

PROFESINIŲ SĄJUNGŲ IR DARBO TARYBŲ VEIKLOS SANTYKIS LIETUVOJE IR EUROPOS SĄJUNGOJE

Nerijus Kasiliauskas

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Darbo teisės katedros lektorius
socialinių mokslų daktaras
Saulėtekio al. 9, I rūmai, LT-10222 Vilnius
Tel. (+370 5) 236 61 71

Straipsnyje¹ nagrinėjamas papildomų darbuotojų atstovų institucionalizavimas Europos Sąjungos valstybėse ir Lietuvoje. Straipsnio tikslas – nustatyti profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykį. Norint įdiegti realiai veikiančią papildomų darbuotojų atstovavimo sistemą, nepakanka priimti vien darbo tarybų įstatymą. Todėl daugelio naujųjų Europos Sąjungos valstybių, ir Lietuvos, teisėkūra yra tik teorinio, o ne praktinio lygmens, ir darbuotojai, be profesinės sąjungos atstovavimo, retai naudojasi papildoma atstovavimo galimybe.

In the article author analyses the institution of workers' subsidiary representatives in Lithuania and the European Union. The purpose is to describe relations between trade unions and works councils. To establish an effective subsidiary system of workers' representation an adoption of a Law on Works Councils is not enough. In many cases in new member states of European Union and Lithuania also an adoption of legal acts is of a theoretical level only, and not a practical one, as workers, beside a representation by a trade union, rarely use a subsidiary channel of representation.

Įvadas

Darbo tarybų instituto atsiradimą Lietuvoje lėmė bendra eurointegracija ir plėtojamos naujos socialinės partnerystės formos. Papildomai atstovavimo darbuotojams kryptingai atsirasti Lietuvoje turėjo įtakos ir tarptautiniai išsipareigojimai. Iš tarptautinių teisės aktų paminėtina Europos Sąjungos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje [1]. Ji įpa-

reigojo valstybės nares institucionalizuoti atstovavimo darbuotojams mechanizmą, leidžiantį visiems darbuotojams dalyvauti informavimo ir konsultavimo procedūrose. Taigi darbo santykių srityje Europos Sąjunga turi aiškų tikslą – užtikrinti darbuotojų atstovavimą visoje Bendrijos ekonomikoje. Todėl skatinama sukurti darbo tarybų stiliaus institucijas ir užtikrinti darbuotojams galimybę būti informuotiems ir dalyvauti priimant sprendimus, darančius įtaką jų gyvenimui per institucionalizuotas struktūras [2, p. 34].

Jau nuo pat pradžių rengiant Lietuvos Respublikos darbo kodekso [3] (toliau

¹ Straipsnis parengtas pranešimo, skaityto mokslinėje konferencijoje „Penkeri Darbo kodekso metai – problemos ir perspektyvos“, pagrindu

DK) projektą daug diskusijų kėlė išimtinės profesinių sąjungų teisės atstovauti darbuotojams atsisakymas. Maža to, DK II skyriuje „Darbo teisės subjektai“ profesinės sąjungos nebuvo įvardytos ir kaip savarankiški darbo teisinių santykių subjektai. Dažniausiai argumentuojant Europos Sąjungos teisės aktų reikalavimais dėl visa apimančios darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos įmonėse sukūrimo, Lietuvoje buvo institucionalizuotas alternatyvus darbuotojų atstovavimo subjektas – darbo tarybos. Taip atsitiko ir daugelio kitų naujų Europos Sąjungos valstybių narių darbo teisėje: Europos Sąjungos direktyvų dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimo perkėlimas lėmė institucinį darbo teisinių santykių sistemų pakeitimą, greta tradicinio informavimo ir konsultavimo subjekto – profesinių sąjungų – įteisinant ir papildomą atstovavimo subjektą – darbo tarybas. Tačiau tai, kad nėra alternatyvios darbuotojų atstovavimo sistemos tradicijų, taip pat teisinės Europos Sąjungos direktyvų perkėlimo į nacionalinę valstybės darbo teisę problemos ir paini nacionalinė politinė pozicija šiuo klausimu naujosiose Europos Sąjungos valstybėse narėse, taip pat Lietuvoje kelia daug diskusijų dėl alternatyvios darbuotojų atstovavimo sistemos įteisinimo.

Todėl aktualu atlikti tyrimą, ar atsiradus darbo taryboms, profesinėms sąjungoms turėtų būti paliekamos jų prerogatyvos – kolektyvinės derybos ir kolektyvinių sutarčių pasirašymas, kolektyvinių ginčų vedimas. Kitaip tariant, reikia nustatyti profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykį.

Straipsnis parengtas daugiausia naudojantis loginiu teisiniu, sisteminiu ir lyginamuoju metodais.

Kadangi darbo tarybos yra naujas darbuotojams atstovaujantis subjektas, tai mokslinių tyrimų šia tema Lietuvoje nėra daug. Galima paminėti D. Petrylaitės atskirus tyrimus apie darbo tarybų teisinį statusą, kuriais remtasi rašant straipsnį. Tačiau šio straipsnio objektas yra profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos santykis, todėl daugiausia teko remtis užsienio teisės doktrina ir Europos Sąjungos valstybių narių teisės aktais, reglamentuojančiais profesinių sąjungų ir darbo tarybų teisinę padėtį.

1. Papildomų darbuotojų atstovų institucionalizavimas Europos Sąjungoje

Ilgą laiką Europos Bendrijos socialinei politikai, apimančiai ir darbo santykių teisinį reguliavimą, buvo skirta pagalbinė funkcija ekonominiams tikslams įgyvendinti. Todėl Europos Bendrijos steigimo sutartyje [4] nebuvo specialių teisėkūros kompetencijos normų darbo teisės srityje. 1992 m. sudarius Maastrichto sutartį [5] buvo pasirašytas ir susitarimas dėl socialinės politikos [6]. Susitarime įtvirtintos nuostatos, suteikiančios plačias galias Bendrijos institucijoms leisti teisės normas beveik visoje darbo teisės srityje. 1999 m. gegužės 1 d. įsigaliojusi Amsterdamo sutartis [7] susitarimo dėl socialinės politikos turinį su nedideliais pakeitimais ir papildymais perkėlė į Europos Bendrijos sutartį. Šios sutarties buvusiame 118 (dabar 137) straipsnyje Tarybai suteikta kompetencija sprendžiant kvalifikuota balsų dauguma direktyvomis leisti minimalius darbo aplinkos gerinimo, darbuotojų sveikatos ir saugos, darbo sąlygų, darbuotojų informavimo ir konsultavimo, iš darbo rinkos išstumtų asmenų integraci-

