

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

Justinos Ražauskaitės,

V kurso, darbo teisės

studijų šakos studentės

Magistro darbas

Socialinių partnerių reprezentatyvumo teisiniai aspektai

Vadovė: prof. dr. Daiva Petrylaitė

Recenzentas: lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius

2019

TURINYS

ĮVADAS	2
1. SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS DARBO SANTYKIUOSE ISTORINĖ APŽVALGA IR SOCIALINIŲ PARTNERIŲ SAMPRATA	6
1.1. Socialinės partnerystės darbo santykiuose ištakos	6
1.1.1. Socialinės partnerystės ištakos tarptautinėje darbo teisėje	6
1.1.2. Socialinės partnerystės ištakos Europos Sąjungos darbo teisėje	7
1.1.3. Socialinės partnerystės ištakos Lietuvos darbo teisėje	10
1.2. Socialinių partnerių samprata	13
1.2.1. Tarptautiniu lygiu veikiančių socialinių partnerių samprata	13
1.2.2. Europos Sąjungos lygiu veikiančių socialinių partnerių samprata	15
1.2.3. Socialinių partnerių samprata Lietuvos darbo teisėje	17
2. SOCIALINIŲ PARTNERIŲ REPREZENTATYVUMO KONCEPCIJOS IR MODELIAI	19
2.1. Socialinių partnerių reprezentatyvumo koncepcijos	19
2.1.1. Socialinių partnerių reprezentatyvumo koncepcija tarptautinėje darbo teisėje	19
2.1.2. Socialinių partnerių reprezentatyvumo koncepcija Europos Sąjungos darbo teisėje	23
2.2. Pagrindiniai socialinių partnerių atstovavimo modeliai	28
3. SOCIALINIŲ PARTNERIŲ ĮTAKA TEISĖKŪRAI	38
3.1. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Sąjungos darbo teisės normas	38
3.1.1. Konsultavimosi su socialiniais partneriais procedūra	38
3.1.2. Europos socialinių partnerių susitarimų teisinė reikšmė	40
3.2. Socialinių partnerių vaidmuo Lietuvos darbo teisės normų teisėkūros procese	44
3.2.1. Socialinių partnerių vaidmuo reformuojant Lietuvos darbo teisę	44
3.2.2. Kolektyvinių derybų įtaka Lietuvos Respublikos teisėkūrai darbo teisės srityje	48
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI	52
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	54
SANTRAUKA	65
SUMMARY	66
1 priedas Konsultavimosi ir derybų procedūra pagal SESV 154 ir 155 straipsnius	67
2 priedas Dvišalio socialinio dialogo formos	68

IVADAS

Nagrinėjamos temos aktualumas. Šiuolaikinė Europos kolektyvinių darbo santykių koncepcija grindžiama socialiniu dialogu, kuris suteikia galimybę užtikrinti nuolatinę socialinę taiką¹. Šiandien socialinis dialogas privalo būti ir toliau plėtojamas, siekiant reaguoti į tarptautinius, Europos Sąjungos ir nacionalinius ekonominius bei socialinius poreikius. Socialinis dialogas neįmanomas be socialinių partnerių, kurie taip pat vaidina svarbų vaidmenį tiek teisės, tiek politikos formavimo bei įgyvendinimo procesuose Europos Sąjungos ir nacionaliniu lygiu². Europos Sąjunga, valstybės narės ir socialiniai partneriai turėtų veikti dėdami pastangas pirmenybę teikti veiksams, kuriais siekiama pažangos skatinant Europos pasaulinį konkurencingumą bei augimą³. Esminis šio proceso veiksnys – stiprūs, nepriklausomi ir reprezentatyvus socialiniai partneriai⁴. Socialinių partnerių reprezentatyvumas užtikrina jų vaidmenų teisėtumą darbo santykiuose, nesvarbu, ar tam tikrą vaidmenį socialiniai partneriai atlieka plėtojant socialinį dialogą, vykdant kolektyvines derybas ar dalyvaujant vyriausybės politikos formavimo arba įgyvendinimo procese⁵. Socialinių partnerių reprezentatyvumas suteikia jiems teisę imtis veiksmų savo narių vardu, arba, kai kuriais atvejais, visų įmonių ir visos darbo jėgos vardu⁶. Socialinių partnerių įtakai augant tiek tarptautiniu, tiek Europos Sąjungos ar nacionaliniu lygiu, kyla vis daugiau diskusijų dėl socialinių partnerių reprezentatyvumo teisinių aspektų. Dėl šios priežasties, socialinei partnerystei vis dar neprarandant aktualumo bei tapus vienu iš pagrindinių būdų suderinti darbuotojų ir darbdavių interesus, šiame darbe siekiama pateikti išsamią socialinių partnerių⁷ reprezentatyvumo teisinių aspektų analizę.

Darbo originalumas. Socialinė partnerystė ne kartą buvo išsamiai analizuota tiek Lietuvos, tiek užsienio šalių darbo teisės mokslininkų publikacijose. Socialinės partnerystės istorinė raida, prielaidos bei sistema ne kartą buvo analizuojama ir Vilniaus universiteto Teisės fakulteto studentų baigiamuosiuose magistro darbuose, kuriuose buvo

¹ PETRYLAITĖ, D. The Transformations of Employment Relations. What is the Role of Social Dialogue and Industrial Relations? *Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe*. Brussels: P.I.E. Peter Lang, 2017, p. 146.

² BARNARD, C. The social Partners and the Governance Agenda. *European Law Journal*, Vol. 8, No. 1, 2002, p. 80.

³ The 2015-2017 work programme of the European social partners, *Partnership for inclusive growth and employment*, [interaktyvus], p. 3. [Žiūrėta 2019 m. vasario 9 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.lddk.lv/wp-content/uploads/2015/08/Work-Programme-EU-social-partners-2015-17.pdf>>.

⁴ *Ibid.*, p. 10.

⁵ KERCKHOFS, P., et al. *The concept of Representativeness at National and at European Level*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016, p. 5.

⁶ *Ibid.*

⁷ Aiškumo dėlei pažymėtina, kad šiame darbe pateikiama socialinių partnerių reprezentatyvumo analizė apsiriboja darbdavių atstovaujančių organizacijų ir darbuotojų atstovaujančių organizacijų, t. y. tik profesinių sąjungų, reprezentatyvumui keliamų reikalavimų tyrimu.

nagrinėjama socialinės partnerystės samprata, prigimtis, atsiradimo prielaidos ir vystymasis, nesiekiant pateikti išsamios socialinių partnerių reprezentatyvumo teisinių aspektų analizės. Dar 2008 m. N. Kasiliauskas nurodė, kad analizuojant socialinių partnerių reprezentatyvumo teisinį reglamentavimą į Darbo kodeksą reikėtų įtraukti naują teisinį terminą „atstovaujanti profesinė sąjunga“, kuri, jeigu Lietuvos teisės aktai įtvirtintų socialinių partnerių reprezentatyvumo kriterijus, būtų laikoma kaip kelių profesinių sąjungų vardu veikiantis darbuotojų atstovas⁸. Taip pat, dar tais pačiais 2008 metais, D. Petrylaitė analizuodama profesinių sąjungų veiklą ir socialinės partnerystės plėtrą Lietuvoje išskyrė profesinių sąjungų reprezentatyvumo problemą ir pateikė nuomonę teigiančią, kad įstatymų leidėjas specialiu įstatymu galėtų įtvirtinti tam tikrus kriterijus, kuriuos atitikusi profesinė sąjunga būtų laikoma atstovaujančia darbuotojams (savo nariams) tam tikru lygmeniu⁹. Visgi minėtuose darbuose, nors ir buvo analizuojamas socialinės partnerystės institutas bei keliamas klausimas dėl socialinių partnerių reprezentatyvumo teisinio reglamentavimo, tačiau išsami analizė tarptautiniu, Europos Sąjungos ir nacionaliniu lygiu nebuvo pateikta. Be to, svarbu atsižvelgti ir į tai, kad 2016 m. buvo atliktas išsamus Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (angl. *Eurofound*) tyrimas¹⁰, kuris teisės mokslininkų darbuose dar nebuvo analizuotas, o nuo 2017 m. liepos 1 d. Lietuvoje įsigaliojo naujasis Darbo kodeksas, pakeitęs arba papildęs iki tol galiojusį darbo santykių teisinį reglamentavimą Lietuvoje. Kadangi socialinių partnerių reprezentatyvumo teisiniai aspektai, žvelgiant pro 2016 m. atliktą Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo tyrimo prizmę bei 2017 m. įsigaliojus naujajam Darbo kodeksui, Lietuvoje nebuvo analizuoti, darbas laikytinas nauju.

Taigi, šio darbo **tikslas** yra atlikti bei pateikti detalią galimų socialinių partnerių reprezentatyvumo koncepcijų ir modelių analizę, tokiu būdu siekiant parodyti socialinių partnerių reprezentatyvumo teisinio reglamentavimo svarbą, ypač socialiniams partneriams dalyvaujant Europos Sąjungos ir Lietuvos teisės aktų kūrimo procesuose.

Darbo tikslui pasiekti keliami **uždaviniai**:

1. Pateikti socialinių partnerių sampratą, siekiant išsiaiškinti, ar įmanoma pateikti vieningą socialinių partnerių sąvokos apibrėžimą;
2. Ištirti, kokias socialinių partnerių reprezentatyvumo teises koncepcijas galima įžvelgti tarptautiniu, Europos Sąjungos lygiu ir, atsižvelgiant į skirtingose valstybėse

⁸ KASILIAUSKAS, N. Atstovaujančios profesinės sąjungos statuso problemos. *Jurisprudencija*, 2008, t. 8 (110).

⁹ PETRYLAITĖ, D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: AB „ACHEMA“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008, p. 15.

¹⁰ KERCKHOFS, P., et al. *The concept of Representativeness at National and at European Level*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016.

galiojančią teisinį reglamentavimą, pateikti socialinių partnerių reprezentatyvumo modelių analizę;

3. Įvertinti socialinių partnerių įtaką teisėkūrai kartu nustatant, kokią įtaką turi tiksliai nustatyti arba, priešingai, numanomi, socialinių partnerių reprezentatyvumo kriterijai, socialiniams partneriams dalyvaujant teisėkūros procese;
4. Atsižvelgiant į Lietuvoje galiojančią teisinį reglamentavimą, pateikti pasiūlymus Lietuvos įstatymų leidėjui dėl reikalavimų socialinių partnerių reprezentatyvumui nustatymo.

Atitinkamai uždaviniams, darbą sudaro trys dalys ir išvados. Pirmojoje darbo dalyje pristatoma socialinių partnerių socialinės partnerystės tarptautinėje, Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo santykiuose istorinė apžvalga bei socialinių partnerių samprata. Antroje darbo dalyje pateikiamos socialinių partnerių reprezentatyvumo koncepcijos tarptautinėje ir Europos Sąjungos darbo teisėje, taip pat pateikiama socialinių partnerių reprezentatyvumo modelių analizė, siekiant detaliai išanalizuoti šiuo metu egzistuojančias reprezentatyvumo koncepcijas ir modelius, įvardinti koncepcijų ir modelių ypatumus. Trečioje darbo dalyje analizuojama socialinių partnerių įtaka teisėkūrai detalizuojant socialinių partnerių įtaką kuriant Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisės normas, tokiu būdu siekiant parodyti atstovavimo teisės reglamentavimo svarbą socialinėje partnerystėje bei pateikti motyvuotus pasiūlymus Lietuvoje galiojančiai tvarkai tobulinti.

Darbo **objektą** sudaro tarptautiniai, Europos Sąjungos, užsienio šalių ir Lietuvos teisės aktai, reglamentuojantys socialinių partnerių teisę atstovauti savo narius, socialinių partnerių, kaip darbuotojų ar darbdavių atstovų reprezentatyvumui keliamus teisinius reikalavimus. Užsienio valstybėse įtvirtintas socialinių partnerių reprezentatyvumo teisinis reglamentavimas taip pat analizuojamas remiantis 2016 m. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo tyrimo duomenimis.

Tyrimo metodai. Nustatytam tikslui pasiekti darbe naudojami įvairūs metodai. Analitiniu ir aprašomuoju metodais yra vertinamas Europos Sąjungos ir Lietuvos teisės aktų bei mokslinės literatūros turinys, analizuojami institucijų sprendimai. Pasitelkus istorinį metodą pateikiama trumpa socialinės partnerystės ir socialinių partnerių atstovavimo teisės reglamentavimo atsiradimo prielaidų apžvalga. Lyginamasis metodas naudojamas siekiant įvertinti Lietuvoje iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusius ir šiuo metu galiojančius teisės aktus. Taip pat lyginamasis metodas pasitelkiamas siekiant pateikti ir palyginti skirtingų valstybių teisės aktuose įtvirtintus socialinių partnerių reprezentatyvumui keliamus reikalavimus.

Svarbiausi šaltiniai. Darbo objektas lemia, kad siekiant pateikti socialinių partnerių reprezentatyvumo teisinę analizę, privaloma atsižvelgti į socialinę partnerystę reglamentuojančius teisės aktus, kurių pirminiai šaltiniai yra galiojantys Lietuvos teisės aktai: Darbo kodeksas, Profesinių sąjungų įstatymas, Asociacijų įstatymas bei Europos Sąjungos pirminė ir antrinė teisė, reglamentuojanti socialinę partnerystę bei užsienio šalių teisės aktai, reglamentuojantys socialinių partnerių reprezentatyvumui keliamus kriterijus. Taip pat vienas iš svarbesnių šio darbo šaltinių yra 2016 m. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo atliktas socialinių partnerių reprezentatyvumo koncepcijos tyrimas bei kiti šiam darbui aktualūs *Eurofound* tyrimai. Be to, siekiant pateikti išsamią socialinių partnerių reprezentatyvumo analizę bei apžvelgti socialinių partnerių įtaką teisėkūrai remiamasi užsienio šalių bei Lietuvos darbo teisės mokslininkų darbais, daugiausiai – M. Weiss, C. Barnard, R. Dukes, T. Davulio, D. Petrylaitės, R. Krasausko darbais.

1. SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS DARBO SANTYKIUOSE ISTORINĖ APŽVALGA IR SOCIALINIŲ PARTNERIŲ SAMPRATA

1.1. Socialinės partnerystės darbo santykiuose ištakos

1.1.1. Socialinės partnerystės ištakos tarptautinėje darbo teisėje

Tarptautiniu lygmeniu socialiniai partneriai pradėjo veikti jau po Pirmojo pasaulinio karo, dar 1919 m., kuomet buvo pasirašyta Versalio taikos sutartis, kurios pagrindu įsteigta Tarptautinė darbo organizacija (toliau – TDO). Versalio taikos sutartis nebuvo vienintelė prielaida lėmusi TDO įkūrimą. Vienas iš faktorių lėmusių TDO įkūrimą taip pat buvo galingiausių profesinių sąjungų, susikūrusių Vakarų Europoje, Skandinavijoje bei Šiaurės Amerikoje¹¹ po Pramonės perversmo, kuris lėmė socialinių neramumų, streikų, revoliucinių politinių judėjimų Europoje iškilimą, rezultatas¹². Ankstyvas TDO įkūrimas laikomas dideliu žingsniu į priekį nustatant ir įtvirtinant minimalius darbo standartus¹³. Svarbu paminėti ir tai, kad TDO save pristato kaip vienintelę trišalio bendradarbiavimo pagrindu veikiančią specializuotą Jungtinių Tautų agentūrą, jungiančią vyriausybės, darbuotojų ir darbdavių atstovus¹⁴ – socialinius partnerius. Unikalus, trišaliu pagrindu veikiančios, TDO pobūdis, perfrazuojant Filadelfijos deklaracijoje¹⁵ įtvirtintas nuostatas, pasižymi tuo, kad „darbuotojų ir darbdavių atstovai kartu su vyriausybės atstovais gali veikti lygiateisiais pagrindais, dalyvauti diskusijose, priimti sprendimus, siekdami bendros gerovės“. Pačią socialinių partnerių veiklą – socialinę partnerystę – TDO apibrėžia kaip apimančią visų tipų derybas, konsultacijas ar keitimąsi informacija tarp valdžios institucijų, darbdavių ir darbuotojų atstovų arba tarp darbdavių ir darbuotojų atstovų klausimais,

¹¹ JENKS, C. W. *The International Protection of Trade Union Freedom*. London, Stevens & Sons Limited, 1957, p. 67.

¹² STENGENBERGER, W. *The International Labour Organization. Goals, functions and political impact*. [interaktyvus]. Berlin, Germany, 2013, p. 15 [žiūrėta 2019 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://library.fes.de/pdf-files/iez/10279.pdf>>.

¹³ COMMANS, F. *International Human Rights Law*, ed. MOECLI, D.; SHAH, S; SIVAKUMAR, S. Third edition, Oxford: Oxford University Press, 2018, p. 243.

¹⁴ About the International Labour Organisation [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>>.

¹⁵ 1944 m. gegužės 10 d. Filadelfijos deklaracija buvo priimta TDO 26-osios sesijos metu Jungtinėse Amerikos Valstijose, Filadelfijoje, kuria suformuluoti pagrindiniai TDO tikslai – skatinti socialinį teisingumą, gerinti darbo sąlygas, didinti gyvenimo lygį, užtikrinti ekonominį ir socialinį stabilumą. Ši deklaracija tapo TDO Konstitucijos dalimi, t. y. priedu. Deklaracijos tekstą galima rasti čia: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration>.

susijusiais su ekonomine ir socialine politika¹⁶. Socialinės partnerystės įgyvendinimą, t. y. socialinių partnerių veiklos rezultatu galima įvardinti TDO priimamas konvencijas ir rekomendacijas, kurios rengiamos atsižvelgiant į socialinių partnerių vykdomas derybas ir konsultacijas. Kartu socialiniai partneriai priimdami konvencijas ir rekomendacijas suteikia prielaidą šiai tarptautinei organizacijai įgyvendinti susiliejamą tarp dviejų teisinio pliuralizmo formų – kolektyvinių darbo susitarimų ir tarptautinės teisės, tokiu būdu įsiskverbiant į valstybių įstatymų leidybos monopoliją¹⁷. Taip pat TDO vykdomos veiklos svarbą bei socialinių partnerių siekį dalyvauti TDO veikloje parodo tai, kad nuo pat TDO įsteigimo pradžios vis daugiau valstybių siekė būti TDO narėmis ir to rezultatu galima laikyti tai, kad ilgainiui TDO tapo didžiausia vyriausybių atstovus, darbuotojų ir darbdavių organizacijas vienijančia tarptautiniu lygiu veikiančia organizacija, kuri šiuo metu vienija narius iš 187 pasaulio valstybių.

1.1.2. Socialinės partnerystės įtakos Europos Sąjungos darbo teisėje

Socialinis dialogas Europos Bendrijos lygiu, pradėtas kurti tik įsteigus Bendriją ir metams bėgant buvo vis labiau stiprinamas¹⁸. Jau 1951 m. Europos anglių ir plieno bendrijos steigimo sutartyje buvo pripažintas socialinių partnerių vaidmuo¹⁹. Europos Bendrijoje socialinio dialogo užuomazgomis galima laikyti 1985 m. sausio 31 d. Europos Komisijos pirmininko Žako Deloro (pranc. *Jacque Lucien Jean Delors*) sušauktą susitikimą (kitai dar žinomą kaip Val Duchesse procesas), kuriame dalyvavo keturi Komisijos nariai, Komisijos generalinis sekretorius bei aštuoniolika profesinių sąjungų lyderių. Šio susitikimo tikslas buvo sukurti strategiją, kuri sutelktų ekonominius išteklius bei paskatintų socialinę pažangą Bendrijos narėse²⁰, taip pat susitikimo metu, Europos Komisijos paraginti, Europos socialiniai partneriai sutarė aktyviai dalyvauti Europos lygmens

¹⁶ Social Dialogue. Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. International Labour Conference 102nd Session [interaktyvus]. 2013, p. 5 [žiūrėta 2019 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205955.pdf>.

¹⁷ KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006, p. 21.

¹⁸ DROMANTIENĖ, L. *Socialinės Europos kūrimas*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas, 2008, p. 72.

¹⁹ 1951 m. balandžio 18 d. Europos anglių ir plieno bendrijos steigimo sutarties 18 straipsnyje buvo numatyta, kad darbuotojų ir darbdavių atstovai kartu su prekybininkų atstovais skiriami į Konsultacinį komitetą. Sutarties tekstą galima rasti čia: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:11951K/TXT&from=LT>>.

²⁰ LAPEYRE, J. European social dialogue: 30 years of experience and progress, but what does the future hold? [interaktyvus]. *Notre Europe*, Jaque Delors institute, 2015, p. 3 [žiūrėta 2019 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://institutdelors.eu/wp-content/uploads/2018/01/europeansocialdialogue-lapeyre-jdi-jan15.pdf>>.

socialiniame dialoge ir tokiu būdu jį plėtoti²¹. Praėjus vieneriems metams nuo minėto susitikimo (1986 m.) socialinė partnerystė Europos Sąjungos (toliau – ES) mastu pirmą kartą buvo paminėta Suvestiniame Europos akte. Vadovaujantis Europos Bendrijos steigimo sutarties 118 b (dabar 139) straipsniu, Komisijai buvo pavesta plėtoti darbdavių ir darbuotojų dialogą Europos lygiu²². Vėliau, Europos Bendrijai tapus Europos Sąjunga 1992 m. priimta ir 1993 m. įsigaliojusia Maastrichto sutartimi buvo įvesta sąvoka „socialiniai partneriai“. Socialiniai partneriai minimi tiek Maastrichto sutarties 126 straipsnio 2 dalyje, tiek 137 straipsnio 4 dalyje, 138-139 straipsniuose, nors juose nenurodytas jų veiklos vaidmuo²³. Be to, Maastrichto sutartimi buvo imtasi priemonių siekiant konstitucionalizuoti sprendimų priėmimų procedūras įtraukiant Europos socialinius partnerius į ES lygmens politikos formavimą ir teisės aktų priėmimo procesus. Europos socialinių partnerių pasiūlymas dėl Europos socialinio dialogo Protokolu Nr. 14 (toliau – Protokolas) 1991 m. buvo prijungtas prie Maastrichto sutarties²⁴ ir 1997 m. buvo įtrauktas į Amsterdamo sutartį²⁵. Susitarimu ir Protokolu oficialiai įtvirtintas Europos socialinių partnerių vaidmuo dalyvaujant Bendrijos socialinės politikos formavimo bei teisės aktų priėmimo procesuose, kuriuose numatyta pareiga Komisijai konsultuotis su Europos socialiniais partneriais dėl pasiūlymų priimti priemones socialinės politikos srityje bei atsižvelgti į minėtus pasiūlymus svarstant atitinkamų teisės aktų nuostatas²⁶ (patariamoji – konsultacinė funkcija, įgyvendinama trišaliu dialogu)²⁷. Be to, socialiniams partneriams suteikiama galimybė patiems nuspręsti dėl reguliavimo būtinybės ir derybomis sudaryti atitinkamą susitarimą, kuris gali būti įgyvendinamas pagal socialinių partnerių ir valstybių narių nusistovėjusią ar būdingą praktiką arba, jei susitariama dėl Bendrijos institucijų kompetencijos klausimų, Tarybos aktu transformuojamas į privalomas Bendrijos teisės normas (derybinė funkcija, įgyvendinama dvišaliu dialogu)²⁸. Paradoksalu, tačiau tik po patariamąsios bei derybinės funkcijų socialiniams partneriams suteikimo bei socialinių partnerių įtakos pripažinimo, 1993 m. Europos Komisija priimtu

²¹ KRASAUSKAS, R., *et al.*, *Kolektyvinė darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas, 2013, p. 158-159.

²² DAVULIS, T. *Lietuvos darbo teisės integracijos į Europos Sąjungos teisinę sistemą problemos*: daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, teisė (OIS). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2002, p. 11.

²³ DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, t. 58, p. 29.

²⁴ 1992 m. vasario 7 d. Maastrichto sutartis. *Europos Sąjungos oficialus leidinys*, C 191, 1991 07 29.

²⁵ 1992 m. spalio 2 d. Amsterdamo sutartis. *Europos Sąjungos oficialus leidinys*, C 340, 1997 11 10.

²⁶ DUKES, R.; CANNON, C. *The role of social partners*. Research handbook on EU Labour Law, UK: Edward Elgar, 2016, p. 89.

²⁷ DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, t. 58, p. 28.

²⁸ *Ibid.*, p. 28-29.

Komunikatu (toliau – Komunikatas)²⁹ išskyrė pagrindinius kriterijus, kuriuos turi atitikti Europos socialiniai partneriai, kad būtų įrašyti į sąrašą, į kurį įrašytos organizacijos laikomos Europos lygmens socialiniais partneriais. Komunikate išskiriami šie pagrindiniai, socialiniams partneriams taikomi, kriterijai: 1) tai turi būti tarpsektorinė, ūkio šakos arba profesinė organizacija, turinti savo struktūrą Europos lygmeniu; 2) organizacija privalo susidėti iš susivienijimų, kurie atstovauja kiek galima daugiau valstybių narių ir savo valstybėse narėse yra sudedamoji ir pripažinta darbo santykių sistemos dalis, galinti derėtis dėl susitarimų; 3) organizacija turi turėti tinkamus darinius, kurie gali efektyviai dalyvauti konsultavimosi procedūrose³⁰. Taigi, priimant Komunikatą buvo žengtas dar vienas svarbus žingsnis socialinės partnerystės įtvirtinimo ES mastu link, tačiau siekiant, kad socialinė partnerystė įgautų svaresnį vaidmenį ES sprendimų priėmimo bei teisėkūros procesuose buvo daromi tolimesni žingsniai šio tikslo link.

