Bendrijai papildomos kompetencijos veikti darbo teisės srityje, tiesiogiai neįpareigojo perkelti numatytas socialines teises į nacionalinę teisę ir nesuteikė darbuotojams jokių subjektinių teisių. Be to, prie jos neprisijungė Jungtinė Karalystė ir buvo padėti pamatai vadinamai „skirtingų greičių“ Europai, t.y. Chartiją paskelbė visos valstybės narės išskyrus Jungtinę Karalystę<sup>55</sup>. Nepaisant to, chartija tapo svarbia atrama vėliau kuriant Bendrijos teisės normas, o joje išvardintos socialinės teisės 2000 m. buvo įtvirtintos Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje.

Dėl tolimesnio Jungtinės Karalystės priešinimosi intensyviai socialiniai integracijai 1992 m. Maastrichto sutartimi<sup>56</sup>, kuria *inter alia* buvo įsteigta Europos Sąjunga, EB sutartyje esminių socialinės politikos pakeitimų nebuvo padaryta. Maastrichto sutartis buvo papildyta protokolu Nr. 14<sup>57</sup>, kurio priedu tapo visų valstybių narių, išskyrus Jungtinę Karalystę, sudarytas Susitarimas dėl socialinės politikos. Šis susitarimas yra itin reikšmingas dialogo tarp socialinių partnerių vystymo prasme. Jis numatė socialinių partnerių padėties tiek nacionaliniu, tiek Bendrijos lygiu stiprinimą, pastaruoju atveju netgi suteikdamas jiems savotiškos teisėkūros galimybę. Susitarimo 2 straipsnio 4 dalyje buvo įteisinta galimybė perkelti direktyvas į nacionalinę teisę ne įstatymais ar

---

<sup>54</sup> Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2004. P. 36.

<sup>55</sup> Ten pat.

<sup>56</sup> OL, 1992, C 191

<sup>57</sup> ABI. EG 1992, Nr. C 191/90.

administracinės teisės aktais, o nacionalinių socialinių partnerių susitarimais. Susitarimo normos suteikė Europos socialiniams partneriams svarbų vaidmenį dalyvauti reguliuojant Europos Bendrijos valstybių narių darbo santykius:

- 1) Europos socialiniai partneriai yra įtraukiami į Bendrijos teisės kūrimo procesą, su jais konsultuojamasi dėl konkrečių socialinės politikos priemonių (susitarimo 3 str. 1 d.);
- 2) jiems yra suteikiama galimybė patiems nuspręsti dėl reguliavimo būtinybės ir sudaryti atitinkamą susitarimą (susitarimo 4 str.).

Pripažįstama, kad būtent minėto susitarimo pagrindu suteikus profesinėms sąjungoms ir darbdavių organizacijoms plačias galimybes dalyvauti įgyvendinant ar kuriant Bendrijos darbo teisės normas, Bendrijos politikoje rado savo vietą ir neatsiejamas šiuolaikinės darbo teisės elementas – socialinis dialogas<sup>58</sup>.

1997 m. Amsterdamo sutartimi<sup>59</sup>, kuria buvo keičiamos ir papildomos Bendrijų ir Europos Sąjungos steigimo sutartys, Susitarimo dėl socialinės politikos turinys su nežymiais pakeitimais ir papildymais buvo perkeltas į EB sutartį. Tokiu būdu buvo atsisakyta „dviejų greičių“ Europos modelio ir bendrijai grąžintas socialinės integracijos vieningumas. Sutarties 136 (buvęs 117) straipsnyje buvo įtvirtinti pagrindiniai Europos Sąjungos socialinės politikos tikslai, patvirtinti ne tik valstybių narių, bet ir jų bendrijos bendru sutarimu. Atsižvelgiant į 1961 m. spalio 18 d. Turine pasirašytoje Europos socialinėje chartijoje ir 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje apibrėžtas pagrindines socialines teises kaip vienas iš bendrijos ir valstybių narių tikslų nurodytas ir socialinio dialogo plėtojimas.

2001 m. pasirašyta ir dabar galiojanti Nicos sutartis<sup>60</sup> Europos Sąjungos socialinės politikos modelyje esminių naujovių nenumatė. Socialinei partnerystei Europos Sąjungos lygiu yra ypač reikšminga Europos Viršūnių Tarybos susitikime Nicoje Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos iškilmingai paskelbta 2000 m. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. Į šį dokumentą *inter alia* buvo įtrauktos nuostatos skirtos darbuotojų informavimo ir konsultavimo teisių įgyvendinimui (27 str.), teisei į kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis (28 str.). Nors formaliai ši chartija nėra visuotinai privaloma (chartijos 51 str. 1 d.), ji turi nepalyginamai didesnę reikšmę nei programinio pobūdžio dokumentu laikoma 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. Nors minėta chartija dar nėra Europos Sąjungos ar Europos Bendrijos steigimo sutarčių dalis, tačiau nuo pat jos priėmimo dienos ji yra labai svarbi

<sup>58</sup> Cairns W. Europos Sąjungos teisės įvadas. – Eugrimas, Vilnius, 1999. P. 302.

<sup>59</sup> OL, 1997, C 340.

<sup>60</sup> OL, 2001, C 80.

aiškinant bendrijos teisę. Atskiromis chartijos nuostatomis jau naudojasi Europos Teisingumo Teismo generaliniai advokatai, aiškindami bendrijos teisės normų turinį<sup>61</sup>. Pirmosios instancijos teismas 2002 m. sausio 30 d. sprendime<sup>62</sup> jau rėmėsi tokiomis šioje chartijoje įtvirtintomis teisėmis kaip teisė į gerą administravimą (chartijos 41 str.) ir teisė į veiksmingą teisinę gynybą ir teisingą bylos nagrinėjimą (chartijos 47 str.) aiškindamas kitas Bendrijos teisės normas. Manytina, kad panašios pozicijos galima tikėtis ir iš Europos Teisingumo Teismo. Kita vertus, kitų teismo Pirmosios instancijos teismo ar Europos Teisingumo Teismo precedentų, kuriuose būtų vadovaujamasis chartijos nuostatomis teismų praktikoje nepasitaikė.

Naujausias žingsnis Europos Sąjungos lygmens socialinės partnerystės reglamentavime turėjo būti pritarimas Sutarties dėl Konstitucijos Europai projektui<sup>63</sup>. Į sutarties dėl Konstitucijos Europai projektą buvo įtraukta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija bei projekto III dalies 3 skyriaus 2 skirsnis, skirtas socialinei politikai, kuriame išdėstytomis nuostatomis ir toliau siekiama suderinti darbdavių ir darbuotojų interesus, skatinama įvairių lygių socialinė partnerystė. Kadangi Sutarties dėl Konstitucijos Europai projektui nebuvo pritarta atskirose valstybėse narėse ir Konstitucijos įsigaliojimo klausimas sukelia daug diskusijų, vadovaujantis šiuo projektu galima kalbėti apie socialinio dialogo reglamentavimo perspektyvas ateityje. Šiai dienai analizuojant atskiras Europos Sąjungos lygmens socialinės partnerystės formas ir jas įgyvendinančius Europos Sąjungos lygmens socialinių partnerių specifiką yra aktualūs tik galiojantys Bendrijos teisės aktai.

## 2.2. Socialiniai partneriai Europos Sąjungos lygmeniu

Pirminėje Bendrijos teisėje socialinių partnerių sąvoka buvo įvesta dar Maastrichto sutartimi. Socialiniai partneriai minimi sutarties 126 straipsnio 2 dalyje, 137 straipsnio 4 dalyje, 138 – 139 bei 147 straipsniuose<sup>64</sup>. 126 straipsnio 2 dalyje (dėl valstybių narių pareigos derinti veiksmus su socialiniais partneriais užimtumo politikos klausimais), 137 straipsnio 4 dalyje (dėl direktyvų perkėlimo į nacionalinę teisę) ir 147 straipsnyje (dėl socialinių partnerių, dalyvaujančių Europos socialinio fondo komiteto veikloje) yra aiškiai nurodomi nacionalinio lygmens socialiniai partneriai. Tuo tarpu EB sutarties 138 –

<sup>61</sup> Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2004. P. 47.

<sup>62</sup> Pirmosios instancijos teismo 2002 m. sausio 30 d. sprendimas byloje *max.mobil Telekomunikation Service GmbH v. Commission of the European Communities*. Nr. T-54/99.

<sup>63</sup> OJ, 2004, C 310.

<sup>64</sup> EB sutarties straipsniu numeracija toliau pateikiama pagal dabar galiojančią jų numeraciją, nebent atitinkame kontekste būtų nurodyta kitaip.

139 straipsniuose jau yra kalbama apie Europos Sąjungos lygmens socialinius partnerius. EB sutartyje nėra nurodyta su kuriais Europos Sąjungoje veikiančiais partneriais Komisija konsultuojasi ar kurie iš socialinių partnerių turi teisę pareikšti nuomonę, t. y. jie neapibūdinami ir nenurodoma kokie reikalavimai jiems turėtų būti taikomi. EB sutartis jokiai Bendrijos institucijai nesuteikia įgaliojimų nustatyti reikalavimus EB sutarties 138 - 139 straipsniuose minimiems socialiniams partneriams. Manytina, kad būtent Komisija, kaip pagal minėtus EB straipsnius daugiausiai su Europos Sąjungos lygmens socialiniais partneriais sąveikaujanti, turi nustatyti atitinkamus kriterijus.

Kiekvienoje iš valstybių narių yra keliami skirtingi reikalavimai darbuotojus ir darbdavius atstovaujančioms organizacijoms. Valstybėse narėse veikia itin didelis skaičius socialinius partnerius atstovaujančių organizacijų – jų visų realiai nebuvo įmanoma įtraukti į Bendrijos teisės kūrimo procesą. Todėl kilo Europos Sąjungos lygiu veikiančių organizacijų subjektiškumo problema. Darbo teisės doktrinoje ir praktikoje daug problemų sukėlė klausimas, kokie reikalavimai turi būti keliami Europos Sąjungos lygmens socialiniams partneriams. Pripažįstama, kad tokios organizacijos turi pasižymėti tam tikru Europiniu kriterijumi arba „Europiniu atstovavimu“<sup>65</sup>. Taigi yra reikalinga ne tik narių ar narinių organų gausa, bet ir jų geografinis pasiskirstymas valstybėse narėse, nors tiek skaitlingumo, tiek geografinio kriterijaus ribos yra sunkiai apskaičiuojamos.

Kaip pirminį Komisijos bandymą nustatyti kriterijus Europos Sąjungos lygmens socialiniams partneriams reiktų paminėti 1993 m. Komisijos komunikatą „Dėl Europos Sąjungos lygmens socialinių partnerių atstovavimo“. Šiuo komunikatu pirmą kartą buvo nustatyti kriterijai, kuriuos turėjo atitikti darbo rinkos dalyviai, siekiantys dalyvauti Europos Sąjungos lygmens derybose. Komisija išskyrė tris kriterijus:

- 1) tarpsektorinė, ūkio šakos arba profesinė organizacija, turinti savo struktūrą Europos lygmeniu;
- 2) organizacija turi susidėti iš susivienijimų, kurie atstovauja kiek galima daugiau valstybių narių ir savo valstybėse narėse yra sudedamoji ir pripažinta darbo santykių sistemos dalis, galinti derėtis dėl susitarimų;
- 3) organizacija turi turėti tinkamus darinius, galinčius dalyvauti konsultavimo procedūrose.

Komunikato priede, vadovaujantis šiais kriterijais, buvo nurodyta, jog trys labiausiai aktyvios organizacijos (*ETUC*, *UNICE* (dabar *BUSINESSEUROPE*) ir *CEEP*) yra laikytinos labiausiai atstovaujančiomis, tuo tarpu kitos organizacijos vertinamos kaip

---

<sup>65</sup> *Davulis T.* Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas // Teisė, Nr. 58, 2006. - P. 31.

turinčios teisę dalyvauti konsultacijose, bet ne derybose<sup>66</sup>. Taigi labiausiai atstovaujančiais Komisija pripažinto dar *Val Duchesse* socialiniam dialoge dalyvavusius socialinius partnerius.

1996 m. komunikate Komisija pabrėžė narių atstovavimo mandato ir kompetencijos konsultavimosi klausimais būtinybę. Vėlesniais Komisijos komunikatais buvo iš esmės pakeistas reikalavimas dėl valstybių narių atstovavimo, t. y. dėl geografinio paplitimo. Todėl šiuo metu „Europos socialinis partneris“ privalo atstovauti keletą valstybių narių<sup>67</sup>. Dabartiniame nuolat pildomame sąraše figūruoja ne tik Europos socialinio dialogo pionierės - *UNICE* (dabar *BUSINESSEUROPE*), *CEEP* ir *ETUC* ir nauja tarpšakinė organizacija - *UEAPME* (Europos smulkaus ir vidutinio dydžio įmonių profesinė asociacija glaudžiai bendradarbiaujanti su *BUSINESSEUROPE*)<sup>68</sup>, bet ir kelios dešimtys tarptautiniu ir Europos lygmeniu veikiančių šakinių darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijų, kaip antai: jūrų, oro, geležinkelio ir kituose sektoriuose<sup>69</sup>. Taigi nustatytų kriterijų kaita, tiksliau liberalizavimas, sudarė sąlygas Europos Sąjungos lygmens socialiniame dialoge aktyviai dalyvauti ir narių skaičiumi ar jų geografiniu pasiskirstymu „smulkesniems“ socialiniams partneriams, kas neabejotinai turėtų būti vertinama teigiamai.

Pažymėtina, kad Komisijos sprendimas dėl Europos Sąjungos lygmens socialiniams partneriams keliamų reikalavimų, kaip ir kiekvienas kitas sprendimas pagal EB sutarties 230 straipsnį, gali būti skundžiamas Europos Teisingumo Teismui. Vadovaudamasi šia nuostata 1996 m. *UEAPME* kreipėsi į Pirmosios instancijos teismą, reikalaudama pripažinti Tarybos 1996 m. birželio 3 d. direktyvą „Dėl tėvystės atostogų“ 96/34/EB<sup>70</sup> - pirmąją direktyvą įgyvendintą Europos Sąjungos lygmens socialinių partnerių (*UNICE* (dabar *BUSINESSEUROPE*), *CEEP* ir *ETUC*), neteisėta. *UEAPME*, kuri nedalyvavo minėtos direktyvos priėmimo, nuomone, ji taip pat turėjo dalyvauti derybose, nes susitarimas yra susijęs su darbdaviais, kuriems ji atstovauja. Pirmosios instancijos teismas *UEAPME* ieškinį atsisakė priimti, tačiau tuo pačiu pasisakė ir dėl Europos Sąjungos lygmens socialinių partnerių. Teismo nuomone, vien ta aplinkybė, kad *UEAPME* buvo įtraukta į Komisijos sudarytą Europos Sąjungos lygmens socialinių partnerių sąrašą nesuteikia jai teisės dalyvauti visose Europos Sąjungos lygmens

---

<sup>66</sup> *Zachert U. (et al.) Collective Bargaining in Europe.* – Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2004. P. 306.

<sup>67</sup> Ten pat.

<sup>68</sup> Europos smulkaus ir vidutinio dydžio įmonių profesinės asociacija. Prieiga internete: [http://www.ueapme.com/EN/ueapme\\_inshort.shtml](http://www.ueapme.com/EN/ueapme_inshort.shtml) [žiūrėta: 2007-04-06].

<sup>69</sup> Cit. Op. 31 p. Davulio straipsnis

<sup>70</sup> OL, 1996, L 145.

socialinių partnerių darybose, nes patys socialiniai partneriai, o ne Komisija ar Taryba sprendžia dėl derybų ar susitarimų sudarymo. Teismas pabrėžė „pakankamo atstovavimo“ svarbą. Kadangi Europos Parlamentas nedalyvauja priimant teisės aktą, kuriuo įgyvendinamas socialinių partnerių susitarimas, šiuo atveju Europos parlamentą pakeičia Europos Sąjungos lygmens socialiniai partneriai, tačiau jie privalo būti „pakankamai atstovaujantys“. Teismas išaiškino, kad pagal EB sutartį Komisija yra įpareigota tikrinti Europos Sąjungos lygmens socialinių partnerių atstovavimą konkretaus susitarimo turinio atžvilgiu, o Taryba, prieš imdamasi įgyvendinti susitarimą, įpareigota patikrinti, ar Komisija savo pareigą įvykdė. Jeigu socialiniai partneriai yra „nepakankamai atstovaujantys“, Komisija ir Taryba privalo atsisakyti įgyvendinti socialinių partnerių susitarimą Europos Sąjungos lygiu<sup>71</sup>.

Darbo teisės doktrinoje, vertinant šį Pirmosios instancijos teismo sprendimą, yra išskiriama tai, kad byloje buvo nagrinėtos tik prielaidos įgyvendinti socialinių partnerių susitarimą Bendrijos teisės aktu, tačiau nepasisakyta dėl reikalavimo organizacijoms, norinčioms įgyvendinti susitarimus kitokiais būdais, taip pat dėl organizacijų, kurios nesudaro susitarimų, o tik įgyvendina savo konsultacines teises. Manytina, kad EB sutarties 139 straipsnyje, reglamentuojančiame susitarimų sudarymą ir jų įgyvendinimą (derybinė funkcija) minimi socialiniai partneriai gali ir neturėti požymių, reikalingų jiems dalyvauti konsultacijose su Komisija pagal EB sutarties 138 straipsnį, reglamentuojantį konsultacijos procedūras, tačiau jie išlaiko teisę sudaryti susitarimus pagal minėtą EB sutarties 139 straipsnį. EB sutarties 138 straipsnyje suformuluota Europos Sąjungos lygmens socialinių partnerių sąvoka yra siauresnė negu 139 straipsnyje: ne kiekviena Europos Sąjungos lygmeniu veikianti organizacija gali pretenduoti dalyvauti Bendrijos teisėkūroje per konsultacines procedūras, tačiau gali sudaryti Europos Sąjungos lygmens susitarimus<sup>72</sup>. Taigi ne visi socialiniai partneriai, turintys teisę dalyvauti vienos Europos Sąjungos lygmens socialinės partnerystės formos įgyvendinime, turi teisę dalyvauti realizuojant kitą socialinės partnerystės formą.

### **2.3. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant teisės normas**

Socialinių partnerių dalyvavimą kuriant Europos Sąjungos teisės normas galima suskirstyti į tokius etapus:

---

<sup>71</sup> Pirmosios instancijos teismo 1998 m. birželio 17 d. sprendimas byloje *Union Européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME) v. Council of the European Union*. Nr. T-135/96.

<sup>72</sup> *Davulis T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas // Teisė, Nr. 58, 2006. - P. 33.*

- 1) išankstinių konsultavimų dėl būsimos teisės akto būtinumo (EB sutarties 138 str. 2 d.);
- 2) išankstinių konsultavimų dėl būsimos teisės akto turinio (EB sutarties 138 str. 3 d.);
- 3) dvišales socialinių partnerių derybas ir susitarimus (EB sutarties 138 str. 4 d.);
- 4) socialinių partnerių susitarimo įgyvendinimas: Bendrijos teisės aktu arba susitarimo įgyvendinimas nacionalinėmis priemonėmis (nacionalinėmis ar šakinėmis kolektyvinėmis sutartimis arba nacionaliniais teisės aktais) (EB sutarties 139 str. 2 d.).