jos, vyrų ir moterų lygybės dėl galimybių darbo rinkoje reikalavimus. Spręsdama vienbalsiai, Taryba įgijo teisę leisti minimalius standartus darbuotojų socialinio draudimo ir socialinės apsaugos, darbuotojų socialinės apsaugos nutraukus darbo sutartį, atstovavimo darbuotojų ir darbdavių interesams, trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo sąlygų, finansinių įnašų skatinti užimtumą ir darbo vietų kūrimą srityse. Aptariamo straipsnio 6 dalyje išskiriami klausimai, kurių Bendrija pagal šį straipsnį negali reguliuoti. Tai – darbo užmokesčio, asociacijų laisvės, teisės streikuoti ar skelbti lokautus reguliavimo sritys.

Įdomu pažymėti, kad Europos Bendrijos sutarties buvusiame 117 (dabar 136) straipsnyje jau minima ir 1961 m. Europos socialinė chartija [8]. Įtvirtinamas ne tik valstybių narių, bet jų ir bendrijos bendras susitarimas dėl socialinės politikos tikslų. Šie tikslai, be vis geresnių gyvenimo ir darbo sąlygų kūrimo, yra ir užimtumo didinimas, deramos socialinės apsaugos užtikrinimas, socialinių partnerių dialogo plėtra, darbo išteklių potencialo didinimas, siekiant nuolatinio užimtumo ir įveikti socialinę atskirtį. Todėl socialinės politikos plėtra tapo ne tik valstybių narių, bet ir Bendrijos kompetencijos veiklos sritimi. To rezultatas – Europos Bendrijos sutarties buvusiame 118 c (dabar 140) straipsnyje, jau nustatyta, jog, siekdama 136 straipsnyje iškeltų tikslų, Komisija skatina valstybių narių bendradarbiavimą ir sudaro sąlygas derinti jų veikimą visose socialinės politikos srityse, ypač reikalais, susijusiais su: užimtumu, darbo teise ir darbo sąlygomis, baziniu ir aukštesniojo profesiniu rengimu, socialiniu draudimu, nelaimingų

atsitikimų darbe ir ligų prevencija, darbo higiena, teise vienytis į asociacijas ir teise į derybas dėl darbdavių ir darbuotojų kolektyvinės sutarties. Šiuo tikslu Komisija glaudžiai bendradarbiauja su valstybėmis narėmis atlikdama tyrimus, teikdama nuomones bei organizuodama pasitarimus ir valstybių lygmeniu kylančiais, ir tarptautinėms organizacijoms rūpimais klausimais.

Taigi Bendrijos institucijoms nesuteikta kompetencija reglamentuoti teisės vienytis į asociacijas srities. Komisija gali tik atlikti tyrimus, organizuoti pasitarimus, teikti nuomones teisės vienytis į asociacijas klausimu. Todėl sukurti bendros darbuotojų atstovavimo sistemos Europos Sąjungoje yra teisiškai neįmanoma, ką jau kalbėti apie istorines priežastis.

Tačiau daugelyje Europos Sąjungos teisės aktų vartojama sąvoka „darbuotojų atstovai“. Pavyzdžiui, Tarybos 1998 m. birželio 29 d. direktyvoje Nr. 98/50, pakeitusioje direktyvą Nr. 77/187, dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų teisių apsauga perduodant įmones, verslą ar verslo dalis, suderinimo [9] numatyta, jog terminas „darbuotojų atstovai“ ir kitos panašios sąvokos reiškia darbuotojų atstovus pagal valstybių narių įstatymus arba praktiką. Panaši nuostata įtvirtinta ir Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyvoje Nr. 99/70 dėl rėminės UNICE, CEEP ir ETUC sutarties dėl terminuoto darbo [10]. Toks darbuotojų atstovų sąvokos turinys Europos Sąjungos teisės aktuose yra nulemtas darbuotojų atstovavimo sistemų valstybėse narėse įvairovės. Dėl to darbuotojų atstovų sąvoka yra tokia plati ir kiekviena valstybė narė gali savo nacionaliniais teisės aktais nustatyti, kas yra darbuotojų atstovai.

Direktyvos ir kiti Europos Sąjungos teisės aktai nenustato, reglamentavimas yra skirtas profesinėms sąjungoms ar ir kitoms darbuotojų atstovavimo kryptims. Tai patvirtina bendro termino „darbuotojų atstovai“, o ne „profesinės sąjungos“ vartojimas. Europos Sąjungos valstybėse veikia tiek profesinių sąjungų, tiek kitos darbuotojų atstovavimo kryptys, ypač įmonių lygmeniu. Atskiros darbuotojų atstovavimo krypties kompetencijos nepaisymas reikštų darbuotojų apsaugos ribojimą tam tikroje šalyje. Dėl to šis terminas skirtas visiems atstovavimo tipams apibūdinti [11, p. 35].

Europos Sąjungos teisės aktai nenustato darbuotojų atstovų formavimo ar rinkimo tvarkos, šis klausimas paliekamas spręsti valstybių narių nacionalinei teisei. Tačiau kartais tai aptariama pačioje direktyvoje. Pavyzdžiui, pagal Tarybos 1989 m. birželio 6 d. direktyvos dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai gerinti [12] 3 straipsnį darbuotojų atstovų, atsakingų už darbuotojų saugą ir sveikatą, pripažįstamas kiekvienas asmuo, išrinktas arba paskirtas pagal nacionalinius teisės aktus ir (arba) nacionalinę nusistovėjusią tvarką atstovauti darbuotojams, kai kyla problemų, susijusių su darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga.