2000 m. kovo 23-24 dienomis, Europos Vadovų Taryba Lisabonoje išskėlė strateginį tikslą – per 10 metų (iki 2010 m.) – užtikrinti Europos Sąjungos ekonominę ir socialinę vystymąsi, įtraukiant ir užtikrinant aktyvų socialinių partnerių dalyvavimą strategijos įgyvendinimo procese. 2005 m. Europos Parlamento priimtoje rezoliucijoje dėl 2006-2010 m. socialinės politikos darbotvarkės³¹ pabrėžiama valdžios institucijų, socialinių partnerių ir pilietinės visuomenės bendradarbiavimo svarba. 2007 m. Europos lyderių pasirašytoje Lisabonos sutartyje³², nustatyta, kad pripažįstamas ir remiamas socialinių partnerių vaidmuo ES lygiu, kartu pažymint, kad socialinio dialogo skatinimas patikimas ne tik Komisijai, bet tampa visos ES užduotimi. Galiausiai, 2010 m. priimtu Europos Komisijos Komunikatu priimtoje „2020 m. EUROPA Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategijoje“ numatyta siekti socialinių partnerių įtakos stiprinimo bei visapusiško dalyvavimo problemų sprendimo procese vykdant socialinį dialogą ES, nacionaliniu, šakos bei įmonės lygiu³³. Be to, socialinė partnerystė ir toliau išlieka ES diskusijų objektu. 2015 m. Briuselyje vykusios konferencijos metu, kurioje buvo diskutuojama dėl ES lygmens socialinio dialogo stiprinimo atsižvelgiant į 2008-2009 m. pasaulinę finansinę krizę, Europos Parlamento pirmininkas M. Schulz savo kalboje pažymėjo, kad Europos

²⁹ 1993 m. gruodžio 14 d. Komisijos komunikatas apie Socialinės politikos protokolo taikymą, COM(93) 600 final [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://aei.pitt.edu/5194/1/5194.pdf>>.

³⁰ DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, t. 58, p. 31.

³¹ 2005 m. gegužės 11d. Užimtumo ir socialinių reikalų komiteto pranešimas dėl 2006-2010 m. socialinės politikos darbotvarkės, 2004/2191(INI).

³² 2007 m. gruodžio 13 d. Lisabonos sutartis. *Europos Sąjungos oficialus leidinys*, C 306, 1997 12 17.

³³ 2010 m. kovo 3 d. Komisijos komunikatas „2020 m. EUROPA Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija“, KOM(2010) 2020 galutinis, p. 17.

Parlamentas laikosi pozicijos teigiančios, kad visos darbo teisės reformos turėtų būti vykdomos pasitelkiant socialinį dialogą bei nurodė neabejojantis visapusiška stiprių ir lygiateisių socialinių partnerių veiklos nauda siekiant tvaraus ir veiksmingo socialinio dialogo³⁴. Europos Komisijos vicepirmininkas, V. Dombrovskis minėtos konferencijos metu nurodė, kad Europos Komisija turėtų imtis veiksmų siekiant kiek įmanoma palengvinti socialinio dialogo veikimą, kuris turėtų palaikyti ir net paskatinti valstybėse narėse būtinus pokyčius³⁵. Taigi, akivaizdu, kad socialinis dialogas tapo pagrindine ES socialinės rinkos ekonomikos dalimi. Tokio dialogo dėka skatinamas susitarimų tarp darbuotojų ir darbdavių sudarymas, politinių sprendimų priėmimas, kuriais būtų užtikrinta darbuotojų ir darbdavių pusiausvyra, priimant abiem šalims naudingus sprendimus (angl. *win-win*)³⁶. Taip pat ilgainiui priimant privalomą teisinę galią turinčius (angl. *hard law*) bei neturinčius privalomos teisinės galios (angl. *soft law*) teisės aktus, socialinė partnerystė ES įgavo svarbų vaidmenį, apie kurį ir toliau nuolat diskutuojama ES lygiu, tokiu būdu siekiant socialinės partnerystės skatinimo, stiprinimo ir aktyvaus socialinių partnerių įsitraukimo įgyvendinant socialinę partnerystę.

1.1.3. Socialinės partnerystės ištakos Lietuvos darbo teisėje

Pateikiant socialinės partnerystės sistemos atsiradimo ir kaitos Lietuvoje istorinę analizę, atkreiptinas dėmesys į tai, kad socialinės partnerystės sistema valstybėje atskleidžia nacionalinį socialinės partnerystės modelį. Atitinkamą socialinės partnerystės sistemą lemia valstybės istorinė raida, valstybėje egzistuojančios teisinės prielaidos, ekonominės, politinės ir net psichologinės sąlygos³⁷. Socialinės partnerystės nacionaliniu lygiu istorinę raidą galima skirti į keturis etapus: 1) iki Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo 1990 m. kovo 11 d.; 2) nuo 1990 m. kovo 11 d. iki Darbo kodekso įsigaliojimo 2003 m. sausio 1 d.; 3) nuo 2003 m. iki 2017 m. liepos 1 d. naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo; ir 4) nuo 2017 m. liepos 1 dienos.

Pirmasis socialinės partnerystės istorinės raidos etapas išsiskyrė tuo, kad iki nepriklausomybės atkūrimo Lietuvoje, kaip ir kitose socialistinio modelio valstybėse buvo

³⁴ Introductory Remarks by Martin Schulz, President of the European Parliament at High Level Conference *A New Start for Social Dialogue*, 5 March 2015, p. 2.

³⁵ Opening remarks by Vice-President Dombrovskis at High Level Conference, *A New Start for Social Dialogue*, 5 March 2015, p. 2.

³⁶ European Commission, *The role of social partners in the design and implementation of policies and reforms*. Brussels, 2016, p. 1.

³⁷ KRASAUSKAS, R. *The Lithuanian Social Partnership Model and its Impact on the Development of Labour Law, Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe*. Brussels: P.I.E. Peter Lang, 2017, p. 160-161.

įtvirtintas tarybinis darbo santykių reguliavimo modelis. Nuo 1940 iki 1990 m. SSRS okupuotoje Lietuvoje galiojo kvazipartnerystės modelis³⁸. Kvazipartnerystės modelis pasižymėjo šiais požymiais: 1) prievartine naryste darbuotojų ir darbdavių korporacijose; 2) valstybės dominavimu kuriant ir įgyvendinant kvazipartnerystės santykius ir neatskirtu valstybės ir darbdavio interesu; 3) ypatingu, į uždaramą linkusių profesinių sąjungų vaidmeniu, kurios nebuvo linkusios konfrontuoti nei su darbdaviais, nei su valstybe ir kt.³⁹ Šiuo laikotarpiu valstybė buvo vienintelis darbdavys. Be to, šiuo metu egzistavo tik valstybinės profesinės sąjungos, todėl nebuvo jokių realių prielaidų socialinei partnerystei įgyvendinti. Visgi toks, priverstine naryste, valstybės dominavimu bei ypatingu profesinių sąjungų vaidmeniu pasižymėjęs „socialinės partnerystės“ modelis, atsižvelgiant tiek į vykusius pokyčius pasaulyje, tiek Lietuvoje, negalėjo egzistuoti. Laisvoje, rinkos ekonomikos sąlygomis veikiančioje bei narystės ES, siekiančioje šalyje minėtas socialinės partnerystės modelis negalėjo išlikti. Dėl to, atkūrus nepriklausomybę Lietuvoje ir prasidėjus antrajam socialinės partnerystės raidos etapui, buvo stengiamasi kaip įmanoma sparčiau įdiegti tikrąjį (humanistinį) socialinės partnerystės modelį, orientuotą į interesų derinimo, solidarumo, subsidiarumo principus. 1991 m. priėmus Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymą⁴⁰, Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymą⁴¹, 1992 m. priėmus Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymą⁴² Lietuvos darbo teisėje atsirado socialinės partnerystės užuomazgos. Taip pat pagrindus socialinės partnerystės atsiradimui Lietuvoje padėjo ir Lietuvos Respublikos Konstitucija, kurios 35 ir 50 straipsniuose įtvirtintas asociacijų laivės principas ir pagrindiniai profesinių sąjungų veiklos principai bei ratifikuotos TDO konvencijos⁴³. Kiek vėliau, 1995 m. buvo žengtas svarbus žingsnis nacionalinio socialinio dialogo link. Lietuvos Respublikos Vyriausybė, nacionalinės darbdavius atstovaujančios organizacijos bei nacionaliniu lygiu veikiančios profesinės sąjungos pasirašė Susitarimą dėl trišalės partnerystės, kuriame numatytas Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų interesų derinimas, kasmet pasirašant trišalį metinį susitarimą dėl socialinių, ekonominių ir

³⁸ KRASAUSKAS, R. The Lithuanian Social Partnership Model and its Impact on the Development of Labour Law, *Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe*. Brussels: P.I.E. Peter Lang, 2017, p. 161.

³⁹ KRASAUSKAS, R., et al., *Kolektyvinė darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas, 2013, p. 143.

⁴⁰ Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 12-312.

⁴¹ Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 34-933.

⁴² Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 12-307.

⁴³ 1994-1995 m. ratifikuotos šios konvencijos: konvencija Nr. 11 dėl žemės ūkio darbuotojų teisės jungtis į asociacijas ir vienytis, konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo, konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir versti kolektyvines derybas principų taikymo, konvencija Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje, konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo.

darbo problemų sprendimų⁴⁴. Šio susitarimo pagrindu socialiniai partneriai ir Vyriausybė *de facto* tapo Lietuvos trišalės tarybos nariais⁴⁵, taip pat susitarimo pasirašymu padėtas pagrindas kitų susitarimų pasirašymui tarp socialinių partnerių 1995-2002 metais, kuriuose buvo susitarta keistis aktualia informacija, konsultuotis dėl šalims priimtinių darbo ir socialinių klausimų sprendimo būdų, vadovaujantis trišaliu principu rengti ir derinti teisės aktus bei kasmet pasirašyti trišalį susitarimą ir juo vadovautis.

Trečiasis socialinės partnerystės raidos darbo teisėje etapas pasižymėjo tuo, kad 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojo Darbo kodeksas, kurio 39 straipsnyje numatytas siekis įtvirtinti socialinę partnerystę. 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusiame Darbo kodekse pirmą kartą įtvirtinta socialinės partnerystės sąvoka, sistema, principai, lygiai ir formos. Numatoma, kad socialinė partnerystė gali būti vykdoma nacionaliniu, šakos, teritoriniu, darbdavio lygmenimis, socialinę partnerystę įgyvendinant dalyvaujant dvišalių ar trišalių tarybų veikloje, inicijuojant, vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis bei vykdant informavimo, konsultavimo procedūras ir dalyvaujant darbdavio juridinio asmens valdyme. Be to, priimtame Darbo kodekse nustatytas santykis tarp teisės aktuose įtvirtintų teisės normų ir normų, priimtų socialinių partnerių teisėkūros būdu⁴⁶. Taigi, galima teigti, kad trečiasis etapas lėmė, kad socialinė partnerystė tapo aiškiai ir išsamiai reglamentuota kodifikuotos darbo teisės dalimi.

Ketvirtojo etapo pradžią galima sieti su 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusiu Darbo kodeksu, kuriame pateiktas detalesnis socialinės partnerystės reglamentavimas. Kaip vienas iš svarbesnių pokyčių socialinės partnerystės teisinio reglamentavimo kontekste, išskirtina tai, kad priėmus naująjį Darbo kodeksą, 185 straipsnyje įtvirtinti reikalavimai keliami Lietuvos Respublikos trišalės tarybos (toliau – Trišalė taryba) formavimui bei pateikti išsamūs kriterijai, kuriuos turi atitikti profesinių sąjungų organizacijos ir darbdavių organizacijos, pretenduojančios deleguoti savo atstovą į Trišalę tarybą. Tokiu būdu naujajame Darbo kodekse keičiama egzistavusios Trišalės tarybos formavimo tvarka, numatant naujus atstovavimo kriterijus ir jų taikymo tvarką, Trišalės tarybos įforminimo reikalavimus, narių kadencijų skaičių⁴⁷. Tikėtina, kad išsamesnis socialinės partnerystės formos – Trišalės tarybos – reglamentavimas galėtų tapti postūmiu Lietuvos įstatymų leidėjui įtvirtinti ir pačių socialinių partnerių reprezentatyvumo kriterijus.

⁴⁴ Lietuvos Respublikos trišalė taryba. *Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link*. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Vilnius, 2002, p. 41.

⁴⁵ KRASAUSKAS, R. Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos trišalės tarybos veiklai Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 42.

⁴⁶ KRASAUSKAS, R., et al., *Kolektyvinė darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas, 2013, p. 171.

⁴⁷ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 534.

Taigi, dar XX amžiaus pradžioje atsiradęs darbuotojų ir darbdavių interesų derinimo įrankis – socialinė partnerystė – ilgainiui tapo sudėtingu, socialinio dialogo tarp darbuotojų ir darbdavių organizacijų, instrumentu. Socialinė partnerystė, atsiradusi tarptautiniu lygiu padėjo pamatus ES socialinio dialogo reglamentavimui, kuris tapo orientyru nacionalinei teisėkūrai.

1.2. Socialinių partnerių samprata

1.2.1. Tarptautiniu lygiu veikiančių socialinių partnerių samprata

TDO nepateikia atskiro, aiškiai išskirto socialinių partnerių sąvokos apibrėžimo, tačiau TDO pranešime⁴⁸ pateiktos socialinės partnerystės sąvokos analizė leidžia teigti, kad socialinės partnerystės šalimis – socialiniais partneriais – laikomi darbuotojų atstovai ir darbdavių atstovai bei jų organizacijos, taip pat, valdžios institucijos ar jos įgaliotos institucijos.

TDO veikiantys socialiniai partneriai savo veiklą vydo Administracinėje taryboje bei Tarptautinėje darbo konferencijoje (TDO Konstitucijos 2 straipsnis) – svarbiausioje, trišaliu veiklos pagrindu veikiančioje TDO institucijoje. Tarptautinėje darbo konferencijoje puse vietų yra skirta valstybių darbdavių ir darbuotojų atstovams, kurie turi tokias pačias balsavimo teises kaip ir vyriausybės atstovai⁴⁹. Pagrindinis trišalio atstovavimo veiklos principas grindžiamas tuo, kad kiekviena valstybė narė, priklausanti TDO, skirdama darbuotojus ir (ar) darbdavius atstovaujančias organizacijas paskyrimą įtvirtina susitarimuose su šiomis organizacijomis, kurios paskiriamos laikantis labiausiai darbdavius ar darbuotojus reprezentuojančios organizacijos kriterijaus (TDO Konstitucijos 3 straipsnio 5 dalis). Delegatų įgaliojimų teisėtumą turi teisę patikrinti pati Tarptautinė darbo konferencija, kuri atsižvelgdama į konferencijoje dalyvauti paskirtų delegatų balsus (užtenka 2/3 delegatų balsų) turi teisę atsisakyti priimti šalies paskirtą delegatą, kuris buvo paskirtas nesilaikant TDO Konstitucijos nuostatų (TDO Konstitucijos 3 straipsnio 9 dalis).

Pateikiant konkrečius TDO veikiančių socialinių partnerių pavyzdžius, paminėtina tai, kad šiuo metu TDO Lietuvos interesams atstovauja ir Tarptautinėje darbo konferencijoje veikia Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija

⁴⁸ Social Dialogue. Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. International Labour Conference 102nd Session [interaktyvus], 2013, p. 5. [Žiūrėta 2019 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205955.pdf>.

⁴⁹ DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, t. 58, p. 25.

(Vyriausybės atstovas), „Lietuvos pramoninkų konfederacijos“ skiriami delegatai (darbdavių organizacijų atstovas) ir profesinių sąjungų deleguojami atstovai⁵⁰. Tuo tarpu, pavyzdžiui, Latviją TDO atstovauja socialinės apsaugos ministerija (Vyriausybės atstovas), „Latvijos darbdavių konfederacijos“ deleguojami atstovai (darbdavių organizacijų atstovas) ir „Nepriklausomos Latvijos profesinių sąjungų konfederacijos“ skiriami atstovai (darbuotojų organizacijų atstovas)⁵¹. Tiek Lietuvoje, tiek Latvijoje TDO atstovauti deleguojami atstovai skiriami panašiu principu, tačiau skiriasi tai, kad Lietuvoje nėra konkrečios (vienintelės) profesinės sąjungos, įgaliotos skirti delegatus atstovauti TDO.

Administracinės tarybos veikla taip pat yra grindžiama trišaliu principu. Administracinę tarybą sudaro valstybių vyriausybių atstovai, darbdavių ir darbuotojų organizacijų atstovai, iš viso penkiasdešimt šeši asmenys (TDO Konstitucijos 7 straipsnio 1 dalis). Darbuotojų ir darbdavių atstovams suteikiami įgaliojimai veikti Administracinėje taryboje tuomet, kai tokius įgaliojimus priima sprendimą suteikti Tarptautinė darbo konferencija (TDO Konstitucijos 7 straipsnio 4 dalis).

Pagrindinis TDO veikiančių socialinių partnerių veiklos rezultatas – konvencijų ir rekomendacijų priėmimas. Tarptautinė darbo konferencija paprastai renkasi bent kartą per metus bei vykdo diskusijas socialinės politikos tema ir, svarbiausia, priima konvencijas ir rekomendacijas⁵², kuriose nustatomi minimalūs darbo standartai. TDO konvencijos – tarptautinės daugiašalės sutartys, ratifikuojamos TDO valstybių narių ir turinčios joms privalomą teisinę galią (TDO Konstitucijos 19 straipsnio 1 dalis). TDO rekomendacijos yra formaliai neprivalomas teisės aktas, tačiau dažnu atveju būtent pasitelkiant rekomendacijas aiškinamos ar plėtojamos atitinkamos konvencijos nuostatos.

Taigi, tarptautiniu lygiu veikiantys socialiniai partneriai suprantami kaip valstybių vyriausybių, darbuotojų ir darbdavių organizacijų atstovai, kurių veikla yra grindžiama trišaliu principu bei kurios vienas iš rezultatų – socialiniams partneriams privalomo pobūdžio teisės aktų priėmimas.

⁵⁰ About the ILO in Lithuania [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/lithuania/WCMS_476067/lang--en/index.htm>.

⁵¹ About the ILO in Latvia [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/latvia/WCMS_473726/lang--en/index.htm>.

⁵² JENKS, C. W., *The International Protection of Trade Union Freedom*, London: Stevens & Sons Limited, 1957, p. 68.

1.2.2. Europos Sąjungos lygiu veikiančių socialinių partnerių samprata

Pažymėtina tai, nors dar Maastrichto sutartimi buvo įvesta sąvoka „socialiniai partneriai“, ES teisės aktai neapibrėžia socialinių partnerių sąvokos. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – SESV) 152-154 straipsniuose minimos tokios sąvokos, kaip „socialiniai partneriai“ bei „administracija ir darbuotojai“, tačiau nei vienos iš šių sąvokų apibrėžimas SESV nepateikiamas. Teisės mokslininkų darbuose nurodoma, kad SESV įtvirtinta socialinių partnerių sąvoka gali būti suprantama plačiai, t. y. ši sąvoka gali būti vartojama tiek kaip „administracijos ir darbuotojų“ sąvokos sinonimas, tiek apibūdinant tas organizacijas, kurios dalyvauja Europos socialiniame dialoge⁵³, t. y. darbuotojų ir darbdavių organizacijas savo narius atstovaujančias ES lygiu. Visgi socialiniai partneriai siekdami veikti ES lygiu turi atitikti Europos Komisijos Komunikatu nustatytus jiems keliamus reikalavimus⁵⁴. Europos Komisija, atsižvelgdama į tai, ar ES lygiu siekiantys veikti socialiniai partneriai minėtus reikalavimus atitinka, įrašo juos į sąrašą⁵⁵, kuris yra nuolat pildomas. Sąrašas yra nuolat atnaujinamas tais atvejais, kai įkuriamas naujas socialinio dialogo komitetas ir (ar) atsiranda papildomų socialinių partnerių reprezentatyvumo įrodymų, kuriuos Europos Komisijos prašymu nustato Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas.

Analizuojant ES lygiu veikiančių socialinių partnerių struktūrą atkreiptinas dėmesys į tai, kad 2014 m. duomenimis į sąrašą įtrauktos 88 organizacijos, kurios yra skirstomos į penkias grupes:

1. Bendros tarpšakinės organizacijos (3 organizacijos);
2. Tarpšakinės organizacijos, atstovaujančios tam tikrų kategorijų darbuotojus ir įmones (3 organizacijos);
3. Specifinės organizacijos (1 organizacija);
4. Šakinės organizacijos, atstovaujančios darbdavius (65 organizacijos);
5. Šakinės ES profesinių sąjungų organizacijos (16 organizacijų).

Remiantis Europos Komisijos pateiktu ES lygiu veikiančių socialinių partnerių sąrašu, galima teigti, kad ES socialiniai partneriai skirstomi į tarpšakines ir šakines

⁵³ DUKES, R.; CANNON, C. *The role of social partners*. Research handbook on EU Labour Law, UK: Edward Elgar, 2016, p. 91.

⁵⁴ 1993 m. gruodžio 14 d. Komisijos komunikatas apie Socialinės politikos protokolo taikymą, COM(93) 600 final [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://aei.pitt.edu/5194/1/5194.pdf>>.

⁵⁵ List of European social partners' organisations consulted under Article 154 TFEU [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en>>.

organizacijas, iš kurių paminėtinos didžiausios ir svarbiausią vaidmenį Europos socialiniame dialoge vaidinančios organizacijos. Tarpšakiniame Europos socialiniame dialoge darbuotojų interesus atstovauja Europos profesinių sąjungų konfederacija (angl. *European Trade Union Confederation*) (toliau – ETUC), įkurta 1973 m. ir, kuri nuo pat jos įkūrimo pradžios siekė atstovauti visiems ES dirbantiems darbuotojams ir, priešingai nei šios organizacijos pirmtakai, nepaisyti atstovaujama darbuotojų politinių ar religinių įsitikinimų⁵⁶. Šiuo metu ETUC vienija 90 nacionalinių profesinių sąjungų iš 38 šalių ir 10 profesinių sąjungų konfederacijų, t. y. atstovaujama daugiau nei 40 milijonų darbuotojų⁵⁷. Didžiausia darbdavių interesus tarpšakiniame Europos socialiniame dialoge atstovaujančia organizacija laikytina 1958 m. įkurta *BusinessEurope*, kuri kartais įvardijama kaip skėtinė, verslo ir darbdavių federacijas ir konfederacijas vienijanti, organizacija⁵⁸, kurią šiuo metu sudaro 40 darbdavių organizacijų veikiančių daugiau nei 30 skirtingų valstybių⁵⁹. Taip pat darbdavių interesus tarpšakiniame Europos socialiniame dialoge gina Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (angl. *European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises*) (toliau – UEAPME), kurios narėmis yra 70 skirtingų organizacijų veikiančių daugiau nei 30 Europos šalių⁶⁰. Tuo tarpu šakinės ES lygiu veikiančios organizacijos pasižymi tuo, kad jos atstovauja tik darbdavius ir socialinį dialogą vykdo tarp tam tikrai šakai priklausančių socialinių partnerių, pavyzdžiui, civilinės aviacijos srityje, chemijos pramonės, telekomunikacijų srityse veikiančių socialinių partnerių. Visgi teigiama, kad šių organizacijų pagrindiniai veiklos tikslai yra prekybos skatinimas ir lobistinės veiklos vykdymas⁶¹. Taigi, atsižvelgiant į pateiktą analizę galima teigti, kad ES lygiu veikiantys socialiniai partneriai yra laikomi darbuotojus ir darbdavius atstovaujančios, Europos Komisijos nustatytus kriterijus atitinkančios organizacijos, kurios, atsižvelgiant į savo veiklos pobūdį, narių skaičių ir tikslus gali būti įvardijamos kaip Europos tarpšakiniame arba šakiniame socialiniame dialoge savo narius atstovaujančios organizacijos.

⁵⁶ DUKES, R.; CANNON, C. *The role of social partners*. Research handbook on EU Labour Law, UK: Edward Elgar, 2016, p. 91.

⁵⁷ Apie ETUC plačiau žr. prieiga per internetą: <<https://www.etuc.org/en/organisation-and-people>>, [žiūrėta 2019 m. sausio 12 d.].

⁵⁸ DUKES, R.; CANNON, C. *The role of social partners*. Research handbook on EU Labour Law, UK: Edward Elgar, 2016, p. 91.

⁵⁹ Apie BusinessEurope plačiau žr. prieiga per internetą: <<https://www.buinesseurope.eu/members>>, [žiūrėta 2019 m. sausio 12 d.].

⁶⁰ Apie UEAPME plačiau žr. prieiga per internetą: <<https://smeunited.eu/en#about>>, [žiūrėta 2019 m. sausio 12 d.].

⁶¹ BERCUSSON, B. *European Labour Law*. Second Edition, New York: Cambridge University Press, 2009, p. 272.

1.2.3. Socialinių partnerių samprata Lietuvos darbo teisėje

Analizuojant socialinių partnerių sampratą Lietuvos darbo teisėje būtina atsižvelgti į tai, kad nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojo naujasis Darbo kodeksas pakeitęs arba papildęs iki tol galiojusį socialinės partnerystės, o taip pat socialinių partnerių sampratos teisinį reglamentavimą, tačiau siekiant pateikti išsamią socialinių partnerių sampratos (sąvokos ir struktūros) analizę privaloma atsižvelgti į nuo 2003 m. sausio 1 d. iki 2017 m. liepos 1 d. ir nuo 2017 m. liepos 1 d. galiojantį teisinį reglamentavimą. Siekiant išsiaiškinti socialinių partnerių sąvokos turinį svarbu atsižvelgti į kelis aspektus.