Pagal EB sutarties 138 straipsnio 2 dalį Komisija, skatindama socialinių partnerių konsultavimąsi Bendrijos lygmeniu, prieš pateikdama pasiūlymus socialinės politikos srityje, su administracija ir darbuotojais konsultuojasi dėl galimos Bendrijos veikimo linkmės. Taigi pagal EB sutartį Komisija privalo iš anksto konsultotis su Europos Sąjungos lygmens socialiniais partneriais ir tik tokiu atveju turi teisę inicijuoti teisės akto socialinės politikos srityje priėmimą. Manytina, kad šiuo atveju pareiga konsultotis pagal EB sutarties 138 straipsnio 2 dalį gali būti prilyginama Komisijos pareigai konsultotis su Regionų komitetu ar Ekonominiu ir socialiniu komitetu (EB sutarties 265 str.).

Teorijoje ir praktikoje nemažai diskusijų sukelia klausimas koku teisiniu pagrindu leidžiant Bendrijos teisės aktą reikia išankstinių konsultacijų su socialiniais partneriais<sup>73</sup>. Kyla EB sutarties 138 straipsnio 2 dalyje įtvirtintos sąvokos „socialinės politikos sritis“ aiškinimo ir taikymo klausimas. Socialinė politika yra nurodoma EB sutarties XI antraštinės dalies pavadinime, t.y. būtent tos dalies pavadinime, kuriame reglamentuojamas konsultavimasis dėl būsimos socialinės teisėkūros veikimo linkmės. Todėl galima laikyti nuomonės, jog būtent šios dalies pirmajame skyriuje „socialinės nuostatos“ nurodytiems tikslams pasiekti (užimtumo didinimas, skatinimas kurti geresnes gyvenimo bei darbo sąlygas, etc.) bus taikoma Komisijos pareiga konsultotis. Taigi Komisija norėdama priimti naują teisės aktą ne skyriuje „socialinės nuostatos“ tikslams pasiekti, t.y. pavyzdžiui, ne EB sutarties 137 straipsnio 1 dalyje nurodytose srityse (darbo aplinkos gerinimo siekiant rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga srityje, darbo sąlygų srityje, etc.) neprivalės išklausti socialinių partnerių nuomonės. Kita vertus, tokiu būdu socialiniams partneriams yra užkertamas kelias įtakoti teisės aktų, priimamų remiantis ne

---

<sup>73</sup> *Zachert U. (et al.) Collective Bargaining in Europe. – Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2004. P. 307.*



socialine - politine kompetencija, o bendrąją ekonominę - politinę (EB sutarties 95 str.) ar papildoma (EB sutarties 308 str.) kompetencija, kryptis, nors šie teisės aktai ir būtų tiesiogiai susiję su socialine politika.

Vadovaujantis EB sutarties 138 straipsnio 3 dalimi po konsultavimosi dėl veikimo linkmės (EB sutarties 138 str. 2 d.) Komisijai apsisprendus dėl tikslingumo imtis veiksmų Bendrijos mastu, ji vėl privalo konsultuotis su Europos Sąjungos lygmens socialiniais partneriais dėl numatomo pasiūlymo turinio (dėl konkretaus reguliavimo), o socialiniai partneriai pateikia savo nuomonę ar prirėikus – rekomendaciją. Įvertinusi socialinių partnerių nuomonę ar rekomendaciją Komisija gali pateikti pasiūlymą Tarybai priimti teisės aktą (EB sutarties 137 str.). EB sutartyje nenumatyti konsultavimosi procedūrų terminai, todėl turėtų būti taikomas įprastas šešių savaičių terminas (EB sutarties 251 str. 5 d.).

Manytina, kad socialinių partnerių konsultavimosi teisės yra formalios, tai yra Komisija nėra įpareigota vadovautis socialinių partnerių nuomone<sup>74</sup>. Kita vertus, Komisijos padaryti EB sutartyje įtvirtinto privalomojo konsultavimo pažeidimai gali būti skundžiami Europos Teisingumo Teismui vadovaujantis EB sutarties 232 straipsniu. Pažymėtina, kad teismo praktika šiuo klausimu dar nėra suformuota ir tik ateityje galimai bus nustatyta kokie būtent pažeidimai gali lemti teisės akto negaliojimą (pavyzdžiui, Komisijai padarius tik kvalifikuotą pažeidimą).

EB sutarties 138 straipsnio 4 dalis socialiniams partneriams suteikia teisę konsultacijų metu informuoti Komisiją apie savo ketinimą inicijuoti 139 straipsnyje numatyta procesą. Ši procedūra negali trukti ilgiau kaip devynis mėnesius, jeigu suinteresuoti socialiniai partneriai ir Komisija drauge nenusprendžia jos pratęsti. Pagal EB sutarties 139 straipsnio 1 dalį socialinių partnerių dialogas Bendrijos lygmeniu gali baigtis sutartiniais santykiais, įskaitant susitarimus. Šios EB sutarties nuostatos socialiniams partneriams suteikia teisę perimti Komisijos iniciatyvą, t. y. dėl Komisijos pasiūlytos iniciatyvos, nustatytu terminu, jeigu jis nebus pratęstas, derėtis patiems. Tik socialiniams partneriams nustatytais terminais nesusitarus, Komisija turi teisę siūlyti teisės akto projektą jiems nedalyvaujant.

Atkreiptinas dėmesys, kad nemažai klausimų kelia EB sutarties 138 straipsnio 4 dalies ir 139 straipsnio 1 dalies santykis. Europos Sąjungos lygmens socialiniams partneriams tiek EB sutarties 138 straipsnio 4 dalis, tiek 139 straipsnio 1 dalis suteikia teisę sudaryti susitarimus. Manytina, kad pagal 138 straipsnį sudaromi susitarimai kaip

---

<sup>74</sup> *Davulis T.* Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas // Teisė, Nr. 58, 2006. - P. 34.

konsultavimosi proceso padarinys, o pagal 139 straipsnį susitarimai gali būti sudaromi ir savarankiškai, t. y. nesant Komisijos iniciatyvos<sup>75</sup>. Tokiu atveju Komisijos keliami reikalavimai Europos Sąjungos lygmens socialiniams partneriams turėtų būti taikomi tik tiems socialiniams partneriams, kurie susitarimus sudaro pagal 138 straipsnio 4 dalį, o pagal 139 straipsnio 1 dalį susitarimus sudarantiems socialiniams partneriams jokie išankstiniai reikalavimai neturėtų būti keliami. Aišku ir šiuo atveju Pirmosios instancijos teismo suformuotu „pakankamo atstovavimo“ principu taip pat reikėtų vadovautis.

EB sutarties 139 straipsnio 2 dalyje yra numatyti du alternatyvūs Europos Sąjungos lygmens socialinių partnerių susitarimo įgyvendinimo būdai:

- 1) susitarimo įgyvendinimas Bendrijos teisės aktu;
- 2) susitarimo įgyvendinimas nacionalinėmis priemonėmis.

Bendrijos lygmeniu sudaryti socialinių partnerių susitarimai dėl klausimų, kuriems reguliuoti gali būti taikomas EB sutarties 137 straipsnis, juos pasirašiusiems šalims bendrai paprašius, remiantis Komisijos pasiūlymu, gali būti įgyvendinami priimtu Tarybos sprendimu (EB sutarties 139 str. 2 d.). Taigi tokio socialinių partnerių susitarimo nuostatos turi apimti EB 137 straipsnio 1 dalyje numatytas sritis (užimtumo didinimas, skatinimas kurti geresnes gyvenimo bei darbo sąlygas, etc.). Kadangi pagal EB sutarties 137 straipsnį Taryba gali leisti tik direktyvas, todėl darytina išvada, kad 139 straipsnio 2 dalyje nurodytas Tarybos sprendimas yra būtent direktyva, t. y. perkeldama socialinių partnerių susitarimus ji turi išleisti direktyvą. Tokiu būdu susitarimo nuostatos įgauna tą pačią teisinę galią kaip ir bet kokia kita direktyva. Manytina, kad Komisija, naudodamasi EB sutarties 139 straipsnio 2 dalyje numatyta teise, gali ir nesutikti siūlyti susitarimą įgyvendinti Tarybos sprendimu (direktyva) ir tokiu atveju pati Komisija gali pasiūlyti kitokio turinio teisės aktą ar socialiniai partneriai gali pateikti atitinkamus susitarimo pakeitimus.

Bendrijos lygmeniu sudaryti socialinių partnerių susitarimai yra įgyvendinami pagal socialiniams partneriams bei valstybės narėms būdingą ir nusistovėjusią tvarką (EB sutarties 139 str. 2 d.). Perkėlimas pagal socialiniams partneriams būdingą ir nusistovėjusią praktiką reiškia, jog susitarimo nuostatos bus perkeltos į nacionalines kolektyvines sutartis per nacionalinius socialinius partnerius. Kadangi kiekvienoje valstybėje narėje nacionalinės kolektyvinės sutartys yra skirtingai reguliuojamos (ne visose valstybėse narėse į kolektyvines sutartis perkeltos susitarimo nuostatos įgautų normatyvinę galią, neretoje valstybėje narėje kolektyvinių sutarčių nuostatos būtų

---

<sup>75</sup> *Davulis T.* Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas // Teisė, Nr. 58, 2006. - P. 37.

taikomos tik sutartį sudariusių organizacijų nariams, etc.) pripažįstama, kad šis susitarimų perkėlimo metodas yra silpniausias, palyginti su kitais Europos Sąjungos lygmens socialinių partnerių susitarimų įgyvendinimo būdais. Perkėlimas pagal socialiniams partneriams būdingą ir nusistovėjusią praktiką taip pat reiškia, jog susitarimas gali būti įgyvendinamas per valstybės narės valstybinės valdžios institucijas ir/ar nacionalinę teisę<sup>76</sup>. Manytina, kad susitarimas gali būti įgyvendinamas įvairios teisinės galios aktais (įstatymais, poįstatyminiais teisės aktais) ar net specialiais teisės aktais, priimtais būtent tokio susitarimo įgyvendinimui, o EB sutarties nuostata dėl būdingos ir nusistovėjusios praktikos valstybės narių neįpareigoja sukurti specialią susitarimo įgyvendinimo sistemą ar keisti kolektyvinės darbo teisės nuostatas.

Pastebėtinas svarbus aspektas, jog Europos Sąjungos lygmens susitarimams perkeliams pagal būdingą ir nusistovėjusią praktiką nėra taikomas reikalavimas reguliuoti tik EB sutarties 137 straipsnio 1 dalyje numatytas sritis. Taigi Europos Sąjungos lygmens socialiniai partneriai gali sudaryti susitarimus dėl tokių svarbių kolektyvinių derybų klausimų, kaip pavyzdžiui, darbo užmokestis ir juos įgyvendinti EB sutarties 139 straipsnio 2 dalyje nustatyta tvarka. Nors toks susitarimų įgyvendinimo būdas galimai ir nėra toks veiksmingas kaip Tarybos direktyva, praktikoje pasitaiko atvejų, kai socialiniai partneriai šiuo būdu naudojasi. Pavyzdžiui, *UNICE* (dabar *BUSINESSEUROPE*), *UEAPME*, *CEEP* ir *ETUC* 2002 m. sudarė susitarimą dėl teledarbo<sup>77</sup>, kuriame nurodė, jog jis per tris metus nuo jo pasirašymo turi būti įgyvendintas jį sudariusių organizacijų narių pagal socialiniams partneriams valstybėse narėse būdingas procedūras ir praktiką (susitarimo 12 p.). Paminėtinas ir tų pačių Europos Sąjungos lygmens socialinių partnerių 2004 m. sudarytas susitarimas dėl su darbu susijusio streso<sup>78</sup>, kurio 7 punkte taip pat buvo nurodyta, jog jis įgyvendinamas EB sutarties 139 straipsnio 2 dalyje nustatyta tvarka.

Aukščiau paminėti Europos Sąjungos lygmens socialinių partnerių susitarimai darbo teisės mokslininkų yra vertinami kaip Europos Sąjungos lygmens socialinių partnerių noras plėtoti labiau savarankišką socialinį dialogą<sup>79</sup>. Su šia nuomone reiktų sutikti, kadangi, kaip minėta, įgyvendinant EB sutarties 139 straipsnio 1 dalies nuostatas

---

<sup>76</sup> *Davulis T.* Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas // Teisė, Nr. 58, 2006. - P. 44.

<sup>77</sup> Framework agreement on telework. Prieiga internete: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/docs/300\\_20020716\\_agreement\\_telework\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/300_20020716_agreement_telework_en.pdf) [žiūrėta 2007-04-06].

<sup>78</sup> Framework agreement on work-related stress. Prieiga internete: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2004/oct/stress\\_agreement\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2004/oct/stress_agreement_en.pdf) [žiūrėta: 2007-04-08].

<sup>79</sup> *Branch A.* The Evolution of the European Social Dialogue Towards Greater Autonomy: Challenges and Potential Benefits // *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 21/2, 2005. – P. 321.

Europos Sąjungos lygmens socialiniams partneriams, siekiant sureguliuoti aktualius klausimus, nebereikia laukti Komisijos iniciatyvos, o susitarimai gali būti sudaromi ir EB sutarties 137 straipsnyje neįvardintose srityse.

#### **2.4. Socialinių partnerių vaidmuo įgyvendinant teisės normas**

Pagal EB sutarties 137 straipsnio 3 dalį valstybė narė gali patikėti socialiniams partneriams jų bendru prašymu perkelti Bendrijos direktyvas, priimtas pagal 137 straipsnio 2 dalį. Šiuo atveju valstybė narė užtikrina, kad, ne vėliau negu direktyva turi būti perkelta į nacionalinę teisę pagal 249 straipsnį, socialiniai partneriai jau būtų ėmęsi reikiamų priemonių, o atitinkama valstybė narė privalo imtis visų priemonių, kurios užtikrintų, kad ji bet kuriuo metu galėtų garantuoti pagal direktyvą siektinus rezultatus. Taigi tokiu direktyvos perkėlimo atveju valstybė narė turi užtikrinti, kad ne vėliau kaip iki direktyvos perkėlimo termino pabaigos socialiniai partneriai būtų sudarę būtiną susitarimą (kolektyvinę sutartį), o pati valstybė narė turi imtis priemonių, kad bet kuriuo momentu užtikrintų direktyvoje nurodytų tikslų realizavimą.

Teisės doktrinoje pripažįstama, kad direktyvų perkėlimas nacionalinių socialinių partnerių sudaromų kolektyvinių sutarčių būdu yra pažangus. Kolektyvinė sutartis suteikia darbo santykiams ypač reikalingo lankstumo, nes direktyvos nuostatas galima geriau pritaikyti nacionalinėms, regioninėms ar ūkio šakos reikmėms. Be to, tai teigiamai atsiliepia ir direktyvos perkėlimo efektyvumui, nes kolektyvinės sutarties vykdymas yra pagrįstas susitariančiųjų šalių suderinta valia, o ne valstybės vienašališkai priimtu norminiu teisės aktu<sup>80</sup>.

Pažymėtina, kad direktyvas galima perkelti tik tokiais kolektyvinėmis sutartimis, kurios turi visuotinio privalomumo, t. y. normatyvinį pobūdį. Europos Teisingumo Teismas yra išaiškinęs, kad direktyva perkeliama nepažeidžiant Bendrijos teisės reikalavimų, jei kolektyvinės sutarties galiojimo ir taikymo sritis sutampa su direktyvos reikalaujama galiojimo ir taikymo sritimi<sup>81</sup>. Taigi direktyva galima perkelti tik tokia kolektyvine sutartimi, kuri bus privaloma visiems direktyvoje nurodytiems subjektams. Manytina, kad toks direktyvų perkėlimas galimas tik tose valstybėse, kurių darbo teisėje taikomas kolektyvinės sutarties normų privalomojo galiojimo išplėtimas. Tokia direktyvų perkėlimo kolektyvinėmis sutartimis galimybė egzistuoja ir Lietuvoje.

---

<sup>80</sup> *Davulis T.* Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2004. P. 136.

<sup>81</sup> Europos Teisingumo Teismo 1985 m. kovo 28 d. sprendimas byloje *Commission of the European Communities v. Kingdom of Denmark*, Nr. 143/83.

Lietuvoje yra įteisintas kolektyvinių sutarčių privalomo taikymo išplėtimo institutas: jeigu šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties nuostatos yra svarbios atitinkamai gamybos šakai, profesijai, socialinės apsaugos ir darbo ministras gali praplėsti šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties ar atskirų jos nuostatų taikymo sritį, nustatydamas, kad tas susitarimas taikomas visai šakai, profesijai, paslaugų sričiai ar tam tikrai kategorijai, jeigu tokį reikalavimą pateikė viena ar keletas dalyvaujančių šakos ar teritorinėje kolektyvinėje sutartyje darbuotojų arba darbdavių organizacijų (LR DK 52 str. 2 d.). Įstatymų leidėjas, LR DK įtvirtindamas šią nuostatą, sudarė teisinę prielaidas naudoti socialinių partnerių sudarytas kolektyvines sutartis kaip direktyvų perkėlimo priemonę, jei tik kolektyvinės sutarties nuostatos realizuoja direktyvos tikslus.

Pažymėtina, kad LR DK 52 straipsnio 2 dalyje ar kitose LR DK nuostatose nėra numatyti kolektyvinės sutarties ar jos nuostatų išplėtimo terminai, nedetalizuojama kokios priežastys yra laikytinos pateisinančiomis kolektyvinės sutarties taikymo išplėtimą, etc., t. y. visi šie klausimai paliekami socialinės apsaugos ir darbo ministro kompetencijai. Nepaisant to tokia direktyvų perkėlimo galimybė yra vertintina ypač palankiai. Perkėlus dalį darbo santykių reguliavimo socialiniams partneriams būtų galima sumažinti ir taip didelį įstatyminių reguliavimą Lietuvoje ir padidinti liberalesnio sutartinio reguliavimo reikšmę. Be to, išaugtų paties teisinio reguliavimo efektyvumas: kolektyvinėse sutartyse paprastai nustatomos lankstesnės teisės normos, prisitaikoma prie konkrečių aplinkybių ir ypatumų bei specifikos. Sutartinis reguliavimo pobūdis pagerintų ir jos nuostatų taikymą<sup>82</sup> bei skatintų kolektyvinį darbo santykių reguliavimą valstybėje<sup>83</sup>. Galima tik apgailestauti, jog praktikoje nacionaliniai socialiniai partneriai, galimų reglamentavimo trukumų ar kitų subjektyvių priežasčių, nerodo pakankamai iniciatyvos siekdami pasinaudoti šia LR DK 52 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta teise.

---

<sup>82</sup> *Davulis T.* Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2004. P. 153.