Europos Sąjungos teisės aktai leidžia egzistuoti kartu profesinėms sąjungoms ir kitoms darbuotojų atstovavimo kryptims. Darbuotojų atstovų neutrali sąvoka, kuri yra įtraukta į Europos Sąjungos teisės aktus, nenumato darbuotojų profsąjunginio ir neprofsąjunginio atstovavimo santykio. Šį klausimą išsprendžia 1971 m. TDO konvencija Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje [13]. Šią konvenciją yra ratifikavusios

visos Europos Sąjungos valstybės, išskyrus Belgiją ir Airiją. Remiantis aptariamos konvencijos 5 straipsniu įmonėse gali veikti tiek profesinių sąjungų atstovai, tiek darbuotojų išrinkti atstovai. Tačiau reikia užtikrinti, kad išrinktų atstovų buvimas nesumenkintų suinteresuotų profesinių sąjungų ar jų atstovų pozicijos ir būtų skatinamas suinteresuotų profesinių sąjungų ir jų atstovų bei darbuotojų išrinktų atstovų bendradarbiavimas visose jiems patikėtose srityse. Todėl nėra Europos Sąjungos teisės aktų, turinčių skirtingą nuostatą šiuo klausimu.

Europos Sąjungos teisės aktai užtikrina darbuotojų atstovų apsaugą ir pripažįsta jiems tam tikrus įgaliojimus. Darbuotojų atstovų įgaliojimai nėra bendri, o susiję su konkrečiomis situacijomis, pavyzdžiui, įmonių perleidimu, kolektyviniais atleidimais iš darbo arba darbuotojų įdarbinimu terminuotam laikui. Kitaip tariant, darbuotojų atstovų įgaliojimai nėra nuolatiniai ir apima darbuotojų informavimo ir konsultavimo teisę tam tikrais teisės aktų numatytais atvejais.

Europos Sąjungos teisės aktai taip pat nereglamentuoja bendros situacijos, kai įmonėje nėra darbuotojų atstovų. Tačiau tam tikrais atvejais Europos Sąjungos teisės aktai numato situaciją, kai yra darbuotojų atstovų trūkumas. Pavyzdžiui, Tarybos 1998 m. birželio 29 d. direktyvos Nr. 98/50, pakeitusios Tarybos direktyvą Nr. 77/187, dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų teisių apsauga perduodant įmones, verslą ar verslo dalis, suderinimo 6 straipsnyje nustatyta, kad jeigu įmonės darbuotojai savo atstovų neturi ne dėl savo kaltės, suinteresuoti darbuotojai

privalo būti informuoti apie tuos pačius įmonės perleidimo aspektus, apie kuriuos turėtų būti informuoti darbuotojų atstovai.

O mažėjanti profesinių sąjungų narystė Europos Sąjungos valstybėse narėse vis dažniau inicijuoja diskusijas dėl papildomų darbuotojų atstovų institucionalizavimo. Tačiau valstybėse, kuriose papildomi darbuotojų atstovavimo mechanizmai yra institucionalizuoti, jie dažniausiai neveikia ir ne visada įgyvendinami jiems priskirti tikslai. To padarinys, kaip pažymima Europos Sąjungos pranešime dėl valstybių kandidačių darbo santykių, – akivaizdus darbuotojų atstovavimo trūkumas įmonėse, kuriose nėra profesinių sąjungų, ir tokių įmonių sparčiai daugėja. Tai sukelia situaciją, kai naujosios Europos Sąjungos valstybės narės negali užtikrinti institucinio darbuotojų atstovavimo įmonėse, nors valstybių įstatymai atitinka Bendrijos *acquis* [14, p. 138]. Europos Bendrijos sutarties 249 straipsnio įpareigojimas valstybėms narėms perimti Europos Sąjungos direktyvose įtvirtintas darbo teisės normas dar kartą iškelia klausimą dėl darbo tarybų įsteigimo, nepaisant nacionalinių politinių valstybės nuostatų šiuo klausimu. Bet darbo tarybų įdiegimas užtikrina tik formalų Europos Sąjungos direktyvų laikymąsi, papildant profesines sąjungas ir siekiant pagerinti darbuotojų interesų atstovavimą įmonės lygiu.

Daug metų darbo santykiai atskirose valstybėse buvo reglamentuojami gana skirtingai. Istoriskai šios priežastys lėmė skirtingą darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę instituto teisinį pagrindą, darbuotojų ir jų atstovų dalyvavimo valdant įmonę laipsnį, apimtį ir formas. Todėl naujųjų Eu-

ropos Sąjungos valstybių narių darbuotojų atstovavimo sistemos yra modifikuojamos įgyvendinant Europos Sąjungos reikalavimus dėl darbuotojų informavimo, konsultavimo. Galima išskirti bent šešias Europos Sąjungos direktyvas, skirtas darbuotojams informuoti, konsultuoti [15, p. 3]. Todėl darbuotojų informavimas, konsultavimas plačiuoju požiūriu – per institucionalizuotus modelius ar kolektyvines derybas, per profesines sąjungas ar renkamus darbuotojų atstovus (darbo tarybas) – yra bendras visos Bendrijos bruožas.

Kaip teigia S. Vickerstaff ir J. Thirkell, Europos Sąjungos valstybių narių teisės aktų ir praktikos analizė aiškiai rodo, kad nepakanka priimti vien darbo tarybų įstatymą norint įdiegti realiai veikiančią papildomą darbuotojų atstovavimo sistemą. Daugeliu atvejų, išskyrus Slovėniją, teisėkūra yra tik teorinio lygmens, o ne praktinio, ir darbuotojai, be profesinės sąjungos atstovavimo, retai naudojami papildoma atstovavimo kryptimi. O tikrasis Europos Sąjungos direktyvų tikslas – užtikrinti, kad teisė į informavimą ir konsultavimą darbuotojams būtų realiai užtikrinama, nepaisant to, jie susivieniję ar ne [16, p. 51].

Naujosios Europos Sąjungos valstybės narės pagal darbuotojų atstovavimo krypties institucionalizavimą galima suskirstyti į keturias grupes.

Pirmai grupei priklauso šalys, turinčios vienintelę darbuotojų interesų atstovavimo kryptį, – tik profesinės sąjungos įgaliotos atstovauti darbuotojams gaunant informaciją ir konsultuojantis. Šiai grupei priskiriamas Kipras, kur įmonės lygiu atstovauja darbuotojų komitetas, kurio nariais gali būti išrinkti tik profesinių sąjungų nariai.

Darbuotojų komiteto pagrindinis uždavinys – derėtis dėl kolektyvinės sutarties, kontroliuoti, kaip darbdavys laikosi darbo įstatymų. Komiteto atstovai naudojami visomis Europos Sąjungos direktyvose nustatytomis darbuotojų teisėmis į informavimą ir konsultavimą [17].