Pirma, iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusio Darbo kodekso 41 straipsnis numatė, kad socialiniais partneriais yra laikomi darbuotojų ir darbdavių atstovai bei jų organizacijos, o trišalės socialinės partnerystės atveju lygiais pagrindais šioje partnerystėje kartu su darbuotojų ir darbdavių atstovais bei jų organizacijomis dalyvauja ir Vyriausybė bei savivaldybių atstovai. Nuo 2017 liepos 1 d. įsigaliojusiame naujajame Darbo kodekse (162 straipsnyje) įtvirtinta, kad socialiniais partneriais laikomi darbuotojų atstovai ir darbdavių atstovai bei jų organizacijos, o partnerystės (ar atitinkamais atvejais – darbovietės) lygmeniu – darbdavys ir darbuotojų atstovai, o Lietuvos Respublikos Vyriausybė ar jos įgalios institucijos, savivaldybės institucijos socialinės partnerystės šalimis laikomos tada, kai jos veikia kaip darbdaviai ar jų atstovai, taip pat kitais šiame kodekse ar kitų įstatymų nustatytais atvejais. Pateiktas teisinio reglamentavimo palyginimas leidžia teigti, kad socialinės partnerystės šalimis tiek anksčiau galiojusiame, tiek naujajame Darbo kodekse yra laikomos darbuotojų ir darbdavių organizacijos bei tam tikrais atvejais Vyriausybė bei jos įgalios institucijos, taip pat savivaldybės institucijos, tačiau kartu atkreiptinas dėmesys į tai, kad naujame Darbo kodekse pateiktas išsamesnis ir aiškesnis socialinės partnerystės šalių – socialinių partnerių – sąvokos reglamentavimas.

Antra, siekiant nustatyti ir palyginti, kokie subjektai laikomi socialinės partnerystės šalimis iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusiame Darbo kodekse ir po šios datos įsigaliojusiame naujajame Darbo kodekse, pažymėtina, kad iki 2017 m. liepos 1 d. galiojusio Darbo kodekso 19 straipsnis numatė, kad darbuotojų atstovais laikomos profesinės sąjungos arba darbo taryba, tuo tarpu naujajame Darbo kodekse papildytas darbuotojų atstovų sąrašas įtraukiant ir darbuotojų patikėtinį. Tačiau tiek iki minėto laikotarpio galiojantis, tiek ir šiuo metu galiojantis teisinis reglamentavimas nepakeitė ir nepapildė vis dar aktualaus 1991 m. priimto Profesinių sąjungų įstatymo, reglamentuojančio vieno iš darbuotojus atstovaujančio socialinio partnerio – profesinių sąjungų – veiklos pagrindus,

nenumatydamas jokių kriterijų, kuriuos turėtų atitikti įmonės ir aukštesniu lygiu savo narius atstovaujanti profesinė sąjunga.

Trečia, vienos iš socialinės partnerystės šalių – darbdavių atstovų – teisinis reglamentavimas taip pat keitėsi. Tiek iki 2017 m. liepos 1 d. galiojęs Darbo kodeksas, tiek naujasis Darbo kodeksas darbdavių atstovais laikė juridinio asmens vienasmenį valdymo organą arba jo įgaliotus asmenis, kuomet darbdaviui atstovaujama socialinėje partnerystėje darbdavio lygiu bei darbdavių organizacijas, kai darbdaviams socialinėje partnerystėje atstovaujama šakos, teritoriniu ar nacionaliniu lygiu. Visgi naujasis Darbo kodeksas, skirtingai nei iki tol galiojęs, pateikė pagrindinius, fundamentalius kriterijus, kuriuos turėtų atitikti darbdavių organizacija, kad būtų laikoma socialiniu partneriu. Iki naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo tokio teisinio reglamentavimo nebuvo, vadovautasi iki šiol galiojančiu Asociacijų įstatymu, kuriame įtvirtinami asociacijos steigimui, veiklai, valdymui, pirtvarkai, pabaigai keliami reikalavimai, tačiau neįvardinami reikalavimai keliami asociacijai, siekiančiai veikti kaip darbuotojus atstovaujanti organizacija, nes akivaizdu, kad ne kiekviena asociacija gali save vadinti darbuotojus atstovaujanti organizacija. Todėl vienas iš svarbesnių naujame Darbo kodekse (182 straipsnio 3 dalyje) įtvirtintų asociacijai keliamų reikalavimų – reikalavimas įstatuose, statute ar kituose steigimo dokumentuose apibrėžti kompetenciją atstovauti darbdaviams socialinės partnerystės srityje.

Galiausiai, svarbu įvardinti ir reikalavimus keliamus darbuotojų ir darbdavių atstovams, kuriuos šie privalo atitikti, kad būtų laikomi darbuotojų ar darbdavių atstovais. Darbo kodekso 179 straipsnio 2 dalis, Civilinio kodekso 2.38 straipsnio 2 dalis numato, kad profesinės sąjungos įsteigimui būtina, kad ji turėtų dvidešimt steigėjų arba steigėjais būtų ne mažiau kaip 1/10 visų darbdavio darbuotojų, bet ne mažiau kaip trys. Tuo tarpu darbdavių atstovams reikalavimai, kuriuos šie turi atitikti, kad būtų laikomi tinkamai įsteigtais įtvirtinami Asociacijų įstatymo 4 straipsnio 1 dalyje numatant, kad asociacijos steigėjais gali būti tik pilnamečiai, 18 metų sulaukę asmenys bei nustatoma, kad minimalus asociacijos steigėjų skaičius yra ne mažiau kaip trys. Papildomų reikalavimų socialiniams partneriams Lietuvos teisės aktai nenumato.

Taigi, socialinių partnerių sampratos analizė tarptautiniu, ES ir nacionaliniu lygiu leidžia teigti, kad šiuos lygius sieja bendra socialinių partnerių samprata. Tiek tarptautiniu, tiek ES ar nacionaliniu lygiu veikiantys socialiniai partneriai suprantami kaip darbuotojus ar darbdavius atstovaujanti organizacija ir tam tikrais atvejais – valdžios institucijos ar jų atstovai.

2. SOCIALINIŲ PARTNERIŲ REPREZENTATYVUMO KONCEPCIJOS IR MODELIAI

2.1. Socialinių partnerių reprezentatyvumo koncepcijos

2.1.1. Socialinių partnerių reprezentatyvumo koncepcija tarptautinėje darbo teisėje

Tarptautiniu lygiu reprezentatyvumo sąvokos apibrėžimo pradėta ieškoti dar 1922 m. Paradoksalu, tačiau savo veiklos pradžioje⁶² Nuolatinis Tarptautinis Teisingumo Teismas⁶³ (toliau – NTTTT) pirmojoje konsultacinėje išvadoje (angl. *advisory opinion*) ėmėsi spręsti Nyderlanduose įsteigtų ir tarptautiniu lygiu savo narius atstovaujančių profesinių sąjungų reprezentatyvumo klausimus⁶⁴. Būtinybė priimti šią konsultacinę išvadą kilo dėl to, kad 1921 m. Nyderlandų Vyriausybė paskyrė Krikščionių profesinės sąjungos (angl. *the Cristian Trade Union*) atstovą, reprezentuoti šiai profesinei sąjungai priklausančius darbuotojus TDO konferencijoje, tačiau tokiam atstovavimo teisės suteikimui prieštaravo Tarptautinė profesinių sąjungų federacija (angl. *the International Federation of Trade Unions*), kuri nusprendė kreiptis į NTTTT. Tuo tarpu kitas socialinis partneris, Nyderlandų profesinių sąjungų konfederacija (angl. *the Netherlands Confederation of Trade Unions*), šioje situacijoje teigė, kad būtent ji turi būti laikoma reprezentatyviausia Nyderlanduose veikiančia profesine sąjunga, todėl Krikščionių profesinės sąjungos atstovo, delegavimas dalyvauti TDO konferencijoje, pažeidžia Versalio taikos sutarties 389 straipsnį (šiuo metu šis straipsnis atitinka TDO konstitucijos 3 straipsnio 5 dalį). NTTTT pirmojoje konsultacinėje išvadoje pažymėjo, kad šalys, būdamos TDO narėmis, įsipareigoja deleguoti nevyriausybinis atstovus arba patarėjus, kurie paskiriami atsižvelgiant į susitarimą su pramonės sektoriuje veikiančiomis organizacijomis, kurios labiausiai reprezentuoja darbdavius arba darbuotojus. NTTTT, atsakydamas į klausimą, kas gali atstovauti darbuotojus ar darbdavius nurodė, kad tai tokios organizacijos, kurios tinkamai atstovauja savo narius, t. y. tinkamumas yra laikomas vienu iš socialinių partnerių reprezentatyvumo kriterijų. Be to, NTTTT kalbėdamas apie kiekybinį socialinių partnerių reprezentatyvumo kriterijų pateikė tokį pavyzdį: „<...> yra žinoma, kad Nyderlanduose šiuo metu yra šešios darbuotojus atstovaujančios organizacijos ir viena iš jų turi 110 000 narių, o likusios

⁶² Tarptautinis Teisingumo Teismas, istorija [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. sausio 26 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.icj-cij.org/en/history>>.

⁶³ Nuo 1946 m. Nuolatinio Tarptautinio Teisingumo Teismo teisių perėmėju laikomas Tarptautinis Teisingumo Teismas (VADAPALAS, V. *Tarptautinė teisė*. Vilnius: Eugrimas, 2006, p. 431).

⁶⁴ Nuolatinio Tarptautinio Teisingumo Teismo 1922 m. liepos 31 d. konsultacinė išvada Nr. 1 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 30 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.icj-cij.org/files/permanent-court-of-international-justice/serie_B/B_01/Designation_du_delegue_ouvrier_neerlandais_a_la_Conference_internationale_du_travail_Avis_consultatif.pdf>.

organizacijos kiekviena turi po 100 000 narių ir kuomet deleguojamas didžiausių narių skaičių turinčios darbuotojus reprezentuojančios organizacijos atstovas, susidaro situacija, kai 110 000 narių turinti organizacija diktuoja sąlygas likusioms organizacijoms, visoms kartu turinčioms 500 000 narių.” NTTT, pateikdamas šį pavyzdį, parodė, kad kiekybinis socialinių partnerių reprezentatyvumo kriterijus neturėtų būti laikomas pagrindiniu kriterijumi, lemiančiu socialinio partnerio kaip darbuotojų ar darbdavių atstovo tinkamumą reprezentuoti savo narius tarptautiniu lygiu. Taigi, nors NTTT tiesiogiai nenurodė socialinių partnerių reprezentatyvumo sąvokos apibrėžimo, tačiau NTTT konsultacinės išvados analizėje galima išvelgti tokius netiesiogiai įvardintus reikalavimus, kuriuos turėtų atitikti socialiniai partneriai, kad juos būtų galima laikyti tinkamais savo narių atstovais: 1) socialiniai partneriai turėtų tinkamai atstovauti savo narius; 2) tinkamas atstovavimas vertinamas, be kita ko, atsižvelgiant ir į socialinių partnerių narių skaičių (nors šis kriterijus NTTT nelaikytas pagrindiniu); ir 3) socialiniai partneriai, kaip savo narių atstovai turėtų būti pripažinti nacionaliniu lygiu. Tai, kad NTTT savo veiklos pradžioje ėmėsi spręsti profesinių sąjungų tinkamo atstovavimo savo nariams klausimus, parodo šio klausimo ypatingą svarbą. NTTT nubrėžtos reprezentatyvumo sąvokos gairės padėjo pamatus tolimesnei, gilesnei šios sąvokos interpretacijai.

Analizuojant socialinių partnerių reprezentatyvumo koncepciją tarptautiniu lygiu taip pat svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad TDO, vienintelė tarptautiniu lygiu trišaliu principu (vienijanti vyriausybės, darbuotojų, darbdavių atstovus) veikianti Jungtinių Tautų specializuota agentūra, 1951 m. paskelbė rekomendaciją Nr. 91⁶⁵, kurioje apibrėžė kolektyvinės sutarties sąvoką. Šioje rekomendacijoje pateikiama apibendrinta kolektyvinės sutarties sąvoka. Kolektyvinė sutartis suprantama kaip bet koks rašytinis susitarimas dėl darbo ir priėmimo į darbą sąlygų, kuris sudaromas tarp darbdavio, grupės darbdavių, vienos ar kelių darbdavių organizacijų (iš vienos pusės) ir vienos ar kelių darbuotojams atstovaujančių organizacijų, o jeigu tokių organizacijų nėra, tinkamai (t. y. vadovaujantis nacionaliniais teisės aktais) išrinktų ir įgaliotų darbuotojų atstovų (iš kitos pusės)⁶⁶. TDO pateikdama kolektyvinės sutarties sąvokos apibrėžimą nesiekė atsakyti į klausimus, kaip turėtų būti apibrėžiamas tarptautiniu ar žemesniu lygiu veikiančių socialinių partnerių reprezentatyvumas ir kokiais kriterijais vadovaujantis jis turi būti nustatomas, tačiau minėtame sąvokos apibrėžime galime išvelgti TDO užuominą pasakančią, kad socialiniai

⁶⁵ 1951 m. birželio 29 d. TDO rekomendacija Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091>.

⁶⁶ KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Monografija, Vilnius: VĮ Registrų centras, 2009, p. 101.

partneriai laikomi savo narių atstovais tuomet, kai jie juos tinkamai atstovauja, pabrėžiant tai, kad tinkamu atstovavimu laikomas toks atstovavimas, kuomet socialiniams partneriams įgaliojimai atstovauti savo narius yra suteikiami laikantis nacionalinių teisės aktų reikalavimų. Perfrazuojant, galima teigti, kad TDO netiesiogiai įvardijo, kad kiekvienoje šalyje, esančioje TDO nare, būtent teisės aktai nustato, kuris socialinis partneris, veikiantis tarptautiniu ar žemesniu lygiu, laikomas tinkamu darbuotojų ar darbdavių atstovu.

Kiek vėliau, 2013 m. TDO analizuodama socialinių partnerių reprezentatyvumo klausimą nacionalinio trišalio socialinio dialogo kontekste, nurodė, kad „vienas iš pagrindinių su socialiniu dialogu susijusių iššūkių yra tas, kad vis dar sunku nuspręsti, kuri darbuotojus ar darbdavius atstovaujanti organizacija turi teisę dalyvauti konsultacijų ir derybų procesuose, t. y. socialinių partnerių reprezentatyvumo klausimas vis dar išlieka aktualus“⁶⁷. Anot TDO priežiūros institucijų (angl. *Supervisory bodies*) įvardijant „labiausiai atstovaujančią organizaciją“, tam, kad ši organizacija dalyvautų trišaliame konsultacijų procese bei kolektyvinėse derybose, būtina nustatyti aiškius, objektyvius ir iš anksto nuspėjamus reprezentatyvumo kriterijus, tokiu būdu išvengiant piktnaudžiavimo bei galimos politinio šališkumo rizikos⁶⁸. Be to, iš anksto nustatant tikslus ir objektyvius socialinių partnerių reprezentatyvumo kriterijus bei tokiu būdu pateikiant aiškią socialinių partnerių veikimo sistemą, sudaromos sąlygos ateityje išvengti galimų ginčų dėl socialinių partnerių sudarytų susitarimų teisėtumo⁶⁹. TDO analizuodama skirtingų šalių (TDO narių) pavyzdžius išskyrė galimus darbuotojų ar darbdavių organizacijų reprezentatyvumo kriterijus, kuriuos šios organizacijos turėtų atitikti, siekdamos dalyvauti nacionalinio lygmens trišaliame socialiniame dialoge: 1) kiekybinis kriterijus (pvz., narių skaičius, veikimo geografinis mastas, rinkimų nulemti rezultatai ir kt.); 2) kokybinis kriterijus (pvz., finansinis ir (ar) organizacinis nepriklausomumas, pagarba demokratijos principams ir jų laikymasis, ilgalaikė patirtis ir kt.); 3) kiti kriterijai (pvz., narystė tarptautinėse organizacijose ir kt.)⁷⁰. Taigi, atsižvelgiant į pateiktą analizę, akivaizdu, kad TDO socialinių partnerių reprezentatyvumo klausimas yra neabejotinai aktualus, tačiau TDO nenurodo, kad darbdavių ar darbuotojų organizacijoms atstovavimo teisė yra suteikiama tik tuomet kai šios atitinka tik tam tikrus, TDO nustatytus, kriterijus, priešingai, TDO

⁶⁷ *National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance* [interaktyvus]. International Labour Office, Social Dialogue and Tripartism Unit, Governance and Tripartism Department, Geneva: ILO, 2013, p. 103. [Žiūrėta 2019 m. sausio 27 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-ed_dialogue/-/dialogue/documents/publication/wcms_231193.pdf>.

⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁹ *Ibid.*, p. 104.

⁷⁰ *Ibid.*, p. 106.

nuomone, tokie kriterijai turėtų būti įtvirtinti, tačiau kiekviena valstybė turi teisę pasirinkti, kokius kriterijus įtvirtins nacionaliniuose teisės aktuose.

Dar viena, tarptautiniu lygiu veikianti organizacija, nagrinėjusi socialinių partnerių reprezentatyvumo klausimą – Europos Taryba. 1961 m. Europos Taryba priėmė Europos socialinę chartiją, kuri 1996 m. buvo peržiūrėta ir pervadinta pakeičiant pavadinimą į „Europos socialinė chartija (pataisyta)“ (toliau – socialinė chartija). Socialinę chartiją ratifikavo visos ES narės, tarp jų ir Lietuva. Socialinė chartija apima pagrindines teises socialinės politikos srityje ir ypač daug dėmesio socialinėje chartijoje skiriama užimtumo ir darbo santykių sritims. Socialinės chartijos 5 straipsnis numato, kad „siekdamos užtikrinti arba skatinti darbuotojų ir darbdavių laisvę kurti vietines, nacionalines ar tarptautines organizacijas savo ekonominiams ar socialiniams interesams ginti ir stoti į šias organizacijas, Šalys įsipareigoja savo nacionalinės teisės normomis nevaržyti šios laisvės arba jų netaikyti taip, kad ją varžytų <...>“⁷¹. Anot Europos Tarybos šis socialinės chartijos straipsnis turi būti suprantamas taip, kad profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos privalo turėti teisę steigtis laisvai, t. y. reikalavimai taikomi darbuotojus ar darbdavius atstovaujančių organizacijų įsisteigimui neturi būti pertekliniai. Taip pat socialiniai partneriai turi turėti teisę veikti nepriklausomai, šalys privalo priimti tokius nacionalinius teisės aktus, kad būtų išvengta darbuotojų ar darbdavių organizacijų diskriminavimo⁷². Europos socialinių teisių komitetas, kuriam pavesta aiškinti socialinės chartijos nuostatas ir prižiūrėti ar socialinės chartijos nuostatos yra įgyvendinamos tinkamai, ne kartą nurodė ir 2018 m. dar kartą pakartojo, kad susitariančių šalių teisės aktai ir praktika, reglamentuojanti darbuotojų ar darbdavių organizacijų, atstovaujančių socialinius ir (ar) ekonominius minėtų grupių interesus, reprezentatyvumo kriterijus, atitinka socialinės chartijos 5 straipsnį, tuomet, kai reprezentatyvumo kriterijai yra: 1) pagrįsti; 2) aiškūs; 3) iš anksto nustatyti; 4) objektyvūs; 5) apibrėžti teisės aktuose; ir 6) kontroliuojami teisminių institucijų⁷³. Taigi, nors tiek Europos Taryba, tiek Europos socialinių teisių komitetas aiškindami socialinės chartijos nuostatas pabrėžia socialinių partnerių laisvę kurtis ir veikti, visgi kartu numato, kad tik atitinkant tam tikros šalies (priklauso nuo to, kurioje šalyje socialiniai partneriai veikia) nacionaliniuose teisės aktuose įtvirtintus kriterijus, darbuotojų ar darbdavių atstovams suteikiama teisė reprezentuoti savo narius.

⁷¹ 1996 m. gegužės 3 d. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704.

⁷² KERCKHOFS, P., et al. *The concept of Representativeness at National and at European Level*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016, p. 61.

⁷³ European Committee of Social Rights, *Second report on the non-accepted provisions of the European Social Charter*, Written procedure [interaktyvus], Turkey, 2018, p. 9. [Žiūrėta 2019 m. sausio 27 d.]. Prieiga per internetą: <<https://rm.coe.int/turkey-2nd-na-report-en/16808e3d3e>>.

Taigi, atsižvelgiant į pateiktą socialinių partnerių reprezentatyvumo koncepcijos tarptautiniu lygiu analizę, akivaizdu tai, kad socialinių partnerių reprezentatyvumo koncepcija tarptautinėje darbo teisėje neabejotinai laikosi pozicijos, kad nacionaliniuose teisės aktuose privalo būti nustatyti aiškūs ir objektyvūs kriterijai, kuriais vadovaujantis atitinkama valstybė spręstų, ar darbuotojus ir darbdavius atstovaujančios organizacijos gali būti laikomos reprezentatyviomis. Visgi, nors atstovauti savo narius siekiantys socialiniai partneriai privalo atitikti tam tikrus iš anksto nustatytus kriterijus, kiekvienai valstybei paliekama diskrecija atitinkamus kriterijus nustatyti pačiai, atsižvelgiant į savo nacionalinę teisinę sistemą, t. y. tarptautiniai teisės aktai nenumato, kokius konkrečiai kriterijus turėtų atitikti socialiniai partneriai, kad būtų laikomi tinkamais savo narių atstovais.

2.1.2. Socialinių partnerių reprezentatyvumo koncepcija Europos Sąjungos darbo teisėje

Pradedant analizuoti socialinių partnerių reprezentatyvumo koncepciją ES darbo teisėje, pirmiausia būtina paminėti tai, kad socialinių partnerių atstovavimo teisę ES lygiu įtvirtina Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo. SESV 152 straipsnis numato, kad ES, atsižvelgdama į nacionalinių sistemų įvairovę, pripažįsta ir remia socialinių partnerių vaidmenį savo lygiu, remia socialinių partnerių dialogą bei kartu gerbia jų savarankiškumą. SESV 154 straipsnis įtvirtina Europos Komisijai (toliau – Komisija) keliamą uždavinį skatinti administracijos ir darbuotojų (angl. *management and labour*) konsultavimąsi ES lygiu, pareigą konsultuotis su administracija ir darbuotojais prieš Komisijai pateikiant pasiūlymus socialinės politikos srityje bei po konsultacijos, Komisijai manant, kad tikslinga imtis veiksmų ES mastu, konsultuotis su administracija ir darbuotojais dėl numatomo pasiūlymo turinio. Visgi, SESV nuostatų aiškinimo kontekste, sąvokos „administracija ir darbuotojai“ yra suprantamos kaip ES lygiu veikiančių socialinių partnerių atitikmuo⁷⁴, kurie ES teisėkūros procese vaidina svarbų vaidmenį. SESV 154-155 straipsniai nustato socialinių partnerių veikiančių, ES lygiu socialinį dialogą, kuomet Europos socialiniai partneriai sudaro tarpusavio susitarimus, pasižyminčius dviem esminėmis procedūromis: 1) susitarimo tarp Europos socialinių partnerių sudarymas; 2) šių susitarimų įgyvendinimas nacionaliniu lygiu⁷⁵. Kadangi Sutartimi dėl Europos Sąjungos veikimo ES lygiu veikiantiems socialiniams partneriams suteikiama teisė dalyvauti ES

⁷⁴ DUKES, R.; CANNON, C. *The role of social partners*. Research handbook on EU Labour Law, UK: Edvard Elgar, 2016, p. 91.

⁷⁵ BAGDONAITĖ, A. Europos socialinių partnerių susitarimų perkėlimo į nacionalinę teisę teorinės prielaidos ir jų įgyvendinimas. *Teisė*, 2017, t. 104, p. 176.

teisėkūros procesuose tam tikrais atvejais pakeičiant Europos Parlamentą, socialinių partnerių reprezentatyvumo klausimas tampa esminiu⁷⁶. Socialiniams partneriams veikiant ES lygiu kyla klausimas dėl jų veiklos teisėtumo. Kaip jau buvo minėta ankstesnėje šio darbo dalyje, Europos Komisija dar 1993 m. įvardijo⁷⁷ pagrindinius kriterijus, kuriuos turi atitikti ES lygiu veikiantys socialiniai partneriai, tam, kad būtų įrašyti į ES lygiu veikiančių socialinių partnerių sąrašą: 1) tai turi būti tarpsektorinė, ūkio šakos arba profesinė organizacija, turinti savo struktūrą Europos lygmeniu; 2) organizacija privalo susidėti iš susivienijimų, kurie atstovauja kiek galima daugiau valstybių narių ir savo valstybėse narėse yra sudedamoji ir pripažinta darbo santykių sistemos dalis, galinti derėtis dėl susitarimų; 3) organizacija turi turėti tinkamus darinius, kurie gali efektyviai dalyvauti konsultavimosi procedūrose⁷⁸. Kiek vėliau, 1997 m. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas pateiktoje nuomonėje⁷⁹, be kita ko, įvardijo ir kiekybinio kriterijaus, t. y. ES lygiu veikiančių socialinių partnerių narių skaičiaus, svarbą, kuriuo remiantis taip pat turėtų būti atsižvelgiama į tai, ar atitinkama organizacija gali būti laikoma ES lygiu veikiančiu socialiniu partneriu. Visgi šiuo kriterijumi Europos Komisijos paskelbtas kriterijų sąrašas papildytas nebuvo. Manytina, kad papildomo kriterijaus įrašymas nebūtų turėjęs esminės įtakos jau nustatytiems reikalavimams, nes vienas iš Komisijos nustatytų kriterijų socialiniams partneriams, kaip organizacijoms, numato reikalavimą „susidėti iš susivienijimų, kurie atstovauja kiek galima daugiau valstybių narių ir savo valstybėse narėse yra sudedamoji ir pripažinta darbo santykių sistemos dalis“, o toks reikalavimas jau pats savaime numato, kad ES lygiu siekiantys veikti socialiniai partneriai privalo turėti pakankamai didelį narių skaičių.

