

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Privatinės teisės katedra**

Luko Dirgėlo,  
V kurso, privatinės teisės: civilinės ir verslo teisės  
studijų šakos studento

**Magistro darbas**

**„Soft law“ instrumentai bendrovių teisėje: apžvalga ir perspektyvos  
Soft Law Instruments in Company Law: an Overview and Perspectives**

Vadovė: doc. dr. Lina Mikalonienė

Recenzentas: lekt. dr. Sigitas Barakauskas

Vilnius  
2021

## ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe glaustai analizuojama *soft law* teisės šaltinio samprata bei dvi pasirinktos bendrovių teisės sritys, kurios tradiciškai yra gausiai reguliuojamos *soft law* teisės aktais – bendrovių socialinė atsakomybė (BSA) ir tvaraus vystymosi koncepcija. BSA instituto tyrimas yra grindžiamas JT Pasaulinio susitarimo principų ir jų turinio analize bei pasirinktų Lietuvos bendrovių atvejų analize. Tvaraus vystymosi koncepcijos analizė yra grindžiama skirtingų tiriamųjų studijų, kuriose ne tik identifikuojamos problemos, bet ir siūlomos skirtingos *status quo* keitimo opcijos, analize, tokiu būdu siekiant šiame rašto darbe pateikti pasiūlymus dėl būtinų pokyčių užtikrinant tvaraus vystymosi tikslų įgyvendinimą.

**Pagrindiniai žodžiai:** *soft law*, bendrovių socialinė atsakomybė, tvarus vystymasis, tvarumas, bendrovių teisė.

This paper briefly analyses the concept of soft law and two selected areas of company law, which are traditionally regulated by soft law – corporate social responsibility (CSR) and sustainable development. The research of CSR is based on the analysis of the principles of the UN Global Compact and their content, as well as the investigation of the cases of selected Lithuanian companies. The analysis of the concept of sustainable development is based on different research studies, which not only identify problems but also offer different options for changing the *status quo*, thus proposing in this paper the necessary changes to ensure the achievement of sustainable development goals.

**Keywords:** soft law, corporate social responsibility, sustainable development, sustainability, corporate law.

## TURINYS

IŽANGA .....	4
1. <i>Soft law</i> teisės šaltinio samprata .....	6
2. Bendrovių socialinė atsakomybė kaip <i>soft law</i> aktų teisinio reguliavimo objektas ...	11
2.1. <i>Soft law</i> aktais reguliuojama bendrovių socialinė atsakomybė žmogaus teisių srityje .....	12
2.2. <i>Soft law</i> aktais reguliuojama bendrovių socialinė atsakomybė darbuotojų ir darbdavių teisių srityje.....	18
2.3. <i>Soft law</i> aktais reguliuojama bendrovių socialinė atsakomybė užtikrinant aplinkosauginius reikalavimus .....	22
2.4. <i>Soft law</i> aktais reguliuojama bendrovių socialinė atsakomybė užtikrinant antikorupcinę verslo aplinką.....	24
2.5. Apibendrinamosios išvalgos dėl bendrovių socialinės atsakomybės kaip <i>soft law</i> aktų teisinio reguliavimo objekto.....	26
3. Tvaraus vystymosi koncepcijos apraiškos bendrovių teisėje .....	28
3.1. Pagrindiniai veiksniai, neleidžiantys pasiekti tvarumo tikslų, bendrovių veikloje .....	29
3.2. Tvaraus vystymosi nebuvimo keliamos grėsmės .....	32
3.3. Galimi elgesio modeliai siekiant užtikrinti bendrovių tvarumą .....	33
3.4. Tvaraus vystymosi koncepcijos ir bendrovės tikslo doktrinos santykis.....	35
3.5. Apibendrinamosios išvalgos dėl tvaraus vystymosi koncepcijos bendrovių teisėje .....	37
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI.....	38
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS .....	40
SANTRAUKA (lietuvių kalba) .....	44
SUMMARY (anglų kalba).....	45

## IŽANGA

**Temos aktualumas.** Skirtingose teisinėse sistemose greta griežtosios teisės normų (angl. *hard law*) vis tvirčiau įsitvirtina *soft law* teisės šaltiniai, todėl ne išimtis ir bendrovių teisė. Atsižvelgiant į globalias tendencijas, šio magistro darbo kontekste buvo nuspręsta sukcentruoti tyrimą į šiuo metu aktualias bendrovių socialinės atsakomybės ir tvaraus vystymosi kategorijas.

**Darbo tikslas.** Šio magistro darbo tikslas yra nagrinėjant skirtingus *soft law* teisės aktus nustatyti bendrovių socialinės atsakomybės ir tvaraus vystymosi koncepcijos pobūdį, apimtį bei galimą įgyvendinimo problematiką bendrovių teisės reguliavimo dalyku esančioje bendrovių veikloje.

**Tyrimo uždaviniai.** Norint pasiekti išsikeltą šio darbo tikslą reikalingi konkrečiai apibrėžti, siauresnio pobūdžio uždaviniai:

1. išanalizuoti *soft law* teisės šaltinio sampratą;
2. atlikti bendrovių socialinės atsakomybės instituto analizę, išnagrinėti kaip *soft law* aktais reguliuojama ši sritis ir koks to faktinis pritaikomumas verslo praktikoje;
3. išnagrinėti *soft law* aktuose įtvirtintą teisinį reguliavimą dėl tvaraus vystymosi koncepcijos įgyvendinimo bendrovių teisėje, identifikuoti probleminius aspektus ir pateikti galimus pasiūlymus juos tobulinant.

**Tyrimo objektas.** Teoriniu bei praktiniu požiūriu nagrinėjama skirtinguose *soft law* teisės šaltiniuose įtvirtintas bendrovių socialinės atsakomybės modelis, taip pat analizuojama tvaraus bendrovių vystymosi koncepcija ir esminiai jų įgyvendinimo iššūkiai.

**Metodologija.** Šio magistro darbo rengimo procese buvo remiamasi šiais pagrindiniais teoriniais bei empiriniais moksliniais tyrimo metodais:

1. *aprašomuoju* – nurodant, koks konkrečiai teisinis reguliavimas tam tikru klausimu šiuo metu yra nustatytas arba planuojamas nustatyti;
2. *sisteminės analizės* – bendrovių socialinės atsakomybės institutas bei tvaraus vystymosi koncepcija buvo nagrinėti kaip integrali bendrovių teisės dalis, tokiu būdu pažymint šių institutų/koncepcijų neatsikiriamumą nuo kasdienės bendrovių veiklos.

3. *teleologiniu* – aiškinantis *soft law* teisės normų, kaip papildančiųjų griežtąją teisę (angl. *hard law*), egzistavimo priežastingumą ir tikslingumą;
4. *abstrakcijos* – atrenkant esminius aptariamos temos aspektus ir atskiriant juos nuo mažiau svarbių;
5. *dokumentų analizės* – analizuojant pasirinktai rašto darbo kryptį aktualių *soft law* teisės aktų turinį, juose nustatytą teisinį reguliavimą.

**Darbo originalumas.** *Soft law* teisės šaltiniai ir jais sukuriami teisiniai instrumentai yra pakankamai minimaliai nagrinėti Lietuvos teisės moksle. Šiuo metu jau egzistuojantys *soft law* analizuojantys moksliniai darbai ir publikacijos daugiausia susiję su viešosios teisės (pavyzdžiui, konstitucinės teisės) temomis, todėl tokio pobūdžio šaltinių analizė būtų bendrovių teisės kontekste pasižymės originalumu.

**Pagrindiniai šaltiniai.** Rengiant šį magistro darbą daugiausia buvo remtasi Jungtinių Tautų Organizacijos skirtingose veikimo lygmenyse sukurtais *soft law* teisės aktais, tiriamojo pobūdžio studijomis, taip pat kita aktualia šios tematikos moksline literatūra.

**Darbo struktūra.** Šį darbą sudaro tokios struktūrinės dalys: darbas pradedamas įžanga, po kurios tema analizuojama trijose pagrindinėse dėstomosiose dalyse, darbas baigiamas išvadomis, naudotų šaltinių sąrašu ir santraukomis lietuvių bei anglų kalbomis.

## 1. *Soft law* teisės šaltinio samprata

Oksfordo Teisės žodyne (angl. *Oxford Dictionary of Law*) sąvoka *soft law* aiškinama kaip tarptautinės teisės terminas ir apibrėžiama kaip elgesio gairės, tokios, kokios numatytos dar neįsigaliojusiose sutartyse, Jungtinių Tautų rezoliucijose ar tarptautinėse konferencijose, kurios nėra privalomos, bet yra daugiau nei tik politinio siekio pareiškimai (Oxford Dictionary of Law, 2021). Nors sąvokos apibrėžimas pakankamai tikslus, tačiau vis tik suformuluotas žvelgiant per tarptautinės teisės reguliavimo dalyko prizmę, o *soft law* šaltiniai, nors ir dažniausiai turėdami ryškų tarptautinį elementą, gali egzistuoti ir vien tik nacionaliniu lygiu. Valstybių nacionalinėse teisės sistemose *soft law* šaltiniai sutinkami kaip oficialių valstybės valdžios institucijų priimti pavyzdiniai nuostatai, tvarkos, politikos formavimo kryptys, gairės, reguliavimo formos ir pan. (Miliuvienė, 2019, p. 44). Atsižvelgiant į tai, kas pasakyta, pačia bendriausia prasme *soft law* šaltiniai yra suprantami kaip susitarimai ir taisyklės (normos), kurie nėra teisiškai privalomi.

Tokio pobūdžio teisės normų (plačiaja prasme) atsiradimas yra siejamas su tarptautine teise. Dažniausiai susitarimai tarp valstybių trukdavo ilgai, būdavo neefektyvūs, o rezultatas dažnai itin abstraktus ir nesprenžiantis problemos iš esmės, tad teisinių įpareigojimų iš pirmo žvilgsnio nesukeliančiomis tarptautinių organizacijų rezoliucijomis ir deklaracijomis norimas tikslas būdavo pasiekiamas gerokai paprasčiau. Susiformavus tokiai Europos Sąjungai (toliau taip pat ir – ES), kaip kad mes ją suprantame šiandien bei Europos Komisijai priėmus pirmąsias Žaliąsias ir Baltąsias knygas, kuriose buvo aiškinami techniniai ir praktiniai direktyvų ir reglamentų įgyvendinimo aspektai, *soft law* aktai rado savo vietą ES teisės reguliuojamose srityse, kur šiandien dėl sudėtingos ES teisės aktų priėmimo procedūros su daugybe konsultacijų stadijų neretai aplenkia reglamentus ir direktyvas (Miliuvienė, 2019, p. 43). Todėl galima teigti, jog tam tikra prasme *soft law* šaltinių atsiradimas greta *hard law* (t. y. griežtosios teisės, kitaip tariant, turinčios privalomą teisinę galią) buvo pakankamai pragmatiškas – vedamas siekio spartinti ir optimizuoti tuos procesus, kurie buvo (ir yra) itin imlūs laikui, todėl praktinę naudą gali sukelti tik praėjus pakankamai ilgam laiko tarpui nuo spręstinos problemos / situacijos identifikavimo.

Kadangi *soft law* yra santykinai naujas reiškinys plačiame teisės šaltinių lauke, dažnu atveju teisės mokslininkams ir praktikams nepavyksta surasti vieningo *soft law* sąvokos apibrėžimo. Dažniausiai *soft law* normos samprata yra priešpastatoma tradicinei teisės normos sampratai, kuri tam, kad būtų laikoma visaverte teise, turi būti privaloma ir įpareigojanti, priimta atitinkamus įgalinimus turinčių valstybės institucijų.

Populiariai tokie teisės aktai aiškinami kaip normų, neturinčių sankcijų, visuma. Dažnai *soft law* normos apibrėžiamos kaip elgesio taisyklės, įtvirtintos privalomosios teisinės galios neturinčiuose teisės aktuose, kurie gali daryti poveikį, dažniausiai netiesioginį, teisinei sistemai ir kurie priimami siekiant praktinių rezultatų. Taip pat *soft law* apibūdinama kaip visa apimantis konceptas, susidedantis iš nevienalyčių elementų, kurie iš dalies būdingi privalomosios sankcionuotos teisės paradigmai. Kai kurie autoriai pasitenkina siauru apibūdinimu, nurodydami, kad tai teisiniai instrumentai, patys nesukuriantys teisių ir pareigų šių teisės aktų adresatams, tačiau siekiantys orientuoti jų elgesį. Tradicinės teisės (t.y. *hard law*) normos reikalauja, draudžia arba leidžia tam tikrus veiksmus. *Soft law* normos primena, konstatuoja, rekomenduoja, skatina imtis tam tikrų veiksmų (Miliuvienė, 2019, p. 45). Būtent ši nesudėtingai suprantama takoskyra tarp *hard law* ir *soft law* normų konstravimo ypatumų, manytina, galėtų būti laikoma pačia esmingiausia sampratos ypatybe – pati teisės normos konstrukcija, jos lingvistinė forma daugeliu atvejų nesudėtingai išduos, kad tai yra būtent *soft law* apraiška. Kitais atvejais, minėtoji identifikacija taip pat neturėtų būti sudėtinga, kadangi tam tikrų normų buvimą *soft law* atskleis teisės akto (plačiąja prasme) pavadinimas, jį priėmusio subjekto statusas ir pan.

Siekiant įnešti tam tikro metodologinio aiškumo teisės doktrinoje vis tik yra išskiriami tam tikri pagrindiniai *soft law* bruožai, leidžiantys šiuos teisės šaltinius diferencijuoti nuo kitų. Pirmiausiai, tai yra teisiniai instrumentai, kurių tikslas yra pakeisti ar nukreipti teisės subjektų elgesį arba paskatinti tam tikrus veiksmus. Antra, patys savaime jie nesukuria teisių ir pareigų adresatams, tačiau, trečia, savo turiniu ir forma yra pakankamai formalizuoti ir struktūruoti. Pirmasis kriterijus leidžia atskirti *soft law* nuo teisės aktų parengiamųjų dokumentų, antrasis žymi takoskyrą tarp teisinę galią turinčios ir neturinčios teisės, o trečiasis *soft law* aktus atskiria nuo ne teisės apskritai (Miliuvienė, 2019, p. 45). Manytina, kad, esant poreikiui, šie kriterijai gali būti taikomi kaip savotiškas testas, leidžiantis nustatyti, ar tam tikras aktas laikytinas *soft law* instrumentu, ar vis tik tai yra kitokio (pavyzdžiui, neteisinio) pobūdžio aktas.

*Soft law* teisės aktai taip pat, kaip ir bendrieji teisės principai, atlieka teisės reglamentavimo orientyro, teisės spragų šalinimo, kolizijų šalinimo ir interpretavimo funkcijas. Šis panašumas egzistuoja dėl tos priežasties, jog *soft law* normomis, kaip ir teisės principais, įtvirtintos bendros vertybės, esminės nuostatos, o ir patys teisės principai yra panašūs į *soft law* normas, kadangi už jų pažeidimą taip pat nėra įtvirtintos konkrečios

sankcijos (Čiočys, 2013, p. 34)<sup>1</sup>. Minėtoji teisės reglamentavimo orientyro funkcija, manytina, yra labai svarbi tais atvejais, kuomet remiamasi tarptautiniais *soft law* šaltiniais, kadangi pastaruosiuose įtvirtintos normos dažnu atveju yra suformuluotos pasiremiant gerąja skirtingose pasaulio valstybėse paplitusia praktika, todėl atitinkamai leidžia įtvirtinti aukštų standartų siekiamybę nacionalinėje, šiuo atveju – Lietuvos, teisėje. Tuo tarpu teisės spragų šalinimo, kolizijų šalinimo ir interpretavimo funkcijos bene labiausiai aktualios yra teisminės valdžios veikimo lauke, kadangi teismams suteikia instrumentus faktiškai spręsti kylančias teisės taikymo problemas.