Antrai grupei priklauso šalys, turinčios taip pat vienintelę atstovavimo kryptį – profesines sąjungas, tačiau šiuo atveju teisės aktai suteikia nesusivienijusiems darbuotojams galimybę rinkti savo atstovus šalia profesinės sąjungos atstovų. Prie šios grupės priskiriamos Estija, Latvija ir Lenkija.

Estijos profesinių sąjungų įstatyme [18] nustatyta vienintelė darbuotojų atstovavimo kryptis – profesinės sąjungos. Tačiau 1993 m. Darbuotojų atstovų įstatyme [19] nustatyta papildoma galimybė įmonėse nesusivienijusiems į profesines sąjungas darbuotojams bendrame susirinkime rinkti iš savo tarpo darbuotojų įgaliotinį. Profesinės sąjungos ir nesusivienijusių darbuotojų išrinkti atstovai gali sudaryti bendrą komitetą [20]. Tačiau kolektyvinės derybos paliekamos profesinių sąjungų prerogatyva.

Latvijos darbo kodekso 229 straipsnyje nustatyta, kad darbuotojų atstovai yra profesinės sąjungos ir įmonėse išrinkti darbuotojų įgaliotiniai. Tiek profesinės sąjungos, tiek darbuotojų įgaliotiniai naudojami informavimo ir konsultavimo teisėmis [21].

Pagal 1991 m. Lenkijos profesinių sąjungų įstatymą [22] profesinė sąjunga kolektyviniuose darbo santykiuose atstovauja visiems darbuotojams, nesvarbu, ar jie yra profesinės sąjungos nariai. Todėl Lenkijoje yra institucionalizuota vienintelė darbuotojų atstovavimo kryptis – pro-

fesinės sąjungos. Tačiau 2006 m. priimtas Darbuotojų informavimo ir konsultavimo įstatymas [23], skirtas reglamentuoti informavimą ir konsultavimą. Pagal šio įstatymo 4 straipsnį įmonėse, kuriose yra veikianti profesinė sąjunga ar kelios profesinės sąjungos, darbo tarybą renka profesinės sąjungos arba visų veikiančių įmonėje profesinių sąjungų nariai. Jei įmonėje nėra profesinės sąjungos, darbo tarybą renka įmonės darbuotojai. Nepaisant šio pakeitimo, profesinės sąjungos naudojasi išimtinę teisę į kolektyvines derybas, nes darbo tarybos kompetencija pagal aptariamo įstatymo 5 straipsnį apima tik darbuotojų informavimą ir konsultavimą.

Trečiai grupei priklauso šalys, turinčios pagrindinę atstovavimo kryptį informacijai ir konsultacijoms teikti – profesines sąjungas, tačiau šiuo atveju numatoma galimybė papildomų antraeilį darbuotojų atstovų rinkimams, kad būtų atstovaujama darbuotojams įmonėse, kuriose nėra profesinių sąjungų. Papildoma kryptis gali būti darbo taryba, darbuotojų patikėtiniai arba kitokia darbuotojų atstovų forma. Šiai grupei priskiriamos Lietuva, Čekija ir Malta.

Čekijoje papildoma darbuotojų atstovavimo kryptis buvo institucionalizuota 2001 metais. Įmonėse, kuriose dirba ne mažiau kaip 25 darbuotojai ir nėra veikiančių profesinių sąjungų, vienam trečdaliui darbuotojų inicijavus gali būti renkama darbo taryba. Tačiau profesinėms sąjungoms suteikti kur kas platesni įgaliojimai. Jos turi išimtinę teisę į informavimą apie darbuotojų darbo užmokestį pagal darbuotojų grupes ar profesines kategorijas. Taip pat profesinėms sąjungoms suteikta išimtinė teisė į konsultavimą apie darbo nor-

mas, darbo organizavimo pakeitimus, darbuotojų premijavimą, darbo vietų kūrimo priemonės, darbuotojų saugos ir sveikatos gerinimo priemonės, kultūrinius ir socialinius klausimus, priemonės, taikomas didelėms darbuotojų grupėms, išpėjimo apie atleidimą terminus, darbo ir poilsio laiko organizavimą, kompensacijas už darbuotojų sužalojimą, jei kitaip nenumatyta kolektyvinėje sutartyje [24, p. 34].

Maltos darbo santykių sistema susiformavo per Didžiosios Britanijos valdymo laikotarpį. Atkūrus nepriklausomybę, Maltos darbo teisė perėmė Didžiosios Britanijos normas. Todėl kolektyviniai darbo santykiai įmonės lygiu paremti tik profesinių sąjungų ir darbdavio kolektyvinėmis derybomis. Tačiau 2002 m. Maltoje buvo įteisinta papildoma darbuotojų atstovavimo kryptis. Pripažintos profesinės sąjungos yra laikomos pagrindine darbuotojų atstovavimo kryptimi. Profesinė sąjunga gali būti laikoma pripažinta, jei vienija ne mažiau kaip 50 proc. įmonėje dirbančių darbuotojų. Įmonėse, kuriose nėra pripažintų profesinių sąjungų, gali būti renkami darbuotojų atstovai. Darbdaviai privalo informuoti ir konsultuotis su išrinktais darbuotojų atstovais Europos Sąjungos direktyvose numatytais klausimais [25].

Ketvirtai grupei priklauso šalys, kuriose yra dualistinė atstovavimo kryptis, kai darbo tarybos veikia lygia greta su profesinėmis sąjungomis. Ši atstovavimo kryptis apima taip pat tik įmonės lygį. Šioje grupėje Vengrija ir Slovėnija turi pakankamai didelę darbo tarybų patirtį. Šiose šalyse darbo tarybos buvo įsteigtos atitinkamai 1992 m. ir 1993 m. ir lygia greta veikia šalia profesinių sąjungų įmonėse. Slovakija

ką tik įsitraukė į šią grupę – perėjo iš trečios grupės 2003 m. padariusi Darbo kodekso pataisas, kurios institucionalizavo darbo tarybas kaip teisėtus informavimo ir konsultavimo organus visose įmonėse.

Apibendrinant aptartų valstybių grupių skirtumus pažymėtina, kad pirmą ir antrą valstybių grupės siūlo informavimo ir konsultavimo mechanizmą įmonėse per profesines sąjungas. Skirtumas tarp šių dviejų grupių – pirmą pripažįsta tik profesines sąjungas kaip informavimo ir konsultavimosi su darbdaviu kryptį, o antra nenustato draudimo rinkti atstovus darbuotojams, kurie nėra susivieniję.

