

EUROPOS SOCIALINIŲ PARTNERIŲ SUSITARIMŲ PERKĖLIMO Į NACIONALINĘ TEISĘ TEORINĖS PRIELAIDOS IR JŲ ĮGYVENDINIMAS

Aušra Bagdonaitė

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedros doktorantė
Saulėtekio al. 9, I rūmai, LT-10222 Vilnius, Lietuva
Tel. (+370) 236 61 70
El. paštas: <ausra.bagdonaitė@tf.vu.lt>

Straipsnyje nagrinėjamas Europos socialinių partnerių susitarimų perkėlimas į nacionalinę teisę. Pirmiausia tiriama šių susitarimų genezė Europos Sąjungos ekonominės ir socialinės politikos kontekste bei pateikiama jų turinio esmė. Tyrime siekiama nustatyti nagrinėjamų autonominių bendrųjų susitarimų, sudarytų Europos socialinių partnerių, tinkamo perkėlimo į Europos Sąjungos valstybių narių nacionalinę teisę teorines prielaidas bei įvertinti jų praktinį įgyvendinimą, remiantis tam tikrų ES valstybių narių patirtimi.

This article focuses on the transposition of the European social partners' agreements into national law. Firstly, the genesis of these agreements in the context of the European Union social-economic policy and the essence of their content are presented. The research aims to identify the theoretical preconditions of the appropriate transposition of autonomous framework agreements, concluded by the European social partners, into national law of the European Union Member States as well as to evaluate their practical implementation regarding the experience of certain Member States.

Įvadas

Socialinis dialogas Europos Sąjungos (toliau – ES) *acquis* dalimi tapo nuo 1993 m. Maastrichto sutarties įsigaliojimo, kai Europos socialinių partnerių¹ susiderėtas Susitarimas dėl Europos socialinio dialogo buvo 1991 m. Protokolu Nr. 14 prijungtas prie šios sutarties², o 1997 m. nepakitęs buvo įtrauktas į Amsterdamo sutartį³. Iš esmės nepakitę⁴ nuo minėto susitarimo priėmimo Socialinio dialogo teisiniai pagrindai ES lygiu šiuo metu yra nustatyti Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo⁵ (toliau – SESV) 154–155 straipsniuose. Be to, kad Europos Komisija privalo du kartus konsultuotis su Europos socialiniais partneriais dėl socialinės politikos klausimų, juose nurodoma, kad socialinių partnerių dialogas ES lygiu gali baigtis sutartiniais santykiais, įskaitant susitarimus. Tokie susitarimai turi būti įgyvendinami pagal administracijai⁶ ir darbuotojams bei valstybėms narėms būdingą ir nusistovėjusią tvarką,

¹ Europos socialinių partnerių organizacijos nustatytos Komisijos komunikate apie Socialinės politikos protokolo taikymą, COM (93) 600 final, 1993 12 14.

² Maastrichto sutartis. Europos Sąjungos oficialus leidinys, C 191, 1991 07 29.

³ Amsterdamo sutartis. Europos Sąjungos oficialus leidinys, C 340, 1997 11 10.

⁴ Po 2007 m. gruodžio 13 d. Lisabonos sutarties pasirašymo Sutartimi dėl Europos Sąjungos veikimo 155 str. 2 d. yra pridėtas sakiny: „Apie tai pranešama Europos Parlamentui.“

⁵ Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo. Europos Sąjungos oficialus leidinys, C 115, 2008 05 09.

⁶ Socialinės partnerystės ES lygiu kontekste „administracija“ yra vadinamos darbdavių organizacijos.

vardinamoju teisiškai neįpareigojančiu „autonominiu būdu“⁷ arba dėl tų reikalų, kuriems taikomas SESV 153 straipsnis, juos pasirašiusiems šalims bendrai paprašius remiantis Komisijos pasiūlymu priimtu Tarybos sprendimu (SESV 155 str. 2 d.).

Socialinis dialogas ES lygiu yra vienas iš Europos socialinio modelio⁸ esminių elementų. Tokią svarbą jis įgijo aštuntojo dešimtmečio antrojoje pusėje, kai buvo nuspręsta suteikti Europai „socialinę dimensiją“⁹ dėl tuo metu susiklosčiusio ES politinio konteksto¹⁰. Po Mastrichto sutarties įsigaliojimo, pirmiausia Europos socialinių partnerių tarpprofesiniu lygiu sudaryti sutarimai buvo perkelti į Europos Sąjungos direktyvas¹¹. Dėl šios priežasties šis dialogas tuo metu įgijo „derybų įstatymo šešėlyje“¹², arba dar kitaip – Europos Komisijos „hierarchijos šešėlyje“¹³ pavadinimą. Tuometinis ES socialinis-politinis kontekstas lėmė, kad jeigu tuo metu Europos socialiniai partneriai būtų nesusiderėję dėl Europos Komisijos darbotvarkės socialinės politikos klausimų, Europos Komisija būtų savarankiškai priėmusi sprendimą dėl jų, nes šiose srityse legislatyviniai sprendimai ES lygiu buvo būtini. Tačiau besikeičiant ES socialiniam-politiniam kontekstui ir ES mažiau dėmesio skiriant privalomiems sprendimams socialinės politikos srityje, Europos socialiniai partneriai nusprendė plėtoti kitokį socialinį

⁷ WELZ, Ch. *The European social dialogue under articles 138 and 139 of the EC treaty: actors, processes, outcomes*. Kluwer Law International, 2008, p. 339–341.

⁸ Pirmą kartą Europos socialinio modelio elementai buvo apibrėžti Komisijos baltojoje knygoje dėl socialinės politikos, COM (94) 333 final, 1994 07 27. Europos socialinio modelio sąvoka mokslinėje literatūroje vertinama įvairiai. Pavyzdžiui, G. Juhasz nurodo, kad Europos socialinis modelis yra neaiški sąvoka, kuri dažniausiai nukreipiama į politinius dokumentus ir kalbas, bet niekada dar nebuvo konceptualiai apibrėžta (JUHASZ, G. *Exporting or Pulling Down? The European Social Model and Eastern Enlargement of the EU. European Journal of Social Quality*, vol 6, no. 1, 2006, p. 85); M. Kleinman Europos socialinį modelį vertina kaip mitą, kuris padeda sukurti (neapginti) „europizacijos“ realybę ir politiškai integruoti Europą (KLEINMAN M. *A European Welfare state? European Social Policy in Context. Urban Studies*, vol. 39, no. 2, 2002, p. 341–352). J. Grahl teigia, kad Europos socialinis modelis yra abstrakcija, sudaryta iš individualių Europos valstybių specifinių socialinių modelių, ir kad nors šie modeliai turi tam tikro tarpusavio panašumo, kartu jie yra ir labai skirtingi (GRAHL, J. *A dead end for the EU? Soundings*, no. 39, 2008, p. 44–55). Šio straipsnio autorė laikosi pozicijos, kad Europos socialinio modelio apibrėžimas gali būti suprantamas per minėtoje baltojoje knygoje pateikiamus jo elementus.

⁹ Pagal J. Delors, Europos Komisijos pirmininką 1985–1994 m., „socialinė dimensija“ apėmė ekonominę ir socialinę sanglaudą, esminį įrankį siekiant išvengti socialinio dempingo, Bendrijos teisės aktų leidybą socialinės politikos srityse, kuriose būtina (pvz., darbo sauga ir sveikata) ir socialinį dialogą. Žr. plačiau: ROSS, G., DELORS, J. *European integration*. Cambridge, MA, 1995, p. 43–50.

