

# ASOCIACIJŲ LAISVĖS PRINCIPAS

**Karolina Baronaitė**

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto  
Studentų mokslinės draugijos  
Darbo teisės sekcijos narė  
Saulėtekio al. 9, I rūmai, LT-10222 Vilnius  
Tel. (+370 5) 236 61 71

## Įvadas

Šiame pranešime<sup>1</sup> aptariama asociacijų laisvės principo samprata, reikšmė, įtvirtinimas tarptautiniuose ir nacionaliniuose teisės aktuose. Asociacijų laisvės principas yra fundamentalus teisės principas, pripažįstamas visiems asmenims be išimties. Būtent asociacijų laisvės principas sudaro prielaidą veiksmingai struktūrizuoti ir funkcionuoti visuomenei. Nepaneigiama šio principo reikšmė darbo teisėje, nes tik asociacijų laisvės principas suponuoja tinkamos socialinės partnerystės, kai darbuotojas tampa lygiaverčiu darbdavio partneriu, prielaidą. Nepaisant to, kyla nemažai sunkumų siekiant tinkamai įgyvendinti asociacijų laisvės principą tiek užsienio valstybėse, tiek Lietuvos Respublikoje. Netinkamas šio principo įgyvendinimas suponuotų socialinės partnerystės nebuvimo prielaidą. Todėl šiame darbe analizuojama daugiau darbuotojų, kaip asociacijų laisvės principo subjektų teisė, įgyvendinti šį principą ir kaip ši teisė įgyvendinama praktiškai.

Rašant darbą naudoti istorinis, lyginamasis, teleologinis metodai, jame analizuojami norminiai teisės aktai, darbo teisės teoretikų darbai, Asociacijų laisvės komiteto sprendimai, remiamasi Statistikos departamento pateiktais statistikos duomenimis. Nagrinėjant profesinių sąjungų padėtį Lietuvoje, remiamasi profesinių sąjungų interneto svetainėse pateikta medžiaga.

## Asociacijų laisvės principo samprata. Reikšmė

Asociacijų laisvės principas – vienas iš svarbiausių teisės principų. Teisė jungtis į organizacijas ir asociacijų laisvė yra ne tik pripažįstamos daugumos valstybių nacionalinės teisės, bet ir priskiriamos prie pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių, kurios įtvirtintos daugelyje teisės aktų ir garantuojamos valstybių išipareigojimais visai tarptautinei bendrijai. Tarptautinė darbo organizacija pažymi, jog asociacijų laisvės principas yra vienas iš fundamentalių teisės principų, itin reikšmingas rinkos ekonomikos plėtrai ir dabartiniam jos egzistavimui. Neįmanoma tikroji demokratija, rinkos ekonomikos raida, jei yra paneigiama

<sup>1</sup> Pranešimas, skaitytas 2006 m. Vilniaus universiteto Teisės fakulteto metinėje Studentų mokslo draugijos konferencijoje.

ma daugumos (darbuotojų) teisė jungtis į organizacijas ir taip užtikrinti savo interesų veiksmingą apsaugą. Teoretikai asociacijų laisvės principą apibrėžia kaip principą, leidžiantį pagal interesus struktūruoti visuomenę ir užtikrinti atskirų visuomenės grupių subjektų interesų pusiausvyros galimybę [13, p. 178].

Darbo teisės kontekste asociacijų laisvės principu grindžiama darbuotojų ir darbdavių teisė vienytis į organizacijas ir kitus junginius. Asociacijų laisvė dažnai tapatinama su teise jungtis į organizacijas, tačiau šių teisių turinys nėra tapatus, nors abi jos iš tiesų yra glaudžiai susijusios. Asociacijų laisvės principas yra platesnės apimties; darbuotojų ir darbdavių teisė vienytis į organizacijas ir kitus junginius tėra tik vienas iš asociacijų laisvės turinio aspektų.

### **Asociacijų laisvės principo įtvirtinimas tarptautiniuose teisės aktuose**

Asociacijų laisvės principas įtvirtintas daugelyje tarptautinių teisės aktų. Šis principas yra įtvirtintas bendro pobūdžio tarptautiniuose aktuose: Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje [3], Europos socialinėje chartijoje (pataisytoje) [2], Tarptautiniame pilietinių ir politinių teisių pakte [1]. Asociacijų laisvės principas įtvirtintas ir Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijose ir rekomendacijose, skirtose būtent užtikrinti šio principo įgyvendinimą.

TDO konvencijos yra pagrindas asociacijų laisvės principo universaliai apsaugai ir pripažinti TDO valstybėse narėse [13, p. 180]. Visų pirma asociacijų laisvės prin-

cipas buvo įtvirtintas TDO Konstitucijos preambulėje [17]. Asociacijų laisvės principas įtvirtintas ir 1998 m. Fundamentalių principų (Filadelfijos) deklaracijoje [18]. Šioje deklaracijoje teigiama, kad valstybės narės turi gerbti, skatinti ir įgyvendinti asociacijų laisvės ir kolektyvinių derybų laisvės principus, neatsižvelgiant į tai, valstybė narė ratifikavo tam tikrą šiuos principus įtvirtinančią konvenciją ar ne. Šis įpareigojimas valstybei narei kyla narystės TDO pagrindu. Įtvirtindama minėtas nuostatas 1998 m. Fundamentalių principų deklaracijoje, TDO išreiškė poziciją šių principų reikšmės atžvilgiu. Pripažįstama, kad iš esmės valstybė net neturi įtvirtinti asociacijų laisvės principą, jog privalėtų jį garantuoti. Ši pareiga kyla iš paties principo – fundamentalaus ir vieno iš pagrindinių teisės principų.

Viena iš pagrindinių konvencijų, įtvirtinančių asociacijų laisvės principo įgyvendinimą, yra TDO konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo [4] (toliau – C87). Šioje konvencijoje įtvirtintas asociacijų laisvės principo turinys ir nustatytos pagrindinės gairės, kaip šis principas turėtų būti reglamentuojamas ir įgyvendinamas nacionaliniu mastu. Šios konvencijos turinys išsamiau aptariamas šio darbo 3 skyriuje.

