

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Darbo teisės katedra**

Lauros Kriukaitės  
V kurso, darbo teisės  
studijų atšakos studentės

**Magistro darbas**

**Kolektyvinės derybos tarptautinėje ir Europos darbo teisėje**

Darbo vadovė  
Doc. dr. D. Petrylaitė

Darbo recenzentas  
Doc. dr. T. Davulis

Vilnius, 2007

## Turinys

Įvadas.....	3
1. Kolektyvinės derybos.....	6
1.1. Kolektyvinių derybų samprata ir atsiradimas.....	6
1.2. Kolektyvinių derybų principai.....	9
1.3. Kolektyvinių derybų reikšmė.....	12
2. Kolektyvinių derybų reglamentavimas tarptautinėje teisėje.....	15
2.1. TDO konvencijos ir rekomendacijos kolektyvinių derybų klausimais.....	16
2.2. Kolektyvinių derybų reglamentavimo Lietuvoje atitiktis tarptautinės darbo teisės nuostatoms.....	24
3. Kolektyvinių derybų reglamentavimas Europos darbo teisėje.....	30
3.1. Europos bendrijos darbo teisėje įtvirtinto kolektyvinių derybų principo požymiai ir raida.....	30
3.1.1. Europos bendrijos raida.....	30
3.1.2. Kolektyvinių derybų principo reglamentavimas Europos sąjungos teisėje.....	32
3.2. Kolektyvinių susitarimų Europos lygmeniu teisinė reikšmė.....	38
3.3. Europos socialinė chartijos vaidmuo įtvirtinant kolektyvinių derybų principą .....	40
3.4. Kolektyvinių derybų reglamentavimo Lietuvoje atitiktis Europos darbo teisės nuostatoms.....	46
Išvados.....	49
Literatūros sąrašas.....	53
Santrauka.....	56
Summary.....	57

## Įvadas

**Darbo aktualumas.** 1991 m. Lietuvai atkūrus nepriklausomybę, palaipsniui buvo reformuota teisinė sistema. Lietuva ratifikavo nemažai įvairių tarptautinės teisės aktų, Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) konvencijų, Europos socialinę chartiją. Tačiau kuriant teisinę sistemą nelengva iš karto sutvarkyti ją taip, kad neatsirastų teisės spragų ar kolizijų, nors reikia paminėti, kad Lietuvai pavyko beveik visiškai išvengti prieštaravimo tarp nacionalinės teisės ir tarptautinės bei Europos darbo teisės. Įvairios tarptautinių teisės aktų ir Europos darbo teisės nuostatos yra perkeltos į nacionalinės teisės aktus. Todėl tarptautinė teisė yra labai svarbi nacionalinei Lietuvos teisės sistemai, ypač dabar, kai Lietuva yra Europos Bendrijos ir TDO narė.

Europos darbo teisė ir tarptautinė darbo teisė yra keičiama ir tobulinama, todėl ir Lietuvos darbo teisė turi tobulėti ir dinamiškai keistis. Be to, reikia nepamiršti, kad kolektyvinės derybos darosi vis populiariesnis interesų derinimo būdas ir vis plačiau taikomas. Todėl ši tema yra ir išliks aktuali dar ilgus metus.

Kolektyvinės derybos yra pakankamai naujas reiškinys Lietuvos teisėje, nes tik atgavus nepriklausomybę, atsirado galimybė realiai ginti darbuotojų interesus ir atstovauti darbuotojus profesinei sąjungai. Kolektyvinės derybos yra galimybė darbdaviams ir darbuotojams susitarti dėl įvairių su darbu susijusių klausimų bei išspręsti kolektyvinius ginčus ir palaikyti darbo santykių stabilumą. Kolektyvinės derybos galima apibūdinti kaip darbdavių, darbdavių grupių ar organizacijų ir darbuotojų organizacijų arba jų atstovų derybas, siekiant surasti kompromisą. Teisės aktuose paliekama laisvė šalims spręsti dėl jų turinio, principų pasirinkimo ir kitų klausimų. Teisės aktais yra užtikrinama teisė vesti kolektyvines derybas, valstybės pareiga skatinti minėtas derybas ir kiti klausimai.

Kadangi kolektyvinių derybų ištakos yra gilios, tai ir tarptautinių teisės šaltinių šiuo klausimu yra nemažai. Labai svarbios yra Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, taip pat reikia paminėti Europos socialinę chartiją ir Europos bendrijos steigimo sutartį, kurios reglamentuoja kolektyvines derybas Europos bendrijos valstybėse narėse.

**Darbo tikslas.** Europos darbo teisė gali būti suprantama labai įvairiai, kaip Europos bendrijos teisė, Europos Tarybų kuriama teisė arba kaip Europos valstybių nacionalinė

darbo teisė. Šiame darbe bus aptariami tarptautinės darbo teisės ir Europos bendrijos teisės aktai, kuriuose yra reglamentuojamos kolektyvinės derybos ir šių teisės aktų analizė. Darbe bus bandoma atskleisti problemas, susijusias su šių aktų taikymu ir juose numatytų normų aiškumu.

**Darbo objektas.** Darbą sudaro trys dalys. Pirmojoje dalyje siekiama atskleisti kolektyvinių derybų sampratą, pagrindinius kolektyvinių derybų principus, kuriais vadovaujamosi kolektyvinių derybų metu ir kolektyvių derybų svarbą visuomenei bei kolektyvinių derybų šalims. Antroje darbo dalyje siekiama atskleisti kolektyvinių derybų reglamentavimo ypatumus tarptautinėje darbo teisėje, paanalizuoti pagrindines TDO konvencijas bei rekomendacijas kolektyvinių derybų klausimais. Šioje darbo dalyje taip pat siekiama atskleisti Lietuvos darbo teisės ir tarptautinės darbo teisės santykio kai kuriuos ypatumus ir problemas. Trečioje dalyje aptariama Europos bendrijos darbo teisė kolektyvinių derybų klausimais. Europos bendrijos teisė yra svarbi Lietuvai, kuri yra Europos bendrijos valstybė narė ir turi laikytis Europos bendrijos teisės aktų. Šioje dalyje nagrinėjama kolektyvinių derybų galimybė Europos lygmeniu ir su šiomis derybomis susijusios problemos. Taip pat aptariama Europos socialinės chartijos vaidmuo įtvirtinant kolektyvinių derybų principą bei šioje dalyje yra apžvelgiama Europos bendrijos teisės įtaka Lietuvos nacionalinei darbo teisės sistemai.

**Darbo šaltiniai.** Siekiant atsakyti į darbo objektą sudarančius klausimus, buvo analizuojami: Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos darbų tarybų įstatymas, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas, tarptautinės konvencijos ir rekomendacijos, susijusios su kolektyvinėmis derybomis, Europos socialinė chartija bei Europos socialinio modelio komiteto ir Asoociacijų laisvės komiteto pateiktos išvados kolektyvinių derybų klausimais, taip pat įvairūs straipsniai bei interneto tinklapiuose pateikta informacija, susijusi su darbo objektu. Rašant darbą buvo naudojami tiek pirminiai, tiek antriniai teisės šaltiniai.

**Darbo metodai.** Darbas parašytas naudojantis įvairiais mokslo metodais: istoriniu, lyginamuoju, sisteminės analizės, loginės analizės, kalbiniu (gramatiniu), kritiniu. Iš jų galima išskirti kelis pagrindinius. Sisteminės analizės metodu naudotasi, nagrinėjant TDO konvencijas ir rekomendacijas bei Europos socialinę chartiją. Istoriniu lyginamuoju metodu buvo analizuojama Europos bendrijos atsiradimo istorija ir jos ištakos. Naudojant

loginį metodą, apibendrinamas galiojantis reguliavimas ir daromos išvados, o kritiniu – analizuojant Europos bendrijos steigimo sutarties straipsnius ir kai kurių autorių pateiktą nuomonę, taip pat Lietuvos teisės aktų nuostatas susijusias su darbo objektu ir jų prieštaravimą tarptautiniai teisei.

## 1. Kolektyvinės derybos

### 1.1. Kolektyvinių derybų samprata ir jų atsiradimas.

Bendraja prasme, kolektyvinės derybos yra derybos tarp darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijų dėl darbo sąlygų, kurių rezultatas yra kolektyvinė sutartis. Kolektyvinės derybos yra inicijuojamos norint pasiekti susitarimą – kolektyvinę sutartį. Kolektyvinės derybos inicijuojamos tiek norint sudaryti kolektyvinę sutartį, tiek ją pakeisti arba papildyti.

D. Petrylaitė savo straipsnyje yra pateikusi keletą kolektyvinių derybų apibūdinimų: Kolektyvinės derybos gali būti suprantamos kaip: pirma, atskirų skirtingų interesų grupių tarpusavio bendravimo procesas, kurio vedantis prie bendro sprendimo; antra, vienas iš būdų pasiekti socialinę taiką kilus įvairiems darbo santykių srities konfliktams.<sup>1</sup>

Kolektyvinių derybų apibrėžimą galima surasti ne visuose teisės aktuose. 1949 m. TDO konvencijoje Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas“ kolektyvinių derybų apibrėžimas nėra pateiktas. Šioje konvencijoje numatyta teisė jungtis darbuotojams ir darbdaviams į asociacijas.

Tačiau kolektyvinių derybų apibrėžimą galima rasti 1981 m. TDO konvencijos Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ 2 straipsnyje, kur pasakyta, kad kolektyvinės derybos yra bet kokios derybos, kurios vyksta tarp darbdavio, darbdavių grupės arba vienos ar daugiau darbdavių organizacijų ir vienos arba daugiau darbininkų organizacijų, jomis norima:

- a) nustatyti darbo ir priėmimo į darbą sąlygas; ir/arba
- b) reguliuoti darbdavių ir darbuotojų santykius; ir/arba
- c) reguliuoti darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos arba organizacijų santykius.<sup>2</sup>

Taigi, kolektyvinių derybų šalys yra darbdavys, darbdavių grupė arba darbdavių organizacija ir darbuotojus atstovaujanti organizacija, arba darbuotojų atstovai.

---

<sup>1</sup> Petrylaitė, D. *Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvai*. Vilnius: Jurisprudencija, 2005. Nr. 74(66); p. 24.

<sup>2</sup> *Valstybės žinios*. 1996. Nr. 30-740.

Darbuotojus gali atstovauti ne tik organizacijos, bet ir jų atstovai. Tai reiškia, kad kai darbuotojų organizacijų nėra, kolektyvinėse derybose gali dalyvauti jų renkami atstovai.<sup>3</sup> Tačiau reikia paminėti, kad profesinės sąjungos ir darbuotojų atstovų klausimas yra dvipusiškas, todėl jam yra teikiama gana nemažai dėmesio.<sup>4</sup>

Kolektyvinės derybos gali vykti keliais lygmenimis: įmonės lygiu, šakiniu, nacionaliniu ar teritoriniu.

Kolektyvinės derybos vyksta dėl jau egzistuojančių darbo santykių sąlygų. Minėtomis derybomis yra siekiama pagerinti darbuotojų, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, darbo sąlygas, nustatyti darbuotojams papildomas garantijas. Kolektyvinėmis derybomis yra siekiama susitarti dėl didesnio apmokėjimo už darbą, dėl darbo ir poilsio laiko, atostogų ir kitų sąlygų. Kolektyvinėmis derybomis negalima tartis dėl blogesnių sąlygų nei yra nustatyta teisės aktais. Jos turi viršenybę prieš individualias sutartis tarp darbuotojų ir darbdavių, išskyrus tokius atvejus, kai individuali sutartis numato geresnes sąlygas.

Kolektyvinių derybų šalys yra lygiaverčiai derybų partneriai. Jie nėra subordinaciškai vienas kitam pavaldūs. Darbuotojus atstovaujančios organizacijos yra savarankiškos ir veikia nepriklausomai nuo darbdavių. Tai yra viena iš pagrindinių sąlygų, kad kolektyvinės derybos būtų veiksmingos ir būtų pagerintos darbuotojų darbo sąlygos ir socialinės garantijos. Inicijuoti kolektyvines derybas gali kiekviena iš derybų šalių teisės aktų nustatyta tvarka.

Anksčiau darbdaviai versdavo darbuotojus, prieš sudarant darbo sutartis, pasirašyti susitarimus (angl. *yellow dog contracts*), kuriais darbuotojai įsipareigodavo nesijungti prie darbuotojus atstovaujančių organizacijų. Taip pat darbdaviai sudarinėdavo taip vadinamus „juoduosius sąrašus“ (angl. *black list*), kurie buvo platinami tarp darbdavių. Į šiuos sąrašus buvo įtraukiami darbuotojai, kurie buvo darbuotojų organizacijų atstovai, arba steigėjai, arba priklausė šioms organizacijoms. „Juodųjų sąrašų“ tikslas buvo, kad žmonės negalėtų gauti darbo pas kitus darbdavius. Šiuo metu tokios priemonės jau yra

---

<sup>3</sup> Dambrauskienė, G. *Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Jurisprudencija, 2003, t. 40(32); p. 5-13.

<sup>4</sup> Pl. Žiūrėti II dalies 1 skyriuje.

nelegalios ir darbdaviai jų nebenaudoja.<sup>5</sup>

Kolektyvinių derybų rezultatas yra kolektyvinė sutartis arba kolektyvinis ginčas, jeigu susitarimo pasiekti nepavyksta. Kolektyvinės derybos gali kilti iš kolektyvinio ginčo. Tokiu atveju kolektyvinėmis derybomis gali pavykti išspręsti ginčą, jeigu derybų šalims pavyks susitarti. Kolektyvinio ginčo atveju galima skelbti streiką, tačiau kad streikas būtų teisėtas reikia, kad jis būtų skelbiamas ir vykdomas nacionalinių teisės aktų nustatyta tvarka. Jeigu kolektyvinių derybų šalys susitaria, yra sudaroma kolektyvinė sutartis, kurios reikia laikytis. Kolektyvinės sutartys turi didesnę galią nei individualios darbo sutartys, nebent individualiomis sutartimis yra nustatytos dar palankesnės darbuotojui sąlygos.

Kolektyvines derybas reikia atriboti nuo socialinės partnerystės. Skirtumas tarp šių dviejų sąvokų yra labai nedidelis. Socialinė partnerystė yra daug platesnė sąvoka nei kolektyvinės derybos ir apima ne tik šalių derybas siekiant sudaryti kolektyvinę sutartį, bet ir socialinių partnerių tarpusavio konsultavimą ir informavimą. Gali skirtis ir derybų šalys. Socialinė partnerystė gali vykti dvišaliu arba trišaliu lygiu. Trišaliais partneriais yra darbuotojų, darbdavių ir Vyriausybės atstovai.

Apibendrinant galima pasakyti, kad kolektyvinės derybos yra derybos tarp darbdavių ir darbuotojų arba jų atstovų, kurių tikslas yra pagerinti darbuotojų padėtį ir suteikti jiems socialines garantijas bei išlaikyti socialinę taiką tarp šių dviejų šalių. Kolektyvinės derybos turi ypatingą pobūdį ir skiriasi nuo kitų derybų. Kolektyvinių derybų šalys turi gana didelę laisvę ir gali pačios savarankiškai bei geranoriškai spręsti beveik visus su derybomis susijusius klausimus. Valstybės kišimasis yra tik minimalus, ir tiek kiek reikia reglamentuoti teisiškai klausimus, susijusius su kolektyvinių derybų skatinimu.

## **1.2. Kolektyvinių derybų principai**

Kadangi kolektyvinių derybų šalys turi gana plačias veikimo ribas ir valstybė stengiasi suteikti derybų šalims teisę laisvai ir savarankiškai veikti vedant kolektyvines

---

<sup>5</sup> *Collective Bargaining*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 15d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.socialstudieshelp.com/Eco\\_collective\\_bargaining.htm](http://www.socialstudieshelp.com/Eco_collective_bargaining.htm) >



derybas ir nesikišti į šias derybas, aptariamai principai yra labai svarbūs, norint pasiekti, kad kolektyvinės derybos būtų veiksmingos.

Pagrindiniai kolektyvinių derybų principai yra įtvirtinti tiek tarptautiniuose teisės aktuose, tiek ir perkelti į nacionalinius valstybės teisės aktus. Galima kaip pavyzdį pateikti Lietuvą. Lietuvos Respublikos darbo kodekse yra nustatyti pagrindiniai principai, kurie yra taikomi santykiams tarp socialinių partnerių. Tačiau šiuos principus galima vadinti ir kolektyvinių derybų principais. Minėti principai yra perimti iš TDO konvencijų, 1989 m. Europos bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos, 1996 m. Europos socialinės chartijos.<sup>6</sup> Socialinė partnerystė yra grindžiama:

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

Vienas iš svarbiausių principų yra laisvų kolektyvinių derybų. Tai yra teisė vesti kolektyvines derybas. Stodamos į TDO valstybės prisiima pareigą gerbti ir plėtoti kolektyvinių derybų teisę tiek privačiame, tiek ir valstybiniame sektoriuje, išskyrus tam tikras nustatytas grupes darbuotojų, kurioms ši teisė gali būti ribojama.<sup>8</sup> Laisvų kolektyvinių derybų principas gali būti išvedamas iš asociacijų laisvės principo, kuris reiškia, kad tiek darbdaviai, tiek darbuotojai laisvai gali jungtis į jiems atstovaujančias organizacijas, kurios gina jų interesus. Vadinasi, laisvų kolektyvinių derybų principas yra išvestinis.<sup>9</sup>

Laisvų kolektyvinių derybų principas užtikrina galimybę darbuotojams ir darbdaviams pasiekti kolektyvinius susitarimus, kurie užtikrintų darbdavių ir darbuotojų

---

<sup>6</sup> Tiažkijus, V. *Darbo teisė ir praktika*. Kaunas: Technologija, 2003. P. 179

<sup>7</sup> *Lietuvos Respublikos darbo kodeksas*. Žinios. 2002. Nr. 9-926

<sup>8</sup> Dambrauskienė, G. *Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Jurisprudencija, 2003. t. 40(32); p. 5-13.

