



Darbuotojų dalyvavimas
Lenkijos, Lietuvos,
Latvijos, Estijos
ir Didžiosios Britanijos







TURINYS:

1. Apžvalga ir išvados	4
2. Padėtis Lenkijoje. Lenkijos darbuotojų dalyvavimas valdant įmonę	7
3. Darbuotojų dalyvavimas: atstovavimo formos Lietuvoje	14
4. Latvijos situacija	18
5. Estijoje situacija	24
6. Didžiosios Britanijos požiūris	26

1. APŽVALGA IR IŠVADOS

Dinamiškai besivystančiame ir besikeičiančiame pasaulyje, Europos Sąjungai reikia pažangios, tvarios ir įtraukios ekonomikos. Vienas iš naudingų įrankių šiam tikslui įgyvendinti yra darbuotojų dalyvavimo vaidmens ir socialinio dialogo tarp darbuotojų ir jų atstovų bei darbdavio didinimas.

Nėra jokių abejonių, kad tokiu būdu galima pasiekti geresnių rezultatų, siekiant padidinti užimtumo lygį, ir produktyvumą ir socialinę sanglaudą. Darbuotojų dalyvavimas įmonės sprendimų priėmimo procesuose ir jų įgalinimas daryti įtaką priimančioms sprendimams, kurie juos liečia, integruoja komandą ir padidina atsakomybės už bendrovės likimą jausmą, taip pat padeda rasti tvarius ir atsakingus sprendimus bendrovės viduje.

Šalyse, kurios dalyvauja „Europa 2020 ir Baltijos jūros regionas“ projekte (Lenkijoje, Lietuvoje, Latvijoje, Estijoje, Jungtinėje Karalystėje) yra daug darbuotojų atstovavimo formų, tačiau jų panaudojimo lygiai darbuotojų dalyvavime skiriasi.

Būdinga tai, kad ekspertai iš visų penkių paminėtų šalių savo ataskaitose apie darbuotojų dalyvavimą, parengtų 2016 metais, nurodė **profesines sąjungas**, kaip efektyviausią darbuotojų paramos ir atstovavimo modelį. Jie turi ekspertinių žinių, patyrusių aktyvistų ir visuomenės paramą, kuri yra pagrįsta istorija, tradicijomis, ir profesinių sąjungų pasiekimais. Profesinės sąjungos yra svarbiausia darbuotojų atstovavimo forma, kuriai kiti objektai veikiantys darbovietėje nekelia grėsmės.

Atskirų šalių dalyvaujančių projekte teisinių sistemų analizė rodo, kad profesinės sąjungos turi plačiausius įgaliojimus tarp visų kitų organizacijų atstovaujančių darbuotojams.

Jos turi teisę į kolektyvines derybas, siekiant sudaryti darbo teisės susitarimus, tokius kaip kolektyvinės sutartys, reglamentai ir susitarimai, reglamentuojantys daugelį su darbuotojais susijusių klausimų. Jie taip pat turi eilę teisių individualios darbo teisės srityje, ypač dėl klausimų susijusių su sankcijomis ar darbuotoju darbo sutarties nutraukimu. Verta atkreipti dėmesį į originalų teisinį sprendimą Latvijoje, pagal kurį jei nėra profesinės sąjungos sutikimo atleisti darbuotoją, profesinės sąjungos narij, darbo santykiai gali būti nutraukti tik teisiniu keliu. Lenkijoje egzistuoja panaši darbo santykių apsauga, bet ji taikoma tik profesinės sąjungos nariams, kurios patvirtina profesinės sąjungos valdyba (nors darbuotas gali būti atleistas be profesinės sąjungos valdybos sutikimo, tačiau šis veiksmas gali būti darbuotojo veiksmingai užginčytas teisme).

Profesinių sąjungų veiklos problema yra žemas profesinių sąjungų narių lygis (5% Estijoje, 12% Lenkijoje, 15% Lietuvoje), kas tiesiogiai daro įtaką, ribojant galimybes daryti įtaką darbdaviui ir priimamų sprendimų turiniui. Ataskaitose pabrėžiama, kad svarbu sukurti ir įgyvendinti tinkamai paruoštas kampanijas, kuriuos parodytų profesines sąjungas teigiamoje ir modernioje šviesoje, o to pasėkoje gali padidėti profesinių sąjungų augimas. Nes nėra jokių abejonių, kad profesinių sąjungų stiprumas, taigi ir galimybės dalyvauti, didele dalimi priklauso nuo profesinių sąjungų dydžio.

Kliūtimi profesinių sąjungų plėtrai taip pat yra jaunų žmonių nenoras įsitraukti į profesinių sąjungų veiklą. Todėl būtina plėtoti novatoriškas strategijas ir kampanijas, skirtas jauniems žmonėms, kurie dažnai nežino, kokią yra narystės profesinėje sąjungoje nauda.

Taip pat svarbu pakeisti darbdavių požiūrį į profesinių sąjungų vaidmenį ir funkcijas, nes, kaip buvo pabrėžta nacionaliniuose ataskaitose, daugelis iš jų vis dažniau siekia sumažinti konsultacijų, bendradarbiavimo ir darbuotojų dalyvavimo svarbą. Daugelyje įmonių, profesinės sąjungos ir toliau yra laikomos nebereikalingu darbuotojų atstovavimu, kurio egzistavimas reiškia tik papildomus įsipareigojimus darbdaviui. Todėl, projekto dalyvių nuomone, yra svarbu keisti šią situaciją, parodant kiek daug naudos galima gauti įvedant darbuotojų dalyvavimo taisykles darbovietėse ir jų plėtojimas.

Profesinių sąjungų judėjimo plėtrai taip pat trukdo vadinamieji „juodieji viešieji ryšiai“, kurie pateikia neigiamą informaciją apie profesines sąjungas. Dažniausiai, kai profesinės sąjungos organizuoja veiksmus, žiniasklaidoje pradeda atsirasti informacija, juodinanti profesines sąjungas, kuria siekiama susilpninti visuomenės paramą, o kartu ir profesinių sąjungų veiklos efektyvumą.

Kita darbuotojų atstovavimo forma yra **darbuotojų atstovai**. Jie vaidina svarbų vaidmenį Lenkijoje ir Latvijoje. Jie turi plačius įgaliojimus, su tam tikrais profesinių sąjungų teisių apribojimais, pvz. jie negali sudaryti kolektyvinių sutarčių ir kitų kolektyvinio darbo teisės sutarčių. Jie taip pat neturi teisės individualios darbo teisės srityje. Darbuotojų atstovai veikia tik tokiose darbovietėse, kur nėra profesinės sąjungos.

Apskritai, ši darbuotojų atstovavimo forma kelia daug abejonių. Lenkijoje manoma, kad jie ne visada realiai atstovauja darbuotojams. Nes dažnai nutinka taip, kad juos pasirenka darbdavys ir savo veikla jie vienašališkai remia sprendimus, primestus verslo savininko.

Projekto dalyviai taip pat nurodė **darbuotojų tarybas**, tai yra darbuotojų atstovavimo organą, numatytą Europos Parlamento ir Tarybos 2002 kovo 11 d. Direktyvoje 2002/14/EB, nustatančioje bendrosios darbuotojų informavimo ir konsultavimo su jais sistemos sukūrimą Europos Bendrijoje. Europos Sąjunga, savo siekyje skatinti socialinį dialogą ir užtikrinti platesnį darbuotojų dalyvavimą, atkreipė dėmesį į būtinybę steigti darbo tarybas, net jei darbovietėje veikia profesinės sąjungos.

Analizuojant šalių ataskaitas reikėtų pažymėti, kad darbuotojų tarybos nėra populiarios tarp darbuotojų. Jungtinėje Karalystėje ir Estijoje, be tarptautinių korporacijų, ši institucija yra beveik nežinoma. Latvijoje jų išvis nėra. Lietuvoje jie vadinami darbo tarybomis ir veikia tik tose darbovietėse, kur nėra profesinių sąjungų. Lenkijoje jų skaičius neviršija kelių šimtų, o jų veiklos efektyvumas yra labai mažas. Darbuotojų tarybos praktiškai jokiū būdu neprisdėjo prie darbuotojų dalyvavimo stiprinimo. Galbūt tai yra dėl šios formos „svetimumo“ mūsų šalių teisinėse sistemose, taip pat dėl istorijos ir tradicijų stokos ir darbuotojų nenoro įsitraukti į tokią veiklą.

Todėl būtų teisinga teigti, kad, kuriant aktyvų darbuotojų dalyvavimą, būtų geriau panaudoti visuomenės sąmonėje įsišaknijusias atstovavimo formas, tokias kaip profesinės sąjungos, nei kurti didelį darbuotojų atstovavimo modelių skaičių. Nes tai sukuria bereikalingą chaosą, taip pat ir teisės srityje, kas yra ypač matoma Lenkijoje. Pasitaiko konkurencijos tarp darbuotojų tarybų ir profesinių sąjungų darbovietėse atvejų, kurie neigiamai veikia socialinio dialogo kokybę. Tai taip pat rodo, kad geriau nukreipti veiksmus į pasirinktų darbuotojams atstovaujančių organizacijų, tokių kaip profesinės sąjungos, arba tarptautiniu lygiu, Europos darbų tarybų, veiklos panaudojimui pilnu pajėgumu, o ne siekti kurti naujus, anksčiau nežinomus subjektus, kurių įgaliojimai dažnai nesuderinami su jau esamų organizacijų įgaliojimais.

Todėl darbuotojų dalyvavimo stiprinimo per darbuotojų tarybas idėja patyrė fiasko. Nei vienoje iš projekte dalyvaujančių šalių darbuotojų tarybos neprigijo ir de facto vaidina nereikšmingą vaidmenį darbovietėse.

Tačiau, **Europos darbo tarybos (EDT)**, kurios pradeda vaidinti vis svarbesnį vaidmenį dialoge tarptautiniu lygiu, taip pat turi poveikį bendrovių lygmeniu, turi būti įvertintos kitaip.

EDT yra informavimo ir konsultavimo sistema tarptautiniuose įmonėse, veikiančiose Europos Sąjungos mastu. EDT pirmiausia padeda suteikti darbuotojų atstovams informaciją apie visus atitinkamus bendrovės veiklos aspektus ir centriniai valdžiai konsultuoti dėl sprendimų, kurie turi įtakos darbuotojų situacijai keliose šalyse. Šie sprendimai paprastai susiję su organizaciniais pokyčiais, gamybos perkėlimais, gamybos linijų uždarymais ir tt. Į EDT paprastai įeina veikiančių darbovietėje profesinių sąjungų atstovai.

Lenkijoje, jie yra labai aukštai vertinami, nes be reikalingos informacijos gavimo ankstyvoje stadijoje, jie stiprina profesines sąjungas derybose su vietos tarybomis ir didina vadinamąją teigiamą korporatyvinę kultūrą. Jie taip pat yra puikus forumas, kuriuo metu galima keistis gerąja praktika ir susidaryti tarptautinius susitarimus, kurie traktuoja visus darbuotojus vienodai, nepriklausomai nuo to, kokioje šalyje jie dirba. Tokiu būdu, palaipsniui vyksta darbo užmokesčio ir darbo sąlygų harmonizavimas įvairiose šalyse, taip pat didėja informuotumas apie tarpusavio ryšius.

EDT taip pat teigiamai vertinami Lietuvoje, nes jie suteikia darbuotojams reikiamos informacijos ir padeda daryti įtaką įmonės tarybų sprendimams. Latvijoje EDT veikia daugiausia statybos, prekybos ir pramonės sektoriuose. Tačiau jie nėra plačiai paplitę ir dažniausiai trūksta informacijos apie jų veikimo naudą.

Estijoje yra visiškai kitokia situacija, nes teisinėje sistemoje nėra įstatymo dėl EDT, o ES direktyvos praktiškai nesudaro jų veikimo pagrindo. Jungtinėje Karalystėje, kaip ir darbo tarybų atveju, EDT veikia tik tarptautinėse korporacijose, todėl trūksta išsamių žinių apie atitinkamų ES direktyvų įgyvendinimą. Todėl atrodo verta pirmiausia šioje srityje siekti tolesnio bendradarbiavimo, siekiant keistis patirtimi ir praktinėmis žiniomis, susijusiomis su EDT veikimu ir galimu jų poveikiu įmonės likimui.

Šalyse dalyvaujančiose projekte egzistuoja ir kitos darbuotojų atstovavimo formos, pavyzdžiui pasitikėjimo asmuo darbo saugos klausimais (Latvija) ar darbuotojų atstovai įmonės valdyboje ir stebėtojų taryboje (Lenkija). Tačiau jie nevaicina didesnio vaidmens darbuotojų dalyvavime.

Apskritai, ataskaitose buvo nurodyta, kad yra poreikis stiprinti profesines sąjungas, kaip pagrindinį veikėją dalyvaujantį darbuotojų dalyvavimo proceso stiprinime.

Tai visų pirma susiję su būtinybę didinti profesinių sąjungų narių skaičių, bet taip pat su poreikiu nuolat rengti mokymus profesinių sąjungų veikėjams ekonominiiais, teisiniais ir derybų klausimais. Taip pat galima būtų apsvarstyti platesnės profesinių sąjungų veiklos poreikius, taip pat per dalyvavimą vietos valdžios rinkimuose, ir net į valstybės institucijas. Buvimas tokiose įstaigose padeda įvykdyti tikslus ir uždavinius, su kuriais susiduria profesinių sąjungų organizacijos.

Projekto dalyvių vertinimu, darbuotojų atstovai, kurie nėra profesinių sąjungų nariai, pasižymi maža kompetencija ir atsidavimu. Jie neužtikrina adekvataus darbuotojų teisių ir interesų apsaugos lygio, todėl jų indėlis į darbuotojų dalyvavimo plėtra yra nereikšmingas.



2. PADĖTIS LENKIJOJE.

LENKIJOS DARBUOTOJŲ DALYVAVIMAS VALDANT ĮMONĘ

Nekyla abejonų, kad darbuotojų įtraukimas į darbo įmonės valdymo procesą yra būtina pramonės plėtros pasekmė ir didesnė socialinių santykių demokratija¹. Jau daugelį metų Europos Sąjunga stiprina darbuotojų ir jų atstovų dalyvavimą įmonės valdyme bei formuoja bendrą atsakomybę už bendrovės likimą siekiant saviraiškos, įsitraukimo, didesnio kūrybingumo ir visos organizacijos plėtros, taip pat streso panaikinimo ir konfliktų prevencijos.

Lenkijos teisė numato įvairias darbuotojų dalyvavimo valdyme formas. Viena svarbiausių darbuotojų atstovavimo formų, kurią reikėtų paminėti pirmiausia, yra **profesinės sąjungos**, kurių veiklos taisykles apibrėžia keletas įstatymų, o svarbiausias – profesinių sąjungų įstatymas, patvirtintas 1991m. gegužės 23 dieną (Dz. U. 2015 m., poz. 1881). Profesinės sąjungos naudojamos susitarimo teise tvirtinant įmonės vidaus teisės aktus, pavyzdžiui: darbo taisykles, atlyginimo už darbą, priedų, įmonės socialinių išmokų fondo, reglamentus, kolektyvines darbo sutartis, susitarimus dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo ir daug kitų susitarimų, tiesiogiai įtakoja įmonės valdymą. Jos gali duoti sutikimą dėl dalies arba visumos vidaus teisės aktų paskelbimo negaliojančiais maksimaliam trijų metų laikotarpiui (negalima paskelbti negaliojančia visuotinai galiojančios teisės). Profesinės sąjungos atstovauja darbuotojus ginant jų individualius reikalus, aktyviai dalyvauja darbdavio veiksmų vertinimo procese (darbo sutarties nutraukimo ar atleidimo iš darbo atveju, taikant drausmines nuobaudas).

Profesinės organizacijos vadovauja įmonės socialinei darbo inspekcijai ir taip pat gali turėti savo atstovus kituose atstovaujančiuose organuose, pavyzdžiui socialiniuose komitetuose, darbo tarybose, Europos darbo tarybose. Vertinant profesinių sąjungų turimus įgaliojimus, galima teigti, kad joks kitas Lenkijos darbuotojų atstovas neturi tokių pačių ar bent panašių teisių darbo teisės sistemoje.

Gana plačią kompetenciją įmonėje kolektyvinės darbo teisės srityje turi **darbuotojų atstovai**, renkami tose įmonėse, kuriose neveikia profesinės sąjungos. Darbuotojų atstovai dalyvauja darbo sąlygų nustatymo procese (pvz. nustato sistemas ir darbo laiko grafiką, derina įmonės socialinių išmokų fondo reglamentą, turi teisę pareikšti sutikimą dėl įmonės vidaus teisės negaliojimo). Bet neturi jokių įgaliojimų individualiai atstovauti darbuotojams. Profesinės organizacijos įsikūrimo įmonėje atveju, darbuotojų atstovų veikla pasibaigia – jie neturi jokių galimybių tęsti savo veiklą. Tada darbdavio partneriu tampa naujai įmonėje įsikūrusi profesinė sąjunga.