Trečia ir ketvirta grupės siūlo įstatymuose nustatytą mechanizmą visoms darbovietėms, nesvarbu, jose yra profesinė sąjunga ar ne. Trečios grupės šalys nuo ketvirtos grupės šalių skiriasi tuo, kad jos priskiria nesusivienijusių darbuotojų atstovavimą papildomai kryptčiai, o pagrindinė kryptis yra profesinės sąjungos, kurios yra pagrindinė atstovė. Akivaizdžiausias skirtumas tarp trečios ir ketvirtos grupės pavyzdys yra Čekija, kur profesinėms sąjungoms suteikta daug daugiau teisių nei darbo taryboms – čia jos yra tik papildoma kryptis. Panašių skirtumų randama ir kitose šalyse. Šalys, pritaikiusios dualistinį atstovavimo modelį, darbo tarybas priskyrė pagrindinei informavimo ir konsultavimo tarp administracijos ir darbuotojų kryptčiai, o kolektyvinių derybų vedimo darbovietėse funkciją paliko profesinėms sąjungoms.

Pateiktas informavimo ir konsultavimo kryptčių grupavimas artimiausiu laiku turėtų pasikeisti dėl teisinio ir institucinio įstojusiųjų šalių Europos Sąjungos *acquis communautaire* pagrindinių nuostatų per-

kėlimo į informavimo ir konsultavimo sritį, taip pat dėl regiono vyriausybių (vykdomosios valdžios) pasiryžimo imtis priemonių dėl nesusijungusių darbuotojų dalyvavimo bei dėl vis didėjančio darbo tarybų idėjos populiarumo vyriausybėse ir tarp kai kurių darbdavių [26].

2. Profesinių sąjungų ir darbo tarybų santykis Lietuvoje

Lietuva – dar viena šalis, įteisinusi papildomą atstovavimo kryptį – darbo tarybas. Nei Estija, nei Latvija šiuo metu nesvarsto darbo tarybų įsteigimo klausimo. Prieš keletus metus Estija buvo iškėlusį šį klausimą, tačiau šioje šalyje tiek profesinės sąjungos, tiek darbdaviai dėl kelių priežasčių prieštaravo vyriausybės idėjai dėl antrosios darbuotojų interesų atstovavimo įmonėse krypties įdiegimo. Viena iš priežasčių – Estijos profesinių sąjungų konfederacija bijojo prarasti savo įtakingą vaidmenį darbuotojų lygiu. Be to, profesinių sąjungų nuomone, įsteigus darbo tarybas, sumažėtų profesinių sąjungų narių, darbdaviai jas galėtų panaudoti profesinėms sąjungoms susilpninti. Darbdaviams nepatiko galimybė steigti darbo tarybas, nes jie tai vertino kaip priemonę sumažinti jų valdžią įmonėje, taip pat dėl galimų dualistinio atstovavimo modelio įdiegimo išlaidų.

Lietuvoje darbo tarybų įteisinimo klausimas taip pat sukėlė daug diskusijų ir buvo viena iš didžiausių socialinių partnerių nesutarimų priežasčių rengiant DK, tačiau DK 19 straipsnis vis dėlto buvo priimtas kaip socialinių partnerių kompromisas. Pagal šio straipsnio nuostatas atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti gali profesinės sąjungos, o darbo ta-

ryba gali būti renkama tik tuo atveju, jeigu įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Tai reiškia, kad DK atstovaujant darbuotojų teisėms ir interesams pirmenybę teikia profesinėms sąjungoms, o darbo taryba yra tik papildoma atstovė. Darbo tarybų teisinį statusą įtvirtina DK ir Darbo tarybų įstatymas [27], kuriame nustatoma, kad darbo taryba turi visas kolektyvinio atstovavimo subjektų teises, tačiau negali vykdyti tų funkcijų, kurios pagal įstatymus yra pripažintos profesinių sąjungų prerogatyva. DK VIII ir IX skyrių analizė leidžia teigti, kad tokiomis profesinių sąjungų prerogatyvomis galima laikyti tik dalyvavimą socialinėje partnerystėje aukštesniu nei įmonės lygiu.

Taigi darbo tarybą galima apibūdinti kaip alternatyvią kolektyvinių darbuotojų teisių ir interesų atstovę. Lietuvoje dažnai priekaištaujama įstatymų leidėjui dėl tokios koncepcijos, kuri nėra labai paplitusi Europos valstybėse, pasirinkimo [28, p. 10]. Europos valstybėse dažnesnis solidarus darbuotojų atstovavimo modelis, kai darbo tarybos veikia kartu su profesinėmis sąjungomis. Tačiau tokiais atvejais profesinių sąjungų ir darbo tarybų kompetencija atskiriama, dažniausiai apribojant darbo tarybų kompetenciją tik darbuotojų informavimo ir konsultavimo srityje. O Lietuvoje darbo tarybos įmonės lygiu turi tas pačias teises kaip ir profesinės sąjungos. Todėl pasirinkus solidarią profesinių sąjungų ir darbo tarybų veiklos koncepciją reikėtų aiškiai atskirti šių subjektų kompe-

tenciją. Antraip būtų galima kalbėti apie TDO konvencijos Nr. 135 nuostatos, kad neturi būti sudaromos sąlygos darbuotojų atstovų konkurencijai, pažeidimą.

Kitas darbo tarybos požymis – tai darbuotojų atstovaujamas organas. Šis požymis išreiškia darbo tarybų paskirtį. Darbo taryba nėra politinis ar ekonominis darinys, ji atstovauja tik konkrečioje įmonėje dirbančių darbuotojų teisėms ir interesams ir pripažįstama lygiaverte darbdavio partnere. Pažymėtina, kad darbo tarybos kompetencija apsiriboja tik įmonės lygiu.