<sup>9</sup> Tiažkijus, V. *Darbo teisė ir praktika*. Kaunas: Technologija, 2003. P. 179.

interesų pusiausvyrą, suteiktų darbuotojams papildomas garantijas ir pagerintų darbo sąlygas, kartu nepažeidžiant darbdavio interesų. Kartu taip yra užtikrinamas valstybės interesas sukurti darbo santykių stabilumą ir padeda išvengti socialinių konfliktų. Laisvų kolektyvinių derybų principas yra pliuralistinės demokratinės visuomenės viena iš prielaidų.<sup>10</sup>

Laisvų kolektyvinių derybų principas nėra absoliutus ir gali būti ribojamas. Pagal TDO konvenciją Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į asociacijas ir vesti kolektyvines derybas“, ši teisė gali būti ribojama valstybės tarnautojams, kurie dalyvauja valstybės valdyme, ginkluotosioms pajėgoms ir policijai.<sup>11</sup> Tokio ribojimo negalima laikyti šių darbuotojų grupių teisių pažeidimo. Kadangi tokie darbuotojai turi specifinį statusą, jų darbdavys irgi turi specifinį statusą, tai tokių darbuotojų grupių teisės gali būti reguliuojamos valstybės teisės aktais. Tai išplaukia iš valstybės saugumo ir visuomenės intereso apsaugos. Reikia pažymėti, kad galimas teisės ribojimas dar nereiškia savaiminio teisės ribojimo, kiekviena valstybė gali pati nuspręsti galimybės vesti kolektyvines derybas ribas.

Savanoriškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus principas reiškia, kad kolektyvinės derybos turi vykti laisva šalių valia. Negalima priversti vienos iš šalių inicijuoti kolektyvines derybas, tačiau galima imtis skatinančių priemonių. Kalbant apie šį principą, reikia atsižvelgti į kolektyvinių derybų prigimtį. Norint pasiekti kolektyvinių derybų tikslus ir kad įsipareigojimai būtų vykdomi, reikia, kad kolektyvinių derybų šalys šias derybas vestų laisva valia ir įsipareigojimus prisiimtų laisva valia.

Be to, derybų lygmuo negali būti primestas šalims įstatymu ar kitu teisės aktu valdžios institucijų. Šalys turi teisę pačios pasirinkti tiek derybų lygmenį, tiek terminus, pačios išsirinkti atstovus ir spręsti apie kolektyvinės sutarties turinį.<sup>12</sup> Tai užtikrina kolektyvinėse derybose dalyvaujančių šalių nepriklausomybę. Tačiau taip pat tai nesuteikia teisės šalims vilkinti kolektyvines derybas ir pažeisti sąžiningumo principą.

Sąžiningumo principas reiškia, kad šalys turi nevilkinti derybų, gerbti kitą derybų šalį ir elgtis dorai. Tik tada yra galimas ir būtinas pasitikėjimas derybų partneriu ir

---

<sup>10</sup> Tiažkijus, V. *Darbo teisė ir praktika*. Kaunas: Technologija, 2003. P. 180-181.

<sup>11</sup> Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-674

<sup>12</sup> *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2003. P. 142-144.

gaunamas grįžtamasis ryšys.<sup>13</sup>

Realaus įsipareigojimų vykdymo principas yra labai svarbus kalbant apie kolektyvinės sutarties vykdymą. Šis principas reiškia, kad derybų šalys turi prisiimti įsipareigojimus, nes sutartis yra sudaromos laisva valia, savanoriškai, už sutarties nevykdymą gali kilti atsakomybė. Kolektyvinis susitarimas yra pasiekiamas laisva valia, jame išdėstomos darbuotojų interesus ginančios nuostatos, todėl tai reiškia, kad darbdavys turi vykdyti savo įsipareigojimus. Iš kitos pusės žiūrint, darbuotojus ginančios organizacijos irgi gali nevykdyti savo įsipareigojimų (pavyzdžiui, pasirašius kolektyvinę sutartį, neatsižvelgti į priimtą susitarimą ir sėkmingą kolektyvinių derybų baigtį, nuspręsti skelbti streiką ir taip pridaryti nuostolių darbdaviui), todėl šis principas taikomas kolektyvinių derybų šalims neišskiriant kaž kurios vienos.

Galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo principas reiškia, kad turi būti laikomasi nacionalinių teisės aktų ir juose įtvirtintų teisės normų. Tai reiškia, kad kolektyvinės derybos turi būti inicijuojamos ir vedamos pagal nustatytas teisės normas, kiek jos reglamentuoja kolektyvinių derybų procedūras.

Objektyvios informacijos suteikimo principas įpareigoja derybų šalis suteikti viena kitai teisingą ir neiškreiptą informaciją. Norint, kad kolektyvinės derybos būtų priimtos sąžiningai ir būtų laikomasi įsipareigojimų, reikia bendradarbiauti ir teikti objektyvią informaciją. Be to, objektyvios informacijos principas yra labai svarbus ir siekiant, kad kolektyvinės derybos vyktų sėkmingai bei kad kolektyvinių derybų šalys gerbtų viena kitą.

Tarpusavio kontrolės ir atsakomybės principas yra garantas, kad sutarties bus laikomasi. Tai užtikrina kolektyvinių derybų tikslą – sutartį ir realų jos įgyvendinimą. Kolektyvinėse sutartyse yra nustatomos atsiskaitymo formos ir terminai.<sup>14</sup>

Geranoriškumo principas, kaip ir dauguma kitų principų, įpareigoja kolektyvinių derybų šalis elgtis sąžiningai, pagarbiai ir teikti pagalbą bei informaciją.

Pagarbos savitarpio teisėtiems interesams principas reiškia, kad turi būti gerbiama kita šalis ir jos interesai. Kolektyvinių derybų šalys turi skirtingus interesus darbo sąlygų ir socialinių garantijų klausimais. Darbuotojų organizacijos sieks kiek įmanoma

---

<sup>13</sup> Dambrauskienė, G. *Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Jurisprudencija, 2003. t. 40(32); p. 10.

<sup>14</sup> *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2003, p. 147

palankesnių darbuotojams sąlygų, tuo tarpu darbdavys turės tikslą negerinti tiek sąlygų, kiek nori darbuotojų atstovai. Tačiau abidvi šalys turi gerbti viena kitą ir suprasti kitos pusės interesų priešingumą.

Apibendrinant galima pasakyti, kad kolektyvinių derybų principai turi ypatingą svarbą. Skirtingai nei kiti darbo teisės institutai, kolektyvinės derybos yra reglamentuojamos gana abstrakčiai, nenustatant daug imperatyvių teisės normų ir paliekant derybų šalims didelę laisvę pasirinkti terminus, sutarties turinį ir sprendžiant kitus klausimus, todėl kolektyvinių derybų šalys vadovaujasi principais kolektyvinių derybų metu ir jas inicijuojant.

### **1.3. Kolektyvinių derybų reikšmė**

Kolektyvinės derybos yra labai svarbios šiuolaikinėje visuomenėje. Jų skaičius kiekvienais metais vis didėja. Kaip jau buvo minėta anksčiau, kolektyvinėmis derybomis yra ginamos darbuotojų kaip silpnesnės šalies ekonominiai interesai, nustatomos palankesnės darbuotojui darbo sąlygos ir kitos socialinės garantijos. Iš kitos pusės žiūrint, kolektyvinės derybos yra būdas darbdaviams pasiekti susitarimą su darbuotojais ir išvengti kolektyvinių ginčų arba streikų, darbuotojų priemonės pasiekti, kad darbdavys patenkintų jų keliamus reikalavimus, arba galimo darbuotojų sumažėjimo, kai darbuotojai pereina dirbti į kitas įmones. Tai galimybė darbdaviams išsaugoti „darbo jėgą“. Taigi neteisinga manyti, kad kolektyvinės derybomis yra siekiama tik apginti darbuotojų, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, interesus.

Literatūroje galima rasti nuomonę, kad reikia liberalizuoti streikų įgyvendinimo tvarką, nes kolektyvinės derybos palyginus su kitomis derybomis turi vieną labai reikšmingą skirtumą – jos vyksta jau esant darbo santykiams tarp organizuotų darbuotojų ir darbdavio, t.y. kada darbo jėga „jau yra parduota“. Tokiomis sąlygomis visus sprendimus dėl darbuotojų darbo apmokėjimo, darbo laiko ir kitų socialinių garantijų iš esmės priima darbdavys kaip įmonė. Darbuotojų atstovas šiuo atveju neturi ekonominių svertų, būdingų komercinėms deryboms – galimybės atsisakyti „parduoti darbo jėgą“. Šio įprasto komercinės derybose ekonominio svarto atitikmuo darbo santykiuose ir yra streikas – streikuojant darbuotojams yra sukuriamas ekonominis efektas, sumažėja darbo

jėgos pasiūla.<sup>15</sup>

Kolektyvinės derybos yra ir būdas išspręsti nesutarimus tarp darbuotojų ir darbdavio. Kaip jau buvo minėta jomis yra palaikomas darbo santykių stabilumas. Tačiau norint pasiekti sutarimą, abi šalys turi suprasti, kad ne visi jų interesai bus patenkinti ir ieškoti kompromiso. Kolektyvinėmis derybomis abi derybų šalys siekia patenkinti savo interesus, todėl natūralu, kad jos bando kiek galima daugiau savo reikalavimų patenkinti. Tačiau norint pasiekti, kad abi šalys įgautų teises ir pareigas, reikia, kad būtų pasiektas kolektyvinis susitarimas. Nors tai ir yra sunku, partneriai turi surasti visiems priimtina bendrą kompromisą.

D. Petrylaitė savo straipsnyje yra pasakiusi, kad kiekvienas kolektyvinis ginčas nepaisant jo apimties ir lygio, status quo reiškia socialinių santykių dezorganizaciją, ligšiolinių darbo santykių šalių tarpusavio taikaus buvimo sugriovimą. Todėl tokiu atveju didelės viltys dedamos į kolektyvines derybas, kuriomis kaip tik ir siekiama minėtos pusiausvyros ir buvusių darbo santykių šalių statuso atkūrimo. Tačiau, kaip teigia kai kurie autoriai, socialinė taika negali būti vienintelis ir pagrindinis kolektyvinėms deryboms keliamas tikslas.<sup>16</sup>

Taigi, kolektyvinės derybos yra specifinė derybų rūšis. Darbo santykiai skiriasi nuo kitų teisės santykių ypatingu pobūdžiu. Tačiau kyla klausimas, jeigu darbuotojų organizacijų arba atstovų reikalavimai nėra patenkiami ir vienintelis būdas tai padaryti streikas (streikas gali būti apibrėžiamas kaip vienos įmonės ar kelių įmonių darbuotojų ar jų grupės laikinas darbo nutraukimas, kai kolektyvinis ginčas neišspręstas arba darbuotojus tenkinantis taikinimo komisijos, darbo arbitražo ar trečiųjų teismo sprendimas nėra vykdomas<sup>17</sup>), tai koks tada yra kolektyvinių derybų tikslas ir ar jos yra veiksmingos. Kaip jau buvo minėta anksčiau, pateiktame kolektyvinių derybų apibrėžime yra pasakyta, kad jomis norima reguliuoti darbdavių ir darbuotojų santykius, todėl kolektyvines derybas galima pavadinti priemone, kuri padeda užtikrinti darbo santykių stabilumą. Kolektyvinėmis sutartimis yra pagerinama darbuotojų padėtis ir iš dalies arba

---

<sup>15</sup> Dagys, M. *Streikų liberalizavimas – būtinas darbo kodekso pakeitimas* [interaktyvus]. [Vilnius]: Lietuvos profsąjungos, 2006 m. Nr. 1-3. [žiūrėta 2007 m. kovo 15d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lprofsąjungos.lt/?lang=lt&mID=3&id=17>>

<sup>16</sup> Petrylaitė, D. *Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvai*. Vilnius, Jurisprudencija, 2005. Nr. 74(66); p. 24.

<sup>17</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas Valstybės žinios. 2002. Nr. 9-926.

visiškai patenkinami jų reikalavimai. Nors kolektyvinėse derybose yra aptariamos darbo sąlygos, kai darbo santykiai jau egzistuoja, tačiau darbdavys turėtų būti suinteresuotas derybų baigtimi. Galima pasakyti, kad kolektyvinės derybos yra priemonė išvengti streikų. Jeigu kolektyvinės derybos nebūtų veiksmingos ir tik streikais būtų įmanoma darbuotojams patenkinti savo reikalavimus, nebūtų pasiekiami kolektyviniai susitarimai ir pasirašomos kolektyvinės sutartys. Atsižvelgiant į visus anksčiau išvardintus teiginius, galima paneigti nuomonę, kad streikai yra vienintelė priemonė patenkinti darbuotojų reikalavimus.

Kalbant apie kolektyvines derybas ir streikus, nereikia pamiršti darbdavio interesų. Visi darbuotojų reikalavimai negali ir niekada nebus patenkinti, nes visada darbuotojai norės daugiau, todėl derybomis yra siekiama, kad būtų rastas visiems priimtinas sprendimas, tiek darbuotojams, jų organizacijoms, tiek ir darbdaviams arba jų organizacijoms.

Apibendrinant, galima pasakyti, kad kolektyvinės derybos yra būdas pagerinti darbuotojų sąlygas ir pozityviai išspręsti kolektyvinį ginčą pačioms šalims nesinaudojant tarpininkų ar arbitražo būdais. Tai būdas palaikyti socialinę taiką ir darbo santykių stabilumą.

## **2. Kolektyvinių derybų reglamentavimas tarptautinėje darbo teisėje**

### **2.1. TDO konvencijos ir rekomendacijos kolektyvinių derybų klausimais**

Kalbant apie tarptautinę darbo teisę kolektyvinių derybų klausimais, reikia kalbėti apie TDO kaip organizaciją, kuriančią ir priimančią pagrindinius standartus ir principus.

TDO buvo įkurta XX a. pradžioje, 1919 m. Įkurti organizaciją, kuri galėtų priimti tarptautinius teisės aktus darbuotojų apsaugos klausimais, lėmė XIX a. pabaigoje – XX a. pradžioje socialinės, ekonominės ir politinės sąlygos, kurios sąlygojo vis didėjantį darbininkų išnaudojimą. Darbininkai, kurių skaičius didėjo dėl sparčios industrializacijos ėmė vienytis ir reikalauti gerinti darbo sąlygas ir priimti humaniškus įstatymus jų atžvilgiu.<sup>18</sup>

TDO rengdama savo standartus ir daugelyje šalių plėtodama techninį bendradarbiavimą, suvaidino svarbų vaidmenį skatindama ne tik kolektyvines derybas, bet ir tam tikrų rūšių derybų procedūras. TDO remdamasi savo priežiūros institucijų išplėtotų standartų ir principų turiniu, nemažai nuveikė visapusiškai apibrėždama tvarką, kurios turi būti laikomasi vedant kolektyvines derybas, kad jos būtų konstruktyvios ir veiksmingos ir galėtų būti pritaikomos ekonominių, politinių ir socialinių pasikeitimų laikotarpiams, garantuotų pusiausvyrą tarp šalių bei socialinės pažangos teisę.<sup>19</sup> TDO konvencijos dėl kolektyvinių derybų keitėsi keičiantis socialinėms ir ekonominėms sąlygoms, tačiau dauguma pagrindinių nuostatų liko nepakitusios. Todėl galima daryti išvadą, kad kolektyvinių derybų principai ir tikslai labai stipriai nesikeičia, o teisės normomis stengiamasi kolektyvines derybas reglamentuoti taip, kad jos būtų maksimaliai efektyvios.

Valstybės, TDO narės yra skatinamos laikytis nustatytų standartų ir laikytis netgi tų konvencijų, kurių valstybės nėra ratifikavusios, nes yra laikoma, kad valstybės, stojančios į TDO įsipareigoja laikytis pagrindinių principų, kurie yra išdėstyti Filadelfijos

---

<sup>18</sup>. Pl, žr. Dambrauskienė, G., Mačernytė-Panomariovienė. *Tarptautinė darbo konferencija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas*. Vilnius, 2001 m. P. 7-8.

<sup>19</sup> Dambrauskienė, G. *Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Jurisprudencija, 2003. t. 40(32); p. 5-6.

deklaracijoje. TDO taiko vadinamąją standartų priežiūros sistemą, kuri padeda nustatyti, kaip valstybės vykdo įsipareigojimus.

Valstybė turi pateikti ataskaitą apie ratifikuotų konvencijų įgyvendinimą ir kai ji laikosi visuotinai priimtų principų, o darbdaviai arba jų grupės ir darbuotojai, arba jų grupės gali pateikti TDO Asociacijų laisvės komitetui skundus dėl draudimo jungtis į asociacijas arba kitų pagrindinių teisių pažeidimo. Taigi TDO kontroliuoja valstybes ir yra institucija, kuri nagrinėja skundus, kad būtų nepažeidžiamos kolektyvinių derybų šalių teisės.

Reikia paminėti, kad priimant vėlesnes TDO konvencijas yra atsižvelgiama į jau anksčiau priimtas ir jose įtvirtintas nuostatas. Kaip pavyzdį galima paminėti 1981 m. TDO konvenciją Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“<sup>20</sup>, kurioje buvo atsižvelgta į tarptautinių normų, nustatytų 1948 m. konvencijoje „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“, 1949 m. konvencijoje „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas“, 1951 m. rekomendacijoje „Dėl kolektyvinių sutarčių“, 1951 m. rekomendacijoje „Dėl savanoriško sutaikinimo ir arbitražo“, 1978 m. rekomendacijoje ir konvencijoje dėl darbo santykių (valstybinėje tarnyboje) bei 1978 m. konvencijoje ir rekomendacijoje „Dėl darbo administravimo“ svarbą (...), atitinkamai suprasdama, kad šios normos turi būti papildytos atitinkamomis priemonėmis, skatinančiomis laisvas bei savanoriškomis kolektyvines derybas (...).