Lenkijoje ši institucija yra labai kontroversiška, todėl, kad įstatymuose nenumatytos darbuotojų rinkimo taisyklės, o atstovų darbo santykis nėra teisiškai ypatingai saugomas. Pasitaiko, kad darbuotojų atstovus tiesiogiai nurodo pats darbdavys. Tokie atvejai tik dar labiau sustiprina nepasitikėjimą tokio tipo realiu darbuotojų atstovavimo pobūdžiu.

Kita, Lenkijoje galiojanti darbuotojų dalyvavimo forma, kurią reikia įvardinti, yra darbo tarybos. Jos veikia remiantis 2006 m. balandžio 7 d. įstatymo dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimo si su jais nuostatais (Dz. U. Nr 79, poz. 550). Visų pirma jos turi teisę gauti informaciją iš darbdavio ir konsultuotis su juo. Darbo tarybos neturi jokių „kietų“ įgaliojimų, negali su darbdaviu derinti teisės aktų, apibrėžančių darbuotojų teises ir pareigas. Jų įtaka darbuotojų padėčiai nėra labai reikšminga. Darbo tarybos nėra populiarios darbo įmonėse. Jų skaičius labai mažas ir todėl nepasiekia realios pažangos kuriant įmonių darbuotojų dalyvavimo principus.

Gana svarbus socialinio dialogo vykdymo instrumentas yra **Europos darbo tarybos (EDT)**. Į jų sudėtį visų pirma įeina profesinių sąjungų atstovai, kurie susitikimų su centrine valdyba ir profesinių sąjungų atstovais metu gauna svarbias informacijas, galinčias padėti vietos derybose.

1 M. Gładoch, Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego, [Darbuotojų dalyvavimas įmonės valdyme. Bendrijos teisės teorijos ir praktikos problemos.] Toruń 2005, 11 psl.

Lenkijoje pastebima EDT reikšmės augimo tendencija, kadangi praktiškai daug kartų įrodyta, kad dalyvavimas šio organo veikloje stiprina profesinių sąjungų jėgą, taip pat veiklos koordinavimo metu su kitų šalių, kuriose konkrečiai bendrovė turi gamyklas, profesinėmis sąjungomis. Europos darbo tarybų lygmeniu jau buvo priimami sprendimai, kurie siejo darbdavį su visomis gamyklomis ir jose dirbančiais darbuotojais (pvz. dovanos švenčių proga, gamybos premijos).

Reikšminga darbuotojų dalyvavimo forma yra **visuomeninės darbo inspekcijos**, kurios veikia remiantis taisyklėmis apibrėžtomis 1983 m. birželio 24 d., įstatyme dėl visuomeninių darbo inspekcijų (Dz. U. 2015 m., poz. 567). Jai vadovauja profesinės sąjungos, o pagrindiniu uždaviniu laikoma: įmonės teisės įstatymų laikymosi kontroliavimas, pastatų, mašinų, techninių ir sanitarijų įrengimų būklės kontrolė bei dalyvavimas nustatant nelaimingų atsitikimų darbe priežastis ir aplinkybes. Visuomeniniams darbo inspektoriams darbdavys turi užtikrinti tinkamas sąlygas vykdyti jų veiklą bei sumokėti jų veiklos išlaidas.

Kai kuriose įmonėse, ypač tose, kurias remia valstybės išdas, darbuotojai išlaikė teisę rinkti savo **atstovus į stebėtojų tarybą ir valdybą**. Paprastai šį vaidmenį atlieka profesinių sąjungų atstovai, kurie tokiu būdu gali turėti papildomą įtaką priimamiems sprendimams įmonės valdymo lygmeniu.

Profesinių sąjungų kompetencijos

Profesinė sąjunga yra laisvanoriška ir nepriklausoma darbo žmonių organizacija, įsteigta atstovauti darbuotojams ir ginti jų teises, darbo ir socialinius interesus. Jos statutinė veikla yra nepriklausoma nuo darbdavių, valstybinės administracijos, teritorinės savivaldybės bei kitų organizacijų.

Profesinės sąjungos atstovauja visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo to, ar jie yra profesinių sąjungų nariai, ar ne. Individualius darbuotojų reikalus, susijusius su darbo santykiais, profesinės sąjungos atstovauja savo narių teisėmis ir interesams. Jeigu darbuotojas, ne profesinės sąjungos narys, kreipiasi į profesinę sąjungą pagalbos, tai ji gali padėti ginti prieš darbdavį jo teises ir interesus.

Profesinės sąjungos yra svarbiausias darbuotojų atstovas pagal Lenkijos teisėtvarką, kuri suteikia joms plačias teises ir įgaliojimus. Svarbiausios yra šios:

- teisė vesti derybas ir dalyvauti praktiškai visų vidinių įmonės teisės aktų svarstyme, tokių, kaip: darbo, atlyginimo, premijavimo, socialinių išmokų fondo reglamentus, susitarimų dėl kolektyvinių atleidimų iš darbo, nuotolinio darbo atlikimo sąlygų, kolektyvinių darbo sutarčių;
- teisė dalyvauti kolektyvinėse derybose su darbdaviu, laikantis 1991 m. gegužės 23 d. įstatymo dėl kolektyvinių ginčų sprendimo (Dz. U. 2015 r., poz. 295). Laikantis šio įstatymo, profesinė sąjunga turi teisę vesti derybas, mediaciją, taip pat suorganizuoti streiką. Lenkijoje vesti kolektyvines derybas turi teisę tik profesinės sąjungos – joks kitas organas, atstovaujantis darbuotojams, negali naudotis tokia teise;
- teisė atstovauti darbuotojo individualiems reikalams – tai liečia nuomonės pareiškimą dėl darbdavio planų pabloginti darbuotojo darbo ir atlyginimo už darbą sąlygų arba ketinimą nutraukti darbo sutartį arba atleisti iš darbo. Profesinių sąjungų atstovai gali ginti kiekvieną individualų darbuotojo atvejį, įskaitant ir darbuotojo gynimą darbo teisme;
- teisė iš darbdavio gauti įvairias informacijas, būtinas profesinių sąjungų veiklai;
- teisė turėti įmonėje patalpas ir techninę įrangą, reikalingą profesinės sąjungos veiklai;
- teisė naudotis laikiniais atleidimais nuo darbo tam, kad galėtų atlikti veiksmus, susijusius su pavestomis pareigomis, kurių neįmanoma atlikti laisvu nuo darbo metu ir už tą laiką neprarasti teisės gauti atlyginimą. Priklausomai nuo įmonės profesinės sąjungos narių skaitlingumo, valdybos nariai turi teisę vadinamajam pastoviam atleidimui nuo darbo visu krūviu arba apibrėžtam valandų kiekiui su teise gauti atlyginimą;
- teisė derėtis darbo įmonėje dėl palankesnių sąlygų kolektyvinio atleidimo iš darbo metu. Bendradarbiaudama su darbdaviu profesinė sąjunga gali sulaikyti tokius atleidimus arba juos bent apriboti, ir taip pat išsireikalauti geresnių sąlygų atleidžiamiems darbuotojams;

- profesinės sąjungos praktiškai derisi ir patvirtina daugelį sutarčių su darbdaviu, net tokių, kurios nėra grindžiamos įstatymu (pvz. savo noru išėjimo iš darbo programos). Darbdaviai labai vertina profesinių sąjungų pritarimą priimant savo sprendimus atlikti konkrečioms veiksmams – tai kelia didesnę darbuotojų pasitikėjimą priimamais sprendimais ir darbuotojai geriau sutinka juos vykdyti.

Įstatymai numato, kad profesinės sąjungos nariai, savo valdybos sprendimu gali gauti specialią darbo santykių apsaugą kadencijos pareigų vykdymo laikotarpiu bei vienerius metus po kadencijos pabaigos. Darbdavys negali tokio asmens atleisti iš darbo, nebent tam tikslui gautų profesinių sąjungų valdybos sutikimą. Jai gana svarbus profesinės sąjungos veikėjo apsaugos garantas, kuris savo veiksmais gali sukelti darbdavio nepasitenkinimą.

Lenkijos profesinės sąjungos didelį dėmesį kreipia į tobulinimąsi ir tarptautinių kontaktų palankumą, ypač su Europos darbo tarybomis. Rūpinasi savo meritoriniu užnugariu, kadangi derybų metu labai svarbų vaidmenį atlieka ekspertai (teisininkai, ekonomistai), kurie savo žiniomis padeda profesinėms sąjungoms. Padeda praturtinti darbuotojų pasiūlą, kuri turėtų būti šiuolaikiška, meritorinė ir patraukli stojantiesiems į organizaciją.

Darbo tarybos

2002 m. kovo 11d. patvirtintos Direktyvos 2002/14/EB dėl bendrų darbuotojų informavimo ir konsultavimo su jais sąlygų Europos bendrijoje įgyvendinimas Lenkijos teisinėje sistemoje buvo ilgas ir labai sunkus procesas.

Pokalbių, pasitarimų metu išskildavo skirtingi lūkesčiai dėl darbo tarybų pavidalo, kurių įgyvendinimą įmonėse numatė anksčiau minėta direktyva. Dažnai primenama, kad darbo tarybų vaidmenį de facto atlieka profesinės sąjungos, turinčios ilgą metę praeitį ir darbuotojų pasitikėjimą, kad tai yra natūralus kolektyvo atstovas ir todėl nėra reikalo įvesti papildomą subjektą. Profesinės sąjungos vėlgi argumentuodavo, kad darbo tarybų įkūrimas darbovietėje gali privesti prie kolektyvo atstovybės susiskaldymo bei sukelti įtampą ir rivalizaciją tarp naujo subjekto ir profesinių sąjungų.

Dėl to Lenkija daugiau nei metus pavėlavo pritaikyti Lenkijos teisę prie šios direktyvos. Galutinai 2006 m. balandžio 7 d. patvirtintas įstatymas dėl darbuotojų informavimo ir konsultacijų teikimo (Dz. U., nr 79, poz. 550) darbo vietose įvedė anksčiau nežinomą darbuotojų atstovavimo būdą „darbo tarybų“ pavadinimu.

Jos gali būti įsteigtos ten kur darbdaviai užsiima ūkine veikla ir įdarbina bent 50 darbuotojų. Pradžioje darbo tarybą faktiškai sudarydavo profesinių sąjungų nariai, bet vėliau, Konstitucinio Teismo sprendimu, teisę kelti kandidatus ir rinkti narius gavo visi įmonės darbuotojai.

Atsižvelgiant į minėto akto nuostatas, darbo tarybą gali sudaryti 3, 5 arba 7 nariai (priklausomai nuo darbuotojų skaičiaus įmonėje) ir gali veikti šalia profesinių sąjungų. Jos nariai įgyja ypatingą darbo santykio apsaugą, tai reiškia, kad be darbo tarybos darbdavys negali su darbuotoju nei nutraukti darbo santykio nei atleisti iš darbo, darbuotojo nenaudai pakeisti darbo ir atlyginimo už darbą sąlygų, jeigu tas darbuotojas tuo metu yra darbo tarybos narys (kadencija trunka 4 metus).

Darbo tarybų įgaliojimai yra žymiai silpnesni, lyginant su profesinių sąjungų teisėmis ir apima:

- 1) informacijos gavimą iš darbdavio, apimančios:
 - a) darbdavio veiklą ir ekonominę padėtį bei numatomus pokyčius šiose srityse;
 - b) padėtį, struktūrą ir numatomus įdarbinimo pakitimus bei veiksmus, siekiančius išlaikyti įdarbinimo lygį;
 - c) veiksmus, kurie gali pakeisti darbo organizavimo pagrindus arba įdarbinimo esmę;
- 2) galimybę sąžiningai atlikti konsultacijas bei pageriant šalių interesus siekti susitarimo anksčiau išvardytais klausimais, nusakytais b ir c punktuose. Darbdavys neturi pareigos konsultuoti įmonės veiklos ir jos ekonominės padėties.

Darbdavys neturi pareigos atsižvelgti į darbo tarybos poziciją, kuri be kita ko neturi jokių įgaliojimų sudaryti įmonėje vadinamųjų darbo teisės šaltinių, tuo pačiu norminių aktų, formuojančių darbuotojų ir darbdavių teises ir pareigas. Todėl darbo taryba negali vykdyti teisių, būdingų profesinėms sąjungoms, kai toje įmonėje nėra profesinės organizacijos.

Vertinant darbo tarybų veiklą Lenkijoje reikia pabrėžti, kad jos neatliko patikėto joms vaidmens ir kol kas nėra galimybių joms paplsti. Nedidelis jų skaičius parodo, kad jos neįgijo populiarumo darbuotojų tarpe, kurie neįsitikinę dėl naujo subjekto ir visiškai nesusidomėję jų įsteigimu ir veikla.

Darbo tarybos netapo konkurencingomis profesinėms sąjungoms. Ir dar yra būdinga tai, kad darbo tarybos, kuriose dalyvauja profesinių sąjungų atstovai, veikia žymiai geriau ir yra veiksmingesnės už tas darbo tarybas, kurios dirba be profesinių sąjungų narių. Tai susieta su profesinių sąjungų veikėjų žiniomis ir patirtimi bei pasiruošimu veikti darbuotojų labui. Be to profesinės sąjungos turi užnugarį ir ekspertų pagalbą, kuri įvairiais tokio pobūdžio klausimais dažnai yra būtina.

Europos darbo tarybos

Nuo 2004 m. gegužės 1d. Lenkijoje galioja Europos darbo tarybų įstatymas (Dz. U. 2012 m., poz. 1146), kuris laikytinas svarbiu dokumentu socialinio dialogo vystymuisi tarptautiniame ir įmonės lygmenyje.

Atsižvelgiant į globalizaciją ir didėjančią tarptautinių korporacijų kiekį, Europos darbo tarybos (EDT), kaskart tampa svarbesniu socialinio dialogo įrankiu Lenkijos profesinėms sąjungoms. Gana greitai pastebėta, kad socialinio dialogo vedimo galimybės duotos įmonės centro valdybos lygmenyje, profesinių sąjungų nariams atveria naujas galimybes, ypač dėl esminių informacijų gavimo, reikalingo vesti dialogui įmonės lygmenyje. Daugelį pamatinių darbuotojams klausimų, susijusių su, pavyzdžiui kolektyviniu atleidimu iš darbo, gamybos perkėlimu arba gamyklos uždarymu, sprendžia centrinė valdyba, o ne vietinė Lenkijos valdyba, kuri tampa vien įmonės centro valdybos priimamų sprendimų vykdytoja. Šią informaciją profesinės sąjungos gauna žymiai anksčiau ir tai leidžia atlikti tinkamus veiksmus darbo vietoje.

Teigiamais EDT veiksmais Lenkijoje, laikoma tai, kad:

- jos teikia kolektyvui žinių apie koncerną ir centrinės valdybos planuojamą veiklą,
- profesinės sąjungos gali anksti gauti naudingos informacijos, kuri naudinga vedant derybas su įmonės vietos valdyba,
- palengvina ryšius su kitų valstybių profesinėmis sąjungomis, o tai padeda vykdyti bendrus veiksmus ir dalyvauti gerą patirtimi,
- didina vadinamąją verslo kultūrą – padidėja teisinė kultūra, abipusė teisių pagarba, atsiranda labiau partneriškas požiūris į darbuotojų atstovavimą,
- turint atstovą EDT-oje, yra galimybė kontroliuoti vadovaujamojo personalo autoritarines tendencijas.

Europos darbo tarybų veiklos problema, tai visų pirma vadinamųjų kietų įgaliojimų trūkumas, tai reiškia galimybės derinti susitarimus su centro valdyba ar susitarimus sistemose (viršvalstybinius) Bendrijos mastu veikiančioje įmonėje. Atrodo, kad tokia galimybė būtų naudinga derinant darbo ir atlyginimo už darbą panašias sąlygas visoje įmonėje, kas atitiktų vienodą požiūrį užimtumo ir profesinėje srityje bei neutralizuotų socialinį dempingą ir darbuotojų diskriminavimą.

Be to, daugeliu atvejų, EDT neturi realios įtakos centro valdybos priimamiems sprendimams. Dažnai atsitinka, kad informavimo ir konsultavimo procesas vykdomas jau po centro valdybos priimtų savų sprendimų konkrečiu klausimu.

