

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS MOKYKLOS
PRIVATINĖS TEISĖS INSTITUTAS

LIUDVIKA GRAŽULIENĖ
DARBO TEISĖS STUDIJŲ PROGRAMOS (6211KX010) ANTROSIOS PAKOPOS
IŠTĖSTINĖS STUDIJOS

VIRŠNACIONALINĖS KOLEKTYVINĖS SUTARTYS: TEORINIAI IR PRAKTINIAI
TEISINIAI ASPEKTAI

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
Profesorius, Dr.
Rytis Krasauskas

Vilnius, 2026 m.

TURINYS

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS.....	4
IVADAS.....	6
1. EUROPOS SOCIALINIO DIALOGO SAMPRATA.....	11
1.1. Europos socialinio dialogo teisinės prielaidos.....	11
1.2. Socialinių partnerių reprezentatyvumas.....	15
1.2.1. Europos tarpšakinio lygmens socialinių partnerių organizacijų reprezentatyvumas.....	18
1.2.2. Europos šakos lygmens socialinių partnerių organizacijų reprezentatyvumas.....	19
1.3. Socialinio dialogo rezultatai ir jų vertinimas.....	23
2. EUROPOS SOCIALINIŲ PARTNERIŲ AUTONOMINIŲ TARPŠAKINIŲ SUSITARIMŲ TURINIO TYRIMAS IR ĮGYVENDINIMAS NACIONALINĖSE TEISĖS SISTEMOSE.....	31
2.1. Susitarimas dėl teledarbo.....	31
2.2. Susitarimas dėl streso darbe.....	34
2.3. Susitarimas dėl priekabiavimo ir smurto darbe.....	36
2.4. Susitarimas dėl įtraukių darbo rinkų.....	38
2.5. Susitarimas dėl aktyvaus senėjimo ir kartų solidarumu grindžiamo požiūrio....	41
2.6. Susitarimas dėl skaitmeninimo.....	45
2.7. Europos socialinių partnerių autonominių tarpšakinių susitarimų formos ir turinio įvertinimas ir palyginimas.....	49
2.8. Europos socialinių partnerių autonominių tarpšakinių susitarimų įgyvendinimo tyrimas.....	50
3. EUROPOS SOCIALINIŲ PARTNERIŲ AUTONOMINIŲ ŠAKOS SUSITARIMŲ IR KELIS SEKTORIUS APIMANČIO SUSITARIMO TURINIO TYRIMAS IR ĮGYVENDINIMAS NACIONALINĖSE TEISĖS SISTEMOSE.....	53
3.1. Susitarimas dėl darbuotojų sveikatos apsaugos ir geros praktikos principų taikymo tvarkant ir naudojant kristalinį silicio dioksidą ir jo turinčius produktus.....	54
3.2. Susitarimas dėl Europos kirpėjų sertifikatų.....	57
3.3. Susitarimas dėl minimalių reikalavimų, kurie turi būti nustatyti sutartyse su profesionalaus futbolo žaidėjais Europos Sąjungoje ir UEFA.....	60

3.4. Susitarimas dėl geležinkelių sektoriuje dirbančių moterų.....	66
3.5. Susitarimas dėl teledarbo ir teisės atsijungti švietimo sektoriuje.....	70
3.6. Europos socialinių partnerių autonominių šakos ir kelis sektorius apimančio susitarimo formos ir turinio įvertinimas ir palyginimas.....	72
IŠVADOS.....	74
PASIŪLYMAI.....	77
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	78
ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS.....	92
SANTRAUKA	93
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA.....	94
PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ.....	95

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS

APFE – Europos stiklo pluošto gamintojų asociacija
BIBM – Tarptautinio gelžbetonio konstrukcijų biuras
BUSINESSEUROPE – Europos verslo konfederacija
CEEMET – Europos metalo, mašinų gamybos ir technologijų pramonės šakų darbdavių taryba
CEEP – Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras
CEMBUREAU – Europos cemento gamintojų asociacija
CER – Europos geležinkelio įmonių ir infrastruktūros valdytojų bendrija
CERAME-UNIE – Europos keramikos pramonės asociacija
Coiffure EU – Europos nacionalinių kirpyklų sektoriaus darbdavių organizacijų asociacija
EEE – Europos ekonominė erdvė
EFC – Europos futbolo klubai
EFEE – Europos švietimo sektoriaus darbdavių federacija
EFF – Europos liejyklų asociacija
EK – Europos Komisija
EMCEF – Europos kalnakasybos ir naudingųjų iškasenų gavybos, chemijos ir energetikos pramonės šakų darbuotojų federacija
EMF – Europos metalo apdirbėjų federacija
EMO – Europos statybinių skiedinių pramonės organizacija
EPFL – Europos profesionalaus futbolo lyga
ES – Europos Sąjunga
ESGA – Europos specialaus stiklo asociacija
ETF – Europos transporto darbuotojų federacija
ETUC – Europos profesinių sąjungų konfederacija
ETUCE – Europos profesinių sąjungų švietimo komitetas
EURIMA – Europos izoliacinių medžiagų gamintojų asociacija
EUROMINES – Europos kasybos pramonės asociacija
EUROROC – Europos tarptautinės natūralaus akmens pramonės federacija
FEVE – Europos stiklo taros federacija
FIFPro Division Europe – Tarptautinės profesionalių futbolo žaidėjų asociacijos Europos padalinys
GEPVP – Europos lakštinio stiklo gamintojų asociacija
GlassFibreEurope – Europos stiklo pluošto gamintojų asociacija
Glass for Europe – Europos pastatų, automobilių ir transporto stiklo gamintojai

IMA-Europe – Europos mineralų pramonės asociacija

IndustriALL – Europos prekybos sąjunga

SESV – Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo

SGI Europe – Europos darbdavių ir įmonių centras, teikiantis viešąsias ir visuotinės svarbos paslaugas

SMEunited – Europos amatų, mažų ir vidutinių įmonių asociacija

TDO – Tarptautinė darbo organizacija

UEAPME – Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjunga

UEFA – Europos futbolo asociacijų sąjunga

UEPG – Europos užpildų asociacija

UNICE – Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga

UNI europa – Tarptautinio plaukų ir grožio sąjungų tinklas

IVADAS

Tiriama problema. Darbuotojų ir darbdavių, taip pat jų organizacijų teisė atstovauti ir ginti savo interesus, jungiantis į nepriklausomas ir savarankiškas organizacijas, vedant kolektyvines derybas, imantis kolektyvinių veiksmų, įtvirtinta atitinkamose Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) konvencijose¹ ir kituose tarptautiniuose dokumentuose². Darbo santykių šalių interesai gali būti ginami ir atstovaujami įvairiais lygmenimis – nacionaliniu, tam tikros profesijos ar šakos, teritorijos, įmonės lygmenimis. Aukštesniu nei nacionaliniu lygiu Europoje socialiniam dialogui sudaromos prielaidos Sutartyje dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – SESV)³, kurioje įtvirtintos nuostatos dėl darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančių organizacijų dalyvavimo Europos socialinėje politikoje įvairiais būdais – tiek konsultacijomis, tiek sudarant savarankiškus susitarimus. Europos lygmens socialiniai partneriai taip pat turi galimybę apsispręsti, kaip galėtų būti įgyvendinami šie susitarimai: ar savo sudarytus susitarimus siūlyti įgyvendinti Europos Tarybos direktyva, ar įgyvendinti patiems pagal atskiroms šalims būdingą praktiką ir procedūras.

Įgyvendinus šiuos socialinių partnerių susitarimus Europos Tarybos direktyva, susitarimuose numatyti tikslai yra pasiekiami ir susitarimuose socialinių partnerių pasiūlytas konkrečių klausimų reguliavimas yra išpildomas konkrečia direktyva, kurią valstybės narės turi pareigą perkelti į nacionalinę teisę ir tokiu būdu šios direktyvos, parengtos socialinių partnerių

¹ „1948 m. liepos 9 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“, ILO, žiūrėta 2026 m. sausio 29 d.,

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232;

„1949 m. liepos 1 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“, ILO, žiūrėta 2026 m. sausio 29 d.,

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098; „1981 m. birželio 19 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo“, ILO, žiūrėta 2026 m. sausio 29 d.,

[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299.](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299;)

² „1948 m. gruodžio 10 d. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija“, LRKT, žiūrėta 2026 m. sausio 29 d., <https://lrkt.lt/data/public/uploads/2018/12/zmogaus-teises.pdf>; „1966 m. gruodžio 19 d. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas“, TAR, žiūrėta 2026 m. sausio 29 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.261D576EDC40>; „1966 m. gruodžio 19 d. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas“, TAR, žiūrėta 2026 m. sausio 29 d., <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.1368BA1B875C>; „1950 m. lapkričio 4 d. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (iš dalies pakeista protokolais Nr. 11, 14 ir 15, su Pirmuoju Protokolu ir papildomais protokolais Nr. 4, 6, 7, 12, 13 ir 16)“, EŽTT, žiūrėta 2026 m. sausio 29 d.,

https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_LIT; „Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija“, EU, žiūrėta 2026 m. sausio 29 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT>; „1996 m. gegužės 3 d. Europos socialinė chartija (pataisyta)“, TAR, žiūrėta 2026 m. sausio 29 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.E9D707A8677E>.

³ „Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo (suvestinė redakcija)“, ES, žiūrėta 2026 m. kovo 5 d., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2016.202.01.0001.01.LIT&toc=OJ:C:2016:202:TOC., 154-155 straipsniai.

sutartinės teisėkūros būdu, tampa privalomos tiems subjektams, kuriems jos skirtos – valstybėms narėms, o kartu ir darbdaviams bei darbuotojams tose valstybėse narėse.

Vis dėlto Europos socialinių partnerių pasirinkimas įgyvendinti susitarimus autonominiu būdu pagal šalims būdingą praktiką ir procedūras kelia tam tikrų iššūkių. SESV ir susitarimuose nurodytas įgyvendinimo autonominiu būdu metodas – pagal šalims būdingą praktiką ir procedūras, daugeliu atvejų nenurodo, kaip konkrečiai šie susitarimai turėtų būti įgyvendinami. Nepaisant SESV ir autonominiuose susitarimuose įtvirtintos pareigos įgyvendinti šiuos susitarimus, įvairūs autoriai ir institucijos skirtingai vertina susitarimų įgyvendinimo būtinumą. Taip pat, atsižvelgiant į tai, kad nėra konkretaus termino, apibrėžiančio Europos lygiu sudaromų kolektyvinių sutarčių sąvoką ir tikslesnių procedūrų, kurios reguliuotų šio lygmens kolektyvines derybas, kvestionuojamas šių susitarimų traktavimas kolektyvinėmis sutartimis. Atsižvelgiant į tai, kyla probleminiai klausimai, ar pagal SESV 155 straipsnį sudaryti Europos socialinių partnerių autonominiai susitarimai laikytini kolektyvinėmis sutartimis? Ar šių susitarimų įgyvendinimas sukelia norminį efektą ir yra privalomas?

Darbo aktualumas. Europos socialinio dialogo reikšmė vis iš naujo pabrėžiama, reaguojant į vykstančius socialinės politikos, darbo rinkos, ekonomikos ir kitus globalius procesus. Europos socialinio dialogo svarba dar kartą buvo akcentuota 2024 m. sausio 31 d. „Val Duchesse“ socialinių partnerių aukščiausiojo lygio susitikime, kuriame Europos Komisija (toliau – EK), Europos Tarybai pirmininkaujanti Belgija ir Europos socialiniai partneriai pasirašė Trišalę deklaraciją dėl klestinčio Europos socialinio dialogo – joje dar kartą pabrėžiamas „įsipareigojimas stiprinti Europos socialinį dialogą ir vieningai spręsti pagrindinius darbo rinkos ir ekonomikos iššūkius“⁴.

Kaip vienas iš šio susitikimo rezultatų – 2025 m. kovo 5 d. EK ir Europos socialinių partnerių organizacijų pasirašytas Europos socialinio dialogo paktas, kuriame, be kita ko, pabrėžiama Europos socialinio dialogo stiprinimo svarba, tinkamų sąlygų visų lygmenų socialinio dialogo potencialui kūrimas, dvišalio socialinio dialogo visais lygmenimis skatinimas, socialinių partnerių galimybių derėtis ir sudaryti susitarimus Europos lygiu užtikrinimas⁵. Europos socialiniai partneriai pakartojo savo įsipareigojimą vystyti efektyvų socialinį dialogą ir nustatyti bendras procedūras jų autonominio dvišalio socialinio dialogo, įskaitant, susijusias su autonominių susitarimų įgyvendinimu nacionaliniu lygiu, tobulinimui⁶.

⁴ „Val Duchesse Social Partner Summit. Tripartite Declaration for a Thriving European Social Dialogue“, EC, žiūrėta 2025 m. kovo 7 d., https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/social-dialogue/val-duchesse-social-partner-summit_en, 2.

⁵ „Pact for European Social Dialogue“, EC, žiūrėta 2026 m. kovo 12 d., https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/commission-and-social-partners-sign-joint-pact-strengthen-social-dialogue-europe-2025-03-05_en?etransnolive=1&prefLang=lt&etrans=lt, 2.

⁶ *Ibid.*, 4.

Europos socialinių partnerių autonominiai susitarimai yra Europos socialinio dialogo savarankiško dvišalio proceso rezultatas, paremtas autonomijos ir subsidiarumo principais – socialinių partnerių organizacijos gali savarankiškai susitarti dėl jų atstovaujamos šalims – darbuotojams ir darbdaviams – aktualių klausimų. Socialinio dialogo rezultatų – autonominių susitarimų – įgyvendinimas gali sukurti didelę pridėtinę vertę, nes susitarimų turinys formuojamas, atsižvelgiant į konkretaus meto aktualijas ir darbo santykių subjektams aktualią problematiką sutartinės teisėkūros būdu ir gali padėti spręsti įvairiose šalyse išliekančius iššūkius darbo santykių ir socialinės politikos kontekste. Autonominių susitarimų sudarymas išlieka aktualus kaip kelias, kurio įgyvendinimo inicijavimas nepriklauso nuo kitų subjektų valios, priešingai nei tais atvejais, kai teikiamas prašymas EK dėl konkretaus susitarimo įgyvendinimo Europos Tarybos direktyva, nes EK neturi pareigos tokį prašymą būtinai tenkinti⁷ – tokiu atveju socialinių partnerių pasiekto susitarimo tikslai galimai liktų nepasiekti.

Mokslinis naujumas ir tiriamos problemos ištirimo lygis. Lietuvoje sudaromų kolektyvinių sutarčių turinį yra tyrinėjęs profesorius R. Krasauskas⁸, Europos socialinių partnerių susitarimų įgyvendinimo aspektus yra nagrinėjęs profesorius T. Davulis⁹, tarpšakinį autonominių susitarimų, sudarytų iki 2017 m., įgyvendinimo teisinės prielaidas yra nagrinėjusi A. Bagdonaitė¹⁰, kai kurių Europos socialinių partnerių šakos susitarimų įgyvendinimą nagrinėjo A. Augutavičiūtė¹¹ ir kt. Iš užsienio autorių, nagrinėjusių Europos socialinių partnerių susitarimus ir jų įgyvendinimą,

⁷ Paul Copeland ir Beryl Ter Haar, „30+ Years of European Social Dialogue: What Way Forward After the EPSU-Case?“, *Industrial law journal* (London), vol.54 (3) (2025-09): 7,

https://vb.mruni.eu/discovery/fulldisplay?docid=cdi_oup_primary_10_1093_indlaw_dwae056&context=PC&vid=370LABT_MRU:MRU&lang=lt&search_scope=MYINST_CDI_EBSCO&adaptor=Primo%20Central&tab=MYINST_CDI_EBSCO&query=any,contains,Copeland%20Ter%20Haar&offset=0.

⁸ Rytis Krasauskas, *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis* (Vilnius: Registrų centras, 2009); Rytis Krasauskas, „Lietuvoje sudaromų kolektyvinių sutarčių turinys: teisiniai aspektai“, *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: [mokslinių straipsnių rinkinys]*, (2020): 135–158, https://vb.mruni.eu/discovery/fulldisplay?docid=alma99986253108756&context=L&vid=370LABT_MRU:MRU&lang=lt&search_scope=MYINST_CDI_EBSCO&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=MYINST_CDI_EBSCO&query=any,contains,Rytis%20Krasauskas&sortby=rank&mode=simple&offset=40.

⁹ Tomas Davulis, „Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas“, *Teisė*, t. 58 (2006): 24–53,

https://virtualbiblioteka.vu.lt/discovery/fulldisplay?docid=alma9913226124308452&context=L&vid=370LABT_VU:VU&lang=lt&search_scope=LIBRARY_RESOURCES&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=LIBRARY_RESOURCES&query=any,contains,Socialini%C5%B3%20partneri%C5%B3%20vaidmuo%20kuriant%20Europos%20Bendrijos%20darbo%20teis%C4%97s%20normas&offset=0.

¹⁰ Aušra Bagdonaitė, „Europos socialinių partnerių susitarimų perkėlimo į nacionalinę teisę teorinės prielaidos ir jų įgyvendinimas“, *Teisė*, vol.104 (104) (2017-09): 171–183,

https://virtualbiblioteka.vu.lt/discovery/fulldisplay?docid=cdi_doaj_primary_oai_doaj_org_article_3b296b64a48944c391e879b1aa8a2273&context=PC&vid=370LABT_VU:VU&lang=lt&search_scope=LIBRARY_RESOURCES&adaptor=Primo%20Central&tab=LIBRARY_RESOURCES&query=any,contains,Au%C5%A1ra%20Bagdonait%C4%97&offset=0.

¹¹ Agnė Augutavičiūtė, „Europos autonomiško susitarimo dėl minimalių reikalavimų tipinėms profesionalių futbolininkų sutartims įgyvendinimo efektyvumas“, *Teisė*, t. 99 (2016): 2424–6050,

https://virtualbiblioteka.vu.lt/discovery/fulldisplay?docid=alma9913217116408452&context=L&vid=370LABT_VU:VU&lang=lt&search_scope=LIBRARY_RESOURCES&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=LIBRARY_RESOURCES&query=any,contains,Agn%C4%97%20Augutavi%C4%8Di%C5%ABt%C4%97&offset=0.

paminėtini Ch. Welz¹², B. Keller¹³, M. Keune ir P. Marginson¹⁴, Th. Prosser¹⁵, M. Weiss¹⁶ ir kt., susitarimų kokybę teisiniu aspektu vertino P. Copeland ir B. ter Haar¹⁷. Parengtos susitarimų įgyvendinimo ataskaitos. Tačiau nėra kompleksinio tyrimo, nagrinėjančio iki šiol sudarytų autonominių tarpšakinių ir šakos susitarimų turinio ir įgyvendinimo aspektus.

Darbo reikšmė. Remiantis teisės šaltiniais, mokslinė literatūra, pateikiama Europos socialinių partnerių autonominių susitarimų turinio ir įgyvendinimo nacionalinėse teisės sistemose analizė, įvertinant šiuos susitarimus sudarančių nuostatų reikšmę ir pasirinktus įgyvendinimo būdus ir mastą Europos Sąjungos (toliau – ES) ir Europos ekonominės erdvės (toliau – EEE) šalyse bei šalyse kandidatėse. Atsižvelgiant į atliktą analizę, pateikiamos išvados ir pasiūlymai, kurie gali būti naudingi ES institucijoms, autonominius susitarimus pasirašiusioms organizacijoms, jų nariams – nacionalinėms profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijoms, taip pat teisininkams, teismams, vertinant, ar Europos socialinių partnerių autonominiai susitarimai yra kolektyvinės sutartys ir ar juos privalu įgyvendinti.

Tyrimo tikslas yra nustatyti, ar Europos socialinių partnerių autonominiai susitarimai laikytini kolektyvinėmis sutartimis ir ar jie yra privalomi šiuos susitarimus sudariusių organizacijų nariams. Siekiant šio tikslo, nustatyti **uždaviniai**:

1) išanalizuoti ir įvertinti Europos socialinio dialogo sampratą: Europos socialinio dialogo teisines prielaidas, Europos socialinių partnerių reprezentatyvumą, Europos socialinio dialogo rezultatus;

2) išanalizuoti ir identifikuoti Europos socialinių partnerių autonominių tarpšakinių susitarimų turinį sudarančias nuostatas, šių susitarimų atitiktį kolektyvinėms sutartims būdingiems

¹² Christian Welz, *The European Social Dialogue under Articles 138 and 139 of the EC Treaty* (The Netherlands: Kluwer Law International BV, 2008).

¹³ Berndt Keller, „Social Dialogue – The Specific Case of the European Union“, *The International journal of comparative labour law and industrial relations*, vol.24 (2) (2008-06): 201–227, https://vb.mruni.eu/discovery/fulldisplay?docid=cdi_proquest_miscellaneous_37043202&context=PC&vid=370LABT_MRU:MRU&lang=lt&search_scope=MYINST_CDI_EBSCO&adaptor=Primo%20Central&tab=MYINST_CDI_EBSCO&query=any,contains,Berndt%20Keller&offset=40.

¹⁴ Maarten Keune ir Paul Marginson, „Transnational Industrial Relations as Multi-Level Governance: Interdependencies in European Social Dialogue“, *British journal of industrial relations*, vol.51 (3) (2013-09): 473–497, https://vb.mruni.eu/discovery/fulldisplay?docid=cdi_proquest_miscellaneous_1441805810&context=PC&vid=370LABT_MRU:MRU&lang=lt&search_scope=MYINST_CDI_EBSCO&adaptor=Primo%20Central&tab=MYINST_CDI_EBSCO&query=any,contains,Keune%20Marginson&sortby=rank&mode=simple.

¹⁵ Thomas Prosser, „Economic union without social union: The strange case of the European social dialogue“, *Journal of European Social Policy*, vol. 26(5) (2016): 460–472, https://vb.mruni.eu/discovery/fulldisplay?docid=cdi_crossref_citationtrail_10_1177_0958928716664298&context=PC&vid=370LABT_MRU:MRU&lang=lt&search_scope=MYINST_CDI_EBSCO&adaptor=Primo%20Central&tab=MYINST_CDI_EBSCO&query=any,contains,Thomas%20Prosser&sortby=rank&mode=simple.

¹⁶ Manfred Weiss, „The European social dialogue“, *European labour law journal*, vol.2 (2) (2011-06): 155–165, https://vb.mruni.eu/discovery/fulldisplay?docid=cdi_crossref_primary_10_1177_201395251100200206&context=PC&vid=370LABT_MRU:MRU&lang=lt&search_scope=MYINST_CDI_EBSCO&adaptor=Primo%20Central&tab=MYINST_CDI_EBSCO&query=any,contains,Manfred%20Weiss&offset=260.

¹⁷ Copeland, Ter Haar, *supra note*, 7.

elementams, nurodytiems 1951 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijoje Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių¹⁸ (toliau – TDO rekomendacijoje Nr. 91), ir šių susitarimų įgyvendinimo nacionalinėse sistemose mastą ir būdus, įvertinant jų norminį efektą;

3) išanalizuoti ir nustatyti Europos socialinių partnerių autonominių šakos ir kelis sektorius apimančio susitarimo turinį sudarančias nuostatas, šių susitarimų atitiktį kolektyvinėms sutartims būdingiems elementams, nurodytiems 1951 m. TDO rekomendacijoje Nr. 91, ir šių susitarimų įgyvendinimo nacionalinėse sistemose mastą ir būdus, įvertinant jų norminį efektą.

Tyrimo metodika. Siekiant atskleisti Europos socialinio dialogo sampratą, naudojamas dokumentų analizės ir lyginamasis metodai, pateikiant skirtingus įvairių autorių ir institucijų vertinimus, taip pat šiais metodais naudotasi tiriant Europos socialinių partnerių sudarytų autonominių susitarimų turinį ir įgyvendinimą nacionalinėse sistemose. Loginis (analogijos) metodas naudotas analizuojant Europos socialinių partnerių sudarytų autonominių susitarimų turinį pagal 1951 m. TDO rekomendacijoje Nr. 91 pateiktus kolektyvinėms sutartims būdingus elementus. Gautų tyrimo rezultatų apibendrinimui naudotas apibendrinimo metodas.

Tyrimo struktūra. Šis baigiamasis darbas susideda iš trijų dalių. Pirmoje dalyje atskleidžiama Europos socialinio dialogo samprata, apimanti Europos socialinio dialogo teisinės prielaidas, Europos socialinių partnerių reprezentatyvumą, Europos socialinio dialogo rezultatų vertinimą; antroje dalyje nagrinėjamas Europos socialinių partnerių autonominių tarpšakinių susitarimų turinys ir šių susitarimų įgyvendinimo nacionalinėse sistemose mastas ir būdai; trečioje dalyje nagrinėjamas Europos socialinių partnerių autonominių šakos ir kelis sektorius apimančio susitarimo turinys ir šių susitarimų įgyvendinimo nacionalinėse sistemose mastas ir būdai; pateikiamos išvados ir pasiūlymai.

Ginamieji teiginiai. Europos socialinių partnerių pagal SESV 155 straipsnį sudaryti autonominiai susitarimai yra Europos lygmens kolektyvinės sutartys. Šiuos susitarimus privalo įgyvendinti juos pasirašiusių organizacijų narės – nacionalinio lygmens socialinių partnerių organizacijos.

¹⁸ „1951 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių“, ILO, žiūrėta 2026 m. sausio 29 d., https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312429:NO.

1. EUROPOS SOCIALINIO DIALOGO SAMPRATA

Siekiant suprasti Europos lygiu vykstančio socialinio dialogo sampratą, šio skyriaus poskyriuose bus analizuojami Europos socialinio dialogo teisiniai pagrindai, šio dialogo dalyviai, jų struktūra ir mastas bei šiame darbe aktualaus socialinio dialogo rezultato – kolektyvinės sutarties – samprata mokslinėje doktrinoje ir Europos socialinio dialogo kontekste.

1.1. Europos socialinio dialogo teisinės prielaidos

Šiame poskyryje bus pristatomi ir analizuojami Europos lygiu vykstančio socialinio dialogo teisiniai pagrindai, jame dalyvaujantys subjektai, jų teisės ir pareigos, socialinio dialogo formos ir principai, Europos socialinio dialogo būdu pasiektų rezultatų mastas.

Europos socialinio dialogo teisiniai pagrindai įtvirtinti SESV 154 ir 155 straipsniuose¹⁹, nustatančiuose Europos socialinių partnerių – darbuotojų ir darbdavių interesams atstovaujančių organizacijų – vaidmenį ES socialinės politikos formavimo kontekste. Proceso, kai socialinis dialogas tapo Europos socialinės politikos formavimo dalimi, ištakos siekia 1993 m., įsigaliojus nuostatoms, įtvirtintoms 1991 m. prie Maastrichto sutarties pridėtu protokolu dėl Susitarimo dėl socialinės politikos²⁰.

Socialiniai partneriai turi galimybę dalyvauti Europos socialinės politikos teisėkūroje dviem būdais: 1) teikdami konsultacijas dėl EK pateikto pasiūlymo krypties ir, EK išreiškus poreikį, dėl pasiūlymo turinio²¹ ir 2) po konsultacijų apsisprendus pradėti tarpusavio derybas dėl galimo susitarimo priėmimo²². Taip pat galimi du Europos socialinių partnerių priimtų susitarimų įgyvendinimo būdai, priklausomai nuo jų pačių pasirinkimo: 1) autonominis, t. y. pačių socialinių partnerių pagal valstybėms būdingą praktiką ir procedūras ir 2) socialinių partnerių prašymu Europos Tarybos sprendimu²³.

Skirtingi Europos socialinio dialogo procesai, nurodyti minėtuose SESV straipsniuose, yra svarbūs socialinės politikos atžvilgiu ir kartu žymi skirtingas Europos socialinio dialogo

¹⁹ Welz, *supra note*, 12: 1.

²⁰ Brian Bercusson, „The European social dialogue: from dynamism to benign neglect 1993–2008“, *European Labour Law*, (2009): 522,

https://vb.mruni.eu/discovery/fulldisplay?docid=cdi_cambridge_cbo_9780511609831_xml_CBO9780511609831A024&context=PC&vid=370LABT_MRU:MRU&lang=lt&search_scope=MYINST_CDI_EBSCO&adaptor=Primo%20Central&tab=MYINST_CDI_EBSCO&query=any,contains,Bercusson%20B.%20%E2%80%9EThe%20European%20Social%20Dialogue%E2%80%9C.&sortby=rank&mode=simple. SESV 154 ir 155 straipsniai tuo metu buvo atitinkamai 138 ir 139 straipsniai.

²¹ „Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo (suvestinė redakcija)“, *supra note*, 3, 154 straipsnis.

²² *Ibid.*, 155 straipsnio 1 dalis.

²³ *Ibid.*, 155 straipsnio 2 dalis.

formas – trišalį ar dvišalį socialinį dialogą, skirtingas jame dalyvaujančių subjektų teises ir pareigas, taigi ir skirtingus socialinių partnerių savarankiškumo lygmenis.

SESV 154 straipsnio 2 dalis suponuoja, kad EK turi pareigą konsultuotis su Europos socialiniais partneriais dėl numatomų veiklos kryptių socialinės politikos srityje. Šis pirmasis konsultacijų etapas yra „ne pasirinktinis, o privalomas“²⁴. Šio straipsnio 3 dalis taip pat suponuoja apie EK pareigą konsultuotis su socialiniais partneriais dėl numatomų sprendimų turinio, bet tik tuo atveju, jei EK mano, kad tikslinga imtis veiksmų ES mastu po pirmojo konsultacijų etapo pagal šio straipsnio 1 dalį. Tačiau pasibaigus pirmajam konsultacijų etapui „EK visiškai laisvai turi teisę apsispręsti dėl antrojo konsultacijų etapo“²⁵. Abiem atvejais iniciatyva pradėti konsultacijas kyla iš EK, kuri turi pareigą skatinti socialinį dialogą ES lygmeniu²⁶. Konsultacijų metu dėl EK pasiūlymo socialiniai partneriai gali pateikti jų bendrą ir vieningą požiūrį atitinkančią rekomendaciją²⁷ arba, jeigu abi šalys neturi vieningo požiūrio, gali pateikti savo skirtingus požiūrius dėl pateikto pasiūlymo²⁸.

Tokiu būdu ES lygmeniu vyksta trišalis socialinis dialogas, kurio metu Europos socialiniai partneriai dalyvauja teisėkūroje per konsultacijas ar rekomendacijų teikimą, tačiau jos EK nėra privalomos, taigi ir socialinių partnerių vaidmuo nėra lygiavertis trečios socialinio dialogo šalies atžvilgiu. Vis dėlto, nors EK neturi pareigos būtinai atsižvelgti į socialinių partnerių nuomonę, pareigos įgyvendinti konsultacijas ir jas įvertinti nesilaikymas gali sukelti teises pasekmes – Europos Sąjungos Teisingumo Teismas turėtų teisę panaikinti ES institucijų priimtus sprendimus dėl procedūrinių pažeidimų, jeigu būtų įrodyta, kad nebuvo vykdytos socialinio dialogo procedūros²⁹.

Ypatingą reikšmę Europos socialinis dialogas įgauna nuo 2001 m. Laeken Europos Tarybos viršūnių susitikimo, kurio metu priimta deklaracija³⁰, pabrėžianti dvišalio, savarankiško socialinio dialogo svarbą. Laeken Europos Tarybos susitikimo išvakarėse Europos socialinių partnerių organizacijos pasirašė deklaraciją, kurioje jie, be kita ko, siekia įtvirtinti specifinį socialinio dialogo vaidmenį, skirtą tarp dvišalio socialinio dialogo ir trišalių konsultacijų, siekti didesnio socialinio dialogo savarankiškumo³¹. Šią deklaraciją pasirašiusios Europos socialinių partnerių organizacijos socialiniu dialogu vadina tik dvišalį socialinių partnerių darbą, o trišalį

²⁴ Welz, *supra note*, 12: 293.

²⁵ *Ibid.*, 294.

²⁶ *Ibid.*, 289-290.

²⁷ *Ibid.*, 295, cituota iš: Commission of the European Communities. *Communication concerning the application of the Agreement on Social Policy*. 1993, point 9.

²⁸ *Ibid.*, 295-296.

²⁹ *Ibid.*, 297.

³⁰ „Joint contribution by the social partners to the Laeken European Council“, *BusinessEurope*, žiūrėta 2025 m. vasario 7 d., <https://www.businessEurope.eu/publications/joint-contribution-social-partners-laeken-european-council>.

³¹ *Ibid.*, 1.

darbą kartu su Europos institucijomis traktuoja kaip konsultacijas, nevadindami šio reiškinio socialiniu dialogu³².

Taigi teisę imtis būtent tokio – dvišalio, autonomiško – socialinio dialogo Europos socialiniams partneriams suteikia SESV 155 straipsnis, numatantis galimybę Europos socialiniams partneriams, jiems patiems apsisprendus ir to pageidaujant, sudaryti dvišalius savarankiškus susitarimus Europos lygmeniu. Tai dvišalis socialinis dialogas, kurio metu šio dialogo šalys turi galimybę įgyvendinti savo valią per savarankiškai vystomą tarpusavio dialogą, taigi yra visiškai įgalinamos Europos socialinės sferos teisėkūros procese. Kaip nurodoma šio straipsnio 2 dalyje, tokie socialinių partnerių susitarimai gali būti įgyvendinami dviem būdais: pagal valstybėse narėse, kuriose jie bus įgyvendinami, būdingą ir nusistovėjusią tvarką arba, jeigu socialiniai partneriai išreiškia tokį norą, o EK pateikia atitinkamą pasiūlymą – Tarybos sprendimu dėl SESV 153 straipsnyje nurodytų sričių. Šiuo atveju socialiniai partneriai turi visišką laisvę apsispręsti, kurį įgyvendinimo būdą pasirinkti, taigi pagal šį straipsnį sudarytų susitarimų ir jų įgyvendinimo pasirinkimo valia kyla iš pačių socialinių partnerių.

Tai naujas Europos socialinio dialogo elementas, kuris svarbus dar ir dėl tos priežasties, kad EK turi pareigą susilaikyti nuo teisėkūros iniciatyvų tuo laikotarpiu, kuriuo yra prasidėjęs ir dar nepasibaigęs socialinių partnerių dialogas pagal šį straipsnį³³. Socialiniams partneriams suteiktas laikotarpis vykdyti tarpusavio derybas dėl bendro galimo susitarimo ir EK susilaikymas nuo teisėkūros veiksmų šiuo laikotarpiu taip pat atspindi subsidiarumo principą, kuriuo „teikiamas prioritetas sutartiniam, o ne įstatyminiam reguliavimui“³⁴.

Šie procesai pagrįsti autonomijos ir subsidiarumo principais, kurie tarpusavyje glaudžiai susiję.

Autonomijos principas reiškia, kad įvairūs subjektai, įgyvendindami savo teises, pavyzdžiui, susijusias su kolektyvinėmis derybomis, turi teisę veikti nepriklausomai nuo kitų subjektų, pavyzdžiui, valdžios institucijų.

Subsidiarumo principas reiškia, kad sprendimai turi būti priimami tinkamiausiu būdu. Mokslinėje doktrinoje išskiriamas valdžios institucijų ir kolektyvinis arba sutartinis reguliavimas, kurių tarpusavio santykis lemia, kad valdžios institucijų reguliavimas neturėtų dominuoti tose sferose, kuriose geresnės galimybės susitarti yra patiems darbo santykių dalyviams, t. y. sutartinis reguliavimas taikomas tose darbo santykių šalims aktualiose srityse, dėl kurių gali būti susitariama kolektyvinėse sutartyse³⁵. ES reguliavimo būdo parinkimas, jeigu veiksmai nacionaliniu lygmeniu

³² Welz, *supra note*, 12: 7-8.

³³ *Ibid.*, 298.

³⁴ *Ibid.*, 301, cituota iš: Kathrin Piazzolo, *Der soziale Dialog nach dem Abkommen über die Sozialpolitik und dem Vertrag von Amsterdam*, Frankfurt/M., Lang, 1999, 111.

³⁵ Rytis Krasauskas ir kt., *Kolektyvinė darbo teisė: Vadovėlis* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013), 337.

nebūtų pakankami, taip pat įtvirtintas SESV 5 straipsnyje. „Tačiau tam tikrais klausimais, tokiais kaip užimtumas, darbo sąlygos, darbuotojų sauga ir sveikata, darbo laikas, teisė į informavimą ir konsultavimą, [...] pirmenybė turi būti teikiama socialiniam dialogui ir kolektyvinėms deryboms [...]“³⁶.

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas išskiria du pagrindinius subsidarumo principo kriterijus: teritorijos (vertikalusis), pavyzdžiui, Europos, nacionalinė, regioninė ir kt., ir konkrečių grupių (horizontalusis), pavyzdžiui, valdžios įstaigos, socialiniai partneriai ir kt.³⁷. Anot Ch. Welz, Europos socialiniam dialogui, vadovaujantis Bendrijos teisės principais, taikomas tiek vertikalusis, tiek horizontalusis subsidarumas³⁸ – dvigubas subsidarumas, pasireiškiantis tiek per socialinių partnerių teisę, kad su jais būtų konsultuojamasi dėl su socialine politika susijusių klausimų, tiek per teisę patiems apsispręsti dėl tų klausimų derybų keliu³⁹.

Atsižvelgiant į galimus sudaryti susitarimus, nuo 2001 m. pagal SESV 155 straipsnį, pasirinkus autonominį įgyvendinimo būdą, iki šiol yra sudaryti šeši Europos socialinių partnerių autonominiai tarpšakiniai susitarimai ir penki autonominiai šakos ir kelis sektorius apimantis susitarimas, kurie bus pristatomi ir analizuojami šio darbo 2 ir 3 skyriuose. Pirmųjų Europos socialinių partnerių tarpšakinių susitarimų pasirašymas laikomas „Europos socialinio dialogo emancipacija“⁴⁰ ir „pasitraukimu iš teisės šešėlio“⁴¹, kuris atsirado Europos socialiniams partneriams laikantis požiūrio, kad pradėti konsultacijų procedūrą su EK konkrečiu atveju (Susitarimo dėl streso darbe) nebūtų tinkamas būdas⁴².

1995–2026 m. laikotarpiu buvo sudaryta apie 17⁴³ Europos socialinių partnerių susitarimų, kuriuos buvo prašoma įgyvendinti Tarybos sprendimu, dėl dalies jų Tarybos sprendimas buvo priimtas⁴⁴. Socialinių partnerių prašymas įgyvendinti susitarimą šiuo atveju nesukelia pareigos EK teikti pasiūlymą Europos Tarybai dėl susitarimų įgyvendinimo, o tik teisę, todėl Europos socialinių partnerių dalyvavimas ES teisėkūroje šiuo būdu tais atvejais, jei jų

³⁶ Copeland, Ter Haar, *supra note*, 7: 5. Detalesnis temų, dėl kurių socialiniai partneriai turi pririoritetą tartis, SESV 153 str. 1 d.

³⁷ Welz, *supra note*, 12: 191-192, cituota iš EESC. *Opinion on European Governance – a White Paper*. Brussels, 2002, 4.

³⁸ *Ibid.*, 193.

³⁹ *Ibid.*, 194, cituota iš Commission of the European Communities. *Communication from the Commission. Partnership for change in an enlarged Europe Enhancing the contribution of European Social Dialogue*. 2004, 7.

