

**Vilniaus Universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Pavelo Liubkevič,
V kurso, darbo teisės specializacijos studento

Magistrinis darbas

**DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMAS ĮMONĖS
LYGMENYJE: LIETUVOS IR PASIRINKTŲ UŽSIENIO
VALSTYBIŲ MODELIŲ ANALIZĖ**

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

Vilnius 2012

TURINYS

ĮVADAS	3
1. ATSTOVAVIMO, DARBUOTOJŲ ATSTOVŲ SAMPRATOS BEI DARBUOTOJŲ ATSTOVŲ MODELIAI	6
1.1. Atstovavimo samprata darbo teisėje	6
1.2. Darbuotojų atstovų samprata	8
1.3. Asociacijų laisvės principas	9
1.4. Darbuotojų atstovavimo modeliai	13
2. VALSTYBĖS, KUR PROFESINĖS SAJUNGOS IR DARBO TARYBOS LYGIAVERČIAI DARBUOTOJŲ ATSTOVAI	15
2.1. DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMAS ĮMONĖS LYGMENYJE LIETUVOJE 15	
2.1.1. Profesinės sąjungos	16
2.1.2. Darbo tarybos	27
2.2. DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMAS ĮMONĖS LYGMENYJE VENGRIJOJE	34
3. VALSTYBĖS SU DOMINUOJANČIOMIS PROFESINĖMIS SAJUNGOMIS 39	
3.1. DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMAS ĮMONĖS LYGMENYJE LENKIJOJE 39	
3.2. DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMAS ĮMONĖS LYGMENYJE ŠVEDIJOJE 44	
IŠVADOS	50
LITERATŪROS SĄRAŠAS	53
SANTRAUKA	59
SUMMARY	61

IVADAS

Temos aktualumas. Lietuvos nepriklausomybės atkūrimas ir įstojimas į Europos Sąjungą lėmė didelius pokyčius beveik visose visuomeninio ir valstybinio gyvenimo srityse. Ne išimtis buvo ir darbo santykiai. Iki nepriklausomybės atgavimo vyravo imperatyvus darbo santykių reguliavimas, kadangi beveik viskas buvo centralizuota, buvo vienas darbdavys – valstybė. Po nepriklausomybės atkūrimo darbo santykiai reikalavo lankstesnio, liberalesnio reguliavimo. Buvo priimti nauji teisės aktai. Pagrindiniu darbo teisinius santykius reguliuojančiu teisės aktu tapo Lietuvos Respublikos Darbo įstatymų kodeksas (tiksliau jis buvo receptuotas iš Lietuvos Tarybų Socialistinės Respublikos darbo įstatymų kodekso), kuris galiojo iki 2003 m. sausio 1 d., kai įsigaliojo Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas). Vienas iš pagrindinių naujo kodekso tikslų buvo socialinės partnerystės plėtojimas. Socialinės partnerystės pagrindinis tikslas yra abipusėmis derybomis siekti kompromiso tarp darbdavių ir darbuotojų, taip išvengiant konfliktų, kylančių dėl priešingų šių šalių interesų. Siekiant tokių tikslų, įstatymų leidėjas, priimtuose teisės aktuose (tarp jų ir Darbo kodekse), įtvirtino darbo teisinių santykių subjektų atstovavimo institutą. Atstovavimo instituto įteisinimas leido sudaryti sąlygas darbuotojams ir darbdaviams tapti lygiaverčiais socialiniais partneriais.

Darbo tikslas ir uždaviniai. Šio darbo tikslas yra išnagrinėti darbuotojų atstovavimo institutą Lietuvoje ir pasirinktose užsienio valstybėse, būtent įmonės lygmenyje, bei nustatyti ar valstybių pasirinkti darbuotojų atstovų modeliai yra efektyvūs praktikoje. Siekiant nurodyto tikslo, šiam darbui išskelti tokie uždaviniai:

- išanalizuoti darbuotojų atstovų reglamentavimą (steigimą, veikimą) įmonės lygmenyje Lietuvoje bei pasirinktose užsienio valstybėse;
- nustatyti aptariamų valstybių atstovavimo modelių privalumus ir trūkumus bei juos palyginti;
- nustatyti, kodėl būtent tokie darbuotojų atstovų modeliai buvo pasirinkti nagrinėjamosiose šalyse;
- išsiaiškinti labiausiai įtakojančias darbuotojų atstovavimo neefektyvumą priežastis;
- išanalizuoti koks modelis yra veiksmingiausias;
- pasiūlyti esamų spragų sprendimų būdus.

Darbo tyrimo objektas. Darbo tyrimo objektas yra darbuotojų atstovavimo instituto, būtent įmonės lygmenyje, reglamentavimas Lietuvoje ir pasirinktose užsienio šalyse.

Tyrimo metodai. Darbe taikyti įvairūs mokslinio tyrimo metodai:

- lyginamasis metodas – kuriuo siekta įvertinti darbuotojų atstovavimo instituto teisinį reglamentavimą Lietuvoje bei pasirinktose užsienio šalyse;
- sisteminės analizės metodas - kuriuo remiantis darbuotojų atstovavimo institutas nagrinėjamas kaip vienas iš daugelio darbo teisės institutų;
- loginės analizės metodas – jo pagalba daromos pagrįstos išvados svarbiausiais klausimais;
- lyginamasis istorinis metodas – vadovaujantis šiuo metodu ištiriami teisės aktai galioję anksčiau;
- teleologinis metodas – kuriuo atskleidžiamas teisės normų turinys.

Darbo originalumas. Lietuvos doktrinoje darbuotojų ir darbdavių atstovavimo institutas nors ir nebuvo iki šiol visiškai aiškiai ir išsamiai išanalizuotas, bet XXI amžiuje juo domimasi vis labiau. Vis daugiau teisės mokslininkų ryžtasi publikuoti savo darbus šia tema. Tarp jų galima išskirti T. Davulio, N. Kasiliausko, D. Petrylaitės mokslinius straipsnius. Tačiau vieno išsamaus darbo tik apie darbuotojų atstovavimo institutą įmonės lygmenyje Lietuvoje dar nėra, todėl reikia pabrėžti, kad šis darbas pasižymi originalumu ir naujumu savo nagrinėjamos tematikos atžvilgiu.

Svarbiausi šaltiniai. Darbe buvo naudotasi įvairiais šaltiniais. Buvo analizuojami Lietuvos ir pasirinktų užsienio valstybių teisės aktai, doktrinos, moksliniai straipsniai. Daugiausia remtasi autoritetingų teisininkų rašytais straipsniais bei monografijomis. Rašant darbą buvo naudotasi Lietuvos teisės mokslininkų - D. Blažienės, T. Davulio, N. Kasiliausko, I. Nekrošiaus, D. Petrylaitės, V. Tiažkijaus bei kitų – monografijomis, straipsniais ir kitais darbais. Neapsieita ir be duomenų bazių internetiniuose puslapiuose, ypač jos padėjo analizuojant užsienio valstybių darbuotojų atstovavimo sistemą.

Darbo struktūra. Darbą sudaro įvadas, trys dėstomosios dalys, išvados, literatūros sąrašas bei santrauka lietuvių ir anglų kalbomis.

Pirmojoje dalyje atskleidžiamos atstovavimo bei darbuotojų atstovų sąvokos. Aptariama asociacijų laisvės principo samprata, esmė ir jo taikymas darbuotojų atstovavimo institute bei išskiriami pagrindiniai darbuotojų atstovų modeliai.

Antrojoje dalyje analizuojamas darbuotojų atstovavimo reglamentavimas valstybėse, kur profesinės sąjungos ir darbo tarybos yra lygiaverčiai partneriai, bent jau įmonės lygmenyje. Šioje dalyje analizuojamas darbuotojų atstovavimo reglamentavimas Lietuvoje bei Vengrijoje.

Trečiojoje dalyje aptariamas darbuotojų atstovų modelis, kur dominuojančias pozicijas turi tik profesinės sąjungos. Šiam modeliui priskiriamos tokios šalys kaip Lenkija bei Švedija, kurių darbuotojų atstovavimo institutai ir bus aptariami darbe.

1. ATSTOVAVIMO, DARBUOTOJŲ ATSTOVŲ SAMPRATOS BEI DARBUOTOJŲ ATSTOVŲ MODELIAI

1.1. Atstovavimo samprata darbo teisėje

Atstovavimo institutas darbo teisėje yra įtvirtintas Darbo kodekso 18 straipsnyje, kur numatyta, jog darbuotojai ir darbdaviai darbo teises ir pareigas gali įgyti, pakeisti, jų atsisakyti ar jas apginti per jiems atstovaujančius subjektus.¹ Šiame darbe bus analizuojamas tik darbuotojų atstovavimo institutas. Darbuotojai gali būti atstovaujami esant tiek kolektyviniams, tiek individualiems darbo santykiams. Atstovavimą esant kolektyviniams darbo santykiams reglamentuoja Darbo kodeksas, o atstovavimą esant individualiems darbo santykiams – Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (toliau – Civilinis kodeksas). Šiame darbe bus nagrinėjamas kolektyvinių darbo santykių reglamentavimas.

Atstovavimo esmė pasižymi tuo, kad juridinius veiksmus už teisės subjektus atlieka kiti asmenys. Tačiau taip ši sąvoka yra suprantama labiau civilinėje teisėje, o darbo teisėje atstovavimu siekiama ieškoti kompromiso tarp darbo santykių šalių, siekti socialinės partnerystės. Pastaruoju metu vis dažniau minima socialinės partnerystės sąvoka, todėl vertėtų ją paaiškinti šiek tiek plačiau. Remiantis Darbo kodekso 40 straipsnio 1 dalimi, socialinės partnerystės sąvoką galima apibūdinti taip – tai darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais atvejais ir valstybės institucijų, tarpusavio santykių sistema, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus.² Socialinė partnerystė gali būti vykdoma keliais lygiais: nacionaliniu, šakos, teritoriniu bei, mus dominančiu lygiu, įmonių, įstaigų ar organizacijų ir jų struktūrinių padalinių. Priklausomai nuo vykdomo lygio, yra išskiriamos ir socialinės partnerystės šalys. Įmonės lygyje socialinę partnerystę vykdo įmonės kolektyvas ar jį atstovaujantis subjektas – profesinė sąjunga arba darbo taryba ir darbdavio atstovai. Verta paminėti, kad socialinės partnerystės siekis buvo įtvirtintas kaip vienas iš pagrindinių Darbo kodekso tikslų.³ Remiantis V. Tiažkijaus nuomone, Darbo kodekso koncepcija yra grindžiama socialine partneryste, nes ji yra ne tik kolektyvinių darbo teisinių santykių pagrindas, bet taip pat sėkmingų darbuotojus ir

¹ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

² Ibidem

³ Darbo kodekso nuostatų aprašymas. [žiūrėta: 2011 m. lapkričio 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?-1404618222>.

darbdavius tenkinančių individualių darbo teisinių santykių garantas.⁴ Monografijos autorius taip pat teigia, jog socialinės partnerystės prielaida yra darbuotojams ir darbdaviams garantuojama laisvė jungtis į asociacijas, veiksmingas darbuotojų ir darbdavių kolektyvinis atstovavimas, kolektyvinių derybų ir susitarimų laisvė, darbuotojų, darbdavių ir valstybės atstovų pripažinimas lygiaverčiais socialiniais partneriais. Galima pilnai pritarti tokiai autoriaus pozicijai bei padaryti pagrįstą išvadą, kad darbo šalių atstovavimas yra būtent socialinės partnerystės siekimas.

V. Mikelėnas savo monografijoje⁵ išskiria tris atstovavimo požymius (nors monografijos autorius vertino atstovavimą civilinėje teisėje, tačiau šie požymiai iš dalies taikomi ir darbo teisėje):

1. atstovavimo santykiai atsiranda tarp atstovo ir atstovaujamojo – remiantis atstovo ir atstovaujamojo teisiniu santykiu atstovas turi teisę veikti atstovaujamojo vardu ir sąskaita, o pastarasis turi pareigą priimti šio veiksmo rezultatus (verta pabrėžti, jog darbo teisėje atstovaujamoju gali būti tik darbuotojas arba įmonės, įstaigos darbuotojų kolektyvas);
2. atstovas veikia ne savo, bet atstovaujamojo vardu ir interesais – ir dėl jo veiklos atsirandančios teisės ir pareigos nuo pat jų atsiradimo priklauso ne atstovui, bet atstovaujajam (tuo tarpu darbo teisėje, darbuotojų bei darbdavių atstovai dažniausiai veikia ne savo atstovaujamojų vardu, bet pagrįsde jų interesais);
3. atstovui yra suteikiami tam tikri įgaliojimai – įgyvendindamas atstovaujamojo teises ir vykdydamas pareigas, atstovas privalo veikti neviršydamas šių įgaliojimų (kolektyviniuose santykiuose darbo teisėje, priešingai nei civilinėje teisėje, galioja principas, jog išipareigojimai, prisiimti atstovo, yra privalomi visiems darbuotojams, nepriklausomai ar kai kurie darbuotojai išreiškė tam valią ar ne).

Atstovavimo santykiuose (kalbant tik apie darbuotojų atstovavimą) dalyvauja trys subjektų grupės: atstovaujantieji (darbuotojai bei darbuotojų kolektyvas), atstovai (profesinė sąjunga, darbo taryba ar darbuotojų kolektyvo atstovas) bei tretieji asmenys (dažniausiai darbdavys).

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad darbo teisėje atstovavimu siekiama ieškoti kompromiso tarp darbo santykių šalių bei siekti socialinės partnerystės. Taip pat

⁴ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, t. 1. Vilnius: Justitia, 2005, p. 19.

⁵ MIKELĖNAS, V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995.

vertėtų pažymėti, kad, priešingai nei civilinėje teisėje, kur dominuoja individualus atstovavimas, darbo santykiuose dominuoja kolektyvinis atstovavimas.

1.2. Darbuotojų atstovų samprata

Europos Sąjungos teisės aktuose dažniausiai yra vartojama darbuotojų atstovų sąvoka (pavyzdžiui, 2001 m. kovo 12 d. Tarybos Direktyvoje 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo⁶). Nėra konkretizuojama, ar turima omenyje profesines sąjungas, darbo tarybas ar kitas darbuotojų atstovavimo formas. Tarptautinės darbo organizacijos (toliau - TDO) konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje“ kalba ne tik apie profsąjunginį, bet ir renkamų atstovų darbuotojų atstovavimą. Minėtos konvencijos 3 straipsnis pateikia darbuotojų atstovų sąvoką: „darbuotojų atstovai reiškia asmenis, kurie tokiais pripažinti pagal nacionalinius įstatymus arba praktiką, tai:

- 1) profesinių sąjungų atstovai, t. y. profesinių sąjungų narių paskirti arba išrinkti atstovai, arba
- 2) renkami atstovai, t. y. įmonės darbuotojų pagal nacionalinių įstatymų ar kitų norminių aktų arba kolektyvinių sutarčių nuostatas laisvai išrinkti atstovai, į kurių funkcijas neįeina veikla, kuri atitinkamose valstybėse pripažįstama kaip profesinių sąjungų išimtinė prerogatyva.“⁷

Toks sąvokos turinys Europos Sąjungos teisės aktuose nulemtas darbuotojų atstovavimo sistemų valstybėse narėse įvairovės, nes Europos Sąjungos valstybėse veikia tiek profesinių sąjungų, tiek kitos darbuotojų atstovavimo kryptys, ypač įmonės lygmeniu.⁸ Kiekviena valstybė narė pati savo nacionaliniuose teisės aktuose nustato, kas yra darbuotojų atstovai, Europos Sąjunga neteikia jokios pirmenybės profsąjunginiam ar neprofsąjunginiam judėjimui. Remiantis TDO konvencijos Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems taikomų garantijų įmonėje“ 5 straipsniu, įmonėse gali veikti tiek profesinių sąjungų atstovai, tiek darbuotojų atstovai. Tačiau toliau pabrėžiama, jog reikia užtikrinti, kad išrinkti atstovai nebūtų panaudojami

⁶ Europos Sąjungos Tarybos Direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. [žiūrėta: 2011 m. lapkričio 19 d.]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001L0023:lt:HTML>.

⁷ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems taikomų garantijų įmonėje“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.

⁸ KASILIAUSKAS, N. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje, *Teisė*, 2008, nr. 68, p. 53.

atitinkamų profesinių sąjungų arba jų atstovų pozicijoms silpninti (nes visada yra rizika, jog vienašališkai įsteigtos darbo tarybos gali susilpninti profesines sąjungas, o ne pasiūlyti darbuotojams papildomą atstovavimo kryptį⁹), bei būtų skatinamas bendradarbiavimas tarp renkamų atstovų bei atitinkamų profesinių sąjungų ir jų atstovų.

Apibendrinant galima teigti, jog kolektyviniuose darbo santykiuose darbuotojų bei jų kolektyvų atstovais gali būti profesinės sąjungos ar jų organizacijos, darbo tarybos arba įmonės darbuotojų kolektyvo atstovas (pavyzdžiui, jei įmonėje trūksta darbuotojų skaičiaus įsteigti profesinę sąjungą ar darbo tarybą).

1.3. Asociacijų laisvės principas

Asociacijų laisvės principas yra fundamentalus teisės principas, galiojantis visiems asmenims be išimties, taip pat vienas iš žmogaus teisių gynimo pamatų. Teisė jungtis į organizacijas ir asociacijų laisvė yra priskiriamos prie pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių, kurios įtvirtintos daugelyje teisės aktų, tiek tarptautiniu, tiek nacionaliniu lygiu. Šią teisę pasauliniu lygiu įtvirtino Generalinės Asamblėjos priimta ir 1948 m. gruodžio 10 d. paskelbta Visuotinė žmogaus teisių deklaracija¹⁰. Jos 20 straipsnyje nurodoma, kad kiekvienas turi teisę laisvai burtis į taikius susirinkimus ir asociacijas bei niekas negali būti verčiamas priklausyti kokiam nors asociacijai. Asociacijų sąvoka čia suprantama labai plačiai - tai grupė asmenų, kurie savanoriškai sudaro susitarimą, kad būtų pasiekti numatyti tikslai.¹¹ Šioje temoje mus daugiau domina minėtos deklaracijos 23 straipsnio 4 punktas, kuris detalizuoja vieną iš asociacijų rūšių. Jame teigiama, kad kiekvienas turi teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas, kad būtų ginami savi interesai.

Tarptautiniu lygiu darbo teisės kontekste ši teisė buvo įtvirtinta 1948 m. liepos 9 d. TDO konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“¹². Joje nurodoma, kad darbuotojai ir darbdaviai be jokių išimčių turi teisę pasirinkti ir be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaudamiesi tik tu

⁹ GHELLAB, Y.; VAUGHAN-WHITEHEAD, D. Sectoral Social Dialogue in future EU Member states: The Weakest link. Geneva: International Labour Office – European Commission, 2003. ISBN 92-2-113747-3.

¹⁰ Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios, 2006-06-17, Nr. 68-2497.

¹¹ Ibidem

¹² Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijos laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.

organizacijų taisyklėmis. Verta pažymėti, kad teisė jungtis į organizacijas yra siauresnės apimties negu asociacijų laisvės principas, ji yra asociacijų laisvės turinio viena iš dalių.

Pagal TDO konvenciją Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ asociacijų laisvės principo turinį sudaro:

1. darbuotojų ir darbdavių teisė be išimties pasirinkti ir be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaujantis tik tų organizacijų taisyklėmis;
2. darbuotojų ir darbdavių organizacijų teisė parengti savo įstatus ir taisykles;
3. darbuotojų ir darbdavių organizacijų teisė laisvai rinkti savo atstovus, organizuoti valdymą ir veiklą;
4. apsauga nuo valstybės valdžios institucijų kišimosi, galinčio apriboti asociacijų laisvės teisę;
5. apsauga nuo darbuotojų ar darbdavių organizacijų paleidimo arba laikino uždraudimo administracine tvarka;
6. darbuotojų ir darbdavių organizacijų teisė steigti federacijas ir konfederacijas ir stoti į jas;
7. apsauga nuo suvaržymų darbdavių ir darbuotojų organizacijoms siekiant juridinio asmens statuso.¹³

Dar viena svarbi TDO konvencija nagrinėjama klausimui yra konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“.¹⁴ Ši konvencija įvardijama kaip priemonė, skirta garantuoti praktinį konvencijos Nr. 87 nustatytų teisių įgyvendinimą. TDO konvencijoje Nr. 135 taip pat įtvirtintas asociacijų laisvės principas, joje numatytos darbuotojų atstovų teisės bei jų veiksmingi gynimo būdai. Asociacijų laisvės principas dar kartą pakartotas ir Tarptautiniame pilietinių ir politinių teisių akte, priimtame 1966 m. gruodžio 19 d.¹⁵

Asociacijų laisvės principas gali būti suprantamas tiek pozityviu, tiek negatyviu aspektu. Pozityvus šio principo aspektas reiškia tai, kad kiekvienas asmuo laisvai bei savanoriškai gali stoti į organizacijas bei pats pasirinkti, prie kokios organizacijos jungtis. Negatyvus aspektas pasireiškia tuo, kad asmuo negali būti verčiamas jungtis prie kokios nors organizacijos ir turi turėti galimybę bet kada iš jos išstoti.¹⁶ Nors jis ir nėra tiesiogiai įtvirtintas Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos

¹³ BARONAITĖ, K. Asociacijų laisvės principas. *Teisė*, 2008, nr. 66 (2), p. 130-145.