¹⁰ Devintajame dešimtmetyje pagal tuomet galiojusią Europos Bendrijos teisinę struktūrą darbo teisės normos galėjo būti priimamos pagal ekonominio ir politinio pobūdžio kompetenciją, tačiau tokiu atveju Taryba sprendimus turėjo priimti vienbalsiai. Tai lėmė, kad darbo teisės normų atsiradimas turėjo būti siejamas su ekonominės integracijos tikslais, o ne su darbuotojų teisių ir interesų apsauga. Europos Bendrijos darbo teisės normoms atsirasti ypač prieštaravo Jungtinė Karalystė. Todėl dėl bendro sprendimo priėmimo procedūros tokių normų atsiradimas buvo neįmanomas. Plačiau žr.: DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius, 2004, p. 33–34.

¹¹ Tarybos 1996 m. birželio 3 d. direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tvystės atostogų, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC). Europos Sąjungos oficialus leidinys, L 145, 1996 06 19. Tarybos 1997 m. gruodžio 15 d. direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC). Europos Sąjungos oficialus leidinys L 14, 1998 01 20. Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyva 99/70/EB dėl Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) sudaryto bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotą darbo sutartį. Europos Sąjungos oficialus leidinys L 175, 1999 07 10.

¹² BERCUSSON, B. Maastricht: a fundamental change in European labour law. *Industrial Relations Journal*, vol. 23, no. 3, 1992, p. 177–190.

¹³ SMISMANS, S. The European social dialogue in the shadow of hierarchy. *Journal of Public Policy*, vol. 28, no. 1, 2008, p. 161–180.

dialogą ES lygiu. 2001 m. Europos socialinių partnerių sudarytas susitarimas¹⁴ Laekeno viršūnių susitikimo metu davė pradžią kokybiškai naujam socialiniam dialogui ES lygiu. Jame buvo susitarta, kad socialinių partnerių dialogas ES lygiu bus autonominis, dvišalis, teisiškai neįpareigojantis bei savarankiškesnis nuo ES institucijų.

Šio naujo socialinio dialogo ES lygiu etapu sudaryti susitarimai pagal SESV 155 straipsnio 2 dalį turi būti įgyvendinami pagal administracijai ir darbuotojams bei valstybėms narėms būdingą ir nusistovėjusią tvarką. Jų neįgyvendinimas nesukelia jokių teisinių sankcijų ES valstybėms narėms, o pats perkėlimas visiškai priklauso nuo nacionalinių socialinių partnerių ir vyriausybių. Tačiau jeigu Europos socialinių partnerių sudaryti susitarimai nebūtų perkeltami į ES valstybių narių nacionalinę teisę arba perkeltami netinkamai, iš esmės būtų galima kvestionuoti ES lygmens socialinio dialogo idėją. Dėl šios priežasties šių susitarimų perkėlimo į nacionalinę teisę teorinių prielaidų ir jų įgyvendinimo tyrimas yra aktualus ir reikšmingas ES valstybių narių, įskaitant Lietuvos, darbo teisei.

Tyrimo *objektas* – Europos socialinių partnerių susitarimų perkėlimo į nacionalinę teisę teorinės prielaidos ir jų įgyvendinimas. Straipsnyje nagrinėjamas Europos socialinių partnerių tarp profesiniu lygiu sudarytų susitarimų perkėlimas pagal SESV 155 straipsnio 2 dalyje nurodytą procedūrą – pagal administracijai ir darbuotojams bei valstybėms narėms būdingą ir nusistovėjusią tvarką. Atskleidžiant šių susitarimų esmę nesiekiami pateikti jų išsamaus turinio ir jo problematikos, ji skirta parodyti perkėlimo problematiką, bendrais bruožais įvertinant, ar juose nagrinėjami klausimai yra aktualūs ES valstybių narių nacionalinių partnerių organizacijoms bei vyriausybėms. Dėl Europos socialinių partnerių susitarimų perkėlimo į ES valstybių narių nacionalinę teisę teorinių prielaidų įgyvendinimo įvertinimo ES valstybių narių atžvilgiu tyrime konkrečios valstybės nėra pasirenkamos, o išskiriamos tik tos valstybės, kurios tinkamai įgyvendina nurodytą prielaidą, jos visai neatitinka ar išsiskiria tam tikrais įgyvendinimo ypatumais.

Tyrimo *tikslas* – ištirti Europos socialinių partnerių susitarimų perkėlimo į nacionalinę teisę teorines prielaidas ir jų įgyvendinimą. Siekiant šio tikslo yra keliami tokie *uždaviniai*: 1) įvertinti Europos socialinių partnerių susitarimų genezę ES ekonominės ir socialinės politikos kontekste; 2) atskleisti šių susitarimų esmę, atsižvelgiant į jų tikslus ir nuostatas; 3) nustatyti minėtų susitarimų tinkamo perkėlimo į ES valstybių narių nacionalinę teisę pagal administracijai ir darbuotojams bei valstybėms narėms būdingą ir nusistovėjusią tvarką teorines prielaidas ir jų įgyvendinimą atskirose valstybėse narėse; 4) atlikus tyrimą, suformuoti išvadas dėl Europos socialinių partnerių susitarimų perkėlimo į nacionalinę teisę teorinių prielaidų ir jų įgyvendinimo.

Atliekant mokslinį tyrimą *naudojami* tokie *metodai*: loginis – siejant argumentus, apibendrinant ir teikiant išvadas; sisteminės analizės – nuosekliai tiriant Europos socialinių partnerių susitarimų perkėlimą į nacionalinę teisę, išskiriant tokio perkėlimo teorinių prielaidų ir jų įgyvendinimo problematiką; teleologinis – nustatant nagrinėjamų bendrųjų susitarimų tikslus; lyginamasis – analizuojant ir nustatant nagrinėjamų autonominių susitarimų teorinių perkėlimo prielaidų įgyvendinimo skirtumus ES valstybėse narėse.

Šios temos tam tikrus aspektus yra nagrinėję Lietuvos darbo teisės mokslininkai: D. Petrylaitė, T. Davulis, G. Tamašauskaitė. Tačiau kompleksinio tyrimo šia tema nėra. Užsienyje su šia tema susijusius klausimus daugiausia yra nagrinėję šie autoriai: T. Prosser, Ch. Welz, P. Marginson, M. Keune ir M. Weiss.

¹⁴ 2001 m. gruodžio 7 d. Europos pramonės ir darbavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas prie Laekeno Europos Tarybos [interaktyvus. Žiūrėta 2017 m. birželio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://erc-online.eu/content/uploads/2014/04/2007-01093-EN.pdf>>.

1. Europos socialinių partnerių susitarimų genezė ES ekonominės ir socialinės politikos kontekste

Nuo minėto Europos socialinių partnerių pasirašyto susitarimo Laekeno viršūnių susitikimo metu prasidėjo kitokio pobūdžio socialinis dialogas ES lygiu, dar vadinamas „naujuoju etapu“ (angl. *new phase*). Naujasis etapas pasižymi tuo, kad juo pasiekti Europos socialinių partnerių susitarimai, įskaitant įvairias bendras deklaracijas, veiksmų programas, yra įgyvendinami „minkštais“ (angl. *soft*) būdais, t. y. jų įgyvendinimas yra savanoriškas ir teisiškai neprivalomas. Toks įgyvendinimas net įvardijamas kaip „švelniausia“ ir lanksčiausia forma, vertinant įvairias „švelnaus“ įgyvendinimo praktikas¹⁵.