Kitos darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme formos

Lenkijos teisė numato ir kitas darbuotojų dalyvavimo formas. Kadangi yra gana daug įmonių, kuriose neveikia profesinės sąjungos ar darbo tarybos. Be kitų darbuotojų dalyvavimo formų, svarbiausios yra šios:

- **darbuotojų atstovai** – tose įmonėse ar padaliniuose, kuriuose neveikia profesinės sąjungos, kolektyvui atstovauja darbuotojų renkami asmenys, tam tikra darbdavio patvirtinta tvarka. Jie turi svarbių įgaliojimų, kurie suteikia derybų ir susitarimo priėmimo su darbdaviu galimybę dėl, pvz. atsiskaitymo už darbą laiko pratęsimo net iki 12 mėnesių, lanksčių darbo valandų įvedimo, darbo teisės nuostatų atšaukimo tam tikram laikui, kintančios darbo sistemos įvedimo, socialinio išmokų fondo nekūrimo arba šio fondo įmokų dydžio nustatymo. Vertinant darbuotojų atstovų įgaliojimus, reikia pažymėti, kad pagal savo teisių aprėptį Lenkijos darbuotojų dalyvavimo sistemoje jie užima antrą vietą, po profesinių sąjungų. Praktika, kad darbdavys daugeliu atvejų pats pasirenka tuos asmenis, kelia daug abejonių, ar jie tikrai atstovauja darbuotojų teisėms ir interesams. Jau keletą metų Socialinio dialogo taryboje vyksta svarstymai dėl darbuotojų atstovų padėties, jų teisių katalogo, jų rinkimo būdo ir darbo santykio apsaugos užtikrinimo;
- **visuomeninis darbo inspektorius (VDI)** – asmuo, išrinktas visuomeniniu darbo inspektoriumi, visų pirma turi rūpintis, kad įmonė užtikrintų saugias darbo sąlygas, tinkamą darbuotojų teisių apsaugą taip, kaip tai numato darbo teisė. Vykdydamas šį tikslą, kiekvienu metu turi teisę įeiti į įmonės patalpas ir įrenginius, iš įmonės vadybininko ir kitų darbuotojų gali reikalauti informaciją bei dokumentų, susijusių su jo veiklos aprėptimi, taip pat yra įgaliojimas vadybininkui raštu pateikti įspėjimus dėl trūkumų ir nurodyti laiką, per kurį juos turi pašalinti. Nepriklausomai nuo to, kad visuomeninei darbo inspekcijai vadovauja įmonės profesinių sąjungų organizacijos, ji turi atstovauti visų darbuotojų interesams, tiek profesinių sąjungų organizacijų narių, tiek ir nepriklausančių profesinėms organizacijoms;
- **susitaikymo komisijos** – steigiamos įmonėse tam, kad spręstų dėl darbo santykių kilusius priešteisinius ginčus. Susitaikymo komisiją bendrai paskiria darbdavys ir įmonės profesinių sąjungų organizacija, o jeigu toje įmonėje neveikia profesinių sąjungų organizacija – paskiria pats darbdavys, gavęs palankų darbuotojų vertinimą. Į jos sudėtį dažniausia įeina abiejų šalių atstovai išskyrus vadybininką atstovaujantį darbdavį, vyriausiąjį buhalterį, patarėją teisės klausimais bei asmenį atsakingą už darbuotojų įdarbinimą ir darbo užmokestį įmonėje. Susitaikymo komisijos nario pareigų vykdymas – tai visuomeninė funkcija. Susitaikymo komisijos narys išlaiko teisę gauti atlyginimą už tą nepradirbtą laiką, kai atlieka susitaikymo komisijos nario pareigas, dalyvaudamas jos darbuose. Sprendžiant individualius šalių ginčus susitaikymo komisijomis Lenkijoje yra naudojami minimaliai. Priežastys yra įvairios: įsitikinimas, kad šis būdas yra neveiksmingas, arba žinių trūkumas apie Darbo kodeksu numatomus sprendimus. Paprastai spęsti pavedama darbo teismui. Bet reikia neužmiršti, kad ginčų, susijusių su darbo santykiu, užbaigimas susitaikymo būdu abiem šalims užima mažiau laiko ir mažiau kainuoja;
- **darbo taryba** – valstybinės įmonės organas, turintis labai plačias kompetencijas įmonėje. Darbo taryba renkama įmonės darbuotojų, remiantis visuotine ir lygia balsavimo teise, slaptu būdu. Bet reikia atkreipti dėmesį į tai, kad nuo 1989 metų pradėto valstybinių įmonių privatizavimo ir komercializacijos, šito darbuotojų atstovavimo būdo pamažu atsisakoma. Verta kartu priminti, kad darbo taryba nėra darbuotojų taryba – tai visiškai skirtingas darbuotojų atstovavimas, su skirtingu pozicionavimu ir skirtingomis kompetencijomis;
- **darbuotojų atstovai stebėtojų taryboje ir įmonės valdyboje** – ši darbuotojų dalyvavimo forma visų pirma numatoma įmonėms su Valstybės išdo parama (bendrovės, kurios susikūrė komercializuojant valstybines įmones). Darbuotojai gali paskirti net 4 savo atstovus į stebėjimo tarybą ir 1 valdybos atstovą, jeigu bendrovės įdarbinimo vidurkis yra daugiau negu 500 darbuotojų. Stebėjimo tarybos ir valdybos „darbuotojų“ nariai įpareigojami ieškoti sprendimų, kurie derintų akcininkų ir bendrovės interesus su darbuotojų interesais. Dalyvavimas bendrovės organuose suteikia daug įgaliojimų, kurie numatyti prekybos bendrovės kodekse ir bendrovės statute – todėl ši darbuotojų dalyvavimo forma labai gerai vertinama darbuotojų ir profesinių sąjungų organizacijų;

- **socialinė komisija** – neįstatyminis organas įsteigiamas įmonėje tam, kad padėtų vykdyti įmonės socialinio fondo išmokų politiką. Be darbdavio atstovų, į jos sudėtį įeina profesinių sąjungų atstovai ir kolektyvo atstovai. Jie bendrai priima sprendimus dėl socialinio fondo išmokų, tai yra socialinės pagalbos, pašalpų, kompensacinių mokėjimų teikimo. Praktikoje jų vaidmuo turi didžiulę reikšmę, kadangi socialinio fondo teikiama pagalba yra labai svarbi darbuotojams, ypač uždirbantiems mažiausiai;
- **komisijos prieš patyčias** – pastaraisiais metais Lenkijoje daug dėmesio skiriama tam, kad įmonėje būtų vykdoma politika prieš patyčias. Dėl to darbovietėse kuriamos prieš patyčias veikiančios komisijos. Jos sudaromos iš darbdavio ir darbuotojų atstovų ir taip pat šalių bendrai išrinktų asmenų (dažniausiai tai nepriklausomas ekspertas, kuris nėra tos įmonės darbdavio darbuotojas);
- **pasitikėjimo asmuo** – yra kai kuriose įstaigose. Visų pirma jis turi padėti spręsti konfliktus įstaigoje, o ypač tuos, susijusius su patyčiomis ir diskriminavimu.

Apibendrinimas

Vertinant Lenkijos priimtus teisinius sprendimus, galima teigti, kad svarbiausia ir veiksmingiausia darbuotojų dalyvavimo valdant įmonę forma, yra profesinės sąjungos. Jos turi teisėtai užtikrintas kolektyvinės ir individualios darbo teisės garantijas.

Profesinės sąjungos turi lemiamą balsą įdiegiant vidinius įmonės teisės aktus, tokius kaip darbo tvarkos taisyklės ar darbo užmokesčio taisyklės. Darbdavys privalo daugeliu klausimų vesti socialinį dialogą su profesinėmis sąjungomis, konsultuotis ir aptarti daug klausimų, susijusių su įmone ir joje dirbančiais darbuotojais.

Profesinių sąjungų organizacijos turi galimybę laisvai veikti įmonėje, naudotis daugeliu įgaliojimų, kurie numatyti profesinių sąjungų įstatuose (patalpos, techniniai įrenginiai, laikini ir pastovūs atleidimai iš darbo, nario mokesčiai). Veiklos srityje ypač svarbi tinkama darbo santykių apsaugos garantija profesinių sąjungų nariams, kurie dėl savo veiklos gali susilaukti represijų ir būti spaudžiami iš darbdavio pusės. Todėl profesinių sąjungų teisėje atsirado nuostata, kad darbdavys be profesinės sąjungos organizacijos sutikimo negali atleisti ypatinai saugojamo darbuotojo (dažniausiai tai yra profesinių sąjungų organizacijos valdybos narys).

Lenkijoje profesinės sąjungos yra sričiai jaugusios į visuomenės sąmonę ir kelia gana didelį jos pasitikėjimą šiomis organizacijomis. Profesinių sąjungų narystės lygis nedaug skiriasi nuo išsivysčiusių šalių, priklausančių EBPO, vidurkiui (apie 11 - 12%). Problemą sodaro tai, kad daugelyje įmonių ir toliau sunku įsteigti profesinę sąjungą, visų pirma dėl darbuotojų baimės prarasti savo darbo vietą ir galimo darbdavio spaudimo.

Palyginus profesinių sąjungų įgaliojimus su kitomis darbuotojų atstovybės formomis, aiškiai matyti, kad Lenkijos teisės sistema profesinių sąjungų organizacijas kelia į pirmą vietą ir nenumatoma, kad tai pasikeistų. Darbo tarybų nesėkmė parodo, kad kokios nors kitos, naujos darbuotojų atstovybės, veikiančios nepriklausomai nuo profesinių sąjungų, įvedimas į įmonę neduoda naujų rezultatų, nestiprina socialinio dialogo.

Žinant Lenkijos sąlygas, galima išdrįsti teigti, jog tik profesinių sąjungų organizacijos turi veiksmingiausias ir geriausias galimybes įdiegti darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme principus.

Įgyvendinant šią veiklą galima ir reikia naudotis kitų atstovybių pagalba – pirmiausia teisinėmis ir faktinėmis EDT galimybėmis.

Profesinėms sąjungoms kyla daug iššūkių – pirmiausia sustabdyti profesinių sąjungų narių skaičiaus mažėjimą, reaktyvuoti autonominius darbo teisės šaltinius (ypač kolektyvines darbo sutartis, kurios nėra populiarios darbdavių tarpe) ir taip pat veikti reprezentatyvių profesinių sąjungų stiprinimo srityje. Labai svarbus klausimas yra Lenkijos darbo teisės gerinimas, nes ji ne visada yra aiški, o tai leidžia taikyti skirtingas interpretacijas. Šie veiksmai yra įvairialypiai, pradedant Socialinio dialogo taryba iki dalyvavimo Darbo teisės kodifikavimo komisijoje.

Profesinių sąjungų organizacijos turi skirti daug dėmesio savo narių ir darbuotojų švietimui, nes tik tokiu būdu galės veiksmingai ir gerai atlikti savo pareigas ir pagerinti savo įvaizdį, tapti šiuolaikiškoms ir meritorinėmis organizacijomis, kurios gali būti lygiaverčiais partneriais įmonės ir viršįmoninėse derybose.



3. DARBUOTOJŲ DALYVAVIMAS: ATSTOVAVIMO FORMOS LIETUVOJE

Lietuvos Respublikoje darbuotojų teises ir teisėtus interesus bei jų gynbos būdus įtvirtina tarptautinės konvencijos, Europos Sąjungos teisės aktai, Lietuvos Respublikos įstatymai, vyriausybės nutarimai, Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymai, kolektyvinės sutartys.

Darbuotojų atstovavimui užtikrinti veikia LR Profesinių sąjungų įstatymas (priimtas 2003 metais), LR Darbo tarybų įstatymas (2004 m.). Įgyvendinant 2009 m. gegužės 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo (OL 2009 L 122, p. 28–44) buvo priimtas LR Europos darbo tarybų įstatymas (2011 metais), nuo 2003 metų galioja LR Saugos ir sveikatos darbe įstatymas bei direktyva 2002/14/EB „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje“, LR Darbo kodeksas.

Darbuotojų dalyvavimo įmonės valdyme formos: tiesioginė ir netiesioginė.

- **Tiesioginis darbuotojų dalyvavimas**, kai pavieniai darbuotojai dalyvauja įmonės sprendimų priėmimo procese. Pavyzdžiui, darbuotojų dalyvavimas įmonės rezultatuose per premijavimo sistemą ar įmonės akcijas.
- **Netiesioginis arba atstovaujamas darbuotojų dalyvavimas** apima kolektyvinį darbuotojų interesų atstovavimą įmonės sprendimų priėmimo procese (įmonėje veikianti profesinė sąjunga, dalyvaudama įmonės valdymo ar priežiūros organuose; įmonės komitetai ar kitos nuolatinės atstovaujamosios institucijos).

Atstovaujant kolektyvinį darbuotojų interesą, Lietuvoje įstatymais numatytos šios institucijos: profesinė sąjunga, darbo taryba, Europos darbo taryba, atskirais atvejais galima deleguoti vienos ar kitos įmonės, įstaigos, organizacijos atstovavimą šakinei profesinei sąjungai. Pastarasis atstovavimo būdas pasitaiko labai retai. Darbo tarybų įstatyme numatyta Darbuotojų atstovo institucija, kai įmonėje dirba mažiau negu 20 darbuotojų (LR Darbo tarybų įstatymas) taip pat Lietuvoje neprigijo. Nors jų paskirtis iš principo ta pati – atstovauti darbuotojams ir ginti pastarųjų interesus, tačiau skiriasi joms suteikti įgaliojimai, sudarymo tvarka, tam tikri veiklos ypatumai.

Į darbuotojų atstovų nuomonę atsižvelgiama:

- tvirtinant konkursinių pareigų sąrašus, konkursų nuostatus, išskyrus valstybių ir savivaldybių įmones,
- nustatant kvalifikacinių egzaminų tvarką,
- tvirtinant darbo (pamainų) grafikus,
- tvirtinant įmonės Darbuotojų saugos ir sveikatos komiteto nuostatus,
- rengiant ir svarstant kolektyvinę sutartį,
- kitais įstatymuose ir norminiuose teisės aktuose nustatytais atvejais.

Kolektyvinis darbuotojų interesų atstovavimas plačiau prasme apima:

- Informavimą,
- Konsultavimą
- Kolektyvines derybas
- Darbuotojų dalyvavimą įmonės valdymo organuose, kuriuose priimami sprendimai dėl pačios įmonės valdymo.

Informavimas – tai vienas pusė nuostata, įpareigojanti darbdavį teikti darbuotojams informaciją darbo, socialiniais ir ekonominiais klausimais.

Konsultavimas – tai abipusė nuostata, suteikianti teisę darbuotojų atstovams išsakyti savo nuomonę darbdaviui.

Informavimo ir konsultavimo teisinis pagrindas

Direktyva 2002/14/EB “Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje. **LR DK 47** straipsnis reglamentuoja informavimo ir konsultavimo klausimus.

Lietuvos Respublikos Trišalės Tarybos patvirtintos rekomendacijos “Dėl minimalaus darbuotojų informavimo socialiniais ir ekonominiais klausimais pramonės ir paslaugų įmonėse”, kurį turėtų pateikti darbdavys, siekdamas užtikrinti lygiavertę derybas dėl kolektyvinės sutarties.

Darbuotojų atstovams privalo būti suteikta:

Ekonominė informacija apie įmonės komercinius duomenis (rinka, realizavimo apimtys pagal prekių grupes, eksportas, pagrindiniai konkurentai, įmonės vieta rinkoje);

Finansiniai duomenys (pardavimai, pajamos, apyvartinės lėšos, grynasis pelnas, įmonės investicijos, išlaidos reklamai, išmokėti dividendai, pelno paskirstymas);

Socialinė informacija apie užimtumą (vidutinis metinis, nuolat ir laikinai dirbančiųjų skaičius gamyboje, administracijoje), darbų saugos klausimais, apie naujas technologijas, profesinį mokymą ir t.t.

Konsultavimas vyksta šiais atvejais:

- kai atleidžiama grupė darbuotojų,
- kai reorganizuojama įmonė,
- kai perkeliamas verslas ar jo dalis,
- dėl kitų priežasčių susijusių su darbuotojų atleidimu ar perkėlimu.

Kitus informavimo ir konsultavimo atvejus galima numatyti kolektyvinėse sutartyse arba jie numatyti specialiuose teisės aktuose (Švietimo, medicinos srityse).

Darbuotojų dalyvavimas, įgyvendinant įmonėje darbuotojų saugos ir sveikatos priemones galimas skiriant darbuotojų atstovus saugai ir sveikatai į **įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetus**. Įmonių darbuotojų saugos ir sveikatos pavyzdiniai nuostatai nustatomi pagal įmonių ekonominės veiklos rūšis, atsižvelgiant į profesinę riziką ir (ar) darbuotojų skaičių, privalo būti steigiami darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai. Valstybės ir savivaldybių institucijose ar įstaigose darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai neprivalo būti steigiami. Šias funkcijas atlieka institucijos ar įstaigos vadovo paskirtas asmuo.

Įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetai steigiami ir darbuotojų atstovai saugai ir sveikatai skiriami, siekiant užtikrinti darbuotojų informavimą ir konsultavimą darbuotojų saugos ir sveikatos, darbo aplinkos gerinimo, prevencinių priemonių organizavimo, jų įgyvendinimo ir kontrolės klausimais. Darbuotojų atstovai, įgyvendinami jiems priskirtas funkcijas, turi teisę dalyvauti vertinant profesinę riziką ir numatant prevencines priemones, pranešti valstybinei darbo inspekcijai apie darbų saugos pažeidimus, jei darbdavys nesiima priemonių jiems pašalinti, gauti iš darbdavio informaciją visais su darbuotojų sauga ir sveikata susijusiais klausimais.