¹⁴ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.

¹⁵ Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 32-88.

¹⁶ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, t. 1. Vilnius: Justitia, 2005, p. 179.

konvencijoje¹⁷, tačiau pripažįstama, kad tai išplaukia iš šios konvencijos 11 straipsnio esmės. Tą nekartą patvirtino ir Europos Žmogaus Teisių Teismas (toliau - EŽTT), kuris savo praktikoje ilgainiui buvo linkęs aiškiai pripažinti, kad Europos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos (toliau - Konvencijos) 11 straipsnis turi būti vertinamas kaip apimantis negatyviają asociacijos teisę, kitaip tariant, teisę nebūti verčiamam stoti į asociaciją, pabrėžiant, kad laisvės sąvoka reiškia tam tikrą pasirinkimo laisvę dėl jos įgyvendinimo. Taigi, asmeninės autonomijos sąvoka yra svarbus principas, pagrindžiantis Konvencijos garantijų aiškinimą. Ši sąvoka turėtų būti laikoma esminiu asmens pasirinkimo laisvės rezultatu ir Konvencijos 11 straipsnio negatyviojo asociacijos laisvės aspekto svarbos patvirtinimu.

EŽTT *Sigurður A. Sigurjónsson* byloje prieš Islandiją nustatė Konvencijos 11 straipsnio pažeidimą dėl to, kad pareiškėjui (taksi vairuotojui) įstatymu primesta priverstinės narystės profesinėje organizacijoje (dalyvavimas joje prieštaravo jo pažiūroms) pareiga, šios nesilaikant, pareiškėjui rizikuojant netekti licencijos – atitinkamai pragyvenimo šaltinio, neatitiko ribojimo būtinumo demokratinėje visuomenėje kriterijaus. Vyriausybės pateikti ribojimo pateisinimo argumentai pripažinti svarbiais, tačiau nepakankamais. Teismas neabejojo, kad automobilių asociacijos Frami (toliau - Frami) atliekamas vaidmuo tarnavo ne tik jos narių profesiniams interesams, bet ir viešajam interesui. Jos atliekamos priežiūros funkcijos turėjo palengvinti kiekvieno licencijos turėtojo įpareigojimas tapti jos nariu. Vis dėlto EŽTT nebuvo įtikintas tuo, kad priverstinė narystė buvo reikalinga, siekiant įgyvendinti asociacijos funkcijas. Iš tiesų, pagrindinė priežiūros pareiga, įgyvendinant atitinkamas Transporto ministerijos taisykles, teko kitai institucijai (Taksi priežiūros komitetui), be to, narystė jokių būdu nebuvo vienintelis įmanomas būdas priversti licencijų turėtojus atlikti tokias pareigas, kurių galėjo prireikti. Nenustatyta jokių kitų priežasčių, kurios būtų sukliudžiusios Frami apsaugoti jos narių profesinius interesus, nesant priverstinės narystės. Šioje byloje EŽTT aiškiai nurodė, kad Konvencijos 11 straipsnis turi būti vertinamas kaip apimantis negatyviają asociacijos teisę.¹⁸

Asociacijų laisvės principą bei jo aspektus išaiškino ir Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau - LAT). Jis, vienoje iš savo paskutinių nutarčių, pareiškė, kad Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 1 punkte įtvirtintas asociacijų laisvės principas –

¹⁷ Europos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės žinios, 1995-05-16, Nr. 40-987.

¹⁸ Europos Žmogaus Teisių Teismo 1993 m. birželio 30 d. sprendimas *Sigurður A. Sigurjónsson v. Iceland* byloje, Nr. 16130/90.

tarpšakinis darbo teisės principas, kurio turinio skirtumą nuo bendrojo konstitucinio asociacijų laisvės principo lemia jo taikymo sritis – darbo santykiai. Įgyvendindami šį principą, darbuotojai ir darbdaviai gali veikti kaip socialiniai partneriai, kaip norminės sutartinės teisėkūros subjektai, pavyzdžiui, sudaryti kolektyvines sutartis ir kt. Tai – pozityvusis asociacijos laisvės principo aspektas. Tam, kad būtų išsaugota darbuotojų teisė sudaryti kolektyvinius susitarimus, jeigu jie nesijungs į profesines sąjungas, ši teisė užtikrinama sudarant darbo tarybas. Taip užtikrinamas negatyvusis asociacijos laisvės principo aspektas, įgyvendinant teisę sudaryti kolektyvinius susitarimus.¹⁹

Asociacijų laisvės principas įtvirtintas ir pagrindiniame šalies įstatyme – Lietuvos Respublikos Konstitucijoje (toliau - Konstitucijoje).²⁰ Jos 35 straipsnis numato, jog piliečiams laiduojama teisė laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, jei šių tikslai ir veikla nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams, bei niekas negali būti verčiamas priklausyti kokiam nors bendrijai, politinei partijai ar asociacijai. 50 Konstitucijos straipsnis įtvirtina darbo teisės subjektų asociacijų laisvės principą. Jame nurodoma, kad profesinės sąjungos kuriasi laisvai ir veikia savarankiškai, jos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises bei interesus.

Asociacijų laisvės principas yra įtvirtintas ir kituose nacionaliniuose teisės aktuose – Darbo kodekse, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatyme (toliau – Profesinių sąjungų įstatyme), Lietuvos Respublikos asociacijų įstatyme (toliau – Asociacijų įstatyme).

Kaip matyti, asociacijų laisvės principas yra iš tiesų labai svarbus ir yra priskiriamas prie pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių, kurios įtvirtintos daugelyje teisės aktų, tiek tarptautiniu, tiek nacionaliniu lygiu. Galima daryti išvadą, jog šis principas ir suponuoja darbuotojų atstovavimą esant kolektyviniams darbo teisiniams santykiams, o tiksliau būti atstovaujamiems profesinių sąjungų bei jų organizacijų. Verta pažymėti, jog darbo taryba yra renkamas organas, todėl galima daryti išvadą, kad asociacijų laisvės principas jai nėra taikomas (apie tai plačiau skyriuje apie darbo tarybas).

¹⁹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2011 m. gegužės 2 d. nutartis civilinėje byloje A. J. v. UAB „Visagino transporto centras“, bylos Nr. 3K-3-212/2011.

²⁰ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.

1.4. Darbuotojų atstovavimo modeliai

Nerijus Kasiliauskas savo straipsnyje Europos Sąjungos valstybes nares pagal darbuotojų atstovavimo kryptių institucionalizavimą skirsto į keturias grupes.

Pirma grupė – šalys, turinčios pagrindinę atstovavimo kryptį, t.y. profesines sąjungas, bet numatoma galimybė rinkti ir kitus alternatyvius darbuotojų atstovus (darbo tarybas, darbuotojų patikėtinius ar kitas darbuotojų atstovų formas), kad būtų atstovaujama darbuotojams įmonėse, kuriose nėra profesinių sąjungų. Šiai grupei priskiriamos šalys – Lietuva, Čekija.

Antra grupė – šalys, kuriose yra dualistinė atstovavimo kryptis, kai darbo tarybos veikia lygiagrečiai su profesinėmis sąjungomis (tik įmonės lygmenyje). Priskiriamos šalys – Slovėnija, Vengrija.

Trečia grupė – šalys, turinčios tik vieną darbuotojus atstovaujančią kryptį – profesines sąjungas, bet teisės aktai suteikia nesusivienijusiems darbuotojams galimybę rinkti savo atstovus šalia profesinės sąjungos atstovų. Estija, Latvija, Lenkija turi tokią darbuotojų atstovų kryptį. Estija ir Latvija, be veikiančių profesinių sąjungų, dar numato galimybę darbuotojams, nesusivienijusiems į profesines sąjungas, bendrame susirinkime išrinkti iš savo tarpo darbuotojų įgaliotinį. Lenkijoje institucionalizuota irgi vienintelė darbuotojų atstovavimo kryptis – profesinės sąjungos, tačiau 2006 m. priimtas Lenkijos Darbuotojų informavimo ir konsultavimo įstatymas²¹ numatė dar vieną galimybę – darbo tarybas. Nepaisant to, darbo tarybos funkcijos apsiriboja tik darbuotojų informavimu ir konsultavimu.

Ketvirta grupė – šalys, turinčios vieną darbuotojus atstovaujančią kryptį – tik profesinės sąjungos įgalios atstovauti darbuotojams gaudamos informaciją ir konsultuodamos bei vesdamos kolektyvines derybas. Šiai grupei priskiriamos tokios šalys kaip Švedija, Kipras.²²

Grupuoiant valstybes pagal aptartus atstovavimo modelius, galima pažymėti, jog šios keturios grupės gali būti dar skirstomos į dvi pagrindines grupes:

- valstybės, kur darbuotojų atstovai – profesinės sąjungos ir darbo tarybos, yra (beveik) lygiaverčiai ir veikia lygia greta. Skirtumas tik

²¹ Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Opracowano na podstawie: Dz.U. z 2006 r. Nr 79, poz. 550, z 2008 r. Nr 93, poz. 584, Nr 120, poz. 778, z 2009 r. Nr 97, poz. 805. [žiūrėta: 2011 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: http://jacobi.ifj.edu.pl/~zieblins/radaPracownikow/file/ustawa_o_informowaniu.pdf.

²² KASILIAUSKAS, N. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje, *Teisė*, 2008, nr. 68, p. 57.

tas, jog pirmos grupės valstybėse visgi pagrindinė darbuotojų atstovė išlieka profesinė sąjunga, tačiau nesusivienijusiems darbuotojams siūloma papildoma atstovavimo kryptis – darbo tarybos. Antros grupės valstybės, pritaikiusios dualistinį atstovavimo modelį, darbo tarybas priskyrė pagrindinei informavimo ir konsultavimo tarp administracijos ir darbuotojų kryptčiai, o kolektyvinių derybų vedimo darbovietėse funkciją paliko profesinėms sąjungoms;

- valstybės, kur dominuoja profesinės sąjungos, t.y. visos darbuotojų atstovavimo funkcijos yra perduotos joms. Į šią grupę įeina valstybės paminėtos trečioje ir ketvirtoje grupėse. Skirtumas tarp jų yra tas, kad antroji pripažįsta tik profesines sąjungas, o pirmoji leidžia darbuotojams, nesusivienijusiems į profesines sąjungas, rinkti savo atstovus.

Verta pažymėti, kad toks darbuotojų atstovų modelių skirstymas minimas ir kituose darbuose. Panašų skirstymą savo publikacijoje aptaria ir Socialinės plėtros agentūra (SDA) bei Europos profesinių sąjungų koledžas (ETUCO).²³ Ši publikacija buvo išleista su Europos Komisijos parama, todėl galima daryti išvadą, kad tokį darbuotojų atstovų modelių skirstymą palaiko ir Europos Sąjungos institucijos. Toks modelių diferencijavimas yra iš tiesų patogus, ypač norint palyginti atskirus darbuotojų atstovų modelius bei išryškinti jų pagrindinius panašumus bei skirtumus, todėl juo ir bus pasinaudota šiame darbe.

Europos Sąjungos teisės aktai nenustato darbuotojų atstovų formavimo ar rinkimo tiesiogiai, nors kartais tai aptariama direktyvose, tačiau dažniausiai šis klausimas paliekamas spręsti valstybių narių nacionalinei teisei.²⁴

Šiame darbe bus aptartos keturių valstybių – Lietuvos, Vengrijos, Lenkijos ir Švedijos darbuotojų atstovų modeliai bei atlikta šių modelių analizė, išryškinti kiekvieno modelio privalumai bei trūkumai ir nustatyta, kokie modeliai atskirose valstybėse yra efektyvūs praktikoje.

²³ Worker representation systems in the European Union and the accession countries. [žiūrėta: 2011 m. kovo 2 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.sda-asbl.org/testiPdf/English.pdf>.

²⁴ KASILIAUSKAS, N. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje, *Teisė*, 2008, nr. 68, p. 58.

2. VALSTYBĖS, KUR PROFESINĖS SAJUNGOS IR DARBO TARYBOS LYGIAPERČIAI DARBUOTOJŲ ATSTOVAI

2.1. DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMAS ĮMONĖS LYGMENYJE LIETUVOJE

Reikia pripažinti, kad pavieniams darbuotojams yra žymiai sunkiau apginti savo interesus bei paveikti ekonomiškai stipresnę šalį, t.y. darbdavį. Būtent dėl to darbuotojams tenka vienytis į įvairias organizacijas, nes organizuotai yra nenuginčijamai lengviau pasiekti savo užsibrėžtų tikslų. Pirmiausia čia reikėtų paminėti darbuotojų kolektyvą, kaip darbo teisės subjektą, ir trumpai paaiškinti jo sąvoką. Taigi, remiantis V. Tiažkijaus nuomone, darbuotojų kolektyvą sudaro visi konkretaus darbdavio darbuotojai, t.y. fiziniai asmenys, turintys darbinį teisingumą ir veiksnumą, dirbantys pagal darbo sutartis, sudarytas su darbdaviu, ir gaunantys darbo užmokestį už darbą, atliktą pagal tokias darbo sutartis. Darbuotojų kolektyvui, kaip darbo teisės subjektui, yra suteiktos tam tikros teisės ir pareigos, taigi jis turi savo, kaip subjekto, teisingumą ir veiksnumą, nors Darbo kodekse ir nėra apibrėžta darbuotojų kolektyvo, kaip darbo santykių subjekto, kompetencija.²⁵ Darbuotojams bei darbuotojų kolektyvui tiesiogiai įgyvendinti savo teises daugeliu atveju yra labai sunku, todėl jie ir pasitelkia į pagalbą atstovus, kurie galėtų geriau atstovauti bei ginti atstovaujamojo interesus. V. Tiažkijus savo monografijoje teigia, kad apie darbuotojų kolektyvo kompetenciją galima spręsti iš to, kokia kompetencija yra suteikta darbuotojų kolektyvo atstovams.²⁶ Tokia pozicija atrodo logiška, nes atstovai juk veikia darbuotojų kolektyvo įgaliojimu, jiems kompetenciją suteikia būtent darbuotojų kolektyvas. Darbo kodekso 19 straipsnyje įvardinti subjektai, kurie atstovauja darbuotojų teisėms ir interesams bei juos gina esant darbo santykiams – t.y. profesinės sąjungos ir jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbo tarybos.²⁷ Tą patvirtina ir

²⁵ TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, t. 1. Vilnius: Justitia, 2005, p. 177.

²⁶ *Ibidem*

²⁷ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.

formuojama LAT praktika,²⁸ todėl vertėtų išsamiau panagrinėti šių subjektų sudarymo bei veikimo reglamentavimą.

2.1.1. Profesinės sąjungos

Visų pirma, reikėtų tiksliai apibrėžti įmonėje veikiančios profesinės sąjungos sampratą. Nei Darbo kodeksas, nei kiti teisės aktai šios sąvokos apibrėžimo nepateikia. LAT yra pasisakęs²⁹, kad profesinės sąjungos įsteigimo principų įvairovė sudaro galimybę profesinei sąjungai steigtis tiek įmonėje, tiek atskirai nuo jos bei veikti ne tik vienoje, bet ir keliose ar net daugelyje įmonių. Apie tai, kad teritoriniu principu įsteigta ir veikianti profesinė sąjunga laikytina veikiančia tose įmonėse, įstaigose ir organizacijose, kuriose veikia jos padaliniai, LAT yra pasisakęs dar 2000 m. gegužės 15 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje *A. B. v. Kauno miesto valdyba*³⁰. Apibendrinant šitas LAT nutartis, galima teigti, kad teismas įmonėje veikiančią profesinę sąjungą pripažįsta tą, kuri įsisteigė ir veikia kaip įmonės profesinė sąjunga arba kaip teritorinė profesinė sąjunga, kurios atskiras struktūrinis padalinys veikia toje įmonėje. Toks LAT požiūris dėl teritorinių profesinių sąjungų teisių yra kritikuotinas, nes tada galimai būtų pažeistas asociacijų laisvės principo negatyvusis jo aspektas. Anot LAT, teritorinė profesinė sąjunga, sulaukus palankumo iš keleto įmonės darbuotojų (arba tiesiog juos „užverbavus“) ir įsteigusi įmonėje jos padalinį, gautų teisę vadintis visoje įmonėje veikiančiu darbuotojų atstovu bei atstovauti visų įmonės darbuotojų interesus, nors dauguma įmonės darbuotojų ir neišreiškė tam jokios valios. Toks sąvokos traktavimas galėtų sukelti tam tikrų neaiškumų, kadangi galimai būtų atimta pasirinkimo laisvė iš darbuotojų bei sudarytas pagrindas teritorinėms profesinėms sąjungoms piktnaudžiauti tokiomis plačiomis teisėmis. LAT nesilaiko vieningos nuomonės nagrinėjamu klausimu, todėl analizuojant šio teismo praktiką, randama ir kitokių nuomonių šiuo aspektu. Vienoje iš savo nutarčių LAT pripažino, kad įmonėje veikiančios profesinės sąjungos statuso negalima suteikti pavieniams profesinės sąjungos nariams, todėl galima teigti, jog įmonėje veikiančią profesinę sąjungą reikėtų suprasti kaip organizacinį vienetą, veikiančią įmonės lygiu³¹. Anot N.

²⁸ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. rugsėjo 20 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-459/2004.

²⁹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 25 d. nutartis c.b. UAB „Eiginta“ v. Kauno apskrities profesinės sąjungos, Nr. 3K-3-13/2011.

³⁰ LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. gegužės 15 d. nutartis c.b. A. B. v. Kauno miesto valdyba, Nr. 3K-3-538/2000.

³¹ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. rugsėjo 20 d. nutartis c.b. D. Margelienė v. VŠĮ Mažeikių pirminės sveikatos priežiūros centras, Nr. 3K-3-459/2004, kat. 10.

Kasiliausko, tokios rūšies profesinė sąjunga yra įmonėje veikiantis organizacinis vienetas, prisijungęs ar neprisijungęs prie profesinių sąjungų susivienijimo ir vienijantis įmonėje dirbančius darbuotojus. Priešingu atveju būtų paneigtas jungimosi į profesines sąjungas tikslas ir sudaryta galimybė piktnaudžiauti gana plačiomis profesinių sąjungų teisėmis darbo teisinių santykių srityje³². Apibendrinant, galima teigti, jog įmonėje veikiančią profesinę sąjungą reikėtų laikyti tą, kuri buvo įsteigta ir veikianti kaip įmonės profesinė sąjunga bei atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinę sąjungą, kuriai įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkimas perdavė darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijas (tuo atveju, jei įmonėje nėra įsteigtos profesinės sąjungos).

Profesinės sąjungos steigimą nuosekliai nustato Profesinių sąjungų įstatymas. Numatyta, kad profesinės sąjungos gali steigtis profesiniu, pareiginiu, gamybiniu, teritoriniu ar kitais pačių profesinių sąjungų nustatytais principais.

Profesinės sąjungos įsteigimo sąlygas numato Profesinių sąjungų įstatymo 6 straipsnis bei tą patį atkartoja ir Civilinio kodekso 2.38 straipsnio 2 dalis, taigi, norint įsteigti profesinę sąjungą būtina, kad ji turėtų:

- 1) ne mažiau kaip 20 steigėjų arba įmonėje, įstaigoje, organizacijoje steigėjai sudarytų ne mažiau kaip 1/10 visų darbuotojų (o 1/10 visų darbuotojų būtų ne mažiau kaip trys darbuotojai);
- 2) susirinkime patvirtintus įstatus;
- 3) išrinktus valdymo organus;
- 4) priimtą sprendimą dėl buveinės.³³

Profesinė sąjunga laikoma įsteigta nuo tos dienos, kai įvykdytos šitos keturios nurodytos sąlygos.

