

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Agnės Petreikytės,
IV kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Kolektyvinių darbo santykių atsiradimas ir evoliucija
bei reikšmė šiuolaikinei socialinei politikai**

Vadovas: Lekt. dr. N. Kasiliauskas
Recenzentė: Asist. G. Dabulskytė

VILNIUS 2010

TURINYS

ĮVADAS

1.	KOLEKTYVINIŲ DARBO SANTYKIŲ SAMPRATA.....	4
1.1.	Socialinės partnerystės sąvoka, lygiai ir formos.....	4
1.2.	Kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sąvoka ir šalys, kolektyvinių sutarčių rūšys ir turinys.....	8
1.3.	Kolektyvinių darbo ginčų sąvoka, šalys, objektas.....	12
2.	KOLEKTYVINIŲ DARBO SANTYKIŲ ATsirADIMAS IR EVOLIUCIJA.....	14
2.1.	Socialinės partnerystės atsiradimas ir reglamentavimas.....	14
2.1.1.	Istorinė socialinės partnerystės instituto apžvalga.....	14
2.1.2.	Socialinės partnerystės reglamentavimas tarptautinės teisės normomis.....	18
2.1.3.	Socialinės partnerystės atsiradimas ir reglamentavimas Lietuvoje.....	19
2.2.	Kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių atsiradimas ir reglamentavimas....	24
2.2.1.	Kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių atsiradimas ir įteisinimas....	24
2.2.2.	Kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių reglamentavimas tarptautinės teisės normomis.....	27
2.2.3.	Lietuvos praktika plėtojant kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių institutą.....	28
2.3.	Istorinė kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo apžvalga.....	30
2.3.1.	Kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo ištakos.....	30
2.3.2.	Kolektyvinių darbo ginčų reguliavimas tarptautinės teisės normomis.....	32
2.3.3.	Kolektyvinių darbo ginčų instituto atsiradimas ir reglamentavimas Lietuvoje.....	34
3.	KOLEKTYVINIŲ DARBO SANTYKIŲ REIKŠMĖ ŠIUOLAIKINEI SOCIALINEI POLITIKAI.....	37
3.1.	Kolektyvinių darbo santykių reikšmė tarptautinei socialinei politikai.....	38
3.1.1.	Tarptautinės darbo organizacijos veikla bei teisės aktų reikšmė.....	38
3.1.2.	Socialinis dialogas Europos Sąjungos lygmeniu ir jo reikšmė socialinei politikai.....	41
3.2.	Kolektyvinių darbo santykių reikšmė Lietuvos socialinei politikai.....	48

IŠVADOS

LITERATŪROS SĄRAŠAS

SANTRAUKA

IVADAS

Tyrimo objektas. Darbe analizuojamas kolektyvinių darbo santykių reiškiny, nesiekiant šiuo darbu atlikti išsamaus, visa apimančio šio reiškinio tyrimo, o koncentruojantis į jo sudėtinių elementų – socialinės partnerytės, kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių bei kolektyvinių darbo ginčų – šiuolaikinę sampratą, atsiradimo istoriją bei reglamentavimo raidą, taip pat į tai, kaip kolektyvinių darbo santykių dalyviai (socialiniai partneriai) gali daryti įtaką šiuolaikinei socialinei politikai. Šiuo darbu nesiekama apimti visas valdžios vykdomos socialinės politikos kryptis. Toks siekis galėtų būti atskiro mokslinio tyrimo objektu. Darbe labiau koncentruojamasi į valdžios vykdomą politiką būtent darbo, kurio pagrindu ir egzistuoja socialiniai partneriai, srityje.

Temos naujumas ir aktualumas. Kolektyvinių darbo santykių tema nėra nauja mokslinėje literatūroje, tačiau pasigendama joje išsamios istorinės šio reiškinio analizės. Be to kolektyvinių darbo santykių tema dar nebuvo analizuota šių santykių reikšmės šiuolaikinei socialinei politikai aspektu. Reikia pastebėti, kad atskirų lietuvių mokslininkų darbuose, kalbančiuose apie socialinės partnerytės, kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių bei kolektyvinių darbo ginčų institutus, tik palyginus labai nežymiai užsimenama šių institutų atsiradimo bei reguliavimo istorijos tema. Kaip teigė vokiečių filosofas K. Jaspersas: „Dabartis egzistuoja ant istorinio praeities, kurios poveikį mes nuolat jaučiame, pamato.“ Todėl ši istorijos tema yra visada aktuali ir neišsenkanti. Istorinė kolektyvinių darbo santykių atsiradimo ir reglamentavimo analizė leidžia geriau suvokti šį reiškinį, jo pirminę-pamatinę idėją. O pastaruoju metu intensyviai vykstantis procesas, kai nuo įstatyminio reguliavimo, pereinama prie sutartinio pobūdžio darbo santykių reglamentavimo bei akcentuojama socialinių partnerių susitarimų (taikių kompromisų) svarba, skatina smalsumą atidžiau pažvelgti į socialinių partnerių vykdomą socialinį dialogą, paanalizuoti jo įtaką įstatymleidystei ir naudą darbo santykių dalyviams.

Tyrimo tikslas ir uždaviniai. Šio darbo tikslas – atskleisti kolektyvinių darbo santykių atsiradimo istoriją, jų reglamentavimo raidą tiek tarptautiniu, tiek ir nacionaliniu lygmeniu, taip pat teoriniu ir praktiniu aspektu išanalizuoti šių santykių reikšmę šiuolaikinei socialinei politikai. Siekiant šio tikslo, keliami tokie pagrindiniai uždaviniai:

1. Atskleisti kolektyvinių darbo santykių sampratą, trumpai apibūdinant juos sudarančius elementus;
2. Panagrinėti socialinės partnerytės, kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių bei kolektyvinių darbo ginčų atsiradimo istoriją ir reglamentavimo tarptautinės bei nacionalinės teisės normomis raidą;

3. Išanalizuoti kolektyvinių darbo santykių reikšmę tarptautinei ir regioninei socialinei politikai, aptariant Tarptautinės darbo organizacijos veiklą bei Europos socialinių partnerių įtaką Europos Sąjungos teisėkūrai;
4. Ištirti nacionalinių socialinių partnerių veiklą bei jų galias įtakoti Lietuvos socialinę politiką.

Tyrimo metodai. Atskleidžiant šio darbo temą taikomi įvairūs metodai. Vertingiausi iš jų – apžvalgos aprašymo, loginės bei sisteminės analizės, istorinis, istorinis lyginamasis bei lingvistinis metodai. Vadovaujantis *istoriniu* metodu nagrinėjamas kolektyvinių darbo santykių atsiradimas bei raida. *Istorinio lyginamojo* metodo pagalba yra lyginama kolektyvinių darbo santykių atsiradimas ir reglamentavimas užsienio valstybėse ir Lietuvoje. Derinant *sisteminį, loginį ir analitinį* metodus analizuojama Lietuvos ir tarptautinių teisės aktų bei kitų dokumentų nuostatos. *Lingvistinio* metodo pagalba bandoma atskleisti „kolektyvinių darbo santykių“ bei „socialinės politikos“ terminų semantinę reikšmę. Derinant *apžvalgos aprašymo* ir *analizės* metodus yra apžvelgiama ir analizuojama darbo temą atspindinti mokslinė literatūra.

Svarbiausi šaltiniai. Darbe remiamasi Lietuvos Respublikos ir tarptautiniais teisės aktais, taip pat su tyrimo objekto sritimi susijusiais lietuvių darbo teisės doktrinos atstovų – doc. dr. D. Petrylaitės, doc. dr. T. Davulio, prof. G. Dambrauskienės, dr. N. Kasiliausko ir kt. – darbais. Istorinėje darbo dalyje, atskleidžiančioje kolektyvinių darbo santykių atsiradimą ir raidą, daugiausiai naudojami rusų mokslininkų – A. Lušnikovo ir M. Lušnikovos (А. Лушников, М. Лушникова) bei V. Tolkunovos (В. Н Толкунова) – darbai, nes Lietuvos darbo teisės doktrina išsamesniais šioms klausimams skirtais darbais pasidžiaugti negali. Analizuojant Lietuvos trišalės tarybos veiklą, naudojamos Trišalės tarybos internetiniame tinklapyje pateiktomis kasmetinės veiklos ataskaitomis.

Darbo struktūra. Šis darbas sudarytas iš *įvado*, 3 dalių: 1. Kolektyvinių darbo santykių samprata; 2. Kolektyvinių darbo santykių atsiradimas ir evoliucija; 3. Kolektyvinių darbo santykių reikšmė socialinei politikai. 1-oji dalis sudaryta iš smulkesnių potemių, kurios apibūdina kolektyvinių darbo santykių sampratą, apimant tokius institutus kaip: socialinė partnerystė, kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys bei kolektyviniai darbo ginčai. 2-oji dalis savo ruožtu skirstoma į tris smulkesnes potemes: socialinės partnerystės atsiradimas ir reglamentavimas; kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių atsiradimas ir reglamentavimas; istorinė kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo apžvalga. 3-ioji dalis sudaryta iš dviejų smulkesnių potemių, kuriose atskirai aptariama kolektyvinių darbo santykių reikšmė tarptautinei socialinei politikai bei kolektyvinių darbo santykių reikšmė Lietuvos socialinei politikai. Taip pat darbo pabaigoje suformuluotos išvados bei nurodyti šaltiniai ir literatūros sąrašas.

1. KOLEKTYVINIŲ DARBO SANTYKIŲ SAMPRATA

Nacionalinės darbo teisės normų skirstymas pagal jos reguliuojamus visuomeninius santykius į individualiuosius ir kolektyvinius darbo santykius tapo tradiciniu. Lietuvos Respublikos darbo kodekse¹ (toliau DK) taip pat išskirtos šios dvi dalys ir atskira trečia dalis (bendrosios nuostatos), apimanti visą darbo teisės objektą bei apibrėžianti darbo teisės normų taikymo sąlygas ir principus. Kolektyviniai darbo santykiai, savo ruožtu, žvelgiant į DK struktūrą, apima šias formas: socialinę partnerystę, kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis, kolektyvinius darbo ginčus. Nors kolektyvinių darbo santykių tema nėra nauja mokslinėje literatūroje, tačiau joje pasigendama aiškaus kolektyvinių darbo santykių sąvokos apibrėžimo. Pats terminas „kolektyviniai darbo santykiai“ semantinė prasme yra atskirų sąvokų junginys iš trijų sudedamųjų dalių: viseto (kolektyvo), egzistuojančio ryšio (santykio) ir sąsajos su darbu, kitaip tariant šis terminas reiškia tam tikros žmonių grupės, vienijamos bendrų interesų, bendro darbo ar bendros darbinės aplinkos, sąveiką. Esminis skirtumas nuo individualių darbo santykių yra aptariamų santykių kolektyviškumas, t.y. šių santykių dalyviai yra tam tikra grupė žmonių – darbuotojai ir darbdaviai bei jų organizacijos. Be kita ko sąveikaujant, bendradarbiaujant šioms bendrų interesų žmonių grupėms, yra išsprendžiami klausimai, dažnai liečiantys ne tik tą konkrečią žmonių grupę (pvz. profesinę sąjungą), bet ir žymiai platesnį jų atstovaujamų asmenų ratą. „Kolektyvinių darbo santykių“ termino nederėtų maišyti su „kolektyvinės darbo teisės“ terminu, kuris reiškia teisės normas, reguliuojančias kolektyvinius darbo santykius, šių normų paskirtis nustatyti kolektyvinių darbo santykių reguliavimo praktiką. Teisės normos, reguliuojančios atskirus kolektyvinių darbo santykių elementus, sudaro kolektyvinės darbo teisės institutus, pavyzdžiui, socialinės partnerystės, kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių, kolektyvinių darbo ginčų. Siekiant išsamiai atskleisti kolektyvinių darbo santykių sampratą, vertinga būtų apžvelgti minėtų institutų teisės normomis reguliuojamus atskirus kolektyvinių darbo santykių elementus, o vėliau vadovaujantis tokiu pačiu principu, paanalizuoti kolektyvinių darbo santykių atsiradimą bei raidą.

1.1. Socialinės partnerystės sąvoka, lygiai ir formos

Tarptautiniuose ir nacionaliniuose teisės aktuose bei mokslinėje literatūroje aptinkamos dvi sąvokos „socialinės partnerystės“ ir „socialinio dialogo“, kurios, kaip teigia doc. dr. D. Petrylaitė, yra sinoniminės, ir kuriomis apibūdinamos darbdavių ir darbuotojų bei jų

¹ Žinios, 2002, Nr. 64 – 2569.

organizacijų, o tam tikrais atvejais ir valstybės institucijų derybos, konsultacijos.² Pačia plačiausia prasme terminas „socialinė partnerystė“ reiškia atstovaujančiųjų darbuotojų ir darbdavių organų (organizacijų) bendradarbiavimo sistemą siekiant įtvirtinti socialinę taiką, kuri paremta priešingų šalių interesų derinimu, juos gerbiant ir atsisakant prievartinio tikslų įgyvendinimo.³ Kartais šis terminas taip pat gali būti suvokiamas kaip bandymas prieštarauti vyriausybės nustatytiems reguliavimo būdams. Tačiau dažniausiai „socialinė partnerystė“ turėtų būti suprantama kaip priemonė diskutuoti, spręsti problemas ir tokiu būdu palaikyti socialinę taiką visuomenėje.⁴

Lietuvos įstatymų leidėjo DK 40 straipsnio 1 dalyje pateiktas socialinės partnerystės apibrėžimas sako, jog socialinė partnerystė – tai darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus.

Jau pati darbo santykių prigimtis nulemia tai, jog darbo santykių šalių interesai yra skirtingi ir dažnai priešingi: darbdavių – plėtoti sėkmingą verslą ir iš to gauti pelną bei patirti kuo mažiau nereikalingų išlaidų, o darbuotojų – turėti tinkamas darbo sąlygas ir gauti kuo didesnę darbo užmokesį. Šių skirtingų interesų suderinimas, abipusėmis nuolaidomis pasiektas kompromisas ir yra pagrindinis socialinės partnerystės tikslas, įvardijamas minėtame apibrėžime.

Kaip matyti iš DK pateikto socialinės partnerystės apibrėžimo, ši sąvoka apima tiek dvišalius darbuotojų ir darbdavių atstovų santykius (bipatrizmą), tiek trišalį bendradarbiavimą dalyvaujant Vyriausybės bei savivaldybės institucijoms (tripatrizmą). Reikėtų pabrėžti, kad trišalėje socialinėje partnerystėje dalyvauja tik vykdomosios valdžios ir vietos savivaldos institucijos. Jų dalyvavimą socialinėje partnerystėje, kaip teigia DK komentaro rengėjai, lemia būtinumas užtikrinti visos visuomenės interesus, koordinuoti kolektyvinių – sutartinių darbo santykių reguliavimą įvairiu lygmeniu, derinti valstybinį ir sutartinį reglamentavimą.⁵ Be kita ko vykdomosios valdžios dalyvavimo trišaliame bendradarbiavime tikslas yra keistis informacija, siekti šalių interesų balanso bei gauti pagrindinių socialinių partnerių pritarimą Vyriausybės vykdomai politikai.

Socialinė partnerystė gali įgauti labai įvairų mastą ir būti vykdoma ne tik vienos valstybės ribose. Ji gali vykti tarptautiniu, Europos Sąjungos, nacionaliniu, tarpšakiniu, šakos, teritoriniu bei įmonės lygiu.

² PETRYLAITĖ, D. In NEKROŠIUS, I., et al. *Daro teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 78; PETRYLAITĖ, D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008, p. 36.

³ KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 12.

⁴ *Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link*. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija ir Lietuvos Respublikos trišalė taryba. Vilnius, 2002, p. 7.

⁵ DAMBRAUSKIENĖ, G. In *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 143.

Socialinės partnerystės įgyvendinimą *tarptautiniu lygiu* geriausiai atspindi 1919 m. įsteigtos Tarptautinės darbo organizacijos (toliau TDO) struktūra bei veikla. Šioje organizacijoje tarptautinių (pasaulinių) darbo standartų priėmimas neįmanomas be socialinių partnerių dalyvavimo, nes juos priimančioje Tarptautinėje darbo konferencijoje pusė vietų yra skirta valstybių darbdavių ir darbuotojų atstovams, kurie turi tokias pačias balsavimo teises kaip ir vyriausybės atstovai.⁶

Europos Sąjungos lygis. Šio lygio socialinis dialogas užima unikalią ir lemiančią poziciją demokratiname Europos valdyme. Europos socialiniai partneriai įtraukiami į Bendrijos teisės kūrimo procesą ir su jais konsultuojamasi dėl konkrečių socialinės politikos priemonių, taip pat jiems suteikiama galimybė patiems apsispręsti dėl reguliavimo būtinybės ir sudaryti atitinkamą susitarimą. Pastaroji nuostata padėjo pagrindus Europos kolektyvinių sutarčių instituto atsiradimui, kuris tapo nauju Europos teisėkūros instrumentu – Europos socialinių partnerių susitarimais.⁷

Socialinės partnerystės įgyvendinimas *nacionaliniu lygiu* – tai socialinių partnerių bendradarbiavimas vienos valstybės mastu. Šį bendradarbiavimą mūsų valstybėje geriausiai atspindi Lietuvos Respublikos trišalė taryba – lygiateisės trišalės partnerystės pagrindu sudarytas organas, kuris tarpusavio susitarimais sprendžia socialines, ekonomines ir darbo problemas, tuo siekdamas palaikyti socialinę taiką visuomenėje.

Tarpšakinis socialinės partnerystės lygis – ne vienoje ūkinės veiklos šakoje veikiančių socialinių partnerių bendradarbiavimas. *Šakos lygis* – socialinių partnerių, veikiančių gamybos, paslaugų srities ar profesiniu pagrindu, dialogas. *Teritorinis lygis* – kai socialinis dialogas vyksta tam tikrose valstybės administracinio suskirstymo ribose (savivaldybės, apskrities). *Įmonės lygis* – tai socialinis dialogas tarp vienoje įmonėje ar jos struktūriniame padalinyje veikiančių socialinių partnerių. Tai žemiausias socialinio dialogo įgyvendinimo lygis.

Kaip pažymi prof. dr. G. Dambrauskienė, įstatymų nustatyti lygmenys – nacionalinis, šakos (gamybos, paslaugų, profesinis), teritorinis (savivaldybės, apskrities) ir įmonių ar organizacijų ir jų struktūrinių padalinių – nereiškia, kad šalys privalo tarpusavio santykius derinti visais numatytais lygmenimis. Socialiniai partneriai laisvai pasirenka tiek socialinės partnerystės formas, tiek jos įgyvendinimo lygius.⁸

Socialinės partnerystės formos arba kitaip tariant socialinės partnerystės įgyvendinimo būdai įtvirtinti DK 43 straipsnyje.

⁶ DAMBRAUSKIENĖ, G.; MAČERNYTĖ–PANOMARIOVIENĖ, I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras, 2001, p. 15-17.

⁷ KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 26.

⁸ DAMBRAUSKIENĖ, G. In *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 152.

Socialinės partnerystės įgyvendinimas *dalyvaujant dvišalių ar trišalių tarybų (komisijų, komitetų) veikloje*. Trišalis dialogas tarp vyriausybės, darbdavių ir profesinių sąjungų konfederacijų yra viena iš labiausiai mūsų šalyje paplitusių socialinio dialogo formų. Kai tuo tarpu rinkos ekonomikos valstybėse didžiausias dėmesys skiriamas dvišaliam darbdavių ir darbuotojų atstovų dialogui. Lietuvai būdingas nacionaliniu ir teritoriniu lygiu labai gerai išplėtotas trišalis socialinis dialogas – sudarytos ir gana efektyviai funkcionuoja Lietuvos trišalė taryba, taip pat apskričių ir savivaldybių trišalės tarybos, pasirašyta nemažai trišalių susitarimų.

Socialinės partnerystės įgyvendinimas *darbuotojų atstovams įgyvendinant informavimo ir konsultavimo teises bei kitas dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo teises*. Darbuotojų atstovų teisę į informavimą ir konsultavimą mūsų šalyje numato DK 47 straipsnis, kuriame sakoma, kad informavimas – tai informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojų atstovams, siekiant supažindinti su reikalo esme, o tuo tarpu konsultavimas – tai pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų ir darbdavio užmezgimas bei plėtojimas. Informavimo ir konsultavimo procedūra skirta informuoti darbuotojų atstovus apie dabartinę ir būsimą įmonės (struktūrinio padalinio) veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę ir konsultotis su jais. Šią procedūrą darbdavys privalo atlikti ne rečiau kaip kartą per metus, arba priimdamas tokius darbuotojams reikšmingus sprendimus, kaip grupės darbuotojų atleidimas iš darbo ar įmonės reorganizavimas, taip pat kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisei padėčiai. Informavimo ir konsultavimo procedūra tokiais atvejais yra privaloma, siekiant apsaugoti darbuotojus ir išvengti didelių neigiamų padarinių arba juos sušvelninti.

Socialinės partnerystės įgyvendinimas *vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis*. Kolektyvinės derybos – tai tam tikras procesas, sudarantis prielaidas kolektyviniams darbo santykiams formuotis, socialiniam dialogui plėtotis. Negalima nesutikti su doc. dr. D. Petrylaitės nuomone, kad kolektyvinės derybos yra vienas iš kertinių kolektyvinės darbo teisės institutų, kurio egzistavimas pirmiausia siejamas su galimų susitarimų tarp kolektyvinių darbo santykių subjektų sudarymu.⁹ Kolektyvinių derybų tikslas – skirtingų darbo santykių šalių interesų suderinimas, kuris įforminamas kolektyve sutartimi. Darbuotojų ir darbdavių atstovų pasirašyta kolektyvinė sutartis – sėkmingų kolektyvinių derybų rezultatas.

Taigi trumpai apžvelgus socialinės partnerystės institutą, apibendrinant, galima būtų pasakyti, kad socialinė partnerystė – tai pirmiausia priemonė darbo santykių šalių interesams derinti, esamiems ar galimiems nesutarimams šalinti, įgyvendinama tarptautiniu, nacionaliniu,

⁹ PETRYLAITĖ, D. Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 23-24.

tarpšakiniu, šakos, teritoriniu ir įmonės lygmeniu, dalyvaujant dvišalių ar trišalių tarybų (komisijų, komitetų) veikloje, vedant derybas dėl kolektyvinių sutarčių ir susitarimų, darbuotojų atstovams įgyvendinant informavimo ir konsultavimo teises bei kitas dalyvavimo darbdavio sprendimų priėmimo teises. Maža to, socialinė partnerystė, kai lygiomis teisėmis sprendžiant įvairius darbo ir su juo susijusius klausimus dalyvauja ir socialiniai partneriai, yra vienas iš demokratinės valstybės požymių.

1.2. Kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sąvoka ir šalis, kolektyvinių sutarčių rūšys ir turinys

Lietuvos įstatymų leidėjas nepateikia aiškaus kolektyvinių derybų apibrėžimo, tik DK 48 straipsnyje nurodo, kad kolektyvinių darbo santykių subjektai ir jų atstovai savo interesus derina ir ginčus sprendžia derybų būdu. Išsamus kolektyvinių derybų apibrėžimas įtvirtintas TDO konvencijos Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo¹⁰ 2 straipsnyje, kuriame nustatyta, kad terminas “kolektyvinės derybos” apima visas derybas tarp darbdavio, darbdavių grupės ir vienos ar daugiau darbdavių organizacijų iš vienos pusės ir vienos ar daugiau darbuotojų organizacijų iš kitos pusės, kuriomis norima: nustatyti darbo ir priėmimo į darbą sąlygas; ir/arba reguliuoti santykius tarp darbdavių ir darbuotojų; ir/arba reguliuoti santykius tarp darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos arba organizacijų.

Taigi kolektyvinės derybos – procesas, kurio metu siekiama sureguliuoti darbuotojų ir darbdavių tarpusavio santykius, suderinti jų interesus bei nustatyti darbo sąlygas. Siekiamas šio proceso rezultatas – kolektyvinės sutarties pasirašymas.

Tiesa, doc. dr. D. Petrylaitė teigia, kad nors daugelyje valstybių į kolektyvines derybas iš esmės žiūrima kaip į procesą, kurio laukiamas rezultatas yra kolektyvinės sutarties sudarymas, tačiau pačių kolektyvinių derybų prigimtis ir esmė leidžia kalbėti ir apie platesnes kolektyvinių derybų instituto panaudojimo galimybes. Kaip vieną iš kolektyvinių derybų tikslų docentė įvardija įvairių konfliktų likvidavimą ir prevenciją.¹¹ Taigi kolektyvinių darbo ginčų sprendimas taip pat gali būti pripažįstamas, kaip vienas iš kolektyvinėmis derybomis siekiamų tikslų. Reikia pažymėti, kad Lietuvos įstatymų leidėjas tiesiogiai šio tikslo DK neįvardija, tačiau DK 48 straipsnyje nurodo, kad kolektyvinių darbo santykių subjektai ir jų atstovai savo interesus derina ir ginčus sprendžia derybų būdu. Šiai pozicijai pritaria ir prof. dr. G. Dambrauskienė, sakydama, jog kolektyvinėmis derybomis laikoma veikla arba procesas

¹⁰ Žinios, 1996, Nr. 30-740;

¹¹ PETRYLAITĖ, D. Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 24.

rengiant kolektyvinę sutartį bei nagrinėjant socialinių partnerių – darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų ginčą.¹²

Visgi kolektyvinių derybų taikymas sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus laikytinas labiau išvestine šių derybų funkcija, nes pirminis ir prigimtinis kolektyvinių derybų tikslas yra darbo sąlygų nustatymas, kuris įtvirtinamas pasirašytoje kolektyvinėje sutartyje. Taigi kolektyvinė sutartis yra tas rezultatas, kurio siekiama vedant kolektyvines derybas.

Kolektyvinę sutartį pačia bendriausia prasme galima apibūdinti, kaip socialinių partnerių teisės aktą, reguliuojantį darbo bei su juo susijusius (socialinius) santykius nacionaliniu, šakos ar teritoriniu, organizacijos, filialo ar atstovybės lygiu, kuri sudaro darbuotojų ir darbdavių vardu jų atstovai, ir kuris suteikia teises bei numato pareigas tiek darbuotojams ir darbdaviams, tiek ir jų atstovams.¹³

Labai aiškų ir konkretų kolektyvinių sutarčių apibrėžimą pateikia TDO rekomendacijos Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių¹⁴ 2 straipsnis. Kolektyvinė sutartis šioje rekomendacijoje apibrėžiama kaip bet koks rašytinis susitarimas dėl darbo, priėmimo į darbą sąlygų, kuris sudaromas tarp darbdavio, grupės darbdavių, vienos ar kelių darbdavių organizacijų iš vienos pusės ir vienos ar kelių darbuotojų organizacijų (o nesant tokių organizacijų – su darbuotojų atstovais, tinkamu būdu išrinktais ir įgaliotais pagal šalies įstatymus) iš kitos pusės. Taigi šiame apibrėžime kolektyvinei sutarčiai keliamas rašytinės formos ir turinio (įdarbinimo ir darbo sąlygų) reikalavimas, nustatomi tokias sutartis galintys sudaryti subjektai.