Darbo taryba nėra ir darbuotojų organizacija. Darbo taryba – tai tik renkami darbuotojų atstovai. Taigi Lietuvos įstatymų leidėjas pagrįstai nenumatė galimybės rinkti darbo tarybas įmonėse, kuriose yra veikiančios profesinės sąjungos. Tačiau rengiant Darbo tarybų įstatymo projektą buvo sprendžiama, ką daryti, jei įmonėje įkuriama profesinė sąjunga po to, kai išrinkta įmonės darbo taryba pradėjo kolektyvines derybas ar net pasirašė kolektyvinę sutartį. Darbdavių organizacijos siūlė, kad darbo taryba tęstų veiklą ir toliau vestų kolektyvines derybas arba kontroliuotų, kaip vykdoma kolektyvinė sutartis. Profesinių sąjungų siūlymu darbo tarybų veikla, įsteigus profesinę sąjungą, turėtų pasibaigti. Darbo tarybų įstatymo projekte, pateiktame Lietuvos Respublikos Seimui, įtvirtintas kompromisinis variantas: įsteigus įmonėje profesinę sąjungą, darbo taryba netenka teisės sudaryti įmonės kolektyvinę sutartį arba kontroliuoti, kaip vykdoma jau sudaryta kolektyvinė sutartis. Šias teises perima įmonėje įsteigta profesinė sąjunga, darbo tarybai lieka tik informavimo bei konsultavimo funkcijos. Lietu-

vos Respublikos Seimo priimtame Darbo tarybų įstatyme įtvirtinta kitokia nuostata. Šio įstatymo 27 straipsnyje nustatyta: jei nepasibaigus darbo tarybos kadencijai nustatyta tvarka įmonėje yra įsteigiama ir pradeda veikti įmonės profesinė sąjunga ar įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkciją perduoda atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbo taryba tęsia savo veiklą. Jei įmonėje veikia ir profesinė sąjunga, ir darbo taryba, įmonės kolektyvinę sutartį sudaryti ir kitas darbuotojų atstovų funkcijas atlikti turi teisę jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė. Darbo tarybai ir profesinei sąjungai nesusitarus dėl jungtinės atstovybės sudarymo, sprendimą dėl atstovavimo priima darbuotojų kolektyvo susirinkimas (konferencija). Pastaroji nuostata pirmiausia kelia abejonių dėl atitikties DK 19 straipsniui. Aptariamas DK straipsnis nenustato galimybės darbo taryboms veikti kartu su profesinėmis sąjungomis toje pačioje įmonėje, todėl galima diskutuoti, ar Darbo tarybų įstatymo 27 straipsnis neperžengė DK nustatytų teisinio reguliavimo ribų. Doktorė D. Petrylaitė [28, p. 33] tokių įstatymų leidėjo pasirinktą modelį pateisina tik tuo, kad buvo atsižvelgta į socialinių partnerių pozicijas. Tačiau toks modelis reiškia, kad galima situacija, jog profesinės sąjungos neturės teisės į kolektyvines derybas, tokią teisę perleidžiant darbo taryboms. Tačiau jokie tarptautiniai teisės aktai nenustato galimybės atimti iš profesinės sąjungos teisės į kolektyvines derybas. Tik profesinių sąjungų pliuralizmo atveju, sprendžiant dėl profesinių sąjungų nesugebėjimo susitarti susidariusią

kolizinę situaciją, TDO standartai (TDO konvencijos Nr. 87 ir Nr. 144) nustato galimybę suteikti teisę į kolektyvines derybas vienai iš profesinių sąjungų.

Kalbant apie darbuotojų atstovus kolektyvinėse derybose, reikia atsižvelgti į TDO konvenciją Nr. 135 dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje, kurioje skiriamos dvi darbuotojų atstovų kategorijos: profesinės sąjungos (darbuotojų organizacijos) ir renkami darbuotojų atstovai. Konvencijoje apibūdinant darbuotojų atstovų sąvoką numatyta, kad jų kompetencijai nepriskirti tie įgaliojimai, kurie konkrečioje valstybėje pripažinti išimtinę profesinių sąjungų prerogatyva. Šios konvencijos 5 straipsnyje nustatyta, kad išrinkti darbuotojų atstovai neturi būti panaudojami profesinių sąjungų arba jų atstovų pozicijoms silpninti. Ypatingas profesinių sąjungų statusas kolektyvinėse derybose pabrėžiamas ir TDO konvencijoje Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo [29]. Šios konvencijos 3 straipsnio 1 punkte nustatyta: jei nacionaliniai įstatymai arba kiti norminiai aktai pripažįsta darbuotojų atstovų egzistavimą pagal 1971 m. konvenciją Nr. 135, nacionalinėje teisėje gali būti nustatoma, kokia apimtimi terminas „kolektyvinės derybos“ yra taikytinas derybose su minėtais atstovais. Aptariamose konvencijos 2 punkte nustatyta, kad prireikus turi būti imamasi priemonių, garantuojančių, kad darbuotojų atstovų dalyvavimas neturi silpninti suinteresuotų darbuotojų organizacijų pozicijų. O TDO rekomendacijoje Nr. 91 dėl kolektyvinių derybų [30] pažymimas darbuotojų organizacijų, kaip vienos iš kolektyvinių derybų šalies, vaidmuo. TDO Asociacijų

laisvės komitetas, atsižvelgdamas į minėtų dokumentų nuostatas, pabrėžė, kad „tiesioginės derybos tarp įmonės ir samdomų darbuotojų apeinant egzistuojančias atstovaujančias organizacijas gali kai kuriais atvejais pakenkti principui, teigiančiam, kad reikia skatinti ir plėtoti darbuotojų ir darbuotojų organizacijų derybas“ [31, p. 160]. Aptariamoje TDO rekomendacijoje teigiama, kad, atsižvelgiant į padėtį tų šalių, kuriose profesinės sąjungos dar nepasiekė pakankamo išsivystymo lygio, ir siekiant, kad jose galėtų būti įgyvendinami šios rekomendacijos principai, numatyta, kad galimybę sudaryti kolektyvines sutartis turėtų renkami darbuotojų atstovai tuo atveju, kai nėra darbuotojų organizacijų.