Tokį būdą, kai yra atsižvelgiama į anksčiau buvusias teisės normas, teisės kūrimą galima pavadinti nuosekliu, kuriamos bendros normos, neprieštaraujančios viena kitai, bendri standartai ir užkertamas kelias atsirasti kolizijoms. Be to, minėtoje konvencijos dalyje yra nurodoma, kad TDO supranta, kad reikia pildyti konvencijų normas ir tobulinti, kad būtų pasiekti tikslai ir kad laisvos ir savanoriškos kolektyvinės derybos vyktų. Taigi yra sutinkama, kad bet kokių santykių ir bet kokių darbo teisės institutų reglamentavimas turi būti tobulinimas ir iš dalies keičiamas.

Reikia paminėti, kad vienas iš TDO veiklos tikslų yra skatinti ir įgyvendinti pagrindines darbo teises ir principus. Anksčiau buvo aptarti kolektyvinių derybų principai, kurie yra įtvirtinti TDO konvencijoje. Kalbant apie šiuos principus, reikia

---

<sup>20</sup> *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 30-740.



paminėti, kad jie yra įtvirtinti daugumoje TDO narių valstybių nacionalinėje teisėje kaip ir valstybių pareiga skatinti kolektyvines derybas.

1949 m. TDO konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas“ yra labai svarbi ir kuri įtvirtina pagrindines teises: teisę jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas.

Ši konvencija yra vienas iš pirmųjų teisės aktų, įtvirtinusi šiuos du principus. Teisės jungtis į organizacijas principas yra vienas iš svarbiausių, nors kolektyvines derybas gali tam tikros sąlygoms esant vesti ir darbuotojų atstovai, apie tai bus kalbama vėliau, tačiau kolektyvinės derybos paprastai yra tarp darbuotojų organizacijų ir darbdavių, jų grupių arba organizacijų. Šis principas dar svarbus ir tuo, kad valstybės, ratifikavusios šią konvenciją, privalo sudaryti sąlygas jungtis į organizacijas tiek darbuotojams, tiek ir darbdaviams. Visos procedūros turi būti reglamentuojamos nacionaliniuose teisės aktuose. Šiam tikslui kuriamos specialios, valstybės sąlygas atitinkančios, procedūros. Reikia paminėti, kad ši konvencija numato tik bendrus principus, o valstybė narė savo nacionalinėje teisėje juos detalčiau reglamentuoja.

Reikia paminėti, kad šioje konvencijoje yra įtvirtinti pagrindiniai kolektyvinių derybų principai. Joje numatyta, kad darbuotojai turi būti ginami nuo diskriminacijos veiksnių darbe, kuriais nėra leidžiama jiems jungtis į organizacijas, taip pat darbuotojai yra ginami nuo veiksnių, kuriais yra kišamasi į jų organizacijų steigimą. Šioje konvencijoje nurodyta, kad kišimosi veiksmais yra laikomi veiksmai, kuriais skatinama steigti darbuotojų organizacijas, vadovaujamas darbdavių arba jų organizacijų, taip pat remti darbuotojų organizacijas finansiškai arba kitokiu būdu norint, kad šios organizacijos taptų darbdavių arba jų organizacijų kontroliuojamos.<sup>21</sup>

Taigi šioje konvencijoje numatyta, kad darbuotojų organizacijos turi būti savarankiškos ir nepavaldžios darbdaviams, tik tada galima pasiekti kolektyvinių derybų tikslų ir užtikrinti tinkamą darbuotojų atstovavimą ir jų interesų ginimą. Taip pat reikia paminėti, kad darbuotojų organizacijos negali būti finansuojamos iš darbdavio lėšų, tokiu būdu darbdavys irgi turėtų galimybę reguliuoti darbuotojų organizacijų veiklą ir ją kontroliuoti.

---

<sup>21</sup> *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 28-674

Reikia pabrėžti, kad darbdavys negali uždrausti darbuotojams jungtis į organizacijas, o jau esančius darbuotojų organizacijos nariais kažkaip kitaip diskriminuoti. Tai buvo ypatingai aktualu anksčiau, kai nacionaliai įstatymai detaliam nereglementavo kolektyvinių derybų ir kai darbdaviai bandydavo ginti savo interesus diskriminuodami darbuotojų organizacijų narius, ar juos atleisdami, arba priimdami darbuotojus į darbą su sąlyga, kad jie nebus darbdavių organizacijų nariais. Dabar valstybių pareiga yra imtis priemonių, kad darbdaviai nediskriminuotų savo darbuotojų, tai reguliuojant nacionaliniais teisės aktais. Konvencijoje numatyta, kad darbuotojai turi būti ginami nuo tokių veiksmų, kuriais siekiama:

a) darbuotoją priimti į darbą arba palikti jį dirbti su sąlyga, kad jis nestos į profesinę sąjungą arba išstos iš jos;

b) atleisti darbuotoją arba pridaryti jam žalos kitokiu būdu dėl jo narystės profesinėje sąjungoje ar dalyvavimo jos veikloje ne darbo metu, arba, esant atitinkamam darbdavio sutikimui, ir darbo metu.<sup>22</sup>

Taigi, konvencijoje yra apibrėžti darbdavio veiksmai, kurie laikomi darbuotojo diskriminavimu ir kurių darbdavys negali imtis. Šie veiksmai prieštarauja ne tik konvencijai, bet ir pažeidžia vieną iš pagrindinių žmogaus teisių. Nediskriminacijos principas yra labai svarbus darbuotojui, kad jis jaustųsi saugus. Nediskriminacijos principas užtikrina darbuotojui teisę ginti savo interesus stojant į darbuotojus atstovaujančią organizaciją..

Šioje konvencijoje yra numatyta, kad valstybė imasi priemonių, jeigu reikia, skatinančių bei plėtojančių savanoriškas derybas tarp darbdavių ar darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų, nustatant bei vystant vystant kolektyvinių derybų mechanizmą ir panaudojant jį. Be abejo, valstybė turi atsižvelgti į valstybės sąlygas. Taip pat reikia paminėti, kad tai turi būti daroma siekiant, kad darbo sąlygas reguliuotų kolektyviniai susitarimai.

Tokios nuomonės laikosi ir TDO Asociacijų laisvės komitetas, kuris yra pasakęs, kad kolektyvinių derybų mechanizmo plėtojimas nepažeidžia valstybės pareigos nesikišti į kolektyvines derybas. Valstybės pareiga yra skatinti kolektyvines derybas ir atsižvelgiant į valstybės sąlygas, imtis visų priemonių, kad kolektyvinės derybos vyktų.

---

<sup>22</sup> *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 28-674

Todėl kolektyvinių derybų mechanizmo suregulavimas yra būdas skatinti kolektyvines derybas ir tai jokių būdu negali būti laikomas valstybės kišimusi į savanoriškas kolektyvines derybas tarp darbuotojų ir darbdavių.<sup>23</sup>

Taigi, nagrinėta Konvencija davė pradžią tarptautiniam kolektyvinių derybų reglamentavimui ir yra taikoma iki šiol. Ši konvencija nebuvo keista, o tik buvo priimtos naujos konvencijos, kurios detaliau reglamentavo tam tikrus šioje konvencijoje nustatytus principus. Reikia paminėti, kad šios konvencijos tikslas yra numatytas preambulėje: duoti pasiūlymus dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo. Reikia atkreipti dėmesį, kad tai yra pasiūlymai valstybėms, tačiau jeigu valstybė ratifikuoja šią konvenciją, ji tampa privaloma ir visi principai turi būti taikomi kalbant apie kolektyvinių derybų vedimą.

Po 1949 m. buvo priimta TDO rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“<sup>24</sup>, kurioje buvo detaliau reglamentuotos 1949 m. TDO konvencijoje Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į asociacijas ir vesti kolektyvines derybas“ įtvirtintos nuostatos.

1951 m. TDO rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ svarbi tuo, kad joje išdėstytos nuostatos svarbios toms šalims, kuriose profesinės sąjungos dar nėra labai gerai organizuotos. Šioje rekomendacijoje yra numatyta galimybė, kai nėra darbuotojų organizacijos, kolektyvines derybas vesti ir sudaryti kolektyvines sutartis darbdavių atstovams.<sup>25</sup>

Šioje rekomendacijoje detaliai išdėstyta, kokią reikšmę turi kolektyvinė sutartis teisės šaltinių hierarchijoje. Numatyta, kad negali būti sudaromos sutartys tarp darbdavių ir darbuotojų, pabloginančios darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri yra nustatyta kolektyvinėse sutartyse.

Kaip ir konvencijose, šioje rekomendacijoje taip pat siūloma kurti kolektyvinių derybų mechanizmą, kuris turi būti reguliuojamas nacionaliniais teisės aktais ar normomis, ir pritaikytas prie valstybės sąlygų, skatinant vesti kolektyvines derybas ir sudaryti kolektyvines sutartis tarp darbdavių ir darbuotojų organizacijų. Kolektyvinių

---

<sup>23</sup> *Freedom of Association*. [Asociacijos laisvės teisė]. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/applying/freedom.htm>>

<sup>24</sup> 1951 m. TDO rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ . [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 03 20] Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1>>.

<sup>25</sup> *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2003.

derybų mechanizmo reguliavimas yra ypatingai svarbus tų valstybių kolektyvinių derybų šalims, kuriose šios derybos atsirado pakankamai neseniai.

Po 1949 m. TDO konvencijos Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvinius derybas“, buvo priimta dar viena labai svarbi konvencija. Ši konvencija buvo priimta ankstesnės pagrindu, siekiant patobulinti ir išplėsti kolektyvinių derybų taikymą. 1981 m. TDO konvencijos Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ jau pats pavadinimas parodo šios konvencijos tikslus. Nagrinėjamos konvencijos 5 straipsnis nurodo pagrindines kryptis, kuriomis valstybės turėtų vadovautis skatindamos kolektyvines derybas tarp darbdavių ar jų grupių, ir darbuotojų, jų organizacijų arba atstovų:

1. Kolektyvinių derybų šalims turi būti suteikiama galimybė vesti derybas visose ekonominės veiklos šakose.

2. Kolektyvinės derybos būtų taikomos nustatant darbo ir priėmimo į darbą sąlygas; reguliuoti santykius tarp darbdavių ir darbuotojų arba reguliuojant santykius tarp darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos ar organizacijų;

3. Būtų skatinama nustatyti procedūras, kurias suderintų darbdavių ir darbuotojų organizacijos;

4. Turi būti kolektyvinių derybų procedūrų taisyklės adekvačios ir tinkamos;

5. Darbo ginčų sprendimo institucijos ir procedūros turi būti sudaromos taip, kad skatintų kolektyvines derybas.<sup>26</sup>

Reikia pabrėžti, kad kiekviena valstybė nusprendžia pati, kokių priemonių reikia imtis norint pasiekti šių tikslų. Kiekvienoje valstybėje tiek ekonominės, tiek ir kitos sąlygos skiriasi, todėl visos valstybės negali imtis vienodų priemonių. Kiekviena valstybė analizuodama daug faktorių sprendžia pati kaip ir ką ji darys. Tik nuo valstybės valdžios priklausys, kokių programų bus imtasi, kad pasiekti keliamus tikslus ir paskatinti kolektyvinių derybų šalis vesti kolektyvines derybas.

Šioje konvencijoje yra pateikti pasiūlymai valstybėms kolektyvinių derybų skatinimo klausimais, todėl galima teigti, kad jie nėra privalomi valstybėms. Tačiau valstybės pareiga yra nepažeisti kolektyvinių derybų laisvės principo, kuris

---

<sup>26</sup> *Valstybės žinios*. 1996. Nr. 30-740.

garantuojamas tiek šia, tiek kitomis konvencijomis. Šios konvencijos taikymas taip pat priklauso ir nuo konvencijos pripažinimo, t.y. ar valstybė yra ratifikavusi konvenciją ar ne. Valstybės pareiga nepažeisti kolektyvinių derybų laisvės principo taip pat apima ir pareigą valstybei nustatant procedūrų taisyklės palikti derybų šalims laisvę spręsti dėl kolektyvinių derybų turinio, sprendžiamų klausimų ir terminų, taip pat nepažeisti kolektyvinių derybų savanoriškumo principo. Todėl valstybė, skatindama kolektyvines derybas, privalo nepažeistų derybų principų, bet iš kitos pusės sureguliuoti jų vedimo procedūras.

Tais pačiais metais kaip ir 1981 m. TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų“ buvo priimta antra pagrindinė TDO rekomendacija kolektyvinių derybų klausimais – 1981 m. TDO rekomendacija Nr. 163 „Dėl kolektyvinių derybų“<sup>27</sup>.

1981 m. TDO rekomendacijoje Nr. 163 „Dėl kolektyvinių derybų“ 7 straipsnio 1 punkte yra pasakyta, kad prireikus turi būti imamasi nacionalines sąlygas atitinkančių priemonių, kad šalims būtų prieinama informacija, reikalinga prasingoms deryboms. Taigi valdžios institucijos turi padaryti prieinama informaciją apie bendrą ekonominę ir socialinę šakos būklę, tačiau šios informacijos atskleidimas taip pat negali pakenkti ir nacionaliniam interesui. Taigi turi būti ieškoma kompromiso tarp nacionalinio intereso ir valstybės pareigos skatinti kolektyvines derybas. Tokios priemonės turėtų būti įtvirtintos nacionaliniuose teisės aktuose.<sup>28</sup> Kokia informacija turėtų būti pateikiama gali susitarti pačios šalys savarankiškai.

Taip pat yra siūloma numatyti taikias kolektyvinių ginčų, kurie atsiranda kolektyvinių derybų metu, siekiant priimti kolektyvinį susitarimą arba jo sąlygas pakeisti, sprendimo procedūras.

Kaip ir anksčiau minėtose konvencijose, šioje rekomendacijoje yra įtvirtinti kolektyvinių derybų principai: kolektyvinės derybos turi būti savanoriškos, laisvos, savarankiškumo principu pagrįstos. Rekomendacijoje yra numatyta, kad valstybė turi sudaryti sąlygas kolektyvinėms deryboms vykti bet koku lygmeniu, tiek įmonės, tiek šakos ar teritoriniu. Taip pat reikia paminėti, kad kolektyvinių derybų šalys turi užtikrinti,

---

<sup>27</sup> 1981 m. TDO rekomendacija Nr. 163 „Dėl kolektyvinių derybų“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 03 20] Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1>>

<sup>28</sup> Kasiliauskas N. *Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius*. Vilnius: Justitia, 2005, Nr. 2 (56). P. 45.

kad tarp šių lygių bus suderinamumas. Šią nuostatą galima suprasti taip, kad kolektyvinės derybos ir kolektyviniai susitarimai turi neprieštarauti vienas kitam esant skirtingiems lygiams. Tai svarbu, kai kolektyvinės derybos vedamos tiek vienoje įmonėje, tiek ir aukštesniu lygiu (teritoriniu arba šakiniu).

TDO konvencijose yra įtvirtintos pagrindinės nuostatos, reglamentuojančios kolektyvines derybas, tačiau reikia panagrinti tam tikrus daug diskucijų keliančius klausimus. Viena iš problematikų yra darbuotojų atstovavimas kolektyvinėse derybose. Klausimas kyla: kas turėtų atstovauti darbuotojus ir ar užtenka darbuotojų atstovų, ar būtinai reikalinga darbuotojus atstovaujanti organizacija, ir kuriai iš šių organizacijų suteikiama pirmenybė atstovauti darbuotojus. Kaip jau buvo minėta pirmoje darbo dalyje, TDO konvencijoje Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ yra pasakyta, kad kolektyvinės derybos gali vykti tarp darbdavio, darbdavių grupės arba vienos ar daugiau darbdavių organizacijų ir vienos arba daugiau darbininkų organizacijų.<sup>29</sup> Tokiu atveju, darbuotojų atstovai būtinai turi būti organizacijos. Tačiau tos pačios konvencijos 3 straipsnis numato galimybę vesti kolektyvines derybas ir tarp darbuotojų ir darbdavių darbuotojus atstovaujant atstovams. Bet turi būti tam tikros sąlygos.

Minėtoje konvencijoje nurodyta, kad tais atvejais, kai nacionaliniai įstatymai arba kiti norminiai aktai pripažįsta darbuotojų atstovų egzistavimą pagal 1971 m. konvencijos dėl darbuotojų atstovų 3 straipsnio b papunktį, nacionaliniuose įstatymuose arba remiantis atitinkama valstybės praktika gali būti nustatoma, kad šios Konvencijos terminas „kolektyvinės derybos“ yra taip pat taikytinas derybose su minėtais atstovais.<sup>30</sup> Šioje konvencijoje yra numatyta, kad galimybę atstovauti darbuotojus gali numatyti nacionaliniai įstatymai, taigi yra paliekama teisė valstybėms pačioms spręsti darbuotojus galinčių atstovaujančių subjektų rato ribas.

Šiuo klausimu yra pasisakęs ir TDO Asociacijų laisvės komitetas. Jis pabrėžė, kad tiesioginės derybos tarp įmonės ir jos tarnautojų aplenkiant atstovaujančias organizacijas, jei tokių esama, gali tam tikrais atvejais pažeisti principą, reikalaujantį skatinti derybas tarp darbdavių ir darbuotojų organizacijų. Šiuo atveju, TDO Asociacijų laisvės komitetas nagrinėjo atvejį, kai įmonėje egzistuoja darbuotojus atstovaujanti organizacija ir

---

<sup>29</sup> *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 30-740.

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

darbuotojų atstovai. TDO Asociacijų laisvės komitetas pirmenybę suteikė darbuotojus atstovaujančioms organizacijoms.