Neabejotinai *soft law* teisės aktai užima svarbią vietą Europos Sąjungos teisinėje sistemoje. Minėtoji *soft law* aktų forma plačiai taikoma Europos Sąjungoje, kur institucijos priima gaires ir komunikatus, dėl to, kaip bus interpretuojami teisės aktai arba kokių priemonių bus imamos konkrečioje teisės srityje (Čiočys, 2013, p. 32). Dar 2010 m. teisės doktrinoje buvo teigiama, jog didėjant valstybių narių skaičiui tampa vis sunkiau susitarti dėl privalomą galią turinčių teisės aktų, vis daugiau sričių vystoma būtent *soft law* pagalba (Limantė, 2010, p. 78). Visgi atsižvelgiant į Jungtinės Karalystės, pirmosios tokį sprendimą priėmusios valstybės, pasitraukimą iš Europos Sąjungos, praktikoje jau buvo susidurta ir su tuo, jog ES valstybių narių skaičius gali ne tik didėti, bet ir mažėti. Tačiau net ir įvertinus šį aspektą, pozicija dėl *soft law* aktų plėtros išlieka aktuali ir tai lemia ne tik didelis valstybių narių skaičius (kuris, tikėtina, vis tik didės ateityje), bet ir didėjantis teisinio reguliavimo padengiamų sričių laukas. Europos Sąjungos teisės kontekste neabejotinai būtina atsižvelgti ir į Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – Teisingumo Teismas) praktiką *soft law* teisės aktų ir normų kontekste. *Grimaldi* byloje Teisingumo Teismas patvirtino, kad yra kompetentingas prejudicine tvarka aiškinti pagal Europos (Ekonominės) Bendrijos steigimo sutartį (kurią, pažymėtina, po Lisabonos sutarties įsigaliojimo pakeitė Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo) priimtus *soft law* aktus (Teisingumo Teismo 1989 m. gruodžio 13 d. sprendimas *Grimaldi* byloje). Teismas konstatavo, kad atsižvelgiant į tai, jog akto formos pasirinkimas negali pakeisti priemonės prigimties, tais atvejais, kai teismui reikia aiškinti aktą apibrėžiant jo veikimo sritį, jis turi įsitikinti, kad tas aktas pagal savo turinį iš tiesų nesiekia sukurti teisinių pasekmių. Taip pat Teisingumo Teismas pažymėjo, kad negalima teigti, jog tokie *soft law* aktai iš viso negali sukelti teisinių pasekmių, todėl nacionaliniai teismai turi „į juos atsižvelgti“ priimdami sprendimus nagrinėjamose bylose, visų pirma, kai tokiuose aktuose plačiau aiškinamos jiems įgyvendinti skirtos nacionalinės nuostatos arba kai jie papildo privalomus Europos

---

<sup>1</sup> Pažymėtina, kad šios daktaro disertacijos autorius savo moksliniame darbe vartoja sąvoką „minkštas“ įstatymas.

Bendrijos (atitinkamai įsigaliojus Lisabonos sutarčiai, Europos Bendriją pakeitė Europos Sąjunga) teisės aktus (Limantė, 2010, p. 77). Savo ruožtu prof. M. Horspool ir M. Humphreys, atsižvelgiant į didėjančią tendenciją, kad Europos Sąjungos teisės aktai vis dažniau priimami kaip *soft law*, atvira ir įžvalgi Teisingumo Teismo pozicija pripažįstant šiuos aktus peržiūrimais yra sveikintina (Horspool, 2006, cituota Limantė, 2010, p. 78). Atsižvelgiant į tai, kas pasakyta, akivaizdu, kad *soft law* nėra vien tik rekomendacinio pobūdžio neįpareigojantys aktai; tai aiškia paskirtį teisės šaltinių sistemoje turinčios teisės normos, kurios savo svarba nenusileidžia, o reikalingumu galbūt net viršija norminės griežtosios teisės (*hard law*) aktus.

Užbaigiant sampratos ir sąvokos analizę, reikia pažymėti, jog anglakalbėje teisės doktrinoje susiformavusi *soft law* sąvoka (kuri, pastebėtina, dažnu atveju tokia pačia forma, t. y. neverčiant jos, yra vartojama ir kitose kalbose) Lietuvos teisės moksle neretai vartojama įvairiomis skirtingomis verstinėmis formomis. Tam, kad būtų galima suprasti šios sąvokos variacijas lietuviškoje teisės doktrinoje, racionalu trumpai paanalizuoti sąvokos vartojimo raidą Lietuvoje. Bene seniausia mokslinė publikacija *soft law* tematika Lietuvoje yra Jauniaus Gumbio mokslinis straipsnis „Minkštas“ įstatymas kaip pirminis teisės dokumentas“, kuris buvo viešai paskelbtas 2003 m. Iš paties straipsnio pavadinimo bei jo turinio matyti, jog autorius *soft law* sąvokos lietuvišku atitikmeniu pasirinko „minkštą“ įstatymą ir / arba „minkštąją teisę“ (Gumbis, 2003, p. 52-61). Šio rašto darbo autoriaus vertinimu, sąvokos vertimas kaip „minkšto“ įstatymo nėra itin korektiškas, kadangi minėtoji sąvoka pati savyje talpiną terminą „įstatymas“, kas kuria tam tikrą disonansą. Kitaip tariant, privalomos teisinės galios neturinčioms normoms apibūdinti yra vartojamas terminas, apibūdinantis konkrečios teisinės galios norminį teisės aktą, turintį konkrečią vietą hierarchinėje norminių teisės šaltinių sistemoje. Viename 2012 m. pasirodžiusiame Vaidoto A. Vaičiailio straipsnyje konstitucinės teisės tematika sutinkami lietuviški *soft law* atitikmenys yra „minkštoji teisė“ bei „švelnioji teisė“, nors vis tik daugeliu atveju publikacijos autorius renkasi tai vadinti „nenorminiais teisės aktais“ arba „nenorminiais dokumentais“ (Vaičiailis, 2012, p. 61-76). Todėl tam tikra prasme galima teigti, jog šis šaltinis nėra itin informatyvus ieškant tinkamiausio lietuviško *soft law* atitikmens. Tuo tarpu kiek vėliau, 2015 m., publikuotame Agnės Limantės straipsnyje „Tarptautinių sutarčių ir kitų tarptautinių susitarimų sudarymas Lietuvos ir užsienio valstybių teisėje: gerosios praktikos beieškant“ autorė renkasi vartoti sąvoką „negrįžtoji teisė“ (Limantė, 2015, p. 33-58), kas prasmės požiūriu yra pakankamai artima angliškam terminui. Savo ruožtu Jolita Miliuvienė 2018 m. paskelbtoje publikacijoje „*Quis custodiet ipsos custodes?* Konstitucinės jurisprudencijos plėtojimą lemiantys veiksniai“ kalbėdama

apie *soft law* šaltinius daugiausia vartoja sąvoką „neformalioji teisė“ (Miliuvienė, 2018, p. 71-72). Toks sąvokos vertimas, manytina, taip pat nėra tinkamas pasirinkimas, kadangi jis suponuoja apie tai, jog galbūt *soft law* pasižymi tam tikru neformalumu, nors, kaip minėta aukščiau šiame darbe, yra priešingai – *soft law*, lygiai taip pat kaip ir *hard law*, yra būdingas formalumas, struktūriškumas ir sistemiškumas. Akivaizdu, jog aukščiau paminėti pavyzdžiai leidžia suprasti, kad nepaisant skirtingų autorių bandymų ieškoti tinkamų lietuviškų atitikmenų, Lietuvos teisės doktrinoje neegzistuoja vieninga pozicija dėl to, kaip turėtų vadinti *soft law*. Manytina, kad toks nusistovėjusios lietuviškos sąvokos nebuvimas yra visiškai natūralus, kadangi sąvoka kilo iš anglakalbių valstybių arba buvo vartojama moksliniuose tekstuose bei dokumentuose būtent anglų kalba, o taip pat ir kitomis kalbomis publikuojamuose tekstuose yra pakankamai įprasta naudoti angliškąją sąvokos variantą. Atsižvelgiant į tai, toliau šiame rašto darbe sąmoningai bus vartojama originali *soft law* sąvoka, o galimas lietuviškų atitikmenų naudojimas turėtų būti vertinamas vien tik kaip teksto raiškos priemonė.

## 2. Bendrovių socialinė atsakomybė kaip *soft law* aktų teisinio reguliavimo objektas

Pačia bendriausia prasme socialinė atsakomybė yra toks įvairių organizacijų veikimo modelis, kuomet yra siekiama ne tik tiesioginių tos organizacijos veiklos tikslų, bet ir atsižvelgiama į bendruosius visuomenės poreikius, jų užtikrinimą. Kai kurie autoriai akcentuoja, kad nors įmonių socialinės atsakomybės koncepcija yra naudojama dar nuo 1970 m., tačiau nėra nė vieno visuotinai priimtino apibrėžimo įmonių socialinei atsakomybei (Žičkienė, 2015, p. 15). Analizuojant mokslinę literatūrą pastebima, kad socialinė atsakomybė apibrėžiama gana įvairiai. Tuo tarpu Europos Komisija 2011 m. suformulavo, kad socialinis verslas identifikuoja socialines ar aplinkosaugos problemas, prioretizuoja socialinę misiją ir ją įgyvendina panaudodamas verslo modelius. Socialiai atsakingas verslas ar įmonių socialinė atsakomybė yra tokia organizacijų filosofija ir praktika, kurios greta pirminio komercinio tikslo prisiima atsakomybę už savo poveikį visuomenei ir aplinkai, įdiegdamos aplinkosaugos, etinių, žmogaus teisių ir vartotojų aspektų integravimo į verslo veiklą ir pagrindinę strategiją, glaudžiai bendradarbiaujant su suinteresuotaisiais subjektais (Novelskaitė, 2017, p. 83). Pasaulio verslo tvarios plėtros taryba (angl. *World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)*) socialinę atsakomybę apibūdina kaip verslo nuolatinį įsipareigojimą elgtis etiškai ir prisidėti prie ekonominės plėtros gerinant darbuotojų ir jų šeimų, taip pat vietos bendruomenių ir visuomenės gyvenimo kokybę. Kitaip tariant, įmonių socialinė atsakomybė – tai koncepcija, pagal kurią organizacijos įtraukia socialinius ir aplinkosauginius klausimus į savo įmonių veiklą ir sąveiką su suinteresuotomis šalimis savanorišku pagrindu.

Nepaisant daugybės skirtinguose šaltiniuose siūlomų apibrėžimų įmonių socialinė atsakomybė virto visa apimančia koncepcija, todėl teisės doktrinoje yra išskiriami tam tikri būdingiausi jos bruožai:

- 1) atsakingas / etiškas elgesys;
- 2) konkuruojančių ir netgi prieštaringų skirtingų akcininkų ir suinteresuotųjų šalių tikslų ir siekių pusiausvyra (t. y. tarpsektorinis verslo, visuomenės ir valdžios institucijų dalyvavimas bei partnerystė);
- 3) be to, kad yra gaunamas optimalus pelnas, pasiekiami teigiami nefinansiniai rezultatai (t. y. derinant aplinkosaugos, socialinius ir valdymo aspektus vertinant įmonių elgesį);
- 4) tvarumas (pvz., gyvenimo kokybė, aplinkosauginis tvarumas);
- 5) yra savanoriško pobūdžio ir viršija tai, ko reikalauja įstatymai (Tan, 2013, p. 232).

Nagrinėjant socialinės atsakomybės kategoriją, racionalu analizuoti Jungtinių Tautų Pasaulinį susitarimą (angl. *United Nations Global Compact*, toliau – **Pasaulinis susitarimas**). Tai didžiausia savanoriška įmonių / korporacijų socialinės atsakomybės iniciatyva, siekianti dviejų pagrindinių tikslų: 1) padėti įmonėms įdiegti Pasaulinio susitarimo principus į įmonės verslo strategiją; 2) skatinti bendradarbiavimą ir partnerystę tarp įvairių sektorių, valstybėje ir už jos ribų, siekiant universalių pasaulio plėtros tikslų. Iš to galima formuluoti ir pagrindinį Pasaulinio susitarimo tikslą – skatinti įmones veikti atsakingai: nedaryti žalos aplinkai, bendruomenei, kitiems verslams ir bendromis pastangomis su Jungtinėmis Tautomis, valdžios institucijomis ir nevyriausybinėmis organizacijomis dalyvauti sprendžiant socialines ir aplinkos apsaugos problemas, prisidėti prie visuomenės raidos ir ekonomikos augimo (Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2020). Jungtinių Tautų Pasaulinio susitarimo nariai įvairiose pasaulio valstybėse viešai įsipareigoja laikytis dešimties principų, kurie turi būti įgyvendinti keturiose srityse: žmogaus teisių, darbo standartų, aplinkosaugos ir antikorupcijos.

Taigi, išanalizavus *soft law* teisės akto ir socialinės atsakomybės instituto sąvokas bei būdingiausius bruožus, pakankamai nesudėtingai galima identifikuoti juos jungiantį elementą, kuris ir lemia, jog socialinė bendrovių atsakomybė dažnu atveju patenka į *soft law* teisės aktų reguliavimo lauką. Minėtasis jungiantis elementas yra neprivalomumas ir savanoriškumas. Tai reiškia, jog bendrovių socialinė atsakomybė, būdama savanorišku verslo subjektų pasirinkimu prisidėti prie visuomenės socialinės gerovės didinimo, yra neatsiejamai susijusi su *soft law* teisės aktų nustatomomis „minkštosiomis“ teisės normomis.

## **2.1. *Soft law* aktais reguliuojama bendrovių socialinė atsakomybė žmogaus teisių srityje**

Minėta, jog Pasaulinio susitarimo turinio esmę sudaro dešimt principų, kurie pagal savo prasminę reikšmę suskirstyti į keturias kategorijas, o viena iš jų – žmogaus teisės. Galima daryti prielaidą, jog neatsitiktinai žmogaus teisių sričiai dedikuoti būtent pirmasis ir antrasis principai – jokių būdu nenuvertinant kitų principų svarbos, pastarieji laikytini svarbiausiais ir turinčiais didžiausią etinį ir moralinį krūvį. Pažymėtina, jog šie du principai yra kildinami iš Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos – didžiausią autoritetą turinčio tarptautinės teisės dokumento žmogaus teisių srityje.

Pirmasis Pasaulinio susitarimo principas numato, jog verslo subjektai turi remti ir gerbti tarptautiniu lygiu pripažintų žmogaus teisių apsaugą (Jungtinių Tautų

Pasaulinis susitarimas, 2021). Pagarba žmogaus teisėms reiškia, kad verslo subjektai turėtų laikytis deramo atidumo standarto, kad išvengtų žmogaus teisių pažeidimo (principas „nesukelk žalos“) ir turėtų atsižvelgti į galimą neigiamą poveikį žmogaus teisėms, su kuriuo minėti verslo subjektai gali būti susiję. Kitaip tariant, verslo subjektai skatinami ne tik gerbti žmogaus teises, bet ir imtis veiksmų remiant žmogaus teises. Tai reiškia, kad turėtų būti imamasi savanoriškų veiksmų, kuriais būtų galima teigiamai prisidėti prie žmogaus teisių apsaugos ir įgyvendinimo. Tokie savanoriški veiksmai gali būti atliekami vykdant pagrindinę verslo veiklą, atliekant strategines socialines investicijas, užsiimant filantropine veikla ir pan. Žmogaus teisių rėmimo veiksmai turėtų papildyti, o ne pakeisti veiksmus, kuriais siekiama gerbti žmogaus teises. Ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas pažeidžiamų grupių (pvz., vaikų, neįgalių asmenų, migrantų ir pan.) teisėms.

Atitinkamai antrajame principo įtvirtinta nuostata, jog verslo subjektai turi užtikrinti, kad jie neprisideda prie žmogaus teisių pažeidimų (Jungtinių Tautų Pasaulinis susitarimas, 2021). Prisidėjimas šiuo atveju reiškia verslo subjekto išitraukimą į veiklą, sudarančią žmogaus teisių pažeidimą, kurį sukelia kitas verslo subjektas, valdžios institucija, asmuo ar bet kokia kita grupė. Prisidėjimo rizika pažeidžiant žmogaus teises gali būti ypač didelė tose srityse, kuriose valdymas yra silpnas, ir (arba) kai žmogaus teisių pažeidimai yra plačiai paplitę. Nepaisant to, prisidėjimo prie žmogaus teisių pažeidimo rizika išlieka kiekviename sektoriuje ir kiekvienoje pasaulio valstybėje, kadangi socialiai atsakingo verslo elgesio standartas šioje srityje yra pakankamai aukštas.

Pasaulinis susitarimas veikia ne tik kaip tarptautinis *soft law* teisės šaltinis pats savaime, bet ir kaip teisinis pagrindas detalesniam reguliavimui aktualiose srityse. 2011 m. birželio 16 d. Jungtinių Tautų žmogaus teisių tarybai priėmus rezoliuciją Nr. 17/4 buvo patvirtinti ir paskelbti Jungtinių Tautų Verslo ir žmogaus teisių pagrindiniai principai (angl. *Guiding Principles on Business and Human Rights*), kuriais siekiama pateikti patikimą pasaulinį standartą, kaip užkirsti kelią neigiamam, su verslo veikla susijusiam poveikiui žmogaus teisių srityje. Šis tarptautinis *soft law* dokumentas susideda iš tokių pagrindinių struktūrinių dalių: 1) valstybės pareiga ginti žmogaus teises; 2) bendrovių atsakomybė gerbti žmogaus teises; ir 3) teisių gynimo būdų prieinamumas (*Guiding Principles on Business...*, 2011). Šio rašto darbo kontekste aktualiausia yra antroji šio teisės akto struktūrinė dalis, detalizuojanti būtent bendrovių vaidmenį ir atsakomybes žmogaus teisių srityje. Šis dokumentas išplečia ir detaliau paaiškina Pasauliniame susitarime įtvirtintas kategorijas, todėl į jį turėtų būti žvelgiama sistemiškai, vertinant kartu su Pasaulinio susitarimo principais. Tokiu būdu verslo subjektai galėtų lengviau ir paprasčiau

suprasti kiekvieno iš žmogaus teisių srities principų turinį, o tai leistų siekti ir efektyvesnio jų inkorporavimo kasdienėje veikloje.

