MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS FAKULTETO
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA

GITANA PRANCKIENĖ
DARBO IR SOCIALINIO APRŪPINIMO TEISĖS STUDIJŲ PROGRAMA
VALSTYBINIS PROGRAMOS KODAS 62401S106

DARBO SANTYKIŲ TEISINIS REGULIAVIMAS KOLEKTYVINĖMIS SUTARTIMIS – LANKSTAUS TEISINIO REGULIAVIMO PRIELAIDA

Magistro baigiamasis darbas

Vadovas –
Doc. dr. Rytis Krasauskas

Vilnius, 2011

TURINYS

ĮVADAS.....3
1. LANKSTUS DARBO SANTYKIŲ TEISINIS REGULIAVIMAS.....6
1.1 Darbo teisės paskirtis ir reguliavimo metodas 7
1.2 Darbo teisės vystymosi tendencijos - darbo santykių reguliavimo liberalizavimas...12
2. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES SAMPRATA.....21
2.1 Kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis..... 22
2.2. Kolektyvinės sutarties šalys.....25
2.2.1. Darbuotojų atstovai 25
2.2.2 Darbdavių atstovai.....32
2.3. Kolektyvinės derybos – tęstinis darbuotojų ir darbdavių sutartinės teisėkūros procesas.....37
2.4. Kolektyvinės sutarties vieta darbo teisės šaltinių hierarchijoje.....43
3. DARBO SANTYKIŲ REGULIAVIMAS KOLEKTYVINĖMIS SUTARTIMIS.....48
3.1 Kolektyvinės sutarties funkcijos.....48
3.2. Kolektyvinės sutarties turinys.....50
3.3. Europos Sąjungos direktyvų perkėlimas į nacionalinę darbo teisę kolektyvinių sutarčių pagalba.....55
IŠVADOS.....59
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....62
SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA.....67
SUMMARY.....68
ANOTATION.....70

ĮVADAS

Lietuvos darbo teisė po nepriklausomybės atkūrimo, veikiant eurointegraciniams procesams praėjo ilgą ir sudėtingą teisinės reformos kelią, o šios reformos rezultatas – darbo teisė rekodifikuota ir liberalizuota, kas sudarė prielaidas kolektyviniam sutartiniam darbo santykių reguliavimui rastis.

Šiandieninė Lietuvos darbo rinka ir ypač šiuolaikinė sudėtinga situacija joje reikalauja adekvataus darbo santykių reglamentavimo, užtikrinančio pusiausvyrą tarp ekonominių ir socialinių interesų, tarp darbdavio ir darbuotojų interesų, valstybės ir pavienio asmens[1], todėl Lietuvoje po nepriklausomybės atkūrimo prasidėję vis dar tebevyksta darbo teisės, darbo santykių reguliavimo liberalizavimo procesai, centralizuoto teisinio darbo santykių reguliavimo modelio keitimas sutartiniu reguliavimu, t.y. darbo santykių reguliavimas (visiškai arba iš dalies) perleidžiamas socialiniams partneriams juos reguliuojant kolektyvinėmis sutartimis.

R. Krasausko[2] teigimu, būtent ja vadovaujantis Lietuvoje ir kitose pasaulio šalyse ne tik sprendžiami svarbūs darbo sąlygų, kurias nustato įstatymai, taikymo klausimai, bet ir kuriamos naujos darbo teisinius santykius reguliuojančios teisės normos. Kolektyvinė sutartis, atlikdama svarbias teisines, ekonomines ir dorovines funkcijas, yra viena iš darbo santykių reguliavimo formų. Nors, kaip pastebi autorius[3], neretai nekreipiamas deramas dėmesys į kolektyvinės sutarties - darbuotojų ir darbdavio sutartinės teisėkūros rezultato, ypatumus, kuriuos lemia specifinė šios sutarties priėmimo procedūra bei joje dalyvaujančių subjektų teisinio statuso ypatumai.

Todėl šiame darbe bus aptariamas darbo santykių reguliavimo metodų derinys ir šio derinio vaidmuo siekiant lankstaus teisinio reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis, darbo teisės vystymosi tendencijos šios teisės šakos liberalizacijos procese, bus siekiama atskleisti ar įmanomas lankstus darbo santykių teisinis reguliavimas, kuris padėtų įmonėms prisitaikant prie greitai kintančių įvairių tiek vidinių (įmonės), tiek išorinių - socialinių, ekonominių ar kitų greito darbo santykių reguliavimo kaitos ir reguliavimo lankstumo reikalaujančių sąlygų, šiuos santykius reguliuojant kolektyvinėmis sutartimis. Taip pat darbo santykių teisinis reguliavimas kolektyvine sutartimi bus nagrinėjamas socialinių partnerių interesų derinimo aspektu, atskleidžiami šios sutarties šalių statuso ypatumai, sutarties sąveika su kitais darbo teisės šaltiniais ir kitų darbo teisės šaltinių įtaka kolektyvinės sutarties nuostatų lankstumui.

---

[1] Bužinskas G. Darbo ginčai: teorija ir praktika. Vilnius, 2010. P. 9.

[2] 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.

[3] Krasauskas R. „Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu“. // Jurisprudencija. 2008, 1 (103). P.44.

Tyrimo šaltiniai ir problematika

Darbo santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis problemas Lietuvoje nuo pat darbo teisės reformos pradžios nagrinėjo darbo teisės doktrinos specialistai: G. Dambrauskienė, I. Nekrošius, V.Tiažkijus, T. Davulis, R. Krasauskas, N. Kasiliauskas, D. Petrylaitė. Taip pat paminėtini užsienio darbo teisės mokslininkai: Kiseliovas I.J., Danilenko V.N., Tolkunova V.N., Livšicas R.Z., Carley M., Couturier G. ir kiti. Šiame darbe taip pat remtasi Lietuvos Respublikos teisės aktais, Teismų praktika, Tarptautinės Darbo Oraganizacijos (toliau TDO) teisės aktais, rekomendacijomis, išvadomis, ataskaitomis, konferencijų medžiaga, bei moksliniais straipsniais, publikuotais įvairiuose leidiniuose („Jurisprudencija“, „Teisė“, „Justitia“, „Personalo vadyba“).

Darbo tikslas – atskleisti kolektyvinės sutarties, kaip norminio teisės akto specifiką lanksčiai reguliuojant darbo santykius ir svarbą socialinės partnerystės įgyvendinime bei įvertinti ar šios sutartys yra realizuojamos kaip lankstaus darbo santykių teisinio reguliavimo prielaida.

Darbo uždaviniai:

- Išanalizuoti darbo teisės paskirtį, vystymosi tendencijas šios teisės šakos liberalizavimo kontekste.
- Nustatyti imperatyvaus ir dispozityvaus teisinio reguliavimo metodų santykį bei nuo jo priklausančio sutartinio (autonominio) metodo įtaką lanksčiam darbo santykių reguliamui kolektyvinėmis sutartimis.
- Atskleisti kolektyvinės sutarties sampratą - teisinę prigimtį ir kitas prielaidas lanksčiam teisiniam reguliavimui rastis;
- Įvertinti kolektyvinės sutarties - kaip darbo teisės šaltinio vietą kitų darbo teisės šaltinių sistemoje bei šių šaltinių įtaką kolektyvinės sutarties nuostatoms.
- Ištirti kolektyvinės sutarties praktinį pritaikomumą lanksčiai teisiškai reguliuoti darbo santykius.

Darbe keliama hipotezė

Kolektyvinė sutartis yra lankstaus teisinio reguliavimo priemonė.

Temos aktualumas

Kolektyviniai darbo santykiai, tame tarpe ir kolektyvinės sutarties institutas yra daug kartų nagrinėtas ir tebenagrinėjamas tiek Lietuvos, tiek ir užsienio šalių darbo teisės mokslininkų, tačiau kolektyvinė sutartis, kaip lankstaus teisinio reguliavimo prielaida, iki šiol nebuvo

nuodugniau tirta. Kitaip tariant, kolektyvinės sutarties lankstumo galimybių pažinimas skatina gilinti žinias apie visų dirbančiųjų darbo santykių reguliavimo kasdienybę, kurią kartais reikia keisti. Taip pat atkreiptinas dėmesys į tai, jog Lietuvoje reguliuojant darbo santykius kolektyvinės sutartys nėra pakankamai išnaudojamos.

Tyrimo metodai

Norint įgyvendinti išsikeltus uždavinius bei įrodyti arba paneigti hipotezę, darbe naudojami keli tyrimo metodai. *Pirma*, atskirų teisės normų sąveikai kolektyvinių derybų reglamentavimo srityje įvertinti naudojamas *sisteminis teisės normų analizės* metodas. *Antra,* siekiant sugretinti ir palyginti Lietuvos darbo teisės doktriną, įvairių mokslininkų nuomones ir koncepcijas, bei teisės aktus, reglamentuojančius kolektyvinius darbo santykius, susijusius su kolektyvinėmis derybomis, kolektyvinėmis sutartimis ir socialine partneryste apskritai, naudojamas *lyginamasis* metodas. *Trečia*, išanalizavus įvairias kolektyvinės sutarties galimybes kurti norminio ir nenorminio pobūdžio elgesio taisykles, remiantis *analitiniu* metodu, daromos atitinkamos išvados. *Ketvirta*, empiriniu metodu siekiama ištirti pasirinktų kolektyvinių sutarčių, kaip lankstaus teisinio reguliavimo priemonės veiksmingumą, bei išsiaiškinti kolektyvinių sutarčių turinyje esamus trūkumus.

Tyrimo dalykas

Baigiamojo darbo tyrimo dalykas yra tarptautiniai ir Lietuvos Respublikos teisės aktai, Lietuvos ir užsienio valstybių mokslinė literatūra, pasirinktos Lietuvos įmonių kolektyvinės sutartys.

Tyrimo objektas

Šio magistro baigiamojo darbo tyrimo objektas yra kolektyvinė sutartis, kaip darbuotojų ir darbdavio sutartinės teisėkūros rezultatas, jos teisinė prigimtis ir kiti kolektyvinės sutarties bruožai, lemiantys (arba ne) galimybę lanksčiam teisiniam reguliavimui rastis, taip pat šių sutarčių turinys, atspindintis praktinį kolektyvinių sutarčių realizavimą, pritaikomumą siekiant įgyvendinti darbo santykių reguliavimo lankstumą.

Darbo struktūra

Magistro baigiamąjį darbą sudaro šios dalys: įvadas, temos dėstymas – 3 dalys, išvados, literatūros sąrašas, santrauka lietuvių ir anglų kalbomis, anotacija anglų kalba.

1. LANKSTUS TEISINIS REGULIAVIMAS DARBO TEISĖJE

Pasak S. Vansevičiaus[4], teisė egzistuoja tik veikdama ir reguliuodama žmonių santykius. Teisinis reguliavimas yra teisės veikimo dalis, apibūdinanti teisės poveikį subjektų elgesiui ir veiklai. Reguliuoti žmonių elgesį – tai jį modeliuoti (aprašyti) subjektinėmis teisėmis (leidimais) ir pareigomis (paliepimais, draudimais arba pozityviais įpareigojimais). Šiuo modeliavimu kaip tik ir daromas tiesioginis poveikis žmonių elgesiui.[5]

Lankstumas[6] darbo teisėje, tai gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių bei naujų reikalavimų, darbuotojų mobilumas, naujų įdarbinimo bei atleidimo iš darbo, apmokėjimo už darbą formų taikymas ir t.t. Tai reiškia, jog lankstus teisinis reguliavimas turi būti suprantamas, kaip vienas iš pagrindinių šiuolaikinės aplinkos bruožų, kuris padeda didinti įmonės veiklos efektyvumą tiek darbuotojams, tiek darbdaviams prisitaikant prie pokyčių bei naujų reikalavimų darbo rinkoje.

Atskleidžiant lankstumo reguliuojant darbo santykius problemą, paminėtini teisės teorijoje žinomi du visuomeniniai santykių reguliavimo, poveikio žmonių elgesiui, metodai: imperatyvusis ir dispozityvusis. Imperatyviajam visuomeninių santykių reguliavimo metodui būdingas siekimas maksimaliai reglamentuoti šių santykių dalyvių elgesį. Dispozityviajam reguliavimo metodui būdingas daugelio įgaliojimų perdavimas konkretiems subjektams, numatant tik pagrindines jų elgesio gaires. Teisės doktrinoje mokslininkai aptardami šių dviejų metodų santykį teigia, jog reguliuojant žmonių santykius teisės priemonėmis, neturi būti absoliutinama nei imperatyviojo, nei dispozityviojo metodo kompetencija, nes tai lems vienpusišką reguliavimą. „Piliečiai sustabarėja, - sako T. Hobsas, - jeigu nedaro nieko be tiesioginio įstatymų paliepimo, ir išsibėgioja į visas puses, jeigu įstatymas viską palieka jų nuožiūrai. Abu kraštutinumai žalingi, nes įstatymai leidžiami ne žmonėms bauginti, o jų elgesiui orientuoti, kaip kad gamta sukuria krantus ne dėl to, kad sulaikytų upės srovę, o todėl, kad ją nukreipti.[7]

Svarbu pažymėti, jog čia aptariamas teisinio reguliavimo klausimas, bei šio reguliavimo metodų santykis darbo teisėje nėra savitikslis. Jis mums svarbus tiek, kiek ir kokiu mąstu valstybė dalyvauja (ar turi dalyvauti) darbo teisinių santykių reguliavime siekiant šių santykių reguliavimo lankstumo ir saugumo.

---

[4] Vansevičius S. Valstybės ir teisės teorija. – Vilnius: Justitia, 2000.

[5] Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius, 2004. P. 197.

[6] Pats žodis l*ankstumas* gali būti suvokiamas, kaip sugebėjimas prisitaikyti prie naujų aplinkybių, kaip galimybė pažvelgti į situaciją kitu būdu.

[7] Гоббс Т. Избранные произведения. Т. 1. Москва , 1964. P. 381.

1.1 Darbo teisės paskirtis ir reguliavimo metodas

Jau senovės Romoje buvo žinoma darbo jėgos samdos sutartis, kuri buvo laikoma civiline turtine sutartimi, todėl valstybės kišimasis į šios sutarties šalių tarpusavio santykius nebuvo leidžiamas. Taip buvo įteisinta neribota darbdavio valia reguliuoti darbo santykius ir nustatyti darbo sąlygas. Romėnų darbo teisės tradijų tąsa buvo juntama dar ir XIX a. tokiose didžiosiose valstybėse kaip Anglija, taip pat ir Prancūzija.

Specialių darbo santykius reguliuojančių normų nebuvimas tuometiniuose teisės aktuose atspindėjo liberalizmo idėjų vyravimą. Ši liberali valstybės nesikišimo teorija apibūdinama prancūzišku išsireiškimu Laisser faire, laisser passer (tegul eina, kaip eina). Tokia liberali valstybės nesikišimo į ekonominį ir socialinį gyvenimą – darbo santykių reguliavimą, idėja skatino, pasak Kiseliovo I.[8] „laukinio“, „žvėriško“ kapitalizmo vystymąsi, kuomet vyravo darbdavių – kapitalo šeimininkų savivalė, samdomų darbininkų nesaugumas, todėl nepasitvirtinus liberaliai valstybės „nesikišimo“ visuomeninei praktikai atsirado objektyvi būtinybė valstybiniam darbo santykių reguliavimui.

Nuo XIX a. antrosios pusės iki pirmųjų XX a. dešimtmečių pradėjo formuotis darbo teisės institutai: atsirado įstatymai reguliuojantys darbo sutartį, darbo užmokestį, atostogas, darbo laiką, kolektyvinę sutartį ir kt. Jau XX a. antroje pusėje daugelyje šalių ši teisės šaka buvo pripažįstama viena iš pagrindinių teisės šakų[9]. O 1919 m. susikūrusios TDO priimti teisės aktai - konvencijos ir rekomendacijos tarptautiniu mastu įtvirtino idėją, jog valstybė ne tik gali, bet ir privalo kištis į darbo santykių teisinį reguliavimą.

Taigi, priežastys lėmusios darbo teisės atsiradimą, išsivystymą iš privatinės teisės, šios teisės šakos tobulėjimą lėmė ir jos funkcijas. Darbo teisė apibūdinama kaip teisės šaka, sauganti ir ginanti darbuotojų teises ir interesus. Darbo teisės doktrinoje[10] teigiama, jog svarbiausia darbo teisės funkcija yra apsauginė, nes darbo teisės paskirtis yra ne tik užtikrinti darbuotojų saugą darbe, užkirsti kelią darbdavio savivalei, bet ir užtikrinti žmogaus teises darbo procese. Reguliuojant darbo procesus būtina atsižvelgti į konkretaus darbuotojo poreikius ir lūkesčius, nes jis traktuotinas kaip visateisė asmenybė, ir gali tikėtis, kad darbo procese su ja bus bendraujama civilizuotai, neįžeidžiant, be prievartos. Pasak I. Nekrošiaus[11], neneigiant darbo įstatymų svarbos saugant darbuotojo teises ir interesus, šiandien tą funkciją turėtume suprasti kur kas

[8] Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. Москва, 2005 .

[9] Darbo teisės kaip atskiros teisės šakos formavimąsi geriausiai atspindi Didžiosios Britanijos pavyzdys, kur O. Kahn – Freundo vadinamoji kolektyvinio liberalizmo teorija XX a. šeštąjį ir septintąjį dešimtmečiais susilaukė smarkios kritikos ir buvo užgniaužta. – *plačiau žr.:* Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. *Monografija*. Vilnius, 2009. P. 44-46.

[10] Nekrošius I. ir kt. Darbo teisė. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 22.

[11] Nekrošius I. Darbo teisės: dabartis ir perspektyvos. / Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2006 m. gegužės 11 – 13 d. Vilnius, 2007 m. P. 54.

plačiau – kaip pareigą rūpintis didelio tam tikros darbovietės kolektyvo interesais, net dar plačiau - didelio visuomenės sluoksnio (dirbančiųjų), taip pat įskaitant ir bedarbius, interesais. Būtent tai ir įpareigoja valstybę įsikišti į ekonomikos valdymą, į darbo santykių reguliavimą, kad būtų apgintas darbo žmogus nuo žiaurių rinkos įstatymų, kad būtų sušvelnintas šių įstatymų veikimas. Kitaip tariant*, bazinis darbo teisių lygis ir garantijos yra nustatomos valstybiniame lygyje*. Tai reiškia, jog darbuotojo ir darbdavio – darbo santykių šalių teisės ir laisvės yra susietos tam tikromis sąlygomis, kurios nustatytos įstatymų pagrindu, darbuotojui negali būti nustatytos darbo sąlygos, mažinančios jo darbo teisių lygį, negu tai numatyta įstatyme.

M. ir A. Lušnikovai[12] taip pat akcentuoja valstybės, kaip socialinio partnerio rolę darbo santykių reguliavime. Jų nuomone, valstybės orientacija į socialinę partnerystę yra efektyvus darbo santykių reguliavimo būdas. Tačiau autoriai pabrėžia, jog socialinės partnerystės mechanizmas neeliminuoja valstybės iš darbo santykių reguliavimo proceso, o priešingai – tiesioginis valstybės įsikišimas, - pasak autorių - į darbo santykių reguliavimą jau transformuojasi į partneriškus santykius su darbuotojų ir darbdavių atstovais. Paminėtini TDO priimti teisės aktai[13] - konvencijos ir rekomendacijos, kurios tarptautiniu mastu taip pat įtvirtino idėją, jog valstybė ne tik gali, bet ir privalo kištis į darbo santykių teisinį reguliavimą. Pavyzdžiui, TDO rekomendacijoje Nr. 198 pabrėžiama *darbo teisės paskirtis* ir TDO funkcija – *tai darbuotojų apsauga darbo teisiniuose santykiuose*. Kaip pažymima rekomendacijoje - „nacionaliniai įstatymai, kiti norminiai teisės aktai bei kolektyvinės sutartys turi suteikti darbuotojams tam tikrą apsaugą, susijusią su darbdavio ir darbuotojų darbo santykių egzistavimu, kad įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai bei jų aiškinimas turi būti suderinami su tinkamo darbo tikslais, jog *darbo teise, be kitų dalykų, siekiama spręsti darbo santykių šalių nelygių derybinių pozicijų klausimą*“.

Taigi, darytina išvada, jog teisės normų, nustatančių minimalias teisines garantijas visiems dirbantiesiems būtinybė, nekelia abejonių. Nes tai valstybės pareiga, tai darbo teisės, kaip atskiros teisės šakos kilmės, jos susiformavimo ir tvirtai nusistovėjusių tradicijų – kaip lankstaus valstybės instrumento, ginant ir saugant darbuotojo socialines ir ekonomines teises - tąsa. Pabrėžtina, jog valstybės vaidmuo, jos rolė visuomeninių darbo santykių reguliavimo procese yra įtvirtinta (nors netiesiogiai) Lietuvos Respublikos Konstitucijos preambulėje, kur įtvirtintas atviros, teisingos, darnios pilietinės visuomenės, teisinės valstybės siekis. Joje, kaip pastebi G.

[12] Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. - Санкт – Петербург 2006. P. 94.

[13] TDO konvencijos yra privalomos šalims, prisijungusioms prie jų, jos taip pat yra ratifikacijos objektas. O rekomendacijos, skirtingai nuo konvencijų, nėra privalomi teisiniai įsipareigojimai, tai tik savotiškas „moralinis vadovas“ šalims - TDO narėms. Nepaisant to, šalys - TDO narės yra įpareigotos, kad tiek konvencijų, tiek rekomendacijų teisinių normų reikalavimai atsispindėtų nacionalinėje teisėje.

Dambrauskienė[14], yra „pabrėžiamos iš darbo kylančios žmogaus teisės kaip pagrindinių žmogaus teisių visuma. Tai, kiek žmogus galės naudotis savo teisėmis, neturi lemti vien ekonominės sistemos kriterijai. Priešingai, *atsižvelgimas į objektyvias darbo žmogaus teises – vis tiek koks būtų jo darbas*: fizinis, protinis, pramonėje ar žemės ūkyje - turi sudaryti visos ekonomikos formavimo tikriausią ir pagrindinį kriterijų valstybės mastu.“ Lietuvos Konstitucinis Teismas viename iš savo nutarimų[15] taip pat pažymi valstybės vaidmenį darbo santykių reguliavime ir konstatuoja, jog valstybei kyla priedermė darbo santykiuose įstatyminėmis priemonėmis užtikrinti darbdavių ir asmenų, siūlančių savo darbo jėgą bei sugebėjimus, interesų pusiausvyrą, derinant juos su visuomenės interesais. Tai reiškia, jog valstybės pareiga yra užtikrinti darbo santykių subjektų bendradarbiavimą socialinės partnerystės pagrindu ir saugoti darbuotojo, kaip šiuose santykiuose ekonominiu ir socialiniu požiūriu paprastai silpnesnės pusės, teises bei vienos darbo santykių šalies nepagrįsto dominavimo ir kitos šalies priklausomybės.

Todėl darbo teisei, „kaip vienai jautriausių visuomenės socialinių, politinių, ekonominių, tarptautinių ir kitų pokyčių indikatorių, labai dinamiškai ir veržliai teisės šakai“[16] reguliuojančiai specifinius visuomeninius santykius, keliamas uždavinys nustatyti itin atsargų ir adekvatų darbo santykių teisinį reglamentavimą, kuris turi būti lankstus ir sugebėti laviruoti tarp socialiai pažeidžiamų ir tų, kurie naudojasi savo ekonomine galia. Šiandien besiformuojančioje poindustrinėje visuomenėje reikalinga ieškoti naujų teisinio reglamentavimo metodų, darbo santykių teisinio reguliavimo būdų, kurie suteiktų galimybę darbo teisei lanksčiai prisitaikyti prie globalizacijos jai keliamų reikalavimų. Kaip pastebi R. Krasauskas[17], ši teisės šaka yra vienas jautriausių įvairių visuomenės pokyčių indikatorių, o darbo santykiai yra specifiniai visuomeniniai santykiai, reikalaujantys specifinio teisinio reguliavimo: reikia nustatyti savitą teisinio reguliavimo metodą, kuris kartu užtikrintų žmogaus teisių bei teisėtų interesų apsaugą, gamybinio proceso progresą, bei ekonominį stabilumą.

Pasak A. Vaišvilos[18] „teisinio reguliavimo metodo pobūdį lemia reguliuojamo objekto specifika: vienaip reikia reguliuoti turtinius santykius ir kitaip valdymo ar teisėsaugos santykius“. Atskira teisės šaka, reguliuodama specifinius visuomeninius santykius turi ir specifinį, tik tai teisės šakai būdingą teisinio reguliavimo metodą. Todėl lankstaus teisinio reguliavimo bei darbo teisės rolės, jos paskirties, vaidmens šiame reguliavime temai atskleisti

[14]Dambrauskienė G. „Darbo santykių teisinio reguliavimo raida.“/ Regnum est. 1990 m. Kovo 11-osios nepriklausomybės Aktui - 20. Liber Amicorum Vytautui Landsbergiui: mokslo straipsnių rinkinys / Mykolo Romerio universitetas Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010. P. 569.

[15] Lapinskas K Asmens socialinių teisių apsaugos klausimai Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo jurisprudencijoje. - http://www.lrkt.lt/PKonferencijose/08.pdf

[16] Krasauskas R. „Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu“. // Jurisprudencija. 2008, 1 (103). P.37.

[17] Krasauskas R. „Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu“. // Jurisprudencija. 2008, 1 (103). P.37.

[18] Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2004. P. 204;

yra svarbu ištirti darbo teisėje taikomą teisinio reguliavimo metodą, „kaip sudėtinį teisinį reiškinį, kurio turinį lemia teisinio reguliavimo būdų ir priemonių tarpusavio sąveika“[19].

Darbo teisės reguliavimo metodas – tai visuomeninių darbo santykių reguliavimo būdų ir priemonių visuma. Darbo santykių teisinio reguliavimo metodui būdingi tam tikri ypatumai, t.y. derinami normatyvinis ir sutartinis reguliavimo metodai. Tačiau reikėtų pažymėti tai, jog darbo santykių teisinio reguliavimo metodas pasižymi tam tikrais požymiais ir šios teisės šakos metodui būdingais bruožais: G. Dambrauskienė, A. Marcijonas [20] ir kiti teisės mokslininkai darbo teisės teisinio reguliavimo metodą apibūdina kaip „ būdą valstybei teisiškai reguliuoti darbo santykius“. Kaip specifinius darbo santykių teisinio reguliavimo metodo požymius autoriai nurodo: 1) valstybinio (centralizuoto) reguliavimo derinimą su lokaliu (vietiniu) reguliavimu, kai atsiskleidžia 2) darbo teisės normų kūrimo ypatybės, t.y. šių normų kūrimo procese turi galimybę dalyvauti darbuotojų kolektyvas ir jų atstovai, bei 3) ypatingą darbo teisinių santykių subjektų padėtį, jų lygybę ir kartu priklausomybę nuo įmonėje nustatytos vidaus darbo tvarkos.

Rusų darbo teisės doktrinoje[21] nurodomi bruožai, nulemiantys darbo santykių reguliavimo, darbo teisės specifiškumą, tai dviejų metodų – autoritarinio (valstybinio, centralizuoto) ir autonominio (decentralizuoto, sutartinio) derinimą. Šių metodų derinį I. Kiseliovas[22] apibūdina kaip įstatyminio (autoritarinio) ir sutartinio (autonominio) metodų tarpusavio sąveiką, kurie atspindi „centralizuoto ir decentralizuoto visuomeninės gamybos reguliavimo mechanizmų egzistavimą ir tarpusavio derinimą“. Darbo santykių reguliavimo metodų išraiška arba teisinio reguliavimo priemonės - pirmuoju atveju – įstatymai, antruoju – kolektyvinės sutartys. Autorius darbo teisės teisinio reguliavimo metodą apibūdina pabrėždamas teisinio reguliavimo priemonę, t.y. teisinio reguliavimo formą[23], kurios specifika, R. Krasausko[24] teigimu, pabrėžia darbo teisės kaip teisės šakos išskirtinumą.

Šie bruožai, mūsų nuomone, atspindi ne tik darbo teisės išskirtinumą kitų teisės šakų sistemoje, bet ir jos lankstumą - galimybes, susitarus socialiniams partneriams, prisitaikyti prie kintančių sąlygų atitinkamų teisinio darbo santykių reguliavimo priemonių (teisinio reguliavimo formų) ypatumų dėka.

