

**VILNIAUS UNIVERSITETO TEISĖS FAKULTETO
PRIVATINĖS TEISĖS KATEDRA**

Kotrynos Pūrienės
IV kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

MAGISTRO DARBAS

**KOLEKTYVINĖS DARBO TEISĖS VIETA
ŠIUOLAIKINIAME GLOBALIZACIJOS PROCESSE**

Darbo vadovas: doc. dr. Tomas Davulis

Recenzentas: lekt. Paulius Koverovas

Vilnius 2010

TURINYS

IŽANGA	2
1. GLOBALIZACIJOS ĮTAKA DARBO TEISEI	5
2. SOCIALINIO DIALOGO PLĖTRA GLOBALIZACIJOS SĄLYGOMIS..	12
2.1 Socialinio dialogas kaip atsakas globalizacijai	12
2.2 Asociacijų laisvės principas	15
2.3 Kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių tendencijos	21
2.4 Informavimo ir konsultavimo formų plėtra	25
2.5 Nauji teisės į kolektyvinius veiksmus aspektai.....	29
3. TARPTAUTINIŲ ORGANIZACIJŲ IR ĮMONIŲ VAIDMUO	
GLOBALIZACIJOS PROCESĖ	35
3.1 Tarptautinė darbo organizacija ir globalizacijos iššūkiai.....	35
3.2 Globalizacija ir Europos Sąjungos socialinė politika	39
3.3 Multinacionalinės korporacijos ir jų atsakomybė globalizacijos procese.....	52
IŠVADOS	57
LITERATŪROS SĄRAŠAS	59
SANTRAUKA	69
SUMMARY	70

IŽANGA

Temos aktualumas. Sparčiai vykstanti pasaulinė globalizacija palietė ir darbo teisę. Kadangi darbo santykių reguliavimas yra svarbi ekonominės veiklos reguliavimo dalis, globalizacijos poveikis su visais iš šio reiškinių kylančiais teigiamais bei neigiamais padariniais jaučiamas ir darbo rinkoje. Siekiant prisitaikyti prie vykstančios globalizacijos išlaikant įmonių konkurencingumą kartu apsaugant darbuotojų teises, darbo teisei tenka nauji uždaviniai. Vienas iš pagrindinių uždavinių – socialinio dialogo plėtra, sprendžiant globalizacijos iššūkius. Atsižvelgiant į tai, iškilo būtinybė tyrinėti įvairius šio pasaulinio proceso aspektus ir įvertinti perspektyvas teisinėje erdvėje, todėl gilesnė globalizacijos bei darbo teisės sąsajų analizė yra aktuali tiek teoriniu, tiek praktiniu požiūriu. Lietuva nėra izoliuota nuo pasaulyje vykstančių pokyčių ir dėl narystės Europos Sąjungoje, Tarptautinėje darbo organizacijoje, Pasaulinėje prekybos organizacijoje ir kitose tarptautinėse organizacijose. Tarptautinių teisinių bei ekonominių įsipareigojimų egzistavimas įtakoja ir Lietuvos nacionalinę darbo teisę, turinčią atsižvelgti į naujus poreikius vis labiau globalizuotoje darbo rinkoje, todėl tema aktuali taip pat Lietuvos darbo teisės teorijai bei praktikai.

Temos naujumas ir originalumas pasireiškia tuo, jog Vilniaus universiteto Teisės fakultete šia tema magistro darbų dar nebuvo rašyta. Ir nors įvairiuose šaltiniuose tiek objektyvios informacijos, tiek subjektyvių nuomonių apie globalizaciją apstu, tačiau lietuvių kalba platesnio kolektyvinių darbo santykių ir globalizacijos tyrimo kol kas nėra.

Tyrimo objektas. Šio magistro darbo tyrimo objektas – kolektyvinės darbo teisės bei ekonomikos¹ globalizacijos proceso tarpusavio sąsajų analizė, daugiausiai orientuojantis į tarptautinį (Tarptautinės darbo organizacijos veikla, multinacionalinės korporacijos) bei regioninį (Europos Sąjungos) lygmenis.

Darbo tikslas. Temos pavadinimas lemia šio darbo tikslą bei uždavinius. Šiuo tyrimu surinktų šaltinių pagalba siekiama kompleksiskai ištirti bei nustatyti, kokią įtaką globalizacija daro darbdaviams bei darbuotojams (ir jų organizacijoms) ir, kita vertus, kokią reikšmę globalizacijos procese turi tokie kolektyvinės darbo teisės instrumentai kaip socialinis dialogas, kolektyvinės derybos, kolektyvinės sutartys, darbuotojų informavimas bei konsultavimas, kolektyvinio poveikio priemonės. Taigi pagrindinis šio darbo tikslas atkleisti kolektyvinės darbo teisės vietą šiuolaikiniame globalizacijos procese.

¹ Priklausomai nuo pasireiškimo srities, greta ekonominės, literatūroje taip pat yra išskiriamos kultūrinės, politinės, socialinės ir kitos globalizacijos rūšys (formas).

Siekiant nurodyto tikslo, šiame darbe keliami tokie pagrindiniai **uždaviniai**:

1. pateikti pagrindinius teigiamus bei neigiamus globalizacijos padarinius bei aptarti šio proceso įtaką darbo teisei;
2. apžvelgti Europos Sąjungos socialinės politikos pagrindines nuostatas bei vystymosi tendencijas susijusias su globalizacijos iššūkiais;
3. išanalizuoti pagrindinius socialinio dialogo ir jo formų struktūrinius pokyčius ir tendencijas;
4. aptarti naujausias Europos Sąjungos Teisingumo Teismo bylas susijusias su nagrinėjama tema;
5. aptarti bei įvertinti Europos socialinių partnerių, Tarptautinės darbo organizacijos veiklą, naujus profesinėms sąjungoms bei šiuolaikiniams darbdaviui keliamus uždavinius atsižvelgiant į globalizacijos sąlygotus pokyčius.

Metodai. Tiriant kolektyvinės darbo teisės vietą šiuolaikiniame globalizacijos procese buvo remtasi tokiais pagrindiniais moksliniais metodais:

1. *lingvistiniu* bei *analitiniu* metodais buvo naudotasi teisės aktų ir kitų šaltinių analizei pateikti (pavyzdžiui, Europos Sąjungos direktyvos, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimai);
2. *loginis* metodas buvo naudojamas tarpiniams darbo struktūrinių dalių apibendrinimams ir išvadoms suformuluoti, taip pat teisės aktams ir kitiems šaltiniams analizuoti;
3. *sisteminės analizės* metodas buvo naudojamas, kadangi globalizacija yra įvairialypis, sisteminis reiškiny (procesas), todėl aiškinantis kolektyvinės darbo teisės vietą jame buvo būtinos sisteminės, kompleksinės žinios (pavyzdžiui, ekonomikos, sociologijos, politikos ir kitų mokslų);
4. *lyginamuoju* metodu buvo lyginami teisės aktai ir kiti šaltiniai, Tarptautinės darbo organizacijos ir Europos Sąjungos nuostatos, suformuluoti principai bei strategijos globalizacijos ir kolektyvinės darbo teisės atžvilgiu.

Svarbiausi naudoti šaltiniai. Siekiant pateikti įvairiapusį tyrimą bei kuo išsamiau atsakyti į suformuluotą temą, rašant darbą buvo naudotasi įvairiais šaltiniais: Europos Sąjungos teisės aktais (direktyvomis) ir kitais dokumentais (Komisijos komunikatais, socialinėmis darbotvarkėmis), Europos Sąjungos Teisingumo Teismo jurisprudencija, kolektyvinei darbo teisei svarbiomis tarptautinėmis sutartimis, Tarptautinės darbo organizacijos konvencijomis taip pat Lietuvos (G. Dambrauskienės, T. Davulio, N. Kasiliausko, R. Krasausko, I. Nekrošiaus, D. Petrylaitės, V. Tiažkijaus) bei užsienio

teisės mokslininkų (*R. Blanpain, R. Birk, M. Löwisch, A. M. Лушников, U. Preis, G. Tavits*) moksliniais darbais, monografijomis, metodine medžiaga, tarptautinių mokslinių teisės konferencijų pranešimais. Buvo naudotasi įvairiomis duomenų bazėmis (litlex, eurlex, bekonline ir kt.) bei Lietuvos ir tarptautinių organizacijų (pavyzdžiui, Tarptautinės darbo organizacijos, Europos profesinių sąjungų konfederacijos) oficialiais internetiniais tinklais.

Darbo struktūra. Magistro darbą sudaro įžanga, trys dalys ir išvados. Kiekviena darbo dalis suskirstyta į skyrius pagal nagrinėjamų klausimų pobūdį.

Pirmoje dalyje „Globalizacijos įtaka darbo teisei“ remiantis darbo teisės doktrina aptariami pagrindiniai darbo teisės ir darbo rinkos pokyčiai, kuriuos sąlygojo pastarųjų dešimtmečių informacinė, technologinė pažanga bei sparčiai vykstanti globalizacija. Antroje dalyje „Socialinio dialogo plėtra globalizacijos sąlygomis“ analizuojamos kolektyvinės darbo teisės tendencijos, t. y. aptariama bei įvertinama socialinio dialogo ir jo formų (kolektyvinių derybų, kolektyvinių sutarčių, informavimo ir konsultavimo) reikšmė bei plėtra atsižvelgiant į globalizaciją. Šioje darbo dalyje taip pat aptariami nauji teisės į kolektyvinius veiksmus aspektai atskleisti Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikoje. Trečioje dalyje „Tarptautinių organizacijų ir įmonių vaidmuo globalizacijos procese“ apžvelgiama Tarptautinės darbo organizacijos bei Europos Sąjungos veikla ir politika dabartiniame globalizacijos etape. Atskirai aptariamas multinacionalinių korporacijų socialinės atsakomybės ir įvairių tarptautinių susitarimų, deklaracijų ir kitų dokumentų (angl. *soft law*) reikšmė.

Darbo pabaigoje pateikiamos suformuluotos išvados, naudotų šaltinių sąrašas bei darbo santraukos lietuvių ir anglų kalbomis.

1. GLOBALIZACIJOS ĮTAKA DARBO TEISEI

Pastaraisiais dešimtmečiais tiek plačiojoje, tiek akademinėje visuomenėje itin paplito įvairios diskusijos bei tyrimai apie pasaulį apėmusią visuotinę globalizaciją, jos poveikį valstybių ekonomikai, politikai, kultūrai, žmonių gerovei ir kitoms gyvenimo sritims, taip pat šio proceso priežastis, sukeltų teigiamų padarinių naudą ir neigiamų – sprendimo būdus bei ateities vystymosi tendencijas. Siekiant nustatyti kolektyvinės darbo teisės vietą šiame įvairialypiame procese, visų pirma būtina apibrėžti pačios globalizacijos sampratą ir pagrindinius bruožus, aktualius šiam magistro darbui.

Globalizacija (pranc. *global* – bendras, visas, vientisas) gali būti apibūdinama kaip intensyvėjantis prekių, kapitalo, žmonių, informacijos ir technologijų judėjimas tarp pasaulio valstybių, turintis įtakos įvairioms gyvenimo sritims, kurią lėmė 20 amžiaus pabaigos technologinės naujovės ir pažanga bei spartesnis komunikacijų (ryšių, transporto) priemonių taikymas.² 20 amžiaus pabaigoje, maždaug nuo 8 – ojo dešimtmečio, vykę politiniai pokyčiai, Šaltojo karo pabaiga, kai posocialistinės šalys perėjo į kapitalizmą ir įsiliejo į bendrąją rinką bei palankūs tarpvalstybiniai susitarimai taip pat pasitarnavo globalios rinkos kūrimuisi.³

Vienas iš pagrindinių pasaulinės globalizacijos variklių yra multinacionalinių korporacijų⁴ atsiradimas, veikla bei plėtra. Svarų vaidmenį ekonominiuose procesuose taip pat atlieka tarptautinės organizacijos, kaip antai Jungtinių Tautų organizacija, Pasaulinė prekybos organizacija, Tarptautinis valiutos fondas, Pasaulio bankas, Europos Sąjunga, kadangi savarankiškai valstybės nėra pajėgios išspręsti globalių klausimų. Kaip pažymi P. Gylys, egzistuojant tarpvalstybiniais dariniams, tankėjant ir intensyvėjant tarpvalstybinių ryšių, tarpusavio priklausomybių tinklui, stiprėja poreikis tuos ryšius bendrai tvarkyti, koordinuoti, sunorminti.⁵ Atsižvelgiant į tai, didėja tarptautinių bei regioninių sutarčių, įvairių susitarimų, taisyklių, reguliuojančių ekonominius bei teisinius klausimus, poreikis.

Kalbant apie globalizaciją, būtina aptarti iš šio reiškinio kylančias pagrindines teigiamas bei neigiamas pasekmes. Ekonominis globalizacijos poveikis šalių gyventojams yra dvejopas – sudaro ekonomikos ir žmonių gerovės augimo galimybę, bet nesukuria

² VILPIŠAUSKAS, R. In *Visuotinė lietuvių enciklopedija*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2004, VI tomas, p.763

³ ŠABAJEVAITĖ, L. Globalizacija ir mes (I). Lietuvos profsąjungos [interaktyvus]. 2007, Nr. 7-10. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=3&id=40>> [Žiūrėta 2009-10-07]

⁴ Literatūroje sutinkami ir kiti tokių subjektų pavadinimai, pavyzdžiui, transnacionalinės korporacijos, tarptautinės bendrovės, transatlantiniai, tarptautiniai koncernai, daugiašalės įmonės ir kt.

⁵ GYLYS, P. *Ekonomika, antieconomika ir globalizacija*. Monografija. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, p. 59

vienodų plėtros sąlygų. Taigi nors skurdesnės šalys 20 amžiaus pabaigoje – 21 amžiaus pradžioje dėl globalizacijos procesų pasiekė ryškios pažangos, tačiau dėl pastarųjų poveikio nevienodumo ekonominės plėtros skirtumai pasaulyje padidėjo.⁶ 20 amžiaus pabaigoje terminas „pasaulinė ekonomika“ tapo visuotinai pripažįstamas, pavyzdžiui daugiau nei 20 proc. pagamintų prekių bei paslaugų pasaulyje keičiasi išorinėje rinkoje. Tačiau jau dabar akivaizdu, jog pati savaime globalizacija nesuvienodina gyvenimo lygio, darbo standartų bei darbo užmokesčių tarp skirtingų valstybių ir atskirų pasaulio regionų. Apie globalizacijos poveikio netolygumą galima spręsti iš tokių faktų, pavyzdžiui, 1960 m. tarp turtingiausių ir skurdžiausių pasaulio gyventojų santykis buvo 20 proc., o 1997 m. šis santykis viršijo 70 proc. Apie 2,8 milijardo žmonių šiandien gyvena už mažiau kaip 2 JAV dolerius per dieną, o apie 1,2 milijardo uždirba 1 JAV dolerį per dieną arba mažiau.⁷

Kaip reakcija 20 amžiaus pabaigoje pasaulyje nuvilnijo prieš globalizaciją nukreipti judėjimai, įgiję antiglobalizmo (antiglobalizacijos) pavadinimą, liudijantys aršią kritiką bei priešingą nuomonę vykstančių pasaulinių ekonominės integracijos procesų atžvilgiu. Pagrindiniu neigiamu globalizacijos simboliu dažniausiai laikoma Pasaulinė prekybos organizacija⁸, turinti didžiulę įtaką valstybių ekonomikos politikai. Ji kaltinama neturtingų valstybių skurdimu, darbuotojų išnaudojimu, aplinkos niokojimu.⁹ Kaip niekad opios pasaulyje tapo aplinkos apsaugos, darbuotojų teisių ir jų socialinių garantijų užtikrinimo globalioje rinkoje problemos. Antiglobalistai reikalauja, kad visos šalys būtų vienodai gerbiamos, o dirbantiesiems visur būtų mokami darbo vertei adekvatūs atlyginimai ir sudaromos tinkamos darbo sąlygos, rūpinamasi socialine sauga. Ypač globalizacijos procesas kritikuojamas socialinės krypties atstovų, profesinių sąjungų, kurios netenka savo galių įtakoti pasaulinius procesus, investicinius srautus, kontroliuoti

⁶ VILPIŠAUSKAS, R. In *Visuotinė lietuvių enciklopedija*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2004, VI tomas, p.763

⁷ ЛУШНИКОВ, А. М. "Глобализация и трудовые права человека" [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.lawbelarus.com/repub2008/sub15/text15725.htm>> [Žiūrėta 2010-01-17]

⁸ Pasaulinė prekybos organizacija (*World Trade Organisation – PPO*) įsteigta 1995 m. sausio 1 d. yra pagrindinė tarptautinė organizacija, sprendžianti klausimus, susijusius su tarptautinės prekybos normomis. Nuo 1948 m. iki 1994 m. pagrindinis tarptautinis daugiašalis prekybos instrumentas, reguliavęs pasaulio ekonominius bei prekybinius santykius buvo Generalinis susitarimas dėl tarifų ir prekybos (*General Agreement on Tariffs and Trade – GATT*), kuris daugiausiai apėmė prekybą prekėmis, o PPO reguliavimo dalykas išsiplėtė ir apima prekybą paslaugomis bei intelektine nuosavybe. PPO inicijuoti susitarimai yra tarptautinės komercijos pagrindas. Pagrindiniai daugiašalės prekybos sistemos tikslai yra užtikrinti kuo laisvesnę prekybą ir organizuoti derybas dėl prekybos bei būti ginčus sprendžiančia institucija. *Žiūrėti plačiau: SALADŽIUS, J. In ŽALIMAS, D., ŽALTAUSKAITĖ – ŽALIMIENĖ S., PETRAUSKAS Z., SALADŽIUS J. Tarptautinės organizacijos*. Vilnius: Justitia, 2001, p. 591-593

⁹ VILPIŠAUSKAS, R. In *Visuotinė lietuvių enciklopedija*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2004, VI tomas, p.763

rinkas bei patekimą į jas.¹⁰ Socialinės rinkos ekonomikos šalininkai atkreipia visuomenės dėmesį į tokias neigiamas globalizacijos pasekmes kaip darbo užmokesčio „dempingą“, kadangi tuo pačiu metu įvairiose rinkose tokia pati darbo jėga yra parduodama skirtingomis kainomis, taip pat didžiulį nedarbą, darbo vietų eksportą, neribojamą investavimą Rytų Europos šalyse bei Azijoje, gamybos perkėlimą į Trečiojo pasaulio valstybes ir kt.

Kita vertus, kai kurie mokslininkai¹¹ teigia, jog globalizacijos iššaukti globalūs kolektyviniai veiksmai, regioninių krizių valdymas, aplinkos apsauga, tyrimų ir žinių ekonomikos plėtra, tarptautinių plėtros ir paramos programų efektyvumas gali ne tik pagerinti ekonominės plėtros rodiklius, bet ir gerokai palengvinti socialinės apsaugos uždavinių sprendimą. Taigi vykstanti globalizacija sukėlė ne tik neigiamų pasekmių. Teigiama globalizacijos puse galima įvardinti tai, jog pamažu nykstant kliūtims tarp valstybių sienų ir stiprėjant tarpvalstybinei ekonominei integracijai yra sudarytos sąlygos efektyviau šalims tarpusavyje bendradarbiauti, vystyti verslą, darbuotojai migruodami gali ieškoti palankesnių darbo bei gyvenimo sąlygų. Technologinių, telekomunikacijų bei informacinių pasiekimų dėka, asmenys gali neribotai keistis informacija, patirtimi, idėjomis. Pavyzdžiui, Tarptautinės darbo organizacijos atliktais tyrimais ir vertinimais, 2002 m. pabaigoje buvo apie 120 milijonų migruojančių darbuotojų ir jų šeimos narių, gyvenančių ne jų kilmės šalyse, o tai sudaro apie 3 proc. visos pasaulio darbo jėgos. Kitas pavyzdys – 1995 m. internetu naudojosi 25 milijonai vartotojų, o 2000 m. – daugiau nei 300 milijonų.¹² Ekonominės globalizacijos sukelta prekių ir paslaugų konkurencija, skatina gerinti pastarųjų kokybę, įvairinti asortimentą siekiant įtikti vartotojų rinkai ir ją didinti.

Apibendrinant galima teigti, jog vis didėjanti valstybių tarpusavio priklausomybė sukėlė ne tik teigiamų bet ir neigiamų padarinių. Globalizacija bei bendri veikimo standartai kylantys iš tarpvalstybinių susitarimų, sulaukia ne tik palaikymo, bet ir didelio nepasitenkinimo, neigiamų reakcijų. Globalizacija yra įvairialypis ir sudėtingas procesas, pasireiškęs įvairiose gyvenimo srityse intensyvėjančiu laisvu tarpvalstybiniu ekonominiu ir kitokio kapitalo judėjimu, kurį kontroliuoti valstybėms yra pakankamai sudėtinga.

Taigi globalizacija įtakoja ir teisinės sistemas nacionaliniu lygiu. Teisė kaip vienas iš pagrindinių žmonių socialinių santykių reguliatorių neatsiejamai sąveikauja su įvairiais

¹⁰ ŠABAJEVAITĖ, L. Globalizacija ir mes (I). Lietuvos profsąjungos [interaktyvus]. 2007, Nr. 7-10. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=3&id=40>> [Žiūrėta 2009-10-07]

¹¹ GUOGIS, A. Globalizacijos įtakos socialiniai aspektai [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://neris.mii.lt/mt/straipsniai/200710/glo.doc>> [Žiūrėta 2009-10-07]

¹² *Facts ir Figures on Globalization* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/wcsdg/globali/facts.pdf>> [Žiūrėta 2010-03-24]

pasaulyje vykstančiais pokyčiais (politiniais, ekonominiais, socialiniais, kultūriniais, religiniais ir kt.) ir privalo į juos reaguoti. Kiekviena teisės šaka turėdama savo paskirtį bei funkcijas, reguliuoja tam tikrus visuomeninius santykius, t. y. turi apibrėžtą taikymo sritį. Darbo teisė, reguliuodama didžiausių visuomenės grupių (pagrindinių rinkos veiksmų) – darbuotojų bei darbdavių – santykius, tiesiogiai ar netiesiogiai paliečia iš esmės kiekvieną visuomenės narį.

Kaip vienas iš darbo teisės objekto požymių teisės doktrinoje¹³ nurodomas jo dinamiškumas, kuris sąlygoja tai, jog gamybinių santykių raida ir keitimasis turi lemti adekvatų ir darbo teisės plėtotės poreikį. Darbo užmokestis ir kitos darbo sąlygos yra išreiškiamos darbdavių išlaidomis (gamybos kaštais), kurie sudaro prekių bei paslaugų kainą, kas tiesiogiai įtakoja įmonių galimybę išsilaikyti dabartinėje globalioje rinkoje. Tai *M. Löwisch* teigimu, sukelia stiprią darbo teisės priklausomybę nuo prekių ir paslaugų rinkos, kadangi būtina atsižvelgti į įmonių sugebėjimą konkuruoti, išlaikyti esamas darbo vietas ir, jei yra galimybė, padidinti jų skaičių.¹⁴

Atsižvelgiant į aptartas pagrindines globalizacijos charakteristikas, galima išskirti pagrindinius jos sąlygotus aspektus, veikiančius darbo santykius. T. y. kliūčių tarp valstybių sienų pašalinimas ir aktyvūs prekių, paslaugų, darbuotojų ir kitokie mainai, multinacionalinių korporacijų atsiradimas ir plėtra, verslo procesų perkėlimas į vadinamąsias pigias valstybes (angl. „*offshoring*“), intensyvi žmonių migracija (tiek trumpalaikė/sezoninė, tiek ilgalaikė, kartu su šeimos nariais) ir su ja susijusi auganti konkurencija dėl kvalifikuotos darbo jėgos (taip vadinamas „protų nutekėjimas“) bei atvirkščiai, mažėjanti nekvalifikuotos darbo jėgos paklausa, taip pat neribotas informacinių technologijų naudojimas darbo procese ir didėjantis darbo našumas.

Globalizacijos paveiktus pasikeitimus darbo santykiuose *T. Davulis*¹⁵ skirsto į makroaplinkos (t. y. darbo, kuriam darbdavys samdo darbuotoją, atlikimo, panaudojimo, įvertinimo ir perspektyvos aplinka, kuri globalizacijos sąlygomis yra tiesiogiai susijusi su globaliosios rinkos ekonomikos jėgomis ir yra nuo jų priklausoma) ir mikroaplinkos (t. y. darbo technologinė ir socialinė aplinka, kurioje darbuotojas atlieka savo darbo funkciją ir kurioje iš darbuotojo reikalaujama dirbti mobiliose grupėse, aktyviai komunikuoti, savarankiškai priimti sprendimus ir juos įgyvendinti).