Mokslinėje literatūroje teigiama, kad naujasis Europos profesinių sąjungų judėjimo etapas buvo realus pasirinkimas siekiant toliau plėtoti socialinį dialogą ES lygiu¹⁶. Šiai nuomonei galima pritarti, atsižvelgiant į tai, kad darbdavių organizacijos pirmuoju *Val Duchesse* socialinio dialogo ES lygiu etapo metu nebuvo suinteresuotos šį dialogą plėtoti, ypač tokį, kuris galėtų baigtis teisiškai įpareigojančiais susitarimais. Antra, atsižvelgiant į socialinio dialogo ES lygiu teisinę struktūrą, pagal kurią, nors teoriškai profesinėms sąjungoms būtų įmanoma skelbti streiką, ginant savo kolektyvinius interesus ES lygiu, tačiau praktiškai tai būtų sudėtinga įsivaizduoti. ES valdymo kontekste toks kompromisinis variantas, kuriuo galima pasiekti bendrus Europos socialinių partnerių susitarimus, įgyvendinamus minėtu „autonominiu būdu“, buvo geresnis pasirinkimas nei jų likimas tik išskirtinai atlikti konsultacines ir patariamąsias funkcijas ES institucijoms. Taip pat reikia įvertinti ir tai, kad tokiu Europos socialinio dialogo naujuoju etapu Europos socialiniai partneriai pasiuntė aiškų politinį savo autonomijos parodymo signalą¹⁷.

Kita vertus, lyginant nagrinėjamą bendrų susitarimų perkėlimą „autonominiu būdu“ su Tarybos sprendimu, neabejotinai pastarasis turi daugiau teisinės galios tiek įpareigojant valstybes nares įgyvendinti šiuos Europos socialinių partnerių pasiektus susitarimus, tiek suteikiant institucinį teisių, kylančių iš šių susitarimų, gynimo mechanizmą ES lygiu.

Šis naujas autonominis socialinis dialogas ES lygiu minėtais bruožais kokybiškai skiriasi nuo to, kuris plėtojosi po Maastrichto sutarties įsigaliojimo ir kurio pagrindu buvo priimtos trys minėtos direktyvos dėl klausimų, susijusių su ne visu darbo laiku, tėvystės atostogomis ir terminuotomis darbo sutartimis¹⁸. Taip pat jis pažymi takoskyrą, kuri suteikė Europos socialiniams partneriams savarankišką vaidmenį valdant ES.

2. Europos socialinių partnerių susitarimų esmė

Europos socialiniams partneriams paskelbus naująjį socialinio dialogo etapą, iki šios dienos yra iš viso sudaryti penki autonominiai bendrieji susitarimai, kuriais reguliuojami įvairūs darbo teisės ir kiti su ja susiję aspektai ES tarpprofesiniu lygiu:

1) 2002 m. buvo sudarytas bendrasis susitarimas dėl teledarbo, kurio tikslas – nustatyti bendrąjį susitarimą Europos lygiu, kuris būtų įgyvendintas pasirašančių šalių narių pagal jų nacionalines procedūras ir praktikas¹⁹. Nepaisant suformuoto labai bendro tikslo, kuris iš esmės neatskleidžia susitarimo

¹⁵ PROSSER, T. Is the 'new Phase' of the European Social Dialogue the Development of an Autonomous and Effective Form of Social Dialogue? *Warwick Papers in Industrial Relations*, no. 82, 2006, p. 14–17.

¹⁶ PROSSER, T. Is the 'new <...>', p. 19.

¹⁷ DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, t. 58, p. 46.

¹⁸ Žr. 9 išnašą.

¹⁹ 2002 m. liepos 16 d. Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl teledarbo [interaktyvus. Žiūrėta 2017 m. birželio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=1114>>.

turinio, o labiau yra orientuotas į įgyvendinimo procedūrą, iš visų penkių sudarytų autonominių susitarimų šis susitarimas, analizuojant jo turinį ir lyginant su vėlesniais, išsiskiria savo norminių nuostatų konkretumu ir teksto struktūra prilygsta ES direktyvoms;

2) 2004 m. sudarytas bendrasis susitarimas dėl su darbu susijusio streso, kurio tikslas – padidinti darbdavių, darbuotojų ir jų atstovų susirūpinimą dėl su darbu susijusio streso, atkreipti jų dėmesį į požymius, kurie galėtų reikšti su tuo susijusias problemas²⁰;

3) 2007 m. sudarytas bendrasis susitarimas dėl priekabiavimo ir smurto darbe, kurio tikslas – padidinti darbdavių, darbuotojų ir jų atstovų susirūpinimą dėl priekabiavimo ir smurto darbe visais lygiais, pateikiant veiksmų programą, kuria siekiama nustatyti, priekabiavimo ir smurto darbe požymius, apsaugoti ir valdyti su jais susijusias problemas²¹;

4) 2010 m. sudarytas bendrasis susitarimas dėl įtraukių darbo rinkų, kurio pagrindiniai tikslai apima: išanalizuoti darbo rinkos prieinamumo, grįžimo į ją, asmenų išlaikymo joje ir jos tolesnio vystymo problemas, siekiant visiškos asmenų integracijos darbo rinkoje; didinti darbdavių, darbuotojų ir jų atstovų susirūpinimą, supratimą ir žinias dėl įtraukių darbo rinkų naudos; pateikti minėtiems subjektams veiksmų programą, siekiant nustatyti kliūtis ir jas įveikiančius sprendimus darbo rinkoje²²;

5) 2017 m. sudarytas bendrasis susitarimas dėl aktyvaus senėjimo ir kartų solidarumu grindžiamo požiūrio, kurio vieni iš tikslų: didinti darbdavių, darbuotojų ir jų atstovų susirūpinimą dėl iššūkių ir galimybių, kylančių iš demografinių pokyčių; suteikti minėtiems subjektams efektyvių praktinių požiūrių ir priemonių dėl aktyvaus senėjimo skatinimo ir valdymo; užtikrinti ir prižiūrėti saugią, sveiką ir produktyvią darbo aplinką²³.

Visų šių susitarimų prievolinėse nuostatose nurodoma iš esmės vienoda jų įgyvendinimo ir priežiūros tvarka, pagal kurią pasirašančios šalys įsipareigoja: pakviesti savo narių organizacijas įgyvendinti šiuos susitarimus per trejus metus nuo jų pasirašymo; įvertinti ir peržiūrėti šiuos susitarimus bet kada po penkerių metų nuo jų pasirašymo, jeigu viena iš šalių to pareikalauja. Viena iš organizacinių sąlygų šiuose susitarimuose – narių organizacijos turi informuoti Socialinio dialogo komitetą dėl įgyvendinimo, o jis turi per pirmuosius trejus metus nuo šių susitarimų sudarymo kasmet parengti jų įgyvendinimo veiksmų valstybėse narėse lentelę, o po ketverių metų galutinę ataskaitą.