Taigi, darytina išvada, jog esminiu darbo santykių teisinio reguliavimo metodo bruožu laikytinas centralizuoto (normatyvinio) reguliavimo metodo derinimas su sutartiniu (kolektyvinių ir individualių sutarčių[25]). Šie metodai parodo kokiomis teisinėmis priemonėmis

[19] Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. *Monografija*. Vilnius, 2009. P. 28-32.
[20] Dambrauskienė G., Marcijonas A. ir kt. Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius, 2004 m. P. 352.
[21] Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Москва, 1999. P. 28 – 29.
[22] Ten pat
[23] Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. *Monografija*. Vilnius, 2009. P. 36.
[24] Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. *Monografija*. Vilnius, 2009. P. 38.
[25] Individualios darbo sutartys nėra šio magistro darbo tyrimo objektas, todėl darbe šios sutartys nėra analizuojamos.

reguliuojami darbo santykiai. Vyraujant imperatyviajam (centralizuotam) metodui darbo santykių reguliavime vyraus įstatymų nuostatos, ir pagrindinis darbo santykių reguliatorius šiuo atveju valstybė. Sutartinis (decentralizuotas) metodas leidžia darbo santykių šalims pačioms nusistatyti (susireguliuoti) darbo santykius. Tačiau grynu pavidalu šie metodai praktiškai neaptinkami, jie derinami tarpusavyje, nes vieno ar kito metodo absoliutinimas lemtų vienpusišką reguliavimą. G. Dambrauskienė[26] taip pat pabrėžia šių metodų derinį - sutartinio reguliavimo metodo ir valstybės įstatymų leidybos harmoningą suderinimą, kuris pasiekiamas nustatant *in favorem* principą bei nepakeičiamą valstybės vaidmenį kuriant darbo teisės normas. Autorės nuomone, darbo santykių teisinio reguliavimo pagrindas – valstybinio ir kolektyvinio sutartinio reguliavimo metodų derinys: „Darbo įstatymų leidyba nulemia būtinybę nustatyti santykį tarp įstatymų leidybos ir kolektyvinių sutarčių nuostatų, šitaip apribojant šalių laisvę, kadangi negalima keisti imperatyvių įstatymų normų. Tačiau problema yra ne kolektyvinio sutartinio reguliavimo ribų nustatymas, o sutartinio (autonominio) reguliavimo metodo, kuris įgyvendinamas išsprendžiant klausimus, tiesiogiai pavestus reglamentuoti kolektyvinės sutarties šalims, ir valstybės įstatymų leidybos harmoningas suderinimas“.

Tai leidžia manyti, jog harmoningas metodų derinimas suteikia pagrindo ir žmogaus teisių darbo procese apsaugai ir lanksčiam teisiniam reguliavimui rastis, o pasak D. Petrylaitės[27] valstybė, kuriai suteikiama galimybė, dažnai ir pareiga, riboti rinkos ekonomikos santykius, kad būtų pasiekta atitinkamų socialinių tikslų, turi būti kaip arbitras, iš kurio reikalaujama suderinti du priešingus tikslus.

Aptarus darbo teisės paskirtį, jos pagrindinę funkciją ir šios teisės šakos darbo santykių teisinio reguliavimo metodus, t.y. būdus ir priemones, jų santykį, įtakojantį lankstaus teisinio reguliavimo galimybes – darbo santykių šalių darbo teisių apsaugą, jų teisėtų interesų derinimą, galime teigti, jog kiekvienas darbo teisės reguliavimo metodas turi savo specifiką, ypatybes, privalumus ir trūkumus: 1) įstatymai, nors turi plačią veikimo sferą, bei yra stabilesni lyginant su kolektyvinėmis sutartimis, o jų įgyvendinimas užtikrinamas valstybės institucijų, tačiau būtent stabilumas ir plati veikimo sfera, t.y. įstatyminis darbo santykių reguliavimas, prisitaikant prie greitai kintančių ekonominių, socialinių ir kitų darbo rinką įtakojančių veiksnių, sukelia nemažai problemų; 2) o kolektyvinės sutartys, „kaip autonominė teisinė kūryba, kurią valstybė legalizuoja“[28], yra dinamiškesnės už įstatymus, bei labiau atspindinčios vietinę darbo santykių reguliavimo specifiką nacionaliniu, šakos ar įmonės lygmeniu, bei įvairių kategorijų darbuotojų teisinės padėties ypatumus.

[26] Dambrauskienė G. Kolektyvinės derybos. kolektyvinė sutartis (4). // Personalo vadyba, 2002, Nr. 6. (52), P. 5.
[27] Petrylaitė D. “Kolektyviniai darbo santykiai amžių sandūroje: uždavinai ir galimybės“. Teisė, 65. 2007. P. 110.
[28] Ten pat, P. 29.

1.2 Darbo teisės vystymosi tendencijos - darbo santykių reguliavimo liberalizavimas

Nors pradinė darbo teisės paskirtis buvo panaikinti ekonominę ir socialinę darbo santykių nelygybę ir nuo pat pradžių ši teisės šaka turėjo nustatyti darbuotojų užimtumo statusą, tačiau globalizacijos skatinama stiprėjanti konkurencija verčia įvairiose įmonėse darbą organizuoti, t.y. darbo santykių reguliavimą organizuoti skirtingai - reikia didesnio darbo santykių reglamentavimo lankstumo. Taigi, atsiradę pokyčiai skatino tradicinį darbo santykių reguliavimo modelį keisti alternatyviu sutartiniu darbo santykių reguliavimo modeliu, galinčiu didinti įmonių gebėjimą prisitaikyti prie globalizacijos įtakojamo ir vis didėjančio konkurencingumo.

Lietuvai atgavus nepriklausomybę, šalies ūkio bei nepalanki ekonominė padėtis, teisinio darbo santykių reglamentavimo trūkumai - buvo arba per didelis tam tikrų klausimų valstybinis reguliavimas arba - priešingai - daugelis darbo santykių klausimų teisės aktais išvis nebuvo reguliuojami, todėl reaguojant ne tik į šalyje, bet ir į Vakarų valstybėse vykstančius pokyčius, iškilo būtinybė keisti darbo santykių teisinį reguliavimą. Dėl to įgyvendinant Lietuvos darbo teisės rekodifikavimą buvo siekiama: 1) sujungti pagrindines ES ir TDO teisės aktų ir Europos socialinės chartijos nuostatas, kad jos Lietuvoje įgytų teisinį pagrindą; 2) liberalizuoti darbo santykių teisinį reguliavimą, padaryti jį lankstesnį, aiškesnį ir išsamesnį, nes tuometinis reguliavimas nebeatitiko šiuolaikinių Lietuvos raidos tendencijų; 3) atsižvelgiant į Europoje ir Lietuvoje didėjančią socialinės partnerystės principo reikšmę, tikėtasi ir siekta, kad Darbo kodeksas būtų pagrindiniu dokumentu derinant socialinių partnerių interesus[29].

Šios priežastys kodifikuojant darbo teisę, įtvirtino darbo santykių reguliavimo lankstumo[30], pačios darbo teisės liberalizavimo[31] idėją, taip pat socialinės partnerystės, kuri reiškiasi sutartinio teisinio darbo santykių reguliavimo didinimu. Tai reiškia, jog normatyvinis, t.y. valstybinis darbo santykių teisinis reguliavimas siaurinamas, nes šiandien vykstantys procesai keičia ne tik patį darbą, bet sudėtingėja ir visuomeniniai darbo santykiai.[32] Todėl keičiantis šių santykių pobūdžiui keičiasi ir pats teisinis jų reguliavimas.

Nagrinėjamos problematikos kontekste paminėtini itin svarbūs veiksniai – ne tik jau minėtos pasikeitusios socialinės, politinės ar ekonominės sąlygos, lėmusios darbo teisės kaitos,

[29] Tiažkijus V. Darbo teisė: teorija ir praktika, I tomas. Vilnius, 2005, P. 41.

[30] Teisinio darbo reguliavimo *lankstumas* pačia plačiausia prasme suprantamas kaip visų darbo teisės institutų maksimalus atsižvelgimas į šiuolaikinės socialinės tikrovės sudėtingumą ir įvairovę, būtinumą sukurti atgalinio ryšio mechanizmą tarp darbo teisės ir pastoviai besikeičiančios situacijos darbo rinkoje, įvairių rinkos segmentų ypatumų ir savitumo. - *Negotiating flexibility. Geneva, 1999.P. 2.*

[31] Liberalizmas“[lot. liberalis – laisvas]: 1.politinė ir ideologinė srovė, propaguojanti parlamentinę santvarką, individo iniciatyvos laisvę ir valdžios nesikišimą į ekonomiką; 2. pakantumas kitų žmonių nuomonei, kitokiam elgesiui, pagrįstas asmenybės laisve. - Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius :Alma littera, 2004, P. 434.

[32] Davulis T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos // Jurisprudencija. 2008, Nr.8 (110).p. 27-33.

jos liberalizavimo poreikį – tai Tarptautinės bendruomenės teisės aktai, kurių reikšmė Lietuvos darbo teisės liberalizavimo procesui yra ypatinga, tai TDO konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo[33], bei ją lydinti Rekomendacija Nr. 163 (1981 m.), kuriomis yra skatinamas ekonominis dalyvavimas; TDO konvencija Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti (1976 m.), Europos socialinės chartijos[34] (pataisytos) pasirašytos Turine 1989 m. nuostatos, (šie ir kiti dokumentai, kaip prielaidos, teisinis pagrindas kolektyviniam sutartiniam ir lanksčiam teisiniam reguliavimui rastis ir tai įtvirtinant Lietuvos Darbo kodekse, darbe bus aptarti kituose skyriuose).

Todėl sudarant galimybes didinti darbo santykių reguliavimo lankstumą, Lietuvoje rekodifikuojant darbo teisę, priimant naująjį Darbo kodeksą, ypatingas dėmesys buvo skiriamas kolektyviniam sutartiniam teisinio reguliavimo metodui, kuris įgyvendinamas kolektyvinėmis sutartimis. Šis kodeksas tapo pagrindiniu darbo teisės liberalizavimo, darbo santykių reguliavimo lankstumo ir reformų akcentu, kuriame buvo įtvirtinta idėja siaurinti normatyvinį ir plėsti sutartinį teisinį reguliavimą. Taip pat reikėtų pažymėti ir tai, kad visa Darbo kodekso koncepcija yra grindžiama socialine partneryste su efektyviu socialiniu dialogu.

Liberalumas[35] darbo teisėje – darbo teisės liberalizacija, pasak I. Nekrošiaus[36], tai darbo santykių reguliavimo liberalizavimas, kai keičiama nusistovėjusi tradicinė – apsauginė darbo teisės funkcija – kai naikinami ar šalinami tam tikri darbo teisės aktais nustatyti standartai, perleidžiant tų klausimų reguliavimą (visiškai arba iš dalies) *kolektyvinėms arba individualioms sutartims*. Autoriaus nuomone, vis didesnę pasaulinės darbo rinkos dalį užimant smulkiems ir vidutiniams verslininkams, gebantiems greičiau ir lanksčiau reaguoti į besikeičiančios rinkos poreikius, yra būtina įstatymais sudaryti tinkamas sąlygas lankstesnei darbo procesų organizacijai.

Dėl to liberalizuojant Lietuvos darbo teisę buvo vykdomos įvairių darbo teisės institutų reformos, kurios šiandien darbo teisės prisitaikymo prie laiko reikalavimų ir vystymosi procese Vakarų šalyse traktuojamos kaip tendencija darbo santykių reguliavimui suteikti daugiau lankstumo, kas apima pačius įvairiausius darbo teisės institutus ir atsispindi tiek įstatymuose, tiek lokalių norminių aktų – kolektyvinių sutarčių turinyje, kai tarpusavio interesai derinami derybų ir susitarimų būdu. I. J. Kiseliovas[37] išskiria tokius reformų bruožus:

1) Darbo santykių teisinio reguliavimo decentralizacijos didinimas, t.y. stiprinant darbo santykių reguliavimą kolektyvinėmis sutartimis – perkeliant darbo reguliavimo svorio centrą

[33] Valstybės žinios, 1994, Nr. 49-913.
[34] Valstybės žinios. Europos socialinė chartija (pataisyta). 2001 m. Nr.49-1704.
[35] Tradiciškai *liberalumas* suprantamas kaip siekis laisvės nuo valstybės kišimosi.
[36] Nekrošius I. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. – Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16 – 18 d. Vilnius, 2004, p. 153 – 154.
[37] Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран запада. Москва, 2003. P. 69.

kolektyvinėms sutartims, taip didinant vietinių teisės aktų, sudaromų įmonėse ir įtvirtinančių savarankiškas elgesio taisykles, vaidmenį;

2) įstatymuose yra įtvirtinamos *in favorem* principo taikymo išimtys. Pagal šį principą kolektyvinėse sutartyse negalima nustatyti sąlygų, kurios, blogintų darbuotojų padėtį lyginant su padėtimi, kuri yra įtvirtinta įstatymuose, o šią padėtį gali tik gerinti. Tačiau, kaip pastebi autorius, kai kurių šalių (Nyderlandų karalystėje) naujausiuose darbo įstatymuose ir teisinėje praktikoje pastebima tendencija dalinai atsisakyti *in favorem* principo ir tam tikrais atvejais leidžiama taikyti principą *in peius.* Nors reikėtų paminėti tai, jog ir Lietuvos įstatymuose be *in favorem* principo tai pat yra įtvirtinamas ir *in peius* principas. O įtvirtinus šiuos principus darbo teisėje, R. Krasausko[38] teigimu, didinti arba ne darbuotojų teisių garantijas Darbo kodekse *expressis verbis* paliekama pačioms šalims, (pavyzdžiui, 152 str. 1 d. 255 str. 7 punktas, 256 str. 1 d., ir kt.). Taip pat paminėtinos 2009 liepos 23 d. įsigaliojusios Darbo kodekso[39] 129 str., 130 str., 152 str., 203 str., bei 2010 birželio 10 d. įsigaliojusios Darbo kodekso[40] 109 str. 2d, 115 str., 127str., 147 str. 1 ir 3 dalys, 149 str., 151 str. pataisos, kurias galima įvardinti kaip pavyzdžius normų, kuriose įstatymų leidėjas suteikia sutarties šalims laisvę pačioms susitarti dėl lankstesnio, darbo santykių reguliavimo, t.y. ne tik gerinant darbuotojų padėtį, bet ir bloginant, tuomet gerėja darbdavio padėtis. Manytina, siekiant didesnio lankstumo darbo santykius reguliuojant kolektyvinėmis sutartimis, ši įstatymų leidėjo pozicija vertintina teigiamai, nes tai suteikia darbo santykių reguliavimo lankstumą „į abi puses“ – tiek darbuotojo, tiek darbdavio naudai. Taip pat svarbu pažymėti, jog kai kurių straipsnių nuostatų (pvz. 129 str. 4 ir 5 dalys, 130 str. 1 ir 3 dalys, bei 203 str.) galiojimas laike to paties įstatymų leidėjo yra apribotas.

3) Darbo tarybų ir kitų darbuotojams atstovaujančių organų, kurie gali pakeisti profsąjungas ir veikti kaip kolektyvinės sutarties šalys, vaidmens didinimas Europos šalyse.

Taigi, darbo teisės liberalizavimas socialiniams partneriams suteikė galimybę daug klausimų (tokių kaip apmokėjimas už darbą, darbo laiko, terminuotų darbo sutarčių ir kt. darbo santykių sureguliavimas) aptarti ir darbo santykius susireguliuoti kolektyvinėmis sutartimis lanksčiau, prisitaikant prie kintančių sąlygų. Tačiau pažymėtina tai, kad nors 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Darbo kodeksas ne tik susistemino iki to laiko gan padrikus darbo santykius reguliuojančius teisės aktus ir radikaliai liberalizavo darbo teisę, kas sudarė galimybes kolektyvinėms deryboms ir socialinių partnerių veiklai, tačiau sutartinis teisinis reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis, kolektyvinių derybų lygis (o dėl to ir kolektyvinių sutarčių lankstumas) Lietuvoje visgi yra labai žemas.

[38] Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. *Monografija*. Vilnius, 2009. P. 222.
[39] Valstybės žinios, 2009, Nr. 93-3993 (2009-08-04)
[40] Valstybės žinios, 2010, Nr. 81-4221 (2010-07-10).

Lietuvos darbo teisės doktrinoje[41] vieni autoriai nurodo tokios padėties priežastis: G. Dambrauskienė, I. Nekrošius nurodo ne tik objektyvias (negausios darbuotojams atstovaujančios organizacijos - labai silpna socialinės partnerystės grandis, dėl mažo jungimosi į profesines sąjungas, bei darbo tarybų nebuvimo, kolektyvinių sutarčių teisinio reglamentavimo trūkumai), bet ir subjektyvias priežastis – tai vis dar išlikusią nuomonę, kad darbo santykius turi reguliuoti valstybė, bei darbdavių požiūris į darbuotojus; taip pat T. Davulio nuomone, nedidelis įmonių, kuriose veikė profesinės sąjungos, skaičius, negausi darbuotojų narystė jose ir susiformavusi aplinkybė, kad darbuotojų kolektyvinis atstovavimas sietinas tik su profesinėmis sąjungomis, nulėmė itin menką socialinės partnerystės praktinę reikšmę – labai nedidelį kolektyvinių sutarčių skaičių ir jų taikymo sritį. Kiti autoriai, J. Maculevičius ir V. Tiažkijus[42] nurodė tokias priežastis: 1) socialistinės darbo santykių reguliavimo tradicijos tąsa, kuomet svarbiausi darbo klausimai buvo reguliuojamai tik centralizuotai – valstybės mastu; 2) silpnos profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijos, negalinčios efektyviai garantuoti pagrindinių darbuotojų teisių; 3) darbdavių nesuinteresuotumas kurti naujas lokalines normas, nustatančias papildomas darbo ir socialines garantijas, bei darbuotojų baimė kelti tokius reikalavimus.

Taigi, nurodytos priežastys leidžia manyti, jog socialinių partnerių aktyvumas, jų požiūris į sutartinį teisinį reguliavimą socialinės partnerystės svarba yra neabejotina ir galima drąsiai teigti, jog didele dalimi (be valstybės) lemianti tiek darbuotojų teisių bei interesų apsaugą, tiek gausų ir lankstų darbo santykių reguliavimą kolektyvinėmis sutartimis.

Čia reikėtų pažymėti, jog daugelyje pasaulio valstybių darbo santykiai kolektyvinėmis sutartimis reguliuojami jau labai seniai, tačiau kolektyvinės sutarties vaidmuo įvairiose pasaulio šalyse labai skyrėsi ir tam reikšmės turėjo (ir turi) nacionalinės darbo teisės specifika. Pavyzdžiui kontinentinės Europos šalyse, tokiose kaip Prancūzija, Vokietija, Italija, Belgija, pagrindinis vaidmuo reguliuojant darbo santykius teko įstatymams, o Didžiojoje Britanijoje iki XX a. šeštojo dešimtmečio, JAV - iki XX a. trečiojo dešimtmečio reguliuojant darbo santykius prioritetas buvo teikiamas kolektyvinėms sutartims. Šiuo metu Vakarų šalyse įsigalioja kolektyvinių sutarčių ir įstatymų derinimo modelis. Pasak I. Kiseliovo[43], daugelyje užsienio šalių reguliuojant darbo teisinius santykius prioritetas teikiamas vietiniam (sutartiniam) darbo teisės dalyko reguliavimo metodui (t. y. neperžengiant darbo teisės šakos bei konkrečios įmonės ribų) ir kolektyvinės sutartys yra prilyginamos darbo įstatymams, o kai kuriose šalyse jų vaidmuo reguliuojant darbo santykius netgi didesnis nei įstatymų. Tose šalyse, kur reguliuojant darbo santykius dominuoja kolektyvinės sutartys, toks reguliavimas paskatino įstatymų leidybos vystymąsi, nes kolektyvinės

[41] Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Vilnius, 2007. P. 54; 465; 487.
[42] Maculevičius J., Tiažkijus V. Darbo santykių teisinis reguliavimas: pasaulinė patirtis ir Lietuvos praktika. – Vilnius, 1997. P 32.
[43] Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. Москва, 1998.

sutartys ir įstatymai glaudžiai susiję: kai kuriose šalyse įstatymai beveik be pakeitimų atkuria kolektyvinių sutarčių nuostatas, o kolektyviniai susitarimai naudojami kaip teisės taikymo aktai. Labai dažnai viena ar kita naujovė pirma įsitvirtina kolektyvinėse sutartyse, o paskui įgyja visuomeninę reikšmę įstatymuose[44].

Taigi, užsienio šalių praktika rodo, jog kolektyvinės sutartys šiose šalyse yra išnaudojamos ir pritaikomos kaip lankstaus teisinio darbo santykių reguliavimo priemonė – priemonė, kurios nuostatos netgi perkeliamos į nacionalinius teisės aktus – įstatymus.

Vertinant užsienio valstybių patirtį galima pritarti I. Nekrošiaus[45] nuomonei, kurio teigimu kolektyvinės sutartys dažniau peržiūrimos, greičiau reaguoja į gamybos ir rinkos pasikeitimus, o tai lemia jų lankstumą. Kolektyvinės sutartys daro tiesioginę įtaką įstatymams – darbo sąlygos, iš pradžių nustatytos tik atskirose sutartyse, neretai vėliau yra įtvirtinamos įstatymuose ir tokiu būdu tampa bendrais nacionaliniais darbo standartais. Todėl galima teigti, jog reguliuojant darbo santykius kolektyvinėmis sutartimis yra atspindimas ne tik socialinių partnerių bendradarbiavimas, efektyvus socialinis dialogas bet ir pasiekiamas tokio reguliavimo lankstumas ne tik konkrečios įmonės (tokių sutarčių Lietuvoje sudaroma daugiausiai), tam tikros šakos[46], bet ir nacionaliniu lygiu (nors Lietuvoje dar nėra sudaryta nė viena nacionalinė kolektyvinė sutartis).

Pasak D. Petrylaitės[47], kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo laisvė yra nekvestionuojama, pamatinė visų darbuotojų teisė, kurią pripažįsta ne tik nacionaliniai, bet ir tarptautiniai teisės aktai. Tačiau savo prigimtimi ir forma darbo santykiai yra nevienalyčiai ir organizaciniai jų klausimai yra glaudžiai susiję su tos ekonominės veiklos srities, kur šie darbo santykiai pasireiškia, ypatumais. Todėl manytina, jog visa tai ir Lietuvai įgyvendinant minėtų tarptautinių teisės aktų reikalavimus reikėjo radikaliai liberalizuoti darbo teisę, o Darbo kodekse įtvirtinta tendencija darbo sąlygas reguliuoti kolektyvinėmis sutartimis siekiant teisinio reguliavimo lankstumo, kai valstybė socialiniams partneriams palieka savarankiškumą, sprendžiant užmokesčio ir kitus darbo organizavimo klausimus, gali lemti didesnę lygybę darbo rinkoje, daugiau glaudumo visuomenėje, daugiau ekonominės integracijos ir stabilumo valstybėje.

---

[44] Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран запада. Москв, 2003. p. 64

[45] Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos. // Teisė. 1999 Nr. 33(1). P. 30.

[46] Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje įregistruota ir galiojanti tik viena šakos kolektyvinė sutartis, pasirašyta Lietuvos žurnalistų sąjungos ir Nacionalinės rajonų ir miestų laikraščių leidėjų asociacijos, taip pat šiuo metu vyksta derybos dėl dar vienos šakinės kolektyvinės sutarties. Šiuo metu Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje yra sutarta pradėti kolektyvines derybas, kurioms yra prisistačiusi Jungtinė profesinė sąjunga dėl socialines paslaugas teikiančių darbuotojų šakos kolektyvinės sutarties sudarymo. - http://www.socmin.lt/index.php?-1363106128 – *Prisijungimo laikas 2011 03 02.*

[47] Petrylaitė D. Šakos kolektyvinių derybų institutas viešajame sektoriuje.// Teisė. 2008 Nr. 66 (2). P. 8.

Tačiau V. Tiažkijus[48] atkreipia dėmesį į tai, jog darbo teisės liberalizavimo nereikėtų suprasti kaip neribotos darbo santykių subjektų laisvės susitarti dėl visų darbo teisinių santykių klausimų, nes neribota darbo santykių subjektų laisvė galėtų sukelti painiavą, o valstybė šioje srityje, kaip ir kitose veiklos srityse, siekia santykių stabilumo bei socialinės taikos. Todėl kaip nurodo I. Nekrošius[49], nors yra poreikis liberalizuoti darbo santykių reguliavimą, tačiau taip pat išlieka aktualus ir imperatyvus valstybinis reguliavimas. O H. Barancovos[50] nuomone, darbo santykių reguliavimas negali apsieiti be valstybės įsikišimo. Valstybė, autorės nuomone, turi nustatyti savo piliečiams socialinių garantijų minimumą ir užtikrinti jų laikymąsi, o darbo santykių reguliavimo liberalizavimas turi būti gerai apgalvotas, ypatingai naujosiose ES valstybėse narėse kai liberalizuojamos tik tam tikros darbo teisės sritys, taip suteikiant lankstumo, tačiau pagalvojant kokias reiktų nuo to pasaugoti.

Liberalizuojant darbo santykių teisinį reglamentavimą yra būtina nustatyti tam tikrus minimalius standartus, t.y. liberalizavimo ribas[51], kurių privalu laikytis ir darbuotojams, ir darbdaviams, ir pačiai valstybei, nes „darbo teisinių santykių liberalizavimas neturi pabloginti darbuotojų padėties ar sumažinti jų socialinių garantijų“[52]. Pasak T. Wilthageno[53], nors reguliuojant darbo santykius yra didžiulis darbo santykių liberalizavimo poreikis – lankstaus darbo organizavimo poreikis, tačiau išlieka labai stiprus socialinės apsaugos poreikis, ypač siekiant apsaugoti socialiai pažeidžiamus darbuotojus arba asmenis, kurie negali lygiaverčiais pagrindais konkuruoti darbo rinkoje.

Taigi liberalizavimo procese išryškėja ne tik lankstumo, reguliuojant darbo santykius, galimybė – itin svarbiu veiksniu pripažįstama socialinė apsauga – darbuotojų saugumas. Europos Komisijos 2006 m. metinėje ataskaitoje[54] yra pabrėžiama jog siekiant didesnio ekonomikos

---

[48] Tiažkijus V. Darbo teisė. Teorija ir praktika. T.1. p.18 - 19.

[49] Nekrošius I. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. – Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16 – 18 d. Vilnius, 2004, p. 153 – 154.

[50] Barancova H. Alternatyvos liberaliajai darbo ir socialinės apsaugos teisės raidos koncepcijai paieška XXI amžiuje. / Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16 – 18 d. Vilnius. 2004, p. 179-180.

[51] H. Lewandowski nurodo dvi liberalizacijos ribų rūšis: formaliąsias ir neformaliąsias. Prie formaliųjų darbo teisės liberalizacijos ribų autorius priskiria TDO konvencijas, Europos Tarybos, Europos Sąjungos aktus, taip pat valstybės konstitucines normas. Taigi, formaliosiomis liberalizacijos ribomis įvardijami teisės aktai – tokie teisiniai mechanizmai, kurie nekenkdami darbo naudojimo lankstumo ir ekonominio efektyvumo principui, kartu užtikrina dirbantiems žmonėms socialinę apsaugą. Neformaliosiomis darbo teisės liberalizacijos ribomis įvardijami veiksniai, kurie slypi šalies ekonominėse ir socialinėse sąlygose. Kaip pažymi H. Lewandowski – tai kompromisas tarp ekonominio tikslingumo ir socialinio racionalumo. - H. Lewandowski. Granite liberalizacji prawa pracy// Referat na XIV Ogolnopolski Zjazd Katedr Prawa Pracy i Ubespieczen Spolecznych. Lodz, 2003.

[52] Tiažkijus V. Darbo teisė. Teorija ir praktika. T.1. P.18 - 19.

[53] Wilthagen T., Tros F., Van Lieshout, Towards H. „ flexicurity“? Balancing flexibility and security in EU member statės. Paperpresented at the 13th World Congress ofthe International Industrial Relations Association (URA). Berlin, 2003.

[54] Europos Komisijos 2005/2006 metų Bendroji užimtumo ataskaita // Daugiau ir geresnių darbo vietų: įgyvendinant Europos užimtumo strategijos prioritetus. P. 14 – 15. http://www.socmin.lt/index.php?1579384821 – *Prisijungimo laikas 2010 07 10.*

aktyvumo ir našumo itin svarbus darbo rinkos lankstumas, kurį būtina derinti su visiems užtikrinamu kuo geresniu saugumu. Tai reiškia, jog pagrindinis darbo rinkos uždavinys liberalizuojant darbo santykių reguliavimą – tai rasti pusiausvyrą tarp lankstumo ir saugumo. Lankstumo ir saugumo garantijos reiškia darbdavių, darbuotojų, darbo ieškančių asmenų ir valdžios institucijų teisių ir pareigų pusiausvyrą. Ši lankstumo ir saugumo sąvokų sintezė, jų esmė Europos Sąjungos teritorijoje gan plačiai pristatoma kaip *flexicurity* modelis[55].