Pasaulinio susitarimo tikslas ne vien deklaratyvių principų nustatymas, bet efektyvių, praktiškai veikiančių mechanizmų, kuriais galėtų vadovautis verslo subjektai, sukūrimas. Žmogaus teisių srityje, kaip teigiama, pirmasis verslo subjekto žingsnis turėtų būti žmogaus teisių politikos (angl. *human rights policy*) sukūrimas. Tokiu būdu verslo subjektas viešai ir nedviprasmiškai pareiškia apie savo įsipareigojimą gerbti tarptautinės teisės pripažįstamas žmogaus teises. Dėl tos priežasties buvo parengtas specialus *soft law* aktas, teikiantis metodinę pagalbą verslui – „Gairės verslui: kaip parengti žmogaus teisių politiką“ (angl. „*A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy*“). Šiuo metu galioja antroji minėtų gairių redakcija, parengta 2015 m. Įprastai žmogaus teisių politikoje nurodoma, kaip įmonė gerbia žmogaus teises, taikydama vidines tvarkas ir procesus, skirtus nustatyti, užkirsti kelią, sušvelninti ar apskaityti galimai daromą neigiamą poveikį žmogaus teisėms. Daugelyje žmogaus teisių politikų taip pat išsamiai aprašomas įmonės įsipareigojimas remti žmogaus teises, t. y., teigiamai prisidėti remiant ir skatinant žmogaus teises, be kita ko laikantis minimalaus reikalavimo gerbti žmogaus teises (*A Guide for Business: How...*, 2015, p. 3). Tokia politika turi būti patvirtinta aukščiausiu verslo subjekto struktūriniu lygiu ir nustato įmonės lūkesčius, susijusius su jos darbuotojais, verslo partneriais ir kitomis šalimis, susijusiomis su įmonės veikla, produktais ar paslaugomis. Tokia politika turėtų būti viešai prieinama ir efektyviai komunikuojama tiek vidiniu, tek ir išoriniu lygiu. Be kita ko, įmonės žmogaus teisių politika turėtų atsispindėti veiklos politikoje ir procedūrose, tokiu būdu užtikrinant, jog ji yra inkorporuota visoje įmonės veikloje.

Gairės, paaiškinančios verslo subjektams, kaip turėtų būti parengta organizacijos žmogaus teisių politika, itin naudingos praktiniu aspektu. Tam didelę įtaką daro tai, jog gairėse yra išvardijami ir paaiškinami esminiai veiksmai, kurių turi imtis verslo subjektas tam, kad galėtų sėkmingai parengti Pasaulinio susitarimo principus atitinkančią žmogaus teisių politiką. Manytina, kad racionalu trumpai paanalizuoti veiksmus, kuriuos turi atlikti atitinkama verslo organizacija. Pirmiausia, už bendrovės žmogaus teisių politikos rengimą turi būti atsakinga aukščiausia bendrovės vadovybė – iniciatyva rengti tokią politiką turi kilti iš aukščiausio bendrovės vadovo arba kito aukšto lygio vadovo. Antra, svarbus daugiafunkcės ir įvairios komandos subūrimas – tai reikalinga tam, jog būtų galima surinkti ir susisteminti informaciją iš visų bendrovės struktūrinių ir/ar organizacinių vienetų. Trečia, vidaus ir/ar išorės ekspertų pasitelkimas – tai reikalinga tam, kad bendrovės geroji praktika žmogaus teisių srityje neliktų tik bendrovės vidiniu reiškiniu, bet veiktų ir

išoriniu lygiu. Ketvirta, rekomenduojama atlikti pagrindinę politikos spragų analizę, kad būtų nustatyta, kurioms iš tarptautiniu mastu pripažintų žmogaus teisių jau taikoma dabartinė bendrovės politika, o taip pat, jog būtų nustatyta, kurios iš jų nėra apimamos. Penkta, racionalu atlikti naujai rengiamos žmogaus teisių politikos galimo poveikio analizę. Šešta, turėtų būti konsultuojamasi su vidaus ir išorės suinteresuotaisiais subjektais. Septinta, būtina vidinė ir išorinė komunikacija apie bendrovės žmogaus teisių politiką, o pati politika turi būti viešai prieinama. Aštunta, žmogaus teisių politikos nuostatos turi būti perkeltas ir/ar į jas turi būti atsižvelgta verslo veiklos politikoje ir procedūrose (A Guide for Business: How..., 2015, p. 12-14). Taigi, vadovaujantis šiais esminiais žingsniais, bet kokia bendrovė yra įgali parengti aukščiausius standartus atitinkančią žmogaus teisių politiką. Kita vertus, tokios politikos parengimas ir patvirtinimas bendrovėje yra tik pirmas žingsnis aktyviai sprendžiant žmogaus teisių problemas – esminis krūvis tenka praktiniam jos įgyvendinimui.

Siekiant išsiaiškinti, kaip aukščiau aptartas *soft law* aktuose įtvirtintas reguliavimas veikia ar neveikia faktinėse situacijose bendrovių teisės kontekste, racionalu analizuoti konkrečių bendrovių pavyzdžius. Oficialiame Pasaulinio susitarimo interneto portale pateikiamais duomenimis prie šios iniciatyvos yra prisijungę 29 skirtingi Lietuvos subjektai – nuo smulkaus ir vidutinio dydžio įmonių, asociacijų, akademinėjų institucijų, iki vienu stambiausių atitinkamuose sektoriuose veikiančių bendrovių Lietuvoje (Jungtinių Tautų Pasaulinis susitarimas, 2021)<sup>2</sup>. Remiantis portale pateiktais duomenimis, skirtingi Lietuvos subjektai prie Pasaulinio susitarimo prisijungė skirtingu metu laikotarpiu nuo 2005 m. birželio 13 d. iki 2020 m. kovo 12 d., tad galima kelti hipotezę, jog ir šių subjektų įdirbis įgyvendinant iš Pasaulinio susitarimo kylančius principus, rekomendacijos ar gaires taip pat gali būti labai skirtingas. Kadangi šis rašto darbas išimtinai susijęs su bendrovių teise, būtina sukonzcentruoti dėmesį būtent į šiai grupei priklausančius verslo subjektus. Išanalizavus minėtą Lietuvos subjektų sąrašą, šio rašto darbo autoriaus nuomone, racionalu išnagrinėti trijų skirtingų Lietuvos bendrovių patirtį įgyvendinant Pasaulinio susitarimo principus. Tam, kad analizė būtų pakankamai įvairiapusiška, buvo nuspręsta pasirinkti tris bendroves, kurios pasižymėtų tam tikrais tarpusavio skirtumais: uždaroji akcinė bendrovė (toliau – UAB) „Pakmarkas“ – tai viena iš dviejų pirmųjų prie Pasaulinio susitarimo prisijungusių Lietuvos bendrovių, kuri veikia produktų ženklavimo, inžinerinių pakavimo bei gamybos automatizavimo sprendimų rinkoje (prisijungė – 2005 m. birželio 13 d.);

---

<sup>2</sup> Detaliau su Lietuvos subjektų, prisijungusių prie Pasaulinio susitarimo, sąrašu galima susipažinti adresu: [https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/search?utf8=%E2%9C%93&search%5Bkeywords%5D=&search%5Bcountries%5D%5B%5D=115&search%5Bper\\_page%5D=50&search%5Bsort\\_field%5D=&search%5Bsort\\_direction%5D=asc](https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/search?utf8=%E2%9C%93&search%5Bkeywords%5D=&search%5Bcountries%5D%5B%5D=115&search%5Bper_page%5D=50&search%5Bsort_field%5D=&search%5Bsort_direction%5D=asc).

akcinė bendrovė (toliau – AB) Šiaulių bankas – didžiausias lietuviško kapitalo komercinis bankas (prisijungė – 2008 m. birželio 19 d.); bei AB (anksčiau – UAB) „Ignitis grupė“ – viena didžiausių energetikos įmonių grupių Baltijos šalyse, patronuojanti įmonių grupės bendrovė, kurios pagrindinis akcininkas – Lietuvos Respublika (prisijungė – 2016 m. birželio 30 d.). Tad atitinkamai šiame ir tolimesniuose šios struktūrinės rašto darbo dalies poskyriuose iš Pasaulinio susitarimo kylantys įpareigojimai bendrovių socialinės atsakomybės srityje bus nagrinėjami ne tik teoriniu lygiu, bet ir remiantis šių konkrečių bendrovių pavyzdžiais.

Įprastai bendrovių pasiryžimas laikytis Pasauliniame susitarime numatytų dešimties principų ir iš to kylančių elgesio standartų, yra išreiškiamas įsipareigojimo raštu (angl. *Letter of Commitment*) – laiško formos dokumentu, adresuotu Jungtinių Tautų Generaliniam Sekretoriui, kurį pasirašo įgaliotas bendrovės atstovas (pvz., valdybos pirmininkas, vadovas) ir kuriuo bendrovė lakonišku, pakankamai šablonišku tekstu išreiškia paramą Pasaulinio susitarimo principams bei įsipareigoja jais vadovautis vykdant savo verslo veiklą. Be kita ko, įsipareigojimo raštu bendrovė įsipareigoja periodiškai teikti pranešimus apie pažangą (angl. *Communication On Progress (COP)*) įgyvendinant priimtus įsipareigojimus. Šie pranešimai laikytini bene informatyviausiais ir išsamiausiai bendrovių rengiamais dokumentais socialinės atsakomybės srityje, todėl tolimesnė analizė remsis būtent šiais atitinkamų bendrovių pranešimais.

Pastarąjį pranešimą apie pažangą UAB „Pakmarkas“ teikė 2020 m. už ataskaitinius 2019 m. Pranešimas buvo pateiktas dokumentu, kurį pati bendrovė pavadino „Tvaraus vystymosi ataskaita 2019“ (angl. „*Sustainable Development Report 2019*“), todėl akivaizdu, kad ir jo turinys sutelktas būtent į tvarumo ir darnios ekonomikos temas (UAB „Pakmarkas“ *Communication on Progress*, 2020). Iš tiesų, šiame bendrovės pranešime apie pažangą sąlyginai nedaug pasisakoma apie Pasaulinio susitarimo principus žmogaus teisių srityje, tačiau nurodoma, jog UAB „Pakmarkas“ gerbia ir remia žmogaus teises, o taip pat pažymima, kad bendrovė vykdydama savo verslo veiklą prašo visų savo tiekėjų rašytinio įsipareigojimo, kuriame būtų teigiama, kad jie (tiekėjai) savo veikloje laikosi socialiai atsakingo verslo principų, ir kad jie gerbia, gina ir užtikrina žmogaus teises (*Sustainable Development Report 2019, 2020, p. 6*). Manytina, kad šis UAB „Pakmarkas“ taikomas veiklos vykdymo metodas darniai koreliuoja su Pasaulinio susitarimo antruoju principu, numatančiu, jog verslo subjektai turi užtikrinti, kad jie neprisideda prie žmogaus teisių pažeidimų, t. y. bendrovė deda pastangas tam, jog būtų maksimaliai minimizuota prisidėjimo prie žmogaus teisių pažeidimų tikimybė.

AB „Šiaulių bankas“ naujausią savo pranešime apie pažangą, kuris buvo teiktas 2020 m. už ataskaitinius 2019 m. išdėstė dokumente „Ataskaita apie socialiai atsakingą veiklą 2019 metais“ (angl. „*A Report on Socially Responsible Activities for the Year 2019*“) (AB „Šiaulių bankas“ Communication on Progress, 2020). Kaip jau minėta šiame darbe, socialinės atsakomybės kategorija Pasaulinio susitarimo kontekste susideda iš keturių sričių: žmogaus teisių, darbuotojų teisių, aplinkosaugos ir antikorupcijos, tad racionaliai galima tikėtis, jog bendrovės ataskaita apie socialiai atsakingą veiklą turėtų apimti jas visas. Vis tik AB „Šiaulių bankas“ pranešime apie pažangą praktiškai nekalbama apie žmogaus teises, apskritai nėra minima tokia sąvoka ir apsiribojama bendresnio pobūdžio informacija apie bendradarbiavimą su švietimo, kultūros institucijomis ar organizacijomis (A Report on Socially Responsible..., 2020, p. 29). Taigi, nepaisant to, jog pati bendrovė vertina, jog jos pateikiamas pranešimas apie pažangą apima veiksmų ar aktualių politikų, susijusių su žmogaus teisėmis, aprašymą, faktiškai situacija yra priešinga<sup>3</sup>.

Tuo tarpu AB „Ignitis grupė“ paskiausią pranešimą apie pažangą ataskaitiniais 2019 m. išdėstė „Metiniame pranešime ir socialinės atsakomybės ataskaitoje“ (AB „Ignitis grupė“ Communication on Progress, 2020). Minėtame metiniame pranešime nurodoma, jog teikdama paslaugas ir veikdama skirtingose bendruomenėse, įmonių grupė laikosi žmogaus teisių apsaugos principų, remia ir gerbia tarptautinę žmogaus teisių apsaugą savo įtakos sferoje, užtikrina, jog pati neprisideda prie žmogaus teisių pažeidimų ir pasisako prieš bet kokius jų pažeidimus. Pažymima, įmonių grupėje galiojančiame Etikos kodekse bei Lygių galimybių politikoje numatomi visoje įmonių grupėje puoselėjami lygių galimybių principai, jų įgyvendinimo priemonės bei aprašyta pranešimų dėl žmogaus teisių ar lygių galimybių pažeidimo teikimo ir nagrinėjimo tvarka. Pranešime atsižvelgiama ne tik į kokybinį, bet ir kiekybinį žmogaus teisių pažeidimų nebuvimo užtikrinimo aspektą, t. y. nurodoma, jog 2019 m. įmonių grupėje nebuvo gauta jokių pranešimų dėl diskriminacijos ar kitų incidentų, susijusių su žmogaus teisių pažeidimais (Metinis pranešimas ir socialinės atsakomybės..., 2020, p. 75). Taip pat šios bendrovės metiniame pranešime atskira dalis skirta ir Pasaulinio susitarimo principų, įskaitant ir taikomų žmogaus teisių srityje, įvardijimui, bei trumpai nurodoma, kaip šių principų yra laikomasi visoje įmonių grupėje.

Išanalizavus autoritetingiausiuose *soft law* aktuose įtvirtintas žmogaus teisių apsaugos normas, taikomas verslo subjektams, galima teigti, jog šios normos yra

---

<sup>3</sup> Žr. skirtį „Self-assessment“ adresu <https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit/active/438935>.

principinio pobūdžio, t. y. numato tam tikras vertybines gaires, kuriomis turėtų vadovautis verslo subjektai, siekdami ne tik gerbti bei remti tarptautiniu mastu pripažintas žmogaus teises, bet ir neprisidėti prie jų pažeidimo, tiek tiesiogiai, tiek ir netiesiogiai. Vertinant Lietuvos kontekste aptartų bendrovių pavyzdžius galima paminėti, jog teigiama yra tai, kad skirtingose ūkio sferose veikiančios bendrovės siekia į savo veiklą inkorporuoti pagarbos žmogaus teisėms nuostatas, imasi veiksmų, jog pastarosios nebūtų pažeidžiamos. Kita vertus, manytina, kad aukščiau aptarti Lietuvos ūkio subjektai žmogaus teisių ir jų apsaugos kategoriją dažnu atveju vertina per siaurai, priima tai kaip savaime suprantamą dalyką, detaliau neanalizuodami šios tematikos. Tikėtina, kad toks reiškinys egzistuoja dėl to, jog Lietuva, būdama vakarų demokratiškų valstybių sistemos dalimi, verslo subjektų vykdomos veiklos kontekste nesusiduria arba gerokai rečiau susiduria su akivaizdžiausiais, pačiais rimčiausiais žmogaus teisių pažeidinėjimais (pvz., asmens teisės į gyvybę pažeidimas, asmens teisės į laisvę pažeidimas ir pan.). Tai reiškia, kad mūsų valstybės kontekste verslo subjektai turėtų skirti didesnę dėmesį (arba tiesiog pradėti jį skirti) toms pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių kategorijoms, kurios yra kiek subtilesnės, kurių pažeidinėjimas nėra toks akivaizdus, bet kurios yra ne kiek ne mažiau svarbios šiuolaikiniam socialiai atsakingai veiklą vykdančiam verslo subjektui. Šiuo atveju turimos omenyje tokios žmogaus teisės kaip teisė į garbę ir orumą, teisė į minties, sąžinės ir religijos laisvę ir pan.