Kita itin svarbi TDO konvencija asociacijų laisvės principui įgyvendinti yra konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo [5]. Ši konvencija dažnai įvardijama kaip konvencija, skirta garantuoti praktinį C87 numatytų teisių įgyvendinimą ir nustato pareigą valstybei garantuoti įstatymais įgyvendinamą bei užtikrinti praktinį

diskriminacijos eliminavimą. Pagrindinis atsakovas už netinkamą asociacijų laisvės principo įgyvendinimą nurodoma valstybė, o ne darbdavys. Asociacijų laisvės komitetas, formuluodamas sprendimus, susijusius su asociacijų laisvės principo įgyvendinimu, ne kartą pabrėžė, jog valstybė turi imtis visų įmanomų priemonių idant užtikrintų tinkamą asociacijų laisvės principo įgyvendinimą ir užkirstų kelią šio principo pažeidimams [16]. Minėtoje konvencijoje numatoma, jog darbuotojai yra tinkamai ginami nuo diskriminacijos veiksnių, neleidžiančių jiems jungtis į organizacijas darbe. Ši konvencija taip pat numato, kad darbuotojų ir darbdavių organizacijos yra tinkamai ginamos nuo visokio kišimosi į jų steigimo, veiklos bei valdymo reikalus jų pačių, jų agentų arba narių. Kišimosi veiksmai – tai veiksmai, kuriais skatinama steigti darbuotojų organizacijas, vadovaujamas darbdavių arba jų organizacijų, taip pat remti darbuotojų organizacijas finansiškai ar kitaip, siekiant, kad šios organizacijos taptų darbdavių arba jų organizacijų kontroliuojamos. Tačiau konvencijoje Nr. 98 taip pat numatoma, kad šios konvencijos nuostatos netaikomos valstybės tarnautojams, dalyvaujantiems valdant valstybę. Taip pat išskiriamos ginkluotosios pajėgos ir policija bei numatoma, kad asociacijų laisvės principo ribojimus policijai ir ginkluotosioms pajėgoms gali numatyti nacionaliniai įstatymai.

Asociacijų laisvės principas įtvirtintas taip pat TDO konvencijoje Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje [6], kurioje įtvirtinama darbuotojų atstovų įmonėje veiksmingo gynimo nuo bet kokių veiksnių, kurie gali

padaryti jiems žalą dėl jų narystės profesinėse sąjungose, teisė.

### **Asociacijų laisvės principo turinys. Šio principo negatyvusis ir pozityvusis aspektai**

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.

TDO konvencijoje Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo taip pat įtvirtintas ir pagarbos nacionaliniams įstatymams principas, įgyvendinant asociacijų laisvės principą.

Teisė steigti arba jungtis į organizacijas yra pripažįstama kaip asociacijų laisvės principo pagrindas. Teisė laisvai steigti ar

jungtis į organizacijas reiškia, kad kiekvienas darbdavys ar darbuotojas gali laisvai pasirinkti, steigti ar jungtis į organizaciją. Jokia prievarta ar spaudimas nėra toleruojami. Sprendimas turi būti grindžiamas ir priimamas pačių asmenų apsisprendimu, o ne valstybės įstatymais, darbdavio ar kitų įmonės darbuotojų nurodymais. Teisė steigti ar jungtis į organizacijas turi būti valstybės garantuojama visiems be išimties asmenims, įskaitant valstybės tarnautojus ar asmenis, dirbančius įmonėse, kurių veiklos sustabdymas gali sukelti pavojų visuomenės saugumui, žmonių gyvybei ir sveikatai. Asociacijų laisvės komitetas pažymi, kad teisės jungtis į organizacijas ypatumai gali būti nustatomi išimtinai tik itin mažam ratui asmenų: policijai, kariūnėms pajėgoms, įstaigų vadovams [16].

Darbdavių ir darbuotojų teisės įgyvendinant asociacijų laisvės principą yra įtvirtinamos nacionaliniuose įstatymuose. Visos šios teisės Tarptautinės darbo organizacijos buvo numatytos kaip rekomendacinės. Darbdavių ir darbuotojų teisės dažniausiai yra įtvirtinamos darbo teisės kodeksuose (pavyzdžiui, Vengrijoje, Nigerijoje, Salvadore), tačiau kartais valstybės jas numato specialiuose įstatymuose (pavyzdžiui, Argentinoje – Profesinių sąjungų įstatyme, Italijoje – specialiaame teisės akte, užtikrinančiame asociacijų laisvės principo įgyvendinimą). Lietuvoje darbuotojų ir darbdavių teises numato Lietuvos Respublikos darbo kodeksas [9] (toliau – Darbo kodeksas), Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas [10] (toliau – Profesinių sąjungų įstatymas), Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas [11] (toliau – Asociacijų įstatymas). Šios teisės taip pat gali būti

įtvirtinamos profesinių sąjungų ir asociacijų įstatuose bei kolektyvinėse sutartyse.

Asociacijų laisvės principas suprantamas pozityviu ir negatyviu aspektu. Pozityvus aspektas pasireiškia kaip kiekvieno asmens teisė laisvai stoti į profesines sąjungas ar darbdavių organizacijas. Pozityvus aspektas turėtų būti suvokiamas taip pat kaip galimybė pasirinkti, į kurią profesinę sąjungą ar darbdavių organizaciją stoti (to nebuvo Sovietų Sąjungoje). Negatyvus aspektas pasireiškia tuo, kad niekas negali būti verčiamas stoti į profesinę sąjungą ar darbdavių organizaciją ir bet kada gali iš jos išstoti.

### **Pilietybės kriterijus įgyvendinant asociacijų laisvės principą**

Lietuvos Respublikoje šis principas įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje [8] (toliau – Konstitucija), taip pat Darbo kodekse. Šis principas reiškiasi įvairiose visuomenės funkcionavimo srityse: politikoje, ekonomikoje, socialinėje ir kitose. Remiantis asociacijų laisvės principu, darbuotojai jungiasi į profesines sąjungas (dažniausiai), darbdaviai – į asociacijas. Įdomu paminėti, kad Konstitucija garantuoja teisę jungtis į organizacijas Lietuvos Respublikos piliečiams. Tačiau Profesinių sąjungų ir Asociacijų įstatymai šio kriterijaus nenumato. Konstitucijoje įtvirtintas ribojimas neturėtų būti taikomas, antraip valstybė, užtikrinusi laisvą darbo judėjimą, neužtikrintų darbuotojams taikomų teisių ir garantijų. Formaliai nagrinėjant, esant tokiai teisės aktų kolizijai, be abejonės, turėtų būti taikoma Konstitucija, nes remiantis Konstitucijos 7 straipsniu „Negalioja joks

įstatymas ar kitas aktas, priešingas Konstitucijai“. Tačiau kol kas ši kolizija nebuvo sprendžiama Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo (toliau – Konstitucinis Teismas). Remiantis tarptautiniais teisės aktais ir nacionaliniais įstatymais, pavyzdžiui, Profesinių sąjungų įstatymu, teisė steigti ir stoti į profesines sąjungas buvo ir yra užtikrinama ne tik Lietuvos Respublikos piliečiams, bet ir visiems dirbantiems asmenims Lietuvos Respublikoje.