⁴⁰ *Ibid.*, 412, cituota iš: *Liaisons sociales Europe*, no. 57, 2002.

⁴¹ *Ibid.*, 421, cituota iš: Edward Best, „Alternative regulations or complementary methods? Evolving options in European governance“, *Eipascope*, no. 1 (2003): 6.

⁴² *Ibid.*, 420-421.

⁴³ Europos socialinio dialogo duomenų bazė. Žiūrėta 2026 m. balandžio 7 d.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&day=&month=&year=§orCode=&themeCode=&typeCode=ATYP10&recipientCode=&mode=searchSubmit&search=Search>.

⁴⁴ Faktų apie Europos Sąjungą suvestinės. Žiūrėta 2026 m. kovo 10 d. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/lt/sheet/58/socialinis-dialogas>.

susitarimas Tarybos sprendimu liktų neįgyvendintas, galimai apsiribotų tik pasiūlymo pateikimu ir nepasiektų tikslo, kurio buvo siekiama derantis ir pasiekus tokį susitarimą.

Apibendrinant pateiktą analizę, pasakytina, kad Europos lygiu socialiniai partneriai turi galimybę dalyvauti formuojant Europos socialinę politiką ne tik teikdami konsultacijas ar rekomendacijas, bet ir dvišalio savarankiško socialinio dialogo pagrindu susitardami dėl klausimų, priskirtinų pirmiausia darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančių organizacijų kompetencijai – darbo ir užimtumo sąlygų. Tokia sutartinė teisėkūra atitinka socialinių partnerių autonomijos ir subsidiarumo principą, sprendimus priimant tinkamiausiu būdu.

1.2. Socialinių partnerių reprezentatyvumas

Siekiant įvertinti Europos socialiniame dialoge dalyvaujančių subjektų įgaliojimus dalyvauti tokia dialoge ir sudaryti susitarimus, skirtus ir kitiems subjektams, šiame poskyryje ir jo skyreliuose svarbu išanalizuoti, kaip reprezentatyvumo sąvoka suprantama mokslinėje doktrinoje, kaip konkrečiai reprezentatyvumas vertintintas Europos socialinio dialogo kontekste, pagal kokius kriterijus jis vertinamas, kokios institucijos turi ar neturi įgaliojimų tokius kriterijus priimti, kokia yra Europos socialinių partnerių atstovavimo savo nariams struktūra ir tvarka.

TDO doktrinoje reprezentatyvumas suprantamas kaip kolektyvinėse derybose dalyvaujančių organizacijų politikos ir derybų tikslų atitikimas atstovaujamųjų, kuriems kolektyvinės sutartys bus taikomos, interesus, todėl ne kiekviena organizacija, nors ir atitinkanti jos formavimo kriterijus, atitinka reprezentatyvumo kriterijus, t. y. nebūtinai bus laikoma reprezentatyvia⁴⁵. Skirtingų teisės tradicijų šalyse reprezentatyvumas suprantamas skirtingai – vienose teisės sistemose (paprastinės teisės) reprezentatyvumas iš esmės priklauso nuo socialiniame dialoge dalyvaujančių socialinių partnerių tarpusavio pripažinimo, kitose (civilinės teisės) reprezentatyvumas nustatomas teisės aktais ir atitinkamais kriterijais⁴⁶.

Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijoje Nr. 163 dėl kolektyvinių derybų (toliau – TDO rekomendacija Nr. 163) numatytos priemonės, susijusios su sąlygų kolektyvinėms deryboms sudarymu, pavyzdžiui, 1) organizacijų pripažinimas tinkamomis kolektyvinių derybų šalimis būtų grindžiamas iš anksto nustatytais ir objektyviais kriterijais, susijusiais su organizacijų reprezentatyvumu; 2) kolektyvinės derybos būtų įmanomos visais lygiais (įskaitant įstaigos, įmonės, šakos, regioninį, nacionalinį); 3) įgaliojimų derybininkams suteikimas; 4) informacijos,

⁴⁵ International Labour Office. *Representativity and recognition for collective bargaining. Factsheet No. 2.* 2015. <https://www.ilo.org/publications/representativity-and-recognition-collective-bargaining>, 1.

⁴⁶ *Ibid.*, 1-2.

reikiamos deryboms, prieinamumas; 5) sutartinis (pačių ginčo šalių surastas) darbo ginčų sprendimas⁴⁷.

Analizuojant Europos socialinių partnerių reprezentatyvumą svarbu atsižvelgti į tai, koku būdu Europos socialiniai partneriai dalyvauja Europos socialinio dialogo procese ir kokį numato savo pasiektų susitarimų įgyvendinimo būdą, bei Europos Komisijos vaidmuo reprezentatyvumo kriterijų nustatymo ir vertinimo procese.

Europos socialiniai partneriai Europos socialiniame dialoge gali dalyvauti ir sudaryti susitarimus tiek po konsultacijų su EK, tiek savarankiškai. Šiuo atžvilgiu reprezentatyvumo kriterijai ir jų mastas skiriasi.

Kai socialiniai partneriai nusprendžia susitarimą įgyvendinti autonominiu būdu, jos pripažįstamos administracijai ir darbuotojams atstovaujančiomis organizacijomis SESV 155 straipsnio prasme iš esmės pagal vieną kriterijų – jeigu pripažįsta vienos kitas; šį kriterijų nurodo ne tik EK, bet pripažino ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismas⁴⁸.

EK vaidmuo vertinant Europos socialinių partnerių reprezentatyvumą yra reikšmingas tuo atveju, kai Europos socialiniai partneriai savo susitarimą prašo įgyvendinti Tarybos sprendimu ir kai dalyvauja konsultacijų su EK procese⁴⁹.

Reprezentatyvumo sąvoką EK pirmą kartą pavartojo 1993 m. Komunikate dėl Susitarimo dėl Socialinės politikos taikymo, kurio 3 priede išvardinti kriterijai, kuriuos turi atitikti reprezentatyvios organizacijos: „veikti tarpšakiniu ar konkrečiau sektoriaus ar kategorijos lygiu Europos mastu; susidėti iš organizacijų, kurios yra pripažinta valstybių narių socialinių partnerių struktūrų dalis, turinčių gebėjimų derėtis dėl susitarimų ir kurios, kiek įmanoma, atstovauja visoms valstybėms narėms; turėti adekvačias struktūras, kad būtų užtikrintas efektyvus jų dalyvavimas konsultacijų procese“⁵⁰. Šiuos kriterijus EK patvirtino ir vėlesniuose savo komunikatuose⁵¹.

Įvairios organizacijos, tokios kaip Europos Parlamentas, Europos ekonominių ir socialinių reikalų komitetas Komisijos kriterijus vertino kritiškai, kaip nepakankamus ir siūlė įtraukti daugiau kriterijų, pavyzdžiui, gebėjimai derėtis dėl nacionalinių darbo santykių sistemų

⁴⁷ „1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 163 dėl kolektyvinių derybų“, ILO, žiūrėta 2026 m. sausio 29 d.,

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312501:NO.

⁴⁸ Welz, *supra note*, 12: 318, cituota iš Commission of the European Communities. *Communication concerning the application of the Agreement on Social Policy*. 1993; *Judgment of the Court of First Instance in T-135/96*. 1998; ir Stijn Smismans, *Law, Legitimacy and European Governance. Functional Participation in Social Regulation* (Oxford: University Press, 2004), 321.

⁴⁹ *Ibid.*, 318.

⁵⁰ *Ibid.*, 180-181, cituota iš Commission of the European Communities. *Communication concerning the application of the Agreement on Social Policy*. 1993, 22.

⁵¹ Turimi omenyje komunikatai: Commission of the European Communities. *Communication from the Commission adapting and promoting social dialogue at Community level*. 1998, Commission of the European Communities. *Communication from the Commission. The European social dialogue, a force for innovation and change*. 2002, Welz, *supra note*, 12: 182.

atžvilgiu įpareigojančių susitarimų⁵². Vis dėlto Komisija nepakeitė ir netikslino savo nustatytų kriterijų dėl dviejų priežasčių – tuo metu dar nenusistovėjusios socialinių partnerių organizacijų struktūros ir pagarbos socialinių partnerių savarankiškumui⁵³.

Atsižvelgiant į Europos institucijų siekį skatinti Europos šakos socialinį dialogą, buvo nuspręsta steigti Europos šakos socialinio dialogo komitetus tuose sektoriuose, kuriuose Europos šakos lygmens socialiniame dialoge norinčios dalyvauti socialinių partnerių organizacijos atitinka nustatytus reprezentatyvumo kriterijus, t. y. „jos turi būti susijusios su konkrečiu sektoriumi ar kategorija ir veikti Europos lygiu; turi sudaryti organizacijos, pripažintos valstybių narių socialinių partnerių struktūrų dalimi, turinčios įgaliojimus derėtis dėl susitarimų, atstovaujančios kelioms valstybėms narėms; turi turėti adekvačias struktūras, kad būtų užtikrintas veiksmingas dalyvavimas komitetų darbe“⁵⁴. Iš viso įsteigta apie 43 Europos šakos socialinio dialogo komitetai⁵⁵.

EK teisė nustatyti Europos socialinių partnerių reprezentatyvumo kriterijus įvairių autorių ir institucijų vertintina nevienareikšmiškai. Šiuo atžvilgiu pateikiami argumentai, kad ES negali reguliuoti su teise steigti asociacijas bei kolektyvinėmis derybomis susijusių klausimų, nors pripažįstama, kad EK turi teisę nustatyti sąlygas, susijusias su socialinių partnerių dalyvavimu ES teisėkūros procese⁵⁶. Pripažįstama, kad EK, vykdydama ES politiką, turi pareigą nustatyti tinkamus Europos socialinio dialogo dalyvius⁵⁷, EK ir Ministrų tarybos pareigą įvertinti Europos socialinių partnerių, kaip susitarimus pasirašančių šalių, reprezentatyvumą pabrėžė Pirmos instancijos teismas⁵⁸.

Siekiant įvertinti Europos socialiniais partneriais pagal nustatytus reprezentatyvumo kriterijus pripažįstamų organizacijų mastą, svarbu suprasti, kokiai daliai šalių, jų organizacijų ir

⁵² Welz, *supra note*, 12: 184-185, cituota iš EESC. *Opinion of the Economic and Social Committee on the Communication concerning the application of the Agreement on Social Policy presented by the Commission to the Council and the European Parliament*, SOC/275. Brussels, 24 November 1994, 8.

⁵³ *Ibid.*, 181, cituota iš: Catherine Barnard, *EC Employment Law*, 3rd edition (Oxford: Oxford University Press, 2006), 86.

⁵⁴ Barbara Bechter, Bernd Brandl ir Thomas Prosser, „Engagement in European social dialogue: an investigation into the role of social partner structural capacity“, *Industrial relations journal*, vol.48 (4) (2017-07): 366-367, https://vb.mruni.eu/discovery/fulldisplay?docid=cdi_econis_primary_101233452X&context=PC&vid=370LABT_MRU:MRU&lang=lt&search_scope=MYINST_CDI_EBSCO&adaptor=Primo%20Central&tab=MYINST_CDI_EBSCO&query=any,contains,Engagement%20in%20European%20social%20dialogue:%20an%20investigation%20into%20the%20role%20of%20social%20partner%20structural%20capacity%E2%80%9C&sortby=rank&mode=simple; Commission of the European Communities. *Commission Decision of 20 May 1998 on the establishment of Sectoral Dialogue Committees promoting the Dialogue between the social partners at European level*. 1998. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1998D0500:20070101:EN:PDF>, 3.

⁵⁵ European Commission. *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European economic and social committee and the Committee of the regions. Strengthening social dialogue in the European Union: harnessing its full potential for managing fair transitions*. 2023. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/commission-sets-out-concrete-actions-greater-involvement-social-partners-national-and-eu-level-2023-01-25_en, 8.

⁵⁶ Weiss, *supra note*, 16: 159.

⁵⁷ Welz, *op. cit.*, 180.

⁵⁸ *Ibid.*, 188.

darbuotojų ar įmonių Europos mastu jos atstovauja, kokie įgaliojimai šioms organizacijoms priimti sprendimus suteikiami jas sudarančių narių – nacionalinių organizacijų. Atsižvelgiant į tai, toliau einančiuose šio poskyrio skyreliuose atskirai bus įvertinamas Europos tarpšakinio ir Europos šakos lygmens socialinių partnerių reprezentatyvumas.

1.2.1. Europos tarpšakinio lygmens socialinių partnerių organizacijų reprezentatyvumas

Europos socialiniame dialoge turi teisę dalyvauti ir sudaryti tarpšakinio lygmens susitarimus šios organizacijos⁵⁹: Europos profesinių sąjungų konfederacija (toliau – ETUC), Europos verslo konfederacija (toliau – BUSINESSEUROPE)⁶⁰, Europos amatų, mažų ir vidutinių įmonių asociacija (toliau – SMEunited)⁶¹ ir Europos darbdavių ir įmonių centras, teikiantis viešąsias ir visuotinės svarbos paslaugas (toliau – SGI Europe)⁶².

ETUC – tai vienintelė Europos tarpšakiniu lygiu reprezentatyvi organizacija, atstovaujanti darbuotojams. Į jos sudėtį įeina 94 nacionalinės profesinių sąjungų konfederacijos 42-jose šalyse, iš kurių beveik visos, išskyrus vieną, yra ES narės ir kandidatės bei EEE šalys, ir 10 Europos profesinių sąjungų federacijų (šakos lygmens organizacijos)⁶³.

Trys likusios Europos tarpšakinio lygmens reprezentatyviomis pripažįstamos organizacijos atstovauja darbdaviams.

BUSINESSEUROPE – atstovauja privataus sektoriaus darbdaviams ir įvairaus dydžio įmonėms visuose sektoriuose; ji apima 42 nacionalines verslo federacijas 36-iose šalyse – ES, EEE ir šalyse kandidatėse⁶⁴.

SMEunited – atstovauja amatininkams ir smulkaus bei vidutinio dydžio įmonėms ir apima 65 nacionalinio lygmens organizacijas 30-tyje Europos šalių – ES, EEE ir šalyse kandidatėse, ir 14 Europos šakos organizacijų⁶⁵.

SGI Europe – atstovauja viešąsias paslaugas teikiančioms įmonėms ir asociacijoms tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuje 20-tyje šalių – daugiausia ES, taip pat EEE ir šalyse kandidatėse ir vienija 3 Europos šakos lygmens organizacijas⁶⁶.

⁵⁹ Organizacijos išvardintos: Commission of the European Communities. *Communication from the Commission. Partnership for change in an enlarged Europe Enhancing the contribution of European Social Dialogue*. 2004. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52004DC0557>, 22-23.

⁶⁰ Anksčiau vadinosi Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE).

⁶¹ Anksčiau vadinosi Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjunga (UEAPME).

⁶² Anksčiau vadinosi Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP).

⁶³ European Trade Union Confederation. Žiūrėta 2026 m. kovo 7 d. <https://www.etuc.org/en/organisation-and-people>.

⁶⁴ Businessseurope. Žiūrėta 2026 m. kovo 7 d. <https://www.busesseurope.eu/>.

⁶⁵ SMEunited. Crafts and SMEs in Europe. Žiūrėta 2026 m. kovo 7 d. <https://www.smeunited.eu/about-us>.

⁶⁶ SGIeurope. Žiūrėta 2026 m. kovo 7 d. <https://sgieurope.org/about/>.

Šių organizacijų steigimo dokumentuose, be kita ko, nustatyti sprendimų priėmimo procesai, kurie skirtingų socialinių partnerių organizacijose skiriasi, ir kurie yra svarbūs, siekiant suprasti, kaip nacionalinės organizacijos suteikia Europos lygmens socialinių partnerių organizacijoms teisę priimti nacionalinėms organizacijoms įtakos galinčius turėti sprendimus, ypač atsižvelgiant į tai, kad šių organizacijų vidiniuose dokumentuose nėra tiesiogiai kalbama apie Europos lygmens autonominius susitarimus⁶⁷.

Pavyzdžiui, ETUC sprendimai priimami Vykdomojo komiteto 2/3 balsų dauguma po to, kai įvykdytos konsultacijos su ETUC nariais – nacionaliniais padaliniais ir šakos organizacijomis; BUSINESSEUROPE sprendimą priima Prezidentų taryba vieningu balsavimu (ne balsų dauguma), balsavime dalyvaujant tik tiems nariams, kurie turi balsavimo teisę ir kurių šalį paveiks būsimas susitarimas – tokiu būdu ypač ginami nacionaliniai šalių interesai, tačiau kartu tam tikrais atvejais gali trukdyti sprendimo priėmimui ir gali būti vertintina kaip tam tikra našta Europos socialinio dialogo procedūros veiksmingumui⁶⁸. Taigi vienos organizacijos galutinis sprendimas gali labai stipriai priklausyti nuo jos narių – nacionalinių organizacijų, nes sprendimų priėmimui reikalingas nacionalinių organizacijų vienbalsiškumas, pavyzdžiui, BUSINESSEUROPE, kitose sprendimų priėmimo procedūros lankstesnės, nes sprendimai priimami tam tikra balsų dauguma, pavyzdžiui, ETUC.

Apibendrinant, Europos socialinių partnerių tarpšakinio lygmens organizacijos atstovauja didžiojoje dalyje ES ir EEE šalių bei šalyse kandidatėse veikiančioms nacionalinėms organizacijoms, organizacijų atstovaujami subjektai veikia tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuje, įvairiuose sektoriuose įvairaus dydžio įmonėse, daugeliu atvejų (tiek kalbant apie darbdavių organizacijas, tiek apie darbuotojų) Europos socialinių partnerių organizacijos apima daugiau nei vieną nacionalinio lygmens konkrečioje šalyje organizaciją. Didžioji dalis tarpšakinių organizacijų atstovauja darbdavių interesams (trys organizacijos iš keturių). Sprendimai šių organizacijų viduje priimami, atsižvelgiant į savo narių interesus, vadovaujantis nusistatytomis balsavimo procedūromis arba vienbalsiai.

1.2.2. Europos šakos lygmens socialinių partnerių organizacijų reprezentatyvumas

Europos socialiniame dialoge turi teisę dalyvauti ir sudaryti šakos lygmens susitarimus daugybė organizacijų, veikiančių maždaug 43-juose Europos sektoriuose, tačiau šiame darbe aptariamas tik šio darbo kontekste aktualių organizacijų, t. y. tų, kurių sudaryti šakos lygmens

⁶⁷ Pavyzdžiui, „ETUC Constitution“. ETUC. Žiūrėta 2026 m. balandžio 20 d. <https://etuc.org/en/organisation-and-people>.

⁶⁸ Welz, *supra note*, 12: 312-314.

autonominiai susitarimai analizuojami šiame darbe, reprezentatyvumas. Tai yra organizacijos, kurios pristatomos šiame skyrelyje toliau, veikiančios 5-iose iš maždaug 43-jų sektorių: chemijos ir gavybos pramonės, paslaugų, futbolo, geležinkelių ir švietimo.

Chemijos ir gavybos pramonės sektoriuje autonominį susitarimą yra sudariusios šios darbdaviams atstovaujančios organizacijos: *Europos stiklo pluošto gamintojų asociacija* (toliau – *GlassFibreEurope*)⁶⁹ – vienija 7 dideles Europoje ir tarptautinėje rinkoje veikiančias Europos stiklo pluošto gamintojų bendroves⁷⁰; *Tarptautinio gelžbetonio konstrukcijų biuras* (toliau – *BIBM*) – vienija 15 Europoje veikiančių gelžbetonio konstrukcijų pramonės asociacijų⁷¹; *Europos liejyklų asociacija* (toliau – *EFF*) – vienija 23 nacionalines liejyklų asociacijas 22-jose Europos šalyse⁷²; *Europos metalo, mašinų gamybos ir technologijų pramonės šakų darbdavių taryba* (toliau – *CEEMET*) – vienija 20 metalo, mašinų gamybos ir technologijų pramonės asociacijų 19 Europos šalių – daugiausia ES, taip pat EEE ir šalyse kandidatėse⁷³; *Europos keramikos pramonės asociacija* (toliau – *CERAME-UNIE*) – vienija nacionalines federacijas 30-tyje Europos šalių, iš jų 27-iose ES, ir 9 Europos šakos organizacijas – iš viso apima apie 2 tūkst. įmonių⁷⁴; *Europos cemento gamintojų asociacija* (toliau – *CEMBUREAU*) – vienija nacionalines cemento gamintojų asociacijas ir įmones ES (išskyrus Malta), taip pat Norvegijoje, Šveicarijoje ir Jungtinėje Karalystėje⁷⁵; *Europos statybinių skiedinių pramonės organizacija* (toliau – *EMO*) – vienija nacionalines organizacijas 7-iose Europos šalyse⁷⁶; *Europos izoliacinių medžiagų gamintojų asociacija* (toliau – *EURIMA*) – vienija 18 nacionalinių asociacijų 18-oje ES ir EEE šalių bei šalyse kandidatėse⁷⁷; *Europos kasybos pramonės asociacija* (toliau – *EUROMINES*) – vienija 15 nacionalinių federacijų 12-oje ES ir EEE šalių ir 16 Europos ir tarptautinių įmonių⁷⁸; *Europos tarptautinės natūralaus akmens pramonės federacija* (toliau – *EUROROC*) – vienija nacionalines su akmens pramone susijusias federacijas 15-oje ES ir EEE šalių bei šalyse kandidatėse⁷⁹; *Europos specialaus stiklo asociacija* (toliau – *ESGA*) – vienija 14 nacionalinių stiklo asociacijų 11-oje ES ir EEE šalių bei šalyse kandidatėse ir 6 pagrindinius Europos stiklo sektorius⁸⁰; *Europos stiklo*

⁶⁹ Anksčiau vadinosi Europos stiklo pluošto gamintojų asociacija (APFE).

⁷⁰ Glass Fibre Europe. Žiūrėta 2026 m. kovo 7 d. <https://glassfibreeurope.eu/about-us/>.

⁷¹ BIBM. Žiūrėta 2026 m. kovo 7 d. <https://bibm.eu/about-us/>.

⁷² European Foundry Federation. Žiūrėta 2026 m. kovo 7 d. <https://eff-eu.org/about/>. Anksčiau vadinosi CAEF (Committee of Associations of European Foundries).

⁷³ Ceemet. European Tech and Industry Employers. Žiūrėta 2026 m. kovo 7 d. <https://ceemet.org/membership/>.

⁷⁴ Cerame-Unie. The European Ceramic Industry Association. Žiūrėta 2026 m. kovo 7 d. <https://cerameunie.eu/members/sectors/>.

⁷⁵ Cement Europe. Žiūrėta 2026 m. kovo 7 d. <https://www.cementeurope.eu/about-us/our-members/>.

⁷⁶ EMO. European Mortar Industry Organisation. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://www.euromortar.com/about-emo/who-is-emo>.

⁷⁷ Eurima. European Insulation Manufacturers Association. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://www.eurima.org/eurima-members>.

⁷⁸ Euromines. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://euromines.org/about/members/>.

⁷⁹ EUROROC. European and International Federation of Natural Stone Industries. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://www.euroroc.net/about>.

⁸⁰ Glass Alliance Europe. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://glassallianceeurope.eu/about-us/>.

taros federacija (toliau – FEVE) – vienija nacionalines stiklo asociacijas 23-jose Europos šalyse⁸¹; *Europos pastatų, automobilių ir transporto stiklo gamintojai* (toliau – *Glass for Europe*)⁸² – vienija 5 tarptautines stiklo gamintojų bendroves⁸³; *Europos mineralų pramonės asociacija* (toliau – *IMA-Europe*) – vienija 9 Europos asociacijas, kurios vienija nacionalines asociacijas ir bendrai apima apie 250 įmonių⁸⁴; *Europos užpildų asociacija* (toliau – *UEPG*) – atstovauja Europos užpildų gamintojams ir turi narių 25-iose šalyse⁸⁵.

Darbuotojams atstovauja tik viena šio sektoriaus organizacija – *Europos prekybos sąjunga* (toliau – *IndustriALL*)⁸⁶, vienijanti nacionalines asociacijas kasybos, energetikos ir gamybos sektoriuose 100 šalių, iš jų 34-iose ES ir EEE šalyse bei šalyse kandidatėse⁸⁷.

Paslaugų sektoriuje autonominių susitarimą yra sudariusios po vieną darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančią organizaciją – *Europos nacionalinių kirpyklų sektoriaus darbdavių organizacijų asociacija* (toliau – *Coiffure EU*), vienijanti nacionalines darbdavių organizacijas 18-oje ES ir EEE šalių⁸⁸, ir *Tarptautinio plaukų ir grožio sąjungų tinklas* (toliau – *UNI europa*), vienijanti 17 profesinių sąjungų 13-oje šalių⁸⁹.

Futbolo sektoriuje autonominių susitarimą sudariusios organizacijos daugiausiai atstovauja darbdaviams – futbolo klubams – *Europos futbolo asociacijų sąjunga* (toliau – *UEFA*), vienijanti 46 nacionalines futbolo asociacijas 42-jose ES ir EEE šalyse bei šalyse kandidatėse⁹⁰; *Europos lyga*⁹¹, vienijanti apie 70 futbolo klubų⁹², ir *Europos futbolo klubai* (toliau – *EFC*)⁹³, vienijanti daugiau nei 800 klubų visoje Europoje⁹⁴.

Darbuotojams atstovauja viena organizacija – *Tarptautinės profesionalių futbolo žaidėjų asociacijos Europos padalinys* (toliau – *FIFPro Division Europe*), vienijanti 36 profesionalių futbolininkų sąjungas ir daugiau nei 38 tūkst. žaidėjų⁹⁵.

Geležinkelių sektoriuje autonominių susitarimą yra sudariusios po vieną darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančią organizaciją – *Europos geležinkelio įmonių ir infrastruktūros*

⁸¹ Feve. The European Container Glass Federation. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://feve.org/about-us/feve/>.

⁸² Anksčiau vadinosi Europos lakštinio stiklo gamintojų asociacija (GEPVP).

⁸³ Glass for Europe. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://glassforeurope.com/members/>.

⁸⁴ IMA Europe. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://ima-europe.eu/>.

⁸⁵ „Together for mental health at work 2026-2028“. European Agency for Safety and Health at Work. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/lt/campaign-partners/european-aggregates-association-uepg>.

⁸⁶ Anksčiau buvo dvi asociacijos – Europos kalnakasybos ir naudingųjų iškasenų gavybos, chemijos ir energetikos pramonės šakų darbuotojų federacija (EMCEF) ir Europos metalo apdirbėjų federacija (EMF).

⁸⁷ IndustriALL. Global Union. Žiūrėta 2026 m. kovo 7 d. <https://www.industriall-union.org/affiliates>.

⁸⁸ Coiffure EU. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://www.coiffure.eu/about#members>.

⁸⁹ UNI Europa. Global Union. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://www.uni-europa.org/sectors/hair-beauty/>.

⁹⁰ UEFA. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://www.uefa.com/nationalassociations/>.

⁹¹ Anksčiau vadinosi Europos profesionalaus futbolo lyga (EPFL).

⁹² UEFA. Europa League. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://www.uefa.com/uefaeuropaleague/clubs/>.

⁹³ Anksčiau vadinosi Europos futbolo klubų asociacija (ECA).

⁹⁴ European Football Clubs. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://www.efcfootball.com/en/members>.

⁹⁵ FIFPRO. Football Players Worldwide. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://www.fifpro.org/en/who-we-are/join-your-union>.

valdytojų bendrija (toliau – CER), vienijanti 65 geležinkelio įmones, nacionalines asociacijas, infrastruktūros valdytojus ir transporto priemonių nuomos bendroves⁹⁶ ir *Europos liejyklų asociacija* (toliau – ETF), vienijanti 160 nacionalinių profesinių sąjungų organizacijų 37-iose ES ir EEE šalyse bei šalyse kandidatėse⁹⁷.

Švietimo sektoriuje autonominių susitarimų yra sudariusios po vieną darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančią organizaciją – *Europos profesinių sąjungų švietimo komitetas* (toliau – ETUCE), vienijanti 120 švietimo srities profesinių sąjungų 48-iose šalyse⁹⁸, iš jų 108 nacionalines organizacijas 39-iose ES ir EEE šalyse bei šalyse kandidatėse⁹⁹, ir *Europos švietimo sektoriaus darbdavių federacija* (toliau – EFEE), vienijanti 51 nacionalinę švietimo asociaciją ir instituciją 23-iose ES šalyse bei šalyse kandidatėse¹⁰⁰.

Sprendimai įvairių šiame skyrelyje aptariamų organizacijų vidiniuose dokumentuose priimami dažniausiai paprasta arba dviejų trečdalių dauguma, atsižvelgiant į svarstomų klausimų pobūdį¹⁰¹. Vidiniuose organizacijų dokumentuose yra nurodytos įvairios organizacijos narių pareigos, pavyzdžiui, bendradarbiauti įgyvendinant organizacijos valdymo organų sprendimus, informuoti apie veiksmus, kurių buvo imtasi, ir jų rezultatus¹⁰², laikytis organizacijos valdymo organų priimtų sprendimų¹⁰³, nors dokumentuose ir nėra tiesiogiai nurodoma į Europos lygmens autonominius susitarimus¹⁰⁴.

Aptariamų sektorių atstovavimas nacionaliniu ir Europos lygmeniu rodo, kad Europos šakos lygmens organizacijos atstovauja didžiojoje dalyje ES ir EEE šalių bei šalyse kandidatėse veikiančioms organizacijoms, tarp Europos lygmens organizacijų didesnė dalis yra darbdavių interesams atstovaujančių organizacijų, taip pat, kad daugeliu atvejų (tiek kalbant apie darbdavių

⁹⁶ CER. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://www.cer.be/about-us/members>.

⁹⁷ ETF. European Transport Workers' Federation. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://www.etf-europe.org/about-us/our-affiliates/>.

⁹⁸ ETUCE. European Trade Union Committee for Education. Žiūrėta 2026 m. balandžio 28 d. <https://www.csee-etuice.org/en/about/who-we-are>.

⁹⁹ ETUCE. European Trade Union Committee for Education. Žiūrėta 2026 m. balandžio 28 d. <https://www.csee-etuice.org/en/about/member-organisations>.

¹⁰⁰ EFEE. Education Employers. Žiūrėta 2026 m. balandžio 28 d. <https://educationemployers.eu/team-members/>.

¹⁰¹ Pavyzdžiui, IndustriALL statuto 17 str. (Vykdomasis komitetas sprendimus priima balsų dauguma), 35 str. (Kongresas dėl statuto pakeitimo sprendimus priima dviejų trečdalių dauguma), „Statutes of IndustriALL Global Union“, IndustriALL, žiūrėta 2026 m. balandžio 20 d., <https://www.industriall-union.org/statutes>.

¹⁰² „Constitution of the European Transport Workers' Federation“, ETF, žiūrėta 2026 m. balandžio 20 d. <https://www.etf-europe.org/about-us/our-mission/>, 6.

¹⁰³ FIFPro Division Europe statuto 4 str., „Fédération Internationale des Associations de Footballeurs Professionnels“, FIFPRO, žiūrėta 2026 m. balandžio 20 d., <https://media.fifpro.org/media/vsdihtc/fifpro-statutes.pdf>.

¹⁰⁴ Pavyzdžiui, IndustriALL statute, *supra note*, 101; UNI Europa statute, „UNI Europa Statutes“, UNI Europa, žiūrėta 2026 m. balandžio 20 d., <https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/sites/3/2021/09/E-UNI-Europa-Statutes-2021.pdf>; Coiffure EU statute, „Coiffure EU Statutes“, Coiffure EU, žiūrėta 2026 m. balandžio 20 d., <https://coiffure.eu/social-dialogue/official-documents/statutes-coiffure-eu-english>; EFC statute, „ECA Statutes“, EFC, žiūrėta 2026 m. balandžio 20 d., <https://www.efcfootball.com/en/who-we-are/statutes-and-organisational-regulations>; FIFPro Division Europe statute, *supra note*, 103; ETF konstitucija, *supra note*, 102; ETUCE statute, „By-laws. European Trade Union Committee for Education (ETUCE)“, ETUCE, žiūrėta 2026 m. balandžio 25 d., <https://www.csee-etuice.org/en/about/who-we-are>.

organizacijas, tiek apie darbuotojų) Europos šakos socialinių partnerių organizacijos apima daugiau nei vieną nacionalinio lygmens konkrečioje šalyje organizaciją. Sprendimai šių organizacijų viduje priimami, atsižvelgiant į savo narių interesus, vadovaujantis nusistatytomis balsavimo procedūromis.

Apibendrinant šio poskyrio analizę, pažymėtina, kad dvišalio autonominio socialinio dialogo, kurio rezultatai nagrinėjami šiame darbe, atžvilgiu svarbiausias reprezentatyvumo kriterijus yra organizacijų tarpusavio pripažinimas. Vis dėlto, kadangi tos pačios organizacijos turi galimybę sudaryti ir tokius susitarimus, kurie, jeigu juos būtų prašoma įgyvendinti Tarybos sprendimu, būtų taikomi daug platesniam subjektų ratui, pritartina, kad EK pareiga nustatyti tokius kriterijus Europos lygmens socialinės politikos formavimo kontekste dalyvaujantiems subjektams laikytina tinkama, pritariant EK pozicijai pernelyg neplėsti kriterijų skaičiaus gerbiant socialinių partnerių autonomiją.

Atsižvelgiant į tai, taip pat į TDO rekomendacijoje Nr. 163 numatytą vieną iš priemonių, susijusių su sąlygų kolektyvinėms deryboms sudarymu, būtent, kad organizacijų pripažinimas tinkamomis kolektyvinių derybų šalimis būtų grindžiamas iš anksto nustatytais ir objektyviais kriterijais, susijusiais su organizacijų reprezentatyvumu¹⁰⁵, į Europos socialinių partnerių atstovavimo mastą ir turimas vidines sprendimų priėmimo procedūras, darytina išvada, kad Europos socialinių partnerių organizacijos vertintinos kaip subjektai, atstovaujantys didžiojoje dalyje ES ir EEE šalių bei šalyse kandidatėse veikiančioms nacionalinėms organizacijoms, priimančios sprendimus, už kuriuos balsuoja tam tikri šių organizacijų organai, sudaryti iš nacionalinių organizacijų atstovų.

Visi šie veiksniai leidžia daryti prielaidą apie Europos socialinių partnerių turimus įgaliojimus Europos lygmens socialinio dialogo, kurį pagal analogiją, išplaukiančią iš aukščiau minėtos TDO rekomendacijos Nr. 163 nuostatos, būtų galima vadinti Europos lygmens kolektyvinėmis derybomis, procese.

1.3. Socialinio dialogo rezultatai ir jų vertinimas

Siekiant įvertinti Europos lygiu sudaromų susitarimų pobūdį, reikšmingi aspektai, kurie analizuojami šiame poskyryje, yra vieno iš pagrindinių socialinio dialogo rezultatų – kolektyvinės sutarties – sąvoka, pagrindiniai tokiai sutarčiai būdingi elementai, kolektyvinę sutartį sudarančių nuostatų pobūdis, kolektyvinės sutarties poveikio įvairiems subjektams vertinimas.

¹⁰⁵ „1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 163 dėl kolektyvinių derybų“, *supra note*, 47.

Terminas „kolektyvinės sutartys“ apibrėžtas TDO rekomendacijoje Nr. 91, kurioje nustatoma, kad „terminas „kolektyvinės sutartys“ reiškia visus rašytinius susitarimus dėl darbo sąlygų ir įdarbinimo sąlygų, sudarytus tarp darbdavio, darbdavių grupės arba vienos ar kelių darbdavių organizacijų, iš vienos pusės, ir vienos ar kelių darbuotojų atstovų organizacijų arba, jei tokių organizacijų nėra, darbuotojų atstovų, tinkamai išrinktų ir įgaliotų jų pagal nacionalinius įstatymus ir kitus teisės aktus, iš kitos pusės“¹⁰⁶.

Šioje rekomendacijoje, be siūlomo kolektyvinės sutarties apibrėžimo, taip pat pateikiami svarbiausi aspektai, kurie turėtų būti nustatyti, siekiant vykdyti ir vykdant kolektyvinių derybų procesą ar pačiose kolektyvinėse sutartyse. Taigi nurodoma, kad turėtų būti nustatyta: 1) kolektyvinėms deryboms reikalingas mechanizmas, kuris apimtų derybas dėl kolektyvinių sutarčių, jų pasirašymą, peržiūrą ir atnaujinimą; 2) kad kolektyvinės sutartys yra privalomos jas pasirašiusioms šalims ir subjektams, patenkantiems į tokios sutarties taikymo sritį; 3) kolektyvinei sutarčiai prieštaraujančių (netaikomos) ar palankesnių darbo sutarčių nuostatų (taikomos) traktavimas; 4) kolektyvinės sutarties taikymo išplėtimas, kur tinkama, visiems atitinkamos srities darbuotojams; 5) ginčų, kylančių dėl kolektyvinės sutarties nuostatų interpretavimo, sprendimo procedūra; 6) kolektyvinių sutarčių įgyvendinimo stebėseną; 7) kad darbuotojai turi būti informuojami apie sudarytą ir jiems taikomą kolektyvinę sutartį; 8) kolektyvinių sutarčių taikymo minimalus laikotarpis¹⁰⁷.

Mokslinėje doktrinoje, remiantis TDO informacija, konstatuojama, kad yra dvi pagrindinės klausimų grupės, dėl kurių deramasi kolektyvinėse sutartyse – tai pagrindiniai darbo teisės institutai, t. y. darbo užmokestis, darbo ir poilsio laikas, darbo sąlygos, darbo organizavimas, darbuotojų sauga ir sveikata, specialių kategorijų darbuotojų apsauga, ir procedūriniai klausimai, susiję su santykių tarp darbo santykių šalių reguliavimu, tokie kaip skundų nagrinėjimas, drausminių priemonių taikymas, kolektyvinių derybų vykdymo taisyklės, darbuotojų atstovų teisės ir pareigos, kolektyvinių ginčų sprendimas, konsultacijos, bendradarbiavimas, dalijimasis informacija ir kt.¹⁰⁸

Taip pat mokslinėje doktrinoje¹⁰⁹ išskiriamos pagrindinės bet kokios kolektyvinės sutarčiai būdingų nuostatų rūšys. Svarbiausios yra norminės nuostatos¹¹⁰, nustatančios tam tikras į kolektyvinės sutarties taikymo apimtį patenkantiems subjektams taikytinas elgesio taisykles ir kuriančios didžiausią vertę, nes šiomis taisyklėmis šalys turi galimybę sureguliuoti joms

¹⁰⁶ „1951 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių“, *supra note*, 18.

¹⁰⁷ *Ibid.*

¹⁰⁸ Krasauskas, *supra note*, 8: 139-140; International Labour Office. *Collective bargaining. Factsheet No. 1*. 2015. <https://www.ilo.org/publications/collective-bargaining>; International Labour Office. *Subjects for collective bargaining. Factsheet No. 3*. 2015. <https://www.ilo.org/publications/subjects-collective-bargaining>.

¹⁰⁹ Krasauskas ir kt., *supra note*, 35: 398.