## **2.2. *Soft law* aktais reguliuojama bendrovių socialinė atsakomybė darbuotojų ir darbdavių teisių srityje**

Darbuotojų teisių srityje Pasaulinio susitarimo kontekste yra įtvirtinti keturi esminiai principai. Trečiasis, ketvirtasis, penktasis ir šeštasis principai numato, jog verslo subjektai turėtų remti asociacijų laisvę ir veiksmingą teisės į kolektyvines derybas pripažinimą (3); visų rūšių priverstinio ir privalomo darbo panaikinimą (4); veiksmingą vaikų darbo panaikinimą (5); ir diskriminacijos, susijusios su įdarbinimu ir profesija, panaikinimą (6) (Jungtinių Tautų Pasaulinis susitarimas, 2021). Tam, kad būtų galima suprasti, ką konkrečiai apima minėtieji Pasaulinio susitarimo principai darbuotojų ir darbdavių teisių srityje, būtina trumpai aptarti kiekvieno iš jų reikšmę ir prasmę.

Aptariant trečiąjį Pasaulinio susitarimo principą reikia paminėti, jog asociacijų laisvė šiuo atveju reiškia pagarbą visų darbdavių ir visų darbuotojų teisei laisvai ir savanoriškai steigti ir jungtis į grupes, siekiant ginti savo profesinius interesus.

Darbuotojai ir darbdaviai turi teisę steigti savo organizacijas, stoti į jas ir joms vadovauti be valstybės ar bet kokio kito subjekto kišimosi. Asociacijų paskirtis šiuo atveju yra taisyklių formavimo, administravimo ir atstovų rinkimo veiklos organizavimas. Asociacijų laisvė reiškia darbdavių, profesinių sąjungų ir kitų darbuotojų atstovų laisvą dialogą profesiniais klausimais, kad būtų pasiekti bendrai priimtini susitarimai. Šios laisvės reikšmingos tuo, jog leidžia darbuotojams ir organizacijoms imtis veiksmų ginant savo ekonominius ir socialinius interesus (pvz., sankcionuoti darbuotojų streikai). Tuo tarpu kolektyvinės derybos yra savanoriškas procesas/veikla, kurios metu darbdaviai ir darbuotojai aptaria bei derasi dėl savo tarpusavio santykių, visų pirma tų, kurie yra susiję su pagrindinėmis darbo sąlygomis (pvz., atlygio sistema, darbo trukmės klausimai), o taip pat ir dėl darbdavių, darbuotojų ir jų organizacijų santykių reguliavimo.

Priverstinis ar privalomas darbas yra bet koks darbas ar paslauga, kurių reikalaujama iš bet kurio asmens, gresiant bet kokio pobūdžio nuobaudai, ir kurių tas asmuo nesutiko atlikti/suteikti savanoriškai. Absoliučiai visais atvejais darbas turėtų būti suteikiamas laisvu darbuotojo apsisprendimu, o darbuotojai turėtų būti laisvi palikti darbą laikydamiesi nacionaliniu lygiu nustatytų taisyklių.

Analizuojant vaikų darbo draudimo kategoriją, būtina įvertinti vaiko sąvoką ir jos reikšmę. Plačiaja prasme vaiku laikytinas nepilnametis asmuo, t. y. asmuo iki 18 m. Tačiau darbo santykių kontekste nėra siekio iš darbo rinkos absoliučiai eliminuoti visus asmenis iki 18 m., netgi priešingai – yra skatinamas jaunų žmonių darbas, laikantis atitinkamoms amžiaus grupėms nustatytų reikalavimų. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos (Konvencija dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus (Nr. 138) ir Konvencija dėl nepriimtino vaikų darbo (Nr. 182)) numato, kad minimalus amžius įsidarbinant ar dirbant turi būti ne mažesnis nei amžius, iki kurio yra privalomas mokymasis bendrojo lavinimo ugdymo įstaigose, ir bet kuriuo atveju ne mažesnis kaip 15 m. Žemesnė amžiaus riba leidžiama pereinamaisiais laikotarpiais, t. y. šalyse, kuriose ekonominė ir švietimo infrastruktūra yra mažiau išvystyta, tokiu atveju minimalus amžius reguliariam darbui paprastai yra 14 m., o vadinamajam „lengvam darbui“ – 12 metų. Minimali amžiaus riba pavojingiems darbams yra 18 m. ir galioja visoms šalims. Tuo tarpu Lietuvoje žemiausia dirbti galinčio asmens amžiaus riba – 14 m., tačiau tokiems asmenims yra taikomi tam tikri apribojimai (pvz., darbo dienos trukmės, darbo dienų skaičiaus ir pan.), o pilnas teisinis subjektiškumas darbo teisės prasme yra įgyjamas sulaukus 18 m.

Diskriminacija darbo ir profesijos srityse reiškia kitokį ar mažiau palankų elgesį su žmonėmis dėl savybių, nesusijusių su jų profesiniais pasiekimais ar tam tikrai darbo funkcijai būdingais reikalavimais. Nacionalinėse skirtingų valstybių teisės sistemose

šios ypatybės paprastai apima rasę, odos spalvą, lytį, seksualinę orientaciją, religiją, politines pažiūras, tautybę, socialinę kilmę, amžių, negalią, ŽIV / AIDS statusą bei narystę profesinėse sąjungose.

Kaip jau buvo minėta ankstesniame šios struktūrinės dalies poskyryje, analizę racionalu pratęsti konkrečių bendrovių pavyzdžiais, todėl toliau bus aptariamas Lietuvos bendrovių UAB „Pakmarkas“, AB „Šiaulių bankas“ ir AB „Ignitis grupė“ įdirbis darbuotojų ir darbdavių teisių užtikrinimo srityje.

UAB „Pakmarkas“ paskiausiam pranešime apie pažangą atskira dalis skirta aptarti klausimus, susijusius su bendrovės darbuotojais. Daugiausia šioje dalyje pateikiami statistiniai duomenys, tokie kaip, darbuotojų skaičiaus kaita, darbuotojų skaičiaus pasiskirstymas pagal amžiaus grupes, lytis, pareigas. Taip pat šioje dokumento dalyje trumpai pasisakoma apie tai, jog bendrovė vykdo privalomus ir prevencinius darbų saugos mokymus, atlieka darbuotojų sveikatos patikrinimus (Sustainable Development Report 2019, 2020, p. 8-10). Pasaulinio susitarimo darbo teisės principų kontekste, UAB „Pakmarkas“ pranešimas apie pažangą vertintinas pakankamai kritiškai. Galima teigti, jog bendrovė lakoniškai apibūdina joje nusistovėjusią praktiką, pateikia tam tikrus statistinius duomenis, tačiau plačiau nepasisako nė dėl vieno iš Pasaulinio susitarimo principų, taikomų darbuotojų ir darbdavių teisių srityje. Absoliučiai nėra kalbama apie probleminius aspektus ir (ne)pažangą juos sprendžiant, apie problemų priežastingumą ir galimus jų sprendimo būdus.

Naujausiam pranešime apie pažangą AB „Šiaulių bankas“, be kitų sričių, skyrė dėmesį ir darbuotojų bei bendrovės santykių su darbuotojais kategorijoms. Skiltyje apie darbuotojus bendrovė nurodo, kad joje egzistuoja atlyginimų nustatymo politika, paaiškinama, kokia metodika tokia politika yra pagrįsta (A Report on Socially Responsible..., 2020, p. 15). Tuo tarpu skiltyje apie bendrovės ir jos darbuotojų santykius pateikiami statistiniai duomenys apie naujus darbuotojus ataskaitiniais metais, motinystės/tėvystės atostogose buvusių darbuotojų skaičių, taip pat skiriamas dėmesys paaiškinti apie tai, kokia bendrovėje egzistuoja darbuotojų pradinio apmokymo bei tolimesnio kompetencijų ugdymo tvarka (A Report on Socially Responsible..., 2020, p. 27-28). Šio rašto darbo autoriaus nuomone, AB „Šiaulių bankas“ pranešime apie pažangą pateikiama informacija apie Pasaulinio susitarimo darbo teisės principų užtikrinimą yra neišsami ir nesiekianti keliamo standarto reikalavimų. Net jeigu laikytume, kad šios bendrovės atveju nėra aktualios tokios kategorijos kaip priverstinis ar vaikų darbas, vis tik turėtų būti pasisakoma apie pažangą darbuotojų kolektyviniame atstovavime, taip pat dėl darbuotojų galimo diskriminavimo užkardymo. Šiuo atveju bene vieninteliu apie

darbuotojų diskriminacijos panaikinimą kalbančiu dalyku galima laikyti teiginį, jog visi darbuotojai, nepriklausomai nuo lyties, turi teisę į vaiko priežiūros atostogas, tačiau tai garantuoja ne bendrovė savo iniciatyva, o nacionaliniai Lietuvos Respublikos teisės aktai. Galima pastebėti, kad bendrovės pateikiamais duomenimis 2019 m. vaiko priežiūros atostogose buvo (t. y. buvo iš anksčiau arba buvo naujai suteikta) 55 moterys darbuotojos ir nė vieno darbuotojo vyro (A Report on Socially Responsible..., 2020, p. 28). Tad sekant idėją, jog *soft law* aktai turi viršyti tai, ko reikalauja įstatyminis reguliavimas, apie bendrovės pažangą šioje srityje būtų galima kalbėti tuomet, jei ji, pavyzdžiui, savo iniciatyva imtųsi atlikti tokius veiksmus, kurie skatintų proporcingesnės vaiko priežiūros atostogomis besinaudojančių vyrų ir moterų dalies pasiskirstymą. Tokiais veiksmais bendrovė galimai kartu prisidėtų ir prie diskriminacijos dėl lyties darbo rinkoje mažinimo. Toks elgesys reikštų ne tik socialinės problemos identifikavimą, bet ir pastangas prisidėti prie jos sprendimo.

Tuo tarpu AB „Ignitis grupė“ paskiausiame pranešime apie pažangą numatytas atskiras skyrius „Žmonės ir kultūra“, kuriame aptariami ir su darbuotojų teisių apsauga susiję klausimai. Šiame skyriuje aptariama bendrovės žmogiškųjų išteklių valdymo politika, nurodoma, kokiais pagrindiniais principais ji yra pagrįsta, taip pat statistiniai duomenys apie įmonių grupės darbuotojų skaičių ir jo kaitą, darbuotojų skaičiaus pasiskirstymą pagal lytis, amžiaus grupes, turimą išsilavinimą. Svarbu tai, jog atskiras dėmesys yra skiriamas darbuotojų atstovavimui. Kaip ataskaitoje nurodo kontroliuojančioji bendrovė, įmonių grupės dviejose didžiausiose bendrovėse veikia 11 profsajungų, 73 proc. grupės darbuotojų yra pasirašę kolektyvines sutartis, o tose bendrovėse, kuriose darbuotojų profsajungos neegzistuoja – veikia darbo tarybos. Taip pat nurodoma, jog viena iš grupės bendrovių AB „Energijos skirstymo operatorius“ ataskaitiniais metais pirmoji Lietuvoje pasirašė susitarimą su visomis 7-iomis įmonėse veikiančiomis profesinėmis sąjungomis, kuriame numatyta įtraukti profesinių sąjungų deleguotą darbuotojų atstovą į stebėtojų tarybą ir kartu siekti abiem pusėms svarbių tikslų (Metinis pranešimas ir socialinės atsakomybės..., 2020, p. 72-74). Šiame rašto darbe aptariamų bendrovių kontekste, tai yra vienintelė bendrovė kuri pasisako dėl darbuotojų asociacijų laisvės ir kolektyvinių derybų principų užtikrinimo (Pasaulinio susitarimo trečiasis principas), todėl tai neabejotinai vertintina teigiamai. Taip pat pozityviai vertintinas pastarasis faktas, jog darbuotojų skaičiumi didžiausia grupės AB „Energijos skirstymo operatorius“ buvo itin iniciatyvi sukuriant mechanizmą, jog profesinių sąjungų deleguotas darbuotojų atstovas būtų įtrauktas į stebėtojų tarybą. Tai svarbu tuo aspektu, jog toks bendrovės elgesys ne tik informuoja apie joje egzistuojančias praktikas, bet faktiškai

ilustruoja jos pažangą darbuotojų teisių srityje, parodo, kokie pokyčiai įvyko ataskaitiniais metais. Kalbant apie kritikuotinus aspektus, galima išskirti šeštąjį Pasaulinio susitarimo principą, t. y. diskriminacijos, susijusios su įdarbinimu ir profesija, panaikinimo siekimą. Šiuo klausimu bendrovės ataskaitoje nurodoma, jog ji pasisako prieš bet kokią diskriminaciją (darbuotojų atžvilgiu ar įdarbinimo metu) (Metinis pranešimas ir socialinės atsakomybės..., 2020, p. 75) ir iš esmės tai yra vienintelė informacija apie tai. Manytina, kad principinės pozicijos pareiškimas yra nepakankamas šiame kontekste, vis tik turėtų būti kalbama apie tai, su kokiomis problemomis yra susiduriama, kaip jos sprendžiamos, o jeigu nesusiduriama, tuomet aptariama tai, kokių veiksmų buvo imtasi, kad to būtų pasiekta.

Apibendrinant darbo santykiams bendrovėse taikytinus principus, reikia pažymėti, jog egzistuoja tam tikri Lietuvos bendrovėms būdingi bruožai. Pirmiausia, praktiškai nagrinėtuose konkrečių bendrovių ataskaitiniuose dokumentuose visiškai neminimos arba tik deklaratyviai nurodomos priverstinio ir privalomo bei vaikų darbo kategorijos. Galima sutikti, kad dėl pakankamai aukšto šalies ekonominio, politinio, socialinio ir kultūrinio išsivystymo lygio šios sritys nėra pačios problematiškiausios tarp Lietuvos darbdavių, tačiau vis tik vienokia ar kitokia forma jos egzistuoja, todėl norėtųsi dėmesio ir šiai temai. Taip pat, bendrovės pateikia nemažai statistinių duomenų apie savo darbuotojus, kurie leidžia kelti hipotezes apie galimus probleminius aspektus (darbuotojų pasiskirstymas pagal lytis, amžiaus grupes ir pan.), tačiau nesiryžta šių duomenų plačiau analizuoti. Tai reiškia, kad nėra identifikuojamos konkrečios galimos problemos, todėl neatsiranda ir bandymų jas spręsti.

### **2.3. *Soft law* aktais reguliuojama bendrovių socialinė atsakomybė užtikrinant aplinkosauginius reikalavimus**

Dar viena neatskiriama socialinės atsakomybės instituto dalis – aplinkos apsauga. Šioje srityje Pasaulinio susitarimo tekste buvo įtvirtinti trys principai, t. y. septintasis, aštuntasis ir devintasis. Pastarieji principai numato, jog verslo subjektai turi remti prevencines programas, užtikrinančias aplinkos apsaugą (7); imtis iniciatyvų skatinti didesnę atsakomybę už aplinką (8); skatinti ekologiškų technologijų plėtrą ir sklaidą (9) (Jungtinių Tautų Pasaulinis susitarimas, 2021). Šių Pasaulinio susitarimo principų turinį racionalu analizuoti remiantis konkrečiais anksčiau minėtų bendrovių pavyzdžiais.

UAB „Pakmarkas“ būdama gamybine bendrove, kurios veikla didžiaja dalimi orientuota į produktų ženklavimo ir pakavimo gaminių gamybą, savo paskiausiame

pranešime apie pažangą pakankamai didelį dėmesį skyrė aplinkosauginiams ir tvarios gamybos aspektams. Bendrovės pranešime nurodoma, kokie tarptautiniai gamybos ir veiklos organizavimo standartai joje yra taikomi, pateikiami statistiniai duomenys apie energetinių ir gamybinių resursų sunaudojimą. Taip pat dokumente aptariami nauji gaminiai, kurie buvo pristatyti ataskaitiniais 2019 m. ir kuriais yra siekiama sumažinti neigiamą poveikį aplinkai, t. y. mažinamas gamybos procesuose naudojamo plastiko kiekis (Sustainable Development Report 2019, 2020, p. 5, 13). Tokiu elgesiu bendrovė neabejotinai įgyvendina devintąjį pasaulinio susitarimo principą – skatina ekologiškų technologijų plėtrą, kadangi jos veiklos specifika išsiskiria tuo, jog yra gaminami produktų ženklavimo ir pagavimo gaminiai, kurie yra naudojami kitų verslo subjektų gamybinuose procesuose, o tai reiškia kad savo aplinkosauginėmis iniciatyvomis bendrovė gali pasiekti pakankamai didelį mastą. Vis tik manytina, kad bendrovės pranešimas menkai susijęs su septintuoju Pasaulinio susitarimo principu, kadangi nepasisakoma apie tai, ar ji prisideda prie prevencinių programų aplinkosaugos srityje, todėl šiuo aspektu galėtų būtų atliekami papildomi aktyvūs veiksmai siekiant aukštesnio gamtosauginio standarto.