Toks ypatingas profesinių sąjungų vykdomų kolektyvinių derybų ir kolektyvinių ginčų vedimo statusas buvo nulemtas ilgametės profesinių sąjungų kovos už šiuos įgaliojimus ir iš dalies tai profesinių sąjungų nuosavybė ir laimėjimas. Taigi, suteikus darbo taryboms visiškai tokias pačias teises ir įgaliojimus, susilpnėtų profesinių sąjungų pozicijos ir patrauklumas, o tai būtų nenaudinga ir darbuotojams. Kolektyvinių derybų vedimas, kolektyvinių sutarčių sudarymas ir jų administravimas, kolektyvinių ginčų, 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, kurios yra nesusijusios su profesinėmis sąjungomis. Taip pat reikia pripažinti, kad daugelyje šalių darbo tarybos derasi dėl darbo apmokėjimo ir kitų darbo sąlygų „profesinių sąjungų šešėlyje“, t. y. su profe-

sinių sąjungų žinia ar parama. Taigi galima teigti, kad susilpnėjus profesinių sąjungų statusui ir darbo tarybos nepasiektų darbuotojams labai naudingų rezultatų. Todėl teisės literatūroje galima rasti nuomonę, kad vyriausybės, profesinės sąjungos, taip pat darbdaviai turi spręsti, kaip integruoti papildomas darbuotojų atstovavimo kryptis į darbo santykių struktūrą, kuri pagrįsta darbuotojų atstovavimu įmonės lygiu per profesines sąjungas. Visada yra rizika, kad vienašališkai įsteigtos darbo tarybos gali tik susilpninti profesines sąjungas, užuot darbuotojams pasiūliusios dar vieną papildomą atstovavimo kryptį [32, p. 42].

Atskirai reikėtų aptarti darbo tarybų galimybes Lietuvos valstybės tarnyboje. Kaip minėta, DK numato alternatyvų profesinėms sąjungoms darbuotojų atstovą – darbo tarybas. O Valstybės tarnybos įstatyme [33] nenumatoma galimybės valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje sudaryti darbo tarybą. Valstybės tarnybos įstatymo 16 straipsnio 1 dalies 7 punkte nustatyta tik valstybės tarnautojų teisė būti profesinių sąjungų nariais. Tai reiškia, kad Valstybės tarnybos įstatyme apibrėžiamieji subjektai, galintys atstovauti valstybės tarnautojų darbo, socialiniams ir ekonominiams interesams. Pagal Valstybės tarnybos įstatymo 5 straipsnį darbo santykius ir socialines garantijas reglamentuojantys įstatymai ir kiti teisės aktai valstybės tarnautojams taikomi tiek, kiek jų statuso ir socialinių garantijų nereglamentuoja šis įstatymas. Todėl valstybės tarnautojų kolektyvinių atstovų subjektų klausimu netaikomi darbo įstatymai, nes tai reglamentuota Valstybės tarnybos įstatyme.

Apibendrinant galima teigti, kad praktika parodys, ar darbo tarybų veikla ir ap-

tartas darbo tarybų bei profesinių sąjungų santykis Lietuvoje pasiteisins. Tačiau jau dabar galima kritikuoti Darbo tarybų įstatymo 27 straipsnio nuostatas, nes jos prieštarauja Lietuvos tarptautiniams įsipareigojimams. Todėl aptariamas Darbo tarybų įstatymo straipsnis turėtų būti keičiamas grįžtant prie kompromisinio varianto, nustatančio, kad, įsteigus įmonėje profesinę sąjungą, darbo taryba netenka teisės sudaryti įmonės kolektyvinę sutartį arba kontroliuoti, kaip vykdoma jau sudaryta kolektyvinė sutartis.

Išvados

Europos Sąjungos valstybių narių teisės aktų ir praktikos analizė aiškiai rodo, kad norint įdiegti realiai veikiančią papildomą darbuotojų atstovavimo sistemą nepakanka priimti vien darbo tarybų įstatymo. Daugeliu atvejų teisėkūra yra tik teorinio lygmens, o ne praktinio, ir darbuotojai, be profesinės sąjungos atstovavimo, retai naudojami papildoma atstovavimo kryptimi. Akivaizdžiausiai ši problema pasireiškia naujosiose Europos Sąjungos valstybėse narėse.

Analizuojant DK 19 straipsnį galima teigti, kad Lietuvos įstatymų leidėjas pirmenybę atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams teikia profesinėms sąjungoms, o darbo taryba yra tik alternatyvi atstovė, kuri negali vykdyti tų funkcijų, kurios pagal įstatymus yra pripažintos profesinių sąjungų prerogatyva. Tokiomis profesinių sąjungų prerogatyvomis galima laikyti tik dalyvavimą socialinėje partnerystėje aukštesniu nei įmonės lygiu.

Tačiau Lietuvos įstatymų leidėjas nėra nuoseklus, nes 2004 m. priimtas Darbo

tarybų įstatymas numato galimybę darbo tarybai veikti kartu su profesine sąjunga, jei nepasibaigus darbo tarybos kadencijai yra įsteigiama įmonės profesinė sąjunga ar įmonės darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkciją perduoda atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Tokiu atveju dėl darbuotojų atstovavimo turi būti sudaryta jungtinė profesinės sąjungos ir darbo tarybos atstovybė. Nesusitarus dėl jungtinės atstovybės, sprendimą dėl atstovavimo priima darbuotojų kolektyvo susirinkimas (konferencija). Toks profesinių sąjungų ir darbo tarybų santykis reiškia, kad modeliuojama situacija, jog profesinės sąjungos neturės teisės į kolektyvines derybas šią teisę perleidžiant darbo taryboms. Todėl galima suabejoti, ar ši nuostata neperžengė DK nustatytų teisinio reguliavimo ribų. Be to, jokie tarptautiniai teisės aktai nenumato

galimybės atimti iš profesinės sąjungos teisės į kolektyvines derybas. Tik profesinių sąjungų pliuralizmo atveju TDO standartai numato galimybę suteikti teisę į kolektyvines derybas vienai iš profesinių sąjungų.

Darbo taryba nėra organizacija, o tik renkami darbuotojų atstovai, kurie kolektyvinėse derybose dažnai negali užtikrinti pakankamo nepriklausomumo, organizacijos, išeinančios už vienos įmonės ribų, dalyvavimo, atitinkamų finansinių išteklių ir disciplinuotos darbuotojų paramos. Todėl visada yra rizika, kad įsteigtos darbo tarybos gali tik susilpninti profesines sąjungas, užuot darbuotojams pasiūliusios dar vieną papildomą atstovavimo kryptį. Kitokia padėtis valstybės tarnyboje, nes Valstybės tarnybos įstatymas nustato tik valstybės tarnautojų teisę vienytis į profesines sąjungas.