Visgi, Europos Komisijos paskelbtas kriterijų sąrašas sulaukė ir pačių ES lygiu veikiančių ir į minėtą sąrašą jau įrašytų organizacijų kritikos. Atsižvelgiant į Europos Komisijos priimtą Komunikatą⁸⁰, socialiniai partneriai⁸¹ pateiktuose pasiūlymuose įvardijo papildomus, konkretesnius kriterijus, kuriuos anot minėtų socialinių partnerių turėtų atitikti ES lygiu siekiančios veikti darbuotojus ar darbdavius atstovaujančios organizacijos. Kaip

⁷⁶ WEISS, M. The European Social Dialogue. *European Labour Law Journal*, Vol. 2, No. 2, 2011, p. 158.

⁷⁷ 1993 m. gruodžio 14 d. Komisijos komunikatas apie Socialinės politikos protokolo taikymą, COM(93) 600 final [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. vasario 2 d.]. Prieiga per internetą: <<http://aei.pitt.edu/5194/1/5194.pdf>>.

⁷⁸ DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, t. 58, p. 31.

⁷⁹ EESC, 1997, Opinion of the Economic and Social Committee on the “Commission communication concerning the development of the social dialogue at Community level”, (97/C 89/12), Official Journal of the European Communities No. C 89/27.

⁸⁰ 1993 m. gruodžio 14 d. Komisijos komunikatas apie Socialinės politikos protokolo taikymą, COM(93) 600 final [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://aei.pitt.edu/5194/1/5194.pdf>>.

⁸¹ Pasiūlymus pateikė tokie socialiniai partneriai, kaip ETUC, CEEP ir UNICE.

kritikos Komisijos Komunikatui forma buvo įvardintos sąlygos, kurias turėtų atitikti ES lygiu veikiantys socialiniai partneriai, tokia organizacija turėtų būti: 1) ES lygiu veikianti bei savo veikla apimanti tam tikrą sektorių; 2) sudaryta iš kelių, nacionaliniu lygiu pripažintų organizacijų, veikiančių socialinės, užimtumo ar darbo politikos formavimo srityje; 3) veikti kaip visų ES valstybių narių atstovas ir, galbūt, atstovauti visoms Europos ekonominei erdvei priklausančioms valstybėms arba būti dalyvavusiai Val Duchesse socialinio dialogo procese; 4) sudaryta iš darbuotojus ar darbdavius atstovaujančių organizacijų, kurioje narystė grindžiama savanoriškumo principu, nepriklausomai nuo to ar ši organizacija veikia nacionaliniu ar ES lygiu; 5) sudaryta iš narių, turinčių teisę tiesiogiai arba per savo narius dalyvauti kolektyvinėse derybose savo lygiu; 6) gavusi savo narių įgaliojimus juos atstovauti vykdant socialinį dialogą ES lygiu⁸². Tačiau Europos Komisija neatsižvelgė į šiuos, socialinių partnerių pateiktus kriterijus ir 1998 m. Sprendimu⁸³, t. y. Sprendimo 1-ajame straipsnyje nurodė, kad „šiuo sprendimu įsteigiami sektorių dialogo komitetai tuose sektoriuose, <...> jei darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančios organizacijos atitinka šiuos kriterijus: 1) jos yra susijusios su konkrečiais sektoriais ar kategorijomis bei yra suburtos Europos lygiu; 2) jas sudaro organizacijos, kurios pačios yra sudėtinė ir pripažinta valstybių narių socialinių partnerių struktūrų dalis, turinčios gebėjimų derėtis dėl susitarimų ir atstovaujančios kelioms valstybėms narėms; 3) jos turi atitinkamas struktūras aktyviam jų dalyvavimui komitetų veikloje užtikrinti.“ ES lygiu veikiantys, pripažinti socialiniai partneriai dar kartą sukritikavo Komisijos Sprendime pateiktą kriterijų sąrašą, nurodydami, kad Komisija vietoj to, kad reikalautų, jog ES lygiu veikiantys socialiniai partneriai atstovautų visas valstybes nares, įtvirtino reikalavimą⁸⁴, ES lygiu siekiantiems veikti socialiniams partneriams, atstovauti tik kelias valstybes nares⁸⁵. Visgi su tokia socialinių partnerių kritika sutikti būtų sunku, nes Komisijos Sprendimas buvo priimtas dėl sektorių socialinio dialogo komitetų įkūrimo, o žinant, kad ne visi sektoriai yra atstovaujami visose ES valstybėse narėse, nustatomi reikalavimai neturi būti pertekliniai.

Atsižvelgiant į tai, kad prieš dvidešimt šešis metus Komisijos nustatyti kriterijai vis dar išlieka aktualūs, svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad šiuo metu (2016 m. duomenimis) ES lygiu veikiančių socialinių partnerių sąraše yra daugiau nei aštuoniasdešimt įvairių

⁸² KERCKHOFS, P., *et al.* *The concept of Representativeness at National and at European Level*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016, p. 70.

⁸³ 1998 m. gegužės 20 d. Sprendimas dėl sektorių dialogo komitetų, skatinančių socialinių partnerių dialogą Europos lygiu, įkūrimo. Europos Sąjungos oficialus leidinys, L 225 1998 08 12.

⁸⁴ *Ibid.*, 1 straipsnis b punktas.

⁸⁵ KERCKHOFS, P., *et al.* *The concept of Representativeness at National and at European Level*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016, p. 70.

darbuotojus ar darbdavius ES lygiu atstovaujančių organizacijų, tarp kurių didžioji dauguma – darbdavių atstovai. Tarp į sąrašą įtrauktų organizacijų paminėtinos, tokios organizacijos, kaip: ETUC, UEAPME, Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (angl. *European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services*) (toliau – CEEP) ir *BusinessEurope*. Minėtoms organizacijoms ne kartą pavyko sudaryti susitarimus, kurie buvo perkelti į direktyvas. ETUC, CEEP, UEAPME ir *BusinessEurope* susitarimai buvo perkelti direktyvas, kurios buvo sudarytos dėl: darbo ne visą darbo dieną⁸⁶, darbo pagal terminuotas darbo sutartis⁸⁷, vaiko priežiūros atostogų⁸⁸. Kita vertus, situacija, kai vos kelios organizacijos priima sprendimus, kurie perkeliama į direktyvas, kelia klausimus, ar šios organizacijos turi monopolį susitarimų priėmimo procese ir ar jos atstovauja visas darbuotojų ir darbdavių organizacijas, kurioms direktyvos yra skirtos arba, perfrazuojant, galima klausti ar vos kelios ES lygiu socialinius partnerius atstovaujančios organizacijos suformavo tokią neformalią struktūrą, kurios dėka turi monopolį sudarant susitarimus socialinio dialogo ES lygiu kontekste, ar visgi jos turi pasidalinti savo įgaliojimais su kitomis ES lygiu veikiančiomis, darbuotojus ar darbdavius atstovaujančiomis organizacijomis⁸⁹. Atsakymų į šiuos klausimus buvo bandyta ieškoti dar 1998 m., kuomet UEAPME kreipėsi į Pirmosios instancijos teismą, reikalaujama pripažinti Tarybos direktyvos 96/34/EB priėmimą, kuria buvo įgyvendinamas Europos pramonės ir darbdavių konfederacijos sąjungos (angl. *Union of Industrial and Employers' Confederation of Europe*) (toliau – UNICE), CEEP ir ETUC susitarimas, neteisėtu, nes UEAPME nuomone, ši organizacija taip pat turėjo dalyvauti derybose, kadangi susitarimas buvo susijęs su darbdaviais, kuriems ji pakankamai gausiai atstovauja⁹⁰. Pirmosios instancijos teismas UEAPME ieškinį pripažino nepriimtiniu ir nurodė, kad vien tik tai, kad UEAPME yra įtraukta į Komisijos sudarytą Europos socialinių partnerių sąrašą dar nesuteikia jai teisės dalyvauti visose Europos socialinių partnerių derybose⁹¹. Taip pat, Pirmosios instancijos teismo nuomone, Europos Parlamentą „pakeičia“ Bendrijos lygmens socialiniai partneriai tuomet, kai jie yra „pakankamai atstovaujami“⁹². Tokia pozicija

⁸⁶ 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė UNICE, CEEP ir ETUC. *Europos Sąjungos oficialus leidinys*, L 14, 1998 01 10.

⁸⁷ 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl ETUC, UNICE, CEEP bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis. *Europos Sąjungos oficialus leidinys*, L 175, 1999 07 10.

⁸⁸ 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES įgyvendinanti patikslintą *BusinessEurope*, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB. *Europos Sąjungos oficialus leidinys*, L 68, 2010 03 18.

⁸⁹ WEISS, M. The European Social Dialogue. *European Labour Law Journal*, Vol. 2, No. 2, 2011, p. 158.

⁹⁰ DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, t. 58, p. 31.

⁹¹ *Ibid.*, p. 32.

⁹² *Ibid.*

sudaro prielaidą teigti, kad nors socialiniai partneriai, siekiantys veikti ES lygiu⁹³ turi atitikti Komisijos nustatytus kriterijus, tam, kad būtų įrašomi į ES lygiu atstovaujančių socialinių partnerių sąrašą, tačiau tai dar nereiškia, kad į minėtą sąrašą įrašyta organizacija galės dalyvauti visose ES lygiu veikiančių socialinių partnerių derybose ir susitarimų sudarymo procesuose, kadangi patys socialiniai partneriai sprendžia dėl derybų vykdymo ir susitarimų sudarymo.

Tais atvejais, kai ES lygiu veikiantys socialiniai partneriai sudaro susitarimus vadovaujantis SESV 155 straipsniu, nėra keliamas reikalavimas, kad tokie ES lygiu veikiantys socialiniai partneriai būtų įtraukti į Komisijos sudarytą sąrašą, į kurį socialiniai partneriai įrašomi tuomet, kai atitinka Komisijos nustatytus kriterijus. Socialiniams partneriams sudarant susitarimus, patys socialiniai partneriai nusprendžia ar jie sieks derėtis tarpusavyje ir derybų sėkmės atveju, sudarys susitarimus. Todėl galima teigti, kad ES lygmens socialinė partnerystė grindžiama ne tik Europos Komisijos pripažinimu, bet taip pat, tam tikrais atvejais, socialinių partnerių reprezentatyvumas grindžiamas abipusiu darbdavius ar darbuotojus ES lygiu atstovaujančių organizacijų pripažinimu⁹⁴.

Tai, kad ES lygiu veikiančių socialinių partnerių reprezentatyvumo klausimas vis dar išlieka svarbus parodo ir tai, kad Europos Tarybos 2016 m. pateiktose išvadose⁹⁵ skiriamas dėmesys socialinių partnerių reprezentatyvumo problematikai aptarti. Europos Taryba pabrėžia, kad vienas iš būtinų elementų veiksmingam ES lygmens socialiniam dialogui užtikrinti yra galimam išoriniam poveikiui atsparūs, savarankiški ir tinkamai įgalioti atstovauti savo narius, socialiniai partneriai⁹⁶. Europos Taryba, kartu paskatino Europos Komisiją ir toliau vertinti ES lygiu veikiančių socialinių partnerių reprezentatyvumą, vadovaujantis Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (angl. *Eurofound*) atliekamais tyrimais⁹⁷.

Taigi, socialinių partnerių reprezentatyvumo analizė ES lygiu leidžia teigti, kad nors Europos Komisija ne kartą pateikė kriterijus, kuriuos turėtų atitikti socialiniai partneriai siekiantys atstovauti savo narius ES lygiu, t. y. veikti vadovaujantis SESV 154 straipsniu, tačiau tais atvejais kuomet ES lygiu veikiantys socialiniai partneriai siekia veikti

⁹³ Kalbama apie Europos lygiu veikiančius socialinius partnerius, kurių veikimas grindžiamas SESV 154 straipsniu. Anot T. Davulio „SESV 154 straipsnyje suformuluota Europos socialinių partnerių sąvoka yra siauresnė nei SESV 155 straipsnyje: ne kiekviena Europos lygiu veikianti organizacija gali pretenduoti dalyvauti Bendrijos teisėkūroje, tačiau ji gali sudaryti Europos lygmens susitarimus.“ (DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, t. 58, p. 33.).

⁹⁴ KERCKHOFS, P., et al. *The concept of Representativeness at National and at European Level*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016, p. 75-76.

⁹⁵ 2016 m. birželio 17 d. Europos Tarybos išvada 9891/16 SOC 384 EMPL 259.

⁹⁶ *Ibid.*, p. 3.

⁹⁷ *Ibid.*, p. 6.

vadovaujantis SESV 155 straipsniu, vien tik atitiktis Komisijos nustatytiems kriterijams dar negarantuoja, kad visi ES lygiu veikiantys socialiniai partneriai privalės dalyvauti tarpusavio susitarimų sudarymo procese. Dar Pirmosios instancijos teismo sprendimas parodė, kad ES lygmens socialinė partnerystė grindžiama ne tik Europos Komisijos pripažinimu, bet taip pat, tam tikrais atvejais, socialinių partnerių reprezentatyvumas grindžiamas abipusiu darbdavius ar darbuotojus ES lygiu atstovaujančių organizacijų pripažinimu. Kita vertus, situacija, kuomet vienu metu tenka vadovautis ir Komisijos nustatytais kriterijais ir abipusiu socialinių partnerių pripažinimu, nesukuria tikslios ir aiškios ES lygiu veikiančių socialinių partnerių reprezentatyvumo koncepcijos. Visgi aiškios koncepcijos numatymas yra būtinas tam, kad būtų užtikrinta, jog ES lygmens socialiniame dialoge dalyvauja tinkamus įgaliojimus atstovauti turintys socialiniai partneriai.

2.2. Pagrindiniai socialinių partnerių atstovavimo modeliai

2016 m. atliktame Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondo (angl. *Eurofound*) išsamiaame tyrime⁹⁸ (toliau – Tyrimas), kurio metodologija pagrįsta Tyrimo dalyvaujančių šalių atstovų apklausa, nustatyta, kad Europoje (ES valstybėse narėse (kartu su Jungtine Karalyste) ir Norvegijoje) egzistuoja keturi reprezentatyvumo modeliai:

1. Socialinių partnerių savireguliacija (toliau – Pirmasis modelis);
2. Mišrus socialinių partnerių ir valstybės reguliavimas (toliau – Antrasis modelis);
3. Valstybės reguliuojamas narystės stiprumas (toliau – Trečiasis modelis);
4. Valstybės reguliuojama rinkiminė jėga (toliau – Ketvirtasis modelis).

Pirmasis modelis jungia tas šalis, kuriose abipusis pripažinimas vaidina svarbesnį vaidmenį nei atitiktis teisės aktų reikalavimams. Remiantis Tyrimu Pirmojo modelio šalimis laikytinos tokios šalys, kaip Airija, Danija, Jungtinė Karalystė, Kipras, Lietuva, Malta, Norvegija, Slovėnija, Suomija, Švedija. Pirmąjį modelį iš kitų modelių išskiriantys bruožai atsiskleidžia analizuojant šiam modeliui priskirtų valstybių galiojančią teisinę reglamentavimą, todėl toliau šiame darbe pateikiama Švedijos, Maltos ir Lietuvos socialinių partnerių reprezentatyvumą reglamentuojančių teisės aktų analizė.

Vienoje iš Pirmajam modeliui priskiriamų šalių, Švedijoje, egzistuoja nepriklausoma darbo rinkos sistema, kurioje darbdavių organizacijos ir profesinės sąjungos veikia be

⁹⁸ KERCKHOFS, P., *et al.* *The concept of Representativeness at National and at European Level.* Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016.

papildomo valstybės reguliavimo⁹⁹. Tai, kad Švedijoje socialinių partnerių tarpusavio santykiai grindžiami savireguliacijos ir tarpusavio pripažinimo principais pagrindžia dar 1938 m. pasirašyta ir dar iki šių dienų aktuali, Salšiobadeno sutartis (šved. *Saltsjöbadsavtalet*), kurioje įtvirtintas Švedijos profesinių sąjungų ir darbdavių susitarimas bendradarbiauti, dėti pastangas siekiant kompromiso bei siekti savarankiškai, be valstybės įsikišimo, spręsti tarpusavyje kylančias problemas ar nesutarimus¹⁰⁰. Ši sutartis tapo svarbia „Švedijos modelio“ dalimi¹⁰¹. Be to, Švedija Pirmajam modeliui priskiriama dar ir todėl, kad šios šalies teisės aktai nenumato jokių konkrečių reikalavimų, kuriuos turėtų atitikti Švedijoje veikiančios profesinės sąjungos ar darbuotojus atstovaujančios organizacijos. Švedijos Karalystės bendrų sprendimų priėmimo darbo vietoje įstatymas (šved. 1976:580 *Lag om medbestämmande i arbetslivet*)¹⁰² nenustato kriterijų, kuriuos turėtų atitikti darbuotojų ar darbdavių organizacijos, tam, kad šios organizacijos būtų laikomos socialiniais partneriais, priešingai, minėto įstatymo 6 straipsnis numato, kad darbuotojų organizacijomis laikomos tokios darbuotojų asociacijos, kurios pagal savo įstatus ar kitus asociacijos veiklą reglamentuojančius teisės aktus yra išipareigojusios atstovauti darbuotojų interesus darbdavio atžvilgiu, tuo tarpu darbdavių organizacijomis laikomos darbdavių asociacijos, kurioms taikomi darbuotojų organizacijoms analogiški reikalavimai.

Tuo tarpu Maltoje, kuri ilgą laiką buvo Britų imperijos dalimi, net po nepriklausomybės paskelbimo¹⁰³ Britų imperijos palikimas iki šių dienų atsispindi Maltos Respublikoje darbo teisę reglamentuojančiuose teisės aktuose. Individualių ir kolektyvinių darbo santykių įstatymo (malt. *Att dwar l-impiegi u r-relazzjonijiet industriali*)¹⁰⁴ 2 straipsnio 1 dalis pateikia darbdavių atstovų ir profesinių sąjungų organizacijų apibrėžimus nurodant, kad darbdavių organizacija yra laikoma asociacija, kurios visi arba didžioji dauguma narių yra darbdaviai ir kurios pagrindinis tikslas savo nustatytomis taisyklėmis reglamentuoti darbdavių ir darbuotojų arba profesinių sąjungų santykius. Analogiškai darbdavių organizacijų apibrėžimui, minėtame įstatyme profesinėmis sąjungomis laikomos tokios darbuotojus atstovaujančios organizacijos, kurios visi arba didžioji dauguma narių

⁹⁹ European Commission. *Employee representatives in an enlarged Europe*. Vol. 2, Luxembourg: Office for Official Publications in the European Communities, 2008, p. 212.

¹⁰⁰ ABRAHAMSSON, L.; JOHANSSON, J. One Hundred Years of Inertia An Exposé of the Concept of the Psychosocial Work Environment in Sweden Policy and Research. *Nordic journal of working life studies*, Vol. 3, No. 1, February 2013, p. 11.

¹⁰¹ *Ibid.*

¹⁰² Švedijos Karalystės bendrų sprendimų priėmimo darbo vietoje įstatymas Nr. 1976:580 (šved. 1976:580 *Lag om medbestämmande i arbetslivet*). *Regeringskansliets rättsdatabaser*, 1997.

¹⁰³ 1964 m. rugsėjo 21 d. Malta tapo nepriklausoma valstybe, o 1974 m. gruodžio 13 d. pasiskelbė respublika.

¹⁰⁴ Maltos Respublikos individualių ir kolektyvinių darbo santykių įstatymas (malt. *Att dwar l-impiegi u r-relazzjonijiet industriali*). *Laws of Malta*, 2002.

yra darbuotojai bei kurios pagrindinis tikslas yra savo nustatytomis taisyklėmis reglamentuoti darbuotojų ir darbdavių arba darbdavių asociacijų santykius. Išsamesnio socialinių partnerių reprezentatyvumo teisinio reglamentavimo Maltos teisės aktai nepateikia, tačiau remiantis Maltoje vyraujančia bendra praktika galima teigti, kad profesinė sąjungą yra laikoma darbuotojų atstovu tuomet, jei ji atstovauja 50 proc. + 1 atitinkamoje organizacijoje dirbančių ar tam tikrai kategorijai priklausančių darbuotojų skaičių¹⁰⁵.

Lietuvoje, kaip jau buvo minėta šiame darbe anksčiau, 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusio Darbo kodekso 162 straipsnio 1 dalis numato, kad socialinės partnerystės šalimis laikomi darbuotojų atstovai ir darbdavių atstovai bei jų organizacijos arba darbdavys ir darbuotojų atstovai.

Analizuojant darbuotojų atstovų, tiksliau, nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos reprezentatyvumo klausimus Lietuvoje, pažymėtina, kad net ir po Darbo kodekso įsigaliojimo, vis dar galioja 1991 m. priimtas Profesinių sąjungų įstatymas. Darbo kodekse (163 straipsnyje, 179 straipsnio 3-4 dalyse) numatoma, kad profesinė sąjunga gali veikti šakos, teritoriniu ar nacionaliniu lygmeniu. Profesinių sąjungų įstatymas (6 straipsnis) bei Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (2.38 straipsnis), įtvirtina reikalavimus, kuriuos turi atitikti profesinė sąjunga, kad būtų laikoma įsteigta. 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojęs Darbo kodeksas papildė iki tol Lietuvoje galiojusį profesinių sąjungų organizacijų steigimą reglamentuojantį teisinį reguliavimą, papildomai numatydamas, kriterijus, kuriuos turi atitikti šakos ir teritoriniu lygmeniu siekiančios veikti profesinių sąjungų organizacijos, tačiau, nei Darbo ar Civilinis kodeksas, nei Profesinių sąjungų įstatymas nenumato papildomų reikalavimų, kuriuos turėtų atitikti pati profesinė sąjunga, tam, kad būtų laikoma darbdavio (ar darbovietės), šakos, teritoriniu ar nacionaliniu lygmeniu savo narius atstovaujančiu socialiniu partneriu. 2014 m. Seime, atsižvelgiant į užsienio valstybių¹⁰⁶ praktiką, buvo registruotas Profesinių sąjungų įstatymo papildymo 3¹ straipsniu projektas¹⁰⁷ (toliau – Projektas), kuriuo buvo siekiama įtvirtinti reprezentatyvumo kriterijus, kuriuos turėtų atitikti profesinė sąjunga, siekianti teritoriniu, šakos ar nacionaliniu lygmeniu atstovauti savo narius. Apibendrinant Projekte pateiktus pasiūlymus

¹⁰⁵ Malta: Representativeness of the European social partners organisations – Public administration sector, Eurofound, 2011 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. vasario 19 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2011/malta-representativeness-of-the-european-social-partners-organisations-public-administration-sector>>.

¹⁰⁶ Projekte minimos tokios valstybės, kaip: Austrija, Bulgarija, Prancūzija ir kt. ES valstybės narės.

¹⁰⁷ Profesinių sąjungų įstatymo Nr. I-2018 6, 7 ir 8 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 3¹ straipsniu projektas, 2014-09-23, Nr. XIIP-2298 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 2 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/43874330432011e49977da832ca1fd3e?positionInSearchResults=3&searchModelUUID=86c89db3-a425-4a62-9b91-3ae9cfaa1fd8>>.

paminėtina tai, kad Projekte įtvirtinti reprezentatyvumo kriterijai profesinėms sąjungoms numatė tokius papildomus reikalavimus, kaip: 1) veiklos laikotarpis; 2) narių skaičius; 3) narystė ES arba tarptautiniu lygiu veikiančiose profesinių sąjungų organizacijose, tačiau svarbu paminėti tai, kad Projektas, sulaukęs tiek profesinių sąjungų, tiek Lietuvos laisvosios rinkos instituto, tiek Seimo narių nepritarimo, taip ir liko projektu. Visgi pažymėtina ir tai, kad 2019 m. sausio 22 d. Seime buvo registruotas Socialinio dialogo skatinimo įstatymo projektas¹⁰⁸ (toliau – Įstatymo projektas), kuriame įtvirtinti profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų atstovavimo kriterijai. Įstatymo projekte nurodoma, kokia profesinė sąjunga laikoma atstovaujančia profesinių sąjungų organizacija, veikiančia nacionaliniu, teritoriniu ir šakos lygmeniu. Apibendrinant Įstatymo projekte pateiktus profesinėms sąjungoms keliamus reprezentatyvumo kriterijus, išskirtina tai, kad be profesinės sąjungos steigimui keliamų reikalavimų, vadovaujantis Įstatymo projekto 10 straipsniu Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, tikrindama, ar profesinė sąjunga turi teisę veikti nacionaliniu lygiu atsižvelgtų į tokius kriterijus, kaip: 1) veiklos laikotarpis; 2) padalinių skaičius arba profesinės sąjungos vienijamų ekonominės veiklos susivienijimų skaičius; 3) narių skaičius; 4) narystė ES ir tarptautinėse profesinių sąjungų organizacijose. Tikrinant, ar profesinė sąjunga turi teisę veikti šakos lygiu būtų atsižvelgta į šiuos kriterijus: 1) tokią profesinę sąjungą vienijančių profesinių sąjungų skaičių; 2) padalinių skaičių arba profesinės sąjungos vienijamų ekonominės veiklos susivienijimų skaičių; 3) narių skaičių; 4) narystę ES ar tarptautinėse profesinių sąjungų organizacijose. Nustatant, ar profesinė sąjunga turi teisę veikti teritoriniu lygiu anot Įstatymo projekto būtų atsižvelgta į tokius kriterijus, kaip: 1) tokią profesinę sąjungą vienijančių profesinių sąjungų skaičių; 2) padalinių skaičių arba profesinės sąjungos vienijamų ekonominės veiklos susivienijimų skaičių. Šis Įstatymo projektas Seime pristatytas vasario 12 d., Įstatymo projektui buvo pritarta, o artimiausi šio projekto svarstymai Seime numatomi pavasario sesijoje¹⁰⁹. Visgi įdomu tai, kad tiek 2014 m. Seimui teiktame Projekte, tiek 2019 m. pateiktame Įstatymo projekte numatyti bene analogiški profesinių sąjungų reprezentatyvumui keliami kriterijai, todėl sunku nuspėti, ar šis Įstatymo projektas sulauks daugumos Seimo narių pritarimo ir bus priimtas.