### **Profesinių sąjungų užtikrinimas (angl. *security arrangements*) ir negatyvus asociacijų laisvės principo aspektas**

Kai kurių užsienio valstybių darbo teisę reglamentuojančiuose teisės aktuose yra įtvirtintas profesinių sąjungų užtikrinimas, kuriuo siekiama:

- sustiprinti profesinių sąjungų poziciją *in a hostile environment*,
- padėti profesinėms sąjungoms atlikti darbo santykių sistemoje savo funkcijas, grindžiamas kolektyvinėmis derybomis ir tiesioginėmis darbdavio ir darbuotojo diskusijomis.

Profesinių sąjungų apsaugos formos yra trys:

1. Uždaras cechas (angl. *closed shop*) – darbdavys gali samdyti darbuotojus tik iš profesinės sąjungos, kuriai jau priklauso šiam darbdaviui dirbantys asmenys, narių.
2. Sąjungos cechas (angl. *union shop*) – asmenys, kurie nepriklauso jokiai profesinei sąjungai, privalo įstoti priėmus į įmonę, kurioje taikomas šis principas.
3. Agentūrinis cechas (angl. *agency shop*) –

darbuotojai, priimti į darbą, privalo mokėti profesinei sąjungai nario mokesčių, bet nebūtinai būti jos nariu. Šis mokeskis, anot Asociacijų laisvės komiteto, yra naudojamas labdaros tikslais, o ne profesinės sąjungos veiklai.

Šie ribojimai kelia grėsmę, kad darbuotojams bus daroma įtaka stoti į profesines sąjungas norint gauti darbą. Jau aptarta TDO konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo garantuoja darbuotojams teisę nestoti į profesines sąjungas, taip pat teisę valstybės narėms, jei reikia, reguliuoti profesinių sąjungų apsaugos sąlygas. Tokiu ribojimu tiesiogiai būtų pažeidžiama teisė laisvai pasirinkti darbą. Nepaisant to, kai kuriose užsienio valstybėse tokie suvaržymai yra pripažįstami. Asociacijų laisvės komitetas yra pasisakęs, kad tokie suvaržymai gali būti ir pripažįstami tada, kai jie yra įtvirtinti laisvo ir savanoriško susitarimo tarp darbdavio ir darbuotojų organizacijos. Šie ribojimai jokių būdu negali būti įtvirtinami įstatymu. Užsienio valstybių praktikoje tokie ribojimai paprastai yra įtvirtinami kolektyvinėse sutartyse arba arbitražiniuose sprendimuose. Pavyzdžiui, Kanados darbo teisės kodeksas įtvirtina galimybę sudaryti kolektyvines sutartis, kuriose būtų numatyta sąlyga priimant į darbą būti tam tikros profesinės sąjungos nariu. Filipinuose taikomas agentūrinio cecho principas – darbuotojas, nesantis profesinės sąjungos narys, privalo mokėti nario mokesčių profesinei sąjungai, bet neprivalo į ją stoti. Šis mokeskis grindžiamas tuo, jog darbuotojas, nesantis profesinių sąjungų nariu, naudojasi tokiomis pačiomis teisėmis, atstovavimu ir gynyba, kaip ir asmuo, priklausantis

profesinei sąjungai ir mokantis nario mokėstį. Jungtinėse Amerikos Valstijose taikomas uždaro cecho principas. Europoje ši praktika yra plačiai taikoma Didžiojoje Britanijoje. Rusijos darbo teisės ekspertų manymu, profesinių sąjungų masiškumas ir įtakingumas yra vieni iš svarbiausių veiksnių, darančių įtaką profesinių sąjungų efektyviai gynybai ne tik savo narių, bet ir pačių profesinių sąjungų. Kadangi efektyvią gynybą gali užtikrinti tik ta organizacija, su kuria skaitosi darbdavys ir kuri gali apginti teisėtus savo interesus. Tačiau toks profesinių sąjungų užtikrinimas (uždaras, sąjungos ar agentūrinis cechai) prilygsta profesinių sąjungų veiklos monopolizacijai [19, p. 205, 210]. Lietuvoje šie ribojimai nėra įtvirtinti nei kolektyvinių sutarčių, nei kitokių darbdavio ir darbuotojų susitarimų. Tokio profesinių sąjungų užtikrinimo galimybės nenumato ir Darbo kodeksas. Kol kas tokios praktikos Lietuvoje nėra.

### **Darbuotojų, nepriklausančių profesinei sąjungai, atstovavimo problema**

Paminėtina, kad Konstitucinis Teismas nutarime „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“ [12] 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.

Taigi, iš esmės tokiu išaiškinimu numatoma galimybė profesinėms sąjungoms ginti darbuotojus, kurie nėra jų nariai, bet dirba įmonėje, kurioje tam tikri darbuotojai yra profesinių sąjungų nariai. Tačiau būtina paminėti, kad ginti įmonės darbuotojus, kurie nėra profesinių sąjungų nariai, yra profesinių sąjungų teisė, o ne pareiga. Darbuotojas, nepriklausantis profesinei sąjungai, kilus ginčui, neturi teisės reikalauti, kad jis būtų atstovaujamas profesinės sąjungos. Tačiau gali kreiptis į profesinę sąjungą, o šiai sutikus, šio darbuotojo interesai gali būti ginami ir jis atstovaujamas profesinės sąjungos. Kyla klausimas, ar po tokio išaiškinimo profesinė sąjunga galėtų ginti darbuotoją, kuris nėra jos narys ir nesikreipė pagalbos ginant pažeistas teises? Šiuo atveju atsakymas turėtų būti tik neigiamas, nes antraip būtų iš esmės pažeidžiamas negatyvus asociacijų laisvės principas – darbuotojas, nepriklausantis ir galbūt netgi nenorintis priklausyti profesinei sąjungai, dėl nepriklausančių nuo jo aplinkybių staiga taptų profesinės sąjungos atstovaujamoju, taigi ir nariu.

Užsienio valstybėse tokia praktika retai kada yra taikoma. Dažniausiai numatoma, kad profesinės sąjungos atstovauja tik savo nariams ir juos gina. Iš esmės Konstituciniam teismui šitaip padidinus atstovaujamojų ratą, susidarė gana kontroversiška situacija:

1. asmuo, nesantis profesinių sąjungų nariu, nemokantis nario mokesčio yra atstovaujamas lygiai taip pat kaip ir profesinių sąjungų narys;
2. toks atstovaujamojo rato padidėjimas iš esmės kertasi su negatyviuoju asociacijų laisvės principo aspektu (teise neprisijungti prie profesinės sąjungos), nes suponuojama tokia situacija, kai asmuo gali būti atstovaujamas be jo sutikimo. Tokio reguliavimo padarinys – asmuo galėtų būti įpareigojamas laikytis tam tikrų kolektyvinės sutarties nuostatų, turinčių įtakos, pavyzdžiui, jo atlyginimui. Tokiu atveju asmuo, neišreikšdamas savo valios, tampa faktine sutarties šalimi.