Iš šių nurodytų autonominių susitarimų tikslų, išskyrus 2002 m. bendrąjį susitarimą dėl teledarbo, matyti, kad jais siekiama informuoti darbuotojus, darbdavius ir jų atstovus apie esamas problemas ir tam tikrais atvejais pateikti veiksmų programas joms spręsti. Todėl vertinant minėtų keturių susitarimų

²⁰ 2004 m. spalio 8 d. Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl streso darbe [interaktyvus. Žiūrėta 2017 m. birželio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=1106>>.

²¹ 2007 m. balandžio 27 d. Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl įtraukių darbo rinkų [interaktyvus. Žiūrėta 2017 m. birželio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5000>>.

²² 2010 m. kovo 25 d. Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl įtraukių darbo rinkų [interaktyvus. Žiūrėta 2017 m. birželio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5160>>.

²³ 2017 m. kovo 8 d. Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl aktyvaus senėjimo ir kartų solidarumu grindžiamo požiūrio [interaktyvus. Žiūrėta 2017 m. birželio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5504>> .

turinį, reikia, kad jų norminės nuostatos yra deklaratyvos ir daugeliu atvejų labiau primena ne darbo teisės normas, sukuriančias teises ir pareigas, o rekomendacines gaires.

3. Europos socialinių partnerių susitarimų perkėlimo į nacionalinę teisę teorinės prielaidos

Socialinis ES lygmens dialogas, nustatytas SESV 154–155 straipsniuose, kai Europos socialiniai partneriai sudaro tarpusavio susitarimus, pasižymi dviem esminėmis procedūromis: 1) susitarimo tarp Europos socialinių partnerių sudarymas; 2) šių susitarimų įgyvendinimas nacionaliniu lygiu.

Įgyvendinimo procedūra pirmiausia apima procedūrinį perkėlimą – kai bendrasis susitarimas turi būti perkeliamas pagal administracijai ir darbuotojams bei valstybėms narėms būdingą ir nusistovėjusią tvarką. Dar kitaip, nagrinėjant Europos socialinių partnerių sudarytų autonominių bendrųjų susitarimų įgyvendinimą, galima skirti *de jure* įgyvendinimą, t. y. jų perkėlimą į nacionalinę teisę, ir *de facto* įgyvendinimą, t. y. atsižvelgiant į tai, kokią esminį efektą nacionalinei darbo teisei turi jų įgyvendinimas²⁴. Analizuojant šią perkėlimo procedūrą reikia turėti omenyje, kad nėra iki galo aišku, ką toks perkėlimas reiškia, ypač kai tokia procedūra vyksta dėl teisiškai neįpareigojančių Europos socialinių partnerių susitarimų²⁵. Kai kurie autoriai išskiria, kad *de jure* įgyvendinimas apima šių susitarimų įgyvendinimą laiku ir jų įgyvendinimą pagal valstybėms narėms būdingą ir nusistovėjusią tvarką, būtent vertinant tas procedūras, kurias yra nusistatę nacionaliniai socialiniai partneriai²⁶.

Kitas svarbus nagrinėjamų susitarimų perkėlimo aspektas – juose nagrinėjamų klausimų aktualumas nacionalinei darbo teisei. Nacionaliniai socialiniai partneriai dažnai yra kritiški dėl ES autonominių bendrųjų susitarimų tekstų privalomumo, o kai kurie mano, kad klausimai, kurie reguliuojami šiais susitarimais, yra šalutiniai, o ne esminiai darbo teisei²⁷. Taip pat teigiama, kad socialinio dialogo ES lygiu svarba yra pervertinama²⁸.

Dėl šios priežasties nacionaliniai socialiniai partneriai gali būti nesuinteresuoti jų perkelti, nes darbotvarkėje, jų požiūriu, gali būti svarbesnių darbo santykių reguliavimo klausimų. Pavyzdžiui, teisinio reguliavimo aspektai, kurie aktualūs Skandinavijos valstybėms, kur darbo teisinių santykių sistema yra esminė „socialinės gerovės“ valstybės dalis, gali būti mažiau aktualūs naujoms ES valstybėms narėms, kur dar ne visais atvejais yra užtikrinami privalomi darbo teisės standartai. Taip pat reikia atsižvelgti ir į tai, kad ES valstybėse narėse, kuriose darbo santykiai yra labai išsivystę, gali būti jau pasiekti tikslai, nurodomi minėtuose bendruosiuose susitarimuose. Todėl jos atitiks susitarimuose keliamus tikslus ir jų perkelti apskritai nebus aktualu.

Tinkamai atlikti autonominių sutarčių procedūrinį perkėlimą, pavyzdžiui, kai jie yra perkeliama kolektyvinėmis sutartimis, turi reikšmės ir kolektyvinių sutarčių išplėtimo mechanizmas²⁹. Jeigu bendrasis susitarimas yra perkeliamas kolektyvine sutartimi, kuri pagal nacionalinę teisę taikoma tik šios sutarties šalių nariams, pavyzdžiui, tik tos profesinės sąjungos nariams, kurie sudarė tokią sutartį, toks perkėlimas negalėtų būti laikomas pakankamu. Dėl šios priežasties, jeigu valstybės neturi kolek-

²⁴ PROSSER, T. The implementation of the Telework and Work-related Stress Agreements: European social dialogue through ‘soft’ law? *European Journal of Industrial Relations*, vol. 17, no. 3, 2011, p. 245–260, p. 249.

²⁵ WEBER, S. Autonomous social dialogue at EU level: problems and effects of voluntary agreements. *The Dynamics of European Employment Relations*, 2007, p. 5.

²⁶ PROSSER, T. The implementation <...>, p. 249.

²⁷ PROSSER, T. Economic union without social union: The strange case of the European social dialogue. *Journal of European Social Policy*, vol. 26, no. 5, 2016, p. 464.

²⁸ PROSSER, T.; PERIN, E. European tripartism: chimera or reality? The ‘new phase’ of the European social dialogue in the light of tripartite theory and practice. *Business History*, vol. 57, no. 3, 2015, p. 393.

²⁹ WELZ, Ch. *The European <...>*, p. 228–229.

tyvinių sutarčių išplėtimo mechanizmo, jis turėtų būti sukurtas³⁰. Kaip teigia M. Weiss, kolektyvinių sutarčių išplėtimo teisinis įtvirtinimas valstybių narių teisinėse sistemose yra pageidautinas mąstymas, kurie neatsisakė svajonės apie Europos kolektyvinių derybų sistemą kaip šiandienos realybę³¹.

Tai rodo, kad ne tik yra svarbus nacionalinių socialinių partnerių noras perkelti šiuos Europos socialinių partnerių sudarytus bendruosius susitarimus į nacionalinę teisę, bet ir valstybių narių vyriausybų pajėgumas teisiniu reguliavimu įtvirtinti tokią kolektyvinių darbo santykių sistemą, kuri leistų išnaudoti kolektyvinių derybų potencialą. Toks požiūris atitinka ir Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“ 4 straipsnį, kuriame nustatoma, kad, siekiant, jog darbo sąlygas reguliuotų kolektyviniai susitarimai, imamasi, jeigu reikia, atitinkančių tos valstybės sąlygas priemonių, skatinančių ir plėtojančių visokeriopą savanoriškų derybų tarp darbdavių ar darbdavių organizacijų ir darbuotojų organizacijų mechanizmo vystymą ir panaudojimą³².

