

I. KOLEKTYVINIAI DARBO SANTYKIAI

KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ PRINCIPAI TARPTAUTINĖJE IR LIETUVOS DARBO TEISĖJE

Prof. dr. Genovaitė Dambrauskienė

Lietuvos teisės universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės ir socialinės saugos katedra
Ateities g. 20, 2057 Vilnius
Telefonas 271 46 33
Elektroninis paštas dsk@ltu.lt

Pateikta 2003 m. kovo 7 d.

Parengta spausdinti 2003 m. rugsėjo 2 d.

Recenzavo Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės katedros vedėjas profesorius dr. Ipolitas Nekrošius ir Lietuvos teisės universiteto Teisės fakulteto dekanas docentas dr. Juozas Žilys

S a n t r a u k a

Straipsnyje nagrinėjama Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijų, Europos socialinės chartijos (pataisytos) nuostatos, apibrėžiančios kolektyvines derybas, jų teisinę prigimtį bei principus. Analizuojama, kaip šie principai įtvirtinti Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

Vertinant Darbo kodekso nuostatas, įteisinančias kolektyvines derybas kaip principą bei procesą, ir vėliau sudaromas kolektyvines sutartis reikėtų konstatuoti, kad kodekse numatytos gana plačios kolektyvinių derybų galimybės. Tačiau atsižvelgiant į gana mažą derybų tarp darbdavių ir profesinių sąjungų (toliau – socialinių partnerių) dėl kolektyvinės sutarties sudarymo mastą, menką socialinių partnerių atstovavimo lygį tenka konstatuoti, kad Darbo kodekso normos savaime neužtikrins veiksmingų dvišalių derybų. Tam reikalingos tiek socialinių partnerių, tiek valstybės pastangos siekiant faktinio kolektyvinių derybų pripažinimo.

Šio straipsnio tikslas – išdėstyti TDO suformuluotus ir Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintus kolektyvinių derybų principus, kuriais vadovaujantis būtų siekiama sukurti humaniškesnes darbo sąlygas ir tokią sistemą, kad demokratinėje visuomenėje būtų užtikrintos pagrindinės žmogaus teisės: teisė laisvai rinktis darbą, teisingo mokėjimo už darbą, nediskriminavimo teisė, teisė laisvai jungtis į organizacijas, teisė sudaryti kolektyvines sutartis, teisė į kolektyvines derybas.

I v a d a s

TDO, rengdama savo standartus ir daugelyje šalių plėtodama techninį bendradarbiavimą, suvaidino svarbų vaidmenį skatindama ne tik kolektyvines derybas, bet ir tam tikrų rūšių derybų procedūras. Be to, remdamasi savo priežiūros institucijų išplėtotų standartų ir principų turiniu, ji nemažai nuveikė visapusiškai apibrėždama tvarką, kurios turi būti laikomasi vedant kolektyvines derybas, kad jos būtų konstruktyvios, veiksmingos ir galėtų būti pritaikomos ekonominių, politinių ir socialinių pasikeitimų laikotarpiams, garantuotų pusiausvyrą tarp šalių bei socialinės pažangos galimybę. Derybų tvarkos pagrindas yra ir derybų šalių nepriklausomybės bei autonomijos principas, ir laisvas bei savanoriškas derybų pobūdis. 1948 m. TDO konvencijoje Nr. 87 „Dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“ (toliau 87 konvencija) įtvirtinta asociacijų laisvė. Šios konvencijos 2 straipsnio nuostatoje numatyta darbuotojų ir darbdavių išimtinė teisė pasirinkti be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas vadovaujantis tik tų organizacijų taisyklėmis [1]. Europos socialinė chartija (pataisyta) numato pareigą kiekvienai valstybei nustatyti įstatymuose tokią dar-

buotojų ir darbdavių laisvę kurti vietines, nacionalines arba tarptautines organizacijas savo ekonominiams ir socialiniams interesams ginti, kad nebūtų normų, kurios varžytų šią laisvę arba kad tos normos nebūtų taikomos taip, kad ją varžytų [2].

Kolektyvinių derybų procese turi būti kiek įmanoma sumažintas valdžios kišimasis į dvišales derybas ir teikiama pirmenybė tokioms deryboms, kurių šalys yra darbdaviai ir jų organizacijos bei darbuotojų organizacijos. Ši tvarka liko galioti nuo tada, kai buvo priimta 1949 m. TDO 98 konvencija „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ [3]. Daugelio šalių įstatymų leidyboje ir praktikoje vadovaujamosi TDO nustatytais kolektyvinių derybų principais. Be to, reikia pažymėti, kad politiniai, ekonominiai ir socialiniai pokyčiai nesumenkino kolektyvinių derybų ir sutarčių svarbos, jų funkcijų, paskirties ir vaidmens pramoniniams santykiams. Tai patvirtina tiesioginių derybų tarp darbdavių ir profesinių sąjungų dėl kolektyvinės sutarties sudarymo mastas Europos Sąjungos valstybėse narėse ir valstybėse kandidatėse, pavyzdžiui, Belgijoje – 100 proc., Slovėnijoje – 100 proc., Austrijoje – 98 proc., Švedijoje – 94 proc., Suomijoje – 90 proc., Prancūzijoje – 90 proc., Danijoje – 85 proc., Ispanijoje – 81 proc., Nyderlanduose – 78 proc., Lenkijoje – 40 proc., Didžiojoje Britanijoje – 36 proc.. Tuo tarpu Lietuvoje derybų mastas yra mažiausias (10–15 proc.) ir užima paskutinę vietą [4, p. 131].