Profesinių sąjungų įstatymo 8 straipsnyje nurodoma, kad profesinės sąjungos arba jų susivienijimai teisės aktų nustatyta tvarka turi pateikti Juridinių asmenų registrai profesinės sąjungos įstatus (statutą) ir kitus dokumentus, patvirtinančius šio įstatymo 6 straipsnio 2 dalyje nurodytų aplinkybių buvimą.³⁴ Tą patį atkartoja ir Civilinio kodekso 2.38 straipsnis - profesinės sąjungos pateikia Juridinių asmenų registrai dokumentus, patvirtinančius įstatyme nurodytų aplinkybių buvimą.³⁵

³² KASILIAUSKAS, N. Profesinių sąjungų steigimo teisinės problemos. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys: Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos. Vilnius, 2011, p. 534.

³³ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

³⁴ Ibidem

³⁵ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

Iki šiol kyla nemažai diskusijų dėl to, nuo kada galima laikyti profesinę sąjungą įsteigta. Yra gana daug nuomonių šiuo klausimu, bet labiau linkstama prie I. Nekrošiaus ir T. Davulio Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentare³⁶ išsakytos nuomonės. Jie išskiria dvi profesinės sąjungos steigimo ir veiklos stadijas. Pirma, profesinė sąjunga yra įsteigiama įvykdžius įstatyme numatytas sąlygas ir nuo pat steigimo momento ji jau veikia kaip tam tikras darbo teisinių santykių subjektas – atstovauja darbuotojams ir juos gina, atlieka kitus teisinius veiksmus santykiuose su darbdaviu. Antra, profesinės sąjungos įstatų įregistravimas vykdomosios valdžios institucijoje kartu su juridinio asmens statuso įgijimu suteikia jai papildomų teisių, kaip kad savo vardu dalyvauti civiliniuose teisiniuose santykiuose, įgyti turtinių ir neturtinių teisių ir turėti tam tikras pareigas. Pabrėžtina, kad faktas, jog profesinė sąjunga įgyja juridinio asmens statusą, atspindi jos savarankiškumą ir deklaruojamą nepriklausomybę nuo darbdavio ar kitų institucijų.

Nerijus Kasiliauskas savo darbe teigia, kad juridinio asmens duomenų pateikimas juridinių asmenų registrai šiuo atveju yra tik fakultatyvus, neprivalomas veiksmas, neturintis reikšmės naujam juridiniam asmeniui atsirasti.³⁷ Galima daryti išvadą, kad tokia juridinio asmens registravimo tvarka yra pareikštinė, t.y. jam atsirasti pakanka tinkamo steigėjų valios išreiškimo, o registracija nėra privaloma, nebent norima gauti papildomų teisių, minėtų aukščiau.

Apibendrinant visą profesinės sąjungos steigimo procedūrą, siūlytina ją padaryti kuo aiškesnę. Įstatymų leidėjai turi priimti tokius teisės aktus, kurie nekeltų diskusijų ir nesusidarytų skirtingų nuomonių, nes tokiu atveju tik įnešama bereikalingos painiavos. Darbuotojų atstovavimas prasideda būtent nuo darbuotojų atstovų įsteigimo, todėl šią etapą galima laikyti vienu iš pagrindinių darbuotojų atstovavimo sistemoje ir būtina jį padaryti kuo aiškesnį ir pasiekiamesnį eiliniams darbuotojams. Taip pat galima pabrėžti tai, jog dažnai įmonės darbuotojai bijo steigti profesines sąjungas įmonėse, baimindamiesi darbdavio požiūrio į juos. Reikia atkreipti dėmesį į tai, kad šiuo metu nedarbo lygis Lietuvoje yra pakankamai didelis (Lietuvos Respublikos Statistikos departamento duomenimis, trečiąjį 2011 m. ketvirtį nedarbo lygis šalyje sudarė 14,8 procento³⁸), darytina prielaida, kad darbuotojai bijo prarasti darbą, todėl dažnai ir

³⁶ JOVAIŠAS, K. (red.). Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. D.1. Vilnius: Teisės institutas, 2000, p. 454.

³⁷ KASILIAUSKAS, N. Lietuvos profesinių sąjungų teisinio statuso problemos: daktaro disertacija [Rankraštis]: socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius: Vilniaus Universitetas, 2006.

³⁸ Lietuvos Respublikos Statistikos departamento duomenys apie nedarbo lygį Lietuvoje. [žiūrėta: 2011 m. gruodžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=9343>.

nesiryžta imtis iniciatyvos ir steigti profesines sąjungas. Todėl siūlytina teritorinėms ar šakos (gal net ir nacionalinėms) profesinėms sąjungoms suteikti daugiau įgaliojimų su tikslu, kad jos galėtų atstovauti įmonės darbuotojus, jei jie kreiptųsi pagalbos į jas. Tokiu būdu neįsteigiant profesinės sąjungos įmonėje, darbuotojų interesai vis tiek būtų ginami tinkamai.

Dar vienas neaiškumas kyla dėl profesinių sąjungų steigėjų. Profesinių sąjungų įstatymo 1 straipsnyje nurodyta, kad asmenys, teisėtai dirbantys pagal darbo sutartį ar kitais įstatymų nustatytais pagrindais Lietuvos Respublikos teritorijoje, turi teisę laisvai jungtis į profesines sąjungas ir dalyvauti jų veikloje.³⁹ Tuo tarpu Civilinio kodekso 2.38 straipsnyje numatyta, kad profesinės sąjungos steigėjais gali būti Lietuvos Respublikos piliečiai ar fiziniai asmenys, nuolat gyvenantys Lietuvos Respublikoje, ne jaunesni kaip keturiolikos metų ir dirbantys pagal darbo sutartį ar kitais pagrindais.⁴⁰ Manytina, kad tokia Civilinio kodekso nuostata prieštarauja Europos sąjungos teisės aktams, nes nepagrįstai ribojama užsieniečių teisė jungtis į profesines sąjungas, todėl įstatymų leidėjas turėtų suderinti Profesinių sąjungų įstatymo ir Civilinio kodekso nuostatas, t.y. panaikinti pilietybės ir nuolatinės gyvenamosios vietos reikalavimus profesinių sąjungų steigėjams.⁴¹

Išskiriamos tokios profesinių sąjungų pagrindinės teisės (su LAT bylų pavyzdžiais bei jo išaiškinimais):

- sudaryti kolektyvines sutartis bei kontroliuoti jų vykdymą;
- teikti pasiūlymus darbdaviui dėl darbo organizavimo įmonėje;
- rengti susirinkimus, taip pat įstatymų nustatyta tvarka organizuoti mitingus, demonstracijas ir kitus masinius renginius, organizuoti ir valdyti streikus.

LAT išnagrinėjęs kasacinę bylą dėl UAB „Švyturys - Utenos alus“ profesinių sąjungų paskelbto streiko teisėtumo, konstatavo, kad kolektyvinės sutarties pažeidimų nustatyta nebuvo, todėl darbuotojų paskelbtas streikas yra neteisėtas. Bylą nagrinėjusi teisėjų kolegija atkreipė dėmesį į tai, kad darbuotojus atstovaujančių profesinių sąjungų argumentai dėl kolektyvinės sutarties pažeidimo grindžiami netinkamu kolektyvinės sutarties nuostatų aiškinimu, t.y. teigimu, kad darbdavys įsipareigojo kasmet pakelti atlyginimus ne mažesniu kaip infliacijos dydžiu. Pasak LAT, aiškinant vieną ar kitą sutarties sąlygą izoliuotai, remiantis vien pažodiniu teksto prasmės atskleidimu, gali

³⁹ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

⁴⁰ Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

⁴¹ KASILIAUSKAS, N. Profesinių sąjungų steigimo teisinės problemos. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys: Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos. Vilnius, 2011, p. 521.

būti nukrypstama nuo tikrosios prasmės ir paneigiamos kitos susijusios sąlygos, kurias šalys laikė ne mažiau svarbiomis ir įtraukė į sutartį. LAT, sutikdamas su apeliacinės instancijos teismo sprendimu, pažymėjo, kad darbuotojų sudarytoje kolektyvinėje sutartyje nėra įtvirtintos darbdavio besąlygiškos pareigos kiekvienais metais padidinti darbuotojų algas. „Darbdavys įsipareigojo padidinti darbuotojų atlyginimus tik įvertinęs darbo apmokėjimo nuostatuose įtvirtintų kriterijų (vidutinio atlyginimo šalyje augimo, teigiamų įmonės ūkinės–finansinės veiklos rezultatų, konkretaus darbuotojo praėjusių metų darbo ir veiklos rezultatų bei teigiamos situacijos darbo rinkoje) viseta“, - nutartyje paskelbė LAT. Teismo vertinimu, nėra pagrindo išvadai, jog buvo nevykdomos šalių sudarytos kolektyvinės sutarties nuostatos, nes darbdavys nepažeidė priimto įsipareigojimo kiekvienais metais peržiūrėti darbuotojų atlyginimus ir sąžiningai dalyvauti derybose šiuo klausimu. Teismas nekonstatavo nesąžiningo darbdavio elgesio derantis dėl atlyginimų peržiūrėjimo;⁴²

- teikti pasiūlymus valstybinės valdžios ir valdymo organams dėl norminių aktų darbo, ekonominiams ir socialiniams klausimams priėmimo, pakeitimo ar panaikinimo;
- kontroliuoti, kaip darbdavys laikosi ir vykdo su jų atstovaujama darbuotojų teisėmis ir interesais susijusius darbo, ekonominius ir socialinius įstatymus, kolektyvines sutartis ir susitarimus;
- saugoti darbuotojų teises ir interesus darbdaviui priimant sprendimus dėl grupės darbuotojų atleidimo, įmonės, įstaigos ar organizacijos reorganizavimo ir kitus sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbuotojų teisei padėčiai.

Darbdavys, norėdamas gauti sutikimą atleisti iš darbo darbuotojų atstovą, turi kreiptis į atitinkamą darbuotojams atstovaujantį organą raštu, nuroydamas: 1) kurį darbuotojų atstovą ketinama atleisti iš darbo; 2) numatomą atleidimo iš darbo datą; 3) atleidimo iš darbo priežastis (pagrindą) ir aplinkybes, kuriomis motyvuojamas darbo sutarties nutraukimas; 4) atsiskaitymo su ketinamu atleisti darbuotoju tvarką. Ar patenkinti darbdavio pareiškimą duoti sutikimą atleisti darbuotojų atstovą, atstovaujamas organas privalo nuspręsti per keturiolika dienų nuo pareiškimo gavimo ir sutikimą ar nesutikimą atleisti tokį darbuotoją iš darbo turi pateikti raštu;⁴³

⁴² LAT CBS teisėjų kolegijos 2012 m. kovo 6 nutartis UAB „Švyturys-Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacijai, Utenos alaus darbininkų sąjungai, AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacijos ir Utenos alaus darbininkų sąjungos jungtinei atstovybei, c.b Nr. 3K-3-81/2012.

⁴³ LAT CBS teisėjų kolegijos 2010 m. kovo 30 d. nutartis c.b. K. P. v. UAB „Kauno gatvių apšvietimas“, Nr. 3K-3-142/2010.

- gauti informaciją ir konsultuotis su darbdaviais dėl dabartinės ir būsimos įmonės (struktūrinio padalinio) veiklos, ekonominės padėties bei darbo santykių būklės, taip pat prieš priimant sprendimus, galinčius turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisinei padėčiai (darbuotojų atstovai turi teisę susipažinti net su konfidencialia įmonės informacija, taip pat ir su įmonės komercine (gamybine) paslaptimi).

Informavimo apimtis apibrėžiama Darbo kodekso 47 straipsnio 4 dalyje. Kokia forma darbdavys turėtų pateikti informaciją darbuotojų atstovams, įstatyme nenustatyta. Darbo kodekso 47 straipsnio 5 dalyje nustatyta, kad informacijos pateikimo sąlygos ir tvarka nustatoma kolektyvinėse sutartyse. Iš Darbo kodekso 22 straipsnio 1 dalies 7 punkto turinio darytina išvada, kad negalima tapatinti teisės gauti informaciją iš darbdavių su teise kopijuoti dokumentus. Teisė kopijuoti dokumentus sietina su teise turėti dokumentų kopijas, naudotis jomis savo nuožiūra, o darbdavio pareiga „pateikti informaciją” ar darbuotojų atstovų teisė „gauti informaciją” aiškintina kaip darbuotojų atstovo galimybė tik susipažinti su dokumento turiniu, o ne jį kopijuoti;⁴⁴

- skųsti teismui darbdavio ir jo įgaliotų asmenų sprendimus bei veiksmus, prieštaraujančius teisės normoms, sutartims ar pažeidžiančius atstovaujamo asmens teises.

Profesinių sąjungų įstatymo 18 straipsnyje įtvirtinta profesinių sąjungų teisė reikalauti panaikinti darbdavio sprendimus bei šios teisės įgyvendinimo tvarka. Šiame straipsnyje nustatyta, kad profesinės sąjungos turi teisę reikalauti iš darbdavio panaikinti jo sprendimus, kurie pažeidžia Lietuvos Respublikos įstatymų numatytas darbo, ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises. Darbdavys šiuos reikalavimus turi išnagrinėti ne vėliau kaip per dešimt dienų, dalyvaujant juos pateikusios profesinės sąjungos atstovams. Jeigu darbdavys laiku neišnagrinėja profesinių sąjungų reikalavimo panaikinti tokį sprendimą arba atsisako jį patenkinti, profesinė sąjunga turi teisę kreiptis į teismą. Ši profesinės sąjungos teisė kreiptis į teismą gali būti įgyvendinama Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso (toliau – Civilinio proceso kodekso) 49 straipsnio 1 dalies pagrindu ir tokiu atveju civilinėje byloje ieškovas yra profesinė sąjunga. Darbo kodekso 295 straipsnio 2 dalies 4 punkte nustatyta, kad, nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, tiesiogiai teismuose nagrinėjami ginčai pagal profesinių sąjungų ieškinius, kai darbdavys laiku neišnagrinėja ar nepatenkina profesinės sąjungos reikalavimo panaikinti darbdavio sprendimus, kurie pažeidė įstatymų nustatytas darbo,

⁴⁴ LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. gegužės 12 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-301/2004.

ekonomines ir socialines profesinių sąjungų narių teises. LAT teisėjų kolegija konstatavo, kad toks profesinių sąjungų teisės reikalauti panaikinti darbdavio sprendimus teisinis reglamentavimas įgalina teigti, kad profesinės sąjungos turi teisę reikalauti iš darbdavio panaikinti drausminę nuobaudą, jų (profesinių sąjungų) nariui paskirtą pažeidžiant Darbo kodekso 240 straipsnio 2 dalies, Profesinių sąjungų įstatymo 21 straipsnio 2 dalies nuostatas, o darbdaviui ne vėliau kaip per dešimt dienų neišnagrinėjus ar nepatenkinus reikalavimo, profesinės sąjungos įgyja teisę kreiptis su ieškiniu tiesiogiai į teismą;⁴⁵

- siūlyti traukti atsakomybėn pareigūnus, kurie pažeidžia darbo įstatymus, neužtikrina saugių darbo sąlygų, nevykdo kolektyvinės sutarties ar kitokių tarpusavio susitarimų;
- atstovauti savo nariams ir įstatymų nustatyta tvarka ginti savo ir savo narių teises ir teisėtus interesus valstybės organuose.⁴⁶

Neverta pamiršti, kad darbuotojų atstovų, tame tarpe ir profesinių sąjungų, privilegijos negali būti diskriminuojančios. Bendriausia prasme, kai privilegijos yra tokio pobūdžio, kad verčia darbuotoją veikti norima linkme, t. y. suvaržo jo pasirinkimo laisvę būti profesinės sąjungos nariu ar šiai sąjungai nepriklausyti, gali būti kvalifikuojamos kaip diskriminuojančios. LAT kolegija yra pažymėjusi, kad papildoma garantija dėl narystės profesinėje sąjungoje gali būti kvalifikuojama kaip diskriminacinė, jeigu pažeidžia kitų darbuotojų – ne profesinės sąjungos narių – teises, nustatytas įstatymuose ir kituose teisės aktuose.⁴⁷

Labai svarbu yra atkreipti dėmesį į tai, jog profesinė sąjunga kolektyviniuose darbo santykiuose (tai yra, kai darbuotojai veikia kaip viena šalis, o darbdavys kaip kita šalis) atstovauja visus tos įmonės, pramonės šakos, teritorijos darbuotojus, nepriklausomai nuo to, ar jie yra profesinės sąjungos nariais. Jei profesinė sąjunga sudarys kolektyvinę sutartį su darbdaviu, ši kolektyvinė sutartis bus privaloma ir tiems įmonės darbuotojams, kurie nėra profesinės sąjungos nariais. Ši taisyklė yra įtvirtinta Darbo kodekso 18 straipsnio 2 dalyje. Individualiuose darbo santykiuose – t.y. tarp darbdavio ir konkretaus darbuotojo, kuris nėra profesinės sąjungos narys, profesinė sąjunga neatstovauja darbuotojo. Konstitucinis Teismas savo nutarime „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17

⁴⁵ LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. kovo 15 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-181/2006.

⁴⁶ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

⁴⁷ LAT CBS teisėjų kolegijos 2011 m. gegužės 2 d. nutartis c.b. A. J. v. UAB „Visagino transporto centras“, Nr. 3K-3-212/2011.

straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai" taip pat pasisakė šiuo klausimu. Jis konstatavo, kad Konstitucijos 50 straipsnio 1 dalies nuostata, įtvirtinanti, jog profesinės sąjungos gina darbuotojų profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus, iš esmės išreiškia dvejopą profesinių sąjungų paskirtį ir funkcijas:

- 1) atstovauti profesinės sąjungos nariams ir juos ginti;
- 2) įstatymo nustatytais atvejais ir būdais ginti visus atitinkamos įmonės, įstaigos ar organizacijos darbuotojus.⁴⁸

Tačiau remiantis tokiu aiškinimu susidaro kontroversiška situacija, nes darbuotojas, nesantis profesinės sąjungos nariu, yra atstovaujamas taip pat kaip ir jos narys. Tokia situacija kertasi ir su negatyviuoju asociacijų laisvės principo aspektu, nes asmuo, be jo sutikimo, yra atstovaujamas profesinės sąjungos. Žinoma, dažniausiai likusioji dalis darbuotojų, kurie nėra profesinės sąjungos nariai, pretenduoja, kad jiems nebuvo atstovauta ar buvo atstovauta netinkamai sudarant kolektyvinę sutartį, neturėtų reikšti. Tiesą sakant, net ir teisinių argumentų savo pretenzijoms pagrįsti nelabai būtų, nes tokį reglamentavimą įtvirtina Lietuvos Respublikos teisės aktai. Todėl galima pasiūlyti darbdaviui, jog norėdamas išvengti galimų nesutarimų tarp darbuotojų, pretenzijų ir dalies darbuotojų siekio atsiriboti nuo tokios kolektyvinės sutarties, galėtų dar derybų dėl kolektyvinės sutarties sudarymo metu imtis prevencinių priemonių – pakviesti likusią dalį darbuotojų išsirinkti savo atstovus ir juos kviešti dalyvauti sudarant sutartį bei ją pasirašant.⁴⁹

Lietuvos Respublikos Statistikos departamento duomenimis, 2008 metais Lietuvoje vidutinis užimtųjų skaičius siekė 1.520,0 tūkst. žmonių, 2009 metais – 1.415,9 tūkst. žmonių, 2010 metais – 1.343,7 tūkst. žmonių. Profesinių sąjungų narių skaičius atitinkamai buvo: 2008 metais – 111,7 tūkst. žmonių, 2009 metais – 115,4 tūkst. žmonių ir 2010 metais – 112,6 tūkst. žmonių.⁵⁰ Šie duomenys nėra visiškai tikslūs, bet galima teigti, kad tik apie 10% (o gal ir mažiau) dirbančiųjų priklauso profesinėms sąjungoms ir jų skaičius nedidėja. Nagrinėjant profesinių sąjungų

⁴⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. 1999-01-20, Valstybės žinios, 1999, Nr.: 9-199.

⁴⁹ DAUSKURDAS, V. Tai, ką reikėtų žinoti apie darbuotojų atstovus arba profesinės sąjungos ir darbo tarybos iš arčiau, *Juristas*, 2011, Nr. 10. [žiūrėta: 2011 m. gruodžio 15 d.]. Prieiga per internetą: http://www.paciolis.lt/lt/el_parduotuve?Products_category_id=6&Products_item_id=11.