Tuo tarpu darbdavių atstovams Lietuvos teisės aktai taip pat nenumato išsamių reikalavimų, kuriuos šie turėtų atitikti, kad būtų laikomi tinkamai įsteigtais. Darbdavius

¹⁰⁸ Socialinio dialogo skatinimo įstatymo projektas, 2019-01-22, Nr. XIIIIP-3182 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 2 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/bd8234f11e1e11e9bd28d9a28a9e9ad9>>.

¹⁰⁹ Prieiga per internetą: <https://www.lrs.lt/sip/portal.show?p_r=4445&p_k=1&p_t=264464>. [Žiūrėta 2019 m. kovo 9 d.].

siekiančios atstovauti organizacijos privalo atsižvelgti į Darbo kodekse (182 straipsnio 3 dalyje) vieną iš asociacijai keliamų kriterijų – reikalavimą įstatuose, statute ar kituose steigimo dokumentuose apibrėžti kompetenciją atstovauti darbdaviams socialinės partnerystės srityje bei Asociacijų įstatyme (4 straipsnio 1 dalyje) įtvirtintus tokios organizacijos steigimui privalomus reikalavimus, numatančius, kad asociacijos steigėjais gali būti tik pilnamečiai, 18 metų sulaukę asmenys bei nustatančius minimalų, ne mažesnę kaip trijų asociacijos steigėjų skaičių. Papildomų reikalavimų darbdavius atstovaujančioms organizacijoms Lietuvos teisės aktai nenumato. Visgi svarbu pažymėti tai, kad pateiktame Įstatymo projekte numatyti ne tik profesinių sąjungų reprezentatyvumui keliami reikalavimai, bet ir darbdavių organizacijoms, siekiančioms veikti nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygmeniu. Įstatymo projekto 11 straipsnyje vyrauja tokie darbdavių organizacijoms keliami pagrindiniai reikalavimai: 1) narių – darbdavių – skaičius organizacijoje (reikalavimas nacionaliniu lygiu veikiančiai darbdavių organizacijai) ir atstovavimas darbdaviams, kurie įdarbina ne mažiau kaip dešimt procentų atitinkamos ekonominės veiklos šakos darbuotojų (reikalavimas šakos ar teritoriniu lygiu veikiančiai darbdavių organizacijai); 2) šakos ar teritoriniu lygiu veikianti darbdavių organizacija turėtų būti nacionaliniu lygiu veikiančios darbdavių organizacijos nare; 3) padalinių skaičius arba darbdavių organizacijos vienijamų ekonominės veiklos susivienijimų skaičius. Manytina, kad įtvirtinti konkretūs reikalavimai darbdavių organizacijoms, siekiančioms veikti nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygiu suteiktų daugiau aiškumo nustatant, kuri organizacija turi teisę veikti atitinkamu lygiu, tačiau kaip jau buvo minėta šiame darbe anksčiau, Įstatymo projekto sėkmę prognozuoti sunku.

Taip pat svarbu atsižvelgti ir į tai, kad Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) analizavo socialinių partnerių, t. y. profesinių sąjungų reprezentatyvumo klausimą. LAT savo praktikoje, analizuodamas įmonės lygiu veikiančios profesinės sąjungos tinkamo atstovavimo klausimą bei sprenddamas, ar atitinkama profesinė sąjunga laikoma tinkamai įsteigta, vadovavosi nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusio Darbo kodekso nuostatomis ir pateikė savo poziciją¹¹⁰, nurodydamas, kad „Darbo kodekso 179 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, jog darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai įsteigti būtina, kad ji turėtų dvidešimt steigėjų arba steigėjų būtų ne mažiau kaip 1/10 visų darbdavio darbuotojų, bet ne mažiau nei trys. Taigi, šioje normoje įstatymų leidėjas aiškiai apibrėžė, kaip gali būti steigiama profesinė sąjunga fizinio asmens, įmonės, įstaigos ar organizacijos arba padalinio lygmeniu, - tam, kad ji būtų steigiama įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje ir

¹¹⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. lapkričio 12 d. nutartis civ. b. Nr. 3K-3-417-421/2018.

turėtų nustatyti steigėjų skaičių arba ne mažesnę nei nustatytas skaičius darbuotojų. Tik laikantis nustatytų reikalavimų įsteigta profesinė sąjunga gali būti pripažįstama darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga ir gali naudotis jai įstatymų leidėjo suteiktomis teisėmis.¹¹¹ Taigi, LAT savo praktikoje, aiškindamas profesinėms sąjungoms (šiuo atveju veikiančioms įmonės lygiu) keliamus reikalavimus išskirtinai laikosi lingvistinio teisės aiškinimo metodo. Pažymėtina tai, kad LAT praktikoje nebuvo analizuoti nacionaliniu lygiu veikiančios profesinės sąjungos tinkamo atstovavimo aspektai. Lietuvoje egzistuojantis minimalus socialinių partnerių reprezentatyvumo teisinis reglamentavimas bei abipusiu pripažinimu grindžiama socialinių partnerių atstovavimo teisė, leidžia įsitikinti tuo, kad šiuo metu Lietuva pelnytai priskiriama Pirmojo modelio šalių grupei, tačiau, Seimui pritarus Socialinio dialogo skatinimo įstatymo projektui ir priėmus įstatymą Lietuva bus priskiriama Trečiojo modelio šalių grupei.

Taigi, Pirmąjį modelį galima būtų apibrėžti, įvardijant, kad socialinių partnerių savireguliacija – tai socialinių partnerių savarankiškai reguliuojama abipusio pripažinimo sistema, siejama su derybinius gebėjimus ir socialinę galią skatinančiais veiksniais ir labai nedidele valstybės įtaka reprezentatyvumo reguliavimui.

Antrajam modeliui, remiantis Tyrimu, priskiriamos tokios šalys, kaip Austrija, Estija, Italija, Nyderlandai, Portugalija, Vengrija, Vokietija. Siekiant išskirti pagrindinius šio modelio bruožus pateikiama Nyderlandų ir Estijos socialinių partnerių reprezentatyvumą reglamentuojančių teisės aktų analizė.

Nyderlandų Karalystės teisės aktuose nėra įtvirtintų reikalavimų, keliamų socialinių partnerių reprezentatyvumui. Visgi šioje šalyje kolektyvinių darbo santykių teisinis reglamentavimas išsiskiria tuo, kad socialinės apsaugos ir darbo ministro (ol. *de Minster van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*) paskelbto protokolo (ol. *Toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring CAO-bepalingen*)¹¹² 4.1. straipsnis įvirtina papildomą reikalavimą socialiniams partneriams, numatantį, kad tais atvejais, kai tariamasi dėl tam tikro sektoriaus kolektyvinės sutarties pratęsimo, tokios kolektyvinės sutarties šalis, t. y. darbdaviai arba darbdavių organizacija turi teisę dalyvauti kolektyvinėse derybose jeigu pas šiuos darbdavius dirbančių darbuotojų skaičius sudaro ne mažiau kaip 55 procentus visų tam tikrame sektoriuje dirbančių darbuotojų skaičiaus, išskyrus jei socialinės apsaugos ir darbo ministras nenusprendžia kitaip. Taigi, nors socialinių partnerių reprezentatyvumo teisinio

¹¹¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. lapkričio 12 d. nutartis civ. b. Nr. 3K-3-417-421/2018, 27 punktas.

¹¹² Nyderlandų Karalystės socialinės apsaugos ir darbo ministro protokolas dėl privalomo kolektyvinių sutarčių nuostatų taikymo (ol. *Toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring CAO-bepalingen*). *Staatscourant*, 1998, Nr. 240.

reglamentavimo šioje šalyje nėra ir tai leidžia teigti, kad socialinių partnerių reprezentatyvumas yra grindžiamas abipusiu šalių pripažinimu, tačiau tam tikrais atvejais socialinių partnerių reprezentatyvumas yra reguliuojamas valstybės.

Kitos į Antrojo modelio šalių grupę patekusios šalies, Estijos, teisės aktai nenumato reikalavimų darbdavių atstovams, tačiau įtvirtina kriterijus, kuriuos turi atitikti profesinės sąjungos, siekiančios atstovauti savo narius. Estijos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo (est. *Ametiühingute seadus*)¹¹³ 2 straipsnio 1 dalis profesinę sąjungą įvardija kaip savanorišką ir savarankišką asmenų asociaciją, kurios tikslas yra atstovauti ir ginti darbuotojų darbo, profesines, ekonomines ir socialines teises ir interesus. Taip pat Profesinių sąjungų įstatymo 7 straipsnis įtvirtina reikalavimus keliamus profesinės sąjungos steigimui numatant, kad profesinę sąjungą gali įsteigti ne mažiau kaip penki darbuotojai, profesinių sąjungų federacijos steigėjomis turi būti mažiausiai penkios profesinės sąjungos ir profesinių sąjungų konfederacijos steigėjų taip pat turi būti ne mažiau nei penkios, tačiau tokią profesinę sąjungą gali įsteigti tik nacionaliniu lygiu veikiančios arba sektorių atstovaujančios profesinės sąjungos. Tai, kad nustatyti tik keli pagrindiniai reikalavimai, kuriuos privalo atitikti profesinė sąjunga tam, kad galėtų atstovauti savo narius, o reikalavimų darbdavių organizacijoms nėra, leidžia daryti išvadą, kad Estijoje vyrauja mišrus modelis, grindžiamas ne tik valstybės nustatomais teisės aktu reikalavimais, bet ir socialinių partnerių abipusiu pripažinimu.

Antrojo modelio analizė paremta Nyderlandų ir Estijos teisės aktų apžvalga, leidžia teigti, kad Antrasis modelis gali būti apibrėžiamas kaip mišrusis modelis, apimantis socialinių partnerių abipusio pripažinimo bei valstybinio reguliavimo ir teisinės atitikties elementus.

Trečiojo modelio bruožus galima išvelgti tokiose šalyse, kaip Čekija, Graikija, Kroatija, Latvija, Lenkija, Rumunija ir Slovakija, kuriose socialinių partnerių reprezentatyvumo atitiktis teisės aktų reikalavimams vaidina svarbesnį vaidmenį nei abipusis šalių pripažinimas. Esminiai Trečiojo modelio bruožai atsiskleidžia analizuojant tokių valstybių, kaip Kroatijos ir Lenkijos teisės aktus reglamentuojančius socialinių partnerių reprezentatyvumą.

Kroatijoje, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų steigimą ir veiklą reglamentuoja Darbo kodeksas¹¹⁴ (kroat. *Zakon o radu*). Darbo kodekso 171 straipsnis įtvirtina minimalius profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų steigimui keliamus

¹¹³ Estijos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (est. *Ametiühingute seadus*). *Riigi Teataja*, 2000.

¹¹⁴ Kroatijos Respublikos darbo kodeksas (kroat. *Zakon o radu*). *Središnji katalog službenih dokumenata RH*, 2014, Nr. 1872.

reikalavimus, nurodant, kad profesinę sąjungą turi teisę įsteigti ne mažiau kaip 10 pilnamečių, veikusių asmenų, tuo tarpu darbdavių asociaciją turi teisę įsteigti ne mažiau kaip 3 juridiniai arba pilnamečiai, veiksnūs fiziniai asmenys (darbdaviai). Aukštesniu lygiu siekiantys veikti socialiniai partneriai vadovaujantis Darbo kodeksu privalo turėti dvigubai daugiau steigėjų, t. y. 20 steigėjų privalo turėti profesinę sąjungą ir 6 steigėjus – darbdavių asociaciją. Taip pat Kroatijos Respublikos darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų reprezentatyvumo įstatymas (kroat. *Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata*)¹¹⁵ įtvirtina darbdavių organizacijoms ir profesinėms sąjungoms keliamus reikalavimus, tais atvejais, kai šios veikia nacionaliniu lygiu. Minėto įstatymo 2 straipsnyje reglamentuojami tokie darbdavių atstovams, siekiantiems savo narius atstovauti trišalėse tarybose veikiančiose nacionaliniu lygiu, kriterijai: 1) tokia darbdavių asociacija vienija ne mažiau kaip 3000 darbdavių arba asociacijai priklausantys darbdaviai yra įdarbinę ne mažiau kaip 100 000 darbuotojų; 2) asociacija vienija ne mažiau kaip 5 darbdavių asociacijas, atstovaujančias skirtinguose sektoriuose veikiančius darbdavius; 3) asociacija yra įsisteigusi atstovybes mažiausiai 4 regionuose. Tuo tarpu įstatymo 3 straipsnis numato reikalavimus keliamus nacionaliniu lygiu veikiančiai profesinei sąjungai. Tokia profesinė sąjunga privalo: 1) vienyti ne mažiau kaip 5 profesines sąjungas, savo narius atstovaujančias skirtinguose sektoriuose (srityse); 2) vienyti tokias profesines sąjungas, kurių visų bendras narių skaičius būtų ne mažesnis nei 50 000; 3) įsteigti savo atstovybes mažiausiai 4 regionuose. Taigi, pateikta Kroatijos socialinių partnerių reprezentatyvumą reglamentuojančių teisės aktų analizė leidžia teigti, kad Kroatijos įstatymai kelia aiškius ir tikslus reikalavimus socialiniams partneriams, kuriuos šie turi atitikti siekdami atstovauti savo narius, tačiau šioje šalyje būtent įstatymų leidėjas įtvirtina socialinių partnerių reprezentatyvumui keliamus kriterijus.

Lenkijoje, darbuotojų atstovų – profesinių sąjungų – reprezentatyvumui keliami konkretūs teisės aktuose įtvirtinti reikalavimai. Lenkijos Darbo kodekso 241¹⁷ straipsnis numato, kad daugiašalės (kurią sudaro socialiniai partneriai vienijantys daugiau nei vieną organizaciją) kolektyvinės sutarties šalimi profesinė sąjunga gali būti tuomet jei jos narių skaičius yra ne mažesnis nei 10 000 arba tokia profesinė sąjunga vienija ne mažiau kaip 10 procentų tam tikrame sektoriuje dirbančių darbuotojų. Taip pat Lenkijos Respublikos įstatymo dėl trišalės socialinių ir ekonominių reikalų komisijos ir vaivadijų socialinio dialogo komisijų (lenk. *Ustawa o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-*

¹¹⁵ Kroatijos Respublikos darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų reprezentatyvumo įstatymas (kroat. *Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata*). *Središnji katalog službenih dokumenata RH*, 2015, Nr. 1875.

Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego)¹¹⁶ 6 straipsnis numato, kad trišalėje komisijoje turi teisę savo narius atstovauti tokia profesinė sąjunga, kuri atitinka šiuos pagrindinius kriterijus: 1) yra nacionaliniu lygiu veikianti profesinė sąjunga; 2) vienija ne mažiau nei 30 000 narių (darbuotojų). Papildomų reikalavimų darbdavių atstovams Lenkijos teisės aktai nenumato. Lenkijoje, kaip ir Kroatijoje bei kitose Trečiajam modeliui priklausančiose šalyse nustatomi tikslūs privalomą teisinę galią turinčiuose teisės aktuose įtvirtinti socialinių partnerių reprezentatyvumui keliami reikalavimai.

Taigi, Trečiajam modeliui priklausančias šalis vienija tai, kad socialinių partnerių reprezentatyvumui keliami aiškūs teisės aktuose nustatyti reikalavimai, pavyzdžiui, įvirtinant tikslų darbuotojų ar darbdavių interesus atstovaujančių organizacijų narių skaičių bei atskirais, teisės aktuose numatytais atvejais įtvirtinamas reikalavimas vykdyti veiklą ne trumpesnę nei teisės aktuose numatytą terminą. Todėl darytina išvada, kad Trečiasis modelis pasižymi valstybės reguliuojama teisinės atitikties sistema, kurioje vadinamoji socialinė jėga (angl. *social strength*) naudojama kaip teisinė reprezentatyvumo priemonė.

Ketvirtasis modelis vienija tokias šalis kaip Belgija, Liuksemburgas ir Prancūzija. Šis modelis pasižymi tuo, kad šalyse, kuriose vyrauja šis reprezentatyvumo modelis, socialinių partnerių reprezentatyvumo atitiktis teisiniams reikalavimams laikoma svarbesne nei abipusis socialinių partnerių reprezentatyvumo pripažinimas. Visgi, Ketvirtasis modelis išsiskiria tuo, kad šiame modelyje reprezentatyvumo kriterijai turi demokratinės kontrolės elementą, t. y. rinkimus. Siekiant pagrįsti, kad Ketvirtajam modeliui priklausančios šalys turi minėtą Ketvirtajam modeliui būdingą bendrą bruožą, toliau pateikiama Liuksemburgo ir Prancūzijos socialinių partnerių reprezentatyvumą reglamentuojančių teisės aktų analizė.

Liuksemburgo Didžiosios Hercogystės kolektyvinių darbo santykių įstatymo (pranc. *Loi concernant les relations collectives de travail, le règlement de conflicts collectifs de travail*)¹¹⁷ 4-7 straipsniai nustato, kad nacionaliniu lygiu siekianti veikti profesinė sąjunga turi gauti ne mažiau kaip 20 procentų balsų Darbuotojų rūmų (pranc. *la Chambre des salariés*) rinkimuose. Tuo tarpu šakos (sektorius) lygmeniu siekiančiai veikti profesinei sąjungai suteikiama teisė atstovauti darbuotojus šakos lygiu tik tuomet, jei ši profesinė sąjunga surenka ne mažiau kaip 50 procentų visų balsų Darbuotojų rūmų rinkimuose. Visgi

¹¹⁶ Lenkijos Respublikos įstatymas dėl trišalės socialinių ir ekonominių reikalų komisijos ir vaivadijų socialinio dialogo komisijų įstatymas (lenk. Ustawa o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego). *Internetowy System Aktów Prawnych*, 2001, Nr. 100.

¹¹⁷ Liuksemburgo Didžiosios Hercogystės kolektyvinių darbo santykių įstatymas (pranc. Loi concernant les relations collectives de travail, le règlement de conflicts collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant). *Mémorial, Parti A*, 2004, Nr. 119.

pažymėtina tai, kad reikalavimų darbdavių atstovams būti renkamiems Liuksemburgo teisės aktai nenumato.

Tuo tarpu kitoje, Ketvirtajam modeliui priskiriamoje šalyje, Prancūzijoje, Darbo kodekso¹¹⁸ L 2121-1 straipsnis nustato kriterijus, kuriuos turi atitikti organizacija, kad galėtų būti laikoma profesine sąjunga. Svarbu paminėti, tai, kad vienas iš Darbo kodekse įtvirtintų reikalavimų profesinės sąjungos statuso siekiančiai organizacijai – veiklos laikotarpis, kuris privalo trukti ne mažiau kaip dvejus metus. Tai, kad šioje šalyje vertinant ar profesinė sąjunga gali atstovauti savo narius tam tikru lygiu, svarbų vaidmenį vaidina rinkimai, pagrindžia Prancūzijos Darbo kodekso L 2122-5 ir L 2122-9 straipsniuose įtvirtinti reikalavimai. Prancūzijos Darbo kodeksas numato, kad profesinė sąjunga, siekianti veikti aukštesniu nei įmonės lygiu, kas keturis metus vystančiuose rinkimuose (pranc. *Les élections professionnelles*) turi surinkti ne mažiau nei 8 procentus visų rinkėjų balsų. Reikalavimas dalyvauti rinkimuose ir surinkti atitinkamą skaičių rinkėjų balsų Prancūzijoje numatomas tik profesinėms sąjungoms, darbdavių atstovų rinkimai neorganizuojami.

Ketvirtajam modeliui priklausančių šalių teisės aktų analizė leidžia teigti, kad Ketvirtasis modelis gali būti apibrėžiamas, kaip valstybės nustatytos struktūros teisinės atitikties sistema, kurioje socialinių partnerių reprezentatyvumą visų pirma lemia socialinių partnerių sėkmė rinkimuose.

Taigi, socialinių partnerių reprezentatyvumo koncepcijų apžvalga tarptautiniu ir ES lygiu leidžia teigti, kad šias koncepcijas neabejotinai sieja vienas pagrindinis bruožas, t. y. abi šios koncepcijos socialinių partnerių reprezentatyvumui nustatyti vadovaujasi tam tikrais kriterijais. Nustatyti arba nenustatyti kriterijai, kuriais buvo remiamasi kaip tam tikru bendru rodikliu, suteikia galimybę išskirti keturis dvidešimt septynias valstybes vienijančius socialinių partnerių reprezentatyvumo modelius, kurie padeda įžvelgti bendrus socialinių partnerių reprezentatyvumo sampratos bruožus vyraujančius atitinkamoje valstybių grupėje. Šias valstybes vienija tai, kad socialiniai partneriai laikomi tinkamai atstovaujantys savo narius tuomet, kai arba patys socialiniai partneriai abipusiškai pripažįstą vienas kito reprezentatyvumą arba socialiniai partneriai laikomi tinkamai atstovaujantys savo narius tuomet, kai socialinių partnerių reprezentatyvumas atitinka teisės aktuose įtvirtintus reikalavimus.

¹¹⁸ Prancūzijos Respublikos darbo kodeksas (pranc. Code du travail). *Legifrance*, 1910.

3. SOCIALINIŲ PARTNERIŲ ĮTAKA TEISĖKŪRAI

3.1. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Sąjungos darbo teisės normas

3.1.1. Konsultavimosi su socialiniais partneriais procedūra

ES lygiu veikiantiems socialiniams partneriams ženkliai svarbesnis vaidmuo patikėtas dar 1991-1997 m., pasirašius Maastrichto ir Amsterdamo sutartis: nuo konsultacijų su Europos Bendrija dėl Bendrijos direktyvų įgyvendinimo iki kolektyvinių derybų inicijavimo ES lygiu¹¹⁹. Tuo pačiu metu buvo sukurtas tvirtesnis teisinis pagrindas ES kolektyvinėms deryboms ir kolektyvinių derybų mechanizmams, užtikrinant privalomą *erga omnes* ES lygiu sudarytų kolektyvinių sutarčių poveikį¹²⁰. Šiais dokumentais buvo suteiktos plačios galimybės profesinėms sąjungoms ir darbdavių organizacijoms dalyvauti įgyvendinant ar kuriant darbo teisės normas¹²¹. Maastrichto sutartį papildžius Protokolu Nr.14, kurio priedu tapo vienuolikos valstybių narių (išskyrus Jungtinę Karalystę)¹²² sudarytas Susitarimas dėl socialinės politikos, vienoje iš Maastrichto sutarties dalių, ne tik nustatyta socialinių partnerių padėtis ir nacionaliniu, ir ES lygiu, pastaruoju atveju netgi suteikta jiems savotiška teisėkūros galimybė, t. y. įteisinta galimybė perkelti ES direktyvas į nacionalinę teisę ne tik įstatymais, bet ir socialinių partnerių susitarimais¹²³. ES lygiu veikiantiems socialiniams partneriams suteikus teisę inicijuoti derybas vedančias į sutartinius santykius, kurie savo ruožtu gali būti perkelti į ES teisę, šiandien ES lygiu veikiančios profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos gali būti laikomos privilegijuotomis¹²⁴. Visgi atsižvelgiant į tai, kad socialinių partnerių derybos vedančios susitarimo sudarymo link prasideda nuo Komisijos konsultavimosi su socialiniais partneriais procedūros¹²⁵, pirmiausia būtina apžvelgti, kaip vyksta konsultavimosi su socialiniais partneriais procedūra ir kokia šios procedūros įtaka ES teisėkūrai.

Pirma, analizuojant konsultavimosi su ES socialiniais partneriais procedūrą, pažymėtina, kad SESV 154 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas Komisijai keliamas uždavinys skatinti administracijos ir darbuotojų – socialinių partnerių – konsultavimąsi ES lygiu ir

¹¹⁹ BLANPAIN, R. *European Labour Law*. The Netherlands: Kluwer Law International, p. 129.

¹²⁰ *Ibid.*

¹²¹ DAMBRAUSKIENĖ, G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 15.

¹²² DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, t. 58, p. 28.

¹²³ DAMBRAUSKIENĖ, G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 15.

¹²⁴ VAN HOEK, A.A.K. *The social dialogue as a source of EU legal acts – past performance and future perspectives*. Amsterdam: University of Amsterdam, 2015, p. 1.