## **Asociacijų laisvės principo ribojimai**

Asociacijų laisvės principas nėra absoliutus. Kaip ir dauguma teisės principų, jis gali būti ribojamas. Šis ribojimas įmanomas remiantis tik tarptautiniais dokumentais ar nacionaliniais įstatymais. Minėta, kad asociacijų laisvės principas yra vienas iš svarbiausių darbo teisės principų ir įtvirtintas kaip viena iš pagrindinių asmens teisių, todėl kitokio lygio ribojimas (pavyzdžiui, poįstatyminiais teisės aktais) neturėtų būti pateisinamas. Asociacijų laisvės komitetas pažymėjo, kad visi ribojimai turėtų būti tiksliai apibrėžti įstatymo, tiksliai įvardijama ribojimų apimtis ir asmenys, kuriems šie ribojimai yra taikomi [16]. Pavyzdžiui, Kanada yra pasirinkusi tokį reguliavimo modelį, kad ir valstybės tarnautojams leidžiama būti profesinių sąjungų nariais ir dalyvauti teisėtoje šių profesinių sąjungų, kurių nariai jie yra, veikloje. Tačiau dau-

guma valstybių vis dėlto nustato tam tikrus ribojimus, susijusius su asociacijų laisvės principo įgyvendinimu ir šio principo teikiama garantija – streikais.

Kaip jau minėta, pagal bendrą taisyklę asociacijų laisvės principas turėtų būti garantuojamas visiems asmenims, klausimas tik – kokia apimtimi. Streikai yra viena iš asociacijos laisvės principo garantijų, tačiau, išanalizavus nacionalinius teisės aktus, matoma, kad streikuoti yra draudžiama vidaus reikalų, krašto apsaugos ir krašto saugumo sistemose (išskyrus asmenims, ten dirbantiems pagal darbo sutartis), greitosios medicinos pagalbos tarnybose. Draudžiama streikuoti stichinės nelaimės zonoje, taip pat regionuose, kuriuose nustatyta tvarka paskelbta karo, nepaprastoji padėtis, kol bus likviduojami stichinės nelaimės padariniai ar atšaukta karo, nepaprastoji padėtis.

Asmenims, dirbantiems geležinkelių ir miesto visuomeninio transporto, civilinės aviacijos, ryšių, energetikos, medicinos ar farmacijos, maisto, vandens, kanalizacijos ir atliekų išvežimo, centralizuoto elektros energijos, šilumos tiekimo ir dujų tiekimo, naftos perdavimo, nepertraukiamos gamybos ir kitose įmonėse, kurių sustabdymas susijęs su sunkiais ir pavojingais padariniais visuomenei arba žmonių gyvybei ar sveikatai, taikomas ilgesnis įspėjimo apie streiką terminas (14 kalendorinių dienų, o ne 7 dienos) [9].

## **Asociacijų laisvės principo įtvirtinimas ir įgyvendinimas Lietuvoje**

Asociacijų laisvės principas užsienio valstybėse dažniausiai yra įtvirtinamas konstitucijoje arba pagrindiniuose įstatymuose.

Asociacijų laisvės principo įgyvendinimo sąlygos nėra itin detalizuojamos. Detalesnis asociacijų laisvės principo reglamentavimas numatomas žemesnės grandies teisės aktais. Pavyzdžiui, Suomijoje asociacijų laisvės principas yra įtvirtintas Konstitucijoje, tačiau jo detalių reglamentavimą numato atskiras Parlamento aktas [16]. Įmanomas ir visiškai kitoks reglamentavimas, kai asociacijų laisvės principas yra įtvirtinamas atskiru teisės aktu, be įtvirtinimo konstitucijoje. Pavyzdžiui, Belgijoje asociacijų laisvės principas yra įtvirtintas atskirame Asociacijų laisvės užtikrinimo akte [16].

Tarybinėje darbo teisėje asociacijų laisvės principas nebuvo minimas. Teisės principai apskritai buvo suvokiami kaip pagrindiniai teisės nuostatai (arba pradai), kurie išreiškia visuomeninių santykių teisinio reguliavimo dėsningumus, svarbiausius jo bruožus ir raidos tendencijas. Vyrvusi teisės doktrina numatė, kad „teisės principai yra išreiškiami teisės normomis“ [15, p. 26]. Ši nuostata skatina išvadą, kad jei teisės principas nebuvo įtvirtintas teisės norma, jis neegzistavo arba tiksliau nereguliavo socialinių santykių.

Tarybinė darbo teisė itin daug dėmesio skyrė profesinėms sąjungoms. Tarybinės profesinės sąjungos teisės doktrinoje buvo apibrėžiamos kaip „masinė visuomeninė organizacija, savanoriškumo pagrindais jungianti visų profesijų darbininkus ir tarnautojus, taip pat didelę dalį kolūkiečių“ [15, p. 45]. Iš esmės egzistavo profesinės sąjungos šakos lygmeniu, vienijančios tam tikros šakos darbuotojus, tačiau iš jau minėto apibrėžimo aišku, kad tokiu pagrindu sudarytos profesinės sąjungos buvo su-

jungtos į „masinę visuomeninę organizaciją“, taip, kad veikė kaip viena jėga ir buvo valdomos centralizuotai (buvo centrinė valdyba). Tarybų Sąjungos Konstitucijos 51 straipsnyje buvo įtvirtinta teisė visiems darbininkams ir tarnautojams jungtis į profesines sąjungas. Prievertos, bent jau deklaruojamos, dėl nenoro stoti į profesinę sąjungą nebuvo (visiškai kitokia situacija buvo nenoro dirbti atžvilgiu). Asmuo galėjo laisvai pasirinkti, stoti į profesinę sąjungą ar ne. Mechanizmas, skatinantis jungimąsi į profesinę sąjungą, buvo užtikrintas socialinėmis lengvatomis ir garantijomis – profesinių sąjungų nariai gaudavo kelialapius į poilsio namus, priklausant tam tikrai profesinei sąjungai buvo galima „gauti“ ir gyvenamąjį būstą. Tačiau problema buvo ta, kad asmuo iš esmės negalėjo pasirinkti profesinės sąjungos, į kurią norėtų įstoti. Kaip jau minėta, visos profesinės sąjungos buvo steigiamos šakos principu ir vienai šakai atstovavo viena profesinė sąjungą, beje, kad ir kaip būtų, jos visos buvo masinė visuomeninė organizacija, tai yra lyg ir viena profesinė sąjungą. Toks ribojimas nėra pagrįstas ir neatitinka asociacijų laisvės principo turinio aiškinimo. Kita vertus, vienijant visus darbuotojus į vieną organizaciją, buvo sukuriama iš tiesų itin stipri politinė, ekonominė jėga, ir tai atitiko Sovietų Sąjungos politinę ideologiją. Visapusiškai buvo deklaruojama valstybės parama profesinėms sąjungoms, kludymas teisėtai profesinių sąjungų veiklai galėjo užtraukti baudžiamąją atsakomybę. Demokratinėje valstybėje toks modelis iš esmės nėra įmanomas dėl ribojimo pasirinkti profesinę sąjungą (gali tik pasirinkti, stoti arba ne) be to, visiškai pamiršti lieka



darbdaviai. Lietuvos Tarybų Socialistinėje Respublikoje tokia problema nebuvo iškilusi, nes darbdavys buvo vienintelis – valstybė. Iš dalies pakankamai patrauklus modelis darbuotojams (išskyrus tai, kad buvo negalima pasirinkti profesinės sąjungos), visiškai negalėjo būti taikomas darbdaviams.