Nacionaliniai socialiniai partneriai ir vyriausybės gali pasirinkti įvairias teises Europos socialinių partnerių bendrųjų susitarimų perkėlimo priemones. Tokio pasirinkimo teisinio privalomumo lygis pagal nacionalinę teisę *de jure* perkėlimui nėra svarbus. Taip pat šiuo aspektu reikia įvertinti ir tai, kad Europos socialinių partnerių sudaryti bendrieji susitarimai nesukelia privalomos pareigos valstybėms narėms juos perkelti.

Apibendrinant išanalizuotas prielaidas, kuriomis remiantis būtų galima vertinti tinkamą Europos socialinių partnerių tarpprofesiniu lygiu sudarytų autonominių bendrųjų susitarimų *de jure* perkėlimą į nacionalinę teisę, prioriteto tvarka galima išskirti šias esmines³³: 1) susitarimo klausimo aktualumas nacionalinei darbo teisei; 2) perkėlimas būtent tokia nacionaline tvarka, kuri būdinga valstybės kolektyvinių darbo santykių sistemai.

3.1. Susitarimo klausimo aktualumo nacionalinei darbo teisei prielaidos įgyvendinimas

Ši prielaida išskirta kaip pirmoji, atsižvelgiant į tai, kad jos nesant apie nagrinėjamų autonominių bendrųjų susitarimų perkėlimą apskritai nebūtų galima net kalbėti. Kiekvienas Europos socialinių partnerių tarpprofesiniu lygiu sudarytas autonominis bendrasis susitarimas skiriasi darbo teisiniu santykių reguliavimo klausimais³⁴.

Pavyzdžiui, 2002 m. bendrasis susitarimas dėl teledarbo, atsižvelgiant į jo turinio aktualumą ir nuostatų konkretumą, buvo perkeltas beveik į visų ES valstybių narių nacionalinę teisę, išskyrus Kipro, Rumunijos ir Estijos³⁵. Taip pat 2004 m. bendrasis susitarimas dėl su darbu susijusio streso ir 2007 m. bendrasis susitarimas dėl priekabiavimo ir smurto darbe *de jure* buvo įgyvendintas daugumoje valstybių narių. O 2010 m. bendrąjį susitarimą dėl įtraukių darbo rinkų į savo nacionalinę teisę yra perkėlusios mažiau nei pusė ES valstybių narių³⁶.

³⁰ WEISS, M. The European Social Dialogue. *European Labour Law Journal*, vol. 2, 2011, p. 161.

³¹ WEISS, M. The European <...>, p. 161.

³² *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-674.

³³ Prie šių esminių prielaidų, kurių įgyvendinimas nagrinėjamas šio straipsnio 3.1, 3.2 ir 3.3 dalyse, kolektyvinių sutarčių išplėtimo mechanizmas nėra priskiriamas, nes ne visose valstybėse jis yra aktualus, ypač vertinant tradiciškai susiklosčiusias dvišales kolektyvinių santykių sistemas valstybėse narėse.

³⁴ Nagrinėjama šio straipsnio antroje dalyje.

³⁵ Europos socialinių partnerių bendra apžvalga dėl autonominių bendrųjų susitarimų įgyvendinimo. 2016, gruodis [interaktyvus. Žiūrėta 2017 m. birželio 15 d.]. Prieiga per internetą: <https://resourcecentre.etuc.org/ReportFile-20170130170457_Implementation-framework-agreements-overview-december-2016.pdf>.

³⁶ Europos socialinių partnerių bendra apžvalga dėl autonominių bendrųjų susitarimų įgyvendinimo.

De facto įgyvendinimo aspektu nustatyta, kad 2002 m. bendrasis susitarimas dėl teledarbo turėjo esminę įtaką ES valstybių narių nacionalinei darbo teisei, neatsižvelgiant į jų kolektyvinių darbo santykių sistemų struktūrą ir jų išsivystymo lygį. Tačiau 2004 m. bendrasis susitarimas dėl su darbu susijusio streso darbo santykiams esminę įtaką turėjo tik labiau ekonomiškai pažengusiose valstybėse, pavyzdžiui, Danijoje³⁷. Kita vertus, įtakos nebuvimas nacionaliniams darbo teisiniais santykiams dar nereiškia, kad šie Europos socialinių partnerių bendruosiuose susitarimuose reguliuojami klausimai apkritai nėra aktualūs valstybių nacionalinei darbo teisei. Šiuo atveju reikėtų įvertinti ir tai, kad Europos socialiniai partneriai, atstovaudami nacionaliniams socialiniams partneriams, atsižvelgia į galimai aktualius susitarimais reguliuotinus klausimus nacionaliniams socialiniams partneriams.

Kitų ES valstybių narių kontekste Estija ir Rumunija išsiskiria kaip valstybės, apskritai į savo nacionalinę teisę neperkėlusios nė vieno iš nurodytų susitarimų³⁸. Neatsižvelgiant į tai, kad šių valstybių ekonominė pažanga ir problemos, su kuriomis jos susiduria, reguliuojant darbo santykius, skiriasi. Estijoje tai gali būti susiję apskritai su silpna kolektyvinių darbo santykių sistema bei tuo, kad nėra trišalio nacionalinio socialinio dialogo³⁹. Rumunijoje įtakos gali turėti tai, kad šie ES lygiu reguliuojami darbo teisės klausimai kol kas joje yra ne pagrindinės, o šalutinės svarbos.

Šio nagrinėjamo klausimo aspektu vertinant Lietuvą, reikia pasakyti, kad ji yra perkėlus tik 2002 m. bendrąjį susitarimą dėl teledarbo⁴⁰. Tačiau negalima teigti, kad kituose Europos socialinių partnerių sudarytuose bendruosiuose susitarimuose nurodyta problematika nėra aktuali Lietuvos darbo teisei. Pavyzdžiui, teisiniai aspektai, susiję su stresu ir psichologiniu smurtu darbe, yra ypač aktualūs Lietuvos darbo teisei⁴¹. Tokią susidariusią situaciją lemia tiek nacionalinių socialinių partnerių intereso trūkumas, tiek ir Vyriausybės nesidomėjimas minėtais klausimais, remiant socialinės partnerystės ir kolektyvinių santykių sistemos raidą Lietuvoje.

Susitarimo klausimo aktualumo nacionalinei darbo teisei prielaidos įgyvendinimas daugeliu atvejų rodo, kad vis dėlto Europos socialinių partnerių susitarimams perkelti į nacionalinę teisę mažiau svarbos turi analizuojamuose bendruose susitarimuose pats klausimo aktualumas nacionalinei darbo teisei, o daugiau – nacionalinių socialinių partnerių ir vyriausybių suinteresuotumas šiuos klausimus reguliuoti.

3.2. Perkėlimo pagal nacionalinę tvarką, kuri būdinga valstybės kolektyvinių darbo santykių sistemai, prielaidos įgyvendinimas

Nuo šios prielaidos įgyvendinimo iš esmės priklauso, ar perkeliantis teisinis instrumentas ar jų derinys bus taikomas kuo didesniai darbuotojų skaičiui. Ypač atsižvelgiant į tai, kad Europos socialinių partnerių tarp profesiniu lygiu sudaryti bendrieji susitarimai yra skirti iš esmės visų profesijų darbuotojams. Šių susitarimų perkėlimas pagal nacionaliniams socialiniams partneriams bei valstybėms narėms būdingą ir nusistovėjusią tvarką daugiausia priklauso nuo valstybėse narėse vyraujančio socialinio dialogo modelio, taip pat nuo valstybės vaidmens jame. Taigi nagrinėjamų bendrųjų susitarimų perkėlimas yra susijęs su daugialybiais nacionalinių socialinių partnerių ir jų vyriausybių tarpusavio santykiais.