⁵⁰ Lietuvos Respublikos Statistikos departamento duomenys. [žiūrėta: 2011 m. gruodžio 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/Define.asp?MainTable=M3190201&PLanguage=0&PXSid=0&ShowNews=OFF>.

statistiką, reikėtų paminėti ir sudarytų įmonėje kolektyvinių sutarčių skaičių, tačiau pabrėžtina, jog iki šiol tokios sutartys yra niekur neregistruojamos, todėl nustatyti tikslų jų skaičių yra beveik neįmanoma. Verta paminėti, jog nacionalinių, šakos ir teritorinių kolektyvinių sutarčių registravimas yra vykdomas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje. Šios administracinės paslaugos teikėjo, o būtent Jurgitos Vitkauskienės, teigimu, šiuo metu yra galiojanti tik viena šakos lygio kolektyvinė sutartis tarp laikraščių leidėjų asociacijos ir žurnalistų sąjungos. 2007 metais nustojo galioti žemės ūkio sektoriaus šakos kolektyvinė sutartis.⁵¹ Vertinant tai, kad socialinė partnerystė mūsų šalyje yra įgyvendinama dar pakankamai vangiai, galima daryti prielaidą, kad ir įmonės kolektyvinių sutarčių sudarymas vyksta vangiai, ne taip sparčiai kaip norėtųsi. Kuo tai nulemta? Kodėl darbuotojai nenori būti atstovaujami ir ginami profesinių sąjungų?

Nuomonių šiuo klausimu irgi yra daug. Visų pirma, matomai jaučiamas dar postsovietinis šleifas, kuris neleidžia atsinaujinti, pritraukti daugiau jaunų darbuotojų ir imti teikti paslaugas darbuotojams. Teikti teises, švietimo ar konsultavimo paslaugas, o ne skambiai tariant „atstovauti“ ar „ginti“. Sovietų laikais darbuotojai buvo verčiami būti profesinių sąjungų nariais. Nors profesinių sąjungų nariai ir turėjo daug garantijų, tačiau klestėjo korupcija, dažnai darbdavys įtakodavo profesinės sąjungos sprendimus. Po Lietuvos nepriklausomybės atkūrimo darbuotojai masiškai išstodavo iš profesinių sąjungų, daug valstybinių profesinių sąjungų buvo išardytos, smarkiai padidėjo nedarbo lygis, todėl darbdaviai jau patys galėjo diktuoti sąlygas darbuotojams, su kuriomis pastarieji, neturėdami pasirinkimo, sutikdavo. Kai kurios profesinės sąjungos pradėjo kariauti tarpusavyje dėl turto dalybų, nebuvo autoritetinių vadų, visa tai privedė iki beveik tragiškos profesinių sąjungų situacijos.

Antra, Darbo kodeksas apsunkena darbuotojų, kurie išrinkti į profesinių sąjungų atstovaujamuosius organus, atleidimą. Ši svarbi privilegija skatina kurti atstovaujamuosius organus bei suteikia galimybę piktnaudžiauti įstatymo sukurtomis privilegijomis. Darbuotojai, išrinkti į darbuotojų atstovaujamuosius organus, net būdami žemesnės kvalifikacijos, turi pirmenybės teisę būti palikti dirbti net ir prieš darbuotojus, kurie, pavyzdžiui, vieni augina vaikus iki 16 metų, prižiūri pirmos ar antros grupės invalidus bei kitus socialiai pažeidžiamus asmenis. Tokiu būdu, tariamai kovojant už „lygybę ir brolybę“, darbuotojai yra suskirstomi į „lygius ir lygesnius“. Kai

⁵¹ Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Darbo departamento: Socialinio dialogo, darbo santykių ir apmokėjimo skyriaus vyriausiosios specialistės Jurgitos Vitkauskienės atsakymas į užklausą dėl kolektyvinių sutarčių skaičiaus.

kurie darbuotojai linkę tuo piktnaudžiauti, siekia tapti profesinės sąjungos valdymo organų nariais, pirmiausia ieškodami naudos sau, o ne kitiems tos profesinės sąjungoms nariams, todėl siūlytina tokią reglamentavimą padaryti aiškesnį, užkertant kelią galimam piktnaudžiavimui.

Profesinėms sąjungoms nepavyko suformuoti savo ekonominės-socialinės pasaulėžiūros, kuri būtų įtikinama ir atpažįstama. Tradicinių profesinių sąjungų vadovai dažnai iš esmės neturi ką pasiūlyti prie derybų stalo, kurio vienoje pusėje sėdi darbdaviai su gerai apmokamais ekonomikos, finansų ekspertais ir institutais. Profesinių sąjungų vadovų kalbos darbo santykių, ekonominiiais, socialiniais klausimais neretai išlieka buitiniame lygyje, jie dažnai nėra pakankamai kompetentingi vesti derybas su stambesnių įmonių administracijomis ar aukštesniu nei įmonės lygiu.

Verta pažymėti ir tai, jog profesinės sąjungos Lietuvoje yra pakankamai skurdžios. Dotacijas gauna tik didžiausios profesinių sąjungų konfederacijos. Tačiau ir jos nėra pajėgios tinkamai ginti darbuotojų interesus. Pastarųjų lyderiai, galimai prisidengdami profesinių sąjungų nepriklausomumo garantijomis, veiklą profesinėse sąjungose neretai paverčia asmeninio pelnymosi vieta. Nors tai vyksta aukštesniu nei įmonės lygiu, tačiau visuomenės nuomonė formuojama atsižvelgiant į visą profesinių sąjungų sistemą, kuri nėra tobula. Norint būti savarankiška bei drąsiai savo teises įgyvendinančia organizacija, būtina turėti tam tikrą kapitalą. Įmonės profesinės sąjungos šiuo metu yra išlaikomos tik iš jos narių įmokų. Galima priminti, jog nuolatiniai Lietuvos gyventojai nuo 2012 m. sausio 1 d. gali skirti pajamų mokesčio dalį (iki 2 procentų) ne tik vienetams, turintiems teisę gauti paramą, bet ir 1 procento pajamų mokesčio dalį – pasirinktoms politinėms partijoms. Atsižvelgiant į tokią naują, siūlytina suteikti galimybę pajamų mokesčio dalį skirti ir profesinėms sąjungoms. Tokiu būdu profesinės sąjungos būtų suinteresuotos turėti kuo daugiau narių bei stengtųsi efektyviau dirbti, norėdamos gauti daugiau pajamų.

Paminėtinas ir atsainus valdžios požiūris į profesines sąjungas. Visų pirma, verta pabrėžti, kad Profesinių sąjungų įstatymas buvo priimtas pačiais pirmaisiais nepriklausomybės metais, tiksliau, jis, su tam tikrais pakeitimais, buvo receptuotas iš sovietinių laikų galiojusio įstatymo, ir per pastaruosius 20 metų buvo atlikta pakankamai mažai pakeitimų. Darbo santykiai sparčiai keičiasi, tampa žymiai lankstesni, todėl manytina, kad ir tokie svarbūs darbuotojų atstovavimui skirti įstatymai turi būti nuolat peržiūrimi ir derinami prie besikeičiančių sąlygų.

Verta paminėti ir tai, jog šiuo metu Lietuvoje niekas netikrina profesinių sąjungų veikimo, t.y. ką ir kaip jos daro siekdamos geriau atstovauti įmonės darbuotojus, kurie šią teisę patikėjo joms. Kaip žinia, kai nėra veiksmingo kontrolės mechanizmo, dažniausiai nėra ir tvarkos, todėl siūlytina įsteigti arba perduoti jau esamoms valstybės institucijoms šią funkciją, t.y. prižiūrėti profesinių sąjungų veiklą. Manytina, tai būtų naudinga tiek darbuotojams, tiek darbdaviams, o profesinės sąjungos kruopščiau ir atsakingiau įgyvendintų savo tiesiogines funkcijas.

Darbdavys tik vykdo įstatymų leidėjo teisės aktuose nustatytus įpareigojimus, todėl daugiau dėmesio reikėtų skirti konsultavimuisi su valdžios institucijomis prieš priimant svarbius, darbuotojų interesus veikiančius, sprendimus. Tai aukštesnio nei įmonės lygio profesinių sąjungų pareiga, tačiau visos profesinės sąjungos turėtų veikti kartu, organizuotai. Čia galima pritaikyti pavyzdį dėl minimalaus mėnesinio atlyginimo (tolia - MMA) kėlimo planų. Darbdavių ir profesinių sąjungų atstovai preliminariai susitarė, kad pritartų MMA didinimui, tačiau Vyriausybė to padaryti nesutiko dėl sunkios ekonominės padėties. Profesinių sąjungų atstovai protestavo dėl tokio sprendimo, tačiau liko nieko nepasiekę. Profesinės sąjungos šiuo metu neturi beveik jokių galimybių paveikti valdžios institucijų sprendimų, todėl siūlytina praplėsti profesinių sąjungų galias derantis su valdžios institucijomis, nes tik tada, dar prieš teisės aktų priėmimą, visų šalių pozicijos būtų suderintos ir galimai būtų išvengta pasipiktinimo po jų įsigaliojimo.

Taigi, kaip matyti, yra daug aplinkybių, dėl kurių profesinės sąjungos šiuo metu išgyvena ne pačius geriausius laikus, tačiau visa tai gali būti pataisoma. Visų pirma, reikia kompetentingų žmonių darbuotojų atstovų tarpe, realių galių suteikimo profesinėms sąjungoms vykdant savo funkcijas, skaidriai vykdomos profesinės sąjungos veiklos, valdžios institucijų aktyvesnio dalyvavimo derybose su profesinėmis sąjungomis bei tam tikro profesinių sąjungų kontrolės mechanizmo, kad darbuotojai ir vėl patiktų profesinių sąjungų galia, o jos pradėtų efektyviai dirbti.

2.1.2. Darbo tarybos

Darbo tarybų atsiradimą Lietuvoje sąlygojo bendras eurointegracijos procesas, plėtojamas socialinis dialogas bei būtinybė jį skatinti ir vystyti. Lietuva turėjo ir nemažai konkrečių tarptautinių įsipareigojimų.⁵² Paminėtina Europos Sąjungos direktyva 2002/14 EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje⁵³, kurioje numatyta tiek tiesioginė, tiek netiesioginė valstybių pareiga sudaryti sąlygas atstovavimo darbuotojams organui. Tą patį atkartoja ir Europos socialinė chartijos (pataisytos) 6 straipsnis, kuriame nurodoma valstybės pareiga skatinti ir rengti bendras darbuotojų ir darbdavių konsultacijas. Tokių papildomą darbuotojų atstovų institucionalizavimą lėmė sparčiai mažėjanti profesinių sąjungų narystė Europos Sąjungos valstybėse narėse, dėl to atsirado akivaizdus darbuotojų atstovavimo trūkumas įmonėse, kuriose neveikia profesinės sąjungos. Pažymėtina, kad darbo tarybos kompetencija apsiriboja tik įmonės lygiu.

Darbo taryba – darbuotojų atstovaujamas organas, ginantis darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei atstovaujantis jų interesams.⁵⁴ Darbo taryba nėra politinis ar ekonominis darinys, ji formuojama tik konkrečioje įmonėje dirbančių darbuotojų teisėms ir interesams ginti. Darbo taryba pripažįstama lygiaverčiu įmonės darbdavio partneriu.⁵⁵ Verta pabrėžti, jog darbo tarybos Lietuvoje yra savarankiškos ir nepriklausomos nuo darbdavio, skirtingai negu kai kuriuose užsienio valstybėse (pavyzdžiui, Belgijoje, Norvegijoje), kur darbo tarybos ir darbdaviai sudaro vieningus ir kartu veikiančius organus. Darbdavys negali niekaip veikti ar įtakoti darbo tarybos veiklos, tačiau Darbo tarybų įstatymo 24 straipsnio 2 dalyje numatyta galimybė darbdaviui kreiptis į teismą, jei, jo manymu, darbo tarybos veiksmai pažeidžia įstatymus ar tarpusavyje priimtus ir patvirtintus dokumentus.

Darbo tarybų Lietuvoje veikimo pagrindas yra Darbo kodekso 19 straipsnis, kuris nurodo, jog atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti esant darbo santykiams gali profesinės sąjungos, bet jei įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra

⁵² PETRYLAITĖ, D. BLAŽIENĖ, I. Atstovavimas darbuotojams įmonės lygiu: darbo tarybų institutas tarptautiniu ir nacionaliniu požiūriu. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2009, t. 4, p. 209.

⁵³ Europos Sąjungos Tarybos direktyva 2002/14 EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje. [žiūrėta: 2011 m. lapkričio 10 d.]

Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0014:LT:HTML>.

⁵⁴ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.

⁵⁵ PETRYLAITĖ, D. BLAŽIENĖ, I. Atstovavimas darbuotojams įmonės lygiu: darbo tarybų institutas tarptautiniu ir nacionaliniu požiūriu. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2009, t. 4, p. 221.

veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja darbo taryba, išrinkta slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime, ir 21 straipsnis, kuris nurodo, kad darbo tarybų statusą ir sudarymo tvarką nustato specialus įstatymas. Minėtas įstatymas yra Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas (toliau – Darbo tarybų įstatymas), Lietuvoje priimtas tik 2004 metais, t.y. palyginti neseniai. Minėtame Darbo kodekso 21 straipsnio 2 ir 3 dalyse nurodyta, kad darbo tarybos turi visas kolektyvinio atstovavimo subjektų teises, bet jos negali atlikti funkcijų, kurios pagal įstatymus yra pripažintos kaip profesinių sąjungų prerogatyva (pripažįstama, kad tai dalyvavimas socialinėje partnerystėje aukštesniu nei įmonės lygiu). Iš to matome, kad Darbo kodeksas teikia pirmenybę profesinėms sąjungoms atstovaujant darbuotojams, o darbo taryba yra papildomas darbuotojus atstovaujantis subjektas. Pasirinktas alternatyvus variantas nėra labai paplitęs Europoje, kai darbuotojams gali atstovauti vienas arba kitas atstovas – arba profesinė sąjunga, arba darbo taryba, nes Europos Sąjungos valstybėse dažniau sutinkamas solidarus darbuotojų atstovavimo modelis, kai darbo tarybos veikia kartu su profesinėmis sąjungomis, tačiau tada yra atskiriama jų kompetencija. Pabrėžtina, kad Lietuvoje darbo tarybos įmonės lygiu turi tas pačias teises kaip ir profesinės sąjungos⁵⁶, t.y. turi teisę dalyvauti informavimo ir konsultavimo procedūrose, vesti kolektyvines derybas, inicijuoti kolektyvinius ginčus, organizuoti bei skelbti įmonės lygio streikus. Kaip jau buvo minėta aukščiau, aukštesniame nei įmonės lygyje socialiniame dialoge darbo tarybos neturi teisės dalyvauti, tai jau yra išimtinės profesinių sąjungų teisės.

Verta pažymėti ir darbo tarybų bei profesinių sąjungų santykį, keliantį nemažai diskusijų. Įstatymų leidėjas Darbo tarybų įstatymo 27 straipsnyje numatė, kad įsikūrus profesinei sąjungai darbo taryba tęsia veiklą iki savo kadencijos pabaigos. Tuo metu, kai įmonėje veikia ir profesinė sąjunga, ir darbo taryba, jos tarpusavyje sudaro jungtinę profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybę, kuri atstovauja ir gina darbuotojų interesus. Jei dėl jungtinės atstovybės nesusitariama, darbuotojų kolektyvas susirinkime (konferencijoje) priima sprendimą ir pasirenka darbuotojų atstovą.⁵⁷ Pastaroji nuostata kelia nemažai diskusijų dėl atitikties Darbo kodekso 19 straipsniui. Šiame straipsnyje nenurodyta galimybės darbo taryboms veikti kartu su profesinėmis sąjungomis toje

⁵⁶ KASILIAUSKAS, N. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje, *Teisė*, 2008, nr. 68, p. 58.

⁵⁷ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.

pačioje įmonėje, todėl diskutuojama, ar Darbo tarybų įstatymo 27 straipsnis galimai neperžengė Darbo kodekse nustatytų teisinio reguliavimo ribų.

Įmonėje, neatsižvelgiant į tai, ar ji turi filialų, atstovybių ar kitų struktūrinių padalinių, gali būti sudaroma tik viena darbo taryba. Darbo taryba sudaroma įmonėje, kurioje darbuotojų skaičius yra ne mažesnis kaip 20. Įmonėje, kurioje dirba mažiau kaip 20 darbuotojų, darbo tarybos funkcijas įgyvendina darbuotojų atstovas, renkamas darbuotojų kolektyvo susirinkime. Darbuotojų atstovui taikomos visos nuostatos, nustatančios darbo tarybos ir jos narių teises, pareigas ir garantijas.⁵⁸

Darbuotojų kolektyvo susirinkimas yra teisėtas, kai jame dalyvauja ne mažiau kaip pusė įmonės darbuotojų. Sudaryti darbo tarybą nėra darbdavio ar darbuotojų pareiga, bet darbdavys privalo pradėti darbo tarybos sudarymo procedūrą, gavęs rašytinį ne mažiau kaip vieno dešimtadalio įmonės darbuotojų pasirašytą pasiūlymą dėl darbo tarybos sudarymo. Į darbo tarybą yra išrenkami ne mažiau kaip 3 ir ne daugiau kaip 15 narių, priklausomai, kiek darbuotojų joje dirba: jei įmonėje dirba nuo 20 iki 50 darbuotojų – 3 darbo tarybos nariai; nuo 51 iki 100 darbuotojų – 5 darbo tarybos nariai; nuo 101 iki 200 darbuotojų – 7 darbo tarybos nariai; nuo 201 iki 300 darbuotojų – 9 darbo tarybos nariai; nuo 301 iki 500 darbuotojų – 11 darbo tarybos narių; nuo 501 iki 700 darbuotojų – 13 darbo tarybos narių; per 701 darbuotoją – 15 darbo tarybos narių.⁵⁹ Atsižvelgiant į tai, kad darbo tarybos nariai yra renkami, t.y. darbo taryba yra renkamas organas, galima daryti išvadą, kad asociacijų laisvės principas jai nėra taikomas. Neužtenka vien darbuotojo valios tapti atstovu, reikia sulaukti ir kitų darbuotojų pasitikėjimo bei būti išrinktam jų.

Pažymėtina, kad darbo tarybos nariais gali būti renkami visi darbuotojai, sulaukę šešiolikos metų ir išdirbę įmonėje ne mažiau kaip šešis mėnesius, išskyrus darbuotojus, esančius atostogose vaikui prižiūrėti, kol jam sueis treji metai, atliekančius tikrąją krašto apsaugos tarnybą, dirbančius pagal trumpalaikę darbo sutartį bei darbdavius ir juos atstovaujančius asmenis. Darbuotojai, įmonėje išdirbę trumpiau kaip šešis mėnesius, darbo tarybos nariais gali būti renkami tik tuo atveju, kai įmonėje visi darbuotojai dirba trumpiau nei šešis mėnesius.⁶⁰ Darbo taryba sudaroma trejų metų kadencijai, kuri pradedama skaičiuoti nuo pirmojo jos posėdžio.

Pagrindinė darbo tarybos funkcija yra dalyvauti informavimo ir konsultavimo procedūrose. Tačiau be šios teisės ji turi ir kitų teisių:

⁵⁸ Ibidem

⁵⁹ Ibidem

⁶⁰ Ibidem

- nustatytais atvejais derinti darbdavio sprendimus;
- sudaryti su darbdaviu įmonės kolektyvinę sutartį, taip pat įmonės filialo, atstovybės ar struktūrinio padalinio kolektyvinę sutartį;
- įgalioti darbo tarybos narį įmonės darbo metu patekti į įmonės patalpas, susipažinti su darbuotojų darbo sąlygomis netrukdam darbuotojų darbui;
- gauti iš darbdavio, o norminių teisės aktų nustatytais terminais ir iš valstybių bei savivaldybių institucijų ir įstaigų informaciją, reikalingą savo funkcijoms atlikti;
- teikti darbdaviui pasiūlymus dėl ekonominių, socialinių ir darbo klausimų, aktualių darbuotojams darbdavio sprendimų, darbo santykius reglamentuojančių įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių įgyvendinimo;
- kreiptis į teismą dėl darbdavio sprendimų teisėtumo;
- kreiptis į teismą dėl darbo tarybos teisių gynimo;
- esant būtinybei aptarti svarbius ekonomikos, socialinius ir darbo klausimus, sušaukti visuotinį darbuotojų kolektyvo susirinkimą (konferenciją);
- priimti sprendimą skelbti streiką ir jam vadovauti;
- atlikti kitus veiksmus, neprieštaraujančius įstatymams.⁶¹

Galima daryti išvadą, kad darbo tarybos turi tokias pačias teises kaip ir profesinės sąjungos, veikiančios įmonės lygiu. Darbo tarybos funkcijos ir apsiriboja tik įmonės lygmeniu, nes aukštesnio nei įmonės lygio kolektyvinių derybų vedimo, kolektyvinių sutarčių sudarymo bei aukštesnio lygio streikų organizavimo teisės yra išimtinės profesinių sąjungų teisės.⁶²

Vertėtų paminėti ir darbo tarybos pareigas, numatytas Darbo tarybų įstatymo 20 straipsnyje. Taigi, darbo taryba privalo:

- 1) atlikti savo funkcijas laikydamosi įstatymų, kitų norminių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių, darbo tarybos ir darbdavio susitarimų bei darbo tarybos veiklos reglamento nuostatų;

⁶¹ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.