Neatsitiktinai tarptautinės teisės principai perkelti į 2002 m. birželio 4 d. įstatymu Nr. IX–926 patvirtintą Darbo kodeksą (toliau – DK) [5]. Šis kodeksas ypatingą reikšmę suteikia kolektyviniams darbo santykiams. Kodekse numatyti laisvų kolektyvinių derybų principai (40 str. 2 d.) bei kolektyvinių derybų mechanizmai (48, 62 str. 2 d.), įteisinti socialinių partnerių ir trišalio bendradarbiavimo principai, šalys, lygiai: įmonės, šakos, teritorinio, nacionalinio lygmens kolektyvinės sutartys (DK 47 str.). Tačiau DK daugelį derybų klausimų pavedė nustatyti pačioms derybų šalims, antai šalys susitaria dėl derybų pradžios ir tvarkos, informacijos pateikimo (DK 48 str. 2 d.). Jei nesusitaria, derybos turi būti pradėtos per 2 savaites po to, kai antroji šalis gavo prisistatymą deryboms, o informacija turi būti pateikiama ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pareikalavimo dienos (DK 23 str. 1 d., 48 str. 4 d.).

1998 m. TDO konferencijos priimtoji deklaracija dėl Pagrindinių principų ir teisių darbe [5] bei jų laikymosi dar kartą patvirtino, kad visi TDO nariai, stodami į šią organizaciją, „yra pritarę jos Konstitucijoje ir Filadelfijos deklaracijoje išdėstytiems principams ir teisėms“; iš jų pagrindinėms teisėms: teisėms jungtis į asociacijas bei vesti kolektyvines derybas. Be to, minėta deklaracija skelbia, kad „visi nariai turi įsipareigojimų, kylančių iš paties šios organizacijos narystės fakto, sąžiningai ir vadovaujantis Konstitucija gerbti, skatinti ir įgyvendinti principus, susijusius su šiomis fundamentaliomis teisėmis“. Lietuva TDO narė yra nuo 1921 m. Narystė šioje organizacijoje atnaujinta 1991 m. spalio 1 d., todėl mūsų valstybė privalėjo perkelti į DK nuostatas, išplaukiančias iš ratifikuotų TDO konvencijų.

1. Kolektyvinių derybų sąvoka, šalys ir tikslai

Prieš aptariant kolektyvinių derybų principus visų pirma reikia apibrėžti kolektyvinių derybų sąvoką, šalis ir darbuotojų, kurie gali naudotis kolektyvinių derybų teise, ratą.

Bendradarbiavimas tarp darbdavių ir darbuotojų organizacijų, taip pat tarp šių abiejų

organizacijų ir Vyriausybės DK grindžiamas šiais TDO dokumentais: 1) 1952 m. TDO rekomendacija Nr. 94 „Dėl konsultacijų ir bendradarbiavimo tarp darbdavių ir darbuotojų įmonėje“ [7, p. 1087]; 2) 1960 m. TDO rekomendacija Nr. 113 „Dėl konsultacijų ir bendradarbiavimo nacionaliniu ir sektoriaus lygmeniu tarp valstybinės valdžios ir darbdavių bei darbuotojų organizacijų“ [7, p. 1291]; 3) 1975 m. TDO konvencija Nr. 144 „Dėl trišalių konsultacijų tarptautinėms darbo normoms įgyvendinti“ [8]; 4) 1981 m. TDO konvencija Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ [9], įvade minėtomis TDO 87 ir 98 konvencijomis, taip pat 1952 m. TDO rekomendacija Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“, 1978 m. TDO konvencija Nr. 151 „Dėl darbo reguliavimo (valstybės tarnyboje)“, bei 1978 m. TDO rekomendacija Nr. 159. Minėtų TDO konvencijų ir rekomendacijų analizė leidžia teigti, kad kolektyvinėmis derybomis laikoma veikla arba procesas, kurio tikslas – kolektyvinė sutartis. TDO 91 rekomendacijoje kolektyvinės sutartys apibrėžiamos kaip „... visos raštu sudarytos sutartys dėl darbo sąlygų, pasirašytos tarp darbdavio, darbdavių grupės arba vienos ar daugiau darbdavių organizacijų ir vienos ar daugiau darbuotojų atstovaujančių organizacijų arba, jei tokių organizacijų nėra, darbuotojų atstovų, tinkamai išrinktų ir pagal nacionalinius įstatymus įgaliotų, vardu“ (91 rekomendacijos 2.1 p.).