Pasak *R. Birk*, globalizacija turi daug formų, todėl ir darbo teisėje ji pasižymi įvairiais ekonominiais, technologiniais ir socialiniais pokyčiais kaip globali konkurencija,

¹³ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 51

¹⁴ LÖWISCH, M. *Arbeitsrecht: Ein Studienbuch*. – 5., neubearb. und erw. Aufl. – Dusseldorf: Werner, 2000, p. 14

¹⁵ DAVULIS, T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008 m., Nr. 8 (110), p. 28

gamybos decentralizacija, informacinių technologijų naudojimas, kolektyvinių darbo santykių perkėlimas į aukštesnį nei įmonės lygmuo. Be to R. Birk atkreipia dėmesį į tokius bendro ir universalaus pobūdžio struktūrinius darbo teisės pokyčius kaip intensyvėjantis tam tikrų darbo teisės institutų reguliavimas, didėjantis dėmesys konstitucinių principų taikymui ir pagrindinėms žmogaus teisėms, tų teisių įtvirtinimas tarptautiniu lygmeniu, antidiskriminavimo plėtimas, darbo teisės lankstumas, užimtumo apsauga ir darbo teisės išplėtimas naujoms dirbančių asmenų grupėms.¹⁶

Taigi darbo rinkos pokyčius prisitaikant prie globalizacijos ir pažangių technologijų poveikio iliustruoja naujų darbo formų atsiradimas ir plitimas. Plinta agentūrinis darbas (darbuotojų nuoma), nuotolinis darbas (teledarbas), darbas pagal iškvietimą, įvairios terminuotos darbo sutartys, darbo ne visą dieną sutartys, nefiksuoto darbo laiko darbo sutartys taip pat savarankiškai dirbantys asmenys ir kt. Pavyzdžiui, iš viso ne pagal standartinį sutarčių modelį įdarbintų darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų skaičius Europos Sąjungoje padidėjo nuo 36 proc. 2001 m. iki beveik 40 proc. 2005 m. Darbo ne visą darbo dieną procentas pastaraisiais 15 metų padidėjo nuo 13 proc. iki 18 proc. visų darbuotojų, įdarbinimo pagal terminuotą darbo sutartį – nuo 12 proc. 1998 m. iki 14 proc. visų darbuotojų.¹⁷ 1996 m. paslaugų sektorius sudarė 70 – 74 proc. Jungtinių Amerikos Valstijų, Australijos, Prancūzijos, Italijos, Švedijos, Kanados, Japonijos, Vokietijos, Olandijos, Jungtinės Karalystės darbo vietų¹⁸.

Išvardintos naujos (netipinės) darbo formos padeda lanksčiau reaguoti į rinkos poreikius bei darbuotojų išsipareigojimus šeimai. Vadinasi, kinta esamos profesijos, jos modifikuojasi, jungiasi tarpusavyje, atsiranda ir visiškai naujos profesijų rūšys bei darbo organizavimo būdai. Keliami nauji reikalavimai asmenų pasirengimui dirbti informacijos (žinių) visuomenėje – nepertraukiamai tobulinti savo žinias viso darbinio amžiaus eigoje. Greta konkrečių profesinių žinių ir kvalifikacijos reikalaujami darbuotojų mąstymo, užsienio kalbų mokėjimo, informacinių technologijų taikymo, komunikacijos, vadybiniai ir kiti sugebėjimai bei įgūdžiai. Veikiant rinkos ekonomikos konkurencinėms jėgoms, iškilos didesni reikalavimai gamybai ir jos efektyvumui, o kartu, kaip pastebi Ch. Wolfson, ir spaudimas darbuotojų psichinei ir fizinei savijautai.¹⁹

¹⁶ BIRK, R. *Globale Entwicklungen des Arbeitsrechts aus deutscher Perspektive*. In *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2006 m. gegužės 11-13 d. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 122, 127

¹⁷ Žalioji knyga: darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius (KOM/2006/0763/galutinis). Prieiga per internetą: <<http://europa.eu.int/eur-lex>> [Žiūrėta 2009-10-10]

¹⁸ *Labour Market Trends and Globalization's Impact on them*. International Labour Office. Geneva. Bureau for Workers' Activities [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://actrav.ilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/seura/mains.htm>> [Žiūrėta 2010-03-24]

¹⁹ WOOLFSON, CH. Darbo aplinka Baltijos šalyse: problemos ir sprendimai [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.lb.lt/lt/leidiniai/pinigu_studijos2005_3/woolfson.pdf> [Žiūrėta 2009-10-10]

Vis didesnė susitarimų dėl darbo įvairovė turi ir tam tikrų žalingų pasekmių, nes kyla pavojus, kad dalis darbo jėgos bus priversta keisti vieną trumpalaikį, nekokybišką, neužtikrinantį pakankamos socialinės apsaugos darbą į kitą ir taps pažeidžiama.²⁰ Kaip pastebi G. Dambrauskienė, daugėjant profesijų, kurios grindžiamos savarankišku darbu ir iniciatyvumu (*self employment*), vis labiau vyraujant darbui įgyvendinant konkrečius projektus, bus daugiau pereinamųjų laikotarpių tarp projektų, kai reikės nustatyti optimalias socialines garantijas jų metu.²¹ Netipinės darbo formos po truputį niveliuoja ribas tarp darbo bei civilinės teisės ir to pasekoje darbuotojai gali netekti darbo teisės veikimo sferoje suteikiamų socialinių garantijų, tačiau anot G. Tavits, tokie santykiai gali pasitarnauti kaip galimybė lankstumui darbo santykiuose ir bedarbystei išspręsti.²²

Atsižvelgiant į tai, dabartinėje darbo teisėje pabrėžiama lankstumo (*flexibility*) ir saugumo (*security*) sintezės būtinybė. Todėl kyla klausimas, kiek ir ar turi visos valstybės savo nacionalinius darbo standartus sumažinti globalioje rinkoje, kad išlikti konkurencingomis, esant globalizacijos spaudimui, kuris priešpastatė tam tikrus, nustatytus nacionalinius arba tarptautinius standartus? Bet kokių atveju iš esmės yra priimtas bendras sutarimas, jog nacionalinė darbo teisė yra pritaikoma (turi būti pritaikyta) prie globalios konkurencijos reikalavimų.²³

Taigi vienas iš dabartinėms valstybėms keliamų uždavinių globalizacijos akivaizdoje – modernizuoti nacionalinę darbo teisę. Intensyvėjant globalizacijai nacionaliniams darbo santykiams vis stipresnė yra išorinė įtaka taip pat ir kiti tarptautiniai (ekonominiai, politiniai, teisiniai) išpareigojimai. Darbo teisės doktrinos atstovų nuomone, šiandien nebegalima apsiriboti tik nacionaliniais ekonomikos ir socialinio gyvenimo santykiais. Nacionalinės teisinės sistemos, norėdamos išgyventi naujomis konkurencijos sąlygomis, turi perimti pasaulines darbo santykių teisinio reglamentavimo tendencijas, sudaryti tokias darbo ir verslo sąlygas, kurios pripažintų darbo santykių šalių savarankiškumą ir sudarytų kuo didesnes galimybes patiems spręsti esminius socialinius ir ekonominius klausimus.²⁴ Tokia pozicija vertintina teigiamai, tačiau reikia atsižvelgti į

²⁰ Žalioji knyga: darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius (KOM/2006/0763/galutinis). Prieiga per internetą: <<http://europa.eu.int/eur-lex>> [Žiūrėta 2009-10-10]

²¹ Dambrauskienė G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*, 2008 8(110), p. 11

²² TAVITS, G. *Atypische Arbeitsverhältnisse und Europäisches Arbeitsrecht*. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje* 2003 m. spalio 16-18 d. tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, p. 91

²³ EYLERT, M., GOTTHARDT, M. *Liberalisierung des Welthandels und Arbeitsrecht. Recht der Arbeit* [interaktyvus]. 2007, Heft 2. Prieiga per internetą: <<http://beckonline.beck.de/Default.aspx?typ=reference&y=300&z=RDA&b=2007&s=91>> [Žiūrėta 2010-03-05]

²⁴ PETRYLAITĖ, D. Kolektyviniai darbo santykiai amžių sandūroje: uždaviniai ir galimybės. *Teisė*, 2007, Nr. 65, p. 112

tai, jog esminiai socialinės bei ekonominės politikos klausimai yra valstybės prerogatyva, o socialiniai partneriai šiame procese atlieka tik patariamąjį vaidmenį, todėl siūlomas visiškas darbo santykių šalių savarankiškumas gali iškreipti valstybės garantuojamą darbuotojų teisių bei interesų apsaugą.

Pastarųjų dešimtmečių pokyčių fone, nacionalinis įstatymų leidėjas kiekvienoje valstybėje susidūrė su dviem pagrindiniais uždaviniais: 1) atsižvelgiant į darbo, ekonominius, technologinius bei socialinius pokyčius iš naujo suderinti darbuotojo ir darbdavio interesus; 2) pritaikyti teisinę bazę pokyčiams, tiek, kiek tai būtina padaryti, kad darbo teisės normos neprarastų savo reikšmės, prasmės ir būtų toliau veiksmingai įgyvendinamos.²⁵ Kita vertus, U. Preis, teigia, jog į globalizaciją kaip „antrąją pramoninę revoliuciją“, politikai ir įstatymų leidėjas reaguoja palyginti bejėgiškai ir nesistemiškai tiek Europos Sąjungos, tiek nacionaliniame lygmenyje. Tuo labiau suprantama, jog ekonomikos globalizacija kuriama nepriklausomai nuo nacionalinių teisinių sistemų erdvės, todėl šiame kontekste kyla klausimas, ar ir kiek toli įstatyminė arba teisminė darbo teisė yra globalizacijos trukdymo faktorius.²⁶

Paneigti globalizacijos proceso įtakos įvairioms gyvenimo sritims neįmanoma. Darbo teisė nėra išimtis, todėl šiuo laikotarpiu svarbus tinkamas tikslų ir prioritetų suformulavimas, nuo kurių tiesiogiai priklauso ir teisinio reguliavimo efektyvumas bei dinamiškumas.

Apibendrinant galima teigti, jog vykstant sudėtingiems pokyčiams viso pasaulio mastu, būtina darbo santykius reguliuoti išlaikant pusiausvyrą tarp siekiančių pelno darbdavių ir socialiai pažeidžiamų darbuotojų. Kitaip tariant, reikalingas kompleksiškas klausimų supratimas ir sprendimas. Interesų priešybė, kuri sudarė darbo teisės idėjinį pagrindą ir buvo skirta apsaugoti silpnesnę darbo santykių šalį, palaipsniui keičia interesų derinimo nauda, o tokiam požiūriui susiformuoti būtina socialinio dialogo plėtra, kadangi tiek darbdaviai, tiek darbuotojai turi bendrą tikslą sugebėti prisitaikyti prie darbo aplinkos pokyčių, kuriuos sukėlė globalizacijos procesas.

2. SOCIALINIO DIALOGO PLĖTRA GLOBALIZACIJOS SĄLYGOMIS

²⁵ DAVULIS, T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008 m., Nr. 8 (110), p. 29

²⁶ PREIS, U. *Neuorientierung in der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* [interaktyvus]. 2000, Heft 1. Prieiga per internetą: <http://beckonline.beck.de/Default.aspx?typ=reference&y=300&z=NZA&b=2000&s=9&n=1> [Žiūrėta 2010-03-15]

Aptarti ekonominės globalizacijos sąlygoti pokyčiai darbo teisėje, paveikė ir kolektyvinius darbo santykius, apimančius asociacijų laisvės principą, socialinį dialogą²⁷ ir jo formas – kolektyvines derybas, kolektyvinių sutarčių sudarymą, darbuotojų informavimo bei konsultavimo procedūras, taip pat kolektyvinio poveikio priemonių taikymą ir kt.

2.1 Socialinis dialogas kaip atsakas globalizacijai

Teisinėje literatūroje²⁸ socialinis dialogas apibūdinamas kaip instrumentas, kurio pagalba, darbdavio ir profesinių sąjungų dialogo metu įmanoma iš galimybių įvairovės pasirinkti tas sąlygas, kurios labiausiai naudingos ekonominiu ir socialiniu požiūriais. Tuo pačiu tai yra socialinės politikos institutas, kurio pagalba realizuojamos valstybės socialinės funkcijos ir užtikrinama taika tarp skirtingų socialinių sluoksnių. Europos Sąjungos valstybėse šis terminas yra vartojamas įvardijant derybų ir konsultacijų procesą, tarp svarbiausių socialinių partnerių – darbdavių ir profesinių sąjungų, įjungiant į šį procesą ir valstybines institucijas.²⁹ Socialinis dialogas suprantamas taip pat kaip sociologinė etinė sąvoka ir organizavimo principas, apimantis dvišalį ar trišalį kolektyvinių santykių socialinių partnerių bendradarbiavimą.³⁰ Remiantis aukščiau pateiktais socialinio dialogo apibrėžimais, galima apibendrinti, jog socialinis dialogas – tai pozityvi ir įvairiapusė kolektyvinių darbo santykių šalių (tam tikrais atvejais įtraukiant į šį procesą valstybines institucijas) tarpusavio bendradarbiavimo forma, kurios tikslas demokratišku būdu pasiekti abipusio socialinių partnerių sutarimo darbo, ekonominiams ir socialiniams klausimais.

Vykstant intensyviai valstybių tarpusavio ekonominei integracijai keičiasi ir darbo rinkos bruožai (darbo jėgos mobilumas, netipinių, lanksčių darbo formų skaičiaus didėjimas ir kt.). Darbo santykių specifika bei darbo santykių subjektų interesų

²⁷ Teisinėje literatūroje yra naudojamos tiek socialinio dialogo, tiek socialinės partnerystės sąvokos. Europos Sąjungos ir tarptautinėje teisėje vartojamas populiariesnis socialinio dialogo terminas, o Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtinta socialinės partnerystės sąvoka. Taigi praktikoje socialinės partnerystės bei socialinio dialogo sąvokos yra tiek tapatinamos, tiek išskiriamos. Šiame darbe vartojamas socialinio dialogo terminas, o socialinė partnerystė laikytina sinonimu.

²⁸ KASILIAUSKAS, N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius, 2000, p. 13

²⁹ Pavyzdžiui, Prancūzijoje (Ekonominė ir Socialinė taryba), Italijoje (Nacionalinė darbo taryba), Danijoje (Bendradarbiavimo taryba), Čekijoje (Ekonominių ir socialinių susitarimų taryba), Lietuvoje (Trišalė taryba) ir kt., kur sprendžiami socialiniai, ekonominiai ir darbo klausimai, derinant socialinių partnerių interesus, siekiant visuomenės ir valstybės gerovės. *Žr. plačiau: DAMBRAUSKIENĖ, G. Socialinio dialogo įtaka darbo santykių monitoringui. Darbo teisė suvienytoje Europoje 2003 m. spalio 16-18 d. tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, p. 243*

³⁰ PETRYLAITĖ, D. In NEKROŠIUS ET AL. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 79

prieštaringumas, iškelia poreikį specifiniams tokių santykių reguliavimo instrumentams. Socialinis dialogas yra šalių bendradarbiavimo forma, sugebanti reaguoti į pokyčius visuomenėje įgyvendinant principą „iš apačios į viršų“. Reikia sutikti su G. Dambrauskienės teiginiu, jog tradicinis hierarchinis darbo santykių politikos įgyvendinimo modelis paremtas „iš viršaus į apačią“ šiuolaikinėmis ekonominėmis bei socialinėmis sąlygomis nebėra veiksmingas. Būtent socialinis dialogas kaip demokratinės visuomenės požymis sukuria tinkamas prielaidas sėkmingam kompromisui, siekiant suderinti skirtingus socialinius bei ekonominius socialinių partnerių interesus. Konstruktivus socialinis dialogas sudaro geresnes įmonių konkurencingumo bei gebėjimo lanksčiai prisitaikyti prie rinkos ekonomikos pokyčių sąlygas.³¹ Pavyzdžiui, darbdaviai vystydami verslą (neretai peržengiantį vienos valstybės sienas) reguliariai bendradarbiaudami kartu su darbuotojų atstovais galėtų priimti abejoms šalims priimtinius sprendimus, aktualius konkrečiai ūkio šakai, gamybos sektoriui, regionui ar verslo veikimo (ar darbo atlikimo) vietai, o darbuotojai – išsiderėti jiems palankesnes darbo sąlygas.

Globalizacijos procesas yra pakankamai sudėtingas. Jo sukeltos pasekmės turi tiesioginį poveikį darbuotojų teisei padėčiai, todėl vis aktualesnis tampa poreikis modernizuoti darbo teisę siekiant užtikrinti darbuotojų ir įmonių lankstumą, garantuoti sąžiningą konkurenciją ir veiksmingą darbuotojų apsaugą esant darbo santykiams.³² Čia valstybės susiduria su problema, kadangi darbo teisės modernizavimo procese keliama nelengva užduotis – sutaikyti darbuotojų ir darbdavių puses dėl būtinybės suderinti darbo rinkos lankstumą ir saugumo poreikį, o šioje sferoje, pasak P. Remy centrinį vaidmenį turi atlikti socialiniai partneriai.³³

Kartu dažnai diskutuojama dėl darbo teisės dereguliavimo, liberalizavimo. Pavyzdžiui, A. M. Лушников teigia, jog tam tikra darbo teisinių santykių dereguliacija yra neišvengiama, o tiesioginis valstybės įsikišimas į šiuos santykius turi būti mažinamas, tačiau tai turi vykti išlaikant esminių darbo teisių valstybines garantijas, o darbo įstatymų

³¹ DAMBRAUSKIENĖ, G. Socialinio dialogo įtaka darbo santykių monitoringui. Darbo teisė suvienytoje Europoje 2003 m. spalio 16-18 d. tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga., Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, p. 242, 249

³² DAMBRAUSKIENĖ, G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*, 2008, 8(110), p. 7

³³ REMY, P., ZUMFELDE, M. *Modernisierung des Arbeitsmarkts*. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht [interaktyvus]. 2008, Heft 21 Prieiga per internetą: <http://beckonline.beck.de/Default.aspx?vpath=bibdata\zeits\nza\2008\cont\nza.2008.1226.1.htm&pos=0&lasthit=true&hlwords=remy%C3%90modernisierung%C3%90arbeitsmarkts.%C3%90neue%C3%90zeitschrift%C3%90f%C3%BCr%C3%90arbeitsrecht.#xhlhit> [Žiūrėta 2010-03-05]

Aptarti globalizacijos sąlygoti pokyčiai bei nauji uždaviniai darbo santykiuose gali būti sprendžiami tarpusavyje bendradarbiaujant socialiniams partneriams. Šios formos bendravimo įgyvendinimo prielaida yra asociacijų laisvė, todėl kolektyvinių darbo santykių ekonominė bei socialinė reikšmė globalioje rinkoje turėtų didėti lyginant su individualiais darbdavių bei darbuotojų susitarimais. Sėkmingam socialinio dialogo įgyvendinimui bei jo plėtrai visų pirma reikalingos stiprios socialinio dialogo šalys (asociacijų laisvės principu susivienijusios darbuotojų bei darbdavių organizacijos – socialiniai partneriai), kurios pajėgtų rezultatyviai dalyvauti kolektyvinėse derybose bei sudaryti kolektyvines sutartis.

Vakarų valstybėse jau keletą dešimtmečių deklaruojamas principas, kad darbo santykiai savo esme yra kolektyviniai santykiai, o šio požiūrio pagrindas – asociacijų laisvės ir kolektyvinių darbo santykių šalių autonomijos principai bei su jais susijusių teisių pripažinimas.³⁷ Vienas iš esminių kolektyvinės darbo teisės principų, sąlygojantis kolektyvinių darbo santykių egzistavimą yra asociacijų laisvė. Kaip teigiama teisės doktrinoje³⁸, asociacijų laisvė – universalus principas demokratinei visuomenei atsirasti, funkcionuoti ir plėtotis. Tai principas, leidžiantis pagal interesus struktūruoti visuomenę ir užtikrinti atskirų visuomenės grupių subjektų interesų galimybę.

Asociacijų laisvės principas yra pripažįstamas tiek nacionaliniu lygiu, tiek ir tarptautiniu mastu. Lietuvos Respublikos Konstitucijos³⁹ 35 straipsnis laiduoja piliečiams teisę laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, jei šių tikslai ir veikla nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams. Pagrindiniai tarptautiniai teisės aktai įtvirtinantys šį principą yra 1948 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“⁴⁰, kurioje įtvirtinta, kad tiek darbuotojai, tiek darbdaviai be jokių išimčių turi teisę pasirinkti, be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaudamiesi tik tų organizacijų taisyklėmis (2 straipsnis), o valstybinės valdžios institucijos įpareigojamos susilaikyti nuo bet kokio kišimosi, galinčio apriboti šią teisę arba suvaržyti naudojimąsi ja (3 straipsnio 2 dalis). Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“⁴¹, kurioje numatyta, jog darbuotojai turi būti tinkamai ginami nuo diskriminacijos veiksmų, neleidžiančių jiems jungtis į

³⁷ PETRYLAITĖ, D. Darbo tarybos – naujos kolektyvinių darbo santykių galimybės. *Teisės žinios*, 2005 m., Nr.2-3, p. 8

³⁸ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005, p. 178

³⁹ Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

⁴⁰ Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.

⁴¹ Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674

organizacijas darbe (1 straipsnio 1 dalis), taip pat darbuotojai ir darbdavio organizacijos turi būti ginamos nuo bet kokio kišimosi į jų steigimo, veiklos bei valdymo reikalus (2 straipsnio 1 dalis). 1948 m. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija⁴² – kiekvienas turi teisę laisvai burtis į taikius susirinkimus ir asociacijas ir niekas negali būti verčiamas priklausyti kokiai nors asociacijai (20 straipsnis), 1966 m. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas⁴³ – teisė laisvai jungtis į asociacijas kartu su kitais, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas siekiant ginti savo interesus (22 straipsnio 1 dalis).

Regioniniu lygmeniu asociacijų laisvė įtvirtinta Europos socialinės chartijos (pataisytos)⁴⁴ 5 straipsnyje, kuriame nurodoma, kad visi darbuotojai ir darbdaviai, siekdami apsaugoti savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę laisvai jungtis į nacionalines ir tarptautines organizacijas. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija⁴⁵ – kiekvienas turi teisę laisvai rengti taikius susirinkimus, jungtis į asociacijas kartu su kitais, taip pat teisę steigti ir stoti į profesines sąjungas savo interesams ginti (11 straipsnis). Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija⁴⁶ – kiekvienas turi teisę laisvai rinktis į taikius susirinkimus, taip pat laisvę jungtis kartu su kitais į visų lygių asociacijas, ypač politinėje, profesinėje ir pilietinėje srityse, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas ginti savo interesų (12 straipsnis).

Speciali darbuotojų atstovų apsauga numatyta Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr.135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems taikomų garantijų įmonėje“⁴⁷, kuri įpareigoja, kad ją pasirašiusios valstybės užtikrintų darbuotojų atstovavimo gynimą nuo visokių veiksmų, kurie gali padaryti žalą, įskaitant atleidimą iš darbo dėl jų statuso arba jų, kaip darbuotojų atstovų, veiklos, arba dėl jų ar veiklos profesinėse sąjungose tokiu mastu, koku jie veikia pagal galiojančius įstatymus ar kolektyvinius susitarimus, arba pagal kitas bendrai suderintas sąlygas (1 straipsnis).

Darbo teisės doktrinoje skiriami du asociacijų laisvės principo veikimo aspektai. Pozityvusis aspektas apima kiekvieno asmens teisę laisvai kurti asociacijas, stoti, jungtis į jas ir joms priklausyti. Negatyvusis aspektas reiškia, jog joks asmuo negali būti verčiamas priklausyti kuriai nors asociacijai ir kiekvienas turi teisę iš tokios asociacijos išstoti.⁴⁸ Atsižvelgiant į šiuos aspektus ir tarptautiniuose teisės aktuose įtvirtintas nuostatas,

⁴² Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497

⁴³ Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3288

⁴⁴ Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704

⁴⁵ Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987

⁴⁶ OL C 364, 2000 12 18, p. 1

⁴⁷ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737

⁴⁸ TIAŽKIJUS, V. In *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2003, I t., 2 str. para 18, p.23

akcentuojamas asmenų savanoriškumo principas pasinaudoti (arba ne) šia teise ir diskriminacijos dėl šio apsisprendimo draudimas.

Visuotinai pripažįstama ir realiai įgyvendinama asmenų teisė jungtis į įvairias asociacijas (organizacijas) reikšminga darbo teisėje tam, jog darbo santykių dalyviai galėtų bendrais kolektyviniais veiksmais ne tik ginti savo teisėtas teises bei interesus, tačiau kaip lygiaverčiai socialiniai partneriai reguliariai bendradarbiaudami efektyviai spręstų iškilusius darbo, socialinius bei ekonominius klausimus siekdami abipusio sutarimo, kiek įmanoma sumažinant vienos šalies dominavimą.

Asociacijų laisvė, nors ir visuotinai pripažįstama – nėra absoliuti. Kiekvienos valstybės nacionaliniai teisės aktai gali nustatyti tam tikrus apribojimus, įgyvendinimo galimybių būdus, pagal tam tikrus subjektyvius ar objektyvius kriterijus. Pavyzdžiui, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos⁴⁹ 11 straipsnio 2 dalyje nurodoma, kad naudojimuisi šia teise negali būti taikomi jokie apribojimai, išskyrus tuos atvejus, kuriuos numato įstatymas ir kurie yra būtini demokratinėje visuomenėje valstybės ar visuomenės saugumo interesams, siekiant užkirsti kelią teisės pažeidimams ar nusikaltimams, gyventojų sveikatai ir dorovei ar kitų asmenų teisėms bei laisvėms apsaugoti.

Kai kuriose šalyse asociacijų laisvė yra priimtino lygio ir ribojama tik konkrečiais ir išskirtiniais atvejais, kitose nepriklausomoms asociacijoms leidžiama veikti, tačiau jos varžomos vykdant griežtą administracinę ir finansinę kontrolę, esama taip pat šalių, kuriose leidžiama veikti tik vyriausybę palaikančioms asociacijoms.⁵⁰

Viena iš esminių asociacijų laisvės pasireiškimo formų darbo teisėje yra darbuotojų teisė jungtis į profesines sąjungas. Šis principas įgalina kurti tiek nacionalines, tiek tarptautines profesinių sąjungų organizacijas. Tai įgalina kolektyvinius darbo santykius įgyvendinti bei vystyti ne tik nacionaliniu bet ir tarptautiniu lygmeniu, kuris didėjant darbuotojų mobilumui bei įmonių tarptautinei veiklai ypatingai svarbus.