⁶² PETRYLAITĖ, D. BLAŽIENĖ, I. Atstovavimas darbuotojams įmonės lygiu: darbo tarybų institutas tarptautiniu ir nacionaliniu požiūriu. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2009, t. 4, p. 221.

- 2) atlikdama savo funkcijas atsižvelgti į visų įmonės darbuotojų teises ir interesus, nediskriminuoti atskirų darbuotojų, jų grupių ar atskirų struktūrinių padalinių darbuotojų;
- 3) informuoti įmonės darbuotojus apie savo veiklą kasmet viešai pateikdama įmonės darbuotojams metinės darbo tarybos veiklos ataskaitą, taip pat kitu darbo tarybos veiklos reglamente nustatytu būdu;
- 4) pasibaigus darbo tarybos nario narystei, ne vėliau kaip per vieną mėnesį patvirtinti įgaliojimus naujo darbo tarybos nario, kuriuo jo sutikimu gali būti pirmasis darbuotojas kandidatų sąrašė (gavusių bent vieną balsą, bet neišrinktų į darbo tarybą);
- 5) laikytis geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems darbdavio interesams principų.⁶³

Kaip matyti, darbo taryba turi ne vien plačias teises, bet ir tam tikras pareigas. Jos yra ganėtinai svarbios, nes nevykdydama minėtų pareigų, darbo taryba netektų ir savo teisių.

2006 metais atlikto tyrimo duomenimis tik apie 4 % Lietuvos įmonių turėjo veikiančias darbo tarybas ar pagal Darbo tarybų įstatymą išrinktą darbuotojų atstovą, tačiau darbo tarybų paplitimas augo.⁶⁴ Šiuo metu nėra atliktų panašių tyrimų, todėl negalima tiksliai pasakyti, kiek dabar yra išrinktų darbo tarybų. Galima daryti prielaidą, kad nors jų skaičius nuo 2006 metų turėtų būti ženkliai padidėjęs, tačiau vis dar pakankamai mažas.

Reikėtų aptarti ir darbo tarybų galimybes valstybės tarnyboje Lietuvoje. Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymo (toliau – Valstybės tarnybos įstatymo) 16 straipsnio 1 dalies 7 punkte⁶⁵ numatyta valstybės tarnautojų teisė būti profesinių sąjungų nariais, tačiau nieko neužsiminta apie kitokias atstovavimo formas. Taip pat vertėtų paminėti ir to paties įstatymo 5¹ straipsnį, kuris numato kolektyvinių sutarčių sudarymą valstybės tarnyboje. Jame numatyta, jog įstaigos kolektyvinė sutartis yra sudaroma tarp valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos vadovo arba jo įgalioto asmens ir valstybės tarnautojams atstovaujančios valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje veikiančios valstybės tarnautojų profesinės sąjungos⁶⁶ (aukštesnio nei įstaigos lygio kolektyvinės sutartys taip pat sudaromos tik dalyvaujant

⁶³ Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.

⁶⁴ Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos. 2006. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas.

⁶⁵ Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios, 1999, Nr. 62-2130; nauja redakcija – 2002, Nr. 45-1708.

⁶⁶ Ibidem

profesinių sąjungų organizacijoms). Iš to seka, kad Valstybės tarnybos įstatymas aiškiai apibrėžia subjektus, galinčius atstovauti valstybės tarnautojų interesams – tik profesines sąjungas, todėl darbo tarybų steigimas valstybės tarnyboje nėra galimas.

Nors Lietuvoje galiojantis Darbo tarybų įstatymas ir numato plačias šių organizacinių struktūrų teises bei kompetenciją atstovaujant įmonės darbuotojams, tačiau darbo tarybos narių rinkimų procesas yra itin sudėtingas ir griežtas, detaliai reglamentuotas. Manytina, kad tai yra viena iš esminių teisinio pobūdžio kliūčių, lemiančių gana vangų šių tarybų steigimąsi. Todėl siūlytina supaprastinti darbo tarybų rinkimo procedūrą ir jos teisinį reglamentavimą, taip pat svarstyti galimybę numatyti teisinį leidimą steigti darbo tarybas įmonių struktūriniuose padaliniuose, kad jos „būtų arčiau darbuotojų“.⁶⁷ Ypatingai reikėtų peržiūrėti teisinį draudimą darbo tarybas steigti valstybės tarnybos sektoriaus institucijose, kadangi tyrimais nustatyta, kad darbo tarybos Lietuvoje yra steigiamos dažniau valstybiniame nei privačiame sektoriuje.⁶⁸ Siekiant konstruktyvaus dviejų darbuotojų atstovų – profesinių sąjungų ir darbo tarybų – bendradarbiavimo, visų pirma, reikėtų tiksliau apibrėžti jų funkcijas, remiantis Vakarų Europos valstybių pavyzdžiu, kur darbo taryboms suteikiama informavimo ir konsultavimo teisė, o profesinės sąjungos veda derybas dėl kolektyvinės sutarties sudarymo ir darbuotojų darbo sąlygų nustatymo. Kitaip tariant, darbo tarybų institutą reikėtų laikyti ne alternatyva profesinėms sąjungoms (kaip šiuo metu yra Lietuvoje), bet profesinių sąjungų partneriu, vykdančiu tam tikras specifines atstovavimo darbuotojams funkcijas įmonėje ir įgyvendinančiu aukštesnio lygio profesinės sąjungos idėjas konkrečioje įmonėje.⁶⁹ Nes šiuo metu vyksta tarsi konkurencija tarp profesinių sąjungų ir darbo tarybų, o kadangi Darbo tarybų įstatymas yra priimtas neseniai, daugiau pranašumo, patirties, turi, ir tuo naudojasi, profesinės sąjungos.

Manytina, kad darbo tarybų institutas greičiau ir kokybiškiau plėstųsi, jei būtų didesnis darbuotojų ir jau išrinktų į darbo tarybas narių informavimas visais su atstovavimu darbuotojams susijusiais klausimais. Pavyzdžiui, galėtų būti rengiami įvairūs mokymai, diskusijos, seminarai, kur vyktų dalinimasis patirtimi kartu su profesinių sąjungų nariais. Aukščiau išvardintų veiklų įgyvendinimui labai svarbu turėti ir tinkamas priemones. Šiuo tikslu siūlytina sukurti internetinį puslapį, kuriame būtų

⁶⁷ PETRYLAITĖ, D. BLAŽIENĖ, I. Atstovavimas darbuotojams įmonės lygiu: darbo tarybų institutas tarptautiniu ir nacionaliniu požiūriu. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2009, t. 4, p. 227.

⁶⁸ Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos. 2006. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas.

⁶⁹ PETRYLAITĖ, D. BLAŽIENĖ, I. Atstovavimas darbuotojams įmonės lygiu: darbo tarybų institutas tarptautiniu ir nacionaliniu požiūriu. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2009, t. 4, p. 227.

kaupiami ir skelbiama informacija apie darbuotojų atstovavimą – naujausios žinios, organizuojami seminarai, darbuotojų atstovų kontaktiniai duomenys. Siekiant didesnio darbuotojus atstovaujančių institucijų veiklos efektyvumo bei skaidrumo, galima būtų taip pat sukurti darbo tarybas turinčių įmonių registrą, kaip tai yra su profesinėmis sąjungomis. Apibendrinant, darbo tarybos yra pakankamai „jaunas“ darbuotojų atstovas, todėl galima teigti, kad šiuo metu vyksta tarsi šio subjekto išbandomasis laikotarpis. Tik ateitis parodys, ar šis darbuotojų atstovas prisigis praktikoje, nes manytina, kad teisinė bazė yra paruošta tinkamai, kad šis institutas galėtų efektyviai veikti (atsižvelgus į aukščiau darbe minėtas pastabas).

Apibendrinant, reikėtų paaiškinti, kodėl Lietuva pasirinko būtent tokį darbuotojų atstovų modelį, nes jis yra gana netradicinis ir išskirtinis. Taigi, Lietuva pasirinko dualistinį darbuotojų atstovų modelį, kur profesinės sąjungos bei darbo tarybos įmonės lygmenyje turi tokias pačias teises, susiklosčius nelengviems politiniams bei ekonominiams veiksniams. Profesinės sąjungos po nepriklausomybės atkūrimo pradėjo kurtis iš naujo, nes LTSR neturėjo savo nacionalinių profesinių sąjungų (pažymėtina, jog kitose darbe aptarinėjamosiose valstybėse nacionalinės profesinės sąjungos turi ilgametes tradicijas). Naujai besikuriančios profesinės sąjungos buvo susiskaldžiusios, kovojančios dėl likusio sovietinių profesinių sąjungų turto. Jos buvo pernelyg silpnos tinkamai atstovauti darbuotojus, todėl ir atsirado būtinybė steigti šalyje kitą darbuotojų atstovų institutą – darbo tarybas. Įstatymų leidėjas turėjo kažkaip užtikrinti įmonės darbuotojų atstovavimo efektyvumą, todėl šiuo metu Lietuva ir turi gana išskirtinę situaciją, palyginti su kitomis Europos Sąjungos valstybėmis, kai profesinės sąjungos ir darbo tarybos yra lygiaverčiai įmonės darbuotojų atstovai, turintys tokias pačias teises.

2.2. DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMAS ĮMONĖS LYGMENYJE VENGRIJOJE

Darbuotojų interesams Vengrijoje gali atstovauti jų atstovai - darbo tarybos bei profesinės sąjungos, taigi, ši šalis pasirinko dualistinę darbuotojų atstovavimo kryptį. Darbo tarybos Vengrijoje veikia lygia greta su profesinėmis sąjungomis, bet jos apima tik įmonės lygį. Ši šalis turi pakankamai didelę darbo tarybų patirtį, nes darbo tarybos buvo įsteigtos jau nuo 1992 metų. Įtakos tam turėjo pirmiausia kaimyninių valstybių (pavyzdžiui, Vokietijos) patirtis bei būtinybė keisti darbuotojų atstovavimo sistemą, nes profesinių sąjungų narių skaičius drastiškai smuko. Todėl be profesinių sąjungų, nuo 1992 metų, tapo privaloma rinkti darbo tarybas įmonėse, kuriose dirba daugiau kaip 50 darbuotojų (į šį skaičių įeina ir terminuotai priimti darbuotojai), arba darbuotojų atstovą, jei įmonėse dirba daugiau kaip 15, bet mažiau nei 50 darbuotojų. Darbo tarybos nariai yra renkami trejų metų kadencijai. Darbo tarybos narių skaičius yra nemažesnis nei 3 nariai, jei darbuotojų skaičius neviršija 100 darbuotojų ir ne didesnis negu 13 narių, jei darbuotojų skaičius viršija 2000 darbuotojų rinkimų metu.⁷⁰ Nors Vengrijos Darbo Kodekse ir yra numatyta, kad įmonėse peržengusiose numatytą skaičių darbuotojų privalo būti įsteigta darbo daryba, tačiau ši pareiga ne visada yra vykdoma. Galima paminėti ir dar labai svarbų faktą, kad darbdavys nėra įpareigotas (nėra numatytų sankcijų, jei jis to nesiima) imtis iniciatyvos ir pradėti darbo tarybos steigimo procedūras, jei tik jo to nepaprašo iniciatyvūs darbuotojai.⁷¹ Pažymėtina, kad nesant imperatyvios įstatymo nuostatos steigti darbo tarybas, darbdaviai nėra linkę to daryti savo iniciatyva. Galima paminėti ir tai, jog teisės aktai gali priversti įsteigti darbo tarybas, bet priversti jas efektyviai veikti yra tiesiog nepajėgūs. Dėl šios priežasties darbo tarybos turi būti steigiamos geranoriškai, išreiškiant visų šalių norą. Tik tada jos galės sėkmingai ir efektyviai dirbti (tai turėtų būti taikoma ne tik Vengrijai, bet ir visoms šalims, siekiančioms sukurti darniai bei efektyviai veikiantį darbo tarybų instituto funkcionavimą).

Lygiagretus buvimas dviejų darbuotojų atstovavimo subjektų (profesinių sąjungų bei darbo tarybų) darbovietėje dažnai sukelia tam tikrų sunkumų. Abu subjektai veikia nepriklausomai vienas nuo kito, tačiau dažniausiai jie veikia su tais pačiais

⁷⁰ Vengrijos Darbo Kodeksas. [žiūrėta: 2012 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.HUN.3-Annex4.pdf>.

⁷¹ Ibidem

žmonėmis, todėl profesinės sąjungos paprastai suvokia darbuotojų tarybą kaip konkurentą, o ne kaip partnerį. Tokia situacija susiklostė todėl, kad šių darbuotojų atstovų teisės ir kompetencijos nėra aiškiai reglamentuotos bei atskirtos viena nuo kitos. Tokia padėtis tik silpnina abiejų atstovų pozicijas, o ne jas stiprina, kaip buvo sumanyta įstatymų leidėjais. Apibendrintai galima pasakyti, kad profesinių sąjungų pagrindinė funkcija yra kolektyvinių derybų vedimas dėl darbuotojams rūpimų klausimų bei kolektyvinių susitarimų siekimas. Kadaisė buvusios plačios profesinių sąjungų teisės buvo panaikintos 1992 metais, kai buvo įteisintas darbo tarybų institutas. Tačiau jos vis dar turi gana daug išraiškos teisės bei kai kurias informacijos gavimo ir konsultacijų teises. Darbdavys privalo suteikti visą turimą profesinių sąjungų pageidaujamą informaciją. Profesinės sąjungos taip pat turi ir veto teisę. Jei darbdavio tam tikri veiksmai pažeidžia darbuotojų teisėtus interesus ir teises, profesinės sąjungos gali užvetuoti tokį veiksma ir sėsti prie derybų stalo su darbdaviu. Nesuradus bendro sutarimo rūpimu klausimu, profesinės sąjungos turi teisę kreiptis į teisma.⁷² Profesinės sąjungos taip pat pateikia darbdaviui savo nuomonę bendrais organizaciniais ir kitais su darbu susijusiais klausimais, tačiau darbdavys nėra įpareigotas tuos pastebėjimus įgyvendinti, nebent gali tik į juos atsižvelgti. Teisės aktai reikalauja, kad darbdavys turėtų suteikti profesinių sąjungų atstovams sąlygas efektyviai atlikti profesinių sąjungų veiklą, o kiti klausimai sprendžiami sudarant kolektyvines sutartis. Profesinė sąjunga paskiria arba išrenka profesinių sąjungų atstovą, kuris atstovaus savo nariams *vis-à-vis* prieš darbdavį. Profesinei sąjungai įsteigti užtenka 10 narių išreikštos valios.⁷³ 2010 metų duomenimis, apie 18% visų darbuotojų buvo profesinių sąjungų nariais, tačiau dauguma jų dirbo valstybiniame sektoriuje.⁷⁴

Darbo tarybų teisės dažniausiai apsiriboja informavimo ir konsultavimo teisėmis bei labai siauromis bendrų sprendimų priėmimo derybų su darbdaviu metu galimybėmis. Remiantis Vengrijos darbo kodeksu⁷⁵, darbdavys, ne rečiau kaip kas pusė metų, turi informuoti darbo tarybas apie jo ekonominę padėtį, iškilusias problemas, apie planus priimti svarbius sprendimus, kurie pakeistų darbuotojų padėtį, tendencijas dėl darbo užmokesčio dydžio bei kitas reikšmingas aplinkybes. Be to, darbo tarybos turi teisę prašyti informacijos iš darbdavių visais klausimais, susijusiais su darbuotojų

⁷² Workplace representation in Hungary. [žiūrėta: 2012 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Hungary>.

⁷³ Ibidem

⁷⁴ Ibidem

⁷⁵ Vengrijos Darbo Kodeksas. [žiūrėta: 2012 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.HUN.3-Annex4.pdf>.

ekonominiais interesais ir socialinės gerovės tikslais. Jei įmonėje nėra išrinktos darbo tarybos, darbdavys praneša tą pačią informaciją profesinei sąjungai. Darbdavys nuolat turi konsultuotis su darbo taryba prieš priimdamas svarbius sprendimus. Konsultacijų tikslas - pasiekti bendrai sutartą poziciją. Konsultavimo funkcija iš esmės yra priskiriama darbo taryboms, tačiau profesinėms sąjungoms taip pat yra numatytos tam tikros konsultavimo teisės. Dažnai šios teisės yra analogiškos ir gana netikslios, todėl praktikoje tai įneša daug painiavos. Darbdaviai neretai yra supainioti, kuri atstovą, apie ką ir kada turi informuoti ir konsultuotis. Tai vadinamasis "horizontalus" dualistinis modelis, kai profesinės sąjungos ir darbo tarybos egzistuoja lygiagrečiai bei turi besidubliuojančias informavimo ir konsultavimo teises. 2004 metų duomenimis, tik 22,3% visų Vengrijos įmonių turėjo išrinktas ir veikiančias darbo tarybas.⁷⁶ 2003 metais, tik 9% darbo tarybų buvo įsteigta įmonėse be veikiančių profesinių sąjungų ir apie 70% visų darbo tarybų buvo visiškai, arba bent jau iš daugumos, sudarytos iš profesinių sąjungų narių⁷⁷, todėl galima daryti išvadą, kad darbo tarybų institutas Vengrijoje taip ir netapo visiškai savarankišku. Dar vienas darbuotojų atstovavimo aspektas, kuris yra bene labiausiai kritikuojamas, jog profesinės sąjungos iškelia savo kandidatus per darbo tarybos narių rinkimus. Tai yra ypač svarbu profesinėms sąjungoms, nes priklausomai nuo to, kiek procentų įmonės darbuotojų balsų surinks jos kandidatas, priklauso galimybė profesinei sąjungai sudaryti įmonės kolektyvinę sutartį su darbdaviu. Profesinės sąjungos turi teisę pasirašyti įmonės kolektyvinę sutartį, jei jos kandidatai gavo daugiau kaip pusę balsų darbo tarybos narių rinkimuose. Jei įmonėje veikia daugiau kaip viena profesinė sąjunga, kolektyvinė sutartis gali būti sudaroma visų įmonėje veikiančių profesinių sąjungų bendru sutarimu, su sąlyga, kad tokių profesinių sąjungų kandidatai kartu gavo daugiau nei pusę darbo tarybos rinkimuose balsų. Tais atvejais, kai profesinės sąjungos kandidatai gavo mažiau, nei reikiamas kiekis, balsų darbo tarybos rinkimuose, derybos dėl kolektyvinės sutarties pasirašymo su darbdaviu vykti gali, tačiau ji gali būti sudaryta tik gavus įmonės daugumos darbuotojų sutikimą.

Garsus Vengrijos darbo teisės mokslininkas, Károli Gáspár Universiteto profesorius, Attila Kun, viename iš savo darbų išskiria tokias pagrindines Vengrijos dualistinio modelio problemas:

⁷⁶ European Industrial Relations Observatory On-line: Hungary – Trade union membership and workplace presence continue to shrink. [žiūrėta: 2012 m. vasario 19 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/01/feature/hu0501103f.html>.

⁷⁷ Workplace representation in Hungary. [žiūrėta: 2012 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Hungary>.