TDO konvencija Nr. 98 nepateikia kolektyvinių derybų sąvokos, o tik bendrais bruožais nusako jų paskirtį – skatinti bei plėtoti visokeriopą savanoriškų derybų tarp darbdavių arba darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų mechanizmą bei panaudojimą (98 konvencijos 4 str.), kad darbo sąlygos būtų reguliuojamos pasirašant kolektyvinius susitarimus. TDO konvencijoje Nr. 151, be tarnybos (darbo) santykių, aptariama ir kolektyvinių derybų galimybė valstybės tarnyboje. Terminas „derybos“ interpretacija joje platesnė. Derybomis laikoma bet kokios rūšies diskusija, formali arba neformali, kuria siekiama susitarti, ir toms deryboms pradėti reikalingos pastangos. Bene plačiausiai kolektyvines derybas apibrėžia TDO konvencijos Nr. 154 2 straipsnis. Jame nustatyta, kad terminas „kolektyvinės derybos“ apima darbdavio, darbdavių grupės bei vienos ar daugiau darbdavių organizacijų ir vienos ar daugiau darbuotojų organizacijų derybas, kuriomis norima: a) nustatyti darbo ir priėmimo į darbą sąlygas; ir/arba b) reguliuoti santykius tarp darbdavių ir darbuotojų; ir/arba c) reguliuoti santykius tarp darbdavių arba jų organizacijų ir darbuotojų organizacijos arba organizacijų.

Tačiau pažymėtina, kad TDO dokumentuose su derybų procesu siejamas ir konsultavimas. Jo sritis yra platesnė už kolektyvines derybas. Konsultavimas aprėpia bendrus darbuotojų ir darbdavių interesus bei leidžia juos nagrinėti siekiant kiek įmanoma bendrų sprendimų. Kartu valdžios atstovai informuojami apie darbdavių ir darbuotojų organizacijų nuomones ir siūlymus. Visa tai padeda rengiant įstatymus ir pritaikant juos šių organizacijų interesams. Kolektyvinės derybos, priešingai, paprastai apsiriboja darbo sąlygų ir minėtų šalių santykių nustatymu.

TDO dokumentuose aiškiai apibrėžiama, kad kolektyvinių derybų šalys yra darbdaviai arba jų organizacijos atstovai ir darbuotojų organizacijos atstovai. Tik tuomet, kai darbuotojų organizacijų nėra, kolektyvinėse derybose gali dalyvauti jų renkami atstovai.

Ši nuostata yra išdėstyta anksčiau minėtoje TDO 91 rekomendacijoje „Dėl kolektyvinių sutarčių“ (2 (1) p.) ir 1971 m. konvencijoje Nr. 135 „Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems taikomų galimybių įmonėje“. Pastarosios konvencijos 5 straipsnis nurodo, kad „išrinkti atstovai neturi būti panaudojami atitinkamų profesinių sąjungų arba jų atstovų pozicijoms silpninti“. 1981 m. TDO konvencijos Nr. 154 „Dėl kolektyvinių derybų skatinimo“ 3 straipsnio 2 punkte taip pat nurodoma, kad turi būti imamasi, jeigu reikia, priemonių, garantuojančių, kad „šių (darbuotojų) atstovų egzistavimas nebūtų panaudojamas atitinkamų darbuotojų organizacijų padėčiai silpninti“. TDO rekomendacijos Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ nuostatos, priimtos atsižvelgiant į padėtį tų šalių, kuriose profsąjungos dar nepasiekė pakankamo organizuotumo lygio. Todėl siekiant, kad būtų įgyvendinami minėtoje rekomendacijoje išdėstyti principai, numatyta, jog tada, kai nėra darbuotojų organizacijos, galimybė sudaryti kolektyvines sutartis tenka darbuotojų atstovams. Pagal galiojusį iki 2003 m. sausio 1 d. Kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymą [10] kolektyvinės sutarties šalies – darbuotojų kolektyvo atstovu derybose galėjo dalyvauti įmonėje veikianti profesinė sąjunga, o jeigu veikė

keletas profesinių sąjungų – jų susitarimu sudaryta jungtinė profesinių sąjungų atstovybė. Taigi tik profesinėms sąjungoms buvo suteikta teisė vesti kolektyvines derybas ir pasirašyti kolektyvinę sutartį, dalyvauti kolektyvinių ginčų procedūrose. Įmonės, kuriose nebuvo profesinės sąjungos, derybų nevedė ir kolektyvinės sutarties pasirašyti negalėjo.