Lietuvos įstatymų leidėjo nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties samprata (pateikta DK 50 straipsnio 1 dalyje) savo esme nesiskiria nuo minėtoje rekomendacijoje įtvirtintos sąvokos ir apibrėžiama, kaip rašytinis susitarimas, sudaromas tarp profesinių sąjungų organizacijų (susivienijimo, federacijos, centro ir kt.) ir darbdavių organizacijų (asociacijos, federacijos, konfederacijos ir kt.). Tuo tarpu įmonės kolektyvinės sutarties samprata, pateikiama DK 59 straipsnio 1 dalyje, apibrėžia, kad įmonės kolektyvinė sutartis yra rašytinis susitarimas tarp darbdavio ir įmonės darbuotojų kolektyvo dėl darbo, darbo apmokėjimo ir kitų socialinių bei ekonominių sąlygų.

Svarbu akcentuoti, kad Lietuvos Respublikos DK pateikiama kolektyvinės sutarties samprata skiriasi nuo tarptautiniuose teisės aktuose pateikiamos kolektyvinės sutarties sampratos, kadangi skirtingai suprantamos kolektyvinės sutarties šalys (Lietuvoje įmonės kolektyvinės sutarties šalimi pripažįstamas darbuotojų kolektyvas, o pagal minėtos TDO rekomendacijos nuostatas kolektyvinės sutarties šalis yra darbuotojų organizacija, t.y.

¹² DAMBRAUSKIENĖ, G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32), p. 12.

¹³ KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 87.

¹⁴ TDO rekomendacija Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-16]. Prieiga per Internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>>[Žiūrėta 2010-03-16];

profesinė sąjunga). Ši sampratų skirtingumą, dr. N. Kasiliausko nuomone, lėmė mūsų šalies įstatymų leidėjo pasirinkimas darbo teisės subjektu laikyti darbuotojų kolektyvą.¹⁵

Paminėtina, jog atskiras kolektyvinių sutarčių rūšis gali sudaryti tik tam tikri DK 51 ir 60 straipsniuose įvardinti darbuotojų ir darbdavių atstovai ir jų organizacijos. Nacionalinę kolektyvinę sutartį gali sudaryti tik centrinės (respublikinės) profesinių sąjungų organizacijos ir darbdavių organizacijos. Šiai dienai Lietuvoje veikia trys centrinės darbuotojų atstovaujamosios organizacijos (Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, Lietuvos darbo federacija, Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“) bei dvi darbdavių organizacijos (Lietuvos pramoninkų konfederacija, Lietuvos verslo darbdavių konfederacija). Tuo tarpu žemiausio lygmens, įmonės kolektyvinę sutartį sudarys, kaip minėta, įmonės darbuotojų kolektyvas, kuriam atstovauja įmonėje veikianti profesinė sąjunga, ir darbdavys. Jeigu įmonėje yra kelios profesinės sąjungos, įmonės kolektyvinę sutartį sudaro jungtinė profesinių sąjungų atstovybė ir darbdavys (DK 60 str. 2 d.). Tiesa, pastebėtina, kad aukštesniu nei įmonės lygiu atveju DK nenustato jokie teisinio reguliavimo, kai tam tikroje šakoje ar teritorijoje veikia kelios profesinės sąjungos, kurios nesugeba bendradarbiauti tarpusavyje. Šiuo atveju turbūt reikėtų pritarti dr. N. Kasiliausko nuomonei, kuris kaip galimą šios problemos sprendimo variantą siūlo DK įtraukti naują teisinį terminą „atstovaujamoji profesinė sąjunga“.¹⁶

Kalbant apie kolektyvinių derybų įgyvendinimo bei kolektyvinių sutarčių sudarymo teisę mūsų šalyje, labai svarbu pažymėti, jog 2002 m. birželio 4 d. priimtas Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nustatė darbo tarybų, kaip teisėto darbuotojų atstovo, statusą ir suteikė visas kolektyvinio atstovavimo subjektų teises, jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos (DK 21 str.). Darbo taryboms buvo suteikta teisė derėtis ir pasirašyti įmonės kolektyvinę sutartį, jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai (DK 60 str. 4 d.). Taigi tokiu būdu Lietuvos įstatymų leidėjas užtikrino geresnį darbuotojų interesų atstovavimą bei kolektyvinės derybų teisės įgyvendinimą, kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos. Tačiau pažymėtina, kad DK nėra aptariamas atvejis, kai nepasibaigus darbo tarybos kadencijai yra įsteigiama įmonės profesinė sąjunga, ar įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkciją perduoda atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Šią dilemą bandyta išspręsti Darbo tarybų įstatyme¹⁷ numatant galimybę darbo tarybai veikti kartu su profesine sąjungą. Tačiau galima suabejoti šia nuostata, kuri gali reikšti, kad profesinės

¹⁵ KASILIAUSKAS, N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. *Justitia*, 2005, nr. 2(56), p. 48.

¹⁶ KASILIAUSKAS, N. Atstovaujamosios profesinės sąjungos statusas. In *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Konferencijos medžiaga. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 560.

¹⁷ Žinios, 2004, Nr. 164 – 5972.

sąjungos neturės teisės sudaryti kolektyvinės sutarties, o tai reikštų profesinių sąjungų pozicijų silpninimą, kas yra draudžiama TDO konvencijos Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje¹⁸ 5 straipsniu.

Kaip jau buvo užsiminta kalbant apie kolektyvinės sutarties sąvoką bei šalis, kolektyvinės sutartys gali būti sudaromos: visos valstybės lygiu (nacionalinės), taip pat šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu), teritoriniu (savivaldybės, apskrities), įmonės (įstaigos, organizacijos) ar jos struktūrinio padalinio lygiu (DK 49 str.). Pažymėtina, jog atininkamo lygmens kolektyvinė sutartis sudaroma neviršijant jos šalių kompetencijos ir negali numatyti nuostatų, kurie viršytų šalims suteiktus įgaliojimus. Šis reikalavimas ypač svarbus darbdavių atstovams, nes jie prisiima įsipareigojimą užtikrinti kolektyvinėje sutartyje numatytas darbo sąlygas, jas įgyvendinti.¹⁹

Teisė laisvai nustatyti kolektyvinės sutarties turinį yra vienas svarbiausių kolektyvinių darbo santykių reguliavimo elementų. Darbo įstatymai numato tam tikrus imperatyvius nuostatus, įtvirtina darbo santykių šalių teises ir pareigas, tačiau detalai nereguliuoja šių teisių ir pareigų įgyvendinimo mechanizmo. Tai paliekama kolektyvinių sutarčių prerogatyvai.²⁰ Aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinėse sutartyse iš esmės gali būti nustatomos bet kokios įstatymams neprieštaraujančios darbuotojų darbo sąlygos ar kiti šalių įsipareigojimai, nors įstatymų leidėjas, nustatydamas pavyzdinį sąrašą, nurodo sutarčių šalims derėtis dėl jų veiklai reikšmingų dalykų.²¹ DK 50 str. 4 d. nurodoma, jog nacionalinėje, šakos ir teritorinėje kolektyvinėje sutartyje paprastai nustatoma darbo apmokėjimo, darbo ir poilsio laiko, darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygos; darbo apmokėjimo sistema infliacijos atveju; specialybės įgijimo, kvalifikacijos kėlimo sąlygos ir pan. Taip pat pabrėžiama, kad šakos kolektyvinė sutartis nustato atitinkamos šakos socialinės ir ekonominės plėtros kryptis, darbuotojų (profesinių grupių) darbo organizavimo ir darbo apmokėjimo sąlygas bei socialines garantijas, o teritorinė kolektyvinė sutartis – tam tikrų darbo, socialinių ir ekonominių problemų apskrities ar savivaldybės teritorijoje ypatumus ir sprendimo sąlygas (DK 50 str. 2 ir 3 dalys).

Įmonės kolektyvinės sutarties turinys įtvirtintas DK 61 straipsnyje, kuriame nustatoma, jog įmonės kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties arba kurios jiems neprieštarauja ir neblogina darbuotojų padėties.

¹⁸ Žinios, 1996, Nr. 30-737.

¹⁹ DAMBRAUSKIENĖ, G. In *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 174.

²⁰ KASILIAUSKAS, N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. *Justitia*, 2005, nr. 2(56), p. 39.

²¹ DAVULIS, T. In NEKROŠIUS, I., et al. *Daro teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 122.

Apbendrinat tai, kas buvo pasakyta, galima teigti, kad kolektyvinis derėjimasis bei kolektyvinių sutarčių pasirašymas suteikia darbuotojams galimybę išsireikalauti geresnių darbo sąlygų bei įvairių lengvatų, palyginti su tomis, kurios nustatytos įstatymų, be to tai galimybė išspręsti kylančius šalių konfliktus, kol jie dar neįgavo grėsmingo pagreičio. Šis procesas, kurio metu darbo santykių šalys laisvu ir savanorišku bendradarbiavimu reguliuoja tarpusavio santykius, yra ir demokratijos šalyje indikatorius.

1.3. Kolektyvinių darbo ginčų sąvoka, šalys, objektas

Vienas iš darbo santykių požymių yra jų konfliktiškumas. Darbdavių ir darbuotojų darbo ginčai yra neišvengiamas reiškinys, nes tai konfliktas tarp tų, kurie moka, ir tų, kuriems moka; tarp tų, kurie nustato tvarką, ir tų, kurie tai tvarkai privalo paklusti; tarp tų, kurie priima sprendimus, ir tų, kurie privalo jais vadovautis. Kitaip tariant, konfliktas tarp šių dviejų skirtingų interesų grupių neišvengiamai egzistuoja kiekvienoje visuomeninių darbo santykių sistemoje ir bet kuriuo metu iš latentinės formos gali peraugti į atvirą kovą.²²

Lietuvos įstatymų leidėjo DK pateiktas kolektyvinių darbo ginčų apibrėžimas sako, kad kolektyvinis darbo ginčas – tai nesutarimas tarp darbuotojų ir jų atstovų bei darbdavio ir jo atstovų dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, kolektyvinių sutarčių ir norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir teisės (DK 68 str.).

Apibrėžime aiškiai įvardijamos kolektyvinių darbo ginčų šalys – darbuotojai ir jų atstovai bei darbdavys ir jo atstovai. Šiame darbo ginče darbuotojas nedalyvauja kaip atskiras, savarankiškas subjektas (kaip yra individualių darbo ginčų atveju), – dalyvauja darbuotojų kolektyvas, vienijamas bendrų interesų, bendro tikslo siekimo.

Darbuotojų atstovai, turintys teisę iškelti ir įteikti reikalavimus darbdaviui, išvardinti DK 69 straipsnyje. Kaip ir kolektyvinių derybų, ar kolektyvinės sutarties sudarymo atveju, pirmiausia, – tai įmonėje veikianti profesinė sąjunga. Tuo atveju, kai yra kelios įmonėje veikiančios profesinės sąjungos, – profesinių sąjungų jungtinė atstovybė. Jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, – ekonominės veiklos šakos profesinių sąjungų organizacija, kai darbuotojų kolektyvo susirinkimas jai perdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas. Kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos, o darbuotojų susirinkimas atstovavimo funkcijų neperdavė minėtai šakos profesinių sąjungų organizacijai, teisę iškelti ir įteikti reikalavimus darbdaviui turi darbo taryba. O tuo tarpu inicijuojant kolektyvinį darbo ginčą aukštesniu nei įmonės lygiu, reikalavimus darbdavių organizacijai turi teisę iškelti

²² PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 26.

nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygiu veikiančios profesinės sąjungos ar jų organizacijos (susivienijimai, federacijos, centrai ir kt.).

Kolektyviniai darbo ginčai skiriasi nuo individualių darbo ginčų tuo, jog pastarieji savyje talpina nereguliuotus nesutarimus, kurie kyla dėl darbo teisės normų taikymo, perduodamus teisminėms institucijoms, o kolektyvinių darbo ginčų objektas dažniausiai yra nesutarimai dėl darbo sąlygų nustatymo ir keitimo, kolektyvinių derybų vedimo ir kt.²³ Taigi galima teigti, kad individualūs darbo ginčai yra *teisiniai*, nes kyla dėl nevienodo teisės normų interpretavimo ir taikymo, tuo būdu pažeidžiant teisės aktuose nustatytas subjektines teises, o kolektyviniai darbo ginčai gali būti ir *interesų* ginčais, nes darbo santykių šalių interesai gali susikirsti dar nesant teisės normų (o bandant jas sukurti – nustatant darbo sąlygas ar jas keičiant).

Lietuvos įstatymų leidėjas atskirai neapibrėžia šių dviejų darbo ginčų rūšių, tik įvardija, kad kolektyvinis darbo ginčas yra nesutarimas dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, kolektyvinių sutarčių ir norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo, dėl kurio yra pažeidžiami kolektyviniai darbuotojų interesai ir teisės (DK 68 str.). Remiantis šia nuostata galima teigti, kad DK egzistuoja kolektyvinių darbo ginčų rūšiavimas į *teisinius* ir *interesų* ginčus, kurie, nepaisant ar tai yra ginčai dėl pažeistos subjektinės teisės, ar nesutampančių interesų, yra sprendžiami pozityviųjų metodų (taikinimo komisijos, darbo arbitražo, trečiųjų teismo, tarpininko) ir kolektyvinių poveikio priemonių (streikų, piketų) pagalba.

Pažymėtina, jog kolektyviniu darbo ginču yra ne bet koks nesutarimas, o tik toks, kuris kyla tarp DK 68 straipsnyje nurodytų subjektų ir tik dėl šiame straipsnyje išvardintų klausimų. Taigi kolektyvinių darbo ginčų objektą sudaro nesutarimai, kurie kyla dėl: 1) kolektyvinės sutarties sudarymo; 2) kolektyvinių sutarčių nevykdymo ar netinkamo vykdymo; 3) norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo.

Tiesa, ne visi nesutarimai, kurie kyla tarp darbuotojų ir jų atstovų bei darbdavio ir jo atstovų aukščiau išvardintais klausimais, perauga į kolektyvinius darbo ginčus. Apie kolektyvinio darbo ginčo egzistavimą galima kalbėti nuo tada, kai yra nepatenkinami iškelti DK nustatyta tvarka įteikti reikalavimai ir kai šiuos reikalavimus iškėlusis šalis inicijuoja kolektyvinį darbo ginčą; kitaip tariant kolektyvinio darbo ginčo pradžia yra momentas, kai darbuotojų atstovas dėl darbdavio ar darbdavių organizacijos atsisakymo vykdyti iškeltus reikalavimus pareikalauja sudaryti taikinimo komisiją.²⁴

Taigi apibendrinant galima pasakyti, kad kolektyvinių darbo ginčų samprata apima ne bet kokius nesutarimus, o tik tuos, kurie kyla tarp darbo santykių šalių ir jų atstovų tam tikru

²³ *Трудовые споры: учебно-практическое пособие*. Под редакцией КУРЕННОГО, А. М.; СОЧНА, Б. И. Кишинев: Академия права Молдовы, 2004, p. 175.

²⁴ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 127.

konkrečiu pagrindu – dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, kolektyvinių sutarčių ir norminių darbo teisės aktų nevykdymo ar netinkamo vykdymo. Ir tik tada, kai reikalavimus iškėlusį šalis kreipiasi į atitinkamą kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjantį organą (taikinimo komisiją ar tarpininką), šie nesutarimai gali būti laikomi kolektyviniais darbo ginčais.

2. KOLEKTYVINIŲ DARBO SANTYKIŲ ATsirADIMAS IR EVOLIUCIJA

2.1. Socialinės partnerystės atsiradimas ir reglamentavimas

Daugelyje valstybių ir institucijų nusistovėjo standartas – visi valdžios priimami sprendimai derinami su vadinamaisiais socialiniais partneriais. Derinimas vyksta ne tik priimant sprendimą, bet jau nuo pat svarstymų pradžios. Dažnai net patys socialiniai partneriai inicijuoja valdžios sprendimus, reaguodami į visuomenės poreikius, kurie institucijoms kartais nėra tokie akivaizdūs.²⁵ Tačiau suprantama, jog ne visada taip buvo. Socialinės partnerystės instituto raida buvo ilga ir sudėtinga. Jos pagrindų formavimuisi įtakos turėjo eilė faktorių – tai ir darbuotojų judėjimo, tame tarpe ir streikų pavidale, suaktyvėjimas, ir darbdavių pripažinimas, jog būtina eiti į kompromisus, daryti nuolaidas, tai taip pat ir objektyvus socialinio bendradarbiavimo poreikis, esant krizės paaštrėjimui ir grėsmei visai socialinei-ekonominei sistemai.²⁶ Socialinė partnerystė atskirose valstybėse atsirado ir buvo įgyvendinama veikiant skirtingoms politinėms sistemoms, skirtingoms ekonominėms, socialinėms bei kultūrinėms tradicijoms, todėl jos plėtotė atskirose valstybėse buvo labai nevienoda ir įgavo skirtingus pavidalus.

2.1.1. Istorinė socialinės partnerystės instituto apžvalga

Šiuolaikinio socialinės partnerystės reiškinių ištakos siekia XVIII a. pabaigą, kai siekdami apginti savo interesus ir maksimaliai efektyviai derėtis su darbdaviais dėl didesnių atlyginimų bei geresnių darbo sąlygų, darbuotojai pradėjo jungtis į profesines sąjungas.

Pirmosios profesinės sąjungos buvo įsteigtos Anglijoje dar XVIII amžiaus pabaigoje, turint tikslą apginti savo narių interesus. Jų atsiradimas sukėlė didžiulį ne tik įmonininkų (verslininkų), bet ir valdžios pasipriešinimą. Pagal tuometinius Anglijos įstatymus jungimasis į profesines sąjungas buvo laikomas nusikalstamu sąmokslu, o profesinių sąjungų organizatoriams grėsė baudžiamoji atsakomybė. Toks požiūris pirmiausiai buvo įtvirtintas

²⁵ PETRYLAITĖ, D. In NEKROŠIUS, I., et al. *Daro teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 79.

²⁶ ЛУШНИКОВ, А. М.; ЛУШНИКОВА, М. В. *Курс трудового права: Учебник: В. 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право*. Москва: Статут, 2009, p. 26.

precedentinėje Anglijos teisėje, Anglijos teismai draudė profesinių sąjungų veiklą. Tačiau suaktyvėjęs darbininkų judėjimas privertė valdžią panaikinti baudžiamąjį persekiojimą už dalyvavimą profesinių sąjungų veikloje bei streikuose. Tai įvyko 1824 m. ir 1825 m. Anglijoje, 1864 m. – Prancūzijoje, 1896 m. – Italijoje. „Spaudžiant“ darbininkų judėjimui, profesinės sąjungos pirmą kartą buvo pripažintos 1871 m. birželio 29 d. priimtu Anglijos profesinių sąjungų įstatymu, kuris įtvirtino profesinių sąjungų apibrėžimą ir išskyrė jas į registruotąsias (teisėtas) ir neregistruotąsias (neteisėtas).²⁷

Laikui bėgant šioms darbuotojus atstovaujančioms organizacijoms buvo suteikti platūs įgaliojimai derybų vedimo sferoje. Naudodamasi šia situacija, profesinės sąjungos perėjo į puolimo poziciją – pradėjo versti darbdavius sudaryti kolektyvines sutartis sąlygomis, maksimaliai naudingomis tik darbuotojams. Galima teigti, jog tokiu būdu įvyko faktinis darbuotojų ir darbdavių padėties sulyginimas.²⁸

Kolektyvinės sutartys, kaip socialinių partnerių bendradarbiavimo rezultatas, išsivysčiusiose vakarų šalyse pradėtos sudarinėti XIX a. viduryje, kada abi darbo santykių šalys antagonistinės kovos tarp darbo ir kapitalo eigoje pradėjo siekti aiškaus bendro sprendimo, įtvirtinamo kolektyvinėse sutartyse ar socialinių partnerių susitarimuose.²⁹ Socialinė partnerystė tuo metu reiškė perėjimą „nuo konfliktinio rungtyniavimo prie konfliktinio bendradarbiavimo“, kompromiso ieškojimą, derinant skirtingus darbdavio ir darbuotojų interesus.³⁰

Jau XIX a. kai kuriose Šiaurės Europos šalyse pastebimos teigiamos tendencijos – išaugo bendras pragyvenimo lygis, sukurta darbuotojų socialinės apsaugos sistema, tačiau kitose valstybėse vis dar išsaugota sena darbo santykių organizavimo sistema.³¹

Reikia pažymėti, jog socialinės partnerystės mechanizmo formavime daugiausiai pasiekė be abejonės švedai. Jau 1938 m. buvo sudarytas Pagrindinis susitarimas tarp Švedijos centrinio profesinių sąjungų susivienijimo ir Švedijos įmonininkų susivienijimo. Šio susitarimo principai iki šiol naudojami, reglamentuojant valstybės, verslininkų ir profesinių sąjungų santykius. Susitarimas pats savaime reiškė oficialų perėjimą prie „socialinės partnerystės“ politikos. Vienu iš esminių instrumentų socialinių darbo santykių reguliavimo srityje tapo derybos tarp suinteresuotų šalių. Švedišką socialinės partnerystės tarp darbo ir kapitalo, aktyviai tarpininkaujant valstybei, modelis buvo perimtas ir kitų Skandinavijos valstybių,

²⁷ ГУСОВ, К. Н.; ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право России*. Москва: Юристъ, 1997, p. 97-98.

²⁸ KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 8.

²⁹ *Трудовое право: учебник для вузов*. Под Редакцией ГАПОНЕНКО, В. Ф.; МИХАЙЛОВА, Ф. Н. Москва: Юнити-дана, Закон и право, 2003, p. 95.

³⁰ АННЕРС, Э. *История европейского права*. Москва: Наука, 1999, p. 350.

³¹ KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 7.

kuriose politinis stabilumas, ekonominė ir socialinė gerovė daugiausia buvo pasiekta socialinio dialogo dėka.³²

Visai kitokia socialinės partnerystės plėtotė susiklostė Rusijoje. Nors socialinės partnerystės ištakos šioje šalyje siekia XX a. pradžią, kai 1904 m. buvo sudaryta pirmoji kolektyvinė sutartis, kaip naftos darbuotojų streiko rezultatas,³³ tačiau teisinis jos reguliavimas atsirado tik 1918 m. Tais metais buvo priimtas pirmasis Rusijos darbo įstatymų kodeksas, kuriame be kita ko įtvirtinami ir tarifinio susitarimo (t.y. kolektyvinės sutarties) normatyviniai pagrindai bei apibrėžiami susitariančių šalių atstovai. Buvo sudarytos formalios teisinės galimybės darbuotojų atstovams siekti kompromisinių susitarimų, nustatant darbo ir socialines sąlygas.³⁴

Tačiau reikia pasakyti, kad šioms pirmosioms socialinės partnerystės apraiškoms nebuvo leista „išsiskleisti“. Po 1917 metų revoliucijos buvo paskelbtas naujos socialistinės visuomenės sukūrimas. 1922 m. Rusijos TFSR buvo priimtas Darbo įstatymų kodeksas (DĮK), kurio nuostatos buvo taikomos visiems asmenims, dirbantiems samdos pagrindais, taip pat ir namudininkams, ir privalomos visoms įmonėms, įstaigoms ir ūkiams. Kolektyvinė sutartis, sudaryta profesinės sąjungos komiteto darbuotojų kolektyvo vardu su administracija (atstovaujama įmonės vadovo), buvo svarbi „priemonė“ darbininkus ir tarnautojus įtraukti į „kovą“ už įmonės darbo rezultatų gerinimą. Šia itin svarbia ūkine-politine priemone siekta mobilizuoti darbuotojus vykdyti ūkio planus. Reikėtų pabrėžti, kad pagal 1922 m. DĮK susitariančioms kolektyvinių sutarčių šalims reikėjo nustatyti darbo užmokesčio tarifus bei kitas darbo sąlygas, nes to meto darbo įstatymuose vyravo normos, nustatančios tik privalomą garantijų minimumą. Vėliau, kai darbo užmokestį buvo imta reguliuoti centralizuotai, kolektyvinių sutarčių turinys gerokai pasikeitė. Kolektyvinės sutarties šalims beliko pasirašyti sutartį ir įvykdyti bei viršyti valstybinį gamybos planą.³⁵

Socialistinė revoliucija turėjo panaikinti prieštaravimus tarp darbo ir kapitalo. Vietoj to minėtieji prieštaravimai įgijo kitas formas. Nuo 1917 m. Rusijos teisėkūra darbo teisės srityje plėtojosi griežto valstybinio reguliavimo kryptimi. Valstybė (kaip valstybinių įmonių ir organizacijų savininkė) buvo vieninteliu darbdaviu, diktuojančiu darbo sąlygas. Toks valstybinis socializmas tapo darbo santykių vystymosi stabdžiu.³⁶ Profesinių sąjungų organizacijos iš esmės buvo paverstos valstybinio aparato dalimi ir didesnės įtakos darbo

³² ЛУШНИКОВ, А. М.; ЛУШНИКОВА, М. В. *Курс трудового права: Учебник: В. 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право.* Москва: Статут, 2009, p. 18-21.

³³ ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право: конспект лекций.* Москва: Белые альвы, 1997, p. 49.

³⁴ DAMBRAUSKIENĖ, G. Socialinio dialogo istorija ir ateitis. In *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos.* Konferencijos medžiaga. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 477.

³⁵ *Ibid.*, p. 478-479.

³⁶ ЛУШНИКОВ, А. М.; ЛУШНИКОВА, М. В. *Курс трудового права: Учебник: В. 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право.* Москва: Статут, 2009, p. 10.

santykių reguliavimui neturėjo. Kolektyviniai susitarimai sudarė tikrai nežymią darbo santykių reguliavimo sferos dalį. Tarybų Sąjungoje darbo santykių reguliavimo sfera praktiškai buvo atiduota išimtinai valstybės žiniui.³⁷ Taigi jokių realių galimybių vystyti tikrąją socialinės partnerystės idėją tuometinėje Rusijoje nebuvo.