¹¹⁰ Krasauskas, *op. cit.*, 138.

aktualiausius klausimus ar tuos klausimus, kurie yra neišspręsti teisės aktuose; prievolinės nuostatos, nustatančios konkrečias į kolektyvinės sutarties taikymo apimtį patenkančių subjektų prievoles, kurios turi būti įvykdytos; informacinės nuostatos – šiomis nuostatomis atkartojamos kitų teisės aktų nuostatos, ir organizacinės – nuostatos, reguliuojančios procedūrinius, su kolektyvinės sutarties įgyvendinimu, aiškinimu, peržiūra, keitimu, ginčų sprendimu ir kt., susijusius klausimus¹¹¹, kurios paprastai taip pat gali būti laikomos ir norminėmis nuostatomis¹¹².

Mokslinėje doktrinoje išskiriamos dvi pagrindinės teorijos, kaip gali būti vertinamas kolektyvinės sutarties taikymas kitų subjektų atžvilgiu. Šios teorijos – tai teisės normos teorija, kuria vadovaujamosi ir šiame darbe, kurios šalininkai teigia, kad kolektyvinė sutartis į jos taikymo sritį patenkantiems subjektams yra privaloma kaip ir kiti teisės aktai, t. y. ji turi norminį pobūdį, grindžiamą savarankiška teisėkūra, nustatanti privalomas elgesio taisykles ir socialinių partnerių sutartinės teisėkūros būdu kurianti normas, kurios nėra sureguliuotos kitais teisės aktais; sutarties teorijos šalininkų teigimu, kolektyvinių sutarčių normos nėra savarankiškos teisės normos ir nėra visuotinai taikomos¹¹³.

Įvairūs autoriai pateikia skirtingas pozicijas dėl Europos socialinių partnerių sudarytų autonominių susitarimų traktavimo kolektyvinėmis sutartimis.

Autoriai, kurių nuomone, šie susitarimai negali būti laikomi kolektyvinėmis sutartimis, pateikia argumentus, kad: „Europos socialinių teisių chartijoje kalbama apie sutartinius santykius tarp Europos socialinių partnerių ir kolektyvinius santykius tarp nacionalinių socialinių partnerių, o Europos kolektyviniai susitarimai apskritai neminimi, [...] Europos socialinių partnerių organizacijos koordinuoja ir remia savo narių veiklą, tačiau nėra įgaliotos dalyvauti kolektyvinėse derybose, [...] Europos socialinių partnerių autonomija nėra garantuota ir Europos Sąjunga neturi vieningos darbo santykių sistemos ir kolektyvinės darbo teisės, [...] Europos socialinių partnerių susitarimai neturi normatyvinės galios, lyginant su nacionalinėmis kolektyvinėmis sutartimis, neturi tiesioginio efekto nacionalinėms darbo santykių sistemoms ir privalomi tik Europos socialiniams partneriams“¹¹⁴, „[...] jiems trūksta teisinių, struktūrinių ir organizacinių pagrindų [...]“¹¹⁵.

¹¹¹ Krasauskas ir kt., *supra note*, 35: 398-399.

¹¹² Krasauskas, *supra note*, 8: 138-139.

¹¹³ Krasauskas ir kt., *op. cit.*, 385.

¹¹⁴ Welz, *supra note*, 12: 304-305, cituota iš Eva Kampmeyer, *Protokoll und Abkommen über die Sozialpolitik der Europäischen Union* (Köln: Heymanns Verlag, 1998), 89-91; Gabriele Britz, Marlene Schmidt, „The institutionalized participation of management and labour in the legislative activities of the European Community: a challenge to the principle of democracy under Community law“, *European Law Journal*, vol. 6, no. 1 (2000): 52.

¹¹⁵ *Ibid.*, 305, cituota iš Kathrin Piazzolo, *Der soziale Dialog nach dem Abkommen über die Sozialpolitik und dem Vertrag von Amsterdam* (Frankfurt/M.: Lang, 1999), 205/206.

Taip pat išsiskiria įvairių autorių pozicijos dėl Europos socialinių partnerių sudarytų autonominių susitarimų privalomumo trečiosioms šalims, t. y. nacionalinėms socialinių partnerių organizacijoms.

Nemažai autorių stipriai kvestionuoja šių susitarimų įgyvendinimo privalomumą, teigdami, kad „[...] autonominiai susitarimai nėra privalomi, kol netampa Bendrijos teisės dalimi¹¹⁶, [...] neturi teisinio statuso¹¹⁷, [...] yra labiau mandagumo susitarimai [...]“¹¹⁸, „ES lygmeniu nėra sistemos, skirtos užtikrinti tokių susitarimų vykdymą nacionalinių subjektų atžvilgiu“¹¹⁹.

B. Keller nuomone, [...] perėjimas nuo trišalio socialinio dialogo, dalyvaujant EK, prie dvišalio socialinio dialogo, kai dalyvauja tik socialiniai partneriai, nesukūrė daugiau teisiškai privalomų rezultatų, [...] taip pat sudėtinga pasiekti daugiau sinergijos tarp įvairaus Europos lygiu vykstančio socialinio dialogo bei tarp Europos ir nacionalinio lygmenų socialinio dialogo“¹²⁰. Panašus vertinimas ir Th. Prosser, kuris pasirinkimą įgyvendinti Europos socialinių partnerių susitarimus autonominiu būdu vadina pasirinkimu įgyvendinti teisiškai neprivalomu būdu¹²¹.

M. Weiss kritiškai vertina tam tikrų autorių požiūrį, kad „autonominiai susitarimai sukuria prievoles ne tik juos pasirašiusioms organizacijoms, bet ir trečiosioms šalims: nacionaliniams socialiniams partneriams, [...] tokiu atveju traktuojant juos kaip kolektyvines sutartis“, o jų įgyvendinimas vien per kolektyvines sutartis būtų nepankakamas, todėl reikėtų arba taikyti kolektyvinių sutarčių išplėtimo mechanizmą, arba, jei tokio mechanizmo atitinkamoje šalyje nėra, jį sukurti¹²². Autorius teigia, kad autonominius susitarimus reikėtų vertinti kaip pasiūlymą nacionaliniams socialiniams partneriams, kaip galėtų būti sprendžiami šiuose susitarimuose nagrinėjami klausimai, pabrėždamas šių susitarimų savanoriškumo pobūdį, taip pat akcentuodamas, kad svarbus Europos kolektyvinių derybų sistemos aspektas, pateisinantis tokios

¹¹⁶ Welz, *supra note*, 12: 345, cituota iš Stijn Smismans, *Law, Legitimacy and European Governance. Functional Participation in Social Regulation* (Oxford: University Press, 2004), 323.

¹¹⁷ *Ibid.*, 345, cituota iš Lammy Betten, „The Role of Social Partners in the Community's Social Policy Law-Making: Participatory Democracy or Furthering the Interests of Small Elites“, iš *Labour Law and Industrial Relations at the Turn of the Century: Liber Amicorum in Honour of Professor Roger Blanpain*, Christian Engels, Manfred Weiss (eds) (The Hague: Kluwer, 1998), 249.

¹¹⁸ *Ibid.*, 345, cituota iš Silvana Sciarra, „Collective Agreements in the Hierarchy of European Sources“, iš *European Labour Law: Principles and Perspective. Liber amicorum Lord Wedderburn of Charlton*, P. Davies, A. Lyon-Caen, S. Sciarra and S. Simitis (eds) (Oxford, 1996), 201.

¹¹⁹ Renate Hornung-Draus, „Cross-border social dialogue from the perspective of employers“, *European labour law journal*, vol.12 (1) (2021-03): 90,

https://vb.mruni.eu/discovery/fulldisplay?docid=cdi_crossref_citationtrail_10_1177_2031952520908440&context=PC&vid=370LABT_MRU:MRU&lang=lt&search_scope=MYINST_CDI_EBSCO&adaptor=Primo%20Central&tab=MYINST_CDI_EBSCO&query=any,contains,Draus&sortby=rank&mode=simple&offset=20.

¹²⁰ Keller, *supra note*, 13: 209.

¹²¹ Prosser, *supra note*, 15: 464.

¹²² Weiss, *supra note*, 16: 161; dėl autonominių susitarimų traktavimo kolektyvinėmis sutartimis cituota iš Olaf Deinert, *Der Europäische Kollektivvertrag: Rechtsstatsächliche und rechtsdogmatische Grundlagen einer gemeineuropäischen Kollektivvertragsautonomie* (Baden-Baden: Nomos, 1999), 479.

bendros sistemos buvimą, yra sugebėjimas įtikinti nacionalinius socialinius partnerius tuos susitarimus vykdyti¹²³. Šie susitarimai turėtų būti vertintini per savanoriško įgyvendinimo prizmę ir dėl aspektų, susijusių su socialinių partnerių autonomija bei derybų mandato suteikimu: traktuojant susitarimus kaip privalomus, iškyla klausimas, ar nepažeidžiama nacionalinių socialinių partnerių autonomija, jeigu dėl jiems vykdytinų prievolių gali susitarti Europos socialinių partnerių organizacijos, ir būtent dėl šios perspektyvos gali mažėti nacionalinių socialinių partnerių valia perduoti derybų mandatą Europos socialinių partnerių organizacijoms¹²⁴. Prieš traktuojant tokius susitarimus kaip privalomus, turėtų būti stipresnė koordinacija ir bendradarbiavimas tarp įvairių lygmenų socialinių partnerių organizacijų, ypač atsižvelgiant į ES plėtrą ir tam tikrų valstybių silpnesnes socialinio dialogo struktūras¹²⁵.

Apie Europos socialinių partnerių (tiek tarpšakinio, tiek šakos lygmens) ir nacionalinių socialinių partnerių tarpusavio sąsajas panašiai yra pasisakę M. Keune ir P. Marginson, apeliuojantys į didelę su autonominių susitarimų įgyvendinimu susijusių subjektų tarpusavio priklausomybę, kuri gali turėti didelę įtaką autonominių susitarimų įgyvendinimui. Šiame kontekste nurodomos dviejų rūšių priklausomybės: 1) Europos ir nacionalinių socialinių partnerių ir 2) nacionalinių socialinių partnerių ir kitų nacionalinių subjektų. Pirmuoju atveju priklausomybę sukuria poreikis gauti mandatą derėtis dėl susitarimų ir juos įgyvendinti, kurį suteikia atitinkamo lygmens nacionaliniai arba šakos socialiniai partneriai atitinkamam Europos lygmeniui (tarpšakinio ar šakos lygmens socialiniams partneriams); kitas svarbus aspektas – galimai kitokie nacionalinių socialinių partnerių interesai; taigi šių priklausomybių kontekste kvestionuojamas Europos socialinio dialogo rezultatų įgyvendinimo užtikrinimas¹²⁶. Antruoju atveju priklausomybė gali atsirasti dėl kitų nacionalinių subjektų, kurie nėra įpareigoti įgyvendinti susitarimus, veiksmų, pavyzdžiui, vyriausybių, darbo inspekcijų ir kt.¹²⁷ Pastaroji priklausomybė gali lemti, kad tam tikri pokyčiai, susiję su autonominių susitarimų įgyvendinimu ir inicijuoti nacionalinių socialinių partnerių, siekiant įgyvendinti atitinkamą susitarimą, liktų neįgyvendinti ar įgyvendinti iš dalies.

Kiti autoriai, kurių nuomonei šiame darbe pritariama, socialinių partnerių vykdomas derybas dėl galimo susitarimo vadina „Europos kolektyvinėmis derybomis, suderėta teisėkūra ar teisėkūros proceso privatizacija“¹²⁸, taip pat laikosi nuomonės, kad Europos socialinių partnerių sudaryti susitarimai pagal SESV 155 straipsnį nacionaliniams darbo santykiams turi tokį patį

¹²³ Weiss, *supra note*, 16: 161.

¹²⁴ *Ibid.*, 162.

¹²⁵ *Ibid.*, 165.

¹²⁶ Keune, Marginson, *supra note*, 14: 483-484.

¹²⁷ *Ibid.*, 484.

¹²⁸ Welz, *supra note*, 12: 302, cituota iš Daniela Obradovic, „Civil Society and Social Dialogue in European Governance“, *Yearbook of European law*, vol. 24 (2005): 278.

poveikį kaip ir nacionalinės kolektyvinės sutartys¹²⁹. Ch. Welz šią nuomonę grindžia TDO rekomendacijoje Nr. 91 pateiktu kolektyvinės sutarties apibrėžimu bei Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika, kurioje nacionalinė kolektyvinė sutartis prilyginama tarp Europos socialinių partnerių sudarytam susitarimui pagal SESV 155 straipsnį, ir kurioje aiškindamas kolektyvinių sutarčių taikymą Bendrijos konkurencijos teisės kontekste, ir tvirtindamas, kad, kolektyvinių sutarčių taikymas neprieštaruja konkurencijos teisei, teismas rėmėsi, be kita ko, tarp socialinių partnerių sudarytu Susitarimu dėl socialinės politikos, kuris skatina socialinį dialogą ir kolektyvines derybas¹³⁰. Kaip galimas sprendimas, siekiant išvengti prieštaringo susitarimų pobūdžio traktavimo, buvo siūlomas Europos kolektyvinės sutarties termino SESV nustatymas¹³¹.

Taip pat, anot Ch. Welz, susitarimų įgyvendinimo rezultatams ir sėkmei vieni svarbiausių veiksnių yra Europos socialinių partnerių įtaka savo nariams ir pareigos savo nacionaliniams padaliniais įgyvendinti susitarimus per kolektyvines sutartis (nacionaliniu, teritoriniu, šakos ar įmonės lygiu) bei sankcijų už šios pareigos nesilaikymą numatymas Europos socialinių partnerių dokumentuose¹³² ir susitarimus pasirašiusių organizacijų narių valia¹³³. Panašius siūlymus pateikia ir E. Franssen, siūlusi „Europos socialinių partnerių organizacijų vidinėse taisyklėse numatyti susitarimų vykdymo procedūras ir sankcijas“¹³⁴, taip pat sukurti Europos kolektyvinių darbo santykių taisykles, kuriose svarbiausia būtų nustatyti Europos kolektyvinių sutarčių teisinės pasekmės ir jų įgyvendinimą¹³⁵.

Šiuo atžvilgiu taip pat svarbi Europos institucijų ir pačių Europos socialinių partnerių nuomonė diskusijų dėl šių susitarimų privalomumo kontekste. EK pozicija nurodo į pareigą įgyvendinti susitarimus, kildinamą visų pirma iš SESV 155 straipsnio¹³⁶. Nors šią pareigą, kildinamą iš SESV, EK sieja su Europos socialiniais partneriais ir jų įtaka savo nariams, tačiau

¹²⁹ Welz, *supra note*, 12: 344, cituota iš Olaf Deinert, *Der Europäische Kollektivvertrag: Rechtstatsächliche und rechtsdogmatische Grundlagen einer gemeineuropäischen Kollektivvertragsautonomie* (Baden-Baden: Nomos, 1999), 473; Olaf Deinert, „Modes of implementing European Collective Agreements and their impact on collective autonomy“, *Industrial Law Journal*, vol. 32 (2003): 320-324; Roberta Nunin, *Il dialogo sociale europeo. Attori, procedure, prospettive* (Milano: Giuffrè, 2001).

¹³⁰ *Ibid.*, 306-307, cituota iš *Judgment of the Court in C-67/96 Albany International BV v. Stichting Bedrijfspensionenfonds Textielindustrie*. 1999; *Judgment of the Court in C-219/97 BV Maatschappij Drijvende Bokken v. Stichting Pensioenfond voor de Vervoer- en Havenbedrijven*. 1999, 56-59 punktai.

¹³¹ *Ibid.*, 577-578. Ch. Welz pateikė Laurent Duenas Herrero pasiūlymą SESV tuo metu 139 straipsnio 1 dalį (dabar – 155 str. 1 dalis) pakeisti taip: „Kolektyvinės derybos tarp socialinių partnerių Bendrijos lygiu gali baigtis Europos kolektyvinių sutarčių sudarymu“, cituota iš Laurentino Duenas Herrero, *Los interlocutores sociales europeos* (Valencia: Tirant Lo Blanch, 2002), 154.

¹³² *Ibid.*, 342, dėl sankcijų taip pat cituota iš Roger Blanpain, *European Labour Law*, 7th ed (Deventer: Kluwer, 2000), 433/434; Roger Blanpain, *European Labour Law*, 10th revised ed. (Deventer: Kluwer, 2006), 226.

¹³³ *Ibid.*, 410.

¹³⁴ Edith Franssen, *Legal Aspects of the European Social Dialogue* (Antwerp – Oxford – New York: Intersentia, 2002), 172.

¹³⁵ *Ibid.*, 308.

¹³⁶ Commission of the European Communities. *Communication from the Commission. Partnership for change in an enlarged Europe Enhancing the contribution of European Social Dialogue*. 2004. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TEXT/PDF/?uri=CELEX:52004DC0557>, 16.

pareigos akcentavimas leidžia daryti prielaidą, kad pats susitarimų įgyvendinimo būtinumas nėra pasirinkimo klausimas. Darbdavių organizacijų požiūriu, pavyzdžiui, UNICE, susitarimų privalomumas nebūtinai turi įtaką jų veiksmingumui ir teisėtumui; „[...] tokio pobūdžio susitarimai [...] gali padėti pasiekti didesnę lankstumo ir saugumo pusiausvyrą nei privalomai vykdytinos nuostatos“¹³⁷. ETUC yra išsakiusi poziciją, kad apie autonominių susitarimų savanoriškumą galima kalbėti tik jų iniciavimo, o ne prievolės susitarimus pasirašiusių organizacijų nariams juos įgyvendinti kontekste¹³⁸.

Apibendrinant, pasakytina, kad remiantis įvairiais argumentais, egzistuoja skirtingi Europos lygiu sudaromų susitarimų ir jų įgyvendinimo nacionalinėse sistemose vertinimai. Šiame darbe, remiantis išdėstyta mokslinė doktrina, taip pat kvestionuojant kai kuriuos pateiktus argumentus, Europos lygmens susitarimai prilygintini kolektyvinėms sutartims. Šiuo atžvilgiu atkreiptinas dėmesys, kad įvairūs tarptautiniai dokumentai, tokie kaip TDO rekomendacijos ir konvencijos, Europos socialinė chartija, iš esmės yra skirti nacionalinėms sistemoms, todėl viršnacionaliniai aspektai paprastai nėra tokių dokumentų objektas, priešingai nei SESV, kurioje reguliuojami santykiai tarp valstybių narių ir įvairių ES lygmeniu veikiančių subjektų. Tai, kad Europos lygmens kolektyvinės sutarties ir derybų sąvokos nėra įtvirtintos lingvistinė išraiška, savaime nelaikytina pakankamu argumentu teigti, kad dėl to Europos lygmeniu sudaryti susitarimai negali būti laikomi kolektyvinėmis sutartimis. Manytina, kad vieningos ES darbo santykių sistemos nebuvimas nelaikytinas kliūtimi vyksti šio lygmens kolektyvinėms deryboms ar įgyvendinti šiuo lygmeniu sudarytus susitarimus, nes SESV 155 straipsnis nurodo į įgyvendinimą ne pagal vieningą sistemą, o pagal atskiroms šalims, taigi ir jų darbo santykių sistemoms būdingą praktiką ir procedūras. Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta šio darbo 1.2 poskyryje, tikėtina išvada, kad Europos socialiniai partneriai, atsižvelgiant į jų vidines sprendimų priėmimo procedūras, turi įgaliojimus derėtis ir priimti sprendimus, ypač atsižvelgiant į tai, kad tokių sprendimų priėmimo procesuose dalyvauja nacionalinių organizacijų atstovai, taigi sprendimai, manytina – ir dėl sudaromų autonominių susitarimų, priimami su nacionalinių organizacijų žinia ir sutikimu.

Manytina, kad diskutuojant dėl autonominių susitarimų ir susitarimų, kuriuos prašoma įgyvendinti Tarybos direktyva, privalomumo, turėtų būti atkreipiamas dėmesys į skirtingus privalomumo lygmenis, atsižvelgiant į subjektus, kuriems kyla įgyvendinimo prievolė ir kuriems tokie susitarimai galiausiai būtų taikomi. Kaip minėta, daugelis autorių susitarimų privalomumą sieja tik su direktyvos priėmimu, kurią valstybės narės turi pareigą perkelti ir taip joje numatytas reguliavimas tampa privalomu kiekvienos valstybės narės piliečiams. Tokiu atveju pareiga perkelti

¹³⁷ UNICE. *Commission Communication on the Social Dialogue. UNICE Position Paper*. Brussels, 2004. <https://www.businessseurope.eu/wp-content/uploads/2025/02/2004-02107-EN-33e-1.pdf>, 3.

¹³⁸ ETUC. *Framework agreement on work-related stress. An ETUC interpretation guide*. Brussels, 2005. https://www.etui.org/sites/default/files/ez_import/ETUC%20interpretation%20guide%20on%20stress.pdf, 17.

konkrečią direktyvą tenka valstybei narei, o taikoma ji būtų visuotinai. Tačiau pastebėtina, kad privalomumas gali būti nebūtinai visuotinis. Iš kolektyvinės sutarties, jeigu nėra taikomas jos išplėtimo mechanizmas, prievolės kyla tik konkrečioms subjektams – ją pasirašiusioms šalims ir tiems subjektams, kurie patenka į jos taikymo sritį. Taigi tokiu atveju tokios sutartys jiems yra privalomos.

Kai kuriems autoriams kvestionuojant autonominių susitarimų įgyvendinimo pakankumą, jei jie įgyvendinami tik per kolektyvines sutartis, akcentuoti kolektyvinės sutarties taikymo ypatumai. Pagal SESV 155 straipsnį šie susitarimai turi būti įgyvendinami pagal atskiroms valstybėms būdingą praktiką. Vadinasi, jei konkrečiose valstybėse dėl su darbo santykiais susijusių klausimų būdinga priimti įvairaus lygmens kolektyvines sutartis, kurių aprėptis kai kuriose valstybėse viršija 80-90 %, pavyzdžiui, Švedijoje¹³⁹, manytina, kad toks įgyvendinimas galėtų būti laikomas pakankamu. Tačiau, net jeigu kolektyvinių sutarčių aprėptis konkrečioje šalyje ir gerokai mažesnė, žvelgiant iš kolektyvinės sutarties reikšmės perspektyvos, t. y. kad tokios sutartys pagal savo prigimtį taikomos ir privalomos pirmiausia tik tiems subjektams, kurie patenka į tokios sutarties taikymo apimtį, manytina, kad autonominių susitarimų, kaip kolektyvinių sutarčių, taikymas ir privalomumas irgi tam tikriems subjektams, šiuo atžvilgiu atitiktų įprastą kolektyvinių sutarčių taikymo praktiką.

Atsižvelgiant į išdėstytas kitų ir šio darbo autoriaus pozicijas, darytina prielaida, kad Europos autonominiai susitarimai gali būti laikomi Europos lygmens kolektyvinėmis sutartimis ir jų privalomumas preziūmuojamas.

Atsižvelgiant į tai, kad nėra Europos lygmens kolektyvinės sutarties sąvokos ir detalesnės viršnacionalinio lygmens kolektyvines derybas reguliuojančios teisinės bazės, antrame ir trečiame šio darbo skyriuose autonominiai susitarimai bus nagrinėjami šiame poskyryje pateiktos mokslinės doktrinos pagrindu. Taip pat atsižvelgiant į tai, kad TDO rekomendacija Nr. 91, kaip ir daugelis panašaus pobūdžio dokumentų (TDO konvencijos, įvairūs tarptautiniai dokumentai, nustatantys žmogaus teises ir laisves ir pan.), iš esmės yra skirti nacionalinėms sistemoms, šio darbo 2.7 ir 3.6 poskyriuose pateikiama susitarimų analizė atliekama, vadovaujantis analogijos principu.

¹³⁹ OECD. *Sweden. Main indicators and characteristics of collective bargaining*. 2025. <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/oecd-aias-ictwss/Sweden.pdf>, 2.

2. EUROPOS SOCIALINIŲ PARTNERIŲ AUTONOMINIŲ TARPŠAKINIŲ SUSITARIMŲ TURINIO TYRIMAS IR ĮGYVENDINIMAS NACIONALINĖSE TEISĖS SISTEMOSE

Šiame skyriuje bus nagrinėjami pagal SESV 155 straipsnį sudaryti Europos socialinių partnerių autonominiai tarpšakiniai susitarimai, kurių yra šeši:

1) 2002 m. liepos 16 d. ETUC, Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (toliau – UNICE), Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (toliau – UEAPME) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (toliau – CEEP) bendrasis susitarimas dėl teledarbo (toliau – Susitarimas dėl teledarbo);

2) 2004 m. spalio 8 d. ETUC, UNICE, UEAPME ir CEEP bendrasis susitarimas dėl streso darbe (toliau – Susitarimas dėl streso darbe);

3) 2007 m. balandžio 26 d. ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME ir CEEP bendrasis susitarimas dėl priekabiavimo ir smurto darbe (toliau – Susitarimas dėl priekabiavimo ir smurto darbe);

4) 2010 m. kovo 25 d. ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME ir CEEP bendrasis susitarimas dėl įtraukų darbo rinkų (toliau – Susitarimas dėl įtraukų darbo rinkų);

5) 2017 m. kovo 8 d. ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME ir CEEP bendrasis susitarimas dėl aktyvaus senėjimo ir kartų solidarumu grindžiamo požiūrio (toliau – Susitarimas dėl aktyvaus senėjimo ir kartų solidarumu grindžiamo požiūrio);

6) 2020 m. birželio 22 d. ETUC, BUSINESSEUROPE, SMEunited ir CEEP bendrasis susitarimas dėl skaitmeninimo (toliau – Susitarimas dėl skaitmeninimo).

Toliau atskiruose šio skyriaus poskyriuose bus pateikiama kiekvieno iš šių susitarimų turinio analizė pagal tai, kokio pobūdžio nuostatos sudaro kiekvieną susitarimą, šių susitarimų atitiktis kolektyvinėms sutartims būdingiems elementams, nurodytiems 1951 m. TDO rekomendacijoje Nr. 91, analizė bei įvertinami įgyvendinimo ypatumai šalyse atitinkamame susitarime numatytu laikotarpiu, akcentuojant įgyvendinimo mastą ir būdus.

2.1. Susitarimas dėl teledarbo

Tai pirmasis¹⁴⁰ Europos socialinių partnerių autonominis ir kartu tarpšakinis susitarimas.

Susitarimą sudaro 12 dalių: 1) bendrosios nuostatos; 2) sąvokos ir apimtys; 3) savanoriška prigimtis; 4) darbo sąlygos; 5) duomenų apsauga; 6) privatumas; 7) įranga; 8) darbuotojų sauga ir

¹⁴⁰ Welz, *supra note*, 12: 412.

sveikata; 9) darbo organizavimas; 10) mokymai; 11) kolektyvinės darbo teisės; 12) Susitarimo įgyvendinimas ir tolesni veiksmai.

Iš bendrųjų nuostatų dalies darytina išvada, kad pagrindiniai susitarimo tikslai yra prisidėti prie perėjimo prie žinių grįstos ekonomikos ir visuomenės; skatinti šią tuo metu naują darbo organizavimo formą, išlaikant lankstumo ir saugumo pusiausvyrą; didinti darbo kokybę ir negalią turinčių asmenų galimybes darbo rinkoje¹⁴¹.

Analizuojant Susitarimą sudarančių nuostatų pobūdį, nustatyta, kad Susitarimą sudaro norminės (37 %), prievolinės (32 %), organizacinės¹⁴² (12 %) ir kitos nuostatos (19 %).

Susitarime pabrėžiama, kad *teledarbas yra savanoriškas darbuotojui ir darbdaviui*¹⁴³, darbdavys jį gali, bet neprivalo nustatyti, dėl jo gali, bet neprivalo būti susitariama darbo eigoje, bet kuri iš šalių (darbuotojas ar darbdavys) turi teisę sutikti arba nesutikti su pasiūlymu (pereiti prie teledarbo), pvz.: *nuotolinio darbo gali būti reikalaujama darbuotojo pradiname darbo aprašyme arba dėl jo gali būti savanoriškai susitarta vėliau; jei nuotolinis darbas nėra pradinio darbo aprašymo dalis, o darbdavys siūlo nuotolinį darbą, darbuotojas gali priimti arba atmesti šį pasiūlymą; jei darbuotojas išreiškia norą pasirinkti nuotolinį darbą, darbdavys gali priimti arba atmesti šį prašymą*¹⁴⁴. Šie sprendimai, kaip nustato Susitarimas, turi priklausyti nuo šalių valios, vadinasi, įgyvendinant Susitarimą siūloma nustatyti tokį teisinį reguliavimą, kuris atlieptų nuotolinio darbo savanoriškumo pobūdį, t. y. galimybę šalims naudotis ar nesinaudoti teise dirbti ar siūlyti dirbti nuotoliniu būdu.

Tačiau norminės ir prievolinės šio Susitarimo nuostatos nustato, kaip teledarbas turi būti organizuojamas ir kokie turi būti darbdavio ir darbuotojo įsipareigojimai, jeigu jis būtų pasirinktas kaip darbo organizavimo forma. Taigi, kai teledarbas yra nustatomas ar dėl jo yra susitariama, turi būti įvykdytos **norminės** sąlygos, daugiausiai susijusios su tam tikromis garantijomis teledarbuotojams ir jų apsauga, pvz.: darbo santykių apsauga: *perėjimas prie teledarbo yra tik darbo atlikimo būdas, todėl neturi įtakos teledarbuotojo užimtumo statusui; darbuotojo atsisakymas dirbti teledarbą nėra priežastis nutraukti darbo santykius ar pakeisti darbo sąlygas*¹⁴⁵; nediskriminavimu, lyginant su darbuotojais, dirbančiais ne nuotoliniu būdu, įtvirtinant, kad visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo jų darbo atlikimo formos turi būti suteikiamos tos pačios darbo atlikimo, mokymosi, teisių gynimo ir kt. teisės ir galimybės: pavyzdžiui, *teledarbuotojai naudojami tomis pačiomis teisėmis kaip ir panašūs darbuotojai, dirbantys*

¹⁴¹ „Framework agreement on telework“, EC, žiūrėta 2025 m. sausio 4 d., <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=1114>, 1.

¹⁴² Šios nuostatos bus aptartos šio darbo 2.7. poskyryje kartu su kitomis tarpšakinių susitarimų šio pobūdžio nuostatomis.

¹⁴³ „Framework agreement on telework“, *op. cit.*, 2.

¹⁴⁴ *Ibid.*, 2.

¹⁴⁵ *Ibid.*, 2.

*darbdavio patalpose*¹⁴⁶; *teledarbuotojo darbo krūvis ir darbo standartai yra tokie patys kaip ir panašių darbuotojų darbdavio patalpose*¹⁴⁷; *privatumo apsauga, pavyzdžiui, jeigu įdiegta kokia nors stebėjimo sistema, ji turi būti proporcinga tikslui ir atitikti Direktyvą 90/270 dėl reikalavimų dirbant su displėjaus ekrano įrenginiais*¹⁴⁸; kitos nuostatos, susijusios su sprendimais dėl darbo formos pasikeitimo (galimybe grįžti prie ne nuotolinio darbo), aiškių taisyklių dėl darbo įrangos, atsakomybės, išlaidų nustatymu, saugos ir sveikatos nuostatų taikymo patikrinimu nuotolinio darbuotojo darbo vietoje, darbuotojams atstovaujančiais organais ir kt.¹⁴⁹

Susitarime yra nedidelė dalis **kitų** nuostatų, pavyzdžiui, **apibūdinančių** teledarbo ir jį atliekančių darbuotojų sąvokas bei subjektus, kuriems taikomas teledarbas¹⁵⁰, **aiškinamųjų**, papildančių normines sąlygas nuostatų¹⁵¹ ir **rekomendacinė** nuostata, pateikiama kaip siūlymas, galimybė tokias normas nustatyti, pvz., *teledarbuotojo vadovui ir jo kolegoms taip pat gali prireikti mokymų apie šią darbo formą ir jos vadybą*¹⁵².

Prievolinės nuostatos yra trijų rūšių: darbdavių ir darbuotojų, patenkančių į Susitarimo taikymo apimtį, įsipareigojimai ir šio Susitarimo šalių struktūriniais padaliniais Susitarimu priskirti įsipareigojimai.

Absoliučią daugumą prievolių nuostatų sudaro **darbdaviams** numatyti įsipareigojimai, kuriuos jie turėtų prisimti. Šie įsipareigojimai susiję su duomenų apsauga, pavyzdžiui, *darbdavio atsakomybė imtis tinkamų priemonių, ypač kalbant apie programinę įrangą, kad užtikrintų duomenų apsaugą*¹⁵³; išlaidų kompensavimu, pavyzdžiui, *jei nuotolinis darbas atliekamas reguliariai, darbdavys kompensuoja arba padengia išlaidas, kurias tiesiogiai sukėlė darbas, ypač susijusias su komunikacija*¹⁵⁴; darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimu, pavyzdžiui, *darbdavys yra atsakingas už teledarbuotojo saugą ir sveikatą pagal Direktyvą 89/391 ir atitinkamas dukterines direktyvas, nacionalinius teisės aktus ir kolektyvines sutartis*¹⁵⁵; kitos nuostatos, susijusios su reikalingos informacijos suteikimu, įranga, izoliacijos nuo kitų darbuotojų prevencija ir kt.¹⁵⁶

¹⁴⁶ „Framework agreement on telework“, *supra note*, 141: 2.

¹⁴⁷ *Ibid.*, 3.

¹⁴⁸ *Ibid.*, 2.

¹⁴⁹ *Ibid.*, 2.

¹⁵⁰ Pavyzdžiui, *teledarbas yra darbo organizavimo ir/ar atlikimo forma, naudojantis informacinėmis technologijomis darbo sutarties / darbo santykių kontekste, kai darbas, kuris taip pat galėtų būti atliekamas darbdavio patalpose, reguliariai yra atliekamas ne darbdavio patalpose, ibid.*, 2.

¹⁵¹ Pavyzdžiui, *įprastai, dirbant teledarbu, darbuotojui reikia suteikti tam tikrą informaciją raštu, pvz., kam jis tiesiogiai pavaldus, kuriam departamentui priklauso – šiuo požiūriu abejotina, ar nurodyti dalykai turėtų būti sietini su darbo atlikimo forma, nes jie paprastai nurodomi darbo sutartyje su darbuotoju ir nepriklauso nuo darbo atlikimo formos, ibid.*, 2.

¹⁵² *Ibid.*, 3.

¹⁵³ *Ibid.*, 2.

¹⁵⁴ *Ibid.*, 2.

¹⁵⁵ *Ibid.*, 3.

¹⁵⁶ Pavyzdžiui, *darbdavio atsakomybė yra suteikti, instaliuoti ir išlaikyti įrangą, reikalingą nuolatiniam teledarbui, nebent teledarbuotojas naudoja savo įrangą, ibid.* 2.

Susitarime yra tik keli **darbuotojui** siūlomi numatyti **įsipareigojimai**, susiję su tam tikrų taisyklių laikymusi, rūpinimusi jam suteikta įranga, savo darbo laiko organizavimu¹⁵⁷.

Susitarimo **šalių** UNICE/UEAPME, CEEP ir ETUC ir Ryšių komiteto EUROCADRES/CEC struktūriniams padaliniams (nariams) Susitarimu numatytas pagrindinis įpareigojimas *Sutarties 139 straipsnio kontekste įgyvendinti šį Susitarimą pagal administracijai ir darbuotojams valstybėse narėse būdingą ir nusistovėjusią tvarką*¹⁵⁸.

Atsižvelgiant į atliktą Susitarimo turinio analizę, matyti, kad norminio ir prievolinio ir organizacinio pobūdžio nuostatos, nustatančios tam tikras taisykles ir prievoles, sudaro didžiąją dalį šio Susitarimo nuostatų.

2.2. Susitarimas dėl streso darbe

Susitarimas sudarytas iš 7 dalių: 1) įžanga; 2) tikslas; 3) streso ir su darbu susijusio streso aprašymas; 4) su darbu susijusio streso problemų identifikavimas; 5) darbdavių ir darbuotojų atsakomybės; 6) su darbu susijusio streso problemų prevencija, mažinimas ar šalinimas; 7) Susitarimo įgyvendinimas ir tolesni veiksmai.

Susitarimo dėl streso darbe tikslas yra didinti darbdavių, darbuotojų ir jų atstovų sąmoningumą ir supratimą su darbu susijusio streso tema, padėti suprasti, kokia galėtų būti su darbu susijusio streso prevencija, su darbu susijusio streso problemų identifikavimas ir sprendimas, kartu pabrėžiant, kad šio Susitarimo objektas nėra smurtas ir priekabiavimas darbe, kuris taip pat gali sukelti stresą darbe¹⁵⁹.

Išanalizavus Susitarimą sudarančias nuostatas, nustatyta, kad Susitarimą sudaro norminės (6 %), prievolinės (15 %), informacinės (3 %), organizacinės (26 %) ir kitos (aprašomosios, rekomendacinės ir pan.) (50 %) nuostatos.

Susitarimo dėl streso darbe absoliučią daugumą nuostatų sudaro **aiškinamojo, šviečiamojo** pobūdžio nuostatos, siekiant atskleisti būtent streso darbe, o ne apskritai streso, turinį, paaiškinti, aprašyti šį reiškinį, pateikti pasiūlymus ir rekomendacijas socialiniams partneriams dėl streso darbe identifikavimo ir problemų sprendimų. Aprašomas streso (apskritai, ne konkrečiai su

¹⁵⁷ Pavyzdžiui, *teledarbuotojo atsakomybė laikytis šių (duomenų saugos) taisyklių*, „Framework agreement on telework“, *supra note*, 141: 2; *teledarbuotojas rūpinasi jam suteikta įranga ir nerenka bei neplatina nelegalios medžiagos internete; laikydamasis galiojančių teisės aktų, kolektyvinių sutarčių ir įmonės taisyklių, teledarbuotojas organizuoja savo darbo laiką, ibid.*, 3.

¹⁵⁸ *Ibid.*, 3.

¹⁵⁹ „Framework agreement on work-related stress“, EC, žiūrėta 2025 m. sausio 4 d., <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=1106>, 2. Smurto ir priekabiavimo temai skirtas atskiras Europos socialinių partnerių autonominis susitarimas, kuris bus nagrinėjamas šio darbo 2.3 poskyryje.

darbu susijusio) reiškinys ir streso poveikis asmeniui¹⁶⁰, su darbu susijusio streso veiksniai, su darbu susijusio streso požymiai¹⁶¹. Taip pat pateikiamos **rekomendacijos** dėl su darbu susijusio streso prevencijos, šalinimo ar mažinimo priemonių, apimančių komunikaciją, vadovybės paramą, vadovų ir darbuotojų mokymą, informavimą ir konsultavimą, reguliarių streso mažinimo priemonių įvertinimą¹⁶².

Susitarime yra viena **informacinė** nuostata, referuojanti į direktyvą: *pagal direktyvą 89/391 visi darbdaviai turi teisinę pareigą užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe*¹⁶³.

Susitarime yra tik dvi **norminės** nuostatos, nusakančios pareigą imtis veiksmų, susijusių su streso darbe problemų prevencija ir jų sprendimu, o vykdant šią pareigą turi būti įtraukti darbuotojų atstovai: *jei nustatoma su darbu susijusio streso problema, reikia imtis veiksmų jai užkirsti kelią, pašalinti arba sumažinti; šios priemonės turi būti įgyvendinamos dalyvaujant ir bendradarbiaujant darbuotojams ir (arba) jų atstovams*¹⁶⁴.