Dabar Lietuvoje asociacijų laisvės principas yra įtvirtintas Konstitucijoje ir kituose teisės aktuose. TDO konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo Lietuvoje įsigaliojo 1994 m. birželio 23 dieną. Šios konvencijos 1 straipsnyje nurodyta, kad kiekviena tarptautinės darbo organizacijos narė, kuriai galioja ši konvencija, įsipareigoja įgyvendinti šioje konvencijoje įtvirtintas nuostatas [4]. Minėtoje konvencijoje nurodyta, kad nereikia išankstinio leidimo norint steigti ar stoti į organizaciją. Tačiau valstybė gali ir nustato atitinkamus reikalavimus steigėjams ar organizacijų nariams. Visų pirma paminėtinas amžiaus cenzas – asmuo, norintis steigti profesinę sąjungą ar darbdavių organizaciją, turi būti pilnametis, t. y. jam turi būti sukakę 18 metų. Norintiems stoti į profesines sąjungas taikomas taip pat amžiaus cenzas – pagal Profesinių sąjungų įstatymo 1 straipsnį asmeniui, norinčiam stoti į profesinę sąjungą, turi būti sukakę 14 metų [10]. Tai aiškintina tuo, kad jaunesni nei 14 metų asmenys pagal Lietuvoje galiojančius teisės aktus neturi teisės dirbti, o vienas iš reikalavimų profesinių sąjungų nariams yra darbas pagal darbo sutartį ar kitais įstatymų numatytais pagrindais. Pagal Asociacijų įstatymą steigėjas turi būti fizinis asmuo, sulaukęs 18 metų, arba juridinis asmuo [11].

Jau anksčiau buvo aptartas pilietybės kriterijus, kuris nėra taikomas Lietuvoje asmenims, norintiems steigti profesines sąjungas ar asociacijas ar stoti į jas.

Lietuvoje asociacijų laisvės principo turinys yra suvokiamas analogiškai įtvirtintajam tarptautiniuose teisės aktuose. Svarbu paminėti, kad Lietuvoje taip pat draudžiama darbuotojų diskriminacija, lemiant priėmimą į darbą arba siūlant išlaikyti darbo vietą, reikalaujant, kad darbuotojas nestotų į profesinę sąjungą arba išstotų iš jos. Taip pat įtvirtintas svarbus draudimas darbdaviui finansuoti ar kurti organizacijas, kurios trukdytų profesinių sąjungų veiklai, siektų ją nutraukti ar kontroliuoti. Ši nuostata suponuoja profesinių sąjungų nepriklausomumą ir yra papildoma jų veiklos garantija, nes tik būdamas nepriklausomas nuo darbdavio profesinės sąjungos gali tinkamai atstovauti darbuotojams.

Apibendrinant būtų galima pažymėti, kad asociacijų laisvės principo įtvirtinimas nacionaliniuose teisės aktuose iš esmės atitinka tarptautinį reglamentavimą. Asociacijų laisvės principas nėra labiau ribojamas, palyginti su užsienio valstybių praktika. Tačiau problema vis dėlto išlieka. Lietuvoje profesinės sąjungos jungia apytiksliai 5–10 proc. darbuotojų. Palyginti su Vakarų Europa, tai iš tiesų itin mažai. Neturinčios daug narių profesinės sąjungos nėra aktyvios, jų veikla nesidomi visuomenė ir patys darbuotojai, potencialūs profesinių sąjungų nariai.

Lietuvoje susiklostė gana kontroversiška padėtis – sukūrus teisinę bazę asociacijų laisvės principui įgyvendinti, kuri iš esmės atitinka tarptautinius kriterijus, vis

dėlto nėra pasiektas pats principo tikslas – veiksmingas darbuotojų teisių gynimas.

Ši padėtis susiklostė dėl keleto priežasčių. Visų pirma, būtina paminėti, kad Lietuvoje vyrauja smulkus ir vidutinis verslas. Įmonėse dažniausiai dirba 10–15 darbuotojų. Protingam darbdaviui visada palankiau bendrauti ne su visu darbuotojų kolektyvu, o su šio kolektyvo atstovu, dažniausiai profesine sąjunga. Lietuvoje problema yra ta, kad stambių įmonių, turinčių 100 darbuotojų ir daugiau, yra tik vienetai. Įmonėje, kurioje dirba apie dešimt darbuotojų, darbdaviui nėra sunku bendrauti su jais tiesiogiai. Tokiu atveju darbdavys nėra suinteresuotas, kad jo darbuotojams atstovautų profesinė sąjunga, galinti kelti didesnius reikalavimus ir kuri, ko gero, sieks sudaryti kolektyvinę sutartį. Darbdaviui parankesni yra individualūs santykiai. Vakarų Europoje (Vokietijoje) pastebimas netgi toks reiškinys, kai iš kolektyvinių darbo santykių pereinama į individualius darbo santykius. Darbuotojai atsisako kolektyvinio interesų atstovavimo. Einama individualizmo linkme, kiekvienas darbuotojas siekia individualių darbo sąlygų. Dažnas reiškinys, kai įmonėje tą patį darbą dirbantys asmenys gauna skirtingą atlyginimą. Tačiau nė vienas iš toje įmonėje dirbančių asmenų nežino bendradarbio atlyginimo dydžio. Klausimo dėl darbo sąlygų ir apmokėjimo nekyla, nes darbuotojai neturi informacijos apie kolegų atlyginimą. Kiekvienas yra suinteresuotas ginti tik savo interesus. Informaciją, susijusią su darbo santykiais, darbo sąlygomis, darbo apmokėjimu, laikoma konfidencialia – žinoma tik darbdaviui ir konkrečiam darbuotojui.