Kitos nagrinėjamos bendrovės – AB „Šiaulių bankas“ – pranešime apie pažangą taip pat numatyta skirtis aplinkosaugos temai. Įvertinus šioje dokumento dalyje pateiktą informaciją, matyti, kad daugiausia dėmesio skiriama statistiniams duomenims apie išteklių (pvz., popieriaus, plastiko) naudojimo apimtį ataskaitiniais ir ankstesniais metais, taip pat pažymima, jog bendrovė skatina kiek įmanoma mažiau taršius jos darbuotojų keliavimo būdus (pvz., viešasis transportas) darbo reikalais (A Report on Socially Responsible..., 2020, p. 25-26). Nepaisant to, jog bendrovės paminėti aspektai dažniausiai yra susiję su siekiu mažinti neigiamą įtaką aplinkai, tačiau toks pranešimas Pasaulinio susitarimo aplinkosaugos srities principų kontekste turėtų būti vertinamas kaip nepakankamas, kadangi minimaliai atitinka minėtų principų keliamus reikalavimus. Suprantant, kad dėl vykdomos veiklos specifikos bendrovė nėra susijusi su gamybiniais procesais ir menkai gali daryti įtaką šioje srityje, vis tik, manytina, jog ji galėtų imtis aktyvesnio vaidmens skatinant didesnę atsakomybę už aplinką, remdama prevencines programas.

AB „Ignitis gamyba“ veikia kaip kontroliuojanti bendrovė energetikos bendrovių grupėje, todėl neatsitiktinai jos pranešime apie pažangą aplinkosaugos srityje didžiausias dėmesys skiriamas energijos gamybos procesams, siekiant kad pastarieji būtų tvarūs aplinkosauginiu aspektu. Kaip teigiama, 2019 m. gruodį bendrovių grupė prisijungė prie Jungtinių Tautų ir kitų tarptautinių organizacijų iniciatyvos „Business Ambition for 1.5 °C“, tokiu būdu įsipareigojant iki 2050 m. iki nulio sumažinti grynąjį išmetamųjų

anglies dvideginio dujų (CO<sub>2</sub>) kiekį (Metinis pranešimas ir socialinės atsakomybės..., 2020, p. 88). Taip pat pranešime nurodoma, jog 2017 m. liepą bendrovių grupė išleido pirmąją 300 mln. Eur obligacijų emisiją, o 2018 m. liepą, buvo sėkmingai išplatinta ir antroji tokios pat apimties žaliųjų obligacijų emisija. Žaliosiomis obligacijomis pritrauktas lėšos naudojamos tik tų investicijų finansavimui, kurios skirtos žaliosios energetikos projektams (Metinis pranešimas ir socialinės atsakomybės..., 2020, p. 89). Vertinant šią bendrovės pranešime pateiktą informaciją, matyti, kad tiek ataskaitiniais, tiek ir ankstesniais metais bendrovių grupė imasi aktyvių veiksmų, kad mažintų neigiamą poveikį aplinkai, o jos pagrindinis gamybos objektas – energija – būtų gamina tvariais būdais. Tai reiškia, kad yra skatinama ekologiškų technologijų plėtrą ir sklaidą (Pasaulinio susitarimo devintasis principas), imamasi iniciatyvos skatinti didesnę atsakomybę už aplinką (įsipareigojimas dėl CO<sub>2</sub> neutralios veiklos iki 2050 m., tokiu būdu įgyvendinamas Pasaulinio susitarimo aštuntasis principas).

Taigi, Pasaulinio susitarimo aplinkosaugos srities principų kontekste reikia paminėti, jog analizuotų bendrovių kontroliuojantieji ir/ar valdantieji asmenys žino ir supranta aplinkosaugos svarbą ir pagrindines jos nebuvimo rizikas, tačiau skirtingose bendrovėse minėto sąmoningumo laipsnis ganėtinai ženkliai varijuoja. Galima pastebėti, jog gamybinę veiklą vykdančiose bendrovėse (dviejose iš trijų nagrinėtų) į aplinką tausojančius sprendimus yra žiūrima kiek nuodugniau ir kompleksiau. Tikėtina, kad pagrindinis tai lemiantis veiksnys yra tai, jog gamybos proceso aplinkosaugos standartų įgyvendinimo intensyvumas neabejotinai atsispindi ir galutiniame gamybos produkte, o tai atitinkamai yra svarbus veiksnys ieškant konkurencinio pranašumo rinkoje.

#### **2.4. *Soft law* aktais reguliuojama bendrovių socialinė atsakomybė užtikrinant antikorupcinę verslo aplinką**

Paskutinoji į Pasaulinio susitarimo, kaip *soft law* teisės akto, reguliavimo lauką patenkanti sritis – antikorupcija. Šiuo atveju reikia pažymėti, kad Lietuvos politiniame ir teisiniame diskurse šiai kategorijai apibrėžti gerokai dažniau yra vartojama kovos su korupcija sąvoka, tačiau pagal savo prasminę reikšmę tai iš esmės tapačios sąvokos. Minėta, jog Pasaulinis susitarimas susideda iš dešimties principų, tad paskutiniajame įtvirtinta, jog verslo subjektai turi kovoti prieš visas korupcijos formas (įskaitant papirkinėjimą bei kyšininkavimą) (Jungtinių Tautų Pasaulinis susitarimas, 2021).

Korupcija – tai valstybės tarnautojo ar jam prilyginto asmens tiesioginis ar netiesioginis siekimas, reikalavimas arba priėmimas turtinės ar kitokios asmeninės naudos

(dovanos, paslaugos, pažado, privilegijos) sau ar kitam asmeniui už atlikimą arba neatlikimą veiksmų pagal einamas pareigas, taip pat valstybės tarnautojo ar jam prilyginto asmens veiksmai arba neveikimas siekiant, reikalaujant turtinės ar kitokios asmeninės naudos sau arba kitam asmeniui ar šią naudą priimant, taip pat tiesioginis ar netiesioginis siūlymas ar suteikimas valstybės tarnautojui, jam prilygintam asmeniui turtinės ar kitokios asmeninės naudos (dovanos, paslaugos, pažado, privilegijos) už atlikimą arba neatlikimą veiksmų pagal valstybės tarnautojo ar jam prilyginto asmens einamas pareigas, taip pat tarpininkavimas darant nurodytas veikas (Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos įstatymas, 2000). Kadangi verslo subjektas jokiais atvejais negali būti laikomas valstybės tarnautoju ar jam prilygintu asmeniu, verslo socialinė atsakomybė kovos su korupcija srityje daugiausia turėtų pasireikšti tuo, kad verslo subjektas jokiais atvejais nesiekia sau naudingų sprendimų korupciniais metodais, o taip pat, praneša atsakingoms institucijoms, kai iš jo yra reikalaujama atlikti korupcinius veiksmus arba jam bet kokia kita forma tampa žinoma apie korupcines veikas.

Toliau tęsiant analizę anksčiau jau minėtų bendrovių pagrindu, reikia paminėti, jog UAB „Pakmarkas“ pastarųjų metų pranešime apie pažangą korupcijos prevencija neaptariama, todėl tolimesnė analizė remsis AB „Šiaulių bankas“ ir AB „Ignitis grupė“ pavyzdžiais.

AB „Šiaulių bankas“ pranešime apie pažangą už 2019 m. trumpai aprašoma bendrovėje taikoma pinigų plovimo ir teroristų finansavimo prevencijos programa, nurodoma, jog bendrovėje galioja etikos kodeksas, kuris apibrėžia, kokie veiksmai yra netoleruoti kaip korupciniai, taip pat teigiama, jog siekiant išvengti interesų konflikto situacijų, bendrovės darbuotojai kasmet deklaruoja savo finansinius interesus (A Report on Socially Responsible..., 2020, p. 23). Be kita ko, bendrovė informuoja, jog ataskaitiniais metais joje nebuvo fiksuota jokių atvejų, susijusių su korupcinėmis veikomis (A Report on Socially Responsible..., 2020, p. 24). Neabejotinai pinigų plovimo ir teroristų finansavimo prevencija finansinio pobūdžio bendrovėje (komerciniame banke) yra ypatingos svarbos, tačiau tai daugiau susiję ne su bendrovės socialine atsakomybe, bet su privalomų nacionalinių teisės aktų įgyvendinimu, kadangi tokiems veiksams įpareigoja Lietuvos Respublikos pinigų plovimo ir teroristų finansavimo prevencijos įstatymas. Kita vertus, teigiamai galima įvertinti tai, jog bendrovėje egzistuoja etikos kodeksas, kuriame įtvirtinta, kokie veiksmai yra netoleruoti kaip korupciniai. Tai reiškia, kad bendrovė ne tik vadovaujasi įstatymiais imperatyvais, bet ir savo iniciatyva imasi aktyvių veiksmų tam, kad būtų prisidėta prie galimos korupcijos užkardymo.

Aktualiame pranešime apie pažangą įgyvendinant Pasaulinio susitarimo principus dėmesį antikorupcijos temai skyrė ir AB „Ignitis grupė“. Kaip teigiama bendrovės dokumente, bendrovėje yra parengta ir taikoma Antikorupcinė politika, kuri skelbiama viešai ir kuri taikoma visiems darbuotojams, rangovams, tiekėjams, konsultantams bei kitiems tarpininkams, susijusiems su bendrovių grupės vykdoma veikla. Pranešime akcentuojama vykdoma šviečiamoji veikla, kurios tikslas – bendrovių grupės darbuotojų korupcijos suvokimo didinimas. Be kita ko, nurodomi ir aktualiausi antikorupcijos srities įvykiai ataskaitiniais metais – 2019 m. pradėjo veikti dovanų registras, kuriame registruojamos visos darbinuose santykiuose gautos ir teikiamas dovanos, taip pat 2019 m. bendrovių grupė parengė ir 2020 m. pradžioje patvirtino Etikos kodeksą, kuris apibrėžia, kokiais verslo etikos principais ir standartais remiasi grupės įmonės bei kokio elgesio tikisi iš savo darbuotojų jų kasdiniame darbe. Šis kodeksas yra taikomas visiems bendrovių grupės darbuotojams bei priežiūros ir valdymo organų nariams (Metinis pranešimas ir socialinės atsakomybės..., 2020, p. 91). Manytina, kad AB „Ignitis grupė“ pranešimas apie pažangą antikorupcijos srityje išsiskiria tuo, jog tikrai įvardija ir paaiškina kontroliuojančioje bendrovėje ir visoje bendrovių grupėje padarytą pažangą, t. y. nurodo, kokie nauji mechanizmai buvo sukurti, paaiškina kaip jie veikia ir kam yra taikomi. Tokiu būdu bendrovė pademonstruoja savo faktišką pasiryžimą įgyvendinti dešimtąjį Pasaulinio susitarimo principą – kovoti prieš visas korupcijos formas.

Apibendrinant reikia pasakyti, kad antikorupcinis reguliavimas didžiąja dalimi labai glaudžiai susijęs su statutine teise ir iš jos kylančiais imperatyvais, todėl *soft law* teisės aktų (kaip kad, pavyzdžiui, Pasaulinio susitarimo) kylantis reguliavimas dažnai yra prevencinio pobūdžio, atliekantis pagalbinę funkciją. Tai reiškia, kad svarbų vaidmenį įgyja tokie bendrovių vidiniai teisės aktai kaip kad antikorupcijos politikos ar etikos kodeksai, kurie nustato reikalavimus kasdienei atskirų bendrovių ar jų grupių veiklai, kad kiek įmanoma labiau būtų išvengta su galima korupcija susijusių incidentų.

## **2.5. Apibendrinamosios išvalgos dėl bendrovių socialinės atsakomybės kaip *soft law* aktų teisinio reguliavimo objekto**

Bendrovių socialinė atsakomybė – tai skirtingas teisės šakas vienaip ar kitaip paliečiantis bendrovių teisės institutas, su kuriuo bendrais sąlyčio taškais dalijasi ne tik tarptautinė viešoji teisė, darbo teisė, aplinkos apsaugos teisė, bet ir administracinė ar net baudžiamoji teisė. Tai tradiciškai imperatyvais pasižyminčios teisės šakos, tuo tarpu bendrovių

socialinės atsakomybės instituto branduolį, minėta, sudaro *savanoriškas* verslo subjektų veikimas žmogaus teisių, darbuotojų ir darbdavių teisių, aplinkosaugos bei antikorupcijos srityse siekiant pozityvių socialinių pokyčių. Būtent šių teisinių reiškinių fone išskyla šio rašto darbo ašimi esantys *soft law* aktai – pravalomosios teisinės galios neturintys teisės aktai, kuriais siekiama rekomenduoti, proteguoti tam tikrus pozityvaus elgesio modelius. Savanoriškumas, arba kitaip, neprivalomumas, lemia, jog bendrovių socialinė atsakomybė yra didžiajia dalimi reguliuojama būtent *soft law* aktais, o reikšmingu tokio dokumento kokybės ir pritaikomumo matu tampa jo autoriaus autoritetas. Dėl tos priežasties šioje struktūrinėje rašto darbo dalyje kaip pagrindiniu atskaitos tašku remtasi Jungtinių Tautų Pasauliniu susitarimu, įtvirtinančiu 10-imt principų socialiai atsakingam verslui.

Minėtų 10-ies Pasaulinio susitarimo principų pagrindu šioje struktūrinėje rašto darbo dalyje buvo atlikta trijų atvejų analizė – vertintos UAB „Pakmarkas“, AB „Šiaulių bankas“ ir AB „Ignitis grupė“. Apibendrinant analizės rezultatus, galima teigti, jog prisiimtų socialinės atsakomybės principų įgyvendinimo kontekste iš nagrinėtų atvejų geriausiai vertintina AB „Ignitis grupė“, kadangi pastarosios ataskaitiniuose dokumentuose aptariamos visos keturios socialinės atsakomybės instituto veikimo sritys, pakankamai detalai analizuojama kiekviena iš sričių, pateikiami ir paaiškinami konkretūs socialiai atsakingo elgesio pavyzdžiai, leidžiantys daryti išvadas apie bendrovių grupės kryptį socialiai atsakingo verslo link.

Be kitų aukščiau šioje struktūrinėje rašto darbo dalyje paminėtų ir analizuotų bruožų, bendrovių socialinė atsakomybė, minėta, pasižymi tvarumo elementu, arba kitaip, orientacija į tvarų vystymąsi. Pastaraisiais metais tvaraus vystymosi klausimas buvo bene vienas aktualiausių ne tik bendrovių teisės kontekste, bet apskritai tarptautinėje ir regioninėje (turima mintyje – Europos Sąjungos) politikoje. Nors šiuo metu viešosiose diskusijose tvarumo klausimas kiek užgožtas pasaulinės koronaviruso pandemijos, tačiau neabejotina, jog tai išlieka fundamentalios svarbos reiškiniu tolimesniam pasaulio visuomenių egzistavimui, todėl racionalu tai analizuoti šiame rašto darbe.

### 3. Tvaraus vystymosi koncepcijos apraiškos bendrovių teisėje

Siekiant atliepti globaliame kontekste keliamus opiausius socioekonominius klausimus, šiandieninėje bendrovių teisėje neabejotinai reikšmingas vaidmuo tenka tvaraus vystymosi (angl. *sustainable development*) kategorijai. Kaip neretai, sąvoka formavosi ir įsitvirtino pirmiausia anglakalbėje tarptautinėje politikoje, vėliau mokslo ir kituose socialinio veikimo sluoksniuose, todėl lietuvių kalba vartojami tam tikri jos vertimai – tvarus vystymasis arba darnus vystymasis. Šios dvi sąvokos praktikoje vartojamos sinonimiškai, tačiau galima pastebėti, kad būdvardžio „darnus“ vartojimas daugiau susijęs su kiek senesniais šaltiniais ar jų vertimais, o „tvarus“ yra labiau šiuo metu paplitęs epitetas. Būtent dėl šios priežasties, šio rašto darbo kontekste toliau bus vartojama sąvoka „tvarus vystymasis“ ir kitos išvestinės jos formos.