Susitarime taip pat nedaug **prievolių** nuostatų ir jos yra trijų rūšių – darbdavių ir darbuotojų, patenkančių į Susitarimo taikymo apimtį, prievolės ir Susitarimą pasirašiusių šalių struktūriniams padaliniams numatytos prievolės.

Darbdavio prievolės yra užtikrinti tinkamą saugą ir sveikatą darbe bei nustatyti tinkamas priemones su darbu susijusioms problemoms spręsti, o darbuotojo tėra viena prievolė – laikytis šių darbdavio nustatytų priemonių: *atsakomybė už tinkamų priemonių nustatymą (aut. past. su darbu susijusio streso problemos sprendimui) tenka darbdaviui; ši pareiga (aut. past. teisinė pareiga darbdaviui užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą darbe pagal direktyvą 89/391) taip pat taikoma su darbu susijusio streso problemoms, jei jos kelia pavojų sveikatai ir saugai; visi darbuotojai turi bendrą pareigą laikytis darbdavio nustatytų apsaugos priemonių*¹⁶⁵.

Susitarimo šalių UNICE/UEAPME, CEEP ir ETUC ir Ryšių komiteto EUROCADRES/CEC struktūriniams padaliniams (nariams) Susitarimu numatytas pagrindinis įsipareigojimas *Sutarties 139 straipsnio kontekste įgyvendinti šį Susitarimą pagal administracijai ir darbuotojams valstybėse narėse ir Europos ekonominės erdvės šalyse būdingą ir nusistovėjusią tvarką*, o Susitarimo šalys įsipareigoja pakviesti savo nares ir šalyse kandidatėse, kurioms dar netaikoma ES teisė, įgyvendinti šį Susitarimą¹⁶⁶.

¹⁶⁰ Pavyzdžiui, stresas yra būseną, kurią lydi fiziniai, psichologiniai ar socialiniai nusiskundimai ar disfunkcijos ir kuri atsiranda dėl to, kad asmenys jaučiasi nesugebantys patenkinti jiems keliamų reikalavimų ar lūkesčių, „Framework agreement on work-related stress“, *supra note*, 159: 2.

¹⁶¹ *Ibid.*, 2.

¹⁶² Pavyzdžiui, tokios priemonės galėtų apimti, pavyzdžiui: 1) valdymo ir komunikacijos priemones, [...]; 2) vadovų ir darbuotojų mokymą, [...]; 3) informacijos teikimą darbuotojams ir (arba) jų atstovams bei konsultacijas su jais pagal ES ir nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis ir praktiką, *ibid.*, 3.

¹⁶³ *Ibid.*, 3.

¹⁶⁴ *Ibid.*, 3.

¹⁶⁵ *Ibid.*, 3.

¹⁶⁶ *Ibid.*, 3.

Atsižvelgiant į atliktą Susitarimo turinio analizę, matyti, kad didžiąją dalį šio Susitarimo nuostatų sudaro įvairios aprašomosios ir rekomendacinės nuostatos, kuriomis siekiama perteikti kuo detalesnį Susitarime aptariamą temą suvokimą ir pasiūlyti atitinkamas rekomendacijas, o norminio ar prievolinio pobūdžio nuostatų – vos kelios.

2.3. Susitarimas dėl priekabiavimo ir smurto darbe

Susitarimą sudaro 5 dalys: 1) įžanga; 2) tikslas; 3) smurto ir priekabiavimo darbe reiškinių aprašymas; 4) smurto ir priekabiavimo prevencija, identifikavimas ir su tuo susijusių problemų sprendimas; 5) Susitarimo įgyvendinimas ir tolesni veiksmai.

Susitarimo tikslas yra didinti darbdavių, darbuotojų ir jų atstovų sąmoningumą smurto ir priekabiavimo darbe klausimais ir suteikti jiems žinių, padėsiančių identifiikuoti ir spręsti šiuos klausimus bei imtis smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos¹⁶⁷.

Išanalizavus Susitarimą sudarančių nuostatų pobūdį, nustatyta, kad Susitarimą sudaro norminės (14 %), prievolinės (8 %), organizacinės (24 %) ir kitos nuostatos (aprašomosios, rekomendacinės) (54 %).

Susitarimo pradžioje informuojama apie darbdavio pareigą saugoti darbuotoją nuo smurto ir priekabiavimo, nustatytą ES ir nacionalinėje teisėje – necituojamos konkrečios konkrečių teisės aktų nuostatos, tačiau išvardinamos ES direktyvos¹⁶⁸, kurios, be kita ko, apima šią darbdavio pareigą¹⁶⁹.

Susitarime daug **aprašomojo, informacinio pobūdžio** nuostatų, apibrėžiančių smurto ir priekabiavimo sąvokas¹⁷⁰, smurto ir priekabiavimo formas, nusakant jų galimą pobūdį, dažnumą, sunkumo laipsnį, kokie subjektai gali būti sukėlėjai¹⁷¹. **Rekomendacinio** pobūdžio nuostatomis

¹⁶⁷ „Framework agreement on harassment and violence at work“, EC, žiūrėta 2025 m. sausio 4 d., <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5000>, 2.

¹⁶⁸ Minimos šios direktyvos: 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės ar etninės priklausomybės; 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus; 2002 m. rugsėjo 23 d. Tarybos direktyva 2002/73/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu; 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo, *ibid.*, 2.

¹⁶⁹ ES ir nacionalinė teisė apibrėžia darbdavių pareigą apsaugoti darbuotojus nuo smurto ir priekabiavimo darbo vietoje, *ibid.*, 2.

¹⁷⁰ Pavyzdžiui: priekabiavimas įvyksta, kai vienas ar daugiau darbuotojų ar vadovų yra pakartotinai ir tyčia skriaudžiami, jiems grasinama ir (arba) jie yra žeminami su darbu susijusiomis aplinkybėmis; smurtas įvyksta, kai vienas ar daugiau darbuotojų ar vadovų yra užpulti su darbu susijusiomis aplinkybėmis, *ibid.*, 3.

¹⁷¹ Pavyzdžiui, jos gali būti: fizinės, psichologinės ir (arba) seksualinės, būti vienkartiniai incidentai arba sistemingesni elgesio modeliai, būti tarp kolegų, tarp vadovų ir pavaldinių arba iš trečiųjų šalių, tokių kaip klientai, pacientai, mokiniai ir kt., nuo nedidelių nepagarbos atvejų iki sunkesnių veiksmų, įskaitant nusikalstamas veikas, kurioms reikalingas valdžios institucijų įsikišimas, *ibid.*, 3.

pateikiami siūlymai, susiję su smurto ir priekabiavimo prevencija darbovietėse, problemų sprendimu, pagalba¹⁷².

Susitarime yra keletas **norminio** pobūdžio nuostatų, kurios nustato, kad įmonėse turi būti atitinkamas dokumentas, kuriame būtų nustatyti veiksmai, skirti spręsti su smurtu ir priekabiavimu susijusiems klausimams, jeigu tokie iškiltų įmonėje¹⁷³, atsakomybės taikymas už nusižengimus: *jei nustatyta, kad pasireiškė smurtas ir priekabiavimas, turi būti imamasi atitinkamų priemonių nusižengusio asmens (asmenų) atžvilgiu*¹⁷⁴ ir pagalba nukentėjusiajam: *nukentėjęs asmuo (asmenys) turi gauti paramą ir, jei reikia, pagalbą reintegruojantis*¹⁷⁵. Galima įžvelgti siekiamą įtvirtinti normą, kad procedūra, skirta spręsti su smurtu ir priekabiavimu susijusius klausimus, bus tinkama, jei bus pagrįsta tam tikrais kriterijais¹⁷⁶. Vadinasi, nurodoma į pareigą darbovietėse nustatyti tam tikrus kriterijus, kurie būtų tinkami spręsti su smurtu ir priekabiavimu susijusius klausimus.

Vis dėlto kriterijai, kuriais būtų remiamasi, suformuluoti kaip **rekomendacijos**, kokie veiksmai turėtų būti atliekami iškilus smurto ir priekabiavimo atvejams, susijusi su asmenų privatumo ir orumo saugojimu, informacijos neatskleidimu tretiesiems asmenims, skubiu skundų nagrinėjimu ir kt.¹⁷⁷. **Rekomendacijos** taip pat apima siūlymus, apeliuojančius į sąžiningo šalių elgesio prievolę, kuri reiškia, kad kaltinimai kuriai nors iš šalių ar kolegoms, jeigu tokie būtų reiškiami, turi būti teikiami pagrįstai, o už šios prievolės nesilaikymą gali būti taikomos nuobaudos¹⁷⁸.

Susitarime yra nedidelė dalis **prievolinių** nuostatų – tai darbdaviams, patenkantiems į Susitarimo taikymo apimtį, ir Susitarimą pasirašiusių šalių struktūriniams padaliniais numatytos prievolės.

Darbdavių pareiga užtikrinti, kad būtų veiksmingai sprendžiami smurto ir priekabiavimo klausimai ir jų prevencija, o ši pareiga turi būti įgyvendinama konsultuojantis su darbuotojų atstovais: *darbdaviai, konsultuodamiesi su darbuotojais ir (arba) jų atstovais, turi nustatyti,*

¹⁷² Pavyzdžiui: *vadovų ir darbuotojų sąmoningumo didinimas ir mokymai gali sumažinti smurto ir priekabiavimo darbe tikimybę*, „Framework agreement on harassment and violence at work“, *supra note*, 167: 3.

¹⁷³ Įmonės turi aiškiai pareikšti, kad smurtas ir priekabiavimas nebus toleruojami; šiame pareiškime turi būti nurodytos procedūros, kurių reikia laikytis iškilus tokiems atvejams, *ibid.*, 3.

¹⁷⁴ *Ibid.*, 3.

¹⁷⁵ *Ibid.*, 3.

¹⁷⁶ Tinkama procedūra turi būti grindžiama, bet neapsiriboti šiais punktais, *ibid.*, 3.

¹⁷⁷ Pavyzdžiui: visos šalys turi būti suinteresuotos elgtis diskretiškai, kad būtų apsaugotas visų orumas ir privatumas, jokia informacija neturėtų būti atskleista šalims, kurios nėra susijusios su atitinkamu atveju, skundai turėtų būti tiriami ir nagrinėjami nedelsiant, *ibid.*, 3.

¹⁷⁸ Pavyzdžiui: visos susijusios šalys turėtų būti išklausytos nešališkai ir traktuojamos sąžiningai, skundai turėtų būti pagrįsti išsamia informacija, melagingi kaltinimai neturėtų būti toleruojami ir gali užtraukti drausmines nuobaudas, *ibid.*, 3.

*peržiūrėti ir stebėti šias procedūras, siekdami užtikrinti, kad jos būtų veiksmingos tiek užkertant kelią problemoms, tiek sprendžiant problemas joms iškilus*¹⁷⁹.

Susitarimo šalių BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC ir Ryšių komiteto EUROCADRES/CEC struktūriniais padaliniais (nariams) Susitarimu numatytas pagrindinis įpareigojimas *Sutarties 139 straipsnio kontekste įgyvendinti šį Susitarimą pagal administracijai ir darbuotojams valstybėse narėse ir Europos ekonominės erdvės šalyse būdingą ir nusistovėjusią tvarką*, o Susitarimo šalys įsipareigoja pakviesti savo nares ir šalyse kandidatėse, kurioms dar netaikoma ES teisė, įgyvendinti šį Susitarimą¹⁸⁰.

Atsižvelgiant į atliktą Susitarimo turinio analizę, matyti, kad didžiąją dalį šio Susitarimo nuostatų sudaro įvairios aprašomosios ir rekomendacinės nuostatos, kuriomis siekiama perteikti kuo detalesnį Susitarime aptariamą temą aprašymą ir pasiūlyti atitinkamas rekomendacijas dėl veiksmų, kurių siūloma imtis, o norminio ar prievolinio pobūdžio nuostatų dalis labai nedidelė.

2.4. Susitarimas dėl įtraukių darbo rinkų

Susitarimą sudaro 6 dalys: 1) įžanga ir kontekstas; 2) Susitarimo tikslas; 3) aprašymas, kam taikomas Susitarimas ir įtrauktį į darbo rinką lemiantys veiksniai; 4) identifikuotos kliūtys, trukdančios kurti įtraukią darbo rinką; 5) socialinių partnerių veiksmai įtraukiai darbo rinkai sukurti; 6) Susitarimo įgyvendinimas ir tolesni veiksmai.

Susitarimo tikslas yra siekti visiškos asmenų integracijos į darbo rinką, didinti darbdavių, darbuotojų ir jų atstovų sąmoningumą įtraukios darbo rinkos naudos klausimais, suteikti darbuotojams, darbdaviams ir jų atstovams žinių, kaip išsiaiškinti, kokios yra įtraukios darbo rinkos kliūtys ir kaip jas išspręsti¹⁸¹.

Prie Susitarimo taip pat pridėti du priedai, kurių įgyvendinimas, kaip nurodoma Susitarimo įžangoje, galėtų prisidėti prie Susitarimo tikslų įgyvendinimo: Rekomendacijos valdžios institucijoms ir kitiems subjektams (1 priedas) ir Nuorodos (2 priedas) – į Europos teisinius ir neteisinius instrumentus – Europos socialinių partnerių tekstus, Europos Tarybos išvadas, sprendimus, Europos Komisijos rekomendacijas, Europos Tarybos direktyvas.

Išanalizavus Susitarimą sudarančių nuostatų pobūdį, nustatyta, kad Susitarimą sudaro prievolinės (5 %), organizacinės (20 %) ir kitos nuostatos (aprašomosios ir pan.) (75 %).

Beveik visą Susitarimą, t. y. absoliučią daugumą jo nuostatų, išskyrus organizacines nuostatas, sudaro **informacinio, aprašomojo** pobūdžio nuostatos apie įtraukios darbo rinkos

¹⁷⁹ „Framework agreement on harassment and violence at work“, *supra note*, 167: 3.

¹⁸⁰ *Ibid.*, 4.

¹⁸¹ „Framework agreement on inclusive labour markets“, EC, žiūrėta 2025 m. sausio 4 d., <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5160>, 4.

reiškinį ir su juo susijusius aspektus, t. y. įtraukios darbo rinkos naudą visuomenei, pavyzdžiui, *įtraukios darbo rinkos leidžia ir skatina visus darbingo amžiaus žmones dirbti apmokamą darbą ir suteikia jiems galimybę tobulėti*¹⁸², subjektus, kuriems taikomas Susitarimas, pavyzdžiui: *šis susitarimas taikomas tiems asmenims, kurie susiduria su sunkumais patekdami į darbo rinką, grįždami ar integruodamiesi į ją, ir tiems, kurie, nors ir dirba, rizikuoja prarasti darbą dėl toliau nurodytų veiksnių*¹⁸³; aprašomi dalyvavimą darbo rinkoje lemiantys veiksniai, kurie yra trijų rūšių: kontekstiniai, susiję su darbu ir individualūs, kurie apima labai plačias sritis ir yra tiek nuo asmens priklausančių, subjektyvių veiksnių, tiek nuo asmens nepriklausančių, objektyvių veiksnių. Tokia veiksnių analizė nurodo į tai, kokių veiksmų turėtų imtis atskiri subjektai – valstybė, jos institucijos, darbdavys, darbuotojas, kad darbo rinka taptų įtraukesnė, pavyzdžiui, *keletas veiksnių arba jų derinys gali skatinti arba atgrasyti dalyvavimą darbo rinkoje; šie veiksniai gali būti kontekstiniai, susiję su darbu arba individualūs ir laikui bėgant gali keistis; tarp skirtingų veiksnių nėra hierarchijos*¹⁸⁴.

Taip pat apibūdinamos kliūtys, trukdančios kurti įtraukią darbo rinką, kurių identifikavimas nurodo į skirtingus aspektus, kuriuos atskirai arba kartu, priklausomai nuo nurodytos problemos, turėtų spręsti valdžios institucijos, darbdaviai, darbuotojai. Pagrindinių identifikuotų kliūčių pavyzdžiai: *su informacijos prieinamumu susijusios kliūtys [...]; įdarbinimo kliūtys [...]; su mokymu, įgūdžiais ir gebėjimais susijusios kliūtys [...]; kliūtys, susijusios su darbdavių, darbuotojų, jų atstovų ir darbo ieškančiųjų atsakomybe ir požiūriu [...]; su profesiniu gyvenimu susijusios kliūtys [...]; taip pat yra keletas veiksnių, peržengiančių vien socialinių partnerių kompetencijos ribas ir turinčių įtakos darbo rinkų veiksmingumui integruojant visus darbingo amžiaus asmenis; tokie veiksniai, priemonės ir politika gali prisidėti prie įtraukties į darbo rinką ir yra išdėstyti 1 priede pateiktose rekomendacijose*¹⁸⁵.

Pateikiamos **rekomendacijos** dėl veiksmų, kurių galėtų imtis įvairūs subjektai – darbdaviai, darbuotojai, jų atstovai, darbo ieškantys asmenys ir trečiosios šalys, ir kurių įgyvendinimas galėtų prisidėti prie įtraukios darbo rinkos sukūrimo¹⁸⁶.

Rekomendacijos taip pat pateikiamos Susitarimo 1 priede¹⁸⁷ „Rekomendacijos valdžios institucijoms ir kitiems subjektams“, kurios, kaip nurodyta Susitarime, pagal savo pobūdį skirtos

¹⁸² „Framework agreement on inclusive labour markets“, *supra note*, 181: 4.

¹⁸³ *Ibid.*, 4, taip pat kitos nuostatos: *socialiniai partneriai pripažįsta, kad šie žmonės susiduria su skirtingais iššūkiais, kuriems reikia tinkamų sprendimų; šis susitarimas nėra orientuotas į konkrečias grupes; jame pateikiamos pagrindinės nuostatos, daugiausiai dėmesio skiriant tam, kaip pagerinti įtrauktį į darbo rinką.*

¹⁸⁴ *Ibid.*, 4.

¹⁸⁵ *Ibid.*, 5.

¹⁸⁶ Pavyzdžiui: *tokios konkrečios priemonės apima, pavyzdžiui: prireikus organizuoti sąmoningumo didinimo kampanijas ir parengti veiksmų planus, skirtus sektoriaus ar profesijos (-ų) įvaizdžiui visais aspektais pagerinti ir (arba) atkurti, ibid.*, 6-7.

¹⁸⁷ *Ibid.*, 9-11.

įgyvendinti valstybėms narėms ir kitiems subjektams. Tai yra siūlymai dėl priemonių, skirtų žmonėms, susiduriantiems su sunkumais darbo rinkoje, įdarbinimo ir karjeros konsultavimo paslaugų efektyvumo didinimo, su švietimu ir mokymu susijusios rekomendacijos, Bendrijos priemonių, skirtų regioninei infrastruktūrai plėtoti arba perėjimui sektoriuose ir srityse, kurias paveikė struktūriniai pokyčiai, naudojimo, socialinės ir fizinės infrastruktūros, tokios kaip transportas, priežiūra, mokyklos ir būstas, prieinamumo užtikrinimo, verslo kūrimo ir plėtros palengvinimo, mokesčių ir išmokų sistemų.

2 priede „Nuorodos“ nurodyti dokumentai Susitarimą pasirašiusių šalių nurodomi kaip svarbi sudėtinė dalis, siekiant įtraukti darbo rinkų. Šie dokumentai pagal jų prigimtį turi būti įgyvendinami skirtingų subjektų: Europos socialinių partnerių tekstai – pačių socialinių partnerių arba jų narių, Europos Tarybos išvados, rekomendacijos, sprendimai, direktyvos – valstybių narių. Dauguma šiame priede nurodytų dokumentų, atsižvelgiant į jų priėmimo datas, atitinkamų subjektų jau turėjo būti įgyvendinti, pavyzdžiui, Europos Tarybos direktyvos, tačiau kitų dokumentų, pavyzdžiui, ankstesnių Europos socialinių partnerių susitarimų, įgyvendinimas yra įvykęs ne pilna apimtimi. Atsižvelgiant į tai, nors šiuose susitarimuose nurodyti tam tikri įgyvendinimo terminai, vis dėlto jų įgyvendinimas išlieka aktualus ir ateityje, pasibaigus dokumentuose nurodytam oficialiam jų įgyvendinimo terminui¹⁸⁸.

Minėti priedai yra sudėtinė Susitarimo, kurį, kaip jame nurodyta, yra įpareigojamos įgyvendinti Susitarimą pasirašiusių organizacijų narės, dalis. Iki tol įgyvendintų Susitarimų patirtis parodė, kad Susitarimai, nors daugeliu atvejų inicijuojami ir įgyvendinami socialinių partnerių, įgyvendinami dalyvaujant ir kitiems subjektams – valstybės institucijoms, kitoms organizacijoms, bendradarbiaujant valstybei ir socialiniams partneriams. Todėl nepaisant to, kokiems konkrečioms subjektams rekomenduojama įgyvendinti Susitarimo prieduose pateiktas rekomendacijas, pati įgyvendinimo iniciatyva ir postūmis, atsižvelgiant į Susitarime nurodytą pareigą dėl Susitarimo įgyvendinimo, tenka Susitarimą pasirašiusių organizacijų narėms – socialinių partnerių organizacijoms.

Susitarime jį pasirašę Europos socialiniai partneriai nurodo **deklaratyvaus** pobūdžio įsipareigojimą dėl šio Susitarimo įgyvendinimo, t. y. kartu su savo nariais ieškoti Susitarime aptariamose temose ir siūlymų sprendimų, įkvėpti savo narius¹⁸⁹.

Susitarimo **prievolinės** nuostatos yra tik Susitarimą pasirašiusių šalių organizacijoms narėms numatytos prievolės. Susitarimo šalių BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ir ETUC ir

¹⁸⁸ Tokia išvalga pateikiama daugelyje Europos socialinių partnerių autonominių tarpšakinių susitarimų įgyvendinimo ataskaitų, pavyzdžiui, Social Dialogue Committee. *Implementation of the European Framework agreement on inclusive labour markets*. 2014. <https://www.busesseurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2015-00260-E.pdf>, 32.

¹⁸⁹ *Europos socialiniai partneriai pripažįsta, kad jie privalo gilinti savo apmąstymus, įsitraukti į sprendimų paiešką ir sutelkti savo narius*, „Framework agreement on inclusive labour markets“, *supra note*, 181: 6.

Ryšių komiteto EUROCADRES/CEC nariams Susitarimu numatytas pagrindinis įpareigojimas *Sutarties 155 straipsnio kontekste skatinti ir įgyvendinti šį Susitarimą pagal administracijai ir darbuotojams valstybėse narėse ir Europos ekonominės erdvės šalyse būdingą ir nusistovėjusią tvarką*, o Susitarimo šalys įsipareigoja pakviesti savo nares ir šalyse kandidatėse, kurioms dar netaikoma ES teisė, įgyvendinti šį Susitarimą¹⁹⁰.

Atlikta Susitarimo turinio analizė rodo, kad didžiąją dalį šio Susitarimo nuostatų sudaro įvairios aprašomosios ir rekomendacinės nuostatos, kuriomis siekiama perteikti kuo detalesnį Susitarime aptariamą temą aprašymą ir pasiūlyti atitinkamas rekomendacijas dėl veiksmų, kurių siūloma imtis, pateikiant ir rekomendacijas, pagal kompetenciją skirtas įgyvendinti nacionalinėms valstybių institucijoms ir kitiems subjektams. Šiame Susitarime, priešingai nei ankstesniuose Europos socialinių partnerių autonominiuose tarpšakiniuose susitarimuose nėra nei vienos norminio ir prievolinio pobūdžio nuostatos, kurios būtų taikomos į Susitarimo taikymo apimtį patenkantiems darbdaviams ir darbuotojams.

2.5. Susitarimas dėl aktyvaus senėjimo ir kartų solidarumu grindžiamo požiūrio

Susitarimą sudaro 5 dalys: 1) įžanga; 2) tikslai; 3) aktyvaus senėjimo ir kartų solidarumu grindžiamo požiūrio sąvokų apibrėžimas, 4) socialinių partnerių priemonės ir veiksmai, susiję su darbo jėgos strateginiu įvertinimu, įskaitant demografiniu požiūriu; sauga ir sveikata darbe; įgūdžių ir kompetencijos vadyba; darbo organizavimu, siekiant sveiko ir produktyvaus darbinio gyvenimo; skirtingų kartų bendradarbiavimu, 5) Susitarimo įgyvendinimas ir tolesni veiksmai.

Susitarimo tikslai yra didinti darbdavių, darbuotojų ir jų atstovų sąmoningumą dėl iššūkių, susijusių su demografiniais pokyčiais; įgalinti darbdavius, darbuotojus ir jų atstovus visais lygiais skatinti aktyvų senėjimą; užtikrinti ir išlaikyti sveiką, saugią ir produktyvią darbo aplinką; skatinti keitimąsi žiniomis ir patirtimi tarp skirtingų kartų¹⁹¹.

Išanalizavus Susitarimą pagal jį sudarančių nuostatų pobūdį, nustatyta, kad Susitarimą sudaro prievolinės (15 %), organizacinės (16 %) ir kitos (aprašomosios, rekomendacinės) nuostatos (69 %).

Didelę dalį Susitarimo nuostatų sudaro **aprašomojo** pobūdžio nuostatos, kuriomis pateikiamos Susitarimo pagrindą sudarančių sąvokų apibrėžtys, t. y. nurodoma, kaip yra suprantamos sąvokos aktyvus senėjimas ir kartų solidarumu grindžiamas požiūris¹⁹²; apibūdinama

¹⁹⁰ „Framework agreement on inclusive labour markets“, *supra note*, 181: 7.

¹⁹¹ „European social partners' autonomous Framework agreement on active ageing and an inter-generational approach“, EC, žiūrėta 2025 m. sausio 4 d., <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5504>, 4.

¹⁹² Aktyvus senėjimas – tai optimizuotos galimybės įvairaus amžiaus darbuotojams dirbti geromis, produktyviomis ir sveikomis sąlygomis iki oficialaus pensinio amžiaus, remiantis abipusiu darbdavių ir darbuotojų įsipareigojimu ir

darbo jėgos įvertinimo pridėtinė vertė, kokių naudingų tikslų šis įvertinimas padėtų pasiekti, kokia būtų jo nauda¹⁹³. Nors ši nauda ir preziumuojama, atkreipiamas dėmesys, kad šiame Susitarime siūlomus atlikti veiksmus įmanoma, net jei tokie vertinimai ir nebūtų atlikti¹⁹⁴, vis dėlto, atsižvelgiant į pateiktą išsamų tokių vertinimų pridėtinės vertės aprašymą, darytina išvada, kad tokių vertinimų neatlikimas nepaneigia galimos gauti naudos, jeigu jie būtų atlikti. Panašiai pateikiama nauda ir darbuotojams nustatyto krūvio įvertinimo, kuris reikalingas nustatyti galimų pokyčių poreikį, ypač atsižvelgiant į vyresnio amžiaus darbuotojų poreikius¹⁹⁵, darbo organizavimo pritaikymo tiek prie įmonių, tiek prie darbuotojų tikslas¹⁹⁶, darbo organizavimo būdas, kuriuo galima pasiekti kartų tarpusavio bendradarbiavimo ir solidarumo¹⁹⁷, taip pat deklaratyvaus pobūdžio nuostata, galbūt labiau skirta darbdaviams, pagal kokius kriterijus turėtų būti vertinami darbuotojai¹⁹⁸.

Susitarime pateikiama nemažai **rekomendacijų** dėl to, kokių priemonių ir veiksmų siūloma imtis tam tikrais aspektais, susijusiais su darbo jėgos įvertinimu įvairiais aspektais – amžiaus, lyties, įgūdžių ir kitais¹⁹⁹; saugos ir sveikatos darbe prevencija, stiprinimu, įvairių su darbo santykiais susijusių subjektų (darbuotojų, vadovybės, atstovų saugai ir sveikatai) įtraukimu į šį procesą²⁰⁰, kartu pateikiant nuorodą į Europos Tarybos direktyvą, kuria turi būti vadovaujama darbuotojų saugos ir sveikatos srityje²⁰¹; su amžiumi susijusiais įgūdžiais ir kompetencijomis

motyvacija; kartų solidarumu grindžiamas požiūris reiškia visų kartų stipriųjų pusių ir objektyvios situacijos panaudojimą, abipusio supratimo gerinimą ir bendradarbiavimo bei solidarumo tarp kartų rėmimą darbo vietoje, „European social partners’ autonomous Framework agreement on active ageing and an inter-generational approach“, supra note, 191: 4.

¹⁹³ *tai (aut. past. šie vertinimai) galėtų paskatinti juos (aut. past. socialinius partnerius / vadovybę) sukurti labiau darbuotojų ir įmonių, ypač MVI, poreikiams pritaikytas priemones; šie strateginiai vertinimai padėtų darbdaviams, darbuotojams ir (arba) jų atstovams, laikantis nacionalinės praktikos ir procedūrų, įvertinti riziką ir galimybes bei imtis būtinų veiksmų, kad prisitaikytų prie kintančios demografinės padėties, kaip nurodyta tolesniuose susitarimo skyriuose, ibid., 5.*

¹⁹⁴ *tačiau daugelį šiame susitarime numatytų veiksmų galima atlikti ir neatlikus tokių vertinimų, ibid., 5.*

¹⁹⁵ *tai (aut. past. užduočių, kurios yra ypač fiziškai ir (arba) protiškai sudėtingos, identifikavimas) turėtų parodyti, ar būtini praktiškai darbo aplinkos pakeitimai, siekiant užkirsti kelią nustatytiems pernešg dideliems fiziniams ar protiniams darbuotojams keliamiems krūviams arba juos sumažinti, kad jie būtų saugūs ir sveiki darbe iki oficialaus pensinio amžiaus, ibid., 5.*

¹⁹⁶ *tikslas (aut. past. darbo organizavimo pritaikymo prie įmonių ir darbuotojų poreikių) – skatinti sveiką ir produktyvų darbinį gyvenimą viso gyvenimo perspektyvoje, ibid., 7.*

¹⁹⁷ *vienas iš būdų tai (aut. past. kartų bendradarbiavimą ir solidarumą) pasiekti yra abipusis žinių ir patirties perdavimas tarp skirtingų amžiaus grupių darbuotojų, ibid., 7.*

¹⁹⁸ *visi darbuotojai turėtų būti vertinami pagal jų gebėjimus, įgūdžius ir žinias, nepriklausomai nuo amžiaus, vengiant stereotipų ir įveikiant barjerus tarp amžiaus grupių, jei tokių yra, ibid., 7.*

¹⁹⁹ *Pavyzdžiui, šie strateginiai vertinimai, be kita ko, galėtų apimti: esamą ir prognozuojamą amžiaus piramidę, įskaitant lyčių aspektus; įgūdžius, kvalifikaciją ir patirtį; darbo sąlygas; su darbu susijusius sveikatos ir saugos aspektus, ypač dirbant su sunkiomis profesijomis; [...], ibid., 5.*

²⁰⁰ *Pavyzdžiui, priemonės / įrankiai, skirti darbuotojų sveikatai ir saugai palaikyti, be kita ko, galėtų apimti: darbo procesų ir darbo vietų pritaikymą; užduočių perskirstymą / paskirstymą darbuotojams; veiksmingos prevencijos strategijos ir rizikos vertinimą, atsižvelgiant į galiojančias teises prievole, įskaitant visų darbuotojų mokymą apie sveikatos ir saugos taisykles darbo vietoje, ibid., 6.*

²⁰¹ *tai (aut. past. užduočių, kurios yra ypač fiziškai ir (arba) protiškai sudėtingos, identifikavimas) turėtų būti daroma siekiant numatyti, užkirsti kelią ir įvertinti darbuotojų saugos ir sveikatos riziką, laikantis ES darbuotojų saugos ir sveikatos direktyvos (89/391/EEB), ibid., 5.*

susijusios rekomendacijos apie įgūdžių, ypač tuo laiku aktualiausių, poreikio nustatymą, mokymus, karjeros galimybes²⁰²; su produktyviu darbo organizavimu susijusios rekomendacijos dėl darbo organizavimo pokyčių numatymo ir prisitaikymo, lankstesnių darbo laiko susitarimų, vadovų sąmoningumo didinimo ir kt.²⁰³, akcentuojant ypatingą vadovybės ir socialinių partnerių vaidmenį šiuo aspektu²⁰⁴; su skirtingų kartų bendradarbiavimu susijusios rekomendacijos dėl atsižvelgimo į konkretaus darbuotojo gebėjimus skirstant užduotis, jaunesnių darbuotojų mokymu, žinių ir patirties perdavimu ir kaupimu, sąmoningumo didinimu, bendradarbiavimą su kitomis įstaigomis²⁰⁵.

Tam tikros Susitarimo nuostatos, numatytos darbo jėgos įvertinimo, saugaus, sveiko ir produktyvaus darbo, įgūdžių ir kompetencijų didinimo, skirtingų kartų bendradarbiavimo skatinimo srityse, gali būti traktuojamos dviprasmiškai.

Viena vertus, pagal savo formą jos laikytinos kaip **deklaratyvūs** pareiškimai – tokios formuluotės, kaip „viena iš socialinių partnerių **funkcijų** – *skleisti informaciją apie veiksmingas priemones savo nariams [...] ir perduoti reikiamas praktines žinias, kaip jas naudoti*“, „viena iš socialinių partnerių **funkcijų** – *sudaryti geresnes sąlygas darbuotojams, nepriklausomai nuo amžiaus, sąžiningai gauti pakankamai platų mokymų pasirinkimą [...]*“, „socialiniai partneriai **pripažįsta** strateginių darbo jėgos demografijos vertinimų [...] pridėtinę vertę“, „atitinkamo lygmens socialiniai partneriai **siekia skatinti ir palengvinti** veiksmus darbo vietoje, remiantis tinkama informacija, pavyzdžiui, identifikuojant užduotis, kurios yra ypač fiziškai ir (arba) protiškai sudėtingos“, „atitinkamo lygmens socialiniai partneriai **siekia remti ir skatinti** įmones pritaikyti darbo organizavimą prie įmonių ir darbuotojų poreikių“, „atitinkamo lygmens socialiniai partneriai **siekia sukurti** darbo aplinką, kuri leistų visų kartų ir amžiaus darbuotojams dirbti kartu, [...]“²⁰⁶.

Kita vertus, turinio prasme jos galėtų būti vertintinos kaip atskleidžiančios tam tikras **pareigas**, kurios yra priskiriamos įvairių lygmenų (nacionaliniu ar kitais lygmenimis

²⁰² Pavyzdžiui, įgūdžių ir kompetencijų valdymo rėmimo priemonės / įrankiai, be kita ko, galėtų apimti: vadovybės ir darbuotojų atstovų informuotumo apie įgūdžių poreikius atsižvelgiant į amžių didinimą; mokymus įvairaus amžiaus darbuotojams, [...], „European social partners’ autonomous Framework agreement on active ageing and an inter-generational approach“, *supra* note, 191: 6.

²⁰³ Pavyzdžiui, darbo organizavimo priemonės, skirtos sveikam ir produktyviam darbiniam gyvenimui, be kita ko, galėtų apimti: skatinti tiek jaunų, tiek vyresnių darbuotojų gebėjimą geriau numatyti darbo organizavimo pokyčius ir prie jų prisitaikyti, siekiant maksimaliai padidinti žmoniškųjų išteklių potencialą; darbo susitarimus, įskaitant darbo laiką; užduočių paskirstymą tarp darbuotojų pritaikymą, *ibid.*, 7.

²⁰⁴ socialiniai partneriai ir (arba) vadovybė turėtų sudaryti geresnes sąlygas ir skatinti pritaikomo darbo organizavimo įgyvendinimą visą gyvenimą; tai turėtų būti daroma kolektyviai ir (arba) individualiai, laikantis socialinio dialogo praktikos darbo vietoje, *ibid.*, 7.

²⁰⁵ Pavyzdžiui, įrankiai / priemonės kartų solidarumui pasiekti, be kita ko, galėtų apimti: užduočių paskirstymą pagal gebėjimus / įgūdžius / žinias; mokymo / mentorystės / koučingo schemas, skirtas sutikti jaunesnius darbuotojus ir supažindinti su jų darbo aplinka, įskaitant būdus, kaip jiems atskleisti savo potencialą; žinių / įgūdžių perdavimo programas – jaunesni – vyresnio amžiaus darbuotojams, vyresni – jaunesniems, įskaitant IT ir skaitmeninius įgūdžius, universalius įgūdžius, santykių su klientais įgūdžius, jei tinkama, *ibid.*, 7-8.

²⁰⁶ *Ibid.*, 4-8.

veikiantiems) socialiniams partneriams, kaip netiesiogiai nurodančios, kad socialiniai partneriai įvairiose šalyse atitinkamais lygmenimis turi atlikti nurodytas funkcijas, turi pareigą siekti nurodytų tikslų ir turi pripažinti atitinkamų veiksmų (šiuo atveju – strateginių darbo jėgos demografijos vertinimų) reikalingumą, nes nuo to gali labai priklausyti Susitarimo įgyvendinimo rezultatai. Šiuo atžvilgiu šis Susitarimas skiriasi nuo ankstesnių Europos socialinių partnerių autonominių tarpšakinių susitarimų tokio pobūdžio nuostatų, kurios nurodydavo darbdavių ir darbuotojų, o ne jų atstovams numatomas prievolės.

Minėtas nuostatas dėl nacionalinių socialinių partnerių funkcijų vertinant kaip **prievolines** nuostatas, šiame Susitarime tokių nuostatų nustatyta trijų rūšių: jau aptartos šalių atitinkamų lygmenų socialiniams partneriams priskirtinos prievolės, darbdavių, patenkančių į šio Susitarimo taikymo sritį, prievolės ir Susitarimą pasirašiusių šalių organizacijoms nariams numatytos prievolės.

Darbdaviams, patenkantiems į šio Susitarimo taikymo sritį, numatyta tik viena **prievolė**: *įmonių vadovybė atlieka vaidmenį nustatant galimus užduočių paskirstymo patobulinimus, taip pat palaikant ir gerinant darbuotojų, kuriems ji vadovauja, sveikatą ir saugą darbe bei produktyvumą*²⁰⁷.

Susitarimo šalių BusinessEurope, UEAPME, CEEP ir ETUC ir Ryšių komiteto EUROCADRES/CEC nariams Susitarimu numatytas pagrindinis įpareigojimas *Sutarties 155 straipsnio kontekste skatinti ir įgyvendinti įrankius ir priemones, kur reikia, nacionaliniu, šakos ir/ar įmonės lygiu pagal administracijai ir darbuotojams valstybėse narėse ir Europos ekonominės erdvės šalyse būdingą ir nusistovėjusią tvarką, akcentuojant skirtingus lygmenis, kuriais pagal poreikį gali vykti įgyvendinimas, o Susitarimo šalys įsipareigoja pakviesti savo nares ir šalyse kandidatėse, kurioms dar netaikoma ES teisė, įgyvendinti šį Susitarimą*²⁰⁸.