Darbuotojai į profesines sąjungas jungiasi savanorišku pagrindu tam, kad galėtų organizuotai ginti savo teises. Remiantis Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymu, profesinės sąjungos gali steigti įvairiais principais – profesiniu, pareigų, gamybiniu, teritoriniu ar kitais pačių profesinių sąjungų nustatytais principais (6 straipsnis).⁵¹ Jų teisinė apsauga ir nepriklausomumas, nustatyti aukščiau išvardintuose tarptautiniuose teisės aktuose.

⁴⁹ Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987

⁵⁰ 2008 m. balandžio 22 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Asociacijų laisvės Europos ir Viduržemio jūros regiono partnerystės šalyse. OL 2008/C211/20

⁵¹ Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933

Asociacijų laisvės principas itin reikšmingas rinkos ekonomikos plėtrai ir dabartiniam jos egzistavimui. Maždaug 20 amžiaus 8 dešimtmetyje Vidurio ir Rytų Europos valstybėms teko sunkus uždavinys pereinant nuo planinio ūkio ekonomikos į laisvosios rinkos ekonomikos sąlygas ir globalios konkurencijos rinką.⁵² Darbo rinkai kuo toliau vis labiau tampant globaliai, asociacijų laisvės principo įgyvendinimo sąlygos taip pat keičiasi. Politinių pokyčių išdavoje posocialistinėms šalims perėjus į kapitalizmą, atsirado palankios sąlygos vystyti smulkųjį ir vidutinį verslą. To pasekoje sugriuvo buvusios profesinės sąjungos, kurios buvo neatskiriamos nuo valstybės kaip pagrindinio darbdavio.⁵³

Pagrindiniai šiandienos iššūkiai su kuriais susiduria profesinės sąjungos yra prekių ir darbo rinkos pokyčiai, finansų rinkos liberalizavimas, globalizacija. Šie veiksniai keičia bendrovių struktūrą, formą, tuo pačiu ir profesinių sąjungų darbo pobūdį, kolektyvinių teisių įgyvendinimą. Siekiant apsaugoti ir tinkamai atstovauti darbuotojų interesams, profesinių sąjungų veikla turi būti atitinkamai plečiama ir užtikrinama tiek nacionaliniu, tiek tarptautiniu lygiu.⁵⁴

Taigi struktūriniai pokyčiai ekonomikoje iškelia dvejopo pobūdžio uždavinius – atitinkamai organizuoti veiklą nacionaliniame ir tarptautiniame lygyje.

Visų pirma, pastaraisiais dešimtmečiais profesinės sąjungos susidūrė su ženkliai narystės joso sumažėjimu. Pavyzdžiui, bendra narystė profesinėse sąjungose per 1993-2003 m. laikotarpį sumažėjo apytikriai 15 proc. Senosiose Europos Sąjungos valstybėse narėse ir Norvegijoje sumažėjimas buvo beveik 5 proc., o naujosiose valstybėse narėse ir šalyse kandidatėse (tame tarpe ir Lietuvoje), buvo beveik 50 proc.. Daugelyje valstybių profesinių sąjungų narystė net nesiekia pusės darbuotojų skaičiaus. Pavyzdžiui, 40 – 49 proc. Austrijoje ir Slovėnijoje, 30 – 39 proc. Vengrijoje, Airijoje ir Portugalijoje, 20 – 29 proc. Bulgarijoje, Vokietijoje, Graikijoje, Nyderlanduose, Slovakijoje ir Jungtinėje Karalystėje, 10 – 19 proc. Estijoje, Latvijoje, Lenkijoje ir Ispanijoje (Lietuvoje apie 14 proc.). Ir tik Skandinavijos šalyse Danijoje, Suomijoje, Švedijoje, darbuotojų

⁵² PETRYLAITĖ, D. Kolektyviniai darbo santykiai amžių sandūroje: uždaviniai ir galimybės. *Teisė*, 2007, Nr. 65, p. 108

⁵³ LYUTOV, N., PETRYLAITĖ, D. Trade Unions' law evolution in post-soviet countries: the experiences of Lithuania and Russia [interaktyvus]. <http://www.law.uiuc.edu/publications/cell&pj/archive/vol_30/issue_4/LyutovArticle30-4.pdf> [Žiūrėta 2009-11-21]

⁵⁴ GARTZ, H. *Änderungen in der Verbandslandschaft – Gewerkschaften. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* [interaktyvus], 2000, Heft 24, p. 6. Prieiga per internetą: <http://beckonline.beck.de/Default.aspx?vpath=bibdata/zeits/nza-beil/2000/cont/nzabeil.2000.h24.6.1.htm&pos=4&hlwords=gewerkschaft%C3%90globalisierung#xhli>> [Žiūrėta 2010-04-23]

atstovavimas siekia 80 – 89 proc.⁵⁵ Toks darbuotojų neaktyvumas galėtų būti aiškinamas pasitikėjimo profesinėmis sąjungomis ir jų galimybėmis pasiekti teigiamų rezultatų sumažėjimu, darbuotojų iniciatyvumo bei žinių stoka, pačių profesinių sąjungų vidinėmis problemomis ir nesugebėjimu skatinti narystės jose ir daugelis kitų priežasčių. Taigi dabartinės profesinės sąjungos susidūrė su nelengvu uždaviniu, visų pirma jos turi sustiprėti nacionaliniu lygmeniu. Net 95 proc. gamybinių santykių vyksta nacionaliniu lygiu (dėmesys šakiniui ir nacionaliniu lygiu visų pirma turi būti skirtas strateginėms įmonėms ir pramonės šakoms), todėl stiprių vietinių ir nacionalinių profesinių sąjungų veikla yra būtina.⁵⁶ Nesant efektyvaus darbuotojų atstovavimo nacionaliniame lygmenyje, neįmanoma deramai atstovauti darbuotojų interesams peržengiant valstybių sienas. Su tuo susijęs antras uždavinys.

Antra, ekonominių procesų pokyčių pasekoje, darbo rinkai kuo toliau vis labiau tampant bendrai pasaulinei, darbuotojų atstovavimas taip pat turi toks būti. Tai visų pirma aktualu įvairioms tarptautinėms bendrovėms, multinacionalinėms korporacijoms. Nacionalinės profesinės sąjungos nebegali atstovauti darbuotojams, kadangi valstybių sienų nepaisantis gamybos tinklas panaikina tiesioginio bendravimo galimybę tarp įmonės vadovybės ir darbuotojų atstovų. Tokiu būdu emigruoja ne tik darbo vietos, bet ir kapitalo sprendžiamoji galia. Atsižvelgiant į tai, tik sienas peržengianti profsąjungų kooperacija gali paversti jas lygiaverčiu partneriu globaliam mobiliajam kapitalui.⁵⁷ Kaip pavyzdys pateikiamos dvi tarptautinės profesinių sąjungų organizacijos.

Pagrindinė ir skaitlingiausia (atstovaujanti 175 mln. darbuotojų 155 šalyse ir jungianti 311 nacionalinių padalinių) pasauliniu lygiu yra Tarptautinė profesinių sąjungų konfederacija – *ITUC (International Trade Union Confederation)*⁵⁸, kuri pagrindinėse veiklos srityse kaip antai profesinių sąjungų ir žmogaus teisių, ekonomikos, darbo, lygybės ir nediskriminavimo bei tarptautinio solidarumo, kartu su savo filialais ir įvairiomis nevyriausybiniomis organizacijomis, atlieka veiksmingas akcijas, susijusias su pagarba pagrindinėms profesinių sąjungų teisėms. Globalizuotame pasaulyje veiksmingomis pasaulinio valdymo dalyvėmis turi būti ir profesinės sąjungos, tiksliau jų tarptautiniai susivienijimai, kurie lygiaverčiai bendradarbiauja su tokiais tarptautinėmis

⁵⁵ Duomenys pateikti iš EUROFOUND [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-04-01]
Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/update/tn0403105u.htm> [Žiūrėta 2010-04-01]

⁵⁶ WEINZ, W. Keliai į Europą [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.lpsk.lt/?lang=lt&mID=28> [Žiūrėta 2009-10-27]

⁵⁷ BECK, U. Globalizacija iš apačios. *Lietuvos profsąjungos* [interaktyvus]. 2008 m., Nr. 13/14
Prieiga per internetą: <http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=4> [Žiūrėta 2009-10-21]

⁵⁸ International Trade Union Confederation [interaktyvus] Prieiga per internetą: <http://www.ituc-csi.org/-general-information-.html> [Žiūrėta 2010-03-24]

organizacijomis, turinčiomis sprendžiamąją galią globalioje ekonomikoje, kaip Pasaulio bankas, Tarptautinis valiutos fondas, Pasaulio prekybos organizacija, taip pat Jungtinės Tautos ir jų specializuotos agentūros, ypač su Tarptautine darbo organizacija.

Regioniniu lygmeniu, siekiant skatinti darbo žmonių interesus Europos lygiu ir atstovauti juos Europos Sąjungos institucijose 1973 m. buvo įkurta Europos profesinių sąjungų konfederacija – *ETUC (European Trade Union Confederation)*. Europos ekonominės integracijos procesas, euro įvedimas, didėjantis Europos Sąjungos teisės aktų kiekis, pasikeitusi socialinė ir darbo rinkos aplinka, keičia ir profesinių sąjungų veiklą. Šiuo istoriniu laikotarpiu, ginti ir derėtis dėl savo narių teisių bei interesų, profesinės sąjungos privalo veiksmingai veikti ne tik nacionaliniu lygiu. Būtent *ETUC* koordinuoja profesinių sąjungų veiklą ir politiką Europoje.⁵⁹ Pagrindinis iššūkis *ETUC* dabartiniame etape yra sparčiai vykstanti globalizacija. Atsižvelgiant į tai, *ETUC* kartu su kitais Europos socialiniais partneriais bendradarbiauja su Europos Sąjungos institucijomis – Taryba, Komisija ir Parlamentu vykdant savo politiką darbo, socialiniais ir makroekonomikos klausimais, siekiant užtikrinti socialinę globalizacijos dimensiją Europos darbo rinkoje.

Apibendrinant galima teigti, jog darbuotojų atstovavimo institutas yra glaudžiai susijęs su ekonomikos bei socialiniu vystymusi, todėl dabartinėms profesinėms sąjungoms keliama nauji uždaviniai bei iššūkiai. Profesinės sąjungos turės galimybę įtakoti sprendimų priėmimą, kai bus stiprios praktinėje veikloje, kadangi teisės aktuose profesinėms sąjungoms yra suteigta pakankamai daug teisių ir veiklos garantijų. Vienas iš būdų – jungtis į tarptautines organizacijas, peržengti nacionalinės valstybės sienas, bendradarbiauti su įvairiomis visuomeninėmis ir kitomis organizacijomis bei valstybinėmis (tarpvalstybinėmis) institucijomis. Didžiausia dabartinė problema – mažas profesinių sąjungų narių aktyvumas, neigiama nuomonė apie šias organizacijas, iniciatyvos ir žinių stoka visų pirma nacionaliniame lygmenyje.

Siekiant spręsti globalizacijos sukeltas problemas, dabartinėms profesinėms sąjungoms reikalingas atitinkamas pasiruošimas bei aktyvumas, kuris priklauso nuo pastarųjų iniciatyvos, kompleksinių žinių apie vykstančius pokyčius ir jų sukeltas pasekmes bei finansinės ir techninės paramos. Globalizacijos ir kitų pokyčių fone, organizuotai darbuotojų grupei lengviau nei pavieniams darbuotojams daryti poveikį darbdaviui, kuris visada bus ekonomiškai stipresnė derybų pusė. Darbo santykių šalių atstovavimo institutas padeda bent santykinai sumažinti nelygiavertę darbuotojų bei

⁵⁹ European Trade Union Confederation [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.etuc.org/r/5>> [Žiūrėta 2010-03-26]

darbdavių padėti.⁶⁰ ir vienos pusės dominavimą, tam, kad padidinti darbuotojų derybinę galią kolektyvinėse derybose siekiant susitarti dėl abejoms šalims priimtinių ekonominių bei socialinių klausimų, kurie globalizacijos procese dažnai peržengia vienos valstybės sienas.

2.3 Kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių tendencijos

Pagrindinė socialinio dialogo forma yra kolektyvinės derybos. Kolektyvinių derybų laisvė, siekiant suderinti darbuotojų ir darbdavių interesus yra vienas iš pagrindinių kolektyvinės darbo teisės principų, kuris laikomas išvestiniu iš asociacijų laisvės principo. Lietuvos Respublikos darbo kodekso⁶¹ 40 straipsnio 2 dalyje išvardinti socialinės partnerystės principai, kurie priskirtini prie kolektyvinės darbo teisės principų, vienas iš jų – laisvų kolektyvinių derybų. Pagrindiniai tarptautiniai teisės, įtvirtinantys kolektyvinių derybų principą yra minėta fundamentali Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“⁶² (4 straipsnis), taip pat atskira konvencija skirta kolektyvinėms deryboms Nr.154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“⁶³, pagal kurios 2 straipsnį 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. Europos socialinės chartijos (pataisytos)⁶⁴, 6 straipsnyje įtvirtinama teisė į kolektyvines derybas ir teigiama, kad valstybės narės privalo skatinti ir rengti bendras darbuotojų ir darbdavių konsultacijas.

Kolektyvines derybas galima apibrėžti kaip specifinį darbo santykių reguliavimo mechanizmą, kuriam visada būdingas kolektyvinis (siekiami naudoti tam tikrai grupei) bei viešasis interesai (pavyzdžiui, derybose dėl darbo užmokesčio, galinčio daryti įtaką kainoms).⁶⁵ Taigi kolektyvinės derybos yra tam tikras procesas, kurio metu yra derinami skirtingi darbuotojų bei darbdavių interesai taikiu būdu.

⁶⁰ KASILIAUSKAS, N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. *Justitia*, 2005 m., Nr. 2 (56), p. 34

⁶¹ Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

⁶² Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674

⁶³ Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740

⁶⁴ Valstybės žinios, 2001, Nr.49-1704.

⁶⁵ PETRYLAITĖ, D. In NEKROŠIUS ET AL. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p.110

Globalizacijos sąlygomis darbdaviai siekia išlikti konkurencingais, turi galimybę plėtoti veiklą kertant valstybių sienas. Darbuotojams tokiomis sąlygomis atitinkamai iškyla papildomos apsaugos poreikis, kuri gali būti užtikrinama įstatymais, numatant tam tikras garantijas individualioje sutartyje arba sudarant kolektyvinę sutartį.

Laisvosios rinkos atstovai prioritetą teikia darbo santykių liberalizavimui ir individualizavimui. Jų nuomone, derybos dėl kolektyvinių sutarčių ir jų sudarymas trunka ilgiau nei individualios, o tai sumažina įmonės lankstumą, be to kolektyvinės sutartys sumažina atskirų darbuotojų galimybes išsiderėti individualias sąlygas.⁶⁶ Su šia nuomone galima tik iš dalies sutikti, kadangi nors kolektyvinę sutartį sudaryti sudėtingiau nei individualią, tačiau būtent kolektyvinėje sutartyje suderėtos sąlygos gali turėti juntamą teigiamą poveikį darbo santykių reguliavimui visoje įmonėje, gamybos šakoje, sektoriuje ar kt., atsižvelgiant į ekonominius ir socialinius pokyčius. Individuali darbo sutartis negali atspindėti pastarųjų ir kaip nors juos įtakoti.

Laisvosios rinkos atstovų nuomonei prieštarauja ir kai kurie darbo teisės doktrinos atstovai. Pasak *M. Löwisch*,⁶⁷ kolektyvinė sutartis būdama dvigubos prigimties, iš vienos pusės kaip sutartis, nustato teises bei pareigas jos šalims, iš kitos pusės – ji veikia kaip įstatyminė teisės norma į jos taikymo sritį patekusiems darbo santykiams, todėl ji yra tarp valstybinio reglamentavimo ir individualios darbo sutarties. Kaip vieną iš kolektyvinės sutarties privalumų, autorius įvardina jos atliekamą ekonominę funkciją, kadangi kolektyvine sutartimi galima nustatyti žymiai lankstesnes ir įvairesnes sąlygas, kurios egzistuojant atviroms globalaus pasaulio rinkoms gali padidinti įmonės konkurencingumą.⁶⁸

Įvertinant išvardintus kolektyvinių sutarčių privalumus, kolektyviniam darbo santykių reguliavimui globalizacijos sąlygomis turėtų būti teikiamas prioritetas prieš įstatyminį ir individualų susitarimą. Kolektyvinių sutarčių turinys atsižvelgiant į ekonominius bei socialinius pokyčius, galėtų būti žymiai informatyvesnis. Jis galėtų apimti daugiau darbo santykių reguliavimo sričių, ne tik minimalų darbo užmokestį, minimalų valandinį atlygį, premijas ir kitus skatinimo būdus, apmokėjimą už viršvalandžius, darbuotojų sveikatos ir saugos užtikrinimo klausimus, papildomas atostogas, darbo ir poilsio laiką, tačiau ir įvairias priemones socialiniam dialogui skatinti,

⁶⁶ Lietuvos laisvosios rinkos instituto analizė: dėl kolektyvinių darbo santykių ir darbuotojų atstovavimo [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.lrinka.lt/index.php?act=main&item_id=5513> [Žiūrėta 2009-10-27]

⁶⁷ LÖWISCH, M. *Arbeitsrecht: Ein Studienbuch*. – 5., neubearb. und erw. Aufl. – Dusseldorf: Werner, 2000, p. 73, 74

⁶⁸ Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109, 114, 115, 144, 147, 149, 151, 187, 192 straipsnių nuostatos

darbo užmokesčio didėjimą atsižvelgiant į įmonės pelną, darbuotojų perkvalifikavimo galimybę, įmonių socialinės atsakomybės klausimus. Tai pažymėta ir Žaliojoje knygoje⁶⁹, kurioje teigiama, jog plėtojamus teisės ir kolektyvinių sutarčių ryšius liudija tai, kad šiūs susitarimus įtraukiama vis naujų klausimų (pavyzdžiui, restruktūrizavimas, konkurencingumas, galimybė mokytis) ir jie taikomi naujoms darbuotojų kategorijoms (tokiems kaip laikinai per agentūras įdarbinti darbuotojai).

Kolektyvinės sutartys užtikrina tam tikrą stabilumą, o globalizacijos sąlygomis tai yra itin sunku, nes labai padidėja svyravimai ir labai greitai keičiasi konjunkūra.⁷⁰ Kolektyvinės sutartis galima būtų laikyti ne tik papildoma priemone įstatymų nuostatomis detalizuoti ar gerinti, bet savarankiška kolektyvinių darbo santykių subjektų teisėkūros forma. Tokia pozicija išreikšta ir darbo teisės doktrinoje. Pavyzdžiui, R. Krasauskas, išskiria du pagrindinius darbuotojų ir darbdavių sutartinei teisėkūrai būdingus požymius, t. y. specifinius teisėkūros subjektus (darbuotojai ir darbdaviai bei jų organizacinės struktūros) bei specifinę teisėkūros procedūrą (kolektyvinės derybos).⁷¹ Neoliberalių pažiūrų atstovai siūlo apskritai siaurinti kolektyvinių sutarčių sritį ir skatina susitarimus dėl darbo laiko, darbo užmokesčio ir kitų svarbių darbo sąlygų palikti visiškai darbdavių ir darbuotojų nuožiūrai – manytina, kad tai jau kraštutinė pozicija, paneigianti darbo teisės apsauginę funkciją, kurią užtikrina valstybės nustatytos imperatyvios darbo teisės nuostatos, skirtos visų pirma darbuotojų pagrindinių teisių ir socialinių garantijų užtikrinimui.

Kolektyvinių sutarčių lygiai skiriami pagal veikimo sferą, visos valstybės lygiu, pramonės šakos lygiu, įmonės lygiu ir t. t. Pavyzdžiui, remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu⁷², šakos kolektyvinė sutartis nustato atitinkamos šakos socialinės ir ekonominės plėtros kryptis, darbuotojų (profesinių grupių) darbo organizavimo ir darbo apmokėjimo sąlygas bei socialines garantijas (50 straipsnio 2 dalis), teritorinė kolektyvinė sutartis nustato tam tikrą darbo, socialinių ir ekonominių problemų, kurios turi teritorinių ypatumų, sprendimo sąlygas (50 straipsnio 3 dalis).

Pastaruoju metu, atsižvelgiant į globalizaciją ir kitus pokyčius vis dažniau kalbama apie tarptautinių kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių poreikį, kai kolektyvinėmis sutartimis galėtų būti reguliuojami darbo santykiai pvz. gamybos sektoriniu, regioniniu

⁶⁹ Žalioji knyga: darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius (KOM/2006/0763/galutinis). Prieiga per internetą: <<http://europa.eu.int/eur-lex>> [Žiūrėta 2009-10-10]

⁷⁰ GRUŽEVSKIS, B. In GELŪNAS, M. Profesinės sąjungos: su kuo ir už ką [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.verslobanga.lt/lt/leidinys.full/427fcf3a38c93>> [Žiūrėta 2009-10-27]

⁷¹ KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2009, p. 258

⁷² Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569

lygmeniu taip pat ir peržengiant valstybių sienas. Teisės doktrinoje⁷³ teigiama, jog globalizacija ir valstybių sienas peržengianti ekonominė veikla nebuvo lydima atitinkamų pasikeitimų kolektyvinių darbo santykių srityje. Kolektyvinių sutarčių stoka pirmiausia jaučiama dėl to, kad darbuotojų ir darbdavių organizacijos labai vangiai savo veiklą perkelia į tarptautinį, regioninį ar globalų lygmenį. Todėl praktiškai nėra kolektyvinių derybų šalių, galinčių atstovauti keliose valstybėse dirbantiems darbuotojams ir darbdaviams. Kaip konstatuoja, *R. Birk*, Europos Sąjungos lygmeniu iki šiol ypatingai trūksta įpareigojančių kolektyvinių sutarčių, kadangi dabartinės Europos kolektyvinės sutartys yra visais atvejais kaip Didžiojoje Britanijoje įmanomos tik kaip teisiškai neprivalomi kolektyviniai susitarimai, o asociacijų laisvės bei kolektyvinių derybų įtvirtinimas aukščiausiu lygiu padėties nekeičia, kadangi iki šiol nėra jokių teisinių nuostatų šiam reiškiniui atsirasti.⁷⁴

Apibendrinant laikomasi nuomonės, kad didesnė reikšmė reguliuojant darbo santykius turi būti teikiama socialinių partnerių susitarimams, o ne individualioms darbo sutartims ir norminiams teisės aktams. Einama prie įstatyminio, individualių ir kolektyvinių sutarčių veikimo sintezės, kartu pripažįstant, jog kolektyvinės sutartys yra tinkamiausia ir lanksčiausia priemonė. Tačiau, galima būtų sutikti su *I. Nekrošiumi*, kuris teigia, jog kiekvienas iš šių metodų turi savo specifiką, privalumų ir trūkumų. Įstatymai ir kiti norminiai aktai, palyginti su kolektyvinėmis sutartimis, turi platesnę veikimo sferą, yra stabilesni, jų įgyvendinimas geriau užtikrintas valstybės institucijų galia. Kolektyvinės sutartys yra mažiau stabilios, bet lankstesnės, greičiau reaguoja į gamybos ir rinkos pasikeitimus. Atspindi socialinių jėgų santykį ne tik nacionaliniu, bet ir tam tikros gamybos šakos ar net konkrečios įmonės mastu.⁷⁵ Bet kokiu atveju, darbo santykių reguliavimą kreipiant nuo valstybinio į sutartinį, skatinant socialinių partnerių bendradarbiavimą tai vertintina teigiamai. Globalizacijos aspektu tai ypač aktualu, kadangi darbo santykiams vis dažniau įgyjant tarptautinį elementą, intensyvėjant darbo rinkos judėjimui tarp valstybių, atskiros valstybės įstatyminių garantijų darbuotojams nepakanka.

⁷³ DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos teisės normas. *Teisė*, 2006, Nr. 58, p. 49

⁷⁴ BIRK, R. *Arbeitsrechtliche Regelungen der Europäischen Union*. In *Münchener Handbuch z. Arbeitsrecht*, 2. Auflage 2000. p. 438 Prieiga per internetą: <http://beckonline.beck.de/Default.aspx?vpath=bibdata%2Fkomm%2FMueHdbArbR%2FMono%2Fcont%2FMueHdbArbR.Mono.Band1.M19.T211.htm> [interaktyvus] [Žiūrėta 2010-03-05]

⁷⁵ NEKROŠIUS, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje 2003 m. spalio 16-18 d. tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*, Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, p. 155

2.4 Informavimo ir konsultavimo formų plėtra

Globalios rinkos sąlygomis verslui vis dažniau peržengiant atskirų valstybių sienas, itin aktualių klausimų tapo socialinio dialogo forma įmonės lygiu – darbuotojų informavimas bei konsultavimas, kurio įgyvendinimo užtikrinimo aktualumą rodo ir dėmesys Europos lygmeniu. Europos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių ir laisvių chartijoje⁷⁶ pirmąkart paminėta darbuotojų informavimo, konsultavimo ir dalyvavimo darbuotojui priimant sprendimus teisės (chartijos 17 ir 18 str.), teisę į informavimą ir konsultavimą taip pat garantuoja Europos socialinės chartijos (pataisytos)⁷⁷ 21 straipsnis, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos⁷⁸ (27 straipsnis). Ši teisė yra traktuojama kaip viena iš pagrindinių darbuotojų teisių Europos Sąjungoje, kadangi laikoma, jog teisė gauti informaciją yra prielaida norint užsitikrinti pakankamą darbuotojo teisių apsaugos lygį. Šiuose tarptautiniuose teisės aktuose įtvirtintos nuostatos dėl informavimo ir konsultavimo detalizuojamos direktyvų sistemoje.