Rengiant DK koncepciją ir svarstant jo projektą kilo karšta diskusija dėl darbuotojų interesų atstovavimo įmonėje ir už jos ribų. Lietuvoje nebuvo įteisintas darbuotojų atstovavimas per įmonės darbo tarybas, todėl buvo kilęs gana problemiškas klausimas: ar profesinės sąjungos turi būti vienintelė įmonės darbuotojų interesų atstovavimo forma, ar jos funkcijas turės ir Darbo taryba. Diskusijose išaiškėjo skirtingos abiejų socialinių partnerių pozicijos, nuogastavimai. Darbdaviai pareiškė esą už patikimą partnerį, atstovaujantį darbuotojams. Jų nuomone, darbo tarybos būtų tinkamas derybų partneris. Profesinės sąjungos buvo įsitikinusios, kad darbo tarybos konkuruos su profesinėmis sąjungomis ir išstums jas iš įmonių. Buvo siūloma įstatymu apriboti darbo tarybų funkcijas nenumatant galimybės pasirašyti kolektyvinę sutartį, išskyrus įmones, kuriose nėra veikiančios profesinės sąjungos.

Naujasis DK nustatė darbo tarybų, kaip darbuotojų kolektyvą atstovaujančio subjekto, statusą ir suteikė visas kolektyvinio atstovavimo subjektų teises, jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai (DK 21 str.). Darbo tarybų statusą ir sudarymo tvarką nustatys Darbo tarybų įstatymas.

TDO Asociacijų laisvės komitetas pabrėžė, kad „tiesioginės derybos tarp įmonės ir jos tarnautojų aplenkiant atstovaujančias organizacijas, jei tokių esama, gali tam tikrais atvejais pažeisti principą, reikalaujantį skatinti derybas tarp darbdavių ir darbuotojų organizacijų“ [11, p. 240]. Vienur rašoma, kad „tiesioginis susitarimas, pasirašytas tarp darbdavio ir į profesines sąjungas nesusibūrusių darbuotojų, būtent, kai sąjunga įmonėje egzistuoja, neskatina kolektyvinių derybų pagal 98 konvencijos 4 straipsnį“. Kitur Asociacijų laisvės komitetas pareiškė, kad „galimybė personalo atstovams, atstovaujantiems 10 proc. visų darbuotojų, sudaryti kolektyvines sutartis su darbdaviu ten, kur jau yra viena ar daugiau darbuotojų organizacijų, neskatina kolektyvinės sutarties (tokios, apie kokią kalbama 98 TDO konvencijos 4 str.). O dėl to, kad procentinė dalis, kurios reikalaujama, yra labai nedidelė, ši galimybė galėtų susilpninti darbuotojų organizacijas; tai prieštarautų 154 konvencijos 3 straipsnio 2 paragrafui“ [12, p. 831].

Kad organizacijos galėtų vykdyti savo užduotį – „remti ir ginti darbuotojų interesus“ (87 konvencijos 10 str.) per kolektyvines derybas, jos turi būti nepriklausomos ir, tai ypač svarbu, – „nepavaldžios darbdaviams ir darbdavių organizacijoms“ (98 konvencijos 2 str.) bei turėti galimybę organizuoti savo veiklą visiškai nesikišant valstybinės valdžios organams. Konvencija Nr. 151 „Dėl darbo santykių“ (valstybinėje tarnyboje) teigia, kad „valstybės tarnautojų organizacijos turi būti visiškai nepriklausomos nuo valstybinės valdžios organų“. Rekomendacijoje Nr. 91 „Dėl kolektyvinių sutarčių“ nurodoma, kad „kolektyvinių sutarčių apibrėžime niekas neturi būti interpretuojama kaip užuomina į tai, kad pripažįstamas koks nors darbuotojų susivienijimas, įkurtas, veikiamas arba finansuojamas darbdavių arba jų atstovų“.

Ar teisė derėtis yra sietina su tam tikru atstovavimo lygiu? Čia vertėtų priminti, kad kolektyvinėse derybose dalyvaujančios profesinių sąjungų organizacijos gali atstovauti arba tik savo pačių nariams, arba visiems suinteresuoto derybų padalinio darbuotojams. Pastaruoju atveju, jeigu profesinė sąjunga (arba profesinės sąjungos) atstovauja darbuotojų daugumai arba įstatymu numatytai didelei darbuotojų daliai, tai daugelyje šalių ji turi teisę būti išimtinu derybų subjektu ir derėtis visų darbuotojų vardu.

Darbdavys, kaip kolektyvinių derybų šalis, gali būti įmonė, įstaiga, organizacija arba kita organizacinė struktūra, turinti darbinį teisingumą ir veiksnumą nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio. Darbdavys taip pat gali būti kiekvienas fizinis asmuo. Darbdavio (fizinio asmens) teisingumą ir veiksnumą reglamentuoja Civilinis kodeksas [5, str. 16].

Darbuotojai, kurie gali naudotis kolektyvinių derybų teise. TDO 98 konvencijoje, nagrinėjančioje teises vesti kolektyvines derybas ir sudaryti kolektyvines sutartis, teigiama,

kad „šios konvencijos numatytų garantijų taikymą karinėms pajėgoms ir policijai nustato nacionaliniai įstatymai ir norminiai aktai“. Čia dar rašoma, kad „ši konvencija netaikoma valstybės tarnautojams, dalyvaujantiems valstybės valdyme, ir tai neturi būti interpretuojama kaip koks nors jų teisių arba statuso pabloginimas“ (6 straipsnis). Taigi teisės į kolektyvines derybas ginkluotuosiose pajėgose, policijoje ir valstybės tarnyboje ypatumus gali nustatyti specialūs įstatymai (pvz., Krašto apsaugos sistemos organizavimo ir karo tarnybos įstatymas, Policijos įstatymas, Valstybės tarnybos įstatymas).