Profesinių sąjungų kompetencijos

Profesinės sąjungos yra savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, atstovaujančios ir ginančios darbuotojų profesines, darbo, ekonomines, socialines teises bei interesus (LR PS įstatymas). Svarbi nuostata, kad įvykdžiusios tam tikrus LR Civilinio kodekso reikalavimus, profesinės sąjungos tampa juridiniais asmenimis. Tai reiškia, kad profesinė sąjunga kaip kiekvienas juridinis asmuo turi nustatytą valdymo struktūrą, biudžetą, gali turėti ir visas juridiniams asmenims suteikiamas teises – turėti turto, prisiimti pareigas, gali rengti ir siūlyti teisės aktų projektus. Be to, profesinės sąjungos gali vienyti šakiniu ar teritoriniu pagrindu. Tas faktas, jog profesinė sąjunga įgyja juridinio asmens statusą, atspindi jos savarankiškumą ir deklaruojamą nepriklausomybę nuo darbdavio ar kitų institucijų. Profesinės sąjungos savo veiklai vykdyti gali samdyti specialistus, būti ieškovais ar atsakovais teisme. Be to, profesinės sąjungos gali vienyti šakiniu ar teritoriniu pagrindu.

Iššūkiai:

- Nors profesinių sąjungų atstovai pakankamai gerai išmano teisinių darbo santykių aspektus, tačiau nuolat būtina tobulintis, atnaujinti žinias;
- Būtina sugebėti suvokti finansinius, ekonominius įmonės rodiklius, todėl reikalinga sudaryti reikiamas sąlygas darbuotojų atstovams šviesti.
- Profesinės sąjungos, turėdamos mokymosi bazes bei specialistus darbo teisės, kolektyvinių derybų klausimais turi galimybę pasiūlyti darbo tarybų narių mokymus (juo labiau, kad už tai apmoka darbdavys). Tai Lietuvoje daroma, tačiau nepakankamai. Šioje srityje galima būtų veikti plačiau, tokiu būdu keliant profesinių sąjungų įvaizdį ir užsidirbant papildomų lėšų.

Gerosios taisyklės:

- Lyginant profesinių sąjungų bei darbo tarybų padėtį, pavyzdžiui, kvalifikacijai reguliariai tobulinti per metus turi būti skiriama ne mažiau kaip trys dienos, jeigu kolektyvinėje sutartyje nenustatyta kitaip. Konkretūs kvalifikacijos tobulinimo terminai ir sąlygos nustatomos darbo tarybos ir darbdavio susitarime arba kolektyvinėje sutartyje. Reikėtų atkreipti dėmesį į dar vieną įstatymo nuostatą – darbo tarybos nariai savo pareigas paprastai vykdo darbo metu. Tuo tikslu darbo tarybos nariai darbo tarybos posėdžiams ir jų pareigų vykdymo laikui atleidžiami nuo darbo ne mažiau kaip 60 darbo valandų per metus, jeigu kolektyvinėje sutartyje nenustatyta kitaip. Už šį laiką jiems mokamas vidutinis darbo užmokestis.
- Darbuotojų atstovai jų kadencijos darbo taryboje laikotarpiu ar narystės profesinėje sąjungoje metu negali būti atleisti iš darbo darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės be išankstinio darbuotojams atstovaujančio organo sutikimo.

Neprofesinių darbuotojų atstovavimo institucijų kompetencija:

Darbo tarybos

Darbo tarybos veikia tik tos įmonės, kurioje ji yra sudaryta, ribose. Darbo taryba sudaroma tais atvejais, kai įmonėje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai (LR DTĮ 3 str. 1 d.). Įmonėje, neatsižvelgiant į tai, ar ji turi filialų, atstovybių bei kitų struktūrinių padalinių, gali būti sudaroma tik viena darbo taryba.

Jokie darbo tarybų susivienijimai nėra galimi, jos neįgyja juridinio asmens statuso, tad ir laikomos tik tam tikru įmonėje veikiančiu organu, sudaromu darbuotojų iniciatyva ir atstovaujančiu jų teisėms. Žinotina ir tai, kad **darbo taryba įmonėje gali būti sudaroma tik tuomet, jei joje (įmonėje) nėra veikiančios profesinės sąjungos**, ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Manytina, kad ši nuostata įtvirtinta, siekiant išvengti galimo dvigubo darbuotojų kolektyvinio atstovavimo, pirmenybę teikiant profesinei sąjungai kaip stipresniam ir mažiau nuo darbdavio priklausomam subjektui.

Įmonėje, kurioje dirba **mažiau kaip 20 darbuotojų**, darbo tarybos funkcijas įgyvendina **darbuotojų atstovas**, renkamas darbuotojų kolektyvo susirinkime. Darbuotojų kolektyvo susirinkimas yra teisėtas, kai jame dalyvauja ne mažiau kaip pusė įmonės darbuotojų. Darbuotojų atstovai taikomos visos šio ir kitų įstatymų, norminių teisės aktų ir kolektyvinių sutarčių nuostatos, nustatančios darbo tarybos ir jos narių teises, pareigas ir garantijas.

Europos darbo taryba

Lietuvoje nuo 2011 metų veikia LR Europos darbo tarybų įstatymas, kuris reglamentuoja šių institucijų veiklą.

Europos Sąjungos masto įmonių darbuotojai gauna pakankamą kiekį informacijos ir galimybę dalyvauti juos įtakojančių sprendimų priėmimo procesuose, net jeigu jie priimami ne toje šalyje narėje, kur jie dirba.

- darbuotojams ES masto kompanijos vadovybė visada suteikia pakankamai informacijos apie sprendimų priėmimo procesus.
- Europos Darbo Tarybos suteikia formalią struktūrą darbuotojų konsultacijoms, galimybę pasiteirauti apie įmonės vystymąsi ir planuojamus pasikeitimus, galimybę darbuotojams pateikti pasiūlymus ir pastabas, bei padeda įtakoti vadovybės sprendimus.
- korporaciniai sprendimai ir procesai, kurie yra priimami ir vykdomi darbuotojams dalyvaujant, gali teigiamai įtakoti organizaciją.
- Europos darbo tarybos yra darbuotojų dalyvavimą užtikrinantis institucinis organas.

Lietuvoje Europos Darbo Tarybų reguliavimas buvo įdiegtas atskirame įstatyme IX-2031, kuris įsigaliojo 2004 Vasario 19 d. Direktyvos 2009/38/EC įgyvendinimas buvo realizuotas, 2011 birželio 22 d., pakeitus įstatymą dėl Europos Darbo tarybos.

Apibendrinimas. Kas svarbiausia profesinėms sąjungoms ir kodėl

Lietuvoje profesinių sąjungų narystė yra palyginti nedidelė – siekia vos 15 procentų. Pagrindinis tikslas- didinti narystę.

Labai nedaug turime sektoriinių kolektyvinių sutarčių. Pagrindinės kolektyvinės derybos vyksta vietiniame lygyje – įmonėse, įstaigose, organizacijose. Nacionaliniu lygiu deramasi dėl minimalios algos.

Šiuo metų vienas iš svarbiausių uždavinių – neleisti liberalizuoti Darbo kodekso.

Lietuvoje šiuo metu **profesinėms sąjungoms** labai svarbu būtų įteisinti reprezentatyvumo kriterijus. Tačiau sunkiai suderinus šiuos kriterijus tarp profesinių sąjungų organizacijų, šiuo metu siūlymai „įstrigo“ LR Seime. Reprezentatyvumo kriterijai yra labai svarbūs, todėl, kad Lietuvoje įmonėse, įstaigose, organizacijose dažnai veikia ne viena, o kelios profesinės sąjungos.

Streikų liberalizavimas. Iki šiol Lietuvoje teisė streikuoti buvo labiau teorinė, o ne praktinė galimybė. Norint suteikti darbuotojams galimybę laisviau ginti savo teises, streikų skelbimo procedūrą, kuri yra viena sudėtingiausių ES, derėtų visiškai pakeisti, ir profesinės sąjungos to siekia.

4. LATVIJOS SITUACIJA

1. Darbuotojų dalyvavimas:

Forma	Įstatymų leidyba	Sprendimai/teisės	Aiškinimas
Darbuotojų atstovai įmonėje	Darbo įstatymo 10 straipsnis.	<p>Darbuotojų atstovai, vykdydami savo pareigas, turi tokias teises:</p> <ul style="list-style-type: none">• prašyti ir gauti iš darbdavio informaciją apie įmonės dabartinę ekonominę ir socialinę būklę ir galimus jos pokyčius,• laiku gauti informaciją ir konsultuotis su darbdaviu, prieš jam priimančiam tokius sprendimus, kurie gali būti susiję su darbuotojų interesais,• dalyvauti nustatant ir gerinant darbo užmokesčio taisykles, darbo aplinką, darbo sąlygas ir laiko organizavimą;• įeiti į įmonės teritoriją bei patekti į darbo vietas;• rengti darbuotojų susirinkimus įmonės teritorijoje ir patalpose;• prižiūrėti, kaip darbo santykiuose laikomasi norminių aktų, kolektyvinės darbo sutarties ir darbo tvarkos taisyklių;	<p>Įmonės darbuotojai savo socialinių, ekonominių ir profesinių teisių ir interesų atstovavimą įgyvendina tiesiogiai arba tarpininkaujant darbuotojų atstovams. Darbuotojų atstovai šio įstatymo prasme:</p> <ul style="list-style-type: none">• Darbuotojų profesinė sąjunga, kurios vardu veikia jos įstatų įgaliota profesinės sąjungos institucija ar pareigūnas;• Darbuotojų įgaliotieji atstovai, kurie išrinkti įmonės darbuotojams balsuojant.

Profesinės sąjungos	Profesinių sąjungų įstatymas	<p>Profesinės sąjungos tikslas: atkreipti dėmesį į darbuotojų poreikius, siekti, kad jų pajamos nuolat didėtų, būtų apsaugotos darbo teisės ir užtikrintos tokios socialinės garantijos, kurios skatintų laisvą ir visapusišką asmenybės vystymąsi.</p> <p>Profesinė sąjunga:</p> <ul style="list-style-type: none"> • atstovauja darbuotojo teisėms ir interesams santykiuose su darbdaviu; • dalyvauja sudarant kolektyvines darbo sutartis su darbdaviu, kad užtikrintų geresnes darbo ir gyvenimo sąlygas; • teikia nariams nemokamą teisinę pagalbą sprendžiant darbo santykius, darbo apsaugos ir socialinius ekonominius klausimus; • šviečia narius darbo teisės, darbo apsaugos ir socialiniais ekonomiais klausimais; • suteikia galimybę steigti ir naudotis smulkaus kredito bendrovėmis, nedarbo ir kitais socialinės rizikos draudimo fondais; • teikia informaciją apie profesinių sąjungų veiklą Latvijoje ir pasaulyje; • suteikia galimybę bendradarbiauti profesinių sąjungų veiklose, mokymuose, kursuose, seminaruose ir kituose renginiuose bei susitikti su bendraminčiais Latvijoje ir užsienyje. 	Darbo įstatymo 110 straipsnio 1 punktą numato, kad darbdaviui draudžiama nutraukti darbo sutartį su darbuotoju – profesinės sąjungos nariu – neturint atitinkamo profesinės sąjungos išankstinio sutikimo, išskyrus atvejus, kurie nustatyti Darbo įstatymo 47 straipsnio pirmojoje dalyje ir 101 straipsnio pirmosios dalies 4, 8 ir 10 punkte.
Europos įmonių tarybos	Europos Sąjungos masto komercinių bendrovių ir Europos Sąjungos masto komercinių bendrovių grupių darbuotojų informavimo ir konsultavimo įstatymas	Europos Sąjungos masto komercinių bendrovių ir Europos Sąjungos masto komercinių bendrovių grupių darbuotojų teisės į informaciją ir konsultacijas įgyvendinamos, steigiant Europos darbuotojų tarybą arba nustatant kitų darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarką Europos Sąjungos masto komercinėje bendrovėje ar Europos Sąjungos masto komercinių bendrovių grupėje.	Informacija darbuotojų atstovams teikiama laiku bei tinkamu būdu ir apimties, kad leistų jiems visapusiškai įvertinti galimą įtaką ir, jei reikia, pasiruošti konsultacijoms su tam tikra Europos Sąjungos masto komercinės bendrovės ar Europos Sąjungos masto komercinių bendrovių grupės vadovybės institucija. Konsultacijos su darbuotojų atstovais vyksta laiku bei tinkamu būdu ir apimties, kad leistų jiems, atsižvelgiant į su konsultacijomis susijusią informaciją, per priimtina terminą išreikšti nuomonę, neapribojant vadovybės pareigų.

2. Profesiņu sąjūņu kompetencijas

Remiantis Profesiņu sąjūnų įstatymo 1 straipsniu, profesinės sąjungos yra nepriklausomos visuomeninės organizacijos, kurios išreiškia, atstovauja ir gina savo narių darbo ir kitas socialines ir ekonomines teises ir interesus. Profesinės sąjungos veikia remiantis Profesiņu sąjūnų įstatymu, kitais Latvijos Respublikoje galiojančiais norminiais aktais ir Latvijos Respublikos profesiņu sąjūnų įstatais bei laikantis principų ir normų, numatytų Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, kituose tarptautiniuose paktuose ir konvencijose.

Profesines sąjungas galima kurti pagal profesijas, sektorius, teritoriniu principu ar kitus principus ir kriterijus. Jų struktūrą, veiklos formas ir steigimo tvarką numato pačių profesiņu sąjūnų priimti įstatai ir Profesiņu sąjūnų įstatymas. Svarbu, kad profesinei sąjungai steigti nustatytas minimalus narių skaičius – 50 narių arba ne mažiau nei vienas ketvirtadalis įmonės, įstaigos, organizacijos, profesijos ar sektoriaus dirbančiųjų. Tačiau iš tikrųjų darbuotojai turi galimybę steigti mažesnio narių skaičiaus savo profesinės sąjungos atstovybę-padalinį. Remiantis Profesiņu sąjūnų įstatymo 5 straipsniu, profesinės sąjungos savo įstatuose gali numatyti padalinio steigimo tvarką bei tai, kaip padalinys įgyja juridinio asmens statusą. Pagal daugumos Latvijos laisvųjų profesiņu sąjūnų narių organizacijų įstatus, įmonėje, kurioje nėra profesinės organizacijos, ne mažiau nei 3 darbuotojai visuotiniame susirinkime gali priimti sprendimą steigti profesinę organizaciją.

Profesinės sąjungos turi tokias pačias teises ir pareigas kaip darbuotojų įgaliotieji atstovai, išskyrus, kai kolektyvinė darbo sutartis sudaroma sektoriuje arba teritorijoje.

Profesinės sąjungos įtraukimas pasirašant kolektyvinę sutartį Latvijoje vyksta trimis lygiais:

- 1) Įmonės lygis. Ją sudaro įmonės profesinė sąjunga arba įgaliotieji darbuotojų atstovai su įmone;
- 2) Sektoriaus lygis. Sektoriaus kolektyvinę sutartį arba sektoriaus kolektyvinį susitarimą, remiantis Darbo įstatymo 18 straipsniu, sudaro darbdavys, darbdavių grupė, darbdavių organizacija arba darbdavių organizacijų susivienijimas su darbuotojų profesine sąjungą ar darbuotojų profesiņu sąjūnų susivienijimu (sąjunga), jei kolektyvinės sutarties šalys turi tam tikrą įgaliojimą arba jei teisę sudaryti kolektyvinę sutartį numato šių susivienijimų (sąjūnų) įstatai. Latvijoje kolektyvinės sutartys yra dviejų rūšių:

a. Paprastosios. Privalomos tik darbdaviams, sudariusiems kolektyvinę sutartį, ir jų darbuotojams.

b. Visuotinai privalomos. Sudaromos tik tada, jei darbdavių organizacijos nariai įdarbina mažiausiai **50 %** darbuotojų tam tikrame sektoriuje arba jei prekių apyvarta ar paslaugų apimtis yra daugiau nei **60 %** sektoriaus prekių apyvartos arba paslaugų. Jos yra privalomos visiems tam tikro sektoriaus darbdaviams po publikacijos laikraštėje „Latvijas Vēstnesis“.

- 3) Nacionalinis lygis. Šiuo metu Latvijoje šio lygio kolektyvinės sutarties nėra.

Svarbi institucija Latvijoje – Nacionalinio trišalio bendradarbiavimo taryba. Tai nacionalinio lygio trišalė socialinio dialogo institucija Latvijoje, kurioje dirba vyriausybės, Latvijos darbdavių konfederacijos ir Latvijos laisvųjų profesiņu sąjūnų susivienijimo iškelti atstovai.

Tarybos tikslas: skatinti vyriausybės, darbdavių ir darbuotojų organizacijų (profesiņu sąjūnų) bendradarbiavimą nacionaliniu lygiu ir užtikrinti suderintą, visos visuomenės ir valstybės interesus atitinkantį socialinės ekonominės plėtros problemų sprendimą, kuris garantuotų socialinį stabilumą ir gerovės lygio didėjimą šalyje.

Nacionalinio trišalio bendradarbiavimo tarybos nuostatai numato, kad Tarybą sudaro vienodas susitariančiųjų šalių iškeltų atstovų skaičius. Kiekviena susitariančioji šalis iškelia devynis atstovus, t. y., taryboje dirba 9 profesiņu sąjūnų atstovai.

Nacionalinio trišalio bendradarbiavimo tarybos institucinėje sistemoje veikia 7 skyriai pagal juose nagrinėjamų klausimų sritis:

- Sveikatos priežiūros skyrius;
- Socialinio saugumo skyrius;
- Darbo reikalų skyrius;
- Profesinio švietimo ir užimtumo skyrius;
- Regioninės plėtros skyrius;
- Aplinkos reikalų skyrius;
- Transporto, ryšių ir informatikos reikalų trišalio bendradarbiavimo skyrius.