Remiantis teisės doktrina⁷⁹, galima direktyvas suskirstyti į sistemą, pagal direktyvose numatytą pareigą valstybėms narėms įdiegti darbuotojų informavimo bei konsultavimo procedūras tam tikrus specialius kriterijus atitinkančiose įmonėse: a) Europos Bendrijos įmonėse ir įmonių grupėse (1994 m. rugsėjo 22 d. Tarybos direktyva 94/45/EB dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo⁸⁰, toliau – direktyva 94/45/EB); b) Europos bendrovėse (2001 m. spalio 8 d. Tarybos direktyva 2001/86/EB papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus⁸¹, toliau – direktyva 2001/86/EB) ir Europos kooperatinėse bendrovėse (2003 m. liepos 22 d. Tarybos direktyva 2003/72/EB papildanti Europos kooperatinės bendrovės statutą dėl darbuotojų dalyvavimo⁸², toliau – direktyva 2003/72/EB); c) didesnėse nacionalinėse įmonėse (2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje⁸³, toliau – direktyva

⁷⁶ OL, 1989, C 323.

⁷⁷ Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

⁷⁸ OL C 364, 2000 12 18, p. 1

⁷⁹ DAVULIS, T. In NEKROŠIUS ET AL. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 132, 133

⁸⁰ OL L 254, 1994 9 30, p. 64

⁸¹ OL L 294 2001 11 10, p. 22

⁸² OL L 207, 2003 8 18, p. 25.

⁸³ OL L 80, 2002 3 23, p. 29

2002/14/EB). Toliau išsamiau pagal aktualumą darbo temai aptariamos direktyvos 94/45/EB, 2001/86/EB ir 2003/72/EB.

Informavimo bei konsultavimo procedūros aktualiausios stambiose tarptautinėse įmonėse, kurių veikla peržengia vienos valstybės sienas. Dabartiniame globalizacijos procese, kai tiek verslas, tiek darbo jėga yra itin mobilūs, kai neretai verslas perkeliamas į palankesnes šalis, be to esant didžiulei konkurencijai, siekiant bent minimaliai apsaugoti darbuotojus nuo nepalankių permainų, darbdaviams Europos Sąjungos lygmenyje yra įtvirtinta informavimo bei konsultavimosi su darbuotojais pareiga. Ši pareiga, anot *M. Weiss* atspindi tris Europos Sąjungos tikslus, t. y. derinant darbuotojų dalyvavimo modelius sulyginti konkurencijos sąlygas, padidinti skaidrumą, sumažinti transakcijų kainas ir palengvinti tarptautinį judrumą; sukurti alternatyvius nacionaliniams ir nuo valstybių narių teisės nepriklausančius unikalius modelius, palengvinančius tarptautinės veiklos mobilumą, išplėsti darbuotojų teisių įgyvendinimo ribas, sudarant galimybę peržengti valstybių sienas ir pasiekti tarptautiniu lygmeniu veikiančių įmonių centrinės vadovybes.⁸⁴ Akivaizdu, kad tai yra ir ekonominiai (susiję su globalizacija), ir socialiniai tikslai (užtikrinti darbuotojų interesus ne tik tarptautinių įmonių centrinėse būstinėse, bet ir filialuose).

Atsižvelgiant į tai, direktyvos 94/45/EB preambulėje numatyti tikslai yra darni ekonominės veiklos raida, kuri susijusi su pareiga informuoti darbuotojų atstovus ir konsultuotis su jais, kai jiems taikomi sprendimai priimami kitoje valstybėje narėje, nei ta, kurioje jie įdarbinti. 1 straipsnio 1 dalyje nurodytas konkretus direktyvos tikslas – pagerinti Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir jų grupių darbuotojų teisę į informavimą ir konsultavimą. Pagal 2 straipsnio 1 dalies f punktą, konsultavimas yra keitimasis nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir centrinės administracijos arba kitos atitinkamo lygio administracijos užmezgimas. Darbuotojų atstovai pagal d punktą yra darbuotojų atstovai, numatyti nacionalinės teisės aktuose ir (arba) nusistovėjusioje tvarkoje. Direktyva 94/45/EB numato dvi galimybes užtikrinti darbuotojų informavimą ir konsultavimą – įsteigti Europos darbo tarybą arba sukurti kitą informavimo ir konsultavimo sistemą, tvarką, kuria siekiama, kad darbuotojai būtų informuojami ir su jais būtų konsultuojamasi šioje direktyvoje nurodytais terminais, būdais ir veiksmingumu (1 straipsnio 2 dalis). Kaip teigiama teisės literatūroje, pradėjus taikyti šią direktyvą buvo susidurta su daug sunkumų. Pastebėta, jog direktyva yra sudėtingas struktūrizuotas teisės aktas, pasižymintis nelengvai suprantamomis, perkrautomis techninio pobūdžio normų

⁸⁴ DAVULIS, T. In PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 416

formuluotėmis.⁸⁵ 2009 m. gegužės 6 d. buvo priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo⁸⁶ (toliau – direktyva 2009/38/EB), patobulinusi direktyvą 94/45/EB, kuri panaikinama nuo 2011 m. birželio 6 d., todėl atitinkamai keičiamos valstybių narių teisės nuostatos.

Lyginant su direktyva 94/45/EB, direktyva 2009/38/EB yra žymiai informatyvesnė, platesnė ir tikslesnė siekiant veiksmingiau naudotis Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų teise gauti informaciją bei konsultacijas (1 straipsnio 1 dalis). Tai iliustruoja keletas pavyzdžių. Šioje direktyvoje patikslintos Europos darbo tarybos kompetencijos ir veikimo srities ribos, kurios turi skirtis nuo nacionalinių atstovavimo įstaigų kompetencijos ir veikimo srities ribų ir turi apsiriboti tarpvalstybiniais klausimais. Tarpvalstybiniais laikomi klausimai, kurie susiję su visa įmone ar grupe arba su ne mažiau kaip dviem valstybėmis narėmis (1 straipsnio 4 dalis). Pripažįstamas profesinių sąjungų vaidmuo, derybų tikslu specialus derybų organas gali prašyti pasirinktų ekspertų, tarp kurių gali būti kompetentingų pripažintų Bendrijos lygio profesinių sąjungų organizacijų atstovai, pagalbos, kurie kaip patarėjai gali dalyvauti derybų posėdžiuose (5 straipsnio 4 dalis).

Lyginant su direktyva 94/45/EB, gerokai patikslinti informavimo bei konsultavimo apibrėžimai: informavimu įvardijamas darbdavio atliekamas duomenų perdavimas darbuotojų atstovams, kad jie galėtų susipažinti su dalyko esme ir jį išnagrinėti; informuojama tada, tokiu būdu ir pateikiant tokį turinį, kad darbuotojų atstovams būtų suteikta galimybė atlikti išsamų galimo poveikio vertinimą ir, jei reikia, rengti konsultacijas su kompetentingu Bendrijos mastu veikiančios įmonės arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupės organu (2 straipsnio 1 dalies f punktas); konsultavimasis – dialogo tarp darbuotojų atstovų ir centrinės administracijos arba kitos labiau tinkamo lygio administracijos užmezgimas ir keitimasis nuomonėmis tada, tokiu būdu ir pateikiant tokį turinį, kad darbuotojų atstovai, remdamiesi pateikta informacija ir nepažeisdami administracijos pareigų, galėtų per priimtina laikotarpį pareikšti nuomonę dėl konsultavimosi metu aptariamų siūlomų priemonių, į kurią galėtų atsižvelgti Bendrijos mastu veikianči įmonė arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupė (2 straipsnio 1 dalies g punktas). Taigi patobulinus pagrindinius apibrėžimus, pripažinus profesinių sąjungų atliekamą vaidmenį ir teises, pagerinus Europos darbo tarybų darbo sąlygas,

⁸⁵ *Ibid.* p. 416-419

⁸⁶ OL L 13, 2009 05 16, p. 29

reikia tikėtis, jog ateityje kils mažiau teorinio ir praktinio pobūdžio problemų, stabdančių veiksmingą informavimo bei konsultavimo procedūrų įgyvendinimą Europos Sąjungos mastu veikiančiose įmonėse.

Realizuojant atsiradusį poreikį sukurti ypatingą juridinio asmens formą (įmonę), kuri galėtų vykdyti ekonominę veiklą keliose skirtingose valstybėse narėse, nepaisydama nacionalinių režimų keliamų skirtingų reikalavimų verslo vykdymui, valdymo struktūrai, akcininkų apsaugai ir pan.⁸⁷, buvo priimtas Tarybos reglamentas 2001 m. spalio 8 d. Nr. 2157/2001 dėl Europos bendrovės (SE) statuto⁸⁸ ir jį papildanti direktyva 2001/86/EB, kuri reglamentuoja darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūrų bei darbuotojų atstovavimo organo sudarymo techninio pobūdžio taisykles, taip pat papildomai numatant dalyvavimo teisę. Dalyvavimas šio teisės akto prasme yra darbuotojams ir (arba) darbuotojų atstovams atstovaujančio organo dalyvavimas bendrovės reikalų sprendime, suteikiant jiems teisę rinkti ar skirti kai kuriuos bendrovės priežiūros ar administracinio organo narius arba rekomenduoti ir (arba) nepritarti kai kurių arba visų bendrovės priežiūros ar administracinio organo narių paskyrimui (2 straipsnio 1 dalies k punktas). Pažymėtina, jog svarbiausias šios direktyvos principas ir joje nustatytas tikslas yra apsaugoti darbuotojų įgytas dalyvavimo priimant bendrovės sprendimus teises. Atsižvelgiant į darbuotojų teises, galiojusias prieš įsteigiant SE, jiems turėtų būti suteiktos teisės dalyvauti priimant sprendimus SE („prieš“ ir „po“ principas) (Preambulės 18 punktas). Beveik tapati savo struktūra, tikslais ir taisyklėmis yra minėta direktyva 2003/72/EB, papildanti 2003 m. liepos 22 d. Tarybos priimtą Reglamentą (EB) Nr. 1435/2003 dėl Europos kooperatinės bendrovės (SCE) statuto⁸⁹ (SE yra akcinė bendrovė, o SCE – kooperatinė bendrovė), todėl atskirai neaptariama.

Teisės doktrinoje vertinant informavimo ir konsultavimo procedūrų reikšmę, teigiama, jog dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas ir nuolatinis palaikymas didina darbuotojų pasitikėjimą įmone, sudaro sąlygas sujungti darbuotojų ir darbdavio ar jų atstovų pastangas siekiant bendrų tikslų (konkurencingumo ir pelno didinimo, geresnių darbo sąlygų, stabilaus užimtumo).⁹⁰ Taigi šiuolaikinių ekonominių ir socialinių pokyčių etape, šios socialinio dialogo formos tinkamas įgyvendinimas ypatingai tarptautinėse įmonėse yra ypač reikalingas.

⁸⁷ DAVULIS, T. In PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 430

⁸⁸ OL L 294, 2001 11 10, p. 1

⁸⁹ OL L 207, 2003 8 18, p. 1.

⁹⁰ DAVULIS, T. In NEKROŠIUS ET AL. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 132, 133

Apibendrinant apžvelgtas direktyvas, galima teigti, jog Europos lygmeniu yra sukurta pakankamas ir savalaikis teisinis pagrindas užtikrinant vieną ir socialinio dialogo formų – darbuotojų informavimo, konsultavimo bei dalyvavimo tarptautinės įmonės sprendimų priėmimo. Direktyvų nuostatos suformuluotos atsižvelgiant į ekonominius pokyčius ir tarptautinių įmonių veiklos specifiką. Tai sudaro prielaidas sukurti vieningą šios socialinio dialogo formos įgyvendinimo sistemą Europos mastu. Čia reikėtų sutikti su *D. Petrylaitės* nuomone, jog šiandien ypatingą dėmesį reikia skirti naujos kartos kolektyvinių darbo santykių modelio realizavimui, t. y. kurti vieningai koordinuojamą Europos Sąjungos kolektyvinių darbo santykių sistemą, kuri nors ir nebūdama unifikuota, turėtų būti grindžiama vieningomis principinėmis nuostatomis ir vertybėmis.⁹¹

2.5 Nauji teisės į kolektyvinius veiksmus aspektai

Sukūrus Europos Sąjungoje vidaus rinką iš vienos pusės naudojantis darbuotojų judėjimo laisve, darbuotojai gali ieškoti darbo kitose valstybėse, o darbdaviai remiantis paslaugų teikimo bei įsisteigimo laisvėmis – steigti ir teikti paslaugas. Viena iš vidaus rinkos funkcionavimo formų yra galimybė komandiruoti darbuotojus į kitą šalį teikti paslaugų. Siekiant skatinti bet kokias tarpvalstybines paslaugas reikia sudaryti sąžiningos konkurencijos sąlygas ir taikyti priemones, garantuojančias darbuotojų teises, apsaugant nuo galimo socialinio dempingo, buvo priimta 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje⁹² (toliau – direktyva 96/71/EB). Direktyvos 96/71/EB Preambulės 5 punkte nurodyti šio teisės akto ekonominis bei socialinis tikslai. Direktyvos 3 straipsnyje nustatyti pagrindinės minimalią apsaugą užtikrinančios imperatyvios teisės normos, kurių priimančiojoje valstybėje turi laikytis darbdaviai, komandiruojantys darbuotojus laikiniams darbams į kitos valstybės narės, kurioje paslaugos yra teikiamos, teritoriją. Be to, priimančiojoje valstybėje galiojančios minimalią apsaugą užtikrinančios privalomos teisės normos neturi trukdyti taikyti tų darbo sutarties sąlygų, kurios yra palankesnės darbuotojams (Preambulės 17 punktas).

Siekiant užtikrinti pagrindinių minimalią apsaugą užtikrinančių imperatyvių teisės normų laikymąsi, direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 1 dalies pirmoji pastraipa numato, kad valstybės narės užtikrina, jog, nepaisant to, kokia teisė taikoma darbo santykiams, tarpvalstybinio paslaugų teikimo atveju įmonės garantuotų į jų teritoriją komandiruotiems

⁹¹ PETRYLAITĖ, D. Kolektyviniai darbo santykiai amžių sandūroje: uždaviniai ir galimybės. *Teisė*, 2007, Nr. 65, p. 113

⁹² OL L 18, 1997 1 21, p. 1

darbuotojams darbo ir įdarbinimo sąlygas dėl šioje nuostatoje nurodytų dalykų, t. y. dėl maksimalaus darbo ir minimalaus poilsio laiko; dėl minimalių mokamų metinių atostogų trukmės; dėl minimalių užmokesčio normų, įskaitant viršvalandžių apmokėjimo normas; dėl darbuotojų, ypač laikino įdarbinimo įmonių siūlomų, samdos sąlygų; dėl darbuotojų sveikatos, higienos ir darbo saugos; dėl apsaugos priemonių, skirtų nėščią ar neseniai pagimdžiusių moterų, vaikų ir jaunimo darbo sutarties sąlygoms vykdyti; dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris bei kitų nediskriminavimo nuostatų.

Nauji šios direktyvos 96/71/EB aiškinimo bei taikymo aspektai atsiskleidė Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – Teismas) *Laval* byloje⁹³. Ši byla buvo sprendžiama pagal Švedijos teismo prašymą priimti prejudicinį sprendimą ir išaiškinti, ar Europos Bendrijų steigimo sutarties (dabar Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo, toliau – Sutartis⁹⁴) nuostatų dėl laisvo paslaugų teikimo ir diskriminacijos dėl pilietybės draudimo ir 1 direktyvos 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje nepažeidžia Švedijos teisės aktai, leidžiantys profesinėms sąjungoms rengti blokados formos streiką, siekiant priversti laikinai Švedijoje veiklą vykdančią užsienio paslaugų teikėją pasirašyti kolektyvinę sutartį, ir pagal kuriuos draudimas rengti streiką, siekiant pažeisti jau sudarytą kolektyvinę sutartį, netaikomas streikui prieš užsienio paslaugų teikėją.

Ginčas kilo, kai Latvijos statybų bendrovė *Laval un Partneri Ltd* (toliau – *Laval*), turinti savo buveinę Rygoje (Latvija), laimėjusi viešą konkursą, komandiravo savo darbuotojus statybos darbams į Švediją. Švedijos statybos sektoriaus ir viešųjų darbų darbuotojų profsąjunga reikalavo prisijungti prie kolektyvinės statybos sektoriaus sutarties, pagal kurią Latvijos darbuotojams turėtų būti užtikrintas vidutinis Švedijos statybų sektoriuje mokamas darbo užmokestis. Kadangi bendrovės ir profsąjungų derybos nebuvo sėkmingos, profsąjungos ėmėsi kolektyvinių veiksmų prieš bendrovę, surengdamos statybų blokadą, o vėliau įvykusios solidarumo akcijos, siekiant boikotuoti visas Švedijoje *Laval* vykdomas statybas, privedė prie pastarosios bankroto.

Sprendime Teismas, pripažindamas teisę imtis kolektyvinių veiksmų pagrindine ir įeinančia į Europos Sąjungos teisės taikymo sritį, nusprendė, jog visų Švedijoje esančių *Laval* aikštelių blokada riboja laisvę teikti paslaugas, pažymėdamas, jog kadangi laisvė teikti paslaugas yra vienas iš Bendrijos pagrindinių teisės principų, šios laisvės

⁹³ Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 18 d. sprendimas byloje C-341/05, *Laval un Partneri Ltd v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet and Others* (2007) I-11767

⁹⁴ OL C 115, 2008 5 9, p. 1 (2009 m. gruodžio 1 d. įsigaliojus Lisabonos sutarčiai, sutarties pavadinimas pakeistas į „Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo“), aptariant Teismo bylas, naudojamas dabartinis sutarties pavadinimas ir straipsnių numeracija skliausteliuose pažymint buvusį straipsnio numerį).

apribojimas leistinas, tik jeigu juo siekiama Sutartį atitinkančio teisėto tikslo ir jis yra grindžiamas privalomaisiais bendrojo intereso pagrindais bei turi būti proporcingas. Šiuo atžvilgiu Teismas nors ir pažymėjo, kad teisė imtis kolektyvinių veiksmų, kuriais siekiama apsaugoti priimančios valstybės darbuotojus nuo galimos socialinio dempingo praktikos patenka į darbuotojų apsaugos tikslą ir gali būti privalomuoju bendrojo intereso pagrindu Teismo praktikos prasme, galinčiu iš esmės pateisinti vienos iš Sutartimi užtikrinamų pagrindinių laisvių apribojimą. Tačiau, kai Švedijos profsąjungos blokada siekė priversti kitoje valstybėje narėje įsteigtą įmonę įvykdyti specialias pareigas, susijusias su prisijungimu prie kolektyvinės statybos sektoriaus sutarties, tokia kolektyviniais veiksmais sudaroma kliūtis negali būti pateisinama tokio tikslo atžvilgiu.

Antrasis prejudicinis klausimas buvo susijęs su Švedijos įstatymo dėl darbuotojų dalyvavimo priimant suderėtus sprendimus nuostatomis, įtvirtinusiomis kovos su socialiniu dempingu sistemą. Pagal šią sistemą kolektyvinių veiksmų leidžiama imtis prieš įmones, susaistytas kitos valstybės narės įstatymų reglamentuojamomis kolektyvinėmis sutartimis, taip pat, kaip ir prieš įmones, kurios nėra susaistytos jokios kolektyvinės sutarties. Remiantis Teismo praktika, laisvė teikti paslaugas reikalauja panaikinti bet kokią paslaugų teikėjo diskriminaciją dėl jo pilietybės arba dėl to, kad jis įsisteigęs kitoje nei paslaugų teikimo valstybėje narėje. Šiuo atžvilgiu Teismas konstatavo, kad tokie nacionalinės teisės aktai, kuriuose neatsižvelgiama į kolektyvines sutartis, nesvarbu, kokio turinio jos būtų, su kuriomis į Švediją darbuotojus komandiruojančios įmonės yra jau susaistytos jų įsisteigimo valstybėje narėje, diskriminuoja šias įmones tiek, kiek pagal juos šios yra vertinamos taip pat, kaip ir nacionalinės įmonės, kurios nėra sudariusios kolektyvinės sutarties. Teismas konstatavo, kad iš Sutarties 52 (ex 46) straipsnio, kurį reikia aiškinti griežtai, išplaukia, kad diskriminacinės nuostatos gali būti pateisinamos tik viešosios tvarkos, visuomenės saugumo ir visuomenės sveikatos sumetimais – t. y. apribojimas gali būti pateisintas pagrindiniais viešojo intereso motyvais ir jei apribojimas taikomas – jis turi būti proporcingas. Šiuo atžvilgiu iš sprendimo dėl prašymo priimti prejudicinį sprendimą matyti, kad taikant šiuos teisės aktus kitose valstybėse narėse įsteigtoms įmonėms, susaistytoms kolektyvinėmis sutartimis, kurioms Švedijos įstatymas tiesiogiai netaikomas, siekiama leisti profsąjungoms veikti tam, kad visi Švedijos darbo rinkoje veikiantys darbdaviai taikytų darbo užmokesčius ir kitas darbo sąlygas, atitinkančias įprastai Švedijoje taikomas, ir vienodais pagrindais sudaryti sąžiningos konkurencijos sąlygas Švedijos darbdaviams ir iš kitų valstybių narių atvykstantiems verslininkams. Kadangi nė vieno iš šių minėtų pagrindų, pasak Teismo, nepriskirtinas viešosios tvarkos,

visuomenės saugumo ir visuomenės sveikatos sumetimams Sutarties 52 (ex 46) straipsnio, taikomo kartu su Sutarties 62 (ex 55) straipsniu, prasme, reikia konstatuoti, kad tokia diskriminacija, negali būti pateisinama.

Pažymėtina, jog nors remiantis direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 7 dalimi, to paties 1–6 dalys netrukdo taikyti darbuotojams palankesnių darbo sutarties sąlygų. Pasak Teismo, direktyvos 96/71/EB 3 straipsnio 7 dalis negali būti aiškinama kaip leidžianti priimančiajai valstybei narei numatyti, kad jos teritorijoje teikiant paslaugas reikia laikytis darbo ir įdarbinimo sąlygų, kurios viršija minimalią apsaugą užtikrinančias imperatyvias normas. Teismas konstatavo, jog Sutarties 56 (ex 49) straipsnis bei Direktyvos 96/71 dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje 3 straipsnis turi būti aiškinami kaip draudžiantys tai, kad valstybėje narėje, kur darbo ir įdarbinimo sąlygos dėl šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalies pirmosios pastraipos a–g punktuose nurodytų dalykų, išskyrus minimalaus darbo užmokesčio normas, yra išdėstytos įstatymų nuostatose, profsąjungos, rengdamos kolektyvinius statybos darbų blokavimo veiksmus, galėtų bandyti priversti kitoje valstybėje narėje įsisteigusį paslaugų teikėją pradėti su ja derybas dėl komandiruotiems darbuotojams mokėtino darbo užmokesčio normų bei prisijungti prie kolektyvinės sutarties, kurioje dėl tam tikrų minėtų dalykų nustatomos palankesnės sąlygos nei išplaukiančios iš atitinkamų teisės aktų nuostatų, o kitos sąlygos yra susijusios su minėtos direktyvos 3 straipsnyje nenurodytais dalykais.

Taigi nors direktyva 96/71/EB nedraudžiama valstybėms narėms ir socialiniams partneriams siekiant vienodų sąlygų darbuotojams reikalauti palankesnių sąlygų, o darbuotojų darbdaviai privalo priimančioje valstybėje narėje laikytis pagrindinių minimalią apsaugą užtikrinančių imperatyvių teisės normų (apsiribojama Direktyvos 96/71 3 straipsnio 1 dalies pirmosios pastraipos a–g punktais). Tačiau po pastarojo sprendimo, asmenims teikiantiems paslaugas ir komandiruojantiems darbuotojus į kitas valstybes nares, negalės būti prieš juos naudojami neproporcingi, nepagrįsti kolektyviniai veiksmai, o minimalūs socialinės apsaugos standartai aiškinami kaip maksimalūs standartai. *ETUC* reaguodama pareiškė, jog šie sprendimai yra didžiulis iššūkis, kaip sukurti ir ginti darbo standartus globalizacijos amžiuje, kadangi Teismas deramai nepripažino ir iš esmės neleido profesinėms sąjungoms, ginant savo narius ir darbuotojus bei apskritai kovojant prieš socialinį dempingą, imtis kolektyvinių veiksmų. *Viking line* bylos atveju, Teismas suteikė keturioms laisvėms horizontalų tiesioginį veikimą, o tai

reiškia, kad bet kokia tarpvalstybinio ginčo bendrovė turi galimybę pasinaudoti tuo, tvirtindama, kad kolektyviniai veiksmai yra nepagrįsti ir neproporcingi.⁹⁵

Su aptarta byla glaudžiai siejasi tuo pačiu metu priimtas ir kitas Teismo sprendimas, kuriame taip pat iškilo tarpusavio santykio tarp pagrindinių kolektyvinių darbuotojų teisių ir darbdavių ekonominių laisvių problema.