<sup>83</sup> *Kasiliauskas N.* Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius // *Justitia „Teisės mokslo ir praktikos žurnalas“*, Nr. 2, 2005. – P. 43.

### 3. SOCIALINĖ PARTNERYSTĖ LIETUVOJE

#### 3.1. Socialinės partnerystės prielaidos Lietuvos Respublikos darbo teisėje

Socialinės partnerystės nacionaliniu lygiu reglamentavimo istorinę raidą galima būtų išskirti į kelis etapus:

- 1) iki Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo 1990 m. kovo 11 d.;
- 2) nuo 1990 m. iki LR DK įsigaliojimo 2003 m. sausio 1 d.;
- 3) nuo 2003 m. iki šių dienų.

Lietuvos teisinėje sistemoje iki nepriklausomybės atkūrimo, kaip ir kitose socialistinio bloko valstybėse, buvo įtvirtintas tarybinis darbo santykių reguliavimo modelis, susijęs su nesavarankiškumu. Tarybinės darbo teisės pagrindas Lietuvoje buvo Tarybų Sąjungos įstatymai, 1972 m. birželio 1 d. priimtas respublikinis Darbo įstatymų kodeksas (toliau – DĮK) bei keli tūkstančiai įvairaus lygio poįstatyminių teisės aktų. Gamybos priemonių valstybinė nuosavybė neleido rasti privatiems darbdaviams, todėl darbdavio funkciją netiesiogiai įvairiomis formomis atlikdavo pati valstybė<sup>84</sup>, t. y. valstybė buvo vienintelis darbdavys.

Šiuo laikotarpiu nieko nebuvo kalbama apie darbdavių ir darbuotojų bei jų atstovų (profesinių sąjungų) bendradarbiavimą. Profesinių sąjungų judėjimas tarybinės valdžios buvo visiškai monopolizuotas – egzistavo vienintelės valstybinės profesinės sąjungos, kurios turėjo itin mažai veiksmų laisvės ir faktiškai ne atstovavo darbuotojų interesų.

Nors formaliai DĮK buvo įteisinta darbo kolektyvo savivalda darbo sferoje, realiai tos normos nebuvo realizuotos, nei darbo kolektyvas, nei darbo kolektyvo tarybos įgaliojimai nei vadovų rinkimų tvarka nebuvo realizuoti, nes darbininkai ir tarnautojai nepasitikėjo valdžios primesta tariama demokratija darbo santykiuose. Nors profesinių sąjungų narystė siekė apie devyniasdešimt devynis procentus, tačiau profesinių sąjungų komitetai iš esmės buvo paversti valstybinio aparato dalimi, apie galimybę darbuotojus paraginti streikuoti profesinės sąjungos negalėjo net pasvajoti<sup>85</sup>. Kai darbo santykių sfera praktiškai buvo atiduota išimtinai valstybės žiniai<sup>86</sup>, realiai nebuvo jokių galimybių įgyvendinti socialinės partnerystės idėją.

<sup>84</sup> Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2004. P. 55.

<sup>85</sup> 2006 m. gegužės mėn. Tarptautinės konferencijos „Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI – amė amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos“ medžiaga [atiduota spaudai].

<sup>86</sup> Tiažkijus V., Maculevičius J. Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė ir Lietuvos praktika. - Algarvė, Vilnius, 1997. P. 5.

Tik atkūrus nepriklausomybę ir priėmus atskirus darbo įstatymus buvo sudarytos teisinės prielaidos socialinės partnerystės įtvirtinimui ir plėtrai.

Kolektyvinių darbo santykių ir tuo pačiu socialinės partnerystės užuomazgos atsirado 1991 metais priėmus Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymą<sup>87</sup>, kuriame buvo įtvirtinti ir šiandien aktualūs principai, tokie kaip kolektyvinės sutarties sąlygų ir nuostatų pabloginančių darbuotojų padėtį palyginti su ta, kurią nustato įstatymai, negaliojimu (tuometinės įstatymo redakcijos 7 str.). 1994 metų minėto įstatymo pakeitimu<sup>88</sup> buvo atsakyta vienos iš tarybinio darbo santykių reguliavimo „relikvijos“ ir įteisinta galimybė socialiniams partneriams derybas vesti aukštesniu nei įmonės lygiu – ūkio šakos ar regioniniu lygiu (tuometinės įstatymo redakcijos 2 str.).

Be paminėto įstatymo prielaidas nacionalinio socialinio dialogo plėtrai taip pat sudarė Lietuvos Respublikos Konstitucijoje<sup>89</sup> įtvirtinta asociacijų laisvė ir profesinių sąjungų veiklos principai (35 ir 50 str.), ratifikuotuos TDO Konvencijos<sup>90</sup>, kiti specialūs įstatymai, reglamentuojantys profesinių sąjungų teisinę padėtį – 1991 m. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas<sup>91</sup>, kolektyvinių ginčų reguliavimą - 1992 m. Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas<sup>92</sup>, asociacijų steigimą – 1996 m. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas<sup>93</sup>, etc.

Aptariamuoju laikotarpiu Lietuvoje aukščiausiuoju lygiu veikė profesinės sąjungos:

- 1) Lietuvos darbininkų sąjunga (dabar – Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“) susiformavusi kaip politinė darbininkų organizacija Lietuvos Sąjūdžiui remti, šiuo metu jungianti apie penkiasdešimt du tūkstančius narių<sup>94</sup>;
- 2) Lietuvos darbo federacija - krikščioniškoji profesinė sąjunga, kurios įkūrimo tikslas buvo tapti Lietuvos krikščionių darbininkų atskirų kultūrinių bei profesinių organizacijų apsijungimo centru, šiuo metu jungianti apie dvidešimt tūkstančių narių<sup>95</sup>;

---

<sup>87</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 12-312.

<sup>88</sup> Valstybės žinios, 1994, Nr. 29-511.

<sup>89</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

<sup>90</sup> Lietuvos Respublikos Seimo 1994 m. birželio 23 d. nutarimas Nr. I-507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“ // Valstybės žinios, Nr. 1994, Nr. 49-913.

<sup>91</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

<sup>92</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 12-307.

<sup>93</sup> Valstybės žinios, 1996, Nr. 32-786.

<sup>94</sup> Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“. Prieiga internete: <http://www.lps.lt/index.php?s=10> [žiūrėta: 2007-04-03].

<sup>95</sup> Lietuvos darbo konfederacija. Prieiga internete: <http://www.ldf.lt/index.php?cid=87> [žiūrėta: 2007-04-03].

- 3) Lietuvos profesinių sąjungų centras ir Lietuvos profesinių sąjungų susivienijimas, kurios vėliau susijungusios sudarė Lietuvos profesinių sąjungų konfederaciją - stambiausią profesinį susivienijimą, dabar vienijantį dvidešimt šešias šalis šakines profesines sąjungas ir apie šimtą dvidešimt tūkstančių narių<sup>96</sup>.

Darbdavių interesus nacionaliniu lygiu atstovavo:

- 1) Lietuvos pramoninkų konfederacija, vienijanti trisdešimt aštuonias šakines ir aštuonias regionines asociacijas, jungiančias daugiau nei du tūkstančius septynis šimtus įvairaus profilio įmonių<sup>97</sup>;
- 2) Lietuvos verslininkų asociacija vėliau susijungusi su Lietuvos verslininkų darbdavių konfederacija (dabartinis pavadinimas – Lietuvos verslo darbdavių konfederacija), šiuo metu vienijanti daugiau nei du tūkstančius įmonių ir keturiasdešimt devynias asocijuotas struktūras (regionines ir šakines verslo asociacijas)<sup>98</sup>.

Itin svarbus žingsnis nacionalinio socialinio dialogo link buvo žengtas 1995 m. gegužės 5 d. Vyriausybės ir aukščiau paminėtų profesinių sąjungų bei darbdavių organizacijų susitarimu įsteigiant Lietuvos Respublikos Trišalę tarybą (toliau – Trišalė taryba) ir patvirtinant jos veiklos nuostatus<sup>99</sup>. Būtent šiuo dokumentu buvo nuspręsta, kokia forma bus įgyvendinami Lietuvos valstybės įsipareigojimai dėl trišalės partnerystės stiprinimo, atsiradę ratifikavus TDO Konvenciją „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ Nr. 144.

Trišalės tarybos nuostatuose buvo įtvirtintas pariteto principas – ji sudaroma iš vienodo skaičiaus lygiateisių narių: centrinių (respublikinių) profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir vyriausybės atstovų. Ne daugiau kaip po 5 atstovus nuo kiekvienos šalies<sup>100</sup>. Kartu su minėtų darbuotojų ir darbdavių organizacijų atstovais Vyriausybę Trišalėje taryboje atstovauja Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerijos, Lietuvos Respublikos ūkio ministerijos ir Lietuvos

---

<sup>96</sup> Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija. Prieiga internete: <http://www.lpsk.lt/?lang=lt&mID=1> [žiūrėta 2007-04-03].

<sup>97</sup> Lietuvos pramoninkų konfederacija. Prieiga internete: <http://www.lpk.lt/Default.asp?DL=L&TopicID=37> [žiūrėta 2007-04-03].

<sup>98</sup> Lietuvos verslo darbdavių konfederacija. Prieiga internete: <http://www.ldkonfederacija.lt/index.php?-1772434317> [žiūrėta 2007-04-03].

<sup>99</sup> Susitarimas dėl trišalės partnerystės. Prieiga internete: <http://www.lrtt.lt/susitarimai/susit1.gif> [žiūrėta: 2007-04-03].

<sup>100</sup> Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos nuostatai. Prieiga internete: [http://www.lrtt.lt/Nuostatai%20\(TT%20ir%20TTS\)/TT%20NUOSTATAI%202005-01%2025-originalas-Valstybes%20zinios.doc](http://www.lrtt.lt/Nuostatai%20(TT%20ir%20TTS)/TT%20NUOSTATAI%202005-01%2025-originalas-Valstybes%20zinios.doc) [žiūrėta: 2007-04-03].



Respublikos žemės ūkio ministerijos deleguoti atstovai<sup>101</sup>. Svarbu tai, kad Trišalės tarybos veikloje Vyriausybė nebuvo išskirtas kaip viršenybę prieš darbdavių organizacijas ar profesines sąjungas turintis subjektas, o pripažinta lygiaverčiu partneriu.

Socialinio dialogo tarp darbuotojų, darbdavių atstovų bei Vyriausybės atsiradimui įtakos taip pat turėjo 1991 m. Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas<sup>102</sup>, kuriame buvo įteisintos, pariteto principu iš socialinių partnerių ir valdymo organų atstovų sudaromos, trišalės komisijos prie Lietuvos darbo biržos ir teritorinių darbo biržų. Šios ir kitų, kaip pavyzdžiui, Valstybinio socialinio draudimo fondo taryba ar Lietuvos profesinio mokymo taryba, tiksliniu trišalio bendradarbiavimo principu veikiančių komisijų įsteigimas sudarė palankią terpę trišalei socialinei partnerystei, kuri apimtų socialinių, ekonominių ir darbo problemų sprendimą valstybinio lygiu, plėtoti<sup>103</sup>.

Nesumenkinat pozityvios kolektyvinių santykių ir atskirų socialinės partnerystės formų reglamentavimo raidos, reiktų pabrėžti, kad aukščiau aprašytas reglamentavimas nevysiškai atitiko besikeičiančias ekonomines ir socialines sąlygas bei nebuvo visiškai suderinamas su Lietuvos siekiu tapti Europos Sąjungos nare. Būtent besikeičiančios sąlygos ir būtinybė suderinti nacionalinius teisės aktus su galiojančiais Europos Sąjungos teisės aktais kėlė pagrindinį tikslą - reglamentuoti socialinę partnerystę. Tai buvo padaryta priėmus Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, kuriame detalčiai reglamentuota visa socialinės partnerystės sistema.

### **3.2. Socialiniai partneriai ir jų teisinis statusas Lietuvoje**

2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusiame Lietuvos Respublikos darbo kodekse buvo įtvirtinta socialinio dialogo sistema - sąvoka (LR DK 40 str. 1 d.), principai (LR DK 40 str. 2 d.), šalys (LR DK 41 str.), lygiai (LR DK 42 str.), formos (LR DK 43 str.), subjektai, vienijantys darbuotojų, darbdavių ir valdymo organų atstovus<sup>104</sup> (LR DK 44 str.).

Pagrindinį vaidmenį plėtojant socialinę partnerystę įstatymų leidėjas suteikė patiems socialiniams partneriams. Kaip minėta, socialinės partnerystės šalimis – socialiniais partneriais – yra laikomi darbuotojų ir darbdavių atstovai bei jų organizacijos, o tripartizmo atveju ir vykdomos valdžios ar savivaldos institucijos (LR DK 41 str.).

---

<sup>101</sup> 2001 m. sausio 4 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 8 „Dėl Lietuvos Respublikos vyriausybės atstovų delegavimo į Lietuvos Respublikos trišalę tarybą“ // Valstybės žinios, 2001, Nr. 3-47.

<sup>102</sup> Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-25.

<sup>103</sup> *Krasauskas R.* Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos veiklai Lietuvoje // *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 41.

<sup>104</sup> *Tiažkijus V.* Darbo teisė: teorija ir praktika. – *Justitia*, Vilnius, 2005. P. 228.

Nors socialinė partnerystė yra įgyvendinama lygiateisiškumo principo pagrindu (LR DK 40 str. 2 d. 7 p.) profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų (socialinių partnerių) statuso ir veiklos reglamentavimas Lietuvoje yra ganėtinai skirtingas.

#### *Darbdavių organizacijos, kaip socialiniai partneriai*

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 35 straipsnyje, kuriame nurodoma, jog yra laiduojama teisė laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, kalbama tik apie piliečius, todėl galima daryti išvada, jog ši konstitucinė nuostata yra taikoma tik darbuotojams ir darbdaviams - fiziniams asmenis (LR DK 16 str. 2 d.), t. y. tik mažai daliai darbdavių.

Lietuvoje nėra priimti specialūs darbdavių organizacijų teisinį statusą reglamentuojantys teisės aktai, kaip, kad yra padaryta profesinių sąjungų atžvilgiu – Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. Darbdavių organizacijos veikia pagal Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymą, kuris yra taikomas ne tik darbdavių organizacijoms (asociacijoms), bet ir visoms kitoms, pavyzdžiui, kultūrinėms, asociacijoms. Be to, iki įsigaliojant 2004 m. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymo redakcijai<sup>105</sup> šio įstatymo 2 straipsnyje buvo įtvirtinta, kad asociacija - tai juridinių bei fizinių asmenų savanoriškas susivienijimas. Taigi darbdaviai – fiziniai asmenys į asociacijas, pagal ankstesnę Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymo redakciją, neturėjo teisės jungtis arba privalėjo jungtis tik kartu su juridiniais asmenimis. Darbdaviai – fiziniai asmenys, kaip piliečiai, savarankiškai (be juridinių asmenų) teisę steigti visuomeninę organizaciją turėjo tik pagal, šiuo metu jau nebegaliojantį, Lietuvos Respublikos visuomeninių organizacijų įstatymą<sup>106</sup>.

Nesant darbdavių organizacijų (asociacijų) kompetenciją apibrėžančio specialaus teisės akto, skirtingai nei profesinė sąjunga, darbdavių organizacija (asociacija) savaime neįgauna darbdavių organizacijos (asociacijos) statuto ir neturi dalyvavimo socialinėje partnerystėje kompetencijos. Tam, kad tam tikra asociacija būtų laikoma darbdavių organizacija ir būtų darbo teisinių santykių subjektu (tuo pačiu ir teisėtu socialiniu partneriu), tai turi būti nurodyta jos įstatuose<sup>107</sup>. Kompetencija atstovauti darbdaviams vedant kolektyvines derybas dėl kolektyvinės sutarties pasirašymo (socialinės partnerystės forma – LR DK 43 str. 3 p.) įstatuose turi būti apibrėžta itin

<sup>105</sup> Valstybės žinios, 2004, Nr. 25-745.

<sup>106</sup> Valstybės žinios, 1995, Nr. 18-400.

<sup>107</sup> *Davulis T.* Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos // Teisė Nr. 39, 2001. – P. 11.

tiksliai, priešingu atveju tokių derybų pagrindu priimta kolektyvinė sutartis vargu ar sukurs teises ir pareigas darbdaviui – asociacijos nariui<sup>108</sup>.

Manytina, kad toks skirtingas socialinių partnerių - darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų reglamentavimas nėra visiškai suderinamas su ratifikuotomis TDO Konvencijomis Nr. 87 ir Nr. 98, kuriose vienodai tiek darbuotojams, tiek darbdaviams yra numatyta vienijimosi laisvė ir teisė jungtis į organizacijas. Net ir vadovaujantis beveik klasikiniu tapusiu argumentu, kad darbuotojai yra silpnesnė darbo santykių šalis ir todėl jų asociacijos nusipelno papildomos apsaugos<sup>109</sup>, neturėtų būti nuginčytas tas faktas, jog reglamentavimas šiuo atveju nevysiškai yra suderinamas tokiais socialinės partnerystės principais kaip laisvos kolektyvinės derybos ir šalių lygiateisiškumas (LR DK 40 str. 2 d. 1 ir 7 p.).

Be to, specialaus verslo asociacijų įstatymo, kuriame būtų detaliau aptartos šių asociacijų teisės, nebuvimas yra pripažintina kaip vienas iš galimų stabdžių šakinėms kolektyvinėms deryboms. Minėtina, jog iki 2006 m. Lietuvoje nebuvo nė vienos šakinės kolektyvinės sutarties, išskyrus kai kurias monopolines paslaugas teikiančias bendrovės – „Lietuvos geležinkeliai“, „Lietuvos pašas“, Lietuvos telekomas“, kurias su išlygomis galima buvo pavadinti „šakinėmis“. 2006 m. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje buvo užregistruota pirmoji Lietuvos žemės ūkio bendrovių asociacijos ir Lietuvos žemės ūkio darbuotojų profesinių sąjungų federacijos šakinė kolektyvinė sutartis<sup>110</sup>. 2007 m. sausio mėnesį užregistruota antroji šakinė kolektyvinė sutartis tarp Lietuvos žurnalistų sąjungos ir Nacionalinės rajonų ir miestų laikraščių leidėjų asociacijos<sup>111</sup>.

### *Profesinės sąjungos ir jų organizacijos, kaip socialiniai partneriai*

Profesinės sąjungos (ar darbo tarybos LR DK 19 str. 1 d. numatytu atveju ir įmonės lygiu) vadovaujantis LR DK III skyriaus „Darbo teisės subjektų atstovavimas“ nuostatomis yra pripažįstamos darbuotojus atstovaujančiais subjektais, t. y. darbuotojų atstovais. Taigi jos kaip atstovai veikia atstovaujamųjų – darbuotojų interesais (LR DK 22 str.). Kita vertus, šiuos atstovus įstatymų leidėjas aiškiai įvardina savarankiškais socialiniais partneriais (LR DK 41 str.), atitinkamai savarankiškai vedančiais kolektyvines derybas dėl sutarties pasirašymo (LR DK 43 str. 3 p.) ir tokių derybų

<sup>108</sup> *Kasiliauskas N.* Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. – Trišalės tarybos sekretoriatas, Vilnius, 2006. P. 122.