- nepakankamai aiškiai reglamentuotos šių dviejų subjektų teisės ir kompetencijos ribos. Abiejų atstovų koegzistavimas yra vis dar miglotas. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų lygiagretus buvimas dažnai sukelia konkurenciją, o ne tarpusavio bendradarbiavimą;
- abiejų atstovų teisių bei kompetencijos sutapimais gali lengvai pasinaudoti darbdavys, manipuluodamas jų tarpusavio konkurencija ieškoti naudos sau, o ne darbuotojams;
- dualistinio modelio tradicijų nebuvimas šalyje, o tiesiog tokio modelio perėmimas iš kaimyninių valstybių (Vokietijos);
- profesinių sąjungų bei darbo tarybų narių besidubliavimas. Dauguma darbo tarybos narių yra kartu ir profesinių sąjungų nariais;
- įmonės administracija bei patys darbuotojų atstovai dažnai ir patys nežino šių subjektų skirtumų;
- įmonėse, kur nėra veikiančios profesinės sąjungos, dažniausiai nėra ir darbo tarybos, todėl tų įmonių darbuotojai lieka neapsaugoti.⁷⁸

Autorius savo darbe išskiria ir atskirų subjektų (profesinių sąjungų bei darbo tarybų) trūkumus:

- profesinių sąjungų silpnumas. Vengrijoje, kaip ir kitose postsocialistinėse šalyse, profesinės sąjungos dažniausiai kovoja tarpusavyje dėl politinių ir ekonominių galių daryti įtaką darbdaviams bei valdžios institucijoms;
- turint omenyje, kad Vengrijos ekonomikoje dominuoja mažos bei vidutinės įmonės, o profesinėms sąjungoms įsteigti reikia bent 10 narių (darbo taryboms dar daugiau), todėl mažų bei labai mažų įmonių darbuotojų atstovavimas yra ganėtinai sunkus ar net neįmanomas dalykas;
- profesinių sąjungų bei darbo tarybų teisės nėra pakankamai „stiprios“, todėl jos negali suteikti realios apsaugos savo nariams nuo įstatymo pažeidimus padariusių darbdavių. Tos teisės yra daugiau deklaratyvios nei realios, todėl sunkiai įgyvendinamos⁷⁹;

⁷⁸ Dr. ATTILA KUN Ph.D. Senior Assistant, Department of Labour Law and Social Security. The ‘dual’ representation of workers at the workplace level in Hungary. Conference paper (Hungarian national report) submitted to the XIX International Congress Of Labour And Social Security Law, Sydney, Australia 1–4 September 2009; Theme 2: Workers’ Representation and social dialogue at the workplace level. International Society for Labour and Social Security Law (ISLSSL). [žiūrėta: 2012 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: http://www.kre.hu/portal/doc/sic/2009/sic4_09_kun.pdf.

⁷⁹ KOLLONAY LEHOCZKY C.: The Evolution of Labour Law in the New Member States of the European Union: 1995–2005; Country Study on Hungary No. Vt/2005/82; p. 23.

- darbo tarybų rinkimai dažnai sukelia nereikalingą konkurenciją tarp profesinių sąjungų;
- "senosios" socialistinės profesinės sąjungos vis dar bando išlaikyti (arba susigrąžinti) savo pirmaujančią įtaką;
- steigiant darbo tarybų institutą Vengrijoje buvo remtasi Vokietijos pavyzdžiu, tačiau Vengrijos darbo taryboms buvo suteikta žymiai mažiau teisių nei Vokietijoje, todėl darbo tarybos tiek teisiškai, tiek praktiškai yra silpnos.⁸⁰

Apibendrinant Vengrijos dualistinį atstovavimo modelį, galima pritarti Attila Kun nuomonei, kad darbuotojų atstovų evoliucija Vengrijoje, deja, įneša vis didesnės painiavos. Dualistinis atstovavimo modelis dar nėra visiškai integruotas į darbo santykių sistemą, o darbuotojų atstovų kompetencija ir teisės dabar yra supainiotos labiau nei bet kada. Susidarius tokiai situacijai nukenčia darbuotojų interesai, nes jų atstovai (jei jie yra) nepajėgia tinkamai ir efektyviai ginti jų teisių bei atstovauti jų interesams. Galima susidaryti nuomonę, kad dualistinis atstovavimo modelis nėra taip lengvai įgyvendinamas kaip numato teisės aktai, todėl siūlytina Vengrijai imtis griežtesnio abiejų atstovų reglamentavimo bei aiškesnės jų kompetencijos ribų nustatymo. Taip pat vertėtų susimąstyti, ar darbo tarybos šioje valstybėje iš viso yra reikalingos, nes, kaip matyti, jos, po beveik dvidešimties metų egzistavimo, taip ir netapo savarankiškais darbuotojų atstovais, todėl galbūt būtų tikslinga palikti tik profesines sąjungas ir visas darbuotojų atstovavimo funkcijas suteikti tik joms, taip panaikinant šiuo metu atsiradusią bereikalingą konkurenciją tarp šitų darbuotojus atstovaujančių subjektų.

⁸⁰ Dr. ATTILA KUN Ph.D. Senior Assistant, Department of Labour Law and Social Security. The 'dual' representation of workers at the workplace level in Hungary. Conference paper (Hungarian national report) submitted to the XIX International Congress Of Labour And Social Security Law, Sydney, Australia 1–4 September 2009; Theme 2: Workers' Representation and social dialogue at the workplace level. International Society for Labour and Social Security Law (ISLSSL). [žiūrėta: 2012 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: http://www.kre.hu/portal/doc/sic/2009/sic4_09_kun.pdf.

3. VALSTYBĖS SU DOMINUOJANČIOMIS PROFESINĖMIS SĄJUNGOMIS

3.1. DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMAS ĮMONĖS LYGMENYJE LENKIJOJE

Dar visai neseniai profesinės sąjungos buvo vieninteliai teisėti darbuotojų atstovai Lenkijoje. Tačiau įgyvendinant ES direktyvą dėl informavimo ir konsultavimo (2002/14/EB), Lenkijoje buvo numatyta sukurti ir darbo tarybų institutą. Darbuotojų atstovavimas įmonėse Lenkijoje yra vykdomas pirmiausia per profesines sąjungas. Remiantis Lenkijos profesinių sąjungų įstatymu⁸¹, įmonės profesinės sąjungos privalo atstovauti visų įmonės darbuotojų teisėms ir kolektyviniams interesams, nepriklausomai nuo jų narystės profesinėse sąjungose. Įmonės profesinei sąjungai įsteigti užtenka 10 narių. Skačiuojama, kad Lenkijoje yra apie 24 tūkst. įmonių profesinių sąjungų, tarp kurių apie 7 tūkst. profesinių sąjungų veikia tik įmonėje bei nėra susijusios su kitomis profesinių sąjungų organizacijomis.⁸² Visuomeninių organizacijų apklausa dėl profesinių sąjungų, paskelbta 2010 m., parodė palyginus žemą darbuotojų atstovavimo lygį, nes remiantis šios apklausos rezultatais, Lenkijoje nustatyta, kad 14% respondentų dirbo darbovietėse su viena profesine sąjunga ir 16% respondentų - su daugiau nei viena profesine sąjunga. 60% respondentų atsakė, kad profesinės sąjungos įmonėje nebuvo įsteigtos ir 10% apklaustųjų nežinojo, ar įmonėje veikia darbuotojų atstovai.⁸³

2006 m. Lenkijoje buvo priimtas įstatymas dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimo⁸⁴, kur ir buvo numatytas darbo tarybų instituto steigimas. Jame buvo numatyta pareiga steigti darbo tarybas įmonėse su daugiau nei 100 darbuotojų, ši riba sumažėjo iki 50 darbuotojų nuo 2008 m. kovo mėn. Remiantis minėtu įstatymu, darbo tarybos apsiriboja gaunama informacija ekonominiais klausimais ir konsultavimu darbo organizavimo klausimais. Toks darbo tarybų veiklos reglamentavimas visiškai atitinka minėtos 2002/14/EB direktyvos nuostatas.

⁸¹ Ustawa o związkach zawodowych. Dziennik Ustaw. Rok 2001. Nr. 79 poz. 854. [žiūrėta: 2011 m. gruodžio 15 d.]. Prieiga per internetą: http://www.solidarnosc.pw.edu.pl/dzial_prawny/2010/zwiazki_zaw.pdf.

⁸² Straipsnis apie profesines sąjungas Lenkijoje. [žiūrėta: 2011 m. gruodžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.dialog.gov.pl/partnerzy/zwiazki>.

⁸³ Związki zawodowe i naruszenia praw pracowniczych, Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS), 2010 Członkostwo w związkach zawodowych. Naruszenia praw pracowniczych i „szara strefa” w zatrudnieniu, Centrum Badania Opinii Społecznej, 2009. [žiūrėta: 2011 m. gruodžio 10 d.]. Prieiga per internetą: www.cbos.pl.

⁸⁴ Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Opracowano na podstawie: Dz.U. z 2006 r. Nr 79, poz. 550, z 2008 r. Nr 93, poz. 584, Nr 120, poz. 778, z 2009 r. Nr 97, poz. 805. [žiūrėta: 2011 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: http://jacobi.ifj.edu.pl/~zieblins/radaPracownikow/file/ustawa_o_informowaniu.pdf.

Minėtame įstatyme buvo numatyti trys darbo tarybų steigimo būdai, priklausomai nuo to, ar įmonėje veikė viena profesinė sąjunga, kelios jų ar nė vienos. Įmonėse, su viena veikiančia profesine sąjunga, darbo tarybos narius rinko jos vadovaujantieji organai. Toks darbo tarybų narių rinkimo būdas buvo dar vadintas „sąjungos“ būdu. Jei įmonėje veikė kelios profesinės sąjungos, jos bendrai išrinkdavo darbo tarybos narius, o jei per nustatytą terminą nepasiekdavo bendro sutarimo, narius rinkdavo darbuotojų kolektyvas, bet tik iš įmonėje veikiančių profesinių sąjungų pasiūlyto kandidatų sąrašo („mišrus“ būdas). Ir tik kai įmonėje nebuvo nei vienos veikiančios profesinės sąjungos, darbo tarybos narius rinkdavo visas darbuotojų kolektyvas iš pačių darbuotojų pasiūlytų kandidatų („kolektyvinis“ būdas). Tačiau Lenkijos Konstitucinis Teismas nusprendė⁸⁵, kad toks reglamentavimo būdas prieštarauja Lenkijos Konstitucijai, nes darbuotojai, nebūdami įmonėje veikiančios profesinės sąjungos nariais, neturi jokios įtakos, net netiesioginės, darbo tarybos narių rinkimo bei jų veikimo procedūrose. Teismo nuomone, tokios nuostatos pažeidė darbuotojų teisę laisvai pasirinkti stoti, ar ne į profesinę sąjungą, t.y. pažeidė neigiamą asociacijos laisvės principą, nes akivaizdžiai blogino darbuotojų, nepriklausančių profesinėms sąjungoms, padėtį. Antras tokio reglamentavimo prieštaravimas Konstitucijai yra lygybės principo grubus pažeidimas, nes sukuriama darbuotojų padėties įvairovė pagal jų narystę profesinėse sąjungose, tokiu būdu sukuriama prielaida diskriminacijai. Lenkijos Konstitucinis Teismas šį sprendimo vykdymą atidėjo vieneriems metams bei nusprendė, kad „senu“ būdu įsteigtos darbo tarybos lieka dirbti iki jų kadencijos pabaigos. Nauja įstatymo dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimo pataisa įsigaliojo nuo 2009 m. liepos 8 d. Pataisytas įstatymas numatė, kad darbo tarybos narius gali rinkti tik darbuotojų kolektyvas bendrame susirinkime.

Dar nėra visiškai aišku, kaip šie pakeitimai paveiks darbo tarybų veiklą. Lenkijos Statistikos departamento paskelbtas sąrašas⁸⁶ parodo, kad iki 2010 m. spalio pabaigos Lenkijoje veikė 3112 darbo tarybų. Iš paskelbto sąrašo galima matyti, kad dauguma iš jų buvo įsteigtos prieš įstatymo pakeitimą ir tik 155 darbo tarybos buvo įsteigtos laikotarpyje nuo 2009 m. liepos iki spalio 2010 m. Iš Statistikos departamento 2009 m. gegužės mėn. paskelbtų duomenų matyti, kad beveik trys ketvirtadaliai darbo tarybų (72%) buvo įsteigtos įmonėse, kur jau buvo atstovaujantieji organai - profesinės

⁸⁵ Lenkijos Konstitucinio Teismo 2008 m. liepos 1 d. nutarimas. [žiūrėta: 2011 m. lapkričio 9 d.]. Prieiga per internetą: http://www.trybunal.gov.pl/rozprawy/2008/k_23_07.htm.

⁸⁶ Lista istniejących rad pracowników na dzień 31.10.2010 r. [žiūrėta: 2011 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.dialog.gov.pl/node/151>.

sajungos, ir tik 28% buvo įsteigtos įmonėse be veikiančios profesinės sąjungos.⁸⁷ Kaip matyti, darbo tarybos vangiai steigiasi įmonėse be veikiančių profesinių sąjungų, todėl galima daryti išvadą, kad darbo tarybos Lenkijoje, bent jau kol kas, netapo visiškai savarankiškais darbuotojų atstovais.

Kaip jau buvo minėta, teisę steigti darbo tarybas turi visos įmonės ir organizacijos su 50 ar daugiau darbuotojų. Tarp 3112 darbo tarybų, beveik du trečdaliai (65%) buvo įsteigtos įmonėse, kuriose dirbo nuo 50 iki 250 darbuotojų, 16% - įmonėse, turinčiose nuo 251 iki 500 darbuotojų, ir 14% įmonėse su daugiau nei 500 darbuotojų.⁸⁸ Palyginti žemas narių skaičius profesinėse sąjungose Lenkijoje reiškia, kad iki šiol dauguma darbuotojų dirba darbovietėse, kur nėra veikiančių darbuotojų atstovų.

1 lentelė. Darbo tarybos narių skaičius Lenkijos įmonėse pagal darbuotojų skaičių⁸⁹:

Darbuotojų skaičius	Darbo tarybos narių skaičius
50-250	3
251-500	5
Virš 500	7

Dabartinės darbo tarybos narių rinkimo taisyklės nustato, jog ne mažiau kaip 10% įmonės darbuotojų turi paprašyti darbdavio suorganizuoti darbo tarybos narių rinkimus. Įmonėse, turinčiose nuo 50 iki 100 darbuotojų – ne mažiau nei 10 darbuotojų turi pasiūlyti kandidatus į darbo tarybos narius, įmonėse su daugiau nei 100 darbuotojų - 20 darbuotojų.⁹⁰ Visas rinkimų išlaidas padengia darbdavys.

Darbo tarybų teisės yra gana ribotos:

- darbdavys turi suteikti informaciją apie dabartinę ir galimą veiklos plėtrą bei ekonominę įmonės situaciją;
- informuoti ir konsultuoti dėl užimtumo lygio įmonėje (įmonės struktūra, galimus pokyčius, ir kitais klausimais) bei nustatyti aplinkybes, galinčias lemti esminius darbo organizavimo pokyčius darbovietėje.⁹¹

⁸⁷ Rady pracowników: Lista istniejących rad pracowników na dzień 30.05.2009 r. [žiūrėta: 2011 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.dialog.gov.pl/>.

⁸⁸ Rady pracowników: Lista istniejących rad pracowników na dzień 31.10.2010 r. [žiūrėta: 2011 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.dialog.gov.pl/node/151>.

⁸⁹ Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Opracowano na podstawie: Dz.U. z 2006 r. Nr 79, poz. 550, z 2008 r. Nr 93, poz. 584, Nr 120, poz. 778, z 2009 r. Nr 97, poz. 805. [žiūrėta: 2011 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: http://jacobi.ifj.edu.pl/~zieblins/radaPracownikow/file/ustawa_o_informowaniu.pdf.

⁹⁰ Ibidem

⁹¹ Ibidem

Lenkijos profesinių sąjungų įstatyme nurodoma, kad įmonės profesinės sąjungos turi tokias teises ir pareigas:

- nagrinėja klausimus, susijusius su individualiomis darbuotojų teisėmis, darbuotojų kolektyvinėmis teisėmis ir interesais;
- prižiūri, ar laikomasi darbo teisės nuostatų;
- bendrauja su darbo inspekcija bei buvusiais darbuotojais;
- profesinės sąjungos taip pat turi išimtinę teisę pasirašyti kolektyvinius susitarimus ir organizuoti streikus.⁹²

Nustatyta, kad kolektyvinio atleidimo iš darbo atvejais turėtų būti konsultuojamasi su profesinėmis sąjungomis arba darbo tarybomis, tačiau darbdavys nėra įpareigotas rasti bendrą sutarimą su darbuotojų atstovais, tik turėtų atsižvelgti į ("jei įmanoma") darbuotojų atstovų pasiūlymus. Tačiau pažymėtina, kad praktikoje daugeliu atvejų kolektyvinių derybų teisė yra ignoruojama darbdavių, ypač dažnai tai pasitaiko mažesnėse įmonėse.

Galima teigti, kad Lenkijos profesinių sąjungų pavyzdys yra gana unikalus. Tai lėmė 1980 metais įsteigta profesinė sąjunga „Solidarność” su Lechu Wałęsa priešakyje. 1989 metais būtent ši profesinė sąjunga buvo viena iš pagrindinių Lenkijos nepriklausomybės atgavimo kalvių bei lėmė politinio režimo keitimą. 1981 metais „Solidarność” turėjo apie 9,5 milijono narių, o tai sudarė apie trečdalį visų Lenkijos dirbančiųjų. Tačiau visus tuos 30 metų ši profesinė sąjunga vis labiau mažėjo ir šiuo metu turi apie 400 tūkst. narių ir jos svarba ekonominiame ir socialiniame šalies gyvenime ir toliau vis mažėja.⁹³ Šiuo metu apie 30% šalies dirbančiųjų yra atstovaujami profesinių sąjungų, o tai, lyginant su Lietuvos situacija, yra žymiai daugiau. Lenkijos darbo tarybų teisinė padėtis yra gana panaši į Lietuvos atvejį. Įstatymas dėl darbo tarybų steigimo buvo priimtas tik 2006 metais, o rinkimų tvarka kardinaliai buvo pakeista 2009 metais (kai Lenkijos Konstitucinis teismas uždraudė profesinėms sąjungoms rinkti darbo tarybos narius), todėl galima teigti, kad šis institutas dar tik kuriasi ir jo rezultatai darbuotojų atstovavimo srityje bus matomi tik ateityje. Kaip rodo statistika, šiuo metu darbo tarybos steigiamos gana vangiai ir galima spėti, jog taip bus iki tol, kol darbuotojai negaus daugiau informacijos apie šį atstovaujамąjį organą.

⁹² Ustawa o związkach zawodowych. Dziennik Ustaw. Rok 2001. Nr. 79 poz. 854. [žiūrėta: 2011 m. gruodžio 15 d.]. Prieiga per internetą: http://www.solidarnosc.pw.edu.pl/dzial_prawny/2010/zwiazki_zaw.pdf.

⁹³ Lenkijos profesinės sąjungos „Solidarność” internetinis puslapis. [žiūrėta: 2011 m. gruodžio 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.solidarnosc.org.pl/en/main-page.html>.

Apibendrinant darbuotojų atstovavimo modelį Lenkijoje verta pabrėžti, kad pagrindinis darbuotojų atstovas yra profesinės sąjungos. Tuo tarpu darbo tarybos, kaip teisėtas darbuotojų atstovas, buvo įsteigtos pakankamai neseniai. Galima teigti, kad Lenkija buvo priversta sukurti darbo tarybų institutą, įgyvendindama Europos Sąjungos priimtus įsipareigojimus. Kaip jau buvo minėta aukščiau, ši valstybė turi labai stiprias tradicijas, susijusias su profesinėmis sąjungomis, tad nieko keisto, kad darbo tarybos, bent jau kol kas, lieka „antraeiliais“ darbuotojų atstovais, teikiant pirmenybę profesinėms sąjungoms. Tačiau verta pabrėžti ir tai, jog paskutiniu metu ir pačių profesinių sąjungų narių skaičius po truputį mažėja. Tai lemia šių darbuotojų atstovų galių sumažėjimas, kai vis dažniau nerandama bendros kalbos su valdžios institucijomis. Manytina, jog darbo tarybų atsiradimas taip pat nesustiprins profesinių sąjungų pozicijų šioje valstybėje.