³⁷ PROSSER, T.; PERIN, E. European tripartism <...>, p. 392.

³⁸ Europos socialinių partnerių bendra apžvalga dėl autonominių bendrųjų susitarimų įgyvendinimo.

³⁹ Šie klausimai nagrinėjami šio straipsnio 3.2. dalyje.

⁴⁰ Plačiau žr. TAMAŠAUSKAITĖ, G. Nuotolinio darbo teisinis reguliavimas. *Teisė*, 2013, t. 89, p. 192–194.

⁴¹ Plačiau žr. PETRYLAITĖ, D.; BLAŽIENĖ, N. Psichologinis smurtas darbe: psichologiniai ir teisiniai aspektai. *Justitia*, 2009, Nr. 2, p. 40–44. PETRYLAITĖ, D. International Legal Standards of Regulation of Mobbing at Work. *Issues of Business & Law*, 2011, vol. 3, p. 121–133.

Tokie nacionaliniai santykiai riboja Europos socialinių partnerių autonomiją⁴². Europos socialiniai partneriai yra *de jure* priklausomi nuo nacionalinių socialinių partnerių, kurie jiems suteikia mandatą veikti ES lygiu. Nacionaliniai socialiniai partneriai, susijungę į Europos socialinių partnerių organizacijas, dažniausiai veikia pagal šakos lygio socialinių partnerių suteiktą mandatą, todėl jų santykiai nėra hierarchiniai, paremti „iš viršaus į apačią“. Tačiau *de facto* nacionaliniai socialiniai partneriai, kurie tiesiogiai susiję su autonominių sutarčių perkėlimu, gali būti saistomi kitų santykių su šalimis, kurios tiesiogiai nėra susijusios su derybomis dėl šių autonominių sutarčių įgyvendinimo.

Be to, perkeliant Europos socialinių partnerių susitarimus į nacionalinę teisę gali kilti tokių situacijų, kai nėra institucinės struktūros ar formalios kompetencijos deryboms nacionaliniu, tarpšakiniu lygiu, tada bendruosius susitarimus turėtų įgyvendinti šakos ar įmonės lygiu veikiantys socialiniai partneriai. Taip pat nacionaliniai socialiniai partneriai gali kreiptis į savo vyriausybes, kad jos įgyvendintų šiuos autonominius susitarimus per nacionalinius teisės aktus, tačiau jos gali į tai ir nesureaguoti. Taigi, nors perkeldami autonominius bendruosius susitarimus Europos socialiniai partneriai turi daugiau autonomijos ES institucijų atžvilgiu, tačiau, juos įgyvendindami jie yra priklausomi nuo nacionalinių socialinių partnerių ir vyriausybės⁴³.

ES nepasižymi integruota vertikalia kolektyvinių darbo santykių sistema kaip dauguma jos valstybių narių. Taip pat ES lygio socialiniam dialogui nėra būdingas privalomas santykis su nacionalinio ir žemesnio lygio nei nacionalinis socialinio dialogo lygiais. Nacionaliniai socialiniai partneriai veikia skirtingose kolektyvinių darbo santykių sistemose atskirose valstybėse narėse. Todėl nagrinėjamai prielaidai daro įtaką narystės profesinėse sąjungose ir (arba) kolektyvinių sutarčių taikymo darbuotojų atžvilgiu gausa⁴⁴. Reikia įvertinti ir tai, kad pastaruosius du dešimtmečius visoje Europoje pastebimas narystės profesinėse sąjungose mažėjimas. Be to, vyrauja aiški kolektyvinių derybų decentralizavimo tendencija, kai esminės kolektyvinės derybos vyksta ne aukštesniu, dažniausiai šakos lygiu, o įmonės lygiu. Tai lemia, kad kolektyvinės sutartys taikomos vis mažesniai skaičiui darbuotojų.

Tinkamai nagrinėjamus bendruosius susitarimus perkelti turi įtakos išvystyta socialinio dialogo sistema, t. y. gausi narystė profesinėse sąjungose bei darbdavių organizacijose ir (arba) stiprios darbuotojų atstovavimo struktūros įmonės lygiu (pvz., Vokietijoje ir Austrijoje yra privalomos darbo tarybos įmonėse), bei valdžios institucijų parama. Šios paramos svarba priklauso apskritai nuo susiklosčiusių kolektyvinių darbo santykių. Pavyzdžiui, ar yra įprasta, kad valdžios institucijos dalyvauja socialiniame dialoge.

Antai Danijoje tai nėra įprasta, todėl yra savaime suprantama, kad valdžios institucijos neteikia paramos socialiniam dialogui. Kaip ir kitoms Skandinavijos valstybėms, jai yra būdinga tradiciškai susiklosčiusi dvišalė socialinio dialogo struktūra, kurioje iš esmės valdžios institucijos nedalyvauja.

Kita vertus, valstybėse, kuriose nacionaliniu lygiu veikia trišalis socialinio dialogo organas, tai gali prisidėti prie Europos socialinių partnerių susitarimų perkėlimo į nacionalinę teisę. Pavyzdžiui, Belgijoje nacionalinei socialinio dialogo sistemai esminę įtaką turi Belgijos nacionalinė darbo taryba, per kurią ir buvo perkelti 2002 m. susitarimas dėl teledarbo ir 2004 m. susitarimas dėl su darbu susijusio streso privačiame sektoriuje, o federaliniu lygiu pastarasis susitarimas perkeltas karališkuoju dekretu viešojo administravimo sektoriuje⁴⁵.

⁴² MARGINSON, P.; KEUNE, M. *European social dialogue as multi-level governance: Towards more autonomy and new dependencies*, 2012, p. 2.

⁴³ MARGINSON, P., KEUNE, M. *European <...>*, p. 10–11.

⁴⁴ Daugeliu atvejų šie abu atvejai sutampa, tačiau to išimtis galėtų būti pateikiamas Prancūzijos pavyzdys, kurioje narystė profesinėse sąjungose yra tik 8 proc., o kolektyvinės sutartys taikomos – 98 proc. darbuotojų. Žinoma, tam turi įtakos kolektyvinių sutarčių išplėtimo teisinio mechanizmo taikymas. Nacionaliniai kolektyviniai santykiai. Prancūzija. [interaktyvus. Žiūrėta 2017 m. birželio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France>>.

⁴⁵ PROSSER, T.; PERIN, E. *European tripartism <...>*, p. 387–388.

Tai tik patvirtina, kad Europos socialinių partnerių susitarimams perkelti į nacionalinę teisę didelę reikšmę gali turėti valstybės parama nacionaliniams socialiniams partneriams. Be to, kaip matyti iš Belgijos pavyzdžio, perkelti nagrinėjamus susitarimus gali padėti net kelių teisinių priemonių derinys, t. y. atsižvelgiant į subjektus, kuriems skirtas teisinis reguliavimas, tą patį klausimą gali nustatyti tiek kolektyvinė sutartis, tiek teisės aktas. Ir, atvirkščiai, – valstybėse, kuriose nėra išvystytos socialinio dialogo sistemos bei valstybė neteikia paramos socialiniams partneriams, dažnai šie bendrieji susitarimai neperkeliami. Tai parodo ir nagrinėtas Estijos atvejais, iš dalies tai būdinga ir Lietuvai.