Kadangi valstybės tarnautojo sąvoka įvairių šalių teisinėse sistemose gali labai skirtis, tai minėto 6-ojo straipsnio (Nr. 98 konvencija) taikymas gali sudaryti tam tikrų sunkumų. Todėl Komitetas pritaikė suvaržantį šios išimties traktavimą ta prasme, kad būtina skirti tuos valstybės tarnautojus, kurie tiesiogiai dirba valstybės administravimo darbą (ministerijose arba kitose viešojo administravimo institucijose) ir kuriems pagal šią konvenciją taikoma išimtis, ir visus kitus asmenis, kurie yra samdomi vyriausybės, valstybinių įmonių arba autonomiškų valstybinių institucijų ir kurie gali naudotis šios konvencijos suteikiamomis garantijomis. Komitetas pabrėžia, kad vien tik faktas, jog valstybės tarnautojai – tai žmonės, kurie dirba įstaigoje, nėra sprendžiamasis kvalifikuojant juos kaip tarnautojus, „dalyvaujančius valstybės valdyme“ [12, p. 793].

Taigi valstybės tarnautojai, išskyrus tuos, kurie dalyvauja valstybės valdyme, turi teisę kolektyviškai derėtis ir sudaryti kolektyvines sutartis. Lietuvos Respublika TDO konvencijos Nr. 151 dar nėra ratifikavusi, tačiau atsižvelgė į ją, kai buvo priimamas Valstybės tarnybos įstatymas, nustatantis jiems teisę streikuoti [13, str. 16].

2. Kolektyvinių derybų principų apibūdinimas

Naujasis DK, įsigaliojęs 2003 m. sausio 1 d., numato derybas tarp darbdavių ir profesinių sąjungų keturiais lygiais: nacionaliniu, šakos (gamybos, paslaugų), profesiniu, teritoriniu (savivaldybės, apskrities); įmonių, įstaigų arba organizacijų ir jų struktūrinių padalinių. Tačiau realiai vyrauja derybos įmonių lygiu. Yra daugybė priežasčių, lemiančių prastą derybų plėtrą šakos (gamybos, paslaugų) lygiu. Pateikti Marko Carley duomenys apie derybų lygių pasiskirstymą [4, p. 127–128] rodo, kad iš 10 valstybių kandidačių, besirengiančių stoti į Europos Sąjungą, derybos įmonės lygiu vyksta 7 valstybėse (Estijoje, Latvijoje, Lietuvoje, Lenkijoje, Maltoje, Vengrijoje, Čekijoje). Šakos lygiu derybos vyksta 5 valstybėse. Tuo tarpu derybų lygiai Europos Sąjungos valstybėse įvairuoja, pavyzdžiui, Belgijoje, Suomijoje ir Airijoje vyrauja tarpšakinės derybos, o aštuoniose valstybėse (Austrijoje, Vokietijoje, Graikijoje, Italijoje, Nyderlanduose, Portugalijoje, Ispanijoje ir Švedijoje) svarbiausias yra šakos derybų lygmuo. Tik tai Prancūzijoje bei Didžiojoje Britanijoje pagrindinis derybų dėl darbo užmokesčio lygis yra įmonė. Darbo laikas arba įdarbinimas daugelyje valstybių dažniausiai sprendžiamas per derybas įmonės lygiu, nors būna atvejų, kai jie sprendžiami aukštesniu lygmeniu [4, p. 127].

Lietuvos Respublikos DK įtvirtinti socialinės partnerystės bendrieji principai (pagrindinės nuostatos), kurie lemia ir kolektyvinių derybų raidą. DK 40 straipsnio 2 dalyje išskiriami iš tarptautinių darbo standartų paimti principai:

- 1) laisvos kolektyvinės derybos;
- 2) savanoriškumas ir savarankiškumas priimant šalis susaistančius įsipareigojimus;
- 3) objektyvios informacijos suteikimas;
- 4) sąžiningumas ir kiti principai.

Pripažindami, kad visi reiškiniai ir procesai turi pradžią, šiuos principus turėtume laikyti kolektyvinių darbo santykių teisės ištakomis. Minėtų principų įtvirtinimas darbo teisės normose suteikia naują kokybę ir išreiškia nevienadienius socialinių partnerių interesus. Kiekvienas ginčas dėl šalių (darbdavio ir darbuotojų atstovų) susitarimu nustatytų teisių ir pareigų, nereglamentuotų galiojančių darbo teisės aktų iš esmės reikalauja sukurti naują „teisę“. Užsibrėžtą tikslą (susitarimą) galima pasiekti tik pasirinkus tinkamą atspirties tašką ir nuosekliai atliekant veiksmus. Kolektyvinėse derybose teisės principai turėtų būti pradžių pradžia, jais vadovaujantis toliau būtų kuriamos vietinės darbo teisės normos. Tai patvirtina

DK 4 straipsnio 4 dalies nuostata, numatanti, kad tais atvejais, kai DK ir kiti įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimu nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.