3.2. DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMAS ĮMONĖS LYGMENYJE ŠVEDIJOJE

Švedijos darbo santykiai, dar žinomi kaip "Švedijos modelis", pasižymi dideliu savireguliuoimu, valstybės nesikišimu ir socialinių partnerių savarankiškumu, t.y. socialiniu dialogu. Kitaip nei Lietuvoje, Švedijos darbo teisė nėra kodifikuota. Šioje valstybėje derinami konstitucinis reglamentavimo būdas su įstatyminiu. Tai reiškia, jog įstatymai, kolektyvinės sutartys bei atskiros darbo sutartys reglamentuoja santykius, kylančius iš darbo teisės. Svarbu paminėti tai, jog vieni įstatymai yra imperatyvaus pobūdžio, o kiti - dispozityvaus. Tai reiškia, kad kolektyvinės sutartys gali nustatyti kitokį reguliavimą, nei yra nurodyta įstatymuose, kurių pobūdis yra dispozityvus. Švedijoje tai įprastas reiškinys, kadangi būtent kolektyvinės sutartys reglamentuoja didesnę darbo santykių teisinę dalį. Skirtingai nei daugelyje kitų Europos valstybių, Švedijoje yra palikta labai daug nesureglamentuotų praktinių situacijų, kurios yra išsprendžiamos pačiose darbovietėse tarp darbdavių ir darbuotojų atstovų būtent kolektyvinių susitarimų pagalba. Todėl galima daryti išvadą, kad darbuotojų atstovų vaidmuo šioje šalyje yra labai svarbus.

Švedijoje darbuotojai yra atstovaujami tik profesinių sąjungų, nes nėra kitų įteisintų atstovų. Verta paminėti, kad teisinė galimybė sudaryti darbo tarybas Švedijoje buvo atsiradusi 1946 metais, kai buvo pasirašyta nacionalinė kolektyvinė sutartis tarp Švedijos darbdavių konfederacijos ir profesinių sąjungų konfederacijos. Vėliau susitarimas buvo iš dalies pakeistas, o 1976 metais, priėmus įstatymą dėl informavimo ir konsultavimo, buvo atsisakyta darbo tarybų instituto, kaip darbuotojų atstovo (įstatymas visgi numato galimybę darbuotojams bei darbdaviams savanoriškai įsteigti darbo tarybą įmonėje, tačiau šia nuostata yra naudojama labai retai arba iš viso nesinaudojama).⁹⁴ Taigi, šioje šalyje vyrauja monistinė atstovavimo kryptis, kur visi darbuotojų atstovų įgaliojimai suteikti vienam subjektui. Pagrindinė priežastis, kodėl profesinės sąjungos yra „okupavusios“ darbuotojų atstovavimo vaidmenį, yra labai aukštas darbingo amžiaus žmonių narystės profesinėse sąjungose lygis. Šiuo metu Švedijos profesinių sąjungų rodiklis yra vienas didžiausių pasaulyje ir siekia apie 78,5 proc.⁹⁵ (šis skaičius buvo dar didesnis, tačiau jis žymiai krito po to, kai valdžios

⁹⁴ MIA RÖNNMAR. Workers' representation and social dialogue at the workplace level. National report to the XIX World Congress of the International Society for Labour Law and Social Security Law, Sydney 2009. [žiūrėta: 2012 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://arbetsratt.juridicum.su.se/Filer/PDF/miar/Ronnmars%20Workers%27%20representation%20and%20social%20dialogue%20Sweden%20national%20report%20081031.pdf>.

⁹⁵ Ibidem

institucijos padidino mokesčius, kuriuos rinko ir administravo profesinės sąjungos). Į profesines sąjungas yra įstoję apie 79 proc. vadinamųjų „mėlynųjų apykaklių“ darbuotojų ir apie 78 proc. „baltųjų apykaklių“ darbuotojų bei specialistų.⁹⁶ Švedijoje profesinės sąjungos norėdamos vykdyti savo veiklą neprivalo oficialiai įteisinti savo veiklos, t.y. įsiregistruoti.

Šalyje yra tik trys pagrindinės profesinių sąjungų konfederacijos, kurios jungia beveik visas smulkesnes, įmonėse įsteigtas, profesines sąjungas:

- Švedijos profesinių sąjungų konfederacija (Swedish Trade Union Confederation (LO)), vienijanti „mėlynųjų apykaklių“ darbuotojus;
- Švedijos profesionalių darbuotojų konfederacija (Swedish Confederation of Professional Employees (TCO)), vienijanti „baltųjų apykaklių“ darbuotojus;
- Švedijos profesinių asociacijų konfederacija (Swedish Confederation of Professional Association (SACO)), vienijanti specialistus, mokslininkus.

Švedijos Darbo įstatyme⁹⁷ yra nustatyti profesinių sąjungų bendresnio pobūdžio įsipareigojimai bei joms suteiktos tam tikros teisės. Visų pirma, teisė derėtis su darbdaviu bet kuriuo klausimu, susijusiu su darbo santykiais tarp darbdavio ir bet kurio profesinės sąjungos nario. Tai apima ne tik klausimus, kurie paprastai įeina į kolektyvinių derybų ribas, bet taip pat ir teisė derėtis dėl valdymo sprendimų, vadinamų "bendrojo reglamentavimo" derybomis. Jų tikslas yra susitarti dėl sprendimų, kuriuos numato priimti darbdavys, darbuotojų atstovų iniciatyva arba bendru sutarimu.⁹⁸ Taigi derybos turi vykti prieš darbdaviui priimant sprendimą. Darbdavys taip pat turi pareigą inicijuoti derybas su profesine sąjunga prieš vykdydamas bet kokius reikšmingus pokyčius įmonėje bei nuolat informuoti profesinę sąjungą, su kuria yra pasirašyta kolektyvinė sutartis, apie veiklos vystymąsi, bendrą ekonominę padėtį įmonėje. Reikšmingais pokyčiais įmonėje Švedijos Darbo teismas pripažino darbo organizavimo pokyčius ir metodus, personalo pokyčius, įskaitant pokyčius darbo priežiūros srityje, metinio biudžeto rengimą, struktūrinius pokyčius bei darbuotojų samdymo ar atleidimo iš darbo modelių pakeitimus. Darbdavys taip pat privalo derėtis dėl klausimų, kurie nėra įtraukti į reikšmingų pakeitimų ribas, bet jie buvo išskirti profesinės sąjungos, su kuria darbdavys turi pasirašęs kolektyvinę sutartį. Derybos pirmiausiai vyksta įmonės lygiu,

⁹⁶ Ibidem

⁹⁷ Švedijos Darbo įstatymas. [žiūrėta: 2012 m. kovo 2 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.sweden.gov.se/sb/d/15092>.

⁹⁸ R. FAHLBECK & B. J. MULDER. *Labour and Employment Law in Sweden*, Juristförlaget i Lund, 2009.

bet jeigu susitarimas negali būti pasiektas, profesinės sąjungos turi teisę prašyti, kad derybos toliau būtų tęsiamos nacionaliniu lygiu. Profesinėms sąjungoms taip pat yra suteikta galimybė susipažinti su įmonės finansiniais duomenimis bei kitais verslo dokumentais ir, jei yra rimtas pagrindas, įmonės administracija turėtų pateikti profesinėms sąjungoms ir kitų prašomų dokumentų kopijas.⁹⁹

Švedijos Darbo įstatymas taip pat suteikia galimybę kolektyvinėms deryboms dėl užimtumo lygio darbovietėje, darbų paskirstymo bei kitų reikšmingų verslo aspektų. Tačiau svarbu pabrėžti, kad nors darbdavys ir privalo derėtis su profesinėmis sąjungomis aukščiau išvardintais klausimais, prieš atlikdamas svarbius veiksmus įmonėje, tačiau nėra įpareigotas pasiekti bendrą sutarimą derybų metu. Profesinė sąjunga neturi jokių veto teisių prieš darbdavio planus, išskyrus vieną atvejį. Ji gali uždrausti darbdaviui naudotis subrangovų paslaugomis, jei jie nėra tiesioginiai darbuotojai, išskyrus atvejus, kai egzistuoja realus jų poreikis, pavyzdžiui, jei subrangovai turi reikiamų specialistų darbui atlikti arba darbą būtina atlikti per trumpą laiką.¹⁰⁰ Pažymėtina, kad jei įmonėje veikia keletas profesinių sąjungų, o tai yra dažnas atvejis, darbdavys privalo tartis su kiekviena iš jų atskirai (tačiau paprastai profesinės sąjungos jau būna susitarusios dėl bendros pozicijos nagrinėjamu klausimu).

Įstatymai nenumato profesinės sąjungos valdymo organų rinkimo procedūros. 1974 m. profesinių sąjungų atstovų įstatyme¹⁰¹ buvo apibrėžta tik jų samprata. Profesinės sąjungos valdymo organai – tai darbuotojai, kurie buvo išrinkti įmonės profesinės sąjungos narių juos reprezentuoti. Praktika rodo, kad tokie valdymo organai yra renkami vienerių arba dviejų metų kadencijai metiniame visuotiniame profesinės sąjungos narių susirinkime.¹⁰² Nėra reglamentuota, kiek profesinės sąjungos narių turi būti įtraukta į derybas su darbdaviu, tačiau paprastai įmonėse nuo 200 iki 300 darbuotojų yra trys ar keturi profesinių sąjungų komiteto nariai (valdymo organai), o labai didelėse įmonėse, virš 1000 darbuotojų, jų gali būti iki dešimties. Pažymėtina, kad valdymo organų nariai yra įdarbinami įmonėje pilną darbo dieną (t.y. visu etatu), o mažesnėse įmonėse, su maždaug 300 darbuotojų, gali būti vienas atstovas, dirbantis

⁹⁹ Švedijos Darbo įstatymas. [žiūrėta: 2012 m. kovo 2 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.sweden.gov.se/sb/d/15092>.

¹⁰⁰ Ibidem

¹⁰¹ Trade Union Representatives (Status at the Workplace) Act (SFS 1974:358). [žiūrėta: 2012 m. kovo 2 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.sweden.gov.se/sb/d/14955>.

¹⁰² MIA RÖNNMAR. Workers' representation and social dialogue at the workplace level. National report to the XIX World Congress of the International Society for Labour Law and Social Security Law, Sydney 2009. [žiūrėta: 2012 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://arbetsratt.juridicum.su.se/Filer/PDF/miar/Ronnmars%20Workers%27%20representation%20and%20social%20dialogue%20Sweden%20national%20report%20081031.pdf>.

pilnu etatu ir pora narių, dirbančių po pusę etato. Valstybiniame sektoriuje nacionalinis susitarimas numato vieną profesinės sąjungos atstovą, dirbantį pilnu etatu ir atstovaujantį 500 jos narių.¹⁰³ 1982 metų nacionalinis kolektyvinis susitarimas nustato, jog darbovietėse, kur nėra veikiančios profesinės sąjungos, kitos profesinės sąjungos gali paskirti tam tikrą įgaliotą asmenį, kaip sąjungos kontaktinį asmenį, vesti derybas su darbdaviu. Pavyzdžiui, Švedijos profesinių sąjungų konfederacija (LO) turi apie 50 tūkst. įgaliotų asmenų darbovietėse be veikiančių profesinių sąjungų.¹⁰⁴

Jei įmonėje yra pakankamas profesinės sąjungos narių skaičius (daugiau nei 25 ar 30), tai nariai sudaro profesinės sąjungos „klubą“, kaip pagrindinį profesinės sąjungos demokratijos kūrimo bloką. Išrinkti profesinės sąjungos nariai yra to „klubo“ valdytojai bei reprezentuoja visus profesinės sąjungos narius. Kiti profesinės sąjungos nariai gali kreiptis į juos patarimo ar pagalbos iškilus problemų darbo santykiuose su darbdaviais. Galima pridurti, kad įmonės profesinių sąjungų atstovai taip pat turi labai svarbų vaidmenį derybose darbo užmokesčio ir darbo sąlygų klausimais. Kartais ir visas nustatytas darbo užmokesčio dydis arba bent jau didžioji jo dalis yra nulemta bendro sutarimo tarp darbdavio ir darbuotojų atstovų (verta pabrėžti, jog Švedijos teisės aktai nenustato jokio minimalaus darbo užmokesčio dydžio).¹⁰⁵

Švedijoje iš darbo teisinių santykių kylančius ginčus sprendžia specialus teismas – Darbo teismas. Darbo teismas turi išskirtinę jurisdikciją darbo ginčams, kurie išpildo dviejų sąlygų reikalavimus. Tik joms esant galima tiesiogiai kreiptis į Darbo teismą. Šios sąlygos yra tokios:

1) skundas turi būti pateiktas darbdavio arba darbuotojų interesus atstovaujančios organizacijos (darbdavių organizacija, profesinė sąjunga) arba darbdavio, kuris kolektyviniame susitarime dalyvauja individualiais pagrindais;

2) byloje ginčas turi būti susijęs su kolektyvine sutartimi, apsisprendimo laisve (asociacijų laisvė, derybų teisė), taip pat kai kyla tarp šalių, kurioms kolektyvinė sutartis yra privaloma, arba kai ginčas susijęs su darbo vieta, kurioje ta sutartis galioja.¹⁰⁶

Jeigu darbuotojas priklauso profesinei sąjungai, į Darbo teismą kreiptis turi profesinė sąjunga, o ne darbuotojas (šiuo atveju dar turi galioti ir kolektyvinė sutartis).

¹⁰³ Ibidem

¹⁰⁴ Workplace representation in Sweden. [žiūrėta: 2012 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Workplace-Representation>.

¹⁰⁵ Ibidem

¹⁰⁶ Darbo teismo reglamentavimas Švedijoje. [žiūrėta: 2012 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=7&lngLangID=1>.

Tačiau profesinei sąjungai atsisakius kreiptis į teismą darbuotojo vardu – neturint pagrindo tikėti, kad darbuotojas yra teisus – į apygardos teismą jis gali kreiptis asmeniškai. Dažniausiai darbo bylų nagrinėjimo metu Teismas susideda iš 7 narių. 3 iš šių narių yra nešališki, o 4 atstovauja abiem šalims (po 2 kiekvienai šaliai, t.y. iš darbdavių asociacijų bei profesinių sąjungų). Iš nešališkų narių tarpo renkamas teismo pirmininkas ir pirmininko pavaduotojas.¹⁰⁷

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad Švedijoje vyrauja monistinė atstovavimo kryptis, kur visi darbuotojų atstovų įgaliojimai suteikti vienam subjektui – profesinėms sąjungoms. Visose Skandinavijos šalyse dominuoja profesinės sąjungos, ne išimtis ir Švedija. Šiuo metu šioje šalyje profesinių sąjungų rodiklis yra vienas didžiausių pasaulyje ir siekia apie 78,5 proc. nuo visų dirbančiųjų skaičiaus, todėl galima teigti, kad kiti darbuotojų atstovavimo institutai šioje šalyje, bent jau artimiausiais metais, vargu ar įsitvirtins (jei iš vis jie bus įsteigti).

"Švedijos modelis" pasižymi dideliu savireguliuoimu, valstybės nesikišimu ir socialinių partnerių savarankiškumu, todėl profesinių sąjungų vaidmuo valstybėje yra ypač reikšmingas. Švedijoje gana daug praktinių aspektų yra iš viso nesureglamentuotų, išsprendžiamų darbovietėse tarp darbdavių ir darbuotojų atstovų būtent kolektyvinių susitarimų dėka. Taip pat verta pabrėžti, jog darbovietėse, kur nėra veikiančios profesinės sąjungos, kitos profesinės sąjungos gali paskirti tam tikrą įgaliotą asmenį kaip sąjungos kontaktinį asmenį vesti derybas su darbdaviu. Tokiu būdu net ir nesant veikiančios profesinės sąjungos įmonėje, darbuotojai nėra paliekami vieni, o jų interesai yra atstovaujami ir ginami tinkamai. Galima pažymėti, jog tai iš tiesų labai paprastas, bet kartu ir efektyvus būdas atstovauti darbuotojų interesams bei juos ginti įmonėse, kur nėra veikiančių profesinių sąjungų. Kitos valstybės galėtų pasinaudoti tokia Švedijos praktika, nes tai yra tikrai veiksmingas būdas užtikrinti Europos Sąjungos direktyvose numatytą darbuotojų informavimo ir konsultavimo pareigos įgyvendinimą be atskirų darbuotojų atstovų steigimo. Pabrėžtina tai, jog Švedijos darbuotojų atstovavimo pavyzdys yra iš tiesų unikalus, nes profesinės sąjungos efektyviai atlieka savo funkcijas ir be imperatyvių teisės normų (jos yra, tačiau visumoje dominuoja dispozityvios). Tai sunkiai įgyvendinamas pavyzdys kitoms valstybėms, tačiau, be abejo, siektinas.

Apibendrinant visą darbą, galima teigti, jog darbuotojų atstovavimo institutas atskirose Europos valstybėse yra formuojamas nevienodai. Tinkamas ir efektyvus darbuotojų atstovų veikimas dažniausiai nepriklauso nuo valstybės pasirinkto

¹⁰⁷ Ibidem

darbuotojų atstovų modelio. Jį lemia nemažai ir kitų reikšmingų veiksnių. Visų pirma, darbuotojų atstovų modelį itakoja ir susiklosčiusios darbo santykių tradicijos valstybėje. Kaip jau buvo minėta darbe, teisės aktai gali priversti rinkti tam tikrus darbuotojų atstovus, tačiau priversti juos efektyviai veikti yra tiesiog nepajėgūs. Dar vienas svarbus aspektas nagrinėjamu klausimu yra „protingas“ bei aiškus darbuotojų atstovavimo subjektų rinkimo bei veiklos reglamentavimas. Tokią išvadą galima daryti iš darbe analizuotų valstybių taikomų modelių. Darbuotojų atstovų kompetencija bei teisės ir pareigos visada turi būti kuo aiškiau sureglamentuotos, o jei atstovų yra keletas, jų kompetencijos ribos privalo būti iškristalizuotos, nes kitu atveju, kaip matome iš Vengrijos pavyzdžio, darbuotojų atstovavimo modelis bus neefektyvus. Vertėtų paminėti ir unikalų bei siektiną Švedijos pavyzdį, kur kolektyvinės sutartys reglamentuoja didesnę darbo teisinių santykių dalį. Taip pat reikia pabrėžti ir tai, jog darbuotojų atstovavimas turi būti ganėtinai paprastas, ne itin sudėtingas procesas, kad ir eiliniai įmonės darbuotojai, kurie dažnai neturi teisinio išsilavinimo ar reikiamų žinių, galėtų lengvai orientotis teisės aktuose, reglamentuojančiuose šią sritį, ir tokiu būdu realizuoti savo teises būti tinkamai atstovaujamiems ir ginamiems.

IŠVADOS

1. Išskiriami 4 pagrindiniai darbuotojų atstovų modeliai, kuriuos grupuojant, galima suskirstyti į dvi pagrindines grupes: valstybes, kur darbuotojų atstovai – profesinės sąjungos ir darbo tarybos, yra (beveik) lygiaverčiai ir veikia lygia greta, bei valstybes, kur dominuoja profesinės sąjungos, t.y. visos darbuotojų atstovavimo funkcijos yra perduotos joms.
2. Kolektyviniuose darbo santykiuose darbuotojų bei jų kolektyvų atstovais Lietuvoje gali būti profesinės sąjungos ar jų organizacijos, darbo tarybos arba įmonės darbuotojų kolektyvo atstovas.
3. Lietuva pasirinko tokį dualistinį darbuotojų atstovų modelį, kur profesinės sąjungos bei darbo tarybos įmonės lygmenyje turi tokias pačias teises, susiklosčius nelengviems politiniams bei ekonominiams veiksniams. Profesinės sąjungos po nepriklausomybės atkūrimo pradėjo kurtis iš naujo, o naujai besikuriančios profesinės sąjungos buvo susiskaldžiusios, kovojančios dėl likusio sovietinių profesinių sąjungų turto. Jos buvo pernelyg silpnos tinkamai atstovauti darbuotojus, todėl ir atsirado būtinybė steigti šalyje kitą darbuotojų atstovų institutą – darbo tarybas.
4. Jaučiamas postsovietinis šleifas, kuris neleidžia atsinaujinti, pritraukti daugiau jaunų darbuotojų į profesines sąjungas, piktnaudžiavimas įstatymo sukurtais privilegijomis išrinktų į profesinių sąjungų atstovaujamosius organus narių, nekompetentingi vadai, neskaidriai vykdoma veikla, atsainus valdžios požiūris, kontrolės mechanizmo nebuvimas, lėšų trūkumas, tai tik keletas priežasčių, kodėl profesinių sąjungų plitimas Lietuvoje tarp darbuotojų yra gana vangus, o jų veikla ne visada efektyvi.
5. 2004 metais priėmus Darbo tarybų įstatymą Lietuvoje atsirado alternatyvus darbuotojų atstovas. Pažymėtina, kad darbo tarybos funkcijos apsiriboja tik įmonės lygmeniu bei turi tokias pačias teises kaip ir profesinės sąjungos, veikiančios įmonės lygiu. Darbo tarybų įstatymas nors ir numato plačias šio subjekto teises bei kompetenciją atstovaujant įmonės darbuotojams, tačiau šio darbuotojų atstovo plitimas Lietuvoje yra gana vangus. Viena iš priežasčių, darbo tarybų rinkimų procesas. Jis yra itin sudėtingas, todėl siūlytina supaprastinti darbo tarybų rinkimo procedūrą ir jos teisinį reglamentavimą, taip pat svarstyti galimybę numatyti teisinį leidimą steigti darbo tarybas įmonių

struktūriniuose padaliniuose bei valstybės tarnybos sektoriaus institucijose. Taip pat siūlytina operatyviai platinti atitinkamą informaciją, teikti kvalifikuotas žinias darbuotojams seminarų metu ir taip didinti darbo tarybų steigimosi plėtrą. Prieita išvados, jog darbo tarybų institutą Lietuvoje reikėtų laikyti ne alternatyva profesinėms sąjungoms (kaip šiuo metu yra), bet profesinių sąjungų partneriu.