Atsižvelgiant į minėtus valstybių socialinio dialogo sistemų skirtumus, pastebima teisiųjų priemonių, kuriomis perkelti nagrinėjami bendrieji susitarimai, įvairovė ES valstybėse narėse. Pavyzdžiui, 2002 m. bendrasis susitarimas dėl teledarbo ES valstybėse narėse buvo perkeltas: nacionaliniais teisės aktais (pvz., Čekijoje, Vengrijoje, Lenkijoje, Lietuvoje), tarpšakinėmis kolektyvinėmis sutartimis (pvz., Belgijoje, Prancūzijoje, Danijoje), šakos kolektyvinėmis sutartimis (pvz., Austrijoje, Danijoje tik kai kuriose šakose, Švedijoje tik kai kuriose šakose), bendromis rekomendacinėmis gairėmis (pvz., Suomijoje, Ispanijoje), įmonės lygiu sudarytais darbo susitarimais (pvz., Vokietijoje tik tam tikrose šakose), bendromis gairėmis ir gerųjų praktikų kodeksais (pvz., Švedijoje, Jungtinėje Karalystėje)⁴⁶.

Atsižvelgiant į skirtingus kolektyvinius darbo santykius ES valstybėse narėse, pastebima tendencija, kad tose valstybėse, kurioms būdingas stiprus socialinis dialogas, Europos socialinių partnerių susitarimai į nacionalinę teisę dažniau perkelti kolektyvinėmis sutartimis. O valstybėse, kuriose socialinis dialogas silpnas ir darbo santykių reguliavimas iš esmės grindžiamas individualia darbo teise, – perkelta teisės aktais, o valstybėse, kuriose vyrauja liberalus darbo santykių reguliavimas, – rekomendaciniais neprivalomais teisės aktais. Nepaisant nurodytos įvairovės, siekiant plėtoti kolektyvinius darbo santykius ES lygiu prioritetas perkeltiant Europos socialinių partnerių susitarimus turėtų būti teikiamas kolektyvinėms sutartims, nes tai geriausiai atspindėtų tokių autonominių teisiųjų santykių prigimtį ir idėją bei užtikrintų kolektyvių darbo santykių ES lygiu ateitį.

Kita vertus, iš prieš tai nagrinėtų pavyzdžių galima pastebėti, kad perkeltiant autonominius susitarimus ne visada pasinaudojama tai valstybei būdinga ir nusistovėjusia nacionaline tvarka. Pavyzdžiui, Švedija 2002 m. bendrąjį susitarimą dėl teledarbo perkėlė bendromis gairėmis. Tas pats susitarimas Danijoje buvo perkeltas tarpprofesinio lygio kolektyvine sutartimi, o šakos – tik keliose šakose⁴⁷. Tačiau tiek Švedijos, tiek Danijos socialinio dialogo sistema yra išskirtinai paremta šakos (sektorinio) lygio kolektyvinėmis sutartimis, todėl tokio įgyvendinimo negalima vertinti kaip Švedijos ir Danijos socialiniams partneriams būdingos ir nusistovėjusios tvarkos. Be to, tokia situacija gali lemti, kad kolektyvinių sutarčių taikymas asmenims netgi korporatyvinėse socialinio dialogo sistemose tam tikrais atvejais nėra optimalus⁴⁸. Kita vertus, Lietuvoje 2002 m. susitarimas dėl teledarbo buvo perkeltas Darbo kodeksu, o tai iš esmės, kaip ir kitų naujų ES valstybių narių atveju, atitinka Lietuvai būdingą ir nusistovėjusią tvarką.

Perkėlimo pagal nacionalinę tvarką, kuri būdinga valstybės kolektyvinių darbo santykių sistemai, prielaidai įgyvendinti esminę įtaką turi kolektyvinių darbo santykių išsivystymo lygis valstybėse narėse ir socialinio dialogo struktūros nacionaliniu lygiu. Taip pat, jeigu valstybės dalyvavimas yra būdingas nacionalinei kolektyvinių darbo santykių sistemai, tada svarbu, kad valstybė savo paramą parodytų ir perkeltiant Europos socialinių partnerių susitarimus į nacionalinę teisę siekiant, kad šie susitarimai būtų taikomi kuo didesniai darbuotojų skaičiui.

⁴⁶ Europos socialinių partnerių bendra apžvalga dėl autonominių bendrųjų susitarimų įgyvendinimo.

⁴⁷ WELZ, Ch. *The European <...>*, p. 416–417.

⁴⁸ PROSSER, T. *Economic <...>*, p. 464.

Išvados

1. Šiandienis ES lygiu vykstantis socialinis dialogas yra kokybiškai kitoks, palyginti su po Maastrichto sutarties įsigaliojimo vykusiu socialiniu dialogu. Visų pirma dabartinis socialinio dialogo etapas pasižymi autonomija nuo ES institucijų Europos socialiniams partneriams vedant derybas dėl bendrųjų susitarimų sudarymo. Taip pat daug veikimo laisvės suteikta nacionaliniams socialiniams partneriams ir vyriausybėms šiuos susitarimus perkeltiant į nacionalinę teisę. Nors minėtas autonomiškumas įprasmina kolektyvinių derybų idėją ES lygiu, tačiau tokį socialinį dialogą ES socialinės ir ekonominės politikos kontekste galima vertinti dvejopai: pirma, dėl svarbesnio ir savarankiškesnio Europos socialinių partnerių vaidmens valdant ES – teigiamai, antra, dėl realios socialinio dialogo ES lygiu įtakos reguliuojant nacionalinius darbo santykius – neigiamai.
2. Europos socialinių partnerių tarpprofesiniu lygiu sudarytų bendrųjų autonominių susitarimų norminių nuostatų turinio pobūdis yra labiau rekomendacinis nei įtvirtinantis realias darbo teises ir pareigas. Jais dažniausiai siekiama informuoti apie esamas problemas, paskatinti nacionalinius socialinius partnerius ir vyriausybes imtis veiksmų joms spręsti bei tam tikrais atvejais pasiūlomos su tuo susijusios veiksmų programos. Nepaisant tokio neįpareigojamojo šių Europos socialinių partnerių susitarimų turinio, juose nagrinėjami klausimai daugeliu atvejų yra svarbūs ir aktualūs valstybių narių nacionalinei darbo teisei.
3. Teorinės prielaidos tinkamai perkelti *de jure* Europos socialinių partnerių susitarimus į nacionalinę teisę gali būti įvairios. Tačiau tyrimo metu, atsižvelgiant į jų svarbą, išskirtos dvi esminės: 1) susitarimo klausimo aktualumas nacionalinei darbo teisei; 2) perkėlimas būtent tokia nacionaline tvarka, kuri būdinga tos valstybės kolektyvinių darbo santykių sistemai. Šių prielaidų įgyvendinimas atskirose ES valstybėse narėse rodo, kad pirmoji prielaida visų pirmą yra susijusi su nacionalinių socialinių partnerių ir vyriausybių suinteresuotumu reguliuoti bendruosiuose susitarimuose nurodytus klausimus nacionaliniu lygiu. Antrajai prielaidai įgyvendinti, atsižvelgiant į susiklosčiusius kolektyvinius darbo santykius tam tikroje ES valstybėje narėje, svarbios yra stiprios socialinio dialogo sistemos, taip pat valstybės parama tiek reguliuojant minėtus klausimus, tiek šioje srityje remiant socialinius partnerius.