Viking Line byloje⁹⁶ kelto paslaugas tarp Helsinkio ir Talino teikianti Suomijos keltų bendrovė „Viking Line“ 2003 m. nusprendė perkelti savo pagrindinę buveinę iš Suomijos į Estiją, kad galėtų naudotis žemesnio darbo užmokesčio lygio teikiamais privalumais ir iš ten teikti paslaugas. Suomijos profesinė sąjunga *Finnish Seamen's Union*, palaikoma tarptautinės profesinių sąjungų asociacijos *International Transport Workers Federation*, siekdamos užkirsti kelią tokiam perkėlimui grasino streikais bei blokadomis, jeigu bendrovė perkeltų savo buveinę ir neišlaikytų šiuo metu mokamų atlyginimų lygio. Susidariusi situacija iškėlė teisinių problemų, susijusių su darbuotojų socialinių teisių ir įsisteigimo laisvės tarpusavio santykiu. Prašymas priimti prejudicinį sprendimą buvo susijęs su Sutarties 49 (ex 43) straipsnio ir 1986 m. gruodžio 22 d. Tarybos reglamento (EEB) Nr. 4055/86 dėl laisvės teikti paslaugas principo taikymo jūrų transporto paslaugoms tarp valstybių narių bei valstybių narių ir trečiųjų šalių išaiškinimu, t. y. kilo klausimas, ar Sutartyje siekiama uždrausti profesinės sąjungos priemonę tuo atveju, jeigu ja norima sukliudyti darbdaviui ekonominiiais tikslais pasinaudoti įsisteigimo laisve? Apibendrinant Teismo sprendimą, galima išskirti tokias pagrindines tezes.

Teismas savo sprendime išaiškino, jog į Sutarties 49 (ex 43) straipsnio taikymo sritį patenka profesinės sąjungos arba profesinių sąjungų asociacijos kolektyvinė priemonė prieš tam tikrą įmonę, siekiant, kad ši įmonė sudarytų kolektyvinę sutartį, kurios turinys gali ją atgrasyti nuo pasinaudojimo įsisteigimo laisve. Dėl prejudicinių klausimų, kuriais buvo klausiama, ar pagrindinėje byloje nagrinėjamos kolektyvinės priemonės yra apribojimai Sutarties 49 (ex 43) straipsnio prasme ir, jeigu taip, kiek tokius apribojimus galima pateisinti. Teismas konstatavo, jog teisė imtis kolektyvinės priemonės, įskaitant teisę streikuoti, turi būti pripažįstama pagrindine teise, kuri yra neatskirama Bendrijos teisės bendrųjų principų, kurių laikymąsi užtikrina Teismas, tačiau šių teisių įgyvendinimas patenka į Sutarties nuostatų taikymo sritį ir turi atitikti reikalavimus, susijusius su saugomomis teisėmis bei proporcingumo principą.

⁹⁵ ETUC response to ECJ judgements *Viking and Laval* Resoluition [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-26]. Prieiga per internetą: <http://www.etuc.org/IMG/pdf_ETUC_Viking_Laval_resolution_070308.pdf> [Žiūrėta 2010-03-26].

⁹⁶ Europos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 11 d. sprendimas byloje C-438/05 *International Transport Workers' Federation & The Finnish Seamen's Union v. Viking Line* (2007), ECR I-10779

Remiantis Teismo nuomone, tai, kad kai kurios Sutarties nuostatos formaliai skirtos valstybėms narėms, dar nereiškia, kad teisės negali būti suteiktos ir bet kuriam privačiam asmeniui, suinteresuotam, jog būtų laikomasi taip apibrėžtų pareigų. Atsižvelgiant į tai, Teismas konstatavo, jog Sutarties 49 (ex 43) straipsnis privačiai įmonei gali suteikti teisių, kuriomis būtų galima remtis prieš profesinę sąjungą arba profesinių sąjungų asociaciją. Taigi Sutarties 49 (ex 43) straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad pagrindinėje byloje nagrinėjamos kolektyvinės priemonės, kuriomis siekiama, jog privati įmonė, kurios buveinė yra konkrečioje valstybėje narėje, sudarytų kolektyvinę darbo sutartį su šioje valstybėje įsteigta profesine sąjunga ir taikytų šioje sutartyje numatytas sąlygas šios įmonės dukterinės įmonės, įsteigtos kitoje valstybėje narėje, samdomiems darbuotojams, yra apribojimai šio straipsnio prasme. Šiuo atveju dėl tokios kolektyvinės priemonės įmonės naudojimas savo laisvo įsisteigimo teise tampa mažiau patrauklus ar net visai beprasmis, nes ši priemonė jai trukdo priimančiojoje valstybėje narėje pasinaudoti tokiomis pačiomis teisėmis kaip ir šioje valstybėje įsisteigę kiti ūkio subjektai. Be to, tokia kolektyvinė priemonė, kuria iš esmės siekiama užkirsti kelią laivo savininkams įregistruoti savo laivus kitoje valstybėje narėje nei ta, kurios piliečiai yra tikrieji šių laivų savininkai, turi būti laikoma bent jau kaip galinti apriboti įmonės laisvo įsisteigimo teisės įgyvendinimą.

3. TARPTAUTINIŲ ORGANIZACIJŲ IR ĮMONIŲ VAIDMUO GLOBALIZACIJOS PROCESĖ

3.1 Tarptautinė darbo organizacija ir globalizacijos iššūkiai

Svarbus vaidmuo globalizacijos procese reglamentuojant darbo santykius pasauliniu mastu tenka Tarptautinei darbo organizacijai, todėl tikslinga aptarti šios organizacijos indėlį į kolektyvinės darbo teisės vystymą bei skatinimą. Tarptautinis socialinio dialogo lygmuo yra šios, trišaliu principu (vienodomis proporcijomis ir lygiomis atstovavimo teisėmis darbuotojų, darbdavių ir vyriausybių atstovai) sudarytos, organizacijos struktūra bei veikla.

Tarptautinė darbo organizacija įsteigta 1919 m. Versalio taikos konferencijoje, supratus, jog socialinio teisingumo kūrimas ir darbo sąlygų gerinimas negalės būti sėkmingas, jei vyks tik lokaliai (vienoje ar keliose valstybėse), todėl kaip pagrindinė įsteigtos organizacijos veikla buvo numatytas privalomų minimalių darbo standartų kūrimas ir įgyvendinimas pasauliniu mastu.⁹⁷ Jos veikla – apima platų spektrą klausimų bei veikimo metodų ir numato tarptautinę politiką ir programas, siekdama padėti gerinti darbo sąlygas ir gyvenimo sąlygas; kuria tarptautines darbo normas, kurių turėtų laikytis valstybės narės; vykdo plačią techninio bendradarbiavimo programą, siekdama padėti vyriausybėms įgyvendinti reikiamą politiką, dalyvauja mokomojoje, šviečiamojoje ir tiriamojoje veikloje.⁹⁸

Jau beveik šimtmetį egzistuojanti organizacija ir jos veikla vystėsi atsižvelgiant į istorinius, taip pat ekonominius, socialinius, politinius ir kitus pokyčius pasaulyje. Kita vertus nepaneigiamas ir šios organizacijos vaidmuo reaguojant į aktualiausias tam tikro laikotarpio įvykius bei uždavinius. Šiandien akivaizdu, jog atremti globalizacijos iššūkius reikalingi ne tik lokalūs, bet visų pirma globalūs, pasaulinio masto susitarimai, sprendimai ir veiksmai.

Tarptautinės darbo organizacijos tikslas užtikrinti ekonominį ir socialinį stabilumą bei gerinti darbo sąlygas, įgyvendinamas koordinuojant nacionalinę ir tarptautinę politiką.⁹⁹ Šis tikslas atspindi siekį mažinti globalios ekonomikos pasekoje tarp išsivysčiusių ir Trečiojo pasaulio valstybių egzistuojantį socialinės apsaugos ir darbo

⁹⁷ DAVULIS, T. In NEKROŠIUS ET AL. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 41

⁹⁸ DAMBRAUSKINĖ, G. MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Lietuvos teisės universitetas, 2001, p. 5

⁹⁹ ŽALIMAS, D. In ŽALIMAS, D., ŽALTAUSKAITĖ – ŽALIMIENĖ, S., PETRAUSKAS, Z., SALADŽIUS, J. *Tarptautinės organizacijos*. Vilnius: Justitia, 2001, p. 419

sąlygų garantijų netolygumą. Atsižvelgiant į tai, pagrindinis Tarptautinės darbo organizacijos indėlis šiuolaikiniame globalizacijos procese – tarptautinių darbo standartų kūrimas bei jų įgyvendinimo valstybėse narėse užtikrinimas ir laikymosi kontrolė. Šie standartai yra įtvirtinami dviejų pagrindinių formų aktais, t. y. konvencijomis – tarptautinėmis sutartimis, turinčiomis privalomą galią ir ratifikuojamomis valstybių narių bei rekomendacijomis – formaliai neprivalomais aktais, į kuriuos valstybės turi atsižvelgti, leisdamos nacionalinius darbo įstatymus. Šiuo metu Tarptautinė darbo organizacija yra priėmusi 188 konvencijas ir 199 rekomendacijas¹⁰⁰, kurios apima platų temų dėl darbo, užimtumo, socialinės apsaugos, socialinės politikos ir kitų susijusių žmogaus teisių sąrašą. Jų efektyvumą ir reikšmę didina tai, jog dokumentai yra priimti trišaliu principu, reiškia atitinkamai suderinus darbuotojų bei darbdavių atstovų ir vyriausybių nuomones, pasiekus tam tikrą kompromisą.

Reaguojant į didėjantį skaičių poreikių bei problemų, su kuriomis susiduria šiandienos darbuotojai ir darbdaviai, atsižvelgiant į globalizaciją ir kitus pokyčius, atsirado poreikis atitinkamai peržiūrėti ir tarptautinius darbo standartus. Prieš pusę amžiaus priimti darbo standartai turi atitikti dabartinį šalių ekonominį ir socialinį gyvenimą, išsivystymo lygį, teisinių sistemų skirtumus. Taigi globalizacija ne tik verčia atnaujinti konvencijas bei rekomendacijas (tarp 1995 m. ir 2002 m. buvo peržiūrėti visi šios organizacijos priimti tarptautiniai darbo standartai priimti iki 1985 m.¹⁰¹), bet ir ateityje neišvengiamai pareikalaus parengti naujus tarptautinius darbo standartus, būtinus susiduriant su naujomis atsirandančiomis darbo pasaulio realijomis (pavyzdžiui, naujomis bei netipinėmis darbo formomis, lankstumo darbo santykiuose būtinybe ir kt.).

Vertinant tarptautinių darbo standartų reikšmę šiuolaikiniame globalizacijos procese, galima išskirti tokius aspektus: 1) tarptautiniai darbo standartai suvienodina darbo sąlygas tarp atskirų pasaulio regionų, kuriuose egzistuoja ryškūs ekonominiai bei socialiniai skirtumai; 2) užtikrinant tinkamą (pakankamai aukštą) darbuotojų apsaugos lygį darbdaviai patiria išlaidų, tačiau socialiai apsaugotas bei motyvuotas darbuotojas, kuriam yra suteiktos palankios darbo sąlygos šiuolaikinėje darbo rinkoje kelia įmonės pelną ir konkurencingumą; 3) TDO konvencijos, kuriose nustatyti darbuotojų saugos ir sveikatos (pavyzdžiui, higienos, darbo aplinkos, kenksmingų medžiagų naudojimo) reikalavimai pagerina darbo sąlygas ypač mažiau išsivysčiusiose šalyse; 4) užtikrinant darbuotojams bei darbdaviams teisę jungtis į asociacijas įvairiose darbo sferose, aktyvaus

¹⁰⁰ Duomenys iš ILOLEX (*Database of International Labour Standards*) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>> [Žiūrėta 2010-03-24]

¹⁰¹ *List of conventions and recommendations by subject and status given by Governing Body* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/subjectE.htm>> [Žiūrėta 2010-03-24]

socialinio dialogo egzistavimas veikia kaip prevencinė darbo ginčų ir kitų socialinių konfliktų priemonė. Efektyvus socialinis dialogas globalizacijos fone priklauso ne tik nuo pagrindinių socialinių teisių užtikrinimo bei tvirtų darbo santykių šalių atstovų organizacijų, tačiau ir jų atitinkamo pasiruošimo, informacijos apie vykstančius teisinius, ekonominius bei socialinius pokyčius, kurie tiesiogiai įtakoja darbo santykius.

Atskirai reikėtų paminėti kolektyvines derybas, žyminčias kolektyvinės darbo teisės svarbą šiuolaikiniame globalizacijos procese. Nors nuo 1949 m. TDO konvencijos Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ priėmimo praėjo daugiau nei pusė amžiaus, kolektyvinės derybos tebėra viena iš pagrindinių teisių ir svarbiausių priemonių didinti darbo užmokestį bei gerinti darbo sąlygas. Kaip teigia Tarptautinės darbo organizacijos teisės ekspertė *S. Hayter*, kadangi darbo užmokestis ir darbo laikas lieka pagrindiniais kolektyvinių derybų klausimais, tai gali būti naudinga tiek įmonėms, siekiant padidinti jų lankstumą bei darbuotojams, norintiems suderinti darbą ir šeimos gyvenimą. Taip pat kolektyvinės derybos padeda sukurti geresnes darbo sąlygas nenuolatiniam darbuotojams, kurių pastaruoju metu pastebimai daugėja. Šio tikslo siekia socialiniai partneriai dvejopai. Pirma, į kolektyvines sutartis įtraukiamos nuostatos, kuriomis siekiama sureguliuoti nenuolatinį darbuotojų darbą. Antra, kolektyvinėmis sutartimis galima siekti gerinti darbo užmokestį ir kitas nenuolatiniam darbuotojams skirtas išmokas.¹⁰²

Naujas tarptautinių darbo teisės normų kūrimo ir įgyvendinimo etapą žymi 1998 m. Pagrindinių principų ir teisių darbe deklaracija¹⁰³, kurioje dar kartą po 1944 m. Filadelfijos deklaracijos iškilmingai buvo paskelbtas visuotinis Tarptautinės darbo organizacijos valstybių narių įsipareigojimas gerbti, remti bei įgyvendinti pagrindinius principus bei teises darbe, t. y. laisvę jungtis į asociacijas ir teisę į kolektyvines derybas; visų priverstinio ar privalomojo darbo formų panaikinimo; veiksmingo vaikų darbo uždraudimo; diskriminacijos darbo ir profesinėje srityse panaikinimo.

2002 m. buvo įsteigta Pasaulinė komisija dėl globalizacijos socialinės dimensijos. Šios komisijos pagrindiniai tikslai yra skatinti tarptautinį dialogą bei nustatyti globalizacijos politiką, kuri mažintų skurdą, skatintų užimtumą plėtodama atvirą ekonomiką, kuri padidintų padoraus darbo galimybes. Komisija siekdama tvaraus ekonominių, socialinių bei aplinkosauginių tikslų vystymosi atlieka įvairius tyrimus apie

¹⁰² *Negotiating for social justice: Collective bargaining in Times of crisis* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Feature_stories/lang-en/WCMS_117793/index.htm> [Žiūrėta 2010-03-24]

¹⁰³ *ILO Declaration on fundamental principles and rights at work* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc86/com-dtxt.htm>> [Žiūrėta 2010-03-24]

ekonomikos globalizacijos socialinę pažangą ir jos poveikį darbuotojams bei įmonėms.¹⁰⁴ 2004 m. pateiktoje Komisijos ataskaitoje „Sąžininga globalizacija: sudaryti galimybes visiems“,¹⁰⁵ kaip ir Europos Sąjungos lygmenyje yra akcentuojama socialinės bei ekonominės politikų tarpusavio pusiausvyros nustatymo ir išlaikymo būtinybė, grįsta kolektyviniais darbo santykiais bei plačiu struktūriniu socialiniu dialogu į jį įtraukiant kuo daugiau suinteresuotų šalių ir organizacijų. Siekiant naujų priemonių efektyvumo bei įgyvendinti tikslus regioniniu lygmeniu, Europos Sąjunga ir valstybės narės (bei valstybėse narėse veikiančys socialiniai partneriai) turėtų būti skatinami šiuo klausimu imtis aktyvaus vaidmens. Darbdavių ir darbuotojų atstovai yra pagrindiniai veikėjai, kurie gali greičiausiai reaguoti į globalizacijos ir kitų procesų sąlygotus pokyčius darbo rinkai bei socialinio dialogo forma ieškoti ir siūlyti tinkamiausius sprendimus.

Kaip atsakas į globalizaciją, 2008 m. buvo priimta Tarptautinės darbo organizacijos deklaracija dėl socialinio teisingumo sąžiningos globalizacijos¹⁰⁶, kuri patvirtina pagrindines vertybes ir principus šiandienos pasaulio ekonomikoje. 182 valstybės narės dar kartą pabrėžė šios organizacijos vaidmenį siekiant socialinio teisingumo globalizacijos procese vykdant 1999 m. pradėtą Padoraus darbo darbotvarę užimtumo, socialinės apsaugos, socialinio dialogo ir darbo teisių srityje pasauliniu mastu. Įgyvendinant užsibrėžtus tikslus, raginama visiškai išnaudoti socialinio dialogo teikiamas galimybes, užmegsti naujus ir stiprinti esamus ryšius su tokiais ekonominiais subjektais kaip multinacionalinės korporacijos, globalinius mastu veikiančiomis profesinėmis sąjungomis, įvairiomis nevyriausybinėmis organizacijomis. Reikia paminėti, jog kaip vieną iš prioritetinių veiklos sričių, Tarptautinė darbo organizacija įvardina darbą su Europos Sąjunga (daugiausiai bendradarbiavimas vyksta su Komisija ir pirmininkaujančia valstybe), kuri siekia prisidėti prie deramo darbo visiems skatinimo ir sąžiningos globalizacijos per savo vidaus bei išorės politiką.¹⁰⁷

Apibendrinant galima teigti, jog Tarptautinės darbo organizacijos vaidmuo šiuolaikiniame globalizacijos procese pasireiškia per asociacijų laisvės ir socialinio dialogo skatinimo veiksmus bei tarptautinių darbo standartų kūrimą ir jų įgyvendinimo

¹⁰⁴ World Commission on the Social Dimension of Globalization [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/wcsdg/commission/objectives.htm>> [Žiūrėta 2010-03-24]

¹⁰⁵ *A fair Globalization: creating opportunities for all. World Commission on the Social Dimension of Globalization* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/wcsdg/docs/report.pdf>> [Žiūrėta 2010-03-24]

¹⁰⁶ *ILO Declaration on Social Justice for a fair Globalization* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_099766.pdf> [Žiūrėta 2010-03-24]

¹⁰⁷ 2006 m. gegužės 24 d. Komisijos komunikatas Tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui „Skatinti padorų darbą visiems Europos Sąjungos indėlis įgyvendinant padoraus darbo pasaulyje darbotvarę“ // KOM (2006) 249 galutinis.

kontrolę valstybėse narėse. Todėl, analizuojant realų tarptautinių darbo standartų poveikį, reikėtų tai daryti atskirai kiekvienos valstybės narės nacionalinės teisės požiūriu.

3.2 Globalizacija ir Europos Sąjungos socialinė politika

Pasaulyje vykstantys ekonominiai, politiniai, socialiniai ir kiti pokyčiai veikia darbo teisę ne tik nacionaliniu, bet ir regioniniu lygmeniu, todėl būtina aptarti Europos Sąjungos socialinę politiką bei jos kaitą. Iš visų Europos Sąjungos veiklos sričių, darbo teisei svarbiausia yra socialinė politika, daugiausiai dėmesio skirianti ekonomikos ir darbo rinkos pokyčiams. Kaip ir nacionalinei valstybių darbo teisei, globalizacijos procesas išskėlė naujus uždavinius ir Europos Sąjungos lygmenyje.

Europos Sąjungos socialinę politiką galima apibrėžti kaip vieną iš Europos Sąjungos politikos krypčių, kurios turinį, skirtingai nuo nacionalinių valstybių lygmens, sudaro ne tiek lėšų perskirstymas socialinėms reikmėms, kiek socialinis reguliavimas tų sričių, kurios yra susijusios su vieningos rinkos veikimu, būtent darbo teisė, darbo saugos reikalavimai, socialinės darbuotojų migrantų teisės, lyčių lygiateisiškumas. Europos Sąjunga orientuota į bendrų valstybėms narėms socialinio reguliavimo taisyklių, kurias paskui įgyvendina rinkos veikėjai ir nacionalinės vyriausybės, parengimą ir priėmimą.¹⁰⁸ Kitaip tariant, socialinė politika yra valstybių narių nacionalinės kompetencijos ribose, o Europos Sąjunga bendromis gairėmis ir principais bendradarbiauja su valstybėmis narėmis ir suinteresuotosiomis šalimis, taip pat socialiniais partneriais, siekiant suvaldyti socialinius ir ekonominius pokyčius, ypač atsirandančius dėl ekonominės globalizacijos ir naujų technologijų.

Nors Europos Bendrijos susikūrė grynai ekonomiais tikslais, o darbuotojų judėjimo tarp valstybių narių laisvė ir jos įgyvendinimas buvo bene vienintelė darbo teisės reguliuojamų santykių sritis, tačiau šie tikslai ir kompetencija socialinės politikos srityje palaipsniui buvo plečiami ir viršijo paprastos tarptautinės ekonominės organizacijos tikslus.¹⁰⁹ Kaip teigiama teisės doktrinoje, politinis pragmatizmas ir ekonominis realizmas skatino ieškoti ir kitų būdų, kaip kartu su bendra ekonomine erdve sukurti ir bendrą Europos socialinę erdvę, kurioje būtų užtikrinamos darbuotojų socialinės ir darbo teisės bei ginami jų interesai.¹¹⁰

¹⁰⁸ MANIOKAS, K. In *Europos Sąjunga enciklopedinis žinynas*. Sud. G.Vitkus. Vilnius: Eugrimas, 1999, p. 227

¹⁰⁹ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 29

¹¹⁰ DAVULIS, T. In PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. p. 20

1989 m. buvo paskelbta Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija¹¹¹, kurioje numatyta, kad socialiniams klausimams turi būti skiriamas toks pats dėmesys kaip ir ekonominiams. Chartijoje išvardintos pagrindinės darbuotojų socialinės teisės, kurios turi būti užtikrinamos bendrojoje rinkoje, pavyzdžiui, socialinių partnerių teisė jungtis į asociacijas, susivienijimus ir profesines sąjungas, teisė reguliuoti tarpusavio teises ir pareigas kolektyvinėmis sutartimis, imtis kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdų, taip pat pirmąkart paminėta darbuotojų informavimo, konsultavimo ir dalyvavimo darbuotojui priimančias sprendimus teisės. Ir nors, kaip teigiama teisės doktrinoje,¹¹² 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija buvo programinio pobūdžio dokumentas, tačiau ji parodė Europos Sąjungos valstybių siekį detaliau reglamentuoti socialinės apsaugos teises bei skatinti valstybių socialinę integraciją.

Atsižvelgiant į visuomenėje vykstančius pokyčius, socialinę pažangą, mokslo ir technologijų laimėjimus bei poreikį stiprinti pagrindinių teisių apsaugą, 2000 m. buvo paskelbta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija¹¹³, dar kartą įtvirtinusi pagrindines teises kylančias iš visoms valstybėms narėms bendrą konstitucinių tradicijų ir tarptautinių įsipareigojimų, kaip antai susirinkimų ir asociacijų laisvė, įskaitant teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas ginti savo interesų (12 straipsnis), moterų ir vyrų lygybės užtikrinimas, įskaitant priėmimą į darbą, darbą ir atlyginimą (23 straipsnis), darbuotojų teisė į informaciją ir konsultacijas įmonėje (27 straipsnis), teisė į kolektyvines derybas ir kolektyvinių veiksmų teisė, įskaitant streikus, savo interesams apginti (28 straipsnis), teisė į tinkamas ir teisingas darbo sąlygas (31 straipsnis) ir kt.