<sup>109</sup> *Tiažkijus V.* Darbo teisė: teorija ir praktika. – Justitia, Vilnius, 2005. P. 222.

<sup>110</sup> *Trišalės tarybos sekretoriatas.* Lietuvos Respublikos trišalė taryba 1995-2005. - BSPB, Vilnius, 2006, P. 30.

<sup>111</sup> Europos industrinių santykių observatorijos straipsnis „New sectoral agreement signed in print media sector“ Prieiga internete: <http://eurofound.europa.eu/eiro/2007/02/articles/lt0702029i.html> [žiūrėta: 2007-04-05].

pagrindu sudarytos nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties šalimis (LR DK 51 str.). Manytina, kad profesinės sąjungos, istoriškai susiformavusios kaip vieninteliai darbuotojų atstovai, laikui bėgant „išaugo šį rūbą“ ir socialinėje partnerystėje dalyvauja kaip savarankiški šių santykių dalyviai. Be to, darbo teisėje susiklostančio atstovavimo iš esmės negalima besąlygiškai gretinti su civiliniais atstovaujamojo ir atstovo santykiais – nors profesinės sąjungos ir privalo įvykdyti tai, ką įsipareigojo darbuotojams, tačiau taip pat gali daryti tai, ko neuždraudė atstovaujantieji, taip pat kolektyvinės sutartys ir kiti susitarimai<sup>112</sup>. Tokią poziciją galima būtų pagrįsti tuo, kad darbuotojai dėl objektyvių aplinkybių (didelio jų skaičiaus, plataus geografinio pasiskirstymo – pavyzdžiui, profesinėms sąjungoms atstovaujant kelias ūkio šakos įmones) paprasčiausiai negalėtų tinkamai savęs atstovauti, o profesinės sąjungos kolektyvinėmis sutartimis prisiima įsipareigojimus ne tik atstovaujamiems darbuotojams, bet ir sau.

Tik įmonės lygmens kolektyvinės sutarties šalimi įstatymų leidėjas nurodo pačius darbuotojus, t.y. įmonės darbuotojų kolektyvą, atstovaujama profesinės sąjungos (LR DK 60 str. 1 d.). Bet ir šiuo atveju teisės doktrinoje pripažįstama, jog įmonės kolektyvą reikėtų laikyti tik materialiaja įmonės lygmens kolektyvinės sutarties šalimi<sup>113</sup>, kadangi daugelį funkcijų, susijusių su derybomis, kaip pavyzdžiui, konsultavimosi tvarkos nustatymas (LR DK 47 str. 3 d.), turi teisę vykdyti tik formalioji įmonės kolektyvinės sutarties šalis – profesinė sąjunga. Pažymėtina, kad Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje, vertinant kolektyvinės sutarties šalies ir šalies atstovo santykį, iš esmės yra laikomasi pažodinio LR DK 60 straipsnio aiškinimo ir įmonės lygmens kolektyvinės sutarties šalimi pripažįstamas darbuotojų kolektyvas, o jo atstovu profesinė sąjunga. Kita vertus, Lietuvos Aukščiausias Teismas tuo pačiu pripažįsta, jog būtent profesinės sąjungos, o ne darbuotojų kolektyvo pateikiamas įmonės lygmens kolektyvinės sutarties aiškinimas atskleidžia tikruosius kolektyvinės sutarties šalies ketinimus<sup>114</sup>.

Analizuojant profesinių sąjungų teisinį statusą taip pat svarbu atsakyti į klausimą, ar profesinė sąjunga atstovaujanti, pavyzdžiui, tik negausiai darbuotojų daliai, kas Lietuvoje pasitaiko neretai<sup>115</sup>, turi teisę veikti ir profesinei sąjungai nepriklausančių darbuotojų interesais. Manytina, kad atsakymas į šį klausimą buvo pateiktas Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarime, kuriame buvo

<sup>112</sup> Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo ginčai. – Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2005. P. 97.

<sup>113</sup> Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. – Trišalės tarybos sekretoriatas, Vilnius, 2006. P. 104.

<sup>114</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. gegužės 14 d. nutartis civilinėje byloje *Dimitrijus Polianskis v. AB „Lietuvos geležinkeliai“*, Nr. 3K-3-597/2003, kat. 5.1; 11.2.

<sup>115</sup> Davidavičius H. Darbuotojų informavimas apie įmonės veiklą // Juristas Nr. 9, 2006. – P. 31.

išaiškinta, jog Konstitucijos 50 straipsnio 1 dalies nuostata – profesinės sąjungos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises ir interesus, iš esmės išreiškia dvejopą profesinių sąjungų paskirtį bei funkciją: viena, atstovauti profesinės sąjungos nariams ir juos ginti; antra, įstatymo nustatytais atvejais bei būdais ginti visus atitinkamos įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojus<sup>116</sup>.

Vienas iš galimų asociacijų laisvės principo negatyviųjų aspektų yra tas, kad jo užtikrinimo pasekoje gali susidaryti situacijos, kai tą pačią darbuotojų grupę atstovauja kelios profesinės sąjungos (neretai tarpusavyje nesutarančios ar nederinančios savo veiksmų). Pripažįstama, kad tokiu atveju gali kilti būtinybė išskirti „labiausiai atstovaujančią“ profesinę sąjungą.

Daktaro N. Kasiliausko nuomone, atstovaujančios profesinės sąjungos išskyrimas svarbus tais aspektais, kai tam tikrais klausimais suinteresuotos veikti daugiau negu viena profesinė sąjunga, kurios nesudarė jungtinės atstovybės ir nesutinka veikti bendrai. Tokiais atvejais atstovavimo taisyklės padeda išspręsti kolizinę situaciją bei nustatyti organizaciją, kuri turi įgaliojimus būti tokių santykių šalimi. Taip atstovavimo taisyklė įgauna teisės normos, reguliuojančios kolektyvinius darbo santykius, bruožų. Atstovavimo turėjimas taip pat gali (nors neprivalo) tapti tuo kriterijumi, kuriuo remiantis įstatymų leidėjas ar socialiniai partneriai diferencijuoja profesinių sąjungų teises ir pareigas. Atstovaujančios profesinės sąjungos statusas vertinamas kaip bruožas, glaudžiai susijęs su pagrindinių profesinių sąjungų uždavinių atstovaujant darbuotojų teises ir interesus įgyvendinimu<sup>117</sup>.

Kitų darbo teisės mokslininkų nuomone, vertinant Konstitucijos 50 straipsnį, kuriame pasakyta, jog visos profesinės sąjungos turi lygias teises, kurios nors profesinės sąjungos išskyrimas ar tam tikrų prioritetų nustatymas būtų prieštaravimas Konstitucijai<sup>118</sup>. Formaliai žiūrint ir nesant Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimo ar teismų praktikos ir tris narius turinti (mažiausias profesinės sąjungos steigėjų skaičius – Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 6 str. 1 p.) įmonės profesinė sąjunga, ir trisdešimt tūkstančių narių turinti kita profesinė sąjunga bei jų junginys profesinių sąjungų centras, susivienijimas ar asociacija lyg ir turėtų lygias kolektyvinių

---

<sup>116</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas dėl Lietuvos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai // Valstybės žinios, 1999, Nr. 9-199.

<sup>117</sup> *Kasiliauskas N.* Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. – Trišalės tarybos sekretoriatas, Vilnius, 2006. P. 109.

<sup>118</sup> *Nekrošius I.* (et al.) Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. – Justitia, Vilnius, 2003. P. 149.

derybų teises<sup>119</sup>. Tokią poziciją galima pagrįsti taip pat ir kitų nacionalinės bei tarptautinės teisės aktų nuostatomis. TDO Konvencija „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ Nr. 87 garantuoja teisę laisvai jungtis į profesines sąjungas, nustato, kad neteisinga būtų suteikti monopolį vienai profesinei sąjungai. Veikiant daugiau nei vienai profesinei sąjungai, kurios nors diskriminavimas reikštų šios konvencijos pažeidimą. TDO Konvencija „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normos įgyvendinti“ Nr. 144 numato, jog darbdaviai ir darbuotojai turi būti atstovaujami lygiais pagrindais bet kurioje konsultacijoms dėl darbo normų įgyvendinimo skirtoje struktūroje. Taigi abi konvencijos, garantuodamos profesinių sąjungų lygybę, draudžia kurios nors iš profesinių sąjungų diskriminavimą<sup>120</sup>. Nacionaliniu lygiu profesinių sąjungų įstatymas taip pat garantuoja profesinių sąjungų lygiateisiškumą (įstatymo 3 str.), LR DK nėra reglamentuotas atstovaujamo profesinių sąjungų statusas, nėra pateikiama ir tokia sąvoka. Vienintelę profesinių sąjungų pliuralizmo apraiška galima būtų laikyti LR DK 60 straipsnio 2 dalies nuostatą, kurioje reglamentuotas situacijos, kai įmonės lygiu veikia kelios profesinės sąjungos ir yra sudaroma įmonės kolektyvinė sutartis, galimas išsprendimas – įmonės kolektyvinę sutartį sudaro profesinių sąjungų atstovybė, o profesinėms sąjungoms nesusitarus dėl jungtinės atstovybės sudarymo, sprendimą dėl atstovavimo priima darbuotojų susirinkimas (konferencija) (LR DK 60 str. 3 d.).

Kita vertus, minėtos ratifikuotos TDO konvencijos Nr. 144 1 straipsnyje yra pateikiamas terminas „atstovaujančios organizacijos“, kuris reiškia darbdaviams ir darbuotojams labiausiai atstovaujančias organizacijas, kurios pasinaudoja teise laisvai kurti asociacijas. TDO konstitucijos<sup>121</sup> 3 straipsnio 5 dalyje taip pat užsimenama apie labiausiai darbuotojus ir darbdavius atstovaujančias organizacijas. Taigi atstovaujančios profesinės sąjungos samprata tarptautinėje teisėje nėra naujas reiškinys ir labiausiai atstovaujančios profesinės sąjungos išskyrimas gali būti suderinamas su nuostatomis, draudžiančiomis suteikti vienai profesinei sąjungai monopoliją ar diskriminuoti kitas. Manytina, kad labiausiai atstovaujančios profesinės sąjungos išskyrimo suderinamumas su lygybės principu tiesiogiai priklauso nuo pasirinktų išskyrimo kriterijų tinkamumo.

Pastebėtina, kad tarptautiniai teisės aktai nenumato konkrečių kriterijų, pagal kuriuos turėtų būti išskirta atstovaujanti profesinė sąjunga. Komentaro autorių nuomone, kilus ginčui, kuri profesinė sąjunga turėtų atstovauti derantis dėl kolektyvinės sutarties

---

<sup>119</sup> *Davulis T.* Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos // Teisė Nr. 33 (1), 1999. – P. 11.

<sup>120</sup> *Kasiliauskas N.* Daktaro disertacija „Lietuvos profesinių sąjungų teisinio statuso problemos“. – Vilniaus universitetas, Vilnius, 2006. P. 130.

<sup>121</sup> Tarptautinės darbo organizacijos konstitucija. Prieiga internete: <http://www.ilo.org/public/english/about/iloconst.htm> [žiūrėta: 2007-04-08].

sudarymo ir ją sudarant, reikėtų vadovautis pasaulinės profesinių sąjungų veiklos praktikos suformuotas kriterijais:

- 1) kiekybinis (narių skaičius, bendra surenkamų įnašų suma);
- 2) kokybinis (nepriklausomumas, patirtis, ilgalaikis egzistavimas);
- 3) institucinis (dalyvavimas funkcinėse organų atstovybėse, išrinkimas į darbuotojų kolektyvui atstovaujančius organus);
- 4) funkcinis (nacionalinių kolektyvinių sutarčių sudarymas);
- 5) taip pat gali būti teritorinis ir šakos kriterijai<sup>122</sup>.

Tarptautinėje praktikoje nusistovėjusių kriterijų išskyrimas LR DK komentare yra reikšmingas praktiniam kolizijų šalinimui, bet tik atstovaujančios profesinės sąjungos statuso ir konkrečių jos išrinkimo kriterijų reglamentavimas teisės aktuose padėtų išvengti ginčų dėl to, kuriais būtent kriterijais konkrečiu atveju socialiniai partneriai privalo vadovautis.

Manytina, kad atstovaujančios profesinės sąjungos statuso neįtvirtinimas nacionaliniuose teisės aktuose yra laikytinas teisinio reglamentavimo trūkumu, sudarančiu sąlygas vienos iš partnerystės formų - kolektyvinių derybų aukštesniu nei įmonės lygiu ribotumui. Šiai dienai neretai gali susidaryti kolizinės situacijos, kai tų pačių darbuotojų grupę atstovaujančios profesinės sąjungos veda derybas dėl kolektyvinės sutarties pasirašymo ir savo veiksmų nederina tarpusavyje, nes jokios viršenybės tarp jų nėra bei nei viena nenori užleisti turimų pozicijų. Darytina išvada, jog šios teisinio reguliavimo spragos pašalinimas yra itin reikšmingas socialinės partnerystės, ypač aukštesniu nei įmonės lygiu, stiprinimui. Pažymėtina, kad darbo teisės doktrinoje yra skiriama nemažai dėmesio būtent labiausiai atstovaujančios profesinės sąjungos išskyrimo problematikai, bet ne itin daug kalbama apie darbdavių organizacijų atstovaujiamumą. Reikėtų pabrėžti, kad, sprendžiant labiausiai atstovaujančios profesinės sąjungos statuso ir išskyrimo reglamentavimo klausimus, neturėtų būti pamiršamos ir darbdavių organizacijos.

Įstatymų leidėjas, svarstydamas profesinių sąjungų ar darbdavių organizacijų reprezentatyvumo kriterijų nustatymą, turėtų ypač detaliai išanalizuoti faktinę darbo rinkos situaciją, nes pavyzdžiui, kiekybiniai kriterijai turėtų būti taikomi itin apgalvotai. Lietuvos ir užsienio ekspertai pastebi, kad faktiškai profesinėms sąjungoms ir darbdavių organizacijoms priklauso žymiai mažiau narių nei nurodo jos pačios. Taigi labiausiai atstovaujančių subjektų išskyrimas, vadovaujantis kiekybiniais kriterijais, būtų ganėtinai

---

<sup>122</sup> *Nekrošius I.* (et al.) Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. – Justitia, Vilnius. 2003. P. 149.

problematiškas. Be to, šiai dienai objektyviai niekas nežino, kokia organizacija, kiek narių atstovauja, nėra registru, ar informacinės sistemos apie narystę darbdavių ar darbuotojų organizacijose. Dėl to kyla nemažai klausimų, ką būtent konkreti organizacija atstovauja ir dėl kokių klausimų ji gali konstruktyviai derėtis.

Pastebėtina, kad profesinių sąjungų įstatymas aiškiai nenurodo kokiais požymiais vadovaujantis profesinės sąjungos turėtų būti laikytinos regioniniais ar šakiniais susivienijimais ir kokius konkrečius įgaliojimus tokio lygmens susivienijimai turi. Siekiant konstruktyvesnių derybų aukštesniu nei įmonės lygmeniu detalesnis atitinkamo lygmens susivienijimo reglamentavimas turėtų būti laikytinas teigiamu impulsu.

Atkreiptinas dėmesys, kad, vadovaujantis LR DK 19 straipsnio 1 dalimi, atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti turi teisę ir *darbo taryba*, išrinkta slaptu balsavimu darbuotojų kolektyvo susirinkime, jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Ši LR DK norma yra priimta sutinkamai su ratifikuota TDO Konvencija „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ Nr. 135, kurioje darbuotojai atstovai skirstomi į profesines sąjungas ir renkamus atstovus (Konvencijos 3 str.). Svarbus aspektas yra tai, jog, kaip reglamentuoja ir minėta konvencija, renkamas atstovas – darbo taryba negali atlikti funkcijų, kurios pagal įstatymus yra pripažintinos kaip profesinių sąjungų prerogatyva (LR DK 21 str. 3 d.). Taigi įmonėje nesant profesinės sąjungos ir atstovavimo funkcijos neperdavus ekonominės veiklos profesinei sąjungai, socialiniu partneriu LR DK 41 straipsnio prasme yra pripažintina ir darbo taryba. Aišku ji, vertinant LR DK 21 str. 3 d. normą, socialinio partnerio funkcijas įgyvendina pakankamai ribotai, t. y. neperžengiant įmonės lygmens (pavyzdžiui, turi teisę derėtis dėl įmonės kolektyvinės sutarties – LR DK 60 str. 4 d.).

### **3.3. Egzistuojanti socialinės partnerystės formos ir sistema**

Nacionaliniu lygmeniu įstatymų leidėjas, kaip minėta, įtvirtino keturias socialinės partnerystės formas – socialinės partnerystės įgyvendinimo būdus: (1) sudarant trišales ir dvišales tarybas (komisijas, komitetus); (2) naudojantis informavimo ir konsultavimo procedūromis; (3) vedant kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių pasirašymo; (4) kai darbuotojai dalyvauja valdant įmonę (LR DK 43 str.).



Visos šios formos yra viena su kita susijusios, bet kaip svarbiausia būtų galima išskirti LR DK 43 straipsnio 3 punkte įtvirtintą ir LR DK 48 straipsnyje detalizuotą *derybų vedimą dėl kolektyvinių sutarčių pasirašymo*. Būtent laisvomis derybomis yra derinami skirtingi darbo santykių subjektų interesai ir šių derybų pagrindu pasirašomos kolektyvinės sutartys, turinčios norminio teisės akto galią (LR DK 3 str. 1 d.).

Teisė laisvai derėtis įtvirtinta tiek ratifikuotų TDO konvencijų: „Dėl kolektyvinių sutarčių“ Nr. 91, „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ Nr. 98, „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo Nr. 154, etc., tiek Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatose. Sutinkamai su tarptautiniais ir Europos Sąjungos teisės aktais laisvų kolektyvinių derybų užtikrinimo svarba yra pabrėžiama ir nacionalinio įstatymų leidėjo – laisvų kolektyvinių derybų principas LR DK yra įtvirtintas tiek kaip bendrasis darbo teisės principas (LR DK 2 str.1 d. 10 p.), tiek kaip pirmasis specialusis socialinės partnerystės principas (LR DK 40 str. 2 d. 1 p.). Manytina, kad tik sudarius sąlygas laisvoms kolektyvinėms deryboms, šios socialinės partnerystės formos pagalba galima suderinti darbuotojų ir darbdavių interesus.