4) Ne profesinėse sąjungose darbuotojų atstovavimo kompetencijos:

a. Darbuotojų tarybos (works councils)

Latvijoje nėra darbuotojų tarybos.

b. Europos įmonių tarybos

Remiantis Latvijos laisvųjų profesinių sąjungų susivienijimo narių organizacijų pateikta informacija, Latvija turi patirties steigiant Europos įmonių tarybas (EIT) statybos, prekybos ir pramoniniame sektoriuje.

Europos įmonių tarybų situacija Latvijoje:

- EIT mažai paplitusios
- nėra pagrindinių įmonių
- 98 % SME
- patirtis dalyvavime užsienio EIT
- nėra supratimo apie pasiekimus
- nėra tikro įsitraukimo priimant finansinius sprendimus

c. Kitos darbuotojų dalyvavimo formos

- **Patikėtiniai darbo apsaugoje.** Tai reglamentuoja Ministrų kabineto taisyklės Nr.427 „Patikėtinių išrinkimo ir veiklos tvarka“. Patikėtinis – tai dirbančiųjų išrinktas asmuo, išklaęs mokymus Ministrų kabineto nustatyta tvarka, atstovauja dirbančiųjų interesams darbo apsaugoje.

Patikėtinis turi teisę:

- » laisvai reikšti pagrįstą dirbančiųjų nuomonę bei savo nuomonę apie įmonės darbo apsaugos sistemos organizavimą ir įgyvendinimą;
- » reikalauti, kad darbdavys imtųsi darbo apsaugos priemonių, pareikšti pasiūlymų, kuriuos įgyvendinus būtų galima išvengti ar mažinti riziką dirbančiųjų saugumui ir sveikatai;
- » pasiūlyti darbdaviui sudaryti susitarimą dėl darbo apsaugos, dalyvauti derybose dėl kolektyvinės darbo sutarties sąlygų ir pakeitimų darbo apsaugos srityje;
- » patekti į darbo vietas remiantis įmonėje nustatyta tvarka.

Kolektyvinėje darbo sutartyje patikėtiniais galima numatyti papildomas teises ir garantijas, atsižvelgiant į dirbančiųjų interesus.

- Latvijoje **darbuotojai** gali **dalyvauti valdant įmonės finansus**. Tai nustato ir reglamentuoja „Viešojo asmens kapitalo dalių ir kapitalo bendrovių valdymo įstatymas“ ir „Komerčinis įstatymas“.

Darbuotojai dalyvauti gali dvejopai:

1) Dalyvavimas kapitale – personalo akcijos (employee stock).

- skirtos viešoms ir privačioms akcinėms bendrovėms
- NENUMATYTOS teisės dalyvauti valdant ūkinę veiklą
- NĖRA balso teisės
- NĖRA teisės gauti likvidumo kvotą
- NĖRA mokestinių lengvatų
- supratimo apie „pridėtinę vertę“ trūkumas
- žemas finansinių priemonių išmanymo lygis

2) Dalyvavimas skirstant pelną: motyvuojančios premijos, pensijų ir draudimo schemas.

Profesinių sąjungų pozicija, kad

- reikia:
 - teisinio reglamentavimo
 - mokestinių lengvatų
 - finansinių konsultacijų
- leistina tik kartu su dalyvavimu valdant įmonę ir priimant sprendimus;
- kolektyvinių sutarčių vaidmuo.

3. Santrauka

Latvijos norminiai aktai numato tris darbuotojų atstovavimo modelius: darbuotojų įgaliotieji atstovai, profesinė sąjunga ir EDP.

Įvertinant atstovavimo modelių teises įgyvendinant informavimo ir konsultavimo teises, sudarant kolektyvines sutartis ir sprendžiant ginčus, galima daryti išvadą, kad profesinės sąjungos galėtų būti laikomos efektyviausiu modeliu darbuotojų, dirbančių tiek Latvijos, tiek užsienio įmonėse, atžvilgiu. Tai pagrindžia faktas, kad darbuotojų įgaliotiesiems atstovams numatyta mažiau teisių, nei profesinėms sąjungoms, pavyzdžiui, nėra teisės reikalauti duoti sutikimą, jei darbuotojas atleidžiamas (Jei profesinė sąjunga neduoda savo sutikimo, darbdavys, remiantis DJ 110 straipsnio ketvirtąja dalimi, gali nutraukti darbo sutartį su darbuotoju, tik keldamas ieškinį teisme). Kalbant apie EDP ir profesinę sąjungą, paminėtina, kad EDP, nors efektyviai užtikrina informavimo ir konsultavimo teises, tačiau neužtikrina teisės būti informuotiems ir konsultuotiems klausimais, susijusiais su Latvijos darbo teise. Taip pat EDP nedalyvauja sprendžiant individualius ir kolektyvinius ginčus, jei tik šie ginčai nesusiję su ginču su centrine vadovybe. Profesinė sąjunga šiuo atveju turi visas galimybes gerai orientuotis Latvijos teisės aktuose ir sektoriaus aktualijose.

Nors darbuotojų tarybos modelis Europos Sąjungos valstybėse narėse yra labai populiarus ir laikomas efektyviu, kalbant apie įmonę, negalima teigti, kad Latvijos darbo teisei reiktų tokio naujo modelio. Pirma, jo kūrimas paprastai susijęs su minimaliu darbuotojų slenksčiu – 5 darbuotojai vienam tarybos nariui – tai yra tas pats minimalus darbuotojų skaičius kaip darbuotojų įgaliotųjų atstovų Latvijoje. Darbuotojų įgaliotieji atstovai taip pat, kaip darbuotojų tarybos nariai, gali gauti informaciją ir būti pakonsultuoti vadovybės. Antra, darbuotojų tarybų kompetencijos, įskaitant davimą sutikimo, kad darbuotojas būtų atleistas, konsultacijos apie įmonės veiklos pokyčius jau numatytos Latvijos profesinėms sąjungoms. Trečia, atsižvelgiant į gana nedidelį Latvijos gyventojų ir kartu darbuotojų skaičių, palyginti su kitomis Europos Sąjungos valstybėmis narėmis, abejotina, kad reiktų numatyti daug skirtingų atstovavimo modelių tokiam mažam darbuotojų skaičiui.

Yra pavyzdžių ES šalyse, kai mažai profesinių sąjungų, aktyviai dirbdamos, sugeba mobilizuoti daug darbuotojų jų teisėms ginti (pavyzdžiui, streikuoti). Galima daryti išvadą, kad teisėms apsaugoti būtini ne nauji teisiniai mechanizmai, o esamų efektyvumo tobulinimas. Todėl, jei profesinės sąjungos dėl joms suteiktų teisių apimtys šiuo metu yra efektyviausias teisinis modelis apsaugant darbuotojus, būtina didinti profesinių sąjungų veiklos ir įtakos efektyvumą, šviečiant darbuotojus apie privalumus, kuriuos teikia profesinės sąjungos. Papildomai reiktų įvertinti profesinių sąjungų įsitraukimą į EDP kūrimo procesą – tai leistų pagreitinti EDP kūrimą.



5. ESTIJOJE SITUACIJA

Estijoje narystę profsąjungose sudaro tik 5% darbingo amžiaus gyventojų. Profesinės sąjungos išliko dideliuose įmonėse, kur dirba daug darbuotojų. Todėl profesinių sąjungų vaidmuo priimant įstatymus ir kasdieniame gyvenime nėra labai didelis. Profesinių sąjungų darbas reglamentuojamas Profesinių sąjungų įstatymo, kuriuo pagrindu jie dirba. Pagrindinė profesinių sąjungų teisė tai kolektyvinių susitarimų, reglamentuojančių įmonių veiklą, sudarymas. Svarbiausia kolektyviniuose susitarimuose yra darbo sauga, darbo užmokestis, darbuotojų socialinės garantijos, atostogos, etatų mažinimai. Darbuotoju darbo sauga aptaria darbo sąlygas tokias, kaip dulkėtumas, tarša, darbo sąlygos, darbo laikas tam tikroje situacijoje, darbo rūbų rinkinys, įskaitant apsaugos priemones. Taip pat deramasi ir dėl piniginių kompensacijų darbuotojams traumas atveju.

Derybų dėl atlyginimo metu aptariami darbuotojų darbo užmokestis ir įvairios papildomos išmokos, kurias jis gauna darbe: už naktinį ir vakarinį darbą, už iškvietimą po darbo valandų, viršvalandžių apmokėjimas, apmokėjimas už darbą šventinėmis dienomis, apmokėjimas už budėjimą, premija už metinius rezultatus.

Derybų dėl socialinių garantijų metu aptariami įvairios garantijos, pavyzdžiui darbuotojo mirtis, vedybos, vaiko gimimas, pašalpa mokyklai, profesinės ligos, kraujo donorystės diena, atvežimas į darbą.

Derantis dėl atostogų mes aptariame papildomas atostogas be valstybės nustatytos normos.

Diskutuojant dėl etatų mažinimo mes išreiškiame savo nuomonę dėl atleidžiamų darbuotojų ir siekiame apsaugoti neturtingus, daugiavaikius, arba šiaip gerus darbuotojus. Mums pavyko pasiekti tam tikrą sėkmę šioje srityje.

Taip pat, kolektyvinių sutarčių pagrindu, mes klausiamo darbdavį apie tikslų ir ateities planų įgyvendinimą. Darbdavys atsižvelgia į darbuotojų nuomonę apie ateities planus.

Kitaip tariant, mes nuolat kontaktuojame su darbdaviu visais gamybos klausimais, ir galiu pasakyti, kad darbdavys klauso profesinių sąjungų nuomonės.

Profesinių sąjungų dalyvavimo kompetencija įmonės valdyme yra nustatyta kolektyvinėse sutartyse ir įstatyme dėl profsąjungų. Kolektyvinės sutarties pagrindu, profesinių sąjungų atstovai dalyvauja gamyklos ir cecho trupuose pasitarimuose, kurių metu išreiškia savo nuomonę įvairiais klausimais. Taip pat jie pasisako, kai nesutinka su vienu ar kitu darbdavio sprendimu, jei šis kelia grėsmę darbuotojui ar jo socialinėms garantijoms. Tai padeda stabdyti darbdavio neleistinus veiksmus arba atkreipti dėmesį į darbo saugos taisyklių pažeidimus.

Estijos profsąjungos dalyvauja rinkimuose į vietos savivaldą ir Riigikogu - Estijos Respublikos parlamentą. Ir gana sėkmingai. Daugelyje miestų profsąjungos nariai yra miesto tarybų nariai. Kelis kartus pavyko išrinkti mūsų narius ir į Riigikogu. Profsąjungos nariai savivaldybėse dalyvauja socialinių ir ekonominių reikalų komisijose bei daro poveikį bendrajai situacijai savo miestuose.

Be to, profesinės sąjungos turi atstovų Darbo ginčų komisijoje. Tai yra ikiteisminė instancija, kuri nagrinėja darbuotojų pretenzijas darbdaviui. Profsąjungos turi savo atstovus tokiose komisijose visoje Estijoje ir gina darbuotojų teises remiantis teisės aktais.

Estijos profsąjungos turi savo atstovų Bedarbių fondo taryboje ir Sveikatos draudimo fondo taryboje, kuriai vadovauja EAKL [Estijos profsąjungų konfederacijos] valdybos pirmininkas Peep Peterson. Šiose tarybose sprendžiami rimti klausimai, susiję su fizinių asmenų mokesčiais, ligos pašalpomis, traumos pašalpomis, bedarbio pašalpomis, darbuotojų perkvalifikavimu ir daugelis kitų. Ir profesinių sąjungų balsas yra girdimas visur.

Estijos profsąjungos dalyvauja valstybės arbitro rinkimuose. Jie kas antrą kartą turi teisę pateikti savo kandidatūrą nacionalinio arbitro pareigoms.

Visa tai yra nustatyta pagal Estijos Respublikos įstatymus ir yra vykdoma besąlygiškai.

Paprasti darbuotojai, kurie yra profsąjungos nariai, gauna visą informaciją. Jie gali teikti pasiūlymus ar pakeitimus dėl profesinių sąjungų veiklos posėdžių metu. Jie gali dalyvauti įmonių aplinkosaugos komisijose, nominuotiis deputatais į savivaldas ar Riigikogu, gauti informaciją apie profsąjungos finansines operacijas, rinkti ar būti išrinktais į profsąjungos valdymo organus, tikrinti susirinkimų sprendimų įgyvendinimą. Dauguma jų dirba aplinkosaugos komisijose ir kai tampa miesto tarybų deputatais. Aplinkosaugos komisijose jie užsiima visais darbo saugos klausimais, nuo specialiųjų rūbų iki aprūpinimo miuiliu. Miesto tarybų komisijų susitikimuose jie sprendžia socialinius-ekonominius klausimus, turinčius įtakos socialiniam darbuotojų statusui.

Darbo tarybos Estijoje egzistuoja tik tarptautiniuose concernuose. Paprastai vienas asmuo atstovauja darbuotojams Europos lygiu. Ten kur yra profsąjunga ji juos ir atstovauja. Kai nėra profesinės sąjungos, darbuotojas atstovauja darbuotojams.

Darbo tarybų susitikimai vyksta užsienyje, šalyje, kurioje yra įmonės pagrindinė buveinė arba šalyje, kurioje dirba grupės darbuotojų dauguma. Darbo tarybos posėdžiuose aptariami ekonominiai klausimai tokie, kaip įmonės plėtra, jos įvertinimas, atskirų padalinių darbas, darbas užsienyje ir atlyginimas už jį, etatų mažinimai, atleidžiamų darbuotojų ateitis, darbo saugos situacija.

Paprastai Darbo tarybos renkasi du kartus per metus arba dažniau, jei reikia. Pavyzdžiui, kai General Electric mažino 6500 darbuotojų, į posėdžius susirinkdavo 2 kartus per mėnesį 8 mėnesius iš eilės.

Jei Darbo tarybos nariai ir darbdaviai negali pasiekti bendro sutarimo dėl aptariamų klausimų posėdžio metu, Darbo tarybos nariai gali kreiptis į teismą tam, kad klausimas būtų išspręstas teisme.

Paprastai Darbo tarybos nuomonė darbdaviui yra informacinio pobūdžio ir neįpareigoja jį vykdyti Darbo tarybos sprendimus.

Bet Darbo tarybos platforma suteikia neįkainojimą galimybę dalintis patirtimi ir žiniomis. Jos dėka galima sužinoti, kaip viskas vyksta pas jūsų kolegas Europoje, kaip jiems pavyksta susitarti su darbdaviu vienoje ar kitoje šalyje, kaip jie sprendžia etatų mažinimo problemas ir kokios kompensacijos yra mokamos etatų mažinimo atvejais.

Europos darbo tarybos nėra paplitusios Estijoje. Jų tiesiog nėra. Galima sakyti, kad teisinė sistema yra kalta, kadangi nėra Europos gamyklinių komitetų įstatymo. O Europos sąjungos direktyvos neveikia, nes net jei parlamentas ratifikavo šią konvenciją, mažai kas nori ją įgyvendinti vietose. Be to, žmonės nenori imtis iniciatyvos, nes dėl to gali prarasti savo darbo vietą.

Kitos darbuotojų dalyvavimo formos gamybos valdyme nėra paplitusios Estijoje. Jeigu yra profesinės sąjungos, tam tikras darbas yra vykdomas, ten kur jų nėra, darbuotojas turi pasirūpinti savimi pats ir negali gauti informacijos, kurios jam reikia. Jis pats turi gauti ją iš įvairių šaltinių. Labai dažnai tai nėra nedaroma, nes darbuotojas tampa apatiškas viskam, kas nauja ir jos jam nebereikia.

Mes norėtume, kad būtų daugiau aktyvių žmonių, bet patirtis rodo, kad tai tik svajonė. Žmonės, net tie kurie yra aktyvūs, bijo dėl savo aktyvumo prarasti savo darbo vietas.

Šiandien mes turime pasakyti, kad profesinės sąjungos yra vienintelė jėga, kuri gali pasipriešinti darbdaviams ir vyriausybei, sprendžiant žmonių socialinius-ekonominius klausimus. Tai yra vienintelė jėga, kuri sprendžia darbo saugos, darbo užmokesčio, atostogų klausimus, socialines problemas, darželių ir mokyklų apmokėjimą, sporto veiklos žmonių poilsio klausimus. Derybų su darbdaviu metu, profsąjungos pasiekia visa tai didžiulių pastangų dėka, dažnai grasindami streikais. Žmonės, kurie yra profsąjungos nariai, pasitiki ja ir noriai dalyvauja jos veikloje.

6. DIDŽIOSIOS BRITANIJOS POŽIŪRIS

Išvadas

Bendroji profesinių sąjungų federacija (GFTU) yra 24 mažųjų Didžiosios Britanijos profesinių sąjungų federacija (www.gftu.org.uk), kurią 1899 m. įkūrė Didžiosios Britanijos profesinių sąjungų kongresas (www.tuc.org.uk), šioms profesinėms sąjungoms teikianti mokymo paslaugas ir paramą. Bendroji profesinių sąjungų federacija (GFTU) – visaaapimanti organizacija ir kiekviena jai priklausanti profesinė sąjunga turi savo demokratinius procesus ir strateginius bei politinius uždavinius.