Pačia bendriausia prasme tvaraus vystymosi koncepcija reiškia vystymo politikos formą, kuria siekiama patenkinti visuomenės ekonominius, socialinius ir aplinkos gerovės poreikius: trumpalaikius, vidutinės trukmės ir – ypač – ilgalaikius. Jos pagrindą sudaro prielaida, kad plėtra turi atitikti šiuolaikinius poreikius, nekeldama pavojaus ateities kartų gerovei. Praktiškai tai reiškia ilgalaikiam ekonominiam vystymuisi palankių sąlygų kūrimą, užtikrinant dėmesį aplinkos apsaugai (Europos Komisija, 2021). Tvaraus vystymosi koncepcijos pagrindais galima laikyti daugybę skirtingo lygio ir pobūdžio tarptautinių dokumentų, tačiau šiuo metu svarbiausiu galima vadinti vieną konkretų iš jų. 2015 m. rugsėjo 25–27 d. Niujorke, JAV vykusiame susitikime valstybių ir jų vyriausybių vadovai Jungtinių Tautų Generalinėje Asamblėjoje priėmė rezoliuciją „Keiskime mūsų pasaulį: Tvaraus vystymosi darbotvarkė iki 2030 metų“. Atsižvelgiant į pirmojoje šio rašto darbo struktūrinėje dalyje analizuotą sampratą, nesudėtinga suprasti, jog tai yra būtent *soft law* teisės aktas. Minėtame dokumente yra nustatyta 17 tvaraus vystymosi tikslų (angl. *goals*) ir 169 smulkesni uždaviniai (angl. *targets*), kurie detalizuoja minėtuosius tikslus ir yra skirti įgyvendinti iki 2030 m. Tvaraus vystymosi tikslai apima daugelį politikos sričių, vienaip ar kitaip paliečiančių praktiškai visas kasdienio gyvenimo sritis – kova su skurdu (1) ir badu (2), gera sveikata (3), kokybiško visuotinio išsilavinimo siekis (4), lyčių lygybė (5), švarus vanduo ir tinkama sanitarija (6), prieinama ir švari energija (7), deramas darbas ir ekonomikos augimas (8), pramonė, inovacijos ir infrastruktūra (9), nelygybės mažinimas (10), tvarūs miestai ir bendruomenės (11), atsakingas vartojimas ir gamyba (12), kova su klimato kaita (13), vandenynų ir jūrų išteklių (14), miškai, žemė ir biologinė įvairovė (15), taika, teisingumas ir stiprios institucijos (16), partnerystė įgyvendinant išsikeltus tikslus (17) (Jungtinių Tautų Generalinė Asamblėja, 2015). Matyti, kad tai labai platus sričių, į

kurias siekiama nukreipti tinkamą poveikį, sąrašas, todėl nors teoriškai vienokiais ar kitokiais sąlyčio taškais visos iš jų gali būti susijusios su bendrovių teise ir jos reguliavimo dalyku – verslo subjektų veikla, tačiau praktikoje kelios iš jų yra gerokai artimesnės bendrovių teisei nei kitos. Manytina, jog rinkos ekonomikos sąlygomis veikiančios bendrovės didžiausią įtaką daro (ar gali daryti) užtikrinant tinkamas darbo sąlygas ir ekonominį augimą (8), plėtojant inovacijas ir infrastruktūrą (9), siekiant atsakingo vartojimo ir gamybos (12) bei minimalizuojant neigiamą poveikį klimatui ir aplinkai (13, 14, 15).

Pokyčių bendrovių teisėje būtinybę indikuoja ne tik skirtingų visuomenės grupių nepasitenkinimas esama padėtimi, bet ir kintantis verslo požiūris į tvarumą. Pasaulio mastu paplitusi ieškinių prieš įmones ir valstybes tendencija dėl žalos aplinkai ir žmogaus teisėms rodo vis didėjantį nepritarimą *status quo*. Verslo subjektų atsakas, *inter alia*, į Europos Komisijos tyrimą dėl pažangos žmogaus teisių srityje, rodo, kad verslas vis labiau teigiamai vertina teisėkūros reformas, kurios gali suteikti verslui vienodas sąlygas pereinant prie tvarumo (Sjåfjell *et al.*, 2020, p. 10).

Pažymėtina, jog toliau šioje struktūrinėje rašto darbo dalyje tvaraus vystymosi kategorija bendrovių teisės kontekste bus nagrinėjama remiantis dviem pagrindiniais šaltiniais – trijų Skandinavijos valstybių (Norvegijos, Danijos, Švedijos) universitetų (Oslo universitetas, Orhuso universitetas, Kopenhagos Universitetas, Stokholmo universitetas) mokslininkų Beate Sjåfjell, Jukka Mähönen, Tonia Novitz, Clair Gammage, Hanna Ahlström parengta ir 2020 m. paskelbta studija „Securing the Future of European Business: SMART Reform Proposals“ (toliau – **Skandinavijos universitetų jungtinė studija**) bei Europos Komisijos užsakytu „Ernst & Young“ (EY) atliktu tyrimu „Study on directors’ duties and sustainable corporate governance“, kurio galutinė ataskaita buvo pristatyta 2020 m. liepą (toliau – **Europos Komisijos studija**). Abu paminėti tyrimai iš esmės orientuoti į pokyčių Europos Sąjungos bendrovių teisėje būtinybę ir analizę, kokio pobūdžio tie pokyčiai turėtų būti.

### **3.1. Pagrindiniai veiksniai, neleidžiantys pasiekti tvarumo tikslų, bendrovių veikloje**

Europos Komisijos studijoje dėmesys sutelkiamas į vieną, kaip teigiama, visa apimančią problemą, kuri laikoma pagrindiniu kliuviniu tvariam vystymuisi bendrovių veiklos įtakos zonoje, t. y. bendrovių veiklos trumpalaikiškumą (arba net trumparegiškumą). Laikotarpiu nuo 1992 m. iki 2018 m. surinkti duomenys rodo, kad ES viešai kotiruojamose bendrovėse ryškėja tendencija sutelkti dėmesį į trumpalaikę akcininkų naudą, o ne į ilgalaikius bendrovės interesus. Remiantis šiais duomenimis, akcininkams išmokamos sumos

nagrinėtu laikotarpiu didėjo keturis kartus – nuo mažiau nei 1 proc. pajamų 1992 m. iki beveik 4 proc. 2018 m. Tyrimas rodo, kad tam tikru mastu bendrovių „trumpalaikiškumo“ (t. y. orientavimosi į trumpalaikius tikslus) pagrindinės priežastys slypi reglamentavimo sistemose ir nusistovėjusiose praktikose rinkose. Šios tendencijos kartu veikdamos bendrovių veiklą, skatina sutelkti dėmesį į trumpalaikę finansinę grąžą, o ne į ilgalaikį tvarų vertės kūrimą (Study on directors’ duties and..., 2020, p. vi). Bendrovių veiklos orientavimas į trumpalaikius rezultatus yra generalizuotas problemos įvardijimas, kuris neabejotinai susijęs su smulkesnio pobūdžio veiksniais, sudarančiais sąlygas atsidurti tokioje situacijoje. Europos Komisijos studijos, kurioje pateiktais statistiniais duomenimis buvo pasiremta aukščiau, autoriai teigia, kad egzistuoja septyni esminiai probleminiai veiksniai, kurie ir lemia minėtas neigiamas pasekmes (Study on directors’ duties and..., 2020, p. vi).

Pirma, vadovų pareigos ir bendrovės interesai yra suprantami siaurai ir jais besivadovaujantieji yra linkę proteguoti trumpalaikį naudos akcininkams maksimizavimą. Didžiausią neigiamą poveikį dėl šio veiksnio patiriantys subjektai yra darbuotojai ir visuomenė plačiąja prasme (įskaitant vietos bendruomenes, kuriose veikia bendrovė, tiekėjus ir darbuotojus tiekimo grandinėje ir kt.), kadangi bendrovių vadovai dažnai teikia pirmenybę akcininkų interesams, o ne visų kitų suinteresuotųjų šalių interesams (Study on directors’ duties and..., 2020, p. 42). Bendrovės interesai neretai yra sutapatinami su jos akcininkų interesais, nors faktiškai egzistuoja ryški takoskyra tarp akcininkų ir bendrovės interesų, t. y. bendrovės interesų kategorija yra gerokai platesnė ir jų tenkinimas turėtų derinti skirtingų suinteresuotų asmenų grupių interesus, tarp kurių akcininkų interesai būtų tik vieni iš daugelio.

Antra, trumpalaikių investuotojų spaudimas prisideda prie to, kad bendrovių valdybos labiau sutelkia dėmesį į trumpalaikę finansinę grąžą akcininkams ilgalaikės vertės kūrimo sąskaita. Bendrovių valdybos yra spaudžiamos įgyvendinti valdymo funkcijas taip, kad pagerintų trumpalaikį bendrovės vertinimą rinkoje, daugiausia didinant pelno, skirto dividendams ir savų akcijų supirkimui, dalį bei vykdant įmonių susijungimų ir įsigijimų sandorius (Study on directors’ duties and..., 2020, p. 42). Atitinkamai šis veiksnys bendrovių valdybų narius pastato į savotišką dvipusio spaudimo situaciją – jie yra spaudžiami ne tik minėtų trumpalaikių investuotojų, bet ir būtinybės bendrovei gauti finansines injekcijas, kurias didele dalimi teikia ne kas kita, kaip tie patys trumpalaikiai investuotojai.

Trečia, bendrovės stokoja strateginės perspektyvos dėl tvarumo, o dabartinės veiklos vykdymo praktikos nesugeba veiksmingai nustatyti ir valdyti svarbių tvarumo

rizikų ir padarinių. Bendrovės, kaip juridiniai asmenys, būdami teisine fikcija, yra tiesiogiai priklausomi nuo savo akcininkų (tais atvejais kai akcininkais yra kiti juridiniai asmenys – nuo galutinių sprendimų priėmėjų fizinių asmenų ar jų grupių) ir valdymo organų. Tai reiškia, kad bendrovės strategija gali būti orientuota į tvarumą tokiu lygiu, kokiomis žiniomis disponuoja minėti asmenys. Jeigu pastarieji tokių žinių neturi arba jų lygis yra žemas, sudėtinga tikėtis tinkamos bendrovės orientacijos į tvarų vystymąsi.

Ketvirta, valdybos narių atlyginimų sistema skatina sutelkti dėmesį į trumpalaikę naudą akcininkams, o ne į ilgalaikės vertės bendrovei kūrimą. Tai reiškia, kad bendrovių valdybų nariai gali tikėtis teigiamų pokyčių jų atlygio aspektu tada, kai yra pasiekiami trumpalaikiai akcininkų nustatyti tikslai, kurie įprastai gali būti įvardijami finansine išraiška. Valdybų nariai, net ir suvokdami tvaraus vystymosi teikiamos naudos kompleksiskumą, nėra skatinami to siekti.

Penkta, dažnu atveju esamos sudėties bendrovių valdybos nevisiškai palaiko perėjimą prie tvaraus vystymosi. Riboti su tvarumu susiję įgūdžiai daro neigiamą įtaką bendrovių valdybų gebėjimams priimti tvarius, ilgalaikius sprendimus, o diversifikuotų požiūrių nebuvimas padidina grupinio mąstymo<sup>4</sup> riziką (Study on directors' duties and..., 2020, p. 43).

Šešta, dabartinės bendrovių valdymo sistemos ir praktikos nepakankamai atstovauja ilgalaikius suinteresuotųjų šalių interesus. Šis veiksnys tiesiogiai veikia tas suinteresuotąsias šalis, kurios nedalyvauja priimant esminius sprendimus bendrovėse, tokias kaip darbuotojai ir kiti visuomeniniai subjektai (pavyzdžiui, nevyriausybinės organizacijos ir profesinės sąjungos). Tai reiškia, kad yra apribojamos galimybės šiems subjektams išreikšti savo interesus aukštesnio lygio bendrovių sprendimų priėmimo procesuose (Study on directors' duties and..., 2020, p. 43).

Septinta, bendrovių vadovų pareigos veikti vadovaujantis ilgalaikiais bendrovės interesais vykdomas yra ribotas.

Taigi, nors šie veiksniai tikrai yra ne vieninteliai trukdžiai kelyje link tvarios ekonomikos ir tvaraus bendrovių vystymosi, Europos Sąjungos bendrovių teisės kontekste tai gali būti laikoma pagrindiniais probleminiais aspektais, į kuriuos ir turėtų būti nukreipta tolimesnė teisėkūra tiek *soft law*, tiek ir *hard law* formatu. Atitinkamai, kodėl šiame rašto darbe yra proteguojamas būtent veikimas tvarumo tikslų įgyvendinimo linkme, galima suprasti įvertinus tvarumo nebuvimo keliamas potencialias grėsmes.

---

<sup>4</sup> Grupinis mąstymas – reiškinys, verčiantis vieną asmenį arba grupės mažumą nepasisakyti arba nesidalinti turima informacija su grupės dauguma iš baimės ar apatijos (Verslo žinios, 2021).

### 3.2. Tvaraus vystymosi nebuvimo keliamos grėsmės

Skandinavijos universitetų studijoje buvo pasirinkta kryptis kalbėti apie bendrovėms kylančias finansines rizikas, kurios formuojasi dėl tvarumo nebuvimo jų veikloje. Tai reiškia, kad įvairios skirtingos socialinio veikimo sritys, kurios iš pirmo žvilgsnio nėra susijusios su bendrovių vykdoma veikla ar, juolab, jų finansiniais rezultatais, iš tiesų daro įtaką bendrovėms per kitus, besisiejiančius procesus.

Pirmiausia, apie riziką dėl klimato kaitos nepripažinimo ar riboto pripažinimo. Išgirdus šią daugybėje skirtingų kontekstų jau nuskambėjusią „klimato kaitos“ sąvoką arba nekorektišką, bet taip pat plačiai žinomą „globalinio atšilimo“ terminą iš esmės tam pačiam reiškiniui apibūdinti, dažniausiai adresato įsivaizdavimas būna pakankamai primityvus. Atsižvelgiant į Lietuvos geografinę padėtį, tikėtina, jog teksto ar kalbos šia tema adresatas ims svarstyti apie kiek šiltesnes žiemas ir karštesnes vasaras. Galbūt kažkam tai net gali atrodyti kaip teigiamas procesas. Tačiau iš tiesų į šį reiškinį reikėtų žvelgti kompleksčiau ir su gerokai didesniu atsargumu – tai yra labai didelė rizika žmonėms ir jų sveikatai, kadangi dėl to ženkliai padidėja užkrečiamųjų ligų plitimo ir nekontroliuojamų karščio bangų rizika (Sjåfjell *et al.*, 2020, p. 13). Atitinkamai verslas yra neabejotinai priklausomas nuo žmonių ir jų sveikatos, o 2020 m. prasidėjusi koronaviruso pandemija tai puikiai iliustruoja.

Antra, pereinamojo laikotarpio rizikos. Pereinamojo laikotarpio rizikos – tai finansinės rizikos verslui, nedalyvaujančiam perėjime prie tvarumo arba tiems subjektams, kurie nepakankamai greitai pereina prie to. Riziką sukelia kitų dalyvių ar institucijų veiksmai ar numatomi veiksmai, t. y. didžiausią įtaką daro politikos formuotojai, nukentėjusieji dėl žalos aplinkai ar žmogaus teisių pažeidimų, investuotojai bei konkurentai (Sjåfjell *et al.*, 2020, p. 16). Galima išskirti šias pereinamojo laikotarpio rizikas: teisėkūros, atsakomybės, reputacijos ir rinkos, technologijų ir verslo modelio pokyčio.

Trečia, egzistuoja fizinės ir visuomeninės rizikos. Šios kategorijos rizikos skiriasi nuo aukščiau nurodytos pereinamojo laikotarpio rizikų kategorijos, kadangi jos yra aktualios ir toms bendrovėms, kurios siekia perėjimo prie tvaraus vystymosi (Sjåfjell *et al.*, 2020, p. 20). Fizinės rizikos apima visus šiuo metu jau vykstančius arba prognozuojamai įvyksiančius klimato ir aplinkos pasikeitimus. Nepaisant to, jog tam tikras verslo subjektas aktyviai sieks pereiti prie tvaraus vystymosi, tam tikri neigiami su klimato ir aplinkos kaita susiję procesai vyksta, todėl priimant verslo sprendimus turi būti į tai atsižvelgiama. Visuomeninės rizikos apima socialinių neramumų riziką, kurią sukelia socialinė nelygybė, žmogaus teisių pažeidimai (Sjåfjell *et al.*, 2020, p. 22).

Apibendrinant reikia pasakyti, nagrinėtoje Skandinavijos universitetų studijoje dominuoja pakankamai kritinis požiūris į dabartinę situaciją, verslas aršiai kritikuojamas dėl itin reikšmingų svertų turėjimo, bet nesinaudojimo jais, kad būtų orientuojamasi į tvaresnę ekonominę, socialinę ir aplinkosauginę vystymąsi. Dėl tos priežasties studijoje nagrinėjamos ir šiame darbe trumpai aptartos rizikos kai kuriais atvejais pateiktos gana aštriai, galimai kiek hiperbolizuojant neigiamus aspektus, tačiau toks minties dėstymas visiškai pateisintinas, kadangi siekiama, jog studija būtų ne tik neigiamus reiškinius identifikuojanti, bet ir atkreipianti dėmesį į juos, didinanti sąmoningumą ir veikianti kaip savotiškas raudonos šviesos signalas.