Laisvų kolektyvinių derybų principas atspindi pagrindinę teisę, kuriai pritaria TDO narės, stodamos į šią organizaciją. Tai padariusios jos tampa įsipareigojusios gerbti, plėtoti ir sąžiningai įgyvendinti šią teisę. Valstybė turi užtikrinti teisę vesti kolektyvines derybas tiek privačiame, tiek ir valstybiniame sektoriuose, ir tik ginkluotosios pajėgos, policija ir valstybės tarnautojai, dalyvaujantys valstybės valdyme, gali būti išskirti kaip grupės, kurioms ši teisė nėra įgyvendinama (TDO 98 konvencijos 5 ir 6 str.).

Nors kolektyvinės derybos vedamos nustatant darbo sąlygas ir sprendžiant įmonės efektyvumo didinimo klausimus, tačiau jei derybas šiais klausimais profesinėms sąjungoms primestų valdžios institucijos ir būtų nustatyta sąlyga, kad derybų trukmė neviršytų tam tikro nustatyto termino, o nepasiekus šalių susitarimo valdžios institucijos galėtų pateikti ginčijamą situaciją arbitražui, tai tokia įstatymo nustatyta tvarka neatitiktų laisvų kolektyvinių derybų principo, kuris numatytas 98 konvencijos 4 straipsnyje. Tačiau tai nereiškia, kad negali būti įvestos tam tikros poveikio priemonės tais atvejais, kai šalių elgesys yra priešingas sąžiningumui arba bendrai kolektyvinių derybų praktikai. Tai gali būti sutaukinimo ir tarpininkavimo priemonės, nustatytos įstatymuose. Rengiant ir svarstant DK siekta, kad įstatymuose būtų nuostatų, kurios padėtų išvengti streikų ir įtemptų situacijų, kylančių dėl nesugebėjimo atnaujinti kolektyvines sutartis, ypač kai tai susiję su didelėmis darbuotojų grupėmis. Tuo tikslu DK 62 straipsnyje nustatyta konkretnė įmonės kolektyvinės sutarties projekto rengimo ir svarstymo procedūra bei nurodomi atvejai, kada galima inicijuoti kolektyvinį ginčą, t. y. jei nesutarinama dėl privalomos informacijos pateikimo sutarties projektui, dėl derybų terminų, turinio, taip pat jei darbuotojų susirinkimas (konferencija) nepitaria pateiktam svarstyti sutarties projektui ir pan.

Be to, DK 48 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad jei šalys nesusitarė dėl derybų pradžios, derybos turi būti sušaukiamos per dvi savaites po to, kai buvo prisistatyta antrajai šaliai. Numatyta, kad informacija visais su derybomis susijusiais klausimais turi būti pateikiama ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo pareikalavimo dienos, jei šalys arba jų atstovai nesusitarė kitaip.

DK nėra įsakmiai nurodomas derybų turinys ir derybų lygmuo, nes teisė kolektyviškai derėtis suteikta ne tik vietinėms profesinėms sąjungoms ir darbdaviui, bet ir federacijoms ir konfederacijoms, todėl sprendimą dėl derybų lygmens turėtų priimti patys socialiniai partneriai. Jie patys gali parinkti tinkamiausią derybų lygmenį. Tai užtikrintų kolektyvinėse derybose dalyvaujančių šalių nepriklausomybę. Tačiau norint tai įgyvendinti labai svarbu, kad būtų vykdomas konsultacijų procesas, leidžiantis visas suinteresuotas šalis aptarti visus tikslus, kurie suvokiami kaip turintys visuotinį nacionalinį interesą ir kad tai būtų daroma laikantis 1960 m. TDO 113 rekomendacijos dėl konsultavimosi pramonės šakos ir šalies lygiais. Galiausiai reikėtų pabrėžti, jog laisvų ir savanoriškų derybų principas reiškia, kad darbuotojų organizacijos turi turėti galimybę pačios išsirinkti delegatus, kurie joms atstovaus kolektyvinėse derybose. Tokia galimybė įteisinta DK 20, 21 straipsniuose, kuriuose numatyti darbuotojų atstovavimo pagrindai, atstovavimo teisę suteikiant profesinėms sąjungoms, o jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja darbo taryba, išrinkta slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime vadovaujantis Darbo tarybų įstatymu.

Savanoriškumo principas, numatytas DK 40 straipsnio 2 dalies 2 punkte, reiškia, kad savanoriška derybų prigimtis yra pagrindinis vienijimosi laisvės principų aspektas (TDO konvencija Nr. 98), kolektyvinės derybos negali būti primestos šalims, o derybas palaikančios procedūros turi iš esmės atsižvelgti į jų savanorišką prigimtį; maža to, derybų lygmuo neturi būti vienašališkai primestas įstatymu arba valdžios nurodymu ir derybas turėtų būti galima vesti bet koku lygmeniu.