Dar savitesnė darbo ir kapitalo sąveika buvo fašistinėje Italijoje, kur pramonininkų Konferencija ir fašistinės profsąjungos trečiajame dešimtmetyje pasirašė susitarimą, pagal kurį pastarosios tapo monopoliniais darbuotojų atstovais. 1926 m. Nacionalinė profsąjungų konfederacija buvo faktiškai įtraukta į valstybinio valdymo sistemą, kolektyviniams susitarimams buvo suteikta įstatymo galia, o už susitarimų nesilaikymą ir dalyvavimą streikuose buvo numatyta bausmė pagal baudžiamuosius įstatymus. Klasinis bendradarbiavimas buvo „pasiektas“ vos per keletą metų represijų ir nefašistinių profsąjungų likvidavimo pagalba. Darbuotojai jungėsi su įmonininkais (darbdaviais) fašistinių korporacijų, steigiamų pagal atskiras pramonės šakas ir ekonomikos sferas, rėmuose. Šios korporacijos gavo teisę „vardan tautos interesų“ kištis į ūkinį gyvenimą, reguliuoti asmeninę iniciatyvą ir darbo santykius. Pažymėtina, jog iki XX a. trečiojo dešimtmečio vidurio socialinės partnerystės sistema Italijoje veikė efektyviai. Tačiau rezultatyvia laiko požiūriu šios sistemos pavadinti negalima. Pirma, išaugusi korporacijų biurokratija dažnai visų pirma gynė savo interesus, taip sukeldama ir darbininkų, ir darbdavių nepasitenkinimą. Antra, darbuotojų interesus išimtinai atstovavo fašistinių profsąjungų valdininkai, o tiesioginiai paprastų darbuotojų reikalavimai, išreiškiami streikais, buvo laikomi „nusikaltimu ekonominei tvarkai“ ir užtraukdavo baudžiamąjį persekiojimą.³⁸

Tuo tarpu darbo ir kapitalo sąveika Vokietijoje po nacionalsocialistų atėjimo į valdžią 1933 m. greičiau atspindėjo ne fašistinį itališko tipo korporatyvizmą, bet viduramžių periodo baudžiauninkų ir feodalų santykius. 1934 m. priimta Darbo chartija, įtvirtino visišką darbuotojų priklausomybę nuo darbdavių, išlaikant valstybės teisę neribotai kištis į šiuos santykius. Įstatymas įtvirtino, kad įmonės vadovas priima sprendimus tarnautojų ir darbuotojų atžvilgiu visais klausimais, liečiančiais įmonę. Jis buvo atsakingas prieš valstybę už savo darbuotojų gerovę. Profesinės sąjungos, kolektyvinės sutartys ir teisė streikuoti buvo panaikinta.³⁹

Taigi socialinės partnerystės atsiradimo ir įgyvendinimo praktika atskirose valstybėse buvo labai nevienoda. Atsiradusi kaip darbuotojų judėjimo už geresnes darbo sąlygas rezultatas Anglijoje, socialinė partnerystė surado savo vietą ir kitų valstybių nacionalinėje

³⁷ MACULEVIČIUS, J.; TIAŽKIJUS, V. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius: Algarvė, 1997, p. 5.

³⁸ ЛУШНИКОВ, А. М.; ЛУШНИКОВА, М. В. *Курс трудового права: Учебник: В. 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право*. Москва: Статут, 2009, p. 10-12.

³⁹ *Ibid.*, p. 13.

teisėje. Jos idėja buvo antagonizmo tarp darbo ir kapitalo mažinimas, skatinat socialinių partnerių bendradarbiavimą. Tačiau reikia pasakyti, kad veikiant skirtingoms politinėms jėgoms, skirtingoms ekonominėms, socialinėms bei kultūrinėms tradicijoms, jos raida kai kuriose valstybėse buvo ilgam prislopinta (pvz. Vokietijoje) arba įgavo labai savitas kryptis (pavyzdžiui Rusijoje socialinės partnerystės idėja buvo panaudota valstybės politikos įgyvendinimui, nes profesinių sąjungų organizacijos iš esmės buvo paverstos valstybinio aparato dalimi, o jų sudaromos kolektyvinės sutartys buvo puiki priemonė priversti darbuotojus vykdyti ūkio planus).

2.1.2. Socialinės partnerystės reglamentavimas tarptautinės teisės normomis

Socialinės partnerystės įgyvendinimui svarbiausios yra šios TDO konvencijos: 1948 m. Konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo⁴⁰, 1949 m. Konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas⁴¹, 1971 m. Konvencija Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje⁴², 1976 m. Konvencija Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti⁴³, 1981 m. Konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo.⁴⁴ Taip pat svarbios ir konvencijas lydinčios bei papildančios rekomendacijos: Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių ir Nr. 163 dėl kolektyvinių derybų skatinimo.

Socialinės partnerystės skatinimui tai pat labai svarbi ir Europos Tarybos 1961 m. priimta Europos socialinė chartija⁴⁵. Pažymėtina, kad šis svarbus tarptautinės teisės dokumentas be kitų darbo ir socialinių teisių dar įtvirtino teisę į kolektyvines derybas, darbuotojų teisę į informavimą bei konsultacijas ir jų teisę dalyvauti nustatant ir gerinant darbo sąlygas bei darbo aplinką.

Socialinės chartijos 6 straipsnis garantuoja teisę į kolektyvines derybas plačiąja prasme. Europos socialinių teisių komitetas savo praktikoje, apibūdindamas 6 straipsnio taikymo sritį, yra akcentavęs, jog pirmuosiuose trijuose šio straipsnio punktuose išdėstyti pagrindiniai bendradarbiavimo, kuris turėtų būti įtvirtintas tarp darbdavių ir darbuotojų, metodai: 1) konsultacijos abiem šalims aktualiais klausimais; 2) derybos siekiant sudaryti kolektyvines sutartis; 3) taikinimas ir savanoriškas arbitražas siekiant išspręsti bet kokius galimus darbo ginčus.⁴⁶

⁴⁰ Žinios, 1996, Nr. 27 – 653.

⁴¹ Žinios, 1996, Nr. 28 – 674.

⁴² Žinios, 1996, Nr. 30 – 737.

⁴³ Žinios, 1996, Nr. 30 – 739.

⁴⁴ Žinios, 1996, Nr. 30 – 740.

⁴⁵ Žinios, 2001, Nr. 49 – 1704.

⁴⁶ KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 10-11.

Kalbant apie Europos Sąjungos nuostatas dėl socialinės partnerystės santykių, reikia paminėti 1989 m. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartiją⁴⁷, kurioje įtvirtinama kolektyvinių derybų ir asociacijų laisvė. Chartijoje sakoma, jog Europos Bendrijos darbdaviai ir darbuotojai turi teisę jungtis į asociacijas savo ekonominiams ir socialiniams interesams apsaugoti; be to kiekvienas darbdavys ir kiekvienas darbuotojas yra laisvas stoti arba nestoti į tokias organizacijas, dėl to nepatirdamas jokie tikėtino asmeninio ar profesinio nuostolio.

Taip pat paminėtina 1992 m. vasario 7 d. sudaryta Maastrichto sutartis⁴⁸, kurios pasirašymas bei Protokolo dėl socialinės politikos priėmimas buvo vienas svarbiausių ES socialinio dialogo raidos etapų, kuris pratęsė 1961 m. Europos Socialinėje Chartijoje ir 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje apibrėžtas teises: teisę jungtis į organizacijas ir steigti profesines sąjungas, teisę pasirašyti kolektyvines sutartis, teisę į kolektyvines derybas, teisę į informavimą ir konsultavimą, teisę imtis kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdų ir kt. Šiuose tarptautiniuose dokumentuose buvo įtvirtintos plačios galimybės profesinėms sąjungoms ir darbdavių organizacijoms dalyvauti įgyvendinant ar kuriant darbo teisės normas.⁴⁹

Kalbant apie kolektyvinių darbo santykių reglamentavimo istorinę raidą, paminėtina ir 1997 m. spalio 2 d. Amsterdamo sutartis⁵⁰. Šios sutarties nuostatos buvo perkeltos į Europos Bendrijos (EB) sutartį, o Susitarimo dėl socialinės politikos 3 ir 4 straipsniai tapo EB sutarties 138 ir 139 straipsniais, kuriuose numatyta Europos Komisijos užduotis skatinti socialinių partnerių konsultavimąsi Bendrijos lygmeniu ir imtis visų tinkamų priemonių jų dialogui palengvinti, užtikrinant šalims lygiavertę paramą.⁵¹ Taigi buvo pradėtas laipsniškas socialinių partnerių įtraukimo į EB socialinę politiką procesas ir padėti pagrindai rasti naujam EB teisėkūros elementui – Europos socialinių partnerių susitarimams.⁵²

2.1.3. Socialinės partnerystės atsiradimas ir reglamentavimas Lietuvoje

Pažymėtina, jog Lietuvoje socialinė partnerystė pradėta įgyvendinti tik atgavus nepriklausomybę, nes iki nepriklausomybės atkūrimo buvo įtvirtintas tarybinis darbo santykių reguliavimo modelis, nulėmęs nesavarankiškumą. Valstybinė gamybos priemonių nuosavybė neleido rasti privatiems darbdaviams, todėl darbdavio funkciją netiesiogiai įvairiomis formomis atlikdavo pati valstybė, t.y. valstybė buvo vienintelis darbdavys. Profesinių sąjungų

⁴⁷ OL C 120, 1989 05 16, p.51.

⁴⁸ OL C 191, 1992 07 29, p. 1.

⁴⁹ DAMBRAUSKIENĖ, G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. *Jurisprudencija*, 2005, nr. 74(66), p. 15.

⁵⁰ OL C 340, 1997 11 10, p.1;

⁵¹ DAMBRAUSKIENĖ, G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. *Jurisprudencija*, 2005, nr. 74(66), p. 15.

⁵² DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 36.

judėjimas tarybinės valdžios buvo visiškai monopolizuotas, todėl egzistavo tik valstybinės profesinės sąjungos. Galima teigti, jog darbo santykių sfera buvo atiduota išimtinai valstybės žiniai, todėl nebuvo jokių realių galimybių vystyti socialinės partnerystės idėją.⁵³

Nors tik atkūrus nepriklausomybę Lietuvoje prasidėjo, o pastaraisiais metais itin suaktyvėjo socialinės partnerystės įgyvendinimas, tačiau tam tikrų jos apraiškų buvo galima aptikti ir nepriklausomos Lietuvos (1918-1940 m.) laikotarpiu. Prisimintina, jog jau 1921 m. Lietuva tapo Tarptautinės darbo organizacijos nare ir tai suteikė jai galimybę vadovautis šios organizacijos priimtomis konvencijomis, kuriant savo valstybės teisinę sistemą.

Pažymėtina, jog 1922 m. rugpjūčio 1 d. priimtos Lietuvos Valstybės Konstitucijos 17 straipsnyje buvo įtvirtinta sąjungų laisvė (jei šių tikslai ir vykdymo priemonės nėra priešingos baudžiamiesiems įstatymams). O streikų teisė pirmą kartą buvo įtvirtinta dar anksčiau – 1920 m. birželio 10 d. priimtoje Laikinojoje Lietuvos Valstybės Konstitucijoje. Ši Konstitucija išplėtė piliečių demokratinių teisių ir laisvių sąrašą įtraukdama į jį be kita ko dar ir streikų laisvę.⁵⁴ Asociacijų ir streikų teisės pripažinimas suteikė galimybę darbuotojams jungtis į organizacijas bei kolektyviai ginti savo teises, reikšti nuomonę, nepasitenkinimą, reikalauti geresnių darbo sąlygų.

Be to svarbu pabrėžti, jog valstybės bandymas sureguliuoti darbo santykius, į pagalbą pasitelkiant darbo santykių šalis (darbuotojus ir darbdavius), pastebimas jau to meto institucinėje sistemoje. 1922 m. Konstitucijos 89 straipsnis (po to ir 1928 m. Konstitucija) skelbė, kad atskiroms ūkio sritims įstatymai suteikia tam tikrą savivaldą, turinčią bendradarbiauti su valstybės valdžia normuojant ūkio gyvenimą. Šiai konstitucinei nuostatai įgyvendinti buvo sukurtos savavaldžios visuomenės institucijos. Paminėtini Pramonės, prekybos ir amatų rūmai, kurių pirmininką skyrė prezidentas, finansų ministras skyrė 33 iš 75 narių, o likusieji buvo renkami pramonės, prekybos, amatų, kredito ir draudimo įstaigų ir įmonių savininkų. Rūmai atstovavo pramonei, prekybai ir amatams, turėjo tirti jų sąlygas, reikšti nuomonę dėl jiems aktualių įstatymų projektų, organizuoti reikiamas pramonės, prekybos ir amatų šakas, rengti gaminių normas ir standartus, rūpintis negarbingos konkurencijos šalinimu. Tuo tarpu Darbo rūmai turėjo rūpintis ekonominiais ir socialiniais darbininkų reikalais – teikti žinias samdomojo darbo klausimais, reikšti nuomonę ir siūlyti įstatymų projektus, liečiančius samdomąjį darbą ir jį dirbančius žmones. Kandidatus į rūmus galėjo siūlyti 30 rinkėjų grupė, susidedanti iš privalomai apdraustų ligonių kasose, taip pat kitų kategorijų darbuotojų ir tarnautojų.⁵⁵ Panašu, jog tuometinė valdžia suprato, kad geriausias būdas organizuoti šalies ūkį, skatinti gamybą, gerinti darbininkų darbo sąlygas yra tiesiogiai

⁵³ PETRYLAITĖ, D. In NEKROŠIUS, I., et al. *Daro teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 93.

⁵⁴ MAKSIMAITIS, M.; VANSEVIČIUS, S. *Lietuvos valstybės ir teisės istorija*. Vilnius: Justitia, 1997, p. 139, 142.

⁵⁵ *Ibid.*, p. 173-174.

kreiptis į arčiausiai viso to esančiuosius – pramonės, prekybos, amatų įmonių savininkus bei darbininkus. Galima teigti, jog įkūrus Pramonės, prekybos ir amatų rūmus bei Darbo rūmus, šalyje atsirado savotiško socialinio dialogo tarp valstybės ir darbdavių bei valstybės ir darbuotojų galimybė. Ši bendradarbiavimo idėja buvo gana pažangi, tačiau abejotina, ar efektyvi. Nesant „susikalbėjimo“ tarp pačių darbo santykių šalių, tuometinė valstybė tapo savotišku „tarpininku“, turinčiu išklausti abiejų šalių (ir darbuotojų, ir darbdavių) pasiūlymus ir nuomones ir stengtis priimti optimaliausią, abi šalis tenkinantį sprendimą.

Visgi reikia pasakyti, kad šiuolaikinės socialinės partnerytės įteisinimas mūsų šalyje prasidėjo tik po 1990-ųjų metų.

Lietuvai atkūrus nepriklausomybę, neišvengiamai teko reformuoti ir jos teisinę sistemą, neaplenkiant ir darbo teisės. Darbo santykių reformai teko sunkus uždavinys – ne tik sukurti ir įdiegti naujas teisės normas, bet ir įvertinti šalyje vykstančius socialinius ir ekonominius pokyčius, reglamentuoti darbo teisinius santykius, laikantis nepriklausomos valstybės Konstitucijos dvasios bei atsižvelgiant į rinkos ekonomikos keliamus uždavinius ir tikslus. Esant tokiai socialinei, ekonominei ir teisinei realybei, tapo savaime suprantama, kad darbo teisė turi pasukti nauju keliu, todėl neišvengiamai teko peržiūrėti valstybinio darbo santykių reglamentavimo mastus bei pereiti prie sutartinio šių santykių reguliavimo modelio, egzistuojančio vakarų Valstybėse.⁵⁶

Taigi šiuo tikslu Lietuvoje buvo priimta nemažai pagrindinių įstatymų. Paminėtini Profesinių sąjungų⁵⁷, Kolektyvinių sutarčių⁵⁸ (vėliau pavadinimas pakeistas į Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių⁵⁹), Kolektyvinių ginčų reguliavimo⁶⁰ įstatymai. Silpnėjant valstybės kaip darbdavio vaidmeniui, teisinis darbo santykių reguliavimas turėjo būti neišvengiamai keičiamas, pereinant nuo centralizuoto, visa apimančio valstybinio imperatyvaus reguliavimo prie liberalesnio – sutartinio kolektyvinio arba individualaus reguliavimo.⁶¹

Pažymėtina, jog tokia sutartinio kolektyvinio reguliavimo, socialinio dialogo prielaida Lietuvoje buvo sukurta, ratifikavus TDO konvencijas Nr. 89 ir 97 bei įtvirtinus Lietuvos Respublikos Konstitucijoje asociacijų laisvės principą, galimybę steigti nepriklausomas profesines sąjungas.⁶²

Itin svarbus žingsnis bandant įtvirtinti socialinę partnerytę nacionaliniu lygiu buvo žengtas 1995 m. gegužės 5 d., kai Lietuvos Respublikos Vyriausybė bei nacionaliniu lygiu veikiančios darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijos pasirašė Susitarimą dėl trišalės

⁵⁶ PETRYLAITĖ, D. Kolektyviniai darbo santykiai amžių sandūroje: uždaviniai ir galimybės. *Teisė*, 2007, nr. 65, p. 111.

⁵⁷ *Žinios*, 1991, Nr. 34 – 933.

⁵⁸ *Žinios*, 1991, Nr. 12 – 312.

⁵⁹ *Žinios*, 1994, Nr. 29 – 511.

⁶⁰ *Žinios*, 1992, Nr. 12 – 307.

⁶¹ DAVULIS, T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. *Teisė*, 1999, nr. 33(1), p. 5.

⁶² DAMBRAUSKIENĖ, G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. *Jurisprudencija*, 2005, nr. 74(66), p. 16.

partnerystės. Šiame Susitarime buvo numatoma derinti Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų interesus sprendžiant socialines, ekonomines ir darbo problemas, taip pat kiekvienais metais pasirašyti trišalį metinį susitarimą dėl minėtų problemų sprendimo. Susitarimu dėl trišalės partnerystės buvo nuspręsta įsteigti Lietuvos Respublikos trišalę tarybą ir patvirtinti jos veiklos nuostatus.⁶³

Teisiškai reikšmingas ir 1999 m. vasario 11 d. Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo⁶⁴. Šiuo susitarimu socialiniai partneriai ir Vyriausybė susitarė aktualiausias problemas svarstyti Lietuvos Trišalėje taryboje bei pirmą kartą įtvirtino nuostatą, kad trišaliai susitarimai privalomi visoms juos pasirašiusioms šalims. Susitarime buvo numatytos poveikio priemonės, kurių gali imtis socialiniai partneriai, jeigu Vyriausybė nevykdo priimtų įsipareigojimų.⁶⁵ Be kita ko šalys susitarė keistis aktualia informacija darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais, konsultuotis dėl šalims priimtinių šių klausimų sprendimo būdų, trišaliu principu rengti ir derinti teisės aktų projektus. Susitarimą pasirašiusios profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos įsipareigojo neinicijuoti kolektyvinių ginčų. Taip pat buvo susitarta kasmet pasirašyti metinį trišalį susitarimą dėl minimalaus valandinio atlygio (mėnesinės algos), neapmokestinamojo minimumo ir kitų aktualių darbo, socialinių ir ekonominių klausimų.⁶⁶

2002 m. gegužės 29 d. buvo pasirašytas Susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo 2002 metais⁶⁷. Pažymėtina, jog jame buvo susitarta dėl Socialinės partnerystės plėtojimo programos parengimo ir pateikimo Vyriausybei tvirtinti. Šis susitarimas svarbus tuo, jog jame buvo numatyta sudaryti galimybes darbdavių ir profesinių sąjungų atstovams dalyvauti rengiant darbo kodeksui įgyvendinti skirtus teisės aktus, taip pat kas pusmetį Trišalėje taryboje įvertinti, kaip laikomasi darbo įstatymų, ir pateikti pasiūlymų dėl darbo įstatymų tobulinimo, įgyvendinimo ir laikymosi kontrolės gerinimo.⁶⁸

Reikšmingiausias įstatymas, priimtas ruošiantis narystei ES, yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kurį Seimas priėmė 2002 m. birželio 4 d. įstatymu (DK įsigaliojo nuo 2003 m. sausio 1 d.). Kol Lietuvoje nebuvo priimtas DK, socialinė partnerystė darbo santykių srityje neturėjo tvirto įstatyminio pagrindo. Todėl rengiant DK projektą vienas iš prioritetinių tikslų buvo įtvirtinti socialinės partnerystės santykius. Taigi naujajame darbo kodekse buvo įtvirtinti socialinės partnerystės pagrindai: apibrėžta jos sąvoka ir principai (DK 40 str.), šalys (DK 41 str.), lygiai (DK 42 str.), socialinės partnerystės formos (DK 43 str.).

⁶³ PETRYLAITĖ, D. In NEKROŠIUS, I., et al. *Daro teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 94.

⁶⁴ Žinios, 1999-02-24, Nr. 19-537.

⁶⁵ KRASAUSKAS, R. Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos trišalės tarybos veiklai Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2005, nr. 74(66), p. 43.

⁶⁶ *Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link*. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija ir Lietuvos Respublikos trišalė taryba. Vilnius, 2002, p. 18.

⁶⁷ Žinios, 2002-06-07, Nr. 56-2269.

⁶⁸ *Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link*. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija ir Lietuvos Respublikos trišalė taryba. Vilnius, 2002, p. 29.

Paminėtina, jog praėjus keleriems metams nuo Darbo kodekso įsigaliojimo buvo priimtas Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas, įgyvendinantis DK 21 straipsnio nuostatas. Šis įstatymas buvo priimtas po ilgų darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijų atstovų diskusijų. Darbo tarybų įstatyme nustatytas jų statusas, sudarymo tvarka, veiklos pagrindai, darbo tarybų ir jų narių teisės ir pareigos, garantijos darbo tarybų nariams.⁶⁹ Taigi šiuo įstatymu atsirado dar viena darbuotojų kolektyvinio atstovavimo forma, naujas iki šiol Lietuvoje neegzistavęs organas. O Lietuvai tapus ES nare, nuo 2004 m. gegužės 1 d. įsigaliojo Europos darbo tarybų įstatymas⁷⁰, priimtas siekiant suteikti darbuotojams garantijas į informavimą ir konsultavimą. Pažymėtina, kad Europos darbo tarybos steigiamos tarptautinėse įmonėse. Pagrindinė jų atliekama funkcija – tarpininkavimas tarp darbdavio ir darbuotojų, siekiant informuoti darbuotojus apie įmonės ekonominę ir finansinę padėtį, numatomus veiklos pokyčius ar naujų technologijų diegimą.

Kalbant apie kolektyvinių darbo santykių raidą po 2003-ųjų, paminėtina ir tai, jog beveik iškart po darbo kodekso įsigaliojimo Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2003 m. sausio 21 d. nutarimu patvirtino Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų socialinės partnerystės plėtros 2003–2004 metų priemonių planą⁷¹. Šiame plane buvo numatyta įvertinti esamą socialinės partnerystės santykių padėtį bei tobulinimo galimybes, taip pat prireikus parengti teisinės ir norminės bazės papildymą, numatytas socialinių partnerių informavimas ir švietimas.

2004 m. pabaigoje socialiniai partneriai atkreipė dėmesį, kad iškilo būtinybė atnaujinti 1999 m. vasario 11 d. trišalį susitarimą. Taigi 2005 m. birželio 13 d. Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovai pasirašė naują, gerokai išplėstą politinio pobūdžio Susitarimą dėl trišalio bendradarbiavimo⁷². Susitarime numatyta, kad konkrečiai vykdomos priemonės bus numatomos dvimečiuose partnerystės priemonių planuose, kurie įgyvendinami nuo 2003-ųjų.⁷³

Kalbant apie pačias naujausias tendencijas plėtojant socialinę partnerystę nacionaliniu lygiu, paminėtinas visai neseniai 2009 m. spalio 28 d. socialinių partnerių pasirašytas Nacionalinis susitarimas⁷⁴. Šiuo Nacionaliniu susitarimu be kita ko įtvirtinta ir nuostata, jog iki 2011 m. teisės aktai, reglamentuojantys darbo santykius, negalės būti keičiami nepritarus Lietuvos Respublikos trišalei tarybai.

⁶⁹ DAMBRAUSKIENĖ, G. Socialinio dialogo istorija ir ateitis. In *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Konferencijos medžiaga. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 483.

⁷⁰ Žinios, 2004, Nr.39 – 1271.

⁷¹ Žinios, 2003. Nr. 9-294.

⁷² Žinios, 2005-06-16, Nr. 75-2726.

⁷³ PETRYLAITĖ, D. In NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 95.

⁷⁴ *Nacionalinis susitarimas* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-02-10]. Prieiga per Internetą:

<<http://www.lrv.lt/lt/veikla/nacionalinis-susitarimas>> [žiūrėta 2010-02-10].

2.2. Kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių atsiradimas ir reglamentavimas

2.2.1. Kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių atsiradimas ir įteisinimas

Kolektyvinės sutartys išsivysčiusiose vakarų šalyse pradėtos sudarinėti XIX a. viduryje, kada abi socialinių santykių šalys antagonistinės kovos tarp darbo ir kapitalo eigoje pradėjo siekti aiškaus bendro sprendimo, įtvirtinamo kolektyvinėse sutartyse ar kolektyviniuose socialinių partnerių susitarimuose.⁷⁵ Socialinė partnerystė tuo metu reiškė perėjimą „nuo konfliktinio rungtyniavimo prie konfliktinio bendradarbiavimo“, kompromiso ieškojimą, derinant skirtingus darbdavio ir darbuotojų interesus.⁷⁶

Pažymėtina, jog kolektyvinės sutartys visų pirma atsirado Anglijoje (kur, kaip minėta, XVIII a. pab. susikūrė ir profesinės sąjungos) – šalyje su tuo metu bene labiausiai išvystyta pramone. Kolektyvinės sutartys D. Britanijoje ir daugelyje kitų šalių nuo pat jų atsiradimo iki dabar lieka pagrindiniu darbo sąlygų reguliatoriumi. Kiekviename istorijos etape jos atspindi kovos tarp darbo ir kapitalo rezultata.⁷⁷

Pažymėtina, jog Anglijoje jau nuo 1896 m. veikė Pramonės sutarčių aktas. Tačiau kolektyvinės sutartys Anglijoje neturėjo juridinės galios, o daugelio tyrinėtojų nuomone jos labiausiai atitiko „džentelmeniškų susitarimų“ sąvoką. Abipusis šalių suinteresuotumas, išvystytas tarpusavio sąveikos mechanizmas ir turtingos tradicijos lėmė tai, jog šalys daugeliu atvejų laikėsi kolektyvinėje sutartyje priimtų įsipareigojimų. Reikia pažymėti, jog pirmųjų kolektyvinių sutarčių, sudarytų XIX amžiaus pabaigoje, turinys gana ilgą laiką išliko ginčytinas, o teisinis reglamentavimas – nepakankamas. Pati kolektyvinės sutarties samprata nebuvo aiškiai apibrėžta, tiek jos teorinė argumentacija, tiek praktinis įgyvendinimas nebuvo iki galo aiškus ir pakankamas. Reikia pasakyti, jog sprendžiant šią problemą toliausiai pažengė tuometinė Prancūzijos teisėkūra. 1906 m. liepos 2 d. pateiktame įstatymo projekte buvo apibrėžta kolektyvinės sutarties esmė. Projekte buvo įtvirtinta, kad kolektyvinė sutartis nustato bendrąsias sąlygas, kurioms turi neprieštarauti individualios darbo sutartys, sudarytos tarp tarnautojų ir samdytojų. Tokiu būdu, sudarytai kolektyvinei sutarčiai privalomu būdu buvo suteiktas darbo teisės šaltinio statusas.⁷⁸

Nors kolektyvinės sutartys išsivysčiusiose vakarų šalyse pradėtos sudarinėti jau XIX a., tačiau teisinis kolektyvinių sutarčių reglamentavimas, tame tarpe ir TDO priimamais

⁷⁵ *Трудовое право: учебник для вузов.* Под Редакцией ГАПОНЕНКО, В. Ф.; МИХАЙЛОВА, Ф. Н. Москва: Юнити-дана, Закон и право, 2003, p. 95.

⁷⁶ АННЕРС, Э. *История европейского права.* Москва: Наука, 1999, p. 350.

⁷⁷ ГУСОВ, К. Н.; ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право России.* Москва: Юристъ, 1997, p. 137.