Minėtas komitetas yra pabrėžęs, kad tiesioginis susitarimas, pasirašytas tarp darbdavio ir į profesines sąjungas nesusibūrusių darbuotojų, būtent, kai sąjunga įmonėje egzistuoja, neskatina kolektyvinių derybų pagal 98 konvencijos 4 straipsnį. Kitu atveju TDO Asociacijų laisvės komitetas pareiškė, kad galimybė personalo atstovams, atstovaujantiems 10 proc. visų darbuotojų, sudaryti su darbdaviu ten, kur jau yra viena ar daugiau darbuotojų organizacijų, neskatina kolektyvinės sutarties (tokios, apie kokią kalbama 98 TDO konvencija 4 str.). O dėl to, kad procentinė dalis, kurios reikalaujama, yra labai nedidelė, ši galimybė galėtų susilpninti darbuotojų organizacijas; tai prieštarautų 154 konvencijos 3 straipsnio 2 paragrafui.<sup>31</sup>

Darbuotojų atstovais gali būti ir renkami darbuotojų atstovai. TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų ginimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“<sup>32</sup> numato dvi darbuotojų atstovų kategorijas:

- 1) profesinės sąjungos (darbuotojų organizacijos);
- 2) renkami darbuotojų atstovai.

Tos pačios konvencijos 5 straipsnis sako, kad išrinkti darbuotojų atstovai neturi silpninti įmonėse veikiančių profesinių sąjungų arba jų atstovų pozicijų.

TDO rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių derybų“ yra pabrėžiamas darbuotojų organizacijų, kaip vienos iš kolektyvinių derybų šalies vaidmuo. Šioje konvencijoje pabrėžiama, kad atsižvelgiant į padėtį tų šalių, kuriose profesinės sąjungos dar nepasiekė pakankamo išsivystymo lygio, ir siekiant, kad jose būtų įgyvendinami minėtos rekomendacijos principai, numatyta, kad galimybę vesti kolektyvines derybas turėtų gauti renkami atstovai tuo atveju, jeigu nėra darbuotojų organizacijos.<sup>33</sup> Taigi, galima teigti kad pirmenybė yra teikiama darbuotojų organizacijoms, tačiau jei jų nėra, galimybė vesti kolektyvines derybas yra paliekama renkamiems darbuotojų atstovams.

TDO Asociacijų laisvės komitetas pasisako už darbuotojus atstovaujančias

<sup>31</sup> Dambrauskienė, G. *Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje*. Jurisprudencija, 2003, t. 40(32); p. 5-13.

<sup>32</sup> 1981 m. TDO rekomendacija Nr. 163 „Dėl kolektyvinių derybų“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 03 20] Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1>>

<sup>33</sup> Kasiliauskas, N. *Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius*. Vilnius: Justitia, 2005, Nr. 2 (56). P. 34-38.

organizacijas. Apskritai TDO standartai kolektyvinių derybų šalimi, atstovaujančia darbuotojus, teigia esant profesines sąjungas.<sup>34</sup> Jeigu įmonėje jau egzistuoja darbuotojų organizacija, tokiu atveju ji ir turi įgaliojimus atstovauti darbuotojus ir vesti kolektyvines derybas. Tačiau jeigu įmonėje nėra susikūrusi darbuotojus atstovaujanti organizacija, darbuotojų interesus ginti ir kolektyvines derybas vesti gali darbuotojų atstovai, jeigu tai neprieštarauja nacionaliniams įstatymams.

Apibendrinant galima pasakyti, kad TDO konvencijos įtvirtina teisę į kolektyvines derybas ir asociacijų laisvę ir nurodo valstybėms pagrindinius principus, kuriuos reikia įtvirtinti nacionalinėje teisėje bei nurodo pagrindines kryptis, kuriomis reikia vadovautis reglamentuojant kolektyvinių derybų procedūrą nacionalinėje teisėje. TDO konvencijose pirmenybė atstovauti darbuotojus į teikiama darbuotojų organizacijoms, o ne renkamiems darbuotojų atstovams.

Taip pat reikia pasakyti, kad aptartos TDO rekomendacijos neturi privalomojo pobūdžio, tačiau šiek tiek detaliau reglamentuoja atskirus su kolektyvinėmis derybomis susijusius klausimus. Šios rekomendacijos yra svarbios tuo, kad valstybės, norėdamos atsižvelgti į TDO kuriamus standartus, gali įtvirtinti juos nacionaliniuose teisės aktuose. Tokiu būdu nekyla prieštaravimai tarp tarptautinės ir nacionalinės teisių.

## **2.2. Kolektyvinių derybų reglamentavimo Lietuvoje atitiktis tarptautinės darbo teisės nuostatomis**

Lietuva yra TDO narė nuo 1921 m., o narystę atnaujino 1991 m. Lietuva yra perkėlusį į nacionalinius teisės aktus pagrindines nuostatas iš TDO konvencijų, kurios yra ratifikuotos. Lietuva kaip ir bet kuri kita TDO narė, stodama į šią organizaciją, prisiėmė įsipareigojimą gerbti teisės jungtis į asociacijas principą.<sup>35</sup>

Lietuva būdama TDO narė ratifikavo kai kurias TDO konvencijas, susijusias su kolektyvinėmis derybomis. Lietuva yra ratifikavusi TDO konvencijas Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“, Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į asociacijas ir vesti kolektyvines derybas principo“, Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų

---

<sup>34</sup> Ten pat. P. 34.

<sup>35</sup> *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2003; p. 144.



skatinimo“.

Darbuotojų atstovavimo klausimu Lietuva yra pasirinkusi koncepciją, kad jeigu įmonėje nėra darbuotojus atstovaujančios profesinės sąjungos, darbuotojus gali atstovauti Darbo taryba. Reikia paminėti, kad darbo taryba negali būti renkama įmonėje, jei atstovavimas yra perduotas šakinei profesinei sąjungai. Tai numato 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Darbo kodeksas ir priimtas Lietuvos Respublikos Darbo tarybų įstatymas<sup>36</sup>, reglamentuojantis darbo tarybų rinkimo tvarką, jos funkcijas ir įgaliojimus. Galima daryti prielaidą, kad įstatymų leidėjas atsižvelgė į TDO rekomendacijas ir TDO Asociacijų laisvės komiteto išreikštą nuomonę darbuotojų atstovavimo klausimu. Galima teigti, kad Lietuvoje profesinių sąjungų veikla arba įtaka nėra silpninama nesuteikiant galimybės rinkti darbo tarybos, jeigu egzistuoja įmonėje profesinė sąjunga, tačiau įstatymų leidėjas, skatindamas kolektyvines derybas, suteikia teisę darbuotojams turėti juos atstovaujantį organą.<sup>37</sup>

Kalbant apie darbo tarybas, reikia pabrėžti, kad darbo taryba nėra organizacija, tai yra tik darbuotojų išrinkti jų atstovai. Kyla vienintelis klausimas: darbo tarybos veiklos metu yra įsteigiama įmonėje profesinė sąjunga arba darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkciją perduoda atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, kas turi teisę vesti kolektyvines derybas. Darbo tarybų įstatymo 27 straipsnis numato, kad tokiu atveju darbo taryba veikia toliau, jeigu nėra pasibaigę jos veiklos kadencija, o kolektyvines derybas gali vesti jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė<sup>38</sup>. Šiems darbuotojų atstovams nesusitarus, darbuotojai susirinkimo metu nusprendžia kam reikia perduoti jų atstovavimo funkcijas.

Tuo tarpu Darbo kodekse numatyta, kad profesinė sąjunga negali veikti kartu su darbo taryba. Taigi, Darbo tarybų įstatyme įtvirtinta nuostata prieštarauja Darbo kodekse įtvirtintoms teisės normoms, ir galima teigti, kad yra normų kolizija. O Darbo kodeksas turi aukštesnę įstatymo galią nei Darbo tarybų įstatymas, taigi pagal šaltinių hierarchiją, galima daryti išvadą, kad darbo taryba ir profesinė sąjunga negali veikti kartu tuo pačiu metu vienoje įmonėje. Tačiau reikia paminėti TDO konvencijos Nr. 135 “Dėl darbuotojų

---

<sup>36</sup> *Valstybės žinios*. 2005, 9-2500

<sup>37</sup> Kasiliauskas, N. *Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius*. Vilnius: Justitia, 2005, Nr. 2 (56). P. 45.

<sup>38</sup> *Valstybės žinios*. 2005, 9-2500

atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje” nuostatas, kuriose teigiama, jog neturi būti sudaromos sąlygos darbuotojų atstovų konkurencijai. Darbuotojų sprendimas, kam perduoti atstovavimo funkcijas ir teisę vesti kolektyvines derybas išsprendžia konkurencijos klausimus ir paskirsto darbo tarybos ir profesinės sąjungos funkcijas šių darbuotojų atstovų veiklos vienu metu vienoje įmonėje.<sup>39</sup>

Taigi, galima teigti, kad Darbo kodekse įtvirtinta nuostata, neleidžianti veikti kartu darbo taryboms ir profesinėms sąjungoms prieštarauja TDO konvencijai. Šiuos santykius reguliuojančios teisės normos nėra suderintos su TDO konvencijomis ir iškyla prieštaravimas tarp nacionalinės teisės ir tarptautinės teisės.

Lietuva taip pat yra ratifikavusi 1949 m. TDO konvenciją Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas“. Lietuva laikydama šios konvencijos nuostatų, dalį jų perkėlė į nacionalinius teisės aktus ir detalizavo juos. Lietuva laikosi darbuotojų nedikriminavimo principo. Šio principo laikymąsi užtikrina darbdavių pareiga gauti profesinės sąjungos leidimą, norint atleisti darbuotoją iš darbo, jeigu jis yra profesinės sąjungos narys. Tai numatyta Darbo kodekse. Taigi, darbdavys negali diskriminuoti darbuotojo už jo veiklą ar narystę profesinėje sąjungoje. Tuo pačiu valstybė užtikrina teisę darbuotojams jungtis į organizacijas ir ginti savo interesus kolektyvinių derybų būdu.

Darbo kodekso 129 straipsnis numato šias garantijas darbuotojų atstovams: teisėta priežastis nutraukti darbo santykius darbdavio iniciatyva pagal Kodekso 129 str. 3 d. 1 bei 2 punktus negali būti:

- 1) narystė profesinėje sąjungoje arba dalyvavimas profesinės sąjungos veikloje ne darbo metu, o darbdavio sutikimu ir darbo metu;
- 2) darbuotojo atstovo funkcijų atlikimas dabartyje ir praeityje.

Darbo kodekso 134 straipsnis nustato, kad darbuotojai, išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus, laikotarpiu, kuriam jie išrinkti, negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo kaltės be išankstinio to organo sutikimo.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo<sup>40</sup> 3 straipsnio 2 ir 3 dalimis, valstybės organams, darbdaviams, jų įgaliotiems atstovams, įmonės, įstaigos, organizacijos valdymo organams, administracijai, pareigūnams, politinėms partijoms ir kitoms visuomeninėms organizacijoms draudžiama kištis į profesinių sąjungų vidaus

---

<sup>39</sup> Kasiliauskas, N. *Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius*. Vilnius: Justitia, 2005, Nr. 2 (56). P. 45.

<sup>40</sup> *Valstybės žinios*. 2004, 9-2438

reikalus. Asmenys, trukdantys teisėtą profesinių sąjungų veiklą, atsako pagal įstatymus. Profesinių sąjungų veikla negali būti administracine tvarka nutraukta ar laikinai sustabdyta.<sup>41</sup>

Kalbant apie darbuotojų teisę steigti profesines sąjungas ir profesinių sąjungų narių apsaugą, reikia pasakyti, kad šiomis nuostatomis yra įtvirtinama ir 1978 m. TDO konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų“ ir šioje konvencijoje įtvirtintos pagrindinės nuostatos.

Taip pat Lietuva ratifikuodama 1949 m. TDO konvenciją Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į asociacijas ir vesti kolektyvines derybas“, prisiėmė išsipareigojimą, sudaryti sąlygas vesti kolektyvines derybas. Lietuva kolektyvinių derybų galimybę įtvirtino Darbo kodekso 48 straipsnyje, tačiau problema iškyla dėl kolektyvinių derybų mechanizmo nereguliavimo. Darbo kodekse 48 straipsnyje, yra numatyta, kad šalys pačios susitaria dėl derybų padžios ir tvarkos, bei įtvirtinti principai, kad derybos turi būti vedamos sąžiningai ir nevilkiamos. Jeigu šalims nepavyksta susitarti dėl derybų pradžios, jos turi būti sušaukiamos per dvi savaites po to, kai antroji šalis (pirmoji šalis inicijuoja derybas) gavo pristatymą deryboms.<sup>42</sup>

Darbo kodeksas numato laiką, per kurį kolektyvinės derybos turi būti sušaukiamos, tačiau detaliau neregulmentuoja tvarkos. Taigi, galima pasakyti, kad kolektyvinių derybų mechanizmas nėra reguliuojamas, dėl šio klausimo kolektyvinių derybų šalys turi susitarti pačios. Iš vienos pusės galima pasakyti, kad įstatymų leidėjas sudaro galimybes pačioms šalims reguliuoti kolektyvinių derybų eigą ir jų turinį, tuo pačiu paliekant didelę laisvę bei užtikrinant laisvą ir savanorišką kolektyvinių derybų principą. Tačiau iš kitos pusės žiūrint, tokiu būdu nėra garantuojama, kad kolektyvinių derybų šalys susitars dėl tvarkos ir kad bus pasiektas kolektyvinių derybų tikslas – susitarimas.

Kolektyvinės derybos Lietuvoje nėra labai senas reiškinys, todėl atsižvelgiant į jų istorinę raidą ir perspektyvas bei profesinių sąjungų ar darbo tarybų išsivystymą ir veiklos aktyvumą, valstybė turėtų imtis priemonių, skatinančių kolektyvines derybas.

---

<sup>41</sup> *Report for the period from June 2002 June 2004 made by the Government of the Republic of Lithuania on the Collective bargaining Convention, 1978 (No. 135)*. [2002 m. birželio mėn. - 2004 m. birželio mėn. laikotarpio ataskaita dėl 1978 m. kolektyvinių derybų konvencijos (Nr. 135)]. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt>>

<sup>42</sup> *Lietuvos Respublikos darbo kodeksas*. Valstybės žinios. 2002. Nr. 9-926

Valstybė taip pat turėtų sureguliuoti ir kolektyvinių derybų mechanizmą. Kalbant apie kolektyvinių derybų mechanizmo sureguliuojimą, reikia paminėti ir 1981 m. TDO konvenciją Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“. Šios konvencijos nuostatose yra įtvirtinta, kad valstybė, skatindama kolektyvines derybas, turi imtis priemonių nustatyti kolektyvinių derybų procedūras, kurias suderintų darbdavių ir darbuotojų organizacijos bei kad kolektyvinių derybų procedūrų taisyklės būtų adekvačios ir tinkamos. Kaip jau buvo minėta anksčiau, šioje konvencijoje numatyta, kad valstybės turi imtis priemonių, kad kolektyvinės derybos vyktų.

Tokios pačios nuomonės laikosi ir TDO Asociacijų laisvės komitetas. Jis yra pasakęs, kad turi būti imtasi priemonių, siekiant skatinti kolektyvinių derybų tarp darbdavių ir darbuotojų plėtojimąsi ir sukuriant šių derybų mechanizmą.<sup>43</sup> Kaip jau buvo minėta anksčiau, minėtasis komitetas taip pat yra pabrėžęs, kad netgi 1949 m. TDO konvencijoje Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas“ įtvirtinta nuostata, kad kolektyvinės derybos yra savanoriškos ir valstybė neturi kištis į kolektyvines derybas vedamas tarp darbuotojų ir darbdavių atstovų, negali būti aiškinama kaip valstybės negalėjimas įtvirtinti nacionaliniuose teisės aktuose kolektyvinių derybų mechanizmo.<sup>44</sup> Todėl galima teigti, kad TDO Asociacijų laisvės komitetas laikosi nuomonės, kad kolektyvinių derybų mechanizmo reguliavimas yra valstybės pareiga ir tai nepažeidžia kolektyvinių derybų šalių savarankiškumo ir laisvų kolektyvinių derybų principų.

2004 m. Lietuvos ataskaitoje, kurią pateikė Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, dėl 1981 m. TDO konvencijos Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ yra nurodoma, kad Lietuva reglamentuoja kolektyvinius darbo santykius, t.y. reikalavimus keliamus kolektyvinių derybų procedūroms, kolektyvinių sutarčių turiniui bei galiojimui ir kt. Darbo kodekso 48 straipsnis reglamentuoja kolektyvines derybas, jų tvarką, terminus ir k.t.<sup>45</sup> Tačiau vistiek galima pasakyti, kad

---

<sup>43</sup> *Freedom of Association*. [Asociacijos laisvės teisė]. [interaktyvus]. [žiūėta 2007 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/applying/freedom.htm>>

<sup>44</sup> Ten pat.

<sup>45</sup> *Report for the period ending June 2004 made by the Government of the Republic of Lithuania on the Collective bargaining Convention, 1981 (No. 154)* [Laikotarpio iki 2004 m. birželio mėn. ataskaita dėl 1981 m. kolektyvinių derybų konvencijos (Nr. 154)]. [interaktyvus]. [žiūėta 2007 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt>>

Lietuvos teisės aktai nereglamentuoja kolektyvinių derybų mechanizmo ir šio reguliavimo nebuvimas iš esmės sudaro kliūtis kolektyvinių derybų skatinimo priemonėmis siekiamų tikslų įgyvendinimui.

Apibendrinant galima pasakyti, kad Lietuva laikosi TDO priimtų nuostatų kolektyvinių derybų klausimais ir laikosi tokios pačios krypties, tačiau kolizijų vistiek galima atrasti tiek nacionaliniuose teisės aktuose, tiek ir šių nuostatų neatitikimo TDO konvencijoms.