LITERATŪRA

Norminiai teisės aktai

Tarptautiniai teisės aktai

1. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 98 „Dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. *Valstybės žinios*, 1996, nr. 28-674.

Europos Sąjungos teisės aktai

2. Maastrichto sutartis. *Europos Sąjungos oficialus leidinys*, C 191, 1991 07 29.

3. Amsterdamo sutartis. *Europos Sąjungos oficialus leidinys*, C 340, 1997 11 10.

4. Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo. *Europos Sąjungos oficialus leidinys*, C 115, 2008 05 09.

5. Tarybos 1996 m. birželio 3 d. direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC). *Europos Sąjungos oficialus leidinys*, L 145, 1996 06 19.

6. Tarybos 1997 m. gruodžio 15 d. direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC). *Europos Sąjungos oficialus leidinys*, L 14, 1998 01 20.

7. Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyva 99/70/EB dėl Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos

(ETUC) sudaryto bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas darbo sutartis. *Europos Sąjungos oficialus leidinys*, L 175, 1999 07 10.

8. Komisijos komunikatas apie Socialinės politikos protokolo taikymą, COM (93) 600 final, 1993 12 14.

9. Komisijos Baltojoji knyga dėl socialinės politikos, COM (94) 333 final, 1994 07 27.

Europos socialinių partnerių susitarimai

10. 2001 m. gruodžio 7 d. Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas prie Laekeno Europos Tarybos [interaktyvus. Žiūrėta 2017 m. birželio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://erc-online.eu/content/uploads/2014/04/2007-01093-EN.pdf>>.

11. 2002 m. liepos 16 d. Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl teledarbo [interaktyvus. Žiūrėta 2017 m. birželio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=1114>>.

12. 2004 m. spalio 8 d. Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl streso darbe [interaktyvus. Žiūrėta 2017 m. birželio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=1106>>.

13. 2007 m. balandžio 27 d. Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl priekabiavimo ir smurto darbe [interaktyvus. Žiūrėta 2017 m. birželio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5000>>.

14. 2010 m. kovo 25 d. Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl įtraukčių darbo rinkų [interaktyvus. Žiūrėta 2017 m. birželio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5160>>.

15. 2017 m. kovo 8 d. Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl aktyvaus senėjimo ir kartų solidarumu grindžiamo požiūrio [interaktyvus. Žiūrėta 2017 m. birželio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5504>>.

Specialioji literatūra

16. BERCUSSON, B. Maastricht: a fundamental change in European labour law. *Industrial Relations Journal*, 1992, vol. 23, no. 3, p. 177–190.

17. DAVULIS, T. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, t. 58, p. 24–53.

18. DAVULIS, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius, 2004.

19. GRAHL, J. A dead end for the EU? *Soundings*, 2008, no. 39, p. 44–55.

20. JUHASZ, G. Exporting or Pulling Down? The European Social Model and Eastern Enlargement of the EU. *European Journal of Social Quality*, 2006, vol. 6, no. 1, p. 82–108.

21. KLEINMAN M. A European Welfare state? European Social Policy in Context. *Urban Studies*, 2002, vol. 39, no. 2, p. 341–352.

22. MARGINSON, P.; KEUNE, M. *European social dialogue as multi-level governance: Towards more autonomy and new dependencies*, 2012.

23. PETRYLAITĖ, D. International Legal Standards of Regulation of Mobbing at Work. *Issues of Business & Law*, 2011, vol. 3, p. 121–133.

24. PETRYLAITĖ, D.; BLAŽIENĖ, N. Psichologinis smurtas darbe: psichologiniai ir teisiniai aspektai. *Justitia*, 2009, Nr. 2, p. 22–44.

25. PROSSER, T. Is the 'new Phase' of the European Social Dialogue the Development of an Autonomous and Effective Form of Social Dialogue? *Warwick Papers in Industrial Relations*, 2006, no. 82, p. 1–23.

26. PROSSER, T. The implementation of the Telework and Work-related Stress Agreements: European social dialogue through ‘soft’ law? *European Journal of Industrial Relations*, 2011, vol. 17, no. 3, p. 245–260.
27. PROSSER, T.; PERIN, E. European tripartism: chimera or reality? The ‘new phase’ of the European social dialogue in the light of tripartite theory and practice. *Business History*, 2015, vol. 57, no. 3, p. 376–397.
28. PROSSER, T. Economic union without social union: The strange case of the European social dialogue. *Journal of European Social Policy*, 2016, vol. 26, no. 5, p. 460–472.
29. ROSS, G.; DELORS, J. *European integration*. Cambridge, MA, 1995, p. 43–50.
30. SMISMANS, S. The European social dialogue in the shadow of hierarchy. *Journal of Public Policy*, 2008, vol. 28, no. 1, p. 161–180.
31. TAMAŠAUSKAITĖ, G. Nuotolinio darbo teisinis reguliavimas. *Teisė*, 2013, t. 89, p. 189–204.
32. WEBER, S. Autonomous social dialogue at EU level: problems and effects of voluntary agreements. *The Dynamics of European Employment Relations*, 2007, p. 4.
33. WEISS, M. The European Social Dialogue. *European Labour Law Journal*, vol. 2, 2011, p. 155–165, p. 161.
34. WELZ, Ch. *The European social dialogue under articles 138 and 139 of the EC treaty: actors, processes, outcomes*. Kluwer Law International, 2008.

Kita

35. Europos socialinių partnerių bendra apžvalga dėl autonominių bendrųjų susitarimų įgyvendinimo. 2016, gruodis [interaktyvus. Žiūrėta 2017 m. birželio 15 d.]. Prieiga per internetą: <https://resourcecentre.etuc.org/ReportFile-20170130170457_Implementation-framework-agreements-overview-december-2016.pdf>.
36. Nacionaliniai kolektyviniai santykiai. Prancūzija. [interaktyvus. Žiūrėta 2017 m. birželio 16 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France>>.

THE TRANSPOSITION OF THE EUROPEAN SOCIAL PARTNERS’ AGREEMENTS INTO NATIONAL LAW

Aušra Bagdonaitė

S u m m a r y

This paper analysis the transposition of European social partners’ autonomous framework agreements, concluded at interprofessional level in accordance with the procedures and practices specific to management and labour and the Member States, into national law. The new phase of social dialogue at the EU level, which has started from the agreement concluded at the Laeken Summit, has established the more autonomous and independent role of European social partners in the European governance.

Taking into account the essence of the content of autonomous framework agreements concluded by European social partners, it has been found that is more based on recommendations to national social partners and governments than on obliging provisions in regard of labour law and related questions. However, in many cases the issues regulated in these framework agreements are relevant and important to national labour law of the EU Member States.

The theoretical preconditions of the appropriate transposition of these agreements into national law are various, however the most important may be: 1) the relevance of the agreement’s question to national labour law; 2) the transposition according to the national procedures and practices specific to the system of collective labour law of the state. The implementation of these preconditions regarding the experience of certain Member States shows that the first precondition is more related to the interest of national social partners and governments to transpose these agreements into national law than to the relevance of the agreement’s question. The second precondition depends on a social dialogue model in a particular Member State. However, the role of the state on regulation of these agreements’ questions and its support to national social partners are significantly important.

Įteikta 2017 m. liepos 7 d.

Priimta publikuoti 2017 m. liepos 31 d.