⁷⁸ ЛУШНИКОВ, А. М.; ЛУШНИКОВА, М. В. *Курс трудового права: Учебник: В. 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право.* Москва: Статут, 2009, p. 144-146.

tarptautinės teisės aktais, prasidėjo tik pirmoje XX a. pusėje.⁷⁹ Pavyzdžiui, jau minėtoje Prancūzijoje Kolektyvinių sutarčių įstatymas buvo priimtas 1919 m. kovo 25 d. Jis numatė kolektyvinių sutarčių sudarymo galimybę ne tik profesinėms sąjungoms, bet ir bet kokioms darbuotojų organizacijoms, o taip pat ir streiko komitetui.⁸⁰

Paminėtina, jog Rusijoje kolektyvinės sutartys taip pat atsirado anksčiau nei jų teisinis reglamentavimas. Pirmoji kolektyvinė sutartis Rusijoje buvo pasirašyta 1904 m., kaip naftos darbuotojų streiko rezultatas. Naftos darbuotojų reikalavimai buvo įtraukti į kolektyvinę sutartį su naftos pramonininkais.⁸¹ Taigi šioje šalyje kolektyvinės sutartys pradėtos sudarinėti jau pačioje XX a. pradžioje, tačiau teisinis jų reguliavimas atsirado tik 1918 m. priėmus Darbo įstatymų kodeksą ir Kolektyvinių sutarčių tvirtinimo tvarkos nuostatus.⁸² Minėtame Rusijos darbo įstatymų kodekse buvo įtvirtinami tarifinio susitarimo (t.y. kolektyvinės sutarties) normatyviniai pagrindai bei apibrėžiami susitariančių šalių atstovai. Taigi buvo sudarytos formalios teisinės galimybės darbuotojų atstovams siekti kompromisinių susitarimų, nustatant darbo ir socialines sąlygas. Tiesa, reikia pažymėti, jog galiojančiuose teisės aktuose buvo numatytas ir valstybės įsikišimas – Valstybiniam darbo komisariatui suteikta teisė ne tik tvirtinti kolektyvines sutartis ir susitarimus, bet ir įtraukti į juos savo pasiūlymus bei patikslinimus.⁸³

Kalbant apie Vokietijos kolektyvinių sutarčių reglamentavimo praktiką, pažymėtina, jog kolektyvinių sutarčių visuomeninė-teisinė reikšmė buvo oficialiai pripažinta valstybės ir reglamentuota jau 1918 metais. Įgyvendinat Liaudies atstovų tarybos įsakymą dėl tarifinių (kolektyvinių) sutarčių ir taikinimo kamerų (komisijų), nuo 1918 m. gruodžio 23 d. Vokietijoje pradėtos steigti taikinimo kameros, skirtos spręsti darbo ginčams, kylantiems ne tik iš individualių, bet ir iš tarifinių (kolektyvinių) sutarčių. Šis Vokietijos teisės aktas buvo reikšmingas tuo, kad jame buvo nustatyti du pagrindiniai kolektyvinės-sutartinės praktikos principai: 1) kolektyvinės sutarties normų viršenybės principas, t.y. darbo sutarties normos bloginančios darbuotojo padėtį palyginus su kolektyvinėje sutartyje nustatyta, pripažįstamos negaliojančiomis ir pakeičiamos kolektyvinės sutarties normomis; 2) kolektyvinės sutarties privalomumo principas, t.y. Darbo ministerija galėjo paskelbti, kad sutarties sąlygos yra privalomos net ir tiems subjektams, kurie nepasirašė sutarties, jeigu tokia sutartis reikšminga tam tikroje teritorijoje (minėta norma dėl kolektyvinės sutarties veikimo sferos išplėtimo

⁷⁹ *Трудовое право: учебник для вузов*. Под Редакцией ГАПОНЕНКО, В. Ф.; МИХАЙЛОВА, Ф. Н. Москва: Юнити-дана, Закон и право, 2003, p. 95.

⁸⁰ ЛУШНИКОВ, А. М.; ЛУШНИКОВА, М. В. *Курс трудового права: Учебник: В. 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право*. Москва: Статут, 2009, p. 17.

⁸¹ ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право: конспект лекций*. Москва: Белые альвы, 1997, p. 49.

⁸² *Трудовое право: учебник для вузов*. Под Редакцией ГАПОНЕНКО, В. Ф.; МИХАЙЛОВА, Ф. Н. Москва: Юнити-дана, Закон и право, 2003, p. 95.

⁸³ DAMBRAUSKIENĖ, G. Socialinio dialogo istorija ir ateitis. In *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Konferencijos medžiaga. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 477.

Lietuvos darbo teisėje atsirado tik XX a. pradžioje, priėmus Darbo kodeksą). 1919 metais Vokietijoje buvo paskelbtos privalomomis 638 tokios sutartys, 1920 m. – 1464, o 1922 m. – jau 1752, tame tarpe 223 privalomos visoje šalyje.⁸⁴

Vėlesnė kolektyvinių derybų vedimo ir kolektyvinių sutarčių pasirašymo raida kai kuriose valstybėse buvo stipriai paveikta pasikeitusių politinių aplinkybių. Kaip minėta anksčiau, Vokietijoje į valdžią atėjus nacionalsocialistams ir 1934 m. priėmus Darbo chartiją, šioje šalyje darbuotojai tapo visiškai priklausomi nuo darbdavių, o valstybei buvo suteikta teisė neribotai kištis į šalių santykius; profesinės sąjungos, kolektyvinės sutartys ir teisė streikuoti buvo panaikinta. Tuo tarpu Sovietų Sąjungoje kolektyvinės sutartys tapo politine priemone, kuria siekta mobilizuoti darbuotojus vykdyti metinius planus.

Tiesa, reikia pasakyti, kad NEP'o (naujos ekonominės politikos apėmusios 1921 – 1929 metus) laikotarpiu kolektyvinėms sutartims Rusijoje buvo suteiktas reikšmingas vaidmuo: plėtoti ir papildyti darbo teisę, taip pat reglamentuoti tuos visuomeninius santykius, kurie buvo nereguliuoti galiojančios darbo teisės normomis. Tačiau XX a. antrojo dešimtmečio pabaigoje kolektyvinių sutarčių reikšmė pastebimai sumažėjo, jos įgavo deklaratyvų pobūdį, o įvesta planinės ekonomikos politika bei centralizuotas darbo santykių reguliavimas kolektyvines sutartis išeliminavo iš reikšmingų teisės reguliatorių tarpo. 1934 m. jos išliko tik kai kuriose pramonės šakose, o nuo 1935 iki 1947 m. visai nebuvo sudarinėjamos. Tuometinio politinio režimo vadovų požiūriu tai buvo apgalvotas sprendimas, nes kolektyvinių sutarčių deklaratyvumas buvo akivaizdus, o su darbiniais „entuziazmu“ reikalai ir taip klostėsi gerai, todėl kolektyvinės derybos dėl šių sutarčių tik eikvojo darbui skirtą laiką. Kolektyvinių sutarčių praktikos atnaujinimas 1947 m. turėjo ne teisinę, o labiau ekonominę-ideologinę motyvaciją: parodyti, kad darbuotojai dalyvauja pramonės valdyme, ir „stimuliuoti“ gamybos planų įvykdymą. Sudaromos kolektyvinės sutartys nebuvo darbo teisės šaltiniu, o tik ūkiniu-politiniu aktu.⁸⁵

Taigi apibendrinat galima pasakyti, kad kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys atsiradusios XIX a. viduryje Anglijoje, kaip bandymas taikiu būdu sureguliuoti darbuotojų ir darbdavių tarpusavio santykius, palaipsniui įgavo labai svarbų darbo santykių reguliatoriaus vaidmenį ir buvo vis dažniau naudojamos išsivysčiusios pramonės valstybėse. Tačiau reikia pasakyti, kad istorijos eigoje kolektyvinių derybų vedimo ir kolektyvinių sutarčių pasirašymo raida kai kuriose valstybėse buvo ilgam pristabdyta pasikeitusių politinių aplinkybių, kaip antai nacistinėje Vokietijoje, kai profesinės sąjungos, kolektyvinės sutartys ir teisė streikuoti buvo apskritai panaikintos, arba Sovietų Sąjungoje, kurioje kolektyvinės sutartys tapo

⁸⁴ ЛУШНИКОВ, А. М.; ЛУШНИКОВА, М. В. *Курс трудового права: Учебник: В. 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право.* Москва: Статут, 2009, p. 156-157.

⁸⁵ *Ibid.*, 162.

visagalės valstybės įrankiu, padedančiu „stimuluoti“ gamybos planų įvykdymą. Kaip žinia, vėliau iširus šioms galingsoms politinėms struktūroms, vėl buvo grįžta prie tikrosios, pirminės kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių idėjos.

2.2.2. Kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių reglamentavimas tarptautinės teisės normomis

Ne be tarptautinės teisės normų, suvienodinusių daugelyje valstybių jau egzistavusią praktiką, pagalbos buvo prieita prie tos kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sampratos ir įgyvendinimo praktikos, kurią šiandien turime. Kaip jau buvo minėta, kolektyvinės sutartys išsivysčiusiose vakarų šalyse buvo pradėtos sudarinėti jau užpraeitame amžiuje, tačiau jų teisinis reguliavimas tarptautinėmis teisės normomis ir, pirmiausiai, TDO konvencijomis bei rekomendacijomis prasidėjo tik pirmoje XX a. pusėje.

Istoriniu požiūriu viena iš svarbesnių kolektyvinių darbo santykių reglamentavimui yra Tarptautinės darbo organizacijos 1949 m. Konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo. Joje Tarptautinė darbo organizacija pirmą kartą tiesiogiai užsiminė apie kolektyvinių sutarčių teisę. Konvencijos 4 straipsnyje įtvirtinta valstybių narių pareiga imtis atitinkamų priemonių, kurios skatintų savanoriškų derybų tarp darbdavių (jų organizacijų) bei darbuotojų atstovų mechanizmo vystymą ir panaudojimą bei darbo sąlygų reguliavimą kolektyvinėmis sutartimis.

Kolektyvinių sutarčių apibrėžimą Tarptautinė darbo organizacija pateikė 1951 m. Rekomendacijoje Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių. Kolektyvinė sutartis šioje rekomendacijoje apibrėžiama kaip bet koks rašytinis susitarimas dėl darbo, priėmimo į darbą sąlygų, kuris sudaromas tarp darbdavio, grupės darbdavių, vienos ar kelių darbdavių organizacijų iš vienos pusės ir vienos ar kelių darbuotojų organizacijų (o nesant tokių organizacijų – su darbuotojų atstovais, tinkamu būdu išrinktais ir įgaliotais pagal šalies įstatymus) iš kitos pusės.⁸⁶

Išsamiau kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių klausimus Tarptautinė darbo organizacija sureguliuavo 1981 m. Konvencijoje Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo. Šioje Konvencijoje pirmą kartą buvo įtvirtintas išsamus kolektyvinių derybų apibrėžimas. Konvencijos 2 straipsnyje nustatyta, kad terminas “kolektyvinės derybos” apima visas derybas tarp darbdavio, darbdavių grupės ir vienos ar daugiau darbdavių organizacijų iš vienos pusės ir vienos ar daugiau darbuotojų organizacijų iš kitos pusės, kuriomis norima nustatyti darbo ir priėmimo į darbą sąlygas, reguliuoti santykius tarp darbdavių ir darbuotojų ar jų organizacijų. Taip pat Konvencijos 1 straipsnyje pažymima, jog ši Konvencija taikoma visose ekonominės

⁸⁶ TDO rekomendacija Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-16]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>>[Žiūrėta 2010-03-16];

veiklos šakose. Doc. dr. D. Petrylaitės nuomone, tai galima laikyti pirmine užuomina, kad kolektyvinės derybos tarp darbo santykio šalių gali vykti ne tik įmonės, bet ir šakos lygiu.⁸⁷

Regioniniu lygmeniu daugiausia dėmesio socialiniams ir darbo klausimams skiria Europos Taryba. Jos priimtoje Europos socialinėje chartijoje (1961 m.) be kitų darbo ir socialinių teisių dar įtvirtinta ir teisė į kolektyvines derybas. Minėtos Chartijos 6 straipsnyje nustatyta valstybių narių pareiga skatinti, kai yra būtina ir tikslinga, sukurti savanoriškų derybų tarp darbdavių arba darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų mechanizmą, siekiant kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir darbo sąlygas.

Teisę į kolektyvines derybas numatė ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija⁸⁸, kurios 28 straipsnis įtvirtina, jog darbuotojai ir darbdaviai arba atitinkamos jų organizacijos pagal Sąjungos teisę ir nacionalinius įstatymus bei praktiką turi teisę atitinkamais lygiais kolektyviai derėtis ir sudaryti kolektyvines susitarti, o interesų konflikto atveju imtis kolektyvinių veiksmų, įskaitant streiką, savo interesams ginti.

2.2.3. Lietuvos praktika plėtojant kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių institutą

Kalbant apie Lietuvos praktiką plėtojant kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių institutą, reikia pažymėti, jog Lietuvoje iki nepriklausomybės atkūrimo buvo įtvirtintas tarybinis darbo santykių reguliavimo modelis, kur kolektyvinės sutartys, kaip anksčiau minėta, buvo tik ūkiniai-politiniai aktai, skirti „stimuliuoti“ gamybos planų įvykdymą. Ir tik po Lietuvos nepriklausomybės atgavimo šis modelis pradėtas keisti į kolektyvinį-sutartinį darbo santykių reguliavimo modelį, egzistuojantį vakarų Valstybėse. Prisimenant pirmuosius bandymus nepriklausomoje Lietuvoje įtvirtinti darbdavių ir darbuotojų tarpusavio teisių ir pareigų reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis mechanizmą, svarbūs 1991 m. priimti Profesinių sąjungų, Kolektyvinių sutarčių, Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymai.

Pažymėtina, jog nuo Lietuvos Respublikos Kolektyvinių sutarčių įstatymo įsigaliojimo 1991 m. iki 1994 m. kovo 31 d. buvo numatytos tik vienos rūšies kolektyvinės sutartys – lokalinės kolektyvinės sutartys žemiausiu, t.y. įmonės lygiu. Taigi visas darbo santykių sutartinis reguliavimo modelis buvo sutelktas į įmonės lygį, o tai tam tikra apimtimi prieštaravo tarptautiniams standartams ir Profesinių sąjungų įstatymo 12 straipsniui, kurie suteikė profesinėms sąjungoms teisę jungtis į organizacijas bet kokių lygiu bei kiekvienu iš šių lygių vesti kolektyvines derybas ir sudaryti sutartis.⁸⁹

⁸⁷ PETRYLAITĖ, D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008, p. 34.

⁸⁸ OL C 364, 2000 12 18, p. 1.

⁸⁹ KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 84.

Reaguodamas į susiklosčiusią situaciją, Lietuvos įstatymų leidėjas nuo 1994 m. kovo 31 d. įteisino naujos rūšies kolektyvines sutartis – kolektyvinius susitarimus, sudaromus regioniniu, ūkio, šakos ar bet koku kitu aukštesniu nei įmonės lygmeniu. Kolektyvinių sutarčių ir susitarimų įstatyme įtvirtinta, jog tokių kolektyvinių susitarimų šalimis yra ne tik darbuotojai ir darbdaviai, bet ir profesinių sąjungų susivienijimai, darbdavių organizacijos ir jų susivienijimai, Lietuvos Respublikos Vyriausybė, ministerijos. Šių pataisų, įteisinusių aukštesnio lygio kolektyvines sutartis, labai reikėjo. Darant šias pataisas, buvo tikimasi, kad naujos rūšies kolektyvinių sutarčių įteisinimas padės įvesti naujus kolektyvinių derybų lygius ir paskatins derybas aukštesniu lygiu.⁹⁰

Deja, kaip pažymi doc. dr. T. Davulis, nuo 1994 m. iki 1999 m. teisingumo ministerijoje užregistruota vos keletas tokių šakinių ar regioninių susitarimų, pavyzdžiui, Kauno krašto pramoninkų ir darbdavių asociacijos ir Kauno regiono pramonės profesinių sąjungų susivienijimo. Taigi norėtas tikslas – daugelį darbo santykių teisinio reguliavimo aspektų iš įstatymų perkelti į kolektyvines sutartis ir susitarimus – nebuvo pasiektas. Tai galėjo nulemti ir silpnos darbuotojams bei darbdaviams atstovaujančios organizacijos, ir darbdavių nesuinteresuotumas kurti naujas lokales normas, suteikiančias papildomas garantijas darbuotojams, taip pat ir nepakankamas teisinis reglamentavimas.⁹¹

Svarbu pažymėti, kad ypatingas dėmesys kolektyviniams-sutartiniams darbo santykių reguliavimo metodui, kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių skatinimui buvo skirtas 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusiam Darbo kodekse.

Galima išskirti tokius esminius kolektyvinių sutarčių reglamentavimo bruožus: pirma, DK buvo aiškiai įtvirtinta hierarchinė kolektyvinių sutarčių sistema nuo įmonės iki nacionalinių kolektyvinių sutarčių; antra, apie 20 procentų Kodekso normų (straipsnių) buvo padarytos nuorodos į kolektyvines sutartis (kitais atvejais atitinkamus darbo santykių klausimus pavesta spręsti pačioms šalims kolektyvinėse sutartyse); norminės kolektyvinių sutarčių nuostatos buvo pripažintos darbo teisės šaltiniu; trečia, DK buvo numatyta teritorinių ir šakos kolektyvinių sutarčių nuostatų taikymo išplėtimo galimybė; ketvirta, Valstybinė darbo inspekcija buvo įpareigota kontroliuoti, kaip darbdaviai laikosi kolektyvinių sutarčių nuostatų; penkta, numatyta galimybė darbuotojų atstovams inicijuoti kolektyvinius darbo ginčus.⁹²

Pažymėtina, jog nuo 2003 m. spalio 7 d. Valstybės tarnybos įstatymą⁹³ papildžius 51 straipsniu (kuriame numatyti kolektyvinių sutarčių sudarymo valstybės tarnyboje ypatumai),

⁹⁰ DAVULIS, T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. *Teisė*, 1999, nr. 33(1), p. 8.

⁹¹ *Ibid.*, p. 6-8.

⁹² PETRYLAITĖ, D. Kolektyviniai darbo santykiai amžių sandūroje: uždaviniai ir galimybės. *Teisė*, 2007, nr. 65, p. 112.

⁹³ Žinios, 1999, Nr.66 – 2130; 2002, Nr. 45 – 1708.

Lietuvoje buvo įtvirtinta kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo galimybė ir valstybės tarnyboje.

Atkreipiant dėmesį į kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių skatinimo priemonių įgyvendinimą pastaraisiais metais, galima būtų paminėti naujausias Darbo kodekso pataisas. Pažymėtina, jog nuo 2009 m. rugpjūčio 4 dienos įsigaliojo Darbo kodekso pakeitimo įstatymas, kuriuo terminuotai (iki 2010 m. gruodžio 31 d.), keičiama eilė Kodekso straipsnių, nustatant galimybę kolektyvinėse sutartyse tartis dėl darbuotojams mažiau palankių sąlygų, o kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis padarant labiau patrauklias darbdaviams.

2.3. Istorinė kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo apžvalga

2.3.1. Kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo ištakos

Reikia pripažinti, jog ilgą laiką kolektyvinių darbo ginčų sprendimo išraiška buvo darbuotojų streikai. Darbuotojai, nepatenkinti darbo užmokesčiu ar darbo sąlygom, vienijosi į organizacijas ir savo nepasitenkinimą išreikšdavo streikuodami ir reikalaudami įvairių nuolaidų. Pasak doc. dr. D. Petrylaitės, tokio reiškimo kaip streikai iki XVIII amžiaus vidurio nereglementavo nė vienos valstybės įstatymai. XVIII amžiaus pabaigoje priimti užsienio valstybių įstatymai netgi draudė streikuoti. Bet jau nuo XIX amžiaus vidurio, suaktyvėjus darbuotojų judėjimui, buvo pradėta akcentuoti teisės streikuoti svarba. Pripažinus darbuotojų teisę jungtis į profesines sąjungas (Anglijoje – 1824 m., Prancūzijoje – 1864 m., Vokietijoje – 1869 m., Rusijoje – 1905 m.), streikai tapo viena iš leidžiamų kovos už darbuotojų interesus formų.⁹⁴ Ilgą laiką streikai buvo naudojami kaip pagrindinė priemonė kolektyviniams darbo ginčams spręsti. Tačiau ilgainiui buvo suvokta, jog ši priemonė ekonomiškai žalinga ne tik darbdaviams, bet ir valstybei. Ir tik suvokus, kaip neigiamai veikia darbo konfliktai visuomenės ir valstybės vystymąsi, buvo pradėta ieškoti būdų, kuriais valstybė galėtų reguliuoti santykius tarp darbo ir kapitalo. Valstybė pripažino darbuotojų teisę jungtis į profesines sąjungas ir pradėjo skatinti darbdavių ir darbuotojų organizacijų sutartinio bendradarbiavimo plėtojimą.⁹⁵

Kolektyvinių darbo ginčų atsiradimas siejamas su darbuotojų kova už darbo sąlygų gerinimą. Visgi reikia pažymėti, jog išsivysčiusių šalių darbo teisės aktai iki XX amžiaus vidurio beveik nereglementavo kolektyvinių darbo ginčų sprendimo tvarkos.⁹⁶ Palaipsniui

⁹⁴ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai: monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 178.

⁹⁵ KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 8-9.

⁹⁶ *Трудовые споры: учебно-практическое пособие*. Под редакцией КУРЕННОГО, А. М.; СОЧНА, Б. И. Кишинев: Академия права Молдовы, 2004, p. 174.

kolektyvinių darbo ginčų sprendimas pradėtas reguliuoti remiantis kolektyviniu-sutartiniu metodu. Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo tvarka buvo įtvirtinta daugelyje kolektyvinių sutarčių. Anglijoje ir JAV toks kolektyvinis-sutartinis reguliavimas išliko pagrindiniu kolektyvinių darbo ginčų sprendimo bei kolektyvinių derybų vedimo metodu.⁹⁷

Viena iš kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo „pionierių“ galima drąsiai laikyti Angliją, kurioje, XVIII a. pabaigoje atsirado profesinės sąjungos, o XIX a. viduryje pradėtos sudaryti ir pirmosios kolektyvinės sutartys. Pirmieji bandymai Anglijoje darbo sąlygas nustatyti taikių susitarimų keliu pastebimi XIX amžiaus šeštajame dešimtmetyje, įsteigus susitarimų kamerą (komisiją), sudarytą paritetinio atstovavimo pagrindais iš darbuotojų ir darbdavių, kuri turėjo spręsti visus tarp šalių kylančius ginčus. Tuo atveju, kai susitarimas tarp šalių nebuvo pasiekiamas, ginčas buvo perduodamas trečiųjų teismui. Pirmą kartą Anglijoje buvo sukurta taikinimo komisijų (kamerų) ir trečiųjų teismų, susijusių su kolektyvinių sutarčių sudarymu ir įgyvendinimu, sistema.⁹⁸

Pažymėtina ir tai, jog šioje šalyje jau 1919 m. buvo priimtas Arbitražo teismo įstatymas, numatantis savanoriško arbitražo įvedimą kolektyvinių darbo konfliktų (ginčų) sprendimui. Pagal Pramonės valdymo įstatymą (1918 m.) buvo įtvirtintas minimalaus darbo užmokesčio nustatymo mechanizmas tose šakose, kuriose nebuvo kolektyvinių sutarčių ir buvo silpnos profesinės sąjungos. 1927 m. priimamas Profesinių sąjungų ir darbo ginčų įstatymas.⁹⁹

Kiek kitokia situacija XX a. pirmojoje pusėje susiklostė Rusijos imperijoje (į kurios sudėtį iki 1918 m. buvo inkorporuota Lietuva). Čia galiojo 1913 m. priimti Pramoninio darbo įstatymai, įtraukti į Rusijos imperijos įstatymų sąvado XI tomo antrą dalį, bei Samdos žemės ūkio darbuose nuostatai, spausdinami to sąvado XII tomo antroje dalyje. Šie darbo įstatymai draudė darbuotojams reikalauti didinti darbo užmokestį, o už dalyvavimą streikuose grėstė suėmimas nuo 4 iki 16 mėnesių.¹⁰⁰ Žvelgiant į Sovietinės Rusijos patirtį, reikia pasakyti, kad sovietiniai teisės aktai apskritai ilgą laiką nereglementavo kolektyvinių darbo ginčų sprendimo, nes SSRS nebuvo privačių įmonių, ir gamybos priemonės priklausė arba valstybei, arba kolūkiams, kooperatyvams ir kitoms viešosioms organizacijoms, todėl kolektyviniai darbo ginčai kildavo labai retai. Ir tik Kolektyvinių darbo ginčų sprendimo įstatyme nuo 1989 m. spalio 9 d. SSRS pirmąkart buvo įtvirtinta kolektyvinių darbo ginčų peržiūrėjimo tvarka. Šis įstatymas nustatė dvipakopę kolektyvinių darbo ginčų sprendimo tvarką: iš pradžių taikinimo komisijoje, o

⁹⁷ ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовые споры и порядок их разрешения*. Москва: Юрист, 1997, p. 95.

⁹⁸ ЛУШНИКОВ, А. М.; ЛУШНИКОВА, М. В. *Курс трудового права: Учебник: В. 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право*. Москва: Статут, 2009, p. 144.

⁹⁹ *Ibid.*, p. 17.

¹⁰⁰ NEKRAŠAS, V. Darbo santykių reguliavimo teisinės minties raida nepriklausomoje Lietuvoje (1918 – 1940 m.). *Teisė*, 1992, nr. 26, p. 73-74.

neišsprendus ginčo – darbo arbitraže, kuris buvo sudaromas iš besiginčijančių šalių.¹⁰¹ Šiuo įstatymu pirmąkart SSRS teisės aktuose buvo įtvirtinta darbo kolektyvo, nesureguliuavusio kolektyvinio darbo ginčo taikiu būdu, teisė streikuoti, taip pat nustatyta teisė į streiką įgyvendinimo tvarka.¹⁰²

Prisimenant Vokietijos pavyzdį, kai įgyvendinat Liaudies atstovų tarybos įsakymą dėl tarifinių (t.y. kolektyvinių) sutarčių ir taikinimo kamerų, nuo 1918 m. pradėtos steigti taikinimo kameros (komisijos), skirtos spręsti darbo ginčams, kylantiems ne tik iš individualių, bet ir iš tarifinių sutarčių, galima teigti, kad Vokietija buvo viena iš pirmaujančių valstybių kolektyvinių darbo ginčų sureguliuavimo srityje.

Tačiau reikia pasakyti, kad situacija smarkiai pasikeitė po nacionalsocialistų atėjimo į valdžią, kai profesinės sąjungos, kolektyvinės sutartys ir teisė streikuoti buvo panaikintos. 1934 m. įsteigtas Vokiečių darbo frontas teoriškai pakeitė profesines sąjungas, tačiau nebuvo vien darbuotojų atstovaujamoju organu, nes apėmė ne tik darbuotojus, bet ir įmonininkus. Fronto užduotis – užtikrinti, kad kiekvienas asmuo atliktų maksimumą darbo. Tokiu būdu darbuotojai buvo priversti dirbti daug ir sunkiai, nesivelti į ginčus bei nereikšti nepasitenkinimo.¹⁰³

Pažymėtina, kad taikaus kolektyvinių darbo ginčų sprendimo (kolektyvinėmis sutartimis, taikinimo komisijų, trečiųjų teismų ar darbo arbitražų sprendimais) metodo pradininkė buvo Anglija. Kitų valstybių darbo teisės aktai iki XX amžiaus vidurio beveik visai nereglementavo kolektyvinių darbo ginčų sprendimo tvarkos. Net ir teisė streikuoti ar kolektyvinių sutarčių pasirašymo galimybė (kaip mažinanti šalių susipriešinimą ir atitolinanti darbo konfliktų kilimo tikimybę) buvo įgyvendinama ne visose valstybėse (pavyzdžiui nacistinėje Vokietijoje). Pažymėtina, jog situacija kolektyvinių darbo ginčų reguliavimo srityje pasikeitė, pradėjus šiuos ginčus reglamentuoti tarptautinėmis teisės normomis.