Dar viena priežastis, kodėl darbuotojai nestoja į profesines sąjungas (netgi jei darbdavys pažeidžia jo teises ir darbuotojas nesiima pats jų gintis) – dabartinių profesinių sąjungų neveiksmingumas. Darbdavys, nesiskaitydamas su darbuotoju, lygiai taip pat nesiskaitys ir su profesine sąjunga, jei profesinė sąjunga nebus pakankamai veiksminga. Užsienio valstybėse darbuotojo atstovavimo pagrindas dažniausiai yra kolektyvinė sutartis. Lietuvoje kol kas įregistruota vienintelė kolektyvinė sutartis. Todėl apie profesinių sąjungų darbuotojų atstovavimą kilus ginčui su darbdaviu kalbėti būtų dar anksti. Lietuvoje kol kas dauguma darbo santykių egzistuoja kaip žemiausios grandies – individualūs darbo santykiai. Darbo santykiai nepakyla iki kolektyvinių santykių lygio, nors, rengiant Darbo kodeksą, orientuotasi būtent į tokius santykius. Kolektyviniai santykiai ir veiksmingas asociacijų laisvės principo įgyvendinimas būdingas pramoninėms valstybėms, kuriose vyrauja stambios įmonės, turinčios didelius darbuotojų kolektyvus, arba tose valstybėse, kuriose stiprios profesinės sąjungos ir yra senos socialinio dialogo tradicijos. Lietuvoje padėtis yra kitokia. Būtent dėl šios priežasties buvo padarytas Darbo kodekso pakeitimas ir panaikinta išimtinė profesinių sąjungų teisė skelbti streiką. Viena vertus, tokiu pakeitimu buvo susilpninta profesinių sąjungų padėtis – darbuotojai nebeprivalo stoti į profesinę sąjungą, idant taikinimo komisijai neišsprendus ginčo, galėtų būti skelbiamas streikas. Tačiau, kita vertus, toks pakeitimas buvo būtinas atsižvelgiant į realią situaciją Lietuvoje – kaip minėta, manoma, jog profesinės sąjungos šiuo

metu vienija tik apie 10 proc. darbuotojų. Nepakeitus Darbo kodekso būtų praktiškai eliminuota darbuotojų teisė veiksmingai ginti savo interesus – darbuotojai, nepriklausantys profesinei sąjungai, negalėtų pasinaudoti teise streikuoti. Tačiau prioritetas atstovauti darbuotojų interesams vis dėlto suteikiamas profesinėms sąjungoms – darbo taryba gali būti sudaroma tik tose įmonėse, kuriose nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai [9].

Dar viena priežastis – dabartinė profesinių sąjungų padėtis ir įvaizdis visuomenėje. Darbuotojų profesinės sąjungos jungia darbuotojus sukurdamas pagrindą socialinei partnerystei, kai darbuotojas gali diskutuoti su darbdaviu kaip lygus su lygiu. Tačiau dabartinė padėtis yra visiškai kitokia. Profesinių sąjungų įtaka yra beveik neįvertinama darbdaviui. Visuomenėje formuojasi visiškai neveiksmingų „darbuotojų gynėjų“ – profesinių sąjungų – įvaizdis. Profesinės sąjungos yra visiškai praradusios autoritetą visuomenėje ir tai tik dar labiau silpnina jų poziciją. Į profesines sąjungas žvelgiama kaip į Sovietų Sąjungos relikta, bet ne kaip į realiai egzistuojantį, socialinį kompromisą užtikrinantį reiškinį. Neturėdamos pakankamai įtakos, profesinės sąjungos negali veiksmingai veikti ir užtikrinti darbuotojų interesų gynimo. Profesinės sąjungos ne tik nepritraukia naujų narių, bet ir praranda esamus. 2005 metais Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija naujiems nariams pritraukti skyrė beveik pusę milijono litų. Rezultatas – narystė

konfederacijoje sumažėjo 16 500 narių [20].

Istoriškai profesinės sąjungos susikūrė kaip darbuotojų interesų gynėjos ir prieš kelis dešimtmečius dėl minėtų priežasčių buvo itin veiklios ir stiprios organizacijos, tačiau šiandien situacija yra visiškai priešinga. Profesinės sąjungos vienija itin mažai darbuotojų, nėra veiklios ir negali veiksmingai ir tinkamai atstovauti darbuotojų interesams. Darbdavys nesiskaito nei su darbuotoju, nei su profesine sąjunga. Dėl šių priežasčių nėra jokios motyvacijos darbuotojams stoti į profesines sąjungas. Darbo kodeksas buvo parengtas labiau orientuojantis į kolektyvinius darbo santykius. Tačiau vien reglamentavimo nepakanka norint sukurti santykius. Jei santykiai jau egzistuoja kaip socialiniai santykiai, priėmus atitinkamas teisės normas ir suregulius šiuos santykius, socialiniai santykiai paverčiami teisiniais santykiais. Jei santykių apskritai neegzistuoja, jų neįmanoma dirbtinai sukurti priimant vieną ar kitą teisės normą. Iš teisės aktų analizės matyti, kad nacionalinė teisinė bazė, reglamentuojanti asociacijų laisvės principo įgyvendinimą, atitinka tarptautinę teisinę bazę. Tačiau realybė lieka tokia, kad visuomenė, galinti tinkamai įgyvendinti asociacijų laisvės principą, to nedaro.

### **Asociacijų laisvės principo įgyvendinimo valstybės tarnyboje, policijoje ir karinėse pajėgose ypatumai**

Minėta, kad dauguma užsienio valstybių valstybės tarnautojams numato tam tikrus ypatumus įgyvendinant asociacijų laisvės principą. Nors kartais valstybė neišskiria valstybės tarnautojų, kaip specialų statusą

ir iš to išplaukiančius ribojimus turinčių darbuotojų. Pavyzdžiui, Pietų Afrikoje yra vienas įstatymas, numatantis darbuotojų teisę steigti profesines sąjungas ir jungtis į jas – Darbo santykių įstatymas. Šis įstatymas apibrėžia darbuotoją, kuriam ir numatoma (tam pačiame įstatyme) teisė jungtis ir steigti profesines sąjungas. Darbuotojas čia apibrėžiamas kaip kiekvienas asmuo (išskyrus nepriklausomą civilinės sutarties šalį), kuris dirba kitam asmeniui ar valstybei ir turi teisę arba gauna atlyginimą. Taigi valstybės tarnautojai nėra išskiriami, jiems garantuojamos tokios pat teisės kaip ir asmenims, dirbantiems ne valstybės tarnyboje. Asociacijų laisvė valstybės tarnautojai Pietų Afrikoje naudojasi be jokių ribojimų ar įgyvendinimo ypatumų.

Užsienio valstybių praktikoje randamas ir kitoks reglamentavimas, kai valstybės tarnautojams asociacijų laisvės principas taikomas ne taip pat kaip ne valstybės tarnautojams. Venesueloje yra išskiriama valstybės tarnautojų grupė ir numatoma, kad jų darbo santykius ir su tuo susijusius santykius reguliuoja atskiras įstatymas. Šie darbuotojai turi teisę steigti profesines sąjungas ar jungtis į jas, streikuoti, tačiau tik tokia apimtimi, kuri suderinama su teikiamų paslaugų prigimtimi. Teigiama, jei asmuo dirba įmonėje, kurioje streikas, laikinas veiklos sustabdymas darbuotojų iniciatyva galėtų sukelti grėsmę žmonių gyvybei ar sunkiems ir pavojingiems padariniams visuomenei atsirasti, tokiems asmenims streikuoti nėra leidžiama. Europoje iš esmės vadovaujamosi panašia praktika.