1970 m. Bendroji profesinių sąjungų federacija (GFTU) įkūrė Švietimo fondą ir dalyvavo transeuropiniuose projektuose, tokiuose kaip „Europa 2020 m. ir Baltijos jūros regionas“, ir didžiuojasi bendradarbiaudama su visos Europos ir už jos ribų esančiomis profesinėmis sąjungomis, siekdama padėti profesinėms sąjungoms tapti veiksmingesnėmis ir stipresnėmis.

Didžiosios Britanijos pasitraukimo iš ES („Brexit“) klausimu Bendroji profesinių sąjungų federacija (GFTU) išliko nešališka ir gavo savo vadovybės nurodymą stiprinti „Brexit“ pasekmių suvokimą, o rengiantis referendumui dėl narystės Europos Sąjungoje surengė daugybę diskusijų, susijusių su likimo ES arba pasitraukimo iš jos nauda ir iššūkiais.

Bendroji profesinių sąjungų federacija (GFTU) dalyvavo minėto projekto, kuris 2016 m. vasario mėn. atvėrė galimybes kitam projektui – 2016 m. birželį mokymams Vilniuje bei mokymams liepos mėn. Varšuvoje ir rugsėjo mėn. Rygoje, pirmajame darbo posėdyje. Po šio posėdžio parengta ir 2017 m. kovo mėn. viešai paskelbta projekto ataskaita.

Ataskaitoje, kurioje pagrindinis dėmesys skiriamas situacijai Didžiojoje Britanijoje, dėmesys sutelkiamas į šiuos klausimus:

- 1) Darbuotojų dalyvavimą ir jo formas;
- 2) Profesinių sąjungų dalyvaujamąją kompetenciją;
- 3) Ne profesinių sąjungų organų, kurie atstovauja darbuotojams, dalyvaujamąją kompetenciją;
 - a. Darbo tarybas – kaip buvo įgyvendinta Direktyva 2002/14/EB
 - b. Europos darbo tarybas;
 - c. Kitas darbuotojų dalyvavimo formas ir šiai šaliai būdingus bruožus.

1) Situacija Didžiojoje Britanijoje

Remiantis Profesinių sąjungų kongreso (TUC) duomenimis, profesinių sąjungų nariais (įskaitant nedidelį būrį Profesinių sąjungų kongresui (TUC) nepriklausančių profesinių sąjungų) 2015 m. iš viso buvo 6 493 000 darbuotojų, iš kurių 3 801 000 – valstybės sektoriuje ir 2 692 000 – privačiame sektoriuje. Šiuos skaičius lyginant su visuotinio gyventojų surašymo duomenimis, profesinės sąjungos nariais yra 54,8% valstybės sektoriaus darbuotojų, o privačiame sektoriuje – 13,9%, kurių bendras tankumas sudaro 24,7%.

Šiuo metu profesinės sąjungos nario darbo užmokestis didesnis:

– Privačiame sektoriuje	7,7%
– Viešajame sektoriuje	16,1%
– Moterų	24,8%
– 16–24 m. darbuotojų	42,7%

Tai akivaizdžiai parodo narystės naudą darbuotojams darbo apmokėjimo prasme.

Globalizacijos mastų augimas 1980 m. – Keyneso ekonomikos teorijos ir laisvosios rinkos ekonomikos eroje, pagal kapitalistinį Margaret Tečer ir Ronaldo Reigano požiūrį, paskatino didelius išpuolius prieš

profesinių sąjungų judėjimą Didžiojoje Britanijoje, kurie lėmė elektros energijos sektoriaus darbininkų, kalnakasių ir spaustuvinių streikus bei paskatino priimti profesinių sąjungų judėjimą slopinančius teisės aktus, kurių, profesinių sąjungų aktyvistų nuostabai, taip ir neatšaukė Tonio Bleiro vadovaujama „Naujosios leiboristų“ partijos, kuri grįžo į valdžią 1997 m., vyriausybė.

Šių dienų Vyriausybė profesines sąjungas pripažįsta pasitelkdama Verslo, inovacijų ir įgūdžių ministeriją bei teisės aktus, kuriuos priėmė M.Tečer vyriausybė, įsteigusi Sertifikavimo pareigūno pareigybę, kuris atsakingas už valstybines funkcijas, susijusias su profesinių sąjungų ir darbdavių asociacijų veikla bei padidėjusiomis išlaidomis ir sunkia valstybine pareiga rengti ataskaitas ir finansinę atskaitomybę. Kitos valdžios institucijos, tokios kaip JK Sveikatos ir saugos tarnyba (HSE), Lygybės ir žmogaus teisių komisija (EHRC) bei Mokesčių inspekcija per Jos Didenybės mokesčių ir muitų inspekciją (HMRC), t.t., kontroliuoja darbo vietų aspektus ir profesinių sąjungų klimatą.

Profesinės sąjungos Didžiojoje Britanijoje turi ilgalaikes tradicijas, o didžiausia iš jų – profesinė sąjunga „Unite the Union“ (liet. „suvienyk profsąjungą“) turi šiek tiek daugiau nei milijoną narių. Profesinių sąjungų kongresas (TUC) remia profesinių sąjungų tarybų tinklą didžiuosiuose miestuose ir kituose miestuose per grafyčių asociacijas visoje šalyje, o profesinės sąjungos bendrai susitinka, kad teiktų abipusę paramą.

Vyriausybės griežto taupymo priemonės po 2008 m. pasaulinės finansų krizės turėjo didžiulę įtaką viešojo sektoriaus profesinėms sąjungoms, kurių narių skaičius mažėjo ir daug žmonių buvo priversti susidurti su žiauria bedarbystės ir nepakankamo užimtumo tikrove, taip pat ir padidėjusiu netikru savarankišku darbu bei iškilusia „užsakomąja“ ekonomika (angl. Gig Economy).

Dėl verslo įmonių dydžio ir jų darbo praktikų, susijusių su darbuotojų dalyvavimu:

Transnacionalinės korporacijos (TNC)

Dažnai transnacionalinės korporacijos (TNC) naudoja vietovę kaip „darbininkų gyvenvietę priemiestyje“ ir rodo mažai lojalumo priimančiosios valstybės suverenumui, jos išnaudoja įvairias galimybes padidinti korporacijos pelną ir sumažinti įsipareigojimus bei kaštus, išnaudodamos darbuotojus, dalimis išparduodamos aplinkos ir gamtinius išteklius bei rasdamos pajamų apmokestinimo spragas. Dažnai transnacionalinės korporacijos (TNC) tik remia darbuotojų įsipareigojimus slėpdamosi už įmonių socialinės atsakomybės (CSR) strategijų. Kai kuriais atvejais Europos ir tarptautinės darbo tarybos sukuriamos nevienodai sėkmingai. Kai kurios transnacionalinės korporacijos (TNC) yra pasirengusios bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis, tačiau kitos nėra tam pasirengusios.

Tarptautinio verslo įmonės

Daug tarptautinio verslo įmonių taip pat bando sumažinti įmonės kaštus ir įsipareigojimus, siekdamos padidinti jos pelną ir tvarią plėtrą, tačiau šios įmonės yra labiau lojalios priimančiosios šalies teisės aktams. Krovinių vežimo kelių transportu įmonės yra geras, vertas dėmesio pavyzdys, kadangi transporto priemonės atitinka nacionalinius techninės priežiūros standartus, bet joms reikia laikytis greičio apribojimo reikalavimų, t.t. šalyje, kurių teritorijas jos pervažiuoja.

„Ikea“ yra transnacionalinė korporacija (TNC), tačiau ji naudoja subrangovų paslaugomis pristatydamas prekes visoje Europoje iš milžiniško krovinių terminalo Vokietijoje, o prekių pervežimui naudoja subrangovų, kurie moka Rumunijos vairuotojams jų tėvynėje nustatytą atlygį už pervežimus, todėl pastarieji net neįperka maisto ir negali susimokėti už apsigyvenimą gabendami krovinius keliais per kitų šalių teritorijas, korporacija taip pat pasinaudoja įstatymų ir kitų teisės aktų spragomis bei komandiruotiems darbuotojams taikomomis taisyklėmis.

Didžiosios Britanijos verslo įmonės

Didžiosios Britanijos verslo įmonės yra išsidėsčiusios keturiose valstybėse (Anglijoje, Škotijoje, Šiaurės Airijoje ir Velse) ir dėl dalies valdžios pasidalijimo kartais jose galioja skirtingi įstatymai ir kiti teisės aktai, tačiau bendrąja prasme, yra laikomasi įmonių prisiimtų įsipareigojimų toje šalyje, kurioje jos vykdo prekybą. Kai kurios įmonės yra bendrovės, kurių veikla ribojama garantija ir turi šiek tiek mažiau atsakomybės (dėl savo skolų ir kitų įsipareigojimų). Dauguma verslo įmonių nenoromis pripažįsta profesines sąjungas. Didesnės SVV (smulkaus ir vidutinio verslo) įmonės turi struktūras, kurias galima suderinti su profesinių sąjungų aktyvumu, o kai kurios SVV įmonės nori aktyviai bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis. Tuo tarpu mažesnės SVV įmonės turi mažiau pajėgumų ir polinkio bendradarbiauti su profesinėmis sąjungomis.

Viešasis sektorius

Visose valdžios institucijose (QUANGO (pusiau savarankiškose nevalstybinėse organizacijose), QUALGO (pusiau savarankiškose vietos valdžios organizacijose) ir NDPB (nežinybinėse viešosiose įstaigose), JK Nacionalinės sveikatos apsaugos tarnyboje, didžiųjų miestų ir kitų miestų tarybose dirba daug darbuotojų. Tačiau, kaip aprašyta toliau, viešojo sektoriaus darbuotojų skaičiaus mažinimas – konservatyvių griežtų taupymo priemonių rezultatas – reiškė, kad viešojo sektoriaus profesinės sąjungos dabar turi mažiau įtakos ir yra mažiau vertinamos vadovų, kurie laikosi komercinio / verslo požiūrio.

Savanoriškas sektorius

Labdaros ir savanoriškas sektoriai yra gana reikšmingi darbdaviai ir, kai 2008 m. buvo pradėtos taikyti griežtos taupymo priemonės, jie perėmė tam tikras paslaugas, kurias anksčiau „pigiai“ teikė viešasis sektorius, bei šiuo metu pasidalija į dvi skirtingas stovyklas – tuos, kurie, laikydamiesi principų, siekia savo labdarinių tikslų ir tuos, kurie siekia valstybinio finansavimo savo naudai (dažnai galėdami gyvuoti ir negaudami valstybinio finansavimo).

Individualūs prekybininkai

Daugelio smulkaus verslo įmonių savininkai yra individualūs prekybininkai ir jos netapo bendrovėmis, kurių veikla ribojama garantija, šiose įmonėse dažnai dirba mažiau kaip 5 darbuotojai ir jos dėl savo dydžio turi šiek tiek mažiau įsipareigojimų, tokių kaip sveikata ir sauga, t.t.

Profesinių sąjungų dalyvaujamoji kompetencija

Profesinių sąjungų dalyvaujamąsias kompetencijas aptarimas – įdomus uždavinys, Didžiojoje Britanijoje galima lengvai suskirstyti profesines sąjungas į du skirtingus organizacinius modelius, pirmiausia, aptarnaujantį profesines sąjungas, kai žmonės įstoja į profesinę sąjungą tam, kad užsitikrintų savo pačių vaidmenis ir pajamas, tikėdamiesi, kad darbą už juos atliks kiti, lyginant su, antra, suvienijantį profesines sąjungas, kai žmonės atsakomybę filialų, sektorių ar nacionaliniame lygmenyje prisiima sau ir savo kolegoms ir imasi neprofesionalaus lyderio vaidmens. Neabejotinai Bendroji profesinių sąjungų federacija (GFTU) labiau vertina profesines sąjungas suvienijantį modelį, kuris laikomas tvaresniu ir suteikiančiu daugiau galių, ir mes stengiamės sukelti dėmesį į savo mokymų veiklą, susijusią su šiuo modeliu.

Profesinėms sąjungoms nepriklausančių darbuotojams atstovaujančių pareigūnų dalyvaujamoji kompetencija yra labai menka, tai – žmonės, kurie yra savanaudiški ir orientuoti į savo teritoriją, jiems dažnai trūksta įgūdžių ir sektorinio supratimo, negerbiantys sektoriams iškeltų ilgalaikių siekių, be to, mes esame matę keletą Vyriausybės pastangų sugriauti nacionalines kolektyvines derybas ir profesines tapatybes bei mokymus paskiriant:

- Sveikatos priežiūros pagalbinius darbuotojus pamažu naikinančius slaugos profesiją
- Mokytojų padėjėjus pamažu naikinančius mokytojo profesiją
- Policijos bendruomenės paramos pareigūnus pamažu naikinančius pareigūno profesiją.

Profesinių sąjungų nariai dažnai mokomi būti aktyvesniais derybose ir komunikacijos srityje, siekiant pagerinti jų dalyvavimo įgūdžius.

Darbo tarybos ir Europos darbo tarybos yra ne itin plačiai pripažįstamos, išskyrus transnacionalinės korporacijos (TNC) ar Europos mastu pripažintas verslo įmones; taigi, mes apribojome savo tėvynės suvokimą ir Direktyva 2002/14 / EB buvo įgyvendinta.

Panašu, kad Lenkijoje situacija yra kitokia, ten susidaro toks įspūdis, kad industrializacijos augimas ir santykių darbo vietoje demokratizavimas skatina darbuotojus dalyvauti procese, kuris daro įtaką jų įmonei, tai labai skiriasi nuo Didžiosios Britanijos, kur šis bendradarbiavimo lygis bendrai egzistuoja tik smulkiose šeimos verslo įmonėse, savanoriškame sektoriuje, bendruomenės interesus atstovaujančiose kompanijose bei socialinėse įmonėse, ir Didžiojoje Britanijoje mes pripažįstame, kad ES nuolat stiprina darbuotojų bei jų atstovų dalyvavimo poreikį priimančioms vadovybės sprendimus, kuris skatino darbuotojų bendrą atsakomybę, tačiau to nebuvo Didžiojoje Britanijoje, kur profesinių sąjungų įtaka, darbuotojų ir profesinių sąjungų konsultavimasis bei

bendradarbiavimas palaipsniui vis sparčiau nyksta. Požiūris įtvirtintas Lenkijos įstatymuose regis turėtų skatinti pasitenkinimo, įsipareigojimo ir kūrybiškumo jausmą. Prisdėdamas prie organizacijos strateginės plėtros, įtampos mažinimo ir konfliktų vengimo, įstatymas, deja, nenumato konkrečių rinkimų mechanizmų, skirtų išrinkti darbuotojų atstovus, o jų darbo santykiams nesuteikiama jokia konkreti apsauga, tai lemia vadovybės pageidaujamo kandidato pasirinkimą atlikti jam paskirtą vaidmenį ir kandidatų, kurių pageidauja darbuotojai arba jų profesinės sąjungos, nepasirinkimą.

Nepanašu, kad darbo tarybos Lenkijoje turėtų didelį populiarumą, turėdamos mažesnę apsaugą negu darbuotojų atstovai. Tačiau panašu, kad Europos darbo tarybos yra labiau populiarios savo narių tarpe, nes jie kartais organizuoja bendras keliones ir suteikia platesnį darbo santykių organizacijoje suvokimą, dažniausiai jie yra pasirenkami iš profesinių sąjungų narių, kurių dalyvavimas posėdžiuose su grupės vadovybe ir kitų valstybių profesinių sąjungų nariais jiems suteikia informaciją, kuri gali būti labai naudinga vietinės reikšmės derybų procese. Pagrindinis pranašumas regis yra darbo užmokesčio ir jo sąlygų suderinimas su kitų šalių darbo užmokesčiu bei sąlygomis ir didesnis susietumo jausmas.

Savanoriško darbo tikrinimas yra retas reiškinys Didžiojoje Britanijoje, nes daugiausia patikrų darbo vietose ir atitikties peržiūrų atlieka valstybinės valdžios institucijos, pasitelkdamos valstybinius mechanizmus.

Profesinių sąjungų atstovų įtraukimas į Stebėtojų tarybą ar įmonės valdybą yra taip pat labai retas, nepaisant Teresos Mei rinkiminių įsipareigojimų.