Atlikta Susitarimo turinio analizė rodo, kad didžiąją dalį šio Susitarimo nuostatų sudaro įvairios aprašomosios ir rekomendacinės nuostatos. Ypač didelę dalį sudaro rekomendacijos, kuriomis siekiama pasiūlyti atitinkamus aktyvaus senėjimo ir kartų bendradarbiavimo skatinimui skirtus veiksmus. Šiame Susitarime, kaip ir Europos socialinių partnerių autonominiame tarpšakiniame susitarime dėl įtraukių darbo rinkų nėra nei vienos norminio pobūdžio nuostatos, kurios būtų taikomos į Susitarimo taikymo apimtį patenkantiems subjektams, tačiau, nors ir labai nedaug, yra kelių rūšių prievolinio pobūdžio nuostatų – šiuo atžvilgiu, lyginant su ankstesniais Europos socialinių partnerių autonominiais tarpšakiniais susitarimais, išskirtini šalių nacionaliniams partneriams įvairiais lygmenimis siūlomi įpareigojimai.

²⁰⁷ „European social partners’ autonomous Framework agreement on active ageing and an inter-generational approach“, *supra note*, 191: 7.

²⁰⁸ *Ibid.*, 9.

2.6. Susitarimas dėl skaitmeninimo

Susitarimą sudaro penkios pagrindinės struktūrinės dalys: 1) įžanga; 2) tikslai; 3) Susitarimo taikymo apimtis, konkrečių sąvokų reikšmė; 4) bendradarbiavimo tarp darbdavių ir darbuotojų atstovų procesas – ši dalis apima 4 konkretesnes dalis, t. y. skaitmeniniai įgūdžiai ir darbo užtikrinimas, teisė dirbti ir teisė atsijungti, dirbtinis intelektas ir žmogaus valdymo principo užtikrinimas, žmogaus orumo gerbimas ir stebėseną; 5) Susitarimo įgyvendinimas ir tolesni veiksmai.

Susitarimo tikslai yra didinti darbdavių, darbuotojų ir jų atstovų sąmoningumą dėl skaitmeninės transformacijos galimybių ir iššūkių; skatinti darbdavius, darbuotojus ir jų atstovus kurti priemones ir veiksmus, skirtus pasinaudoti šiomis galimybėmis ir spręsti iššūkius, atsižvelgiant į esamas iniciatyvas, praktiką ir kolektyvines sutartis; skatinti darbdavių, darbuotojų ir jų atstovų bendradarbiavimą; integruojant skaitmenines technologijas skatinti vadovautis į žmogų orientuotu požiūriu: remti / padėti darbuotojams, didinti produktyvumą²⁰⁹.

Išanalizavus Susitarimą sudarančių nuostatų pobūdį, nustatyta, kad Susitarimą sudaro norminės (5 %), prievolinės (22 %), organizacinės (8 %), informacinės (1 %) ir kitos nuostatos (64 %).

Susitarime didžioji dalis nuostatų yra **aprašomojo** pobūdžio, susijusios su Susitarimo sudarymu ir taikymu erdvėje, subjektams ir veikloms bei sektoriams²¹⁰, aktualių šiame Susitarime vartojamų sąvokų, tokių kaip „darbo organizavimas“²¹¹, „darbo turinys“²¹², „darbo sąlygos“²¹³, „darbo santykiai arba tarpasmeniniai santykiai“²¹⁴ ir kt. paaiškinimais ir aprašymais.

Prieš aprašant darbdavių ir darbuotojų atstovų bendradarbiavimo procesą, pateikiami **metodinio pobūdžio aprašymai** apie svarbiausius veiksnius, siekiant skaitmeninės transformacijos – abipusis darbo santykių šalių sutarimas ir tokios transformacijos galimų rizikų sumažinimas, kompleksinio požiūrio į darbo vietos elementus laikymąsi ir būtinumą atsižvelgti į skirtingų dydžių įmonių interesus²¹⁵.

²⁰⁹ „European social partners’ framework agreement on digitalization“, EC, žiūrėta 2025 m. sausio 4 d., <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5665>, 4.

²¹⁰ *ši susitarimą sudarė Europos tarpsektoriniai socialiniai partneriai ir jis taikomas visoje ES / EEE; jis taikomas visiems viešojo ir privačiojo sektorių darbuotojams ir darbdaviams bei visoms ekonominėms veikloms, įskaitant veiklą, kurioje naudojamos internetinės platformos, kuriose egzistuoja darbo santykiai, kaip apibrėžta nacionaliniu lygmeniu, ibid., 4.*

²¹¹ „European social partners’ framework agreement on digitalization“, *op. cit.*, 5.

²¹² *Ibid.*, 5.

²¹³ Pavyzdžiui, darbo sąlygos reiškia darbo aplinką (pvz., sveikatą, saugą, fizinius ir protinius poreikius, gerą savijautą, klimatą, komfortą, sanitarines priemones, darbo įrangą) ir darbuotojų darbo sąlygų aspektus, *ibid.*, 5.

²¹⁴ *Ibid.*, 5.

²¹⁵ Pavyzdžiui, Atsižvelgiant į tai, kad: bendras tikslas – abipusiu sutarimu pasiekti perėjimą sėkmingai integruojant skaitmenines technologijas darbo vietoje ir pasinaudojant galimybėmis, taip pat užkertant kelią rizikai tiek darbuotojams, tiek darbdaviams ir jų sumažinant, ir užtikrinti geriausią įmanomą rezultatą tiek darbdaviams, tiek

Nurodomos sąlygos, kurios svarbios sėkmingam skaitmeninės transformacijos įgyvendinimui, akcentuojant bendras darbo santykių šalių, kurių kiekviena turi skirtingas atsakomybes, pastangas (pareigas)²¹⁶, darbdavių ir darbuotojų atstovų bendradarbiavimo procese svarbūs aptarti klausimai, tokie kaip *skaitmeniniai įgūdžiai ir užimtumo užtikrinimas, teisė dirbti ir teisė atsijungti, dirbtinis intelektas (DI) ir žmogaus kontrolės principo užtikrinimas, pagarba žmogaus orumui ir stebėjimas*²¹⁷, išsamiai aprašomi penki šio proceso etapai: (1) *bendras tyrimas / pasirengimas / pagrindimas*, (2) *bendras žemėlapis / reguliarius vertinimas / analizė*, (3) *bendra situacijos apžvalga ir skaitmeninės transformacijos strategijų priėmimas*, (4) *tinkamų priemonių / veiksmų priėmimas*, (5) *reguliari bendra stebėsena / tolesni veiksmai, mokymasis, vertinimas*²¹⁸, pabrėžiant atsižvelgimą tiek į konkrečių įmonių, tiek nacionalines darbo santykių sistemas, jau naudojamas priemonės ir darbo santykių šalių interesus²¹⁹.

Išsamiai aprašomos keturios sritys darbdavių ir darbuotojų atstovų bendradarbiavimo procese: (1) skaitmeniniai įgūdžiai ir darbo užtikrinimas: kokius įgūdžius reikia įdiegti, įgūdžių rinkinio darbuotojams poreikis, abipusė nauda iš skaitmeninių technologijų diegimo, pavyzdžiui, darbo sąlygų, inovacijų, našumo ir našumo padidėjimo dalies, verslo tęstinumo, įsidarbinamumo srityse²²⁰; (2) teisė dirbti ir teisė atsijungti – atkreipiamas dėmesys į pusiausvyros tarp darbo ir poilsio laiko, išlaikymą, taikant skaitmenines technologijas, darbuotojų saugos ir sveikatos prevenciją²²¹; (3) dirbtinis intelektas ir žmogaus valdymo principo užtikrinimas – nurodomi patikimo dirbtinio intelekto požymiai, akcentuojama žmogaus kontrolės ir viršenybės principo ir saugumo užtikrinimo būtinumas, pateikiama rekomendacija socialiniams partneriams dėl dirbtinio intelekto naudojimo potencialo išnagrinėjimo²²²; (4) žmogaus orumo gerbimas ir stebėjimas – aprašymu, jų tikslais, iššūkiais ir pagrindiniais aspektais – pabrėžiama duomenų saugos svarba²²³, šiame kontekste pateikiama ir viena **informacinė** Bendrojo duomenų apsaugos reglamento (BDAR) nuostata²²⁴.

darbuotojams; reikėtų atsižvelgti į kelis aspektus; siūlomas platus daugiadisciplinis požiūris, apimantis atitinkamus darbo vietos elementus, „European social partners’ framework agreement on digitalization“, *supra note*, 209: 6.

²¹⁶ *Ibid.*, 6.

²¹⁷ *Ibid.*, 6.

²¹⁸ *Ibid.*, 7.

²¹⁹ *Ibid.*, 7.

²²⁰ *Ibid.*, 8.

²²¹ *Ibid.*, 10.

²²² *Ibid.*, 11.

²²³ Pavyzdžiui, BDAR numato taisykles, susijusias su darbuotojų asmens duomenų tvarkymu darbo santykių kontekste, kurių reikia laikytis, *ibid.*, 11.

²²⁴ šiame susitarime socialiniai partneriai primena BDAR 88 straipsnį, kuriame nurodomos galimybės kolektyvinėmis sutartimis nustatyti konkretesnes taisykles, skirtas užtikrinti darbuotojų teisių ir laisvių apsaugą tvarkant asmens duomenis darbo santykių kontekste, *ibid.*, 11.

Yra kelios **norminės** nuostatos, susijusios su taisyklėmis dėl darbuotojų mokymų laiko ir apmokėjimo²²⁵, darbuotojų teisės būti nepasiekiamam, atlyginimo už papildomą darbą²²⁶, skaidrumo užtikrinimo naudojant dirbtinio intelekto technologijas žmogiškųjų išteklių procedūrose, darbuotojų teisės ginčyti dirbtinio intelekto sprendimus²²⁷, duomenų rinkimo tikslo²²⁸.

Šiame Susitarime nemažai **prievolinių** nuostatų – tai darbdaviams ir darbuotojams, patenkantiems į Susitarimo taikymo apimtį, numatytos prievolės, darbdavio ir kitų lygmenų socialiniams partneriams Susitarimą įgyvendinsiančiose šalyse numatytos prievolės ir Susitarimą pasirašiusių šalių organizacijoms narėms numatytos prievolės.

Darbdaviui numatyti įsipareigojimai, pareigos dėl reikiamų priemonių ir informacijos suteikimo darbuotojų atstovams, tinkamo skaitmeninių technologijų naudojimo, tam tikrų įgūdžių ir kompetencijų tobulinimo, pavyzdžiui: *darbuotojų atstovams bus suteiktos tokios priemonės ir informacija, kokios reikia, kad jie galėtų veiksmingai dalyvauti įvairiuose proceso etapuose; tai²²⁹ reiškia darbdavių įsipareigojimą teigiamai naudoti skaitmenines technologijas, siekiant gerinti inovacijas ir produktyvumą, užtikrinti ilgalaikę įmonių gerovę, darbuotojų užimtumo saugumą ir geresnes darbo sąlygas; lygiagrečiai reikia toliau ugdyti ir stiprinti žmogiškuosius ir socialinius įgūdžius bei kompetencijas, tokias kaip žmonių valdymas, emocinis intelektas ir sprendimų priėmimas²³⁰; darbdavio pareiga yra užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą visais su darbu susijusiais aspektais²³¹ ir kt.*

Kai kurios nuostatos gali būti laikytinos kaip bendrai darbo santykių dalyviams numatomos pareigos: *skirtinguose proceso etapuose visos šios temos²³² turi būti aptartos ir į jas atsižvelgta²³³; kilus abejonių dėl poveikio darbo sąlygoms ir sveikatai bei saugai, į kurį reikia skubiai atkreipti dėmesį, imamasi veiksmų²³⁴.* Tačiau atsižvelgiant į darbdaviui tiek ES, tiek

²²⁵ kai darbdavys prašo darbuotojo dalyvauti su darbu susijusiuose mokymuose, kurie yra tiesiogiai susiję su įmonės skaitmenine transformacija, mokymus apmoka darbdavys arba jie atliekami vadovaujantis kolektyvine sutartimi ar nacionaline praktika; jie vyksta tinkamu ir darbdaviui bei darbuotojui sutartu laiku, o jei įmanoma, darbo valandomis, „European social partners’ framework agreement on digitalization“, *supra note*, 209: 9.

²²⁶ visiškai laikantis darbo laiko teisės aktų ir kolektyvinėse sutartyse bei sutartiniuose susitarimuose numatytų darbo laiko nuostatų, jei darbdavys papildomai susisiečia su darbuotojais ne darbo valandomis, darbuotojas neprivalo būti pasiekiamas; ir atsižvelgiant į aukščiau pateiktą punktą, tinkamas atlyginimas už bet kokią papildomai dirbtą laiką, *ibid.*, 10.

²²⁷ tais atvejais, kai dirbtinio intelekto sistemos naudojamos žmogiškųjų išteklių procedūrose, tokiose kaip įdarbinimas, vertinimas, paaukštinimas ir atleidimas, veiklos analizė, skaidrumas turi būti užtikrintas teikiant informaciją; be to, nukentėjęs darbuotojas gali pateikti prašymą dėl žmogaus įsikišimo ir (arba) užginčyti sprendimą kartu su dirbtinio intelekto rezultatų testavimu, *ibid.*, 11.

²²⁸ duomenų rinkimas visada siejamas su konkrečiu ir skaidriu tikslu, *ibid.*, 12.

²²⁹ Aut. past. skaitmeninimo keliama iššūkiu ir galimybė.

²³⁰ „European social partners’ framework agreement on digitalization“, *supra note*, 209: 8.

²³¹ *Ibid.*, 10.

²³² Aut. past. darbo turinys – įgūdžiai, darbo sąlygos (įdarbinimo sąlygos, darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra), darbo sąlygos (darbo aplinka, sveikata ir sauga), darbo santykiai, darbo organizavimas.

²³³ „European social partners’ framework agreement on digitalization“, *supra note*, 209: 6.

²³⁴ *Ibid.*, 7.

nacionaliniais teisės aktais tenkančią prievolę užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą, taip pat į tai, kad atsižvelgimo teisė arba pareiga paprastai priskiriama tiems subjektams, kurie turi teisę priimti sprendimus – paprastai darbdaviui, tai galėtų būti laikoma darbdavio pareigomis.

Keli įsipareigojimai numatyti **darbuotojams**: *kartu su darbuotojų įsipareigojimu remti įmonių augimą ir sėkmę bei pripažinti potencialų skaitmeninių technologijų vaidmenį, jei įmonės nori išlikti konkurencingos šiuolaikiniame pasaulyje*²³⁵; *darbo laiko taisyklių, nuotolinio darbo ir mobiliojo darbo taisyklių laikymasis; aiškiai suprasti skaitmeninių įrankių naudojimo asmeniniais tikslais darbo metu politiką ir (arba) sutartas taisykles*²³⁶.

Yra nemažai nuostatų, kurios nurodo siūlomus **abiejų šalių įsipareigojimus ir įpareigojimus socialiniams partneriams** apsvarstyti tam tikras priemones, pavyzdžiui: *abiejų šalių įsipareigojimą tobulinti įgūdžius arba persikvalifikuoti, kad būtų galima įveikti įmonės skaitmeninius iššūkius; strategijos grindžiamos bendru socialinių partnerių įsipareigojimu: perkvalifikavimas ir kvalifikacijos kėlimas, kad darbuotojai galėtų pereiti į naujas darbo vietas arba prisitaikyti prie pertvarkytų darbo vietų įmonėje, sutartomis sąlygomis; darbo vietų pertvarkymas [...]; darbo organizavimo pertvarkymas [...]; lygių galimybių politika [...]; jei skaitmeninės technologijos prisideda prie nelygybės [...], šią problemą turi spręsti socialiniai partneriai*²³⁷; *darbo organizavimas ir darbo krūvis, įskaitant darbuotojų skaičių, yra pagrindiniai aspektai, kuriuos reikia nustatyti ir įvertinti bendrai; teikti darbdaviams ir darbuotojams rekomendacijas ir informaciją, kaip laikytis darbo laiko taisyklių, nuotolinio darbo ir mobiliojo darbo taisyklių, įskaitant tai, kaip naudotis skaitmeninėmis priemonėmis [...]*²³⁸.

Kai kurie klausimai, kurie nurodomi, kaip turimi apsvarstyti, susiję su dirbtinio intelekto sistemomis, labiau primena rekomendacijas nei prievolės²³⁹.

Susitarimo šalių BusinessEurope, SMEunited, CEEP ir ETUC ir Ryšių komiteto EUROCADRES/CEC nariams Susitarimu numatytas pagrindinis įpareigojimas *Sutarties 155 straipsnio kontekste skatinti ir įgyvendinti įrankius ir priemones, kur reikia, nacionaliniu, šakos ir/ar įmonės lygiu pagal administracijai ir darbuotojams valstybės narėse ir Europos ekonominės erdvės šalyse būdingą ir nusistovėjusią tvarką, akcentuojant skirtingus lygmenis, kuriais pagal poreikį gali vykti įgyvendinimas, o Susitarimo šalys įsipareigoja pakviesti savo nares ir šalyse kandidatėse, kurioms dar netaikoma ES teisė, įgyvendinti šį Susitarimą*²⁴⁰.

²³⁵ „European social partners’ framework agreement on digitalization“, *supra note*, 209: 8.

²³⁶ *Ibid.*, 10.

²³⁷ *Ibid.*, 9.

²³⁸ *Ibid.*, 10.

²³⁹ Pavyzdžiui, dirbtinio intelekto sistemos turėtų būti suprojektuotos ir eksploatuojamos taip, kad atitiktų galiojančius teisės aktus, įskaitant Bendrąjį duomenų apsaugos reglamentą (BDAR), būtų užtikrintas darbuotojo privatumas ir orumas, *ibid.*, 11.

²⁴⁰ *Ibid.*, 13.

Atlikta Susitarimo turinio analizė rodo, kad didžiąją dalį šio Susitarimo nuostatų sudaro įvairios aprašomosios ir rekomendacinės nuostatos, neretai atkreipiant dėmesį į atsižvelgimą į nacionalines darbo santykių sistemas ir skirtingų dydžių įmonių interesus. Šiame Susitarime yra kelios norminio pobūdžio nuostatos, nustatančios aktualias darbo, dirbamo naudojant skaitmenines ir dirbtinio intelekto technologijas, sąlygų taisykles. Taip pat yra kelių rūšių prievolinio pobūdžio nuostatų – darbuotojų ir darbdavių, patenkančių į Susitarimo taikymo apimtį, prievolės, šalių nacionaliniams partneriams įvairiais lygmenimis siūlomi įpareigojimai, kurių šiame Susitarime yra ypač gausu, ir Susitarimą pasirašiusių šalių organizacijoms narėms numatytos prievolės.

2.7. Europos socialinių partnerių autonominių tarpšakinių susitarimų formos ir turinio įvertinimas ir palyginimas

Šiame poskyryje siekiama įvertinti Europos socialinių partnerių autonominių tarpšakinių susitarimų (toliau – tarpšakiniai susitarimai) formos ir turinio atitiktį TDO rekomendacijoje Nr. 91 nurodytiems pagrindiniams kolektyvinių sutarčių elementams, aprašytiems šio darbo 1.3 poskyryje, kurie daugiausiai aptariami kaip organizacinės kiekvieno susitarimo nuostatos.

Visi autonominiai tarpšakiniai susitarimai atitinka TDO rekomendacijoje pateiktą kolektyvinės sutarties sąvoką – yra sudaryti raštu tarp darbuotojams ir darbdaviams atstovaujančių organizacijų dėl darbo ir / ar įdarbinimo sąlygų ar su tuo susijusių sąlygų.

Visų šių susitarimų organizacinės, kartu ir norminės, nuostatos apima sudarytų susitarimų peržiūros ir aiškinimo tvarką, kuri yra iš esmės vienoda visuose susitarimuose, kiekvieno iš susitarimų peržiūrą gali inicijuoti tiek bet kuri iš susitarimo šalių, tiek susitarimus pasirašiusių šalių organizacijos narės.

Kiekviena iš susitarimų nurodyta, kad šie susitarimai įpareigoja susitarimus pasirašiusių šalių nares įgyvendinti juos pagal administracijai ir darbuotojams valstybėse narėse ir EEE šalyse būdingą ir nusistovėjusią tvarką, taigi tokia nuostata rodo aiškiai priskiriamą prievolę įgyvendinti šiuos susitarimus.

Beveik visuose susitarimuose, išskyrus Susitarimą dėl teledarbo, yra nuostatos, kuriomis pabrėžiama socialinių partnerių teisė įvairiais lygmenimis susitarti dėl kitų nuostatų, kad būtų atsižvelgta į konkrečius atitinkamų socialinių partnerių poreikius, taip nurodant į galimybę susitarti dėl galimai palankesnių nuostatų. Taip pat nuostatos, nurodančios, kad šių susitarimų taikymas nesuteikia pagrindo mažinti bendro darbuotojams teikiamos apsaugos lygio šių susitarimų taikymo srityje, kartu reiškiantis, kad negali būti taikomos šių susitarimų tikslams prieštaraujančios nuostatos.

Nors šiuose susitarimuose tiesiogiai neminimos ginčų dėl šių susitarimų nuostatų interpretavimo sprendimo procedūros, tačiau jau minėtos nuostatos dėl sutarties aiškinimo iš dalies atlieka galimų kilti ginčų prevencijos vaidmenį, nes yra nustatyta tvarka, kaip turi vykti susitarimų nuostatų, dėl kurių kilo neaiškumų, aiškinimas.

Visuose susitarimuose nustatyta detali jų įgyvendinimo stebėsenos tvarka – nustatyta, kad susitarimus pasirašiusių šalių organizacijos turi teikti informaciją apie įgyvendinimą, beveik visų susitarimų atveju tokia informacija turi būti teikiama kasmet, o paskutiniaisiais metais susitarimuose nurodytos atsakingos institucijos turi parengti galutinę kiekvieno susitarimo įgyvendinimo ataskaitą. Dviejų iki šiol vėliausiai sudarytų autonominių susitarimų (Susitarimas dėl aktyvaus senėjimo ir kartų solidarumu grindžiamo požiūrio ir Susitarimas dėl skaitmeninimo) organizacinėse nuostatose nustatyt ir papildomi su stebėsenos tvarka susiję įsipareigojimai – minimas Susitarimą pasirašiusių socialinių partnerių įsipareigojimas imtis veiksmų tuo atveju, jeigu nebus pateikta informacijos apie Susitarimo įgyvendinimą arba jis nebus įgyvendintas – tokios nuostatos atsiradimo priežastys galimai gali būti vertintinos per ankstesnių Susitarimų įgyvendinimo prizmę, atsižvelgiant į įgyvendinimo metu kilusius iššūkius, mažesnę valstybių skaičių, teikusių ataskaitas apie kai kurių Susitarimų (pavyzdžiui, dėl įtraukimų darbo rinkų) įgyvendinimą, lyginant su pirmųjų dviejų tarpšakinių susitarimų įgyvendinimo informaciją teikusių šalių skaičiumi.

Visuose aptariamuose susitarimuose taip pat nurodyta, per kokį terminą jie turi būti įgyvendinti – per trejus metus nuo atitinkamo susitarimo pasirašymo.

Pateikta analizė atskleidžia, kad vertinant autonominius tarpšakinius susitarimus pagal TDO rekomendacijoje pateiktus pagrindinius kolektyvinėms sutartims būdingus elementus, šie susitarimai beveik visus juos iš esmės atitinka.

2.8. Europos socialinių partnerių autonominių tarpšakinių susitarimų įgyvendinimo tyrimas

Susitarimų įgyvendinimo ataskaitas pateikė didžioji dalis Europos šalių: Susitarimo dėl tele darbo įgyvendinimo – 23 šalys²⁴¹, Susitarimo dėl streso darbe – 21 šalis²⁴², Susitarimo dėl

²⁴¹ Social Dialogue Committee. *Implementation of the European framework agreement on telework*. 2006. https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework%202006_Final%20Joint%20Implementation%20Report%20-%20EN.pdf, 4.

²⁴² Social Dialogue Committee. *Implementation of the European autonomous Framework agreement on work-related stress*. 2008. <https://ec.europa.eu/social/search.jsp?mainCat=22&subCat=&year=&country=&advSearchKey=Framework+agreement&mode=advancedSubmit&langId=en&searchType=&search=Search>, 7.

priekabiavimo ir smurto darbe – 14 šalių²⁴³, Susitarimo dėl įtraukių darbo rinkų – 16²⁴⁴, Susitarimo dėl aktyvaus senėjimo ir kartų solidarumu grindžiamo požiūrio – 26 šalis²⁴⁵, Susitarimo dėl skaitmeninimo – 21 šalis²⁴⁶.

Visi susitarimai buvo įgyvendinti²⁴⁷ tokiomis priemonėmis, kurios pagal savo teisinio privalomumo pobūdį gali būti suskirstytos į dvi grupes – imperatyvaus pobūdžio ir rekomendacinio pobūdžio: Susitarimo dėl teledarbo įgyvendinimo – atitinkamai apie 57 % / 43 %²⁴⁸, Susitarimo dėl streso darbe – 47 % / 53 %, Susitarimo dėl priekabiavimo ir smurto darbe – 19 % / 81 %, Susitarimo dėl įtraukių darbo rinkų – 26 % / 74 %, Susitarimo dėl aktyvaus senėjimo ir kartų solidarumu grindžiamo požiūrio – 8 % / 92 %, Susitarimo dėl skaitmeninimo – 17 % / 83 %.

Visų susitarimų imperatyvaus pobūdžio įgyvendinimo rezultatai daugiausiai buvo susiję su įvairaus lygmens kolektyvinių sutarčių (nacionalinio, šakos, teritorinio, įmonės lygmens) pasirašymu ar keitimu²⁴⁹ bei teisės aktų pakeitimais ar naujų įstatymų priėmimu, pavyzdžiui, darbo kodekso pakeitimai kai kuriose šalyse (Čekijoje, Lenkijoje, Portugalijoje, Slovakijoje, Slovėnijoje, Vengrijoje)²⁵⁰; Darbo sąlygų įstatymo pakeitimai (Nyderlanduose), priimtas Karališkasis dekretas dėl psichosocialinio streso, kurį sukelia darbas, prevencijos (Belgijoje)²⁵¹; naujos nuostatos dėl darbo iš namų (Austrijoje), informavimo ir konsultavimo, susijusio su dirbtinio intelekto sistemų naudojimu (Ispanijoje), įstatymas dėl teisės atsijungti (Liuksemburge), socialinių partnerių

²⁴³ Social Dialogue Committee. *Implementation of the European autonomous Framework agreement on harassment and violence at work*. 2011.

<https://ec.europa.eu/social/search.jsp?mainCat=22&subCat=&year=&country=&advSearchKey=Framework+agreement&mode=advancedSubmit&langId=en&searchType=&search=Search>, 6-7.

²⁴⁴ Social Dialogue Committee. *Implementation of the European Framework agreement on inclusive labour markets*. 2014. <https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2015-00260-E.pdf>, 5.

²⁴⁵ Social Dialogue Committee. *Framework agreement on active ageing and an inter-generational approach. Final Implementation Report*. 2021. https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/reports_and_studies/2021-11-30_final_implementation_report_active_ageing_agreement_nov_2021.pdf, 6-7.

²⁴⁶ *European framework agreement on digitalisation. Final joint implementation report*. 2025. https://erc-online.eu/wp-content/uploads/2025/12/2025-BE_FRAMEWORK-AGREEMENT-ON-DIGITALISATION-Dec-2025-Final.pdf, 5.

²⁴⁷ Duomenys apie kiekvieno susitarimo įgyvendinimą surinkti ir apibendrinti, remiantis visų susitarimų įgyvendinimo ataskaitomis.

²⁴⁸ Prie šio ir kitų susitarimų – pirmas skaitmuo rodo imperatyvaus įgyvendinimo rezultatą, antras skaitmuo – rekomendacinio pobūdžio įgyvendinimo rezultatą.

²⁴⁹ *Implementation of the European framework agreement on telework*, supra note, 241: 9-11; *Implementation of the European autonomous Framework agreement on work-related stress*, supra note, 242: 20-23; *Implementation of the European autonomous Framework agreement on harassment and violence at work*, op. cit., 16-25; *Implementation of the European Framework agreement on inclusive labour markets*, op. cit., 21, 23; *Framework agreement on active ageing and an inter-generational approach. Final Implementation Report*, op. cit., 12-14, 16-17, 19-20; *European framework agreement on digitalisation. Final joint implementation report*, op. cit., 11-14.

²⁵⁰ *Implementation of the European framework agreement on telework*, op. cit., 12-13; *Implementation of the European autonomous Framework agreement on work-related stress*, op. cit., 24-25; *Implementation of the European autonomous Framework agreement on harassment and violence at work*, op. cit., 26, 28; *Implementation of the European Framework agreement on inclusive labour markets*, supra note, op. cit., 23;

²⁵¹ *Implementation of the European autonomous Framework agreement on harassment and violence at work*, op. cit., 26, 28.

susitarimai (nacionaliniai tarpšakiniai), pavyzdžiui, Liuksemburge susitarimas Didžiosios Hercogystės reglamentu buvo paskelbtas bendruoju įpareigojimu – privalomu visiems Liuksemburgo darbdaviams²⁵². Kai kurių susitarimų įgyvendinimo atveju taip pat minimi susitarimai su darbo tarybomis²⁵³.

Taip pat pažymėtina, kad veiklos, kurias Susitarime dėl įtraukių darbo rinkų buvo rekomenduota įgyvendinti valstybės institucijoms, priešingai nei dauguma kitų tiek šio, tiek ankstesnių Europos socialinių partnerių autonominių tarpšakinių susitarimų įgyvendinimo veiklų, įgyvendintos daugiausiai trišaliu formatu, t. y. dalyvaujant ir atitinkamų šalių vyriausybėms, taip pat kai kurių šalių vyriausybės suplanavo ir įgyvendino keletą norminio pobūdžio priemonių – struktūrinių reformų, pristatė savo planus reformuoti socialinės apsaugos sistemą²⁵⁴.

Susitarimai taip pat buvo įgyvendinti įvairiomis rekomendacinio pobūdžio veiklomis, pavyzdžiui, tokiais kaip bendri pareiškimai, deklaracijos, gairės, įrankiai, mokymai, planai, projektai, programos, rekomendacijos, renginiai, socialinių partnerių susitarimai, strategijos švietimo kampanijos, tyrimai ir kt.

Visų susitarimų, išskyrus Susitarimo dėl teledarbo, kuris daugiausiai įgyvendintas privalomą teisinį pobūdį turinčiomis priemonėmis, įgyvendinimo šalyse analizė rodo, kad susitarimai daugiau buvo įgyvendinti neprivalomą teisinį pobūdį turinčiomis priemonėmis – įvairiais rekomendacinio pobūdžio susitarimais, sąmoningumo didinimo kampanijomis, projektais, tyrimais ir panašiomis priemonėmis. Vis dėl įgyvendintų priemonių gausa rodo didelį dėmesį šiai temai, nepaisant to, kad jos nėra teisiškai privalomos.

Priimtų norminių poveikį turinčių priemonių – teisės aktų pakeitimų ar pasirašytų kolektyvinių sutarčių pakankamai nedidelį kiekį galima paaiškinti tuo, kad dalies šalių nacionaliniuose teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse dar iki atitinkamo susitarimo pasirašymo galiojo nuostatos, atliepančios konkretaus susitarimo tikslus ir turinį, todėl nebuvo poreikio kurti naujų nuostatų.

²⁵² *European framework agreement on digitalisation. Final joint implementation report, supra note*, 246: 11, 20-21, 23-24.

²⁵³ *Implementation of the European framework agreement on telework, supra note*, 241: 11; *European framework agreement on digitalisation. Final joint implementation report, op. cit.*, 27.

²⁵⁴ Pavyzdžiui, Čekijoje ir Nyderlanduose, Social Dialogue Committee. *Implementation of the European Framework agreement on inclusive labour markets, supra note*, 244: 28-29.

3. EUROPOS SOCIALINIŲ PARTNERIŲ AUTONOMINIŲ ŠAKOS SUSITARIMŲ IR KELIS SEKTORIUS APIMANČIO SUSITARIMO TURINIO TYRIMAS IR ĮGYVENDINIMAS NACIONALINĖSE TEISĖS SISTEMOSE

Šiame skyriuje bus nagrinėjami pagal SESV 155 straipsnį sudaryti Europos socialinių partnerių autonominiai šakos susitarimai ir kelis sektorius apimantis susitarimas, kurių yra penki:

1) 2006 m. balandžio 25 d. Europos stiklo pluošto gamintojų asociacijos (APFE) (*aut. past. dabar – GlassFibreEurope*), BIBM, CAEF, CEEMET, CERAME-UNIE, CEMBUREAU, Europos kalnakasybos ir naudingųjų iškasenų gavybos, chemijos ir energetikos pramonės šakų darbuotojų federacijos (EMCEF) (*aut. past. dabar – IndustriALL*), Europos metalo apdirbėjų federacijos (EMF) (*aut. past. dabar – IndustriALL*), EMO, EURIMA, EUROMINES, EUROROC, ESGA, FEVE, Europos lakštinio stiklo gamintojų asociacijos (GEPVP) (*aut. past. dabar – Glass for Europe*), IMA-Europe, UEPG susitarimas dėl darbuotojų sveikatos apsaugos ir geros praktikos principų taikymo tvarkant ir naudojant kristalinį silicio dioksidą ir jo turinčius produktus (toliau – Susitarimas dėl darbuotojų sveikatos apsaugos ir geros praktikos principų taikymo tvarkant ir naudojant kristalinį silicio dioksidą ir jo turinčius produktus);

2) 2009 m. birželio 18 d. Coiffure EU ir UNI europa susitarimas dėl Europos kirpėjų sertifikatų (toliau – Susitarimas dėl Europos kirpėjų sertifikatų);

3) 2012 m. balandžio 19 d. UEFA, Europos profesionalaus futbolo lygos (EPFL) (*aut. past. dabar – Europos lyga*), ECA ir FIFPro Division Europe susitarimas dėl minimalių reikalavimų, kurie turi būti nustatyti sutartyse su profesionalaus futbolo žaidėjais Europos Sąjungoje ir UEFA (toliau – Susitarimas dėl minimalių reikalavimų, kurie turi būti nustatyti sutartyse su profesionalaus futbolo žaidėjais Europos Sąjungoje ir UEFA);

4) 2021 m. lapkričio 5 d. CER ir ETF susitarimas dėl geležinkelių sektoriuje dirbančių moterų (toliau – Susitarimas dėl geležinkelių sektoriuje dirbančių moterų);

5) 2025 m. gruodžio 2 d. ETUCE ir EFEE susitarimas dėl teledarbo ir teisės atsijungti švietimo sektoriuje (toliau – Susitarimas dėl teledarbo ir teisės atsijungti švietimo sektoriuje).

Toliau atskiruose šio skyriaus poskyriuose bus pateikiama kiekvieno iš šių susitarimų turinio analizė pagal tai, kokio pobūdžio nuostatos sudaro kiekvieną susitarimą, šių susitarimų atitikties kolektyvinėms sutartims būdingiems elementams, nurodytiems 1951 m. TDO rekomendacijoje Nr. 91, analizė bei įvertinami įgyvendinimo ypatumai šalyse atitinkamame susitarime numatytu laikotarpiu, akcentuojant įgyvendinimo mastą ir būdus.

3.1. Susitarimas dėl darbuotojų sveikatos apsaugos ir geros praktikos principų taikymo tvarkant ir naudojant kristalinį silicio dioksidą ir jo turinčius produktus

Tai Europos socialinių partnerių autonominis kelis sektorius apimantis susitarimas.

Susitarimą sudaro preambulė ir 15 straipsnių: 1) tikslai; 2) taikymo sritis; 3) sąvokos; 4) principai; 5) gera praktika; 6) stebėseną; 7) ataskaitos, tobulinimas; 8) taryba; 9) konfidencialumas; 10) sveikatos būklės stebėjimas; 11) tyrimai – duomenų rinkimas; 12) trukmė – pataisos; 13) šalių kaita; 14) kitos sąlygos; 15) įsigaliojimas. Prie Susitarimo taip pat pridėti aštuoni priedai: Gera praktika (Geros praktikos vadovas) (1 priedas); Dulkėtumo stebėsenos protokolas (2 priedas); Ataskaitos formatas (3 priedas); Tiriamųjų darbų sąrašas (4 priedas); Pramonės šakų apibūdinimai (5 priedas); Taryba — Sekretoriatas (6 priedas); Geros praktikos principų pritaikymo procedūra (7 priedas); Sveikatos būklės stebėjimo protokolas, skirtas silikozei (8 priedas).

Preambulėje pateikiamos priežastys, dėl kurių buvo sudarytas šis Susitarimas – aprašomas kristalinio silicio dioksido paplitimas, jo naudojamos formos pramonėje ir pramonės šakos, kuriose jo daugiausiai naudojama, galimas neigiamas poveikis sveikatai, taip pat esminės priežastys, dėl kurių atsirado tokio susitarimo poreikis – *„įkvepiamo plaučiuose nusėdančio kristalinio silicio dioksido profesinio poveikio ribinė vertė ES lygmeniu nėra nustatyta, o nacionalinės profesinio poveikio ribinės vertės skiriasi. [...] įkvepiamas plaučiuose nusėdantis kristalinis silicio dioksidas dėl daugelio priežasčių [...] skiriasi nuo situacijų, su kuriomis paprastai susiduriama vadovaujantis įstatymais dėl darbuotojų saugos“*²⁵⁵. Šiuo atžvilgiu nustatyta teisinio reguliavimo spraga ir dideli skirtumai nacionalinėse sistemose, nepaisant to, kad darbuotojų sauga ir sveikata yra viena griežčiausiai reglamentuojamų darbo teisės sričių, todėl atsirado realus poreikis užpildyti šią spragą ir netolygumus sutartiniu darbo santykių šalių reguliavimu.

Susitarime nustatyti trys pagrindiniai tikslai – apsaugoti sveikatą darbuotojų ir kitų asmenų, darbo vietoje patiriančių [...] kristalinio silicio dioksido [...] poveikį; sumažinti [...] kristalinio silicio dioksido profesinį poveikį, taikant [...] Geros praktikos principus ir [...] išvengti, pašalinti arba sumažinti profesinę riziką sveikatai [...]; kaupiti žinias apie galimą [...] kristalinio silicio dioksido poveikį sveikatai ir apie Geros praktikos principus²⁵⁶.

²⁵⁵ „Agreement on Workers Health Protection through the Good Handling and Use of Crystalline Silica and Products containing it“, EU, žiūrėta 2025 m. sausio 5 d., [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:42006A1117\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:42006A1117(01)), 1.

²⁵⁶ *Ibid.*, 2.

Išanalizavus Susitarimą sudarančių nuostatų pobūdį, nustatyta, kad Susitarimą sudaro norminės (9 %), prievolinės (7 %), informacinės (2 %), organizacinės²⁵⁷ (44 %) ir kitos nuostatos (38 %).

Susitarime yra nemažai nuostatų, **apibūdinančių**, kam jis taikomas, t. y. aktualus pramonės šakoms, kuriose jis gaminamas ir naudojamas, o šios šakos nurodytos ir išsamiai aprašytos viename iš Susitarimo (5 priedas) priedų, taip pat subjektams – darbdaviams, darbuotojams ir šio Susitarimo šalims; apibrėžiančių pagrindines Susitarimui aktualias sąvokas, pavyzdžiui, kaip suprantami subjektai, kuriems bus taikomas Susitarimas: pavyzdžiui, „darbuotojų atstovai“, kurie šiame Susitarime suprantami kaip darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai²⁵⁸, specifinės sąvokos, pavyzdžiui, „įkvėpiamas plaučiuose nusėdantis kristalinis silicio dioksidas“²⁵⁹ ir kt.