### **3. Kolektyvinių derybų reglamentavimas Europos darbo teisėje.**

#### **3.2. Europos bendrijos darbo teisėje įtvirtinto kolektyvinių derybų principo požymiai ir raida**

##### **3.3.1. Europos bendrijos raida**

Prieš kalbant apie Europos Sąjungą, reikia aptarti Europos Bendrijos įsikūrimą ir jos raidą. Europos Bendrijos įsteigimas ir vystimasis buvo pagrindas dabartinei Europos Sąjungai ir jos kuriamai teisei.

1951 m. balandžio 18 d. Paryžiuje Belgija, Italija, Liuksemburgas, Nyderlandai, Prancūzija ir Vokietijos Federacinė Respublika sudarė Europos plieno ir anglių sutartį (EAPB). Šios sutarties pasirašymą paskatino to meto sunki padėtis anglies ir plieno pramonės sektoriuose, todėl sujungimas valstybių turimų anglių ir plieno išteklių buvo gana efektyvus būdas išspręsti tų laikų problemą. Buvo suvienodintas reguliavimas, panaikinti muitai ir rinkliavos, nebeliko anksčiau buvusių tarpusavio prekybos apribojimų. EAPB turėjo ir savo instituciją, kuri prižiūrėjo sutarties įgyvendinimą.

1957 m. kovo 25 d. Romoje buvo pasirašyta dar viena labai svarbi sutartis ir įsteigta Europos atominės energetikos bendrija (Euratomas). Steigimo sutartį pasirašė tos pačios šešios valstybės, kurios EAPB sutartį: Belgija, Italija, Liuksemburgas, Nyderlandai, Prancūzija ir Vokietijos Federacinė Respublika. Tų pačių metų kovo 25 d. buvo pasirašyta ir Europos ekonominės bendrijos steigimo sutartis ir dabar kartais šios sutartys kartu vadinamos Romos sutartimis.

Euratomo sutartis buvo sudaryta pasekus EAPB sutarties pavyzdžiu, jos tikslas buvo taikus atominės energijos panaudojimas. Euratomo veiklos tikslas buvo užtikrinti visiems vartotojams reguliarią įrangos ir energijos padavimą. Euratomas taip pat turėjo ir tokias funkcijas: kontroliuoti civilinę atominę ekonomiką, remti atominius tyrimus bei techniką, rūpintis darbuotojų ir gyventojų sveikatos apsauga, nustatyti saugumo normatyvus.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> Grikenis, R., et al. *Europos Sąjunga. Enciklopedinis žinynas*. Vilnius: Eugrimas, 2002, p. 109-110.

Kalbant apie Europos Bendriją, reikia pasakyti kad ji buvo įsteigta kaip Europos ekonominė bendrija. Oficialiai „Europos bendrija“ pavadinimas imtas taikyti tik nuo 1993 m. lapkričio 1 d., kai įsigaliojo Europos sąjungos sutartis. Nors visos šios trys bendrijos ir anksčiau buvo vadinamos Europos bendrijomis, tačiau oficialus pavadinimas yra tik vienos.

Kalbant apie Europos ekonominės bendrijos (EEB) įsteigimą reikia paminėti, kad sutartis buvo pasirašyta po ilgų derybų. Kadangi kalba ėjo apie laisvą prekybą, muitų sistemą, konkurenciją, valstybės žiūrėjo gana įtariai į tokią viršvalstybinius įgaliojimus turinčią instituciją. EEB sutartyje buvo išdėstytos pagrindiniai bendros rinkos principai: keturios laisvės, muitų sąjunga, bendrasis išorinis muitų tarifas ir įvairios bendros politikos, kurias turėjo vykdyti naujai įsteigta bendrija. Per 10 metų buvo įgyvendinta bendra muitų sistema. Sunkiau sekėsi įvykdyti kitus tikslus: konkurencijos, socialinių, transporto klausimai. Kadangi reikėjo surasti visoms valstybėms tinkančius sprendimus ir kad visos valstybės pritartų, tai sekėsi gana sunkiai. narės, įgyvendinta daug sutarties tikslų.<sup>47</sup>

Antras sunkumas buvo naujų valstybių priėmimas į EEB. Prancūzija ilgai prieštaravo priėmimui Didžiosios Britanijos ir Airijos valstybių. Tai buvo pirmosios dvi valstybės, kurios norėjo prisijungti prie EEB. Tačiau pasikeitus Prancūzijos politinei valdžiai, vėl buvo atnaujintos derybos su Didžiąja Britanija ir Airija. Valstybių lyderiai pagaliau pritarė dėl integracijos projektų gilinimo ir pačios integracijos.

EEB susidūrė su nemažai sunkumų per visą gyvavimo istoriją, tai ir naftos kainų staigus šuolis, ir nesutarimai dėl Didžiosios Britanijos įnašo į EEB biudžetą dydžio ir kiti. Tačiau EEB nesunyko, ir buvo priimtos naujos valstybės.

1957 m. Romoje įsteigus Europos atominės energetikos bendriją ir Europos ekonominę bendriją, o 1967 m. liepos 1 d. Visoms trimis bendrijoms įsteigus bendras institucijas, imtas taikyti „Europos Bendrijos“ terminas. Europos Sąjungos terminas atsirado, 1993 m. pasirašius Mastrichto sutartį. Pagal Mastrichto sutartį Europos Sąjungą sudaro trys sudedamosios dalys: Europos Bendrijos (Europos anglių ir plieno Bendrija, Europos ekonominė bendrija ir Europos atominės energetikos bendrija), bendroji užsienio

---

<sup>47</sup> Grikenis, R., et al. *Europos Sąjunga. Enciklopedinis žinynas*. Vilnius: Eugrimas, 2002, p. 115-123.

ir saugumo politika, bendradarbiavimas teisingumo ir vidaus reikalų srityse.<sup>48</sup>

EAPB sutartis galiojo iki 2002 m. ir po to ji nebuvo pratęsta. Tokį sprendimą paskatino kelios priežastys: sumažėjusi anglių ir plieno pramonės sektoriaus svarba ir sujungimas trijų bendrijų: EAPB, Europos atominės energetikos bendrijos ir Europos ekonominės bendrijos. Anglių ir plieno bendrijos funkcijos buvo perduotos naujai įsteigtam anglių ir plieno sektorių tyrimų fondui.

Taigi, galima pasakyti, kad trys minėtos sutartys davė pradžią Europos sąjungos atsiradimui. Europos sąjunga susikūrė palaipsniui, augant valstybių norui kurti bendrą sąjungą ir skatinti ekonomikos augimą.

### **3.1.2. Kolektyvinių derybų principo reglamentavimas Europos sąjungos teisėje**

Kalbant apie kolektyvinių derybų principo reglamentavimą Europos sąjungos teisėje, reikia aptarti ir šio principo ištakas Europos darbo teisėje ir visas tris sutartis.

EAPB buvo įsteigta dėl ekonominių paskatų, todėl darbo teisė normų čia nėra labai daug, tačiau be pirmųjų laisvo darbuotojų judėjimo apraiškų, EAPB sutarties 56 straipsnio pagrindu Europos ekonominėje bendrijoje buvo įsteigtas Europos socialinis fondas, o EAPB sutarties 18 straipsnyje paminėtas gamintojų, prekybininkų, darbuotojų atstovų dalyvavimas Vyriausiosios valdybos konsultaciniame komitete leidžia kalbėti ir apie pirmąjį socialinių partnerių įtraukimą į socialinės politikos sprendimų priėmimo procesą, kas vėliau buvo sėkmingai įgyvendinta Europos ekonominėje bendrijoje.<sup>49</sup> Taigi, XX a. vidurio sutartis tarp šešių valstybių galima pasakyti buvo ištakos ir pradžia socialinės partnerystės ir tuo pačiu kolektyvinių derybų.

Euratomo sutartyje irgi galima pastebėti darbo teisės normų ištakų, kuriomis stengiasi apsaugoti darbuotojus ir pagerinti jų padėtį, tačiau valstybės narės nelabai rūpinosi pačiais darbuotojais, tikslas buvo visuomenės saugumas ir ekonominis bendradarbiavimas. Be to, reikia paminėti, kad Euratomo sutartis reguliavo labai specifinę pramonės sritį, ir dėl veiklos siaurumo, šios sutarties įtaka darbo teisiniams

---

<sup>48</sup> Valiulis A. *Svarbi mokslinės veiklos erdvė naujoms ES šalims*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 15d.]. Prieiga per internetą: <<http://neris.mii.lt/mt/straipsniai/20055/sva.doc>>

<sup>49</sup> Davulis, T., *Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva: Monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 18-21.



santykiams yra gana nedidelė. Tačiau pagrindines sutarties normas ir jose įtvirtintus uždavinius reikia trumpai aptarti.

Euratomo sutarties 2 straipsnyje yra minimi sutarties uždaviniai. Šio straipsnio d punkte yra minimas vienodų gyventojų ir darbuotojų apsaugos standartų nustatymas ir jų taikymo priežiūra, g punkte yra numatytas kvalifikuotų darbuotojų judėjimo bendrijos viduje laisvės užtikrinimas. Šios sutarties II dalies III skyrius yra pavadintas „Sveikatos apsauga“. Šio skyriaus straipsniuose yra nustatyti pagrindiniai darbuotojų ir gyventojų apsaugos nuo jonizuojančios spinduliuotės keliamos grėsmės standartai, kuriuos kiekviena valstybė įtvirtina savo nacionalinėje teisėje įvairiais teisės aktais.<sup>50</sup>

EEB (toliau Europos bendrija) veikimo sritis buvo platesnė. Europos bendrijos (EB) sutartyse buvo daug daugiau dėmesio skiriama darbo teisei nei EAPB arba Euratomo sutartyse. Nagrinėjant EB įtaką darbo teisei galima išskirti kelis etapus. Teisės doktrinoje galima rasti skirtingų tokio skirstymo pavyzdžių, tačiau norint nuosekliai išanalizuoti, reiktų skirstyti detaliau.

T. Davulis išskiria šiuos etapus:

1. Darbo teisės nuostatos EB sutarties pirminėje redakcijoje
2. Ankstyvoji darbo teisės raida Europos bendrijoje (1957-1980)
3. Darbo teisės stagnacija (1981-1987)
4. Nauji bendrijos darbo teisės impulsai (1987-1993)
5. 1992 m. Maastrichto sutartis ir Susitarimas dėl socialinės politikos
6. Darbo teisė po Amsterdamo sutarties.
7. Nicos sutartis ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija.<sup>51</sup>

Reikia aptarti kiekvieną iš šių etapų atskirai. EB nuostatos pirminėje redakcijoje yra pati EB pradžia. Valstybėms narėms gana sunkiai sekėsi surasti bendrą nuomonę, ar Europos bendrija turi reguliuoti tik ekonominę politiką ar ir socialinę politiką, taip pat siekiant pradėti vienodai reguliuoti darbo santykius skirtingose valstybėse narėse. Europos bendrijos institucijoms siūloma buvo suteikti teisę reguliuoti savarankiškai klausimus, susijusius su socialine apsauga ir politika. Tačiau vėlgi buvo baiminamasi viršvalstybinius įgaliojimus turinčių institucijų. Susitarimas buvo pasiektas kompromiso

<sup>50</sup> Davulis, T. *Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva: Monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 21-23

<sup>51</sup> Ten pat, p. 24-48

būdu.

Reikia paminėti, kad buvo iškelta ir nuomonė, kad pats ekonomikos mechanizmas savaime suvienodins teisės normas ir specialiai jų kurti nereikia, tokią išvadą pateikė ir TDO ekspertai šiuo klausimu. Pats ekonominis integracinis procesas turėjo suvienodinti pragyvenimo ir darbo sąlygas.

EB sutartyje buvo numatytas laisvas darbuotojų judėjimas Europos bendrijoje, buvo įtvirtintos ir socialinės politikos nuostatos.<sup>52</sup> Europos bendrijos sutarties 117 straipsnyje yra įtvirtinta, kad reikia gerinti darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas, kad būtų galima jas suvienodinti vis aukštesniu lygiu (...), tai pasiekti padeda ir bendroji rinka, kuri skatina derinti socialines sistemas, ir šioje Sutartyje numatytos procedūros ir įstatymų, jų papildomų aktų bei administracinių teisės aktų suartinimas.<sup>53</sup> Komentuojamo straipsnio nuostatose yra įtvirtintos bendros nuostatos, apibrėžiančios valstybių narių socialinės politikos tikslus. Taigi, pirmą kartą buvo aiškiai minimi tikslai, siekiant gerinti tiek darbuotojų, tiek ir darbo sąlygas. Kadangi Europos bendrijos sutartis turėjo gana plačią veikimo ribą, reikia pripažinti, kad šių nuostatų įtaka yra didžiausia Europos darbo teisei iš visų trijų aptariamų sutarčių.

Labai svarbus yra ir šios sutarties 118 straipsnis, kuriame nurodoma yra apibrėžiamos Europos Bendrijų Komisijos funkcijos. Straipsnyje numatyta, kad Komisijos užduotis yra nepažeidžiant kitų žios sutarties nuostatų ir laikantis jos bendrų tikslų, ugdyti glaudų valstybių narių bendradarbiavimą socialinėje srityje, ypač klasuimais susijusiais su užimtumu, teise į darbą ir darbo sąlygomis,- profesiniu rengimu ir kvalifikacijos kėlimu, socialine gerove, priemonėmis saugotis nuo nelaimingų atsitikimų darbo vietose ir nuo profesinių ligų, pramonės higiena, profesinių sąjungų teisėmis ir kolektyvinėmis darbuotojų bei darbdavių derybomis. Šiam tikslui Komisijai yra pavedama palaikyti glaudžius ryšius su valstybėmis narėmis atliekant tyrimus, teikiant nuomones ir organizuojant konsultacijas.<sup>54</sup> Reikia pabrėžti, kad šioje sutartyje buvo paminėtos darbuotojų ir darbdavių kolektyvinės derybos. Taigi, buvo pirmą kartą

---

<sup>52</sup> Davulis, T. *Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva: Monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 24-26.

<sup>53</sup> *Europos bendrijos steigimo sutartis (konsoliduota)*. Valstybės žinios. 2004, Nr. 2-2

<sup>54</sup> Davulis, T., *Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva: Monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 26.

paminėtos kolektyvinės derybos ir Europos bendrijos kuriamoje teisėje. Tačiau Europos bendrijos institucijos negalėjo veikti neturėdamos konkrečių įgaliojimų ir institucijų, todėl sutartyje įtvirtinti tikslai savaime nereiškė darbo teisės normų sukūrimo.

Taigi, Europos bendrijos sutartis buvo ekonominės integracijos sutartis ir joje įtvirtinti darbo teisės principai buvo nustatyti siekiant ekonominių tikslų. Šie principais nebuvo norima pagerinti darbuotojų padėties ir kurti darbo teisės normas.

Ankstyvoji darbo teisės raida Europos bendrijoje (1957-1980) iš esmės buvo nulemta ekonominės integracijos proceso, todėl ir po Europos bendrijos sutarties sudarymo buvo įgyvendinamas darbuotojų laisvo judėjimo principas ir iš jo kylo su darbo teise susijusios normos. Šiuo laikotarpiu pradėjo formotis socialiai orientuotos ekonominės integracijos vizija. 1972 m. spalį Paryžiuje Europos bendrijos valstybių susitikime buvo pabrėžta, kad socialinei politikai, apimančiai ir darbo santykių teisinį reguliavimą, turi būti skiriama savarankiška politinė reikšmė. Taigi, pirmą kartą buvo paminėta ne tik ekonominė valstybių integracija, o ir socialinė politika ir jos savarankiškumas.<sup>55</sup>

Svarbia data reiktų laikyti ir 1974 metus, kai buvo priimta Tarybos rezoliucija, kuria buvo patvirtinta Bendrijos socialinių-politinių veiksmų programa, apimanti ir darbo teisinių santykių reguliavimą. Reikia pabrėžti, kad šitoje programoje buvo numatyti tikslai, tokie kaip užimtumo didinimas, profesinio mokymo gerinimas, vyrų ir moterų lygiateisiškumo principo įgyvendinimas, pragyvenimo ir darbo sąlygų gerinimas, sveikatos apsaugos lygio kėlimas, socialinių partnerių bendradarbiavimas, darbuotojų atstovų dalyvavimo priimant įmonės sprendimus skatinimas, ir tiems tikslams įgyvendinti skirtos priemonės. Reiktų paminėti, kad socialiniai partneriai – tai darbdaviai ir profesinės sąjungos. Taigi, buvo pradėta vis dažniau kalbėti apie kolektyvines derybas ir kolektyvinių derybų šalis.<sup>56</sup>

Reikia paminėti, kad Bendrijos Taryba leido direktyvas, naudodamasi jai suteikta papildoma kompetencija darbo teisės klausimais, be to buvo laikytasi pozicijos, kad galima išplėsti kompetenciją priimant sprendimus, jeigu toks reguliavimas taptų efektyvesnis. Taigi, šiuo laikotarpiu buvo priimta nemažai reikšmingų darbo teisės

---

<sup>55</sup> Davulis, T., *Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva: Monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004; p. 30-31.

<sup>56</sup> Ten pat, p. 30-31.

normų.<sup>57</sup>

Darbo teisės stagnacijos laikotarpis (1981-1987) buvo toks metas, kai nebuvo priimti beveik jokie su darbo teise susiję klausimai. Tokios stagnacijos priežastis buvo, kad darbo teisei reikšmingos nuostatos buvo priimamos papildoma kompetencija, todėl jeigu vienbalsiai nebuvo priimamas sprendimas, nuostata neįsigaliodavo, taigi šiuo laikotarpiu darbo teisės normos nebuvo patobulintos. Todėl šis laikotarpis detaliau nebus nagrinėjamas.