Kaip teigiama teisės doktrinoje, 2000 m. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos bei jau minėtos 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos priėmimai neabejotinai rodo, kad Europos Sąjunga turi tam tikrą bendrą socialinę politiką, orientuotą į darbuotojo interesų apsaugą, lygiai kaip jos ekonominė politika orientuota į ūkio (darbdavių) interesus. Anot *M. Weiss*, įtvirtinus pagrindines socialines teises, Europos Bendrija yra įpareigota modeliui, kuris orientuotas į darbuotojų apsaugą, socialinę apsaugą ir kolektyvines struktūras.¹¹⁴ Europos Bendrijos steigimo sutarties (dabar – Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo) 136 (dabar 151) straipsnyje įtvirtinus bendrus valstybių narių ir Europos Bendrijos socialinės politikos tikslus, tarp kurių – didinti užimtumą, skatinti kurti geresnes gyvenimo bei darbo sąlygas, plėtoti

¹¹¹ OL, C 323 1989, P. 44

¹¹² DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 47

¹¹³ OL C 364, 2000 12 18, P. 1

¹¹⁴ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 47

socialinių partnerių dialogą ir kt., socialinės politikos plėtra tapo ne tik valstybių narių, bet ir Bendrijos kompetencijos veiklos sritimi.¹¹⁵

Dabartinės Europos Sąjungos vykdomos socialinės ir ekonomikos politikos vienas iš svarbiausių tikslų yra taip vadinama sanglauda, kurios esmė – sumažinti atskirų Europos Sąjungos valstybių ir regionų ekonominio bei socialinio išsivystymo lygio skirtumus tarp žmonių, socialinių grupių, ūkio šakų, smulkaus ir stambaus verslo, miesto ir kaimo, regionų ir šalių.¹¹⁶ Ekonominės ir socialinės sanglaudos įgyvendinimas ypač tapo aktualus pastaruoju dešimtmečiu, kadangi iki 27 valstybių išsiplėtusioje ir didžiąją Europos dalį apėmusioje organizacijoje egzistuoja pakankamai dideli tarpregioniniai skirtumai (tarp valstybių). Suderinta socialinė politika neturi būti laikoma tik išlaidų faktoriumi, bet ir veiksmu, darančiu teigiamą įtaką Europos Sąjungos augimui, didinančiu produktyvumą ir konkurencingumą bei kuriančiu socialinę sanglaudą ir užtikrinančiu galimybę naudotis pagrindinėmis teisėmis.¹¹⁷

Sėkmingam šių tikslų įgyvendinimui visų pirma turėjo pasitarnauti bendrosios rinkos sukūrimas, t. y. vidaus rinkos sukūrimas pasireiškiantis kliūčių laisvam prekių, asmenų, paslaugų ir kapitalo judėjimui tarp valstybių narių naikinimu, ir bendras išorinis prekių paslaugų bei gamybos veiksmų reguliavimas. Kitaip sakant, panaikinama diskriminacija tarp įvairioms valstybėms priklausančių veikėjų (gamintojų, paslaugų teikėjų ir vartotojų) ir nustatomas bendras diskriminacinis režimas trečiųjų šalių veikėjų atžvilgiu.¹¹⁸

Struktūriniai pokyčiai kaip gamybinių santykių sumažėjimas ir paslaugų sektoriaus augimas padarė didžiulę įtaką darbo rinkai bei užimtumui. Europos Sąjunga sudaro atskirą bloką pasaulio ekonomikos rinkoje ir gali pasinaudoti suteikiamomis globalizacijos galimybėmis. Atsižvelgiant į tai, galutinis tikslas – pagerinti vidaus rinkos veikimą socialinės rinkos ekonomikos sąlygomis, užtikrinant teisėtus įmonių interesus ir būtinybę laikytis Europos Sąjungos teisėje pripažintų socialinių teisių, tarptautinių darbo standartų ir atskirų valstybių narių teisės aktų, tarp jų ir teisės vesti kolektyvines derybas. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas yra pareiškęs nuomonę, kad vidaus rinkos sėkmė priklauso ir nuo Europos Sąjungos, ir nuo valstybių narių, kurios turėtų

¹¹⁵ KASILIAUSKAS, N. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje. *Teisė*, 2008, Nr. 68, p. 53

¹¹⁶ MANIOKAS, K. In *Europos Sąjunga enciklopedinis žinynas*. Sud. G.Vitkus. Vilnius: Eugrimas 1999, p. 226

¹¹⁷ Globalizacija ir Europos socialinis ir ekonominis modelis. Europos Parlamento pozicija [interaktyvus]. Prieiga

internetu: <http://www.futureofeuropa.europarl.europa.eu/future/webdav/site/myjahiasite/shared/import/Home/EP_PE/chambre1/theme2/613217LT.pdf> [Žiūrėta 2010-02-27]

¹¹⁸ VILPIŠAUSKAS, R. In *Europos Sąjunga enciklopedinis žinynas*. Sud. G.Vitkus. Vilnius: Eugrimas, 1999, p. 46, 47

prisiimti daugiau atsakomybės, ir nuo socialinių partnerių.¹¹⁹ Europos Sąjungos valstybėse narėse egzistuoja pakankamai skirtingos darbo teisės bei socialinės apsaugos sistemos, įvairiais skirtingais kriterijais ir bruožais pasižyminčios darbuotojų bei darbdavių organizacijos, kas deja, dar vis stabdo efektyviai keistis informacija, bendradarbiauti ir priimti reikalingus sprendimus Europos Sąjungos mastu.

Europinės integracijos tikslai sukurti ekonominę erdvę, nevaržomą tarpvalstybinių ekonominių barjerų kartu reiškia ir europinių viešųjų gėrybių – transporto, politinės, socialinės, ekologinės infrastruktūros, žinių, socialinio kapitalo ir t. t. gausėjimą. Dar viena tikslų grupė yra susijusi su globalia galingiausių pasaulio galios centrų konkurencija. Net didžiausios ir galingiausios Europos Sąjungos šalys Vokietija, Prancūzija, Jungtinė Karalystė negali kaip lygios konkuruoti ir bendradarbiauti su JAV, ateityje jos to negalės daryti su Kinija, Indija.¹²⁰ Pripažįstama, jog bendroji rinka yra geriausia Europos priemonė naudotis globalizacijos privalumais. Atvira, integruota ir konkurencinga bendra rinka bus skatinamas ekonomikos augimas ir geri prekybos santykiai, atveriamos galimybės ir kuriamos darbo vietos.¹²¹ Siekiant įgyvendinti šiuos tikslus ir didinti Europos Sąjungos konkurencingumą pasaulyje, spręsti globalizacijos ir naujos žinių ekonomikos sukeltas problemas, 2000 m. kovo mėn. buvo sukurta Lisabonos strategija 2000 – 2010 metų laikotarpiu.

Darbo teisės aspektu, viena svarbiausių yra 2006 m. Komisijos priimta Žalioji knyga¹²² dėl darbo rinkos modernizavimo siekiant susidoroti su XXI amžiaus iššūkiais, kurios tikslas – Europos Sąjungoje inicijuoti viešas diskusijas apie tai, kaip modernizuoti darbo teisę, siekiant susidoroti su pagrindiniais iššūkiais, kuriuos daugiausia sukelia globalizacija ir senėjanti Europos visuomenė. Atsakomybė už tinkamų darbo sąlygų užtikrinimą ir darbo kokybės gerinimą valstybėse narėse pirmiausia priklauso nuo nacionalinių teisės aktų ir veiksmingų jų įgyvendinimo bei kontrolės nacionaliniu lygmeniu priemonių. Europos Sąjungos lygmeniu socialiniu *acquis* remiami ir papildomi valstybių narių veiksmai šioje srityje.

¹¹⁹ 2009 m. sausio 14 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto Nuomonė dėl Vidaus rinkos socialinio ir aplinkosauginio aspektų. OL C 182, 04/08/2009, p. 1

¹²⁰ GYLYS, P. *Ekonomika, antiekonomika ir globalizacija*. Monografija. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008, p.409, 410

¹²¹ 2007 m. lapkričio 20 d. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui. Bendroji rinka XXI a. Europai. KOM(2007) 724 galutinis.

¹²² Žalioji knyga: darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius (KOM/2006/0763/galutinis). Prieiga per internetą: <http://europa.eu.int/eur-lex>. <Žiūrėta 2009-10-10>

Kaip pažymėta Komisijos 2008 m. socialinėje darbotvarkėje¹²³, pagrindinis Europos Sąjungos vaidmuo, atsižvelgiant į globalizaciją ir sparčius technologinius pokyčius, yra padėti valstybėms narėms modernizuoti darbo rinkas ir paspartinti pokyčius bei restruktūrizavimą. Siekiant palengvinti darbuotojų judėjimą darbo rinkoje ir padaryti darbą finansiškai patrauklesnį, Europos Sąjunga sutarė dėl bendrų darbo rinkos lankstumo ir užimtumo saugumo pusiausvyros principų bei jų įgyvendinimo būdų. Principai ir jų įgyvendinimo būdai grindžiami lanksčiomis ir saugiomis darbo sutartimis, mokymusi visą gyvenimą, aktyvia darbo rinkos politika ir šiuolaikinėmis socialinės apsaugos sistemomis. Siekiant paminėtų tikslų, pagrindinį vaidmenį turi atlikti Europos socialinis modelis, kuriam atsižvelgiant į pasaulį apėmusį visuotinės globalizacijos procesą, keliami nemaži lankstumo, dinamiškumo bei efektyvumo reikalavimai, o Europos socialinės politikos uždavinys – naudojant veiksmingas priemones Europos mastu išsaugoti ir tobulinti šį Europos socialinį modelį.

Nepaisant teigiamų siekių, Europos Sąjungos socialinė politika turi trūkumų bei sunkumų. Europos socialinio modelio problemos ryškios trijuose sektoriuose: konkurencingumo ir užimtumo, socialinės integracijos ir kovos su skurdu bei globalizacijos poveikio.¹²⁴ Kalbant apie perspektyvas, diskutuotina, ar norėdama išlikti ekonomiškai konkurencinga pasaulio rinkoje Europos Sąjunga sugebės išlaikyti ir realizuoti užsibrėžtus ambicingus socialinės politikos ateities planus? Kyla klausimas, ką daryti Europos lygiu? Anot R. *Blanpain* reikia remti ir skatinti bendrąją rinką, laisvą darbuotojų judėjimą išsiplėtusioje Europoje, laisvą paslaugų teikimą. Kalbėdamas apie konceptualų klausimą – būti ar nebūti Europos socialiniam modeliui, R. *Blanpain* teigia, jog reikalingos stiprios pramonės šakos, turi būti teikiama kuo daugiau paslaugų, ypač susijusių su rinkos poreikiais, reikia reformuoti pačias darbo rinkas, skatinti konkurencingumą ir kūrybiškumą, geriau informuoti ir suteikti atsakomybę darbo santykių šalims, plėsti Europos Sąjungą, kurti alternatyvą skandinaviškam modeliui, t. y. siekti geros socialinės apsaugos vykdant aktyvią užimtumo politiką. Taigi europietišką socialinį modelį būtina stiprinti.¹²⁵

¹²³ 2008 m. liepos 2 d. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui. Atnaujinta socialinė darbotvarkė: galimybės, prieinamumas ir solidarumas Europoje XXI amžiuje. COM (2008) 412 galutinis.

¹²⁴ 2006 m. liepos 10 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Socialinės sanglaudos: sukonkretinti Europos socialinį modelį. OL C 309, 2006 12 16, p. 119

¹²⁵ BLANPAIN, R. *The European social Model: to be or not to be*. In: Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2006 m. gegužės 11-13 d. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 64

2010 m. kovo mėn. Komisija pasiūlė ateinančiam dešimtmečiui naują Europos Sąjungos strategiją „Europa 2020“¹²⁶, kurioje vienas iš pagrindinių siekių yra suderinti Europos lygmens veiksmus ir įtraukti socialinius partnerius bei pilietinę visuomenę. Dabartinė krizė, globalizacija, menkstantys ištekliai, visuomenės senėjimas atskleidė struktūrinius Europos ūkio trūkumus. Atsižvelgiant į tai, šioje strategijoje išskelti trys vienas kitą papildantys prioritetai: žiniomis ir inovacijomis pagrįsto ūkio vystymas, taupiau išteklius naudojančio, ekologiškesnio ir konkurencingesnio ūkio skatinimas bei didelio užimtumo ūkio, kuriame užtikrinta socialinė ir teritorinė sanglauda, skatinimas. Vienas iš tikslų – sudaryti sąlygas modernizuoti darbo rinkas. Europos Sąjungos lygmeniu Komisija sieks kartu su Europos socialiniais partneriais apibrėžti ir įgyvendinti lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros darbotvarkės antrą etapą – priimti teisės aktų dėl kintančių darbo modelių (pavyzdžiui, darbo laikas, komandiruoti darbuotojai), naujų pavojų darbuotojų sveikatai ir saugumui darbe rinkinį; stiprinti socialinių partnerių gebėjimus ir iki galo visais Europos Sąjungos lygmenimis, išnaudoti socialinio dialogo potencialą sprendžiant problemas. Nacionaliniu lygmeniu valstybės narės turės įgyvendinti nacionalinius lankstumo ir užimtumo garantijų pusiausvyros metodo planus, mažinti darbo rinkos segmentaciją, skatinti švietimo ir (arba) mokymo sektoriaus partnerystę su darbo sektoriumi, taip pat įtraukiant socialinius partnerius į švietimo ir mokymo programų planavimą. Vis dar susiduriama su tarpvalstybinės veiklos kliūtimis, kurios liko nepašalintos net ir sukūrus bendrąją rinką.

Nuo 2010 metų atnaujintoje Lisabonos strategijoje toliau siekiama tvirtinti dabartinį Europos socialinį modelį, kuris sudarytas iš trijų pagrindinių dalių: ekonominių, socialinių ir aplinkosauginių tikslų ir vystomas šioms dalims tarpusavyje sąveikaujant. Iš esmės tai ir yra globalizacijos sukeltos problemos, netolygus ekonominis išsivystymas, aplinkosauga ir socialinės darbuotojų garantijos. Atsižvelgiant į tai, galima teigti, jog socialinės Europos politikos priemonėmis kaip teisės aktų leidyba, finansinės ir sutartinės priemonės bei atviras koordinavimo metodas Europos Sąjunga siekia suderinti skirtingus interesus – ekonominį augimą bei aukštą socialinę apsaugą. Todėl kolektyvinei darbo teisei tenka svarbus vaidmuo reaguojant į globalizacijos sukeltus padarinius. Kaip teigia Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas¹²⁷ tarpsektorinis, sektorių ir tarptautinis socialinis dialogas išlieka vienu svarbiausiu socialinio modelio ramsčiu valstybėse narėse ir Europos Sąjungos lygiu. Darbdaviams ir profesinėms sąjungoms,

¹²⁶ 2010 m. kovo 3 d. Komisijos komunikatas 2020 m. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija. KOM (2010) 2020 galutinis.

¹²⁷ 2008 m. liepos 2 d. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui. Atnaujinta socialinė darbotvarkė: galimybės, prieinamumas ir solidarumas Europoje XXI amžiuje. COM (2008) 412 galutinis

kurios yra tvirtos ekonominės ir socialinės pažangos varomosios jėgos, tenka pagrindinis vaidmuo priimant socialinius iššūkius.

Socialinis dialogas yra labai reikšmingas įgyvendinant Europos Sąjungos socialinės politikos (taip pat ir ekonomikos klausimais) tikslus atsižvelgiant į globalizacijos sukeltus pokyčius Europos Sąjungos ekonomikoje ir darbo rinkoje. Kitaip tariant Europos Sąjunga suteikė ir mano, kad kolektyvinės darbo teisės instrumentas – socialinis dialogas yra tinkama ir viena iš veiksmingiausių priemonių kovoti su globalizacijos sukeltomis neigiamomis pasekmėmis. Pabrėžiama socialinio dialogo visais lygmenimis būtinybė, tiek nacionaliniu, tiek Europos Sąjungos, tiek tarptautiniu.

Kalbant apie Europos Sąjungos darbo teisę, pažymėtina, jog trūkstant kompetencijos, darbo santykiai reguliuojami fragmentiškai, nenuosekliai, skirtingu intensyvumu ir dažnumu.¹²⁸ Skirtingai nei prekių ir paslaugų rinkose, kur nacionalinių normų ir standartų derinimas ar abipusis pripažinimas tapo visuotinai įprasti, darbo rinką reguliuojančios valstybių narių taisyklės sukuria kliūtis laisvam judėjimui. Taisyklės, reguliuojančios minimalius atlyginimus, darbo savaitės trukmę, lanksčias darbo sutartis, profesinę kvalifikaciją ar socialines garantijas, valstybėse narėse pastebimai skiriasi.¹²⁹ Todėl viena pagrindinių Europos Sąjungos užduočių — nustatyti suderintus laisvo kapitalo, prekių, paslaugų ir žmonių judėjimo standartus.¹³⁰ Šiam tikslui pasiekti, pasak R. Birk, Europos darbo rinkai trūksta pakankamai nacionaliniame lygyje susiformavusių veikėjų (darbdavių organizacijų, profesinių sąjungų), turinčių reikalingus įgaliojimus, o Europos lygmeniu sudaryti šakiniai susitarimai liečia daugiau mažiau epizodinius klausimus, todėl darbo rinkos reguliavimas bei dereguliavimas ir artimiausioje ateityje bus nacionalinių valstybių rankose.¹³¹

Pagrindinis teisės aktas, reguliuojantis darbo santykius yra direktyvos. Pagrindiniai klausimai, kuriuos reguliuoja Europos Sąjungos teisės aktai yra laisvas darbuotojų judėjimas ir su juo susijusios garantijos, darbuotojų lygiateisiškumo užtikrinimas ir diskriminacijos draudimas, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai, tam tikrų grupių asmenų apsauga (pavyzdžiui, nėščiujų, vaikų, jaunimo). Kolektyvinei darbo teisei skiriami teisės aktai sudaro tik nedidelę dalį lyginant su individualiosios darbo teisės

¹²⁸ DAVULIS, T. In PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. p. 38, 48

¹²⁹ VILPIŠAUSKAS, R. In *Europos Sąjunga enciklopedinis žinynas*. Sud. G.Vitkus. Vilnius: Eugrimas, 1999, p. 157,158

¹³⁰ 2008 m. vasario 27 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Bendrosios rinkos ateities: globalizacijos link. OL C 204 2008 08 09, p.1

¹³¹ BIRK, R. *Arbeitsrechtliche Regelungen der Europäischen Union*. In *Münchener Handbuch z. Arbeitsrecht*, 2. Auflage 2000. [interaktyvus] p. 438 Prieiga per internetą: <http://beckonline.beck.de/Default.aspx?vpath=bibdata%2Fkomm%2FMueHdbArbR%2FMono%2Fcont%2FMueHdbArbR.Mono.Band1.M19.T211.htm> [Žiūrėta 2010-03-05]

klausimais, daugiausiai dėmesio skiriant vienai iš socialinio dialogo formų – darbuotojų informavimui ir konsultavimui.

Kaip pažymėta 2008 m. Komisijos socialinėje darbotvarkėje¹³², devintąjį dešimtmetį socialinėje darbotvarkėje pagrindinis dėmesys buvo skiriamas darbo vietoms išsaugoti ir būtinybei užtikrinti socialinių partnerių sutarimą, kad būtų palengvinti pramonės pokyčiai (restruktūrizavimas). Šiandien reikia daug platesnės socialinės darbotvarkės, atsižvelgiant į globalizaciją ir sparčius technologinius pokyčius. Deja, Komisijos komunikate dėl atnaujintos 2008 m. socialinės darbotvarkės nėra pasiūlymų dėl klausimų, kurie yra ypač svarbūs norint užtikrinti ekonomikos laisvių ir socialinių teisių pusiausvyrą: direktyvos, kuri nustatytų pagrindines darbo teises visiems darbuotojams nepaisant užimtumo statuso, siekiant apsaugoti netipinius darbuotojus, kurių skaičius nuolat didėja; direktyvos dėl tarpvalstybinių kolektyvinių derybų remiantis tarpvalstybinės verslo veiklos realybe, be to reikia nuspręsti, kaip nepastovų darbą dirbančius asmenis (laikinus darbuotojus, nepilną darbo dieną dirbančius darbuotojus, pagal terminuotas darbo sutartis dirbančius darbuotojus) įtraukti į socialinį dialogą.

Apibendrinant galima teigti, jog Europos socialinės politikos, tame tarpe ir darbo teisės ateities perspektyvos bei vystymosi tendencijos visų pirma priklauso nuo ekonominių veiksnių. Vykstanti ekonomikos globalizacija viena vertus skatina kurti bendrus veikimo standartus bei užtikrinti kiek įmanoma vienodas sąlygas darbuotojams visoje Europos Sąjungoje, kita vertus daug kas priklauso nuo pačių tų standartų kūrėjų – Europos Sąjungos institucijų, valstybių narių ir socialinių partnerių iniciatyvos ir sugebėjimo tinkamai bei laiku reaguoti į visuomenėje vykstančius pokyčius bei poreikį tobulinti darbo teisinių santykių reglamentavimą.

Taigi regioniniu (Europos Sąjungos) lygmeniu socialinis dialogas, kaip skiriamasis Europos socialinės politikos bruožas ir vienas iš instrumentų globalizacijos iššūkiams Europos mastu spręsti, užima išskirtinę vietą.

Socialiniai partneriai jau nuo pat pradžių formaliai ir neformaliai buvo įtraukti į Bendrijos tikslų įgyvendinimą, tačiau jų dalyvavimas buvo fragmentinis ir apsiribodavo konsultacijomis, patarimais, rekomendacijomis. Praėjusio šimtmečio devintojo dešimtmečio viduryje nuo neformalaus bendravimo ir patariamąsios socialinių partnerių funkcijos pereita prie pirminėje teisėje įtvirtinto naujo socialinio dialogo modelio, kuriame socialiniai partneriai pretenduoja į pagrindinį vaidmenį įgyvendinant Bendrijos socialinę politiką teisės aktais. Tuo metu pirmą kartą su Europos darbdavių

¹³² 2008 m. liepos 2 d. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui. Atnaujinta socialinė darbotvarkė: galimybės, prieinamumas ir solidarumas Europoje XXI amžiuje. COM (2008) 412 galutinis

organizacijomis *UNICE* (dabar *BUSINESSEUROPE*) ir *CEEP* bei profesine sąjunga *ETUC* nauja Bendrijos socialinio dialogo perspektyva buvo aptarta aukščiausiojo lygio susitikime 1985 m. netoli Briuselio esančioje *Val Duchesse* pilyje. Šio susitikimo rezultatas – atsirado bendradarbiavimo tarp Europos profesinių sąjungų, darbdavių organizacijų ir Komisijos modelis, dažnai dar vadinamas *Val Duchesse* socialiniu dialogu. Pirminėje teisėje socialinių partnerių svarba buvo pripažinta 1986 m. Suvestiniu Europos Aktu Europos Bendrijos steigimo sutartį papildant 118 b (dabar 155) straipsniu. Šiuo straipsniu Komisijai buvo pavesta stengtis plėtoti Europos darbdavių ir darbuotojų dialogą visos Europos lygmeniu, kuris gali įgauti ir sutartinių santykių išraišką.¹³³

Vienas iš kertinių įvykių socialinio dialogo plėtroje Europos Sąjungos mastu, buvo 1992 m. Maastrichto sutartis su Susitarimu dėl socialinės politikos, kuriame suteiktos plačios teisės socialiniams partneriams dalyvaujant ir bendradarbiaujant teisėkūros procese kartu su Europos Sąjungos institucijomis, kurios jau galėjo leisti teisės normas socialinio dialogo srityje. Pripažįstama, kad būtent minėto Susitarimo dėl socialinės politikos pagrindu suteikus profesinėms sąjungoms ir darbdavių organizacijoms plačias galimybes dalyvauti įgyvendinant ar kuriant Bendrijos darbo teisės normas, Europos Sąjungos politikoje rado savo vietą ir neatsiejamas šiuolaikinės darbo teisės elementas – socialinis dialogas.¹³⁴ 1997 m. Amsterdamo sutartimi Susitarimas dėl socialinės politikos buvo perkeltas į Europos Bendrijos sutartį.

2009 m. gruodžio 1 d. įsigaliojusi Lisabonos sutartis¹³⁵ buvo papildyta itin reikšmingu 152 straipsniu, įtvirtinančiu, jog Europos Sąjunga, atsižvelgdama į nacionalinių sistemų įvairovę, pripažįsta ir remia socialinių partnerių vaidmenį savo lygiu. Ji remia socialinių partnerių dialogą, kartu gerbdama jų savarankiškumą. Prie socialinio dialogo prisideda trišalis socialinių reikalų aukšto lygio susitikimas ekonomikos augimo ir užimtumo klausimais. Tokios normos įtvirtinimas pirminėje teisėje neabejotinai rodo požiūrį, koks svarbus socialinis dialogas, kiek iš jo tikimasi Lisabonos strategijoje, kurios vienas iš tikslų – atremti neigiamus globalizacijos iššūkius ir pasinaudoti jos teikiamomis galimybėmis. Tačiau Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 151 (ex 136) straipsnyje valstybių narių ir socialinės politikos tikslai yra apribojami. Vienas jų siejasi su subsidarumo principu, kitas su tuo, kas apskritai vadinama „ekonominiu realizmu“, nes yra reikalaujama išlaikyti konkurencingumą.¹³⁶

¹³³ DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos teisės normas. *Teisė*, 2006, Nr. 58, p. 25-27

¹³⁴ DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p.42

¹³⁵ OL C306 17.12.2007. p.1

¹³⁶ CAIRNS, W. *Europos Sąjungos teisės įvadas*. Eugrimas, 1999, p. 303

Pirminėje teisėje socialinių partnerių (nacionalinių) sąvoka buvo įvesta Maastrichto sutartimi. Tuo tarpu Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154, 155 (ex 138, 139) straipsniuose jau yra kalbama apie Europos Sąjungos lygmens socialinius partnerius.¹³⁷ Kita vertus, kadangi pačioje Sutartyje nėra įvardintos nei konkrečios darbuotojų ir darbdavių organizacijos, priskiriamos Europos Sąjungos lygmens socialiniams partneriams, nei jiems keliami reikalavimai ar juos apibūdinantys bruožai, ši problema buvo išspręsta 1993 m. gruodžio 14 d. Komisijos komunikate¹³⁸ „Dėl Europos Sąjungos lygmens socialinių partnerių atstovavimo“ įvardijant konkrečius Europos socialinius partnerius, apibrėžiant tris kriterijus: 1) tarpsektorinė, ūkio šakos arba profesinė organizacija, turinti savo struktūrą Europos lygmeniu; 2) organizacija turi susidėti iš susivienijimų, kurie atstovauja kiek galima daugiau valstybių narių ir savo valstybėse narėse yra sudedamoji ir pripažinta darbo santykių sistemos dalis, galinti derėtis dėl susitarimų; 3) turi tinkamus darinius, galinčius dalyvauti konsultavimo procedūrose. Komunikato priede Komisija pateikė nebaigtinį sąrašą organizacijų, kurias ji įvardija Europos lygmens, socialiniais partneriais, t. y. *ETUC* (Europos profesinių sąjungų konfederacija), *UNICE* (Europos pramonės ir darbdavių konfederacija) (dabar *BUSINESSEUROPE*) ir *CEEP* (Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė centras). Nuolat pildomame sąrašė yra ir nauja tarpšakinė organizacija – *UEAPME* (Europos smulkaus ir vidutinio dydžio įmonių profesinė asociacija) ir kelios dešimtys tarptautiniu ir Europos lygmeniu veikiančių šakinių darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijų: jūrų, oro, geležinkelio, metalo ir medienos, statybos pramonėje ir kituose sektoriuose.¹³⁹

Lyginant su pirmuoju Komunikatu, Europos socialinių partnerių sąrašas plečiasi ir apima vis daugiau sričių, kas vykstant intensyviai ekonomikos globalizacijai vertintina teigiamai. Į socialinį dialogą įtraukiant naujų organizacijų, atstovaujančių skirtingas pramonės šakas, profesijas, geografinę erdvę yra siekiama užtikrinti kuo efektyvesnį bei įvairiapusiškesnį bendradarbiavimą. Tai itin aktualu iki 27 šalių išsiplėtusioje Europoje, kurioje egzistuoja pakankamai dideli darbo rinkos regioniniai skirtumai (ypač darbo užmokesčio sistemoje). Europos socialinis dialogas yra pagrindinis instrumentas, kuris turi būti naudojamas siekiant užtikrinti darbuotojų saugumą bei kartu darbo rinkos lankstumą atsižvelgiant į poreikį kuo greičiau reaguoti į pokyčius ekonomikoje,

¹³⁷ DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos teisės normas. *Teisė*, 2006, Nr. 58, p. 31.