Lankstumas reguliuojant darbo santykius suteikia lankstumą ir verslui, tačiau tai toli gražu ne visada palankiai veikia darbuotojų teises bei jų saugumą. Todėl negalima leisti jog dominuotų toks lankstumas, kuris, kaip pastebi B. Gruževskis[56], Lietuvoje suprantamas ganėtinai siaurai – kaip didesnes darbdavių laisves įdarbinant ir atleidžiant darbuotojus išleidžiant mažiau lėšų. O Europos komisijos dokumentuose pabrėžiama, jog lankstumas reiškia gebėjimą greitai ir veiksmingai prisitaikyti prie rinkos pokyčių, didesnes galimybes įgyti naujų įgūdžių, siekti geresnio darbo ir aukštesnių pareigų, lengviau derinti profesines ir asmenines pareigas. Todėl manytina, jog Lietuvoje siekiant apsaugoti darbuotojų teises labai svarbus valstybės, o taip pat ir profesinių sąjungų, kaip darbuotojų teisių bei interesų gynėjų, vaidmuo. Valstybė turi reguliuoti darbo užmokesčio, darbo laiko, įdarbinimo bei atleidimo iš darbo sferas ir kt. Taip pat socialiniam saugumui užtikrinti svarbu kiek ir kaip valstybė pasirūpins darbuotoju „pereinamuoju iš darbo į darbą“ laikotarpiu, t.y. nedarbingumo išmokos – socialinės pašalpos, labai svarbios aktyvios darbo rinkos priemonės – mokymas, perkvalifikavimo priemonės, konsultavimas ir kt.

Matyt ne veltui ir Europos Komisijos parengtoje 2005/2006 metų Bendroje užimtumo ataskaitoje[57] buvo nustatytos keturios sąlygos, kurios yra būtinos siekiant užtikrinti tinkamą lankstumo ir saugumo pusiausvyrą nekeliant darbo rinkos susiskaidymo pavojaus: *pirma,* tai galimybė sudaryti kolektyvinius susitarimus, kurie užtikrintų atitinkamą lankstumą tiek darbuotojams tiek darbdaviams, formuojantiems santykius pagal jų poreikius; *antra,* aktyvia darbo rinkos politika turėtų būti veiksmingai remiamas perėjimas į kitas darbo vietas. Pavyzdžiui Švedijoje svarbų vaidmenį atlieka socialiniai partneriai, kurie aktyviai derasi dėl darbuotojo perėjimo iš vienos darbo vietos į kitą. Tai patvirtina socialinės partnerystės svarbą; *trečia,* patikimos visą gyvenimą trunkančio mokymosi sistemos turėtų padėti darbuotojams per visą

[55] Flexicurity sąvoka grindžiama nuostata, kad abi pusės: lankstumas ir saugumas, neprieštarauja, o remia viena kitą. Tai tarsi to paties medalio puselės. Ši sąvoka apima du aspektus – reikiamą užimtumo lankstumą įmonėms (darbdaviams) ir pakankamą saugumą darbuotojams. Flexicurity modelio esmė yra ne darbo saugumas, o užimtumo, darbuotojų saugumas. Tai galima apibrėžti kaip integruotą strategiją, kai darbo rinkoje lankstumas ir saugumas jungiami vienu metu. Ši sąvoka numato šių dvejų veiksnių harmonizavimą, maksimaliai atsižvelgiant į gamybos plėtros poreikius bei žmogiškųjų išteklių plėtros galimybes.

[56] Usonis J. Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Kolektyvinė monografija. - 2010. P. 160.

[57] Europos Komisijos 2005/2006 metų Bendroji užimtumo ataskaita // Daugiau ir geresnių darbo vietų: įgyvendinant Europos užimtumo strategijos prioritetus. P. 14 – 15. http://www.socmin.lt/index.php?1579384821 – *Prisijungimo laikas 2010 07 10.*

darbingo amžiaus laikotarpį išlaikyti gebėjimą įsidarbinti; *ketvirta*, tai modernios, šiuolaikiškos socialinės apsaugos sistemos sukūrimas, kuri užtikrintų darbuotojų tinkamą rėmimą pasitraukimo iš darbo rinkos laikotarpiu. Europos komisija savo išvadose[58] dėl *flexicurity* modelio sistemos įgyvendinimo taip pat akcentuoja *socialinės partnerystės* svarbą su efektyviu ir rezultatyviu *socialiniu dialogu,* nes socialinis dialogas labai svarbus rengiant kolektyvinius atskirų įmonių lygmens sprendimus, pagal kuriuos „savi" ir „pašaliečiai" galėtų sėkmingai pakeisti savo profesinę padėtį, o įmonės galėtų lanksčiau reaguoti į ekonomikos poreikius ir į konkurencinės aplinkos pokyčius. Europos komisija savo išvadose[59] akcentuoja socialinių partnerių vaidmens svarbą, kurie remdamiesi visuomenės evoliucijos realijomis turi vystyti, stiprinti dialogą, būti progresyvūs.

Lankstumo ir saugumo pusiausvyros, vienos progresyviausių valstybių sėkmingai įgyvendinančių *flexicurity* modelį, pavyzdžiais Europos Sąjungos mastu laikomi Danijos „ auksinio trikampio" ir Olandijos (Nyderlandų) „polderių sistemos" *flexicurity* modeliai, kur sudarytos palankios sąlygos lankstumo ir saugumo darbo rinkoje deriniui: Danijoje, siekiama suteikti darbo rinkos dalyviams, t.y. darbuotojams ir darbdaviams – socialiniams partneriams[60], palankias sąlygas, maksimalią laisvę formuojant darbinius santykius, derinant su galimybėmis gauti dideles bedarbio išmokas (tuo užtikrinama socialinė sauga) ir gausiomis aktyvios darbo rinkos politikos priemonėmis, remiančiomis gebėjimą įsidarbinti; Olandija, sėkmingai pritaikiusi ir įgyvendinanti *flexicurity* modelį, yra viena iš pirmųjų valstybių Europoje, kurioje intensyviai ir sistemingai vystomi socialinių partnerių debatai siekiant optimaliai nustatyti svarbiausius saugumo ir lankstumo dalykus, tai pavedant apsvarstyti ir įgyvendinti ekonominės veiklos socialiniams partneriams. Todėl Olandija laikytina švelniosios teisės (angl. *soft law*) pavyzdžiu, nes šioje valstybėje remiamasi galimybėmis naudotis įvairių formų darbo sutartimis, teisių ir įsipareigojimų sutartyse, sudarytose tarp socialinių partnerių, pusiausvyra, tuo pačiu imantis aktyvių bedarbiams skirtų priemonių.

---

[58] Seminaro išvados. „*Flexicurity (lankstaus saugumo) iššūkiai ir galimybės ieškant naujų Europos socialinio modelio variantų"*. Estoril, Portugalija, 2009 kovo 13 – 14 d. http://www.seminar.sinttav.org/2009/Conclusion/LT.pdf. *Prisijungimo laikas - 2010 07 02.*

[59] Kaip pažymima šiose išvadose, gero „flexicurity" modelio sistemos įgyvendinimas priklauso nuo dviejų esminių aspektų: aiškus apibrėžimas bei sąvokos supratimas ir rimtos derybos tarp socialinių partnerių, įtraukiant „flexicurity" į kolektyvinių derybų rėmus. Kad tai būtų pasiekta, reikia: 1) efektyvaus ir rezultatyvaus socialinio dialogo su konkrečiais rezultatais; 2) socialiniai partneriai turi nusistatyti diskusijų temas ir būti progresyvūs; 3) socialiniai partneriai turi ieškoti naujų temų dialogui, remdamiesi visuomenės evoliucija; 4) socialiniai partneriai turi stiprinti dialogą dabar, kai Europa plečiasi; 5) Europos Komisijos paramos teikiant socialiniams partneriams kompetentingus resursus; 6) pasiekti rezultatai turi būti gerbiami.

[60] Atkreiptinas dėmesys į tai, jog Danijoje daugiau kaip 100 metų darbo santykius, darbo rinką iš esmės reguliuoja patys darbo rinkos dalyviai kolektyvinių derybų būdu per profesinių sąjungų organizacijų ir darbdavių sudarytas kolektyvines sutartis – darbuotojų ir darbdavių susitarimus, kurios vėliau tampa teisės aktais, o dirbančiųjų narystė profesinėse sąjungose čia siekia 82 proc. Danijoje svarbiausią vaidmenį atlieka centrinio ir vietinio lygmens socialiniai partneriai ir kolektyvinės sutartys. O išlaikant kvalifikuotos darbo jėgos pasiūlą šioje valstybėje vykdoma aktyvi darbo rinkos politika.

Wilthagen & Tross[61] išanalizavę šių valstybių - Danijos ir Olandijos - *flexicurity* sistemas, visų pirma pabrėžia socialinės partnerystės ir socialinio dialogo svarbą. Tik esant visų socialinių partnerių sutarimui tikėtinas reguliacinių darbo rinkos priemonių efektyvumas. Todėl svarbu pabrėžti, jog šie modeliai, kurie sėkmingai įdiegti ir naudojami vienoje ar kitoje mūsų minėtoje valstybėje, negali būti identiškai naudojami Lietuvoje, kadangi tam tikri veiksniai (valstybių narių „startinės pozicijos“ yra skirtingos, darbo rinka turi savitų ypatumų, kuriuos lemia socialinės partnerystės tradicijos, darbo kultūros lygis) ir patirtis, kas sukūrė infrastruktūrą ir dėjo pagrindą šių modelių atsiradimui ir sėkmingam taikymui yra skirtinga.

Lietuvos Darbo federacija[62] teigia, jog pagrindiniai skirtumai tarp daniško ir lietuviško lankstaus ir saugaus darbo modelių yra šie: Danijoje lankstaus darbo pasirinkimas skatinamas šviečiant ir skatinant nuolat mokytis dirbančiuosius, kitaip tariant įgyvendinama mokymosi visą gyvenimą strategija; vykdoma aktyvi darbo rinkos formavimo politika, socialinio saugumo lygis labai aukštas (netekus darbo socialinės išmokos mokamos keletą metų), o lankstaus darbo propagavimas siejamas pirmiausia su socialinio saugumo reikalavimu. Lietuvoje, reikia pripažinti, kad socialinio saugumo sistemai vis dar išgyvenant pereinamąjį laikotarpį, ne visiems darbuotojams yra užtikrinamas saugumas reguliuojant darbo santykius: Lietuvoje įgyvendinamos pasyvios ir aktyvios darbo rinkos priemonės, kaip pastebi I. Mačernytė – Panomariovienė[63], nėra rezultatyvios nes apima tik nedidelę bedarbių dalį, o jiems suteikiamas pajamų ir užimtumo saugumo mastas yra gana mažas dėl finansinių išteklių, skirtų šioms priemonėms stokos ir prasto politikos įgyvendinimo (ypač netinkamai pasirinktų priemonių). Todėl reikia pritarti autorei, kurios manymu siekiant lankstumo ir užimtumo pusiausvyros, reikia pradėti nuo užimtumo garantijų didinimo, o ne saugumo garantijų mažinimo.

Taigi, iš anksčiau pateiktų argumentų akivaizdu, jog Lietuvos darbo teisės liberalizavimo procese, kai darbo santykių reguliavimo svorio centras perkeliamas į vietinį – kolektyvinį reguliavimą, t.y. socialiniams partneriams patiems lanksčiai reguliuojant darbo santykius, reikalinga sukurti sėkmingą *flexicurity* modelį, t.y. siekiant darbo santykių reguliavimo lankstumo pagalvoti apie reikiamą darbuotojų saugumą. O kaip pastebi prieš tai minėti autoriai bei G. Casale[64], „tam, kad šis reiškinys galėtų būti sėkmingai įgyvendintas, būtinas bendras elementas - nusistovėjusi ir tvirta socialinės partnerystės ir socialinio dialogo tradicija“, taip pat gerai subalansuota socialinė sauga.

---

[61] Wilthagen T., Tros F. The Concept of „Flexicurity”: A new approach to regulating employment and labour markets // http://www.nvf.cz/observatory/dokumenty/flexicurity.pdf

[62] http://www.ldf.lt/index.php?cid=340; - *Prisijungimo laikas: 2010 11 30.*

[63] http://ingridam.home.mruni.eu/wp-content/uploads/2010/09/Flexicurity-lankstisauga-darbo-rinkoje11.ppt

[64] Casale G. Darbo teisės iššūkiai ir raidos kryptys: užimtumo apsauga ir lankstumas.Hard vs. Soft law? // Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16 – 18 d. Vilnius, 2004, p. 143-144.

Apibendrinant šio darbo pirmąją dalį darytina išvada, jog darbo santykių reguliavimo liberalizavimas tai darbo santykių teisinio reguliavimo *būdų* ir *priemonių* santykio kokybiniai pasikeitimai, jų harmoningas suderinimas. Tačiau siaurinant valstybinio (įstatyminio, centralizuoto) darbo santykių reguliavimo metodo ir didinant sutartinio darbo santykių reguliavimo metodo reikšmę – darbuotojų ir darbdavių galimybes susitarti, taip suteikiant darbo santykių reguliavimui lankstumą ir tai įtvirtinant kolektyvinėse sutartyse, negalima pamiršti, jog darbo santykių reguliavimo lankstumui ir kintamumui yra būtina priešpastatyti esminį stabilizuojantį elementą – tinkamą socialinę apsaugą, apsaugą nuo socialinės atskirties labiausiai jautrioms ir pažeidžiamoms subjektų grupėms, kurios užtikrinimas yra socialinės, teisinės valstybės pareiga.

2. KOLEKTYVINĖS SUTARTIES SAMPRATA

Akivaizdu, jog šiandienos darbo teisei, grindžiamai demokratijos principais, kurie pasireiškia vis didesniu darbo santykių reguliavimo liberalėjimu ir dėl to darbo santykių sistemoje stiprėjant kolektyvinių santykių vaidmeniui, keliamų uždavinių įgyvendinimas reikalauja efektyvaus ir konstruktyvaus darbuotojų ir darbdavių bendradarbiavimo patiems reguliuojant darbo santykius – sutartinės teisėkūros, kurio rezultatas – turininga kolektyvinė sutartis. Kolektyvinę sutartį, pasak N. Kasiliausko[65], galima įvardinti kaip socialinių partnerių teisės aktą, kuris reguliuoja darbo ir su juo susijusius santykius nacionaliniu, šakos, įmonės ar jos padalinio (filialo) lygiu, kurį sudaro darbuotojų ir darbdavių vardu jų atstovai ir kuris suteikia teisių ir numato pareigas tiek darbuotojams ir darbdaviams, tiek jų atstovams. Ši sutartis yra specifinis *sui generis* institutas, turintis specifinius tikslus ir plačią socialinio poveikio sritį dėl joje nustatomų naujų darbo santykius reguliuojančių teisės normų[66]. I. Nekrošiaus[67] nuomone, šia sutartimi galima lanksčiau ir greičiau negu įstatymu, reaguoti į gamybos ar rinkos pokyčius. Kolektyvinės sutarties, kaip darbo santykių reguliatoriaus lankstumo galimybę ir teigiamą šią jos savybę reguliuojant darbo santykius taip pat akcentuoja R. Krasauskas[68]. Autorius teigia, jog kolektyvinė sutartis lanksčiau nei įstatymas leidžia darbuotojams ir darbdaviams reguliuoti ir darbo procesą, ir kitus glaudžiai su darbu susijusius visuomeninius santykius, be to, socialiniams partneriams palieka galimybę mažinti nedarbą (pavyzdžiui, kolektyvinėje sutartyje galima susitarti dėl lanksčių darbo formų, kurios nenumatytos norminiuose teises aktuose), nes šioje

[65] Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. –Vilnius. 2006. P. 87.
[66] Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. *Monografija*. Vilnius, 2009. P.106.
[67] Nekrošius I. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo problemos // Teisė, 1999. T. 33 (1). P. 30.
[68] Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. *Monografija*. Vilnius, 2009. P. 98.

sutartyje kolektyvinės sutarties šalys įtvirtina savo susitarimą dėl tarpusavio teisių ir pareigų, jų vykdymo būdo, ginčų sprendimo būdų ir daugelio kitų darbo santykius reguliuojančių dalykų, kuriuos darbo įstatymas palieka (suteikia teisę, o kartais ir pareigą) nusistatyti pačioms šalims.

Todėl, R. Krasausko[69] nuomone, *kolektyvinę sutartį* galima apibrėžti kaip rašytinį norminio pobūdžio susitarimą tarp darbdavio, grupės darbdavių, vienos ar kelių darbdavių organizacijų ir įmonės darbuotojų (kuriems atstovauja profesinė sąjunga ar įmonėje veikianti darbo taryba), profesinių sąjungų organizacijų, veikiančių konkrečioje teritorijoje (savivaldybėje, apskrityje), pramonės (gamybos, paslaugų, profesijos) šakoje ar centrinių (respublikinių) profesinių sąjungų organizacijų dėl pagrindinių (normatyvinių, prievolinių, organizacinių) ir papildomų (informacinių) sąlygų, kuriuo reguliuojami darbo ir glaudžiai su jais susiję kiti visuomeniniai santykiai ir kuris yra privalomas visiems į tokio susitarimo reguliavimo sferą patenkantiems asmenims (darbuotojams, darbdaviams, o atskirais sutartyje numatytais atvejais – jų atstovams).

Taigi, šie apibrėžimai iš dalies atspindi kolektyvinės sutarties lankstumo prielaidas, tačiau norint aiškiau suvokti ir išsiaiškinti kolektyvinės sutarties kaip norminio akto lankstumo galimybes, tikslinga aptarti esminius šios sutarties bruožus ir ypatybes.

2.1. Kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis

Kolektyvinė sutartis Lietuvos darbo teisės doktrinoje[70], yra įvardijama kaip teisinis fenomenas, kas rodo šios sutarties ypatingas galimybes be kurių sunkiai įsivaizduojamas nūdienos darbo teisei keliamų uždavinių įgyvendinimas. Pagrindinė sutarties paskirtis - reguliuoti tarpusavio santykius nustatant galimo ir privalomo elgesio ribas, taip pat sutarties nevykdymo teisines pasekmes. Ypatingu, išskirtiniu šios sutarties bruožu galima įvardinti jos norminę galią. Todėl akivaizdu, jog kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis yra dvejopa.

Ši sutartis, įtakojant darbo teisės išsivystymo ištakoms, turi civilinės sutarties požymių[71], nes tai yra laisva valia konkrečioje įmonėje vykdomas susitarimas tarp darbuotojų kolektyvo ir darbdavio - reguliuojamų santykių subjektams dispozityvios teisės normos leidžia laisvai nusistatyti savo tarpusavio teises bei pareigas ir taip sutarties šalys turi galimybę pačios susikurti

[69] Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. *Monografija*. Vilnius, 2009. P. 103.
[70] Nekrošius I. ir kt. Darbo teisė. *Vadovėlis.*Teisinės informacijos centras. Vilnius, 2008. P. 119.
[71] Civilinės sutarties požymius įrodo tokie aspektai, kaip šios sutarties priėmimo principai – tai šalių lygiateisiškumas, tinkamas šalių atstovavimas, laisvas sutarties turinio nustatymas (sutarties šalims aktualių klausimų parinkimas, svarstymas ir kt.). Sutarties laisvės principas sutarties šalims garantuoja laisvę sudaryti sutartį ir pačioms nusistatyti sutarties sąlygas, taip pat šalys gali susitarti šių sąlygų netaikyti arba susitarti dėl kitokių sąlygų, išskyrus atvejus, kai tam tikras sutarties sąlygas nustato imperatyviosios teisės normos.

teisę ir, kita vertus, ji yra pripažįstama norminiu dokumentu dėl joje įtvirtinamų bendrojo pobūdžio elgesio taisyklių.

Siekiant išsamiau atskleisti kolektyvinės sutarties, kaip norminio akto teisinę prigimtį ir lankstumą reguliuojant darbo santykius tikslinga aptarti teorijas, kuriomis remiantis galime išsiaiškinti kolektyvinės sutarties teisinės prigimties dvilypumą ir šio dvilypumo vaidmenį sutarties lankstumui.

Taigi, darbo teisės doktrinoje yra skiriamos: 1) sutarties teorija; 2) teisės normos teorija. Pagal pirmąją - sutarties teoriją – kolektyvinė sutartis yra tarp darbo teisės subjektų ar jų atstovų laisva valia, be prievartos sudaryta sutartis, kurioje išreiškiamas suderintas abiejų darbo santykių šalių ar jų atstovų, susitarimas. Šios teorijos, kuri paplitusi anglosaksų teisinės tradicijos valstybėse (pvz. Anglijoje) šalininkų teigimu, darbo santykių reguliavimas tiesiogiai priklauso nuo kolektyvinės sutarties turinio, o kolektyvinės sutarties taisyklės nėra visuotinai taikomos ir nėra privalomos, todėl negali būti laikomos savarankiškomis teisės normomis. Jos šalininkai taip pat teigia, jog kolektyvinė sutartis yra tarp darbdavio (ar jų organizacijos) ir profesinių sąjungų pasiektas susitarimas, kurio turiniui yra būdingi trys pagrindiniai elementai: 1) kolektyvinėje sutartyje yra aptariamos visiems į tos sutarties reguliavimo sritį patenkantiems darbuotojams, taikomos esminės sąlygos, reglamentuojančios derybas dėl darbo apmokėjimo ir darbo laiko; 2) kolektyvinėje sutartyje gali būti aptartos ir verslo taisyklės; 3) kolektyvinėje sutartyje gali būti aptartos sąlygos, susijusios su kolektyvinių teisinių santykių reglamentavimu, pvz. kolektyvinių derybų procedūros sureguliavimas. Šie trys kolektyvinės sutarties turiniui būdingi elementai gali būti apibūdinti, kaip jungtinis darbo proceso nustatymas ir kolektyvinių santykių savireguliacijos procedūros įtvirtinimas.[72]

Kita vertus (teisės normos teorijos šalininkų manymu), kolektyvinė sutartis yra norminis dokumentas, kuriame yra įtvirtinamos bendrojo pobūdžio elgesio taisyklės ir jos turi privalomąją galią ne tik sutartį sudariusioms šalims, bet ir kitiems darbo santykių subjektams, t.y. taikoma visiems darbuotojams ir darbdaviams, kurie nors nėra sutartį pasirašiusios sąjungos ar organizacijos nariai, tačiau patenka į šios sutarties reguliavimo sritį arba prisijungė prie kolektyvinio susitarimo jau po jo sudarymo.

Tai reiškia, jog sutarties nuostatos reguliuojančios darbo sąlygas privalomai taikomos ir individualiems darbuotojų ir darbdavių darbo santykiams, patenkantiems į kolektyvinės sutarties reguliavimo sritį, o šios sutarties privalomumą lemia jų sankcionavimas įstatymuose[73](DK 3 str. 1 dalyje *expressis verbis* įtvirtinta darbuotojų ir darbdavių sutartinė teisėkūra). Taigi, valstybės

[72] Krasauskas R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu // Jurisprudencija, 2008, 1 (103), P.39.
[73] Krasauskas R. Vietinio (lokalaus) teisinio reguliavimo problemos: vieningos vietinių (lokalių) teisės aktų sistemos beieškant // Verslo ir teisės aktualijos. 2008. P. 54

pripažinta kolektyvinė sutartis turi normatyvinę galią, kuri suteikia jai viešosios valdžios išleidžiamo norminio teisės akto statusą, t.y. suteikia joms privalomai vykdytinų bendrojo pobūdžio taisyklių galią.[74]

Kolektyvinei sutarčiai kaip teisės normų išraiškos formai, A. Vaišvilos[75] nuomone, būdingi tokie požymiai: a) bendrojo pobūdžio elgesio taisyklės nustatymas; b) susitarimo savanoriškumas; c) interesų bendrumas; d) sutarties šalių lygiateisiškumas; e) sutarties dalyvių susitarimas visais esminiais sutarties aspektais; f) abipusė atsakomybė už prisiimtų pareigų nevykdymą ar netinkamą vykdymą; g) sutarties užtikrinimas teisinėmis prievolėmis. O R. Krasausko[76] nuomone, išskirtinas dar vienas ne mažiau svarbus kolektyvinės sutarties požymis – tai specifinis kolektyvinės sutarties sudarymo procesas, kurio specifiškumą lemia:

1. Specifiniai teisėkūros subjektai – darbuotojai ir darbdaviai bei jų organizacijos. *Šie subjektai sudarydami kolektyvines sutartis kuria bendrojo pobūdžio taisykles*, kurios yra privalomos visiems darbuotojams ir darbdaviams, patenkantiems į konkrečios kolektyvinės sutarties teisinio reguliavimo sritį.
2. Specifinė teisėkūros procedūra – kolektyvinės derybos.

Būtent šis procesas, autoriaus nuomone[77], lemia išskirtinį kolektyvinės sutarties, kaip teisinio visuomeninių santykių reguliatoriaus, vaidmenį.

Taigi, kolektyvinė sutartis turi ne tik civilinės sutarties bruožų – jai būdinga ir norminio teisės akto galia, privalomasis pobūdis, jos norminės sąlygos pripažintos teisės šaltiniu, kuris teisės aktų hierarchijoje užimdamas atitinkamą vietą, negali prieštarauti aukštesnės galios teisės aktams. Tačiau galima sutikti su N. Kasiliausku[78], kuris kolektyvinę sutartį priskiria y*patingai* teisės aktų rūšiai. Šio teisės akto ypatingumą lemia gebėjimas lanksčiai reguliuoti darbo santykius, dėka socialinių partnerių, kaip specifinių teisėkūros subjektų, susitarimo laisvės, specifinės teisėkūros procedūros – kolektyvinių derybų metu nustatant šios sutarties turinį. Nors norminė kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis užtikrina kolektyvinės sutarties nuostatų privalomumą, įstatyminę laikymosi ir vykdymo kontrolę, bet savitas šių sutarčių sudarymo mechanizmas, kurį galima vadinti darbuotojų ir darbdavių *sutartine* teisėkūra, jos sutartinis pobūdis lemia šios sutarties lankstumą reguliuojant darbo santykius.

[74] Nekrošius I. ir kt. Darbo teisė. *Vadovėlis*. - Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 119.
[75] Vaišvila A. Teisės teorija: vadovėlis. Vilnius, 2000.
[76] Krasauskas R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu // Jurisprudencija, 2008, Nr. 1 (103), P. 40.
[77] Ten pat, P. 40.
[78] Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: 2006, P. 93.

2.2. Kolektyvinės sutarties šalys

Kadangi kolektyvinė sutartis (įmonės (ar jos struktūrinio padalinio), šakos, teritorinės ar nacionalinės), šiame darbe vertinama kaip lankstaus teisinio reguliavimo prielaida, kaip norminis, sutartinio pobūdžio aktas ir teisinio reguliavimo instrumentas, kurį sudaro ir juo naudojasi šios sutarties šalys, todėl manytina, kad tik kompetetingi subjektai ir tik laikydamiesi įstatymuose numatytos procedūros gali sudaryti kolektyvines sutartis ir kurių nuostatos turės normatyvinę teisės šaltinio galią šios sutarties šalims.

Tiek darbuotojai, tiek ir darbdavys kaip darbo santykių subjektai ir įmonės kolektyvinės sutarties šalys pasižymi specifiškumu realizuojant teises ir pareigas, nes ir darbuotojams, ir darbdaviui tiesiogiai realizuoti savo teises, pavyzdžiui, dalyvauti kolektyvinėse derybose, t.y. sutartiniame darbuotojų ir darbdavių teisėkūros procese, beveik neįmanoma (ir neįmanoma rengiant aukštesnio negu įmonės lygmens kolektyvinės sutarties projektą). Taigi, sudarant kolektyvinę sutartį kolektyvinės sutarties šalims būtina atstovauti.

Tačiau, kad galėtų atstovauti savo nariams, darbuotojai ir darbdaviai turi jungtis į asociacijas, organizacijas, kurios šiandien kuriasi ir veikia asociacijų laisvės principo pagrindu. Šis principas, t.y. asociacijų laisvė darbo teisėje, įtvirtinta TDO dokumentuose[79] bei JTO teisės aktuose – 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje[80] bei 1961 m. Europos socialinėje chartijjoje[81] turi ypatingą reikšmę, nes tik turėdami galimybes jungtis į asociacijas, organizacijas, kurios atstovauja savo narių interesams, darbuotojai ir darbdaviai turėdami savo atstovus gali veikti kaip lygūs partneriai, siekti savo tikslų bei interesų suderinimo ir derybų būdu pasiekti tarpusavio kompromisą, susitarimo būdu - darbo santykių reguliavimo lankstumą tai įtvirtindami norminiame akte – kolektyvinėje sutartyje.

2.2.1 Darbuotojų atstovai

Visuotinai žinoma, jog darbuotojas yra silpnesnioji darbo santykių šalis, lyginant su visapusiškai - ne tik ekonominį potencialą turinčiu darbdaviu. Todėl siekiant apginti jų teises bei teisėtus interesus reikalingas stiprus, nešališkas atstovavimas.

[79] TDO konvencija Nr. 11 dėl žemės ūkio darbuotojų teisės jungtis į organizacijas ir vienytis, TDO konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo, TDO Konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo, TDO Konvencija Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje.
[80] Valstybės žinios. 1995, Nr. 40 – 987.
[81] Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

Jau istoriškai, dar iki darbo teisės, kaip atskiros teisės šakos atsiradimo, išsivystymo ištakų, yra susiformavusi pagrindinė darbuotojų teisių, profesinių, socialinių, ekonominių interesų gynėja, jų atstovė derybose su darbdaviu – profesinė sąjunga. Ši pirmoji darbuotojų gynėja, atstovė, kaip spėjama įkurta 1720 m. Didžiojoje Britanijoje, kuri ko gera ne veltui yra vadinama profesinių sąjungų kilmės valstybe, kuomet 7000 siuvėjų susivienijo į savanorišką organizaciją, siekusią apginti savo interesus dėl darbo užmokesčio ir darbo laiko.