Lietuvoje yra pasirinktas panašus reguliavimo modelis. Profesinių sąjungų

įstatymo 1 straipsnyje numatoma, jog „šio įstatymo taikymo ypatybės krašto apsaugos, policijos, valstybės saugumo ir kitose organizacijose gali būti nustatytos šių organizacijų veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose“. Valstybės tarnybos įstatymas reglamentuoja pagrindinius valstybės tarnybos principus, valstybės tarnautojo statusą, atsakomybę, darbo užmokestį, socialines ir kitas garantijas, valstybės tarnybos valdymo teisinius pagrindus. Taip pat šis įstatymas numato, kad darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai bei kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglementuoja šis įstatymas. Asociacijų laisvė turėtų būti garantuojama visiems dirbantiems asmenims, tačiau 16 straipsnio 1 dalies 7 punkte yra įtvirtinta teisė valstybės tarnautojui būti profesinių sąjungų, organizacijų ar susivienijimų nariais, taip pat politinių partijų ar organizacijų nariais, ne tarnybos (darbo) laiku, išskyrus valstybės tarnautojus, atliekančius savivaldybės tarybos nario pareigas.

TDO konvencijose numatyta, kad valstybės pačios pasirenka, kokia apimtimi garantuoti asociacijų laisvę policijos pareigūnams ir kariams. Asociacijų laisvės komiteto duomenimis, daugumoje valstybių yra apribota teisė kariams jungtis į profesines sąjungas. Garantuojama teisė į taikius susirinkimus, su tam tikrais ribojimais ar be jų. Kitose valstybėse yra pripažįstama teisė steigti profesines sąjungas ar jungtis į jas policijos pareigūnams. Sąlygos ir ypatumai, norint policijos pareigūnams ar kariams steigti profesines sąjungas ar jungtis į jas, gali būti numatyti bendruose

įstatymuose, valstybės tarnybą reglamentuojančiuose teisės aktuose ar netgi specialiai asociacijų laisvei įgyvendinti policijoje ar karinėse pajėgose skirtuose teisės aktuose.

Lietuvos Respublikoje policijos pareigūnams teisę steigti profesines sąjungas ar jungtis į jas reglamentuoja specialūs teisės aktai.

Remiantis Policijos įstatymo 8 straipsniu, kuris iki 2003 m. balandžio 1 d. reglamentavo policijos pareigūnų teisę steigti profesines organizacijas ar stoti į jas, policijos pareigūnai galėjo steigti draugijas, klubus, profesines sąjungas ir kitus susivienijimus, tenkinančius jų profesinius, kultūrinius ir socialinius poreikius. Šių organizacijų veiklą reglamentavo įstatymo numatyta tvarka priimti ir užregistruoti įstatai (nuostatai). Tačiau policijos pareigūnams buvo draudžiama streikuoti. Taiigi policininkams, remiantis nacionaliniais teisės aktais, asociacijų laisvė ir teisė steigti profesines sąjungas ar stoti į jas buvo garantuojama, tačiau ne visa apimtimi. Buvo paliktas ribojimas – šio principo garantuojama teisė streikuoti. Tai aiškintina tuo, kad remiantis nacionalinių teisės aktų analize yra draudžiama streikuoti asmenims, dirbantiems vidaus reikalų, krašto apsaugos ir krašto saugumo sistemose (išskyrus asmenims, ten dirbantiems pagal darbo sutartis), greitosios medicinos pagalbos tarnybose. Reikalavimai, keliami šių sistemų pareigūnų, sprendžiami kitokia tvarka. Šių asmenų reikalavimus sprendžia Vyriausybė, atsižvelgdama į Trišalės tarybos išvadą. Analogiškas draudimas numatytas ir užsienio valstybių teisės aktuose. Jis, kaip jau minėta, yra numatomas

ir tarptautiniuose teisės aktuose. Europos socialinės chartijos 5 straipsnyje minima, kad mastą, kuriuo asociacijų laisvės principo garantijos, taikomos policijai, nustato vidaus įstatymai arba kiti teisės aktai. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje taip pat numatyta, kad asociacijų laisvės įtvirtinimas šiame tarptautiniame teisės akte nekliudo įvesti teisėtų naudojimosi šiomis teisėmis ribojimų asmenims, tarnaujantiems ginkluotosiose pajėgose, policijoje ar valstybės tarnyboje. Tačiau remiantis dabartiniu reglamentavimu, pagal Vidaus tarnybos statutą, kuris taikomas vidaus reikalų sistemoje dirbantiems pareigūnams. Remiantis šiuo statutu vidaus reikalų įstaigos yra:

1. vidaus reikalų centrinės įstaigos (Policijos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos (toliau – Policijos departamentas); Valstybės sienos apsaugos tarnyba prie Vidaus reikalų ministerijos (toliau – Valstybės sienos apsaugos tarnyba); Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos (toliau – Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamentas); Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba prie Vidaus reikalų ministerijos (toliau – Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnyba); Vadovybės apsaugos departamentas prie Vidaus reikalų ministerijos (toliau – Vadovybės apsaugos departamentas); Bendrasis pagalbos centras prie Vidaus reikalų ministerijos (toliau – Bendrasis pagalbos centras);
2. policijos viešojo saugumo dalinys (tarnyba) ir kitos vidaus reikalų įstaigos (vidaus reikalų centriniams įstaigoms

pavaldžios teritorinės, specializuotos ir kt. įstaigos);

### 3. vidaus reikalų profesinio mokymo įstaigos.

Kaip vienas iš ribojimų yra nustatytas profesinių sąjungų veiklos vykdymas darbo metu. Pažymėtina, kad statutas nedraudžia vidaus reikalų sistemoje dirbantiems pareigūnams stoti ar jungtis į profesines sąjungas, ribojamas tik šių profesinių sąjungų veiklos vykdymas darbo metu. Taip pat šiems pareigūnams yra draudžiama streikuoti. Vidaus tarnybos statuto taip pat yra nustatytas ribojimas vidaus reikalų įstaigos vadovui ir jo pavaduotojui būti vidaus reikalų įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos nariais. Šis ribojimas aiškinamas tuo, kad profesinių sąjungų veikla vidaus reikalų įstaigoje šios vidaus reikalų įstaigos vadovo teikimu įstatymų nustatyta tvarka gali būti sustabdyta ar nutraukta, jeigu jos vykdoma veikla prieštarauja įstatymams ir trukdo įgyvendinti funkcijas siekiant užtikrinti žmogaus teises ir viešąjį saugumą. Akivaizdu, kad jei įstaigos vadovas bus taip pat sąjungos narys, profesinių sąjungų veiklos kontrolė taptų ganėtinai problemiška. Tokia praktika yra plačiai taikoma užsienio valstybių. Ribojimas vadovui tapti profesinės sąjungos nariu yra taikomas tiek privačiame, tiek valstybiniame sektoriuje, t. y. privačios įmonės direktorius lygiai taip pat negali priklausyti profesinei sąjungai, kaip ir valstybinės įstaigos vadovas. Tokia praktika yra taikoma, pavyzdžiui, Meksikoje.