¹³⁸ 1993 m. gruodžio 14 d. Komisijos komunikatas dėl Europos Sąjungos lygmens socialinių partnerių atstovavimo COM (93) 600 endg.

¹³⁹ DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos teisės normas. *Teisė*, 2006, Nr. 58, p. 31.

technologijose, pritaikant nacionalines darbo teisės sistemas prie naujų ekonominių ir kitų sąlygų.

Svariausias Europos socialinių partnerių vaidmuo pasireiškia kuriant bei įgyvendinant Europos Sąjungos teisės aktus, atsižvelgiant į konsultacinę bei derybinę funkcijas. Remiantis Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 (ex 138) straipsniu, Komisijai keliamas uždavinys skatinti socialinių partnerių konsultavimąsi Sąjungos lygmeniu ir imtis visų tinkamų priemonių jų dialogui palengvinti užtikrinant šalims lygiavertę paramą. Šiuo tikslu Komisija, prieš pateikdama pasiūlymus socialinės politikos srityje, su administracija ir darbuotojais konsultuojasi dėl galimos Sąjungos veikimo linkmės. Taigi galima teigti, jog Komisija privalo konsultotis su Europos socialiniais partneriais dėl socialinės politikos krypties iš anksto prieš inicijuodama teisės akto socialinėje sferoje priėmimą, t. y. ar reikia tam tikro teisės akto, kokiom problemom, klausimams jis būtų skirtas išspręsti. Sistemiškai analizuojant su 153 (ex 137) straipsniu, toks aktas yra direktyva, todėl Komisijai leidžiant reglamentus ar kitokios formos teisės aktus, ji neprivalo konsultotis su Europos socialiniais partneriais. Jei po konsultavimosi dėl politikos linkmės 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. Šios nuostatos prasme, konsultuojamasi konkrečiau, kaip turėtų būti reguliuojamas tam tikras aktualus klausimas. Atsižvelgiant į šio straipsnio turinį, galima teigti, jog pirminė teisė įtvirtina Komisijai privalomą dviejų etapų konsultavimo funkcijos įgyvendinimą.

Derybinė socialinių partnerių funkcija įgyvendinama remiantis 154 (ex 138) straipsnio 4 dalimi, kurioje įtvirtinta, jog pasinaudodami 2 ir 3 dalyse nurodytu konsultavimusi, socialiniai partneriai gali informuoti Komisiją apie savo ketinimą inicijuoti 155 (ex 139) straipsnyje numatytą procesą. Šis procesas negali trukti ilgiau kaip devynis mėnesius, jeigu suinteresuoti administracija ir darbuotojai bei Komisija drauge nenusprendžia jos pratęsti. Taigi po konsultavimo procedūros socialiniai partneriai gali savarankiškai veikti ir derėtis remiantis 155 (ex 139) straipsniu, dėl Komisijos iniciatyva iškelto klausimo, tačiau jeigu per nustatytą terminą (devynis mėnesius), socialiniai partneriai nesusitaria, Komisija atgauna kompetenciją siūlyti akto projektą jau be socialinių partnerių dalyvavimo. Socialiniams partneriams nusprendus sureguliuoti klausimą tarpusavio derybomis, Komisija laikinai netenka įgaliojimų inicijuoti planuojamo teisės akto priėmimo.¹⁴⁰

¹⁴⁰ *Ibid.* p. 25

Pažymėtina, jog derybos gali būti pradamos ir susitarimai sudaromi tiek Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 154 (ex 138) straipsnio pagrindu kaip konsultavimo proceso padarinys, tiek savarankiškai remiantis 155 (ex 139) straipsniu. Pagal 155 (ex 139) straipsnio 1 dalį, administracijos ir darbuotojų pageidavimu jų dialogas Sąjungos lygmeniu gali baigtis sutartiniais santykiais, įskaitant susitarimus. Tačiau proceso veikėjai ir teisiniai padariniai yra skirtingi, kadangi šiame straipsnyje nėra Komisijos dalyvavimo.

Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 155 (ex 139) straipsnio 2 dalyje yra numatyti du alternatyvūs Europos Sąjungos lygmens socialinių partnerių susitarimo įgyvendinimo būdai. Pirmasis, Sąjungos lygmeniu sudaryti susitarimai yra įgyvendinami pagal administracijai ir darbuotojams bei valstybėms narėms būdingą ir nusistovėjusią tvarką arba dėl tų reikalų, kuriems taikomas 153 (ex 137) straipsnis (pavyzdžiui, darbuotojų informavimo ir konsultavimo), juos pasirašiusioms šalims bendrai paprašius remiantis Komisijos pasiūlymu priimtu Tarybos sprendimu. Taigi Bendrijos lygmeniu sudaryti susitarimai gali būti įgyvendinami Europos Sąjungos teisės aktais (direktyvomis pagal 153 (ex 137) straipsnį) arba nacionalinėmis priemonėmis. Kitaip tariant susitarimo nuostatos gali būti perkeltos į nacionalines kolektyvines sutartis per nacionalinius socialinius partnerius taip pat susitarimas gali būti įgyvendinamas per valstybės narės valstybinės valdžios institucijas ir/ar nacionalinę teisę.¹⁴¹ Teisės doktrinoje pripažįstama, kad direktyvų perkėlimas nacionalinių socialinių partnerių sudaromų kolektyvinių sutarčių būdu yra pažangus. Kolektyvinė sutartis suteikia darbo santykiams ypač reikalingo lankstumo, nes direktyvos nuostatas galima geriau pritaikyti nacionalinėms, regioninėms ar ūkio šakos reikmėms, atsižvelgti į nacionalinius ar ūkio šakos ypatumus. Be to, tai teigiamai atsiliepia ir direktyvos perkėlimo efektyvumui, nes kolektyvinės sutarties vykdymas yra pagrįstas susitariančiųjų šalių suderinta valia, o ne valstybės vienašališkai priimtu norminiu teisės aktu.¹⁴²

Vis dėlto galiojantis socialinio dialogo modelis kelia daugelį teisinio ir politinio pobūdžio problemų. Europos Sąjungos teisėje neįtvirtinus Europos socialinių partnerių sąvokos ir kriterijų, plačiai interpretuojama, kokios organizacijos gali būti laikomos kompetentingomis dalyvauti palaikant socialinį dialogą Europos lygiu. Tiek teisės literatūroje, tiek Europos Sąjungos praktikoje pasigendama aiškaus socialinių partnerių konsultacinės ir derybinės funkcijų atskyrimo, tačiau jis turi esminę reikšmę, sprendžiant: a) kurie socialiniai partneriai turi teisę dalyvauti privalomo konsultavimo procese, b) kurie partneriai gali sudaryti Sąjungos lygmens susitarimus ir c) kurie partneriai gali

¹⁴¹ *Ibid.* p. 44

¹⁴² DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 136.

siekti, kad jų sudaryti susitarimai būtų perkelti Bendrijos teisės aktu. *T. Davulis* pasisako už kriterijų taikymą tik tokioms organizacijoms, kurios dalyvauja privalomo konsultavimosi bei iš jo išplaukiančiose derybose, ir tokiu būdu gali sustabdyti Komisijos teisėkūros iniciatyvą (154 (ex 138) straipsnis). 155 (ex 139) straipsnis Europos Sąjungos institucijų galimybių veikti neriboja, todėl, pasinaudodami kolektyvinių derybų autonomija, inicijuoti ir vesti derybas Europos lygmeniu, sudaryti susitarimus turėtų teisę visi Europos lygmens socialiniai partneriai.¹⁴³

Apibendrinant galima teigti, jog Europos socialiniams partneriams pirminėje teisėje yra įtvirtinta teisė dalyvauti Europos Sąjungos darbo teisės normų kūrimo procese. Jie turi prisiimti dalį atsakomybės socialinėje politikoje (ir darbo teisės reguliavime), kadangi tapę iš esmės lygiaverčiais teisėkūros dalyviais, gali įtakoti svarbių darbo teisei sprendimų priėmimą. Pavyzdžiui, Europos socialinių partnerių *BUSINESSEUROPE*, *UEAPME*, *CEEP*, *ETUC* (ir ryšių komitetas *EUROCADRES/CEC*) 2009 – 2010 m. programa įgyvendinama bendra darbo rinkos problemų analize, ekonominių ir socialinių pokyčių darbotvarke, privataus ir profesinio gyvenimo suderinimu, socialinio dialogo tarp valstybių narių ir kandidačių vystymu bei socialinio dialogo įrankių įdiegimu. Europos socialiniai partneriai siekia stiprinti savo įsipareigojimus kartu spręsti svarbiausias socialines, ekonomines ir aplinkosaugos problemas. Tam reikalingas aktyvus socialinių partnerių ir valdžios organų bendradarbiavimas visuose lygmenyse. Kad stabilizuotųsi ekonomika ir būtų pasiektas ilgalaikis ekonominis augimas bei ženkliai padidėtų dirbančiųjų skaičius, siekiama tinkamai derinti makropolitiką, mikropolitiką ir darbo rinkos politiką.¹⁴⁴

Remiantis aptartomis Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo normomis iki šiol yra priimtose direktyvos: dėl tėvystės atostogų¹⁴⁵, dėl darbo ne visą darbo dieną¹⁴⁶, dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis¹⁴⁷ bei Europos socialinių partnerių susitarimai dėl

¹⁴³ DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos teisės normas. *Teisė*, 2006, Nr. 58, p. 25

¹⁴⁴ 2009 – 2010 m. Europos socialinių partnerių programa [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.etuc.org/IMG/pdf_FINAL_Joint_Social_Dialogue_Work_Programme_2009-2010.pdf> [Žiūrėta 2010-03-04]

¹⁴⁵ 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, kurį 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. 4

¹⁴⁶ 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį 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

¹⁴⁷ 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 99/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) sudaryto bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis // OL L 175, 1999 07 10, p. 43

teledarbo¹⁴⁸, dėl streso darbe¹⁴⁹, dėl priekabiavimo ir smurto darbe,¹⁵⁰ dėl integravimo 5 darbo rinką¹⁵¹.

Europos socialinio dialogas, kaip instrumentas modernizuojant darbo teisę reaguojant į vykstančius socialinius bei ekonominius pokyčius, kol kas neatlieka esminio vaidmens. Iki šiol Europos Sąjungos teisėje nėra teisinio Europos (tarptautinėms) kolektyvinėms deryboms ir atitinkamoms kolektyvinėms sutartims sudaryti pagrindo. Sukūrus bendrąją vidaus rinką Europos Sąjungoje, egzistuojant stipriai konkurencijai iš išorinės globalios rinkos, Europos lygmens kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys galėtų būti efektyvus kolektyvinės darbo teisės instrumentas spręsti tarptautinius darbo ekonominius bei socialinius klausimus.

3.4 Multinacionalinės korporacijos ir jų atsakomybė globalizacijos procese

Vis dažniau globaliame pasaulyje darbdaviais yra multinacionalinės korporacijos, turinčios įtaką teisinam darbo santykių reguliavimui. Tai liudija tokių korporacijų vaidmens didėjimas, darbuotojų migracijos suaktyvėjimas bei tarptautinių darbo standartų reikšmės stiprėjimas. Multinacionalinės korporacijos (kurių šiuo metu yra apie 65 tūkst. ir 850 tūkst. filialų), sukuriančios apie 20 proc. darbo vietų pasaulyje bei pagaminančios apie 30 proc. visos pramonės produkcijos, finansinėmis galimybėmis neretai prilygsta atskiroms valstybėms. Dauguma korporacijų buveinių yra įsikūrusios Jungtinėse

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) 2002 m. liepos 16 d. rėminis susitarimas dėl teledarbo [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf> [Žiūrėta 2010-04-03]

¹⁴⁹ 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]. Prieiga per internetą: <<http://www.ueapme.com/docs/various/2004/accord-cadre%20STRESSfinal.pdf>> [Žiūrėta 2010-04-03]

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) 2007 m. balandžio 26 d. rėminis susitarimas dėl priekabiavimo ir smurto darbe [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

<<http://www.tradeunionpress.eu/Agreement%20violence/Framework%20Agreement%20Harassment%20and%20Violence%20at%20Work2.pdf>> [Žiūrėta 2010-04-03]

¹⁵¹ 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]. Prieiga per internetą: <http://www.etuc.org/IMG/pdf_20100325155413125.pdf> [Žiūrėta 2010-04-03]

Amerikos Valstijose.¹⁵² Taigi šiandien įvairiuose lygmenyse nemažai diskusijų kelia tarptautinio, ypač daugiašalio verslo veikla, atsakomybė bei pagrindinių žmogaus teisių ir tinkamų darbo sąlygų užtikrinimas joje. Šiuo atveju susiduriama su tokių multinacionalinių korporacijų bei atskiros valstybės galių santykiu. Siekdamas pelno mažiausiomis sąnaudomis, neretai korporacijos reikalauja, kad valdžia joms suteiktų palankiausias veiklos sąlygas (pavyzdžiui, sumažintų pelno, nekilnojamojo turto bei kitus mokesčius, pailgintų darbo savaitę arba leistiną viršvalandžių normą, padidintų arba visai nereguliuotų taršos kvotos ir kt.). Negavusios nuolaidų, korporacijos dalį veiklos perkelia į mažesnių mokesčių ir pigesnės darbo jėgos šalis. Šalys, kuriose įkuriami multinacionalinių korporacijų filialai, gauna tik dalinę naudą: šiek tiek sumažėja nedarbas, biudžetas truputį papildomas mokesčiais, tačiau vietiniams darbuotojams dažniausiai mokamas kelis kartus mažesnis atlyginimas, o pastariesiems pradėdant reikalauti didesnio atlygio bei normalių darbo sąlygų, korporacijų veikla perkeliama kitur.¹⁵³ Turint omeny, jog globali konkurencija veikia ir vidaus rinką, norint išlaikyti esamą ekonomikos lygį, nacionalinėms valstybėms tenka nelengva užduotis rinkos reguliavimą derinti su socialiniais poreikiais. Atskiros valstybės priimti nacionaliniai įstatymai galioja tik apibrėžtoje teritorijoje, kas mažina jų efektyvumą ir nepakankamai užtikrina tinkamas ir reikalingas teises bei garantijas darbuotojams multinacionalinėse korporacijose.

Atsižvelgiant į tai, vis didesnę reikšmę globaliame versle turi ne tik nacionaliniuose teisės aktuose ar tarptautinėse sutartyse nustatytos darbo teisės normos, bet ir teisiškai neprivalomi darbdavių bei darbuotojų santykius reguliuojantys tarptautiniai darbo standartai, įvairios taisyklės, rekomendacijos, rezoliucijos, deklaracijos ir kiti dokumentai, taip vadinama *soft law* (angl. minkštoji teisė). Pavyzdžiui, 500 garsiausių Jungtinių Amerikos Valstijų ir Didžiosios Britanijos bendrovių priėmė tam tikro elgesio kodeksus, kuriuose daugiausia nuorodų yra į TDO tarptautinius darbo standartus. Kitas pavyzdys – viena Didžiosios Britanijos universalinių parduotuvių, sukūrė tiekėjų elgesio kodeksą, pagrįstą 15 TDO konvencijų ir rekomendacijų.¹⁵⁴

Paminėtinos Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (*Organisation for Economic Cooperation and Development – OECD*) rekomendacijos daugiašalėms

¹⁵² ЛУШНИКОВ, А. М. "Глобализация и трудовые права человека" [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.lawbelarus.com/repub2008/sub15/text15725.htm>> [Žiūrėta 2010-01-17]

¹⁵³ ŠABAJEVAITĖ, L. Globalizacija ir mes (I). Lietuvos profsąjungos [interaktyvus]. 2007, Nr. 7-10 Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=3&id=40>> [Žiūrėta 2009-10-07]

¹⁵⁴ *How International Labour Standards are used* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/Introduction/use/lang--en/index.htm> [Žiūrėta 2010-03-24]

įmonėms¹⁵⁵, tarp kurių atskiras IV skyrius yra skirtas darbo klausimams reguliuoti tarptautinėse bendrovėse, įskaitant ir kolektyvinius darbo santykius. Pavyzdžiui, darbuotojų teisės būti atstovaujamiems profesinių sąjungų ir kitų geranoriškų darbuotojų atstovų pripažinimas, pačios įmonės arba per darbdavių asociacijas dalyvavimas konstruktyviose derybose su tokiais atstovais siekiant susitarti dėl darbo sąlygų; informacijos bei priemonių, reikalingų parengti prasmingas kolektyvines derybas bei kolektyvines sutartis taip tam tikrais atvejais apie visos įmonės veiklą darbuotojų atstovams suteikimas; darbdavių, darbuotojų ir jų atstovų tarpusavio konsultacijų bei bendradarbiavimo abiem šalims rūpimais klausimais skatinimas; taip pat paminėtas vienas iš esminių geros praktikos principų, t. y. vykstant geranoriškoms deryboms su darbuotojų atstovais dėl darbo sąlygų arba kai darbuotojai naudojami teise organizuotis, negrasinti perkelti visą veikiančią įmonę arba jos dalį iš konkrečios šalies arba atkelti darbuotojus iš įmonių padalinių kitose šalyse siekiant neteisėtai paveikti minėtas derybas arba trukdyti naudotis organizavimosi teise.

Vis labiau ryškėjant, kad šiuolaikinių multinacionalinių korporacijų plėtra turi ne tik teigiamų, bet ir neigiamų socialinių padarinių, keliančių vis didėjantį įvairių visuomenės grupių susirūpinimą. Verslo sukurtos socialinės problemos akivaizdžiai paaštrėjo dabartiniame ekonomikos internacionalizacijos (globalizacijos) etape.¹⁵⁶ Atsižvelgiant į tai, vis labiau įsigali ne tik globalaus, bet ir socialiai atsakingo verslo idėjos, kuriame reikšmingą vietą užima ir bendradarbiavimas su darbuotojais ar jų atstovais.

Globaliniame lygmenyje šios idėjos yra skatinamos per Jungtinių Tautų Organizacijos socialinį „Pasaulinio susitarimo“ (angl. *Global Compact*) projektą, kuris grindžiamas pagrindinių žmogaus teisių, darbuotojų teisių, aplinkosaugos ir kovos su korupcija principais, įtvirtintais 1948 m. Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, 1998 m. TDO deklaracijoje dėl pagrindinių principų ir teisių darbe, 1992 m. Rio de Ženeiro deklaracijoje dėl aplinkosaugos ir plėtros bei 2000 m. Jungtinių Tautų konvencijoje prieš korupciją. Šie principai yra suskirstyti į keturias grupes. Pirmojoje – „Žmogaus teisių“ grupėje įtvirtintais principais siekiama, kad verslo organizacijos remtų ir gerbtų tarptautinę žmogaus teisių apsaugą savo įtakos sferoje ir užtikrintų, kad jos pačios neprisidėtų prie žmogaus teisių pažeidimų. Antrojoje – „Darbuotojų teisės“ – siekiama, kad verslo organizacijos remtų asociacijų laisvę ir pripažintų teisę į veiksmingas bendras

¹⁵⁵ Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos rekomendacijos daugiašalėms įmonėms [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.ukmin.lt/lt/veikla/veiklos_kryptys/investicijos/oecd/more.php?phrase_id=210845> [Žiūrėta 2010-03-09]

¹⁵⁶ JUŠČIUS, V. Verslo socialinės atsakomybės teorijų raida. *Ekonomika*, 2007, Nr. 78, p. 48

derybas, taip pat siekiama panaikinti bet koki privalomąjį ar priverstinį darbą, panaikinti vaikų darbą bei diskriminaciją, susijusią su įdarbinimu ir profesija. Trečiojoje – „Aplinkos apsauga“ – grupėje siekiama, kad verslo organizacijos remtų prevencines programas, užtikrinančias aplinkos apsaugą, imtųsi iniciatyvų aplinkosaugini atsakomybei didinti ir skatintų aplinkai palankių technologijų vystymąsi ir paplitimą. Ketvirtoje – „Kova su korupcija“ – verslo organizacijos turi kovoti prieš visas korupcijos formas (tame tarpe papirkinėjimą ir kyšininkavimą) „Pasaulinio susitarimo“ projektas remiasi savanorišku jo dalyvių sutikimu, o jo organizacinę struktūrą sudaro Jungtinių Tautų sistemos padaliniai. Projekte dalyvauja atskirų šalių vyriausybės, kompanijos, profsąjungos ir nevyriausybines organizacijos.¹⁵⁷

Regioniniame lygmenyje, Europos Sąjungos rinkoje galioja dideli korporacinės socialinės atsakomybės reikalavimai. Komisijos komunikate dėl įmonių socialinės atsakomybės¹⁵⁸ (*CSR – corporate social responsibility*), įmonių socialinė atsakomybė apibrėžiama kaip sąvoka, kurią pasitelkdami verslininkai savanoriškai įtraukia socialinius ir aplinkosauginius klausimus į savo įmonių veiklą ir į santykius su suinteresuotosiomis šalimis (pavyzdžiui, sprendama socialines reikmes, įmonė nusprendžia neapsiriboti būtiniaisiais teisiniais reikalavimais ir įsipareigojimais, kurie numatyti kolektyvinėse sutartyse). Įmonių socialinė atsakomybė suteikia galimybę įmonėms kartu su suinteresuotosiomis šalimis derinti ekonominius, socialinius ir aplinkosaugos tikslus, kurie tapo ypač aktualūs šiuolaikiniame globalizacijos procese. Įgyvendinant Lisabonos strategiją ir užtikrinant tvarų augimą pagrindinis vaidmuo tenka įmonėms – ekonominio augimo, darbo vietų kūrimo ir naujovių (technologinių, informacinių ir kt.) varomajai jėgai. Socialinis dialogas, kaip pabrėžia Komisija, yra viena iš veikmingiausių priemonių įmonių socialinės atsakomybės iniciatyvoms remti, o įmonių socialinė atsakomybė yra vienas iš Europos socialinio modelio aspektų, siekiantis užtikrinti aukštą ekonominės sėkmės, aplinkosaugos ir socialinės sanglaudos laipsnį.

Apibendrinant galima teigti, jog ekonomikos globalizacijoje socialinę atsakomybę sudaro ne tik atskirų valstybių nacionalinės garantijos, bet ir pačių įmonių (multinacionalinių korporacijų) iniciatyvos ir pastangos.¹⁵⁹ Ir nors įmonių socialinė atsakomybė yra savanoriška verslo iniciatyva, o *soft law* yra tik neįpareigojantys

¹⁵⁷ Pasaulinio susitarimo principai [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.globalcompact.lt/lt/pasaulinio_susitarimo_principai/> [Žiūrėta 2010-03-30]

¹⁵⁸ 2006 m. kovo 22 d. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai bei Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui Augimo ir užimtumo partnerystės įgyvendinimas paversti Europą įmonių socialinės atsakomybės pavyzdžiu, KOM (2006) 136 galutinis.

¹⁵⁹ GRUŽEVSKIS, B. In GELŪNAS, M. Profesinės sąjungos: su kuo ir už ką [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.verslobanga.lt/lt/leidinys.full/427fcf3a38c93>> [Žiūrėta 2009-10-27]

tarptautiniai susitarimai, kurių įgyvendinimas ir efektyvumas nėra garantuojamas teisinėmis priemonėmis, tačiau pastaruoju metu jie įgauna vis svaresnį vaidmenį skleidžiant bei skatinant juose išdėstytus principus bei pagrindinius darbo standartus šiandieniniame globalizacijos etape.