Lietuvai atgavus nepriklausomybę profesinės sąjungos įgijo naują teisinį statusą – iš totalitarinei valdžiai parankaus ir šios valdžios kontroliuojamo darinio transformavosi į naują – darbuotojus atstovaujančią organizaciją. Šiandien Lietuvos profesinės sąjungos pratęsia demokratinių valstybių ilgametes tradicijas ir įvardijamos kaip kolektyvinių darbo santykių dalyvės, atstovaujančios darbuotojams, ginančios jų teises bei interesus. Pagrindinė tokio atstovavimo išraiška – kolektyvinių derybų dėl kolektyvinės sutarties vedimas bei kolektyvinės sutarties sudarymas.

Lietuvoje šios darbuotojų organizacijos – specifinės asociacijos yra ne tik asociacijų laisvės principo, bet visų pirma *Konstitucijos* (Konstitucijos 35 str. nustatyta piliečių teisė laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas arba asociacijas, jeigu šių tikslai ir veikla neprieštarauja Konstitucijai ir kitiems įstatymams), o taip pat ir Profesinių sąjungų įstatymo[82] pagrindu veikiantis įstatyminis darbuotojų atstovas. Šis įstatymas įtvirtina, garantuoja profesinių sąjungų laisvę, jos teises, kas yra labai svarbu atstovaujant darbuotojams kolektyvinės sutarties sudarymo procese, t.y. derantis dėl šios sutarties sąlygų bei ginant, saugant darbuotojų teises ir interesus lankstaus teisinio reguliavimo kontekste.

Lietuvos konstitucinės teisės doktrinoje[83] pažymima profesinių sąjungų, kaip darbuotojų atstovų teisinio statuso įtvirtinimo priežastis, lėmusi išskirtinį profesinių sąjungų vaidmenį, užtikrinant galimybę darbuotojams pasinaudoti kolektyvine jėga prieš ekonominį potencialą ir ekonomiškai stipresnį darbdavį. Tik taip gali būti įgyvendinamas darbo santykių lygybės ir jėgos pusiausvyros išlaikymo principas, kuriuo remiantis reguliuojami darbo santykiai. Konstitucinio Teismo nuomone[84], profesinės sąjungos turi ne tik teisę, bet ir pareigą ginti darbuotojų teises bei interesus ir jiems atstovauti - į profesines sąjungas tam ir vienijamasi, kad jų narių teisės ir interesai būtų ginami organizuotai.

N. Kasiliausko manymu[85], valstybėse, kurios funkcionuoja laisvos rinkos sąlygomis galima nurodyti tris pagrindines profesinių sąjungų funkcijas: apsauginę, kontrolinę ir

[82] Valstybės žinios. 1991, Nr. 34-933.
[83] Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. I dalis. Ats. red. K. Jovaišas. – Vilnius, 2002, P. 450.
[84] LR KT 1999 m. sausio 14 d. nutarimas „ Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai // valstybės žinios. 1999, Nr. 9-199.
[85] Kasiliauskas, N. Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos. – Vilnius: Teisės namai, 2008. P. 120.

reprezentacinę. Esmine laikoma – apsauginė, darbuotojų teisių ir interesų gynimo funkcija, kuri demokratinėse valstybėse sudaro tokių organizacijų steigimo prigimtį. Ši profesinės sąjungos funkcija pasireiškia atstovaujant darbuotojams: rengiant kolektyvinės sutarties projektą, teikiant siūlymus dėl šios sutarties pakeitimų, papildymų bei kolektyvinių derybų metu derantis su darbdaviu dėl darbuotojų teisių įgyvendinimo, o taip pat darbo, socialinių ir ekonominių sąlygų gerinimo. Tokių derybų rezultatas – kolektyvinė sutartis, kurios projektą, kaip jau minėta, t.y. turinį pagal darbuotojų ir darbdavio pasiūlymus dažniausiai rengia profesinė sąjunga. Šios sutarties turinio sudarymas, darbo santykius reguliuojančių sąlygų nustatymas jos turinyje yra laikomas vienas iš esminių kolektyvinių darbo santykių elementų, nes darbo įstatymai, N. Kasiliausko[86] pastebėjimu, nurodo tik tam tikras imperatyvias nuostatas, įtvirtina darbo santykių šalių teises ir pareigas, tačiau nenurodo kiekybinių rodiklių ar įgyvendinimo. O darbo teisės normų įgyvendinimui reikalinga jas aiškiai apibrėžti, apibūdinti, todėl minėtos įstatymų nuostatos yra konkretinamos kolektyvinėje sutartyje, t.y. jos turinyje, kuris yra nustatomas suderinta kolektyvinės sutarties šalių valia.

Tarptautinių dokumentų analizė taip pat leidžia teigti, kad profesinėms sąjungoms yra suteiktos išskirtinės teisės į darbuotojų atstovavimą kolektyvinių derybų proceso metu dėl kolektyvinės sutarties turinio sudarymo. Pavyzdžiui, TDO konvencija Nr. 135 trečias straipsnis numato dvi darbuotojų atstovų kategorijas – profesines sąjungas ir renkamus darbuotojų atstovus. Šioje konvencijoje įtvirtintos išimtinės profesinių sąjungų, kaip darbuotojų atstovų teisės. Taip pat ir TDO rekomendacijoje Nr. 91 pažymima darbuotojų organizacijų, t.y. profesinių sąjungų, kaip vienos iš kolektyvinių derybų šalies dėl kolektyvinės sutarties sudarymo, svarba. Rekomendacijoje nurodoma, jog tik tada, kai darbuotojų organizacijų nėra, kolektyvinėse derybose gali dalyvauti patys darbuotojai. Ypatingas šių organizacijų vaidmuo yra pabrėžiamas Europos socialinės chartijos (pataisytos) II dalies 5 ir 6 straipsniuose, kuriuose kolektyvinės derybos yra pripažįstamos pagrindine profesinių sąjungų privilegija. Taigi, TDO teisės aktai pabrėžia ypatingą profesinių sąjungų vaidmenį darbuotojų ir darbdavių sutartinės teisėkūros procese.

Taip pat paminėtina ir tai, jog siekiant visiškai įgyvendinti vieną iš pagrindinių teisių (funkcijų), t.y. atstovauti darbuotojams ir dalyvauti kolektyvinėse derybose – sutartinėje darbuotojų ir darbdavių teisėkūroje aukštesniu nei įmonės lygiu profesinės sąjungos to paties asociacijų laisvės principo teikiamų garantijų dėka jungiasi į nacionalines profesinių sąjungų organizacijas, o tai profesinėms sąjungoms suteikia išskirtinį statusą, kurio dėka jos gali veiksmingai atstovauti darbuotojams dalyvaudamos kolektyvinėse derybose su darbdaviu dėl kolektyvinės sutarties sudarymo visais – nuo žemiausio įmonės, iki aukščiausio – nacionalinio,

[86] Kasiliauskas N. Kolektyvinių sutarčių reikšmė reguliuojant darbo santykius // Justitia, 2005, Nr. 2 (56). P. 39.

lygmenimis. Todėl reikėtų pritarti R. Krasausko[87] nuomonei, jog profesinės sąjungos dalyvaudamos sutartinės teisėkūros procese – kolektyvinėse derybose ir veikdamos kaip nepriklausomi subjektai, kolektyvinėse sutartyse turi galimybę įtvirtinti autentiškos kokybinės išraiškos teisinio elgesio taisykles. Tačiau praktikoje galimi atvejai, kuomet darbuotojams atstovauja kelios profesinės sąjungos. Tokio atstovavimo problema, pasak N Kasiliausko[88], susijusi su profesinių sąjungų pliuralizmu, kaip asociacijų laisvės padariniu. Tokiu atveju reikalinga išrinkti pagrindinę atstovaujamąją profesinę sąjungą, kurios atstovaujamasis statusas reikštų ypatingų įgaliojimų dalyvauti kolektyviniuose darbo santykiuose įgijimą – atstovauti darbuotojams, ginti jų teises ir interesus. Tačiau, kaip pastebi autorius, DK išsamiai nereglamentuoja „labiausiai atstovaujančių“ profesinių sąjungų statuso ir netgi nevartoja tokios teisinės sąvokos. Nors tam tikro profesinių sąjungų pliuralizmo reguliavimo įmonės lygmeniu apraiškų galima įžvelgti (DK 60 str. 2 – 3 dalys) , tačiau priešingai – kolektyvinių derybų aukštesniu nei įmonės lygmeniu DK nėra nustatyta jokio teisinio profesinių sąjungų pliuralizmo reguliavimo - net nėra šios problemos sprendimo apraiškų. Tai, manytina, turi (ir ateityje turės, jeigu nebus pašalinta ši teisinio reguliavimo spraga) neigiamos įtakos kolektyvinių derybų vedimui (jos beveik nevyksta) bei kolektyvinių sutarčių sudarymui aukštesniu nei įmonės lygiu.

Tačiau žinant nedidelį darbuotojams atstovaujančių profesinių sąjungų skaičių Lietuvoje (neoficialiais duomenimis profesinės sąjungos veikia tik 10 – 12 procentų visų įmonių) bei pačių darbuotojų pasyvumą – itin mažas profesinių sąjungų narių skaičius (skirtingais duomenimis tik 10 – 15 procentų dirbančiųjų yra profesinių sąjungų nariais) lyginant su kitomis šalimis[89], Lietuvos įstatymų leidėjas įteisino papildomą darbuotojų atstovą – *darbo tarybas*. Darbo tarybų instituto atsiradimą Lietuvoje lėmė bendra eurointegracija ir plėtojamos naujos socialinės partnerystė formos[90]. Nors šis darbuotojų atstovas Lietuvos Darbo kodekse įteisintas tik nuo 2004 m., tačiau daugelyje užsienio valstybių - Vokietijoje, Austrijoje, Prancūzijoje, Olandijoje, Portugalijoje ir kai kuriose kitose, jos jau buvo kuriamos po Antrojo pasaulinio karo.

Kaip pagrindinis darbo tarybų įteisinimo motyvas - daugelyje įmonių, organizacijų nebuvo darbuotojų atstovų, partnerių, su kuriais bendradarbiaujant būtų galima sureguliuoti atitinkamais Darbo kodekso straipsniais numatytus darbo santykius. Todėl siekiant užtikrinti veiksmingą socialinės partnerystės įgyvendinimą, kad visų darbuotojų interesai būtų atstovaujami, o teisės apsaugotos socialiniams partneriams derantis dėl kolektyvinės sutarties, siekiant teisinio

[87] Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. – Vilnius, 2008. P. 134.
[88] Kasiliauskas N. Atstovaujamosios profesinės sąjungos statusas. // Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Vilnius, 2007. P. 547 - 550.
[89] Danijoje, 2007 metų duomenimis, net 68 % dirbančiųjų buvo įvairių profesinių sąjungų nariais. Suomijoje, 2003 metų duomenimis - 74 %, Švedijoje 2008 metų duomenimis – 71 %. Norvegijos valstybiniame sektoriuje tų pačių metų duomenimis – beveik 100 %. - http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries
[90] Kasiliauskas, N. Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos. – Vilnius, 2008. P. 100 – 101.

reguliavimo šiomis sutartimis, Lietuvos darbo teisėje – Darbo kodekse, vėliau ir specialiu įstatymu įtvirtinta nauja kolektyvinio darbuotojų atstovavimo forma – darbo tarybos.

Darbo tarybų sudarymo galimybę ir teises reglamentuoja Darbo kodeksas (19 str. 1 d., 21 str.), taip pat Darbo tarybų įstatymas[91] (toliau DTĮ), kurio 2 straipsnyje yra nurodyta, kad darbo taryba – tai darbuotojų atstovaujamasis organas, ginantis darbuotojų profesines, darbo, ekonomines ir socialines teises bei atstovaujantis jų interesams. Tačiau pastebėtina tai, kad šiame įstatyme pažymima, jog darbo taryba turi visas kolektyvinio atstovavimo subjektų teises, nors negali atlikti tų funkcijų, kurios pagal įstatymus yra pripažintos būtent tik profesinių sąjungų išimtinėmis teisėmis (DTĮ 19 str. 2 d.), o šio 19 straipsnio 1 dalies 3 punkte yra nustatyta, kad darbo taryba be kitų jai suteikiamų teisių, turi teisę „sudaryti su darbdaviu įmonės kolektyvinę sutartį, taip pat įmonės filialo, atstovybės ar struktūrinio padalinio kolektyvinę sutartį“. Taigi, darbo tarybų veikla apribojama iki įmonės lygio. Taip pat Darbo kodekso 21 straipsnio antrojoje dalyje nustatyta, kad darbo tarybos turi visas kolektyvinio atstovavimo subjektų teises tik tais atvejais, jeigu tenkinamos šios sąlygos: 1) įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos; 2) darbuotojų kolektyvo susirinkimas nėra perdavęs darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, t.y. veikiančiai ne įmonės viduje, o šakiniu principu. Iš to seka išvada, jog darbo tarybos kaip darbuotojų atstovai gali veikti tik tada, kai įmonėje nėra profesinės sąjungos, taip pat išskirtinė ir išimtinė profesinių sąjungų teisė skirianti jas nuo darbo tarybų - atstovavimas darbuotojų teisėms ir interesams, kolektyvinių sutarčių sudarymas, t.y. teisė dalyvauti sutartinėje darbuotojų ir darbdavių teisėkūroje aukštesniu nei įmonės lygiu - šakiniu, teritoriniu, nacionaliniu.

Taip pat svarbu pažymėti ir tai, jog konstitucinėje doktrinoje[92] teigiama, kad socialiniais partneriais reikėtų laikyti darbuotojų ir darbdavių asociacijas, kurios siekia daryti įtaką darbo santykių reguliavimui. Todėl galima teigti, jog šie darbuotojų atstovai – darbo tarybos nėra laikomos lygiaverčiais socialiniais partneriais, o visų pirma jais laikytini profesinės sąjungos ar darbdavių organizacijos, taip pat jų susivienijimai, sąjungos, konfederacijos. Reikia pritarti R Krasausko[93] nuomonei, jog darbo tarybų dalyvavimas kolektyvinėse derybose yra veikiau išimtis nei taisyklė. Tokia įstatymų leidėjo pozicija, manytina, remiasi tuo, jog suteikus darbo taryboms tokias pačias teises ir įgaliojimus kaip ir profesinėms sąjungoms, susilpnėtų profesinių sąjungų, kaip nepriklausomų, senas, gilias, kolektyvinio atstovavimo tradicijas turinčio darbuotojų atstovų pozicijos ir patrauklumas, o sudarant kolektyvines sutartis, kuriose turi būti išlaikyta darbuotojų teisių bei teisėtų interesų apsauga siekiant lankstaus darbo santykių reguliavimo, tai būtų nenaudinga darbuotojams.

[91] Valstybės žinios, 2004-11-11, Nr. 164-5972
[92] Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras, I dalis. 2000, P. 450 – 452.
[93] Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. – Vilnius, 2008. P. 141.

Kalbant apie darbuotojų atstovus sudarant kolektyvinę sutartį, kuri kaip numanoma gali būti lankstaus teisinio reguliavimo priemonė, reikia atsižvelgti ir į tarptautinius dokumentus.

Taigi, panagrinėjus šiuos teisės aktus – konvencijas, rekomendacijas – matyti, kad darbo tarybų veikla ir įgaliojimai sudarant kolektyvinę sutartį - darbuotojų ir darbdavių sutartinėje teisėkūroje, taip pat ribojami, nors nėra numatytas darbuotojų profsąjunginio ir neprofsąjunginio atstovavimo santykis. Jau minėtoje TDO konvencijos Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje 3 straipsnyje yra išskirti „darbuotojų atstovai“ bendru terminu, kurie remiantis aptariamos konvencijos 5 straipsniu įmonėse gali veikti ir profesinės sąjungos ir renkami darbuotojų atstovai. Tačiau šiame konvencijos straipsnyje pažymima, jog į laisvai išrinktų atstovų funkcijas neįeina veikla, kuri atitinkamose šalyse pripažinta kaip profesinių sąjungų išimtinė prerogatyva. Taip pat šios konvencijos 5 straipsnyje pabrėžiamas profesinių sąjungų išskirtinumas ir prioritetas atstovaujant darbuotojams, kur sakoma, kad „išrinkti darbuotojų atstovai nebūtų panaudojami atitinkamų profesinių sąjungų pozicijoms silpninti“. Tokia nuostata yra išdėstyta ir konvencijoje Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo, kurios 3 straipsnio 2 punktas nurodo, jog yra būtina imtis priemonių, garantuojančių, jog šių atstovų egzistavimas nebus naudojamas *darbuotojų organizacijų* padėties susilpninimui, o „galimybę sudaryti kolektyvines sutartis turėtų *renkami darbuotojų atstovai* tik tuo atveju, kai nėra darbuotojų organizacijų“ – pabrėžiama TDO rekomendacijoje Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių. Taip pat pabrėžtina šios rekomendacijos nuostata akcentuojanti darbuotojų organizacijų nepriklausomumą bei savarankiškumą, kur nurodoma, kad „kolektyvinių sutarčių apibrėžime niekas neturi būti interpretuojama, kaip užuomina į tai, kad pripažįstamas koks nors darbuotojų susivienijimas, įkurtas, įtakojamas arba finansuojamas darbdavių arba jų atstovų“, nes kolektyvinių derybų vedimas, kolektyvinių sutarčių sudarymas ir jų administravimas, ypač streikų organizavimas reikalauja nepriklausomumo, organizacijos, išeinančios už vienos įmonės ribų, dalyvavimo, atitinkamų finansinių išteklių ir disciplinuotos darbuotojų paramos, o to dažniausiai negali pasiekti darbo tarybos[94].

Tačiau kaip žinoma, darbo tarybos nariai, t.y. šie darbuotojų atstovai yra glaudžiai susiję su savo darbdaviu. Todėl pritariant N. Kasiliauskui[95], kurio nuomone visada yra rizika, kad vienašališkai įsteigtos ir priklausomos darbo tarybos gali silpninti profesines sąjungas, galima daryti prielaidą, jog šių darbuotojų atstovų priklausomumas neigiamai įtakos jų savarankiškumą priimant sprendimus – derantis, ginant darbuotojų teises. Todėl matyt ne be reikalo darbo taryboms kolektyvinio atstovavimo srityje įstatymų leidėjas suteikė būtent tokį teisinį statusą.

[94] Kasiliauskas N. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje // Teisė, Nr. 68, 2008. P. 60

[95] Kasiliauskas N. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje // Teisė, Nr. 68, 2008. P. 60

Kaip pastebi D. Petrylaitė[96], darbo tarybos, visų pirma, pasižymi alternatyvumo požymiu, t.y. įstatymų leidėjas pasirinko ne solidarųjį darbuotojų atstovavimo modelį, kai kelių rūšių darbuotojų atstovai galėtų veikti paraleliai, bet alternatyvųjį. Tai veikiau laikina išeitis iš padėties, kuomet darbuotojams neatstovauja profesinės sąjungos[97], o pagrindinis darbo tarybų vaidmuo yra įgyvendinti darbuotojų teisę gauti informaciją ir konsultacijas kaip tai numatyta Europos Bendrijos teisyne bei nacionaliniuose teisės aktuose.[98] Nors darbo tarybos Vakarų Europoje yra gan įtakinga institucija, tačiau pavyzdžiui Italijoje, Didžiojoje Britanijoje taip pat ir Vokietijoje šios tarybos yra daugiau konsultaciniai komitetai, kurių nariai dalyvauja konsultavimo procedūrose, kai vyksta pasirengimo kolektyvinėms deryboms etapas arba kai ketinama darbuotojus atleisti iš darbo dėl ekonominių ar technologinių priežasčių. Taip pat ši institucija gali kreiptis į teismą dėl darbdavio sprendimo teisėtumo.

Reziumuojant galime teigti, jog darbo tarybos Lietuvoje visgi vertintinos kaip alternatyvus darbuotojų atstovavimo organas, nors šis atstovas ir yra kone adekvatus profesinei sąjungai, nes jų funkcijos ir tikslai yra tie patys – atstovauti darbuotojų interesams. Tačiau tarp šių atstovų yra ir esminių skirtumų: 1) Profesinė sąjunga kuriama pačių darbuotojų iniciatyva. O jei įmonėje šios institucijos nėra, darbdavys turi žengti pirmą žingsnį steigiant darbo tarybą (pabrėžtina, kad tai vėliau darbdaviui nesuteikia galimybės įtakoti darbo tarybos veiklos); 2) Kitas labai svarbus skirtumas – atstovaujamų darbuotojų mastas. Jei profesinės sąjungos rūpinasi tik jų narių, mokančių nario mokestį, interesais, tai darbo taryba atsakinga už visos įmonės darbuotojus. 3) Kaip žinoma, įstatymas pirmenybę skiria būtent profesinėms sąjungoms. Jei organizacijoje veikia profesinė sąjunga, joje nebegali įsikurti ir darbo taryba. O jei darbo tarybai jau esant įkuriama profsąjunga, darbo taryba iki kadencijos pabaigos su šia institucija bendradarbiauja, tačiau naujai nerenkama – tai svarbiausias skirtumas.

Taigi, nors teisės aktai numato dvi galimybes atstovauti darbuotojams – profesinę sąjungą arba darbo tarybą, kurie gali atstovauti darbuotojams ir sudaryti kolektyvinę sutartį su darbdaviu, tačiau remiantis valstybinės darbo inspekcijos duomenimis[99] bei iš pasirinktų kolektyvinių

[96] Petrylaitė, D. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymo komentaras // Justitia, Nr. 3, 2007. P. 41.
[97] Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. – Vilnius, 2008. P. 138
[98] Carley, M. Darbo santykiai Europos sąjungos valstybėse narėse ir valstybėse kandidatėse. Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link.Vilnius, Lietuvos Respublikos socialines apsaugos ir darbo ministerija, 2002. P.134.
[99] Valstybinės darbo inspekcijos pareigūnams per 2007 metus patikrinus 15589 įmones ir jų struktūrinius padalinius, nustatyta kad 1187 įmonių įregistruotos profesinės sąjungos, 337 įmonėse darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos perduotos šakinėms profesinėms sąjungoms, 589 įmonėse sudarytos darbo tarybos arba jų funkcijos įgyvendina darbuotojų atstovas. Iš viso per 2008 metus pasirašytos 903 kolektyvinės sutartys. Per 2009 metų I ketvirtį valstybinės darbo inspekcijos pareigūnai patikrino 4457 įmones bei jų struktūrinius padalinius ir nustatė, kad 269 įmonėse įregistruotos profesinės sąjungos, 75 įmonėse darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos perduotos šakinėms profesinėms sąjungoms, 106 įmonėse sudarytos darbo tarybos arba jų funkcijas įgyvendina darbuotojų atstovas. - 2008-2009 metų Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinis pranešimas. http://www.socmin.lt/index.php?-13516344797. *Prisijungimo laikas – 2010 09 03.*

sutarčių[100] analizės darytina išvada, kad darbo tarybos Lietuvoje yra tikrai alternatyvus ir gan retai sutinkamas darbuotojų atstovavimo organas, o atstovauti darbuotojams sudarant kolektyvinę sutartį visais pasirinktų kolektyvinių sutarčių sudarymo atvejais prioritetas buvo suteiktas profesinėms sąjungoms.

Todėl manytina, kad šio atstovaujančio subjekto naujumas, alternatyvios darbuotojų atstovavimo, jų teisių saugos ir gynimo sistemos tradicijų nebuvimas Lietuvoje bei praktinių įgūdžių atstovauti darbuotojams sudarant kolektyvines sutartis stoka bei teisinė padėtis atstovaujant darbuotojams, taip pat su veiklos laisvės garantijomis susiję aspektai nesuteikia darbo taryboms lygiavertės galimybės būti darbuotojams atstovaujančiu subjektu, dalyvaujančiu kolektyvinės sutarties sudarymo procese, kuomet deramasi dėl darbo sąlygų – įgyvendinama kolektyvinės sutarties lankstumo galimybė ir siekiama apsaugoti darbuotojų teises bei apginti jų interesus, įgyvendinant įstatymų leidėjo kolektyvinės sutarties šalims suteiktą galimybę pačioms lanksčiai susireguliuoti darbo santykius. Taip pat svarbu ir tai, jog profesinės sąjungos, kaip darbuotojų gynėjos ir įstatyminiai pagrindiniai atstovai Lietuvoje dar labai negausios ir silpnos.

2.2.2 Darbdavių atstovai

Kalbant apie kolektyvinės sutarties galimybes lanksčiai teisiškai reguliuoti darbo santykius, pirmiausiai, kaip jau minėta anksčiau, dėmesys krypsta į darbuotojų, kaip silpnesnės darbo santykių šalies, interesų apsaugą, t.y. į jau minėtas darbuotojų atstovavimo formas ir būdus. Tačiau tarptautiniai, Europos bei nacionaliniai teisės aktai suteikia lygias galimybes – darbuotojams ir darbdaviams dalyvauti socialinėje partnerystėje siekiant suderinti darbo santykių subjektų interesus, o kalbant apie darbdavio interesus reikia nepamiršti, jog jie savo prigimtimi ir esme yra priešingi darbuotojų interesams.

Taigi, darbdaviai taip pat turi teisę jungtis ir būti atstovaujami siekiant tam tikrų tikslų įgyvendinimo ar savo interesų ir teisių gynimo kolektyvinių darbo santykių srityje – sudarant kolektyvinę sutartį derėtis dėl palankesnių ir lankstesnių darbo santykius reguliuojančių sąlygų nustatymo.

[100] Darbe ištirtos devynios kolektyvinės sutartys: 1)*Akcinės bendrovės „Achema“2008 m. kolektyvinė sutartis, 2) UAB „Visagino energetikos remontas“2009 m. kolektyvinė sutartis, 3) Alytaus Panemunės vidurinės mokyklos 2009 m. kolektyvinė sutartis,4) AB „Alita“ 2008 – 2012 m. kolektyvinė sutartis, 5)AB „Snaigė“ 2006 m.kolektyvinė sutartis, 6)Alytaus rajono savivaldybės administracijos ir Alytaus rajono savivaldybės administracijos darbuotojų 2007 m. kolektyvinė sutartis, 7)UAB „Molesta“ 2007 m.kolektyvinė sutartis, 8)Alytaus rajono savivaldybės priešgaisrinės apsaugos tarnybos2008 m. kolektyvinė sutartis, 9)UAB Alytaus technikos mokyklos 2008 – 2009 m. kolektyvinė sutartis.*

Todėl atsižvelgiant į lygias socialinių partnerių galimybes jungtis į asociacijas ir organizacijas siekiant tam tikrų tikslų įgyvendinimo, teisių ir interesų gynimo paminėtina TDO Konvencijos Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo[101] nuostata, kurioje yra kalbama ne tik apie darbuotojų, bet ir darbdavių teisių gynybą. Antai minimos konvencijos 2 straipsnyje numatyta teisė tiek darbuotojams, tiek *darbdaviams* be išankstinio leidimo ir be jokių išimčių steigti organizacijas ir stoti į jas, laikantis šių organizacijų nustatytų taisyklių, o 3 straipsnis numato šių organizacijų apsaugą nuo bet kokio valstybinės valdžios kišimosi, galinčio apriboti šią teisę arba suvaržyti naudojimąsi ja. Be to, TDO Konvencijos Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo[102] 7 straipsnyje numatyta darbdavių asociacijų apsauga nuo kišimosi į jų steigimo, veiklos ir valdymo reikalus.

Vertėtų pažymėti tai, jog darbuotojų organizacijos veikė bei dėmesys joms buvo skiriamas ir tarybinės darbo teisės rėmuose, be to jų teisinis statusas pratęstas nagrinėti ir nemaža dėmesio susilaukė atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, tuo tarpu Lietuvoje kaip visiškai naujam visuomenės elementui - darbdavių organizacijoms - kurtis ir veikti prielaidos atsirado tik atgavus nepriklausomybę. Tokį steigimąsi Lietuvoje pirmiausia nulėmė darbdavių siekis apginti savo verslo interesus, o pagrindiniu partneriu jie laikė Vyriausybę[103]. Tačiau pabrėžtina tai, jog socialinė partnerystė reiškia dviejų *lygiateisių* šalių dalyvavimą kolektyvinės sutarties sudarymo procese, šia sutartimi siekiant lanksčiau reguliuoti darbo sąlygas. Abiejų šalių atstovų egzistavimas ir teisė lanksčiai sureguliuoti darbo sąlygas bei ginti savo ir atstovaujamųjų teises yra vienodai teisėtas ir pagrįstas, kuris grindžiamas asociacijų laisve. Pasak I. Kiseliovo[104], konvencijoje Nr. 87 darbdavių organizacijos yra prilyginamos darbuotojų profesinėms sąjungoms ir traktuojamos kaip darbdavių profesinės sąjungos, kurių specifika yra tame, jog jas sudaro ne individualūs asmenys, kaip profesines sąjungas, o atskiri darbdaviai (įmonės). Tokios sąjungos atstovauja socialiniams ir ekonominiams darbdavių interesams. Taigi, I. Kiseliovo teigimu, kalbant apie kolektyvinius darbo santykius būtina išskirti abi šalis: tiek darbuotojų profesines sąjungas, tiek ir darbdavių „profsąjungas“.