2.3.2. Kolektyvinių darbo ginčų reguliavimas tarptautinės teisės normomis

Tarptautiniai teisės aktai, reglamentuojantys kolektyvinių darbo ginčų sprendimo tvarką, buvo priimti tik po Antrojo pasaulinio karo. Pirmuoju tarptautinės teisės aktu, reguliuojančiu kolektyvinių darbo ginčų sprendimą tapo Tarptautinės darbo organizacijos 1949 metų konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principu

¹⁰¹ *Трудовые споры: учебно-практическое пособие*. Под редакцией КУРЕННОГО, А. М.; СОСНА, Б. И. Кишинев: Академия права Молдовы, 2004, р. 174-175.

¹⁰² ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовые споры и порядок их разрешения*. Москва: Юрист, 1997, р. 96.

¹⁰³ ЛУШНИКОВ, А. М.; ЛУШНИКОВА, М. В. *Курс трудового права: Учебник: В. 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право*. Москва: Статут, 2009, р. 13-14.

taikymo.¹⁰⁴ Konvencijos 4 straipsnyje nustatyta, kad valstybės narės turi imtis priemonių, skatinančių bei plėtojančių visokeriopą savanoriškų darbdavių ar darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų derybų mechanizmo vystymą bei panaudojimą. Galima teigti, jog kolektyvinių derybų skatinimas – tai darbuotojų ir darbdavių skatinimas „kalbėtis“, spręsti išskylančias problemas, derinti nuomones, o tai gali būti vienas iš kolektyvinių darbo ginčų prevencijos būdų ir galimų jų sprendimo kelių. Taigi kiekviena valstybė įgyvendindama minėtąją nuostatą, imdamasi priemonių, skatinančių darbdavių ir darbuotojų derybas, bendradarbiavimą, mažina visuomenės susipriešinimą bei konfliktų tikimybę.

Svarbu akcentuoti, kad 1951 m. Tarptautinė darbo organizacija priėmė specialų teisės aktą, reguliuojantį kolektyvinių darbo ginčų sprendimą – 1951 m. rekomendaciją Nr. 92 dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo¹⁰⁵. Šioje Rekomendacijoje valstybės narės skatinamos nustatyti tokį savanoriško taikinimo mechanizmą, kuris padėtų sureguliuoti ginčus tarp darbdavių ir darbuotojų bei būtų tokių ginčų prevencijos priemone (1 punktas). Taip pat Rekomendacijoje nurodoma taikinimo mechanizmo sudarymo bei įgyvendinimo tvarka, nustatanti, kad procedūra turėtų būti teikiama nemokamai ir greitai (3 punktas 1 papunktis), turėtų būti vienodai atstovaujama ir darbdaviams, ir darbuotojams (2 punktas), procedūra galėtų būti pradama bet kurios iš ginčo šalių iniciatyva arba *ex officio* savanoriškos taikinimo institucijos (3 punktas 2 papunktis), visi susitarimai, kurių šalys pasiekia, turėtų būti sudaryti raštu ir laikomi lygiaverčiais įprastu būdu sudarytiems susitarimams (5 punktas). Be kita ko ši Rekomendacija įtvirtina, kad jeigu visų suinteresuotų šalių sutikimu ginčas buvo perduotas taikinimo institucijai arba arbitražo teismui, vykstant šiems procesams, turėtų būti susilaikoma nuo streikų ir lokautų (4 ir 6 punktai).

Reikėtų paminėti ir TDO rekomendaciją Nr. 130 dėl individualių darbo ginčų sprendimo¹⁰⁶, priimtą 1967 m., kurios 4 punkto 2 papunktyje įtvirtinta, kad valstybių narių nacionalinei teisei bei ginčų sprendimo praktikai svarbu nustatyti būdingus skirtumus tarp dviejų atvejų, kai skundas, paduotas vieno ar keleto darbuotojų, yra sprendžiamas pagal individualių darbo ginčų sprendimo procedūras, ir kai skundas sprendžiamas kolektyvinių derybų ar kitu panašiu būdu. Kitaip tariant, šioje rekomendacijoje valstybės narės yra skatinamos nustatyti individualiems ir kolektyviniams darbo ginčams būdingus požymius.

Kolektyvinių darbo ginčų reguliavimui taip pat reikšminga ir 1981 m. priimta TDO konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo ir ją lydinti rekomendacija Nr. 163 dėl

¹⁰⁴ *Трудовые споры: учебно-практическое пособие*. Под редакцией КУПЕННОГО, А. М.; СОЧА, Б. И. Кишинев: Академия права Молдовы, 2004, p. 174.

¹⁰⁵ TDO rekomendacija Nr. 92 dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-16]. Prieiga per Internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>> [Žiūrėta 2010-03-16].

¹⁰⁶ TDO rekomendacija Nr. 130 dėl individualių darbo ginčų sprendimo [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-16]. Prieiga per Internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>> [Žiūrėta 2010-03-16].

kolektyvinių derybų¹⁰⁷. Konvencijoje Nr. 154 įtvirtinta, kad darbo ginčų sprendimo institucijos ir procedūros valstybėse narėse turi būti nustatomos taip, kad skatintų kolektyvines derybas (5 straipsnio 2 dalies e punktas). Be to minėtoje Konvencijoje sakoma, kad jos nuostatos netrukdo veikti tokioms gamybinių santykių sistemoms, kuriose kolektyvinės derybos vyksta norint susitaikyti, ir/arba arbitravimo procesuose ar institucijose, kai kolektyvinių derybų šalys tokiuose procesuose ir institucijose dalyvauja savanoriškai (6 straipsnis). TDO rekomendacijoje Nr. 163 dėl kolektyvinių derybų nurodoma, kad valstybės narės turėtų imtis priemonių, kad darbo ginčų sprendimo procedūros padėtų šalims išspręsti ginčus pačioms, nepaisant ar ginčas kilo derantis dėl sutarčių, ar atsirado dėl sutarčių interpretavimo ir taikymo (8 punktas).

Be minėtų TDO konvencijų ir rekomendacijų kolektyvinių darbo ginčų mechanizmo nustatymui nemenkos reikšmės turėjo ir regioniniai teisės aktai, kaip pavyzdžiui 1989 m. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija¹⁰⁸, kurioje nurodoma, jog siekiant palengvinti kolektyvinių ginčų sprendimą turi būti skatinamas tarpininkavimo ir arbitražo procedūrų įsteigimas ir taikymas atitinkamais sutaikinimo lygiais pagal nacionalinę praktiką.

Paminėtina ir Europos Tarybos 1996 m. priimta Europos socialinė chartija (pataisyta)¹⁰⁹, kurios 6 straipsnio 3 dalyje sakoma, kad valstybės narės, siekdamos užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į kolektyvines derybas, įsipareigoja skatinti sukurti ir panaudoti atitinkamą taikinimo ir savanoriško arbitražo mechanizmą darbo ginčams spręsti, o straipsnio 4 dalyje įtvirtinama, jog valstybės pripažįsta darbuotojų ir darbdavių teisę veikti kolektyviai kilus interesų konfliktams, taip pat teisę streikuoti, laikantis įsipareigojimų pagal anksčiau sudarytas kolektyvines sutartis.

2.3.3. Kolektyvinių darbo ginčų instituto atsiradimas ir reglamentavimas Lietuvoje

Reikia pažymėti, kad kolektyvinių darbo ginčų teisė Lietuvoje pirmą kartą pradėta reguliuoti tik 1989 metais, kai buvo priimtas SSRS įstatymas dėl kolektyvinių darbo ginčų (konfliktų) sprendimo tvarkos. Kaip jau buvo minėta, sovietiniai teisės aktai apskritai ilgą laiką nereglementavo kolektyvinių darbo ginčų sprendimo, nes SSRS (į kurios sudėtį 1940 – 1990 metais įėjo ir Lietuva) nebuvo privačių įmonių, ir gamybos priemonės priklausė arba valstybei, arba kolūkiams, kooperatyvams ir kitoms viešosioms organizacijoms, todėl kolektyviniai darbo ginčai kildavo labai retai. Ir tik Kolektyvinių darbo ginčų (konfliktų) sprendimo tvarkos

¹⁰⁷TDO rekomendacija Nr. 163 dėl kolektyvinių derybų [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-16]. Prieiga per Internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>> [Žiūrėta 2010-03-16]

¹⁰⁸ OL C 120. 1989 05 16, p.51.

¹⁰⁹ Žinios, 2001, Nr. 49-1704.

įstatyme nuo 1989 m. spalio 9 d. SSRS (suprantama, ir Lietuvoje) pirmąkart buvo įtvirtinta kolektyvinių darbo ginčų peržiūrėjimo tvarka. Šis įstatymas nustatė dvipakopę kolektyvinių darbo ginčų sprendimo tvarką: iš pradžių taikinimo komisijoje, o neišsprendus ginčo – darbo arbitraže, kuris buvo sudaromas iš besiginčijančių šalių.¹¹⁰

Tiesa streikų teisė (kaip viena iš kolektyvinių darbo ginčų sprendimo priemonių) pirmą kartą buvo paminėta jau nepriklausomos Lietuvos (1918 – 1940 m.) teisės aktuose, t.y. 1920 metų Laikinojoje Lietuvos Valstybės Konstitucijoje.¹¹¹ Deja tarp tuo laikotarpiu galiojusių darbo įstatymų (tokių kaip Darbo biržų (1919 m.); Susirinkimų (1920 m.); Žemės Ūkio darbininkų samdos (1933 m.); Viešųjų darbų fondo (1933 m.); Draugijų (1936 m.) ir kt.), kolektyvinius darbo ginčus reguliuojančių nuostatų nebuvo.

Lietuvai atgavus nepriklausomybę, 1992 m. buvo priimtas Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas¹¹², įtvirtinęs kolektyvinių ginčų apibrėžimą, subjektus, reikalavimų iškėlimo tvarką, kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjančius organus ir pan. Įstatyme buvo pirmą kartą apibrėžta, kad kolektyviniai ginčai – tai įmonės, įstaigos, organizacijos profesinės sąjungos ir darbdavio ar teisę sudaryti kolektyvinius susitarimus turinčių subjektų nesutarimai, atsiradę nepatenkinus profesinių sąjungų reikalavimų, iškeltų, įformintų ir įteiktų šio įstatymo nustatyta tvarka. Šie kolektyviniai ginčai, remiantis 5 straipsniu, buvo sprendžiami taikinimo komisijoje, darbo arbitraže arba trečiųjų teisme.

Kolektyvinių darbo ginčų institutas dar kartą buvo peržiūrėtas rengiant naują Lietuvos Respublikos darbo kodeksą, kuriame itin daug dėmesio buvo skirta darbo santykių šalių kolektyvinės autonomijos principui ir kolektyvinius darbo santykius, taip pat ir kolektyvinius darbo ginčus reglamentuojančioms nuostatomis.¹¹³ Naujame Darbo kodekse kolektyviniams darbo ginčams reglamentuoti buvo skirtas X skyrius. Pradėtas varoti nebe *kolektyvinių ginčų*, bet *kolektyvinių darbo ginčų* terminas. Kodekso 68 straipsnyje pateikta šių ginčų sąvoka buvo pakeista, apibrėžiant kolektyvinių darbo ginčų turinį – nesutarimai, atsiradę dėl darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų nustatymo ar pakeitimo vedant derybas, sudarant ir vykdant kolektyvinę sutartį. Darbo kodekse taip pat buvo įtvirtinta, kad reikalavimus gali iškelti ne tik profesinė sąjunga, jų jungtinė atstovybė, profesinių sąjungų organizacijos (kaip buvo senesniame Kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatyme), bet ir darbo taryba. Kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjantys organai nepasikeitė ir naujajame DK (taikinimo komisija, darbo arbitražas arba trečiųjų teismas), tačiau reikia pastebėti, kad buvo nustatyta išsamesnė jų sudarymo ir ginčų nagrinėjimo juose tvarka.

¹¹⁰ *Трудовые споры: учебно-практическое пособие*. Под редакцией КУПЕННОГО, А. М.; СОЧА, Б. И. Кишинев: Академия права Молдовы, 2004, p. 174-175.

¹¹¹ MAKSIMAITIS, M.; VANSEVIČIUS, S. *Lietuvos valstybės ir teisės istorija*. Vilnius: Justitia, 1997, p. 139, 142.

¹¹² Žinios, 1992, Nr. 12-307.

¹¹³ PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, p. 72-73.

Keletas darbo kodekso nuostatų įgyvendinimo praktikos metų atskleidė, kai kuriuos naujojo Kodekso netobulumus, todėl 2008 m. buvo priimtos Kodekso pataisos, liečiančios kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo tvarką, taip pat streiko skelbimo procedūros liberalizavimą. Buvo pakeista kolektyvinio darbo ginčo sąvoka, įteisinusi kolektyvinius darbuotojų veiksmus ne tik tuomet, kai nevykdoma kolektyvinė sutartis, bet ir tais atvejais, kai darbdavys nevykdo norminių darbo teisės aktų nuostatų. Nauji DK pakeitimai taip pat apėmė ir streikų skelbimo tvarkos liberalizavimą. Buvo nustatyta, kad išankstiniu balsavimu streikui turi pritarti ne mažiau kaip pusė įmonės ar struktūrinio padalinio darbuotojų (anksčiau buvo du trečdaliai). Be to, nustatoma, kad įspėjamam streikui išankstinio darbuotojų pritarimo apskritai nereikia.

Vienas esminių DK pakeitimų – tarpininko, kaip kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo institucijos, atsiradimas. Kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimas pasitelkiant tarpininką tapo alternatyva ginčo nagrinėjimui taikinimo komisijoje. Galima būtų teigti, jog ši alternatyva yra žymiai pažangesnė, nei taikinimo komisija, kuri susideda iš tų pačių besiginčijančių šalių. Tarpininką, kuriam keliami nepriekaištingos reputacijos ir specialių žinių turėjimo reikalavimai (DK 75¹ str. 5 d.), kolektyvinio ginčo šalys bendru sutarimu pasirenka iš socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtinto tarpininkų sąrašo (DK 75¹ str. 2 d.). Tai, jog tarpininkaujantis asmuo yra „pašalietis“, tiesiogiai nesuinteresuotas vienokiu ar kitokiu kolektyvinio darbo ginčo išsprendimo rezultatu (jo svarbiausia užduotis – pasiekti šalių susitarimą), bei tai, jog jis yra šios srities profesionalas (jam keliamas specialių žinių turėjimo reikalavimas), leidžia manyti, kad šis kolektyvinių darbo ginčų sprendimo metodas turėtų būti žymiai efektyvesnis, nei tokių ginčų nagrinėjimas taikinimo komisijoje. Deja, šis naujas kolektyvinius darbo ginčus nagrinėjantis organas šiuo metu dar neveikia, nes nėra socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtinto tarpininkų sąrašo.¹¹⁴

Taigi kolektyvinių darbo ginčų institutas Lietuvoje atsirado visai neseniai, palyginus su vakarų valstybių praktika, kuri siekia XX a. pradžią, tačiau jau spėjo patirti net keletą esminių pasikeitimų. Svarbu yra tai, kad tie pakeitimai buvo padiktuoti praktikos ir skirti darbo ginčų institutą padaryti patrauklesnį jo „vartotojams“. Manytina, jog naujo kolektyvinių darbo ginčų apibrėžimo įtvirtinimas, įnešė žymiai daugiau aiškumo bei išplėtė šių ginčų sampratą. Tarpininko institucijos įvedimas sudarė prielaidas žymiai efektyvesniam kolektyvinių darbo ginčų sprendimui (žvelgiant į tai, kad tarpininko asmeniui keliamas specialių žinių reikalavimas ir jis yra nesuinteresuotas šio ginčo išsprendimo rezultatu, kai tuo tarpu privaloma taikinimo komisijos institucija sudaroma iš tų pačių besiginčijančių šalių).

¹¹⁴ Tačiau būtina paminėti, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. sausio 28 d. nutarimu Nr. 99 (Žinios, 2010-02-04, Nr.15-714) patvirtino Tarpininkų sąrašo sudarymo, tarpininkų parinkimo, tarpininkavimo, tarpininkų darbo apmokėjimo tvarkos aprašą, kuriuo remiantis Lietuvos Respublikos Trišalėje taryboje iki 2010 m. balandžio 19 d. vyksta kandidatų į tarpininkus teikimas.

3. KOLEKTYVINIŲ DARBO SANTYKIŲ REIKŠMĖ ŠIUOLAIKINEI SOCIALINEI POLITIKAI

Socialinė partnerystė gali vykti įvairiose valstybės ir visuomenės veiklos srityse, bet pati didžiausia jos įtaka yra darbo rinkai ir socialinei politikai.¹¹⁵

Paprastai socialinė politika suvokiama, kaip valdžios vykdoma politika, skirta teisiškai reguliuoti visuomenės poreikius, kylančias problemas. Sąvoka *politika* žodynuose apibūdinama kaip valstybės valdymo menas¹¹⁶, arba kaip valstybės vidaus ir užsienio reikalų tvarkymo teorija ir praktika. Tuo tarpu sąvoka *socialinis* dabartiniame Lietuvių kalbos žodyne apibūdinama kaip susijęs su visuomeniniu gyvenimu, visuomeninis.¹¹⁷ Taigi galima sakyti, jog semantinė *socialinės politikos* termino reikšmė yra tam tikra valstybės reikalų, susijusių su visuomeniniu gyvenimu, tvarkymo teorija ir praktika, arba visuomeninių procesų valdymas.

Socialinės politikos sąvoka dažniausiai vartojama jos siaurąja prasme, kalbant apie socialinę apsaugą, kuri garantuoja pajamas atsiradus socialinei rizikai (liga, senatvė, invalidumas, mirtis, bedarbystė). Tačiau visuomenės poreikiai gali apimti ir tokius procesus, kaip švietimą (kuris yra ekonominio vystymosi elementas), šeimyninį gyvenimą (naujų kartų auklėjimą, saugumo šeimoje jausmo sudarymą, gimstamumo skatinimą ir pan.), darbą (kuris yra asmenų pragyvenimo bei savęs realizavimo šaltinis), socialinės ramybės užtikrinimą ir pan. Šiame darbe socialinės politikos sąvoka vartojama plačiąja prasme, daugiausia koncentruojantis į valdžios vykdomą politiką darbo srityje. Būtent darbas, kaip pažymima Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 – 2013 metų programoje, patvirtintoje Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. gruodžio 9 d. nutarimu¹¹⁸, „yra pagrindinis suaugusio asmens užsiėmimas – darbu žmogus išreiškia save, per jį atranda gyvenimo prasmę, dirbdamas aprūpina save ir artimuosius būtinomis lėšomis. Užimtumas užtikrina šeimos socialinę gerovę, visavertį gyvenimą ir socialinę apsaugą“.

Kaip minėta, socialinė politika – tai valdžios vykdoma politika, skirta teisiškai reguliuoti visuomenės poreikius. Kaip žinia, betkokia valdžios politika, tame tarpe ir socialinė, išreiškiama priimant tam tikrus teisės aktus. Taigi norint atskleisti kolektyvinių darbo santykių reikšmę socialinei politikai, reikėtų pasigilinti į šių santykių įtaką teisėkūrai. Svarbu paanalizuoti socialinių partnerių, veikiančių pasaulyje, Europos Sąjungos, nacionaliniu ar kitu žemesniu lygiu, kompetenciją įtakoti teisėkūros procesą, apžvelgti jų vykdomą veiklą bei sudaromų susitarimų reikšmę.

¹¹⁵ PETRYLAITĖ, D. In NEKROŠIUS, I., et al. *Daro teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 78.

¹¹⁶ *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vyriausioji enciklopedijų redakcija, 1985 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-30]. Prieiga per Internetą: <<http://www.zodziai.lt/reiksme&word=Politika&wid=15686>> [žiūrėta 2010-03-30].

¹¹⁷ *Lietuvių kalbos žodynas*. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-30]. Prieiga per Internetą: <<http://www.lkz.lt/startas.htm>> [žiūrėta 2010-03-30].

¹¹⁸ Žinios, 2008-12-20, Nr. 146-5870.

3.1. Kolektyvinių darbo santykių reikšmė tarptautinei socialinei politikai

3.1.1. Tarptautinės darbo organizacijos veikla bei teisės aktų reikšmė

Socialiniai partneriai tarptautiniu lygmeniu pradėjo veikti jau nuo XX amžiaus pradžios, kai 1919 m. Versalio sutartimi buvo įsteigta Tarptautinė darbo organizacija, kurioje tarptautinių (pasaulinių) darbo standartų priėmimas tapo neįmanomas be socialinių partnerių dalyvavimo, nes juos priimančioje Tarptautinėje darbo konferencijoje pusė vietų yra skirta valstybių darbdavių ir darbuotojų atstovams, kurie turi tokias pačias balsavimo teises kaip ir vyriausybės atstovai.¹¹⁹

TDO konstitucijos preambulėje konstatuojama, kad ilgalaikė ir visuotinė taika gali egzistuoti tik tuo atveju, jeigu ji pagrįsta socialiniu teisingumu. Konstitucijoje taip pat teigiama, kad didžioji liaudies dalis gyvena skurde ir nepritekluje, o tai yra didelė grėsmė pasaulio taikai ir harmonijai, todėl reikalinga kuo greičiau gerinti šias sąlygas, kaip pavyzdžiui, darbo laiko reguliavimą, įskaitant ir maksimalaus dienos ir savaitės darbo laiko nustatymą; įdarbinimo paslaugas, nedarbo prevenciją; tinkamo pragyvenimo minimumo nustatymą; darbuotojų apsaugą ligos ir sužalojimų darbe atveju; vaikų, jaunimo ir moterų apsaugą; nuostatų dėl senatvės ir sužalojimų formavimą; darbuotojų, dirbančių užsienio šalyse, apsaugą; vienodo atlyginimo už vienodos vertės darbą pripažinimą; asociacijų laisvės principo įtvirtinimą; profesinio ir techninio mokymo organizavimą bei kitas priemones.¹²⁰ Taigi TDO konstitucijos preambulėje aiškiai įvardijamas organizacijos pagrindinis tikslas ir uždavinys – panaikinti neteisingas darbo sąlygas, žalingas darbuotojų sveikatai ir lemiančias darbuotojų, jų šeimų, o tuo pačiu ir didžiosios visuomenės dalies skurdą ir nepriteklių.

Siekdama šio tikslo, Tarptautinė darbo organizacija nustato minimalius darbo standartus bei kontroliuoja jų laikymąsi. Taip pat padeda savo trišaliams partneriams – o tuo pačiu ir visai visuomenei – ir kitais būdais, įskaitant techninį bendradarbiavimą su valstybėmis narėmis, tai pat keitimąsi patirtimi, mokymus, bendravimą ir publikacijas. TDO skatina nepriklausomų darbdavių ir darbuotojų organizacijų kūrimą ir teikia atitinkamas mokymo ir konsultacines paslaugas. TDO techninė pagalba teikiama tokiose srityse kaip: profesinis mokymas ir profesinė rehabilitacija, užimtumo politika, darbo administravimas, darbo statistika, darbuotojų sauga ir sveikata ir pan.¹²¹

¹¹⁹ DAMBRAUSKIENĖ, G.; MAČERNYTĖ–PANOMARIOVIENĖ, I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras, 2001, p. 15-17.

¹²⁰ TDO konstitucija [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010 04 06] Prieiga per Internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/constq.htm>> [žiūrėta 2010 04 06].

¹²¹ *ILO fields of action* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010 04 06] Prieiga per Internetą: <http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/How_ILO_works/lang--en/index.htm> [žiūrėta 2010 04 06].

Pažymėtina, jog TDO formuojami minimalūs baziniai darbo standartai apima darbo teises ir laisves bei darbo sąlygų minimalių standartų įtvirtinimą, taip pat su jais susijusių socialinės politikos ir žmogaus teisių klausimų teisinį reguliavimą. Šie tarptautiniai darbo standartai nustatomi konvencijų ir rekomendacijų forma.¹²²

Kaip žinia, TDO konvencijos yra tarptautinės daugiašalės sutartys, ratifikuojamos valstybių ir turinčios joms privalomą galią. Kai TDO priima konvenciją, kiekvienos šalies vyriausybė turi nuspręsti – ratifikuoti ją ar ne. Jei valstybė ratifikavo konvenciją, ši šalyje galios kaip tarptautinė sutartis. Tuo tarpu TDO rekomendacijos nėra privalomi teisiniai įsipareigojimai, jos dažniausiai tikslina, aiškina ir plėtoja privalomas konvencijų nuostatas; rekomendacijos, galima sakyti, yra savotiškas „moralinis vadovas“ šalims – TDO narėms. Nepaisant to, šalys narės yra įsipareigojusios, kad tiek konvencijų, tiek rekomendacijų teisinių normų reikalavimai atsispindėtų nacionalinėje teisėje, nes valstybėms narėms yra taikomos 3 pagrindinės aksiomos dėl įsipareigojimų, susijusių su konvencijomis ir rekomendacijomis: 1) nė viena valstybė neprivalo stoti į TDO, tačiau jei ji tai padarė, tai privalo laikytis reikalavimų, keliamų TDO įstatų, pateikti savo Vyriausybei svarstyti visas TDO priimtas konvencijas ir rekomendacijas, reguliariai pranešti apie atitikimus teisėje ir praktikoje; 2) nė viena valstybė neprivalo ratifikuoti konvencijų, tačiau jeigu ji tai padarė, tai privalo pagal jas sutvarkyti savo įstatymų leidybą ir praktiką; 3) jeigu valstybė ratifikavo konvencijas, tai ji privalo reguliariai pateikti ataskaitas apie jų vykdymą. Bet kurio įsipareigojimo nevykdymas yra tarptautinės sutarties pažeidimas.¹²³

Pažymėtina, kad tarp daugelio daugiašalių, dvišalių, universalių ir regioninių sutartinio pobūdžio dokumentų vienos iš svarbiausių darbo santykių reguliavimui yra TDO konvencijos. Paminėtinos šios: 1948 m. TDO konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo; 1949 m. TDO konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo; 1958 m. TDO konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje;¹²⁴ 1970 m. TDO konvencija Nr. 131 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis;¹²⁵ 1971 m. TDO konvencija Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje; 1973 m. TDO konvencija Nr. 138 dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus;¹²⁶ 1976 m. TDO konvencija Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti;¹²⁷ 1981 m. TDO konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo; 1990 m. TDO konvencija Nr.

¹²² NEKROŠIUS, I., et al. *Daro teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 40.

¹²³ PETRYLAITĖ, D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008, p. 27.

¹²⁴ Žinios, 1996, Nr. 28-677.

¹²⁵ Žinios, 1996, Nr. 30-736.

¹²⁶ Žinios, 1997, Nr. 95-2383.