Dėl profesinių sąjungų kompetencijos, Bendroji profesinių sąjungų federacija (GFTU) per savo Švietimo fondą pateikia išsamią Profesinių sąjungų mokymo programą, kurią galima rasti šiuo internetiniu adresu: <https://user-tkb9xx.cld.bz/GFTU-Education-in-Action-2017-2018>. Mes sutinkame su Lenkijos perspektyviu požiūriu, kad profesinės sąjungos yra savanoriškos ir nepriklausomos darbuotojų organizacijos, įkurtos jiems atstovauti ir ginti jų teises, profesinius bei socialinius interesus, taip pat, kad profesinės sąjungos savo veiklą vykdo vadovaudamosi įstatais, nepriklausomai nuo savo darbdavių, valstybės administravimo institucijų, vietos valdžios ar kitų organizacijų, o kai klausimai susiję su kolektyvinėmis teisėmis ir interesais, profesinės sąjungos atstovauja visus darbuotojus, nepriklausomai nuo jų narystės profesinėse sąjungose. Tuo tarpu kai klausimai susiję su konkrečiais asmenimis, profesinės sąjungos gina savo narių teises ir jų interesus. Tačiau jei profesinei sąjungai nepriklausantis darbuotojas paprašo profesinės sąjungos jį atstovauti, profesinė sąjunga gali ginti tokio darbuotojo teises ir interesus jo ginčiuose su darbdaviu.

Jaunesni darbuotojai Didžiojoje Britanijoje turi mažesnę supratimą apie profesinių sąjungų narystės naudą.

Mes visiškai sutinkame su Lenkijos ataskaitos išvadomis, kuriose teigiama, kad profesinės sąjungos yra svarbiausia ir veiksmingiausia darbuotojų dalyvavimo forma ir kad profesinės sąjungos turi lemiamą balsą, kai tai susiję su griežtu vidaus reguliavimu darbo vietose, su susitarimais darbo vietose bei darbo apmokėjimu. Susitarimas tarp Didžiosios Britanijos darbdavių ir darbuotojų ir juos atstovaujančių profesinių sąjungų yra įrašytas į profesinių sąjungų pripažinimo sutartį, dėl kurios vyko derybos pačioje darbdavio ir profesinių sąjungų santykių užmezgimo pradžioje ir ji gina tam tikrose darbo vietose dirbančių atstovų, tokių kaip sveikatos ir saugos atstovas, profesinių sąjungų mokymosi atstovas ir šakinės profesinės sąjungos sekretorius, teises.

Estijos ataskaitoje mus nustebino tai, kad profesinės sąjungos vienija vos 5% dirbančių gyventojų, todėl suprantama, kad esant tokiam mažam profesinių sąjungų narių tankumui, profesinių sąjungų įtaka sumažėjusi, didesnę poveikį turinti didesnių darbdavių įmonėse ir valstybinės valdžios institucijose.

Suprantama, kad aktyvistai pripažįsta, ir aišku tai, kad profesinės sąjungos – vienintelė jėga, galinti pasipriešinti darbdaviams ir valdžios institucijoms sprendžiant socialinius ir ekonominius klausimus, todėl tikrai būtina kurti profesines sąjungas bei tapti jų nariais, siekiant pagerinti gyvenimą.

Latvijos ataskaitoje pateikta išsami teisės aktų, susijusių su darbuotojų atstovavimu ir profesinių sąjungų kompetencija, santrauka ir aišku, kad yra įstatymu numatytos apsaugos. Įdomu tai, kad Latvijoje yra aiškus trijų lygių atstovavimas (darbuotojų įgalioti atstovai, profesinė sąjunga ir Europos darbo tarybos (EWC)). Mes sutinkame su išvada, kad tiek, kiek tai susiję su konsultavimosi teisėmis, kolektyvinių sutarčių sudarymu ir ginčų sprendimu, profesinės sąjungos galėtų būti laikomos pačiu veiksmingiausiu modeliu, skirtu darbuotojų paramai ir atstovavimui.

Tai pat panašu, kad Lietuvos Respublikoje darbuotojų teisės, teisėti interesai ir jų interesų gynimas taip pat nustatyti tarptautinėse darbo konvencijose, ES teisės aktuose, Lietuvos Respublikos teisės aktuose, Vyriausybės reglamentuose, Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymuose, kolektyvinėse sutartyse.





Employee participation
in Poland, Lithuania, Latvia,
Estonia and Great Britain







TABLE OF CONTENTS:

1. Summary and conclusions	34
2. Situation in Poland. Forms of employee participation in Poland	37
3. Employee participation: Forms of representation in Lithuania	44
4. Situation of Latvia	48
5. Situation of Estonia	54
6. British point of view	56

1. SUMMARY AND CONCLUSIONS

In the dynamically developing and changing world, the European Union needs an innovative, sustainable, and inclusive economy. One of the useful tools in the implementation of this goal is to increase the role of employees' participation and social dialogue between the employees and their representatives and the employer.

There is no doubt that, in this way, it is possible to achieve better results in increasing the level of employment, productivity, and social cohesion. Employees' engagement in the company's decision-making processes and enabling them to influence the decisions that are being made and that concern them, integrate the team and increase the feeling of responsibility for the fate of the company, as well as help find sustainable and responsible solutions inside the company.

In the countries participating in the Europe 2020 and the Baltic Sea Region project (Poland, Lithuania, Latvia, Estonia, the United Kingdom), there are many forms of employee representation, which, however, are used in the employee participation process to a varying degree.

It is characteristic that, in their employee participation reports prepared in 2016, experts from all the five aforementioned countries pointed to **trade unions** as the most effective model for employee support and representation. They have expert support, experienced activists, and public support, which is based on history, traditions, and trade unions' achievements. Trade unions are the most important form of employee representation to which other bodies operating in an enterprise do not pose any threat.

An analysis of the legal systems of the countries participating in the project shows that trade union organizations have the broadest mandate among all employee representations.

They have the right to collective bargaining in order to conclude agreements under the Labour Law, such as collective bargaining agreements, regulations and agreements regulating many employee-related issues. They also have many rights in the area of individual labour law, especially in matters related to sanctions or termination (discontinuation) of an employment contract with an employee. It is worth noting an original legal solution in Latvia, whereby if a trade union does not issue a consent for an employee, a member of the trade union, to be fired, the employment relationship may be terminated only through judicial proceedings. In Poland, there is a similar protection of labour relations, but only in relation to the members of the trade union indicated in the resolution of the trade union's management board (however, an employee can be fired without the consent of the board of the trade union, but the employee can effectively challenge that in court).

One of the problems that hamper trade unions' activities is the low level of unionization (5% in Estonia, 12% in Poland, 15% in Lithuania), which has a direct effect on the limited possibilities of influencing the employer and on the content of the decisions that are being made. The reports underline that it is important to develop and carry out properly structured campaigns that will present trade unions in a positive and modern light, which can then translate into an increase in unionization.

There is no doubt that the strength of trade unions, and thus the opportunities for participation, depend to a large extent on the size of trade union organizations.

An obstacle to the development of trade unions is also the reluctance of young people to engage in trade union activities. It is therefore necessary to develop innovative strategies and campaigns targeting young people who are often unaware of the benefits of being a member of trade union.

It is also important to change the attitude of employers to the role and function of trade unions, because, as highlighted in the national reports, many of them are increasingly seeking to reduce the importance of consultation, collaboration, and employee participation. In many companies, trade unions continue to be treated as an unnecessary employees' representation, whose existence entails additional obligations for the employer only. In the opinion of the participants in the project, it is therefore important to change this situation by showing the many benefits that can be gained through the introduction and development of employee participation rules in the undertakings.

The so-called „black PR,” which presents trade unions in a negative way, is also an obstacle to the development of trade unions. It is characteristic that, especially during actions organized by trade unions, information that tarnish the image of trade unions starts to appear in the media, with the intent to undermine public support and thus the power of trade unions' actions.

Another form of employee representation is **employees' representatives**. They play an important role in Poland and in Latvia. They have far-reaching powers with some restrictions on trade unions rights, for example, they cannot conclude collective bargaining agreements and other collective labour law-related agreements. They also do not have powers in the area of individual labour law. Employees' representatives operate in the undertakings where there are no trade unions only.

In general, there are big reservations regarding this form of employee representation. In Poland, it is stated that they are not real representatives of employees. Because it is often the case that they are arbitrarily chosen by the employer and, in their work, they support unilateral decisions imposed by the business owner.

The participants in the project also indicated employee councils, a body representing employees provided for in Directive 2002/14/EC of the European Parliament and the Council of 11 March 2002, establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community. The European Union, in its pursuit to promote social dialogue and broader employee participation, pointed to the need to set up works councils, even in the situation of the existence of a trade union in a given undertaking.

An analysis of country reports shows that employee councils are not popular among employees. In the United Kingdom and Estonia, besides international corporations, this institution is virtually unknown. In Latvia, they do not exist at all. In Lithuania, they are called works councils and operate only in those undertakings where union organizations do not exist. In Poland, their number does not exceed several hundred, and the efficiency of their operation is very low. Thus, employee councils have in virtually no way contributed to the strengthening of employee participation. Perhaps this is because this form is „alien” to the legal systems of our countries, as well as because of the lack of history and traditions, and the reluctance of employees to engage in such activities.

It is therefore fair to argue that, in the process of building strong employee participation, it is better to use the forms of representation that are rooted in social conscience, such as trade unions, than to construct a large number of employee representation models. Because it introduces an unnecessary chaos, also in the legislative sphere, which is especially visible in Poland. There are cases of competition in workplaces between employee councils and trade unions, which negatively affects the quality of social dialogue. It also shows that the better direction is to maximize the activities of selected representation bodies, such as trade unions, or, at the international level, European works councils, rather than to create new, previously unknown entities that are often in conflict with the powers of the already existing organizations.

The idea of reinforcing employee participation through employee councils has therefore suffered a fiasco. Employee councils have not become popular in any of the countries participating in the project and de facto they play a marginal role in the undertakings.

On the other hand, European Works Councils (EWCs), which play an increasingly important role in dialogue at the international level and have an impact at the level of undertakings, should be viewed differently.

EWCs are an information and consultation system in a transnational enterprise operating within the European Union. EWCs' primary purpose is to provide information to employee representatives on all relevant aspects of the company's operations and to provide consultations by the central management on the decisions that affect the situation of employees in the cross-border dimension. Such decisions usually concern organizational changes, production transfers, closure of production lines, etc. EWCs typically include representatives of trade union organizations represented in the undertakings.

In Poland, they are highly valued, because in addition to getting the information they need at an early stage, they strengthen trade unions in the talks with local boards and increase the so-called positive corporate culture. They are also an excellent forum for the exchange of good practice and for the conclusion of transnational agreements that treat all workers equally regardless of where they work. In this way, gradual harmonization of earnings and working conditions in the various countries is taking place, and the awareness of mutual relations is increasing.

EWCs are also positively assessed in Lithuania as they provide employees with the information they need and help influence decisions made by company boards. In Latvia, EWCs operate mainly in the construction, trade, and industry sectors. However, they are not widespread and there is a lack of awareness about the benefits that they bring.

In Estonia, the situation is completely different, because there is no legal act on EWCs in the legal system, and the EU directives do not constitute the basis for their operation in practice. In the United Kingdom, as in the case of works councils, EWCs operate only in multinational corporations, and therefore there is the lack of detailed knowledge on the implementation of the relevant EU directives. It therefore seems expedient, in this area in particular, to pursue further cooperation in the exchange of experience and practical knowledge related to the functioning of EWCs and their possible impact on the fate of the undertakings.

There are other forms of employee representation in the countries participating in the project, such as a trusted person responsible for work safety (Latvia) or employees' representatives on the board and supervisory board of a company (Poland). However, they do not play a greater role in employee participation.

In general, it was pointed out in the reports that there is a need to boost the strength of trade unions as the main actor involved in the employee participation process.

This primarily has to do with the need to increase unionization, but also with the need for continuous training of trade union activists in the economic and legal fields of expertise as well as in negotiations. It is also worth considering the need to step up trade union activity, also through participation in local government elections, and even in election to state authorities. Participation in such bodies would help fulfil trade union organizations' aims and tasks.

In the evaluation of the participants in the project, the employee representatives that are not members of trade unions show low level of competence and commitment. They do not guarantee an adequate level of protection of workers' rights and interests and therefore their contribution to the development of employee participation is insignificant.



2. SITUATION IN POLAND.

FORMS OF EMPLOYEE PARTICIPATION IN POLAND

There is no doubt that the development of industry and the democratization of social relations require that employees be engaged in the process of managing their company¹. For many years, European Union has been reinforcing the participation of workers and their representatives in management and has fostered workers' co-responsibility for the company's standing. This approach has proven to promote self-satisfaction, engagement and creativity. What is more, it contributes to the general development of the entire organisation and provides collateral benefits in the form of eliminating stress and preventing conflicts.

Polish law stipulates multiple forms of employee participation. Of various employee representation forms, **trade unions** should be mentioned first. The rules governing trade unions' operation are scattered across several acts, but the key law is the Trade Union Act of 23 May 1991 (Polish Journal of Laws 2015.1881). Vested with the right to negotiate internal legislation, such as work rules and regulations, remuneration and bonus rules, company social benefits fund, collective agreements, group redundancy agreements and many other laws, trade unions have direct impact on company management. They can consent to the suspension of company rules – in part or in full – for the period up to 3 years (commonly binding state laws cannot be suspended). What is more, trade unions represent workers in their individual matters and procedures, and actively engage in assessing the reasonability of employer's steps (termination or dissolution of employment contracts, disciplinary penalties).

Trade union organisations manage workers' labour inspection on site, and can have their representatives in other employee authorities, such as social matters committees, workers' committees, European Works Councils. In the context of Polish labour law, no other form of employee representation enjoys rights that would be the same or even similar to those vested in trade unions.

In terms of collective labour law, **workers' representatives**, elected in companies where no trade unions are active, have a relatively broad scope of competence. Workers' representatives are involved in the process of negotiating work conditions (including work time systems and schedules, rules governing the company social benefits fund, they can approve the suspension of company's internal legislation). However, they have no rights with respect to individual employee representation. Whenever a trade union organization is set up in a company, it takes over the duties of workers' representatives – they have no longer any authority to continue with their work. In such a case, the newly established trade union acts as the employer's partner.

There is a lot of controversy concerning this legal solution in Poland, because the law does not provide for any specific procedure applicable to the election of workers' representatives and their employment relationship does not enjoy any particular protection. Sometimes they are appointed directly by the employer, which contributes to the growing distrust towards this model of workers' representation.

Works councils are yet another form of workers' engagement in Poland. They operate pursuant to the Employee Information and Consultation Act of 7 April 2006 (Journal of Laws 2006.79.550). First of all, the councils are entitled to receive information and be consulted on a range of issues. They do not have any "hard" rights, and they do not negotiate legislation concerning workers' rights and duties. In consequence, their impact on the actual situation in a workplace is not particularly strong. Works councils do not enjoy wide popularity among employees. There are very few of them and, as a result, they do not represent any real progress in developing participation rules in companies.

1 M. Gładoch, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, Toruń 2005, p. 11.

By contrast, **European Works Councils (EWC)** form a fairly important instrument of social dialogue. EWC members are recruited mostly from among trade union members, whose participation in meetings with the group's management and union members from other states provides them with information that can be instrumental to the bargaining process at the local level. In Poland we have been observing growing importance of EWCs, since, as demonstrated in practice, involvement in EWCs strengthens trade union's position in many ways, enabling it to coordinate actions with trade unions in other states where the corporation is active. The decisions made at the EWC level bind the employer with respect to all plants and all workers employed, across many states (e.g. holiday bonuses, production bonuses).

Voluntary work inspection is yet another important form of workers' participation. The rules that govern its operation are laid down in the Voluntary Work Inspection Act of 24 June 1983 (Journal of Laws 2015.567). The inspection is managed by trade unions, and its key tasks include: verification of compliance with law at the work place, verification of the condition of buildings, machines, technical and sanitary devices, as well as participation in the determination of circumstances and causes of accidents at work. Employer must provide voluntary labour inspectors with appropriate conditions enabling them to perform their tasks and bears the costs of their work.

Certain companies, especially partially state-owned ones, have preserved workers' right to appoint their **representatives to supervisory and management boards**. In most cases, union members perform this function, thereby exerting additional influence on the decisions made at the level of company authorities.

Trade union competence

Trade unions are voluntary and independent organisations of workers, established to represent them and defend their rights and professional and social interests. Unions operate on the grounds of their statutes, independently from employers, state administration, local government or other organisations.

When it comes to collective rights and interests, trade unions represent all workers, regardless of their membership. By contrast, in matters concerning individuals, unions represent rights and interests of their members. However, if a non-member worker requests a union for representation, the union may defend such worker's rights and interests in a dispute with the employer.

Trade unions are the most important bodies dealing with workers' representation, and have been vested with extensive rights under Polish law. Of such rights, the most important ones include:

- the right to negotiate and approve virtually all internal legislation, such as: work rules, remuneration and bonus rules, company social benefits fund, agreements on collective redundancies, terms and conditions of remote work, collective labour agreements;
- the right to enter into a collective dispute with the employer (under Collective Dispute Resolution Act of 23 May 1991, Journal of Laws 2015.295).