Nauji darbo teisės impulsai (1987-1993) buvo laikotarpis, kurio metu Europos darbo teisėj įvyko nemažai pokyčių. 1987 m. liepos 1 d. įsigaliojo Europos suvestinis Aktas, 1989 m. buvo priimtas Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartija. Šiuo laikotarpiu buvo plečiama Bendrijos institucijų kompetencija įvairiose srityje, savaime aišku ir socialinės politikos.

Į Europos bendrijos sutartį buvo įtrauktas straipsnis, kuriame buvo numatyta valstybių narių bendras tikslas derinti aplinkos, darbuotojų sveikatos ir saugos srityje esamas sąlygas ir jas gerinti, taip pat Tarybos kompetencija kvalifikuota balsų dauguma priimti minimalius standartus atitinkančias direktyvas. Taigi Bendrijos darbo teisės normos galėjo būti leidžiamos savarankiškai, neieškant formalaus pagrindo ekonominiuose sutarties tiksluose.<sup>58</sup>

Taip pat labai svarbus yra įteisinimas socialinių partnerių dalyvavimo Bendrijos veikloje. Europos Komisijai buvo pavesta plėtoti darbdavių ir darbuotojų dialogą, kuris gali lemti taip pat ir sutartinius santykius. Tačiau reikia pabrėžti, kad šia nuostat nėra sukuriamas teisinis pagrindas sudaryti Europos lygio kolektyvines sutartis, taip pat nesuteikiami Bendrijai kompetencija ar pareiga sukurti teisinis kolektyvinės sutarties įgyvendinimo mechanizmas.

Kalbant apie socialinius partnerius, reikia aptarti ir Suvestinio Europos Akto normas. Jose buvo numatytas ekonominės ir socialinės sanglaudos stiprinimas. Tarp Bendrijos vykdomų priemonių numatytas darbo vietų kūrimas ir darbuotojų sąlygų gerinimas mažiau išsivysčiuose regionuose.<sup>59</sup>

---

<sup>57</sup> Davulis, T., *Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva: Monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004; p. 30-32.

<sup>58</sup> Ten pat, p. 33-38.

<sup>59</sup> Ten pat, p. 38-42.

1992 m. Maastrichto sutartis ir Susitarimas dėl socialinės politikos buvo dvi svarbios sutartys, po kurių Europos bendrijos teisė tapo detaliai reglamentuota. Maastrichto sutartimi buvo toliau plečiamos Europos Bendrijos veiklos sritys.

Susitarime dėl socialinės politikos buvo laikomasi Europos socialinėje chartijoje numatytų principų. Reikia paminėti, kad jis buvo labai reikšmingas socialinių partnerių teisių įgyvenimo prasme. Šiame Susitarime buvo numatytos teisės socialiniams partneriams „savotišką teisėkūros“ galimybė, taip pat socialinių partnerių padėties stiprinimas tiek nacionaliniu, tiek ir visos Europos bendrijos lygmeniu. Buvo numatyta galimybė direktyvų nuostatas perkelti į nacionalinę teisę partnerių susitarimais, t.y. šiuo atveju valstybių pagalbos netgi nereikia. Taip pat buvo suteikta teisė socialiniams partneriams dalyvauti kuriant teisę, tai pasireiškė konsultavimusi su socialiniais partneriais ir antra vertus, jiems buvo suteikta teisė sudaryti susitarimus, jėgu jie nusprendžia, kad tai yra būtina.

Darbo teisė po 1997 m. spalio 2 d. Amsterdamo sutarties sudarymo pasižymi tolimesniu veiklos sričių tobulinimu. Vėlg kalbama ir stiprinama veikla, susijusi su socialinės politikos klausimais, taip pat yra plėtojamas socialinis dialogas bei antidiskriminacinė politika. Šioje sutartyje pradėta kalbėti ir apie vieningą užimtumo politiką visose valstybėse narėse. Be to, imamas priemonių užtikrinti socialinės politikos įgyvendinimą kiekvienoje valstybėse jos nacionalinėmis priemonėmis.<sup>60</sup>

Nicos sutartis ir Europos sąjungos pagrindinių teisių chartija yra dvi sutartys, kuriomis buvo papildytos anksčiau priimtose sutartys. 2001 m. priimta vasario 26 d. buvo sudaryta sutartis, keičianti ir papildanti Europos Sąjungos ir Europos Bendrijų steigimo sutartis. Ši sutartis darbo teisei nėra labai svarbi. Daug svarbesnė yra Europos sąjungos pagrindinių teisių chartija. Joje įtvirtintos pagrindinės žmogaus teisės, tokios kaip piliečių nediskriminavimo, laisvo darbo pasirinkimo Europos sąjungoje teisė, lygiateisiškumo principas, darbuotojų informavimo ir konsultavimo teisių įgyvendinimas, teisė į kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis ir kiti.<sup>61</sup>

Taigi, šių teisių įtvirtinimas parodo, kad Europos Bendrijoje yra bendra socialinė politika ir valstybės narės gerbia žmonių teises ir laisves, tuo pačiu įgyvendindamos

---

<sup>60</sup> Davulis, T., *Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva: Monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 42-46

<sup>61</sup> Ten pat, p. 46-48.

bendrai priimtas socialinės politikos kryptis, tikslus ir uždavinius.

Galima pasakyti, kad tiek EAPB, tiek Euratomas, tiek EEB (Europos bendrija) davė svarbų indėlį dabartinei Europos bendrijai ir darbo teisei. Visose šiose sutartyse galima rasti darbo teisės normų, kurių tikslas pagerinti darbuotojų padėtį ir suteikti jiems socialines garantijas. Tai buvo pradžia dabar kuriamos Europos bendrijos darbo teisės. Tačiau svarbiausias indėlis buvo Europos bendrijos ir jos sutarčių.

### 3.2. Kolektyvinių susitarimų Europos lygmeniu teisinė reikšmė

Kalbant apie Europos bendrijos teisę kolektyvinių derybų klausimais, reikia panagrinėti dar vieną problematiką. Kolektyvinės derybos gali vykti ir Europos bendrijos lygmeniu, tačiau kyla klausimas, kas ir kaip gali atstovauti darbuotojus ir darbdavius šiose derybose. Europos Bendrijos steigimo sutarties<sup>62</sup> 138 straipsnio 1 dalis numato, kad Komisijai yra keliamas uždavinys skatinti administracijos ir darbuotojų konsultavimąsi Europos bendrijos lygmeniu ir imtis visų tinkamų priemonių jų dialogui palengvinti užtikrinant šalims lygiavertę paramą. Tos pačios sutarties 139 straipsnio 1 dalyje yra numatyta, kad administracijos ir darbuotojų pageidavimu jų dialogas Bendrijos lygmeniu gali baigtis sutartiniais santykiais, įskaitant susitarimus.

Taigi, socialiniai partneriai gali nuspręsti sudaryti kolektyvinius susitarimus ir vesti kolektyvines derybas dėl darbuotojų sąlygų ir socialinių garantijų Europos lygmeniu. Tačiau reikia pabrėžti, kad tokiu atveju kolektyvinių derybų šalimis turi būti darbuotojų ir darbdavių organizacijos, atstovaujančios visų valstybių narių darbuotojus ir darbdavius, nes tokie sprendimai galioja visose valstybėje narėse. Be to, reikia paminėti, kad atstovai atstovauja tik mažą dalį darbdavių ar darbuotojų. Tokios derybos galimos tik socialiniams partneriams paprašius ir Komisijai nutarus po pirmųjų konsultacijų toliau siekti teisės akto.<sup>63</sup>

Kadangi šios derybos vyksta po konsultavimosi su Komisija, juose gali dalyvauti tik konsultacijoje dalyvavusios kolektyvinių derybų šalys. Reikia paminėti, kad šios kolektyvinės derybos vyksta tarp socialinių partnerių, tačiau galima sakyti, kad

---

<sup>62</sup> *Europos bendrijos steigimo sutartis (konsoliduota)*. Valstybės žinios. 2004, Nr. 2-2

<sup>63</sup> Davulis T. *Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos teisės normas*. VU Mokslo darbai: Teisė. 2006. Nr. 58. P. 36-37.

konsultavimosi proceso metu vyksta trišalis socialinis dialogas, o derybos yra dvišalės ir komisija šiuo atveju nesikiša, nebent kolektyvinių derybų šalys nesugeba priimti bendro sprendimo per devynius mėnesius.<sup>64</sup>

Kalbant apie tokių kolektyvinių derybų baigtį, reikia pasakyti, kad pavykus rasti bendrą sprendimą gali būti pasirašoma ne tik kolektyvinė sutartis, tačiau tokio susitarimo nuostatos gali būti perkeliamos į Europos direktyvas. Tokiu būdu yra kuriamos ir Europos bendrijos normos kolektyvinių derybų klausimais. Socialiniai partneriai šiuo atveju yra ir normų kūrėjai, tačiau iškyla klausimai, ar šios direktyvos bus taikomos kiekvienoje ir valstybių narių.

Reikia paminėti, kad tokių derybų metu negali kilti kolektyviniai ginčai, nes streikai neįmanomi visose valstybėse, kadangi būtų sudėtinga atlikti visas streikų įgyvendinimui keliamus reikalavimus, o ir darbuotojai vargu ar sutiktų streikuoti, nes tokio lygio derybose jie nedalyvauja ir nelabai yra motyvuoti tai daryti. Teorinė galimybė kilti tokio pobūdžio streikams yra, nes valstybių nacionaliniai teisės aktai numato galimybę streikuoti, esant kolektyviniams darbo ginčams, tačiau praktiškai tai būtų nelabai įmanoma.<sup>65</sup>

Kyla klausimas ir dėl šių susitarimų privalomumo. Tokie susitarimai, skirtingai nei pagal nacionalinę teisę sudaromi kolektyviniai susitarimai, neturi privalomojo pobūdžio sutarties šalims. Tai lemia kelios priežastys. Nacionalinė teisė tokių sutarčių nereglamentuoja, todėl jos negali būti privalomos, antra tokie kolektyviniai susitarimai pagal savo teisinę prigimtį, šalis, taikymo sritį labai skiriasi nuo kolektyvinių sutarčių, sudarytų pagal nacionalinę teisę.

Apibendrinant galima pasakyti, kad kolektyvinės derybos vyksta ir yra skatinamos įvairiais lygiais. Europos lygmeniu socialiniai partneriai gali vesti kolektyvines derybas, tačiau kyla problematika dėl kolektyvinių sutarčių teisinės reikšmės ir privalomumo bei iškilusių kolektyvinių ginčų sprendimo būdų ir streikų skelbimo kaip vienos iš priemonių realios galimybės.

---

<sup>64</sup> Davulis T. *Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos teisės normas*. VU Mokslo darbai: Teisė. 2006. Nr. 58. P. 36-37

<sup>65</sup> Ten pat, 36-37.

### 3.3. Europos socialinė chartijos vaidmuo įtvirtinant kolektyvinių derybų principą

Europos socialinė chartija buvo priimta 1961 metais. Papildyta Europos socialinė chartija buvo priimta 1996 metais. Lietuva Europos socialinę chartiją pasirašė 1997 m. rugsėjo 8 d., o ratifikavo 2001 m. birželio 29 dieną.

Europos socialinės chartijos tikslas yra garantuoti žmonėms socialines teises, išsaugoti žmonėms pilietines, politines, ekonomines, socialines ir kultūrinis teises. Europos socialinė chartija yra Europos Tarybos priimtas teisinis dokumentas siekiant pagerinti gyventojų gyvenimo lygį ir pakelti socialinę gerovę.

Europos socialinės chartijos I dalies 5 punkte yra pasakyta, kad visi darbuotojai ir darbdaviai, siekdami apsaugoti savo ekonominius ir socialinius interesus, turi teisę laisvai jungtis į nacionalines ir tarptautines organizacijas. Tos pačios dalies 6 punkte yra pasakyta, kad visi darbuotojai ir darbdaviai turi teisę į kolektyvines derybas. Šiame straipsnyje kaip ir TDO konvencijose yra užtikrinama darbdavių ir darbuotojų teisė į laisvas derybas. Tai yra pagindinė nuostata.

Europos socialinės chartijos 2 dalies 6 straipsnis detalizuoja teisę į kolektyvines derybas. Šiame straipsnyje yra pasakyta, kad siekdamas užtikrinti, kad būtų veiksmingai įgyvendinta teisė į kolektyvines derybas, šalis įsipareigoja:

1. Skatinti rengti bendras darbuotojų ir darbdavių konsultacijas.
2. Skatinti, kai yra būtina ir tikslinga, sukurti savanoriškų derybų tarp darbdavių arba darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų mechanizmą siekiant kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir darbo sąlygas.
3. Skatinti sukurti ir panaudoti atitinkamą taikinimo ir savanoriško arbitražo mechanizmą darbo ginčams spręsti.

Ir pripažįsta:

4. Darbuotojų ir darbdavių teisę veikti kolektyviai kilus interesų konfliktams, taip pat teisę steiktuoti, laikantis įsipareigojimų pagal anksčiau sudarytas sutartis.<sup>66</sup>

Kalbant apie Europos socialinę teisę, reikia pasakyti, kad joje kaip ir TDO

---

<sup>66</sup> *Europos socialinė chartija* (papildyta). Valstybės žinios. 2001. Nr. 49-1704.



konvencijose yra įtvirtinta teisė vesti kolektyvines derybas.

Komentuojamo straipsnio pirma dalis negarantuoja socialiniams partneriams teisės vesti kolektyvines derybas, o įpareigoja valstybę skatinti kolektyvines derybas. Tai yra absoliuti pareiga.<sup>67</sup> Tokia pareiga, nepažeidžia savanoriškų, laisvų derybų principo. Skatinimas kolektyvinių derybų gali pasireikšti įvairiai. Tai skatinimas socialinių partnerių užmegzti kontaktus.

Valstybės narės turi skatinti konsultacijas. Ši nuostata sąlygoja, kad valdžia turi imtis specifinių, pozityvių žingsnių, kai socialiniai partneriai vengia imtis veiksmų savarankiškai inicijuoti tarpusavio bendravimą ir bendradarbiavimą. Jeigu socialiniai partneriai savarankiškai inicijuoja kolektyvines derybas, valstybė neturėtų kištis ir imtis kažkokių priemonių, kurios gali pakenkti kolektyvinėms deryboms. Komentuojama norma palieka nemažai laisvės valstybės pačioms spręsti, kokių veiksmų imtis. Kita vertus, yra Socialinių teisių komitetas, kuris prižiūri valstybių veiksmus šiuo klausimu. Reikia paminėti, kad kolektyvinių derybų skatinimas ir įvairios priemonės turi duoti tam tikrų veiksmų, ir valstybių pasakymai, kad jos imasi priemonių, tačiau pasakymas, kad šios priemonės neduoda jokios naudos Socialinių teisių komitetui yra nepakankamas pasiaiškinimas.<sup>68</sup>

Socialinių teisių komitetas taip pat yra pasakęs, kad turi būti skatinamas konsultavimasis tarp darbdavių ir darbuotojų įvairiais lygiais: nacionaliniu, teitoriniu, įmonės. Taip pat Komitetas pabrėžė, kad konsultavimasis turi vykti tiek privačiame, tiek valstybiniame sektoriuose.<sup>69</sup>

Socialinių teisių komitetas taip pat pabrėžė, kad šalys, kurios turėtų dalyvauti konsultacijose, turi atitikti tam tikrus kriterijus. Šiuo atveju darbuotojus atstovaujančios organizacijos ir darbdavių grupės ar darbdavių organizacijos turi atitikti keliamus reikalavimus, norėdamos atstovauti darbuotojus arba darbdavius. Šie reikalavimai turi būti įtvirtinti nacionaliniuose teisės aktuose.<sup>70</sup> Taigi nacionaliniuose teisės aktuose turi

---

<sup>67</sup> Swiątkowski, A. *The European Social Charter: the right to bargain collectively* [Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: išūkia ir perspektyvos], Tarptautinės-mokslinės konferencijos medžiaga (ruošiamas spaudai)

<sup>68</sup> Ten pat

<sup>69</sup> *Digest of the case law*. [Teisės precedentas]. [interaktyvus]. [žiūėta 2007 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.coe.int/t/e/human\\_rights/esc/7\\_Resources/Digest\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/e/human_rights/esc/7_Resources/Digest_en.pdf)>

<sup>70</sup> Ten pat

būti nustatomi tam tikri reikalavimai darbuotojus ir darbdavius atstovaujančioms institucijoms, kad nebūtų pažeistas 6 straipsnio 1 dalis.

Europos socialinės chartijos 6 straipsnio 2 dalis sukuria teisę į savanoriškas derybas. Kartu tai yra valstybės pareiga skatinti savanoriškas derybas, o ne priversti jas inicijuoti. Savanoriškų kolektyvinių derybų skatinimas yra būtina sąlyga norint, kad būtų pasiekti kolektyvinių derybų tikslai. Savanoriškų derybų principas buvo aptartas anksčiau.<sup>71</sup>

Reikia paminėti, kad kolektyvinėmis derybos yra nustatomos palankesnės darbuotojams darbo sąlygos ir socialinės garantijos. Valstybė gali, gindama savo piliečius, pati nustatyti, tokias sąlygas, tačiau valstybė pareiga inicijuoti savanoriškas derybas yra būtina norint pasiekti, kad kolektyvinių derybų šalys pačios inicijuoti kolektyvines derybas ir pačios priimtų kolektyvinius susitarimus laisva valia be valstybės kišimosi. Taip bus užtikrintas ir kolektyvinių susitarimų laikymasis.

Europos socialinės chartijos 6.2. punktui prieštarauja ir uždraudimas inicijuoti kolektyvines derybas tarp šalių, kai darbuotojai atsisako būti atstovaujami darbuotojus atstovaujančios organizacijos, o nori, kad juos atstovautų išrinkti darbuotojų atstovai.<sup>72</sup> Tai yra darbuotojų teisė ir jeigu dauguma darbuotojų susirinkimo metu nusprendžia perduoti dėl tam tikrų aplinkybių darbuotojų atstovams vesti kolektyvines derybas, tai tokia aplinkybė negali būti laikoma kliūtimi vesti kolektyvines derybas.