6. Vengrija pasirinko dualistinę darbuotojų atstovavimo kryptį. Įtakos tam turėjo kaimyninių valstybių patirtis bei būtinybė keisti darbuotojų atstovavimo sistemą, nes profesinių sąjungų narių skaičius drastiškai smuko. Tačiau, darbuotojų atstovų evoliucija Vengrijoje, deja, įneša vis didesnės painiavos. Dualistinis atstovavimo modelis dar nėra visiškai integruotas į darbo santykių sistemą, o darbuotojų atstovų kompetencija ir teisės dabar yra supainiotos labiau nei bet kada. Tai lemia nepakankamai aiškiai reglamentuotos šių dviejų subjektų teisės ir kompetencijos ribos. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų lygiagretus buvimas dažnai sukelia šioje šalyje konkurenciją tarp jų, o ne tarpusavio bendradarbiavimą. Siūlytina Vengrijai imtis griežtesnio abiejų atstovų reglamentavimo bei aiškaus jų kompetencijos ribų nustatymo. Galima daryti prielaidą, kad darbo tarybos šioje valstybėje yra nereikalingos, nes jos po beveik dvidešimties metų egzistavimo taip ir netapo savarankiškais darbuotojų atstovais. Manytina, būtų tikslinga palikti tik profesines sąjungas ir visas darbuotojų atstovavimo funkcijas suteikti tik joms, taip panaikinant šiuo metu atsiradusią konkurenciją tarp šių subjektų.
7. Lenkijoje pagrindinė darbuotojų atstovė yra profesinė sąjunga. Šios šalies profesinių sąjungų pavyzdys yra gana unikalus. Tai lėmė 1980 metais įsteigta profesinė sąjunga „Solidarność” su Lechu Wałęsa priešakyje. 1989 metais būtent ši profesinė sąjunga buvo viena iš pagrindinių Lenkijos nepriklausomybės atgavimo kalvių. Šiuo metu jaučiamas ženklus profesinių sąjungų narių sumažėjimas. Tokį narių sumažėjimą lėmė profesinių sąjungų tam tikrų galių netekimas, vis dažniau bendros kalbos neradimas su valdžios institucijomis bei, galima daryti prielaidą, darbo tarybų instituto sukūrimas. Galima teigti, kad Lenkija buvo priversta sukurti darbo tarybų institutą, įgyvendindama Europos Sąjungos prisiimtus įsipareigojimus, todėl nieko keisto, kad darbo tarybos šiuo metu yra tik „antraeiliai“ darbuotojų atstovai, teikiant pirmenybę profesinėms sąjungoms.

8. Švedijoje vyrauja monistinė atstovavimo kryptis, kur visi darbuotojų atstovų įgaliojimai suteikti vienam subjektui – profesinėms sąjungoms. Šiuo metu šioje šalyje profesinių sąjungų rodiklis yra vienas didžiausių pasaulyje ir siekia apie 78,5 proc. "Švedijos modelis" pasižymi dideliu savireguliuoimu, valstybės nesikišimu ir socialinių partnerių savarankiškumu, todėl profesinių sąjungų vaidmuo valstybėje yra ypač reikšmingas. Švedijoje gana daug praktinių aspektų yra iš viso nereguliuotų, išsprendžiamų darbovietėse tarp darbdavių ir darbuotojų atstovų būtent kolektyvinių susitarimų dėka. Taip pat verta pabrėžti, jog darbovietėse, kur nėra veikiančios profesinės sąjungos, kitos profesinės sąjungos gali paskirti tam tikrą įgaliotą asmenį, kaip sąjungos kontaktinį asmenį, vesti derybas su darbdaviu, tokiu būdu net ir nesant veikiančios profesinės sąjungos įmonėje, darbuotojai nėra paliekami vieni, o jų interesai yra atstovaujami ir ginami tinkamai. Toks būdas yra iš tiesų veiksmingas ir užtikrina Europos Sąjungos direktyvose numatytą darbuotojų informavimo ir konsultavimo pareigos įgyvendinimą be atskirų darbuotojų atstovų instituto steigimo.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai

Tarptautiniai teisės aktai

1. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 „Dėl asociacijos laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.
2. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems taikomų garantijų įmonėje“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-737.
3. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.
4. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 32-88.
5. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios, 2006-06-17, Nr. 68-2497.

Regioniniai teisės aktai

6. Europos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės žinios, 1995-05-16, Nr. 40-987.
7. Europos Sąjungos Tarybos Direktyva 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo. [žiūrėta: 2011 m. lapkričio 19 d.]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001L0023:lt:HTML>.
8. Europos Sąjungos Tarybos direktyva 2002/14 EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje. [žiūrėta: 2011 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0014:LT:HTML>.

Lietuvos Respublikos teisės aktai

9. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.

10. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
11. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios, 1999, Nr. 62-2130; nauja redakcija – 2002, Nr. 45-1708.
12. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
13. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
14. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimai

15. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. 1999-01-20, Valstybės žinios, 1999, Nr.: 9-199.

Užsienio valstybių teisės aktai

16. Vengrijos Darbo Kodeksas. [žiūrėta: 2012 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.HUN.3-Annex4.pdf>.
17. Švedijos Darbo įstatymas. [žiūrėta: 2012 m. kovo 2 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.sweden.gov.se/sb/d/15092>.
18. Trade Union Representatives (Status at the Workplace) Act (SFS 1974:358). [žiūrėta: 2012 m. kovo 2 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.sweden.gov.se/sb/d/14955>.
19. Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Opracowano na podstawie: Dz.U. z 2006 r. Nr 79, poz. 550, z 2008 r. Nr 93, poz. 584, Nr 120, poz. 778, z 2009 r. Nr 97, poz. 805. [žiūrėta: 2011 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: http://jacobi.ifj.edu.pl/~zieblins/radaPracownikow/file/ustawa_o_informowaniu.pdf.

20. Ustawa o związkach zawodowych. Dziennik Ustaw. Rok 2001. Nr. 79 poz. 854. [žiūrėta: 2011 m. gruodžio 15 d.]. Prieiga per internetą: http://www.solidarnosc.pw.edu.pl/dzial_prawny/2010/zwiazki_zaw.pdf.

Specialioji literatūra

21. BARONAITĖ, K. Asociacijų laisvės principas. *Teisė*, 2008, nr. 66 (2).
22. DAUSKURDAS, V. Tai, ką reikėtų žinoti apie darbuotojų atstovus arba profesinės sąjungos ir darbo tarybos iš arčiau, *Juristas*, 2011, Nr. 10. [žiūrėta: 2011 m. gruodžio 15 d.]. Prieiga per internetą: http://www.paciolis.lt/lt/el_parduotuve?Products_category_id=6&Products_item_id=11.
23. JOVAIŠAS, K. (red.). Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. D.1. Vilnius: Teisės institutas, 2000.
24. KASILIAUSKAS, N. Lietuvos profesinių sąjungų teisinio statuso problemos: daktaro disertacija [Rankraštis]: socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius: Vilniaus Universitetas, 2006.
25. KASILIAUSKAS, N. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje, *Teisė*, 2008, nr. 68.
26. KASILIAUSKAS, N. Profesinių sąjungų steigimo teisinės problemos. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12-14 d. straipsnių rinkinys: Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos. Vilnius, 2011.
27. MIKELĖNAS, V. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995.
28. PETRYLAITĖ, D. BLAŽIENĖ, I. Atstovavimas darbuotojams įmonės lygiu: darbo tarybų institutas tarptautiniu ir nacionaliniu požiūriu. *Verslo ir teisės aktualijos*, 2009, t. 4.
29. TIAŽKIJUS, V. *Darbo teisė: teorija ir praktika*, t. 1. Vilnius: Justitia, 2005.
30. Dr. ATTILA KUN Ph.D. Senior Assistant, Department of Labour Law and Social Security. The 'dual' representation of workers at the workplace level in Hungary. Conference paper (Hungarian national report) submitted to the XIX International Congress Of Labour And Social Security Law, Sydney, Australia 1–4 September 2009; Theme 2: Workers' Representation and social dialogue at the workplace level. International Society for Labour and Social Security Law

- (ISLSSL). [žiūrėta: 2012 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: http://www.kre.hu/portal/doc/sic/2009/sic4_09_kun.pdf.
31. GHELLAB, Y.; VAUGHAN-WHITEHEAD, D. Sectoral Social Dialogue in future EU Member states: The Weakest link. Geneva: International Labour Office – European Commission, 2003. ISBN 92-2-113747-3.
32. FAHLBECK R. & MULDER B. J. *Labour and Employment Law in Sweden*, Juristförlaget i Lund, 2009.
33. KOLLONAY LEHOCZKY C.: The Evolution of Labour Law in the New Member States of the European Union: 1995–2005; Country Study on Hungary No. Vt/2005/82; p. 23.
34. MIA RÖNNMAR. Workers' representation and social dialogue at the workplace level. National report to the XIX World Congress of the International Society for Labour Law and Social Security Law, Sydney 2009. [žiūrėta: 2012 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://arbetsratt.juridicum.su.se/Filer/PDF/miar/Ronnmar%20Workers%27%20representation%20and%20social%20dialogue%20Sweden%20national%20report%20081031.pdf>.
35. European Industrial Relations Observatory On-line: Hungary – Trade union membership and workplace presence continue to shrink. [žiūrėta: 2012 m. vasario 19 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/01/feature/hu0501103f.html>.
36. Workplace representation in Hungary. [žiūrėta: 2012 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Hungary>.
37. Workplace representation in Sweden. [žiūrėta: 2012 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Workplace-Representation>.
38. Worker representation systems in the European Union and the accession countries. [žiūrėta: 2011 m. kovo 2 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.sda-asbl.org/testiPdf/English.pdf>.
39. Darbo teismo reglamentavimas Švedijoje. [žiūrėta: 2012 m. kovo 6 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=7&lngLangID=1>.

40. Lenkijos profesinės sąjungos „Solidarność” internetinis puslapis. [žiūrėta: 2011 m. gruodžio 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.solidarnosc.org.pl/en/main-page.html>.
41. Lista istniejących rad pracowników na dzień 31.10.2010 r. [žiūrėta: 2011 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.dialog.gov.pl/node/151>.
42. Rady pracowników: Lista istniejących rad pracowników na dzień 30.05.2009 r. [žiūrėta: 2011 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.dialog.gov.pl/>.
43. Straipsnis apie profesines sąjungas Lenkijoje. [žiūrėta: 2011 m. gruodžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.dialog.gov.pl/partnerzy/zwiazki>.
44. Związki zawodowe i naruszenia praw pracowniczych, Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS), 2010 Członkostwo w związkach zawodowych. Naruszenia praw pracowniczych i „szara strefa” w zatrudnieniu, Centrum Badania Opinii Społecznej, 2009. [žiūrėta: 2011 m. gruodžio 10 d.]. Prieiga per internetą: www.cbos.pl.

Teismų praktika

45. Europos Žmogaus Teisių Teismo 1993 m. birželio 30 d. sprendimas *Sigurður A. Sigurjónsson v. Iceland* byloje, Nr. 16130/90.
46. LAT CBS teisėjų kolegijos 2000 m. gegužės 15 d. nutartis c.b. A. B. v. Kauno miesto valdyba, Nr. 3K-3-538/2000.
47. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. gegužės 12 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-301/2004.
48. LAT CBS teisėjų kolegijos 2004 m. rugsėjo 20 d. nutartis c.b. D. Margelienė v. VšĮ Mažeikių pirminės sveikatos priežiūros centras, Nr. 3K-3-459/2004, kat. 10.
49. LAT CBS teisėjų kolegijos 2006 m. kovo 15 d. nutartis c.b. Nr. 3K-3-181/2006.
50. LAT CBS teisėjų kolegijos 2010 m. kovo 30 d. nutartis c.b. K. P. v. UAB „Kauno gatvių apšvietimas“, Nr. 3K-3-142/2010.
51. LAT CBS teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 25 d. nutartis c.b. UAB „Eiginta“ v. Kauno apskrities profesinės sąjungos, Nr. 3K-3-13/2011.
52. LAT CBS teisėjų kolegijos 2011 m. gegužės 2 d. nutartis c. b. A. J. v. UAB „Visagino transporto centras“, bylos Nr. 3K-3-212/2011.

53. LAT CBS teisėjų kolegijos 2012 m. kovo 6 nutartis UAB „Švyturys-Utenos alus“ v. AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacijai, Utenos alaus darbininkų sąjungai, AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacijos ir Utenos alaus darbininkų sąjungos jungtinei atstovybei, c.b Nr. 3K-3-81/2012.
54. Lenkijos Konstitucinio Teismo 2008 m. liepos 1 d. nutarimas. [žiūrėta: 2011 m. lapkričio 9 d.]. Prieiga per internetą: http://www.trybunal.gov.pl/rozprawy/2008/k_23_07.htm.

Kiti šaltiniai

55. Darbo kodekso nuostatų aprašymas. [žiūrėta: 2011 m. lapkričio 12 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?-1404618222>.
56. Lietuvos Respublikos Statistikos departamento duomenys apie nedarbo lygį Lietuvoje. [žiūrėta: 2011 m. gruodžio 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=9343>.
57. Lietuvos Respublikos Statistikos departamento duomenys dėl profesinių sąjungų narių skaičiaus. [žiūrėta: 2011 m. gruodžio 15 d.]. Prieiga per internetą: <http://db1.stat.gov.lt/statbank/SelectVarVal/Define.asp?MainTable=M3190201&PLanguage=0&PXSID=0&ShowNews=OFF>.
58. Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos. 2006. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas.
59. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Darbo departamento: Socialinio dialogo, darbo santykių ir apmokėjimo skyriaus vyriausiosios specialistės Jurgitos Vitkauskienės atsakymas į užklausą dėl kolektyvinių sutarčių skaičiaus.

DARBUOTOJŲ ATSTOVAVIMAS ĮMONĖS LYGMENYJE: LIETUVOS IR PASIRINKTŲ UŽSIENIO VALSTYBIŲ MODELIŲ ANALIZĖ

SANTRAUKA

Darbe analizuojamas darbuotojų atstovavimo institutas Lietuvoje ir pasirinktose užsienio valstybėse, būtent įmonės lygmenyje, bei siekiama nustatyti ar valstybės pasirinktas darbuotojų atstovų modelis yra efektyvus praktikoje.

Pirmojoje dalyje atskleidžiamos atstovavimo bei darbuotojų atstovų sąvokos. Prieinama išvados, kad darbo teisėje atstovavimu siekiama ieškoti kompromiso tarp darbo santykių šalių bei siekti socialinės partnerystės. Kolektyviniuose darbo santykiuose darbuotojų bei jų kolektyvų atstovais gali būti profesinės sąjungos ar jų organizacijos, darbo tarybos arba įmonės darbuotojų kolektyvo atstovas.

Aptariama asociacijų laisvės principo samprata, esmė ir jo taikymas darbuotojų atstovavimo institute bei išskiriami pagrindiniai darbuotojų atstovų modeliai. Grupuoiant valstybes pagal aptartus atstovavimo modelius, jas buvo suskirstyta į dvi pagrindines grupes - valstybes, kur darbuotojų atstovai – profesinės sąjungos ir darbo tarybos, yra (beveik) lygiaverčiai ir veikia lygia greta bei valstybes, kur dominuoja profesinės sąjungos.

Antrojoje dalyje analizuojamos valstybės, kur profesinės sąjungos ir darbo tarybos yra lygiaverčiai partneriai, bent jau įmonės lygmenyje. Šioje dalyje analizuojamas darbuotojų atstovavimo reglamentavimas Lietuvoje bei Vengrijoje. Prieinama išvados, jog pagrindiniu darbuotojų atstovu Lietuvoje yra profesinės sąjungos, tuo tarpu darbo tarybos yra papildomas/alternatyvus atstovas, tačiau įmonės lygmenyje abu paminėti darbuotojų atstovai turi tokias pačias teises. Tuo tarpu Vengrijos pasirinktas dualistinis modelis, atlikus analizę, pasirodė beveik neveikiantis praktikoje, o įnešantis tik daugiau painiavos negu aiškumo.

Trečiojoje dalyje aptariamas darbuotojų atstovų modelis, kur dominuojančias pozicijas turi tik profesinės sąjungos. Lenkijoje pagrindinis darbuotojų atstovas yra profesinės sąjungos, tuo tarpu darbo tarybos, bent jau kol kas, lieka „antraeiliais“ darbuotojų atstovais, teikiant pirmenybę profesinėms sąjungoms. Tuo tarpu Švedijoje vyrauja monistinė atstovavimo kryptis, kur visi darbuotojų atstovų įgaliojimai suteikti vienam subjektui – profesinėms sąjungoms. "Švedijos modelis" pasižymi dideliu savireguliuoimu, valstybės nesikišimu ir socialinių partnerių savarankiškumu, todėl

profesinių sąjungų vaidmuo šioje valstybėje yra ypač reikšmingas. Šiuo metu šioje šalyje profesinių sąjungų rodiklis yra vienas didžiausių pasaulyje. Prieita išvados, kad toks darbuotojų atstovavimo modelis yra labai efektyvus, todėl siektinas ir kitoms valstybėms.

EMPLOYEE REPRESENTATION AT ENTERPRISE LEVEL: COMPARATIVE ANALYSIS OF THE LITHUANIAN AND THE SELECTED STATES' MODELS

SUMMARY

The paper analyzes the institute for the representation of employees in Lithuania and the selected foreign countries, particularly, at the enterprise level, and seeks to determine whether the employee representation model chosen in a country is effective in practice.

In the first part, the concepts of representation and representatives of employees' are disclosed. It is concluded, that, according to the labor law, representation is aimed to seek a compromise and social partnership between the parties in labor relations. In collective labor relations, the representatives of employees and their groups can be trade unions or their organizations, work councils or a representative of the enterprise's employees.

The concept of the principle of freedom of association, its meaning and application in the institute for the representation of employees, together with the main models of employee representation, is discussed. Grouping of the countries according to the identified models of representation, divided them into two main groups – the countries where employees' representatives - trade unions and work councils - are (almost) equivalent and perform equally and countries dominated by trade unions.

In the second part, the countries, where trade unions and work councils are equal partners, at least at the enterprise level, are overviewed. This part analyzes the regulation of employee representation in Lithuania and Hungary. The conclusion reached is that the main representative of the employees in Lithuania is trade unions, while work councils are an additional / alternate representative. However, at the enterprise level, both mentioned employees' representatives have equal rights. Meanwhile, the analysis of the dualistic model chosen in Hungary has proved almost dormant in practice, causing more confusion than clarity.

The third part deals with a model of employees' representatives in which only trade unions are in a dominant position. The main representative of employees in Poland is trade unions, while work councils, at least for the time being, remain "secondary" employees' representatives, giving priority to trade unions. At the same time, the monistic trend of the representation is dominant in Sweden, where all the

powers of employees' representatives are assigned to a single entity - trade unions. The "Swedish model" is characterized by high levels of self-regulation, state non-interference and autonomy of social partners – that is the reason why the role of trade unions in this country is extremely significant. Currently, the rate of trade unions in this country is one of the highest in the world. This allows a conclusion, that such employee representation model is very efficient, and, therefore, worth pursuing by other countries too.