Teisė būti atstovaujamiems darbdaviams yra laiduojama ne tik tarptautiniuose dokumentuose, bet ir DK įtvirtintomis nuostatomis – kad darbdaviai gali būti atstovaujami esant kolektyviniams darbo santykiams, nustato tiek DK 18 straipsnio 1 dalis, tiek DK 24 straipsnis, kurio 3 ir 4 dalys įtvirtina darbdavių atstovavimą, t.y. socialinę partnerystę šakos, teritoriniu lygiu darbdaviams atstovauja darbdavių organizacijos (jų asociacijos, federacijos, konfederacijos

[101] Valstybės žinios, 1996, Nr. 27-653.
[102] Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-674.
[103] Krasauskas, R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. – Vilnius, 2009. P. 126.
[104] Киселев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. - Москва, 1999. P. 234.

ir kt.). Darbdavių organizacijomis laikomi pagal Asociacijų įstatymą veikiantys viešieji juridiniai asmenys, pagal savo įstatus (statutus) atstovaujantys savo narių – darbdavių teisėms ir interesams socialinėje partnerystėje.

Darbo kodeksas apibrėžia kas yra darbdavių organizacija, tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, kad ši organizacija, remiantis DK 24 straipsnio 3 dalies nuostata, veikia pagal Asociacijų įstatymą[105], nors šis įstatymas nėra specialus, reglamentuojantis būtent darbdavių organizacijų, kaip darbdavių atstovų sudarant kolektyvinę sutartį, steigimą ir veiklą, jų atstovavimą kolektyviniuose darbo santykiuose, bei nesuteikia kolektyvinės sutarties sudarymo kompetencijos. Darbdavių organizaciją reikalinga skirti nuo kitų asociacijų, veikiančių pagal tą patį įstatymą. Tokio skyrimo būtinybė yra ta, kad darbdavys yra darbo, o ne civilinių ar administracinių santykių subjektas.[106] Darbdavio sąvoką įstatymų leidėjas įvedė ne šiaip – darbdaviui (darbdavių organizacijoms) įstatymų leidėjas suteikė galimybę atstovauti susireguliuojant darbo santykius kolektyvine sutartimi.

Svarbu tai, kad skirtingai nei darbuotojams atstovaujanti profesinė sąjunga, kurios atstovavimo kompetencija *a priori* nustatoma įstatymo ir Konstitucijos, tai darbdavių organizacija steigiama pagal Asociacijų įstatymą, savaime neįgauna darbdavių atstovavimo socialinėje partnerystėje teisių, kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo kompetencijos, tokia konkreti darbdavių asociacijos (organizacijos) kompetencija turi būti nurodyta jos įstatuose - itin svarbu apibrėžti kokių darbo santykių srities atstovavimo teises nariai perduoda darbdavių organizacijai. Nes nesant darbdavių organizacijos įstatuose narių suteiktų įgaliojimų kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo srityje, darbdavys neturės teisinės pareigos vykdyti kolektyvinės sutarties *normatyvines sąlygas,* kurios sukuria pareigas ir teises subjektams, nesantiems kolektyvinės sutarties šalimis, t.y. pavieniams darbuotojams ir darbdaviams. Priešingu atveju, kaip pastebi T. Davulis[107], darbdavių organizacija privalės vykdyti tik tokias sąlygas, kurios nustato profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų *tarpusavio* teises ir pareigas (prievolines sąlygas), t.y. tas susitarimo nuostatas, kurias ji prisiėmė ne kaip atstovė, o kaip savarankiškas darbo teisės subjektas.

Taigi, norint veiksmingai įgyvendinti darbdavių atstovavimą kolektyviniuose darbo santykiuose būtina nustatyti ir apibrėžti atstovavimo darbo santykiuose kompetencijos ribas[108]. Tik įtvirtinus organizacijos įstatuose dalyvavimo socialinėje partnerystėje teises, kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo kompetenciją, tokiu būdu darbdavių organizacija

[105] Valstybės žinios, 2004, Nr. 25-745.
[106] Davulis T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio status problemos. // Teisė. Mokslo darbai. Nr. 39. – Vilnius, 2001. P. 10 -12.
[107] Ten pat.
[108] Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo ginčai. – Vilnius, 2005. P. 109.

prilygsta darbuotojų atstovavimui per profesines sąjungas ir tampa socialinės partnerystės sistemos institutu, garantuojančiu kolektyvinio sutartinio darbo santykių reguliavimo mechanizmo funkcionavimą.[109] Tai reiškia, jog darbdavių organizacija tokiu būdu įgauna visas teises derėtis su darbuotojų atstovais ir siekti kolektyvinėje sutartyje įtvirtinti lankstesnes negu numatyta įstatymuose darbo santykius reguliuojančias normatyvines sąlygas. O būtent kolektyvinis darbo santykių reguliavimas, t.y. darbo teisinių santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis ir išreiškia tikrąją darbdavių organizacijų teisinę prigimtį ir jų paskirtį visuomenėje,[110] tai yra teisės normų kūrimo valstybinis delegavimas ir vadinamoji visuomenės „socialinė savivalda“.[111]

Nors Lietuvoje veikiančių darbdavių organizacijų tikslai turi būti aiškiai nustatyti tik darbdavių organizacijų įstatuose, tačiau kai kuriose valstybėse darbdavių organizacijų teisė dalyvauti sutartinėje darbuotojų ir darbdavių teisėkūroje turi būti įtvirtinta įstatymuose – vien įstatuose tai įtvirtinti nepakanka. Pavyzdžiui, Japonijos įstatymuose darbdavių organizacijoms yra įtvirtinti privalomi reikalavimai - darbdavių organizacija, ketinanti dalyvauti kolektyvinėse derybose ir būti kolektyvinės sutarties šalimi, šią teisę privalo įtvirtinti savo įstatuose, taip pat turi gauti visų darbdavių, dalyvaujančių tokioje organizacijoje, įgaliojimą[112]. Nors Lietuvos įstatymų leidėjas daugiau dėmesio skiria ir išsamiau reglamentuoja darbuotojų organizacijų, o ne darbdavių atstovavimą, o pastarųjų organizacijų veikla grindžiama tik asociacijų laisvės principu bei bendros paskirties Asociacijų įstatymu, kurie sudaro prielaidas bei teisinį pagrindą darbdavių organizacijoms kurtis bei veikti ginant jos narių teises ir interesus**,** tačiau reikėtų pritarti R. Krasausko[113] nuomonei, jog visgi socialinės partnerystės sferoje asociacijų laisvės principo teikiamos garantijos tiesiogiai ar netiesiogiai yra sietinos su darbdavių organizacijų dalyvavimu sutartinėje socialinės partnerystės subjektų teisėkūroje, atstovaujant jiems priklausantiems darbdaviams kolektyvinėse derybose nacionaliniu, šakiniu ir teritoriniu lygiais ir atitinkamai sudarant kolektyvinę sutartį, taip saugant ir ginant joms priklausančių darbdavių teises ir interesus.

Taigi akivaizdu, jog darbdavių organizacijoms asociacijų laisvės principo bei Asociacijų įstatymo teikiamos garantijos socialinės partnerystės sferoje įtakoja darbdavių organizacijų dalyvavimą sutartinėje teisėkūroje, tačiau Lietuvos įstatymų leidėjo pasirinkta pozicija išsamiau reglamentuoti būtent tik darbuotojų, o ne darbdavių atstovavimą, jų teisinę padėtį, manytina, vertintina neigiamai. Svarbu yra tai, kad skirtingai nei darbuotojams atstovaujanti profesinė

[109] Davulis T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio status problemos. // Teisė, Nr. 39. Vilnius, 2001. P. 10 - 14.
[110] Scholz R. Die Koalitionfreiheit des Arbeitgebers // Zetschrift fur Arbeitsrecht, 1980. P. 358.
[111] Nikisch A. Arbeitsrecht, II Bd., Koalitionsrecht, Arbeitskampfrecht und Tarifvertragsrecht. Tubingen, 1959. P. 45 - 47.
[112] Sugeno K. Kanowitz L. Japanese Employment and Labor Law. 2002. P. 584.
[113] Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. – Vilnius, 2009. P. 127.

sąjunga arba darbo taryba, turinčios aiškią įstatyme apibrėžtą kompetenciją ir teisinį statusą, kuris, manytume sudaro prielaidas ne tik teisinei pareigai dalyvauti kolektyvinės sutarties, bet ir šios sutarties normatyvinių sąlygų sudarymo procese, darbdavių organizacija negali išreikšti „tikrosios darbdavių organizacijos teisinės prigimties ir paskirties visuomenėje“, nes savaime neįgauna darbdavių atstovavimo socialinėje partnerystėje, kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių, *kuriose bus normatyvinių nuostatų* (dėl darbo ir poilsio laiko, darbo užmokesčio, darbo sutarties nuraukimo, atostogų suteikimo, terminuotos darbo sutarties sudarymo ir kt.) sudarymo kompetencijos, nors kolektyviniai susitarimai, kuriuose nėra teises ir pareigas sukuriančių normatyvinių sąlygų yra galimi.

Šiuo metu Lietuvoje darbdaviams nacionaliniu lygiu atstovauja šios organizacijos: Lietuvos pramonininkų konfederacija (LPK) ir Lietuvos verslo darbdavių konfederacija (LVDK). Pagrindinis LPK veiklą reglamentuojantis dokumentas yra Konfederacijos 2009 m. spalio 16 d. priimti įstatai[114], kuriuose tarp kitų veiklos formų yra minimas narių interesų atstovavimas darbdavystės srityje - įtvirtinta tik abstrakti nuostata, jog „konfederacija atstovauja ir gina savo narių teises ir interesus darbo ir socialinėje sferoje“ (LPK įstatų 2.3.7 punktas). Taip pat kitos nacionaliniu lygiu darbdavius jungiančios organizacijos LVDK - 2007 m. sausio 8 d. priimtuose įstatuose[115] nurodomas tikslas „dalyvauti sudarant trišales sutartis su profsąjungomis, Vyriausybe ir savivaldybėmis vykdyti kitas darbdavių organizacijos funkcijas“. Tačiau tai, pasak T. Davulio[116], „tik abstrakčios nuorodos į teisinius darbo santykius, tačiau ne konkretus įgaliojimas organizacijai sudaryti sutartis kito asmens vardu“. Atsižvelgiant į minėtas nuorodas, autoriaus nuomone, šios organizacijos gali būti laikomos darbdavių organizacijomis, tačiau abejotina ar organizacijos turi teisinius įgaliojimus, kolektyvinių derybų dėl kolektyvinės sutarties, turinčios normatyvinių sąlygų, sudarymo kompetenciją.

Apibendrinant galime teigti, jog darbdaviai gali dalyvauti sutartinėje darbuotojų ir darbdavių teisėkūroje, taip pat turi galimybę dalyvaudami šios teisėkūros procese apginti savo atstovaujamųjų interesus ir teises, įtvirtinti autentiškas normatyvines sąlygas, lanksčiai darbo santykius reguliuojančias taisykles norminiame teisės akte – kolektyvinėje sutartyje. Tačiau veiksmingam atstovavimui, t.y. veiksmingam - lanksčiam darbo santykių reguliavimui kolektyvinėmis sutartimis, būtina sąlyga – darbdavių dalyvavimo socialinėje partnerystėje teisės, konkreti atstovavimo kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių sudarymo kompetencija nurodyta organizacijos įstatuose.

---

[114]Lietuvos pramonininkų konfederacijos Įstatai // http://www.lpk.lt/lt/lietuvos-pramonininku-konfederacijos-istatai; *Prisijungimo laikas: 2011-01- 22.*

[115] Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos įstatai // http://www.lvdk.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=64&Itemid=67; *Prisijungimo laikas: 2011-01-22.*

[116] Davulis T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos. // Teisė, Nr. 39. Vilnius, 2001. P 15.

2.3. Kolektyvinės derybos – tęstinis darbuotojų ir darbdavių sutartinės teisėkūros procesas

Kaip jau minėta darbe anksčiau, kolektyvinė sutartis yra darbuotojų ir darbdavių interesų bei darbo santykių reguliavimo priemonė, sutartinės teisėkūros rezultatas, taip pat socialinės partnerystės pagrindas, kuris įgyvendinamas atitinkamu darbuotojų ir darbdavių sutartinės teisėkūros procesu – kolektyvinėmis derybomis. Lietuvos Darbo kodekso 43 straipsnyje be kitų socialinės partnerystės įgyvendinimo formų yra sakoma, jog socialinė partnerystė taip pat įgyvendinama vedant kolektyvines derybas dėl kolektyvinių sutarčių pasirašymo, nes Lietuvoje, vadovaujantis Europos Sąjungos valstybių patirtimi, stengiamasi socialiniams partneriams suteikti kuo didesnį vaidmenį reguliuojant darbo santykius ir mažinti valstybės galimybę imperatyviai reguliuoti šiuos santykius.

Socialinė partnerystė laikoma efektyviausia ir manytina civilizuočiausia „klasių kovos“ forma, leidžianti greičiausiai ir taikiomis priemonėmis pasiekti norimus rezultatus, nes ji vyksta ne demonstracijomis ar streikais, o vedant kolektyvines derybas tarp organizuotų dirbančiųjų ir darbdavių. Ši taip vadinama efektyviausia „klasių kovos“ forma, pirmiausiai pradėta taikyti Vokietijoje ir Skandinavijoje, kuri per kolektyvines derybas ir sudaromas kolektyvines sutartis įmonėse, vėliau išplito iki šakinio ir nacionalinio lygmens[117]. Dėl to sieksime atskleisti kolektyvinių derybų svarbą, jų vaidmenį lankstaus darbo santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis kontekste. Nes šiandien, anot D. Petrylaitės[118] kolektyvinės derybos yra neatsiejama kolektyvinių darbo santykių sudėtinė dalis.

Kolektyvinės derybos, kaip vienas iš kertinių darbo teisės institutų, pirmiausiai yra siejamos su galimų susitarimų tarp kolektyvinių darbo santykių subjektų sudarymu[119]. Šis institutas darbo teisės doktrinoje yra prilyginamas tam tikram tęstiniam procesui[120], kurio metu derinamos skirtingos kolektyvinės sutarties šalių nuomonės dėl sutartyje įtvirtinamų sąlygų, bendrojo pobūdžio elgesio taisyklių ir turi būti grindžiamos demokratiniais principais, kad atitiktų pagrindinę savo paskirtį, t.y. būtų darbuotojų ir darbdavių sutartinės teisėkūros proceso dalis. Šis nepertraukiamas ir tęstinis procesas, pasak G.G. Somerso[121], prasideda konkrečių sąlygų įtvirtinimu kolektyvinėje sutartyje ir, atsižvelgiant į besikeičiančią tikrovę, tęsiasi visą laik

[117] http://lt.wikipedia.org/wiki/Socialin%C4%97_partneryst%C4%97; *Prisijungimo laikas – 2011 01 30.*
[118] Petrylaitė D. Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje // Jurisprudencija, 2005, t. 74. P. 24.
[119] Krasauskas R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos // Jurisprudencija. 2003, 40(32). P. 26.
[120] Kolektyvinių derybų, kaip specifinio, tęstinio sutartinės darbuotojų ir darbdavių teisėkūros požymio sampratą yra pateikęs R. Krasauskas darbe „Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis“. Vilnius, 2009. P. 141-143.
[121] Somers G. G. Collective Bargaining: Contemporary American Experience, P. 553-556.

šias sąlygas pildant, tikslinant arba keičiant, kurio metu derinamos skirtingos kolektyvinės sutarties šalių nuomonės dėl sutartyje įtvirtinamų sąlygų, bendrojo pobūdžio elgesio taisyklių.

Kolektyvinę sutartį vertinant kaip prielaidą lanksčiam darbo santykių teisiniam reguliavimui rastis, pabrėžtina tai, kad šių sutarčių nuostatos įprasmina suderintą valią būtent *kolektyvinių derybų – darbuotojų ir darbdavių sutartinės teisėkūros proceso metu* prisiimtus įsipareigojimus. Darbo kodekso nuostatomis įstatymo leidėjas sustiprindamas kolektyvinių teisinių santykių svarbą, socialiniams partneriams suteikė galimybę aktyviai dalyvauti darbo santykių reguliavimo procese būtent *per kolektyvines derybas*. Kolektyvinių derybų esmė yra ta, kad jų metu socialiniai partneriai gali derėtis dėl darbuotojams palankesnių, papildomų teisių ir garantijų nei nustatyta įstatymuose, taip pat užtikrinant darbuotojų, darbdavių ir valstybės interesų pusiausvyrą, o taip pat ir socialinę taiką. Todėl pačia bendriausia prasme kolektyvines derybas galima apibūdinti kaip interesų derinimo procesą arba tam tikrą socialinių partnerių veiklą, derantis dėl kolektyvinės sutarties turinio nuostatų ir priimant abiems šalims naudingą kompromisą.

Nagrinėjamos problematikos kontekste svarbu pažymėti ir tai, jog teisę derėtis, t.y. vesti kolektyvines derybas dėl darbo sąlygų ir kitų šalims aktualių ekonominių, profesinių bei socialinių klausimų garantuoja jau anksčiau darbe minėtas asociacijų laisvės principas. Šios derybos, kaip teigiama darbo teisės doktrinoje[122], yra pagrindinis asociacijų laisvės aspektas ir viena iš demokratinės visuomenės prielaidų. Todėl paminėtina tai, jog jos turi būti savanoriškos ir nepriklausomos – apsaugotos nuo bet kokio valdžios kišimosi, siekiant esminių kolektyvinių derybų tikslų – efektyviai derinti darbuotojų bei darbdavių interesus. R. Krasausko[123] teigimu <…> „asociacijų laisvės principas ir jo teikiamos garantijos neabejotinai yra būtina darbuotojų ir darbdavių sutartinės teisėkūros prielaida, kolektyvines derybas paverčianti procesu, kuriame dalyvauja dvi lygiavertės, savarankiškos ir nepriklausomos socialinės grupės asmenų – darbuotojų ir darbdavių organizacijos, susivienijusios ginamų kolektyvinių interesų pagrindu.“

Tačiau kaip tęstinis darbuotojų ir darbdavių teisėkūros procesas, kurio tikslas nustatyti įstatymais ir kitais teisės aktais nereglamentuotas darbo sąlygas ir suderinti priešingus interesus, šios derybos turi būti grindžiamos demokratiniais principais, nes tai lemia kolektyvinių derybų reikšmę ir rezultatyvumą kiekvienu konkrečiu atveju. Kitaip šios derybos netektų prasmės siekiant darbo santykių reguliavimo lankstumo, nebūtų užtikrinama abiejų šalių teisių ir interesų apsauga bei jų įgyvendinimas. DK 40 straipsnio 2 dalyje įtvirtintus bendruosius socialinės partnerystės principus, lemiančius ir kolektyvinių derybų raidą, jų eigą - laisvų kolektyvinių derybų, savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus,

[122] Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I dalis.Vilnius, 2003. P. 37.
[123] Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Vilnius, 2009. P. 121.

galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo, realaus įsipareigojimų vykdymo, objektyvios informacijos suteikimo, tarpusavio kontrolės ir atsakomybės, šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams, G.Dambrauskienės[124] nuomone, turėtume laikyti kolektyvinių darbo santykių ištakomis. Šių principų įtvirtinimas darbo teisės normose suteikia naują kokybę ir išreiškia nevienadienius socialinių partnerių interesus. Šalių susitarimu nustatant teises ir pareigas, kurios nėra reglamentuotos galiojančių darbo teisės aktų iš esmės sukuria „naują teisę".

Tačiau reikia pastebėti, jog DK įtvirtintų bendrųjų socialinės partnerystės principų, lemiančių ir kolektyvinių derybų raidą sąrašas nėra baigtinis, kadangi pasirinktų kolektyvinių sutarčių analizė leidžia teigti, jog sutartinės teisėkūros proceso šalys pasirašydamos kolektyvines sutartis, įsipareigoja laikytis ir kitų, savo nustatytų principinių nuostatų. Pavyzdžiui, pasirinktose tyrimui kolektyvinėse sutartyse nurodoma: „Siekti, kad konfliktinės situacijos būtų sprendžiamos dalykišku dialogu ir pasitikėjimu esant abipusiam pasitikėjimui ir pagarbai"[125], „Šalys pripažįsta, kad <...> bus laikomasi abipusio supratimo ir atvirumo, kiek įmanoma vengiant konfrontacinės taktikos. Atsiradus nesutarimams juos spręsti geranoriškai, abipusio pasitikėjimo dvasia."[126] „Tarpusavio santykius grįsti lygiavertės partnerystės, abipusės pagarbos, interesų derinimo ir viešumo principais"[127].

Taigi galime teigti, jog kolektyvinių derybų principai tiek įtvirtinti DK, tiek nustatyti pačių kolektyvinės sutarties šalių sudaro galimybes laisvai, be kliūčių derėtis ir derinti interesus dėl lanksčių darbo sąlygų įtvirtinimo kolektyvinėje sutartyje. Kita vertus, derėtų pritarti R. Krasausko nuomonei[128], jog nors kolektyvinių derybų principų įtvirtinimas daro neabejotiną įtaką kolektyviniam sutartiniam darbo santykių reguliavimui, tačiau vien principų įtvirtinimas teisės aktuose dar neužtikrina skaidrių ir sąžiningų kolektyvinių derybų ir turiningos, darbuotojų ir darbdavių interesą atspindinčios kolektyvinės sutarties sudarymo. Tai reiškia, kad vien principais negali būti grindžiama darbuotojų ir darbdavių sutartinė teisėkūra – nors principai yra pamatinės nuostatos, nurodančios pageidaujamo elgesio kryptį, nuo kurių nukrypti nevalia, bet kolektyvinių derybų proceso organizavimui, vedimui reikalinga išsami teisinė bazė, konkretus, detalus teisinis pagrindas – teisės normos ir nuostatos, kurios įtvirtinamos tiek tarptautiniuose, tiek nacionaliniuose teisės aktuose. Svarbu pažymėti ir tai, jog socialiniai partneriai kolektyvinių derybų metu turi paisyti ne tik principinių nuostatų, tačiau ir TDO konstitucijos bei TDO konvencijų įkūnytų vertybių, nes darbo standartų turinį ir teisingumą neturi nulemti nevaldomas

[124]Dambrauskienė G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje / Jurisprudencija, 2003, t. 40(32) p. 9 - 10.
[125] Alytaus Panemunės vidurinės mokyklos 2009 m. kolektyvinė sutartis.
[126] AB „Snaigė" 2006 m. kolektyvinė sutartis.
[127] AB „Alita" 2008 m. kolektyvinė sutartis.
[128] Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. – Vilnius, 2009. P.146.

interesų susidūrimas, todėl visas kolektyvinių derybų procesas turi būti nukreiptas į „humaniškesnių darbo sąlygų kūrimą“ ir žmogaus orumui apsaugoti bei visuotinius interesus ir bendrą gerbūvį.[129]

Lietuvoje kolektyvinių derybų tvarką, eigą, derybose dalyvaujančių šalių teises ir pareigas bei kitus su kolektyvinėmis derybomis susijusius klausimus reglamentuoja Darbo kodekso 48 straipsnis. Šiame straipsnyje Lietuvos įstatymų leidėjas įtvirtina kolektyvinių derybų šalių teises ir pareigas, detaliai reglamentuoja kolektyvinių derybų proceso klausimus, o taip pat akcentuoja jų savanoriškumą siekiant kolektyvinėmis sutartimis reguliuoti darbo santykius ir sąlygas. Tačiau pabrėžtina tai, jog kolektyvinės derybos Lietuvoje yra numatytos ne tik sudarant kolektyvinę sutartį, bet taip pat darant jos pakeitimus ar papildymus.[130] Tai, manytina, socialiniams partneriams suteikia galimybę dažniau atnaujinti, paįvairinti kolektyvinės sutarties nuostatas, keičiantis atitinkamoms darbo, ekonominėms ar kitoms sąlygoms, kurios reikalauja naujo, kitokio darbo santykių reguliavimo. Todėl darytina išvada, jog darbuotojai ir darbdaviai turi realias galimybes vesdami tokias derybas lanksčiau reguliuoti darbo sąlygas.

TDO teisės aktai, kurie daugiausiai reglamentuoja kolektyvinių derybų procesą ir teisę į jį - TDO konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo ir konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo. Konvencija Nr. 98 bendrais bruožais nusako šių derybų paskirtį – tai darbo sąlygų reguliavimas derybų būdu pasirašant kolektyvinius susitarimus. TDO konvencija Nr. 154 (antras straipsnis) įtvirtina kolektyvinių derybų sąvoką, kurioje nurodomas ir kolektyvinių derybų turinys. Ši konvencija terminą „kolektyvinės derybos“ apibrėžia kaip „visas derybas tarp darbdavio, darbdavių grupės ir vienos ar daugiau darbdavių organizacijų iš vienos pusės ir vienos ar daugiau darbuotojų organizacijų iš kitos pusės“. Taip pat kaip jau minėta, nurodomas ir šių derybų turinys, kuris apjungia tris sritis: a) darbo ir priėmimo į darbą sąlygų nustatymas; b) darbuotojų ir darbdavių santykių reguliavimas; c) darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos arba organizacijų santykių reguliavimas. Svarbu tai, kad dar 1951 m. kolektyvinių derybų komisijos išreikšta nuomone, kolektyvinės sutarties šalys gali – įstatymų ir viešosios tvarkos teisės normų ribose – *visiškai laisvai nustatyti savo sutarčių turinį*[131]. O kolektyvinės sutarties šalys nusistatydamos šios sutarties turinį įgyvendina vieną svarbiausių kolektyvinių darbo santykių reguliavimo elementų, nes, pasak I. Kiseliovo[132], kolektyvinės sutarties turinys, nustatomas kolektyvinių derybų metu, įtvirtina lankstų darbo santykių reguliavimą.

[129] Dambrauskienė G. Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis // Personalo vadyba, 2002, Nr.3 (49). P. 13.
[130] Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I dalis.Vilnius, 2003. P. 170.
[131] Dambrauskienė G., Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis (3) / Personalo vadyba. 2002, Nr. 5 (51); P. 20.
[132] Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран запада. Москва, 2003. P. 67-71.

Pastebėtina, jog tarptautiniai teisės aktai kolektyvinių derybų tiesiogiai nereglamentuoja. Tačiau tai nereiškia, kad kolektyvinės derybos neturi teisinio pagrindo, nes ši teisė, pasak A. Davies[133] yra laikytina individualia žmogaus teise. Todėl šios derybos yra grindžiamos įvairiuose tarptautiniuose ir nacionaliniuose dokumentuose įtvirtintais principais. Taip pat svarbu peminėti Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją[134], kurios 11 straipsnis nurodo, jog „kiekvienas turi teisę laisvai rengti taikius susirinkimus, jungtis į asociacijas kartu su kitais, taip pat teisę steigti profesines sąjungas ir stoti į jas, savo interesams ginti“. Kolektyvinių derybų teisė taip pat įtvirtinta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 28 straipsnyje, kur be kita ko sakoma, jog „darbuotojai ir darbdaviai <...> turi teisę į kolektyvines derybas ir kolektyvinių sutarčių sudarymą“, o 1961 m. Europos socialinėje chartijoje yra pabrėžiama, jog šalys pripažįsta, kad jų visomis tinkamomis nacionalinėmis ir tarptautinėmis priemonėmis vykdytinos politikos tikslas yra sudaryti sąlygas, kuriomis galima būtų veiksmingai įgyvendinti įvairias teises ir pincipus, tame tarpe ir teisę į kolektyvines derybas. Taigi kolektyvinių derybų teisė ir procedūra yra reglamentuota ne tik tarptautiniuose, bet ir nacionaliniuose teisės aktuose, sukuria teisinį pagrindą ir sąlygas darbuotojų ir darbdavių sutartinei teisėkūrai.