Yra nuomonių, kad galimybę laisvai ir lygiais pagrindais derėtis neretai riboja ta aplinkybė, jog derybos vyksta tarp darbdavio ir darbuotojų jau dirbančių pas šį darbdavį, t. y. „jau parduotos darbo jėgos“. Tokiomis sąlygomis visus sprendimus dėl darbuotojo darbo apmokėjimo, darbo laiko ir kitų socialinių garantijų iš esmės priima darbdavys kaip įmonė. Darbuotojų atstovas šiuo atveju neturi ekonominių svertų, būdingų komercinėms deryboms – galimybės atsisakyti „parduoti darbo jėgą“<sup>123</sup>. Manytina, kad su šia nuomone nebūtų galima vienareikšmiškai sutikti, nes darbdavys taip pat yra suinteresuotas motyvuoti darbuotojus ir palaikyti konstruktyvų dialogą, siekdamas sėkmingai plėtoti verslą. Darbdavių dominavimą kolektyvinėse derybose pirmiausia reikėtų sieti su silpnomis darbuotojų atstovų – profesinių sąjungų pozicijomis. Profesinių sąjungų veiklos skaidrumas, reikšmės visuomenėje didėjimas yra būtent tos aplinkybės, kurios sąlygotų šalių (darbuotojų ir darbdavių organizacijų) nepriklausomas, lygias ir konstruktyvias derybas visais lygmenimis.

Praktikoje kolektyvinių derybų, ypač aukštesniu nei įmonės lygiu, ribotumą neretai sąlygoja pačių profesinių sąjungų pozicijų visuomenėje silpnumas. Profesinės sąjungos deklaruoja, kad jų organizacijoms priklauso apie dvidešimt procentų darbuotojų, tuo tarpu kai kurių užsienio ekspertai teigia, kad į profesines sąjungas yra susivieniję dar

---

<sup>123</sup> Laikraščio internete „Lietuvos profsąjungos“ straipsnis „Streikų liberalizavimas būtinas darbo kodekso pakeitimas“. Prieiga internete: <http://www.lprofsąjungos.lt/?lang=lt&mid=3&id=17> [žiūrėta: 2007-04-10].

mažiau<sup>124</sup>, kas neabejotinai veda prie nacionalinių kolektyvinių derybų lėto vystymosi lyginat jį ne tik su senosiomis Europos Sąjungos narėmis, bet ir kitomis Centrinės ir Rytų Europos šalimis<sup>125</sup>. Manytina, kad ne LR DK įtvirtinto kolektyvinių derybų reglamentavimo, kuris daugeliu aspektų yra suderintas su tarptautiniais standartais, tobulinimas, o pačių socialinių partnerių pozicijų stiprinimas šiai dienai turėtų būti prioritetas.

Kaip sėkmingą LR DK įtvirtino kolektyvinių derybų reglamentavimo pavyzdį reiktų paminėti LR DK 48 straipsnio 2 dalyje numatytą pareigą sušaukti derybas per dvi savaites po to, kai antroji šalis gavo pristatymą deryboms. Šia LR DK nuostata buvo apribota galimybė vilkinti derybas, kas iki LR DK įsigaliojimo pasitaikydavo neretai<sup>126</sup>, nes Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir kolektyvinių sutarčių įstatymas numatė dispozityvų kolektyvinių derybų reglamentavimą (2001 m. redakcijos įstatymo 14 str.).

Konstruktyvių ir į kolektyvinės sutarties sudarymą orientuotų kolektyvinių derybų eiga užtikrinama pateikiant visą reikalingą informaciją (LR DK 48 str. 4 ir 5 p.) bei konsultuojantis dėl gautos informacijos (LR DK 48 str. 6 p.), t. y. įgyvendinant kitą socialinės partnerystės formą – informavimą ir konsultavimą (LR DK 43 str. 2 p.).

Pažymėtina, kad ir TDO dokumentuose su derybų procesu siejamas konsultavimas. Jo sritis platesnė už kolektyvines derybas, Konsultavimas apima bendrus darbuotojų ir darbdavių interesus bei leidžia juos nagrinėti, siekiant kiek įmanoma bendrų sprendimų. Kartu valdžios atstovai informuojami apie darbdavių ir darbuotojų nuomones ir siūlymus. Tai padeda rengti įstatymus ir pritaikyti juos šių organizacijų interesams. Kolektyvinės derybos, priešingai paprastai apsiriboja darbo sąlygų ir šalių tarpusavio santykių nustatymu<sup>127</sup>.

Kalbant apie patį *informavimą ir konsultavimą*, kaip socialinės partnerystės formą, reiktų pažymėti, kad ši darbuotojų interesų užtikrinimo priemonė yra reglamentuota tarptautiniuose ir Europos Sąjungos teisės aktuose. Kaip pavyzdžiui, TDO rekomendacija „Dėl ryšių tarp administracijos ir darbuotojų įmonėse“ Nr. 129<sup>128</sup> nustato,

---

<sup>124</sup> *Trišalės tarybos sekretoriatas*. Lietuvos Respublikos trišalė taryba 1995-2005. - BSPB, Vilnius, 2006, P. 30.

<sup>125</sup> *Matthes C. Y., Terletzki P.* Tripartite Bargaining and its Impact on Stabilisation Policy in Central and Eastern Europe // *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 21/3, 2005. – P. 374.

<sup>126</sup> *Kasiliauskas N.* Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. – *Trišalės tarybos sekretoriatas*, Vilnius, 2006. P. 62.

<sup>127</sup> *Dambrauskienė G.* Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje // *Jurisprudencija*, t. 40 (32), 2003. – P. 6.

<sup>128</sup> Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija. Prieiga internete: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp2.htm> [žiūrėta: 2007-04-08].

jog efektyvi bendradarbiavimo politika turi užtikrinti, kad būtų suteikta informacija ir, kad būtų rengiamos tarp šalių konsultacijos prieš darbdaviui priimant svarbius sprendimus tokia apimtimi, kokia toks informacijos suteikimas nepakenktų nei vienai iš šalių (rekomendacijos 3 str.). TDO rekomendacijoje „Dėl kolektyvinių derybų“ Nr. 163 numatoma, jog socialinių partnerių konsultacijos ir bendradarbiavimas neturėti pažeisti nei asociacijų laisvės, nei teisės į kolektyvines derybas, o darbuotojų ir darbdavių gera valia, turi būti įtvirtintas valstybės įstatymuose bei visokeriopai remiamas valstybinės valdžios veiksmais. Europos socialinė chartijos (pataisytos) 21 straipsnyje teigiama, kad siekiant užtikrinti, jog būtų veiksmingai įgyvendinta darbuotojų teisė gauti informaciją ir konsultacijas įmonėje, valstybė privalo imtis tam tikrų priemonių jas remti, kad darbuotojai ar jų atstovai pagal įstatymus ar praktiką būtų nuolat ar tam tikrais laikotarpiais ir jiems suprantamai informuojami apie įmonės, kurioje jie dirba ekonominę ir finansinę būklę. Informavimas ir konsultavimas taip pat reglamentuojamas ir Europos Sąjungos direktyvomis<sup>129</sup> iš kurių bene svarbiausia yra Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. direktyva „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje“ 2002/14/EB<sup>130</sup>, kurioje nustatyta bendra minimali teisės į informavimą ir konsultavimą reikalavimų sistema.

LR DK straipsnis, kuriame detalizuojama teisė į informavimą ir konsultavimą nuo LR DK kodekso priėmimo dienos buvo net kelis kartus tobulinamas. Vertinant dabartinėje LR DK 47 straipsnio redakcijoje įtvirtintą informavimo ir konsultavimo reglamentavimą reikėtų pažymėti, jog šios partnerystės formos teisinis reguliavimas iš esmės atitinka aukščiau aptartų Europos socialinės chartijos (pataisytos) ir kitų tarptautinių bei Europos Sąjungos teisės aktų nuostatas. Šią aplinkybę patvirtina ir Lietuvos Respublikos trečiojoje ataskaitoje dėl Europos socialinės chartijos (pataisytos) įgyvendinimo išdėstyti faktai.<sup>131</sup> Pripažįstama, kad kai kuriais atvejais LR DK numato netgi palankesnes informavimo ir konsultavimo sąlygas nei Europos Sąjungos teisės aktai<sup>132</sup>.

Praktikoje ginčai kyla dėl konsultavimo tvarkos, t. y. kai socialiniai partneriai informacijos pateikimo bei konsultavimosi tvarką ir sąlygas kolektyvinėje sutartyje ar susitarime numato netinkamai, o įstatymai šios tvarkos nereglamentuoja (LR DK 47 str. 2

<sup>129</sup> Europos Sąjungos direktyvos: „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas“ 91/533/EEB, OJ, 1991, L 288; „Dėl kolektyvinių atleidimų“ 98/59/EB, OJ, 1998, L 225/66; „Dėl įmonės verslo pertvarkymo“ 2001/23/EB, OJ, 2001, L 082 ir etc.

<sup>130</sup> OJ, 2002, L 080.

<sup>131</sup> Ketvirtoji Lietuvos Respublikos ataskaita dėl Europos socialinės chartijos įgyvendinimo P. 297. Prieiga internete: <http://www.socmin.lt/index.php?571290703> [žiūrėta 2007-04-03].

<sup>132</sup> *Davulis T.* Darbuotojų informavimas apie jų darbo sąlygas Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje // *Jurisprudencija*, t. 40 (32), 2003. – P. 18.

d.). Tokiu atveju viena iš šalių gali pradėti piktnaudžiauti nustatytos tvarkos trūkumais nesudarant galimybės taikyti administracinės nuobaudos pagal Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso<sup>133</sup> 41 straipsnį, kuris *inter alia* numato atsakomybę tik už darbo įstatymų pažeidimą, t. y. atsakomybės už kolektyvinės sutarties pažeidimą nenumato. Taigi socialinių partnerių tarpusavio susitarimuose yra itin svarbu tinkamai nusistatyti informavimo ir konsultavimo sąlygas bei tvarką. Vertinant Lietuvos Aukščiausiojo Teismo formuojamą teismų praktiką reikėtų pažymėti, kad socialinių partnerių tarpusavio susitarimuose nenurodžius informavimo tvarkos, vėliau būna ganėtinai sudėtinga įrodyti teisės į informavimo pažeidimo faktą, nes nei nacionaliniai, nei Europos Sąjungos teisės aktai šios tvarkos detalčiai nereglamentuoja<sup>134</sup>.

Pastebėtina, kad praktikoje taip pat neretai pasitaikydavo atvejai, kai darbdaviai atsisakymą leisti susipažinti su reikalinga informacija motyvuodavo tuo, jog ji neva sudaro komercinę (gamybinę) paslaptį. Manytina, kad įstatymų leidėjas 2005 m. gegužės 12 d. LR DK 47 straipsnio pakeitimu įtvirtindamas nuostatą, pagal kurią darbdavys, atsisakymą leisti susipažinti su informacija, turi pateikti raštu, o šį atsisakymą darbuotojas ar darbuotojų atstovas gali apskusti teismui, apribojo galimybes piktnaudžiauti šia LR DK numatyta teise.

Informavimas ir konsultavimas, kaip socialinės partnerystės forma, yra artimas kitai socialinės partnerystės formai – *darbuotojų dalyvavimui valdant įmonę* (LR DK 43 str. 4 p.). Teisės doktrinoje galima išskirti keletą nuomonių dėl šių dviejų socialinės partnerystės formų santykio: informavimo ir konsultavimo procedūros yra kaip darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme skatinimo priemonė<sup>135</sup>; informavimas ir konsultavimas yra sudėtinė darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme dalis<sup>136</sup>; darbuotojų informavimas, tai pirmoji, o konsultavimas - antroji darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme pakopa<sup>137</sup>. Darytina išvada, kad bent jau plačiąja prasme darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme apima informavimą ir konsultavimą bei šios dvi socialinės partnerystės formos yra tiesiogiai susijusios.

Atkreiptinas dėmesys, kad iš esmės visos LR DK normos detalizuojančios darbuotojų teisę dalyvauti įmonės valdyme apsiriboja:

---

<sup>133</sup> Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.

<sup>134</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 2004 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje *Lietuvos medicinos darbuotojų profesinės sąjunga v. VŠĮ Kauno miesto greitosios medicinos pagalbos stotis*, Nr. 3K-3-301/2004 m., kat. 10; 13.

<sup>135</sup> *Nekrošius I.* (et al.) Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. – Justitia, Vilnius. 2003. P. 155.

<sup>136</sup> *Kasiliauskas N.* Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. – Trišalės tarybos sekretoriatas, Vilnius, 2006. P. 67.

<sup>137</sup> *Veigelė I.* Darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę Europos Sąjungos teisėje // *Jurisprudencija*, t. 58 (50), 2004. – P. 108.

- 1) darbuotojų nuomonės išklausimu (tvirtinant konkursinių pareigų sąrašus ir konkursų nuostatus – 101 str. 2d.; nustatant kvalifikacinių egzaminų tvarką – 103 str. 2 d.; tvirtinant įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nuostatus – 269 str.);
- 2) konsultacijomis (dėl vietinių (lokalinių) norminių teisės aktų, turinčių normatyvinių nuostatų, priėmimo – 4 str. 3 d.);
- 3) informacijos pateikimu (reikalaujant ją pateikti - LR DK 47 str.);
- 4) ar svarstymu (rengiant, svarstant ir pritariant kolektyvinei sutarčiai – 62 str.)<sup>138</sup>.

Taigi darbuotojų dalyvavimą valdant įmonę, kaip socialinės partnerystės formą, vertinant kartu su kitomis LR DK įtvirtintomis socialinės partnerystės formomis, galima padaryti išvadą, jog darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyje pilna apimtimi gali būti priskirtas prie informavimo ir konsultavimo ar derybų dėl kolektyvinės sutarties pasirašymo (LR DK 43 str. 2 ir 3 p.). Dėl šios priežasties yra pagrindo sutikti su nuomone, jog LR DK 43 straipsnio 4 punkto nuostata yra deklaratyvi ir tik sukuria nepagrįstus darbuotojų lūkesčius, nes kitos socialinės partnerystės formos (LR DK 43 str. 1-3 p.) yra detalizuojamos kituose LR DK straipsniuose, o kaip gali pasireikšti darbuotojų dalyvavimas įmonės LR DK realiai nėra nurodoma<sup>139</sup>. LR DK nepateikia nei darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyje tvarkos, nei pačios sąvokos. Šios partnerystės formos reglamentavimo trūkumai yra akivaizdūs.

Vadovaujantis senųjų Europos Sąjungos šalių praktika, galima būtų išskirti tokias darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyje formas:

- 1) netiesioginis dalyvavimas įmonės valdyje – kai darbuotojų atstovai dalyvauja įmonės valdymo ir priežiūros organuose bei sudarant įmonės komitetus ar kitas nuolatines institucijas, skirtas įtraukti darbuotojus į informavimo ir konsultavimo procedūras;
- 2) tiesioginis dalyvavimas – kiekvieno darbuotojo tiesioginės pastangos derantis su darbdaviu ir priimant sprendimus;
- 3) finansinis darbuotojų dalyvavimas – kai darbuotojai tiesiogiai dalyvauja įmonės pelne tapdami jos akcininkais ar darbuotojai, atsižvelgiant į įmonės rezultatus, yra skatinami premijomis;

---

<sup>138</sup> *Nekrošius I.* (et al.) Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. – Justitia, Vilnius. 2003. P. 156.

<sup>139</sup> Lietuvos laisvosios rinkos instituto pastabos dėl Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso pakeitimo. Prieiga internete: [http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai\\_darbai/pastabos\\_del\\_darbo\\_kodekso\\_pakeitimo/1862](http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/pastabos_del_darbo_kodekso_pakeitimo/1862) [žiūrėta: 2007-04-03].

- 4) darbuotojų dalyvavimas įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos priemones – kai darbuotojai dalyvauja diskusijose visais darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais.

LR DK nuostatos, o būtent LR DK 269 straipsnis ir jį detalizuojantis Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas<sup>140</sup>, atskirai nuo kitų socialinės partnerystės formų numato paskutiniąją ketvirtąją darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme formą - darbuotojų dalyvavimą įgyvendinant darbuotojų saugos ir sveikatos priemones. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu darbuotojų atstovai dalyvauja darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos (įstatymo 12 str.) bei įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų (įstatymo 13 str.) steigime bei veikloje. Kita vertus, ši darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme forma yra tiesiogiai susijusi su informavimu bei konsultavimu, t. y. darbdavio pareiga priimančiam sprendimams darbuotojų saugos ir sveikatos klausimais konsultuotis su kompetentingais darbuotojais ar darbuotojų atstovais.

Finansinio darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme apraiškų galima aptikti Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo įstatyme<sup>141</sup>, kurio 43 straipsnyje reglamentuojama speciali įmonės akcijų rūšis – darbuotojų akcijos. Manytina, kad įmonėje išleidžiant šios specialios rūšies - tik darbuotojams skirtų - akcijų gali būti sudaroma reali galimybė įtraukti darbuotojus į svarbiausių sprendimų, susijusių su įmonės veikla, priėmimo procesą. Kita vertus, darbuotojas visuotiniame įmonės akcininkų susirinkime jau dalyvautų kaip šios įmonės akcininkas, kurio pagrindinis tikslas – gauti dividendus ir toks darbuotojas gali būti paprasčiausiai nebesuinteresuotas kitų darbuotojų interesų gynimu. Galimybę išleisti tik darbuotojams skirtas akcijas galima būtų vertinti netgi kaip priemonę, kurios pagalba darbdavys gali skatinti darbuotojus orientuotis ne į darbuotojų darbo sąlygų gerinimą, bet tik į maksimalų įmonės pelną.

Visos kitos darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme formos teisės aktuose realiai nėra detalizuojamos ir iš esmės priklauso tik nuo darbdavio geros valios (pavyzdžiui, darbuotojų premijavimas). Taigi darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme, kaip socialinės partnerystės forma, yra pakankamai neapibrėžta ir deklaratyvi, iš esmės įgyvendinama kitų socialinės partnerystės formų pagalba. Darytina išvada, kad turėtų būti svarstomas klausimas dėl šios formos įgyvendinimo detalesnio reglamentavimo, tokiu būdu socialinius partnerius skatinant šia tarpusavio interesų derinimo forma naudotis.

---

<sup>140</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

<sup>141</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 123-5574.

Vadovaujantis LR DK 41 straipsniu trišalės socialinės partnerystės atveju lygiais pagrindais šioje partnerystėje kartu su darbuotojų ir darbdavių atstovais bei jų organizacijomis dalyvauja ir Vyriausybė bei savivaldybių institucijos. Socialinė partnerystė tai ne tik darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, bet įstatymų numatytais atvejais ir valstybės institucijų santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus (LR DK 40 str. 1 d.). Taigi socialinė partnerystė nacionaliniu lygiu apima tiek dvišalius darbuotojų ir darbdavių atstovų santykius, tiek trišalį bendradarbiavimą dalyvaujant Vyriausybės bei savivaldybės institucijoms.

Trišalės socialinės partnerystės įtvirtinimas LR DK pirmiausia yra sietinas su TDO veikla, t. y. šios organizacijos priimtomis ir Lietuvos ratifikuotomis Konvencijomis. TDO Konvencija „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ Nr. 144 tapo vienu pirmųjų tarptautinių teisinių dokumentų paskatinusių trišalės socialinės partnerystės vystymąsi nacionaliniu lygiu valstybėse narėse. Šios Konvencijos tikslas buvo sudaryti efektyvų trišalės socialinės partnerystės mechanizmą TDO Konvencijose ir rekomendacijose, t. y. Konvencijoje „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ Nr. 87, Konvencijoje „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ Nr. 98 bei 1960 m. rekomendacijoje „Dėl konsultacijų (pramoniniu ir nacionaliniu lygiais)“<sup>142</sup>, įtvirtintoms nuostatomis realizuoti.