Apibrėžiami tokie principai kaip šalių bendradarbiavimo, atitinkamų direktyvų principų taikymo pripažinimas (nurodant konkrečius tų direktyvų straipsnius – kartu laikytina ir **informacinio** pobūdžio nuostata), silicio dioksido, kaip reikalingos medžiagos daugelyje pramonės šakų, pripažinimo, nacionalinės teisės aktų nuostatų viršenybės principo tuo atveju, kai pastarosios yra griežtesnės nei šio Susitarimo nuostatos ir kt.²⁶⁰

Susitarime nustatoma nedaug ir kelių rūšių **prievolės**: darbdavių ir darbuotojų, patenkančių į šio Susitarimo taikymo apimtį, prievolės, bendros abiem darbo santykių šalims ir darbuotojų atstovams bei kai kada ir trečiosioms šalims taikytinos prievolės, šio Susitarimo šalių įsipareigojimai.

Darbdavių prievolės: [...] *įsipareigoja periodiškai rengti mokymus*²⁶¹; **darbuotojų** prievolės: [...] *įsipareigoja dalyvauti periodiškai organizuojamuose mokymuose* [...] ²⁶².

Bendrai taikytinos prievolės – *darbdaviai ir darbuotojai kartu su darbuotojų atstovais dės visas pastangas, siekdami įgyvendinti gerą praktiką vietos lygmeniu visur, kur taikytina pagal šį Susitarimą, įskaitant darbuotojų kategorijai nepriklausančius asmenis, patiriančius profesinį poveikį vietoje, pavyzdžiui, rangovus* [...] ²⁶³; *darbdaviai ir darbuotojai, turėdami darbuotojų*

²⁵⁷ Šio ir kitų šakos susitarimų organizacinių nuostatų lyginamoji analizė pateikta šio darbo 3.6 poskyryje.

²⁵⁸ „Darbuotojų atstovai“ — tam tikrų įsipareigojimų už darbuotojų saugumą ir sveikatą turintys darbuotojų atstovai, t.y. bet kuris asmuo, išrinktas arba paskirtas vadovaujantis nacionaliniais įstatymais ir/ arba praktika darbuotojams atstovauti ten, kur darbo vietoje kyla problemų dėl darbuotojų saugumo ir sveikatos, „Agreement on Workers Health Protection through the Good Handling and Use of Crystalline Silica and Products containing it“, *supra note*, 255: 2.

²⁵⁹ „Įkvėpiamas plaučiuose nusėdantis kristalinis silicio dioksidas“ — įkvėpto kristalinio silicio dioksido masės dalis, kurios dalelės prasiskverbia į plaukeliais nepadengtus kvėpavimo takus. Įkvėpiamų dalelių konvencija, kuri yra tikslinė pavyzdžių ėmimo instrumentams skirta specifikacija, apibrėžta Europos standartu EN 481 „Darbo vietų oras. Frakcijų pagal matmenis apibrėžimai, taikomi matuojant ore esančias daleles“, 5.3 skirsniu, *ibid.*, 2.

²⁶⁰ *Ibid.*, 3.

²⁶¹ *Ibid.*, 4.

²⁶² *Ibid.*, 4.

²⁶³ *Ibid.*, 3.

atstovų palaikymą, vienydami pastangas turi nuolatos siekti geros praktikos principų paisymo ir tobulinti jų taikymą²⁶⁴.

Susitarimo **šalių** įsipareigojimai dėl rekomendacijų pateikimo, pavyzdžiui, *šalys aptars tyrimų ir duomenų spragas ir pateiks rekomendacijas dėl tyrimų, įskaitant saugesnių produktų naudojimą ar procesų taikymą, kuriems, prieš pradedant naudoti, privalu įvertinti riziką; [...] pateiks rekomendacijas dėl duomenų rinkimo projektų, kuriuos reikia įvykdyti ateityje*²⁶⁵.

Nustatomos **norminės** nuostatos – taisyklės, kurių laikantis turi vykti atitinkamų direktyvų principų, kurie nurodyti ir paaiškinti Susitarimo 1 priede (Gera praktika), įgyvendinimo stebėseną, turi būti nustatoma sveikatos patikrinimų apimtis: *kiekviena vieta*²⁶⁶ *įdiegs geros praktikos principų taikymo stebėsenos sistemą; šiam tikslui įgyvendinti kiekvienoje vietoje darbdavys paskirs darbuotoją [...], atsakingą už geros praktikos principų taikymo stebėjimą; pagal (2) punkte nurodytą reikalavimą, paskirtam asmeniui pareikalavus, toks darbuotojas pateikia ataskaitą*²⁶⁷; *darbo medicinos gydytojas/darbo higienos gydytojas arba lygiavertis vidinis arba išorinis organas, paskirtas vietai, vadovaudamasis nacionaliniais nuostatais, Direktyvos 98/24 10 straipsniu ir Sveikatos būklės stebėjimo protokolu, [...], nustato atliktinų sveikatos tikrinimų apimtį*²⁶⁸.

Ataskaitos apie Susitarimo įgyvendinimą teikiamos kas dvejus metus. Kiekviena ataskaita teikiama už dvejus praėjusius metus. Pirmoji ataskaita pateikta 2008 m., paskutinė iki šiol pateikta ataskaita buvo 2024 m. Iš viso iki šios dienos buvo pateiktos 9 ataskaitos: 2008, 2010, 2012, 2014, 2016, 2018, 2020, 2022 ir 2024 m.²⁶⁹ Pastarojoje ataskaitoje pateikiama informacija ne tik apie dvejų praėjusių metų (2022 ir 2023 m.), už kuriuos teikiama ataskaita, rezultatus, bet taip pat suvestiniai visų iki šiol teiktų ataskaitų duomenys.

Susitarimo įgyvendinimas stebimas pagal rodiklius, kurie nustatyti Susitarimo 3 priede: **ataskaitas teikusių** subjektų dalis; **poveikio vertinimas** (*dalis darbuotojų*, potencialiai veikiamų įkvepiamo kristalinio silicio dioksido); **rizikos vertinimas ir dulkėtumo stebėjimas** (*dalis darbuotojų*, dėl kurių atliekamas rizikos vertinimas; *dalis darbuotojų*, dėl kurių atliekamas poveikio stebėjimas); **sveikatos stebėjimas** (*dalis darbuotojų*, kuriems taikoma bendroji sveikatos

²⁶⁴ „Agreement on Workers Health Protection through the Good Handling and Use of Crystalline Silica and Products containing it“, *supra note*, 255: 4.

²⁶⁵ *Ibid.*, 6.

²⁶⁶ Susitarime „vieta“ — darbo veiksmų objektas, kuriame yra įkvepiamo plaučiuose nusėdančio kristalinio silicio dioksido. Saugojimas ir transportavimas laikomi atskiromis Vietomis, jeigu jie nėra prijungti prie gamybos arba naudojimo Vietos. Mobilios darbo vietos taip pat laikomos Vietomis“, *ibid.*, 3.

²⁶⁷ *Ibid.*, 4.

²⁶⁸ *Ibid.*, 6.

²⁶⁹ Informacija apie ataskaitas apie šio Susitarimo įgyvendinimą – The European Network on Silica. Žiūrėta 2026 m. kovo 12 d. <https://nepsi.eu/en/implementation/reporting/>.

priežiūra; *dalys darbuotojų*, kuriems taikomas silikozės sveikatos priežiūros protokolas); **mokymai** (*dalys darbuotojų*, kuriems teikiama informacija, instruktavimas ir mokymai).

Teikiamų ataskaitų statistika rodo aktyvų dalyvavimą įgyvendinant Susitarimą – 2024 m. ataskaitas teikė 85 % subjektų, kuriems taikomas Susitarimas. Pirmaisiais metais (2008, 2010, 2012 m.) ataskaitų teikimo dalis buvo didžiausia ir viršijo 90 %, vėlesniais metais šiek tiek sumažėjo, tačiau nebuvo žemesnė nei 82 %.²⁷⁰

Darbuotojų, potencialiai veikiamų įkvepiamo silicio oksido, dalis visais metais išliko labai panaši – nuo 39,8 % (2008 m.) iki 41,4 % (2024 m.). Beveik visų kitų rodiklių stebėsena iš esmės atskleidžia nuolatinį progresą, ypač lyginant pirmosios ir iki šiol paskutiniosios ataskaitų duomenis, pavyzdžiui, dalis darbuotojų, kuriems teikiama informacija, instruktavimas ir mokymai bendrųjų principų klausimais padidėjo iki 91,7 % 2024 m. nuo 75,0 % 2008 m.²⁷¹

Atlikta Susitarimo turinio analizė rodo, kad didelę dalį šio Susitarimo nuostatų sudaro norminės, privalomosios ir organizacinės nuostatos – pastarųjų didelė dalis kartu laikytina ir norminėmis nuostatomis. Norminės nuostatos nustato labai aiškias taisykles, taikytinas į Susitarimo taikymo sritį patenkančioms darbuotojams ir darbdaviams, taip pat Susitarimo šalims, labai aiškų Susitarimo vykdymo kontrolės ir stebėsenos mechanizmą. Šiame Susitarime (3 priede), priešingai nei iki šiol aptartuose tarpšakiniuose autonominiuose susitarimuose, nurodyti aiškūs rodikliai, pagal kuriuos bus stebimas Susitarimo įgyvendinimas.

Prievolinės nuostatos nustato darbuotojų ir darbdavių, patenkančių į Susitarimo taikymo apimtį, prievoles, Susitarimą pasirašiusių šalių prievoles ir kai kuriais atvejais – trečiosioms šalims taikytinus įpareigojimus.

Susitarimo galiojimo terminas yra neribotas, todėl jo įgyvendinimas stebimas nuolat – ataskaitos teikiamos kas dvejus metus, vertinama įgyvendinusių subjektų dalis ir konkrečių rodiklių įgyvendinimas. Įgyvendinimo informacija rodo labai aukštą subjektų, kuriems taikomas Susitarimas, įsitraukimą (80-90 %) ir iš esmės nuolat gerėjantį, ypač lyginant su pirmosios ataskaitos rodikliais, stebimų rodiklių pasiekimą.

3.2. Susitarimas dėl Europos kirpėjų sertifikatų

Susitarimą sudaro 9 dalys: 1) įžanga; 2) tikslai; 3) vartojamos sąvokos; 4) įgyvendinimo ir stebėsenos turinys ir struktūra – šią dalį sudaro penki punktai: mokymų ir sertifikavimo organizavimas; sertifikatų tvarkymas ir išdavimas; sertifikato savininkystė; sertifikato struktūra;

²⁷⁰ The European Network on Silica. *Application of the European Multi-Sectoral Social Dialogue Agreement on Workers' Health Protection through the Good Handling and Use of Crystalline Silica and Products Containing It. Executive Summary*. 2024. <https://nepsi.eu/en/implementation/reporting/>, 6.

²⁷¹ *Ibid.*, 6-7.

sertifikatų atnaujinimas; 5) sauga ir sveikata; 6) darbo sąlygos; 7) stebėseną; 8) Susitarimo įgyvendinimas; 9) tolesni veiksmai.

Susitarimas turi keturis priedus: Elgesio kodeksas „Kaip sutarti“ – Gairės Europos kirpėjams (2001) (1 priedas), Susitarimas dėl saugos ir sveikatos, ypač dėl kosmetikos produktų ir jų cheminių medžiagų naudojimo ir tvarkymo (2005) (2 priedas), bukletas „Europos kirpyklų sertifikatai“, Leonardo da Vinči projektas 2004–2006 (3 priedas), Bario chartija – Europos simpoziumo apie profesionalių kirpėjų mokymo / mokymosi visą gyvenimą raidą Viduržemio jūros šalyse išvados (2007) (4 priedas), kurie nurodomi, siekiant informuoti apie iki tol šia tema atliktus žingsnius ir priimtus dokumentus, kuriais buvo skatinama priimti atitinkamą socialinių partnerių susitarimą ir patvirtinti Europos kirpėjų sertifikatus.

Susitarimo tikslas – skatinti platesnį įrankio naudojimą ir užtikrinti tinkamą jo nuostatų įgyvendinimą²⁷².

Išanalizavus Susitarimą sudarančių nuostatų pobūdį, nustatyta, kad Susitarimą sudaro norminės (29 %), prievolinės (18 %), organizacinės (38 %) ir kitos nuostatos (15 %).

Susitarimu socialiniai partneriai pateikia profesionalaus kirpėjo kompetencijų apibrėžimą – nustatoma, kokias kompetencijas turi turėti profesionalus kirpėjas, pavyzdžiui, *rūpintis ir formuoti (pvz., kirpti, dažyti, atlikti cheminį sušukavimą, formuoti šukuosenas) plaukus, atitinkamai pagal plaukų tipą, tiek moterims, tiek vyrams; konsultuoti klientus visais su jų plaukais susijusiais klausimais taip, kad būtų skatinamas ir išsaugomas visuomenės pasitikėjimas jais ir kirpėjų amatu; efektyviai ir saugiai naudoti kosmetikos gaminius su cheminėmis medžiagomis, visapusiškai atsižvelgiant į kliento, kolegų ir aplinkos gerovę; vykdyti savo įsipareigojimus klientams, darbuotojams, darbdaviams ir socialinėms organizacijoms*²⁷³. Ši **norminė** nuostata kartu atskleidžia ir tai, kokias prievoles turi turėti profesionalus kirpėjas, kuris pagal savo statusą gali būti tiek darbuotojas, tiek darbdavys, todėl šios kompetencijos gali būti suprantamos ir kaip **darbuotojų** ir **darbdavių**, priklausomai nuo situacijos, **prievolės**.

Susitarimo **norminėmis** nuostatomis, susijusiomis su sertifikatų tvarkymu ir išdavimu, siekiama įkurti atskirus organus – sekretoriatus²⁷⁴, kuriems nustatyta kadencija ([...] *trunka 4 metus ir gali būti pratęsta*) bei konkrečios funkcijos, pavyzdžiui, [...] *apskaičiuos sertifikatų kainą ir pateiks pasiūlymus Europos socialiniams partneriams*²⁷⁵; *esant atitinkamoms sąlygoms išduos sertifikatus nacionaliniams socialiniams partneriams*²⁷⁶.

²⁷² „European agreement on the Implementation of the European Hairdressing Certificates“, Coiffure, žiūrėta 2025 m. sausio 5 d., <https://www.coiffure.eu/projects/ehc/european-hairdressing-certificate>, 2.

²⁷³ *Ibid.*, 1.

²⁷⁴ *Jie (aut. past. Europos socialiniai partneriai) paskirs sekretoriatus, atsakingus už kiekvieno lygio sertifikatų tvarkymą, ibid.*, 3.

²⁷⁵ *Ibid.*, 3.

²⁷⁶ *Ibid.*, 3.

Norminėmis nuostatomis taip pat nustatomos taisyklės, susijusios su sertifikato savininkyste, struktūra ir atnaujinimo galimybėmis²⁷⁷.

Nemažai **prievolių** numatyta **socialiniams partneriams** – Europos ir nacionaliniams, pavyzdžiui: *Europos socialiniai partneriai yra atsakingi už sertifikatų kūrimą, gamybą ir platinimą; už sertifikatų išdavimą atsakingi nacionaliniai socialiniai partneriai*²⁷⁸ bei **UNI europa ir Coiffure EU – nariais** (nacionalinėms profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijoms) – jiems numatytos prievolės susijusios su mokymų modulių integravimu, pavyzdžiui, [...] *imsis reikiamų veiksmų mokymo moduliams integruoti ir sertifikatams išduoti, atsižvelgdami į kiekvienos šalies konkrečią situaciją ir laikydamiesi galiojančių nacionalinių sertifikatų reglamentų*²⁷⁹, saugos ir sveikatos reikalavimų bei užimtumą ir darbo aplinką apimančių projektų integravimu į šiuos modulius²⁸⁰, taip pat *įgyvendinti Susitarimą pagal administracijai ir darbuotojams valstybėse narėse būdingą ir nusistovėjusią tvarką*²⁸¹.

Labai nedidelė dalis yra **aprašomojo** pobūdžio nuostatų, apibūdinančių šiam Susitarimui aktualių sąvokų reikšmes, būtent kokie yra sertifikatai, kad jie yra skirtingų lygių²⁸², kokie šių sertifikatų tikslai – [...] *pagerinti bendrą kirpyklų paslaugų kokybę ir įvaizdį ES, taip pat palengvinti lankstumą ir mobilumą užtikrinant didesnę įgūdžių skaidrumą ir palyginamumą*²⁸³.

Susitarimą, priešingai nei visus kitus iki šiol aptartus Europos socialinių partnerių susitarimus (tiek tarpšakinio lygmens, tiek šakos lygmens), pasirašė ne tik Europos socialinių partnerių organizacijos, bet ir nacionaliniai socialiniai partneriai – Austrijos, Belgijos, Danijos, Graikijos, Ispanijos, Italijos, Jungtinės Karalystės, Nyderlandų, Norvegijos, Prancūzijos, Slovėnijos, Suomijos, Švedijos, Šveicarijos ir Vokietijos. Iš Susitarime nurodytų nacionalinių socialinių partnerių nėra tik Lenkijos, Maltos ir Vengrijos parašų. Nepaisant to, tikslesnė

²⁷⁷ Pažymėjimo turėtojas yra asmuo, išlaikęs egzaminą; bus išduodami savanoriško atnaujinimo pažymėjimai; sertifikatai bus išduodami anglų kalba; mokymo sistemos (B ir C) bus atnaujinamos kas 4 metus po diskusijų apie asmeninių paslaugų sektorių socialinio dialogo komitete, „European agreement on the Implementation of the European Hairdressing Certificates“, *supra note*, 272: 3.

²⁷⁸ *Ibid.*, 3.

²⁷⁹ *Ibid.*, 2.

²⁸⁰ Pavyzdžiui, UNI europa ir Coiffure EU nariai į mokymo modulius integruos savo Sveikatos ir saugos pakto bei būsimų instrumentų, kurie galėtų apimti sveikatą ir saugą, sveikatos ir saugos reikalavimus; UNI europa ir Coiffure EU nariai skatins savo „Kaip sutarti“ (How to get along code) kodekso principų taikymą ir būsimus projektus, kurie galėtų apimti užimtumą ir aplinką, mokymo moduliuose, *ibid.*, 3-4.

²⁸¹ *Ibid.*, 4.

²⁸² Europos kirpėjo sertifikatas, A lygis: Nacionaliniai kirpėjų diplomai, išduoti nacionalinių valdžios institucijų arba mokymo įstaigų; Europos kirpėjo sertifikatas, B lygis: savanoriškas kirpėjo sertifikatas, išduodamas išlaikius egzaminą, kaip nurodyta 3 priedo 1 punkte. Papildo A lygį; Europos vadybos mokymo programa, C lygis: savanoriški kirpėjų sertifikatai, išduodami salonų vadovams (darbuotojų statusas) arba salonų savininkams, sėkmingai išlaikiusiems egzaminus, kaip nurodyta 3 priedo 3 punkte. Papildo B lygį, *ibid.*, 2.

²⁸³ *Ibid.*, 2.

informacija pateikta tik apie Austrijos ir Danijos veiksmus, įgyvendinant Susitarimą, susijusius su B lygio sertifikatų tvarkymu ir išdavimu, įsteigtus sekretoriatų²⁸⁴, kaip numatyta Susitarime.

Atlikta Susitarimo turinio analizė rodo, kad didžiąją dalį šio Susitarimo nuostatų sudaro norminės, prievolinės ir organizacinės nuostatos – pastarųjų didelė dalis kartu laikytina ir norminėmis nuostatomis. Norminės nuostatos nustato profesionaliam kirpėjui būtinas kompetencijas, labai aiškias taisykles, susijusias su sertifikatų tvarkymu, išdavimu, atnaujinimu ir kt., detalias sertifikatų turinio įgyvendinimo stebėsenos taisykles, numatant ir atskiro tam skirtą organą – tyrimo komitetą – įsteigimą.

Prievolinės nuostatos nustato daugiausiai Susitarimą pasirašiusių šalių ir nacionalinių socialinių partnerių prievoles, o darbuotojams ir darbdaviams, patenkantiems į Susitarimo taikymo apimtį, prievoles galima įžvelgti tik per profesionalaus kirpėjo kompetencijų apibrėžimo prizmę.

Nepaisant aiškaus daugiausia norminio Susitarimo turinio, taip pat to, kad jį pasirašė ne tik Europos socialinių partnerių, bet ir daugelio nacionalinių socialinių partnerių organizacijos, taip demonstruojant aiškų pasiryžimą įgyvendinti Susitarimą, Susitarimo įgyvendinimo informacija rodo nedidelį nacionalinių socialinių partnerių aktyvumą įgyvendinant Susitarimą.

3.3. Susitarimas dėl minimalių reikalavimų, kurie turi būti nustatyti sutartyse su profesionalaus futbolo žaidėjais Europos Sąjungoje ir UEFA

Susitarimą sudaro preambulė ir 21 straipsnis: 1) tikslas; 2) sąvokos; 3) sutartis; 4) sutarties sąvokos; 5) santykiai; 6) klubo įsipareigojimai; 7) žaidėjo įsipareigojimai; 8) atvaizdo teisės; 9) perėjimas į kitą klubą; 10) žaidėjo drausmė ir skundai; 11) antidopingas; 12) ginčų sprendimas; 13) futbolo taisyklės; 14) kolektyvinės sutartys; 15) sutarties baigiamosios nuostatos; 16) kova su rasizmu ir diskriminacija; 17) palankesnės nuostatos; 18) Susitarimo įgyvendinimas; 19) Susitarimo keitimas ir peržiūra; 20) Susitarimo galiojimas ir atnaujinimas; 21) UEFA vaidmuo.

Preambulėje nurodomos Susitarimą pasirašiusios šalys, nurodoma, kurios iš Susitarimą pasirašiusių šalių yra laikomos socialiniais partneriais²⁸⁵ ir kurios organizacijos kuriems subjektams (futbolo klubams ar žaidėjams) atstovauja socialiniame dialoge, informacija apie

²⁸⁴ Coiffure EU, UNI Europa Hair & Beauty. *Report on the European Agreement on the Implementation of the European Hairdressing Certificates*.

https://www.google.com/search?q=Report+on+the+European+Agreement+on+the+Implementation+of+the+European+Hairdressing+Certificates&sc_esv=b493f18cdd742725&source=hp&ei=NJX0aafrCtKE9u8PpZmjAg&iflsig=AFdpzrgAAAAafSjRGEoIYpwyw6_2QMakCzkHUAwC5Vc&ved=0ahUKEwin1a3NhJiUAxVSgv0HHaXMCIUQ4dUDCCg&uact=5&oq=Report+on+the+European+Agreement+on+the+Implementation+of+the+European+Hairdressing+Certificates&gs_lp=Egdnd3Mtd2l6ImBSZXBXcnQgb24gdGhlIEVlcm9wZWVufEFncmVlbWVudCBvbiB0aGUgSW1wbGVtZW50YXRpb24gb2YgdGhlIEVlcm9wZWVufEhhaXJkcmVzc2luZyBTZXJ0aWZpY2F0ZXNlAFAAWABwAHgAkAEAmAEAoAEAggEAuAEDyAEA-AEC-AEBmAIAoAIAmAMAKgcAoAcAsgcAuAcAwgcAyAcAgAgB&scient=gws-wiz

²⁸⁵ Visos Susitarimą pasirašiusios organizacijos, išskyrus UEFA.

pasirašiusių organizacijų organizacijas nares, priežastys (dokumentai, Susitarimo nuostatos ir kt.), dėl kurių UEFA taip pat yra viena iš Susitarimo šalių, Susitarimo atsiradimo kontekstas, šalių įsipareigojimas būsimuose susitarimuose susitarti dėl kitų nuostatų, reglamentuojančių darbo santykius profesionalaus futbolo sektoriuje.

Taip pat Susitarimas turi aštuonis priedus: EPFL nariai ir asocijuoti nariai – įvairių šalių futbolo lygos (1 priedas), ECA nariai ir asocijuoti nariai – įvairių šalių futbolo klubai (2 priedai), FIFPro Europos padalinio nariai – įvairių šalių futbolo asociacijos, sąjungos (3 priedas), Europos sektoriaus socialinio dialogo komiteto profesionalaus futbolo sektoriuje darbo taisyklės ir Europos sektoriaus socialinio dialogo komiteto profesionalaus futbolo sektoriuje 2008–2009 metų veiklos programa (4 priedas), Profesionalaus futbolo strategijos tarybos susitarimas dėl Europos socialinio dialogo (5 priedas), Futbolo lygių / lygų ir sutarčių, kurioms taikomas Susitarimas, apibrėžimas (6 priedas), Patvirtinimo / ratifikavimo procedūros (7 priedas), Įgyvendinimas ir vykdymas (8 priedas), patikslinantis Susitarimo įgyvendinimo nuostatas, detalizuojant per kiek laiko, kokiose šalyse turi būti įgyvendintas Susitarimas, detalizuojama informacijos rinkimo ir teikimo apie įgyvendinimą tvarka – šiame priede pateiktos nuostatos taip pat yra iš esmės organizacinio (ir kartu norminio) pobūdžio.

Susitarimo tikslas – nustatyti minimalius profesionalių futbolininkų sutarčių reikalavimus Europoje²⁸⁶.

Išanalizavus Susitarimą sudarančių nuostatų pobūdį, nustatyta, kad Susitarimą sudaro norminės (50 %), prievolinės (28 %), organizacinės (15 %), informacinės (2 %) ir kitos nuostatos (5 %).

Susitarimo struktūra atskleidžia siekį labai detalai susitarti dėl darbo santykių (išskyrus nuostatas apie paties Susitarimo įgyvendinimą, vykdymo kontrolę ir pan.) futbolo srityje sureguliuavimo. Reguluojamos sritys apima tiek pagrindinius darbo santykių institutus, pavyzdžiui, įsipareigojimus dėl darbo atlikimo ir darbo užmokesčio, su individualiais ir kolektyviniais darbo santykiais susijusias nuostatas, pavyzdžiui, kolektyvinių sutarčių, palankesnių nuostatų taikymo, tiek ir konkrečiai sporto ir futbolo sričiai aktualius klausimus, pavyzdžiui, nuostatos dėl perėjimo į kitą klubą, dopingo, nuoroda į konkrečius futbolo srities dokumentus, kuriais privaloma vadovautis darbo santykiuose.

Didžiąją dalį Susitarimo nuostatų sudaro **norminės** nuostatos.

Nemaža dalis šių nuostatų yra **procedūrinės**, nusakančios, kokios formos turi būti darbo sutartis tarp futbolo klubo ir žaidėjo, nuostatos dėl darbo sutarties pasirašymo, tinkamų sutarties

²⁸⁶ „Agreement regarding the minimum requirements for standard player contracts in the professional football sector in the European Union and in the rest of the UEFA territory“, UEFA, žiūrėta 2025 m. sausio 5 d., https://editorial.uefa.com/resources/0259-0f842ff7af4d-790c6cd56074-1000/mrspc_autonomous_agreement.pdf, 5.

šalių, darbo sutarties galiojimo, nutraukimo, pratęsimo ir kt., įskaitant atvejus, jeigu darbuotojas (žaidėjas) yra nepilnametis, pavyzdžiui: *sutartis turi būti rašytinė, tinkamai pasirašyta klubo ir žaidėjo ir teisiškai įpareigojanti; taip pat nurodoma sutarties pasirašymo vieta ir data; nepilnamečio atveju sutartį taip pat turi pasirašyti tėvas / globėjas; sutartį gali sudaryti tik klubas ir jo juridinis asmuo ir*²⁸⁷; *joje apibrėžiamos lygios klubo ir žaidėjo teisės derėtis dėl sutarties pratęsimo ir (arba) nutraukimo anksčiau laiko; bet koks ankstyvas nutraukimas turi būti pagrįstas (svarbi priežastis)*²⁸⁸.

Dalis **procedūrinių norminių** nuostatų apibrėžia taikytiną teisę, kitų sutarčių, susijusių su darbo santykiais, taikymą, imperatyvių nacionalinių nuostatų taikymo privalomumą, pavyzdžiui: *nacionalinėje darbo teisėje gali būti numatytos privalomos nuostatos, kurių žaidėjas ir klubas negali keisti ir į kurias turi būti atsižvelgta; sutarčiai taikoma klubo ir žaidėjo pasirinkta teisė; tačiau toks pasirinkimas negali atimti iš žaidėjo apsaugos, kurią jam suteikia nuostatos, nuo kurių negalima nukrypti susitarimu pagal klubo įsteigimo valstybės įstatymus*²⁸⁹.

Nemažai **norminių** nuostatų, kurios apibrėžia žaidėjo ir klubo nuomonių nesutarimo klausimų sprendimo taisykles, elgesio ir drausmės taisykles, klubo ir žaidėjo teises ir pareigas šiuo atžvilgiu, griežtą antidopingo reglamentavimą, nacionalinės kolektyvinės sutarties nuostatų laikymąsi, pavyzdžiui: *jei skirtingos nuomonės*²⁹⁰ *vis dar išlieka, žaidėjas ir klubas susitaria priimti nepriklausomą trečiąją nuomonę, kuri bus privaloma; klubas raštu nustato atitinkamas vidaus drausmės taisykles su sankcijomis / nuobaudomis ir būtinomis procedūromis, kurių žaidėjas laikosi*²⁹¹; *žaidėjas turi teisę pateikti apeliaciją ir teisę būti lydimas / atstovaujamas klubo kapitono arba sąjungos atstovo; žaidėjas ir klubas laikosi visų atitinkamų antidopingo taisyklių*²⁹²; *klubas ir žaidėjas privalo laikytis FIFA, UEFA, nacionalinės asociacijos, taip pat profesionalų lygos (jei tokia yra) įstatų, reglamentų ir sprendimų, kurie yra neatsiejama sutarties dalis [...]; klubas ir žaidėjas privalo laikytis nacionalinės kolektyvinės sutarties, jei tinkamai susitaria nacionalinės darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančios organizacijos [...]*²⁹³, *teises susitarti dėl palankesnių sąlygų, lyginant su darbo sutarties tarp klubo ir žaidėjo sąlygomis, pavyzdžiui: klubai ir žaidėjai, taip pat socialinių partnerių*²⁹⁴ *nariai turi teisę susitarti dėl nuostatų, nukrypstančių nuo šio*

²⁸⁷ „Agreement regarding the minimum requirements for standard player contracts in the professional football sector in the European Union and in the rest of the UEFA territory“, *supra note*, 286: 5.

²⁸⁸ *Ibid.*, 6.

²⁸⁹ *Ibid.*, 6.

²⁹⁰ Medicinos specialisto.

²⁹¹ „Agreement regarding the minimum requirements for standard player contracts in the professional football sector in the European Union and in the rest of the UEFA territory“, *op. cit.*, 8.

²⁹² *Ibid.*, 9.

²⁹³ Pavyzdžiui, klubas privalo laikytis nuostatų dėl minimalaus žaidėjo darbo užmokesčio, jei dėl to susitarta nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje, *ibid.*, 9.

²⁹⁴ Kaip apibrėžta šiame Susitarime, kas yra socialiniai partneriai – visos pasirašiusios šalys, išskyrus UEFA.

*Susitarimo žaidėjų naudai; tai galima padaryti tiek nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje, tiek individualioje sutartyje*²⁹⁵.

Nedidelė dalis **norminių** procedūrinių nuostatų nustato ginčų sprendimo taisykles, pavyzdžiui: *atsižvelgiant į nacionalinius teisės aktus ir nacionalines kolektyvines sutartis, bet koks ginčas tarp klubo ir žaidėjo dėl sutarties pateikiamas nepriklausomam ir nešališkam arbitražui, kurį sudaro lygiaverčiai kiekvienos šalies (darbdavio ir darbuotojo) atstovai pagal nacionalinės asociacijos įstatus ir reglamentus, arba CAS*²⁹⁶, *jei netaikomas joks nacionalinis arbitražo procesas, kuris būtų laikomas galutiniu; tokie sprendimai yra galutiniai*²⁹⁷.

Susitarime pateikiama nemažai klausimų, dėl kurių nustatoma pareiga darbdaviui ir darbuotojui susitarti patiems, pavyzdžiui: [...] *galutinai suderinti šių baigiamųjų nuostatų turinį: a) taikytina teisė; b) jurisdikcija; c) versija, kuria vadovaujamasi, jei sutartis yra išversta (jei daugiau nei viena kalba); d) tinkamai pasirašytos sutarties konfidencialumas (nebent atskleidimo reikalauja nacionaliniai įstatymai arba futbolo taisyklės)* ir kt.²⁹⁸.

Susitarimo **prievolinės** nuostatos, kurios sudaro reikšmingą dalį, yra labai konkrečios ir detalios, apima darbdavių (klubų) ir darbuotojų (žaidėjų), patenkančių į Susitarimo taikymo apimtį, prievoles bei Susitarimą pasirašiusių šalių įsipareigojimai.

Nustatomi **darbdavio (klubo)** įsipareigojimai apima prievoles, susijusias su pagrindiniais darbo teisės institutais, taip pat pateikiami konkretūs teisės aktai, taikytini aptariamų nuostatų, susijusių su darbuotojų apsauga, atžvilgiu, pavyzdžiui: [...] *finansiniai įsipareigojimai, pavyzdžiui: a) atlyginimas (reguliarus; mėnesinis, savaitinis, priklausomas nuo rezultatų); b) kitos finansinės naudos (premijos, patirties premijos, tarptautiniai pasirodymai); c) kitos išmokos (nefinansinės, pvz., automobilis, apgyvendinimas ir kt.) ir kt.; sutartyje turi būti apibrėžta valiuta, suma, kiekvienos sumos mokėjimo terminas [...] ir mokėjimo būdas [...]; taikoma 1994 m. birželio 22 d. Tarybos direktyva 94/33/EB dėl jaunų žmonių apsaugos darbe; sutartyje apibrėžiamos apmokamos atostogos [...]* ir kt.²⁹⁹

Darbuotojo (žaidėjo) įsipareigojimai labiausiai susiję su nustatytos tvarkos, taisyklių, nurodymų laikymusi, tinkamos sveikatos ir fizinio pasirengimu užtikrinimu, lojaliu ir darbdavio nediskredituojančiu elgesiu, pavyzdžiui: [...] *a) kai žaidėjas bus išrinktas, žaisti rungtynes kiek įmanoma geriau; b) dalyvauti treniruotėse ir pasiruošime rungtynėms pagal savo vadovo (pvz.,*

²⁹⁵ „Agreement regarding the minimum requirements for standard player contracts in the professional football sector in the European Union and in the rest of the UEFA territory“, *supra note*, 286: 10.

²⁹⁶ The Court of Arbitration for Sport (CAS) – Sporto arbitražo teismas (CAS) yra nepriklausoma organizacija, sprendžianti sporto ginčus visame pasaulyje, CAS. Court for arbitration for sport. Žiūrėta 2026 m. vasario 28 d. <https://www.tas-cas.org/>.

²⁹⁷ „Agreement regarding the minimum requirements for standard player contracts in the professional football sector in the European Union and in the rest of the UEFA territory“, *op. cit.*, 9.

²⁹⁸ *Ibid.*, 10.

²⁹⁹ *Ibid.*, 7.

vyriausiojo trenerio) nurodymus; c) palaikyti sveiką gyvenimo būdą ir aukštą fizinio pasirengimo lygį; d) laikytis ir veikti pagal klubo pareigūnų nurodymus (pagrįstus; pvz., gyventi ten, kur tinka klubui) ir kt.³⁰⁰

Vienas **deklaratyvus** pobūdžio bendras darbdavių ir darbuotojų įsipareigojimas – klubai ir žaidėjas sutartimi įsipareigoja kovoti su rasizmu ir kitais diskriminaciniais veiksmais futbole³⁰¹.

Susitarimo šalys Susitarimu įtvirtino savo pagrindinį įpareigojimą *SESV 155 straipsnio* kontekste [...] dėti visas pastangas, kad, kai įmanoma, būtų užtikrintas įgyvendinimas nacionaliniu lygmeniu, naudojant tinkamiausias teises priemones, kurias Europos Sąjungoje ir likusioje teritorijoje³⁰² nacionaliniu lygmeniu nustato atitinkamos šalys³⁰³.

Labai nedidelę dalį sudaro **aiškinamosios ir retais atvejais rekomendacinės** nuostatos – tai Susitarimui aktualių sąvokų paaiškinimai, pavyzdžiui: *sutartis – darbo sutartis tarp žaidėjo ir klubo*³⁰⁴; *rekomenduojama ir vadovaujama principu, kad individualus žaidėjas gali pats naudotis savo teisėmis (jei tai neprieštarauja klubo rėmėjų / partnerių teisėms), o klubas gali naudotis žaidėjų kaip visos komandos dalies atvaizdo teisėmis*³⁰⁵.

Mažiausiai yra **informacinių** nuostatų, nurodančių UEFA vaidmenį socialinio dialogo kontekste, kuris apibrėžtas Europos sektoriaus socialinio dialogo komiteto profesionalaus futbolo sektoriuje darbo taisyklėse: [...] *turi vietą Socialinio dialogo komitete kaip asocijuota šalis; UEFA Profesionalaus futbolo strategijos taryba bendradarbiaus su Socialinio dialogo komitetu* [...] ³⁰⁶.

Susitarimo 8 priede detalai apibrėžta, kokiais laikotarpiais konkrečiose šalyse turi būti įgyvendintas Susitarimas, teikiant prioritetą nacionalinių socialinių partnerių vaidmeniui, įgyvendinant Susitarimą būtent nacionalinėmis kolektyvinėmis sutartimis, jeigu tokios yra sudarytos. Jei tokių nėra, Susitarimo šalys įsipareigoja rasti tinkamiausią ir efektyviausią būdą įgyvendinti Susitarimą nacionaliniu lygiu³⁰⁷.

Atlikta Susitarimo turinio analizė rodo, kad absoliučią daugumą šio Susitarimo nuostatų sudaro norminės, prievolinės ir organizacinės nuostatos – pastarųjų didelė dalis kartu laikytina ir norminėmis nuostatomis. Norminėmis nuostatomis siekiama nustatyti, kad profesionalių futbolininkų ir klubų profesiniai santykiai būtų suprantami kaip darbo santykiai, kuriems taikomos

³⁰⁰ „Agreement regarding the minimum requirements for standard player contracts in the professional football sector in the European Union and in the rest of the UEFA territory“, *supra note*, 286: p. 7-8.

³⁰¹ *Ibid.*, 10.

³⁰² Susitarime „teritorija“ suprantama kaip visos šalys, kuriose yra UEFA narės buveinė.

³⁰³ „Agreement regarding the minimum requirements for standard player contracts in the professional football sector in the European Union and in the rest of the UEFA territory“, *op. cit.*, 10.

³⁰⁴ *Ibid.*, 5.

³⁰⁵ *Ibid.*, 8.

³⁰⁶ *Ibid.*, 12.