¹²⁵ Išsami konsultavimosi ir derybų su socialiniais partneriais procedūros pagal SESV 154 ir 155 straipsnius schema pateikiama 1 priede.

intis visų tinkamų priemonių jų dialogui palengvinti užtikrinant šalims lygiavertę paramą, todėl Komisija prieš pateikdama pasiūlymus socialinės politikos srityje, su socialiniais partneriais konsultuojasi dėl galimos Sąjungos veikimo linkmės (SESV 154 straipsnio 2 dalis). Tai reiškia, kad socialiniai partneriai *ab initio* įtraukiami į sprendimų priėmimo procedūrą dar prieš Komisijai nusprendžiant imtis veiksmų ES mastu, ar ne¹²⁶. Komisija, vadovaudamasi SESV 154 straipsniu su socialiniais partneriais konsultuojasi du kartus: pirma, sprendžiant klausimą, ar atitinkamas teisės aktas dėl SESV 153 straipsnio 1 dalyje įvardintų sričių iš viso yra būtinas ir antra, kas priimame teisės akte turėtų būti įtvirtinta¹²⁷. Perfrazuojant galima teigti, kad Komisija su socialiniais partneriais konsultuojasi dėl būsimos socialinės teisėkūros priemonės krypties ir dėl šios priemonės turinio¹²⁸. Vadovaujantis SESV 154 straipsnio 2 dalimi Komisija, prieš pateikdama pasiūlymus socialinės politikos srityje įpareigojama konsultuotis su socialiniais partneriais dėl galimos Sąjungos veikimo linkmės. Šioje stadijoje siekiama išsiaiškinti socialinių partnerių nuomonę, ar yra būtinas Bendrijos teisės aktas ir kokias pagrindines problemas jis turėtų padėti išspręsti¹²⁹. Toks įpareigojančio pobūdžio reikalavimas Komisijai konsultuotis su socialiniais partneriais leidžia teigti, kad Komisija neturi teisės savo iniciatyva, prieš tai nepasikonsultavusi su socialiniais partneriais inicijuoti ES teisės akto priėmimo socialinės politikos srityje. Visgi, pasibaigus pirmajam konsultavimosi su socialiniais partneriais etapui, tais atvejais, kai po tokio konsultavimosi Komisija mano, kad tikslinga imtis veiksmų Sąjungos mastu, ji su socialiniais partneriais konsultuojasi dėl numatomo pasiūlymo turinio (SESV 154 straipsnio 3 dalis) ir tuomet prasideda antrasis konsultacijų etapas, kuris baigiasi socialiniams partneriams Komisijai pateikus nuomonę arba rekomendaciją. Pažymėtina tai, kad tiek pirmoji, tiek antroji konsultacijos negali trukti ilgiau nei šešias savaites, tačiau terminas gali būti pratęstas atsižvelgiant į patį klausimą ir šio klausimo sudėtingumą¹³⁰.

Antra, konsultacijų procesas yra svarbus dar ir tuo, kad Komisijos konsultacijos su socialiniais partneriais gali pasibaigti autonominio socialinių partnerių sprendimo priėmimu arba priimtas susitarimas Tarybos sprendimu gali būti inkorporuotas į visoms ES

¹²⁶ BLANPAIN, R. *European Labour Law*. Fourteenth edition, The Netherlands: Kluwer Law International, 2017, p. 130.

¹²⁷ WEISS, M. The European Social Dialogue. *European Labour Law Journal*, Vol. 2, No. 2, 2011, p. 156.

¹²⁸ DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, t. 58, p. 34-35.

¹²⁹ *Ibid.*, p. 34.

¹³⁰ 1996 m. rugsėjo 18 d. Komisijos komunikatas: Socialinio dialogo Bendrijos lygiu plėtojimas, COM(96) 448 final, §65, [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:51996DC0448&from=LT>>.

valstybėms narėms privalomą teisinę galią turintį teisės aktą – direktyvą¹³¹. Konsultacijų proceso įtaką ES teisėkūrai parodo šios procedūros metu priimami sprendimai, kurie laikantis SESV nustatytos procedūros, įgauna direktyvos formą. Tokiu būdu, įgyvendinant socialinių partnerių susitarimus buvo priimta ne viena Tarybos direktyva¹³².

Visgi, atkreiptinas dėmesys į tai, kad Komisija vadovaudamasi SESV 154 straipsniu konsultuojasi tik su tais socialiniais partneriais, kurie atitinka Komisijos nustatytus reprezentatyvumo kriterijus¹³³ ir yra įrašyti į ES lygiu veikiančių socialinių partnerių sąrašą. Socialinių partnerių atitikties Komisijos nustatytiems kriterijams svarbą pagrindžia tai, kad Komisija konsultuojasi tik su tais ES lygiu veikiančiais darbuotojų ir darbdavių atstovais, kurie atitinka minėtus kriterijus, o konsultacijų procedūra gali baigtis socialinių partnerių sudarytu susitarimu, kuris, be kita ko, gali tapti ES teisėkūros dalimi.

3.1.2. Europos socialinių partnerių susitarimų teisinė reikšmė

Siekiant suprasti ES lygiu veikiančių socialinių partnerių susitarimų reikšmę būtina aptarti socialinių partnerių susitarimų sudarymo mechanizmą ir išsiaiškinti, kokią teisinę reikšmę turi ES lygmens socialinių partnerių sudaryti susitarimai.

Pirma, siekiant išsiaiškinti, kaip sudaromi ir koku būdu į ES valstybių narių nacionalinę teisę inkorporuojami ES lygmens socialinių partnerių susitarimai, pažymėtina tai, kad ES lygmens socialinis dialogas reglamentuojamas SESV 154-155 straipsniuose, kuriuose išskiriamos socialinių partnerių susitarimų sudarymo ir šių susitarimų įgyvendinimo nacionaliniu lygiu procedūros. Bene svarbiausia ES lygmens socialinių partnerių veikla – dvišalis socialinis dialogas¹³⁴ (vienas iš galimų socialinio dialogo tipų) – kuris apima derybas dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo, kurioms Tarybos sprendimu gali būti suteiktas *erga omnes* poveikis¹³⁵. Dvišalis socialinis dialogas savo ruožtu gali būti skirstomas į kelis tipus, t. y. į „vadovaujamąjį“ socialinį dialogą, kurį skatina ir įgyvendina Komisija ir Taryba ir „savarankišką“, socialinių partnerių inicijuotą ir įgyvendinamą

¹³¹ WEISS, M. The future of labour law in Europe: Rise or fall of the European social model? *European Law Journal*, Vol. 8, No. 4, 2017 p. 345.

¹³² 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė UNICE, CEEP ir ETUC. *Europos Sąjungos oficialus leidinys*, L 14, 1998 01 10; 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES įgyvendinanti patikslintą BusinessEurope, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB. *Europos Sąjungos oficialus leidinys*, L 68, 2010 03 18.

¹³³ 1993 m. gruodžio 14 d. Komisijos komunikatas apie Socialinės politikos protokolo taikymą, COM(93) 600 final [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://aei.pitt.edu/5194/1/5194.pdf>>.

¹³⁴ Dvišalio socialinio dialogo formos pateikiamos 2 priede.

¹³⁵ BARNARD, C. The social Partners and the Governance Agenda. *European Law Journal*, Vol. 8, No. 1, 2002, p. 80.

socialinį dialogą¹³⁶. Vadovaujantis SESV 154 straipsniu socialiniai partneriai turi teisę pradėti derybas pasibaigus Komisijos konsultacijų procedūrai. Deryboms pasibaigus sėkmingai, susitarimas gali būti įgyvendintas laikantis nacionalinių socialinių partnerių praktikos (savanorišku susitarimu) arba socialinių partnerių pasiektas susitarimas pateikiamas Komisijai, kad ši pateiktą pasiūlymą Tarybai sprendimu išplėsti priimto susitarimo taikymo sritį privalomai taikant jį visiems ES valstybių narių darbuotojams¹³⁷. Svarbu pažymėti, kad tais atvejais kuomet derybos pradedamos Komisijos inicijuoto konsultavimosi metu, jose gali dalyvauti tik tokie socialiniai partneriai, kurie buvo įtraukti į konsultavimosi su Komisija procesą, tačiau tais atvejais, kai socialiniai partneriai derybų procesą pradeda savarankiškai, pati derybų šalis pasirenka derybų partnerį, abi šalys nusistato derybų objektą ir derybų taisykles¹³⁸. Bet kuriuo atveju Komisija pasilieka teisę įvertinti sudaryto susitarimo turinį, kad būtų užtikrintas Komisijos nustatytų reikalavimų laikymasis, todėl Komisija vertindama susitarimo turinį, atsižvelgia į tai, ar: 1) kuri nors susitarimo dalis neprieštarauja ES teisės aktams ar principams, įskaitant subsidarumo ir proporcingumo principus; 2) susitarime atsižvelgiama į mažų ir vidutinių įmonių plėtros poreikį ir poveikį konkurencingumui; 3) Komisija gali patvirtinti tokį susitarimą kaip „tinkamą“ ES politikos atžvilgiu¹³⁹. Visgi nei Komisijai, nei Tarybai nesuteikiama teisė keisti socialinių partnerių priimto susitarimo turinio¹⁴⁰. Tais atvejais, kai socialiniai partneriai nusprendžia susitarimą įgyvendinti savarankiškai, Komisija atlieka tokio susitarimo įgyvendinimo priežiūrą¹⁴¹. Remiantis SESV 155 straipsniu socialiniams partneriams taip pat suteikiama teisė patiems inicijuoti derybas bet kuriuo aktualių klausimų. Tokiu atveju, kuomet savarankiškai inicijuotomis derybomis pasiekiamas susitarimas, toks susitarimas gali būti įgyvendinamas pačių socialinių partnerių arba, jei tokiu susitarimu siekiama reglamentuoti klausimą, priklausantį ES teisėkūros kompetencijai, šis gali būti įgyvendinamas inkorporuojant jį į Tarybos direktyvą. Pažymėtina, kad Europos Parlamentas nedalyvauja šiame kolektyviniame teisės aktu

¹³⁶ DUKES, R.; CANNON, C. *The role of social partners*. Research handbook on EU Labour Law, UK: Edward Elgar, 2016 p. 92.

¹³⁷ BARNARD, C. The social Partners and the Governance Agenda. *European Law Journal*, Vol. 8, No. 1, 2002, p. 82.

¹³⁸ DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, t. 58, p. 37-38.

¹³⁹ SMISMANS, S. The European social dialogue between constitutional and labour law. *European Law Review*, Vol. 32, No. 3, 2007, p. 348.

¹⁴⁰ JACOBS, A. European social concentration. Comisión Consultativa Nacional de Convenios Colectivos, *Collective bargaining in Europe*, Madrid: Ministerio de trabajo y asuntos sociales, 2005, p. 371-372; BLANPAIN, R. *European Labour Law*. Fourteenth edition, The Netherlands: Kluwer Law International, 2017, p. 435.

¹⁴¹ 2004 m. rugpjūčio 12 d. Komisijos komunikatas apie partnerystės pokyčius Europoje – Europos socialinio dialogo indėlio didinimas, COM(2004) 557, p. 10. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. vasario 22 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0557:FIN:EN:PDF>>.

leidybos procese, tačiau tais atvejais, kai socialiniams partneriams nepavyksta susitarti dėl derybų pradžios arba jei socialiniai partneriai iš viso nesiekia vesti derybų, Komisija gali pateikti pasiūlymą, laikydamosi įprastos teisėkūros procedūros¹⁴².

Antra, socialinių partnerių sudaryti susitarimai gali turėti *erga omnes* poveikį arba tokie susitarimai gali būti privalomi tik sudaryto susitarimo šalims. P. Potchet¹⁴³ išskiria tokias pagrindines dokumentų formas, priimamas socialiniams partneriams savarankiškai inicijuojant dvišales derybas ir vadovaujantis abipusių išipareigojimų laikymosi principo: 1) susitarimai – dokumento forma priimama socialinių partnerių iniciatyva vadovaujantis SESV 155 straipsniu, kurie skirti nacionalinėms organizacijoms ir juose numatoma susitarimų įgyvendinimo procedūra ir terminai. Tokie susitarimai gali būti inkorporuojami į Tarybos direktyvas; 2) rekomendacijos – dokumento forma, pasižyminti aiškiais nacionalinėms organizacijoms skirtomis nuostatomis, kurių paskirtis yra pateikti susitarimų įgyvendinimo gaires; 3) deklaracijos – dokumentai skirti nacionalinėms organizacijoms arba patiems socialiniams partneriams, priimami tais atvejais, kai įgyvendinamame dokumente nėra aiškiai apibrėžtos tokio dokumento įgyvendinimo procedūros; 4) vidinės taisyklės – viena iš galimų dokumentų formų, kuria įgyvendinami socialinių partnerių susitarimai. Toks socialinių partnerių priamųjų teisės aktų skirstymas, suponuoja, kad ES socialinis dialogas gali baigtis autonominiiais susitarimais¹⁴⁴. Tokiais atvejais socialiniai partneriai nustato bendrąją sistemą ES lygmeniu, kuri įpareigoja pavaldžias nacionalines organizacijas įgyvendinti susitarimą vadovaujantis nacionaline tvarka ir praktika¹⁴⁵. Tokių susitarimų neįgyvendinimas nesukelia jokių sankcijų valstybėms narėms, o pats perkėlimas visiškai priklauso nuo nacionalinių socialinių partnerių ir vyriausybių¹⁴⁶. Visgi tam tikrais atvejais socialinių partnerių sudaryti susitarimai privalomai galioja ne tik patiems socialiniams partneriams ar tik tam tikroje valstybėje, tačiau tokie susitarimai gali turėti ir visuotinį privalomumo pobūdį. Vadovaujantis SESV 153 straipsniu socialinių partnerių sudaryti susitarimai inkorporuojami į direktyvas. Direktyvos yra privalomos kiekvienai valstybei narei, kuriai ji skirta, rezultato, kurį reikia pasiekti atžvilgiu, tačiau valdžios institucijos pasirenka jos

¹⁴² BARNARD, C. The social Partners and the Governance Agenda. *European Law Journal*, Vol. 8, No. 1, 2002, p. 82.

¹⁴³ POTCHET, P. *European social dialogue between hard and soft law*. Session 8F EU soft law: emergence, operation, and influence in comparative perspective Paper prepared for the EUSA Tenth Biennial International Conference, Montreal, Canada, 2007, p. 5-6.

¹⁴⁴ Iki šiol sudaryti penki autonominiai susitarimai dėl: 1) nuotolinio darbo (2002 m.); 2) streso darbe (2004 m.); 3) priekabiavimo ir smurto darbe (2007 m.); 4) įtraukusių darbo rinkų (2010 m.); 5) vyresnio amžiaus žmonių įtraukimo į darbo rinką (2017 m.).

¹⁴⁵ Europos Komisija. *Nauja socialinio dialogo pradžia*. 2016, p. 8.

¹⁴⁶ BAGDONAITĖ, A. Europos socialinių partnerių susitarimų perkėlimo į nacionalinę teisę teorinės prielaidos ir jų įgyvendinimas. *Teisė*, 2017, t. 104, p. 173.

įgyvendinimo formą ir būdus (SESV 288 straipsnis). Tai reiškia, kad socialinių partnerių priimtas susitarimas gali tapti privalomu visiems darbdaviams ir darbuotojams, kuriems yra taikomas, o tokio susitarimo nesilaikymas arba nukrypimas nuo susitarimo nuostatų yra negalimas¹⁴⁷.

Trečia, socialinių partnerių sudaryti susitarimai yra perkeliami į direktyvas, kurios įgyvendinamos ES valstybėse narėse, pačioms valstybėms narėms pasirinkus direktyvos perkėlimo į nacionalinę teisę būdą arba neperkeliama į direktyvas ir turi privalomą galią tik sudaryto susitarimo šalims ir taikomas tik susitarime numatytoje valstybėje, kuris šiose įgyvendinamas nacionalinėmis priemonėmis (SESV 155 straipsnio 2 dalis). Skiriami du atskiri susitarimų įgyvendinimo nacionalinėmis priemonėmis būdai: 1) perkeliama susitarimą į nacionalines kolektyvines sutartis per nacionalinius socialinius partnerius arba; 2) įgyvendinant susitarimą per valstybinės valdžios institucijas ir (ar) nacionalinę teisę, pavyzdžiui, priimant įstatymus, poįstatyminius teisės aktus ar kt. teisės aktus¹⁴⁸. Teisės mokslininkai laikosi pozicijos, kad privalomos teisinės galios neturinčių ES lygiu veikiančių socialinių partnerių priimtų teisės aktų inkorporavimas į valstybių narių teisę yra problematiškas procesas¹⁴⁹ ir silpnina Europos socialinį dialogą¹⁵⁰. Visgi taip pat yra ir priešingos nuomonės šalininkų, teigiančių, kad socialinių partnerių sudaryti susitarimai skatina socialinio dialogo struktūrų plėtrą valstybėse narėse ir yra sėkmingai įgyvendinami¹⁵¹. Pateiktos skirtingos teisės mokslininkų pozicijos parodo net ir į direktyvas neinkorporuojamų, ES lygiu veikiančių socialinių partnerių sudarytų susitarimų svarbą.

Galiausiai, svarbu pažymėti, tai, kad tais atvejais, kuomet ES lygiu veikiančios socialiniai partneriai sudaro susitarimus vadovaudamiesi SESV 155 straipsniu, tokiems darbuotojų ar darbdavių atstovams nekeliama reikalavimas atitikti Komisijos nustatytus kriterijus¹⁵². Socialiniai partneriai sudarydami susitarimus, patys nusprendžia ar jie sieks derėtis tarpusavyje ir kurie socialiniai partneriai bus įtraukti į sprendimo priėmimo procesą, t. y. socialinių partnerių reprezentatyvumas grindžiamas abipusiu pripažinimu.

¹⁴⁷ BLANPAIN, R. *European Labour Law*. Fourteenth edition, The Netherlands: Kluwer Law International, 2017, p. 137.

¹⁴⁸ DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, t. 58, p. 46.

¹⁴⁹ ERTEL, M. *et al.* European social dialogue on psychosocial risks at work: Benefits and challenges. *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 16, No. 2, 2010.

¹⁵⁰ SMISMANS, S. The European social dialogue in the shadow of hierarchy. *Journal of Public Policy*, Vol. 28, No. 1, p. 178; KELLER, B. Social dialogues – the state of the art a decade after Maastricht. *Industrial Relations Journal*, Vol. 34, No. 5, 2003, p. 418.

¹⁵¹ VISSER, J., MARTIN, N. Expert report on the implementation of the European Social Partner's Framework agreement on Telework, Amsterdam: University of Amsterdam, 2008.

¹⁵² 1993 m. gruodžio 14 d. Komisijos komunikatas apie Socialinės politikos protokolo taikymą, COM(93) 600 final [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://aei.pitt.edu/5194/1/5194.pdf>>.

Taigi, galima teigti, kad ES lygiu veikiantys socialiniai partneriai vaidina svarbų vaidmenį ES teisėkūros procese, tam tikrais atvejais net pakeičia Europos Parlamentą¹⁵³. Dėl šios priežasties, atsparūs, savarankiški ir tinkamai įgalioti atstovauti savo narius, socialiniai partneriai yra vienas iš būtinų elementų veiksmingam ES lygmeniu socialiniam dialogui užtikrinti¹⁵⁴. Visgi, tokia situacija, kai socialinių partnerių, šiems veikiant vadovaujantis SESV 154 straipsniu, reprezentatyvumas grindžiamas Komisijos nustatytais aiškiais kriterijais, o tais atvejais, kuomet socialiniai partneriai veikia pagal SESV 155 straipsnį, reprezentatyvumui nekeliami iš anksto nustatyti aiškūs kriterijai, kelia klausimą, ar abipusiu pripažinimu remdamiesi, socialiniai partneriai yra tinkamai įgalioti atstovauti savo narius. Todėl, manytina, kad iš anksto nustatyti reprezentatyvumo kriterijai, kuriuos ES lygiu veikiantys socialiniai partneriai turėtų atitikti net ir šiems veikiant pagal SESV 155 straipsnį, sukurtų daugiau teisinio aiškumo ir padėtų užtikrinti neabejotiną, ES lygiu veikiančių socialinių partnerių, įgaliojimų tinkamumą atstovauti savo narius.

3.2. Socialinių partnerių vaidmuo Lietuvos darbo teisės normų teisėkūros procese

3.2.1. Socialinių partnerių vaidmuo reformuojant Lietuvos darbo teisę

Valstybėje įvairiais lygmenimis veikiantys socialiniai partneriai taip pat vaidina svarbų vaidmenį darbo teisės teisėkūros procese. Lietuvoje, tiek iki naujojo Darbo kodekso įsigaliojimo (2017 m. liepos 1 d.), tiek ir pastarajam įsigaliojus reglamentuojamos socialinės partnerystės formos, t. y. įtvirtinama, koku būdu gali būti įgyvendinama socialinė partnerystė. Vienos iš galimų socialinės partnerystės įgyvendinimo formų – trišalių tarybų sudarymas ir dalyvavimas jų veikloje ir susitarimų dėl darbo, socialinių ir ekonominių klausimų sudarymas bei inicijavimas, kolektyvinių derybų vedimas ir kolektyvinių sutarčių sudarymas¹⁵⁵. Socialiniai partneriai, įgyvendindami socialinę partnerystę, t. y. veikdami trišalėse tarybose ir sudarydami kolektyvines sutartis prisideda prie Lietuvos darbo teisės normų kūrimo. Socialiniai partneriai, veikdami Lietuvos Respublikos trišalėje taryboje (toliau – Trišalė taryba) ir sudarydami nacionalinius susitarimus turėjo nemažą įtaką net dvejuose Lietuvos darbo teisės reformavimo procesuose. Siekiant atskleisti socialinių partnerių indėlį reformuojant Lietuvos darbo teisę, būtina apžvelgti socialinių partnerių dalyvavimo Trišalėje taryboje ir nacionalinių susitarimų sudarymo svarbą priimant 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusį ir 2017 m. liepos 1 d.

¹⁵³ WEISS, M. The European Social Dialogue. *European Labour Law Journal*, Vol. 2, No. 2, 2011, p. 158.

¹⁵⁴ 2016 m. birželio 17 d. Europos Tarybos išvada 9891/16 SOC 384 EMPL 259.

¹⁵⁵ Nuo 2003 m. sausio 1 d. iki 2017 m. birželio 30 d. galiojusio Darbo kodekso 43 straipsnis; nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusio Darbo kodekso 164 straipsnis.

įsigaliojusį darbo kodeksus kartu įvertinant socialinių partnerių reprezentatyvumo svarbą dalyvaujant šiuose procesuose.

Pirmuoju Lietuvos darbo teisės reformavimo etapu galima laikyti laikotarpį nuo nepriklausomybės atkūrimo iki Darbo kodekso priėmimo ir įsigaliojimo (2003 m. sausio 1 d.). Po nepriklausomybės atkūrimo, 1990 m. Lietuvoje buvo pradėta nacionalinė darbo teisės reforma, kuria buvo siekta pereiti nuo valstybės centralizuoto imperatyvaus darbo teisės reguliavimo metodo į liberalųjį darbo teisės reguliavimo metodą, leidžiantį šalims dalyvauti individualiuose ir kolektyviniuose darbo santykiuose, o darbo sąlygas įtvirtinti darbo sutartyse¹⁵⁶. Darbo santykių reformai teko sunkus uždavinys – ne tik sukurti ir įdiegti naujas teisės normas, bet ir įvertinti šalyje vykstančius socialinius ir ekonominius pokyčius, reglamentuoti darbo teisinius santykius laikantis nepriklausomos valstybės Konstitucijos dvasios ir rinkos ekonomikos keliamų uždavinių ir tikslų¹⁵⁷. Laikotarpiu nuo nepriklausomybės atkūrimo iki Darbo kodekso priėmimo ir įsigaliojimo socialiniai partneriai pasirašė kelis susitarimus. 1995 m. gegužės 5 d. buvo pasirašytas susitarimas, kurį pasirašė Vyriausybės, profesinių sąjungų¹⁵⁸ ir darbdavių organizacijų¹⁵⁹ atstovai. Vadovaujantis šiuo susitarimu buvo įkurta Lietuvos Respublikos trišalė taryba ir patvirtinti jos veiklos nuostatai. Trišalės tarybos, kaip trišalės partnerystės formos atsiradimas, gali būti suprantamas kaip darbuotojų ir darbdavių atstovų bei valstybinės valdžios lygiateisiškumo, laisvės pasirinkti ir derybose svarstyti socialinio susitarimo turinio klausimus, geranoriškumo ir pagarbos kitos šalies teisėtiems interesams bei kitais principais pagrįsto bendradarbiavimo modelio, sudarančio pagrindą ir prielaidas plėtotis pramoniniams ir gamybiniam santykiams bei spręsti gyventojų užimtumo, darbo apmokėjimo, darbo saugos ir kitus klausimus¹⁶⁰, prielaidos. Pirmuoju susitarimu įkūrus Trišalę tarybą, antrajame išsamesniame socialinių partnerių susitarime dėl trišalio bendradarbiavimo, pasirašytame 1999 m. vasario 11 d., socialiniai partneriai šiuo susitarimu numatė trišaliu principu rengti ir derinti teisės aktų projektus, aktualiausias problemas svarstyti Trišalėje taryboje ir vadovautis trišaliais susitarimais. Galiausiai, 2002 m. gegužės 29 d. pasirašytame susitarime, socialiniai partneriai numatė sudaryti

¹⁵⁶ DAVULIS, T. The fifth anniversary of the new Lithuania labour code: time to change? *The Modernization of Labour Law and Industrial Relations in a Comparative Perspective*, ed. BLANPAIN, R., Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2009, p. 374.

¹⁵⁷ PETRYLAITĖ, D. Kolektyviniai darbo santykiai amžių sandūroje: uždaviniai ir galimybės. *Teisė*, 2007, t. 65 p. 111.

¹⁵⁸ Susitarimą pasirašė šios profesinės sąjungos: Lietuvos Darbininkų sąjunga, Lietuvos Darbo federacija, Lietuvos Profesinių sąjungų centras, Lietuvos Profesinių sąjungų susivienijimas.

¹⁵⁹ Susitarimą pasirašė šios darbdavių organizacijos: Lietuvos Pramonininkų konfederacija, Lietuvos Verslininkų asociacija.