Valdžios institucijų dalyvavimą socialinėje partnerystėje lemia būtinumas užtikrinti visos visuomenės interesus, t. y. viešąjį interesą<sup>143</sup>, koordinuoti kolektyvinį - sutartinį darbo santykių reguliavimą įvairiu lygmeniu, kontroliuoti, kaip socialiniai partneriai laikosi įstatymų bei sudarytų kolektyvinių sutarčių ir susitarimų, derinti valstybinį ir sutartinį reglamentavimą, dalyvauti sprendžiant konfliktus, kilusius tarp socialinių partnerių. Pagrindinė valstybės funkcija socialinėje partnerystėje yra garantinė - valstybės įsikišimas turi užtikrinti socialinę partnerystę.

Valstybė socialinėje partnerystėje dalyvauja per vykdomosios valdžios ir savivaldos institucijas, kurios deleguoja savo atstovus sudarant Lietuvos Respublikos trišalę tarybą (toliau – Trišalė taryba) (LR DK 45 str.) ir kitas trišales tarybas bei komisijas (LR DK 46 str.). Taigi valstybės dalyvavimas socialinėje partnerystėje daugiausia pasireiškia dalyvavimu įgyvendinant LR DK 43 straipsnio 1 punkte numatytą

---

<sup>142</sup> Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija. Prieiga internete: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R113> [žiūrėta: 2007-04-08].

<sup>143</sup> Юрьевич Ч.С. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук „Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития регулирования в Российской Федерации“. - Издательство Омского государственного университета, Омск, 2004. Р. 16.

socialinės partnerystės formą – *sudarant trišales ar dvišales tarybas (komisijas, komitetus)*.

Trišalės ar dvišalės socialinės partnerystės institucijos turi atlikti arba konsultacines funkcijas, arba sudarant kolektyvines sutartis teisės normų „papildomąją funkcija“. Tačiau svarbu paminėti, kad dvišalė ar netgi trišalė partnerystė demokratinėje visuomenėje negali pakeisti įstatymų leidžiamosios valdžios galių<sup>144</sup>.

Pagal LR DK 44 straipsnį subjektų, vienijančių darbuotojų, darbdavių ir valdymo organų atstovus *sistema susideda iš Trišalės tarybos ir kitų trišalių bei dvišalių tarybų (komisijų, komitetų)*, sudaromų įstatymų ar kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka. Kaip minėta, šiai dienai be Trišalės tarybos trišaliu principu veikia Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba, Užimtumo taryba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Darbuotojų saugos ir sveikatos komisija, Garantinio fondo tarnyba, etc.

Pripažintina, kad svarbiausia socialinio dialogo institucija šalies lygiu yra būtent Trišalė taryba, kuri siekia spręsti šalies socialines, ekonomines ir darbo problemas. Tiesioginis Trišalės tarybos ir jos nuolatinių (Trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti, Darbo santykių, Užimtumo ir socialinių garantijų) bei laikinųjų komisijų uždavinys yra visų trijų socialiniame dialoge dalyvaujančių šalių susitarimas dėl svarbių ginčytinų socialinės politikos ir darbo teisės klausimų sprendimo kompromiso būdu, t. y. socialinių paktų, reikalingų tada, kai nėra juridinės galimybės minimaliai suderinti konfliktuojančių socialinės partnerystės šalių interesus, sudarymo skatinimas.

### **3.4. Socialinių partnerių susitarimų (paktų) reikšmė reguliuojant darbo ir su jais susijusius santykius**

Siekiant spręsti konfliktines situacijas bei plėtoti konstruktyvų socialinį dialogą yra sudaromi socialinių partnerių susitarimai (paktai). Kitaip šiuos paktus dar būtų galima įvardinti kaip susitarimus dėl bendradarbiavimo.

Susitarimai gali būti tiek dvišaliai tarp darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, tiek ir dalyvaujant Vyriausybei (savivaldybei).

Dvišalių susitarimų (paktų) praktika nacionalinėje teisėje nėra itin paplitusi. Patys socialiniai partneriai, nedalyvaujant valdžios organams, ne visada rodo pakankamai iniciatyvos siekdami glaudaus abipusio bendradarbiavimo.

---

<sup>144</sup> *Nekrošius I.* (et al.) Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. – Justitia, Vilnius. 2003. P. 143.



Kaip reikšmingą dvišalį susitarimą (paktą) reikėtų paminėti 2006 m. gruodžio 18 d. bendradarbiavimo susitarimą, sudarytą tarp Policijos departamento prie Vidaus reikalų ministerijos iš vienos pusės ir Lietuvos policijos profesinės sąjungos, Lietuvos vidaus reikalų sistemos respublikinės profesinės sąjungos bei Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinės sąjungos iš kitos pusės<sup>145</sup>. Socialiniai partneriai susitarimu deklaravo pasiryžimą bendradarbiauti inicijuojant ir rengiant teisės aktus, susijusius su policijos pareigūnų veiklos ir socialinių garantijų įgyvendinimu, etc. Atkreiptinas dėmesys į šio susitarimo 6 straipsnį, kuriuo šalys įsipareigojo skatinti atitinkamų įstaigų vadovus ir jose veikiančias profesines sąjungas rengti kolektyvines sutartis. Matyti, kad toks bendradarbiavimo paktas turi būti traktuotinas kaip tolimesnių derybų dėl kolektyvinės sutarties pasirašymo pradžia. Taigi dvišalis susitarimas svarbus ne tik tolimesnei teisėkūrai, susijusiai su atitinkamu sektoriumi, bet ir vertintinas kaip pirminė derybų dėl šalis įpareigojančios kolektyvinės sutarties pasirašymo pradžia.

Trišaliai susitarimai (paktai) pirmiausia sietini su Trišalės tarybos veikla.

Pirmasis toks susitarimas, kaip minėta, Trišalėje taryboje buvo pasirašytas 1995 m. gegužės 5 d., kuriuo šalys nutarė ne tik sudaryti Trišalę tarybą, bet ir trišaliu principu spręsti socialines, ekonomines ir darbo problemas, bendradarbiauti įgyvendinant socialinę, ekonominę ir darbo politiką.

Antrasis trišalis susitarimas Trišalėje taryboje buvo pasirašytas 1999 m. vasario 11 d. Šiuo susitarimu socialiniai partneriai ir Vyriausybė susitarė aktualiausias problemas svarstyti Trišalėje taryboje<sup>146</sup>. Gana svarbus laimėjimas yra šio susitarimo 4 punktą, numatantis, kad kasmet iki gruodžio 1 d. šalys turi pasirašyti metinį trišalį susitarimą dėl minimalaus mėnesinio atlygio (mėnesinės algos), neapmokestinamo minimumo ir kitais aktualiausias darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais. Tai „sutartis dėl sutarties sudarymo ateityje“ (t. y. preliminarinė sutartis), kur konkrečios esminės sąlygos neapartotos. Todėl vargu ar galima teigti, kad tai teisinis įsipareigojimas, tačiau politiniu požiūriu tai vis dėlto įsipareigojimas<sup>147</sup>. Šiuo susitarimu pirmą kartą buvo įtvirtinta nuostata, kad trišaliai susitarimai privalomi visoms juos pasirašiusioms šalims ir netgi nustatytos poveikio priemonės, kurių gali imtis socialiniai partneriai, jeigu Vyriausybė nevykdytų priimtų įsipareigojimų. Vadovaujantis susitarimo 3.2. punktu darytina išvada, kad Vyriausybei nevykdant Trišalėje taryboje priimtų susitarimų, profesinių sąjungų ir

---

<sup>145</sup> Bendradarbiavimo susitarimas. Prieiga internete:

<http://www.pareigunai.lt/files/susitarimas%20su%20PD.PDF> [žiūrėta: 2007-04-08].

<sup>146</sup> Susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo. Prieiga internete: <http://www.lrt.lt/susitarimai/Susit2.html> [žiūrėta: 2007-04-06].

<sup>147</sup> *Tiažkijus V. Petravičius R. Bužinskas G.* Darbo teisė. – Justitia, Vilnius, 1999. P. 213.

darbdavių susivienijimai gali inicijuoti kolektyvinius ginčus ir (ar) kitas nepaklusnumo akcijas<sup>148</sup>.

2002 m. gegužės 29 d. buvo pasirašytas pirmasis metinis Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas „Dėl trišalio bendradarbiavimo 2002 metais“<sup>149</sup>. Šio susitarimo pagrindu buvo paruoštos Socialinės partnerystės programos 2003 - 2004 ir 2005 - 2006 metų laikotarpiams. Šie priemonių planai savo turiniu gana panašūs. Jais numatyta stiprinti socialinių partnerių veiklos teisinę bazę, plėsti kolektyvinius darbo santykius, įgyvendinti įvairias partnerių švietimo ir mokymo priemones, bendras radijo laidas ir kitas priemones. Pažymėtina, kad iš esmės pavyko įgyvendinti švietimo ir mokymo priemones - seminarus, konferencijas, etc., tačiau kai kurių itin svarbių priemonių realizavimas strigo, o būtent šakinių kolektyvinių darbo santykių ir jų teisinės bazės stiprinimas. Nepaisant to, minėtos sferos vystymui ir toliau skiriama ypač daug dėmesio - šie ketinimai išdėstyti ne tik susitarimuose (paktuose), bet ir Vyriausybės 2004-2008 metų programoje<sup>150</sup>.

2005 m. birželio 13 d. Vyriausybės rūmuose Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovai pasirašė naują ir gerokai išplėstą politinio pobūdžio susitarimą dėl trišalio bendradarbiavimo<sup>151</sup>. Šiuo susitarimu socialiniai partneriai susitarė dėl pagrindinių bendradarbiavimo tikslų ir prioritetų bei numatė socialinės partnerystės priemones. Kaip ir 1999 m. pasirašytame trišaliame susitarime, taip ir šiame buvo įtvirtinta nuostata, kad trišaliai susitarimai privalomi juos pasirašiusioms šalims. Taip pat įtvirtintas naujas siekis, kad šio susitarimo nuostatų būtų laikomasi visų lygių organizacijose, kurios veikia partnerių struktūrose.

Nagrinėjant trišalius socialinių partnerių ir valdžios institucijų susitarimus (paktus), kyla klausimas, kokia šių susitarimų vieta teisinėje sistemoje.

LR DK 3 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbo teisės šaltiniai yra Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, darbo santykius reglamentuojančios Europos Sąjungos teisės normos, LR DK, kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai, kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos.

---

<sup>148</sup> *Krasauskas R.* Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos veiklai Lietuvoje // *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 43.

<sup>149</sup> Susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo 2002 metais. Prieiga internete: <http://www.lrtt.lt/susitarimai/metinis%20susit.%202002%2005%2029.htm> [žiūrėta: 2007-04-08].

<sup>150</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 – 2008 m. programa. Prieiga internete: [http://www.lrv.lt/14\\_vyr\\_dok/14\\_vyr\\_programa.pdf](http://www.lrv.lt/14_vyr_dok/14_vyr_programa.pdf) [žiūrėta: 2007-04-08].

<sup>151</sup> Susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo. Prieiga internete: <http://www.lrtt.lt/susitarimai/TRISALIS%20LRV-PS-DO%20SUSITARIMAS-2005-06-13.doc> [žiūrėta: 2007-04-08].

Darytina išvada, kad trišaliai socialinių partnerių ir valdžios institucijų susitarimai (paktai) nėra laikytini darbo teisės šaltiniais.

Pažymėtina, kad rengiant LR DK projektą, buvo diskutuojama, ar trišaliai susitarimai (paktai) turi būti pripažintini darbo teisės šaltiniais, ar ne. Kaip matyti įstatymų leidėjo valia sutapo su nuomone, jog trišaliai socialinių partnerių ir valdžios institucijų susitarimai (paktai) nėra darbo teisės šaltiniai. Manytina, kad tokią poziciją būtų galima pagrįsti tuo, jog šie susitarimai (paktai) nėra laikomi norminiais teisės aktais, sukuriančiais, pakeičiančiais ar panaikinančiais teisės normas. Trišaliai susitarimai laikytini patariamojo pobūdžio dokumentais, kuriuos pasirašo veikiančios trišalės struktūros. 1998 m. patvirtintuose Trišalės tarybos nuostatuose įtvirtinti pagrindiniai Trišalės tarybos veiklos principai: šalių lygiateisiškumas, veiklos reguliarumas, konsensusas priimant sprendimus, sprendimų rekomendacinis pobūdis šalims. Atsižvelgiant į Trišalės tarybos sprendimų rekomendacinį pobūdį, buvo nuspręsta trišalių susitarimų nelaikyti darbo teisės šaltiniais. 1998 m. patvirtintų Trišalės tarybos minėta nuostata išliko nepakeista ir 2005 m. sausio 25 d. patvirtinus naujus tarybos nuostatus.

Kita vertus, klaidinga būtų manyti, kad tokie trišaliai socialinių partnerių susitarimai neturi reikšmės reguliuojant kolektyvinius darbo santykius. 1999 ir 2005 metais Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų pasirašytuose susitarimuose profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų nacionaliniai susivienijimai įsipareigojo neinicijuoti kolektyvinių ginčų ar kitokių akcijų tai klausimais, dėl kurių Vyriausybė vykdo trišaliais susitarimais prisiimtus įsipareigojimus. Šia nuostata yra siekiama palaikyti visuomenėje socialinę taiką bei išvengti kolektyvinių ginčų. Panašios nuostatos yra įtvirtintos ir teritoriniu lygiu pasirašytuose trišaliuose susitarimuose.

Beveik visuose Trišalės tarybos susitarimuose socialiniai partneriai ir Vyriausybės atstovai susitarė trišaliu principu rengti ir derinti teisės aktų projektus. Pirmą kartą ši nuostata buvo įtvirtinta 1999 m. vasario 11 d. socialinių partnerių pasirašytame susitarime dėl trišalio bendradarbiavimo. Taigi Vyriausybė, rengdama teisės aktų projektus, įsipareigojo derinti juos su Trišale taryba. Pažymėtina, kad Vyriausybė prisiimtus įsipareigojimus įvykdė ir Vyriausybės darbo reglamente<sup>152</sup> buvo įtvirtinta nuostata, jog Vyriausybei teikiami teisės aktų projektai aktualiais darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais, kaip nustatyta Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarime dėl trišalio bendradarbiavimo, turi būti suderinti su Trišale taryba, o jeigu teisės akto projektas buvo svarstytas Trišalėje taryboje,

---

<sup>152</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. rugpjūčio 11 d. nutarimas Nr. 728 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės darbo reglamento patvirtinimo // Valstybės žinios, 1994, Nr. 63-1238.

kartu su teisės akto projektu Vyriausybei teikiamos Trišalės tarybos išvados (49.8 p.). Taigi trišalio susitarimo (pakto) pagrindu buvo sudaryta galimybė socialiniams partneriams išsakyti savo nuomones dėl vieno ar kito rengiamo teisės akto, siūlyti pakeitimus, taip įtakojant sudaromų teisės aktų turinį. Pavyzdžiui, rengiant Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, Trišalėje taryboje buvo svarstomas jo projektas ir aktyviai diskutuojama dėl jo nuostatų, teikiama pasiūlymų, žinoma neaplenkiant ir kolektyvinių darbo santykių.

Reikėtų pažymėti, kad, nors trišaliai socialinių partnerių susitarimai dėl trišalio bendradarbiavimo, kaip nustatyta juose, ir yra privalomi juos pasirašiusiems šalims, jie nėra teisiniai trišalės partnerystės įgyvendinimo pagrindai, o labiau deklaratyvaus politinio pobūdžio paktai, kuriais vadovaujama kaip geros valios aktais. Manytina, kad tai yra šių trišalių susitarimų (paktų) trūkumas, t. y. iki šiol nėra teisiškai apibrėžta ir trišalės partnerystės subjektų atsakomybė už trišalių susitarimų nevykdymą ar netinkamą vykdymą, nenustatyta tokių susitarimų vykdymo ir kontrolės mechanizmas. Darytina išvada, kad įstatymų leidėjas turėtų teisiškai apibrėžti trišalės partnerystės subjektų atsakomybę už trišalių susitarimų nevykdymą.

Paminėtina, kad pavyzdžiui, Rusijos Federacijoje įstatymiškai nustatyta darbdavių atsakomybė už susitarimų nesilaikymą: teismine tvarka gali būti skiriama penkiasdešimt minimalių darbo užmokesčių dydžio bauda už konkretų susitarimo nuostatų pažeidimą<sup>153</sup>.

Nepaisant aukščiau aprašytų probleminių aspektų, nacionalinio lygio Trišalė taryba ir jos darbo grupės – kaip ir jos struktūros regionuose ir savivaldybėse – yra svarbus santykių tarp socialinės partnerystės šalių katalizatorius ir ji yra neišvengiama rinkos ekonomikos ir globalizacijos sąlygomis. Socialinių partnerių ir Vyriausybės bendradarbiavimas Trišalėje taryboje, sudarant trišalius susitarimus (paktus), turėtų būti vertinamas kaip ganėtinai sėkmingas reiškinys, skatinantis tolimesnį savarankišką socialinių partnerių bendradarbiavimą, tiek sudarant susitarimus (paktus), tiek vedant kolektyvines derybas ar įgyvendinat kitas socialines partnerystės formas atitinkamais lygiais.

---

<sup>153</sup> Judickienė. J. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. // Teisė, 2001, Nr. 40, p. 100.

#### 4. SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS SANTYKIŲ ATEITIS IR PERSPEKTYVOS LIETUVOJE BEI EUROPOS SĄJUNGOJE

Besikeičiantis ekonominis, socialinis bei politinis valstybės gyvenimas neišvengiamai sąlygoja būtinybę žengti dar vieną žingsnį Lietuvos socialinio dialogo srityje ir kuo daugiau reikšmės suteikti dvišaliam socialiniam dialogui, kurio pagalba būtų galima reguliuoti konkrečius klausimus, susijusius su darbo santykiais, darbo ir socialinėmis sąlygomis konkrečiose jų funkcionavimo srityse – pramonės (gamybos) šakose, regionuose<sup>154</sup>. Taigi nacionalinės socialinės partnerystės ateitis ir perspektyvos pirmiausia turėtų būti sietinos su dvišalio socialinio dialogo šakų ir regionų lygmenyje stiprinimu.