¹²⁷ Žinios, 1996, Nr. 30-739.

171 dėl naktinio darbo;¹²⁸ 1992 m. TDO konvencija Nr. 173 dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiam;¹²⁹ 1999 m. TDO konvencija Nr. 182 dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo ir neatidėliotinių veiksmų tokiam darbui panaikinti;¹³⁰ 2000 m. TDO konvencija Nr. 183 dėl 1952 m. motinystės apsaugos konvencijos (su pakeitimais) pakeitimo¹³¹ ir kt. Iš viso iki 2007 m. TDO priėmė 188 konvencijas ir 199 rekomendacijas.

Pabrėžtina, kad tiek konvencijos, ir rekomendacijos nustato minimalius standartus ir nepakeičia darbuotojams palankesnių nacionalinių įstatymų bei kitų norminių teisės aktų nuostatų. Dažniausiai TDO konvencijos nėra tiesiogiai taikomos, todėl darbuotojai, profesinės sąjungos ar darbdaviai negali tiesiogiai iš jų kildinti savo reikalavimų, o turi laukti, kol įstatymų kūrėjas, vyriausybės ar socialiniai partneriai priims jas perkeliančius teisės aktus. Šios procedūros įgyvendinimas yra užtikrinamas ataskaitų ir skundų teikimo sistema. Konvenciją ratifikavusios valstybės privalo reguliariai pateikti ataskaitas apie jų vykdymą. Net ir konvencijos neratifikavusioms valstybėms privaloma reguliariai informuoti TDO Administracinę tarybą apie nacionalinės teisės ar praktikos atitiktį konvencijos nuostatomis ir nurodyti, kas trukdo tą konvenciją ratifikuoti.¹³² Taigi tokiu būdu yra užtikrinama, kad visose valstybėse narėse būtų skatinamas minimalių darbo standartų, apimančių asociacijų laisvę, teisę jungtis į organizacijas, teisę į kolektyvines derybas, priverstinio darbo panaikinimą, moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimą ir pan., įgyvendinimas.

Lietuva TDO nare tapo dar 1921 m. ir iki Antrojo pasaulinio karo ratifikavo septynias TDO konvencijas, susijusias su darbo laiko apribojimu iki 8 valandų per dieną ir iki 48 valandų per savaitę pramonės įmonėse; su moterų ir jaunuolių naktiniu darbu; kas savaitiniu poilsiu pramonės įmonėse; dirbančiųjų pramonėje, prekyboje ir namudininkų draudimu nuo ligos; pervežimų laivais krovinių svorio nurodymu. Po sovietmečio Lietuvos narystė TDO buvo atnaujinta 1991 metų spalio mėnesį. 1994 m. birželio 23 d. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimu Nr. I-507 buvo ratifikuotos dar 23 konvencijos.¹³³ Šiuo metu (iki 2009 m.) Lietuva yra ratifikavusi 41 TDO konvenciją (iš jų viena denonsuota).

Apibendrinant galima pasakyti, kad kolektyvinių darbo santykių reikšmę socialinei politikai tarptautiniu (pasauliniu) mastu geriausiai atskleidžia trišalio bendradarbiavimo principu veikiančios Tarptautinės darbo organizacijos (įsteigtos 1919 m. ir šiuo metu apimančios 183 valstybes nares) veikla ir priimami teisės aktai. Ši tarptautinė organizacija, sudaryta iš darbuotojų, darbdavių bei vyriausybės atstovų, formuoja minimalius bazinius darbo (ir su juo susijusios socialinės apsaugos) standartus, kurie valstybėms narėms tampa privalomi,

¹²⁸ Žinios, 1996, Nr. 31-767.

¹²⁹ Žinios, 1996, Nr. 31-768.

¹³⁰ Žinios, 2003, Nr. 49-2161.

¹³¹ Žinios, 2003, Nr. 49-2162.

¹³² NEKROŠIUS, I., et al. *Daro teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 41.

¹³³ *Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link*. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija ir Lietuvos Respublikos trišalė taryba. Vilnius, 2002, p. 74.

ratifikavus TDO priimtas konvencijas. Tačiau reikia pabrėžti, kad net ir konvencijų neratifikavusioms valstybėms būtina reguliariai informuoti atitinkamas TDO institucijas apie nacionalinės teisės ar praktikos atitiktį konvencijos nuostatomis ir nurodyti, kas trukdo tą konvenciją ratifikuoti. Taigi ši priemonė, taip pat kaip ir ratifikuotų konvencijų įgyvendinimo priežiūros bei teikiamos techninės pagalbos, diegiant minimalius darbo standartus, priemonės užtikrina, kad visose valstybėse būtų vienodai skatinamas minimalių darbo standartų, panaikinančių darbuotojų sveikatai žalingas, jų orumą žeminančias ar skurdą lemiančias darbo sąlygas, įgyvendinimas.

3.1.2. Socialinis dialogas Europos Sąjungos lygmeniu ir jo reikšmė socialinei politikai

Dar steigiant Europos Ekonominę Bendriją dominavo nuomonė, kad yra reikalingas įvairių socialinių-ekonominių interesų grupių dalyvavimas kuriant Bendrijos teisės normas. Jau 1951 m. Europos anglies ir plieno bendrijos steigimo sutartyje¹³⁴ buvo pripažintas socialinių partnerių vaidmuo. Remiantis minėta sutartimi darbuotojų ir darbdavių atstovai kartu su vartotojų ir prekybininkų atstovais būdavo skiriami į Konsultacinį komitetą. Panašaus patariamojo organo (Ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto prie Komisijos ir Tarybos) steigimą įtvirtino ir 1957 m. Europos (ekonominės) Bendrijos steigimo sutartis¹³⁵, kurioje buvo įtvirtinta, jog Komitetas sudaromas iš įvairių ekonominio ir socialinio gyvenimo sričių atstovų, pirmiausia iš gamintojų, ūkininkų, transporto pramonės darbuotojų, verslininkų ir amatininkų atstovų, laisvųjų profesijų ir bendriems interesams atstovaujančių asmenų. Reikia pažymėti, kad socialinių partnerių įtraukimas į Bendrijų veiklą radosi ir ūkio šakų (sektorių) lygmeniu. Komisijos iniciatyva ir jai padedant, tarptautiniu lygmeniu vienoje kurioje ūkio šakoje veikiantys socialiniai partneriai nuo pat praėjusio šimtmečio septintojo dešimtmečio susitikdavo jungtiniuose komitetuose žemės ūkio (1963 m.), kelių transporto (1965 m.), vidaus vandens transporto (1967 m.), žvejybos (1968 m.), geležinkelio transporto (1971 m.) šakose. Juose būdavo formuluojamos bendros nuomonės ir rekomendacijos šakai svarbių užimtumo, darbo sąlygų ir saugos darbe klausimais, kuriuos planuodavo spręsti Bendrijos institucijos.¹³⁶

Taigi socialinių partnerių, esančių arčiausiai socialinės realybės problemų, nuomonės svarba jau buvo pripažįstama kuriant Europos Bendriją. Tačiau socialinių partnerių funkcijos pradžioje daugiausiai apsiribodavo vien rekomendacijų, nuomonių ar konsultacijų teikimu, įtraukiant juos, kaip minėta, į Konsultacinį komitetą, patariamuosius organus ir pan.

¹³⁴ BGBl, 1952, P. II – 447.

¹³⁵ BGBl, 1957, P. II – 766.

¹³⁶ DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, nr. 58, p. 25-26.

Tiesa, reikia pasakyti, kad įkūrus Europos Bendriją socialinei politikai, tuo pačiu ir darbo teisei apskritai nebuvo skiriama daug dėmesio, nes jos įkūrimo tikslai buvo ekonominiai, o ne socialiniai. Jau svarstant Europos Bendrijos steigimo sutarties projektą, kilo diskusijos dėl būsimos Europos Bendrijų institucijų kompetencijos leisti socialinės teisės ar darbo teisės normas. Tačiau tuo metu valstybės narės laikėsi nuomonės, kad ekonominė integracija savaime išlygins ir socialinius skirtumus įvairiose šalyse. Taigi steigiant Bendriją, jos institucijoms nebuvo suteikta daug įgalinimų reguliuoti darbo santykius valstybių narių viduje, ir ši sfera iš esmės liko valstybių narių reikalas. Vis dėl to, intensyvėjant ekonominiams santykiams tarp valstybių, Bendrijos institucijose pradėjo formuotis socialiai orientuotos ekonominės integracijos vizija. Palapsniui Bendrijos institucijose ir valstybėse narėse suprasta, kad greta ekonominės veiklos bendrojoje rinkoje sąlygų suvienodinimo būtina ir tam tikra darbo sąlygų skirtingose valstybėse harmonizacija, kuri suteiktų Bendrijai tam tikrą socialinę dimensiją, užtikrintų piliečių paramą ekonominiams reformoms ir konkurencingumui plėtoti. 1974 m. sausio 21 d. Tarybos rezoliucija buvo patvirtinta Bendrijos socialinių politinių veiksmų programa ir jos pagrindu Bendrija ėmėsi leisti teisės normas, skirtas valstybių narių nacionalinėms darbo teisės sistemoms harmonizuoti tam tikrose srityse kaip antai vyrų moterų lygiateisiškumas, darbuotojų sveikata ir sauga, darbuotojų teisių apsauga skaudžių struktūrinių pokyčių atvejais (kolektyviniai atleidimai, verslo ar jo dalies perleidimai, darbdavio bankrotas) ir pan.¹³⁷

Taigi galima sakyti, kad tik XX a. 7-ajame dešimtmetyje Europos Bendrijos institucijos įgijo kompetenciją reguliuoti tam tikrus socialinės politikos, o taip pat ir darbo santykių klausimus. Vadinasi, tik nuo šio momento socialiniams partneriams buvo sudarytos realios prielaidos įtakoti Bendrijos teisės normų kūrimą socialinės politikos srityje.

Pažymėtina, kad socialinių partnerių dalyvavimas Bendrijos politikos tikslų įgyvendinime ilgą laiką buvo fragmentinis ir apsiribojo konsultacijomis, patarimais ir rekomendacijomis. Judėjimas naujojo bendravimo su socialiniais partneriais link prasidėjo devintojo dešimtmečio viduryje, kai 1984 m. Europos Komisijos pirmininkas Jacques Delors ėmėsi sparčiai įgyvendinti Europos socialinės erdvės idėją. Jis pabrėžė būtinybę darbo ir užimtumo sąlygas nustatyti ne tik Bendrijos teisės aktais, bet ir darbuotojų bei darbdavių organizacijų derybomis. 1985 m. sausio 31 d. netoli Briuselio esančioje Val Duchese pilyje pirmą kartą įvyko susitikimas su Europos darbdavių organizacijomis UNICE (Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga, jungianti nacionalines tarpšakines darbdavių organizacijas, neatsižvelgiant į darbdavių įmonių dydį), CEEP (Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centas, jungiantis nacionalinius viešuosius darbdavius, daugiausia

¹³⁷ DAVULIS, T. In PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 18-19.

energijos, transporto, telekomunikacijų ir kitų sričių) ir profesinė sąjunga ETUC (Europos profesinių sąjungų konfederacija, jungianti nacionalines tarpšakines profesinių sąjungų organizacijas, taip pat Europos lygmeniu veikiančias šakines organizacijas (federacijas). Šio susitikimo rezultatas – sukurtas bendradarbiavimo tarp Europos profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir Komisijos modelis, dar vadinamas Val Duchese socialiniu dialogu. Laikui bėgant socialinių partnerių svarba buvo pripažinta ir Europos Bendrijos pirminėje teisėje – Europos Bendrijos steigimo sutartyje.¹³⁸

1987 m. liepos 1 d. įsigaliojusi Suvestiniu Europos aktu¹³⁹ buvo keičiamos ir papildomos trijų bendrijų steigimo sutartys, buvo pradėtos bendrosios rinkos galutinio įgyvendinimo projektas ir tuo pačiu plečiama Bendrijos kompetencija įvairiose srityse, taip pat ir socialinės politikos. Bendrija pirmą kartą įgavo teisę reguliuoti darbo santykius siekdama ne kokių nors formaliųjų tikslų, o būtent darbuotojų socialinės apsaugos.¹⁴⁰ Suvestiniu Europos aktu Europos Bendrijos sutartis buvo papildyta 118b straipsniu, kuriuo Komisijai buvo pavesta stengtis “plėtoti darbdavių ir darbuotojų dialogą visos Europos lygmeniu, kuris gali įgauti ir sutartinių santykių išraišką”. Minėta nuoroda buvo bandoma įgyvendinti J. Delors idėją sudaryti Europos lygmens kolektyvines sutartis.¹⁴¹

Nuostata, kad socialinių partnerių dialogas Bendrijos lygmeniu turi būti plėtojamas ir šalių pageidavimu gali peraugti į sutartinius santykius, buvo atkartota ir 1989 m. priimtoje Europos Bendrijos darbuotojų socialinių teisių chartijoje.

Labai svarbus žingsnis buvo žengtas, kai 1991 m. spalio 31 d. socialiniai partneriai patys sudarė susitarimą ir jį pasiūlė priimti tarpvyriausybinei konferencijai. Jame buvo išreikštas noras ne tik būti konsultuojamiems dėl visų Komisijos socialinės teisėkūros iniciatyvų, tačiau ir galimybė patiems pradėti derybas ir sudaryti sutartis. Šis Europos socialinių partnerių susitarimas beveik žodis žodiu buvo perkeltas į Maastrichto sutarties (kuria buvo įsteigiama Europos Sąjunga bei keičiamos ir papildomos Bendrijų steigimo sutartys) Protokolo Nr. 14 priedu tapusį Susitarimą dėl socialinės politikos. Tai suteikė socialiniams partneriams svarbų vaidmenį reguliuojant darbo santykius Bendrijos lygmeniu.¹⁴²

Minėtu Susitarimu dėl socialinės politikos buvo įtvirtinta, kad Europos socialinių partnerių dalyvavimas, reguliuojant valstybių narių darbo santykius Bendrijos lygmenyje, įgyvendinamas dviem būdais: pirma, Europos socialiniai partneriai įtraukiami į Europos Sąjungos teisės kūrimo procesą ir su jais konsultuojamasi dėl konkrečių socialinės politikos

¹³⁸ PETRYLAITĖ, D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008, p. 37.

¹³⁹ OL L 169, 1989 06 29, p.1.

¹⁴⁰ DAVULIS, T. In PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktu įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 20.

¹⁴¹ DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, nr. 58, p. 27.

¹⁴² *Ibid.*, p. 28.

priemonių; antra, jiems suteikiama galimybė patiems apsispręsti dėl reguliavimo būtinybės ir sudaryti atitinkamą susitarimą. Pastaroji nuostata, dr. N. Kasiliausko teigimu, padėjo pagrindus Europos kolektyvinių sutarčių instituto atsiradimui, kuris tapo nauju Europos teisėkūros instrumentu – Europos socialinių partnerių susitarimais.¹⁴³

Amsterdamo sutartimi Susitarimo dėl socialinės politikos nuostatos buvo įtrauktos į Europos Bendrijos sutarties 138 – 139 straipsnius ir tapo privalomomis visoms valstybėms narėms. 2001 m. vasario 26 d. pasirašyta Nicos sutartis¹⁴⁴ bei 2007 gruodžio 13 d. pasirašyta Lisabonos sutartis¹⁴⁵ galiojančiame socialinės politikos modelyje esminių naujovių nenumatė.

Pagal 2009 m. gruodžio 1 d. įsigaliojusią Lisabonos sutartį, iš dalies keičiančią Europos Sąjungos sutartį ir Europos bendrijos steigimo sutartį, Europos Bendrijos sutarties 138 – 139 straipsniai tapo Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 – 155 straipsniais, tačiau savo esme šie straipsniai nepasikeitė. Sutartyje dėl Europos Sąjungos veikimo Komisijai keliamas uždavinys skatinti administracijos ir darbuotojų, kitaip tariant socialinių partnerių, konsultavimąsi Sąjungos lygmeniu ir imtis visų tinkamų priemonių jų dialogui palengvinti siekiant užtikrinti šalims lygiavertę paramą (Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 str. 1 d.). Šiuo tikslu Komisija, prieš pateikdama pasiūlymą socialinės politikos srityje su administracija ir darbuotojais konsultuojasi dėl galimos Sąjungos veikimo linkmės (Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 str. 2 d.). Ši norma yra imperatyvaus pobūdžio, ji reikalauja išankstinio konsultavimosi su socialiniais partneriais dėl ES teisės akto būtinumo taip pat dėl to, kokių tikslų šiuo teisės aktu turėtų būti siekiama. Taigi Komisijai neleidžiama inicijuoti teisės akto priėmimo socialinės politikos srityje, jeigu ji prieš tai nesikonsultavo su socialiniais partneriais. Jei po tokio konsultavimosi Komisija mano, kad tikslinga imtis veiksmų Sąjungos mastu, ji su administracija ir darbuotojais konsultuojasi dėl numatomo pasiūlymo turinio. Administracija ir darbuotojai pateikia Komisijai nuomonę arba prireikus – rekomendaciją (Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 str. 3 d.). Taigi šios nuostatos įtvirtina dvipakopį konsultavimosi su socialiniais partneriais mechanizmą: dėl teisės akto reikalingumo ir dėl jo turinio. Nepraėjusi šių dviejų stadijų Komisija negali inicijuoti teisės akto išleidimo socialinės politikos srityje.

Remiantis Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 straipsnio 4 dalimi, socialiniai partneriai, pasinaudodami 2 ir 3 dalyse nurodytu konsultavimusi, gali informuoti Komisiją apie savo ketinimą inicijuoti 155 straipsnyje numatytą procesą. Šis procesas negali trukti ilgiau kaip devynis mėnesius, jeigu suinteresuoti administracija ir darbuotojai bei Komisija drauge nenusprendžia jo pratęsti. Tuo tarpu Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 155 straipsnio 1

¹⁴³ KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 26.

¹⁴⁴ OL C 80, 2001 03 10, p.1.

¹⁴⁵ Žinios, 2008-05-17, Nr. 56-2123.

dalyje įtvirtinta, kad administracijos ir darbuotojų pageidavimų dialogas Sąjungos lygmeniu gali baigtis sutartiniais santykiais, įskaitant susitarimus. Taigi Europos socialiniai partneriai gali patys inicijuoti derybas dėl tam tikrų socialinės politikos klausimų, užbaigiant šias jų derybas Europos socialinių partnerių susitarimu – kolektyvinės sutarties pasirašymu.

Šie socialinių partnerių pasiekti susitarimai, remiantis Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 155 straipsnio 2 dalimi, įgyvendinami pagal administracijai ir darbuotojams (t.y. socialiniams partneriams) bei valstybėms narėms būdingą ir nusistovėjusią tvarką arba dėl tų reikalų, kuriems taikomas 153 straipsnis, juos pasirašiusioms šalims bendrai paprašius, remiantis Komisijos pasiūlymu priimtu Tarybos sprendimu. Apie tai pranešama Europos Parlamentui. Taigi remiantis minėtomis nuostatomis, Europos socialinių partnerių susitarimai gali būti įgyvendinami dviem būdais: 1) nacionalinėmis priemonėmis; 2) Europos Sąjungos teisės aktais.

Pirmasis socialinių partnerių susitarimų įgyvendinimo būdas savo ruožtu apima du variantus: a) pagal *socialiniams partneriams* būdingą ir nusistovėjusią tvarką; b) pagal *valstybėms narėms* būdingą ir nusistovėjusią tvarką. Pirmasis variantas kalba apie Europos socialinių partnerių susitarimų nuostatų perkėlimą į nacionalines kolektyvines sutartis per nacionalinius socialinius partnerius. Tuo tarpu nuostata *pagal valstybėms narėms būdingą ir nusistovėjusią tvarką* reiškia minėtų susitarimų įgyvendinimą valstybės narės teisės aktais per nacionalines valstybės narės institucijas.

Europos socialiniai partneriai pabandė įgyvendinti savo pasiektus susitarimus ne Europos Sąjungos teisės aktu, o savarankiškai, kai UNICE (Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga) kartu su UEAPME (Europos smulkiųjų ir vidutiniųjų įmonių ir amatininkų sąjunga) ir CEEP (Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras) bei ETUC (Europos profesinių sąjungų konfederacija) sudarė susitarimą dėl nuotolinio darbo (teledarbo)¹⁴⁶. Tai daugeliu atžvilgių naujas ir pažangus susitarimas, atvėręs naujas perspektyvas Europos socialinių partnerių dialogui. Šiuo susitarimu buvo siekiama nustatyti nuotolinio darbo (kai darbas dirbamas ne darbdavio patalpose telekomunikacijų įrengimų pagalba) įgyvendinimo bendruosius pagrindus, kad jis atitiktų tiek darbdavių, tiek darbuotojų poreikius. Ypatingas dėmesys susitarime skiriamas tokioms pagrindinėms sritims, kai dirbama ne darbdavio patalpose, kaip pavyzdžiui, duomenų apsauga, privatumas, sveikatos ir saugos užtikrinimas, darbo organizavimas, mokymas ir pan.¹⁴⁷

¹⁴⁶ Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) kartu su Europos smulkiųjų ir vidutiniųjų įmonių ir amatininkų sąjunga (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) 2002 m. liepos 16 d. rėminis susitarimas dėl teledarbo. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010 04 06] Prieiga per Internetą: <http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf> [žiūrėta 2010 04 06].

¹⁴⁷ *Implementation of the European framework agreement on telework: report by the European social partners* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010 04 06] Prieiga per Internetą: <<http://www.etuc.org/IMG/pdf/Telework2006-01429-EN.pdf>> [žiūrėta 2010 04 06].

2004 m. spalio 8 d. tie patys socialiniai partneriai sudarė susitarimą ir dėl streso darbe¹⁴⁸. Kaip nurodoma susitarime, šio susitarimo tikslas yra supažindinti bei didinti darbdavių ir darbuotojų, bei jų atstovų supratimą apie su darbu susijusį stresą, atkreipiant jų dėmesį į ženklus, galinčius padėti atpažinti su darbu susijusio streso problemas. Taip pat šiuos susitarimu siekiama darbdaviams ir darbuotojams suteikti tam tikras gaires, kurios padėtų nustatyti ir užkirsti kelią ar valdyti su darbu susijusio streso keliamas problemas.

Paminėtini ir dar du Europos socialinių partnerių pasiekti susitarimai – tai BUSINESSEUROPE (Europos verslo konfederacija, atstovaujanti mažoms vidutinėms bei didelėms verslo įmonėms), UEAPME, CEEP ir ETUC 2007 m. balandžio 26 d. sudarytas rėminis (pamatinis) susitarimas dėl priekabiavimo ir smurto darbe¹⁴⁹ bei visai neseniai 2010 m. kovo 25 d. sudarytas rėminis susitarimas dėl integravimo į darbo rinką¹⁵⁰. Pastarasis susitarimas skatina integracijos į darbo rinką gerinimą. Jis apima tuos asmenis, kurie susiduria su sunkumais ieškant darbo, grįžtant į darbą ar integruojantis į darbo rinką, tai pat tuos, kurie rizikuoja prarasti darbą dėl tam tikrų susiklosčiusių aplinkybių. Tiesa, susitarime nėra koncentruojamasi ties atskiromis socialinėmis grupėmis, nes jo tikroji paskirtis yra nubrėžti tam tikras gaires, padedančias suprasti, ką galima būtų padaryti siekiant pagerinti (padidinti) integraciją į darbo rinką. Šis susitarimas buvo priimtas pastaraisiais metais visame pasaulyje susiklosčiusios sunkios ekonominės situacijos kontekste, tai taip atsakas į demografinius pokyčius bei mažėjantį darbingo amžiaus asmenų skaičių populiacijoje. Kaip pažymima susitarime, socialiniai partneriai laikosi nuomonės, kad integravimas į darbo rinką yra esminis, kalbant apie ekonominio vystymosi ir socialinės sanglaudos skatinimą.

Taigi reikia pasakyti, kad Europos socialinių partnerių bandymas savarankiškai įgyvendinti savo pasiektus susitarimus apima minėtus keturis rėminius (pamatinius) susitarimus: dėl nuotolinio darbo (teledarbo), dėl streso darbe, dėl priekabiavimo ir smurto darbe, taip pat dėl integravimo į darbo rinką. Kaip pažymi doc. dr. T. Davulis, nors šis susitarimų įgyvendinimo būdas (pagal socialiniams partneriams būdingą ir nusistovėjusią

¹⁴⁸ Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) kartu su Europos smulkiųjų ir vidutiniųjų įmonių ir amatininkų sąjunga (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) 2004 m. spalio 8 d. rėminis susitarimas dėl streso darbe. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010 04 06] Prieiga per Internetą: <<http://www.ueapme.com/docs/various/2004/accord-cadre%20STRESSfinal.pdf>> [žiūrėta 2010 04 06].

¹⁴⁹ Europos verslo konfederacija, atstovaujanti mažoms vidutinėms bei didelėms verslo įmonėms (BUSINESSEUROPE), kartu su Europos smulkiųjų ir vidutiniųjų įmonių ir amatininkų sąjunga (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) 2007 m. balandžio 26 d. rėminis susitarimas dėl priekabiavimo ir smurto darbe [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010 04 06] Prieiga per Internetą: <<http://www.tradeunionpress.eu/Agreement%20violence/Framework%20Agreement%20Harassment%20and%20Violence%20at%20Work2.pdf>> [žiūrėta 2010 04 06].

¹⁵⁰ Europos verslo konfederacija, atstovaujanti mažoms vidutinėms bei didelėms verslo įmonėms (BUSINESSEUROPE), kartu su Europos smulkiųjų ir vidutiniųjų įmonių ir amatininkų sąjunga (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) 2010 m. kovo 25 d. rėminis susitarimas dėl integravimo į darbo rinką [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010 04 06] Prieiga per Internetą: <http://www.etuc.org/IMG/pdf_20100325155413125.pdf> [žiūrėta 2010 04 06].

tvarką) nepasižymi tokiu efektyvumu kaip įgyvendinimas Europos Sąjungos teisės aktu, tačiau, pasirinkę šį būdą, socialiniai partneriai pasiuntė aiškų politinį signalą, kad jie siekia pasinaudoti jiems suteikta autonomija.¹⁵¹

Kaip minėta, antrasis alternatyvus socialinių partnerių susitarimų įgyvendinimo būdas – Europos Sąjungos priimamais teisės aktais. Europos socialinių partnerių sudaryti susitarimai dėl tų reikalų, kuriems taikomas 153 straipsnis, juos pasirašiusiems šalims bendrai paprašius, remiantis Komisijos pasiūlymu įgyvendinami priimtu Tarybos sprendimu (Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 155 str. 2 d.).

Paminėtina, kad Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 153 straipsnio 1 dalyje įtvirtinama, kad Europos Sąjunga remia ir papildo valstybių narių veiklą šiose srityse: a) darbo aplinkos gerinimo siekiant rūpintis darbuotojų sveikata ir sauga; b) darbo sąlygų; c) darbuotojų socialinio draudimo ir socialinės apsaugos; d) darbuotojų socialinės apsaugos nutraukus darbo sutartį; e) darbuotojų informavimo ir konsultavimo; f) atstovavimo darbuotojų ir darbdavių interesams bei šių interesų ir bendrų sprendimų kolektyvinio gynimo; g) Sąjungos teritorijoje tesėtai gyvenančių trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo sąlygų; h) iš darbo rinkos išstumtų asmenų integracijos; i) moterų ir vyrų lygybės dėl galimybių darbo rinkoje ir požiūrio darbe; j) kovos su socialine atskirtimi; k) socialinės apsaugos sistemų modernizavimo. To paties straipsnio 5 dalyje nurodoma, kad šio straipsnio nuostatos netaikomos darbo užmokesčiui, teisei jungtis į asociacijas, teisei streikuoti arba teisei imtis lokautų.