DK 40 straipsnio 2 dalies 2 punkte numatytas savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus principas reiškia teisę derybų šalims laisvai pasirinkti ir svarstyti klausimus, sudarančius kolektyvinės sutarties turinį, t.y. sutarties turinį nustato pačios sutarties šalys (DK 50 str., 61 str.).

DK 40 straipsnio 2 dalies 3 punkte numatytas galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo principas reiškia įstatymų normų paisymą. Tai reiškia įstatymo taikymą visiems derybų dalyviams ir kolektyvinės sutarties šalims. Galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo principas reiškia, kad kolektyvinę sutartį pasirašančios šalys nesiderės ir nepasirašys tokių sutarčių, jei tie klausimai reguliuojami įstatymo galią turinčiomis normomis.

Šalių lygiateisiškumo principas, numatytas DK 40 straipsnio 2 dalies 7 punkte, reiškia, kad bet kuri šalis gali pareikšti iniciatyvą derėtis ir sudaryti kolektyvinę sutartį (DK 53 str. 1 d.). Be to, šalių atstovai yra lygūs tiek derybų metu, tiek pasirašydami sutartį. Kiekviena sutartį sudaranti šalis turi po tiek pat balsų.

Realaus įsipareigojimų vykdymo principas reiškia, kad socialiniai partneriai prisiima pareigas savanoriškai, nepatirdami jokie spaudimo. Kitaip tariant, pareigos prisiimamos konsensuso būdu. Realus įsipareigojimų vykdymas pasiekiamas užtikrinant kolektyvinės sutarties šalių įsipareigojimų vykdymo kontrolę (DK 40 str. 2 d. 6 p.). Sutartyje numatytos sąlygos turi būti vykdomos. Už prisiimtų pareigų nevykdymą iškyla atsakomybė. Kontrolės sistemiškumas – tai kolektyvinės sutarties vykdymo garantas.

Visų išvardytų kolektyvinių derybų principų turi laikytis sutarties šalys ir visi subjektai, kuriems kolektyvinė sutartis taikoma.

Kolektyvinės derybos gali būti veiksmingos tik tada, kai abi šalys elgiasi sąžiningai. Sąžiningumas negali būti išreikalautas įstatymu, bet gali būti pasiektas tik savanoriškais ir nuolatinėmis abiejų šalių pastangomis užtikrinant šalių lygiateisiškumą, puoselėjant geranoriškumą ir pagarbą teisėtiems savitarpio interesams [4, str. 40]. Sąžiningumo principas kolektyvinėse derybose pasireiškia tuo, kad ir darbdaviai, ir profesinės sąjungos derėtusi sąžiningai ir stengtusi pasiekti susitarimų. Sąžiningos (arba konstruktyvios) derybos yra būtinos, nes tik tuomet gali užsimegzti pasitikėjimu pagrįstas ryšys. Be to, turi būti vengiama bet kokio nepateisinamo delsimo surengti derybas. DK 23 straipsnyje nustatyta pareiga darbdaviui nevilkinti derybų, išnagrinėti darbuotojų atstovų pasiūlymus per nustatytą kodekse laikotarpį, o jeigu toks nenustatytas – per vieną mėnesį, ir motyvuotai raštu į juos atsakyti.

Principas, reikalaujantis abipusiškai gerbti kolektyvinėje sutartyje įrašytus įsipareigojimus, yra aiškiai nurodytas TDO 91 rekomendacijos 3 punkte.

Abipusė pagarpa kolektyvinėje sutartyje numatytiems įsipareigojimams yra labai svarbus teisės kolektyviškai derėtis elementas, kuris turėtų būti puoselėjamas tam, kad būtų sukurti tvirtais pagrindais paremti darbo santykiai.

Priemonės, kurių imamasi kolektyvinėms deryboms skatinti, nustatomos bei taikomos taip, kad nepažeistų kolektyvinių derybų laisvės (154 konvencijos 8 str.).

Išvados

Apibendrinant šiame straipsnyje išnagrinėtus kolektyvinių derybų principus, kylančius iš TDO konvencijų bei rekomendacijų ir įteisintus DK, galima daryti šias išvadas:

1. Teisė vesti kolektyvines derybas yra pagrindinė teisė, kuriai pritaria Lietuva, stodama į TDO ir įsipareigodama įgyvendinti jos numatytus principus.

2. Kolektyvinėmis derybomis laikoma veikla arba procesas rengiant kolektyvinę sutartį bei nagrinėjant socialinių parterių – darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų ginčą. Jeigu darbuotojų atstovų – profesinių sąjungų ir jų organizacijų nėra, įmonės lygmeniu visas kolektyvinio atstovavimo subjekto teises DK numato darbo tarybai, kurios statusą ir sudarymo tvarką nustatys įstatymas. Taip užtikrinama kolektyvinių derybų galimybė visiems darbdaviams ir visoms darbuotojų grupėms visose ekonominės veiklos šakose.