³⁰⁷ „Agreement regarding the minimum requirements for standard player contracts in the professional football sector in the European Union, and in the rest of the UEFA territory. Compromise proposal“, žiūrėta 2025 m. sausio 5 d., <https://www.easport.eu/wp-content/uploads/2023/06/142-agreement-regarding-the-minimum-requirements-for-standard-player-contracts.pdf>, 8 priedas, 1.

pagrindinės darbo santykiams taikomos taisyklės, susijusios su aiškiu darbo užmokesčio, darbo ir poilsio laiko, teisių apsaugos, socialinių garantijų, kolektyvinių darbo teisių reglamentavimu.

Prievolinės nuostatos nustato labai aiškas ir konkrečias minėtose pagrindinėse darbo santykių srityse taikytinas prievoles klubams (kaip darbdaviams) ir žaidėjams (kaip darbuotojams), patenkantiems į Susitarimo taikymo apimtį, taip pat Susitarimo šalių pastangas užtikrinti Susitarimo įgyvendinimą.

Nepaisant aiškaus norminio Susitarimo turinio, atlikta Susitarimo įgyvendinimo analizė leidžia daryti prielaidą, kad Susitarimo įgyvendinimas, ypač atsižvelgiant į tai, kad Susitarime kalbama apie darbo santykių tarp futbolininkų ir klubų reguliavimą, kėlė tam tikrų problemų. Tyrėjų akcentuojama, kad tuo metu naujose ES valstybėse susitarimo įgyvendinimui iššūkių kėlė profesionalių futbolininkų statusas – daugeliu atvejų šie žaidėjai traktuojami kaip savarankiškai dirbantys asmenys, o ne kaip darbuotojai, taigi su jais nesudaromos darbo sutartys³⁰⁸. Tokia situacija kai kuriose tirtose šalyse susiklostė dėl to, kad dažnu atveju yra galimybė rinktis, kurios teisės – civilinės ar darbo – normas taikyti profesionalių žaidėjų ir klubų santykiams, o pastarieji nenori didesnės mokesstinės naštos tuo atveju, jeigu būtų pasirinkta šiuos santykius reguliuoti darbo teisės normomis³⁰⁹. Žaidėjai, veikdami kaip savarankiški asmenys, neturi tokios socialinės apsaugos, kokią turėtų būdami darbuotojais, todėl susiduria su įvairiomis problemomis, pavyzdžiui, užmokesčio negavimu³¹⁰ – atsižvelgiant į tai, ženkliai dalis apklaustų žaidėjų kai kuriose šalyse, pavyzdžiui, Kroatijoje, sutiktų netgi su mažesniu atlyginimu, tačiau norėtų turėti darbuotojo, o ne savarankiškai dirbančio asmens statusą³¹¹. Atsižvelgiant į minėtas problemas, Susitarimo įgyvendinimas tokiose šalyse būtų ypač aktualus.

Mažiau įgyvendinimo problemų kilo tokiose šalyse kaip Anglija, Austrija, Belgija, Danija, Graikija, Ispanija, Italija, Latvija, Makedonija, Nyderlandai, Portugalija, Prancūzija, Švedija, kuriose Susitarime nurodyti minimalūs reikalavimai gali būti įtraukiami į galiojančias kolektyvines sutartis³¹². Kaip gero socialinių partnerių bendradarbiavimo futbolo sektoriuje

³⁰⁸ Vanja Smokvina, „New issues in the labour relationships in professional football: social dialogue, implementation of the first autonomous agreement in Croatia and Serbia and the new sports labour law cases“, *The international sports law journal*, 2016-01, vol.15 (2015): 164, <https://link-springer-com.skaitykla.mruni.eu/article/10.1007/s40318-015-0086-4#Sec1>, cituota iš T.M.C. Asser Institute. *Promoting the Social Dialogue in European Professional Football (Candidate EU Member States), Project under budget heading B3-4000, Report for the European Commission*. 2004.

³⁰⁹ Augutavičiūtė, *supra note*, 11: 148.

³¹⁰ Smokvina, *op. cit.*, 165, cituota iš Vanja Smokvina, „Is there a need for a change in the legal (labour) status of professional sportspeople in Croatia?“, iš *Social dialogue in professional sports: on some topics about European sports law*, Siekmann RCR, Parrish R, Smokvina V, Bodirola-Vukobrat N, Sander GG (eds), 209–230 (Aachen: Shaker Verlag, 2013).

³¹¹ *Ibid.*

³¹² *Ibid.*, 164, cituota iš UEFA. „ESSDC in the Professional Football Sector, Analysis of Questionnaires on Standard Player Contracts, Results of all 4 stakeholders (Oct. 21, 2009)“, iš „Social dialogue in European professional football“, Colucci M, Geeraert A. *Comp Labor Law Policy J*, 33:203–234, 2012.

pavyzdys taip pat pateikiamas Kipras, kuriame Susitarime nustatyti minimalūs reikalavimai yra įgyvendinami³¹³.

3.4. Susitarimas dėl geležinkelių sektoriuje dirbančių moterų

Susitarimą sudaro preambulė ir 10 straipsnių: 1) Susitarimo tikslas; 2) taikymo apimtis; 3) sąvokos; 4) principai; 5) lyčių lygybės ir įvairovės politika (politikos sritys su principais ir priemonėmis), apimanti aštuonias atskirai aprašytas sritis; 6) lyčių lygybės politikos kūrimo ir įgyvendinimo įmonėse principai; 7) ataskaitų teikimas; 8) įmonių politikos pakartotinis vertinimas; 9) Susitarimo peržiūra; 10) Susitarimo įgyvendinimas ir tolesni veiksmai.

Prie Susitarimo taip pat pridėti du priedai: Politikos sričių, nurodytų Susitarimo 5-tame straipsnyje detalus aprašymas (1 priedas) ir Sąvokos (2 priedas) – Susitarime vartojamų sąvokų detalus, susijusių su lyčių lygybe, įvairiomis diskriminacijos formomis, moterų ir vyrų galimybėmis darbo rinkoje, pavyzdžiui, pozityvioji diskriminacija, tiesioginė diskriminacija, vienodas požiūris į moteris ir vyrus, vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas³¹⁴ ir daugybė kitų aprašymas.

Susitarimo tikslai – pritraukti daugiau moterų į geležinkelių sektorių, ypač srityse, kuriose moterys yra labai mažai atstovaujamos; didinti lyčių įvairovę šiame sektoriuje; sukurti patrauklią darbo aplinką, įskaitant stereotipų mažinimą, kad šis sektorius ir jo bendrovės būtų patrauklus darbdavys moterims ir jas išlaikyti; panaikinti lyčių diskriminaciją; užtikrinti lygias moterų ir vyrų galimybes³¹⁵.

Išanalizavus Susitarimą sudarančių nuostatų pobūdį, nustatyta, kad Susitarimą sudaro norminės (11 %), prievolinės (43 %), organizacinės (9 %), informacinės (4 %) ir kitos nuostatos (33 %).

Susitarimu siekiama nustatyti minimalius lyčių lygybės standartus geležinkelių sektoriuje, kuriuos geležinkelių sektoriaus įmonės kviečiamos viršyti. Šie standartai daugiausiai išdėstyti Susitarimo 5 straipsnyje (Lyčių lygybės ir įvairovės politika), kuris savo apimtimi sudaro didžiąją dalį Susitarimo ir apima aštuonias politikos sritis. Kiekvienoje šių politikos sričių nurodyti principai ir priemonės (ir kai kuriais atvejais dokumentai), kurias Susitarime nurodoma įmonėms vykdyti kaip privalomas³¹⁶ – taigi daugelis šio straipsnio nuostatų nurodo tam tikras normas ir prievoles.

³¹³ Smokvina, *supra note*, 308: 166.

³¹⁴ „European social partner agreement on women in rail“, CER, žiūrėta 2025 m. sausio 5 d., <https://www.cer.be/cer-agreements-resolutions/european-social-partner-agreement-on-women-in-rail>, 7.

³¹⁵ *Ibid.*, 6.

³¹⁶ Per 24 mėnesius nuo šio susitarimo pasirašymo kiekviena CER įmonė, atsižvelgdama į šio susitarimo 6 straipsnio c punktą ir 6 straipsnio d punktą, apibrėžia ir įgyvendina lyčių lygybės ir įvairovės politiką; šiame straipsnyje (aut.

Pagrindinės **norminės** nuostatos, kurių šiame Susitarime labai nedaug, nustato, kad lyčių lygybė turi būti būtina įmonės strategijos dalis³¹⁷, būtinybę įtraukti lyčių aspektą į įmonės prevencijos politiką, susijusią su darbuotojų sauga ir sveikata³¹⁸, kokie turi būti pagrindiniai atitinkamų įmonės dokumentų – lyčių lygybės politikos ir darbuotojų saugos ir sveikatos politikos – elementai³¹⁹, profesinių sąjungų dalyvavimo rengiant ir įgyvendinant šio Susitarimo priemones privalomumą³²⁰.

Didelę dalį sudaro **prievolinės** nuostatos, kurios nustato daugiausia įmonei, **darbdaviui** ar jo įgaliotiems asmenims priskirtinas pareigas, pavyzdžiui, patvirtinti įmonės lyčių lygybės dokumentą³²¹, didinti nepakankamai atstovaujamos lyties dalį³²², vykdyti nediskriminacinę ir moterims įtraukią įdarbinimo politiką, pavyzdžiui, [...] *vertoti įtraukią ir lyčių lygybės požiūriu jautrią kalbą, pagrįstą nediskriminavimo principu*³²³, vienodas karjeros galimybes, ypač į aukštesnes pareigas, pavyzdžiui, [...] *karjeros vertinimo sistemą turi grįsti „lyčių požiūriu neutraliais“ rodikliais*³²⁴, [...] *į bet kokias vadovaujančias pareigas turi įtraukti bent vieną moterį kaip potencialią kandidatę*³²⁵, užtikrinti skaidrią darbo užmokesčio politiką – iš šios prievolės kyla prievolės [...] *iš naujo įvertinti savo atlyginimų politiką, įvertinti ir palyginti darbo vertę pagal objektyvius kriterijus* [...], [...] *stebėti vyrų ir moterų, užimančių panašias pozicijas, darbo užmokesčio lygį*³²⁶, vykdyti priemones, susijusias su darbuotojų saugos ir sveikatos politika, atsižvelgiant į lyčių aspektą, pavyzdžiui, [...] *užtikrinti tinkamas saugumo sąlygas moterims, dirbančioms traukiniuose, ypač vėlyvomis valandomis arba naktimis*³²⁷, vykdyti priemones seksualinio priekabiavimo ir seksizmo srityse, pavyzdžiui, įdiegti ir įgyvendinti kovos su seksualiniu priekabiavimu, kitokiu priekabiavimu ir seksizmu politiką, [...] *reaguoti į priekabiavimą, jei jis įvyksta, ir pasiūlyti priemones jam išspręsti / spręsti*³²⁸.

Susitarimo 1 priede pateikiamos rekomenduojamos priemonės, susijusios su beveik kiekviena iš 5 straipsnyje nurodytų sričių.

Susitarimo **šalių nariams** Susitarimu įtvirtintas įpareigojimas [...] *skatinti lyčių lygybę ir įvairovę geležinkelių sektoriuje ir įgyvendinti principus bei priemones, atsižvelgiant į 6 straipsnio*

past. 5 Susitarimo straipsnyje) išvardytos priemonės yra privalomos įmonėms ir turi būti įgyvendintos, „European social partner agreement on women in rail“, *supra note*, 314: 7-8.

³¹⁷ *Ibid.*, 8.

³¹⁸ *Ibid.*, 13.

³¹⁹ *Ibid.*, 8-9, 14-15.

³²⁰ *Ibid.*, 15.

³²¹ *Ibid.*, 8.

³²² *Ibid.*, 9.

³²³ *Ibid.*, 10.

³²⁴ *Ibid.*, 11.

³²⁵ *Ibid.*, 12.

³²⁶ *Ibid.*, 12.

³²⁷ *Ibid.*, 13.

³²⁸ *Ibid.*, 14.

*c punkta, pagal administracijai ir darbuotojams bei valstybėms narėms ir Europos ekonominės erdvės šalyse būdingą ir nusistovėjusią tvarką*³²⁹.

Nedaug **informacinių** nuostatų, susijusių su diskriminacijos draudimu³³⁰, apeliuojančių į darbdavių pareigą, užtikrinant asmeninio ir profesinio gyvenimo pusiausvyrą, atsižvelgti į tam tikrus konkrečius teisės aktus³³¹, atkartojant vienodo darbo užmokesčio moterims ir vyrams principo įgyvendinimo būtinumą³³², nurodant diskriminacijos formas³³³.

Pateikta keletas **rekomendacijų** dėl to, kokių principų turėtų būti laikomasi kuriant ir įgyvendinant įmonės lyčių lygybės ir įvairovės politiką – šie principai labiau orientuoti į įmonių administracinės naštos mažinimą ir atsižvelgimą į įmonių veiklos organizavimą. Taip pat Susitarime daug informacinio pobūdžio nuostatų, kuriomis siekiama detaliau paaiškinti kiekvieną iš šio Susitarimo 5 straipsnyje nurodytų principų ir priemonių.

Įgyvendinant Susitarimą dalyvavo 29 kompanijos iš 22 šalių, iš kurių tik 2 dalyvavo savanoriškais pagrindais, o likusių įgyvendinimo pareiga kildinama iš Susitarimo³³⁴. Reikšmingiausi įgyvendinimo rodikliai yra gerokai padidėjusi naujai samdomų moterų įvairioms pozicijoms geležinkelių sektoriuje dalis, kuri siekia 25 %, taip pat dalis įmonių, kurios patvirtino su lyčių lygybe susijusius dokumentus – 80 %.³³⁵

Susitarime taip pat nurodoma, kad privalomos Susitarimo priemonės, nurodytos jo 5 straipsnyje, turi būti įgyvendinamos dalyvaujant profesinėms sąjungoms. Įgyvendinant Susitarime nurodytas priemones dalyvavo 21 profesinė sąjunga iš 13 šalių³³⁶. Susitarimo įgyvendinimo apimtis ir rezultatai buvo vertinami tiek įgyvendinime dalyvavusių įmonių, tiek profesinių sąjungų, kurie skyrėsi daugiau ar mažiau, atsižvelgiant į konkrečios priemonės įgyvendinimą.

Susitarimo įgyvendinimo stebėseną, kaip nurodyta pačiame Susitarime, vykdyta pagal aštuonias politikos sritis, nurodytas Susitarimo 5 straipsnyje³³⁷, t. y. (1) *bendra lyčių lygybės*

³²⁹ „European social partner agreement on women in rail“, *supra note*, 314: 16.

³³⁰ *Tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija neleidžiama, ibid.*, 8. Visų formų deklaracijos draudimas yra įtvirtintas įvairiuose tarptautiniuose dokumentuose, kurie taikytini juos ratifikavusioms šalims pavyzdžiui, Europos socialinė chartija (pataisyta), *supra note*, 2; Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, *supra note*, 2.

³³¹ *Turi būti atsižvelgiama į galiojančias teisinės nuostatas, tokias kaip Direktyvos 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrėtojų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, ypač į jos 9 straipsnį*, „European social partner agreement on women in rail“, *op. cit.*, 11.

³³² *Teisė į vienodą moterų ir vyrų darbo užmokestį už vienodą arba vienodos vertės darbą yra vienas iš ES steigimo principų, įtvirtintų Romos sutartyje, ir turi būti įgyvendintas, ibid.*, 12.

³³³ *Priekabiavimas bus laikomas diskriminacija, ibid.*, 14. Priekabiavimas, kaip viena iš diskriminacijos formų nurodyta Tarybos direktyvoje 2000/78/EB, „2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus“, ES, žiūrėta 2026 m. vasario 6 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078>.

³³⁴ L&R Social Research. *New Women in Rail (WIR)-Report 2025. Implementation of the European Social Partner Agreement on Women in Rail (WiR Agreement)*. 2025. https://www.cer.be/images/publications/reports/250922_WIR_2025_Report_summary.pdf, 5.

³³⁵ *Ibid.*, 8.

³³⁶ *Ibid.*, 5, 7.

³³⁷ „European social partner agreement on women in rail“, *supra note*, 314: 7.

politika – 88/93 %³³⁸ įmonių dokumentuose įtraukta lyčių lygybės vizija ir įsipareigojimas ją užtikrinti³³⁹; (2) *lyčių pusiausvyra grindžiamo atstovavimo tikslai* – didesnis moterų dalies atstovavimas aukštesnėse ir vadovaujančiose pozicijose (komandų vadovės – 25 %, vidurinės grandies vadovės – 29 %, aukščiausios grandies vadovės – 28 %, moterų dalis įmonių valdybose – 34 %), gerokai mažesnis ir nežymiai padidėjęs, lyginant su ankstesniais duomenimis, moterų atstovavimas žemesnėse pozicijose (5-7 %)³⁴⁰, (3) *įdarbinimas* – naujai įdarbintų moterų dalis siek tiek viršijo sektoriaus vidurkį ir siekė 25 %; įmonės nurodė, kad ėmėsi priemonių šioje srityje – organizavo mokymus diskriminacijos vengimo įdarbinant tema (61 %), taiko standartus, kaip nediskriminuojant vesti darbo pokalbius, ir peržiūri pareigybių aprašymus, kad būtų pašalinti lyčių stereotipai (75 %)³⁴¹, (4) *darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas* – dauguma įmonių suteikia lanksčias darbo sąlygas (90 %), galimybę trumpinti darbo laiką (93 %) ir nuotolinio darbo galimybę (86 %), vis dėlto šios galimybės gerokai (dvigubai ar daugiau nei dvigubai) mažesnės vykdomųjų profesijų darbuotojams, išskyrus galimybę trumpinti darbo laiką (78/73 %)³⁴², (5) *karjeros raida* – įmonės turi politikas, susijusias su nediskriminavimu siekiant karjeros (56/50 %), mokymai dėl nešališko paaugstinimo (50 %), specialios strategijos, skatinančios moteris siekti aukštesnių pozicijų (41/43 %)³⁴³, (6) *vienodas darbo užmokestis ir vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas* – stebimi moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumai (67/43 %), imtasi priemonių užtikrinti vienodą darbo užmokestį už vienodos vertės darbą (46/52 %)³⁴⁴, (7) *darbuotojų sveikata ir sauga ir darbo aplinka* – suteiktos asmeninės apsaugos priemonės, atitinkančios visų lyčių poreikius (82/67 %), įrengtos tinkamos sanitarinės patalpos (75/48 %)³⁴⁵, (8) *seksualinio priekabiavimo ir seksizmo prevencija* – stebėsenos sistemos (64/50 %), informacijos apie seksualinį priekabiavimą ir seksizmą teikimo sistemos (68/55 %), priemonės darbuotojų sąmoningumui didinti (75/45 %)³⁴⁶.

Atlikta Susitarimo turinio analizė rodo, kad Susitarime vyrauja įmonėms, darbdaviams ar jų atstovams numatytos prievolės, susijusios su lyčių lygybės užtikrinimu tose srityse, kuriose ši nelygybė didžiausia, pavyzdžiui, darbo užmokesčio už vienodos vertės darbą, asmeninio ir darbo gyvenimo pusiausvyros, dalyvavimo įmonės valdyme ir užimant kitas sektoriaus pozicijas,

³³⁸ Čia ir prie kitų politikos sričių įgyvendinimo vertinimo: pirmas dėmuo – įmonių vertinimas, antras – profesinių sąjungų, kur pateikti abiejų pusių vertinimai. Tais atvejais, kai pateiktas vienas dėmuo, jis atskleidžia įmonių vertinimą.

³³⁹ *New Women in Rail (WIR)-Report 2025. Implementation of the European Social Partner Agreement on Women in Rail (WiR Agreement)*, supra note, 334: 9.

³⁴⁰ *Ibid.*, 10.

³⁴¹ *Ibid.*, 11.

³⁴² *Ibid.*, 12.

³⁴³ *Ibid.*, 13.

³⁴⁴ *Ibid.*, 14.

³⁴⁵ *Ibid.*, 15.

³⁴⁶ *Ibid.*, 16.

seksualinio priekabiavimo. Šių prievolių įgyvendinimas glaudžiai susijęs su įmonės lyčių lygybės strategija ir lyčių lygybės aspekto įtraukimu į įvairius įmonės dokumentus – taip pat viena iš prievolių.

Kadangi su lyčių lygybe susiję aspektai, pavyzdžiui, skaidraus ir vienodo darbo užmokesčio už vienodos vertės darbą, įvairios diskriminacijos formos ir jos draudimas, asmeninio ir darbo gyvenimo pusiausvyros aspektai, nustatyti įvairiuose ES teisės aktuose, dokumentuose ir direktyvose, tam tikros Susitarimui aktualios informacinės nuostatos atkartoja minėtuose dokumentuose nustatytus principus ir reguliavimą, o nemaža dalimi aiškinamųjų nuostatų siekiama detaliau apibrėžti su lyčių lygybės tema susijusias sąvokas ir principus.

Susitarimo įgyvendinimo analizė atskleidžia, kad jis buvo įgyvendintas didelėje dalyje šalių. Atliktame Susitarimo įgyvendinimo tyrime įgyvendintos priemonės vertintos tiek iš įmonių, tiek iš profesinių sąjungų perspektyvos. Daugelio priemonių atveju profesinių sąjungų nuomonė apie įgyvendintas priemones buvo panaši arba prastesnė nei įmonių vertinimas tais pačiais klausimais, tačiau tokius vertinimus sunku vertinti objektyviai, atsižvelgiant į tai, kad profesinės sąjungos turėjo informacijos tik apie tas įmones, kuriose yra jų narių³⁴⁷.

Vertinant įmonių pateiktus duomenis, darytina išvada, kad Susitarime minimos priemonės įgyvendintos ženklioje dalyje įmonių ir tik nedidelis procentas šių priemonių stebėsenos metu jas vis dar rengė.

3.5. Susitarimas dėl teledarbo ir teisės atsijungti švietimo sektoriuje

Tai vienas naujausių Europos socialinių partnerių autonominių šakos susitarimų.

Susitarimą sudaro preambulė ir 6 dalys: 1) Susitarimo tikslas; 2) taikymo apimtis; 3) sąvokos; 4) teledarbas; 5) teisė atsijungti; 6) Susitarimo įgyvendinimas ir tolesni veiksmai.

Susitarimo tikslai – pagerinti savanoriško nuotolinio darbo teisės įgyvendinimo ir naudojimosi teise atsijungti galimybes³⁴⁸.

Išanalizavus Susitarimą sudarančių nuostatų pobūdį, nustatyta, kad Susitarimą sudaro norminės (46 %), prievolinės (25 %), organizacinės (6 %), informacinės (3 %) ir kitos nuostatos (20 %).

³⁴⁷ *New Women in Rail (WIR)-Report 2025. Implementation of the European Social Partner Agreement on Women in Rail (WiR Agreement)*, supra note, 334: 8.

³⁴⁸ „Autonomous Framework Agreement. Telework and the Right to Disconnect in the Education Sector“, EC, žiūrėta 2026 m. balandžio 20 d., https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/social-dialogue/social-dialogue-texts-database_en, 5.

Nuostatos dėl teledarbo yra labai panašios kaip ir pirmojo Europos socialinių partnerių autonominio tarpšakinio susitarimo dėl teledarbo, kuriuo, kaip nurodoma Susitarimo preambulėje, be kita ko, taip pat buvo vadovautasi sudarant nagrinėjamą susitarimą.

Norminės šio Susitarimo nuostatos sudaro didžiąją dalį Susitarimo ir nustato tokios darbo organizavimo formos – teledarbo – savanoriškumo pobūdį ir abiejų darbo santykių šalių pritarimo tokios formos pasirinkimui būtinybę³⁴⁹, vienodą nuotoliniu būdu dirbančių darbuotojų traktavimą visais aspektais, lyginant su ne nuotoliniu būdu, o darbdavio patalpose dirbančiais darbuotojais³⁵⁰, įskaitant tokias pačias kvalifikacijos kėlimo ir karjeros galimybes, duomenų apsaugą³⁵¹, išankstinio susitarimo dėl nuotoliniu būdu dirbančio darbuotojo naudojamos įrangos būtinybę³⁵², teisę atsijungti³⁵³.

Prievolinės nuostatos nustato kelių rūšių prievoles: darbuotojams ir darbdaviams, patenkantiems į šio Susitarimo taikymo sritį, priskirtinas prievoles bei atitinkamo lygmens darbuotojų ir darbdavių atstovams numatytus įpareigojimus.

Didžiausią dalį prievolių sudaro darbdaviams numatytos pareigos, pavyzdžiui, susijusios su darbuotojų atstovų informavimu ir konsultavimu prieš nustatant nuotolinį darbą ar atliekant su tuo susijusius pakeitimus³⁵⁴, darbuotojo privataus gyvenimo gerbimu³⁵⁵, darbuotojo aprūpinimu tinkama įranga³⁵⁶, susilaikymu nuo tam tikrų veiksmų³⁵⁷ ir kt.

Nurodytos kelios darbuotojų pareigos, susijusios su nuostatų dėl nuotolinio darbo laikymusi ir tinkamu įrangos naudojimu³⁵⁸.

³⁴⁹ Nuotolinis darbas turi būti savanoriškas tiek darbuotojui, tiek darbdaviui, todėl jam turi pritarti abi šalys, „Autonomous Framework Agreement. Telework and the Right to Disconnect in the Education Sector“, *supra note*, 348: 7.

³⁵⁰ Darbuotojų, dirbančių nuotoliniu būdu, teisės ir darbo sąlygos negali būti mažiau palankios nei tuo atveju, jeigu jie dirbtų darbdavio patalpose, arba lyginant su panašiais darbuotojais, dirbančiais darbdavio patalpose, [...], *ibid.*, 7.

³⁵¹ Pavyzdžiui, darbuotojų asmens duomenų tvarkymas turi atitikti Bendrąjį duomenų apsaugos reglamentą (ES) 2016/679, *ibid.*, 8.

³⁵² Pavyzdžiui, visi klausimai, susiję su darbo įranga, abipuse atsakomybe ir išlaidomis, turi būti aiškiai apibrėžti tarp abiejų šalių prieš pradėdant dirbti nuotoliniu būdu, *ibid.*, 8.

³⁵³ Pavyzdžiui, teisė atsijungti nuo darbo taikoma visiems darbuotojams, *ibid.*, 10.

³⁵⁴ Pavyzdžiui, darbdavys informuoja darbuotojų atstovus ir su jais konsultuojasi dėl nuotolinio darbo politikos įvedimo ar pakeitimo, *ibid.*, 9.

³⁵⁵ Darbdavys gerbia darbuotojo privatų ir šeimos gyvenimą, taip pat darbuotojo namų ir privačių erdvių privatumą, [...], *ibid.*, 8.

³⁵⁶ Pavyzdžiui, paprastai darbdavys yra atsakingas už [...] įrangos, skirtos nuotoliniam darbui, įskaitant techninę ir programinę įrangą, [...], aprūpinimą, *ibid.*, 8.

³⁵⁷ Pavyzdžiui, darbdavys neturi trukdyti nuotoliniu būdu dirbantiems darbuotojams susisiekti [...] su kitais darbuotojais, taip pat su darbuotojų atstovais, [...], *ibid.*, 9.

³⁵⁸ Pavyzdžiui, darbuotojo pareiga yra laikytis nuotoliniam darbui taikomų taisyklių, *ibid.*, 8.

Labai nedidelę prievolių dalį sudaro atitinkamo lygmens darbuotojų ir darbdavių atstovams numatytos pareigos, susijusios su tam tikrų rizikų, galinčių kilti dirbant nuoliniu būdu, vertinimu ir jų prevencija³⁵⁹.

Susitarimą taip pat sudaro nemažai **kitų** nuostatų, apibrėžiančių jo taikymo apimtį, apibūdinančių Susitarime vartojamas aktualias sąvokas, paaiškinančių tam tikrų nuostatų turinį, rekomendacinio pobūdžių siūlymų bei deklaratyvaus pobūdžio įsipareigojimų.

Paminėtina viena **informacinė** nuostata, kuria atkartojama 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų vartojama darbo laiko sąvoka³⁶⁰.

Susitarimo įgyvendinimo informacija kol kas nenagrinėtina, nes Susitarimas pasirašytas tik 2025 m. gruodžio 2 d., todėl šio darbo rengimo metu šis Susitarimas dar tik pradėdamas arba bus pradėdamas įgyvendinti.

Atlikta Susitarimo turinio analizė rodo, kad absoliučią daugumą šio Susitarimo nuostatų sudaro norminės (didžioji dalis), prievolinės ir organizacinės nuostatos.

3.6. Europos socialinių partnerių autonominių šakos ir kelis sektorius apimančio susitarimo formos ir turinio įvertinimas ir palyginimas

Šiame poskyryje siekiama įvertinti Europos socialinių partnerių autonominių šakos susitarimų ir kelis sektorius apimančio susitarimo (toliau – šakos susitarimai) formos ir turinio atitiktį TDO rekomendacijoje Nr. 91 nurodytiems pagrindiniams kolektyvinių sutarčių elementams, aprašytiems šio darbo 1.3 poskyryje, kurie daugiausiai aptariami kaip organizacinės kiekvieno susitarimo nuostatos.

Visi autonominiai šakos susitarimai atitinka TDO rekomendacijoje pateiktą kolektyvinės sutarties sąvoką – yra sudaryti raštu tarp darbuotojams ir darbdaviams atstovaujančių organizacijų dėl darbo ir / ar įdarbinimo sąlygų ar su tuo susijusių sąlygų.

Visų šių susitarimų organizacinės, kartu ir norminės, nuostatos apima sudarytų susitarimų peržiūros, aiškinimo, atnaujinimo, pakeitimo tvarką, kuri yra detalesnė ar mažiau detali, priklausomai nuo konkretaus susitarimo, pavyzdžiui, kelis sektorius apimančiame susitarime numatyta būsimų teisės aktų, aktualių šiam Susitarimui, įtakos šiam Susitarimui

³⁵⁹ Pavyzdžiui, *darbdavių ir darbuotojų atstovai atitinkamu lygmeniu turi reguliariai vertinti nuolatinio aktyvumo kultūros keliamą riziką ir užkirsti kelią jos neigiamam poveikiui arba ją sumažinti*, „Autonomous Framework Agreement. Telework and the Right to Disconnect in the Education Sector“, *supra note*, 348: 10.

³⁶⁰ *Darbo laikas: bet koks laikotarpis, per kurį darbuotojas dirba, yra darbdavio žinioje ir vykdo savo veiklą ar pareigas pagal nacionalinę teisę ir (arba) praktiką, kaip apibrėžta Direktyvos 2003/88/EB 2 straipsnio 1 punkte [...]*, *ibid.*, 6; „2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“, ES, žiūrėta 2026 m. balandžio 28 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>.

įvertinimas, kitų šalių galimybė prisijungti prie Susitarimo, futbolo sektoriaus susitarime išsamiai aprašyta jo keitimo ir atnaujinimo tvarka, geležinkelių sektoriaus susitarime – susitarimo pakartotinio vertinimo ir peržiūros, atsižvelgiant į įgyvendinimo rezultatus tvarka.

Kiekviename iš susitarimų nurodyta jų įgyvendinimo tvarka, kuri nėra vienoda visuose susitarimuose. Paslaugų (kirpėjų) ir geležinkelių sektorių susitarimai įpareigoja susitarimus pasirašiusių šalių nares įgyvendinti juos pagal administracijai ir darbuotojams valstybėse narėse ir EEE šalyse būdingą ir nusistovėjusią tvarką. Kelis sektorius apimančiame susitarime įpareigojimas įgyvendinti susitarimo nuostatas taikomas į šio susitarimo taikymo sritį patenkantiems subjektams – darbdaviams ir darbuotojams, o futbolo sektoriaus susitarime užtikrinti susitarimo įgyvendinimą nacionaliniu lygmeniu įsipareigojo šio susitarimo šalys. Visos šios nuostatos atskleidžia aiškias prievoles įgyvendinti šiuos susitarimus.

Nuostatos dėl palankesnių sąlygų žaidėjams (darbuotojams) taikymo numatytos tik futbolo sektoriaus susitarime, kuriame numatoma, kad dėl tokių nuostatų galima susitarti tiek nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje, tiek individualioje sutartyje. Taip pat yra nuostatų, kuriomis pabrėžiama socialinių partnerių teisė nacionaliniu lygmeniu susitarti dėl kitų nuostatų, kad būtų atsižvelgta į išimties aplinkybes, taip nurodant į galimybę susitarti dėl galimai palankesnių nuostatų. Taip pat nuostata, nurodanti, kad šio susitarimo taikymas nesuteikia pagrindo mažinti žaidėjams nacionaliniu lygmeniu nustatytų darbo sąlygų, kartu reiškiantis, kad negali būti taikomos šių susitarimų tikslams prieštaraujančios nuostatos.

Ginčų, susijusių su susitarimų nuostatų interpretavimu, tvarka nustatyta dviejuose susitarimuose – kelis sektorius apimančiame susitarime ir futbolo sektoriaus susitarime, kuriuose abiejuose numatytas taikaus ginčų sprendimo mechanizmas. Kelis sektorius apimantis susitarimas taip pat nustato ir šalių ir jų narių konfidencialumo pareigą, o pažeidus šią pareigą – pažeistų interesų gynybos teisę teismine tvarka.

Kiekviename susitarime numatyta susitarimo įgyvendinimo stebėsena, kurios mechanizmas ypač detalus kelis sektorius apimančio susitarimo, paslaugų (kirpėjų) ir futbolo sektoriaus, šiam tikslui numatant atskirų subjektų įsteigimą.

Visuose aptariamuose susitarimuose taip pat iš esmės nurodyta, per kokį terminą jie turi būti įgyvendinti, kuris skiriasi, priklausomai nuo susitarimo – ketveri metai, su galimybe pratęsti (kelis sektorius apimantis susitarimas), per dvejus metus (kirpėjų ir geležinkelių sektoriaus), per ketverius metus (futbolo sektoriaus), per penkerius (teledarbo ir teisės atsijungti) nuo atitinkamo susitarimo pasirašymo.

Pateikta analizė atskleidžia, kad vertinant autonominius šakos susitarimus pagal TDO rekomendacijoje pateiktus pagrindinius kolektyvinėms sutartims būdingus elementus, šie susitarimai beveik visus juos iš esmės atitinka.

IŠVADOS

1. Europos socialinių partnerių autonominiai susitarimai atitinka autonomijos, sutartinės teisėkūros ir subsidiarumo principus – šiuose susitarimuose susitarta dėl klausimų, priskirtinų pirmiausia darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančių organizacijų kompetencijai – darbo ir užimtumo sąlygų.

2. Europos socialinių partnerių vidiniuose dokumentuose nurodytos sprendimų priėmimo procedūros leidžia daryti išvadą, kad autonominių susitarimų priėmimo procedūra atitinka kolektyvinių derybų proceso principus, pagrįstus visų pirma įgaliojimu darbdaviams ir darbuotojams atstovaujančioms organizacijoms derėtis ir priimti sprendimus savo atstovaujamųjų vardu. Atsižvelgiant į tai, kad nacionalinio lygmens socialinių partnerių organizacijos savanoriškai tampa Europos socialinių partnerių organizacijų narėmis ir dalyvauja priimant aktualius sprendimus, darytina išvada, kad nacionalinės organizacijos tokiu būdu suteikia mandatą Europos socialinių partnerių organizacijoms derėtis ir priimti kartu ir nacionalinėms organizacijoms taikytinus sprendimus.

3. Visi autonominiai susitarimai (tiek tarpšakiniai, tiek šakos ir kelis sektorius apimantis susitarimas) atitinka TDO rekomendacijoje Nr. 91 pateiktą kolektyvinės sutarties sąvoką – yra sudaryti raštu tarp darbuotojams ir darbdaviams atstovaujančių organizacijų dėl socialinių partnerių kompetencijai priskirtinų klausimų – darbo ir / ar įdarbinimo sąlygų ar su tuo susijusių sąlygų. Taip pat visuose juose nustatyti iš esmės visi kiti minėtoje rekomendacijoje nurodyti elementai, kurie kiekviename iš susitarimų išdėstyti prie organizacinių nuostatų. Visuose susitarimuose yra iš esmės visų kolektyvinėms sutartims būdingų nuostatų: norminių (beveik visuose), prievolinių, organizacinių (kurios taip pat ir norminės) ir informacinių.

4. Iš visų tarpšakinių susitarimų savo norminiu pobūdžiu išsiskiria tik Susitarimas dėl teledarbo – norminio ir prievolinio pobūdžio nuostatos šiame susitarime yra vyraujančios. Šio susitarimo įgyvendinimo analizė taip pat atskleidžia, kad didžioji dalis įgyvendinimo būdų buvo norminį efektą turinčiomis priemonėmis – teisės aktų pakeitimais ir kolektyvinėmis sutartimis.

5. Visuose kituose tarpšakiniuose susitarimuose vyrauja įvairios aprašomosios ir rekomendacinės nuostatos, kuriomis siekiama perteikti kuo detalesnį susitarimuose aptariamų temų suvokimą ir pasiūlyti atitinkamas rekomendacijas. Šiuose susitarimuose labai nedidelė dalis norminių ir prievolinių nuostatų, kai kuriuose iš viso nėra norminių nuostatų (susitarime dėl įtraukių darbo rinkų ir susitarime dėl aktyvaus senėjimo). Šie susitarimai buvo įgyvendinti daugiausiai „minkštomis“, norminio efekto nekuriančiomis priemonėmis, tačiau jų įgyvendinimo gausa rodo didelį dėmesį šioms temoms, nepaisant to, kad pasirinktos priemonės nėra teisiškai privalomos. Pakankamai nedidelį norminių priemonių kiekį galima paaiškinti tuo, kad dalyje šalių

susitarimuose aptariamai klausimai jau buvo reguliuojami teisės aktais ar kolektyvinėmis sutartimis dar iki šių susitarimų pasirašymo, todėl nebuvo poreikio kurti naujų nuostatų.

6. Visuose šakos susitarimuose ir kelis sektorius apimančiame susitarime vyrauja norminės, prievolinės ir organizacinės nuostatos. Beveik visuose šiuose susitarimuose taip pat nustatytas labai detalus jų įgyvendinimo stebėsenos mechanizmas, kai kuriais atvejais šiam tikslui įsteigiant atskirus subjektus, taip pat numatant rodiklius, pagal kuriuos bus stebimas susitarimų įgyvendinimas. Nepaisant šių susitarimų aiškaus norminio pobūdžio, jų įgyvendinimo informacija nevienalytė. Geri įgyvendinimo rodikliai stebimi dviejų susitarimų – kelis sektorius apimančio susitarimo ir geležinkelių sektoriaus. Susitarimuose nurodyti rodikliai ir turimos įgyvendinti priemonės stebimos įmonių lygmeniu ir įgyvendinimo rezultatai rodo iš esmės nuolat gerėjančius, nors kai kuriais atvejais ir nežymiai, rodiklius ir didelį subjektų, kuriems taikomas susitarimas, įsitraukimą. Dviejų susitarimų (kirpėjų ir futbolo) įgyvendinimo analizė rodo menką įsitraukimą įgyvendinant susitarimus, o Susitarimo dėl teledarbo ir teisės atsijungti, atsižvelgiant į neseniai įvykusį jo pasirašymą, įgyvendinimo informacijos dar nėra.