¹⁶⁰ JUDICKIENĖ, J. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. *Teisė*, 2001, t. 40, p. 97.

galimybes darbdavių ir profesinių sąjungų atstovams dalyvauti rengiant Darbo kodeksui įgyvendinti skirtus teisės aktus. Tokiu būdu, pasirašydami susitarimus, socialiniai partneriai prisidėjo prie pirmosios darbo teisės reformos rezultato – Darbo kodekso priėmimo. 2002 m. birželio 4 d. patvirtintame ir 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojusiame Darbo kodekse atsispindėjo socialinių partnerių sudarytų susitarimų nuostatos. Socialiniams partneriams susitarus dėl Trišalės tarybos įsteigimo, tarybos įsteigimo, sudarymo bei veiklos reglamentavimas tapo kodifikuotos Lietuvos darbo teisės dalimi. Nors pasirašyti susitarimai neturi privalomosios teisinės galios, tačiau jais vadovaujamosi kaip geros valios aktais, taip pat šie svarbūs susitarimai ir trišalis derėjimasis dėl Seimui pateikiamų darbo įstatymų projektų yra labai naudingi politiniu ir techniniu požiūriu, nes liudija apie indėlį šalių, kurias nustatytosios sąlygos veikia tiesiogiai¹⁶¹. Pažymėtina ir tai, kad priimtą darbo kodeksą teigiamai įvertino ir Europos Komisija 2002 m. spalio 9 d. pranešime¹⁶², kuris parodė, kad Lietuva eina tinkama linkme siekdama narystės ES. Taigi, galima teigti, kad socialinių partnerių sudaryti susitarimai turėjo įtakos pirmajai darbo teisės reformai Lietuvoje, nes šių susitarimų pagrindu priimti išpareigojimai tapo kodifikuotos Lietuvos darbo teisės dalimi, kuri neabejotinai tapo vienu iš aspektų vertinamų Lietuvai siekiant narystės ES.

Antruoju Lietuvos darbo teisės reformavimo etapu arba antrąją Lietuvos darbo teisės reformą galima sieti su 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusi Darbo kodeksu. Nors pirmąją reformą galima laikyti struktūrine, antroji reforma vargu ar gali būti apibūdinama kaip esminė, tačiau būtent antrosios reformos metu buvo atsižvelgta į bendrąsias galiojančių darbo teisės aktų problemas¹⁶³. Pažymėtina tai, kad antrą kartą reformuojant Lietuvos darbo teisę, socialiniai partneriai taip pat prisidėjo prie Lietuvos darbo teisės pokyčių. 2015 m. Trišalėje taryboje pateikta svarstyti daugiau nei 100 naujojo Darbo kodekso straipsnių¹⁶⁴. Daugiau nei dėl pusės svarstyti pateiktų Darbo kodekso straipsnių kilo socialinių partnerių diskusijos. Ketvirtadalis visų pateiktų svarstyti Darbo kodekso nuostatų buvo koreguojamos atsižvelgiant į socialinių partnerių pateiktus pasiūlymus. Nors teigiama, kad socialinių partnerių įtaka rengiant darbo teisės aktų projektus, tarp jų ir Darbo kodekso

¹⁶¹ NEKROŠIUS, I. et al. *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 96.

¹⁶² 2002 m. spalio 9 d. Europos Komisijos Reguliarus pranešimas apie Lietuvos pažangą siekiant narystės Europos Sąjungoje. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: <http://aei.pitt.edu/44576/1/lithuania_2002.pdf>.

¹⁶³ DAVULIS, T. Main features of Lithuanian Labour Law Reform 2016. *Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe*. Brussels: P.I.E. Peter Lang, 2017, p. 63-64.

¹⁶⁴ Darbo santykių komisijos prie Lietuvos Respublikos posėdžių protokolai: 2015 m. balandžio 28 d. posėdžio protokolas Nr. K2-3; 2015 m. gegužės 4 d. posėdžio protokolas Nr. K2-4; 2015 m. gegužės 11 d. posėdžio protokolas Nr. K2-5; 2015 m. gegužės 19 d. posėdžio protokolas Nr. K2-6; 2015 m. gegužės 19 d. posėdžio protokolas Nr. K2-7; 2015 m. gegužės 20 d. posėdžio protokolas Nr. K2-8; 2015 m. gegužės 25 d. posėdžio protokolas Nr. K2-9; 2015 m. birželio 2 d. posėdžio protokolas Nr. K2-10.

projektą, buvo minimali ir didžiaja dalimi rengiant teisės aktų projektus prisidėjo darbo teisės akademikų ir specialistų grupė¹⁶⁵, socialinių partnerių indėliu svarstant Darbo kodekso projektą sunku abejoti. Todėl, nors ir negalima teigti, kad antroji Darbo teisės reforma įvyko tik socialinių partnerių dėka, tačiau vienas iš pagrindinių šios reformos rezultatų – priimtas Darbo kodeksas – be socialinių partnerių diskusijų, pateiktų pasiūlymų ir pastebėjimų Trišalėje taryboje, nebūtų toks, kokiu šis teisės aktas yra dabar.

Tiek pirmosios, tiek antrosios darbo teisės reformų Lietuvoje vienas iš pagrindinių rezultatų – priimti darbo kodeksai. Visgi žinant, kad reformų rezultatai buvo pasiekti ir socialinių partnerių dėka, kyla klausimų dėl šių socialinių partnerių reprezentatyvumo, t. y. ar šie darbuotojų ir darbdavių atstovai buvo pakankamai reprezentatyvūs atstovauti savo narius Trišalėje taryboje. Pirmosios darbo teisės reformų metu kriterijų numatančių, kokie socialiniai partneriai laikomi reprezentatyviais ir „labiausiai savo narius atstovaujančiais“ įtvirtinta nebuvo. Susitarimus pasirašiusias ir Trišalėje taryboje savo narius atstovavusias darbuotojų ir darbdavių organizacijas turbūt galima laikyti tuo laikotarpiu didžiausių narių skaičių turėjusias organizacijas, bet narių skaičius nebuvo laikomas kriterijumi, pagal kurį šios organizacijos laikomos turinčiomis teisę dalyvauti Trišalės tarybos veikloje, tiesa ta, kad nustatytų kriterijų ar įtvirtintų reikalavimų iš viso nebuvo. Svarbu dar ir tai, kad vyravo kelios išsiskiriančios nuomonės reprezentatyvumo kriterijų nustatymo klausimu. Viena vertus, buvo teigiama, kad būtų tikslinga įstatymiškai apibrėžti objektyvius kriterijus, pagal kuriuos būtų atrenkami atstovai Trišalėje taryboje ar kitose trišalio bendradarbiavimo pagrindu veikiančiose institucijose¹⁶⁶, tačiau, kita vertus, teisės doktrinoje vyravo nuomonė teigianti, kad Lietuvoje išskirti reprezentatyvių profesinių sąjungų beveik neįmanoma, nes pagal Konstitucijos 50 straipsnį visoms profesinėms sąjungoms garantuojamos lygios teisės, o kurios nors profesinės sąjungos išskyrimas galėtų būti pripažintas antikonstituciniu¹⁶⁷. Visgi su tokia nuomone sutikti būtų sunku, nes, palaikant D. Petrylaitės ir N. Kasiliausko išsakytas pozicijas, minėtos Konstitucijos nuostatos nereikėtų absoliutinti, t. y. įstatymų leidėjas galėtų įtvirtinti tam tikrus kriterijus, kuriuos atitikusi profesinė sąjunga būtų laikoma atstovaujančia savo narius ir taip šis principas nebūtų pažeistas, nes visos profesinės sąjungos turėtų atitikti tuos pačius nustatytus kriterijus¹⁶⁸. Visgi 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojęs Darbo kodeksas įtvirtino kriterijus,

¹⁶⁵ DAVULIS, T. Main features of Lithuanian Labour Law Reform 2016. *Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe*. Brussels: P.I.E. Peter Lang, 2017, p. 62.

¹⁶⁶ JUDICKIENĖ, J. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. *Teisė*, 2001, t. 40, p. 99.

¹⁶⁷ NEKROŠIUS, I. *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 158.

¹⁶⁸ PETRYLAITĖ, D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: AB „ACHEMA“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008, p. 15; KASILIAUSKAS, N. Atstovaujančios profesinės sąjungos statuso problemos. *Jurisprudencija*, 2008, t. 8 (110), p. 36-37.

kuriuos turėtų atitikti organizacijos, siekiančios veikti Trišalėje taryboje (Darbo kodekso 185 straipsnis) ir taip suteikė daugiau aiškumo nustatant, kurios organizacijos turi teisę atstovauti savo narius Trišalėje taryboje. Nors buvo manoma, kad teisės norma, įtvirtinanti konkrečius reprezentatyvumo kriterijus būtų pripažinta antikonstitucine, per dvejus metus nuo Darbo kodekso įsigaliojimo į Lietuvos Respublikos Konstitucinį Teismą dar nebuvo kreiptasi su prašymu pripažinti šią teisės normą prieštaraujančią Konstitucijai.

3.2.2. Kolektyvinių derybų įtaka Lietuvos Respublikos teisėkūrai darbo teisės srityje

Viena iš galimų socialinės partnerystės įgyvendinimo formų – kolektyvinių derybų vedimas. Teisė į kolektyvines derybas įtvirtinta ir tarptautiniu lygiu, t. y. TDO konvencijoje Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas skatinimo¹⁶⁹, kurioje įtvirtinamas laisvų ir savanoriškų derybų principas, pagal kurį kolektyvinėse derybose dalyvaujančios šalys pačios pasirenka, koku lygmeniu, su kuo derasi ir kokio rezultato siekia, TDO konvencijoje Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo¹⁷⁰ bei ES pagrindinių teisių chartijos 12 straipsnyje¹⁷¹. Šalių, dalyvaujančių kolektyvinėse derybose pagrindinis tikslas – kolektyvinės sutarties sudarymas. Nors kolektyvinę sutartį, vadovaujantis lingvistiniu Darbo kodekso normų aiškinimo metodu, galima suprasti kaip „sutartį“ civilinės teisės prasme (Civilinio kodekso 6.154 straipsnio 1 dalis), visgi tam tikrais atvejais kolektyvinė sutartis gali būti taikoma ne tik sutartį sudariusioms šalims. Todėl, siekiant išsiaiškinti kolektyvinių derybų rezultato – kolektyvinių sutarčių – įtaką Lietuvos teisėkūrai darbo teisės srityje, būtina atsižvelgti į kolektyvinės sutarties sąvoką, šalis, taikymą ir profesinių sąjungų reprezentatyvumo problemą.

Pirma, kolektyvinei sutarčiai, kaip teisei kategorijai būdingas dvilypumas, nes, viena vertus, kolektyvinė sutartis yra civilinė sutartis, kita vertus, kolektyvinė sutartis yra norminis dokumentas, kuriam, be kita ko, būdingas bendro pobūdžio taisyklių (normatyvinių nuostatų) įtvirtinimas¹⁷². Kolektyvine sutartimi vadovaujantis ne tik sprendžiami svarbūs darbo sąlygų, kurias nustato įstatymai, taikymo klausimai, bet ir kuriamos naujos darbo teisinius santykius reguliuojančios teisės normos¹⁷³. Kolektyvinės

¹⁶⁹ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo. *Valstybės žinios*, 1996-03-27, Nr. 28-674.

¹⁷⁰ Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr.154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo. *Valstybės žinios*, 1981 06 19, Nr. 30-740.

¹⁷¹ Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. *Europos Sąjungos oficialus leidinys*, OL 2012/C 326/02 (suvestinė red.).

¹⁷² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. vasario 22 d. nutartis civ. b. Nr. 3K-7-165/2013.

¹⁷³ KRASAUSKAS, R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32), p. 25.

sutartys taip pat yra įvardijamos kaip svarbios pritaikant teisės principus konkrečiai padėčiai ir specifinėms konkrečių sektorių aplinkybėms¹⁷⁴. Remiantis Darbo kodekso 190 straipsniu kolektyvine sutartimi laikytina darbo teisė normos, šalių tarpusavio pareigas ir atsakomybę nustatančiu rašytiniu susitarimu. Kolektyvinę sutartį turi teisę sudaryti tik profesinės sąjungos, darbdaviai ir jų organizacijos, tačiau svarbu tai, kad kolektyvinių sutarčių šalys nustatomos pagal tai, kurios organizacijos yra laikomos atitinkamo socialinės partnerystės lygmens šalimis (Darbo kodekso 163 straipsnis). Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties šalimis gali būti profesinė sąjunga, veikianti darbdavio lygmeniu ir darbdavys, o aukštesnio nei įmonės lygmens kolektyvinės sutarties šalimis gali būti tik profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos (Darbo kodekso 192 straipsnis).

Antra, kolektyvinės sutartys papildo valstybinį reguliavimą: 1) jomis konkretinama įstatymų leidyba; ir 2) padidinamos darbuotojų darbo teisių garantijos, nustatant papildomų, palyginti su galiojančių įstatymų įtvirtintomis lengvatomis ir privilegijomis, garantijų¹⁷⁵. Pažymėtina tai, kad kolektyvinės sutarties taikymo sritis skiriasi priklausomai nuo to, kokio lygmens kolektyvinė sutartis tarp socialinių partnerių yra sudaroma. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties darbo teisės normos taikomos sutartį sudariusios profesinės sąjungos nariams, galiojančiais darbo santykiais susijusiais su darbdaviu arba, tais atvejais, kai profesinė sąjunga ir darbdavys susitaria dėl kolektyvinės sutarties taikymo visiems darbuotojams ir tai patvirtina visuotinis darbdavio darbuotojų susirinkimas arba nesant darbdavio lygmeniu veikiančios profesinės sąjungos kolektyvinę sutartį sudaro šakos profesinė sąjunga, tokia kolektyvinė sutartis taikoma visiems darbdavio darbuotojams (Darbo kodekso 197 straipsnio 1 dalis). Aukštesnio nei darbdavio lygmens, t. y. nacionalinės, teritorinės, šakos lygmeniu sudarytos kolektyvinės sutarties nuostatos taikomos tik profesinės sąjungos ar profesinių sąjungų organizacijų, sudariusių šią sutartį, nariams (Darbo kodekso 197 straipsnio 3 dalis). Perfrazuojant, galima teigti, kad 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujam Darbo kodeksui nebeliko nuostatų įtvirtinančių privalomą sudarytų kolektyvinių sutarčių taikymą visiems bendrovės darbuotojams, jei pasirašoma darbdavio lygmens kolektyvinė sutartis arba visiems darbuotojams, tais atvejais, kai pasirašoma aukštesnio nei darbdavio lygmens kolektyvinė

¹⁷⁴ Žalioji knyga: Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius (KOM/2006/0708/galutinis) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 2 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:52006DC0708>>.

¹⁷⁵ NEKROŠIUS, I. *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003, p. 177.

sutartis, jeigu darbdavys yra darbdavių organizacijos, pasirašiusios sutartį, narys¹⁷⁶, reglamentuojančių nuostatų.

Trečia, kadangi 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojusiam Darbo kodeksui įtvirtinus privalomą visų galiojančių kolektyvinių sutarčių registraciją (Darbo kodekso 195 straipsnio 5 dalis), laikotarpiu nuo 2017 m. spalio mėn. iki 2019 m. kovo mėn. Kolektyvinių sutarčių registre¹⁷⁷ registruotos 193 kolektyvinės sutartys, iš jų 14 kolektyvinių sutarčių sudarytų aukštesniu nei įmonės lygiu, t. y. aukštesniu nei darbdavio lygiu per beveik dvejus metus buvo registruota tik kiek daugiau nei 7 procentai visų minėtu laikotarpiu sudarytų kolektyvinių sutarčių, todėl svarbu aptarti darbdavio lygiu atstovaujančių profesinių sąjungų reprezentatyvumo klausimą. Kaip jau buvo minėta šiame darbe anksčiau, darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinės sutarties šalimis yra profesinė sąjunga, veikianti darbdavio lygmeniu ir darbdavys. Profesinių sąjungų veikiančių darbdavio lygiu skaičius nėra ribojamas. Tokia profesinė sąjunga gali vienyti nuo kelių iki kelių tūkstančių narių. Darbo kodekso 192 straipsnio 6 dalis numato specialią taisyklę, pagal kurią gali būti sprendžiamas kelių profesinių sąjungų daugeto įmonėje, įstaigoje, organizacijoje klausimas¹⁷⁸. Siekiant palengvinti kolektyvinių derybų organizavimą ir vienodai taikyti kolektyvines sutartis darbuotojams, siūloma kelioms darbdavio lygmeniu veikiančioms profesinėms sąjungoms sudaryti profesinių sąjungų atstovybę¹⁷⁹. Visgi, sprendimas sudaryti profesinių sąjungų atstovybę, profesinėms sąjungoms nėra privalomas. Esant profesinių sąjungų daugtui įmonėje kyla esminis klausimas, kuri profesinė sąjunga turi teisę sudaryti darbdavio lygmens kolektyvinę sutartį, kuri Darbo kodekso 197 straipsnio 1 dalyje numatytais atvejais ir tvarka, gali būti taikoma visiems bendrovėje dirbantiems darbuotojams. Nesant atstovaujančiosios profesinės sąjungos išskyrimo, sudaroma prielaida tokioms situacijoms, kuomet darbdavio lygiu veikianti profesinė sąjunga, vienijanti tik dešimt procentų visų įmonėje dirbančių darbuotojų, priima sprendimus, kurie įtvirtinami kolektyvinėje sutartyje taikomoje visiems įmonėje dirbantiems darbuotojams, kurioje gali dirbti, pavyzdžiui, net keli tūkstančiai darbuotojų. Kolektyvinėse sutartyse, įtvirtinus nuostatas, gerinančias darbuotojų padėtį, palyginus su tomis, kurias nustato Darbo kodeksas, tokiu būdu bendrovei, kurioje galioja tokia kolektyvinė sutartis, suteikiamas konkurencinis pranašumas kitų bendrovių atžvilgiu. Konkurencinis bendrovės pranašumas gali pasireikšti esamų darbuotojų lojalumu ir naujų, kvalifikuotų darbuotojų pritraukimu.

¹⁷⁶ Nuo 2003 m. sausio 1 d. iki 2017 m. birželio 30 d. galiojusio Darbo kodekso 52 straipsnis, 59 straipsnio 2 dalis.

¹⁷⁷ Kolektyvinių sutarčių registras [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 2 d.]. Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras>>.

¹⁷⁸ DAVULIS, T. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018, p. 547.

¹⁷⁹ *Ibid.*

Todėl, manytina, kad daugiau aiškumo suteiktų, įstatymų leidėjo aiškiai nustatyti kriterijai, kuriais remiantis būtų išspręstas darbdavio lygiu veikiančių profesinių sąjungų daugeto klausimas, šioms sudarant darbdavio lygmens kolektyvines sutartis. Tokios normos galėtų suteikti profesinei sąjungai, atstovaujančiosios profesinės sąjungos statusą, tokiu atveju, jei, pavyzdžiui, pastaroji atitiktų įstatymuose įtvirtintą kiekybinį kriterijų, t. y. turinti didžiausią narių skaičių arba pasiekusi tam tikrą narių skaičiaus ribą.

Taigi, galima teigti, kad tiek ES, tiek ir nacionalinio lygmens socialinių partnerių veikla turi įtakos atitinkamai ES ir nacionalinei teisėkūrai. ES lygiu veikiančios socialiniai partneriai tam tikrais SESV įtvirtintais atvejais turi teisę priimti sprendimus, kurie gali tapti susitarimu arba ES teisės aktu, turinčiu įtakos tūkstančiams ar milijonams darbuotojų ar darbdavių, savo veiklą vykdančių ES valstybėse narėse. Todėl, reprezentatyvumo kriterijai, kuriuos turėtų atitikti tokio masto sprendimus priimančios socialiniai partneriai, turėtų būti nustatyti net ir šiems veikiančioms pagal SESV 155 straipsnį. Iš anksto nustatyti reprezentatyvumo kriterijai sukurtų daugiau teisinio aiškumo ir padėtų užtikrinti neabejotiną, ES lygiu veikiančių socialinių partnerių, įgaliojimų tinkamumą atstovauti savo narius. Apibendrinant Lietuvoje veikiančių socialinių partnerių įtaką Lietuvos teisėkūrai, darytina išvada, kad nors socialinių partnerių įtaką teisėkūrai nėra didelė, tačiau jos egzistavimo paneigti negalima. Socialinių partnerių įtaka Lietuvoje pasireiškė du kartus reformuojant Lietuvos darbo teisę, kurios rezultatais tapo priimti darbo kodeksai, taip pat socialinių partnerių įtaką teisėkūrai galima įžvelgti šiems sudarant kolektyvines sutartis, kurios tampa darbo teisės šaltiniu. Visgi darbdavio lygiu veikiančių profesinių sąjungų daugeto problema teisės aktuose vis dar nėra išspręsta, tačiau šis klausimas gali būti išspręstas įstatymų leidėjui aiškiai nustatius ir įtvirtinus kriterijus, kuriais remiantis būtų išspręstas darbdavio lygiu veikiančių profesinių sąjungų daugeto klausimas, socialiniams partneriams sudarant darbdavio lygmens kolektyvines sutartis.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1. Socialinių partnerių sampratos analizė tarptautiniu, ES ir nacionaliniu lygiais leidžia teigti, kad tiek tarptautiniu ar ES, tiek nacionaliniu lygiu veikiantys socialiniai partneriai suprantami kaip darbuotojus ar darbdavius atstovaujanti organizacija ir tam tikrais atvejais – valdžios institucijos ar jų atstovai.
2. TDO, Europos Tarybos ir ES teisės aktų analizė leidžia išskirti dvi socialinių partnerių reprezentatyvumo koncepcijas, o dvidešimt septynių valstybių teisės aktų, reglamentuojančių socialinių partnerių reprezentatyvumą, tyrimas atskleidė keturis socialinių partnerių reprezentatyvumo modelius:
 - 2.1. Socialinių partnerių reprezentatyvumo koncepcija tarptautinėje darbo teisėje numato, kad nacionaliniuose teisės aktuose privalo būti įtvirtinti aiškūs ir objektyvūs kriterijai, kuriais vadovaujantis būtų sprendžiama, ar darbuotojus ir darbdavius atstovaujanti organizacija gali būti laikoma tinkamomis savo narius atstovaujančiomis organizacijomis. Valstybėms suteikiama diskrecija atitinkamus kriterijus nusistatyti pačioms, atsižvelgiant į savo nacionalinę teisinę sistemą;
 - 2.2. Socialinių partnerių reprezentatyvumo koncepcija ES darbo teisėje grindžiama tiek socialinių partnerių reprezentatyvumo kriterijų nustatymo reikalavimu, tiek socialinių partnerių abipusio pripažinimo principu;
 - 2.3. Skiriami keturi skirtingi socialinių partnerių reprezentatyvumo modeliai, tačiau juos visus vienija tai, kad socialiniai partneriai, atsižvelgiant į kiekvieną iš modelių, laikomi atstovaujantys savo narius tuomet, kai patys socialiniai partneriai abipusiškai pripažįsta vienas kito reprezentatyvumą, arba kuomet socialinių partnerių reprezentatyvumas atitinka teisės aktuose įtvirtintus reikalavimus.
3. Tiek ES, tiek nacionaliniu lygiu veikiantys socialiniai partneriai įgyvendindami socialinę partnerystę daro įtaką atitinkamai ES ir nacionalinei teisėkūrai:
 - 3.1. ES lygiu veikiantiems socialiniams partneriams suteikiama teisė priimti sprendimus, kurie gali įgauti susitarimo arba ES teisės akto – direktyvos – formą, kurių priėmimas gali turėti įtakos tūkstančiams ar milijonams darbuotojų ar darbdavių savo veiklą vykdančių ES valstybėse narėse;
 - 3.2. Socialinių partnerių įtaka Lietuvoje pasireiškė abu kartus reformuojant Lietuvos darbo teisę, t. y. priimant darbo kodeksus, taip pat socialinių partnerių

įtaka teisėkūrai pasireiškia šiems sudarant kolektyvines sutartis, kurios tampa Lietuvos darbo teisės šaltiniu.

4. Lietuvos įstatymų leidėjas turėtų atsižvelgti į pateiktą Socialinio dialogo skatinimo įstatymo projektą, kuriame įtvirtinti socialinių partnerių reprezentatyvumui keliami reikalavimai, tačiau siūlytina šį įstatymo projektą papildyti įtvirtinant darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai keliamus kriterijus, tokiu būdu išsprendžiant profesinių sąjungų, veikiančių darbdavio lygmeniu, daugeto klausimą.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai

Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos, rekomendacijos ir kiti dokumentai

1. Tarptautinės darbo organizacijos Konstitucija [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO>;
2. 1944 m. gegužės 10 d. Filadelfijos deklaracija [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration>;
3. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 11 dėl žemės ūkio darbuotojų teisės jungtis į asociacijas ir vienytis [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C011>;
4. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo. *Valstybės žinios*, 1996 03 22, Nr. 27-653;
5. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines darybas principų taikymo. *Valstybės žinios*, 1996 03 27, Nr. 28-674;
6. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje. *Valstybės žinios*, 1994 04 03, Nr. 30-737;
7. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo. *Valstybės žinios*, 1981 06 19, Nr. 30-740;
8. 1951 m. birželio 29 d. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091>;

Europos Sąjungos ir kiti regioniniai teisės aktai

9. 1996 m. gegužės 3 d. Europos socialinė chartija (pataisyta). *Valstybės žinios*, 2001, Nr. 49-1704;

10. 1951 m. balandžio 18 d. Europos anglių ir plieno bendrijos steigimo sutartis, *Europos Sąjungos oficialus leidinys* 11951K/TXT;
11. 1992 m. vasario 7 d. Maastrichto sutartis. *Europos Sąjungos oficialus leidinys*, C 191, 1991 07 29;
12. 1992 m. spalio 2 d. Amsterdamo sutartis. *Europos Sąjungos oficialus leidinys*, C 340, 1997 11 10;
13. 2007 m. gruodžio 13 d. Lisabonos sutartis. *Europos Sąjungos oficialus leidinys*, C 306, 1997 12 17;
14. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. *Europos Sąjungos oficialus leidinys*, OL 2012/C 326/02 (suvestinė red.);
15. Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija. *Europos Sąjungos oficialus leidinys*, OJ 2007, C 306/47-200 (suvestinė red.);
16. 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė UNICE, CEEP ir ETUC. *Europos Sąjungos oficialus leidinys*, L 14, 1998 01 10;
17. 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl ETUC, UNICE, CEEP bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis. *Europos Sąjungos oficialus leidinys*, L 175, 1999 07 10;
18. 2010 m. kovo 8 d. Tarybos direktyva 2010/18/ES, įgyvendinanti patikslintą BusinessEurope, UEAPME, CEEP ir ETUC sudarytą Bendrąjį susitarimą dėl vaiko priežiūros atostogų ir panaikinanti Direktyvą 96/34/EB. *Europos Sąjungos oficialus leidinys*, L 68, 2010 03 18;
19. 1998 m. gegužės 20 d. Sprendimas dėl sektorių dialogo komitetų, skatinančių socialinių partnerių dialogą Europos lygiu, įkūrimo. *Europos Sąjungos oficialus leidinys*, L 225 1998 08 12;
20. 2016 m. birželio 17 d. Europos Tarybos išvada 9891/16 SOC 384 EMPL 259;
21. 1993 m. gruodžio 14 d. Komisijos komunikatas apie Socialinės politikos protokolo taikymą, COM(93) 600 galutinis [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://aei.pitt.edu/5194/1/5194.pdf>>;
22. 1996 m. rugsėjo 18 d. Komisijos komunikatas: Socialinio dialogo Bendrijos lygiu plėtojimas, COM(96) 448 galutinis [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:51996DC0448&from=LT>>;
23. 2004 m. rugpjūčio 12 d. Komisijos komunikatas apie partnerystės pokyčius Europoje – Europos socialinio dialogo indėlio didinimas, COM(2004) 557 [interaktyvus].