Nors tai ir pakankamai sudėtingas klausimas, tačiau įmanoma, kad darbuotojus atstovaujanti organizacija gali neatlikti savo funkcijų (vedina kažkokių kitų tikslų arba dėl tam tikrų aplinkybių), tokiu atveju apginti darbuotojus gali tik darbuotojų atstovai. Iš kitos pusės yra pakankamai sudėtingas kelias atsisakyti, kad darbuotojų neatstovautų įmonėje veikianti darbuotojus atstovaujanti organizacija, nes pirmenybė yra suteikia ne darbuotojų atstovams, o darbuotojus atstovaujančioms organizacijoms. Tokios nuostatos yra įtvirtintos tiek tarptautinėje darbo teisėje, tiek ir daugumos valstybių nacionalinėje teisėje.

Būtina atkreipti dėmesį, kad Socialinių teisių komitetas nepritaria kolektyvinių

---

<sup>71</sup> Žr. 1.2 dalį „Kolektyvinių derybų principai“

<sup>72</sup> Swiatkowski, A. *The European Social Charter: the right to bargain collectively* [Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: išūkia ir perspektyvos], Tarptautinės-mokslinės konferencijos medžiaga (ruošiamą spaudai)

derybų bet kokiam draudimui, tačiau suteikia teisę išimtiniais atvejais apriboti kolektyvinių derybų galimybę tam tikroms ekonominėms aplinkybėms esant. Toks apribojimas galimas tik prieš tai ne vieną kartą pasitarus su socialiniais partneriais. Tačiau tai nesuteikia galimybės valstybei apriboti atlyginimų dydinimo ribas, numatytas kolektyvinėse sutartyse. Tokie apribojimai kolektyvinių derybų šalims turi būti pateikiami kaip labai išimtiniai ir būtini dėl tam tikrų aplinkybių, kurių neįmanoma išspręsti kitais būdais. Tokie apribojimai gali būti nustatomi tam tikram laikotarpiui, kur turi būti bendrų darbo sąlygų atnaujinimas, kur kolektyviniai susitarimai yra svarbiausias dalykas, reguliuojantis darbo užmokesčio ir darbuotojų darbo sąlygas.<sup>73</sup> Toks kolektyvinių derybų ribojimas galimas siekiant apginti visuomenės interesus ir kitus žmones, bet tai yra tik tikrose ekonominės veiklos srityse, kur yra tenkinami būtini žmonių poreikiai. Tačiau valstybė negali nustatyti tokių ribojimų siekdama apginti darbdavių teises, kurie nenori būti saistomi įsipareigojimais kolektyvinių susitarimų ir gerinti darbuotojų darbo sąlygas arba didinti atlyginimus.

Reikia paminėti, kad kolektyvinių derybų savarankiškumas gali būti ribojamas ir tose organizacijose, kur yra ribojama galimybė jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas: valstybės tarnautojams, kurie dalyvauja valstybės valdyme, ginkluotosioms pajėgoms ir policijai.<sup>74</sup> Tačiau šių darbuotojų statusas yra specifinis ir jų darbdavys bendraja prasme gali būti laikomas valstybe. Be to, šie darbuotojai atlieka specifines funkcijas ir jų darbo santykiuose yra jaučiama subordinacija, todėl toks savanoriškų kolektyvinių derybų ribojimas yra galimas tiek pagal Europos bendrijos darbo teisę, tiek ir pagal tarptautinės teisės konvencijas. Be to, toks ribojimas minėtų grupių asmenų yra leidžiamas ir siekiant pasaugoti viešąjį interesą ir kitus žmones, kurių teisės gali būti pažeistos neapribojus valstybės tarnautojų teisių.

Tokiam ribojimui pritaria ir Europos socialinis komitetas. Komitetas pasisako, kad valstybės nacionalinėje teisėje gali būti numatyti tokie apribojimai. Tačiau tokie

---

<sup>73</sup> Swiątkowski, A. *The European Social Charter: the right to bargain collectively* [Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: išūikiai ir perspektyvos], Tarptautinės-mokslinės konferencijos medžiaga (ruošiamas spaudai)

<sup>74</sup> Ten pat

apribojimais gali būti tik valstybės tarnautojams ir tik tada, kai tai yra būtina.<sup>75</sup>

Kalbant apie trečią šio straipsnio dalį, reikia pabrėžti, kad valstybės pareiga yra ne tik skatinti kolektyvines derybas, bet ir sukurti sistemą, kuri galėtų spręsti kolektyvinių derybų ginčus savanorišku būdu. Reikia paminėti, kad tiek taikinimo komisija, tiek arbitražas yra procedūros, kurias kolektyvinių derybų šalys gali pasirinkti. Tai yra kolektyvinių derybų šalims suteikiama laisvė, o valstybės pareiga užtikrinti, kad kolektyvinis ginčas būtų išspręstas.<sup>76</sup>

Valstybė yra įpareigota skatinti taikius kolektyvinių ginčų sprendimo būdus. Todėl Socialinių teisių komitetas mano, kad jeigu kolektyvinių ginčų išsprendimo procedūra sureguliuota yra taip, kad ginčai sprendžiami savanoriškai, valstybė neturėtų kištis. Komitetas nori, kad visas kolektyvinių ginčų sprendimo mechanizmas, kuris yra reguliuojamas nacionaliniais teisės aktais, suteiktų laisvę ginčo šalims savanoriškai rinktis būdą, kuris išspręstų jų ginčą.<sup>77</sup>

Arbitražas yra vienas iš būdų išspręsti kolektyvinį ginčą. Arbitražas nėra privaloma institucija, kolektyvinio ginčo šalys gali rinktis kitą alternatyvų būdą. Socialinių teisių komiteto nuomone, valstybė negali savo nacionaliniuose teisės aktuose priimti taisyklių, kuriomis vadovaudamasis arbitražas išspręstų ginčą. Be abejo, taikūs ginčų sprendimo būdai gali būti pakeičiami ir ginčų sprendimais nacionaliniuose teismuose. Reikia paminėti, kad valstybių nacionaliniai įstatymai gali suteikti galimybę kolektyvinio ginčo šalims pasirinkti sprendimo būdą: arbitražą arba teismą.<sup>78</sup> Tokiu būdu yra siekiama suteikti laisvę šalims ir išsaugoti jų laisvę apsispręsti ir pasirinkti. Reikia pabrėžti, kad toks pasirinkimas yra būtinas ir siekinat palaikyti kolektyvinių derybų šalių tarpusavio santykius. Savanoriškas kolektyvinio ginčo sprendimo būdo pasirinkimas šalims susitarus yra pagrindas šalims tartis pačioms ir vykdyti nešališkos institucijos priimtą sprendimą vykdyti.

---

<sup>75</sup> *Digest of the case law*. [Teisės precedentas]. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.coe.int/t/e/human\\_rights/esc/7\\_Resources/Digest\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/e/human_rights/esc/7_Resources/Digest_en.pdf)>

<sup>76</sup> Swiątkowski, A. *The European Social Charter: the right to bargain collectively* [Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: išūkia ir perspektyvos], Tarptautinės-mokslinės konferencijos medžiaga (ruošama spaudai)

<sup>77</sup> *Digest of the case law*. [Teisės precedentas]. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.coe.int/t/e/human\\_rights/esc/7\\_Resources/Digest\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/e/human_rights/esc/7_Resources/Digest_en.pdf)>

<sup>78</sup> Ten pat

Reikia paminėti, kad Socialinių teisių komitetas taip pat pabrėžia, kad arbitražas turi būti nešališkas ir nepriklausomas, valstybė gali reguliuoti pačią procedūrą, kuria remiantis vyktų savanoriškas kolektyvinio ginčo išsprendimas ir sprendimo priėmimas.<sup>79</sup> Kolektyvinį ginčą sprendžiančios institucijos nešališkumas ir nepriklausomumas yra būtina sąlyga, kad priimtas sprendimas būtų teisingas bei niekieno neįtakotas ir kolektyvinio ginčo šalių vykdomas. Arbitražas negali būti finansuojamas iš darbdavio ar darbuotojus atstovaujančios institucijos lėšų, nes tokiu atveju kils pagrindas abejoti jo nešališkumu, todėl valstybė turi taip sureguliuoti kolektyvinių ginčų sprendimo mechanizmą, kad ši institucija tinkamai, teisingai ir nešališkai spręstų kolektyvinius ginčus.

Kolektyviniai ginčai kyla dėl interesų kolektyvinių derybų šalių, bet ne dėl teisių. Dėl kolektyvinių ginčų objekto, skirtingai nei individualūs kolektyviniai ginčai, jie turėtų būti sprendžiami taikiai būdu nepriklausomai nuo to, ar kolektyvinis ginčas kylo derybų metu dėl jau egzistuojančio kolektyvinio susitarimo, siekiant jį pakeisti ar siekiant priimti kolektyvinį susitarimą.<sup>80</sup>

Komentuojamo straipsnio paskutinėje dalyje kalbama apie valstybės pareigą pripažinti kolektyvines derybas. Taip yra užtikrinama kolektyvinių derybų šalių teisė vesti kolektyvines derybas, tuo pačiu užtikrinant galimybę streikuoti kolektyvinio ginčo atveju, tačiau laikantis visų procedūrų ir kolektyvinio susitarimo. Šia norma, siekiama, kad valstybė užtikrintų teisę streikuoti. Streikas yra paskutinė priemonė darbuotojams pasiekti, kad jų reikalavimai būtų įgyvendinti, streiko negalima skelbti, jeigu darbdavys laikosi kolektyvinėje sutartyje įtvirtintų nuostatų. Tokiu atveju bus pažeista komentuoja Europos socialinės chartijos nuostata ir streikas pagal valstybės nacionalinius teisės aktus bus paskelbtas neteisėtu. Darbuotojus atstovaujanti organizacija privalės padengti visus darbdavio patirtus nuostolius. Taigi, streikai galimi tik tada, jeigu nėra vykdomi darbdavio prisiimti įsipareigojimai.

Kalbant apie ketvirtą komentuojamo straipsnio dalį, reikia aptarti ir lokautų

---

<sup>79</sup> *Digest of the case law*. [Teisės precedentas]. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.coe.int/t/e/human\\_rights/esc/7\\_Resources/Digest\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/e/human_rights/esc/7_Resources/Digest_en.pdf)>

<sup>80</sup> Swiątkowski, A. *The European Social Charter: the right to bargain collectively* [Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: išūkia ir perspektyvos], Tarptautinės-mokslinės konferencijos medžiaga (ruošiamą spaudai)

klausimą. Lokautus gali skelbti darbdaviai neduodami darbuotojams darbo. Socialinių teisių komitetas yra pasisakęs šiuo klausimu. Komiteto nuomone, uždraudimas skelbti darbdaviams lokautus prieštarauja šiam straipsniui.<sup>81</sup> Tačiau kaip ir darbuotojai, taip ir darbdaviai negali skelbti lokauto, jeigu kita šalis laikosi savo įsipareigojimų, numatytų kolektyvinėje sutartyje. Jeigu bus paskelbtas lokautas, darbuotojus atstovaujančiai organizacijai vykdant įsipareigojimus, lokautas bus paskelbtas neteisėtu ir darbdavys privalės atlyginti visas darbuotojų negautas pajamas (sumokėti atlyginimą už visą lokauto laiką). Todėl prieš darbdaviui skelbiant lokautą, reikia įsitikinti, kad darbuotojus atstovaujant organizacija tikrai nevykdo savo įsipareigojimų pagal sutartį ir taip yra pažeidžiami teisėti darbdavio interesai.

Apibendrinant galima pasakyti, kad kilus nesutarimams tarp darbdavių ir darbuotojų, abi pusės gali imtis kolektyvių veiksmų savo interesams apginti, tačiau tokie veiksmai turi būti teisėti ir atliekami nacionalinių teisės aktų nustatyta tvarka. Darbuotojų ir darbdavių teisė imtis kolektyvių veiksmų kilus nesutarimams užtikrina šių dviejų grupių teisę ginti savo interesus.

### **3.4. Kolektyvinių derybų reglamentavimo Lietuvoje atitiktis Europos darbo teisės nuostatomis**

Lietuva yra ratifikavusi ir perkėlusį į nacionalinę teisę kai kuriuos Europos bendrijos teisės aktus, kaip ir anksčiau aptartus tarptautinės teisės aktus. Reikia paminėti, kad Lietuva turėjo įvykdyti reikalavimus, keliamus Europos sąjungos valstybėms kandidatėms, kad galėtų įstoti ir tapti Europos sąjungos nare. Taigi reikia aptarti su kokiomis problemomis Lietuva susidūrė ir kaip Europos darbo teisės pagrindinės normos buvo perkeltos į nacionalinę teisę.

Lietuva ratifikavo Europos socialinę chartiją (pataisyta) dar 1996 m. Lietuva šiuo sprendimu įsipareigojo laikytis Chartijoje nustatytų teisės normų, taip pat vykdyti bendrą socialinę politiką, siekiant, kad darbuotojų padėtis pagerėtų.

Reikia pasakyti, kad Lietuvos teisės aktai ir priemonės, kurių valstybė imasi,

---

<sup>81</sup> *Digest of the case law*. [Teisės precedentas]. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.coe.int/t/e/human\\_rights/esc/7\\_Resources/Digest\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/e/human_rights/esc/7_Resources/Digest_en.pdf)>

norėdama skatinti kolektyvines derybas, atitinka Europos socialinės chartijos 6 straipsnio 1 ir 2 dalies nuostatas. Detaliau reiktų aptarti Lietuvos teisės aktų atitikimą likusioms dviems to pačio straipsnio dalims.

Kaip jau buvo minėta anksčiau, Europos socialinės chartijos 6 straipsnio 2 dalis įtvirtina valstybių pareigą skatinti, kai yra būtina ir tikslinga, sukurti savanoriškų derybų tarp darbdavių arba darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų mechanizmą siekiant kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir darbo sąlygas<sup>82</sup>.

Kalbant apie Lietuvos teisės aktų atitiktį Europos socialinei chartijai, būtina paminėti, kad kaip ir tarptautinės teisės aktai, taip ir Europos socialinė chartija įtvirtina valstybių pareigą sukurti, kai yra tikslinga ir būtina, kolektyvinių derybų mechanizmą. Kaip jau buvo minėta anksčiau, kolektyvinių derybų mechanizmas nėra reguliuojamas Lietuvos teisės aktais, todėl galima teigti, kad toks kolektyvinių derybų mechanizmo neįtvirtinimas Lietuvos teisės aktuose prieštarauja Europos socialinės chartijos nuostatoms.

Reikia pabrėžti, kad toks reguliavimas turi būti būtinas ir tikslingas. Galima teigti, kad valstybėms nevisada reikia reguliuoti kolektyvinių derybų mechanizmą. Valstybės neturi kištis į kolektyvinių derybų vedimą, jeigu jos yra savanoriškos ir yra inicijuojamos kolektyvinių derybų savanoriškai ir laisva valia be valstybės kišimosi. Toks atvejis galimas tose valstybėse, kuriose kolektyvinės derybos yra vedamos nuo senų laikų ir turi galias tradicijas.

Atsižvelgiant į Lietuvos istorinę raidą ir kolektyvinių derybų šalių išsivystymo lygį bei kolektyvinių derybų skaičių, reikia pasakyti, kad Lietuvoje toks reguliavimas yra būtinas ir tikslingas. Tačiau Darbo kodekso 48 straipsnis įtvirtina teisę pačioms šalims nuspręsti dėl kolektyvinių derybų tvarkos ir terminų, tačiau numatyta, kad kolektyvinės derybos turi būti sušauktos ne vėliau nei per dvi savaites nuo prisistatymo gavimo iš inicijuojančios derybų šalies. Taigi, Darbo kodeksas numato maksimalius terminus, tačiau dėl pačios kolektyvinių derybų tvarkos susitarti turi kolektyvinių derybų šalys.

Darbo kodekso 62 straipsnio 2 ir 3 dalys numato, kad pradėdamos derybas šalys aptaria, kokią jos pateiks informaciją, jos pateikimo terminus, įmonės kolektyvinės sutarties projekto rengimo tvarką bei jo parengimo terminus. Jei nesutariama dėl

---

<sup>82</sup> *Europos socialinė chartija* (papildyta). Valstybės žinios. 2001. Nr. 49-1704.

privalomos pateikti informacijos, projekto rengimo tvarkos, derybų terminų, įmonės kolektyvinės sutarties turinio, surašomas nesutarimų protokolai. Jame nurodomos šalių siūlomos priemonės, būtinos nesutarimų priežastims pašalinti, ir nustatomas derybų atnaujinimo terminas.<sup>83</sup> Taigi kolektyvinių derybų šalys pačios turi susitarti dėl visų klausimų, susijusių su kolektyvinėmis derybomis.

Iš vienos pusės, tokiu būdu kolektyvinių derybų šalims yra užtikrinamas savarankiškumo principas ir valstybė nesikiša į pačią kolektyvinių derybų eigą, iš kitos pusės, kaip jau buvo minėta anksčiau, toks kolektyvinių derybų mechanizmo nebuvimas yra neigiamas reiškinys ir neskatina darbuotojų organizacijų arba atstovų ir darbdavių, jų grupės ar organizacijos vesti kolektyvines derybas. Todėl kolektyvinių derybų mechanizmas turėtų būti reguliuojamas.

Kalbant apie valstybės kišimąsi į kolektyvinių derybų procesą, reikia paminėti, kad Lietuvos Respublikos įstatymai nenumato atvejų, kada valdžios institucijos turėtų teisę ir galėtų įtakoti kolektyvinių derybų procesą. Praktikoje tokių atvejų nepasitaiko.<sup>84</sup> Galima daryti išvadą, kad nenumatymas atvejų, kada valstybė galėtų kištis ir įtakoti kolektyvines derybas ir jų eigą, yra valstybės noras nepažeisti Europos socialinės chartijos nuostatų ir atitikti ją.