Taigi, jeigu Europos socialinių partnerių susitarimas yra susijęs su išvardintomis socialinės politikos sritimis (išskyrus darbo užmokesčio, teisės jungtis į asociacijas, teisės streikuoti ar imtis lokautų klausimus), jis gali būti įgyvendinamas Komisijos siūlymu priimtu Tarybos sprendimu. Vadinasi, kad Taryba galėtų perkelti socialinių partnerių susitarimo nuostatas Europos Sąjungos teisės aktu, pirmiausia ji pati turi būti kompetentinga išleisti tokią teisės normą. Kompetencijos sritis kaip tik apibrėžia minėtas Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 153 straipsnis.

Europos socialiniai partneriai yra sudarę keletą rėminių susitarimų, kurių nuostatos buvo perkeltos Europos Sąjungos direktyvomis – tai susitarimai dėl tėvystės atostogų (direktyva 96/34/EB)¹⁵², dėl neviso darbo laiko (direktyva 97/81/EB)¹⁵³ ir dėl terminuotojų sutarčių (1999/70/EB)¹⁵⁴.

Pažymėtina, kad Tarybos teisės aktu buvo įgyvendinti ir Europos lygmeniu vienoje ūkio šakoje veikiančių socialinių partnerių 1998 m. rugsėjo 30 d. ir 2000 m. kovo 22 d. pasiekti

¹⁵¹ DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, nr. 58, p. 47.

¹⁵² OL L 145, 1996 06 19, p. 1.

¹⁵³ OL L 14, 1998 01 20, p. 9.

¹⁵⁴ OL L 175, 1999 07 10, p. 43.

susitarimai dėl darbo laiko jūrų transporte (direktyva 1999/63/EB)¹⁵⁵ bei mobilaus personalo darbo laiko organizavimo civilinei aviacijoje (direktyva 2000/79/EB)¹⁵⁶, taip pat 2004 m. sausio 24 d. pasiektas susitarimas tarp Europos geležinkelių bendrijos (CER) ir Europos transporto darbuotojų federacijos (ETF) dėl geležinkelio transporto mobiliųjų darbuotojų tarptautiniuose vežimuose darbo sąlygų aspektų (2005/47/EB)¹⁵⁷. Taigi socialinis dialogas plėtojamas ir socialinių partnerių susitarimai ne tik tarp šakinių, bet ir šakinių lygmeniu, o Taryba ir Komisija linkusi suteikti tokiems susitarimams privalomą Europos Sąjungos teisės pobūdį.¹⁵⁸

Apibendrinant galima pasakyti, kad nors Europos socialiniai partneriai per pastaruosius dvidešimt metų Europos Sąjungos lygmenyje tėra sudarę 7 rėminius susitarimus bei keletą šakinių ir tarpšakinių susitarimų, tačiau manytina, kad jų reikšmė Europos socialinei politikai yra gana nemenka, kadangi šie susitarimai apima sritis, kurių anksčiau nereglementavo ar nebuvo pavykę suregulamentuoti Europos Sąjungos teisės aktais. Be kita ko šakiniais socialinių partnerių susitarimais buvo sureguliuotos darbuotojų, veikiančių tam tikroje ūkinės veiklos šakoje, darbo sąlygos, kurių atitinkamas pritaikymas prie tos ūkio srities ypatumų, skatina geresnę tiek darbo santykių tarp darbdavių ir darbuotojų, tiek ir ūkio šakos ekonominę raidą.

3.2. Kolektyvinių darbo santykių reikšmė Lietuvos socialinei politikai

Kaip jau buvo minėta, socialinė politika paprastai suprantama, kaip valdžios vykdoma politika, skirta teisiškai reguliuoti visuomenės poreikius, kylančias problemas. Valdžios vykdoma socialinė politika išreiškiama tam tikrų teisės aktų priėmimu. Reikia pažymėti, kad mūsų šalyje pastaruoju metu pastebima vis didesnė socialinių partnerių įtaka šiam teisėkūros procesui. Tai puikiai iliustruoja socialinių partnerių visai neseniai (2009 m. spalio 28 d.) pasirašytas Nacionalinis susitarimas¹⁵⁹, įtvirtinantis, kad iki 2011 m. teisės aktai, reglamentuojantys darbo santykius, negalės būti keičiami nepritarus Lietuvos Respublikos trišalei tarybai.

Lietuvos Respublikos trišalė taryba, įsteigta 1995 m. gegužės 5 dieną, – viena iš pagrindinių ir, galima sakyti, efektyviausių nacionaliniu lygiu vykdomos socialinės partnerystės formų. Socialinis dialogas, vykdomas šios institucijos, vaidina svarbų vaidmenį

¹⁵⁵ OL L 302, 2000 11 27, p. 57.

¹⁵⁶ OL L 302, 2000 12 01, p. 57.

¹⁵⁷ OL L 195, 2005 7 27, p. 15–17.

¹⁵⁸ DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, nr. 58, p. 45.

¹⁵⁹ *Nacionalinis susitarimas* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-02-10]. Prieiga per Internetą: <<http://www.lrv.lt/lt/veikla/nacionalinis-susitarimas>> [žiūrėta 2010-02-10].

derinant darbo teisinių santykių dalyvių interesus. Lietuvos Trišalei tarybai suteikta pakankamai daug galių teisiškai reguliuoti darbo santykius nacionaliniu lygiu.¹⁶⁰

Trišalės tarybos nuostatuose¹⁶¹ įtvirtinta, kad ji yra lygiateisės trišalės partnerystės pagrindu sudarytas organas, kuris tarpusavio susitarimais sprendžia socialines, ekonomines ir darbo problemas, tuo siekdamas palaikyti socialinę taiką visuomenėje. Savo sudėtimi Taryba atstovauja Lietuvos visuomenės ekonominėms ir socialinėms jėgoms. Visos interesų grupės turi realias galimybes pateikti Tarybai savo nuomonę, iškelti problemas ir pateikti pasiūlymus. Trišalė taryba yra diskusijų ir parengiamojo darbo vieta, svarstomais klausimais kompetentinga įvertinti iškilusias problemas, suformuluoti ir pareikšti išvadas bei siūlymus Lietuvos Respublikos Vyriausybei, ministerijoms, Lietuvos Respublikos Seimui ir šalies visuomenei.

Taryba sudaroma trišalės partnerystės pagrindu iš darbuotojų, darbdavių organizacijų ir Vyriausybės atstovų. Į Tarybą deleguoja: darbuotojų atstovus – Lietuvos profesinių sąjungų nacionaliniai (centriniai) susivienijimai savo susitarimu; darbdavių atstovus – Lietuvos darbdavių nacionalinės (centrinės) organizacijos savo susitarimu; Vyriausybės atstovus – Lietuvos Respublikos Vyriausybė savo sprendimu. Pagal Lietuvos profesinių sąjungų ir darbdavių centrinių (respublikinių) organizacijų susitarimą (patvirtintą 2008 m. vasario 26 d. Tarybos nutarimu Nr. 112) dėl tarpusavio socialinės partnerystės pripažinimo¹⁶², nacionalinio lygmens respublikinėmis (centrinėmis) profesinių sąjungų organizacijomis yra Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“, Lietuvos darbo federacija; nacionalinio lygmens respublikinėmis (centrinėmis) darbdavių organizacijomis pripažįstamos Lietuvos pramonininkų konfederacija, Lietuvos verslo darbdavių konfederacija.

Pagrindinis dalyvavimo trišaliame bendradarbiavime tikslas yra keisti informacija, siekti interesų balanso, gauti pagrindinių socialinių partnerių pritarimą Vyriausybės politikai, formuoti socialinę – ekonominę politiką, kuri atspindėtų partnerių požiūrį ir interesus.¹⁶³

Trišalės tarybos nuostatuose įtvirtinta, kad ji vykdo šias pagrindines funkcijas: šalių siūlymu analizuoja socialines, ekonomines ir darbo problemas bei kitus visuomenei aktualius klausimus, teikia pasiūlymus šioms problemoms spręsti; svarsto įstatymų, kitų teisės aktų socialinėje, ekonominėje bei darbo srityje projektus, teikia išvadas ir rekomendacijas Lietuvos Respublikos Seimui ir Lietuvos Respublikos Vyriausybei; analizuoja dvišalės ir trišalės

¹⁶⁰ KRASAUSKAS, R. Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos trišalės tarybos veiklai Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2005, nr. 74(66), p. 40.

¹⁶¹ *Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos nuostatai* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-29]. Prieiga per Internetą: <<http://www.lrtt.lt/assets/files/dokum/veikla/TT%20nuostatai%20ir%20Susitarimas.pdf>> [žiūrėta 2010-03-29].

¹⁶² *Lietuvos profesinių sąjungų ir darbdavių centrinių (respublikinių) organizacijų susitarimas dėl tarpusavio socialinės partnerystės pripažinimo, patvirtintas 2008 m. vasario 26 d. Tarybos nutarimu Nr. 112* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-29]. Prieiga per Internetą:

<<http://www.lrtt.lt/assets/files/dokum/veikla/TT%20nuostatai%20ir%20Susitarimas.pdf>> [žiūrėta 2010-03-29].

¹⁶³ *Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link*. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija ir Lietuvos Respublikos trišalė taryba. Vilnius, 2002, p. 7-8.

partnerystės galimybes sprendžiant socialines, ekonomines ir darbo problemas, teikia šalims pasiūlymus dėl socialinės partnerystės vystymo; apsversto ir apibūnina metinio trišalio susitarimo dėl socialinių, ekonominių ir darbo problemų sprendimo projektą; svarsto pasiūlymus ir rengia išvadas ar rekomendacijas dėl nacionalinės, šakinės ir teritorinės kolektyvinės sutarties taip pat dėl kolektyvinių ginčų sprendimo; svarsto Vyriausybės siūlomus kandidatus į Europos Sąjungos Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetą ir teikia išvadas; svarsto kolektyvinių darbo ginčų tarpininkų sąrašo projektą ir pan.

Reikia pasakyti, kad nuostatuose įtvirtinta Tarybos kompetencija aiškiai pabrėžia socialinių partnerių svarbą sprendžiant socialines, ekonomines ir darbo problemas bei palaikant socialinę taiką visuomenėje. Ypač reikšminga Tarybai suteikta teisė svarstyti įstatymų, kitų teisės aktų socialinėje, ekonominėje bei darbo srityje projektus, teikti išvadas ir rekomendacijas. Nors Tarybos sprendimai turi rekomendacinį pobūdį, tačiau visgi šiai institucijai suteikta svarbi galimybė savo motyvuota nuomone (išvadomis, rekomendacijomis) „palenkti savo pusėn“ Lietuvos įstatymų leidėją ir tokiu būdu įtakoti teisės aktų turinį bei valdžios vykdomą socialinę politiką.

Trišalės tarybos svarbą įstatymų, kitų teisės aktų priėmimo procese bei socialinės politikos formavime geriausiai iliustruoja jos veikla. Remiantis Trišalės tarybos kasmetinėmis veiklos ataskaitomis, pateiktomis jos internetiniame tinklapyje¹⁶⁴, pastebėta, jog nuo 1995 metų, kai buvo įkurta Lietuvos Respublikos trišalė taryba, iki praeitų metų ji surengė 138 posėdžius (vidutiniškai po 9 posėdžius per metus) ir išnagrino 950 įvairių klausimų, iš kurių net 736 socialiniai-ekonominiai.

Pažymėtina, kad vienas iš reikšmingiausių Trišalės tarybos indėlių į mūsų šalies socialinę politiką buvo Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto svarstymas, išvadų ir rekomendacijų dėl šio projekto teikimas. Socialiniams partneriams buvo suteikta itin svarbi galimybė išreikšti savo požiūrį ir interesus toje srityje, su kuria jie labiausiai susiję. Bendras partnerių sutarimas dėl svarbiausių teisės normų, reguliuojančių darbo santykius, buvo reikšmingas šių santykių dalyviams (darbuotojams ir darbdaviams), o taip pat ir valstybei, siekiančiai interesų balanso ir priešpriešos mažinimo.

Taigi 2002 m. pavasarį Trišalė taryba baigė kelis metus trukusias diskusijas dėl Darbo kodekso projekto, nežiūrint to, kad nepavyko pasiekti konsensuso dėl kai kurių straipsnių. Ypač daug ginčų sukėlė darbuotojų atleidimo iš darbo tvarka, išėitinių išmokų dydžiai taip pat darbo tarybų steigimo, jų veiklos organizavimo ir likvidavimo klausimai. 2002 m. birželio 4 d. Seimas Darbo kodeksą priėmė.¹⁶⁵

¹⁶⁴ *Trišalės tarybos veikla* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-29]. Prieiga per Internetą: <<http://www.lrtt.lt/lt/apie-taryba/veikla.html>> [žiūrėta 2010-03-29].

¹⁶⁵ *Trišalės tarybos veikla 2002 metais* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-29]. Prieiga per Internetą: <<http://www.lrtt.lt/lt/apie-taryba/veikla/lrtt-veikla-2002.html>> [žiūrėta 2010-03-29].

2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusiame DK įstatymiškai buvo pripažinta ir įtvirtinta socialinė partnerystė. Pirmą kartą įstatyme buvo įteisinta darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o kai kuriais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus. Pažymėtina, jog naujame Darbo kodekse buvo tiesiogiai įtvirtinta Lietuvos Trišalės tarybos teisė sudaryti trišalius susitarimus dėl darbo santykių ir su jais susijusių socialinių bei ekonominių sąlygų ir susitarimo šalių tarpusavio santykių reglamentavimo (DK 45 str. 5 d.).

Netrukus po Darbo kodekso projekto svarstymo Trišalėje taryboje pabaigos, 2002 m. gegužės 29 d. buvo pasirašytas Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo 2002 metais¹⁶⁶, kuriame buvo išreikšta nuostata dėl galimybės darbdavių ir profesinių sąjungų atstovams jų pageidavimu dalyvauti, rengiant Lietuvos Respublikos darbo kodeksui įgyvendinti skirtus teisės aktus, sudarymo. Taip pat buvo susitarta kas pusmetį įvertinti Trišalėje taryboje, kaip laikomasi darbo įstatymų, ir pateikti pasiūlymų dėl darbo įstatymų tobulinimo, įgyvendinimo ir laikymosi kontrolės gerinimo; trišaliu principu parengti Socialinės partnerystės plėtojimo programos projektą.

Šio susitarimo nuostatos iš esmės buvo pilnai įgyvendintos. Buvo parengtas ir 2003 m. sausio 16 d. Vyriausybėje patvirtintas Socialinės partnerystės plėtros 2003 – 2004 m. priemonių planas¹⁶⁷, Taryboje apsvaistyti Darbo kodekso įgyvendinimo projektai (Darbo tarybų įstatymo projektas), pateikti socialiniams partneriams pastaboms ir pasiūlymams kiti projektai (Europos darbų tarybų projektas). Buvo parengta informacinė-konsultacinė medžiaga dėl naujojo Darbo kodekso taikymo.¹⁶⁸

Taikant naują Darbo kodeksą, gana greitai išryškėjo jo netobulumai, todėl socialiniai partneriai vėl pradėjo diskusijas dėl atskirų Darbo kodekso nuostatų. Darbdavių netenkino nuostata, kad daugelį jiems svarbių normų galima sureguliuoti tik kolektyvinėmis sutartimis, nors faktiškai daugelyje įmonių nėra su kuo derėtis. Taip pat jų netenkino atostogų suteikimo, terminuotų sutarčių sudarymo ir kt. klausimai. Dėl minėtų priežasčių beveik kiekviename Tarybos posėdyje buvo kalbama minėtais klausimais. Seime buvo parengtos Darbo kodekso pataisos, kurios 2004 m. spalio mėn. buvo svarstomos Trišalėje taryboje.¹⁶⁹ 2005 m. vasarį buvo pradėti svarstyti socialinių partnerių pasiūlymai dėl Darbo kodekso pakeitimų ir

¹⁶⁶ Žinios, 2002-06-07, Nr. 56-2269.

¹⁶⁷ Žinios, 2003. Nr. 9-294.

¹⁶⁸ *Trišalės tarybos veikla 2002 metais* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-29]. Prieiga per Internetą: <<http://www.lrtt.lt/lt/apie-taryba/veikla/lrtt-veikla-2002.html>> [žiūrėta 2010-03-29].

¹⁶⁹ *Trišalės tarybos veikla 2004 metais* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-29]. Prieiga per Internetą: <<http://www.lrtt.lt/lt/apie-taryba/veikla/lrtt-veikla-2004.html>> [žiūrėta 2010-03-29].

papildymų (svarstymai buvo baigti kovo mėn.). Iš viso buvo apsvaistyti ir parengti 86 socialinių partnerių pasiūlymai dėl Darbo kodekso 56 straipsnių pakeitimo ir papildymo.¹⁷⁰

2005 metais gegužės 12 dieną LR Seimas priėmė įstatymą dėl Darbo kodekso pakeitimo ir papildymo bei XIX skyriaus pavadinimo pakeitimo. Prisimintina, jog šios DK pataisos pakeitė ir papildė tiek bendrąsias Kodekso nuostatas, tiek normas, reglamentuojančias kolektyvinius ir individualius darbo santykius. Paminėtini šie svarbūs DK pakeitimai, padidinę darbuotojų ir jų atstovų garantijas: buvo praplėstas papildomai darbo rinkoje remiamų asmenų sąrašas (tokiais asmenimis laikomi ir nėščios moterys, ir asmenys faktiškai auginantys vaikus); buvo nustatyta, kad darbdavys privalo pasirašyti su pažįdinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą, taip pat darbuotojas turi būti išpėjamas apie darbo sutarties nutraukimą raštu; pratęstas išpėjimo dėl atleidimo iš darbo terminas darbuotojo ligos ar atostogų laikui (kitais tariant darbuotojo ligos ar atostogų laikas neįskaičiuojamas į išpėjimo laikotarpį); buvo uždrausta kasmetines atostogas pakeisti pinigine kompensacija (tu tarpu anksčiau buvo draudžiama pakeisti pinigine kompensacija tik kasmetines *minimaliąsias* atostogas); išplėtos profesinių sąjungų ir darbo tarybų pirmininkų garantijas, nustatant, jog jų kadencijos laikotarpiu minėti asmenys negali būti atleisti iš darbo dėl darbo drausmės pažeidimų be išankstinio profesinės sąjungos atstovaujamojo organo ar darbo tarybos sutikimo; teisė skelbti streiką suteikta ir darbo taryboms. Taip pat buvo išplėtos ir kai kurios darbdavių garantijos, leidžiant kolektyvinėje sutartyje nustatyti kitokią negu DK įtvirtinta darbuotojų kvalifikacijos kėlimui turėtų išlaidų kompensavimo tvarką bei terminus (t.y. buvo įtvirtinta galimybė nustatyti, kad darbuotojo išėjimo iš darbo atveju darbdavys turės teisę išsireikalauti minėtas išlaidas ne tik už paskutinius vienerius darbo metus, kaip įtvirtinta DK); darbdavių garantijos buvo pagerintos ir prailginus darbuotojo prašymo nutraukti darbo sutartį dėl svarbių priežasčių terminą nuo trijų *kalendorinių* dienų iki trijų *darbo* dienų (darbdaviui suteikiant galimybę susirasti naują darbuotoją vietoj išėinančio). Taigi minėtais Darbo kodekso pakeitimais buvo pagerintos ne tik darbuotojų bei jų atstovų, bet ir kai kurios darbdavių garantijos.

Kalbant apie socialinių partnerių kompetenciją įtakoti mūsų šalies įstatymleidystę, svarbu paminėti 2005 m. birželio 13 d. Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų pasirašytą Susitarimą dėl trišalio bendradarbiavimo¹⁷¹, kuriame buvo susitarta keistis aktualia informacija, konsultuotis dėl šalims priimtinių tam tikrų klausimų¹⁷²

¹⁷⁰ *Trišalės tarybos veikla 2005 metais* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-29]. Prieiga per Internetą: <<http://www.lrtt.lt/lt/apie-taryba/veikla/lrtt-veikla-2005.html>> [žiūrėta 2010-03-29].

¹⁷¹ Žinios, 2005-06-16, Nr. 75-2726.

¹⁷² Susitarime susitarta konsultuotis dėl šalims priimtinių klausimų, susijusių su kolektyvinių darbo santykių ir trišalės partnerystės plėtra; darbo apmokėjimo sistemų tobulinimu; gyventojų užimtumo didinimu, nedarbo lygio mažinimu; mokymosi visą gyvenimą galimybių kūrimu; lygių galimybių darbo rinkoje sudarymu; darbuotojų

sprendimo būdų, trišaliu principu rengti ir derinti teisės aktų projektus, aktualiausias problemas svarstyti Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje. Lietuvos Respublikos Vyriausybė įsipareigojo teikti šalims informaciją apie rengiamus teisės aktų projektus ir bent vienos iš šalių pageidavimu teikti juos svarstyti Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje; priimti nutarimus aktualiais ekonomikos, užimtumo, darbo ir socialiniais klausimais tik juos išnagrinėjus šalių pageidavimu Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje.

Taigi šiuo susitarimu buvo atnaujinti ankstesni Trišalės tarybos susitarimai dėl trišalio bendradarbiavimo. Susitarimas buvo gerokai išplėstas ir politizuotas. Jame gana detalai nurodomos Trišalės tarybos veiklos sritys bei aiškiai įvardijama socialinių partnerių kompetencija trišaliu principu rengti ir derinti teisės aktų projektus. Be kita ko susitarime išreikštas Vyriausybės įsipareigojimas nepriimti nutarimų svarbiais ekonomikos, užimtumo, darbo bei socialiniais klausimais, prieš tai nepasikonsultavus su Trišale taryba, rodo aiškų socialinių partnerių nuomonės svarbos pripažinimą.

Remiantis minėtų Trišalės tarybos kasmetinių veiklos ataskaitų apžvalga galima teigti, kad savo teisę – trišaliu principu rengti ir derinti teisės aktų projektus, aktualiausias problemas svarstyti Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje – socialiniai partneriai po minėto susitarimo pasirašymo įgyvendino gana „nuoširdžiai“, kasmet apsvarstydami vidutiniškai po 80 klausimų iš kurių vidutiniškai net 67 socialiniai-ekonominiai. Iš minėtų ataskaitų matyti, kad nacionaliniai socialiniai partneriai dar ne kartą sugrįžo prie diskusijų dėl Darbo kodekso tobulinimo. Paminėtinas 2007 m. spalio mėn. Trišalėje taryboje vykęs Darbo kodekso kai kurių straipsnių pakeitimo projekto svarstymas. Buvo nutarta pritarti Lietuvos Respublikos Seimo darbo grupės siūlomiems Darbo kodekso 22, 24, 47, 52, 58, 67, 68, 69, 70, 71, 76, 78, 79, 80, 84, 85, 130, 149 straipsnių pakeitimams, tačiau buvo nepritarta DK 72 straipsnio projekte numatymam tarpininko institucijos pasitelkimo privalomumui, paliekant socialiniams partneriams apsisprendimo teisę pasirinkti taikinimą ar tarpininkavimą. Taip pat buvo užfiksuotos alternatyvios profesinių sąjungų ir darbdavių nuomonės dėl DK 77 str. „Streiko skelbimas“ projekto: darbdavių organizacijų nuomone streikas galėtų būti skelbiamas, kai už streiko paskelbimą balsavo 50 proc. plius vienas visų įmonėje dirbančių darbuotojų; profsąjungų nuomone – siekiant paskelbti streiką reikia, kad už paskelbimą balsuotų 50 proc. plius vienas balsavime dalyvavusių darbuotojų. Trišalės tarybos nuomonė dėl DK pakeitimų buvo pateikta Seimo Socialinių reikalų ir darbo komitetui.¹⁷³

2008 m. gegužės 13 d. buvo priimtos minėtų Darbo kodekso straipsnių pataisos. Vienas esminių pakeitimų tapo tarpininko, kaip kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimo institucijos,

saugos darbo rinkoje, darbo sąlygų ir darbo kokybės gerinimu; darbo santykių lankstumo derinimu su saugiu užimtumo principu, tobulinant darbo santykius reglamentuojančius teisės aktus; nelegalaus darbo prevencija; socialinės atskirties ir skurdo mažinimu ir pan.

¹⁷³ *Trišalės tarybos veikla 2006 metais* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-29]. Prieiga per Internetą: <<http://www.lrtt.lt/lt/apie-taryba/veikla/lrtt-veikla-2006.html>> [žiūrėta 2010-03-29].

atsiradimas. Reikia pažymėti, kad buvo atsižvelgta į socialinių partnerių, nepritarusių numatymam tarpininko institucijos pasitelkimo privalomumui, nuomonę, todėl kolektyvinių darbo ginčų nagrinėjimas pasitelkiant tarpininką tapo alternatyva ginčo nagrinėjimui taikinimo komisijoje. Taip pat buvo pritarta darbdavių organizacijų nuomonei, kad streikas gali būti skelbiamas, kai jam slaptu balsavimu pritarė daugiau kaip pusė įmonės darbuotojų.

Kalbant apie Lietuvos trišalės tarybos reikšmę socialinei politikai ir darbo rinkai, dar reikėtų paminėti, jos kompetenciją, įtvirtintą Darbo kodekso 187 straipsnio 1 dalyje, svarstyti minimalaus mėnesinio atlyginimo (MMA) klausimą ir teikti išvadas bei pasiūlymus Vyriausybei dėl MMA didinimo. Paminėtina, jog šis klausimas Trišalėje taryboje pirmą kartą buvo svarstytas dar 1995 m. rugpjūčio 1 dieną. Kaip galima pastebėti iš Trišalės tarybos kasmetinių veiklos ataskaitų, MMA didinimo klausimas per pastarąjį dešimtmetį buvo svarstomas kasmet¹⁷⁴ ir beveik visi pasiūlymai buvo įgyvendinti.

Apibendrinant aptartą Lietuvos trišalės tarybos veiklą, reikia pasakyti, kad jos vykdomas socialinis dialogas vaidina labai svarbų vaidmenį derinant darbo teisinių santykių dalyvių interesus tokiose svarbiose srityse, kaip nacionalinių darbo standartų formavimas, MMA nustatymas. Tačiau reikia pažymėti, kad Tarybos sprendimai visgi turi tik rekomendacinį pobūdį, todėl nėra privalomi Lietuvos teisės aktų leidėjui ir Vyriausybei. Tačiau Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovų 2005 m. pasirašytame Susitarime dėl trišalio bendradarbiavimo Vyriausybės priimtas įsipareigojimas priimti nutarimus aktualiais ekonomikos, užimtumo, darbo ir socialiniais klausimais tik juos išnagrinėjus šalių pageidavimu Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje, rodo aiškų socialinių partnerių nuomonės svarbos, jų įtakos pripažinimą. O 2009 m. spalio 28 d. priimto Nacionalinio susitarimo nuostatos, kad iki 2011 m. teisės aktai, reglamentuojantys darbo santykius, negalės būti keičiami nepritarus Lietuvos Respublikos trišalei tarybai, įtvirtino nors ir laikiną, tačiau nedviprasmišką imperatyvų reikalavimą gauti Trišalės tarybos pritarimą, kai yra keičiamas teisės aktas, reglamentuojantis darbo santykius.