3. Kolektyvinių derybų tikslas, suformuluotas DK normose, yra nustatyti darbo įstatymais ir kitais norminiais teisės aktais nereglamentuotas darbo sąlygas ir papildomas, palyginti su nustatytomis įstatymuose bei kituose norminiuose teisės aktuose, darbo, socialines ir buitines lengvatas darbuotojams arba atskiroms jų grupėms (reguluoti socialinių partnerių santykius, nustatyti garantijas darbuotojų atstovams). Taip užtikrinamas gynimas nuo veiksmų, kurie gali padaryti jiems žalą dėl jų statuso, garantuojama, kad darbuotojų atstovai būtų nepriklausomi nuo darbdavio.

4. DK numatytos tokios derybas palaikančios procedūros, kurios garantuotų savanorišką derybų prigimtį.

5. DK įtvirtinti kolektyvinių derybų principai numato konstruktyvų elgesį derybų metu, nepateisinamą derybų vilkinimą, abipusį prisiimtų įsipareigojimų gerbimą, sąžiningumą, galimybę vesti derybas bet kuriuo socialinės partnerystės lygiu.



LITERATŪRA

1. **Valstybės** žinios. 1996. Nr. 27–653.
2. **Europos** Socialinė chartija (pataisyta) // **Valstybės** žinios. 2001. Nr. 49–1704.
3. **Valstybės** žinios. 1996. Nr. 28–674.
4. **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.
5. **Lietuvos Respublikos** darbo kodeksas // **Valstybės** žinios. 2002. Nr. 64–2569.
6. **ILO** Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. ILO. – Geneva, 18 June 1998.
7. **Конвенции** и рекомендации (1919–1966). Международное бюро труда. – Женева, 1983.
8. **Valstybės** žinios. 1996. Nr. 30–739.
9. **Valstybės** žinios. 1996. Nr. 30–740.
10. **Valstybės** žinios. 1991. Nr. 12–312; 2001. Nr. 93–3256.
11. **Freedom** of Association and Collective Bargaining. Report III (Part 4B) International Labour Conference. ILO. – Geneva, 1994.
12. **Freedom** of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of Governing Body of the International Labour Organization. ILO. – Geneva, 1996.
13. **Valstybės** žinios. 2002. Nr. 45–1708.



Principles of Collective Bargaining in the International and Lithuanian Labour Law

Prof. Dr. Genovaitė Dambrauskienė

Law University of Lithuania

SUMMARY

The article analyses the Conventions of the International Labour Organization (hereinafter ILO) and provisions of the European Social Charter (amended) that define the collective bargaining, their legal nature and principles. The analysis is given on how these principles are transferred into the Labour Code of the Republic of Lithuania.

While evaluating the provisions of the Labour Code that enforce collective bargaining as a principle and a process and the agreements that follow them it is noted that the Code provides quite a wide range of possibilities of collective bargaining. However, taking into consideration the low number of bargaining for the collective agreement between employers' and trade unions (hereinafter – social partners), and insufficient level of social partners' representation, it can be stated that the Labour Code norms alone will not ensure effective bargaining of two parties'. For this end efforts from both social partners and the State are needed for the factual recognition of collective bargaining.

The article presents the principles of collective bargaining formulated by ILO and transferred to the Labour Code of the Republic of Lithuania to create more humanistic work conditions and the system, ensuring the fundamental human rights in democratic society: the right to freedom of association in national or international organizations, the right to make collective agreements, and the right to bargain collectively.

After generalising the collective bargaining principles, coming from ILO conventions and recommendations that had been enacted in the Labour Code of the Republic of Lithuania, the following conclusions may be drawn:

The right to bargain collectively is the fundamental right that is fully supported by Lithuania that has joined the ILO and assumed obligations to realise the principles established.

The collective bargaining is an activity or a process, where the collective agreement is prepared and the dispute between social partners- representatives of employers and workers and their organisations - is analysed. In case there are no representatives of workers - trade unions, their organisations - the Labour Code envisages all the rights of collective representation at the level of the institution to the Labour Council, the statute of which and procedure of its composition is provisioned by Law. This ensures the possibility of collective bargaining for all employers and all groups of workers in all branches of economic activity.

The aim of the collective bargaining formulated in the norms of Labour Code is to establish work conditions and additional social and every day allowances, if compared to those already enacted by laws and other normative legal acts, that had not been regulated by labour laws and other normative legal acts before for workers or their separate groups. The aim of the collective bargaining is also to regulate relations between social partners and to provide guarantees for the representatives of workers. Thus the prevention from actions potentially harmful to their status is ensured and the guarantees are made that the representatives of workers are independent from the employer.

The Labour Code envisages the procedures supporting bargaining and ensuring the nature of voluntary negotiation.

The principles of collective bargaining established in the Labour Code provide for constructive actions during the bargaining process, prevent from unjustified delay of the bargaining, ensure respect of the obligations of both parties, honesty, and the possibility to bargain at any level of social partnership.