### **3.3. Galimi elgesio modeliai siekiant užtikrinti bendrovių tvarumą**

Europos Komisijos studijoje autoriai ne tik identifikuoja probleminius aspektus, bet ir pateikia galimus sprendinius bei detaliai analizuoja kiekvieno iš jų pasekmes. Kaip teigiama, tyrimo metu buvo nustatytas priemonių, į kurias reikia atsižvelgti atliekant išsamų vertinimą, sąrašas. Atsižvelgiant į jų pobūdį, skirtingos priemonės buvo sugrupuotos į tris galimus sprendimo variantus, išdėstant juos nuosekliai pagal tai, kuriuose būdingas mažesnis, o kuriuose didesnis teisinio reguliavimo intervencijos lygis, palyginti su esama situacija (*status quo*). Todėl buvo išskirtos tokios galimos opcijos:

A variantas (ne teisėkūros / *soft law*) – skleisti tvarią bendrovių valdymo praktiką per sąmoningumą didinančias veiklas, komunikaciją bei leidžiamų žaliųjų knygų pagrindu;

B variantas (ne teisėkūros / *soft law*) – skatinti nacionalines reguliavimo iniciatyvas, kuriomis siekiama, kad bendrovių valdymo metodai būtų orientuoti į tvarumą teikiant rekomendacijas;

C variantas (teisėkūros / *hard law*) – naudojantis ES teisėkūros intervencijos mechanizmais nustatyti minimalias bendras taisykles, kurios padėtų sukurti ilgalaikę vertę, kartu užtikrinant vienodas sąlygas (Study on directors' duties and..., 2020, p. 50).

Vertinant šiuo metu turimus duomenis, panašu, jog ES buvo pasirinktas situacijos sprendimo C variantas, t. y. bus nustatomos visoms valstybėms narėms galiojančios minimalios ribos, užtikrinančios tvaraus vystymosi tikslų įgyvendinimą ES bendrovių veikloje. Tokia išvada darytina iš to, jog šiuo metu yra pateiktas pasiūlymas dėl direktyvos pavadinimu „Sustainable corporate governance“, o 2021 m. II ketvirtį turėtų būti paskelbtas Europos Komisijos parengtas direktyvos projektas. Dėl tos priežasties šio

rašto darbo kontekste nebėra pagrindo detaliau kalbėti apie būsimus sprendinius, kadangi tai jau bus nebe *soft law* teisės aktų reguliavimo dalykas.

Tuo tarpu Skandinavijos universitetų studijoje pateikiami keturių grupių pasiūlymai reformoms ES bendrovių teisėje, tam, kad teisinis reguliavimas taptų orientuotas į tvarų vystymąsi: 1) prekybos ir investicijų perėjimas prie tvarumo; 2) verslo atsigręžimas į tvarumą; 3) tvarios finansų rinkos; 4) Europos verslo apsauga pereinamuoju laikotarpiu verslui persiorientuojant į tvarų vystymąsi.

Pirmiausia, dėl prekybos ir investicijų perėjimo prie tvarumo studijos autoriai išskyrė penkis pasiūlymus: 1) tvarus išorės prekybos politikos įgyvendinimas – šiuo pasiūlymu yra siekiama, kad Europos Sąjunga ir jos subjektai į trečiąsias šalis (o ypač į besivystančias valstybes) žvelgtų kaip į kompleksinę globalios ekonomikos dalį ir žalingi procesai tose jurisdikcijose turėtų būti vertinami kaip neigiami ir pačiai ES; 2) Darbo ir žmogaus teisių užtikrinimo stiprinimas laisvosios prekybos sutarčių (toliau – **LPS**) atvejais – Europos Sąjunga turėtų stiprinti mechanizmus, kurie kontroliuotų, kaip ES sudaromų LPS kontrahentai laikosi priimtų įsipareigojimų gerbiant ir saugant pamatines žmogaus bei darbuotojų teises; 3) Išankstinė parama, jeigu yra laikomasi darbo teisės įpareigojimų – anot studijos autorių, ES turėtų skirti paramą ir išteklius, kad būtų užtikrinta galimybė laikytis darbo nuostatų dar prieš sudarant LPS su trečiosiomis šalimis; 4) Išplėstinė šalių apsauga investicijų procese; 5) Parama daugiašaliai požiūriui skatinti tvarumą – ES ir toliau turėtų laikytis daugiašalės strategijos, kuri skatina tvarų vystymąsi tiek Pasaulio prekybos organizacijos (PPO), tiek ir regioninės prekybos strategijos ribose (Sjåfjell *et al.*, 2020, p. 47-55).

Antra, tam, kad verslo subjektai galėtų atsigręžti į tvarumą, taip pat reikalingi tam tikri konkretūs veiksmai: 1) iš naujo apibrėžti verslo subjekto tikslą ir jo valdymo organų pareigas – daugiausia tai turi būti daroma tam, kad būtų atsiribota nuo nusistovėjusios praktikos, jog akcininkų interesams yra teikiama pirmenybė; 2) Skatinti akcininkus remti tvarų vertės kūrimą; 3) Realizuoti ataskaitų teikimo potencialą – verslo subjektai, būdami įpareigoti teikti nustatytus kriterijus atitinkančias ataskaitas yra linkę atidžiau kontroliuoti savo vidinius procesus, todėl tvaraus vystymosi kontekste taip galėtų būti pritaikoma periodinių ataskaitų teikimo formatas; 4) Procesų užtikrinimas ir ataskaitų auditas; 5) Viešojo ir privataus sektorių veiksmai – viešasis sektorius turėtų sukurti tokią aplinką, kuri skatintų verslo subjektų tvarų elgesį (pavyzdžiui, juridinių asmenų registre periodiškai registruojama ataskaita apie verslo subjekto pažangą įgyvendinant tvaraus vystymosi tikslus (Sjåfjell *et al.*, 2020, p. 75)); 6) Mažų ir vidutinio dydžio tvarių įmonių įgalinimas – šiuo atveju svarbiausia yra reguliavimo proporcingumas, leidžiantis mažoms

ir vidutinėms įmonėms atitinkamai pagal savo mastą siekti tvaraus vystymosi tikslų. Tai nereikia, kad šiems subjektams turėtų būti taikomos išimties ir tam tikros taisyklės netaikomos, tačiau jos turėtų būti adaptuotos (pvz., retesnis ataskaitų teikimo periodiškumas). Tokiu būdu ne tik reguliavimu siekiami tikslai, bet ir pats reguliavimas būtų arba bent jau pretenduotų būti tvarus.

Apibendrinant tai, kas buvo išdėstyta, reikia pasakyti, jog nors dabartinės tendencijos rodo, jog tvaraus vystymosi kategorija Europos Sąjungos bendrovių teisėje tikėtina bus reguliuojama *hard law* teisės aktais (direktyva, kuri bus įgyvendinta nacionalinėmis valstybių narių priemonėmis), tai niekaip iš veikimo lauko neeliminuoja *soft law* aktų. Manytina, kad *hard law* teisės aktais bus sureguliuoti principiniai ir pamatiniai šiuo metu reguliavimo stokojantys tvaraus vystymosi užtikrinimo klausimai, tačiau faktiniam nustatyto teisinio reguliavimo pritaikymui neabejotinai bus reikalingos įvairios skirtingos rekomendacijos, „žaliosios“ ir „baltosios“ knygos, o tai reiškia, kad neabejotinai įsijungs ir *soft law* mechanizmai.

### **3.4. Tvaraus vystymosi koncepcijos ir bendrovės tikslo doktrinos santykis**

Šiek tiek atsiribojant nuo aukščiau aptartose tiriamosiose studijose pateiktų pasiūlymų, bet jokių būdu nenukrypstant nuo pagrindinės šios rašto darbo dalies minties apie galimus elgesio modelius siekiant užtikrinti bendrovių tvarumą, šiuo atveju racionalu trumpai aptarti ir bendrovės tikslo (angl. *corporate purpose*) koncepciją.

Teisės doktrinoje, kaip žinia, egzistuoja dvi pagrindinės, skirtingus poliūs atstovaujančios etinės bendrovių teorijos – pelno maksimizavimo teorija ir interesų turėtojų teorija. Pelno maksimizavimo teorijoje laikomasi pamatinio principo, jog maksimalaus pelno bendrovei siekimas yra absoliutus ir moraliai teisingiausias bendrovės veikimo tikslas. Tai reiškia, jog, anot šios teorijos, bendrovė, siekdama maksimalaus pelno savo akcininkams, automatiškai sukurs ir maksimalią naudą bei gerovę plačiajai visuomenei. Tačiau vadovaujantis išimtinai šia teorija susiduriama su didele rizika, jog bus siekiama tik siauro asmenų rato finansinės gerovės ignoruojant kitų asmenų ir/ar aplinkos gerovės poreikius. Tuo tarpu interesų turėtojų teorijoje formuluojama tai, jog visais jos veikimo etapais bendrovę veikia skirtingos suinteresuotų asmenų grupės (akcininkai, darbuotojai, kreditoriai, tiekėjai, vartotojai ir kt.). Interesų turėtojų doktrinos požiūris į strateginį valdymą reikalauja atsakyti minties, kad akcininkų vertės maksimizavimas yra išskirtinis bendrovės tikslas, ir sutikti, kad jį apibrėžiant reikėtų atsižvelgti į konkrečius suinteresuotųjų šalių interesus (Ferrarini, 2020, p. 20). Tai reiškia, jog vykdydama savo

veiklą bendrovė turi atsižvelgti į visų minėtų suinteresuotų asmenų grupių atstovų interesus ir priimti tokius sprendimus, kurie atlieptų juos visus. Atsižvelgiant į tai, kad skirtingų grupių interesai gali būti ne tik konkuruojantys, bet ir kardinaliai priešingi, tokie sprendimai gali būti itin sudėtingi arba absoliučiai neįmanomi. Todėl šiuo atveju susiduriama su tokiais probleminiais aspektais kaip kad, pavyzdžiui, suinteresuotų grupių interesų identifikavimas ir bendrovės galimybės žinoti apie jų egzistavimą, minėtų interesų prioretizavimo tvarka ir pan.

Dėl tos priežasties, jog šios teorijos yra kraštutinės, kardinaliai skirtingos ir nei viena iš jų nėra pajėgi funkcionuoti dabartinėje bendrovių veiklos aplinkoje kaip pavienė, teisės doktrinos atstovai sprendžia dilemą, kaip jos turėtų būti derinamos tarpusavyje. Pavyzdžiui, pasak M. C. Jensen, vertės maksimizavimo ir suinteresuotųjų šalių teorijos konfliktą galima išspręsti sujungiant tai, ką jis vadina „apšviestu vertės maksimizavimu“ (angl. *enlightened value maximization*) arba „apšviesta interesų turėtojų teorija“ (angl. *enlightened stakeholder theory*), kurių turinys yra identiškas (Jensen, 2001, p. 9). Vadinamoji „apšviesta interesų turėtojų teorija“ apima procesus ir auditus, kuriais siekiama matuoti ir įvertinti bendrovės santykius su visomis svarbiomis asmenų grupėmis, kartu nurodant, kad tikslinė bendrovės funkcija yra maksimaliai padidinti bendrą ilgalaikę įmonės rinkos vertę. (Jensen, 2001, cituota, Ferrarini, 2020, p. 22).

Teisės doktrinoje teigiama, jog kontinentinės Europos valstybių įstatymai dažnai orientuoti į bendrovės interesus, o ne į bendrovės tikslą, t. y. interesą, kurio turėtų siekti bendrovė ir kuris gali priklausyti bendrovei kaip tokiai arba jos akcininkams. Tačiau teisiniai apibrėžimai neturi didelės reikšmės praktikoje, kadangi paprastai visose jurisdikcijose bendrovės tikslas nustatomas siekiant bendrovės pelno, nors ir skiriasi tam tikrų suinteresuotųjų šalių svarba ir socialinės vertybės bendrovių valdyme (Ferrarini, 2020, p. 9). Sistemiskai aiškinant Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymą, matyti, jog nustatytas teisinis reguliavimas kaip dominuojančią įtvirtina pelno maksimizavimo teoriją, kuri kartais dar vadinama akcininkų nuosavybės didinimo teorija: bendrovės teisinė forma iš esmės remiasi klasikiniiais bendrovių teisės principais, t. y. kapitalizuotų įmonių veiklos principais, kai bendrovė suprantama kaip kapitalo pagrindu sukurtas junginys siekiant bendro tikslo – kiekvieno akcininko investicijų grąžos (Mikalonienė, 2011, p. 13).

Ir šioje vietoje bene automatiškai norisi sugrįžti prie to, kas būtent analizuojama šioje struktūrinėje rašto darbo dalyje – tvarus vystymasis bendrovių teisės kontekste. Tai lemia ta aplinkybė, jog tvaraus vystymosi tikslų įgyvendinimas yra bene visas socialinio, ekonominio ir aplinkosauginio veikimo sritis apimanti koncepcija, todėl natūraliai yra glaudžiai susijusi su skirtingomis suinteresuotų asmenų grupėmis, o kalbant

bendrovės tikslo koncepcijos ribose – susijusi su interesų turėtojų teorija ir/ar jai būdingais bruožais, pasireiškiančiais kitose bendrovės tikslo teorijose. Iš to seka, jog interesų turėtojų teorijai būdingi veikimo modeliai yra labiau orientuoti į tvaraus vystymosi tikslus ir kompleksiau juos atliepiantys. Šiuo metu kai kuriose Europos valstybėse jau yra priimtos bendrovių teisės reformos, susijusios su bendrovės tikslu ir fiduciarinėmis pareigomis taip, kad atspindėtų vis didėjančią aplinkos ir socialinio tvarumo svarbą bei didesnę dėmesį tinkamam bendrovių valdymui suinteresuotiesiems asmenims (Ferrarini, 2020, p. 67). Dėl tos priežasties galima daryti pagrįstą prielaidą, jog Lietuvos kontekste siekiant įgyvendinti iš *soft law* teisės aktų kylančius reikalavimus tvarumo srityje, neabejotinai gali tekti peržiūrėti ir griežtosios teisės (angl. *hard law*) normų turinį.

Nepaisant to, jog šios rašto darbo dalies skyriuje 3.3. buvo daroma išvada apie *soft law* aktų pagalbinį vaidmenį įgyvendinant iš *hard law* aktų kylančius reikalavimus, kita vertus, *soft law* ir *hard law* normų tarpusavio sąveikavimas tvaraus bendrovių vystymosi kontekste gali egzistuoti ir kita kryptimi – tam, kad būtų pasiekti aukšti *soft law* aktuose nustatyti standartai, galimas poreikis pokyčiams ir *hard law* aktuose įtvirtintame teisiniame reguliavime.

### **3.5. Apibendrinamosios išvagos dėl tvaraus vystymosi koncepcijos bendrovių teisėje**

Jungtinių Tautų Generalinėje Asamblėjoje 2015 m. priimtos rezoliucijos pagrindu buvo nustatyta 17 tvaraus vystymosi tikslų, kuriuos siekiama įgyvendinti iki 2030 m. ir, kurie, nors ir nėra išimtinai orientuoti į būtent verslo veiklą, tačiau yra glaudžiai susiję su skirtingų ūkio subjektų, o tame tarpe ir bendrovių, vykdoma veikla. Tvaraus vystymosi koncepcija reiškia vystymo(si) politikos formą, kuria siekiama patenkinti visuomenės ekonominius, socialinius ir aplinkos gerovės poreikius, nedarant to neigiamų padarinių ateities kartoms sąskaita. Šiuo metu stebimas vis didėjantis bendrovių atsigręžimas į tvaraus vystymosi tikslų įgyvendinimą, kadangi vis labiau pradedamos suvokti šių tikslų neįgyvendinimo grėsmės – finansinės, reputacinės ar apskritai egzistencinės.

Pastaruoju laikotarpiu Europos Sąjungos kontekste būdingos gausios diskusijos bendrovių tvaraus vystymosi klausimu, todėl buvo svarstomi įvairūs pokyčių variantai: nuo mažiau invazyvių *soft law* mechanizmų kūrimo iki gerokai labiau *status quo* keičiančių *hard law* aktų. Šiuo metu, panašu, yra pasirinkta antroji pozicija, todėl Europos Sąjungos lygiu yra rengiama vieninga koncepcija – direktyva dėl bendrovių tvaraus valdymo.

## IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

### Išvados:

1. *Soft law* teisės aktai, vis dar būdami pakankamai nauju reiškiniu tiek nacionalinėse, tiek ir regioninėse ar tarptautinėse teisinėse sistemose, yra suprantami kaip greta griežtosios teisės (angl. *hard law*) šaltinių egzistuojantis teisinis reiškinys. Esminis *soft law* teisės normų elementas – sankcijos nebuvimas, todėl pastarosios įtvirtinamos privalomosios teisinės galios neturinčiuose teisės aktuose, kurie įprastai orientuoti į netiesioginį teigiamą socialinį, ekonominį, aplinkosauginį ar kitokį poveikį siekiant praktinių rezultatų atitinkamose srityse.
2. Bendrovių socialinė atsakomybė – tai koncepcija, kuria vadovaujantis bendrovės įtraukia žmogaus teisių, darbuotojų ir darbdavių teisių, aplinkosauginius bei antikorupcijos klausimus į kasdienę veiklą ir sąveiką su suinteresuotomis šalimis savanorišku pagrindu. Šio rašto darbo kontekste buvo vertinamos trijų skirtingų Lietuvos bendrovių, savanoriškai prisijungusių prie Jungtinių Tautų Pasaulinio susitarimo, patirtys užtikrinant priimtus socialinės atsakomybės įsipareigojimus. Iš atliktos analizės matyti, jog aptartų bendrovių veikloje egzistuoja pasiryžimas veiklą vykdyti socialiai atsakingomis priemonėmis, tačiau dažnu atveju vis tik pritrūksta didesnio įsigilinimo į kiekvienos srities esminius aspektus, probleminių klausimų identifikavimo ir jų galimų sprendimo mechanizmų sudarymo. Socialinės atsakomybės aspektu analizuotų bendrovių kontekste pakankamai būdingas esamos bendrovės situacijos aprašymas socioekonominiu požiūriu, o tai, vis tik, nėra aukščiausius standartus atitinkanti socialinė verslo atsakomybė.
3. Bendrovių tvaraus vystymosi kategorija apima principinę koncepciją, jog vykdant bendrovės veiklą turi būti siekiama patenkinti skirtingo terminuotumo – o ypač ilgalaikius – visuomenės poreikius ekonominėje, socialinėje ir aplinkos apsaugos plotmėse, nesukeliant grėsmės ateities kartoms. Europos Sąjungos bendrovių teisės kontekste ryškėjant tendencijai bendrovių tvaraus vystymosi klausimus spręsti *hard law* mechanizmais, *soft law* instrumentai, tikėtina, tam tikrame minėtų ES mechanizmų įgyvendinimo etape įgis pagalbinių priemonių vaidmenį. Tačiau tai neeliminuoja jau šiuo metu matomo poreikio pokyčiams *hard law* aktuose įtvirtintame reguliavime, o pastarieji pokyčiai neabejotinai gali būti pagrįsti *soft law* aktuose įtvirtintais standartais.

## Pasiūlymai:

1. Skirtingi verslo subjektai (šio konkrečiau rašto darbo kontekste – bendrovės) turėtų didesnę dėmesį skirti socialinės atsakomybės kategorijai. Tokio pokyčio būtinybę identifikuoja tai, jog prie Jungtinių Tautų Pasaulinio susitarimo šio darbo rašymo metu buvo prisijungę vos 29 Lietuvos subjektai (prisijungusių bendrovių skaičius – dar mažesnis), o net ir išipareigojimus prisiėmusios bendrovės turėtų skirti didesnę dėmesį faktiniam Pasaulinio susitarimo principų įgyvendinimui. Dėl tos priežasties siūlytina bendrovėms imtis iniciatyvos prisijungiant prie socialinės atsakomybės standartą užtikrinančių *soft law* dokumentų, o tai atlikus – koncentruotis į Lietuvos ir atitinkamos bendrovės veiklos kontekste aktualiausias probleminius klausimus. Tai reiškia, kad bendrovių veikloje turėtų būti ne tik deklaratyviai teigiama apie, pavyzdžiui, visų žmogaus teisių gerbimą ir paisymą, bet faktiškai analizuojama, kaip tai pasireiškia nuolatinėje bendrovės veikloje, su kokiais iššūkiais yra susiduriama, kaip jie sprendžiami ir pan.
2. Siūlytina inicijuoti pokyčius dėl Lietuvos bendrovių teisėje galiojančios bendrovės tikslo koncepcijos, pastarąją labiau perorientuojant nuo pelno maksimizavimo teorijos prie teisės doktrinoje išskiriamos interesų turėtojų teorijos (ar jai būdingais bruožais pasižyminčių kitų bendrovės tikslo teorijų), kadangi tokiu būdu būtų galima tikėtis reikšmingesnio bendrovių įsitraukimo siekiant tvaraus vystymosi tikslų.
3. Be kita ko, pačioje darbo pabaigoje galima pateikti ir dar vieną, labiau lingvistinio pobūdžio, pasiūlymą – Lietuvos teisėje turėtų būti pasiekta vieninga pozicija dėl *soft law* aktų sąvokos lietuviško atitiktens (arba priešingai – jo atsisakymo), kadangi šiuo metu egzistuoja skirtingų autorių vartojami skirtingi variantai, kas sukuria bereikalingą neapibrėžtumą. Manytina, kad aiškumo galėtų suteikti kompetentingos institucijos išaiškinimas ar rekomendacija.

## ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

### Teisės norminiai aktai:

1. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (2000). Valstybės žinios, 64-1914;
2. Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybos įstatymas (2000). Valstybės žinios, 41-1162;
3. United Nations General Assembly resolution Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development (2015). UN General Assembly, A/RES/70/1. Prieiga internetu: <https://www.refworld.org/docid/57b6e3e44.html> [žiūrėta 2021 m. kovo 30 d.];

### Specialioji literatūra:

4. Čiočys, R. (2013). *Bendrovių valdymo reglamentavimo Lietuvoje problemos*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilniaus universitetas. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla;
5. Ernst & Young (EY). Study on directors' duties and sustainable corporate governance. Final report (2020). Prepared for the European Commission by Ernst & Young (EY). Prieiga per internetą: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e47928a2-d20b-11ea-adf7-01aa75ed71a1/language-en> [žiūrėta 2021 m. kovo 30 d.];
6. Ferrarini, G. (2020). Corporate Purpose and Sustainability. European Corporate Governance Institute – Law Working Paper, 559/2020. Redaguota šio straipsnio versija bus paskelbta kaip skyrius leidinyje Danny Busch, Guido Ferrarini and Seraina Grünwald (eds.), Sustainable Finance, Palgrave MacMillan (būsimas). Prieiga per internetą: <https://ssrn.com/abstract=3753594> [žiūrėta 2021 m. kovo 30 d.];
7. Gumbis, J. (2003) „Minkštas“ įstatymas kaip pirminis teisės dokumentas. *Teisė*, 46, 52-61;
8. Jensen, M. C. (2001). Value Maximization, Stakeholder Theory, and the Corporate Objective Function. Tuck Business School Working Paper No. 01-09; Harvard NOM Research Paper No. 01-01; Harvard Business School Working Paper No. 00-058;

9. Limantė, A. (2010). *Privačių subjektų teisė kreiptis į Europos Sąjungos Teisingumo Teismą ginčijant Europos Sąjungos teisės aktus*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilniaus universitetas. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla;
10. Limantė, A. (2015). Tarptautinių sutarčių ir kitų tarptautinių susitarimų sudarymas Lietuvos ir užsienio valstybių teisėje: gerosios praktikos beišskant. *Teisės problemos*, 3 (89), 33-58;
11. Mikalonienė, L. (2011). Uždarosios akcinės bendrovės akcininkų sutarties teisinė kvalifikacija. *Teisė*, 1 (71), 5-28;
12. Miliuvienė, J. (2018). *Quis custodiet ipsos custodiet?* Konstitucinės Jurisprudencijos plėtojimą lemiantys veiksniai. *Jurisprudencija*, 25 (1), 69-90;
13. Miliuvienė, J. (2019). *Soft law* vaidmuo konstitucinio teismo jurisprudencijoje. *Jurisprudencija*, 26(1), 40-64;
14. Novelskaitė, A., Pučėtaitė, R., Pušinaitė-Gelgotė, R. (2017). Lietuvos socialinių verslų novatoriškumas ir darniosios inovacijos: socialinių verslininkų patirtys. *Informacijos mokslai*, 79, 81-89;
15. Sjøfjell, B., Mähönen, J., Novitz, T., Gammage, C., Ahlström, H. (2020). Securing the Future of European Business: SMART Reform Proposals. University of Oslo Faculty of Law Research Paper No. 2020-11, Nordic & European Company Law Working Paper No. 20-08. Prieiga per internetą: <https://ssrn.com/abstract=3595048> [žiūrėta 2021 m. kovo 30 d.];
16. Tan, E. K. B. (2013). *Corporate Social Responsibility as Corporate Soft Law: Mainstreaming Ethical and Responsible Conduct in Corporate Governance*. *Singapore Law Review*, 31, 227-252;
17. Vaičaitis, V. A. (2012). Teisės normatyvumas ir konstitucinio teismo kompetencija. *Teisė*, 85, 61-76;
18. Žičkienė, S. (2015). *Socialinė atsakomybė versle ir viešajame sektoriuje: mokslo studija*. Šiauliai: Šiaulių universitetas;

#### **Teismų praktika:**

19. *Grimaldi* [ESTT], Nr. C-322/88, [1989-12-13]. ECLI:EU:C:1989:646;

#### **Kiti šaltiniai:**

20. The Ten Principles of the United Nations Global Compact [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> [žiūrėta 2021 m. kovo 30 d.];

21. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. *Trumpa informacija apie Pasaulinį susitarimą* [interaktyvus] (modifikuota 2020-11-23). Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumas/imoniu-socialine-atsakomybe-isa/trumpa-informacija-apie-pasaulini-susitarima> [žiūrėta 2021 m. kovo 30 d.];
22. Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations „Protect, Respect and Remedy“ Framework (2011) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf) [žiūrėta 2021 m. kovo 30 d.];
23. United Nations Global Compact. A Guide for Business How to Develop a Human Rights Policy Second Edition (2015) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues\\_doc%2Fhuman\\_rights%2FResources%2FHR\\_Policy\\_Guide\\_2nd\\_Edition.pdf](https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2Fhuman_rights%2FResources%2FHR_Policy_Guide_2nd_Edition.pdf) [žiūrėta 2021 m. kovo 30 d.];
24. United Nations Global Compact. List of Participants (2021) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/search?utf8=%E2%9C%93&search%5Bkeywords%5D=&search%5Bcountries%5D%5B%5D=115&search%5Bper\\_page%5D=50&search%5Bsort\\_field%5D=&search%5Bsort\\_direction%5D=asc](https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/search?utf8=%E2%9C%93&search%5Bkeywords%5D=&search%5Bcountries%5D%5B%5D=115&search%5Bper_page%5D=50&search%5Bsort_field%5D=&search%5Bsort_direction%5D=asc) [žiūrėta 2021 m. kovo 30 d.];
25. United Nations Global Compact. Communication on Progress of UAB „Pakmarkas“ [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit/active/442112> [žiūrėta 2021 m. kovo 30 d.];
26. UAB „Pakmarkas“. Sustainable Development Report 2019 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com/attachments/cop\\_2020/488072/original/Sustainable\\_Development\\_Report\\_2019.pdf?1597130568](https://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com/attachments/cop_2020/488072/original/Sustainable_Development_Report_2019.pdf?1597130568) [žiūrėta 2021 m. kovo 30 d.];
27. United Nations Global Compact. Communication on Progress of AB „Šiaulių bankas“ [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit/active/438935> [žiūrėta 2021 m. kovo 30 d.];
28. AB „Šiaulių bankas“. A Report on Socially Responsible Activities for the Year 2019.
29. United Nations Global Compact. Communication on Progress of AB „Ignitis grupė“ [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

- <https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit/active/445304> [žiūrėta 2021 m. kovo 30 d.];
30. AB „Ignitis grupė“. 2019 Metinis pranešimas ir socialinės atsakomybės ataskaita [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com/attachments/cop\\_2020/491170/original/Ignitis%20grup%C4%97s%202019%20metinis%20prane%C5%A1imas.pdf?1607599836](https://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com/attachments/cop_2020/491170/original/Ignitis%20grup%C4%97s%202019%20metinis%20prane%C5%A1imas.pdf?1607599836) [žiūrėta 2021 m. kovo 30 d.];
31. Europos Komisija. Žodynėlis. Sąvoka „darnus vystymasis“ [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://ec.europa.eu/regional\\_policy/lt/policy/what/glossary/s/sustainable-development](https://ec.europa.eu/regional_policy/lt/policy/what/glossary/s/sustainable-development) [žiūrėta 2021 m. kovo 30 d.];
32. Oxford Dictionary of Law. Sąvoka „*soft law*“ [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.oxfordreference.com/view/10.1093/oi/authority.20110803100516251> [žiūrėta 2021 m. kovo 30 d.];
33. Verslo žinios. Žodynas. Sąvoka „grupinis mąstymas“ [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://zodynas.vz.lt/grupinis-mastymas> [žiūrėta 2021 m. kovo 30 d.].

## SANTRAUKA (lietuvių kalba)

### „Soft law“ instrumentai bendrovių teisėje: apžvalga ir perspektyvos

**Lukas Dirgėlas**

Šiame magistro darbe analizuojami skirtingi šiuo metu egzistuojantys *soft law* aktai bei jais sukurti teisiniai instrumentai bendrovių teisėje ir jų praktinis įgyvendinimas bendrovių veikloje, identifikuojama egzistuojanti problematika, aptariami galimi kritikuotinų veiklos ir/ar teisinio reguliavimo tobulinimo variantai. Be kita ko, analizės pradiniam etape neapsieinama be būtinybės trumpai aptarti *soft law* aktų sampratą, todėl galima teigti, jog pačia bendriausia tai yra privalomosios teisinės galios neturintys teisės aktai, kuriuose rekomendacijų, gairių ar kitokia rekomendacinio pobūdžio forma yra siekiama tam tikro konkretaus pozityvaus tikslo, nusistovėjusios teisinės tikrovės keitimo.

Atsižvelgiant į pasaulio ir Europos Sąjungos lygiu šiuo metu bene aktualiausias bendrovių teisės temas, buvo nuspręsta magistro darbo analizę sukonzcentruoti į dvi pagrindines potemes – bendrovių socialinę atsakomybę ir tvaraus vystymosi koncepciją, kurios tradiciškai didele apimtimi yra reguliuojamos būtent *soft law* aktais. Pažymėtina, jog bendrovių socialinė atsakomybė – tai koncepcija, kuria vadovaujantis bendrovės įtraukia žmogaus teisių, darbuotojų ir darbdavių teisių, aplinkosauginius bei antikoruacijos klausimus į kasdienę veiklą ir sąveiką su suinteresuotomis šalimis savanorišku pagrindu. Magistro darbe atliekama trijų Lietuvos bendrovių atvejų analizė dėl bendrovių socialinės atsakomybės pagrindą sudarančių principų įgyvendinimo, kurios metu nustatomi faktiniai verslo subjektų veiklos privalumai ir trūkumai šioje srityje. Tuo tarpu bendrovių tvarus vystymasis apima principinę koncepciją, jog vykdant bendrovės veiklą turi būti siekiama patenkinti skirtingo terminuotumo – o ypač ilgalaikius – visuomenės poreikius ekonominėje, socialinėje ir aplinkos apsaugos plotmėse, nesukeliant grėsmės ateities kartoms. Darbe daroma prielaida, jog tvaraus vystymosi tikslai dabartinėje bendrovių veikloje nėra tinkamai įgyvendinami, todėl pateikiami siūlymai dėl galimų pokyčių.

## **SUMMARY (anglų kalba)**

### **Soft Law Instruments in Company Law: an Overview and Perspectives**

**Lukas Dirgėlas**

This master's thesis analyses different currently existing soft law acts and the legal instruments created in them, as well as their practical implementation, identifies existing problems, discusses possible options for improving criticized processes and / or legal regulation in the field of company law. In addition, the initial stage of the analysis consists of a brief discussion of the concept of soft law – non-binding legislation that pursues a specific positive objective in the form of recommendations, guidelines, or other needed change in existing legal reality.

Considering the most topical issues of company law at the global and European Union level, it was decided to focus the analysis of the master's thesis on two main sub-themes – corporate social responsibility and the concept of sustainable development. It should be noted that corporate social responsibility is a concept according to which companies integrate human rights, labour rights, environmental and anti-corruption issues into their daily activities and interaction with stakeholders on a voluntary basis. The master's thesis analyses the cases of three Lithuanian companies regarding the implementation of the principles that form the basis of corporate social responsibility, during which the actual advantages and disadvantages of business activities in this field are determined. Meanwhile, the sustainable development of companies includes the basic concept that the company's activities must aim to meet the economic, social, and environmental needs of society with different time limits – and especially long-term ones – without endangering future generations. The paper assumes that the goals of sustainable development are not properly implemented in the current activities of companies, therefore, suggestions for possible changes are made.