Tačiau reikia paminėti, kad kolektyvinių derybų mechanizmo reguliavimas nėra valstybės kišimasis į kolektyvines derybas ir šių normų pažeidimas, todėl kaip jau buvo minėta anksčiau, valstybė turėtų imtis priemonių, kad šis mechanizmas būtų sureguliuotas Lietuvos teisės aktais.

Kalbant apie Lietuvos teisės atitikimą Europos socialinės chartijos 4 daliai, reikia paminėti, kad Lietuvos Respublikos įstatymai nenumato lokauto skelbimo. Kitos kolektyvinio pobūdžio akcijos – mitingai, piketai, demonstracijos reglamentuojamos specialiais įstatymais.<sup>85</sup> Taigi Lietuvoje lokautai yra uždrausti, o Europos socialinėje chartijoje yra numatyta, kad tiek darbuotojai, tiek darbdaviai gali imtis kolektyvinių veiksmų kilus nesutarimui. Reikia paminėti, kad Darbo kodeksas gina darbuotojus, kaip silpnesnę darbo santykių pusę, todėl streikai Lietuvoje yra leidžiami ir darbuotojus

---

<sup>83</sup> *Valstybės žinios*. 2002. Nr. 9-926

<sup>84</sup> *Ataskaita dėl Europos socialinės chartijos* [interaktyvus] ]. [žiūrėta 2007 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt>>

<sup>85</sup> Ten pat



atstovaujančios organizacijos gali imtis kolektyvinių veiksmų kilus nesutarimams tarp kolektyvinių derybų šalių. Socilinių teisių komiteto nuomone, uždraudimas skelbti darbdaviams lokautus prieštarauja Europos socialinės chartijos 6 straipsnio 4 daliai.<sup>86</sup>

Taigi iš vienos pusės lokautų uždraudimas apsaugo darbuotojus ir jų teisę į darbą, iš kitos pusės, taip yra sudaromos nelygios sąlygos kolektyvinių derybų šalims ginti savo interesus esant nesutarimui. Taigi Lietuvos sprendimą neleisti darbdaviams skelbti lokautų, galima vadinti darbuotojų, kaip silpnesnės darbo santykių pusės, ginimu. Taip valstybė stengiasi užtikrinti ekonomikos stabilumą ir darbuotojų teisę į darbą ir teisingą apmokėjimą už darbą, tačiau paliekant teisę darbuotojams skelbti streikus, kad jų reikalavimai būtų patenkinti. Tokį valstybės sprendimą galima pateisinti atsižvelgiant į valstybės sąlygas, ekonomiką ir kolektyvinių derybų šalių tarpusavio santykius. Tačiau kyla problema dėl tokio valstybės sprendimo atitikimo Europos socialinės chartijos minėtam straipsniui.

Reikia paminėti, kad darbdaviams yra paliekamos kitos kolektyvinio veikimo formos – mitingai, demonstracijos ir kiti. Tačiau šios kolektyvinio veikimo formos nėra tokios veiksmingos kaip lokautas, tai daugiau galimybė atkreipti dėmesį į save, tačiau ne galimybė pasiekti, kad darbdavių reikalavimai būtų patenkinti.

Kalbant apie darbuotojų teisę veikti kolegialiai reikia pabrėžti, kad streikai yra galimi, kai kyla kolektyvinis ginčas tarp darbuotojus atstovaujančių organizacijų ir darbdavių ir visos kitos priemonės yra išbandytos. Tačiau pagal Lietuvos teisės aktus negalima skelbti streikų. Darbo kodekso 78 straipsnis numato streikų apribojimus. Draudžiama skelbti streiką vidaus reikalų, krašto apsaugos ir krašto saugumo sistemose (išskyrus asmenims, ten dirbantiems pagal darbo sutartis. Streikai draudžiami stichinės nelaimės zonose, taip pat regionuose, kuriuose nustatyta tvarka paskelbta karo, nepaprastoji padėtis, kol bus likviduojami stichinės nelaimės padariniai arba atšaukta karo, nepaprastoji padėtis. Kolektyvinės sutarties galiojimo metu draudžiama skelbti streiką, jeigu šios sutarties laikomasi.<sup>87</sup> Tokie apribojimai yra numatyti atsižvelgiant į viešąjį interesą ir kitų žmonių teises ir laisves ir esant būtinei.

---

<sup>86</sup> *Digest of the case law*. [Teisės precedentas]. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.coe.int/t/e/human\\_rights/esc/7\\_Resources/Digest\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/e/human_rights/esc/7_Resources/Digest_en.pdf)>

<sup>87</sup> Valstybės žinios. 2002. Nr. 9-926

Galima sutikti su nuomone, kad teisės veikti kolektyviai apribojimai nustatyti Darbo kodekse yra būtini demokratinėje visuomenėje ir atitinka Chartijos dvasią.<sup>88</sup>

Reikia pabrėžti, kad tiek tarptautiniai teisės aktai, tiek ir Europos bendrijos aktai iš esmės reguliuoja ir siūlo reguliuoti kolektyvines derybas taip pat, todėl Lietuvos darbo teisės atitiktis tarptautiniams darbo teisės aktams darbo prielaidą atitikti ir Europos bendrijos teisės aktus. Be to, kaip jau buvo minėta, Lietuva yra ratifikavusi pagrindinius Europos Sąjungos teisės aktus. Tačiau reikia pabrėžti, kad prieštaravimų tarp nacionalinės teisės aktų ir tarp Europos bendrijos teisės aktų yra ir jie turėtų būti šalinami.

---

<sup>88</sup> *Ataskaita dėl Europos socialinės chartijos* [interaktyvus] ]. [žiūėta 2007 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt>>

## Išvados

1. Kolektyvinės derybos gali būti suprantamos labia įvairiai: kaip būdas pasiekti susitarimą ir sudaryti kolektyvinę sutartį ir kaip būdas išspręsti kolektyvinį darbo ginčą ir išlaikyti darbo santykių stabilumą. Kolektyvinių derybų šalys yra darbdavys, darbdavių grupė ar darbdavių organizacija ir darbuotojų organizacija arba renkami darbuotojų atstovai. Kolektyvinių derybų principai suteikia kolektyvinėms deryboms savanoriškumo ir savarankiškumo principą, taip pat suteikia galimybę šalims pačioms spręsti dėl kolektyvinių derybų sutarties turinio be valstybės pagalbos. Valstybės pareiga įtvirtinti kolektyvinių derybų procedūras, o šalys turi teisę pačios vesti laisvas kolektyvines derybas išskyrus apribojimus, taikomus valstybės tarnautojams, karinėms pajėgoms ir policijai.
2. Kolektyvinių derybų ištakos yra labai giles. Labai svarbų vaidmenį suvaidino TDO ir jos priimtos konvencijos bei rekomendacijos. Jose yra pateikiami pagrindiniai kolektyvinių derybų principai, galima rasti kolektyvinių derybų apibrėžimą ir pasiūlymus valstybėms, kokių krypčių reiktų laikytis skatinant kolektyvines derybas. Labai svarbi TDO konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas“. Joje yra numatyta galimybė darbuotojams ir darbdaviams jungtis į organizacijas ir įtvirtinta teisė vesti kolektyvines derybas. Tai buvo pirmoji TDO konvencija kolektyvinių derybų klausimais. Taip pat šioje konvencijoje yra įtvirtintas nediskriminacijos principas. Lietuva yra ratifikavusi nemažai TDO konvencijų, tame tarpe ir konvenciją Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas“ ir konvenciją Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“. Lietuva savo nacionaliniuose aktuose yra įtvirtinusi labai daug teisės normų, kurias perėmė iš anksčiau minėtų konvencijų. Tačiau Lietuvos teisės aktuose nėra įtvirtintas kolektyvinių derybų mechanizmo reguliavimas ir tai galima sakyti, prieštarauja TDO konvencijos Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ nuostatoms, kurioje yra numatyta, kad valstybės turi skatinti kolektyvines derybas bei nacionaliniuose teisės aktuose įtvirtinti kolektyvinių derybų procedūras. Lietuvoje Darbo kodeksas numato galimybę pačioms derybų šalims susitarti dėl kolektyvinių derybų tvarkos.

3. Kolektyvinių derybų principo reglamentavimas Europos sąjungos teisėje. Viena iš pagrindinių problemų yra kolektyvinės derybos Europos lygmeniu. Problema kyla dėl nereglamentavimo, kokius kriterijus turi atitikti kolektyvinių derybų šalys vedamos jas Europos lygmeniu.
4. Labai svarbi yra Europos socialinė chartija, priimta 1961 m. ir pataisyta ir papildyta 1996 m. Joje yra įtvirtinti pagrindiniai principai ir teisė vesti kolektyvines derybas bei valstybės pareiga skatinti kolektyvines derybas. Ši chartija yra taikoma Europos sąjungos valstybių. Reikia pripažinti, kad tiek tarptautiniuose tiesės aktuose, tiek ir šiame, yra numatomi tokie patys kolektyvinių derybų principai ir tokios pačios kryptis, kurių valstybė turi laikytis, skatindama kolektyvines derybas. Skiriasi tik privalolumo pobūdis ir abstraktumo laipsnis.
5. Lietuva yra ratifikavusi Europos socialinę chartiją ir įtvirtinusi nemažai Europos bendrijos darbo teisės normų. Iš esmės Lietuvos darbo teisės normos neprieštarauja Europos bendrijos darbo teisei, tačiau kolizijų galima rasti. Lietuva nėra reglamentavusi kolektyvinių derybų mechanizmo ir tai prieštarauja Europos socialinės chartijos nuostatomis. Taip pat problema yra dėl lokautų neįteisinimo Lietuvos teisės aktuose. Toks sprendimas yra priimtas siekiant apsaugoti darbuotojus, tačiau Europos socialinė chartija įtvirtina teisę darbdaviams skelbti kolektyvines derybas.

## Literatūros sąrašas

### Teisės aktai

1. 1949 m. TDO konvencija Nr. 98. *Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas*. Valstybės žinios. 1996. Nr. 28-674
2. 1981 m. TDO konvencija Nr. 154. *Dėl kolektyvinių derybų skatinimo*. Valstybės žinios. 1996. Nr. 30-740.
3. Direktyva Nr. 91<sup>1</sup> 1951 m. TDO rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 03 20]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1>
4. 1981 m. TDO rekomendacija Nr. 163 „Dėl kolektyvinių derybų“ [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 03 20]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1>
5. *Europos bendrijos steigimo sutartis (konsoliduota)*. Valstybės žinios. 2004, Nr. 2-2
6. *Europos socialinė chartija (papildyta)*. Valstybės žinios. 2001. Nr. 49-1704.
7. *Lietuvos Respublikos darbo kodeksas*. Valstybės žinios. 2002. Nr. 9-926
8. *Lietuvos Respublikos Darbo tarybų įstatymas*. Valstybės žinios. 2005. Nr. 9-2500

### Specialioji literatūra, straipsniai ir informacija internete:

9. *Ataskaita dėl Europos socialinės chartijos* [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt>
10. Bužinskas, G., et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Justitia, 2003
11. *Collective Bargaining*. [interaktyvus]. [žiūrėta 2007 m. kovo 15d.]. Prieiga per internetą: [http://www.socialstudieshelp.com/Eco\\_collective\\_bargaining.htm](http://www.socialstudieshelp.com/Eco_collective_bargaining.htm)
12. Dagys, M. *Streikų liberalizavimas – būtinas darbo kodekso pakeitimas* [interaktyvus]. [Vilnius]: Lietuvos profsąjungos, 2006 m. Nr. 1-3. [žiūrėta 2007

- m. kovo 15d.]. Prieiga per internetą:  
 <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=3&id=17>>
13. *Digest of the case law*. [teisės precedentas]. [Interaktyvus]. [žiūėta 2007 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą:  
 <[http://www.coe.int/t/e/human\\_rights/esc/7\\_Resources/Digest\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/e/human_rights/esc/7_Resources/Digest_en.pdf)>
14. Dambrauskienė, G. *Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Jurisprudencija, 2003, t. 40(32); p. 5-13.
15. Davulis, T., *Darbo teisė: Europos sąjunga ir Lietuva: Monografija*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 18-21.
16. Davulis, T. *Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos teisės normas*. Vilnius. VU Mokslo darbai: Teisė. 2006. Nr. 58, p. 36-37.
17. *Freedom of Association*. [Asociacijos laisvės teis]. [Interaktyvus]. [žiūėta 2007 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą:  
 <<http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/applying/freedom.htm>>
18. Griekienis, R., et al. *Europos Sąjunga*. Enciklopedinis žinynas. Vilnius: Eugrimas, 2002, p. 109-110.
16. Jakučionytė, R. *Tarptautinių darbo standartų taikymo priežiūros sistema*. Vilnius: Jurisprudencija, 2002. t. 25 (17); p. 64.
17. Kasiliauskas, N. *Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius*. Vilnius: Justitia, 2005, Nr. 2 (56), p. 34-38.
18. Petrylaitė, D. *Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvai*. Vilnius: Jurisprudencija, 2005. Nr. 74(66).
19. *Report for the period ending June 2004 made by the Government of the Republic of Lithuania on the Collective bargaining Convention, 1981 (No. 154)*  
 [Laikotarpio iki 2004 m. birželio mėn. ataskaita dėl 1981 m. kolektyvinių derybų konvencijos (Nr. 154).][Interaktyvus] ]. [žiūėta 2007 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt>>
20. *Report for the period from June 2002 June 2004 made by the Government of the Republic of Lithuania on the Collective bargaining Convention, 1978 (No. 135)*. [2002 m. birželio mėn. - 2004 m. birželio mėn. laikotarpio ataskaita dėl 1978 m.

- kolektyvinių derybų konvencijos (Nr. 135)]. [interaktyvus]. [žiūėta 2007 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmin.lt>>
21. Swiątkowski, A. *The European Social Charter: the right to bargain collectively* [Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūķiai ir perspektyvos], Tarptautinės-mokslinės konferencijos medžiaga (ruošiamaspaudai)
  22. Tiažkijus, V. *Darbo teisė ir praktika*. Kaunas: Technologija, 2003, p. 279.
  23. Valiulis A. *Svarbi mokslinės veiklos erdvė naujoms ES šalims*. [Interaktyvus]. [žiūėta 2007 m. kovo 15d.]. Prieiga per internetą <http://neris.mii.lt/mt/straipsniai/20055/sva.doc>

## Santrauka

Darbe atskleidžiama kolektyvinių derybų samprata, principai ir reikšmė ir tarptautinės ir Europos bendrijos darbo teisės pagrindiniai teisės aktai šiais klausimais. Kolektyvinėmis derybomis yra ginami darbuotojų, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, interesai, siekiama pagerinti darbo sąlygas ir socialines garantijas. Kolektyvinių derybų šalys yra darbdaviai, jų grupės arba organizacijos ir darbuotojų organizacijos arba jų atstovai. Labai svarbūs yra kolektyvinių derybų principai, ypač teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas. Kolektyvinės derybos yra labai svarbios norint išlaikyti darbo santykių stabilumą ir išspręsti kolektyvinius ginčus. Darbe ieškoma atsakymo, ar streikai yra vienintelis būdas patenkinti darbuotojų reikalavimus.

Kolektyvinės derybos yra reglamentuojamos tarptautiniais teisės aktais, Europos bendrijos teisės aktais ir nacionaliniais teisės aktais. Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) priimtos konvencijos ir rekomendacijos yra vienas iš svarbiausių šaltinių kolektyvinių derybų klausimais tarptautinėje teisėje. Šiose konvencijose įtvirtintos pagrindinės nuostatos ir kryptis minėtų derybų atžvilgiu.

Kolektyvinės derybos Europos darbo teisėje yra įtvirtintos keliuose pagrindiniuose teisės aktuose. Europos socialinė chartija detaliai reglamentuoja valstybės pareigą skatinti kolektyvines derybas ir suteikia derybų šalims teisę jas vesti.

Tiek tarptautiniai teisės aktai, tiek ir Europos bendrijos kuriama teisė šiuo klausimu įtvirtina panašias nuostatas. Įtvirtinta yra teisė vesti kolektyvines derybas, valstybės įpareigojamos skatinti šias derybas, yra numatomi pagrindiniai principai, derybų turinys ir kolektyvinių derybų šalys. Darbe analizuojama Lietuvos darbo teisės atitiktis anksčiau minėtiems teisės aktams ir iškilusios problemos dėl kolektyvinių derybų mechanizmo nereglamentavimo.



## The Collective Bargaining in the International and European Labour Law

### Summary

The collective bargaining is necessary to protect the employee's, as a weaker part of labour relationships, interests and to make working conditions and social guarantees better. The parties of the collective bargaining are employers, their groups or organizations and employees' organizations or their representatives. The procedure of collective bargaining is regulated by national law, depending on each state conditions and experience concerning collective bargaining. Very important are principles of collective bargaining, because collective bargaining are initiated freely, voluntary and independent and about the content parties decide themselves without the intervention of the state. One of the most important principle is right to organise collective bargaining. This principle fixes employers and employees rights. Collective bargaining is very important to make labour relationships steady and to solve collective disputes.

Collective bargaining is regulated by international law, European community international law and national law. International labour organisation (ILO) adopted Conventions and recommendations are one of the most important source in International labour law concerning collective bargaining. In these conventions and recommendations are fixed most important provisions and directions to the member states concerning above-mentioned bargaining. Lithuanian has ratified these Conventions and must keep their provisions. The European law the most important is European social charter

International legislation and European community created law fixed mostly common provisions concerning collective bargaining. The provisions fixed the right of collective bargaining, the states are obliged to promote collective bargaining, the basic principles, parties of collective bargaining and content are fixed in above-mentioned legislation. The work examines the question about Lithuanian national law adjustment to the International labour law and European labour law and why the collective bargaining mechanism is not regulated in the national law.