LITERATŪRA

1. Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimo sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje: Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. kovo 11 d. direktyva 2002/14/EB. 2003, kovo 23 d., OLL 080.
2. TOTH, A.; GHELLAB, Y. The challenge of representation at the workplace in EU accession countries. Budapest: International Labour Office, 2003, p. 34.
3. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
4. Europos Bendrijos steigimo sutartis. 1957 m. kovo 25 d., BGB1, p. II-766.
5. Maastrichto sutartis. 1992 m. vasario 7 d., AB1.EG, Nr. C 191/1.
6. Socialinės politikos protokolai Nr. 14 prie 1992 Maastrichto sutarties. 1992, Nr. C 191/1, AB1.EG.
7. Amsterdamo sutartis. 1997 m. spalio 2 d., nr. C 340/1, AB1.EG.
8. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.
9. Dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su darbuotojų teisių apsauga perduodant įmones, verslą

ar verslo dalis, suderinimo: Tarybos 1998 m. birželio 29 d. direktyva Nr. 98/50, pakeitusi direktyvą Nr. 77/187. Official Journal, 1998, liepos 17 d., L 01, p. 0088–0092.

10. Dėl ETUC, UNICE ir CEEP sudaryto bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotą darbo sutartį: Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyva Nr. 99/70. 1999, Nr. L 175/43, AB1. EG.

11. FLOREK, L. Przedstawiciele pracowników w europejskim prawie pracy. Reprezentacja praw i interesów pracowniczych. Toruń, 2001. P. 33–43.

12. Dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatai gerinti: Tarybos 1989 m. birželio 6 d. direktyva Nr. 89/391 // Official Journal, 1989 m. birželio 29 d., L 183, p. 0001–0008.

13. Dėl darbuotojų atstovų gynimo ir jiems teikiamų galimybių įmonėje: Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 135 // Valstybės žinios. 1996, Nr. 30–737.

14. Industrial Relations in Europe. Brussels: European Commission, 2002.

15. TOTH, A.; GHELLAB, Y. The challenge of representation at the workplace in EU accession countries. Budapest: International Labour Office, 2003.
16. VICKERSTAFF, S.; THIRKELL, J. Instrumental Rationality and European Integration: Transfer or Avoidance of Industrial Relations in Central and Eastern Europe. *EJIR*, 2003, no. 6 (9), p. 43–56.
17. Workers Representation Systems in the European Union and Accession Countries [CD-ROM]. [Etuco], 2002.
18. The Trade Unions Act of the Republic of Estonia. The State Gazette of the Republic of Estonia, 1993, I, nr. 40–595; 2000, I, no. 57/372.
19. The Employee's Representatives Act of the Republic of Estonia. The State Gazette of the Republic of Estonia, 1993, I, no. 40–595.
20. Collective Agreement's Act of the Republic of Estonia // The State Gazette of the Republic of Estonia, 1993, I, no. 20–353.
21. The Labour Code of the Republic of Latvia [interaktyvus]. Latvia [žiūrėta 2008 m. vasario 17 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ttc.lv/New/lv/tulkojumi/E0223.doc>>.
22. Ustawa Rzeczpospolita Polska „O związkach zawodowych“ // *The Journal of Laws of the Republic of Poland*, 1991, no. 55–234.
23. Ustawa Rzeczpospolita Polska „O informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji“ // *The Journal of Laws of the Republic of Poland*, 2006.
24. POLLERT, A. Trade unionism in the Czech Republic // *Labour Focus on Eastern Europe*, no. 55, p. 30–43.
25. ZAMMIT, E. Social Dialogue and EMU in Malta. [interaktyvus]. Ireland: European Industrial Relations Observatory On-Line [žiūrėta 2008 m. vasario 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eiro.eurofound.eu.int/social-dialogue/EFO40EN-Malta.pdf>>.
26. TOTH, A.; GHELLAB, Y. The challenge of representation at the workplace in EU accession countries. Budapest: International Labour Office, 2003.
27. Lietuvos Respublikos darbo tarybų įstatymas // *Valstybės žinios*, 2004, Nr. 162-5972.
28. PETRYLAITĖ, D. Darbo tarybos – naujos kolektyvinių darbo santykių galimybės // *Justitia*. 2005, Nr. 2–3, p. 8–11.
29. Dėl kolektyvinių derybų skatinimo: Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 // *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 30-740.
30. Dėl kolektyvinių sutarčių: Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 91 = (Collective Agreements Recommendation, 1951 (No.91)). Iš *International Labour Organization Law on Freedom of Association: Standards and Procedures*. Geneva: International Labour Office, 1995, 75 p.
31. Freedom of Association: Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Geneva: International Labour Office, 1996, 4th (revised) ed., 252 p. ISBN 92-210-9456-1.
32. GHELLAB, Y.; VAUGHAN-WHITEHEAD, D. Sectoral Social Dialogue in future EU Member states: The Weakest link. Geneva: International Labour Office – European Commission, 2003. ISBN 92-2-113747-3.
33. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas // *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 66–2130; 2002, Nr. 45–1708.

RELATIONS BETWEEN TRADE UNIONS AND WORKS COUNCILS IN LITHUANIA AND EUROPEAN UNION

Nerijus Kasiliauskas

S u m m a r y

As it may be concluded from the analysis of the legal acts and practice of Member States, in order to establish an effective subsidiary system of workers' representation an adoption of a Law on Works Councils is not enough. In many cases an adoption of legal acts is of a theoretical level only, and not a practical one, as workers, beside a representation by a trade union, rarely use a subsidiary channel of representation. This issue is most apparent in new European Union Member States, which may be subdivided

into four groups according to the institutionalised channels of workers' representation.

Meanwhile Lithuanian legislator has made trade unions primary representatives of workers' rights and interests, while a works council is no more than an alternative representative not entitled to the functions attributed to trade unions exclusively by the laws. The only exclusive trade unions' right is a participation in social partnership in a higher than enterprise level. However, the legislator is incon-

sistent and foresees a possibility that relationship between a trade union and a works council could make it possible that trade unions will be denied a right to collective bargaining, granting this right to works councils. This legal regulation contradicts to ILO standards set up in conventions and recommen-

dations concerning collective bargaining. Moreover a works council is only elected representatives, and not an organisation therefore, there is always a risk that established works councils might only weaken trade unions, instead of providing workers with an additional channel of representation.

Īteikta 2008 m. gegužės 20 d.

Priimta publikuoti 2008 m. birželio 27 d.