IŠVADOS

1. Paveikti globalizacijos darbo santykiai patiria įvairius pokyčius – objektyvius (ryšys su ekonomika), subjektyvius (kiekybinį požiūrį į darbuotoją keičia kokybinis darbuotojo vertinimas), struktūrinius (darbo teisės išplėtimas naujoms dirbančių asmenų grupėms, modifikuojamos jos funkcijos ir struktūra), vertybinius (didėjantis dėmesys konstitucinių principų taikymui ir pagrindinėms žmogaus teisėms), reguliavimo (lankstumo ir saugumo santykis) ir kt.
2. Socialinis dialogas kaip kolektyvinės darbo teisės instrumentas yra pagrindinė ir veiksmingiausia priemonė siekiant mažinti globalizacijos sukeltas neigiamas pasekmes darbo rinkoje ir kartu pasinaudojant teigiamomis globalizacijos suteiktomis galimybėmis. Šiuolaikinių ekonominių bei socialinių pokyčių fone, keičiasi socialinio dialogo taikymo sritis. Socialiniai partneriai ne tik tarpusavio derybomis derina savo darbo, ekonominius ir socialinius interesus, tačiau socialinis dialogas naudojamas kaip suinteresuotų šalių bendravimo mechanizmas sprendžiant globalius užimtumo, socialinės apsaugos, makroekonomikos, ekonominių krizių, aplinkosaugos ir kitus klausimus.
3. Reikalingas kolektyvinių darbo santykių skatinimas ir vaidmens didėjimas bei teisinio reguliavimo metodų tarpusavio kaita. Įvertinus kolektyvinių sutarčių privalumus, laikomasi nuomonės, jog kolektyviniams darbo santykių reguliavimui globalizacijos sąlygomis turėtų būti teikiamas prioritetas prieš įstatyminių ir individualių susitarimų, kadangi kolektyvinis elementas didina kolektyvinių derybų (kolektyvinių sutarčių) efektyvumą ir lankstumą. Globalizacijos ir kitų pokyčių fone, organizuotai darbuotojų grupei lengviau nei paviniams darbuotojams daryti poveikį darbdaviui, kuris visada bus ekonomiškai stipresnė derybų pusė.
4. Europos lygmeniu yra sukurta pakankamas ir savalaikis teisinis pagrindas užtikrinant vieną ir socialinio dialogo formų – darbuotojų informavimo, konsultavimo bei dalyvavimo tarptautinės įmonės sprendimų priėmime. Direktyvų nuostatos suformuluotos atsižvelgiant į ekonominius pokyčius ir tarptautinių įmonių veiklos specifiką. Tačiau ryškėja aiškus teisės aktų trūkumas kitų socialinio dialogo formų srityje, atsižvelgiant į Europos lygmens kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių poreikį.
5. Struktūriniai pokyčiai ekonomikoje įtakojo asociacijų laisvės principo įgyvendinimas ir išskėlė dvejopo pobūdžio uždavinius profesinėms sąjungoms – atitinkamai

organizuoti veiklą nacionaliniame (būtina aktyvinti veiklą strateginiuose šakiniame, sektoriniame, regioniniame lygmenyse) ir tarptautiniame (dabartiniame globalios rinkos ir mobilios darbo jėgos etape, profesinės sąjungos turi vystyti veiklą atsižvelgiant į tarptautinį darbo santykių elementą, jungtis į tarptautinius susivienijimus) lygyje. Tačiau dabartinės profesinės sąjungos susidūrė su rimtais iššūkiu – ženkliu narių skaičiaus sumažėjimu, kas stabdo tinkamai atstovauti darbuotojų interesus.

6. Globalizacijos įtaka darbo teisei pasireiškia visuose lygmenyse – tarptautiniame, regioniniame (Europos Sąjungos) bei nacionaliniame:
 - a) Tarptautiniame lygmenyje svarbiausią vaidmenį atlieka Tarptautinės darbo organizacijos veikla kuriant ir atnaujinant tarptautinius darbo standartus atsižvelgiant į globalizacijos iššūkius bei įvairiapusis kolektyvinių darbo santykių skatinimas siekiant užtikrinti socialinę globalizacijos dimensiją.
 - b) Regioniniu (Europos Sąjungos) lygmeniu, pagrindiniu atsaku į globalizacijos iššūkius yra Lisabonos strategija bei Europos socialinis modelis, grindžiamas socialiniu dialogu bei įmonių socialine atsakomybe. Taip pat išskirtinę vietą užima Europos socialiniai partneriai dalyvaujantys Europos Sąjungos teisėkūros procese.
 - c) Nacionaliniame lygmenyje atskiroms valstybėms jaučiant didžiulį spaudimą iš multinacionalinių korporacijų ir globalios konkurencijos, tenka prisitaikyti prie rinkos pokyčių, siekiant užtikrinti darbo rinkos lankstumą ir saugumą.
7. Vis didesnę reikšmę pasaulinėje praktikoje įgyja neprivalomi multinacionalinių korporacijų (ir ne tik jų) susitarimai, etikos kodeksai, įvairios deklaracijos ir kt., skirti savanoriškai laikytis sutartų taisyklių globalioje rinkoje tarp pagrindinių rinkos dalyvių. Į šiuos susitarimus visų pirma įtraukiant socialinio dialogo, korporatyvios socialinės atsakomybės bei pagrindinių tarptautinių darbo standartų nuostatas.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

NORMINĖ LITERATŪRA

Tarptautiniai teisės aktai

1. Europos socialinė chartija (pataisyta). Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704
2. 1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-740
3. 1971 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems taikomų garantijų įmonėje. Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737
4. 1966 m. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas. Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3288
5. 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987
6. 1949 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo. Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674
7. 1948 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo. Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653
8. 1948 m. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497

Europos Sąjungos teisės aktai

9. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija. OL C 115, 2008 5 9, p. 1
10. 2007 m. Lisabonos sutartis. OL C306 2007 12 17 p. 1
11. 2000 m. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. OL C 364, 2000 12 18, p. 1
12. 1992 m. Mastrichto sutartis. OL C 191, 1992 07 29, p. 1
13. 1989 m. Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. OL, C 323 1989, p. 44
14. 2003 m. liepos 22 d. Tarybos reglamentas (EB) Nr. 1435/2003 dėl Europos kooperatinės bendrovės (SCE) statuto. OL L 207, 2003 08 18, p. 1.
15. 2001 m. spalio 8 d. Tarybos reglamentas Nr. 2157/2001 dėl Europos bendrovės (SE) statuto. OL L 294, 2001 11 10, p. 1

16. 2009 m. gegužės 6 d. buvo priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo. OL L 13, 2009 05 16, p. 29
17. 2003 m. liepos 22 d. Tarybos direktyva 2003/72/EB papildanti Europos kooperatinės bendrovės statutą dėl darbuotojų dalyvavimo. OL L 207, 2003 08 18, p. 25.
18. 2002 m. kovo 11 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje. OL L 80, 2002 03 23, p. 29
19. 2001 m. spalio 8 d. Tarybos direktyva 2001/86/EB papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus. OL L 294 2001 11 10, p. 22
20. 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 99/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) sudaryto bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis. OL L 175, 1999 07 10, p. 43
21. 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį 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
22. 1996 m. gruodžio 16 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 96/71/EB dėl darbuotojų komandiravimo paslaugų teikimo sistemoje // OL L 18, 1997 01 21, p. 1
23. 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, kurį 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. 4
24. 1994 m. rugsėjo 22 d. Tarybos direktyva 94/45/EB dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo. OL L 254, 1994 09 30, p. 64

Kiti dokumentai, *travaux préparatoires*

25. 2010 m. kovo 3 d. Komisijos komunikatas 2020 m. Europa. Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija. KOM (2010) 2020 galutinis.

26. 2009 m. sausio 14 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto Nuomonė dėl Vidaus rinkos socialinio ir aplinkosauginio aspektų. OL C 182 , 04/08/2009, p. 1
27. 2008 m. liepos 2 d. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui. Atnaujinta socialinė darbotvarkė: galimybės, prieinamumas ir solidarumas Europoje XXI amžiuje. COM (2008) 412 galutinis.
28. 2008 m. balandžio 22 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Asociacijų laisvės Europos ir Viduržemio jūros regiono partnerystės šalyse. OL 2008/C211/20
29. 2008 m. vasario 27 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Bendrosios rinkos ateities: globalizacijos link. OL C 204 2008 08 09, p.1
30. 2007 m. lapkričio 20 d. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui. Bendroji rinka XXI a. Europai. KOM(2007) 724 galutinis.
31. 2006 m. liepos 10 d. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Socialinės sanglaudos: sukonkretinti Europos socialinį modelį. OL C 309, 2006 12 16, p. 119
32. 2006 m. gegužės 24 d. Komisijos komunikatas Tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui „Skatinti padorų darbą visiems Europos Sąjungos indėlis įgyvendinant padoraus darbo pasaulyje darbotvarkę“ // KOM (2006) 249 galutinis.
33. 2006 m. kovo 22 d. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai bei Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui Augimo ir užimtumo partnerystės įgyvendinimas paversti Europą įmonių socialinės atsakomybės pavyzdžiu, KOM (2006) 136 galutinis.
34. 1993 m. gruodžio 14 d. Komisijos komunikatas „Dėl Europos Sąjungos lygmens socialinių partnerių atstovavimo“. COM (93) 600 endg.
35. Žalioji knyga: darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius (KOM/2006/0763/galutinis). Prieiga per internetą: <<http://europa.eu.int/eur-lex>> [Žiūrėta 2009-10-10]
36. Globalizacija ir Europos socialinis ir ekonominis modelis. Europos Parlamento pozicija [interaktyvus]. Prieiga per internetą:<http://www.futureofeuropa.eu/parl.europa.eu/future/webdav/site/myjahiasite/shared/import/Home/EP_PE/chambre1/theme2/613217LT.pdf> [Žiūrėta 2010-02-27]

Lietuvos Respublikos teisės aktai

37. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014
38. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569
39. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933
40. Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. gruodžio 9 d. nutarimu Nr. XI-52 patvirtinta Penkioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės veiklos programa // Valstybės žinios, 2008, Nr.146-5870

SPECIALIOJI LITERATŪRA

Monografijos, kitos knygos, vadovėliai

41. CAIRNS, W. *Europos Sąjungos teisės įvadas*. Vilnius: Eugrimas, 1999.
42. DAMBRAUSKINĖ, G. MAČERNYTĖ – PANOMARIOVIENĖ, I. *Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Lietuvos teisės universitetas, 2001.
43. DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004.
44. *Europos Sąjunga enciklopedinis žinynas*. Sud. G.Vitkus. Vilnius: Eugrimas, 1999.
45. GYLYS, P. *Ekonomika, antieconomika ir globalizacija*. Monografija. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008.
46. KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius, 2000.
47. KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2009.
48. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I t. Vilnius: Justitia, 2003.
49. LÖWISCH, M. *Arbeitsrecht: Ein Studienbuch*. – 5., neubearb. und erw. Aufl. – Dusseldorf: Werner, 2000.
50. *Münchener Handbuch z. Arbeitsrecht*, 2. Auflage 2000 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://beckonline.beck.de/Default.aspx?vpath=bibdata%2Fkomm%2FMueHdbArbR%2FMono%2Fcont%2FMueHdbArbR.Mono.Band1.M19.T211.htm>> [Žiūrėta 2010-03-05]

51. NEKROŠIUS ET AL. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
52. PETRYLAITĖ, D., DAVULIS, T., PETRYLAITĖ, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008.
53. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*. Vilnius: Justitia, 2005.
54. *Visuotinė lietuvių enciklopedija*. VI tomas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2004.
55. ŽALIMAS, D., ŽALTAUSKAITĖ – ŽALIMIENĖ, S., PETRAUSKAS, Z., SALADŽIUS, J. *Tarptautinės organizacijos*. Vilnius: Justitia, 2001.

Straipsniai, tarptautinių konferencijų pranešimai

56. BECK, U. Globalizacija iš apačios. *Lietuvos profsąjungos* [interaktyvus]. 2008 m., Nr. 13/14, p. 8, 10 Prieiga per internetą:
<<http://www.lprofsąjungos.lt/?lang=lt&mID=4>> [Žiūrėta 2009-10-21]
57. BIRK, R. *Globale Entwicklungen des Arbeitsrechts aus deutscher Perspektive*. In *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2006 m. gegužės 11-13 d. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 121-129
58. BLANPAIN, R. *The European social Model: to be or not to be*. In *Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2006 m. gegužės 11-13 d. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2007, p. 57-64
59. DAMBRAUSKIENĖ, G. Socialinio dialogo įtaka darbo santykių monitoringui. *Darbo teisė suvienytoje Europoje 2003 m. spalio 16-18 d. tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga*. Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, p. 242-249
60. DAMBRAUSKIENĖ, G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*, 2008, 8(110), p. 7-12
61. DAVULIS, T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2008 m., Nr. 8 (110), p. 27-33
62. DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos teisės normas. *Teisė*, 2006, Nr. 58, p. 24-53
63. EYLERT, M., GOTTHARDT, M. *Liberalisierung des Welthandels und Arbeitsrecht*. *Recht der Arbeit* [interaktyvus]. 2007, Heft 2. Prieiga per internetą:
<<http://beckonline.beck.de/Default.aspx?typ=reference&y=300&z=RDA&b=2007&s=91>> [Žiūrėta 2010-03-05]

64. GARTZ, H. *Änderungen in der Verbandslandschaft – Gewerkschaften. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* [interaktyvus], 2000, Heft 24. Prieiga per internetą: <http://beckonline.beck.de/Default.aspx?vpath=bibdata\zeits\nza-beil\2000\cont\nzabeil.2000.h24.6.1.htm&pos=4&hlwords=gewerkschaft%C3%90glo-balisierung#xhlhi> [Žiūrėta 2010-04-23]
65. GELŪNAS, M. Profesinės sąjungos: su kuo ir už ką [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-10-27] Prieiga per internetą: <http://www.verslobanga.lt/lt/leidinys.full/427fcf3a38c93> [Žiūrėta 2009-10-27]
66. GUOGIS, A. Globalizacijos įtakos socialiniai aspektai [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://neris.mii.lt/mt/straipsniai/200710/glo.doc> [Žiūrėta 2009-10-07]
67. JUŠČIUS, V. Verslo socialinės atsakomybės teorijų raida. *Ekonomika*. 2007 Nr. 78, p. 48-64
68. KASILIAUSKAS, N. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje. *Teisė*, 2008, Nr. 68, p. 51-64
69. KASILIAUSKAS, N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius. *Justitia*, 2005 m., Nr. 2 (56), p. 34-48
70. LYUTOV, N., PETRYLAITĖ, D. Trade Unions' law evolution in post-soviet countries: the experiences of Lithuania and Russia [interaktyvus]. http://www.law.uiuc.edu/publications/cll&pj/archive/vol_30/issue_4/LyutovArticle30-4.pdf [Žiūrėta 2009-11-21]
71. ЛУШНИКОВ, А. М. "Глобализация и трудовые права человека" [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.lawbelarus.com/repub2008/sub15/text15725.htm> [Žiūrėta 2010-01-17]
72. NEKROŠIUS, I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. In Darbo teisė suvienytoje Europoje 2003 m. spalio 16-18 d. tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, p. 151-160
73. PETRYLAITĖ, D. Kolektyviniai darbo santykiai amžių sandūroje: uždaviniai ir galimybės. *Teisė*, 2007, Nr. 65, p. 108-115
74. PETRYLAITĖ, D. Darbo tarybos – naujos kolektyvinių darbo santykių galimybės. *Teisės žinios*, 2005 m., Nr.2-3, p. 8-11
75. PREIS, U. *Neuorientierung in der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* [interaktyvus]. 2000, Heft 1. Prieiga per internetą: <http://beckonline.beck.de/Default.aspx?typ=reference&y=300&z=NZA&b=2000&s=9&n=1> [Žiūrėta 2010-03-15]

76. REMY, P. , ZUMFELDE, M. *Modernisierung des Arbeitsmarkts*. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht [interaktyvus]. 2008, Heft 21. Prieiga per internetą:
<http://beckonline.beck.de/Default.aspx?vpath=bibdata\zeits\nza\2008\cont\nza.2008.1226.1.htm&pos=0&lasthit=true&hlwords=remy%C3%90modernisierung%C3%90arbeitsmarkts.%C3%90neue%C3%90zeitschrift%C3%90f%C3%BCr%C3%90arbeitsrecht.#xhlhit> [Žiūrėta 2010-03-05]
77. ŠABAJEVAITĖ, L. Globalizacija ir mes (I). Lietuvos profsajungos [interaktyvus]. 2007, Nr. 7-10 Prieiga per internetą:
<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=3&id=40> [Žiūrėta 2009-10-07]
78. TAVITS, G. *Atypische Arbeitsverhältnisse und Europäisches Arbeitsrecht*. In *Darbo teisė suvienytoje Europoje* 2003 m. spalio 16-18 d. tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, Vilnius: UAB „Forzacas“, 2004, p. 80-92
79. WEINZ, W. Keliai į Europą [interaktyvus]. Prieiga per internetą:
<http://www.lpsk.lt/?lang=lt&mID=28> [Žiūrėta 2009-10-27]
80. WOOLFSON, CH. Darbo aplinka Baltijos šalyse: problemos ir sprendimai [interaktyvus]. Prieiga per internetą:
http://www.lb.lt/lt/leidiniai/pinigu_studijos2005_3/woolfson.pdf [Žiūrėta 2009-10-10]

TEISMŲ PRAKTIKA

81. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 18 d. sprendimas byloje C-341/05, *Laval un Partneri Ltd v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet and Others* (2007) I-11767
82. Europos Teisingumo Teismo 2007 m. gruodžio 11 d. sprendimas byloje C-438/05 *International Transport Workers' Federation & The Finnish Seamen's Union v. Viking Line* (2007), ECR I-10779

KITI ŠALTINIAI

83. Lietuvos laisvosios rinkos instituto analizė: dėl kolektyvinių darbo santykių ir darbuotojų atstovavimo [interaktyvus]. Prieiga per internetą:
http://www.lrinka.lt/index.php?act=main&item_id=5513 [Žiūrėta 2009-10-27]
84. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos rekomendacijos daugiašalėms įmonėms [interaktyvus]. Prieiga per internetą;

- <http://www.ukmin.lt/lt/veikla/veiklos_kryptys/investicijos/oecd/more.php?phrase_id=210845> [Žiūrėta 2010-03-09]
85. *ILO Declaration on fundamental principles and rights at work* [interaktyvus]. [Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm>> [Žiūrėta 2010-03-24]
86. *ILO Declaration on Social Justice for a fair Globalization* [interaktyvus]. Prieiga per internetą:<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_099766.pdf> [Žiūrėta 2010-03-24]
87. *Facts ir Figures on Globalization* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/wcsdg/globali/facts.pdf>> [Žiūrėta 2010-03-24]
88. Duomenys iš ILOLEX (*Database of International Labour Standarts*) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>> [Žiūrėta 2010-03-24]
89. *List of conventions ant recommendations by subject ant status given by Governing Body* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/subjectE.htm>> [Žiūrėta 2010-03-24]
90. *Negotiating for social justice: Collective bargaining in Times of crisis* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/global/About the ILO/Media and public information/Feature stories/lang--en/WCMS_117793/index.htm> [Žiūrėta 2010-03-24]
91. *World Commission on the Social Dimension of Globalization* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/wcsdg/commission/objectives.htm>> [Žiūrėta 2010-03-24]
92. *A fair Globalization: creating opportunities for all. World Commission on the Social Dimension of Globalization* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2010-03-24] Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/wcsdg/docs/report.pdf>> [Žiūrėta 2010-03-24]
93. *Labour Market Trends ant Globalization's Impact on them*. International Labour Office. Geneva. Bureau for Workers' Activities [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://actrav.itcilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/seura/mains.htm>> [Žiūrėta 2010-03-24]
94. Duomenys pateikti iš EUROFOUND [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/update/tn0403105u.htm> [Žiūrėta 2010-04-01]

95. 2009 – 2010 m. Europos socialinių partnerių programa [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.etuc.org/IMG/pdf_FINAL_Joint_Social_Dialogue_Work_Programme_2009-2010.pdf> [Žiūrėta 2010-03-04]
96. *International Trade Union Confederation* [interaktyvus] Prieiga per internetą: <<http://www.ituc-csi.org/-general-information-.html>> [Žiūrėta 2010-03-24]
97. *European Trade Union Confederation* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.etuc.org/r/5> [Žiūrėta 2010-03-26]
98. *ETUC response to ECJ judgements Viking and Laval Resoluition* [interaktyvus].
Prieiga per internetą: <http://www.etuc.org/IMG/pdf_ETUC_Viking_Laval_resolution_070308.pdf> [Žiūrėta 2010-03-26].
99. Pasaulinio susitarimo principai [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.globalcompact.lt/lt/pasaulinio_susitarimo_principai/> [Žiūrėta 2010-03-30]

Europos socialinių partnerių susitarimai

100. 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]. Prieiga per internetą: <http://www.etuc.org/IMG/pdf_20100325155413125.pdf> [Žiūrėta 2010-04-03]
101. 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]. Prieiga per internetą: <<http://www.tradeunionpress.eu/Agreement%20violence/Framework%20Agreement%20Harassment%20and%20Violence%20at%20Work2.pdf>> [Žiūrėta 2010-04-03]
102. 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]. Prieiga per internetą:

<<http://www.ueapme.com/docs/various/2004/accord-cadre%20STRESSfinal.pdf>>

[Žiūrėta 2010-04-03]

103. 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]. Prieiga per internetą:

<http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf> [Žiūrėta

2010-04-03]

SANTRAUKA

Globalizacija yra įvairialypis ir sudėtingas procesas, pasireiškęs intensyvėjančiais valstybių tarpusavio ryšiais, laisvu darbo jėgos, paslaugų, prekių ir kito kapitalo judėjimu, kurią lėmė 20 amžiaus pabaigos mokslinė ir technologinė pažanga. Sparčiai vykstanti globalizacija išskėlė naujus uždavinius ir darbo teisei, kuri turi prisitaikyti prie vykstančių pokyčių. Darbe teigiama, jog pagrindinis vaidmuo turi tekti socialiniam dialogui, kuris yra pagrindinė ir veiksmingiausia priemonė siekiant mažinti globalizacijos sukeltas neigiamas pasekmes darbo rinkoje ir kartu pasinaudojant teigiamomis globalizacijos suteiktomis galimybėmis. Svarbiausia užduotis – socialinio dialogo skatinimas ir vystymas visais lygmenimis. Prioritetas turi būti teikiamas kolektyviniam, o ne individualiam darbo santykių reguliavimui. Didelė problema – dabartinių profesinių sąjungų narių sumažėjimas. Nesant stiprių socialinių partnerių, neįmanoma tinkamai ir efektyviai dalyvauti kolektyvinėse derybose bei pasiekti aktualių socialinių bei ekonominių problemų sprendimo. Itin teigiamas yra Europos socialinių partnerių dalyvavimas teisėkūros procese, tačiau nesant konkretaus teisinio pagrindo Europos lygmens kolektyvams deryboms inicijuoti ir vesti, šis reiškinys neišnaudoja visų galimybių.

Išanalizavus surinktus šaltinius nustatyta, jog globalizacijos įtaka darbo teisei pasireiškia visuose lygmenyse – tarptautiniame, regioniniame (Europos Sąjungos) bei nacionaliniame. Tarptautiniame lygmenyje svarbiausią vaidmenį atlieka Tarptautinės darbo organizacijos veikla kuriant ir atnaujinant tarptautinius darbo standartus atsižvelgiant į globalizacijos iššūkius bei įvairiapusis kolektyvinių darbo santykių skatinimas siekiant užtikrinti socialinę globalizacijos dimensiją. Regioniniu (Europos Sąjungos) lygmeniu, pagrindiniu atsaku į globalizacijos iššūkius yra Lisabonos strategija bei Europos socialinis modelis, grindžiamas socialiniu dialogu bei įmonių socialine atsakomybe. Nacionaliniame lygmenyje atskiroms valstybėms jaučiant didžiulį spaudimą iš multinacionalinių korporacijų ir globalios konkurencijos, tenka prisitaikyti prie rinkos pokyčių, siekiant užtikrinti darbo rinkos lankstumą ir saugumą.

COLLECTIVE LABOUR LAW IN THE CURRENT STAGE OF GLOBALISATION

SUMMARY

Globalisation is a various and complex process that is displayed by the intensive relations among the countries and the movement of labour, services, goods and other capital that was forced by the scientific and technologic progress at the end of 20th century. Progressive globalisation has risen new goals for the labour law that has to adjust to the present changes. The thesis states that the main part has to be given to the social dialogue which is the main and most important means for decreasing negative consequences of globalisation. On the other hand, the use has to be made of the positive opportunities of globalisation. The main goal is stimulation and development of social dialogue in all the stages. Priority should be given to the regulation of the collective labour. The decrease of the present trade unions is a big problem. It is imposible effectively and properly participate at the collective negotiations and reach the social and economic solutions of a problem when social partners are missing. A very possitive mean is European social patners participation at legislation, but this phenomenon is not fully used when there are no concrete fundamentals of law for European associations to initiate and carry out negotiation.

Having analised all the resources the conclusion is that globalisation affects labour in all the levels – international, regional (European Union) and national levels. At the international level the main place is given to the Internation labour organisasion that creates and renews international labour standards according to the globalisational challenge. Regional (European Union) level is the Lisboa strategy and European social model that can resist globalisational challenge. This level is based on social dialogue and social responsibility of an enterprise. At the national level separate countries feeling a big presure from multinational corporations has to adapt to the changes of the market in order to ensure the safety and flexibility of labour market.