Lietuvoje vidaus reikalų sistemos pareigūnams, esantiems profesinių sąjungų nariais, pagal vidaus tarnybos statutą yra taikomos panašios garantijos, kokias nustato Profesinių sąjungų įstatymas profesinių

sąjungų nariams santykiuose su darbdaviu – profesinių sąjungų nariams negali būti taikomos tarnybinės nuobaudos ir atleidimas iš tarnybos dėl jų narystės profesinėse sąjungose, dėl atstovavimo vidaus reikalų įstaigų profesinių sąjungų nariams arba dėl veiklos profesinėse sąjungose. Skiriant drausmines nuobaudas, išskyrus drausminę nuobaudą – atleidimą iš darbo, taip pat reikalingas išankstinis profesinės sąjungos renkamojo organo sutikimas. Taip pat yra numatoma, kad pareigūnas, išrinktas į renkamuosius vidaus reikalų įstaigos profesinės sąjungos organus, atleidžiamas iš vidaus tarnybos, jei su juo ši profesinė sąjunga sudaro darbo sutartį. Tačiau pasibaigus renkamujų pareigų įgaliojimams, šie pareigūnai yra grąžinami į vidaus tarnybą šio statuto nustatyta tvarka.

Pažymėtina, kad ankstesnis policijos pareigūnų narystės profesinėse sąjungose reglamentavimas buvo palankesnis. Pagal TDO konvenciją Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo bet kuri organizacijos narė, ratifikuojanti šią konvenciją, neturi paveikti galiojančių įstatymų, privilegijų, papročių ir susitarimų, suteikiančių ginkluotųjų pajėgų nariams arba policijos darbuotojams bet kokią teisę, kurią garantuoja ši konvencija. Šios normos atžvilgiu Lietuva pažeidė įsipareigojimą, tačiau, kita vertus, pati konvencija nustato leidimą valstybėms narėms nustatyti ypatumus vidaus reikalų sistemų pareigūnams asociacijų laisvės principo įgyvendinimo atžvilgiu.

Krašto apsaugos sistemoje asociacijų laisvės principas yra įgyvendinamas taip pat ne visa apimtimi. Pagal galiojančią Krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymą kariai naudojami

Lietuvos Respublikos Konstitucijos garantuojamomis žmogaus teisėmis ir laisvėmis. Karių naudojimas teisėmis į privataus gyvenimo apsaugą, tarnybos vietos garantijas, poilsį ir laisvalaikį, susivienijimų laisves, gyvenamosios vietos pasirinkimą ir laisvą kilnojimąsi, tarnybinio būsto neliečiamybę, susirinkimų, grupinių peticijų, žinių skleidimo ir nuomonės reiškimo būdus įstatymais ir įstatymų patvirtintais statutais gali būti ribojamas tik tiek, kiek yra būtina kario pareigoms atlikti, karinei drausmei ir paklusnumui bei tarnybos tikslams užtikrinti.

Iš pateiktos nacionalinių aktų analizės matyti, kad dažniausiai asociacijų laisvė nėra draudžiama ar ribojama policijoje, karinėse pajėgose ar vidaus reikalų sistemoje. Ribojama tik jos suteikiama garantija – streikuoti ir nustatomi tam tikri šios teisės įgyvendinimo ypatumai.

## **Išvados**

1. Lietuvoje nacionaliniai teisės aktai, reglamentuojantys asociacijų laisvės

principą, iš esmės atitinka tarptautinį reglamentavimą ir nepažeidžia tarptautiniuose teisės aktuose įtvirtintų teisių.

2. Lietuva nėra pramoninė valstybė. Vyrauja smulkus ir vidutinis verslas, kur įmonėse dirba iki 20 darbuotojų.
3. Smulkiose ir vidutinėse įmonėse darbuotojų atstovu tampa darbo taryba, o ne profesinė sąjunga. Tačiau profesinių sąjungų vaidmens atstovaujant darbuotojams svarba išlieka. Remiantis nacionaliniais teisės aktais prioritetas atstovauti darbuotojams suteikiamas profesinėms sąjungoms.
4. Profesinės sąjungos Lietuvoje veikia neefektyviai ir stokoja įtakos darbdaviui. Pastaruoju metu narystė profesinėse sąjungose tik mažėja.
5. Profesinės sąjungos turėtų plačiau informuoti visuomenę apie save ir savo veiklą, kurti veiksmingesnius valdymo organus ir orientotis į pagrindinę savo veiklą – darbuotojų atstovavimą, o ne į kadro skaičiaus didinimą ar vidaus problemų sprendimą.

## **LITERATŪRA**

1. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 77-3288.

2. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.

3. Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, iš dalies pakeista protokolu. Nr. 11 // Valstybės žinios. 2000, Nr. 96-3016.

4. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo // Valstybės žinios. 1996, Nr. 27-653.

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

6. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje // Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-737.

7. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 11 dėl žemės ūkio darbuotojų teisių jungtis į asociacijas ir vienytis // Valstybės žinios. 1996, Nr. 27-647.

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

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

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

11. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 25-745.
12. 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“ // Valstybės žinios. 1999, Nr. 9-199.
13. Viktoras Tiažkijus. Darbo teisė. I tomas. 2005.
14. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. 2003.
15. Dambrasukas, Nekrašas V., Nekrošius I. Darbo teisė. Vilnius, 1990.
16. [žiūrėta 2006-04-12] <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/lfg/noframes/ch2.htm>>
17. [žiūrėta 2006-04-12] <<http://www.ilo.org/public/english/about/iloconst.htm>>
18. [žiūrėta 2006-04-12] <[http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static\\_jump?var\\_language=EN&var\\_pagename=DECLARATIONTEXT](http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static_jump?var_language=EN&var_pagename=DECLARATIONTEXT)>
19. [žiūrėta 2006-04-12] <<http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1247>>
20. [žiūrėta 2006-04-12] <<http://www.lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=3&id=15>>

*Įteikta 2007 m. gegužės 11 d.*

*Priimta publikuoti 2007 m. gruodžio 5 d.*