¹⁷⁴ 2003 m. balandžio 15 d. posėdyje buvo sutarta didinti MMA nuo 430 Lt iki 450 Lt; 2005 m. sausio 25 d. posėdyje priimtas sprendimas dėl MMA didinimo iki 550 Lt.; 2007 m. sausio 16 d. posėdyje buvo nutarta siūlyti Lietuvos Respublikos Vyriausybei MMA didinti iki 700 Lt.; 2007 m. spalio 16 d. posėdyje nutarta MMA didinti iki 800 Lt. ne vėliau kaip nuo 2008 m. kovo 31 d.; 2008 m. birželio 17 d. posėdyje Lietuvos profesinių sąjungų nacionaliniai centrai siūlė MMA didinti iki 1000 Lt nuo 2008 m. spalio 1 d., tačiau pasiūlymai 2008 m. įgyvendinti nebuvo.

IŠVADOS

1. Išanalizavus visą surinktą medžiagą pastebėta, kad konkrečios kolektyvinių darbo santykių sampratos nepateikia nei vienas šios srities mokslininkas. Analizuojant atskirus kolektyvinius darbo santykius sudarančius elementus, prieita prie išvados, kad kolektyvinės sutarties samprata, pateikta Lietuvos Respublikos DK, skiriasi nuo tarptautiniuose teisės aktuose pateikiamos kolektyvinės sutarties sampratos, nes skirtingai įvardijamos kolektyvinės sutarties šalys (mūsų šalyje – tai darbuotojų kolektyvas, o TDO rekomendacijoje Nr. 91 – tai darbuotojų organizacijos, t.y. profesinės sąjungos). Tokį sampratų skirtingumą lėmė Lietuvos įstatymų leidėjo pasirinkta pozicija – darbo teisės subjektu laikyti darbuotojų kolektyvą.
2. Kolektyvinių darbo santykių raidos analizė atskleidė, kad nors Lietuvoje kolektyviniai darbo santykiai pradėti įgyvendinti labai vėlai (palyginus su išsivysčiusiomis Vakarų valstybėmis), tačiau per gana trumpą laikotarpį (20 nepriklausomybės metų) kolektyvinių darbo santykių evoliucija mūsų šalyje pasiekė neblogų rezultatų – buvo sukurta ir efektyviai veikia trišalio bendradarbiavimo sistema, priimti svarbiausi kolektyvinius darbo santykius reglamentuojantys įstatymai, daugiau kaip 20 procentų Darbo kodekso normų (straipsnių) pateikia nuorodas į kolektyvines sutartis (kitai patariant atitinkamus darbo santykių klausimus paveda spręsti pačioms šalims kolektyvinėse sutartyse). Tačiau manytina, kad kai kurių kolektyvinius darbo santykius sudarančių elementų teisinis reguliavimas vis dar nėra pakankamas, kaip pavyzdžiui: a) DK nenustato jokie teisinio reguliavimo, kai tam tikroje šakoje ar teritorijoje veikia kelios profesinės sąjungos, kurios nesugeba bendradarbiauti tarpusavyje. Tokiu atveju iškyla grėsmė kolektyvinės sutarties pasirašymui aukštesniu nei įmonės lygiu; b) taip pat DK nėra aptiriamas atvejis, kai nepasibaigus darbo tarybos kadencijai yra įsteigiama įmonės profesinė sąjunga, ar įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkciją perduoda atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Darbo tarybų įstatyme numatoma galimybė darbo tarybai veikti kartu su profesine sąjunga, tačiau abejotina ar ši nuostata nepažeidžia TDO konvencijos Nr. 135 ir nesusilpnina profesinių sąjungų pozicijų.
3. Išanalizavus surinktus šaltinius nustatyta, jog kolektyvinių darbo santykių įtaka socialinei politikai ir konkrečiai darbo teisei pasireiškia visuose lygmenyse – tarptautiniame, regioniniame (Europos Sąjungos) bei nacionaliniame. Kolektyvinių darbo santykių reikšmę socialinei politikai tarptautiniu (pasauliniu) mastu geriausiai atskleidžia trišalio bendradarbiavimo principu veikiančios Tarptautinės darbo organizacijos veikla. Ši tarptautinė organizacija formuoja minimalius bazinius darbo

- standartus, kurie valstybėms narėms tampa privalomi, ratifikavus TDO priimtas konvencijas. Tačiau net ir konvencijų neratifikavusioms valstybėms būtina reguliariai informuoti atitinkamas TDO institucijas apie nacionalinės teisės ar praktikos atitiktą konvencijos nuostatoms ir nurodyti, kas trukdo tą konvenciją ratifikuoti. Taigi ši priemonė, taip pat kaip ir ratifikuotų konvencijų įgyvendinimo priežiūros bei teikiamos techninės pagalbos, diegiant minimalius darbo standartus, priemonės užtikrina, kad visose valstybėse būtų vienodai skatinamas minimalių darbo standartų įgyvendinimas.
4. Europos Sąjungos lygiu kolektyviniai darbo santykiai užima unikalią ir lemiančią poziciją demokratiname Europos valdyme. Europos socialiniai partneriai įtraukiami į Bendrijos teisės kūrimo procesą ir su jais konsultuojamasi dėl konkrečių socialinės politikos priemonių, maža to, jiems suteikiama galimybė patiems apsispręsti dėl reguliavimo būtinybės ir sudaryti atitinkamą susitarimą. Pastebėta, jog Europos socialiniai partneriai per pastaruosius dvidešimt metų Europos Sąjungos lygmenyje tėra sudarę 7 rėminius susitarimus bei keletą šakinių ir tarpšakinių susitarimų, tačiau manytina, kad jų reikšmė Europos socialinei politikai yra gana nemenka, kadangi jie apima sritis, kurių anksčiau nereglementavo ar nebuvo pavykę suregulmentuoti Europos Sąjungos teisės aktais.
 5. Kolektyvinių darbo santykių reikšmę socialinei politikai nacionaliniu lygmeniu geriausiai atskleidžia Lietuvos Respublikos trišalės tarybos vykdomas socialinis dialogas, kuris vaidina labai svarbų vaidmenį derinant darbo teisinių santykių dalyvių interesus tokiose svarbiose srityse, kaip nacionalinių darbo standartų formavimas, MMA nustatymas. Pažymėtina, kad Tarybos sprendimai visgi turi tik rekomendacinį pobūdį, todėl nėra privalomi Lietuvos teisės aktų leidėjui ir Vyriausybei. Tačiau Lietuvos Respublikos Vyriausybės ir socialinių partnerių 2005 m. pasirašytame Susitarime dėl trišalio bendradarbiavimo Vyriausybės priimtas įsipareigojimas priimti nutarimus aktualiais ekonomikos, užimtumo, darbo ir socialiniais klausimais tik juos išnagrinėjus šalių pageidavimu Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje, rodo aiškų socialinių partnerių nuomonės svarbos, jų įtakos pripažinimą. Taip pat nereikėtų pamiršti ir 2009 m. spalio 28 d. Nacionalinio susitarimo nuostatos, kad iki 2011 m. teisės aktai, reglamentuojantys darbo santykius, negalės būti keičiami nepritarus Lietuvos Respublikos trišalei tarybai. Ši nuostata įtvirtino nors ir laikiną, tačiau nedviprasmišką imperatyvų reikalavimą gauti Trišalės tarybos pritarimą, kai yra keičiamas teisės aktas, reglamentuojantis darbo santykius.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

TARPTAUTINIAI TEISĖS AKTAI

1. 1996 m. Europos socialinė chartija (pataisytą). Žinios, 2001, Nr. 49 – 1704;

TDO konvencijos, rekomendacijos ir kiti dokumentai

2. TDO konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo. Žinios, 1996, Nr. 27-653;
3. TDO konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo. Žinios, 1996, Nr. 27-674;
4. TDO konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje. Žinios, 1996, Nr. 28-677;
5. TDO konvencija Nr. 131 dėl minimalaus darbo užmokesčio nustatymo, ypač atsižvelgiant į besivystančias šalis. Žinios, 1996, Nr. 30-736;
6. TDO konvencija Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje. Žinios, 1996, Nr. 30-737;
7. TDO konvencija Nr. 138 dėl minimalaus įdarbinimo amžiaus. Žinios, 1997, Nr. 95-2383;
8. TDO konvencija Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti. Žinios, 1996, Nr. 30-739;
9. TDO konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo. Žinios, 1996, Nr. 30-740;
10. TDO konvencija Nr. 171 dėl naktinio darbo. Žinios, 1996, Nr. 31-767;
11. TDO konvencija Nr. 173 dėl darbuotojų reikalavimų gynimo darbdaviui tapus nemokiam. Žinios, 1996, Nr. 31-768;
12. TDO konvencija Nr. 182 dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo ir neatidėliotinių veiksmų tokiam darbui panaikinti. Žinios, 2003, Nr. 49-2161.;
13. TDO rekomendacija Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-16]. Prieiga per Internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>> [Žiūrėta 2010-03-16];
14. TDO rekomendacija Nr. 92 dėl savanoriško taikinimo ir arbitražo [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-16]. Prieiga per Internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>> [Žiūrėta 2010-03-16];
15. TDO rekomendacija Nr. 130 dėl individualių darbo ginčų sprendimo [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-16]. Prieiga per Internetą:

- <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>> [Žiūrėta 2010-03-16];
16. TDO rekomendacija Nr. 163 dėl kolektyvinių derybų [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-16]. Prieiga per Internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>> [Žiūrėta 2010-03-16];
17. Tarptautinės darbo organizacijos konstitucija [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010 04 06]
Prieiga per Internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/constq.htm>> [žiūrėta 2010 04 06];

Europos Sąjungos teisės aktai

18. Europos Bendrijos steigimo sutartis (konsoliduota). Žinios, 2004, Nr.2 – 2;
19. 1951 m. Europos anglių ir plieno bendrijos steigimo sutartis. BGBI, 1952, P. II – 447;
20. 1597 m. Europos Ekonominės Bendrijos steigimo sutartis. BGBI, 1957, P. II – 766;
21. 1986 m. Suvestinis Europos Aktas. OL L 169, 1989 06 29, p.1;
22. 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. OL C 120. 1989 05 16, p.51;
23. 1992 m. Maastrichto sutartis. OL C 191, 1992 07 29, p. 1;
24. 1997 m. Amsterdamo sutartis. OL C 340, 1997 11 10, p.1;
25. 2000 m. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. OL C 364, 2000 12 18, p. 1;
26. 2001 m. Nicos sutartis. OL C 80, 2001 03 10, p.1;
27. 2004 m. Sutartis dėl Konstitucijos Europai. OL C 310, 2004 12 16, p. 1;
28. 2007 m. Lisabonos sutartis. Žinios, 2008-05-17, Nr. 56-2123;
29. Tarybos 1996 m. birželio 3 d. direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC). OL L 145, 1996 06 19, p. 1;
30. Tarybos 1997 m. gruodžio 15 d. direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC). OL L 14, 1998 01 20, p. 9;
31. Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyva 99/70/EB dėl Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) sudaryto bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotą darbo sutartį. OL L 175, 1999 07 10, p. 43;
32. Tarybos 1999 m. birželio 21 d. direktyva 1999/63/EB dėl Europos Bendrijos laivų savininkų asociacijos (ECSA) ir Europos Sąjungos transporto profesinių sąjungų federacijos (FST) sudaryto susitarimo dėl jūrininkų darbo laiko. OL L 302, 2000 11 27,

- p. 57;
33. Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyva 2000/79/EB dėl Europos skrydžių bendrovių sąjungos (AEA), Europos transporto darbuotojų sąjungos (ETF), Europos pilotų asociacijos (ECA), Europos regioninių aviakompanijų asociacijos (ERA) ir Tarptautinės vežėjų oru asociacijos (IACA) sudaryto Europos susitarimo dėl civilinės aviacijos skraidančiojo personalo darbo laiko. OL L 302, 2000 12 01, p. 57;
 34. Tarybos 2005 m. liepos 18 d. direktyva 2005/47/EB, dėl Europos Geležinkelių Bendrijos (CER) ir Europos Transporto Darbuotojų Federacijos (ETF) susitarimo dėl mobiliųjų darbuotojų, teikiančių su sąveika susijusias tarpvalstybines paslaugas geležinkelių transporto sektoriuje, darbo sąlygų tam tikrų aspektų. OL L 195, 2005 7 27, p. 15 – 17;

LIETUVOS RESPUBLIKOS TEISĖS AKTAI

Lietuvos Respublikos įstatymai

35. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Žinios, 1992, Nr. 33 – 104;
36. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. Žinios, 2002, Nr. 64 – 2569;
37. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas. Žinios, 2004, Nr. 164 – 5972;
38. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas. Žinios, 2004, Nr.39 – 1271;
39. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. Žinios, 1999, Nr.66 – 2130; 2002, Nr. 45 – 1708;
40. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas. Žinios, 1994, Nr. 29 – 511;
41. Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas. Žinios, 1992, Nr. 12 – 307;
42. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. Žinios, 1991, Nr. 34 – 933;
43. Lietuvos Respublikos kolektyvinių sutarčių įstatymas. Žinios, 1991, Nr. 12 – 312;

Lietuvos Respublikos poįstatyminiai teisės aktai

44. 2008 m. gruodžio 9 d. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas Nr. XI-52 dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos. Žinios, 2008-12-20, Nr. 146-5870;
45. 2010 m. sausio 28 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 99 dėl tarpininkų sąrašo sudarymo, tarpininkų parinkimo, tarpininkavimo, tarpininkų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo. Žinios, 2010-02-04, Nr. 15-714;
46. 2003 m. sausio 21 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 67 dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų socialinės

- partnerystės plėtros 2003–2004 metų priemonių plano patvirtinimo. Žinios, 2003. Nr. 9-294;
47. 2005 m. birželio 13 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo, Lietuvos Respublikos ministro pirmininko potvarkiu Nr.137, priimtu 2005 m. birželio 14 d., paskelbtas „Valstybės žiniose“. Žinios, 2005-06-16, Nr. 75-2726;
48. 2002 m. gegužės 29 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo 2002 metais, Lietuvos Respublikos ministro pirmininko potvarkiu Nr. 102, priimtu 2002 m. birželio 3 d., paskelbtas „Valstybės žiniose“. Žinios, 2002-06-07, Nr. 56-2269;
49. 1999 m. vasario 11 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo, Lietuvos Respublikos ministro pirmininko potvarkiu Nr. 40, priimtu 1999 m. vasario 13 d., paskelbtas „Valstybės žiniose“. Žinios, 1999-02-24, Nr. 19-537;

SPECIALIOJI LITERATŪRA

Spausdintinės monografijos ir kitos knygos

Lietuvių kalba:

50. DAMBRAUSKIENĖ, G.; MAČERNYTĖ–PANOMARIOVIENĖ, I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras, 2001, 295 p.;
51. DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, 352 p.;
52. KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, 184 p.;
53. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Pirmas tomas. Vilnius: Justitia, 2003, 288 p.;
54. MACULEVIČIUS, J.; TIAŽKIJUS, V. *Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika*. Vilnius: Algarvė, 1997, 48 p.;
55. MAKSIMAITIS, M.; VANSEVIČIUS, S. *Lietuvos valstybės ir teisės istorija*. Vilnius: Justitia, 1997, 302 p.;
56. NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 544 p.;
57. PETRYLAITĖ, D.; DAVULIS, T.; PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, 492 p.;
58. PETRYLAITĖ, D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra*

- Lietuvoje*. Jonava: AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008, 80 p.;
59. PETRYLAITĖ, D. *Kolektyviniai darbo ginčai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005, 304 p.;
60. *Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link*. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija ir Lietuvos Respublikos trišalė taryba. Vilnius, 2002, 215 p.;

Rusų kalba:

61. АННЕРС, Э. *История европейского права*. Москва: Наука, 1999, 395 с.;
62. ГУСОВ, К. Н.; ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право России*. Москва: Юристъ, 1997, 480 с.;
63. ЛУШНИКОВ, А. М.; ЛУШНИКОВА, М. В. *Курс трудового права: Учебник: В. 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право*. Москва: Статут, 2009, 1151 с.;
64. ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудовое право: конспект лекций*. Москва: Белые альвы, 1997, 240 с.;
65. ТОЛКУНОВА, В. Н. *Трудавые споры и порядок их разрешения*. Москва: Юрист, 1997, 208 с.;
66. *Трудовые споры: учебно-практическое пособие*. Под редакцией КУРЕННОГО, А. М.; СОСНА, Б. И. Кишинев: Академия права Молдовы, 2004, 254 с.;
67. *Трудовое право: учебник для вузов*. Под Редакцией ГАПОНЕНКО, В. Ф.; МИХАИЛОВА, Ф. Н. Москва: Юнити-дана, Закон и право, 2003, 463 с.;

Straipsniai iš spausdintinių serijinių leidinių

68. DAMBRAUSKIENĖ, G. Socialinio dialogo istorija ir ateitis. In *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Konferencijos medžiaga. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, 475-490 p.;
69. DAMBRAUSKIENĖ, G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. *Jurisprudencija*, 2005, nr. 74(66), 13-22 p.;
70. DAMBRAUSKIENĖ, G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2008, t. 40 (32), 5-13 p.;
71. DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, nr. 58, 24-53 p.;
72. DAVULIS, T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos. *Teisė*, 1999, nr. 33(1), 5-15 p.;
73. KASILIAUSKAS, N. Atstovaujamosios profesinės sąjungos statusas. In *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Konferencijos

- medžiaga. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, 547 – 560 p.;
74. KASILIAUSKAS, N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. *Justitia*, 2005, nr. 2(56), 34-48 p.;
75. KRASAUSKAS, R. Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos trišalės tarybos veiklai Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2005, nr. 74(66), 39-45 p.;
76. NEKRAŠAS, V. Darbo santykių reguliavimo teisinės minties raida nepriklausomoje Lietuvoje (1918 – 1940 m.). *Teisė*, 1992, nr. 26, 73-76 p.;
77. PETRYLAITĖ, D. Kolektyviniai darbo santykiai amžių sandūroje: uždaviniai ir galimybės. *Teisė*, 2007, nr. 65, 108-115 p.;
78. PETRYLAITĖ, D. Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), 23-29 p.;

SOCIALINIŲ PARTNERIŲ PRIIMTI SUSITARIMAI

Europos socialių partnerių susitarimai

79. Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) kartu su Europos smulkiųjų ir vidutiniųjų įmonių ir amatininkų sąjunga (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) 2002 m. liepos 16 d. rėminis susitarimas dėl tele darbo. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010 04 06] Prieiga per Internetą: <http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf> [žiūrėta 2010 04 06];
80. Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) kartu su Europos smulkiųjų ir vidutiniųjų įmonių ir amatininkų sąjunga (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) 2004 m. spalio 8 d. rėminis susitarimas dėl streso darbe. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010 04 06] Prieiga per Internetą: <<http://www.ueapme.com/docs/various/2004/accord-cadre%20STRESSfinal.pdf>> [žiūrėta 2010 04 06];
81. Europos verslo konfederacija, atstovaujanti mažoms vidutinėms bei didelėms verslo įmonėms (BUSINESSEUROPE), kartu su Europos smulkiųjų ir vidutiniųjų įmonių ir amatininkų sąjunga (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) 2007 m. balandžio 26 d. rėminis susitarimas dėl priekabiavimo ir smurto darbe [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010 04 06] Prieiga per Internetą: <[http://www.tradeunionpress.eu/Agreement%20violence/Framework%20Agreement%](http://www.tradeunionpress.eu/Agreement%20violence/Framework%20Agreement%20violence)

- 20Harassment%20and%20Violence%20at%20Work2.pdf> [žiūrėta 2010 04 06];
82. Europos verslo konfederacija, atstovaujanti mažoms vidutinėms bei didelėms verslo įmonėms (BUSINESSEUROPE), kartu su Europos smulkiųjų ir vidutiniųjų įmonių ir amatininkų sąjunga (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) 2010 m. kovo 25 d. rėminis susitarimas dėl integravimo į darbo rinką [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010 04 06] Prieiga per Internetą: <http://www.etuc.org/IMG/pdf_20100325155413125.pdf> [žiūrėta 2010 04 06];

Lietuvos socialinių partnerių susitarimai

83. *Nacionalinis susitarimas* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-02-10]. Prieiga per Internetą: <<http://www.lrv.lt/lt/veikla/nacionalinis-susitarimas>> [žiūrėta 2010-02-10];
84. *Lietuvos profesinių sąjungų ir darbdavių centrinių (respublikinių) organizacijų susitarimas dėl tarpusavio socialinės partnerystės pripažinimo, patvirtintas 2008 m. vasario 26 d. Tarybos nutarimu Nr. 112* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-29]. Prieiga per Internetą: <<http://www.lrtt.lt/assets/files/dokum/veikla/TT%20nuostatai%20ir%20Susitarimas.pdf>> [žiūrėta 2010-03-29];

KITI ŠALTINIAI

85. *Lietuvių kalbos žodynas* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-30]. Prieiga per Internetą: <<http://www.lkz.lt/startas.htm>> [žiūrėta 2010-03-30];
86. *Lietuvos Respublikos Trišalės tarybos nuostatai* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-29]. Prieiga per Internetą: <<http://www.lrtt.lt/assets/files/dokum/veikla/TT%20nuostatai%20ir%20Susitarimas.pdf>> [žiūrėta 2010-03-29];
87. *ILO fields of action* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010 04 06] Prieiga per Internetą: <http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/How_ILO_works/lang--en/index.htm> [žiūrėta 2010 04 06];
88. *Implementation of the European framework agreement on telework: report by the European social partners* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010 04 06] Prieiga per Internetą: <<http://www.etuc.org/IMG/pdf/Telework2006-01429-EN.pdf>> [žiūrėta 2010 04 06];
89. *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vyriausioji enciklopedijų redakcija, 1985 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-30]. Prieiga per Internetą: <<http://www.zodziai.lt/reiksme&word=Politika&wid=15686>> [žiūrėta 2010-03-30];

90. *Trišalės tarybos veikla 2002 metais* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-29]. Prieiga per Internetą: <<http://www.lrtt.lt/lt/apie-taryba/veikla/lrtt-veikla-2002.html>> [žiūrėta 2010-03-29];
1. *Trišalės tarybos veikla 2004 metais* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-29]. Prieiga per Internetą: <<http://www.lrtt.lt/lt/apie-taryba/veikla/lrtt-veikla-2004.html>> [žiūrėta 2010-03-29];
2. *Trišalės tarybos veikla 2005 metais* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-29]. Prieiga per Internetą: <<http://www.lrtt.lt/lt/apie-taryba/veikla/lrtt-veikla-2005.html>> [žiūrėta 2010-03-29];
3. *Trišalės tarybos veikla 2006 metais* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-29]. Prieiga per Internetą: <<http://www.lrtt.lt/lt/apie-taryba/veikla/lrtt-veikla-2006.html>> [žiūrėta 2010-03-29].

SANTRAUKA

Pastaruoju metu intensyviai vykstantis procesas, kai nuo įstatyminio reguliavimo, pereinama prie sutartinio pobūdžio darbo santykių reglamentavimo bei akcentuojama socialinių partnerių susitarimų (taikių kompromisų) svarba, skatina smalsumą atidžiau pažvelgti į kolektyvinius darbo santykius, jų ištakas bei raidą, paanalizuoti socialinių partnerių vykdomą socialinio dialogo įtaką teisėkūrai ir naudą darbo santykių dalyviams. Taigi šiame darbe analizuojamas kolektyvinių darbo santykių reiškinys, koncentruojantis į jo sudėtinių elementų – socialinės partnerytės, kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių bei kolektyvinių darbo ginčų – šiuolaikinę sampratą, atsiradimo istoriją bei reglamentavimo raidą, taip pat į tai, kaip kolektyvinių darbo santykių dalyviai (socialiniai partneriai) gali daryti įtaką šiuolaikinei socialinei politikai.

Išanalizavus surinktus šaltinius nustatyta, jog kolektyvinių darbo santykių įtaka socialinei politikai ir konkrečiai darbo teisei pasireiškia visuose lygmenyse – tarptautiniame, regioniniame (Europos Sąjungos) bei nacionaliniame. Kolektyvinių darbo santykių reikšmę socialinei politikai tarptautiniu (pasauliniu) mastu geriausiai atskleidžia trišalio bendradarbiavimo principu veikiančios Tarptautinės darbo organizacijos veikla. Ši tarptautinė organizacija formuoja minimalius bazinius darbo standartus, kurie valstybėms narėms tampa privalomi, ratifikavus TDO priimtas konvencijas. Europos Sąjungos lygiu kolektyviniai darbo santykiai užima unikalią ir lemiančią poziciją demokratiname Europos valdyme. Europos socialiniai partneriai įtraukiami į Bendrijos teisės kūrimo procesą ir su jais konsultuojamasi dėl konkrečių socialinės politikos priemonių, maža to, jiems suteikiama galimybė patiems apsispręsti dėl reguliavimo būtinybės ir sudaryti atitinkamą susitarimą. Kolektyvinių darbo santykių reikšmę socialinei politikai nacionaliniu lygmeniu geriausiai atskleidžia Lietuvos Respublikos trišalės tarybos veikla. Jos vykdomas trišalis socialinis dialogas vaidina labai svarbų vaidmenį derinant darbo teisinių santykių dalyvių interesus tokiose svarbiose srityse, kaip nacionalinių darbo standartų formavimas, minimalios mėnesinės algos nustatymas.

THE ORIGIN AND EVOLUTION OF COLLECTIVE LABOUR RELATIONS AND THEIR IMPORTANCE TO THE MODERN SOCIAL POLICY

SUMMARY

Recently, an intensive process takes place where the step is being made from legal to the contractual regulation of labour relations and the emphasis is made on social partnership agreements (compositions), thus awakening the curiosity and encouraging to take a closer look at the collective labour relations, their origins and evolution, to analyze the effects of the ongoing dialogue between the social partners to legislation and benefits to participants of employment relations. Thus, this paper analyzes the phenomenon of collective labour relations, focusing on the modern concept, history and regulatory developments of its constituent elements – the social partnership, collective negotiations and collective contracts and collective labour disputes – as well as how the stakeholders (social partners) of industrial relations can influence the modern social policy.

After the analysis of the collected sources it was determined that the influence of collective labour relations to social policy in general and to employment laws in particular have effects at all levels – International, regional (European Union) and national. The implications of collective labour relations for social policy in international (global) level is best demonstrated by the activities of the International Labour Organization which are based on the principle of trilateral cooperation. This international organization forms the basic minimum labour standards, which become mandatory to the Member States after the ratification of ILO Conventions. In the European Union level, collective labour relations have a unique and guiding position in the democratic governance of the Europe. The European social partners are involved in the legislative process and consulted on specific social policy tools, and moreover they are offered the opportunity to decide on the need for regulation and conclude an appropriate agreement. Implications of collective labour relations for social policy at the national level are best demonstrated by the activities of the Lithuanian Tripartite Council. Their tripartite social dialogue plays an important role in harmonizing the interests of participants of legal labour relations in key areas such as the formation of national labour standards and determination of the minimum monthly wage.