Įgyvendinant Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų 2007-2008 metų socialinės partnerystės plėtros priemonių planą<sup>155</sup> Lietuvoje neišvengiamai turi būti skatinamas:

- 1) socialinis dialogas apskričių ir savivaldybių lygmeniu;
- 2) socialinių partnerių glaudesnis bendradarbiavimas;
- 3) efektyvesnis profesinių sąjungų atliekamo nevalstybinio kolektyvinių sutarčių laikymosi kontrolės vykdymas (LR DK 33 str.);
- 4) iniciatyva siekiant patobulinti profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų teisinę padėtį reglamentuojančius teisės aktus;
- 5) darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijų atstovų konsultaciniai susitikimai šakos kolektyvinių sutarčių sudarymo, derybų, informavimo ir konsultavimo, kitais socialinio bendradarbiavimo klausimais;
- 6) socialinio dialogo šakose ir regionuose finansavimas, etc.

Darbuotojų ir darbdavių organizacijos bei valdžios institucijos ateityje siekia tikrai daug dėmesio skirti savarankiško socialinio dialogo aukštesniu nei įmonės lygiu įtvirtinimui. Lieka tikėtis, jog 2007 - 2008 metų programos nuostatos susijusios su savarankišku šakos ir regioninio lygmens socialiniu dialogu bus įgyvendintos efektyviau nei atitinkamos 2003 - 2004 bei 2005 - 2006 programų nuostatos.

Kaip itin reikšmingą dokumentą nacionalinio socialinio dialogo plėtrai ateityje reikėtų paminėti 2005 m. rugsėjo 13 d. posėdyje (protokolo Nr. 85) priimtas „Šakinių kolektyvinių derybų rekomendacijas“. Šiomis rekomendacijomis buvo detaliam aptartas kiekvienas iš derybų dėl šakinės kolektyvinės sutarties sudarymo etapas:

<sup>154</sup> *Petrylaitė D.* Socialinis dialogas darbo santykiuose: Valstybinio sektoriaus ypatumai. – Jusida, Vilnius, 2006. P. 7.

<sup>155</sup> 2007-2008 metų socialinės partnerystės plėtros priemonių planas. Prieiga internete: [http://www.lrtt.lt/susitarimai/PROGRAMA\\_LENTELE%202007-2008-galutinis%20var.2007%2001%2022.doc](http://www.lrtt.lt/susitarimai/PROGRAMA_LENTELE%202007-2008-galutinis%20var.2007%2001%2022.doc) [žiūrėta: 2007-04-08].

- 1) derybų inicijavimas;
- 2) derybų vykdymas ir sutarties projekto rengimas;
- 3) kolektyvinės sutarties pasirašymas ir įsigaliojimas.

Manytina, kad tokiomis rekomendacijomis nuosekliai socialiniams partneriams aiškinant galimą jų veiksmų seką įstatymų leidėjo nesureglamentuotose srityse, ateityje bus pasiekta apčiuopiamų rezultatų atskirų socialinio dialogo formų įgyvendinime. Ateities perspektyvoje Trišalė taryba turės orientuotis ne į tiesioginį tarpininkavimą socialinių partnerių dialoge, bet daugiau tik į pagalbos jiems teikimą, t. y. pateikiant socialiniams partneriams rekomendacijas ir pasiūlymus, kaip jie tarpusio savarankišką dialogą galėtų padaryti efektyvesnį.

Socialinės partnerystės plėtra turėtų būti kreipiama ta linkme, kad socialiniai partneriai derėtųsi ne tik dėl bendro pobūdžio kolektyvinių sutarčių, kuriose papildomos ir plėtojamos bendrųjų darbo sąlygų nuostatos, bet dėl kolektyvinių sutarčių, kurių nuostatos būtų pritaikomos konkrečių sektorių specifikai. Taip pat sutartyse būtų numatomos tokios priemonės, kurios padėtų spręsti būtent su konkrečioje ūkio šakoje dirbamu darbu susijusias specifines darbuotojų socialines ir kitokias problemas.

Pažymėtina, kad kolektyvinių derybų šakų ir regionų lygmenyje skatinimas yra pripažįstamas ir kaip vienas iš XXI amžiaus Europos Sąjungos, susiduriančios su tokiais iššūkiais, kaip būtinybė reformuoti darbo teisę, norint paskatinti didesnę darbuotojų ir įmonių prisitaikymą prie pokyčių ir tuo pačiu užtikrinti didesnę socialinę sanglaudą<sup>156</sup>, darbo teisės reformos prioritetų<sup>157</sup>.

Kolektyvinių derybų aukštesniame nei įmonės lygmuo plėtra atitinkamai turėtų vykti nepamirštant kitų, Lietuvoje pakankamai mažai išvystytų partnerystės formų kaip, pavyzdžiui, darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme. Manytina, kad tik glaudus darbuotojų ir darbdavių bendradarbiavimas bei tiesioginė darbuotojų įtaka verslo sprendimams yra abipusio supratimo garantas XXI amžiaus Lietuvoje.

Susiduriant su bendra visos Europos Sąjungos tendencija – profesinių sąjungų narių skaičiaus mažėjimu, darbuotojų atstovų organizacijos privalės spręsti atstovaujiamumo klausimus. Manytina, kad bus imtasi ir tokių žingsnių kaip nario mokesčių, neretai atbaidančių norinčiuosius stoti į profesines sąjungas, sumažinimas ar panaikinimas. Tai bus ypač svarbu jei Lietuvoje platesniu mastu bus pradėta taikyti „labiausiai atstovaujančios“ organizacijos sistema ir organizacijų faktinis narių skaičius

---

<sup>156</sup> 2006 m. lapkričio 22 d. Europos Komisijos Žalioji knyga „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21 – ojo amžiaus uždavinius“, KOM (2006) 708 galutinis.

<sup>157</sup> 2007 m. kovo 16 d. viešųjų diskusijų „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21 – ojo amžiaus uždavinius“ medžiaga.

bus pradėtas stebėti oficialiai (galimai registruojamas specialiaame registre). Profesinės sąjungos, kaip konstruktyvų kapitalo ir darbo jėgos bendradarbiavimą skatinantys subjektai<sup>158</sup>, neišvengiamai privalės stiprinti savo pozicijas.

Nacionalinių profesinės sąjungos, svarstant nario mokesčių sumažinimo ar panaikinimo klausimus, neišvengiamai susidurs su dar didesne, nei yra šiandien, finansavimo stoka, todėl ateityje turėtų būti svarstoma galimybė jas finansuoti iš valstybės biudžeto kaip yra finansuojamos, pavyzdžiui, politinės partijos<sup>159</sup>. Manytina, kad politinių partijų finansavimo iš valstybės biudžeto patirtis tikrai galėtų būti sėkmingai panaudota siekiant užtikrinti, jog profesinių sąjungų finansavimas būtų skaidrus ir finansinė parama būtų tikslingai nukreipta būtent konstruktyviam socialiniam dialogui plėtoti.

Ateityje teik Lietuvos, tiek Europos Sąjungos lygmeniu socialiniai partneriai turėtų būti efektyviau įtraukti į institucijų (darbo inspekcijų, mokesčių inspekcijų, savivaldybių, socialinės apsaugos institucijų) administracinį bendradarbiavimą, t. y. sudaryta jiems galimybė dalyvauti ne tik įgyvendinant įprastas socialinės partnerystės formas, bet ir įtakoti tokius procesus kaip darbuotojų migracija ar darbo pasidalijimas skirtingose šalyse.

Vadovaujantis *UNICE* (dabar *BUSINESSEUROPE*) / *UEAPME*, *CEEP* ir *ETUC* 2006 - 2008 m. darbo programa<sup>160</sup> vienas iš svarbiausių dabartinių Europos Sąjungos lygmens socialinių partnerių tikslų yra socialinio dialogo stiprinimas naujose valstybėse narėse (tuo pačiu ir Lietuvoje), siekiant nacionalinius socialinius partnerius įtraukti į Europos Sąjungos socialinį dialogą. Taigi Europos Sąjungos plėtros pasekoje ateityje turėtų stiprėti naujųjų Europos Sąjungos narių socialinių partnerių įtaka Europos Sąjungos lygmens socialinio dialogo tolimesniam vystymui. Būtent naujų subjektų iš centrinės ir rytų Europos tinkamas įtraukimas į Europos Sąjungos teisės normų priėmimo bei įgyvendinimo procesą yra itin svarbus uždavinys ateities Europos Sąjungoje.

Nepaisant to, kad šiai dienai valstybių narių nacionalinės darbo teisės sistemos kaip ir bendroji Europos rinka susiduria su tokiais pačiais iššūkiais – globalizacija, naujos technologijos, etc., atskirų valstybių narių sistemų skirtumai nemažėja<sup>161</sup>. Priešingai įstojant vis naujoms narėms (Rumunijos Respublika ir Bulgarijos Respublika į Europos

<sup>158</sup> *Davies A.C.L.* Perspectives on Labour Law. – Cambridge University Press, Cambridge, 2004. P. 205.

<sup>159</sup> Lietuvos Respublikos politinių partijų ir politinių kampanijų finansavimo bei finansavimo kontrolės įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 135-4894.

<sup>160</sup> Work Programme of the European Social Partners 2006 – 2008. Prieiga internete: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2006/mar/work\\_programme\\_2006\\_2008\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/mar/work_programme_2006_2008_en.pdf) [žiūrėta: 2007-04-08].

<sup>161</sup> *Baker J.* (et. al.) Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. – Kluwer Law International, Netherlands, 2004. P. 166.

Sąjungą priimtos 2007 m. sausio 1 d.) skirtumai tik ryškėja, todėl Europos Sąjungos lygmens socialinė partnerystė turės būti vystoma taip, kad būtų pasiekti ne tik senosioms Europos Sąjungos narėms, kuriose socialinė partnerystė turi galias tradicijas, bet naujosioms narėms, kuriose darbuotojų ir darbdavių dialogas yra ganėtinai naujas reiškinys, naudingi ir priimtini sprendimai.

Kalbant apie socialinio dialogo perspektyvas Europos Sąjungos lygmeniu, reikėtų atkreipti dėmesį, kad sutarties dėl Konstitucijos Europai projekte nėra numatytos kokios nors naujos Europos Sąjungos lygmens socialinės partnerystės formos ar keičiamųjų įgyvendinimo tvarka. Darytina išvada, kad Europos Sąjungos lygmens socialinės partnerystės plėtroje kardinalių pokyčių nenusimato. Europos Sąjunga turėtų ir toliau išlikti socialine valstybių narių sąjunga, kurioje socialinis teisingumas žengia kartu su ekonominiu kilimu, kurioje siekiama suderinti darbdavių ir darbuotojų interesus, skatinama įvairių lygių socialinė partnerystė<sup>162</sup>.

Darbo teisės doktrinoje galima aptikti ir tokių nuomonių, kad Europos Sąjungos lygmens socialiniai partneriai turėtų ir tarptautiniu mastu, verslo subjektų (organizacijų) tarpe, skatinti Europos socialinio modelio formų ir principų taikymą tokiose organizacijose kaip TDO, Pasaulio prekybos organizacija<sup>163</sup>, Jungtinių Tautų vystymo programa<sup>164</sup> ar Ekonominio bendradarbiavimo ir vystymo organizacija<sup>165</sup>. Būtent tokie procesai yra pripažintini tikrąja Europos socialinės politikos ateitimi<sup>166</sup>. Su tokia nuomone galima sutikti, nes vis stiprėjant globalizacijai unikalus Europos socialinis modelis gali ir nebetilpti į geografinius (politinius) savo kontūrus.

---

<sup>162</sup> Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. – Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2004. P. 50.

<sup>163</sup> Pasaulio prekybos organizacija. Prieiga internete: <http://www.wto.org/> [žiūrėta: 2007-04-03].

<sup>164</sup> Jungtinių tautų vystymo programa. Prieiga internete: <http://www.undp.org/> [žiūrėta: 2007-04-08].

<sup>165</sup> Ekonominio bendradarbiavimo ir vystymo organizacija. Prieiga internete: [http://www.oecd.org/home/0,2987,en\\_2649\\_201185\\_1\\_1\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/home/0,2987,en_2649_201185_1_1_1_1_1_1,00.html) [žiūrėta: 2007-04-08].

<sup>166</sup> Zachert U. (et al.) Collective Bargaining in Europe. – Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2004. P. 341.



## IŠVADOS

1. Socialinė partnerystė vis labiau išsiskiria Europos Sąjungos sprendimų priėmimo ir įgyvendinimo procese:
  - 1.1. nors Europos Sąjungos lygmens socialinių partnerių sąvoka ir kriterijai nebuvo įtvirtinti pirminėje ar antrinėje teisėje, bet, priėmus Maastrichto sutartį, juos pateikė Europos Komisija;
  - 1.2. pažymėtina, jog yra pasigendama aiškaus Europos Sąjungos lygmens socialinių partnerių vykdomų konsultacinės (EB sutarties 138 str.) ir derybinės (EB sutarties 139 str.) funkcijų atskyrimo, kas leistų skirtingus kriterijus taikyti privalomo konsultavimosi procese dalyvaujantiems ir savarankiškas derybas dėl susitarimų sudarymo vedantiems socialiniams partneriams. Savarankiškas derybas dėl Europos Sąjungos lygmens susitarimo sudarymo vedantiems partneriams turėtų būti taikomi tik minimalūs atstovaujamosumo kriterijais;
  - 1.3. Europos Sąjungos direktyvų perkėlimui į nacionalinę teisę socialinių partnerių sudaromomis kolektyvinėmis sutartimis nėra skiriama pakankamai dėmesio. Socialiniai partneriai, nerodydami pakankamai iniciatyvos šioje srityje, praranda dideles galimybes tapti aktyviais bei reikšmingais Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimo proceso dalyviais;
  - 1.4. sekantis žingsnis Europos Sąjungos lygmens socialinėje partnerystėje yra naujųjų valstybės narių realus, o ne tik formalus įtraukimas į socialinės partnerystės vystymą, tiek atskirose valstybėse narėse, tiek bendroje erdvėje.
2. LR DK įtvirtintas socialinės partnerystės reglamentavimo modelis iš esmės atitinka tarptautinių ir Europos Sąjungos teisės aktų reikalavimus:
  - 2.1. darbdavių organizacijų specialaus įstatymo ir labiausiai atstovaujančios tiek darbuotojų, tiek darbdavių organizacijos išskyrimo sistemos nebuvimas vertintini kaip reglamentavimo trūkumai, prisidedantys prie socialinės partnerystės aukštesniu nei įmonės lygiu ribotumo. Įstatymų leidėjas turėtų svarstyti specialaus įstatymo, reglamentuojančio darbdavių organizacijų statusą ir veiklą priėmimo, taip pat labiausiai atstovaujančios organizacijos išrinkimo sistemos įtvirtinimo nacionalinėje teisėje, klausimus;
  - 2.2. darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme, kaip vienos iš socialinės partnerystės formų, detalesnis reglamentavimas LR DK ar kituose teisės aktuose yra būtina priemonė siekiant, kad šia socialinės partnerystės forma būtų pradėta realiai ir efektyviai naudotis. Siūlytina kitose LR DK nuostatose ar atskiruose įstatymuose

detalizuoti kokias konkrečias teises darbuotojams, darbdaviams ir jų atstovams užtikrina LR DK 43 straipsnio 4 punkte numatyta socialinės partnerystės forma;

- 2.3. sėkmingas socialinio dialogo pavyzdys yra nacionaliniu lygmeniu Trišalė taryba ir jos inicijuojami reikšmingi socialinių partnerių susitarimai (paktai). Šiuo pagrindu turėtų būti toliau vystomas savarankiškas dvišalis socialinių partnerių bendradarbiavimas. Nacionalinio socialinio dialogo ateitis - savarankiškas socialinis dialogas aukštesniu nei įmonės lygiu. Kita vertus, nepaisant įvairių institucijų planuose ar pranešimuose skiriamo dėmesio aukštesnio nei įmonės lygmens derybų skatinimui, reikėtų konstatuoti, kad konkrečių skatinamųjų veikslių iš valstybės pusės pasigendama;
- 2.4. įstatymo leidėjo pasirinktas reguliavimas sukūrė pakankamą pagrindą sėkmingam socialinės partnerystės vystymui Lietuvoje, tačiau, vertinant ganėtinai mažą derybų aukštesniu nei įmonės lygiu tarp socialinių partnerių mastą, menką socialinių partnerių atstovavimą, reikėtų konstatuoti, jog veiksminga socialinė partnerystė galima tik pačių socialinių partnerių bei valstybės pastangomis užtikrinant realų minėtos socialinės partnerystės modelio realizavimą.

**Socialinės partnerystės teisinio reglamentavimo ypatumai: Europos Sąjungos ir  
Lietuvos patirtis  
Santrauka**

Šiame magistro darbe pateikiama socialinės partnerystės prielaidų, pagrindinių formų bei įtakos reguliuojant darbo teisinius santykius Europos Sąjungoje ir Lietuvoje analizė. Remiantis galiojančiais teisės aktais, teisine, moksline literatūra, teismų praktika, aptariama socialinės partnerystės samprata, principai, lygmenys, orientuojantis į Europos Sąjungos ir nacionalinių lygmenis.

Darbe dėstomi teorijoje ir praktikoje daugiausia diskusijų keliantys klausimai pagal atitinkamas struktūrines darbo dalis: Europos Sąjungos lygmens socialinių partnerių išskyrimas, jų dalyvavimas Europos Sąjungos teisėkūroje tiek Europos Komisijos iniciatyva, tiek autonomiškai, jų galimybės įgyvendinti Europos Sąjungos teisės aktų nuostatas, nacionalinių socialinių partnerių teisinio statuso, nacionalinės socialinės partnerystės formų – sudarant trišales ar dvišales tarybas (komisijas, komitetus), naudojantis informavimo ir konsultavimo procedūromis, vedant kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių pasirašymo bei darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę probleminiai aspektai, taip pat Trišalės tarybos veikla ir tiek šios taryboje, tiek savarankiškai sudaromų bendradarbiavimo susitarimų (paktų) reikšmė. Aptariamos ir socialinės partnerystės perspektyvos Europos Sąjungos bei nacionaliniu lygmeniu.

## **The Peculiarities of Legal Regulation of Social Partnership: Experience of the European Union and Lithuania**

### **Summary**

In this master's final paper it is presented the analysis of the social partnership background, basic forms and impact to labour legal relations in the European Union and Lithuania. With reference to the law, legal, nonfiction literature, courts praxis it is discussed the conception of the social partnership, principles, levels taking notice to the European Union and national levels.

This final paper expounds in theory and praxis mostly debate raising questions on appropriate structural parts: the exclusion of the social partners of the European Union level, their participation in the legislation of the European Union, both on initiative of the European Commission and autonomy, their opportunities in implementing the European Union law, problematical aspects of the legal status of national social partners, national forms of the social partnership - by forming tripartite or bipartite councils (commissions, committees), applying information and consultation procedures, conducting collective bargaining in order to conclude a collective bargaining agreement, through the employees' participation in the enterprise management also Tripartite Council activity and importance of cooperation agreements (pacts) made both in this council and independently. Additionally, it is discussed the perspectives of the social partnership in the European Union and national level.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### 1. Norminiai aktai

1. 1948 m. Jungtinių Tautų visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.
2. 1948 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ Nr. 87 // Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.
3. 1948 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“ Nr. 88 // Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-672.
4. 1949 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ Nr. 98 // Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.
5. 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.
6. 1951 m. balandžio 18 d. Europos anglies ir plieno bendrijos steigimo sutartis // BGBI. 1952. P. II – 447.
7. 1957 m. kovo 25 d. Europos Ekonominės Bendrijos steigimo sutartis // BGBI. 1957. P. II – 766.
8. 1961 m. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.
9. 1966 m. Jungtinių Tautų tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.
10. 1971 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ Nr. 135 // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.
11. 1975 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija „Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales“ Nr. 142 // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-738.
12. 1976 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ Nr. 144 // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-739.
13. 1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ Nr. 154 // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740.
14. 1987 m. liepos 1 d. Suvestinis Europos Aktas // ABI. EG 1987, Nr. C 169/29.