- [Žiūrėta 2019 m. vasario 22 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0557:FIN:EN:PDF>>;
24. 2010 m. kovo 3 d. Komisijos komunikatas „2020 m. EUROPA Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija“, KOM(2010) 2020 galutinis [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 2 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A52010DC2020>>;
25. 2002 m. spalio 9 d. Europos Komisijos Reguliarus pranešimas apie Lietuvos pažangą siekiant narystės Europos Sąjungoje [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. vasario 24 d.]. Prieiga per internetą: <http://aei.pitt.edu/44576/1/lithuania_2002.pdf>;
26. 2005 m. gegužės 11 d. Užimtumo ir socialinių reikalų komiteto pranešimas dėl 2006-2010 m. socialinės politikos darbotvarkės, 2004/2191(INI) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 2 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2005-0142+0+DOC+XML+V0//LT>>;

Lietuvos Respublikos teisės aktai ir jų projektai

27. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 33-1014;
28. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 74-2262;
29. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Teisės aktų registras*, 2016, Nr. 23709;
30. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 65-2569;
31. Lietuvos Respublikos kolektyvinių ginčų reguliavimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1992, Nr. 12-307;
32. Lietuvos Respublikos kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 12-312;
33. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 34-933;
34. Profesinių sąjungų įstatymo Nr. I-2018 6, 7 ir 8 straipsnių pakeitimo ir įstatymo papildymo 3¹ straipsniu projektas, 2014-09-23, Nr. XIIP-2298 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 2 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/43874330432011e49977da832ca1fd3e?positionInSearchResults=3&searchModelUUID=86c89db3-a425-4a62-9b91-3ae9cfaa1fd8>>;
35. Socialinio dialogo skatinimo įstatymo projektas, 2019-01-22, Nr. XIIP-3182 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 2 d.]. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAP/bd8234f11e1e11e9bd28d9a28a9e9ad9>>;

Trišaliai susitarimai

36. 1995 m. gegužės 5 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalės partnerystės, Lietuvos Respublikos trišalė taryba, *Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link*. Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2002;
37. 1999 m. vasario 11 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo. *Valstybės žinios*, 1999, Nr. 19-537;
38. 2002 m. gegužės 29 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 56-2269;

Užsienio valstybių teisės aktai

39. Estijos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (est. Ametiühingute seadus). *Riigi Teataja*, 2000;
40. Kroatijos Respublikos darbo kodeksas (kroat. Zakon o radu). *Središnji katalog službenih dokumenata RH*, 2014, Nr. 1872;
41. Kroatijos Respublikos darbdavių organizacijų ir profesinių sąjungų reprezentatyvumo įstatymas (kroat. Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata). *Središnji katalog službenih dokumenata RH*, 2015, Nr. 1875;
42. Lenkijos Respublikos įstatymas dėl trišalės socialinių ir ekonominių reikalų komisijos ir vaivadijų socialinio dialogo komisijų įstatymas (lenk. Ustawa o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społeczneg). *Internetowy System Aktów Prawnych*, 2001, Nr. 100;
43. Liuksemburgo Didžiosios Hercogystės kolektyvinių darbo santykių įstatymas (pranc. Loi concernant les relations collectives de travail, le règlement de conflicts collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation et modifiant). *Mémorial, Parti A*, 2004, Nr. 119;
44. Maltos Respublikos individualių ir kolektyvinių darbo santykių įstatymas (malt. Att dwar l-impiegi u r-relazzjonijiet industriali). *Laws of Malta*, 2002;
45. Nyderlandų Karalystės socialinės apsaugos ir darbo ministro protokolas dėl privalomo kolektyvinių sutarčių nuostatų taikymo (ol. Toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring CAO-bepalingen). *Staatscourant*, 1998, Nr. 240;
46. Prancūzijos Respublikos darbo kodeksas (pranc. Code du travail). *Legifrance*, 1910;

47. Švedijos Karalystės bendrų sprendimų priėmimo darbo vietoje įstatymas Nr. 1976:580 (šved. 1976:580 Lag om medbestämmande i arbetslivet). *Regeringskansliets rättsdatabaser*, 1997;

Specialioji literatūra

Knygos

48. BERCUSSON, B. *European Labour Law*. Second Edition, New York: Cambridge University Press, 2009;
49. BLANPAIN, R. *European Labour Law*. Fourteenth edition, The Netherlands: Kluwer Law International, 2017;
50. COMMANS, F. *International Human Rights Law*, ed. MOECKLI, D.; SHAH, S; SIVAKUMAR, S. Third edition, Oxford: Oxford University Press, 2018;
51. DAVULIS, T. *Lietuvos darbo teisės integracijos į Europos Sąjungos teisinę sistemą problemos: daktaro disertacija*. Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas, 2002;
52. DROMANTIENĖ, L. *Socialinės Europos kūrimas*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas, 2008;
53. DUKES, R.; CANNON, C. *The role of social partners*. Research handbook on EU Labour Law, UK: Edward Elgar, 2016;
54. European Commission. *Employee representatives in an enlarged Europe*. Vol. 2, Luxembourg: Office for Official Publications in the European Communities, 2008;
55. European Commission. *The role of social partners in the design and implementation of policies and reforms*. Brussels: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, 2016;
56. JACOBS, A. European social concentration. Comisión Consultativa Nacional de Convenios Colectivos, *Collective bargaining in Europe*, Madrid: Ministerio de trabajo y asuntos sociales, 2005;
57. JENKS, C. W. *The International Protection of Trade Union Freedom*. London: Stevens & Sons Limited, 1957;
58. KASILIAUSKAS, N. *Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje*. Vilnius: Trišalės tarybos sekretoriatas, 2006;
59. KERCKHOFS, P., et al. *The concept of Representativeness at National and at European Level*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016;
60. KRASAUSKAS, R. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Monografija, Vilnius: VĮ Registrų centras, 2009;

61. KRASAUSKAS, R., *et al.* *Kolektyvinė darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas, 2013;
62. Lietuvos Respublikos trišalė taryba. *Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link*. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Vilnius, 2002;
63. NEKROŠIUS, I. *et al.* *Darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
64. NEKROŠIUS, I. *et al.* *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003;
65. PETRYLAITĖ, D. *Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje*. Jonava: AB „ACHEMA“ darbuotojų profesinė sąjunga, 2008;
66. STENGENBERGER, W. *The International Labour Organization. Goals, functions and political impact*. [interaktyvus]. Berlin, Germany, 2013. [Žiūrėta 2019 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://library.fes.de/pdf-files/iez/10279.pdf>>;
67. VADAPALAS, V. *Tarptautinė teisė*. Vilnius: Eugrimas, 2006;
68. VAN HOEK, A.A.K. *The social dialogue as a source of EU legal acts – past performance and future perspectives*. Amsterdam: University of Amsterdam;
69. VISSER, J., MARTIN, N. Expert report on the implementation of the European Social Partner's Framework agreement on Telework, Amsterdam: University of Amsterdam, 2008;

Moksliniai straipsniai

70. ABRAHAMSSON, L.; JOHANSSON, J. One Hundred Years of Inertia An Exposé of the Concept of the Psychosocial Work Environment in Sweden Policy and Research. *Nordic journal of working life studies*, Vol. 3, No. 1, 2013, p. 5-29;
71. BAGDONAITĖ, A. Europos socialinių partnerių susitarimų perkėlimo į nacionalinę teisę teorinės prielaidos ir jų įgyvendinimas. *Teisė*, 2017, t. 104, p. 171-183;
72. BARNARD, C. The Social Partners and the Governance Agenda. *European Law Journal*, 2002, t. 8(1), p. 80-101;
73. DAMBRAUSKIENĖ, G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 13-22;
74. DAVULIS, T. Main features of Lithuanian Labour Law Reform 2016. *Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe*. Brussels: P.I.E. Peter Lang, 2017, p. 57-82;
75. DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, t. 58, p. 24-53;

76. DAVULIS, T. The fifth anniversary of the new Lithuania labour code: time to change? *The Modernization of Labour Law and Industrial Relations in a Comparative Perspective*, ed. BLANPAIN, R., Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2009, p. 355-366;
77. ERTEL, M. *et al.* European social dialogue on psychosocial risks at work: Benefits and challenges. *European Journal of Industrial Relations*, 2010, t. 16(2), p. 169-183;
78. JUDICKIENĖ, J. Trišalės partnerystės įgyvendinimo problemos Lietuvoje. *Teisė*, 2001, t. 40, p. 96-105;
79. KASILIAUSKAS, N. Atstovaujančios profesinės sąjungos statuso problemos. *Jurisprudencija*, 2008, t. 8(110), p. 34-40;
80. KELLER, B. Social dialogues – the state of the art a decade after Maastricht. *Industrial Relations Journal*, Vol. 34, No. 5, 2003, p. 411-249;
81. KRASAUSKAS, R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos. *Jurisprudencija*, 2003, t. 40(32), p. 25-32;
82. KRASAUSKAS, R. Teisinės prielaidos Lietuvos Respublikos trišalės tarybos veiklai Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2005, t. 74(66), p. 39-46;
83. KRASAUSKAS, R. The Lithuanian Social Partnership Model and its Impact on the Development of Labour Law, *Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe*. Brussels: P.I.E. Peter Lang, 2017, p. 159-177;
84. PETRYLAITĖ, D. Kolektyviniai darbo santykiai amžių sandūroje: uždaviniai ir galimybės. *Teisė*, 2007, t. 65, p. 108-115;
85. PETRYLAITĖ, D. The Transformations of Employment Relations. What is the Role of Social Dialogue and Industrial Relations? *Labour Law Reforms in Eastern and Western Europe*. Brussels: P.I.E. Peter Lang, 2017, p. 145-157;
86. SMISMANS, S. The European social dialogue between constitutional and labour law. *European Law Review*, Vol. 32, No. 3, 2007, p. 341-364;
87. WEISS, M. The European Social Dialogue. *European Labour Law Journal*, Vol. 2, No. 2, 2011, p. 155-165;
88. WEISS, M. The future of labour law in Europe: Rise or fall of the European social model? *European Law Journal*, Vol. 8, No. 4, 2017, p. 344-356;

Teismų praktika

89. Nuolatinio Tarptautinis Teisingumo Teismo 1922 m. liepos 31 d. konsultacinė išvada Nr. 1;

90. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. vasario 22 d. nutartis civ. b. Nr. 3K-7-165/2013;
91. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. lapkričio 12 d. nutartis civ. b. Nr. 3K-3-417-421/2018;

Kiti šaltiniai

Darbo santykių komisijos prie Lietuvos Respublikos trišalės tarybos posėdžių protokolai

92. 2015 m. balandžio 28 d. Darbo santykių komisijos protokolas Nr. K2-3 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf//9875_dsk-protok-2015-04-28-nr3.pdf>;
93. 2015 m. gegužės 4 d. Darbo santykių komisijos protokolas Nr. K2-4 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf//9876_dsk-protokolas-2015-05-04-nr4.pdf>;
94. 2015 m. gegužės 11 d. Darbo santykių komisijos protokolas Nr. K2-5 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf//9877_2015-05-11-darb-sant-komis-protokol-nr-5.pdf>;
95. 2015 m. gegužės 19 d. Darbo santykių komisijos protokolas Nr. K2-6 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf//9878_dsk-protokolas-2015-05-19-pedag-ir-darbo-laik-nr6.pdf>;
96. 2015 m. gegužės 19 d. Darbo santykių komisijos protokolas Nr. K2-7 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf//9879_kulturos-protokolas-dk-109-113-nr7.pdf>;
97. 2015 m. gegužės 20 d. Darbo santykių komisijos protokolas Nr. K2-8 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf//9880_sporto-protokolas-dk-117-121-nr8.pdf>;
98. 2015 m. gegužės 25 d. Darbo santykių komisijos protokolas Nr. K2-9 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą:

<https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/9881_dsk-protokolas-2015-05-25-nr9.pdf>;

99. 2015 m. birželio 2 d. Darbo santykių komisijos protokolas Nr. K2-10 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/9882_dsk-protokolas-2015-06-02-nr10.pdf>;

Interaktyvūs šaltiniai

100. About the International Labour Organisation [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>>;
101. About the ILO in Latvia [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/latvia/WCMS_473726/lang--en/index.htm>;
102. About the ILO in Lithuania [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/budapest/countries-covered/lithuania/WCMS_476067/lang--en/index.htm>;
103. European Committee of Social Rights, *Second report on the non-accepted provisions of the European Social Charter*, Written procedure [interaktyvus], Turkey, 2018. [Žiūrėta 2019 m. sausio 27 d.]. Prieiga per internetą: <<https://rm.coe.int/turkey-2nd-na-report-en/16808e3d3e>>;
104. EESC, 1997, Opinion of the Economic and Social Committee on the “Commission communication concerning the development of the social dialogue at Community level”, (97/C 89/12), *Official Journal of the European Communities* No. C 89/27 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A51997AC0106>>;
105. Europos Komisija. *Nauja socialinio dialogo pradžia*. Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinis direktoratas A2 skyrius [interaktyvus], 2016. [Žiūrėta 2019 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?langId=lt&docId=16099>>;
106. Informacija apie BusinessEurope [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.besnesseurope.eu/members>>;
107. Informacija apie ETUC [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.etuc.org/en/organisation-and-people>>;

108. Informacija apie SME [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://smeunited.eu/en#about>>;
109. Informacinis pranešimas apie Socialinio dialogo įstatymo projektą [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.lrs.lt/sip/portal.show?p_r=4445&p_k=1&p_t=264464>;
110. Introductory Remarks by Martin Schulz, President of the European Parliament at High Level Conference *A New Start for Social Dialogue*, 5 March 2015 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=lt&eventsId=1028>>;
111. Kolektyvinių sutarčių registras [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras>>;
112. LAPEYRE, J. European social dialogue: 30 years of experience and progress, but what does the future hold? [interaktyvus]. *Notre Europe*, Jaque Delors institute, 2015. [Žiūrėta 2019 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<https://institutdelors.eu/wp-content/uploads/2018/01/europeansocialdialogue-lapeyre-jdi-jan15.pdf>>;
113. List of European social partners' organisations consulted under Article 154 TFEU [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en>>;
114. Malta: Representativeness of the European social partners organisations – Public administration sector, Eurofound, 2011 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. vasario 19 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2011/malta-representativeness-of-the-european-social-partners-organisations-public-administration-sector>>;
115. *National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance* [interaktyvus]. International Labour Office, Social Dialogue and Tripartism Unit, Governance and Tripartism Department, Geneva: ILO, 2013, p. 103. [Žiūrėta 2019 m. sausio 27 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-ed_dialogue/-/dialogue/documents/publication/wcms_231193.pdf>;
116. Opening remarks by Vice-President Dombrovskis at High Level Conference, *A New Start for Social Dialogue*, 5 March 2015 [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=lt&eventsId=1028>>;

117. POTCHET, P. *European social dialogue between hard and soft law*. Session 8F EU soft law: emergence, operation, and influence in comparative perspective Paper prepared for the EUSA Tenth Biennial International Conference [interaktyvus]. Montreal, Canada, 2007. [Žiūrėta 2019 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://aei.pitt.edu/8003/1/pochet-p-08f.pdf>>;
118. Report VI, Social Dialogue. Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization [interaktyvus]. Geneva: International labour office, 2013. [Žiūrėta 2019 m. kovo 10 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205955.pdf>;
119. Social Dialogue. Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. International Labour Conference 102nd Session [interaktyvus]. 2013, p. 5 [žiūrėta 2019 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205955.pdf>;
120. Tarptautinis Teisingumo Teismas, istorija [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. sausio 26 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.icj-cij.org/en/history>>;
121. The 2015-2017 work programme of the European social partners, *Partnership for inclusive growth and employment*, [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. vasario 9 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.lddk.lv/wp-content/uploads/2015/08/Work-Programme-EU-social-partners-2015-17.pdf>>;
122. Žalioji knyga: Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21-ojo amžiaus uždavinius (KOM/2006/0708/galutinis) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2019 m. kovo 2 d.]. Prieiga per internetą: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:52006DC0708>>.

SANTRAUKA

Darbe analizuojami tarptautiniai, Europos Sąjungos, užsienio valstybių ir Lietuvos teisės aktai, reglamentuojantys socialinių partnerių teisę atstovauti savo narius ir socialiniams partneriams, kaip darbuotojų ar darbdavių atstovų reprezentatyvumui keliamus teisinius reikalavimus. Nurodytų teisės aktų analizė atliekama tikslu pateikti socialinių partnerių sąvokos apibrėžimą, atskleisti socialinių partnerių reprezentatyvumo teises koncepcijas tarptautiniu ir Europos Sąjungos lygiu ir išskirti socialinių partnerių reprezentatyvumo modelius.

Pirmoje darbo dalyje pateikiama socialinės partnerystės darbo santykiuose istorinė apžvalga ir socialinių partnerių veikiančių tarptautiniu, Europos Sąjungos ir nacionaliniu lygiais samprata tikslu pateikti socialinių partnerių sąvokos apibrėžimą, kas yra reikalinga tolimesniam tyrimui. Antroje darbo dalyje analizuojamos socialinių partnerių reprezentatyvumo koncepcijos tarptautinėje ir Europos Sąjungos darbo teisėje bei remiantis užsienio valstybių teisės aktais, išskiriami pagrindiniai socialinių partnerių atstovavimo modeliai ir pateikiama išsami atstovavimo modelių analizė. Trečioje darbo dalyje analizuojama socialinių partnerių įtaka Europos Sąjungos ir Lietuvos teisėkūrai nustatant, kokią įtaką turi tiksliai nustatyti arba numanomi socialinių partnerių reprezentatyvumo kriterijai, socialiniams partneriams dalyvaujant teisėkūros procesuose bei teikiami pasiūlymai galiojančiai tvarkai Lietuvoje tobulinti.

Darbo tyrimo rezultatai rodo, kad tarptautinių, Europos Sąjungos, užsienio šalių ir Lietuvos teisės aktų analizė leidžia pateikti socialinių partnerių sąvoką, išskirti dvi socialinių partnerių reprezentatyvumo teises koncepcijas ir pateikti keturis skirtingus socialinių partnerių atstovavimo modelius. Vadovaujantis atliktu tyrimu nustatyta, kad Lietuvos teisės aktuose aiškiai įtvirtinti socialinių partnerių reprezentatyvumo kriterijai padėtų atsakyti į probleminius klausimus, kylančius dėl teisės aktuose neįtvirtintų socialinių partnerių reprezentatyvumo kriterijų.

SUMMARY

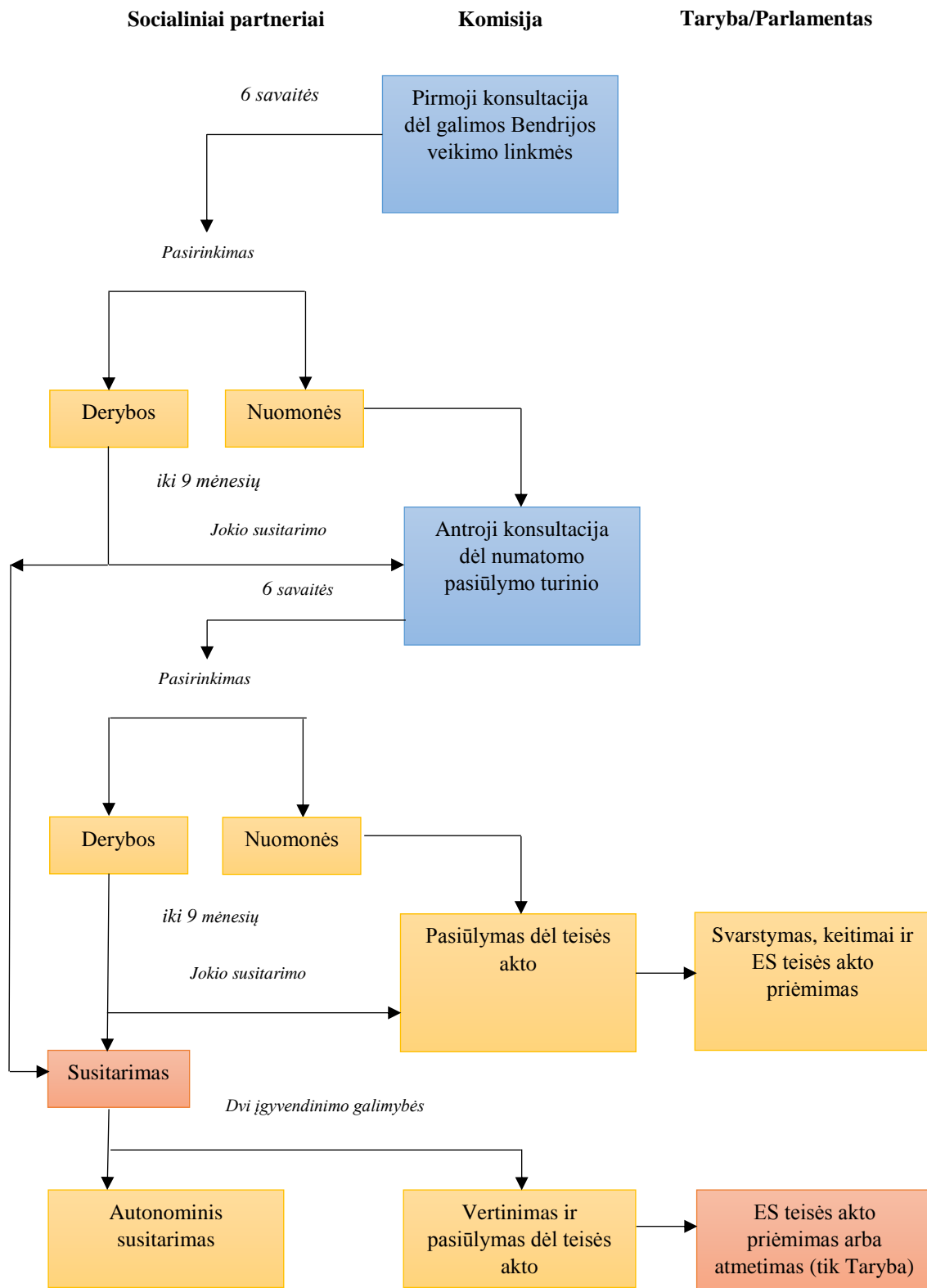
Legal Aspects of Representativeness of Social Partners

In this study are analysed international, European Union, foreign countries and Lithuanian laws regulating the right of social partners to represent their members and the legal requirements for representativeness of social partners. The mentioned legal acts are analysed in order to present the definition of social partners, to reveal the legal concepts of the representativeness of social partners at international and European Union level and to identify the models of representativeness of social partners.

In the first part of the study the historical overview of social partnership in labour law and the concept of social partners operating at international, European Union and national level are presented in order to provide the definition of social partners which is needed for further research. In the second part of the study it is examined the concepts of representativeness of social partners in international and European Union labour law, and on the basis of foreign countries legislation, it is distinguished the main models of representation of social partners and provided a detailed analysis of these models. In the third part of the study it is examined the influence of social partners on the European Union and Lithuanian legislation in determining the extent to which the social partners' representativity criteria have been precisely identified or implied, with the involvement of social partners in legislatives processes and suggestions are made to improve the existing regime in Lithuania.

The results of the research show that the analysis of international, European Union, foreign countries and Lithuanian legislation allows to present the concept of social partners, to distinguish two legal concepts of representativeness of social partners and to present four different models of representation of social partners. According to the research carried out, it was found that the criteria of representativeness of the social partners clearly established in the Lithuanian legislation would help to answer the problematic issues arising from the lack of the criteria of representativeness of social partners which are not enshrined in Lithuanian laws.

Konsultavimosi ir derybų procedūra pagal SESV 154 ir 155 straipsnius¹⁸⁰



¹⁸⁰ Sudaryta remiantis: Europos Komisija. *Nauja socialinio dialogo pradžia*. 2016, p. 7.

Dvišalio socialinio dialogo formos¹⁸¹

Teisinis pagrindas	Iniciatorius	Įgyvendinimo forma
SESV 154 str. ir 155 str. 2 d.	Komisija	Direktyva
	Komisija	Pasirenkama savarankiškai
	Socialiniai partneriai	Direktyva
	Socialiniai partneriai	Pasirenkama savarankiškai

¹⁸¹ Sudaryta remiantis: DUKES, R.; CANNON, C. *The role of social partners*. Research handbook on EU Labour Law, UK: Edward Elgar, 2016, p. 92.