7. Dauguma susitarimų įgyvendinti didžiojoje dalyje ES, EEE šalių ir šalyse kandidatėse. Atsižvelgiant į tai, darytina išvada, kad susitarimus pasirašiusių organizacijų nariai atsižvelgė į susitarimuose jiems priskiriamą pareigą šiuos susitarimus įgyvendinti, vadinasi, šiuo aspektu Europos socialinių partnerių sudaryti autonominiai susitarimai turėjo poveikį nacionalinėms organizacijoms ir nacionalinėms darbo santykių sistemoms.

8. Atsižvelgiant į pateiktą teorinę ir praktinę šio darbo analizę bei ankstesniuose punktuose suformuluotas išvadas, darytina išvada, kad Europos socialinių partnerių sudaryti autonominiai susitarimai laikytini kolektyvinėmis sutartimis, nes atitinka kolektyvinės sutarties sąvoką ir turi iš esmės visus kolektyvinėms sutartims būdingus elementus ir nuostatas, nepaisant to, kad pusėje nagrinėtų susitarimų vyrauja nenorminės nuostatos, nes pačių socialinių partnerių kompetencija nuspręsti, kaip turi būti formuluojamos jų susitarimuose įtvirtinamos nuostatos.

9. Taip pat darytina išvada, kad šie susitarimai – kolektyvinės sutartys – turėtų būti traktuojami kaip privalomai vykdytini susitarimus pasirašiusioms šalims ir jų nariams. Ši išvada gali būti pagrįstina pirminės Europos Sąjungos teisės nuostatomis, kurias yra akcentavusi ir Europos Komisija, nurodanti į SESV 155 straipsnio 2 dalies formuluotę, nustatančią, kad *Sąjungos lygmeniu sudaryti susitarimai yra*, o ne gali būti, *įgyvendinami* [...], Europos Sąjungos Teisingumo Teismo išaiškinimais, nacionalinio lygmens kolektyvinės sutartis prilyginantiems Europos lygiu sudarytiems susitarimams, pačių susitarimų, kurie buvo suderėti ir pasirašyti įvykdžius atitinkamas sprendimų priėmimo procedūras, nuostatomis, kad šiuos susitarimus turi įgyvendinti susitarimus pasirašiusių organizacijų narės ir kolektyvinės sutarties vienu iš elementų, kad

kolektyvinės sutartys privalomos jas pasirašiusioms šalims ir subjektams, patenkantiems į tokios sutarties taikymo sritį.

PASIŪLYMAI

1. Atsižvelgiant į tai, kad nėra įtvirtintos Europos kolektyvinės sutarties sąvokos, siūlytina papildyti SESV 155 straipsnio 1 dalį, ją išdėstant taip:

„1. <...>. Tokie susitarimai laikomi Europos kolektyvinėmis sutartimis, jeigu jie sudaryti raštu dėl klausimų, susijusių su darbo ir / ar įdarbinimo sąlygomis, darbo santykiais tarp vienos ar kelių Europos tarpšakinio ar šakos lygmens darbdaviams atstovaujančių organizacijų, iš vienos pusės, ir vienos ar kelių Europos tarpšakinio ar šakos lygmens darbuotojams atstovaujančių organizacijų, iš kitos pusės. Šiose sutartyse, be kita ko, nurodomi subjektai, kuriems iš tokių sutarčių kyla prievolės jas įgyvendinti, šių sutarčių peržiūros, atnaujinimo, aiškinimo tvarka, įgyvendinimo stebėseną, galiojimo terminas ir kitos sutarčių šalims aktualios nuostatos.“

2. Atsižvelgiant į tai, kad Europos tarpšakinio ir šakos lygmens socialinių partnerių organizacijų, pasirašiusių šiame darbe nagrinėjamus susitarimus, vidiniuose dokumentuose (statutuose ar kt.) trūksta konkrečių nuostatų, susijusių su Europos socialinių partnerių autonominiams susitarimams ir jų įgyvendinimu, siūlytina Europos tarpšakinio ir šakos lygmens socialinių partnerių organizacijų vidiniuose dokumentuose kaip vieną iš šių organizacijų narių pareigų numatyti pareigą įgyvendinti Europos kolektyvinės sutartis, sudarytas pagal SESV 155 straipsnį, kuriose šias sutartis pasirašiusių organizacijų nariams numatytas toks įpareigojimas.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Tarptautiniai teisės aktai ir kiti dokumentai

1. „1948 m. gruodžio 10 d. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija“. LRKT. Žiūrėta 2026 m. sausio 29 d. <https://lrkt.lt/data/public/uploads/2018/12/zmogaus-teises.pdf>.
2. „1948 m. liepos 9 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 87 dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo“. ILO. Žiūrėta 2026 m. sausio 29 d. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232.
3. „1949 m. liepos 1 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 98 dėl teisės jungtis į organizacijas ir vesti kolektyvines derybas principų taikymo“. ILO. Žiūrėta 2026 m. sausio 29 d. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098.
4. „1981 m. birželio 19 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 154 dėl kolektyvinių derybų skatinimo“. ILO. Žiūrėta 2026 m. sausio 29 d. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299.
5. „1951 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 91 dėl kolektyvinių sutarčių“. ILO. Žiūrėta 2026 m. sausio 29 d. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312429:NO.
6. „1981 m. Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacija Nr. 163 dėl kolektyvinių derybų“. ILO. Žiūrėta 2026 m. sausio 29 d. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312501:NO.
7. „1966 m. gruodžio 19 d. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas“. TAR. Žiūrėta 2026 m. sausio 29 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.261D576EDC40>.
8. „1966 m. gruodžio 19 d. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas“. TAR. Žiūrėta 2026 m. sausio 29 d. <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=TAR.1368BA1B875C>.

Europos Sąjungos teisės aktai ir kiti dokumentai

9. „1950 m. lapkričio 4 d. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (iš dalies pakeista protokolais Nr. 11, 14 ir 15, su Pirmuoju Protokolu ir papildomais protokolais Nr. 4, 6, 7, 12, 13 ir 16)“. EŽTT. Žiūrėta 2026 m. sausio 29 d. https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_LIT.
10. „Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija“. EU. Žiūrėta 2026 m. sausio 29 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT>.
11. „1996 m. gegužės 3 d. Europos socialinė chartija (pataisyta)“. TAR. Žiūrėta 2026 m. sausio 29 d. <https://www.e-tar.lt/portal/it/legalAct/TAR.E9D707A8677E>.
12. „Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo (suvestinė redakcija)“. ES. Žiūrėta 2026 m. kovo 5 d. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2016.202.01.0001.01.LIT&toc=OJ:C:2016:202:TO C.
13. „1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo (89/391/EEB)“. ES. Žiūrėta 2026 m. vasario 6 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=CELEX%3A31989L0391>.
14. „2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės“. ES. Žiūrėta 2026 m. vasario 6 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX:32000L0043>.
15. „2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus“. ES. Žiūrėta 2026 m. vasario 6 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078>.
16. „2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų“. ES. Žiūrėta 2026 m. balandžio 28 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>.
17. „Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 2019 m. birželio 20 d. dėl tėvų ir prižiūriniųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES“. ES. Žiūrėta 2026 m. vasario 6 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>.

Specialioji literatūra

18. Augutavičiūtė, Agnė. „Europos autonomiško susitarimo dėl minimalių reikalavimų tipinėms profesionalių futbolininkų sutartims įgyvendinimo efektyvumas“. *Teisė*, t. 99 (2016): 2424-6050.
https://virtualbiblioteka.vu.lt/discovery/fulldisplay?docid=alma9913217116408452&context=L&vid=370LABT_VU:VU&lang=lt&search_scope=LIBRARY_RESOURCES&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=LIBRARY_RESOURCES&query=any,contains,Agn%C4%97%20Augutavi%C4%8Di%C5%ABt%C4%97&offset=0.
19. Bagdonaitė, Aušra. „Europos socialinių partnerių susitarimų perkėlimo į nacionalinę teisę teorinės prielaidos ir jų įgyvendinimas“. *Teisė*, vol.104 (104) (2017-09): 171–183.
https://virtualbiblioteka.vu.lt/discovery/fulldisplay?docid=cdi_doaj_primary_oai_doaj_org_article_3b296b64a48944c391e879b1aa8a2273&context=PC&vid=370LABT_VU:VU&lang=lt&search_scope=LIBRARY_RESOURCES&adaptor=Primo%20Central&tab=LIBRARY_RESOURCES&query=any,contains,Au%C5%A1ra%20Bagdonait%C4%97&offset=0.
20. Barnardt, Catherine. *EC Employment Law*. 3rd edition, Oxford: Oxford University Press, 2006.
21. Bechter, Barbara, Brandl, Bernd ir Prosser, Thomas. „Engagement in European social dialogue: an investigation into the role of social partner structural capacity“. *Industrial relations journal*, vol.48 (4), (2017-07): 365–382.
https://vb.mruni.eu/discovery/fulldisplay?docid=cdi_econis_primary_101233452X&context=PC&vid=370LABT_MRU:MRU&lang=lt&search_scope=MYINST_CDI_EBSCO&adaptor=Primo%20Central&tab=MYINST_CDI_EBSCO&query=any,contains,Engagement%20in%20European%20social%20dialogue:%20an%20investigation%20into%20the%20role%20of%20social%20partner%20structural%20capacity%E2%80%9C&sortby=rank&mode=simple.
22. Bercusson, Brian. „The European social dialogue: from dynamism to benign neglect 1993–2008“. *European Labour Law* (2009): 519–562.
https://vb.mruni.eu/discovery/fulldisplay?docid=cdi_cambridge_cbo_9780511609831_xml_CBO9780511609831A024&context=PC&vid=370LABT_MRU:MRU&lang=lt&search_scope=MYINST_CDI_EBSCO&adaptor=Primo%20Central&tab=MYINST_CDI_EBSCO&query=any,contains,Bercusson%20B.%20%E2%80%9EThe%20European%20Social%20Dialogue%E2%80%9C.&sortby=rank&mode=simple.

23. Best, Edward. „Alternative regulations or complementary methods? Evolving options in European governance“. *Eipascope*, no. 1 (2003): 2–11.
24. Betten, Lammy. „The Role of Social Partners in the Community’s Social Policy Law-Making: Participatory Democracy or Furthering the Interests of Small Elites“. Iš *Labour Law and Industrial Relations at the Turn of the Century: Liber Amicorum in Honour of Professor Roger Blanpain*, Christian Engels, Manfred Weiss (eds), 239–260. The Hague: Kluwer, 1998.
25. Blanpain, Roger. *European Labour Law*, 7th ed. Deventer: Kluwer, 2000.
26. Blanpain, Roger. *European Labour Law*, 10th revised ed. Deventer: Kluwer, 2006.
27. Britz, Gabriele, Schmidt, Marlene. „The institutionalized participation of management and labour in the legislative activities of the European Community: a challenge to the principle of democracy under Community law“. *European Law Journal*, vol. 6, no. 1 (2000): 45–71.
28. Copeland, Paul ir Ter Haar, Beryl. „30+ Years of European Social Dialogue: What Way Forward After the EPSU-Case?“. *Industrial law journal* (London), vol.54 (3) (2025-09): 628–662.
https://vb.mruni.eu/discovery/fulldisplay?docid=cdi_oup_primary_10_1093_indlaw_dwa_e056&context=PC&vid=370LABT_MRU:MRU&lang=lt&search_scope=MYINST_CDI_EBSCO&adaptor=Primo%20Central&tab=MYINST_CDI_EBSCO&query=any,contains,Copeland%20Ter%20Haar&offset=0.
29. Davulis, Tomas. „Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas“. *Teisė*, t. 58 (2006): 24–53.
https://virtualbiblioteka.vu.lt/discovery/fulldisplay?docid=alma9913226124308452&context=L&vid=370LABT_VU:VU&lang=lt&search_scope=LIBRARY_RESOURCES&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=LIBRARY_RESOURCES&query=any,contains,Socialini%C5%B3%20partneri%C5%B3%20vaidmuo%20kuriant%20Europos%20Bendrijos%20darbo%20teis%C4%97s%20normas&offset=0.
30. Deinert, Olaf. *Der Europäische Kollektivvertrag: Rechtstatsächliche und rechtsdogmatische Grundlagen einer gemeineuropäischen Kollektivvertragsautonomie*. Baden-Baden: Nomos, 1999.
31. Deinert, Olaf. „Modes of implementing European Collective Agreements and their impact on collective autonomy“. *Industrial Law Journal*, vol. 32 (2003): 317–325.
32. Duenas Herrero, Laurentino. *Los interlocutors sociales europeos*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2002.
33. Franssen, Edith. *Legal Aspects of the European Social Dialogue*. Antwerp – Oxford – New York: Intersentia, 2002.

34. Hornung-Draus, Renate. „Cross-border social dialogue from the perspective of employers“. *European labour law journal*, vol.12 (1) (2021-03): 83–94.
https://vb.mruni.eu/discovery/fulldisplay?docid=cdi_crossref_citationtrail_10_1177_2031952520908440&context=PC&vid=370LABT_MRU:MRU&lang=lt&search_scope=MYINST_CDI_EBSCO&adaptor=Primo%20Central&tab=MYINST_CDI_EBSCO&query=any,contains,Draus&sortby=rank&mode=simple&offset=20.
35. Kampmeyer, Eva. *Protokoll und Abkommen über die Sozialpolitik der Europäischen Union*. Köln: Heymanns Verlag, 1998.
36. Keller, Berndt. „Social Dialogue – The Specific Case of the European Union“. *The International journal of comparative labour law and industrial relations*, vol.24 (2) (2008-06): 201–227.
https://vb.mruni.eu/discovery/fulldisplay?docid=cdi_proquest_miscellaneous_37043202&context=PC&vid=370LABT_MRU:MRU&lang=lt&search_scope=MYINST_CDI_EBSCO&adaptor=Primo%20Central&tab=MYINST_CDI_EBSCO&query=any,contains,Berndt%20Keller&offset=40.
37. Keune, Maarten ir Marginson, Paul. „Transnational Industrial Relations as Multi-Level Governance: Interdependencies in European Social Dialogue“. *British journal of industrial relations*, vol.51 (3) (2013-09): 473–497.
https://vb.mruni.eu/discovery/fulldisplay?docid=cdi_proquest_miscellaneous_1441805810&context=PC&vid=370LABT_MRU:MRU&lang=lt&search_scope=MYINST_CDI_EBSCO&adaptor=Primo%20Central&tab=MYINST_CDI_EBSCO&query=any,contains,Keune%20Marginson&sortby=rank&mode=simple.
38. Krasauskas, Rytis. *Darbo santykių reguliavimas kolektyvinėmis sutartimis*. Vilnius: Registrų centras, 2009.
39. Krasauskas, Rytis. „Lietuvoje sudaromų kolektyvinių sutarčių turinys: teisiniai aspektai“. *Darbo teisės iššūkiai besikeičiančiame pasaulyje: [mokslinių straipsnių rinkinys]*, (2020): 135–158.
https://vb.mruni.eu/discovery/fulldisplay?docid=alma99986253108756&context=L&vid=370LABT_MRU:MRU&lang=lt&search_scope=MYINST_CDI_EBSCO&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=MYINST_CDI_EBSCO&query=any,contains,Rytis%20Krasauskas&sortby=rank&mode=simple&offset=40.
40. Krasauskas, Rytis (mokslinis redaktorius), Tomas Bagdanskis, Ramunė Guobaitė Kirslienė ir Ingrida Mačernytė-Panomariovienė. *Kolektyvinė darbo teisė: vadovėlis*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013.

41. Nunin, Roberta. *Il dialogo sociale europeo. Attori, procedure, prospettive*. Milano: Giuffrè, 2001.
42. Obradovic, Daniela. „Civil Society and Social Dialogue in European Governance“. *Yearbook of European law*, vol. 24 (2005): 261–327.
43. Piazzolo, Kathrin. *Der soziale Dialog nach dem Abkommen über die Sozialpolitik und dem Vertrag von Amsterdam*. Frankfurt/M., Lang, 1999.
44. Prosser, Thomas. „Economic union without social union: The strange case of the European social dialogue“. *Journal of European Social Policy*, vol. 26(5) (2016): 460–472.
https://vb.mruni.eu/discovery/fulldisplay?docid=cdi_crossref_citationtrail_10_1177_0958928716664298&context=PC&vid=370LABT_MRU:MRU&lang=lt&search_scope=MYINST_CDI_EBSCO&adaptor=Primo%20Central&tab=MYINST_CDI_EBSCO&query=any,contains,Thomas%20Prosser&sortby=rank&mode=simple.
45. Sciarra, Silvana. „Collective Agreements in the Hierarchy of European Sources“. Iš *European Labour Law: Principles and Perspective. Liber amicorum Lord Wedderburn of Charlton*, P. Davies, A. Lyon-Caen, S. Sciarra and S. Simitis (eds). Oxford, 1996.
46. Smismans, Stijn. *Law, Legitimacy and European Governance. Functional Participation in Social Regulation*. Oxford: University Press, 2004.
47. Smokvina, Vanja. „New issues in the labour relationships in professional football: social dialogue, implementation of the first autonomous agreement in Croatia and Serbia and the new sports labour law cases“. *The international sports law journal*, 2016-01, vol.15 (2015): 159-171. <https://link-springer-com.skaitykla.mruni.eu/article/10.1007/s40318-015-0086-4#Sec1>.
48. Smokvina, Vanja. „Is there a need for a change in the legal (labour) status of professional sportspeople in Croatia?“. Iš *Social dialogue in professional sports: on some topics about European sports law*, Siekmann RCR, Parrish R, Smokvina V, Bodiroga-Vukobrat N, Sander GG (eds), 209–230. Aachen: Shaker Verlag, 2013.
49. Weiss, Manfred. „The European social dialogue“. *European labour law journal*, vol.2 (2) (2011-06): 155–165.
https://vb.mruni.eu/discovery/fulldisplay?docid=cdi_crossref_primary_10_1177_201395251100200206&context=PC&vid=370LABT_MRU:MRU&lang=lt&search_scope=MYINST_CDI_EBSCO&adaptor=Primo%20Central&tab=MYINST_CDI_EBSCO&query=any,contains,Manfred%20Weiss&offset=260.
50. Welz, Christian. *The European Social Dialogue under Articles 138 and 139 of the EC Treaty*. The Netherlands: Kluwer Law International BV., 2008.

Institucijų priimti dokumentai ir publikacijos

51. Commission of the European Communities. *Communication concerning the application of the Agreement on Social Policy*. 1993. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:51993DC0600>.
52. Commission of the European Communities. *Communication from the Commission adapting and promoting social dialogue at Community level*. 1998. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:51998DC0322>.
53. Commission of the European Communities. *Commission Decision of 20 May 1998 on the establishment of Sectoral Dialogue Committees promoting the Dialogue between the social partners at European level*. 1998. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1998D0500:20070101:EN:PDF>.
54. Commission of the European Communities. *Communication from the Commission. The European social dialogue, a force for innovation and change*. 2002. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0341:FIN:EN:PDF>.
55. Commission of the European Communities. *Communication from the Commission. Partnership for change in an enlarged Europe Enhancing the contribution of European Social Dialogue*. 2004. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52004DC0557>.
56. European Commission. *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European economic and social committee and the Committee of the regions. Strengthening social dialogue in the European Union: harnessing its full potential for managing fair transitions*. 2023. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/commission-sets-out-concrete-actions-greater-involvement-social-partners-national-and-eu-level-2023-01-25_en.
57. EESC. *Opinion of the Economic and Social Committee on the Communication concerning the application of the Agreement on Social Policy presented by the Commission to the Council and the European Parliament*, SOC/275. Brussels, 24 November 1994.
58. EESC. *Opinion on European Governance – a White Paper*. Brussels, 2002.
59. „Joint contribution by the social partners to the Laeken European Council“. *Businessseurope*. Žiūrėta 2025 m. vasario 7 d. <https://www.businessseurope.eu/publications/joint-contribution-social-partners-laeken-european-council>.

60. *Judgment of the Court in C-67/96 Albany International BV v. Stichting Bedrijfspensionenfonds Textielindustrie*. 1999. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61996CJ0067>.
61. *Judgment of the Court in C-219/97 BV Maatschappij Drijvende Bokken v. Stichting Pensioenfonds voor de Vervoer- en Havenbedrijven*. 1999. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX:61997CJ0219>.
62. *Judgment of the Court of First Instance in T-135/96*. 1998. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/ALL/?uri=CELEX%3A61996TJ0135>.
63. „Val Duchesse Social Partner Summit. Tripartite Declaration for a Thriving European Social Dialogue“. EC. Žiūrėta 2025 m. kovo 7 d. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/social-dialogue/val-duchesse-social-partner-summit_en.
64. „Pact for European Social Dialogue“. EC. Žiūrėta 2026 m. kovo 12 d. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/commission-and-social-partners-sign-joint-pact-strengthen-social-dialogue-europe-2025-03-05_en?etransnolive=1&prefLang=lt&etrans=lt.
65. International Labour Office. *The application of collective agreements. Factsheet No. 4*. 2015. <https://www.ilo.org/publications/application-collective-agreements>.
66. International Labour Office. *Representativity and recognition for collective bargaining. Factsheet No. 2*. 2015. <https://www.ilo.org/publications/representativity-and-recognition-collective-bargaining>.
67. International Labour Office. *Collective bargaining. Factsheet No. 1*. 2015. <https://www.ilo.org/publications/collective-bargaining>.
68. International Labour Office. *Subjects for collective bargaining. Factsheet No. 3*. 2015. <https://www.ilo.org/publications/subjects-collective-bargaining>.
69. *Liaisons sociales Europe*, no. 57, 2002.
70. OECD. *Sweden. Main indicators and characteristics of collective bargaining*. 2025. <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/oecd-aias-ictwss/Sweden.pdf>.
71. UNICE. *Commission Communication on the Social Dialogue. UNICE Position Paper*. Brussels, 2004. <https://www.buinessurope.eu/wp-content/uploads/2025/02/2004-02107-EN-33e-1.pdf>.
72. ETUC. *Framework agreement on work-related stress. An ETUC interpretation guide*. Brussels, 2005. https://www.etui.org/sites/default/files/ez_import/ETUC%20interpretation%20guide%20on%20stress.pdf.

73. UEFA. „ESSDC in the Professional Football Sector, Analysis of Questionnaires on Standard Player Contracts, Results of all 4 stakeholders (Oct. 21, 2009)“. Iš „Social dialogue in European professional football“, Colucci M, Geeraert A. *Comp Labor Law Policy J*, 33:203–234, 2012.
74. T.M.C. Asser Institute. *Promoting the Social Dialogue in European Professional Football (Candidate EU Member States), Project under budget heading B3-4000, Report for the European Commission*. 2004.

Europos socialinių partnerių autonominiai tarpšakiniai susitarimai

75. „Framework agreement on telework“. EC. Žiūrėta 2025 m. sausio 4 d. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=1114>.
76. „Framework agreement on work-related stress“. EC. Žiūrėta 2025 m. sausio 4 d. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=1106>.
77. „Framework agreement on harassment and violence at work“. EC. Žiūrėta 2025 m. sausio 4 d. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5000>.
78. „Framework agreement on inclusive labour markets“. EC. Žiūrėta 2025 m. sausio 4 d. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5160>.
79. „European social partners’ autonomous Framework agreement on active ageing and an inter-generational approach“. EC. Žiūrėta 2025 m. sausio 4 d. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5504>.
80. „European social partners’ framework agreement on digitalization“. EC. Žiūrėta 2025 m. sausio 4 d. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5665>.

Europos socialinių partnerių sektorių autonominiai šakos susitarimai ir kelis sektorius apimantis susitarimas

81. „Agreement on Workers Health Protection through the Good Handling and Use of Crystalline Silica and Products containing it“. EU. Žiūrėta 2025 m. sausio 5 d. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:42006A1117\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:42006A1117(01)).
82. „European agreement on the Implementation of the European Hairdressing Certificates“. Coiffure. Žiūrėta 2025 m. sausio 5 d. <https://www.coiffure.eu/projects/ehc/european-hairdressing-certificate>.

83. „Agreement regarding the minimum requirements for standard player contracts in the professional football sector in the European Union and in the rest of the UEFA territory“. UEFA. Žiūrėta 2025 m. sausio 5 d. https://editorial.uefa.com/resources/0259-0f842ff7af4d-790c6cd56074-1000/mrspc_autonomous_agreement.pdf.
84. „Agreement regarding the minimum requirements for standard player contracts in the professional football sector in the European Union, and in the rest of the UEFA territory. Compromise proposal“. Žiūrėta 2025 m. sausio 5 d. <https://www.easesport.eu/wp-content/uploads/2023/06/142-agreement-regarding-the-minimum-requirements-for-standard-player-contracts.pdf>.
85. „European social partner agreement on women in rail“. CER. Žiūrėta 2025 m. sausio 5 d. <https://www.cer.be/cer-agreements-resolutions/european-social-partner-agreement-on-women-in-rail>.
86. „Autonomous Framework Agreement. Telework and the Right to Disconnect in the Education Sector“. EC. Žiūrėta 2026 m. balandžio 20 d. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/social-dialogue/social-dialogue-texts-database_en.

Europos socialinių partnerių autonominių susitarimų įgyvendinimo ataskaitos

87. Social Dialogue Committee. *Implementation of the European framework agreement on telework*. 2006. https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework%202006_Final%20Joint%20Implementation%20Report%20-%20EN.pdf.
88. Social Dialogue Committee. *Implementation of the European autonomous Framework agreement on work-related stress*. 2008. <https://ec.europa.eu/social/search.jsp?mainCat=22&subCat=&year=&country=&advSearchKey=Framework+agreement&mode=advancedSubmit&langId=en&searchType=&search=Search>.
89. Social Dialogue Committee. *Implementation of the European autonomous Framework agreement on harassment and violence at work*. 2011. <https://ec.europa.eu/social/search.jsp?mainCat=22&subCat=&year=&country=&advSearchKey=Framework+agreement&mode=advancedSubmit&langId=en&searchType=&search=Search>.
90. Social Dialogue Committee. *Implementation of the European Framework agreement on inclusive labour markets*. 2014. <https://www.busseurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2015-00260-E.pdf>.

91. Social Dialogue Committee. *Framework agreement on active ageing and an inter-generational approach. Final Implementation Report.* 2021.
https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/reports_and_studies/2021-11-30_final_implementation_report_active_ageing_agreement_nov_2021.pdf.
92. *European framework agreement on digitalisation. Final joint implementation report.* 2025.
https://erc-online.eu/wp-content/uploads/2025/12/2025-BE_FRAMEWORK-AGREEMENT-ON-DIGITALISATION-Dec-2025-Final.pdf.
93. Coiffure EU, UNI Europa Hair & Beauty. *Report on the European Agreement on the Implementation of the European Hairdressing Certificates.*
https://www.google.com/search?q=Report+on+the+European+Agreement+on+the+Implementation+of+the+European+Hairdressing+Certificates&sca_esv=b493f18cdd742725&source=hp&ei=NJX0aafrCtKE9u8PpZmjQAg&iflsig=AFdpzrgAAAAAafSjRGEoIYpwyw6_2QMakCzkHUAwC5Vc&ved=0ahUKEwin1a3NhJiUAxVSgv0HHaXMCIUQ4dUDCCg&uact=5&oq=Report+on+the+European+Agreement+on+the+Implementation+of+the+European+Hairdressing+Certificates&gs_lp=Egdnd3Mtd2l6ImBSZXBvcnQgb24gdGhlIEV1cm9wZWFuIEFncmVlbWVudCBvbiB0aGUgSW1wbGVtZW50YXRpb24gb2YgdGhlIEV1cm9wZWFuIEhhaXJkcmVzc2luZyBTZXJ0aWZpY2F0ZXNIAFAAWABwAHgAkAEAmAEAoAEAqgEAuAEDyAEA-AEC-AEBmAlAoAlAmAMakgcAoAcAsgcAuAcAwgcAyAcAgAgB&scient=gws-wiz.
94. The European Network on Silica. *Application of the European Multi-Sectoral Social Dialogue Agreement on Workers' Health Protection through the Good Handling and Use of Crystalline Silica and Products Containing It. Executive Summary.* 2024.
<https://nepsi.eu/en/implementation/reporting/>.
95. L&R Social Research. *New Women in Rail (WIR)-Report 2025. Implementation of the European Social Partner Agreement on Women in Rail (WiR Agreement).* 2025.
https://www.cer.be/images/publications/reports/250922_WIR_2025_Report_summary.pdf.

Apie Europos tarpšakinio lygmens socialinių partnerių organizacijas

96. European Trade Union Confederation. Žiūrėta 2026 m. kovo 7 d.
<https://www.etuc.org/en/organisation-and-people>.
97. BusinessEurope. Žiūrėta 2026 m. kovo 7 d. <https://www.buinessurope.eu/>.
98. SGIeurope. Žiūrėta 2026 m. kovo 7 d. <https://sgieurope.org/about/>.

99. SMEunited. Crafts and SMEs in Europe. Žiūrėta 2026 m. kovo 7 d.
<https://www.smeunited.eu/about-us>.

Apie Europos šakos lygmens socialinių partnerių ir susijusias organizacijas

100. BIBM. Žiūrėta 2026 m. kovo 7 d. <https://bibm.eu/about-us/>.
101. Ceemet. European Tech and Industry Employers. Žiūrėta 2026 m. kovo 7 d.
<https://ceemet.org/membership/>.
102. Cement Europe. Žiūrėta 2026 m. kovo 7 d. <https://www.cementeurope.eu/about-us/our-members/>.
103. CER. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://www.cer.be/about-us/members>.
104. Cerame-Unie. The European Ceramic Industry Association. Žiūrėta 2026 m. kovo 7 d.
<https://cerameunie.eu/members/sectors/>.
105. Coiffure EU. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://www.coiffure.eu/about#members>.
106. EMO. European Mortar Industry Organisation. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d.
<https://www.euromortar.com/about-emo/who-is-emo>.
107. ETF. European Transport Workers' Federation. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d.
<https://www.etf-europe.org/about-us/our-affiliates/>.
108. EFEE. Education Employers. Žiūrėta 2026 m. balandžio 28 d.
<https://educationemployers.eu/team-members/>.
109. ETUCE. European Trade Union Committee for Education. Žiūrėta 2026 m. balandžio 28 d.
<https://www.csee-etuce.org/en/about/who-we-are>.
110. ETUCE. European Trade Union Committee for Education. Žiūrėta 2026 m. balandžio 28 d.
<https://www.csee-etuce.org/en/about/member-organisations>.
111. Eurima. European Insulation Manufacturers Association. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d.
<https://www.eurima.org/eurima-members>.
112. Euromines. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://euromines.org/about/members/>.
113. European Football Clubs. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d.
<https://www.efcfootball.com/en/members>.
114. European Foundry Federation. Žiūrėta 2026 m. kovo 7 d. <https://eff-eu.org/about/>.
115. EUROROC. European and International Federation of Natural Stone Industries. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://www.euroroc.net/about>.
116. Feve. The European Container Glass Federation. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d.
<https://feve.org/about-us/feve/>.

117. FIFPRO. Football Players Worldwide. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://www.fifpro.org/en/who-we-are/join-your-union>.
118. Glass Alliance Europe. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://glassallianceeurope.eu/about-us/>.
119. Glass Fibre Europe. Žiūrėta 2026 m. kovo 7 d. <https://glassfibreeurope.eu/about-us/>.
120. Glass for Europe. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://glassforeurope.com/members/>.
121. IMA Europe. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://ima-europe.eu/>.
122. IndustriALL. Global Union. Žiūrėta 2026 m. kovo 7 d. <https://www.industrialunion.org/affiliates>.
123. „Together for mental health at work 2026-2028“. European Agency for Safety and Health at Work. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/lt/campaign-partners/european-aggregates-association-uepg>.
124. UEFA. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://www.uefa.com/nationalassociations/>.
125. UEFA. Europa League. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://www.uefa.com/uefaeuropaleague/clubs/>.
126. UNI Europa. Global Union. Žiūrėta 2026 m. kovo 8 d. <https://www.uni-europa.org/sectors/hair-beauty/>.

Europos socialinių partnerių statutai

127. „By-laws. European Trade Union Committee for Education (ETUCE)“. ETUCE. Žiūrėta 2026 m. balandžio 25 d. <https://www.csee-etuce.org/en/about/who-we-are>.
128. „Coiffure EU Statutes“. Coiffure EU. Žiūrėta 2026 m. balandžio 20 d. <https://coiffure.eu/social-dialogue/official-documents/statutes-coiffure-eu-english>.
129. „Constitution of the European Transport Workers' Federation“. ETF. Žiūrėta 2026 m. balandžio 20 d. <https://www.etf-europe.org/about-us/our-mission/>.
130. „ECA Statutes“. EFC. Žiūrėta 2026 m. balandžio 20 d. <https://www.efcfootball.com/en/who-we-are/statutes-and-organisational-regulations>.
131. „ETUC Constitution“. ETUC. Žiūrėta 2026 m. balandžio 20 d. <https://etuc.org/en/organisation-and-people>.
132. „Fédération Internationale des Associations de Footballeurs Professionnels“. FIFPRO. Žiūrėta 2026 m. balandžio 20 d. <https://media.fifpro.org/media/vsdihtc/fifpro-statutes.pdf>.
133. „Statutes of IndustriALL Global Union“. IndustriALL. Žiūrėta 2026 m. balandžio 20 d. <https://www.industrialunion.org/statutes>.

134. „UNI Europa Statutes“. UNI Europa. Žiūrėta 2026 m. balandžio 20 d. <https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/sites/3/2021/09/E-UNI-Europa-Statutes-2021.pdf>.

Kiti šaltiniai

135. Europos socialinio dialogo duomenų bazė. Žiūrėta 2026 m. balandžio 7 d. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&day=&month=&year=§orCode=&themeCode=&typeCode=ATYP10&recipientCode=&mode=searchSubmit&search=Search>.
136. Faktų apie Europos Sąjungą suvestinės. Žiūrėta 2026 m. kovo 10 d. <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/lt/sheet/58/socialinis-dialogas>.
137. The European Network on Silica. Žiūrėta 2026 m. kovo 12 d. <https://nepsi.eu/en/implementation/reporting/>.
138. CAS. Court for arbitration for sport. Žiūrėta 2026 m. vasario 28 d. <https://www.tas-cas.org/>.

ANOTACIJA

Darbe analizuojami Europos socialinių partnerių autonominiai susitarimai, sudaryti Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 155 straipnio pagrindu ir pasirenkami įgyvendinti pagal valstybėms būdingą praktiką ir procedūras. Daroma prielaida, kad šie susitarimai yra viršnacionalinio lygmens kolektyvinės sutartys, kurias privalo įgyvendinti susitarimus pasirašiusių šalių narės – nacionaliniai socialiniai partneriai. Tyrime identifikuojama autonominių susitarimų sudarymo ir turinio atitiktis pagrindiniams kolektyvinių sutarčių aspektams.

Reikšminiai žodžiai: Europos socialinis dialogas, autonominiai susitarimai, kolektyvinės sutartys, kolektyvinės derybos.

ANNOTATION

The paper analyses autonomous agreements of European social partners concluded on the basis of Article 155 of the Treaty on the Functioning of the European Union and opted for implementation in accordance with national practices and procedures. It is assumed that these agreements are supranational collective agreements that must be implemented by the member organizations of the signatory parties – by the national social partners. The study identifies the compliance of the conclusion and content of autonomous agreements with the main aspects of collective agreements.

Keywords: European social dialogue, autonomous agreements, collective agreements, collective bargaining.

SANTRAUKA

Darbe nagrinėjami darbuotojų ir darbdavių interesams Europos lygiu atstovaujančių organizacijų – Europos socialinių partnerių – pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 155 straipnį sudaromi susitarimai, kuriuos Europos socialiniai partneriai priima sprendimą įgyvendinti pagal valstybėms narėms būdingą tvarką.

Daroma prielaida, kad šie susitarimai yra viršnacionalinio lygmens kolektyvinės sutartys ir juos privalo įgyvendinti šiuos susitarimus pasirašiusių organizacijų narės – nacionalinės socialinių partnerių organizacijos.

Siekiant pagrįsti šią prielaidą, analizuojama Europos socialinio dialogo samprata, apimanti teisinių prielaidų šio lygmens socialinio dialogui tyrimą, jame dalyvaujančius subjektus, jų teises ir pareigas, socialinio dialogo principus, Europos lygmens socialinių partnerių reprezentatyvumą, atskirai įvertinant Europos tarpšakiniu ir šakos lygiu veikiančių organizacijų struktūrą ir sprendimų priėmimo tvarką, pateikiami pagrindiniai kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių elementai, nurodyti mokslinėje doktrinoje ir Tarptautinės darbo organizacijos rekomendacijose. Mokslinėje doktrinoje pateikiamos kolektyvinių sutarčių sampratos pagrindu analizuojami Europos socialinių partnerių autonominiai tarpšakinio ir šakos lygmens susitarimai, tirama, kokiomis priemonėmis nagrinėjami susitarimai įgyvendinti nacionalinėse sistemose.

Tyrime identifikuojama, kad nagrinėjamų susitarimų sudarymo procedūra atitinka kolektyvinėms sutartims būdingus jų sudarymo principus ir tvarką, grindžiamą organizaciją sudarančių narių įgaliojimų suteikimu juos atstovaujančioms organizacijoms ir atsižvelgimu į savo narių – nacionalinių organizacijų – interesus. Sudarytų susitarimų turinys apima pagrindinius kolektyvinių sutarčių elementus. Susitarimų turinio analizė, išanalizuota mokslinė doktrina, įvairių institucijų pozicijos bei susitarimų įgyvendinimo analizė leidžia daryti išvadą apie privalomą šių susitarimų pobūdį ne tik juos pasirašiusioms šalims, bet ir jų nariams – nacionalinėms socialinių partnerių organizacijoms.

SUMMARY

The paper examines agreements concluded by organizations representing the interests of employees and employers at the European level – the European social partners – in accordance with Article 155 of the Treaty on the Functioning of the European Union, which the European social partners decide to implement in accordance with the procedures specific to the Member States.

It is assumed that these agreements are supranational collective agreements and must be implemented by the member organizations of the organizations that have signed these agreements – by the national social partner organizations.

In order to substantiate this assumption, the concept of European social dialogue is analyzed, which includes a study of the legal prerequisites for social dialogue at this level, the participating entities, their rights and obligations, the principles of social dialogue, the representativeness of social partners at the European level, separately assessing the structure and decision-making procedure of organizations operating at the European cross-industry and sectoral levels. It also presents the main aspects of collective bargaining and collective agreements, as specified in scientific doctrine and recommendations of the International Labour Organization.

The autonomous agreements of European social partners at cross-industry and sectoral level are investigated on the basis of the concept of collective agreements, presented in scientific doctrine. The paper explores also the means by which agreements are implemented in national systems.

The study identifies that the procedure for concluding the agreements in question complies with the principles and procedure for concluding collective agreements, which are based on granting the powers of the members constituting the organization to the organizations representing them and taking into account the interests of their members – national organizations. The content of the agreements concluded includes the main elements of collective agreements. Analysis of the content of the agreements, the analyzed scientific doctrine, the positions of various institutions and the analysis of the implementation of the agreements allow us to conclude that these agreements are binding not only for the signatory parties, but also for their members – national social partner organizations.