Analizuojant šį sutartinės teisėkūros procesą – kolektyvines derybas, nagrinėjamos problematikos kontekste reikėtų atkreipti dėmesį į atskirus jos lygius. Lietuvoje Darbo kodeksas numato derybas tarp kolektyvinės sutarties šalių keturiais lygiais: nacionaliniu, šakos (gamybos, paslaugų, profesiniu), teritoriniu ir įmonės. Tačiau Lietuva yra viena iš valstybių, kurioje kolektyvinės derybos yra paplitusios įmonės lygiu. Taip pat įmonės lygiu kolektyvinės derybos vyksta ir kitose naujosiose Europos Sąjungos valstybėse narėse – Estijoje, Latvijoje, Lenkijoje, Čekijoje, Vengrijoje bei tokiose gilias demokratines tradicijas turinčiose valstybėse kaip Prancūzija ar Didžioji Britanija, nors pasaulyje ir Europoje kolektyvinės derybos daugiausiai vyksta šakos lygmeniu. Tokios derybos užima svarbią vietą Austrijoje, Vokietijoje, Graikijoje, Italijoje, Nyderlanduose, Portugalijoje, Ispanijoje ir Švedijoje. Tuo tarpu, Belgijoje, Suomijoje ir Airijoje vyksta tarpšakinės derybos.[135] Tačiau pavyzdžiui Vokietijoje, be vyraujančių regioninio lygio kolektyvinių derybų, gan dažnas atvejis kuomet šios derybos vykdomos įmonės lygmeniu tam tikrose pramonės šakose socialiniams partneriams siekiant autonomiškiau reguliuoti darbo santykius. Japonijoje taip pat kolektyvinės derybos dažniausiai vyksta įmonių lygiu – kiekvieną pavasarį įmonės profesinės sąjungos siekia darbuotojų darbo užmokesčio didinimo, todėl šios derybos žinomos pavadinimu kaip „Pavasaris ateina“.[136]

[133] Davies A. C. L. Perspectives on Labour Law, P. 175 – 177.
[134] Valstybės žinios, 2000-11-10, Nr. 96-3016.
[135] Carley, M. Darbo santykiai Europos sąjungos valstybėse narėse ir valstybėse kandidatėse. Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link. – Vilnius: Lietuvos Respublikos socialines apsaugos ir darbo ministerija, 2002. P. 127.
[136] http://www.eurofond.europa.eu/eiro/1997/12/feature/de9712140f.htm ; *Prisijungimo laikas - 2011 01 30.*

Pažymėtina, kad kolektyvinių derybų vedimas skirtingais lygiais nėra imperatyviai nustatytas, nors vedant derybas aukštesniu nei įmonės lygiu, pvz. šakos ar nacionaliniu, socialiniai partneriai turi daugiau galimybių kolektyvinėse sutartyse įtvirtinti ne tik plačiau taikomų bendrojo pobūdžio, bet lankstesnių ir įvairesnių elgesio taisyklių, įgyvendinti TDO konvencijose ir kituose teisės aktuose įtvirtintas darbuotojų ir darbdavių sutartinės teisėkūros, kaip tęstinio proceso, socialinės partnerystės nuostatas ir principus, bei įgyvendinti ES direktyvų keliamus tikslus. Kita vertus, šių derybų vedimas skirtingais lygiais, t.y. galimybė jas vesti ir žemiausiuoju – įmonės lygiu, leidžia darbo santykių šalims atsižvelgiant į individualius įmonės darbuotojų ir darbdavių poreikius, autentiškiau teisiškai susireguliuoti darbo sąlygas. Taip pat pabrėžtina ir tai, jog kolektyvinių derybų vedimo galimybė įvairiais lygiais yra logiška ir todėl, kad pats darbo santykių teisinis reguliavimas tampa „gyvesnis“, kadangi jį atlieka patys to lygmens socialiniai partneriai, kuriame savitas reguliavimas labiausiai yra reikalingas. Būtent kolektyvinėmis derybomis galima užtikrinti lygias darbo santykių šalių galimybes, ginant ir saugant tiek vienos, tiek kitos šalies interesus. Tačiau problema tame, jog kaip jau minėta, neišspręsta profesinių sąjungų pliuralizmo problema bei darbdavių organizacijų teisinio reglamentavimo spragos, Lietuvos socialiniai partneriai - nei darbuotojai, nei darbdaviai neturi derybinių įgūdžių, nėra susiformavusių derybų tradicijų, kurios Europos valstybėse formavosi laipsniškai ir tai truko dešimtmečius. Galime teigti, kad šių problemų atsiradimą lemia mažas jungimasis į profesines sąjungas, ne tik vengiama dalyvauti profesinių sąjungų veikloje, bet ir steigti darbdavių organizacijas, bendradarbiauti ir derėtis. Profesinių sąjungų iniciatyva pradėti derybas dėl kolektyvinės sutarties sudarymo darbdavių sutinkama gan abejingai, o į kolektyvinių derybų procesą darbdaviai žiūri kaip į neįpareigojančią diskusijų formą. Todėl akivaizdu, jog kol Lietuvoje neįsitvirtins kolektyvinių derybų kultūra, o sutartinės teisėkūros tradicijos nebus puoselėjamos ir tobulinamos teisiškai išprususių socialinių partnerių, praktiškai nebus įmanoma pasinaudoti šių derybų teikiamais privalumais - nustatyti kolektyvinės sutarties turinį siekiant darbo santykių teisinio reguliavimo lankstumo. Todėl reikia pritarti R. Krasausko[137] teiginiui, jog sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis veiksmingumui didžiulę reikšmę turi pats kolektyvinių derybų procesas, t.y. derybų vedimo strategija, taktika, tvarka ir būdai. M. R. Carrell ir C. Heaving[138], derybų sėkmės priklausomumą sieja su derybininkų išsilavinimu ir kolektyvinių derybų dalyko suvokimu. Šių autorių manymu, kolektyvinėse derybose dalyvaujantys subjektai turi būti gerai susipažinę su derybų pozicijomis ir puikiai žinoti visą kolektyvinėms deryboms būtiną informaciją.

[137] Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Monografija. Vilnius, 2009. P. 151.
[138] Carrell M. R., Heavring Ch. Collective Bargaining and Labour Relations. Cases, Practice, and Laww. P. 45.

Todėl atsižvelgiant į šias pastabas manytina, jog valstybė turėtų aktyviau dalyvauti pagelbėdama socialiniams partneriams pasirengti kolektyvinėms deryboms: tai gali būti įvairūs mokymai, konferencijos ar kursai supažindinantys su kolektyvinių derybų proceso teisiniu reglamentavimu, šių derybų tikrąja paskirtimi ir esme, bei jų vedimo strategija ir taktika. Tai, manytina, socialiniams partneriams ne tik palengvintų pasirengimą kolektyvinių derybų procesui, bet ir užtikrintų jų konstruktyvumą, tai įtakotų ir šių sutarčių turinio įvairumą – galimybes įtvirtinti įvairesnių – lankstesnių darbo santykius reguliuojančių sąlygų, efektyvių derybų būdu būtų sukuriama daugiau lanksčių, „rankų darbo“ darbo santykių reguliavimo taisyklių jas įtvirtinant kolektyvinėse sutartyse.

Taigi, apibendrinant šią darbo dalį galima teigti, jog remiantis tiek TDO, tiek tarptautiniais teisės aktais, o taip pat Lietuvos darbo teisės doktrina, galime daryti išvadą, jog kolektyvinės derybos yra veiksmingas būdas spręsti darbo santykių reguliavimo klausimus sudarant kolektyvinę sutartį, kurioje įtvirtinamos kitokios negu nustatyta įstatymuose darbo santykių reguliavimo taisyklės, t.y. įtvirtinamos pačių socialinių partnerių lanksčios vietinės teisės normos.

2.4 Kolektyvinės sutarties vieta darbo teisės šaltinių hierarchijoje

Kolektyvinė sutartis Lietuvoje yra pripažįstama darbo teisės šaltiniu kartu su Konstitucija, LR tarptautinėmis sutartimis, ES teisės normomis, pagrindiniu darbo įstatymu – Darbo kodeksu, kitais įstatymais ir jiems neprieštaraujančiais norminiais teisės aktais. Tačiau teisės šaltiniu yra laikoma ne visa kolektyvinė sutartis – darbo teisės šaltiniu yra laikomos kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos, nors šių šaltinių hierarchijoje užima žemiausią vietą. R. Krasausko[139] nuomone, tokia kolektyvinės sutarties kaip darbo teisės šaltinio apimtis yra pateisinama ir pagrįsta normatyvinių kolektyvinės sutarties sąlygų svarba darbo santykių reguliavimo procesui, nes šios sąlygos yra kaip pagrindinės sąlygos iš sąlygų rūšių, kuriomis darbuotojams ir darbdaviams, patenkantiems į konkrečios kolektyvinės sutarties teisinio reguliavimo sritį, nustatomos privalomos elgesio taisyklės.

Šie teisės šaltiniai įvardijami kaip specifiniai, kuriuos priima socialiniai partneriai kolektyvinio bendradarbiavimo proceso metu - ši sutartis skiriasi nuo kitų darbo teisės šaltinių būtent tuo, jog ji yra darbuotojų ir darbdavių sutartinės teisėkūros rezultatas - sudaroma

[139] Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. Monografija. Vilnius, 2009. P. 202.

sutartiniu būdu ir išreiškia ne įstatymų leidėjo, o darbuotojų ir darbdavių valią. Todėl šioje darbo dalyje aptarsime šio specifinio, darbuotojų ir darbdavių valios išraiškos darbo teisės šaltinio galimybes būti lankstaus teisinio reguliavimo prielaida reguliuojant darbo santykius.

Kaip jau minėjome, Lietuvoje, o ir kitose kontinentinės teisės tradicijos valstybėse, Konstitucija ir įstatymai darbo teisės šaltinių sistemoje turi aukščiausią juridinę galią ir kiti, žemesnės galios teisės aktai, taip pat ir sutartys negali jiems prieštarauti. Tačiau įstatymuose yra įvairių tipų teisinių konstrukcijų, reguliuojančių subjektų elgesį: įstatymai, reguliuodami darbo sąlygas, gali arba nustatyti privalomus elgesio taisyklių imperatyvus, arba nurodyti dispozityvią galimybę santykio šalims pačioms susitarti dėl tam tikro darbo santykių susireguliavimo. Tai reiškia, jog yra pripažįstama šalių valios laisvės, t.y. sutartinio reguliavimo prioritetas tokių įstatymų nuostatų, kurios nėra imperatyvios ir draudžiančios, atžvilgiu.[140] Kaip pastebi G. Dambrauskienė[141], įstatymas ir kolektyvinė sutartis yra susieti ne tik subordinacija, bet ir papildomumo ryšiais. Tačiau pasak autorės, subordinacijos atsisakymas nereiškia, jog kolektyvinės sutartys yra visiškai nepriklausomos nuo valstybės įstatymų, nes bet kokiu atveju teisinėje valstybėje išlieka įstatymo viršenybė. Kolektyvinės sutarties normatyvinės nuostatos reguliuoja darbo teisinius santykius ne autonomiškai, savarankiškai, o kaip darbo teisės šaltinių sistemos dalis. Pasak autorės, kolektyvinę sutartį su kitais darbo teisės šaltiniais sieja glaudus ryšys, todėl įstatymų leidėjas, atsižvelgdamas į darbo santykių ypatumus, į greitai kintančias socialines, politines, ekonomines sąlygas, teisės aktams – norminiams nurodymams, suteikia tam tikrų savybių, leidžiančių jų sąveiką.

Taigi manytina, jog negalima absoliutinti teisės šaltinių hierarchiškumo principo, kadangi kolektyvinė sutartis, o tiksliau jos norminės sąlygos, būdamos norminiu susitarimu, darbo teisinius santykius reguliuoja ne tik tiek, kiek nustato aukštesnę juridinę galią turintys teisės aktai - darbo teisės šaltiniai, bet ir tiek, kiek kolektyvinių derybų metu susitaria kolektyvinės sutarties šalys. Tačiau pažymėtina tai, kad žemiausią juridinę galią turintis darbo teisės šaltinis - kolektyvinės sutarties normatyvinės nuostatos reguliuojančios darbo santykius, gali įtvirtinti tik tokias sąlygas, kurios neviršija kolektyvinei sutarčiai aukštesnę juridinę galią turinčių darbo teisės šaltinių suteiktos „kompetencijos“, t.y. neblogina darbuotojų darbo sąlygų labiau negu tai nustatyta aukštesnės juridinės galios teisės akte. Darbo teisės doktrinoje[142] nurodoma, jog būtina išlaikyti kolektyvinių sutarčių ir įstatymų nuostatų santykį. Turi būti įstatymų ir sutartinio reguliavimo metodo darna (tai aptarta pirmojoje darbo dalyje). Tokios darnos pasiekiama vadovaujantis *in favorem* principu, pagal kurį draudžiama į kolektyvinės sutarties normatyvines

[140] Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė: kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. Vilnius: 2006, P.94.
[141] Dambrauskienė G. Konstitucinės teisės į darbą garantijos ir Lietuvos Respublikos naujasis Darbo kodeksas. // Jurisprudencija. 2002, Nr.30 (22). P. 86.
[142] Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. I dalis. Vilnius, 2003. P. 176.

nuostatas įtraukti sąlygas, bloginančias darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kurią nustato galiojantys įstatymai. Pasak D. Petrylaitės, Lietuvoje kolektyvinių derybų šalys, dalyvaudamos kolektyvinėse derybose bet kuriuo lygiu, privalo vadovautis *in favorem* principu. G. Dambrauskienė[143] taip pat pabrėžia *in favorem* principo, kuris lemia įstatymų ir kolektyvinių sutarčių norminių nuostatų santykį, reikšmę. Tačiau R. Krasauskas[144], oponuodamas šiems teiginiams, teigia, jog pasakyti, ar kolektyvinės sutarties sąlygos didina darbuotojų teisių garantijas, ar ne, neretai Darbo kodekse *expressis verbis* paliekama pačioms šalims. Autoriaus nuomone, tam tikrais Darbo kodekse nustatytais atvejais (pvz. DK 109 str. 2 d., 255 str. 1 d. 7 p. ir 256 str. 1 d.) socialiniams partneriams yra paliekama teisė susitarti dėl darbuotojų garantijų mažinimo, papildomų prievolių darbuotojams, palyginti su nustatytomis Darbo kodekse. Tai reiškia jog Lietuvos darbo įstatyme pamažu įsitvirtina *in peius* principas, kuris darbuotojų padėtį leidžia ir bloginti, tačiau *tik įstatyme* nustatytais atvejais. Todėl atvejai, kai kolektyvinėje sutartyje įtvirtinamos normatyvinės nuostatos, mažina darbuotojų teisių garantijas, neturėtų būti vertinama kaip įstatymų pažeidimas (teisės aktų hierarchijos principo pažeidimas). Remiantis DK 4 straipsnio 4 dalimi pabrėžtina, jog negalima į kolektyvines sutartis įtraukti tokių nuostatų, kurios pablogina darbuotojų padėtį lyginant su ta, kurią nustato Darbo kodeksas, įstatymai ir kiti norminiai teisės aktai. Taigi, kolektyvinės sutarties nuostatos, nepriklausomai nuo to ar jos yra gerinančios (o remiantis *in favorem* principu gerinti galima visada) ar bloginančios (bloginimo galimybę lemia *in peius* principo įtvirtinimas kai kuriose Darbo kodekso normose) darbuotojų padėtį, tačiau neprieštaraujančios Darbo kodekso nuostatoms yra teisėtos ir galiojančios.

Todėl darytina išvada, jog galioja ir turi viršenybę su nustatytuoju įstatymuose ne tik tokios kolektyvinės sutarties nuostatos, kurios gerina darbuotojų teisių garantijas, tačiau ir tos, kurios įstatyme įtvirtinto *in peius* principo dėka, kai kuriais atvejais darbuotojų padėtį blogina. Tačiau Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nuomone[145], bloginančias sąlygas turi kompensuoti darbuotojų padėtį gerinančios kolektyvinės sutarties sąlygos. Taip pat teisėjų kolegija akcentuoja kolektyvinėse derybose dalyvaujančių tiek darbuotojų, tiek darbdavių abipusį pritarimą, be kurio nebūtų priimama kolektyvinė sutartis ir atskiros šios sutarties sąlygos bei vadovavimąsi jau minėtais DK įtvirtintais teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais, kai Kodeksas ir

[143] Dambrauskienė G. Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis. // Personalo vadyba, 2002, Nr. 6 (52). P. 7

[144] Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis.Vilnius, 2009. P. 222 – 224.

[145] Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolekgijos nuomone, kolektyvinės sutarties nuostata bloginanti darbuotojų padėtį labiau negu tai nustatyta įstatymuose ar kt. teisės norminiuose aktuose, dar savaime nereiškia, jog tokia kolektyvinė sutartis prieštarauja Darbo kodekso ir kitų norminių aktų nuostatoms. Nepakanka įvertinti vieną iš kolektyvinėje sutartyje esamų, darbuotojų padėtį bloginančių darbo sąlygų - reikalinga įvertinti visas kolektyvinėje sutartyje išdėstytas darbuotojų darbo sąlygas ir socialines garantijas ir išvadą dėl bloginančios darbuotojų padėtį kolektyvinės sutarties galima padaryti tik įvertinus tokios sutarties *sąlygų visumą,* pasvėrus ar tam tikros darbuotojų padėtį gerinančios sąlygos kompensuoja kitas, bloginančias jų padėtį. (LAT CBS teisėjų kolekgijos 2009 m. balandžio 2 d. nutartis c.b. V. G. ir kt. prieš Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkciją (bylos Nr. 3K - 3 – 150/2009, kat. 8.4; 12.4; 14.5 (S)).

įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nusistatyti tarpusavio teises ir pareigas. Tai reiškia, jog kolektyvinėje sutartyje gali būti susitarta dėl geresnių ir palankesnių darbuotojams darbo sąlygų negu tai nustatyta bet kuriame DK straipsnyje.

Taigi akivaizdu, kad kolektyvinės sutarties šalims leidžiama susitarti dėl teisės aktuose nustatyto susireguliavimo susitarimo būdu tiek, kiek tai neprieštarauja minėtiems teisės principams ir kai kodeksas ar kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia to daryti. Darbo sąlygos, kaip jau minėta, susitariant socialiniams partneriams gali būti nustatomos vadovaujantis *in favorem* principu – darbo teisės šaltinių hierachijoje galioja ir netgi turi viršenybę aukštesnės juridinės galios teisės akto nuostatų atžvilgiu, tik tokios kolektyvinės sutarties nuostatos, kurios darbuotojų padėties neblogina negu tai jau numatyta aukštesnės juridinės galios teisės akte. Todėl darytina išvada, jog darbo santykių reguliavimo kolektyvine sutartimi lankstumas gali būti nukreiptas tik darbuotojų interesų ir teisių gerinimo, didinimo linkme. Tačiau, DK nuostatos, kuriose įtvirtintas *in peius* principas, leidžia darbo santykius reguliuoti lanksčiau, kaip jau minėta „į abi puses“, nes tuomet galima nustatyti tokias kolektyvinės sutarties nuostatas, kuriomis būtų galima darbo santykius reguliuoti tiek gerinant darbuotojų padėtį, tiek ir bloginant, t.y gerinant darbdavio padėtį.

Nagrinėjamos problematikos kontekste tai pat reikėtų pažymėti ir tai, jog Lietuvos darbo įstatyme yra įtvirtinta kolektyvinių sutarčių hierarchijos sistema, pagal kurią žemesniojo lygmens kolektyvinės sutarties nuostatomis negali būti bloginama darbuotojo padėtis palyginti su sąlygomis, kurias įtvirtina aukštesniojo lygmens kolektyvinės sutartys (DK 61 str. 1 d.). Skirtingų lygių kolektyvinių sutarčių normatyvinių nuostatų konkurencijos problema sprendžiama pagal darbuotojams palankesnį teisinį režimą, t.y. taikomas *in favorem* principas. Tai reiškia jog žemesniojo lygmens kolektyvinės sutarties nuostatos, kuriose nustatyta geresnės darbo santykius reguliuojančios sąlygos turi viršenybę aukštesniu lygiu sudarytų kolektyvinių sutarčių nuostatų atžvilgiu. Todėl galima teigti, jog tai varžo socialinių partnerių laisvę derantis dėl žemesniojo lygmens kolektyvinės sutarties nuostatų, riboja darbo santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis lankstumą abiejų socialinių partnerių naudai, kuomet reikalinga nustatyti kartais tam tikras darbuotojų padėtį bloginančias labiau negu tai nustatyta aukštesnio lygmens kolektyvinėje sutartyje, taisykles, tačiau geriau atitinkančias specifinius vietinio reguliavimo poreikius ir tuo metu tokio reguliavimo reikalaujančias sąlygas. Dėl šios problemos galime kalbėti apie savitą (nors ne įstatyminę) darbo santykių reguliavimo „centralizaciją“(darbuotojo padėties nebloginimo labiau, negu tai numatyta aukštesnio lygmens

kolektyvine sutartimi, kontekste) Lietuvoje. Tačiau visai kitokia situacija yra Vokietijoje[146], kur darbo įstatymas (Darbo konstitucija) vietinio lygmens socialiniams partneriams suteikia laisvę ignoruoti aukštesniu (pvz. šakos) lygiu sudarytų kolektyvinių sutarčių nuostatas, t.y. leidžiama bloginti darbuotojų padėtį lyginant su aukštesniojo lygmens kolektyvinėmis sutartimis. Todėl galime teigti, jog taip įtvirtinama galimybė socialiniams partneriams veiksmingiau reaguoti į specifinę konkrečioje įmonėje susidariusią padėtį, kuriai reikalingas specifinis (ir nebūtinai tik gerinantis darbuotojų padėtį) – lankstesnis, negu tai nustatyta aukštesnio lygmens kolektyvinės sutarties nuostatose, teisinis reguliavimas. Tačiau Lietuvos įstatymų leidėjo pozicija, dėl žemesniojo lygmens kolektyvinės sutarties nuostatų neprieštaravimo ir darbuotojų padėties nebloginimo, negu tai nustatyta aukštesniojo lygmens kolektyvinėje sutartyje, vis tik vertintina teigiamai. Nes dėl profesinių sąjungų silpnumo, profesionalumo ir kompetencijos stokos ypatingai įmonės lygmeniu, o kartais net „lojalumo“ darbdaviui, suteikus visišką laisvę ir galimybę ignoruoti aukštesniu lygiu sudarytų kolektyvinių sutarčių nuostatas, iškiltų grėsmė jog būtų sumažinama darbuotojų teisių ir interesų apsauga.

Reziumuojant šią darbo dalį, galima teigti, kad kolektyvinė sutartis darbo santykius reguliuojančių teisės šaltinių hierarchijoje užimdama žemiausią vietą, vis tik yra labai reikšmingas darbo santykius reguliuojantis instrumentas. Darbo teisės šaltinių sistemoje šios sutarties nuostatos, derinant darbuotojų ir darbdavio valią, gali konkuruoti ir net turėti viršenybę aukštesnės juridinės galios teisės šaltinių nuostatų atžvilgiu dėl įstatymų leidėjo jai suteiktos kompetencijos - išplėsti įstatymų nustatytą bazinį darbo teisių minimumą gerinant darbo sąlygas, o konkrečiais ir tik atskirais *įstatyme* nustatytais atvejais, darbuotojų padėtį bloginti – tai leidžia kalbėti apie šių sutarčių lankstumą tiek darbuotojo, tiek ir darbdavio naudai.

[146] Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis.Vilnius, 2009. P. 206.

3. DARBO SANTYKIŲ REGULIAVIMAS KOLEKTYVINĖMIS SUTARTIMIS

Darbo santykiai dėl techninio progreso, socialinių, ekonominių ir kt. darbo santykių kaitą įtakojančių aplinkybių, sparčiai vystosi: atsiranda naujų darbo bei įdarbinimo formų, sukuriamos naujos pareigos, keičiasi darbo funkcijų atlikimo ypatybės. Dėl šių ir kitų priežasčių įstatymų leidėjas negali sureguliuoti visų darbo santykių aspektų, o kadangi sutartimis galima susireguliuoti sutartį sudarančių teisės subjektų santykius, todėl esant būtinybei įstatymų leidėjas socialiniams partneriams ir suteikė galimybę sutartinės teisėkūros būdu tam tikras darbo santykius reguliuojančias taisykles nusistatyti kolektyvinėje sutartyje. Lietuvos Aukščiausias Teismas taip pat yra konstatavęs[147], jog kolektyvine sutartimi galima reguliuoti darbo sąlygas, ginant darbuotojų interesus ir teises į papildomas, palyginti su įstatymais, darbo ir socialines garantijas bei lengvatas arba tas darbo sąlygas ir nuostatas, kurios įstatymų nesureguliuotos ir įmonėms suteikta teisė pačioms spręstis šiuos klausimus. Tokiu būdu kolektyvinė sutartis atlieka savo funkcijas. Todėl šioje darbo dalyje tikslinga analizuoti kolektyvinės sutarties vaidmenį, kuris pasireiškia per šios sutarties atliekamas funkcijas, siekiant lanksčiai reguliuoti darbo santykius ir praktinį šio vaidmens atlikimą pasirinktose Lietuvos įmonėse.

3.1. Kolektyvinės sutarties funkcijos

Kalbant apie kolektyvinės sutarties funkcijas lankstaus teisinio reguliavimo kontekste, svarbu išsiaiškinti pačios *teisės funkcijos*[148] reikšmę, kuri A. Vaišvilos[149] teigimu yra teisės poveikio žmonių elgesiui kryptys ir būdai. Kaip konkrečiu laikotarpiu suprantama teisės socialinė paskirtis, tokios yra ir teisės funkcijos, jų katalogas, turinys, kompetencija viena kitos atžvilgiu ir viso teisinio reguliavimo pobūdis. Kolektyvinės sutarties poveikio kryptys nėra pastovios ir nekintamos. Vienos funkcijos yra išskiriamos kaip pagrindinės ir būdingos daugelio valstybių ir laikmečių kolektyvinėms sutartims, o kitos funkcijos būdingos tik atskiriems darbo santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis, bei pačios kolektyvinės sutarties vystymosi periodams.

[147] LAT CBS teisėjų kolekgijos 2000 m. birželio 8 d. nutartis civ. b. *J.K. v. UAB Klaipėdos autobusų parkas* (bylos Nr. 3K-7-572/2000,kat. 1.25)// Teismų praktika, 2001, Nr. 14.
[148] Žodis *funkcija* kilęs iš lotyniško žodžio *funktio* ir reiškia atlikimą, vykdymą, veiklą. Tarptautinių žodžių žodyne šis žodis apibūdinamas, kaip pareigos, paskirtis, veiklos sritis. *Funkcija paprastai atsiranda kaip atsakas į kokį nors visuomeninį poreikį.* - Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius, 2004, P. 256.
[149] Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2004. p. 187.

Darbo teisės doktrinoje skirtingi autoriai (D. Petrylaitė[150] , N. Kasiliauskas[151]) išskiria keletą kolektyvinės sutarties funkcijų rūšių, tačiau žinant, jog bet kurio lygmens kolektyvinės sutarties socialinė paskirtis yra reglamentuoti darbo, socialines ir ekonomines sąlygas minimizuojant priešpriešą tarp darbdavio ir darbuotojų - o tai ji atlieka reguliuodama darbo santykius - reikia sutikti su G. Dambrauskiene[152], kuri pabrėžia *reguliacinio pobūdžio funkcijas*, kurios siejamos su kolektyvinių sutarčių turiniu ir jose įtvirtinto teisinio reguliavimo apimtimi. Autorė kolektyvinei sutarčiai priskiria 1) valstybės nustatytų teisės normų konkretinimo; 2) įstatymų leidėjo nustatytų lengvatų ir garantijų didinimo; 3) teisės spragų likvidavimo; 4) darbo sąlygų įmonėje nustatymo funkcijas. Šios funkcijos, autorės nuomone, rodo valstybės valdžios institucijų ir kolektyvinio sutartinio reguliavimo subjektų priimamų teisės normų sąveiką, tam tikrą subordinaciją. Tai reiškia, jog nurodytais atvejais kolektyvinė sutartis atlieka reguliacinę funkciją, kurios įgyvendinimas tiesiogiai sietinas su kolektyvinės sutarties turiniu, t.y. kokybine kolektyvinės sutarties turinio išraiška.[153] Todėl manytina, kad kolektyvinės sutarties turinio „turtingumas“ atspindi šios sutarties kaip lankstaus teisinio reguliavimo priemonės efektyvumą, kaip teisinio darbo santykių reguliatoriaus lankstumą, socialinių partnerių siekį šiuo teisės norminiu aktu patiems susitarimo, kolektyvinių derybų būdu reguliuojantis darbo santykius.

R. Krasausko[154] nuomone, kolektyvinei sutarčiai be reguliacinio pobūdžio funkcijos priskirtina socialinio bei apsauginio pobūdžio funkcija, kuri sietina su kolektyvinei sutarčiai būdingu priėmimo mechanizmu, kuriame lygiaverčiais pagrindais dalyvauja socialiniai partneriai.

Negalima nesutikti su šia autoriaus nuomone, nes abi šios funkcijos išreiškia ne tik pagrindinę kolektyvinės sutarties paskirtį – suderinti, harmonizuoti, apsaugoti visuomeninius darbo santykius, garantuoti jų stabilumą, bet ir tai, jog viso šito pasiekiama lygiaverčių socialinių partnerių. Darbo kodekso 39 straipsnyje yra nurodyta, jog „Šis Kodeksas ir kiti įstatymai, siekiant įtvirtinti socialinę partnerystę, nustato, kad ji įgyvendinama derybų ir susitarimų būdu.“ Tai reiškia, jog socialinės partnerystės, kurios viena iš formų yra kolektyvinė sutartis, pagrindas - interesų derinimas. Priimant sprendimus reikalaujama vienodai atsižvelgti tiek į būtinumą užtikrinti ūkio šakos, įmonės efektyvią veiklą, tiek į darbuotojų teisių garantijas.[155]

Socialiniai partneriai, atsižvelgdami į tam tikrus įmonės, organizacijos (arba padalinio) ypatumus, kolektyvine sutartimi reguliuodami darbo santykius, gali įgyvendinti įstatymų leidėjo

[150]Petrylaitė D. Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje. AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, Jonava. 2008. P. 58.
[151] Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė : kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. –Vilnius. 2006. P.99.
[152] Nekrošius I. ir kt. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras.T.1, P. 188.
[153] Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis.Vilnius, 2009. P. 165.
[154] Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis.Vilnius, 2009. P. 164 -165.
[155] Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. Vilnius, 2003. P. 141.

jiems suteiktą galimybę tam tikrus klausimus spręsti patiems - taip papildyti įstatymų, poįstatyminių teisės aktų nuostatas, užpildyti teisės (įstatymų) spragas, nemažinant lengvatų ir garantijų darbuotojams.