15. 1989 m. Europos Bendrijos chartija dėl darbuotojų pagrindinių socialinių teisių ir laisvių // OJ, 1989, C 323.
16. 1991 m. Tarybos direktyva „Dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas“ 91/533/EEB // OJ, 1991, L 288.
17. 1992 m. Maastrichto sutartis // OL, 1992, C 191.
18. Protokolas Nr. 14 prie Maastrichto sutarties // ABI. EG 1992, Nr. C 191/90.
19. 1994 m. Tarybos direktyva „dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo“ 94/45/EB // OJ, 1994, L 254.
20. 1996 m. Tarybos direktyvą „Dėl tėvystės atostogų“ 96/34/EB // OL, 1996, L 145.
21. 1997 m. Amsterdamo sutartis // OL, 1997, C 340.
22. 1998 m. Tarybos direktyva „Dėl kolektyvinių atleidimų“ 98/59/EB // OJ, 1998, L 225/66.
23. 2000 m. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija // OJ, 2000, C 364.
24. 2001 m. Nicos sutartis // OL, 2001, C 80.
25. 2001 m. Tarybos direktyva „Dėl įmonės verslo pertvarkymo“ 2001/23/EB // OJ, 2001, L 082.
26. 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje“ 2002/14/EB // OJ, 2002, L 080.
27. 2004 m. Sutarties dėl Konstitucijos Europai projektas // OJ, 2004, C 310.
28. Tarptautinės darbo organizacijos konstitucija. Prieiga internete:  
<http://www.ilo.org/public/english/about/iloconst.htm> [žiūrėta: 2007-04-08].
29. Lietuvos Respublikos Konstitucija (su pakeitimais ir papildymais) // Valstybės žinios, 1992, Nr. 31-953.
30. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
31. Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 12-312.
32. Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios, 1994, Nr. 29-511.
33. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) // Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

34. Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) // Valstybės žinios 1992, Nr. 12-307.
35. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais) // Valstybės žinios, 1985, Nr. 1-1.
36. Lietuvos Respublikos gyventojų užimtumo įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 2-25.
37. Lietuvos Respublikos visuomeninių organizacijų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) // Valstybės žinios, 1995, Nr. 18-400.
38. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) // Valstybės žinios, 1996, Nr. 32-786.
39. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.
40. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 123-5574.
41. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.
42. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 39-1271.
43. Lietuvos Respublikos politinių partijų ir politinių kampanijų finansavimo bei finansavimo kontrolės įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 135-4894.
44. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. lapkričio 3 d. nutarimas Nr. 1058 „Dėl atstovavimo Tarptautinėje darbo organizacijoje bei informacijos apie Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų nuostatų vykdymą teikimo Tarptautiniam darbo biurui tvarkos“ // Valstybės žinios, 1994, Nr. 86-1633.
45. 1994 m. birželio 23 d. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas Nr. I-507 „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų ratifikavimo“ // Valstybės žinios, Nr. 1994, Nr. 49-913.
46. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1994 m. rugpjūčio 11 d. nutarimas Nr. 728 „Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės darbo reglamento patvirtinimo (su pakeitimais ir papildymais)“ // Valstybės žinios, 1994, Nr. 63-1238.
47. 2001 m. sausio 4 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 8 „Dėl Lietuvos Respublikos vyriausybės atstovų delegavimo į Lietuvos Respublikos trišalę tarybą“ // Valstybės žinios, 2001, Nr. 3-47.

## **2. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, socialinių partnerių susitarimai ir kiti dokumentai**

1. 1951 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija „Dėl kolektyvinių sutarčių“ Nr. 91. Prieiga internete: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp2.htm> [žiūrėta 2007-03-23].
2. 1960 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija „Dėl konsultacijų (pramoniniu ir nacionaliniu lygiais)“. Prieiga internete: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R113> [žiūrėta: 2007-04-08].
3. 1967 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija „Dėl ryšių tarp administracijos ir darbuotojų įmonėse“ Nr. 129. Prieiga internete: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp2.htm> [žiūrėta: 2007-04-08].
4. 1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija „Dėl kolektyvinių derybų“ Nr. 163. Prieiga internete: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp2.htm> [žiūrėta: 2007-03-29].
5. 2002 m. Framework agreement on telework. Prieiga internete: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/docs/300\\_20020716\\_agreement\\_telework\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/300_20020716_agreement_telework_en.pdf) [žiūrėta: 2007-04-06].
6. 2004 m. Framework agreement on work-related stress. Prieiga internete: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2004/oct/stress\\_agreement\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2004/oct/stress_agreement_en.pdf) [žiūrėta: 2007-04-08].
7. Work Programme of the European Social Partners 2006 – 2008. Prieiga internete: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2006/mar/work\\_programme\\_2006\\_2008\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/mar/work_programme_2006_2008_en.pdf) [žiūrėta: 2007-04-08].
8. 2006 m. lapkričio 22 d. Europos Komisijos Žalioji knyga „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21 – ojo amžiaus uždavinius“, KOM (2006) 708 galutinis.
9. 1995 m. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, Profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalės partnerystės. Prieiga internete: <http://www.lrtt.lt/susitarimai/susit1.gif> [žiūrėta: 2007-04-03].
10. 1999 m. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, Profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo. Prieiga internete: <http://www.lrtt.lt/susitarimai/Susit2.html> [žiūrėta: 2007-04-06].
11. 2002 m. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, Profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo 2002 metais. Prieiga



internete:

<http://www.lrtt.lt/susitarimai/metinis%20susit.%202002%2005%2029.htm>

[žiūrėta: 2007-04-08].

12. 2002 m. Lietuvos Respublikos trišalės tarybos rekomendacija „Dėl minimalaus darbuotojų informavimo socialiniais ir ekonominiais klausimais pramonės ir paslaugų įmonėse“. Prieiga internete:  
[http://www.lrtt.lt/Rekomend/Rekomend\\_1.htm](http://www.lrtt.lt/Rekomend/Rekomend_1.htm) [žiūrėta: 2007-03-23].
13. 2005 m. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, Profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo. Prieiga internete:  
<http://www.lrtt.lt/susitarimai/TRISALIS%20LRV-PS-DO%20SUSITARIMAS-2005-06-13.doc> [žiūrėta: 2007-04-08].
14. 2005 m. Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos nuostatai. Prieiga internete:  
[http://www.lrtt.lt/Nuostatai%20\(TT%20ir%20TTS\)/TT%20NUOSTATAI%202005-01%2025-originalas-Valstybes%20zinios.doc](http://www.lrtt.lt/Nuostatai%20(TT%20ir%20TTS)/TT%20NUOSTATAI%202005-01%2025-originalas-Valstybes%20zinios.doc) [žiūrėta: 2007-04-03].
15. 2006 m. Lietuvos policijos profesinės sąjungos, Lietuvos vidaus reikalų sistemos respublikinės profesinės sąjungos, Lietuvos Respublikos ikiteisminio tyrimo įstaigų profesinės sąjungos ir Policijos departamento prie Vidaus reikalų ministerijos bendradarbiavimo susitarimas. Prieiga internete:  
<http://www.pareigunai.lt/files/susitarimas%20su%20PD.PDF> [žiūrėta: 2007-04-08].
16. 2007 m. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, Profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų 2007-2008 metų socialinės partnerystės plėtros priemonių planas. Prieiga internete:  
[http://www.lrtt.lt/susitarimai/PROGRAMA\\_LENTELE%202007-2008-galutinis%20var.2007%2001%2022.doc](http://www.lrtt.lt/susitarimai/PROGRAMA_LENTELE%202007-2008-galutinis%20var.2007%2001%2022.doc) [žiūrėta: 2007-04-08].

### 3. Specialioji literatūra

1. *Baker J.* (et. al.) *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies.* – Kluwer Law International, Netherlands, 2004.
2. *Branch A.* *The Evolution of the European Social Dialogue Towards Greater Autonomy: Challenges and Potential Benefits // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Volume 21/2, 2005.*
3. *Cairns W.* *Europos Sąjungos teisės įvadas.* – Eugrimas, Vilnius, 1999.

4. *Dambrauskienė G.* Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje // *Jurisprudencija*, t. 40 (32), 2003.
5. *Davidavičius H.* Darbuotojų informavimas apie įmonės veiklą // *Juristas* Nr. 9, 2006.
6. *Davies A.C.L.* *Perspectives on Labour Law.* – Cambridge University Press, Cambridge, 2004.
7. *Davulis T.* Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos // *Teisė* Nr. 33 (1), 1999.
8. *Davulis T.* Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos // *Teisė* Nr. 39, 2001.
9. *Davulis T.* Darbuotojų informavimas apie jų darbo sąlygas Europos Bendrijos ir Lietuvos darbo teisėje // *Jurisprudencija*, t. 40 (32), 2003.
10. *Davulis T.* *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva.* – Teisinės informacijos centras, Vilnius 2004.
11. *Davulis T.* Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas // *Teisė*, Nr. 58, 2006.
12. *Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* *Трудовое право России.* – Юристъ, Москва. 1997.
13. *Judickienė J.* Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. // *Teisė*, 2001, Nr. 40.
14. *Judickienė J.* Darbo ginčų nagrinėjimas socialinio ir trišalio bendradarbiavimo principų įgyvendinimo aspektu // *Teisė*, Nr. 47, 2003.
15. *Юрьевич Ч.С.* Автореферат диссертции на соискание ученой степени доктора юридических наук „Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития регулирования в Российской Федерации“. - Издательство Омского государственного университета, Омск, 2004.
16. *Kasiliauskas N.* Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius // *Justitia „Teisės mokslo ir praktikos žurnalas“*, Nr. 2, 2005.
17. *Kasiliauskas N.* Kolektyvinės derybos Lietuvoje. – Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos švietimo paramos fondas, Vilnius, 2005.
18. *Kasiliauskas N.* Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. – Trišalės tarybos sekretoriatas, Vilnius, 2006.
19. *Kasiliauskas N.* *Daktaro disertacija „Lietuvos profesinių sąjungų teisinio statuso problemos“.* – Vilniaus universitetas, Vilnius, 2006.

20. *Krasauskas R.* Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos trišalės tarybos veiklai Lietuvoje // *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66).
21. *Lietuvos Respublikos Trišalė taryba.* Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link. - Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Vilnius, 2002.
22. *Matthes C. Y., Terletzki P.* Tripartite Bargaining and its Impact on Stabilisation Policy in Central and Eastern Europe // *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 21/3, 2005.
23. *Nekrošius I.* (et al.) Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. II dalis. Kolektyviniai darbo santykiai. – Justitia, Vilnius, 2003.
24. *Nielsen R.* European Labour Law. - DJÓF Publishing, Copenhagen, 2000.
25. *Petrylaitė D.* Kolektyviniai darbo ginčai. – Teisinės informacijos centras, Vilnius, 2005.
26. *Petrylaitė D.* Socialinis dialogas darbo santykiuose: Pramonės ir paslaugų sektoriai. – Jusida, Vilnius, 2006.
27. *Petrylaitė D.* Socialinis dialogas darbo santykiuose: Valstybinio sektoriaus ypatumai. – Jusida, Vilnius, 2006.
28. *Tarptautinis Darbo Biuras.* Profsąjungos ir TDO. - Lietuvos darbininkų sąjunga, Vilnius, 1995.
29. *Tiažkijus V., Maculevičius J.* Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė ir Lietuvos praktika. - Algarvė, Vilnius, 1997.
30. *Tiažkijus V., Petravičius R., Bužinskas G.* Darbo teisė. – Justitia, Vilnius, 1999.
31. *Tiažkijus V.* Darbo teisė: teorija ir praktika. – Justitia, Vilnius, 2005.
32. *Trišalės tarybos sekretoriatas.* Lietuvos Respublikos trišalė taryba 1995-2005. - BSPB, Vilnius, 2006.
33. *Zachert U.* (et al.) Collective Bargaining in Europe. – Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2004.
34. *Vegele I.* Darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę Europos Sąjungos teisėje // *Jurisprudencija*, t. 58 (50), 2004.
35. 2006 m. gegužės mėn. Tarptautinės konferencijos „Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI –ame amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos“ medžiaga [atiduota spaudai].
36. 2007 m. kovo 16 d. viešųjų diskusijų „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21 – ojo amžiaus uždavinius“ medžiaga.

### 3. Praktinė medžiaga

1. Europos Teisingumo Teismo 1985 m. kovo 28 d. sprendimas byloje *Commission of the European Communities v. Kingdom of Denmark*, Nr. 143/83.
2. Pirmosios instancijos teismo 2002 m. sausio 30 d. sprendimas byloje *max.mobil Telekommunikation Service GmbH v. Commission of the European Communities*. Nr. T-54/99.
3. Pirmosios instancijos teismo 1998 m. birželio 17 d. sprendimas byloje *Union Européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME) v. Council of the European Union*. Nr. T-135/96.
4. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas dėl Lietuvos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai // Valstybės žinios, 1999, Nr. 9-199.
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 2003 m. gegužės 14 d. nutartis civilinėje byloje *Dimitrijus Polianskis v. AB „Lietuvos geležinkeliai“*, Nr. 3K-3-597/2003, kat. 5.1; 11.2.
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 2004 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje *Lietuvos medicinos darbuotojų profesinės sąjunga v. VŠĮ Kauno miesto greitosios medicinos pagalbos stotis*, Nr. 3K-3-301/2004 m., kat. 10; 13.

### 4. Interneto nuorodos

1. Tarptautinės darbo organizacijos straipsnis „Social dialogue“. Prieiga internete: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/themes/sd.htm> [žiūrėta: 2007-03-27].
2. Airijos Respublikos Vyriausybės straipsnis „Social partnership“. Prieiga internete: <http://www.taoiseach.gov.ie/index.asp?locID=179&docID=-1> [žiūrėta: 2007-03-27].
3. Austrijos Respublikos prekybos rūmų straipsnis „Sozialpartnerschaft in Österreich“. Prieiga internete: <http://www.sozialpartner.at/> [žiūrėta: 2007-03-27].
4. Socialinis dialogas ir užimtumas Europos Sąjungoje. Įžanginis vadovas. Prieiga internete: <http://www.ueapme.com/business-support%20II/Training%20Tools/Confartigianato/Social%20dialogue/LT-Social%20dialogue.pdf> [žiūrėta: 2007-03-27].

5. Tarptautinės darbo organizacijos ekspertų pastabos dėl Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso projekto Nr. 5. Prieiga internete:  
[http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai\\_darbai/pastabos\\_del\\_lietuvos\\_respublikos\\_darbo\\_kodekso\\_projekto\\_projekto\\_nr\\_5/1930](http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/pastabos_del_lietuvos_respublikos_darbo_kodekso_projekto_projekto_nr_5/1930) [žiūrėta: 2007-03-27].
6. Europos pramonės ir darbdavių konfederacija. Prieiga internete:  
<http://www.businesseurope.eu/Content/Default.asp?> [žiūrėta: 2007-04-05].
7. Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė centras. Prieiga internete:  
<http://www.ceep.org/about> [žiūrėta 2007-04-05].
8. Europos profesinių sąjungų konfederacija. Prieiga internete:  
<http://www.etuc.org/r/5> [žiūrėta: 2007-04-05].
9. Europos smulkaus ir vidutinio dydžio įmonių profesinės asociacija. Prieiga internete: [http://www.ueapme.com/EN/ueapme\\_inshort.shtml](http://www.ueapme.com/EN/ueapme_inshort.shtml) [žiūrėta: 2007-04-06].
10. Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“. Prieiga internete:  
<http://www.lps.lt/index.php?s=10> [žiūrėta: 2007-04-03].
11. Lietuvos darbo konfederacija. Prieiga internete:  
<http://www.ldf.lt/index.php?cid=87> [žiūrėta: 2007-04-03].
12. Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija. Prieiga internete:  
<http://www.lpsk.lt/?lang=lt&mID=1> [žiūrėta 2007-04-03].
13. Lietuvos pramoninkų konfederacija. Prieiga internete:  
<http://www.lpk.lt/Default.asp?DL=L&TopicID=37> [žiūrėta 2007-04-03].
14. Lietuvos verslo darbdavių konfederacija. Prieiga internete:  
<http://www.ldkonfederacija.lt/index.php?-1772434317> [žiūrėta 2007-04-03].
15. Europos industrinių santykių observatorijos straipsnis „New sectoral agreement signed in print media sector“ Prieiga internete:  
<http://eurofound.europa.eu/eiro/2007/02/articles/lt0702029i.html> [žiūrėta: 2007-04-05].
16. Laikraščio internete „Lietuvos profsąjungos“ straipsnis „Streikų liberalizavimas būtinas darbo kodekso pakeitimas“. Prieiga internete:  
<http://www.lprofsąjungos.lt/?lang=lt&mID=3&id=17> [žiūrėta: 2007-04-10].
17. Ketvirtoji Lietuvos Respublikos ataskaita dėl Europos socialinės chartijos įgyvendinimo P. 297. Prieiga internete:  
<http://www.socmin.lt/index.php?571290703> [žiūrėta 2007-04-03].
18. Lietuvos laisvosios rinkos instituto pastabos dėl Lietuvos Respublikos Darbo Kodekso pakeitimo. Prieiga internete:

- [http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai\\_darbai/pastabos\\_del\\_darbo\\_kodekso\\_pakeitimo/1862](http://www.lrinka.lt/index.php/analitiniai_darbai/pastabos_del_darbo_kodekso_pakeitimo/1862) [žiūrėta: 2007-04-03].
19. Pasaulio prekybos organizacija. Prieiga internete: <http://www.wto.org/> [žiūrėta: 2007-04-03].
20. Jungtinių tautų vystymo programa. Prieiga internete: <http://www.undp.org/> [žiūrėta: 2007-04-08].
21. Ekonominio bendradarbiavimo ir vystymo organizacija. Prieiga internete: [http://www.oecd.org/home/0,2987,en\\_2649\\_201185\\_1\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/home/0,2987,en_2649_201185_1_1_1_1_1,00.html) [žiūrėta: 2007-04-08].
22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 – 2008 m. programa. Prieiga internete: [http://www.lrv.lt/14\\_vyr\\_dok/14\\_vyr\\_programa.pdf](http://www.lrv.lt/14_vyr_dok/14_vyr_programa.pdf) [žiūrėta: 2007-04-08].