Šios paminėtos funkcijos, mūsų nuomone, išplaukia iš kolektyvinei sutarčiai keliamo pagrindinio uždavinio – reguliuoti darbo santykius suderinant priešingus interesus, apsaugoti darbuotojus nuo darbdavių savivalės ar vienašališkų sprendimų, taip šiuos santykius harmonizuojant ir stabilizuojant, nes reguliuoti žmonių elgesį – tai jį *modeliuoti,* apsaugant asmens teises ir *suderinant priešingus interesus*, taip įgyvendinant darbo santykių lankstaus teisinio reguliavimo koncepciją darbo teisėje.

Darbo santykiai yra labai dinamiški ir vieni prieštaringiausių - nors šiems santykiams yra būdingas bendras interesas – ir darbuotojai ir darbdavys suinteresuoti darna darbo procese, tačiau kita vertus, darbo santykiams yra būdingas interesų priešiškumas darbdaviui siekiant didesnio pelno, o darbuotojams – didesnio užmokesčio ir geresnių darbo sąlygų. Taigi ši interesų priešprieša lemia darbo santykių konfliktinę būseną. Kolektyvinės sutarties paskirtis yra *reguliuoti* darbo santykius *suderinant* darbuotojų ir darbdavio interesus, taip išvengiant ne tik darbdavio, kaip ekonomiškai stipresnės šalies vienasmeniškų sprendimų, bet ir socialinių konfliktų kilimo. Priešingu atveju, mūsų nuomone, kolektyvinė sutartis netektų prasmės reguliuojant darbo santykius, nebūtų užtikrinama abiejų šalių teisių ir interesų derinimas – socialinės partnerystės, kurios viena iš formų ir yra kolektyvinė sutartis, pagrindas, bei apsauga ir įgyvendinimas. Tačiau, pasak R. Krasausko[156] šių funkcijų veiksmingumas priklauso nuo sutartinio teisinio reguliavimo apimties, kuria vienu ar kitu lygiu sudarytose kolektyvinėse sutartyse yra reguliuojami darbo santykiai, ir nuo to, ar socialiniai partneriai laiko kolektyvinę sutartį socialinės taikos užtikrinimo priemone.

3.2 Kolektyvinės sutarties turinys

Aptarus kolektyvinės sutarties funkcijas, kurios atspindi kolektyvinės sutarties paskirtį lanksčiai reguliuoti darbo santykius, manytina yra tikslinga išanalizuoti pasirinktų kolektyvinių sutarčių turinį – tai ką jose socialiniai partneriai kolektyvinių derybų metu gali įtvirtinti (arba įtvirtina), t.y. ištirti ar socialiniai partneriai panaudoja šią darbo santykių teisinio reguliavimo priemonę lanksčiai susireguliuoti darbo santykius.

Daugelyje Vakarų šalių kolektyvinė sutartis yra gan didelės apimties dokumentas, turintis turtingą ir plačią norminę dalį. Šių šalių darbo įstatymuose yra numatoma, jog kolektyvinės

[156] Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis.Vilnius, 2009. P. 165.

sutarties turinyje *gali būti įtvirtintos bet kokios nuostatos*, nustatančios darbuotojų ir darbdavių santykius – tai reiškia, jog įstatymų leidėjas šiose šalyse darbo santykių šalims suteikia plačias galimybes pačioms nusistatyti kolektyvinės sutarties turinį taip lanksčiai sprendžiant aktualius darbo santykių reguliavimo klausimus.

Kolektyvinės sutarties turinys darbo teisės doktrinoje apibūdinamas kaip visuma sąlygų, įtvirtinančių šios sutarties šalims privalomas elgesio taisykles (norminės sąlygos), apibrėžiančių sutarties šalių teises ir pareigas (prievolinės sąlygos), taip pat sutarties sudarymo ir vykdymo tvarką bei šalių atsakomybę (organizacinės sąlygos), bei pakartojančių įstatymų nuostatas (informacinės sąlygos). Kolektyvinės sutarties turinyje gali būti nustatomos bet kokios įstatymams neprieštaraujančios darbuotojų darbo sąlygos ar kiti šalių įsipareigojimai.

Darbo kodeksas ir kiti teisės aktai griežtai nereglamentuoja kolektyvinių sutarčių turinio nuostatų, kurias sutartyse turi arba turėtų nustatyti darbo teisinių santykių šalys, tik nurodoma, kokios nuostatos gali ar netgi turi būti aptariamos kolektyvinėse sutartyse - tai gali būti sąlygos dėl darbo užmokesčio, darbo ir poilsio laiko, darbo užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo bei kitos šalims svarbios sąlygos, kurių įstatymų leidėjas negalėjo numatyti dėl konkrečios įmonės veiklos specifikos arba tiesiog nenorėdamas perkrauti įstatymo tokiomis nuostatomis, kurios gali būti naudingos (arba jomis išvis gali būti nepasinaudota) tik siauram socialinių partnerių ratui (pavyzdžiui tik vienai ar kitai įmonei, pramonės šakai), padedančios išvengti kolektyvinių ginčų, streikų ir kt.

Įstatymų leidėjas, aktyvindamas socialinius partnerius darbo santykius reguliuoti kolektyvinėmis sutartimis, nurodo kokių elgesio taisyklių nustatymas priskiriamas socialinių partnerių teisėkūrai, sudarant kolektyvines sutartis, t.y. darbo įstatyme įtvirtinamos blanketinės normos, nukreipiančios teisinį darbo santykių reguliavimą į kolektyvinį sutartinį. Tokios normos sudaro apie 20 procentų visų darbo kodekso straipsnių[157] leidžiančių nustatyti kitokias negu įtvirtina Darbo kodeksas ar kiti įstatymai darbo santykių reguliavimo normas, taip patiems socialiniams partneriams suteikiama apsisprendimo teisė, dėl vienų ar kitų darbo santykius reguliuojančių nuostatų pasirinkimo. Šios darbo kodekso normos pagal kolektyvinėms sutartims paliekamą darbo santykių reguliavimo erdvę skirstomos į kelias grupes:

1. Darbo kodekso normos, *nukreipiančios* į kolektyvinių sutarčių nuostatas, (pvz. DK 38 str., atsakomybė už DK nustatytų teisių ir pareigų pažeidimus; DK 114 str. 2 d. , darbo sutarties ypatumai dėl antraeilių pareigų), *konkretinančios* nuostatos (158 str. 6 d.; 159 str. 5 d.; bei *papildančios* valstybinį reglamentavimą (pvz. 127 str. 1-2 dalys, darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu; 185 str. dėl papildomų atostogų lengvatų).

[157] Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis.Vilnius, 2009. P 269.

2. Darbo kodekso normos, *nurodančios*, kas privalomai turėtų būti nustatoma kolektyvinėje sutartyje. Pvz. DK 150 str. 5 d.; 151 str. 7 d. viršvalandinių darbų skyrimas išimtiniais atvejais; 184 str. 2 d., nemokamų atostogų suteikimas dėl kitų priežasčių; 188 str. 1 d. nuostata dėl darbo apmokėjimo organizavimo; 256 str. 1 d. nuostata dėl darbuotojo visiškos materialinės atsakomybės.[158]

Taigi, socialiniai partneriai, įvertinę vienas ar kitas aplinkybes bei darbo santykius reguliuojančių nuostatų poreikį, gali nuspręsti kolektyvinės sutarties turinį. Kolektyvinės sutarties turinys kiekvienoje įmonėje, įstaigoje, organizacijoje priklausomai nuo konkrečių socialinių, ekonominių sąlygų turi savo ypatumų, tačiau praktiškai įmonės kolektyvinės sutartys gali apimti beveik visų darbo teisės institutų reguliuojamus klausimus. Įmonės kolektyvinės sutarties turinyje, priešingai negu šakinėje ar nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje, kur nustatoma bendresnio pobūdžio darbo santykių reguliavimo taisyklės, iš esmės *gali būti įtvirtintos konkretesnės bei geriau įmonės veiklos specifiką atitinkančios taisyklės*, kurios nėra imperatyviai reglamentuotos įstatymų, kitų norminių teisės aktų ir nacionalinės, šakos ar teritorinės kolektyvinės sutarties, arba kurios jiems neprieštarauja ir neblogina darbuotojų padėties, negu tai nustatyta įstatyme. Tačiau svarbu pabrėžti tai, jog šalys sudarydamos kolektyvinės sutarties turinį ir dalyvaujančios kolektyvinėse derybose bet kuriuo lygiu, privalo vadovautis jau minėtu *in favorem* principu.

Šiomis sutartimis ne tik detalizuojamos norminių aktų nuostatos, papildomas valstybinis reglamentavimas, bet nagrinėjamos problematikos kontekste atkreiptinas dėmesys į antrąją blanketinių teisės normų grupę, kurios vertintinos kaip įstatymų leidėjo nurodymas kas privalomai turi būti nustatoma kolektyvinėje sutartyje, taip materializuojant pagrindinį teisinį reguliavimą kolektyvinėmis sutartimis, kurio neįtvirtinus sutartyse konkretūs darbo santykiai liktų visai nesureguliuoti. Taip sukuriamos naujos darbo teisinius santykius nustatančios darbo teisės normos. Ši normų grupė taip pat vertintina, kaip svarbiausia skatinant socialinius partnerius aktyviau dalyvauti vietinių normų reguliuojančių darbo teisinius santykius kūrimo procese.[159]

Nors nedaug, tačiau tokių normų galima rasti pasirinktose įmonių kolektyvinėse sutartyse. Pavyzdžiui, 184 straipsnio 2 dalyje nurodyta, jog nemokamos atostogos dėl kitų priežasčių gali būti suteikiamos tik kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka. UAB „Molesta“ kolektyvinėje sutartyje, įgyvendinant DK nuostatą, 4.3 punkte yra numatyta galimybė esant svarbioms buitinėms problemoms (buto, namo, eksploatacinės avarijos, artimųjų ligos, teisinių procedūrų tvarkymo) suteikti neapmokamas atostogas iki dviejų mėnesių per metus. Taigi, yra pailgintas šių atostogų terminas, negu numato įstatymai. Analogiškos nuostatos įtvirtintos AB „Snaigė“, AB

[158]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.
Ten pat, P. 27.

„Alita“, AB „Druskininkų duona“, UAB „Visagino energetikos remontas“ ir UAB „Alytaus technikos mokykla“ kolektyvinėse sutartyse. Dar vienu blanketinės normos pavyzdžiu galima laikyti DK 256 straipsnio 1 dalį, kur nustatyta taisyklė, pagal kurią norint sudaryti visiškos materialinės atsakomybės sutartį su darbuotojais, yra būtina konkrečių darbų ir pareigų sąrašą nustatyti kolektyvinėje sutartyje, kuri priklauso išimtinai nuo šalių valios. Pastebėtina, kad socialiniai partneriai šia galimybe pasinaudoja dažnai – darbuotojų pareigybių, su kuriais sudaroma visiškos materialinės atsakomybės sutartis, sąrašai įtvirtinami visose analizuotose kolektyvinėse sutartyse, nepriklausomai ar tai būtų gamybinių ar paslaugas parduodančių, ar iš valstybės biudžeto finansuojamų įstaigų kolektyvinės sutartys.

Todėl remiantis pateiktais pavyzdžiais galime teigti, jog įstatymų leidėjo nurodymas pačioms kolektyvinės sutarties šalims nusistatyti tam tikras įmonėje taikomas taisykles darbo santykių reguliavimui suteikia daugiau lankstumo.

Pirmajai Darbo kodekso blanketinių teisės normų grupei priskirtinos normos nukreipiančios į kolektyvinių sutarčių nuostatas, konkretinančios bei papildančios valstybinį reguliavimą, pavyzdžiui, tokiomis normomis galima laikyti DK 109 str. 2 dalies nuostatas, jog terminuotos darbo sutarties sudaryti neleidžiama, jeigu darbas yra nuolatinio pobūdžio, išskyrus atvejus, kai tai nustato įstatymai arba kolektyvinės sutartys; DK 127 str. (1 – 2 dalys) darbo sutarties nutraukimas darbuotojo pareiškimu; 169 straipsnio 2 dalies nuostata, kurioje pasakyta, jog „<...> kasmetinių atostogų suteikimo eilės sudarymo tvarka nustatoma kolektyvinėje sutartyje <...>, taip pat šio straipsnio 3 dalies 2 punkto nuostata „<...>darbuotojo prašymu kasmetinės atostogos suteikiamos <...> kitais įstatymų arba kolektyvinių sutarčių nustatytais atvejais; 182 straipsnio nuostata **„**Kūrybinės atostogos suteikiamos disertacijai užbaigti, vadovėliams rašyti ir kitais įstatymų nustatytais atvejais. Kūrybinių atostogų trukmę, suteikimo ir apmokėjimo tvarką reglamentuoja įstatymai, darbo ir kolektyvinė sutartis.“ Taip pat šiai normų grupei priskirtina ir Darbo kodekso 210 straipsnio 2 dalies nuostata, kurioje sakoma „Darbuotojams, kurie laiko stojamuosius egzaminus ar mokosi savo iniciatyva, mokėjimo už mokymosi laiką klausimas sprendžiamas kolektyvinėse sutartyse arba šalių susitarimu.“ Kai kuriose kolektyvinėse sutartyse galima aptikti socialinių partnerių susitarimą įgyvendinant šią Darbo kodekso 210 straipsnio 2 dalyje įtvirtintą nuostatą. Pavyzdžiui, AB „Achema“ kolektyvinės sutarties 3.3.3 punkto nuostata, kurioje numatyta, jog „Darbuotojams, kurie mokosi, laiko stojamuosius egzaminus į aukštesniąsias ir aukštąsias mokyklas turėdami bendrovės siuntimą arba jeigu jų mokymąsi finansuoja bendrovė arba UAB „Achemos“ mokymo centras, už suteikiamas mokymosi atostogas mokamas ne mažesnis kaip vidutinis darbo užmokestis. Taip pat vidutinis darbo užmokestis už suteikiamas mokymosi atostogas mokamas tiems darbuotojams, kurie savo iniciatyva mokosi specialybių, susijusių su jų atliekamomis

pareigomis ir padalinio ar bendrovės poreikiais.“ Analogiškos nuostatos aptinkamos ir kitose kolektyvinėse sutartyse (Alytaus Panemunės vidurinės mokyklos, AB „Snaigė“, AB „Alita“ ir UAB „Visagino energetikos remontas“). Tačiau pastebėtina tai, kad darbuotojai susitaria dėl skirtingų apmokėjimo dydžių. Tai manytina lemia ne tik darbuotojų atstovų galimybė išsiderėti palankesnes, daugiau teisių ir naudos darbuotojams suteikiančias sąlygas, tačiau ir darbdavio finansinės galimybės. O kolektyvinių derybų šalys, kaip jau minėta darbe anksčiau, turi atsižvelgti į viena kitos galimybes. Taigi ši kodekso nuostata iliustruoja kaip kolektyvine sutartimi lanksčiau, prisitaikant prie vietos sąlygų - šiuo atveju finansinių galimybų, galima susireguliuoti darbo teisinius santykius.

Svarbu pažymėti ir tai, jog socialiniai partneriai neaptaria visų darbo santykių, kurie pagal Darbo kodeksą privalomai *turi būti* aptarti kolektyvinėje sutartyje, nes priešingu atveju tam tikros darbo sąlygos lieka nesureguliuotos, o anksčiau paminėtos tokio pobūdžio nuostatos aptartos tik keliose tirtose kolektyvinėse sutartyse. Taip pat dar mažesnėje tirtų kolektyvinių sutarčių dalyje galima aptikti nuostatas, kuriomis galima *praplėsti, papildyt, konkretinti* įstatyminį reguliavimą taip gerinant darbuotojų padėtį, plečiant jų teisių ribas. Tačiau visose tirtose kolektyvinėse sutartyse galime rasti apsimestinių nuostatų, kurios netiesiogiai atkartoja įstatymuose įtvirtintas nuostatas arba tiesiog nukreipia reguliavimą atgal į įstatyminį. Tokiu pavyzdžiu gali būti kolektyvinės sutarties nuostata „Suteikti įstatymų nustatytas lengvatas pagal galiojančius įstatymus“[160]; taip pat apsimestine nuostata reikėtų laikyti ir tokią kolektyvinėje sutartyje įtvirtintą sąlygą, kuri *de facto* atkartoja Darbo kodekso nuostatas, pavyzdžiui „Atleisti darbuotoją iš darbo darbdavio iniciatyva, nesant darbuotojo kaltės, leidžiama, jei negalima darbuotojo perkelti jo sutikimu į kitą darbą, tik dėl šioje sutartyje nurodytų svarbių priežasčių: 1) kai darbuotojas netinkamai atliko jam pavestą darbą dėl nepakankamos kvalifikacijos ar profesinių gebėjimų; 2) kai mažinamas darbuotojų skaičius dėl gamybos ar darbo organizavimo pertvarkymų“[161] (atkartoja 129 str. 1 – 2 dalių nuostatas). Pastebėtina, jog nemažai analizuotų kolektyvinių sutarčių yra labai turtingos būtent tokiomis nuostatomis – perrašytomis iš įstatymo.

Taip pat kolektyvinėse sutartyse gausu deklaratyvių nuostatų, kurios nė vienai šaliai nesukuria konkrečių įsipareigojimų ar teisių. Pavyzdžiui, kolektyvinėje sutartyje įtvirtinta nuostata: „Metų pabaigoje, *atsižvelgiant į bendrovės veiklos rezultatus*, išmokamas Kalėdinis paskatinimas vadovaujantis valdybos sprendimu“[162]. Šiuo atveju reikėtų pažymėti tai jog „*bendrovės veiklos rezultatus*, suprantant kaip vertinamąjį kriterijų, jog būtų išmokėtas „kalėdinis paskatinimas“, ši sutarties nuostata negali būti vertinama kaip reguliuojanti darbo santykius, nes nėra aišku kokiems rezultatams esant darbdavys privalės išmokėti darbuotojams

[160] Alytaus Panemunės vidurinės mokyklos 2009 m. kolektyvinė sutartis, (2.16.5 punktas).
[161] AB „Alita“ 2008 m. kolektyvinė sutartis, (2.14 punktas).
[162] UAB „Achemos“ 2008 m. kolektyvinė sutartis, (3.2.11 punktas).

paskatinimus; sekanti kolektyvinės sutarties nuostata, kuri gali būti įvardinta kaip apsimestinė - „Esant bendrovės pelnui, darbdavys *gali* išmokėti darbuotojams premiją už metų darbo rezultatus“[163] arba „ Darbuotojų darbo užmokesčio dydis priklauso nuo pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje, darbo kiekio ir kokybės bei Bendrovės ūkinės veiklos rezultatų“[164]. Taigi galima teigti, jog minėtos kolektyvinių sutarčių nuostatos nenustato jokių elgesio taisyklių, privilegijų, lengvatų darbuotojams, o palieka darbdaviui laisvę pačiam nuspręsti dėl privilegijų darbuotojams suteikimo, kurios gal niekada nebus suteiktos - o tai nėra darbo sąlygų reguliavimas, šių sąlygų net negalima vadinti informacinėmis, nes jose nerandame konkrečių įstatyminių nuostatų, kurių tikslas yra priminti darbuotojams jų teises įtvirtintas aukštesnės galios teisės aktuose - tai greičiau nekonkretūs pasvarstymai apie galimą vietinį lankstų darbo santykių reguliavimą. R. Krasausko[165] nuomone, tokias kolektyvinių sutarčių nuostatas reikia vadinti *nuostatomis - deklaracijomis,* kadangi jos formuojamos kaip normatyvinio pobūdžio elgesio taisyklės, tačiau *de facto* jomis įsipareigojimų neprisiima nė viena šalis. Tokios analizuotų kolektyvinių sutarčių nuostatos formuluojamos vartojant frazes „gali“, „atsižvelgiant į rezultatus“ ir pan.

Taigi, nors reguliuojant darbo santykius kolektyvine sutartimi, jos turinys ir struktūra yra derybų objektas ir darbo santykių šalys, kaip jau minėta, turi teisę pačios savarankiškai nustatyti šios sutarties turinį, tačiau tenka konstatuoti, jog socialiniai partneriai nepakankamai išnaudoja šią įstatymų leidėjo suteiktą galimybę - galimybę sukurti unikalų kolektyvinės sutarties turinį - lanksčiai reguliuoti darbo santykius ne tik praplečiant, papildant, konkretinant įstatymines nuostatas arba neaptaria tų darbo santykius reguliuojančių aspektų, kurie pagal Darbo kodeksą gali būti sureguliuoti *tik* kolektyvinės sutarties nuostatomis, bet ir nesitaria dėl kitokių sąlygų (!), nei tai įtvirtinta kituose DK straipsniuose. Kolektyvinėse sutartyse įtvirtindami apsimestines nuostatas arba nuostatas – deklaracijas socialiniai partneriai, o ypač darbuotojų atstovai sutartinės teisėkūros funkciją atlieka labai silpnai ir šį norminį teisės aktą paverčia tik išoriškai patraukliu, nors neatitinkančiu kolektyvinei sutarčiai keliamų tikslų – reguliuoti darbo santykius pagal socialinių partnerių poreikius ir galimybes, t.y. lanksčiai. Todėl reikia sutikti su R. Krasausko[166] nuomone, jog „ <...> net ir esant gerai teisinei bazei, skatinančiai darbo teisės liberalizavimą, teisinių darbo santykių reguliavimą paliekant socialinių partnerių valios išraiškai, kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė tiesiogiai priklauso nuo darbuotojų teisinės savimonės, profesinių sąjungų aktyvumo bei padėties darbo rinkoje“.

[163] UAB „Visagino energetikos remontas“ 2009 m. kolektyvinė sutartis, (24 str. 4 d.).
[164] AB „Snaigė“ 2006 m. kolektyvinė sutartis, (4.3 punktas)
[165] Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis.Vilnius, 2009. P. 188.
[166] 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. 31.

3.3. ES direktyvų perkėlimas į nacionalinę darbo teisę kolektyvinių sutarčių pagalba

Lietuvai 2004 m. tapus Europos sąjungos nare, kaip ir kitoms ES valstybėms narėms yra privaloma derinti nacionalinius teisės aktus su ES teise, t.y. pagal homogeninės narystės principą valstybės narės turi perimti ES teisyną. Visų privalomų ir mažiau privalomų ES teisės normų perkėlimas neaplenkia ir darbo teisės. Tai reiškia, jog ES teisės aktų reikalavimai esmingai veikia darbo ir kitus glaudžiai su jais susijusius visuomeninius santykius - Lietuvos dirbančiųjų ir įmonių gyvenimą, todėl šios teisės perkėlimas yra labai svarbus uždavinys. Lietuva, kaip ir bet kuri kita ES narė yra įsipareigojusi į nacionalinę teisę perkelti ES direktyvų nuostatas, kurios kitaip nei reglamento forma, pasirenkama tam, kad sudarytų sąlygas valstybėms narėms prisitaikyti prie nacionalinių sąlygų pasirenkant geriausius variantus, kurie leistų pasiekti visoms narėms bendrų direktyvoje nustatytų tikslų. Valstybėms narėms yra palikta manevro laisvė pasirenkant priemones pagal kiekvienos valstybės situaciją, t.y. pasirenkant tiek griežtesnį, tiek liberalesnį mechanizmą direktyvų reikalavimams įgyvendinti – svarbu, jog nacionalinėmis priemonėmis būtų įgyvendinami direktyvose keliami tikslai. Tačiau pažymėtina tai, kad perkeliant direktyvas, jokie nukrypimai nuo jų reikalavimų paprastai yra neleidžiami, o išimtimi gali būti tik tai, kad valstybei narei leidžiama įtvirtinti palankesnius ir aukštesnius darbo apsaugos standartus. Tokia valstybių narių teisė yra įtvirtinta EB sutarties 137 straipsnio 4 dalies antroje pastraipoje, pagal kurią priimtos nuostatos „nekliudo jokiai valstybei narei ir toliau laikytis arba imtis griežtesnių apsaugos priemonių, atitinkančių šią Sutartį[167]. Tai reiškia, jog direktyvos perkeliamos į nacionalinę teisę remiantis *in favorem* principu.

Panagrinėjus ES direktyvas (pavyzdžiui, direktyvos 2000/78/EB 18 straipsnis bei direktyvos 96/34/EB 2 straipsnis)[168] matyti, jog pačiuose teisės aktuose yra nurodomas jų perkėlimo į nacionalinę teisę bei detalizavimo būdas – kolektyvinės sutartys, kur nurodoma, jog socialinių partnerių prašymu galima jiems pavesti įgyvendinti kolektyvinių sutarčių taikymo sričiai priklausančias direktyvų nuostatas. Taigi, siekiant direktyvomis iškeltų tikslų įgyvendinimo tai gali atlikti socialiniai partneriai kolektyvinėmis sutartimis, tiksliau - šių sutarčių normatyvinėmis nuostatomis.

Nagrinėjamos problematikos kontekste pabrėžtina, jog ES direktyvos gali būti sėkmingai perkeltos į nacionalinę teisę kolektyvinėmis sutartimis dėl to, jog šio ES teisės akto nuostatos praeina viešumo ir diskusijų kelią, kitaip tariant praeina gan išsamų socialinių partnerių (šakiniu,

[167] Konsoliduota Europos Bendrijos Steigimo Sutartis. Valstybės žinios, 2004-01-03, Nr. 2-2.
[168] http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:lt:HTML; http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:lt:NOT; *Prisijungimo laikas: 2010 10 05.*

nacionaliniu lygiu) sutartinės teisėkūros filtrą. Pasak G Dambrauskienės[169], įvykus kokybiniam socialinio dialogo šuoliui, einama didesnės darbo santykių reguliavimo autonomijos link, kuomet socialiniai partneriai susitarimu, ne tik prisiima tam tikrus įsipareigojimus ar teikia pasiūlymus, bet ir turi galimybę tuos susitarimus siekti įgyvendinti nacionaliniu lygmeniu. Socialiniai partneriai kolektyvinių derybų metu gali derėtis dėl jiems aktualių ir reikiamų darbo santykius reguliuojančių taisyklių, sutartinės teisėkūros proceso metu, atsižvelgdami į direktyvos (ar jos dalies) keliamus tikslus, priimti „naujos kartos“ – lanksčius, pagal esamus darbo santykių reguliavimo poreikius ir galimybes, susitarimus. Todėl negalima nesutikti su R. Krasausko[170] nuomone, jog galima gan glaudi ES direktyvų sąveika su kolektyvinėmis sutartimis.

T. Davulis tokį direktyvų perkėlimo būdą vertina kaip pažangų dėl kolektyvinės sutarties galimybės suteikti darbo santykiams itin reikalingo lankstumo, o taip direktyvos nuostatas galima geriau pritaikyti nacionalinėms, regioninėms ar ūkio šakos reikmėms, atsižvelgiant į nacionalinius ar ūkio šakos ypatumus. Be to, šiuo būdu direktyva perkeliama efektyviau, nes kolektyvinės sutarties vykdymas yra pagrįstas susitariančiųjų šalių suderinta valia, o ne valstybės vienašališkai priimtu norminiu teisės aktu. Tokia galimybė, direktyvas perkelti į kolektyvines sutartis egzistuoja Danijoje, Belgijoje, Nyderlanduose, Prancūzijoje.

Negalima nesutikti ir su šio autoriaus nuomone, nes kaip minėta, socialiniai partneriai sutartinės teisėkūros – kolektyvinių derybų dėka gali kolektyvinėmis sutartimis įtvirtinti autentiškas, „rankų darbo“ normatyvines darbo sąlygas reguliuojančias nuostatas, kurios bus formuluojamos atsižvelgiant į direktyvos keliamus tikslus. Taigi, darytina išvada, jog ne tik kolektyvinių sutarčių normatyvines nuostatas galima laikyti lankstaus teisinio reguliavimo prielaida, tačiau ir pačias direktyvas galima vadinti lanksčiais ES teisės aktais. Taip pat svarbu pažymėti, jog kolektyvinė sutartis kaip direktyvų perkėlimo priemonė teigiamai vertintina ir dėl to, jog šis socialinių partnerių teisės norminis aktas padeda apsaugoti nacionalinius įstatymus nuo teisinių „svetimkūnių“, kurie gali išderinti egzistuojančią teisės normų sistemą, sumažinti šių normų funkcionalumą, jų tarpusavio darną. Todėl sutinkant su T. Davuliu[171], kurio nuomone perkeliant direktyvas socialinių partnerių sudaromomis kolektyvinėmis sutartimis taip ne tik, kad sumažinamas įstatyminis bei padidinamas liberalus sutartinis reguliavimas, dėl esamos galimybės šiomis sutartimis nustatyti lankstesnes ir socialinių partnerių dažniau peržiūrimas bei keičiamas teisės normas, prisitaikant prie konkrečių aplinkybių, ypatumų bei specifikos, galime teigti, jog kolektyvinės sutartys yra tinkama ir pažangi direktyvų perkėlimo priemonė ne tik dėl

[169] Dambrauskienė G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai // Jurisprudencija. 2005, Nr. 74(66). P. 19.
[170] Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis.Vilnius, 2009. P 211.
[171] Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. Monografija. Vilnius, 2004. P. 153.

savo gebėjimo prisitaikyti reikiamu momentu, tačiau ir dėl to, jog apsaugo įstatyminės bazės stabilumą.

Tačiau reikia pažymėti tai, jog tokiu būdu direktyvos perkeliamos yra senas rinkos ekonomikos ir kolektyvinių darbo santykių reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis tradicijas turinčiose valstybėse (Prancūzija, Belgija, Ispanija, Danija, Švedija, Vokietija), tačiau visiškai naujas ES teisės aktų integravimo į nacionalinę teisės sistemą būdas Lietuvoje. Nors Lietuvoje šiuo metu jau gausėja kolektyvinių sutarčių, aktyvėja patys socialiniai partneriai, tačiau konstatuotina, jog kolektyvinis darbo santykių teisinis reguliavimas yra nepakankamas (kolektyvinių sutarčių nacionaliniu lygiu nėra sudaryta, o šiuo metu galiojanti šakinė kolektyvinė sutartis yra tik viena, taip pat šiuo metu (2011 02 22) vyksta derybos dėl dar vienos šakinės kolektyvinės sutarties[172]), jog būtų galima į šių norminių aktų nuostatas perkelti ES direktyvas - realizuoti direktyvose keliamus tikslus.

Visuotinai pripažinta, kad kolektyvinės sutartys, kaip direktyvų perkėlimo aktai, leidžiamos tik tais atvejais, jei jos turi visuotinio privalomumo (normatyvinį) pobūdį. Taigi, norint į Lietuvos teisę direktyvas perkelti kolektyvinių sutarčių pagalba, tokioms sutartims, kaip išimtinei direktyvų perkėlimo į nacionalinę teisės sistemą priemonei, turi būti suteikta *erga omnes* galia[173]. Tai reiškia, jog būtina direktyvos perkėlimo sąlyga – kolektyvinė sutartis turi būti visuotinai privaloma, tai yra turi pakeisti įstatyminį reguliavimą visiems šakos ar regiono darbuotojams, o ne jų daliai. Tokia teisinė galimybė ES direktyvas perkelti į kolektyvines sutartis yra ir Lietuvoje - Darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalyje įtvirtintas kolektyvinės sutarties normų privalomo taikymo išplėtimo *erga omnes* institutas. Tačiau dėl nepakankamo profesinių sąjungų susivienijimų teisinio reguliavimo aukštesniu nei įmonės lygmeniu (nėra išspręsta profesinių sąjungų pliuralizmo problema), o taip pat ir darbavių organizacijų, kaip darbdavių atstovo sudarant kolektyvinę sutartį teisinio reglamentavimo nebuvimas, nėra aišku kas tinkamai atstovaus ir gins bei saugos savo atstovaujamųjų interesus perkeliant direktyvų nuostatas kolektyvinėse derybose dėl kolektyvinės sutarties sudarymo. Taip pat didele problema norint, jog darbo santykiai išvis būtų reguliuojami aukštesniu negu įmonės lygiu, reikia įvardinti ne tik socialinių partnerių silpnumą, tačiau ir jų vangumą, pasyvumą ir abejingą požiūrį į galimybę lanksčiai darbo santykius reguliuotis patiems - kolektyviniais susitarimais.

[172] Derybos vyksta tarp kolektyvinės sutarties šalių – iš vienos pusės - Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir kitos - bendro profesinių sąjungų, atstovaujančių socialinių paslaugų įstaigų darbuotojus - Lietuvos valstybės tarnautojų profesinės sąjungos ir Lietuvos švietimo profesinės sąjungos, Vaikų globos namų profsąjungų susivienijimo, Lietuvos sveikatos apsaugos darbuotojų profesinės sąjungos atstovų. - http://www.socmin.lt/index.php?827700769. – *Prisijungimo laikas – 2011 02 23.*

[173] Nielsen R., European Labour Law. – DJOF Publishing Copenhagen, 2000, P.137.

Taigi, apibendrinant visgi galime teigti, jog nežiūrint šalių, galinčių atstovauti nacionaliniu ar šakiniu lygmeniu vykdomose kolektyvinėse derybose neišspręstos neapibrėžtumo problemos, kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis (sutartinis pobūdis, visuotinis privalomumas), specifinė jos priėmimo procedūra kolektyvinės derybos, bei pačios direktyvos lankstumas leidžia šiuos ES teisės aktus perkelti į nacionalinę teisę kolektyvinių sutarčių pagalba.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

Darbe iškelta hipotezė, jog kolektyvinė sutartis yra lankstaus teisinio reguliavimo priemonė pasitvirtino su tam tikromis išimtimis. Šią sutartį Lietuvoje galime vadinti lankstaus darbo santykių reguliavimo priemone - tam Lietuvoje prielaidos jau yra, tačiau šiek tiek ribotos. Todėl darbe išanalizavus lankstaus teisinio reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis prielaidas, galima pateikti tokias išvadas ir pasiūlymus:

1. Lietuvos darbo teisės liberalizavimas silpnina valstybinį ir stiprina sutartinį lankstų darbo santykių teisinį reguliavimą. Atsižvelgiant į menką socialinių partnerių aktyvumą, silpnas ir negausias profesinės sąjungas, bei mažai efektyvią socialinę saugą reikalinga nustatyti darbo teisės liberalizavimo ribas**,** kad svarbiausia išliktų apsauginė darbo teisės funkcija.

2. Taikant Lietuvos darbo teisėje galiojantį *in favorem* principą, lanksčiai darbo santykius reguliuoti galima gerinant darbuotojų padėtį. Kita vertus, darbo santykių reguliavimo lankstumas yra didinamas įgyvendinant *in peius* principą, pagal kurį tik atskirais, *įstatyme* nustatytais atvejais, kolektyvinėje sutartyje galima įtvirtinti darbuotojų padėtį sąlyginai bloginančias nuostatas. Minėtų principų derinimas suteikia darbo santykių reguliavimui lankstumą „į abi puses“.

3. Taikant *in peius* principą, reikalinga užtikrinti darbuotojų socialinį saugumą, todėl turi būti išlaikyta lankstumo ir saugumo pusiausvyra. Atsižvelgiant į tai bei į tai, kad šiuo metu darbuotojų atstovai yra silpni, įstatymų leidėjui rekomenduotina blanketinėmis normomis, kuriose įtvirtintas *in peius* principas, nustatyti šio principo taikymo ribas.

4. Manytina, jog dvejopa kolektyvinės sutarties teisinė prigimtis, jos specifiniai bruožai leidžia ją išskirti iš kitų teisės aktų. Šios sutarties, kaip teisės norminio akto esmė ir specifiškumas – šalių susitarimas. Ši savybė socialiniams partneriams, kaip specifiniams teisėkūros subjektams, suteikia galimybę susitarimo būdu lanksčiai reguliuoti darbo santykius.

5. Sprendžiant kolektyvinės sutarties (jos normatyvinių nuostatų) ir kitų darbo teisės šaltinių konkurencijos klausimą, ne visais atvejais yra taikomas teisės šaltinių hierarchijos principas: nors kolektyvinės sutarties normatyvinės nuostatos darbo teisės šaltinių hierarchijoje užima žemiausią vietą, tačiau šios sutarties sąlygos gerinančios darbuotojų padėtį, didinančios, plečiančios darbuotojų teises ir garantijas turi viršenybę aukštesnės juridinės galios šaltiniuose įtvirtintų nuostatų atžvilgiu. Darbo santykių reguliavimo lankstumas nėra ribojamas gerinant darbuotojų padėtį.

6. Kolektyvinės derybos kaip tęstinis darbuotojų ir darbdavių sutartinės teisėkūros procesas, kurio metu socialiniai partneriai atsižvelgdami į tarpusavio interesus, ekonomines, socialines ir kitas sąlygas, įmonės veiklos specifiką bei įvertinę tam tikrų darbo santykių

reguliavimo poreikį ir galimybes, derantis gali nustatyti tokį teisinį darbo santykių reguliavimą, kuris nėra reglamentuotas įstatymu arba įtvirtinti papildomas lyginant su nustatytuoju įstatymuose, darbo ir kitas garantijas bei lengvatas darbuotojams visą laiką šias sąlygas keisdami ar papildydami - tai suteikia galimybę kolektyvinėje sutartyje įtvirtinti lanksčias darbo santykius reguliuojančias taisykles.

7. Rekomenduotina aktyvinti socialinių partnerių bendradarbiavimą, jų ir darbuotojų *teisinį švietimą* rengiant mokymus – kursus, konferencijas ir kt., aiškinant kolektyvinių derybų bei kolektyvinės sutarties kaip *sutartinio* norminio akto tikslingumą ir reikšmę, vietinio reguliavimo kolektyvinėmis sutartimis prasmę ir šios sutarties galimybes lankstaus teisinio reguliavimo kontekste bei visuomeniniame gyvenime.

8. Išanalizavus darbe pasirinktų kolektyvinių sutarčių turinį, galima teigti, jog dažniausiai socialiniai partneriai realizuoja įstatymų leidėjo suteiktus sutartinės teisėkūros įgalinimus tais atvejais, kuomet darbo įstatymas nustato tiesioginį įpareigojimą ir leidimą darbo santykių šalims pačioms susitarti dėl vienos ar kitos taisyklės įtvirtinimo kolektyvinėje sutartyje. Todėl skatinant lankstų kolektyvinį sutartinį darbo santykių reguliavimą, rekomenduotina Darbo kodekse įtvirtinti daugiau blanketinių normų, kuriose įpareigojama, leidžiama konkrečius darbo santykius reguliuoti kolektyvinėmis sutartimis.

9. Nors įstatymų leidėjas suteikia galimybę kolektyvinės sutarties šalims pačioms lanksčiai reguliuoti darbo santykius taip sukuriant unikalias, vietines darbo santykius reguliuojančias elgesio taisykles, tačiau pasirinktų kolektyvinių sutarčių turinio analizė atskleidė, jog šiose sutartyse, be kita ko, egzistuoja „apsimestinis reguliavimas“, taip pat nuostatos deklaracijos, kurios kolektyvinę sutartį daro tik išoriškai patraukliu, populistiniu darbo santykių reguliavimo instrumentu.

10. Lietuvoje yra įtvirtintas mechanizmas aukštesniu negu įmonės lygiu sudarytomis kolektyvinėmis sutartimis į nacionalinę teisės sistemą perkelti ES direktyvas, o tai suteikia galimybę geriau realizuoti direktyvų keliamus tikslus. Todėl tikslinga skatinti tokių kolektyvinių sutarčių sudarymą, o siekiant šio tikslo, siūlytina išspręsti profesinių sąjungų pliuralizmo problemą, stiprinti centrinių profesinių sąjungų veiklą bei įstatymiškai reglamentuoti darbdavių organizacijų teisinį statusą sudarant kolektyvines sutartis.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Norminiai teisės aktai

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. I dalis. / Ats. red. K. Jovaišas. Vilnius, 2002.
3. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569.
4. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso komentaras. 1-2 dalys. I tomas. Vilnius: Justitia, 2003.
5. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. // Valstybės žinios. 1991. Nr. 34-933.
6. Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymas. // Valstybės Žinios, 2004, Nr. 25- 745.
7. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas.// Valstybės žinios, 2004, Nr. 164-5972.
8. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 109, 127, 129, 130, 141, 152, 188, 203, 206, 256 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas. / Valstybės Žinios, Nr. 93-3993.
9. Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių papildymo ir pakeitimo įstatymas. / Valstybės Žinios, Nr. 81-4221.
10. Konsoliduota Europos Bendrijos steigimo sutartis. // BGBL, 1957. Valstybės žinios, 2004 01 03, Nr. 2-2.
11. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės žinios.1995, Nr. 40-987.
12. Europos socialinė chartija (pataisyta). // Valstybės žinios. 2001, 49-1704.
13. TDO konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo. // Valstybės žinios. 1996, Nr. 27 - 653.
14. TDO Konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo. // Valstybės žinios. 1996. Nr. 28 - 674.
15. TDO Konvencija Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje. // Valstybės žinios. 1996. Nr. 30 - 737.
16. TDO Konvencija Nr. 144 dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti. // Valstybės žinios, 1996. Nr. 30 - 739.
17. TDO Konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo. // Valstybės žinios, 1996. Nr.30 – 740.
18. TDO rekomendacija Nr. 198 dėl darbo santykių, 2006 m.

Teisinė literatūra

1. Baronaitė K. Asociacijų laisvės principas // Teisė. 2008, Nr.66 (2).
2. Blanpain R. Europos socialinis modelis: būti ar nebūti / Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Vilnius: teisinės informacijos centras, 2007.
3. Borenfreund G. Propos sur la representativite syndicale // Droit Social. 1988. Nr.6.
4. Bužinskas G. Darbo ginčai: teorija ir praktika. Vilnius, 2010.
5. Carley M. Darbo santykiai Europos Sąjungos valstybėse narėse ir valstybėse kandidatėse./ Žingsnis po žingsnio socialinio dialogo link. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. – Vilnius, 2002.
6. Carrell M. R., Heavring Ch. Collective Bargaining and Labour Relations. Cases, Practice, and Laww, 1985.
7. Collins, H., Ewing, K.D., McColgan, A. Labour Law. Text and Materials. – Oxford: Hart Publishing, 2005.
8. Collective Bargaining Negotiations. By Sriyan de Silva // International Labour Organization. 1996.
9. Dambrauskienė G. Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos //Jurisprudencija. 2008, 8(110)
10. Dambrauskienė G. „Darbo santykių teisinio reguliavimo raida.“/ Regnum est. 1990 m. Kovo 11-osios nepriklausomybės Aktui - 20. Liber Amicorum Vytautui Landsbergiui: mokslo straipsnių rinkinys / Mykolo Romerio universitetas Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010.
11. Dambrauskienė G. Konstitucinės teisės į darbą garantijos ir Lietuvos Respublikos naujasis Darbo kodeksas // Jurisprudencija. 2002, Nr.30 (22).
12. Dambrauskienė G. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje / Jurisprudencija, 2003, t. 40(32)
13. Dambrauskienė G. Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis // Personalo vadyba, 2002, Nr.3 (49).
14. Dambrauskienė G. Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis // Personalo vadyba, 2002, Nr.4 (50).
15. Dambrauskienė G. Kolektyvinės derybos. Kolektyvinė sutartis // Personalo vadyba, 2002, Nr.6 (52).
16. Dambrauskienė G. Socialinio dialogo teisiniai pagrindai // Jurisprudencija. 2005, Nr. 74(66).
17. Dambrauskienė G., Marcijonas A. ir kt. Lietuvos teisės pagrindai. Vilnius, 2004 m.
18. Davulis T. Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva. *Monografija.* - Vilnius,2004.

19. Davulis T. Kai kurios darbdavių organizacijų teisinio statuso problemos // Teisė. Nr. 39. – Vilnius, 2001.
20. Davulis T. Kolektyviniai susitarimai: kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemos// Teisė. 1999.
21. Davulis T. Lietuvos darbo teisės modernizavimo perspektyvos // Jurisprudencija. 2008, Nr.8 (110).
22. Davulis T., Petrylaitė D., Nekrošius I Darbo ir socialinės apsaugos teisė XXI amžiuje: iššūkiai ir perspektyvos. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2006m. gegužės 11-13 d. Vilnius, 2007.
23. Despax M., Rojot J. Labour law and industrial relations in France. – Deventer, 1987.
24. Gorman R.A. Basic text on Labour Law unionization and collective bargaining. St. Paul. 1989.
25. Kasiliauskas N. Kolektyvinės derybos Lietuvoje. – Vilnius, 2005.
26. Kasiliauskas N. Profesinės sąjungos Lietuvoje. Teisinio statuso problemos. *Monografija*. -Vilnius, 2008.
27. Kasiliauskas N. Socialinė partnerystė : kolektyvinės derybos ir kolektyvinės sutartys Lietuvoje. –Vilnius. 2006.
28. Kasiliauskas N. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis Lietuvoje ir Europos Sąjungoje // Teisė, Nr. 68, 2008.
29. Krasauskas R. Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis. *Monografija.* - Vilnius, 2009.
30. Krasauskas R. Įmonės kolektyvinės sutarties, kaip darbo teisės šaltinio, reikšmė Lietuvos darbo teisei, vietinio teisinio reguliavimo įmonėse raida ir perspektyvos // Jurisprudencija. 2003, 40(32).
31. Krasauskas R. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu // Jurisprudencija. 2008, 1 (103).
32. Krasauskas R. Vietinio (lokalaus) teisinio reguliavimo problemos: vieningos vietinių (lokalių) teisės aktų sistemos beieškant // Verslo ir teisės aktualijos. 2008.
33. Lapinskas K. Asmens socialinių teisių apsaugos klausimai Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo jurisprudencijoje. - http://www.lrkt.lt/PKonferencijose/08.pdf
34. Lewandowski H. Granite liberalizacji prawa pracy // Referat na XIV Ogolnopolski Zjazd Katedr Prawa Pracy i Ubespiecen Spolecznych. Lodz, 2003.
35. Europos Komisijos metinė vystymosi ir užimtumo pažangos ataskaita „Metas judėti sparčiau“, 2006 m.

36. Nekrošius I., Davulis T., Petrylaitė D. ir kt. / red. Petrylaitė D. Darbo teisė. Vadovėlis. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
37. Nekrošius I., Lietuvos Respublikos Darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. – Darbo teisė suvienytoje Europoje. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16 – 18 d. Vilnius, 2004.
38. Nielsen R., European Labour Law. – DJOF Publishing Copenhagen, 2000.
39. Nikisch A. Arbeitsrecht, II Bd., Koalitionsrecht, Arbeitskampfrecht und Tarifvertragsrecht. Tubingen, 1959.
40. Oberer W. E., et. Al. Cases and Materials on Labor Law. Collective Bargaining in a Free Society. Third edition. American Casebook Series. – West Publishing Co. St. Paul, Minn. 1986.
41. Petrylaitė D. Kolektyvinai darbo santykiai amžių sandūroje: uždavinai ir galimybės. Teisė, 65. 2007.
42. Petrylaitė D. Kolektyviniai darbo ginčai. *Monografija*. – Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2005.
43. Petrylaitė D. Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje // Jurisprudencija, 2005, t. 74.
44. Petrylaitė D. Profesinių sąjungų veikla ir socialinės partnerystės plėtra Lietuvoje. AB „Achema“ darbuotojų profesinė sąjunga, Jonava. 2008.
45. Reilly P.A. Balancing Fleksibility-Meeting the interests of Employer and Employee. 1998, no.7.
46. Reflexive Labour Law. Rogowski R., Wilthagen T. 1994.
47. International Labour Review, 1996. The Hague, 1995 m.
48. Salwa Z. Pravo pracy I ubezpieczen sopleecznych. Warszawa: Lexis Nexis, 2003.
49. Sugeno K. Kanowitz L. Japanese Employment and Labor Law. 2002.
50. Scholz R. Die Koalitionfreiheit des Arbeitgebers // Zetschrift fur Arbeitsrecht, 1980.
51. Somers G. G. Collective Bargaining: Contemporary American Experience.
52. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinis pranešimas, 2008 – 2009 m. http://www.socmin.lt/index.php?-13516344797
53. Seminaro išvados. „Flexicurity (lankstaus saugumo) iššūkiai ir galimybės ieškant naujų Europos socialinio modelio variantų“. Estoril, Portugalija, 2009 kovo 13 – 14 d. http://www.seminar.sinttav.org/2009/Conclusion/LT.pdf. *Prisijungimo laikas* - 2009 11 02.
54. Swiatkowski A. Europos socialinė chartija: teisė į kolektyvines derybas. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga. 2006 m. gegužės 11-13 d. Vilnius, 2007.
55. Tarptautinių žodžių žodynas. Trečias leidimas. Vilnius, Alma litera, 2004.

56. Tiažkijus V. Darbo teisė. Teorija ir praktika. T.1. 2005.
57. Usonis J. Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos. Profesorei Genovaitei Dambrauskienei // Kolektyvinė monografija. – Vilnius, 2010.
58. Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2004.
59. Vansevičius S. Valstybės ir teisės teorija. – Vilnius: Justitia, 2000.
60. Wilthagen T.; Tros F. ;Van Lieshout H. Towards 'flexicurity'? Balancing flexibility and security in EU member statės. Paperpresented at the 13th World Congress ofthe International Industrial Relations Association (URA). Berlin, 2003.
61. Žalioji knyga. „Darbo teisės modernizavimas įgyvendinant 21 – ojo amžiaus uždavinius“. Briuselis, 2006.
62. Гоббс Т. Избранные произведения. Т. 1. - Москва , 1964.
63. Даниленко В. Н.. Субьекты и стороны в колдоговорных правоотношениях. - Москва, 1968.
64. Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран запада. - Москва, 2003.
65. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право. - Москва. 2005.
66. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. - Москва, 1999.
67. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. Москва, 1998.
68. Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Трудовое право России. - Москва, 1998
69. Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. - Санкт – Петербург 2006.
70. Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекции. - Москва: Проспект, 2003.
71. Смирнова О.В. Трудовое право: Учебник. - Москва: Проспект, 2006.

Teismų nutartys

1. LR KT 1999 m. sausio 14 d. nutarimas „ Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai // valstybės žinios. 1999, Nr. 9-199.
2. LAT **C**BS teisėjų kolegijos 2000 m birželio 8 d. nutartis c.b. Juozas Kajutis prieš UAB „Klaipėdos autobusų parkas“. Nr. 3K-7-572/2000, 1.25. Teismų praktika, 2001, Nr. 14.
3. LAT CBS teisėjų kolekgijos 2009 m. balandžio 2 d. nutartis c.b. V. G. ir kt. prieš Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkciją (bylos Nr. 3K - 3 – 150/2009, kat. 8.4; 12.4; 14.5 (S)).

Internetiniai šaltiniai

1. ttp://www3.lrs.lt/docs2/NTVXUBAZ.PPT.
2. http://www.lrkt.lt/PKonferencijose/08.pdf
3. http://www.socmin.lt/index.php?-1351634479
4. http://www.lpsk.lt/?lang=lt&mID=3&id=677.
5. http://www.seminar.sinttav.org/2009/Conclusion/LT.pdf.
6. http://www.ldf.lt/index.php?cid=340
7. http://www.dsti.lt/tyrimai.html
8. http://www.lo.dk/Englishversion/FolderWork-permitinDK/Danijosdarborinka/3Danijosdarborinka.aspx.
9. http://www.lpk.lt/lt/lietuvos-pramonininku-konfederacijos-istatai.
10. http://www.kartu.info/index.php?option=com_content&task=view&id=148&Itemid=32
11. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:lt:HTML;
12. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:lt:NOT
13. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SPLIT_COM:2006:0030(01):FIN:LT:PDF
14. http://www.nvf.cz/observatory/dokumenty/flexicurity.pdf

Kolektyvinės sutartys

1. AB „Achema“ kolektyvinė sutartis. Jonava. 2008 m.
2. UAB „Visagino energetikos remontas“. Visaginas. 2009 m
3. Alytaus Panemunės vidurinės mokyklos kolektyvinė sutartis. Alytus. 2009m.
4. AB „Alita“ kolektyvinė sutartis. Alytus. 2008 m.
5. Alytaus rajono savivaldybės administracijos ir Alytaus rajono savivaldybės administracijos darbuotojų 2007 m. kolektyvinė sutartis.
6. AB „Snaigė“ kolektyvinė sutartis. Alytus. 2006 m.
7. UAB „Molesta“ kolektyvinė sutartis. Alytus. 2007m.
8. Alytaus rajono savivaldybės biudžetinės įstaigos priešgaisrinės apsaugos tarnybos 2008 m. kolektyvinė sutartis.
9. UAB Alytaus technikos mokyklos 2008 – 2009 m. kolektyvinė sutartis.

SANTRAUKA

Raktiniai žodžiai: darbo teisė, liberalizavimas, darbo santykių reguliavimo lankstumas, kolektyvinė sutartis, Darbo kodeksas.

Magistro darbo tema yra aktuali ir tampa vis aktualesne, nes darbo santykių reguliavimas veikiant įvairiems socialiniams, ekonominiams veiksniams, technologinių sąlygų ir aplinkos kaitai, pereinant nuo gamybos prie paslaugų ekonomikos, turi būti lankstus ir sugebėti ne tik prisitaikyti prie greitai kintančių aplinkybių, bet suderinant priešingus darbuotojo ir darbdavio interesus darbo procese apsaugoti ir darbuotojo, ir darbdavio teises. Todėl šiame magistro darbe autorės dėmesys yra skiriamas sutartinio – kolektyvinio darbo santykių reguliavimo bei kolektyvinės sutarties ypatumams atskleisti, kurių dėka kolektyvinę sutartį, kaip darbo santykių reguliavimo priemonę galbūt galima pavadinti ir lankstaus teisinio reguliavimo prielaida. Šiam tikslui pasiekti tema analizuojama išskaidant ją į tris dalis.

Pirmojoje dalyje atskleidžiami lankstaus teisinio reguliavimo požymiai, taip pat būdai (priemonės) kaip tokio lankstumo reikia pasiekti.

Antroji dalis skirta nagrinėti kolektyvinės sutarties institutui, kaip būdui, kuris gali užtikrinti darbo santykių lankstumą: analizuojama šios sutarties šalys, teisinė prigimtis, sutarties vieta ir reikšmė kitų darbo teisės šaltinių hierarchijoje, taip pat sutartinės teisėkūros proceso – kolektyvinių derybų svarba sudarant kolektyvinę sutartį.

Trečiojoje darbo dalyje analizuojama kolektyvinės sutarties funkcijos ir aiškinamasi kokia yra esminė ir pagrindinė šios sutarties funkcija. Taip pat tiriamas pasirinktų kolektyvinių sutarčių turinys siekiant išsiaiškinti ar socialiniai partneriai išnaudoja šią sutartinę darbo santykių reguliavimo priemonę lanksčiai teisiškai susireguliuoti darbo sąlygas. Paaiškėjo, kad socialiniai partneriai kolektyvinėje sutartyje įtvirtitina vos keletą nuostatų, kuriomis darbo sąlygos reguliuojamos pagal atitinkamos įmonės specifiką - lanksčiau.

LEGAL REGULATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP USING COLLECTIVE AGREEMENTS – ASSUPMTION OF A FLEXIBLE REGULATION

GITANA PRANCKIENĖ

SUMMARY

Master's thesis is increasingly relevant, as the regulation of industrial relations, influenced by various social, economic factors, technological and environmental change, moving from manufacturing to service economy must be flexible and able not only to adapt to rapidly changing circumstances, but also to harmonize opposing interests of an employee and employer and to protect both rights in there working process. Therefore, author of this thesis focuses on a process to reveal contractual - collective industrial relations and collective agreement characteristics that make a collective agreement, as a tool of employment relationship regulation, which possibly may be called as a presumption of a flexible legal regulation. To achieve this, the theme is analyzed by splitting it into three parts.

The first part of this work reveals features of a flexible legal regulation, and the ways (tools) how to achieve such flexibility.

The second part of this work analyses the institute of the collective agreement as a tool, which can provide flexibility within employment relationships; analysis of the agreement's parties, legal nature, the place of agreement and the meaning in hierarchy of other employment law sources, as well as an importance of a process of contractual law-making, known as a collective bargaining, making a collective contract.

The third part of this work analyzes function of the collective agreement and clarifies what is essential and the main feature of this contract. Also it studies a content of chosen collective agreements on purpose to clarify whether social partners use this tool of contractual employment relationship regulation, to flexibly regulate legal working conditions. It appears that social partners in a collective agreement fix only a few provisions which regulate working conditions in accordance with the specifics of a company - more flexible.

ANOTATION

Pranckienė G. LEGAL REGULATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIP USING COLLECTIVE AGREEMENTS – ASSUPMTION OF A FLEXIBLE REGULATION. Supervisor associate professor R. Krasauskas. - Vilnius: Law Faculty, Mykolas Romeris University, 2011.

Master's thesis analyzes and evaluates effectiveness of the collective agreement and quality on purpose to flexibly and legally regulate employment relationships. The work brings forming problems of the contract as a prerequisite for the emergence of flexible legal regulation and proposes a motion how to solve these problems. The first part of the work theoretically examines tendencies of legal regulation of employment relationship, flexible features and regulatory measures to achieve such regulation. The second part of the work deals with the concept of the collective agreement, legal nature, parties entering into this contract, analyses an importance of collective bargaining for contractual flexible regulation, as well as responds to the question of what place the collective agreement takes place in the employment law system and what the meaning is of this place in flexible law regulation context. And finally, the third part deals with the collective agreement as a prerequisite for the emergence of a flexible legal regulation, the practical application of this contract and the possibility of transposing EU directives and their parts into national law.

Keywords: employment law, liberalization, flexibility of employment relationship regulation, collective agreement, the Labour Code.