Within the process, trade unions can negotiate, engage in mediation or go on strike. In Poland trade unions are the only organisations that can engage in collective disputes – no other forms of employee representation have been granted this right;

- the right to represent employees in individual matters – involves issuing opinions with respect to employer's plan to worsen work conditions or reduce pay of a specific worker or the intent to terminate an employment contract. In practice, trade unions can take up virtually every individual case, including workers' defence before labour tribunals;
- the right to obtain from the employer any and all information necessary to run the trade union activity;
- the right to be allotted premises and technical devices necessary for the union to operate;

- the right to be excused from work ad hoc in order to perform trade union duties without losing the right to pay, provided that such duties cannot be carried out in the time free from work. Depending on the number of members, trade union board members may be entitled to the so-called permanent excuse – full or part-time assignment to perform trade union duties, without losing their right to pay;
- the right to negotiate terms and conditions for group redundancies. The procedure of cooperation with the employer enables trade unions to avoid or reduce the number of redundancies and obtain better terms and conditions for workers losing their jobs;
- in practice, trade unions negotiate and approve a number of arrangements, including those based on laws (e.g. voluntary redundancy programmes). Employers appreciate trade unions' consent for certain activities, as in this way they can raise the level of trust among workers and increase the likelihood that changes will be accepted.

Pursuant to law, based on the resolutions of the union's board, union members are eligible for special protection of their employment relationship. In such a case, during their term as union officials and one year after its expiry, the worker cannot be laid off otherwise than at trade union's consent. This provides union activists with a significant degree of protection, because in the course of their work they may do things unpopular with the employer.

In Poland, trade unions pay a lot of attention to training and establishing international networks, especially within EWCs. They develop their own expert base (lawyers, economists) indispensable in collective bargaining, where specialist knowledge is needed. What is more, they improve their offer for workers, making sure it is modern, professional and attractive for prospective members.

Works councils

In Poland, the implementation of the Directive 2002/14/CE of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community was a long and laborious process.

Negotiations stumbled over expectations concerning the format of the works councils that were to be introduced on the basis of the directive. It was argued that the functions of works councils are de facto performed by trade unions, which have a long history and enjoy workers' trust as their natural representatives in the work place. That made introduction of an additional entity superfluous. Trade unions claimed on their part that the introduction of works councils could disintegrate the system of workers' representation and bring about tensions or even competition between the new body and trade unions.

The result was more than a year of delay in the harmonisation of Polish law with the directive. Finally, the Employee Information and Consultation Act adopted on 7 April 2006 (Journal of Laws 2006.79.550) introduced a new form of workers' representation referred to as "works councils".

Councils can be established in businesses employing at least 50 people. Initially, councils were de facto composed of union members, but, as a result of the Constitutional Court judgement, all workers employed in a company received the right to present candidates and select council members.

In the context of the law being discussed, the works council composed of 3, 5 or 7 members (depending on the number of workers employed in a specific company) can operate alongside trade unions. Their members enjoy special protection of their employment relationship, meaning that without works council's consent the employer cannot terminate council's member's employment relationship as long as they serve on the council and cannot change their employment and pay conditions for worse (member's term is 4 years).

In comparison to union rights, works council's rights are much weaker and pertain to:

- 1) Obtaining information from the employer;
 - a) with respect to activity and financial standing of the employer and any changes expected in this respect,
 - b) structure and expected changes to employment and measures taken in order to maintain the employment level;
 - c) actions which may cause significant changes to labour organisation or employment;
- 2) Engaging in consultations in good faith and taking account of the interests of both parties in order to achieve an agreement in matters referred to in items b and c above. Employers are not obliged to consult the activity or the economic standing of the enterprise.

Employers do not have to take works council's opinions into account. What is more, the council has no right to be a party to the process of drafting company's internal legislation that lays down the rights and obligations of employers and employees. In consequence, a works council cannot exercise rights vested in trade unions if there is no trade union in a company.

The assessment of the works councils in Poland leads to a conclusion that those bodies have not met expectations and as for now they are no chances they would become widespread. The fact that very few councils of this type have been established supports the view that works councils are not popular with employees, who are, as a rule, uninterested in establishing them.

In Poland, works councils have not become competition to trade unions. What is more, councils composed of union members are much more effective than councils where unions are not represented. It is a consequence of the fact that union activists have knowledge and experience and are prepared to work to the benefit of workers. What is more, trade unions typically have the support of the back office and experts, whose assistance is often indispensable.

European works councils

The Polish European Works Councils Act, which came into force on 1 May 2004 (Journal of Laws 2012.1146), is a pivotal instrument for the development of social dialogue at the international and company level.

In the context of globalisation and the growing number of international corporations, the importance of European Works Councils (EWCs) for social dialogue is growing. Polish trade unions quickly realised that the dialogue at the level of central corporate management opens new possibilities, especially in terms of obtaining important information that can be used at the company level. It is the central, and not local management in Poland, that has the last word on many issues crucial to employees, including redundancies, production relocation or a closure of a factory. In fact, Polish management only executes decisions that were made in the corporate headquarters. Union members receive such information appropriately in advance, which allows them to take relevant actions at the company level.

In Poland, the most appreciated aspects of EWCs include:

- increasing workers' knowledge about corporation and central management's intentions,
- obtaining, at an early stage, information useful in negotiations with local management,
- facilitated networking with union members from other states, which makes it easier to run common campaigns or exchange good practices,
- fostering of the so-called positive corporate culture – better legal culture, mutual respect for the rights of the parties, more partner-like approach to workers' representatives,
- a representative in EWC supports workers in controlling authoritative streaks in local management.

When it comes to the downsides, the key disadvantage of EWCs is the lack of the so-called “hard rights” – the requirement that the council approve agreements or framework (international) agreements for the entire corporation, at least within the European community. It seems that such an option would be useful for the harmonisation of rules regarding work and pay across the corporation, fostering equal treatment in employment and preventing social dumping and worker discrimination.

What is more, in many cases EWCs have no actual influence on the decisions made by the central management. Oftentimes, the process of information and consultation takes place once the decision has already been made.

Other forms of employee participation

However, the foregoing are not the only forms of workers’ participation enshrined in Polish labour law. In a number of companies no trade unions or works councils exist at all. Of the remaining forms of participation the most important include:

- **Employees’ representatives** – where no trade unions are active, workers’ representatives are elected by workers pursuant to the procedure in force at a company. They have been vested with important constitutive rights, such as the right to negotiate with the employer and enter into certain agreements, such as an agreement extending the work time settlement period up to 12 months, introduction of flexible work time, suspension of labour law, introduction of discontinuous work time, decisions not to establish a social benefit fund or the determination of contribution to that fund. From the perspective of the scope of rights, in the Polish system of employee participation employees’ representatives are ranked just after trade unions. However, given that in many companies employees’ representatives are appointed by the employer independently, there are many doubts as to whether they indeed represent workers’ interests and stand for their rights. For several years the Social Dialogue Council has been discussing the situation of employees’ representatives, the scope of their rights, the procedure for their appointment and their protection against dismissal.
- **Voluntary labour inspector (SIP)** – the key duty of a person appointed as a voluntary labour inspector is to make sure that the company offers safe and healthy work conditions and appropriate protection of workers’ rights, in compliance with labour law. For this purpose, the inspector can access premises and facilities of the company at any time, can request the company’s manager and workers to provide him or her with information and present documentation concerning matters within his or her competence and can issue written recommendations for the company’s manager requesting them to remedy any defects found within a prescribed period. Although voluntary labour inspection is managed by trade unions on site at the company, it represents the interests of all workers, regardless of their membership status;
- **Conciliatory committees** – established in companies for the purpose of out-of-court settlement of disputes arising of employment relationship. A conciliatory committee is appointed by the employer and trade unions jointly, and if no trade union is active in a company – by the employer alone, subject to the approval of employees. Typically the committee consists of representatives of both parties except for: person managing the company on behalf of the employer, chief accountant, legal counsel and the person in charge of HR and payroll. Members of the committee perform their functions free of charge. However, if they are engaged in the committee work during work time, they retain the right to their pay. In Poland, conciliatory committees are hardly ever used to settle individual disputes between parties. This is a consequence of a number of reasons: the belief that this procedure of dispute resolution is ineffective, a widespread custom of sending disputes to a labour tribunal or the lack of knowledge on the relevant provisions of Labour Code. Nonetheless, it is worth remembering that amicable resolution of labour disputes is less time consuming and cheaper for the parties;

- **Employees' committee** – a body in state-owned enterprises, enjoys vast rights in a company. Employees' committee is elected by the employees of the company in universal, direct and equal elections, by way of secret ballot. However, it must be emphasized that in the context of progressing commercialisation and privatisation of state-owned enterprises, this type of workers' representation is becoming less and less frequent. Nonetheless, one should bear in mind that employees' committee is not a workers' council – these two bodies are two different types of workers' representation, enjoy different rights and competences;
- **Employee representatives in supervisory and management boards** – this form of workers' representation can be found mostly in companies with state ownership (companies that were established as a result of commercialisation of a state enterprise). Workers can appoint as many as up to 4 representatives to supervisory board and 1 management board member if the mean average number of FTEs per year in the company is above 500. Supervisory and management board members delegated by employees have particular responsibility to seek solutions that would reconcile the interests of shareholders, the company, and workers. The possibility to serve as a member of company's authorities involves a range of rights stipulated by the Code of Commercial Companies and company's statutes; for this reason this form of workers' participation is highly appreciated by workers and trade unions;
- **Social committee** – a non-statutory authority established in a workplace to support the implementation of company social fund policy. Apart from employer's representatives, it is composed of the representatives of trade unions and the staff. They co-decide about the allocation of the social fund – granting financial assistance, allowances, benefits, etc. In practice, the role of these bodies is very important, because assistance provided by the fund is instrumental to workers, especially the poorest ones;
- **Anti-mobbing committees** – recently in Poland a lot of attention has been focusing on the development of company anti-mobbing policies. Such policies usually provide for the establishment of an anti-mobbing committee composed of the representatives of employers and employees and persons appointed jointly by the parties (usually an independent expert not employed by the employee);
- **Person of trust** – appointed in certain companies. The role of the person is first and foremost to facilitate conflict resolution in a company, in particular with respect to mobbing and discrimination.

Conclusions

The analysis of legal solutions available in Poland suggest that trade unions are the most important and most effective form of workers' participation. They are vested with important and significant rights with respect to both collective and individual labour relations.

Trade unions have a decisive voice when it comes to the introduction of certain types of internal legislation, such as the rules of work or remuneration. On a number of issues, the employer must engage in a social dialogue with trade union members, as well as consult and obtain union's approval with respect to many decisions concerning both company and workers.

Trade unions enjoy freedom to operate in a company, based on a number of rules laid down in the Trade Union Act (premises, technical facilities, ad hoc and permanent exemptions, trade union membership fees).

It is important to emphasize that trade union officials are granted appropriate protection against dismissal, as because of their activity they can be pressured by the employer. And hence the union law rule provides that no employer can dismiss a protected employee (usually a member of the union board) without union board's consent.

What is more, in Poland trade unions enjoy good recognisability and high levels of trust. The membership rate is in line with highly developed OECD countries (ca. 11-12%). However, the key problem is the difficulty of establishing a trade union in a company, as workers fear for their jobs and worry about a possible backlash from the employer.

When analysed from comparative perspective, it is clear that the Polish legislator put trade unions first among all forms of workers' representation. Any change in this respect seems unlikely. The fiasco of works councils has shown that the introduction of a new form of workers' representation parallel to trade unions will not bring about the desired result of reinforcing social dialogue.

In the Polish context it can be argued that only trade unions have the tools to implement the rules of employee participation in the most effective way.

Obviously, in doing so they can or even should rely on assistance of other employees' bodies, with special emphasis on legal and actual capacities vested in EWCs.

Trade unions are facing a number of challenges – first of all, they need to stop the loss of members, reactivate autonomous sources of labour law (focusing on collective agreements, which are not popular with employers) and work towards the reinforcement of representative trade union organizations. It is also crucial to improve Polish labour law which is unclear in many respects, allowing for divergent interpretations to proliferate. These activities take place on a number of levels, from the Social Dialogue Council to the Labour Law Codification Committee.

What is more, trade unions cannot neglect education of their members and workers, as this is the only way in which they will effectively and efficiently fulfil their statutory task, improving their image in the progress, and building their brand of modern, professional organizations that can act as an equal partner in negotiations, either at the company or at higher levels.



3. EMPLOYEE PARTICIPATION: FORMS OF REPRESENTATION IN LITHUANIA

In the Lithuanian Republic, employee rights, legitimate interests, and the protection of the interests are established by international conventions, EU legal acts, legal acts of the Republic of Lithuania, Government regulations, orders of the Social Security and Labour Ministry, collective agreements.

Employee representation is ensured by the Law of the Republic of Lithuania on Trade Unions (adopted in 2003), the Law of the Republic of Lithuania on Works Councils (2004). In the framework of the implementation of the 6 May 2009 European Parliament and Council Directive 2009/38/EC on the establishment of European Works Councils or the establishment of a procedure for employee information and consultation in companies and groups of companies operating in the EU (OJ 2009 J 122, pp. 28-44), was adopted the Law of the Republic of Lithuania on Works Councils (in 2011); in 2003 came into force the Law of the Republic of Lithuania on Health and Safety at Work, and there are the Directive 2002/14/EC on "Establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community," the Labour Code of the Republic of Lithuania.

The forms of employee participation in company management: direct and indirect.

- **Direct employee participation**, when individual workers participate in their company's decision-making processes. For example, employee participation in the company's results through a system of bonuses or company shares.
- **Indirect employee participation or participation through a representative** involves the representation of the collective interests of the employees in the company's decision-making process (a trade union operating in the company participates in the company's management or supervisory bodies, works councils or other permanent representative bodies).

According to the law, the following institutions can represent collective interest in Lithuania: trade unions, works councils, European Works Councils, and in some cases the representation of a company, institution, or organization can be delegated to a sectoral trade union. The latter mode of representation is very rare. The provided by the Law on Works Councils employee representation body if a company employs less than 20 employees (The Law of the Republic of Lithuania on Works Councils) has not become popular in Lithuania either. Although the purpose is in principle the same - to represent employees and to protect their interests, but the granted powers, the setting up procedures, and certain operational features differ.

Employee representatives' opinions are taken into account when:

- Approving lists of job competitions, competition guidelines, except for state and local government enterprises;
- Determining procedures for qualification examinations;
- Approving work (shift) schedules;
- Approving the provisions of the company's Occupational Health and Safety Committee.
- Drafting and negotiating collective agreements;
- In other cases provided for in legal acts and regulations.

Collective representation of employees in the broad sense includes:

- Information
- Consultation
- Collective bargaining

- Employee participation in the company’s management bodies, where decisions on the company’s management are made.

Information – this is a one-sided provision, obliging the employer to provide employees with information on labour, social, and economic issues.

Consultation – a reciprocal provision, entitling employees’ representatives to expressing their opinions to the employer.

Legal Basis for Information and Consultation

Directive 2002/14/EC “On establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community.” **Article 47 of the Labour Code of the Republic of Lithuania** regulates information and consultation issues.

The recommendation approved by the Tripartite Council of the Republic of Lithuania “On the minimal information of employees on social and economic issues in industrial and service companies,” which should be provided by the employer in order to ensure an equal position in collective bargaining negotiations.

Workers’ representatives must be provided with:

Economic information: about the company’s commercial data (the market, sales volumes by commodity groups, exports, key competitors, the company’s position in the market);

Financial data (sales, revenues, working capital, net profit, company’s investments, advertising costs, payment of dividends, profit distribution);

Social information about employment (the average annual number of permanent and temporary employees in manufacturing, administration), health and safety issues, new technologies, vocational training, etc.

Consultations take place in the following cases:

- when there is a collective redundancy,
- when the company is being reorganized,
- when the business or part of it is being transferred,
- on other issues related to redundancy or transfer of employees.

Other information and consultation cases can be provided for in collective agreements or in special legal acts (on education, healthcare).

Employee participation in the implementation of company workers’ safety and health measures can be implemented by appointing employee representatives for health and safety to **the company’s Occupational Safety and Health Committees**. A company’s occupational safety and health model regulations are determined in accordance with the type of the company’s economic activities, professional risk, and (or) the number of employees; an employee Safety and Health Committee must be set up. State and municipal authorities are not required to set up Safety and Health Committees. These functions are performed by a person appointed by the manager of the institution or company.

Company’s Occupational Safety and Health Committees are established and employee representatives for safety and health issues are appointed in order to ensure the information and consultation of employees on health and safety, to improve the working environment, the organization, implementation, and control of preventive measures. When performing the functions assigned to them, employee representatives have the right to participate in the evaluation of occupational risks and the drafting of plans for preventive measures, to inform the State Labour Inspectorate about safety violations if the employer fails to take measures to eliminate them, to obtain information from the employer on the occupational safety and health issues.

Trade Unions' Competences

Trade unions are voluntary, independent, and self-organized organizations, which represent and defend employees' professional, labour, economic, and social rights and interests (the Law of the Republic of Lithuania on Trade Unions). An important provision is that having fulfilled certain requirements of the Civil Code of the Republic of Lithuania, trade unions become legal entities. This means that a trade union, as does any other legal entity, has an established management structure, a budget, and can have all the rights granted to legal entities: can have assets, take on responsibilities, can draft and submit legal acts. Moreover, trade unions can unite on the basis of sectors or territories. The fact that trade unions acquire a legal entity status shows their independence and declares their independence from employers or other institutions. Trade unions can hire specialists in order to carry out their activities, be plaintiffs or defendants in court. Moreover, trade unions can unite on the basis of sectors or territories.

Challenges:

- Although trade unions' representatives have sufficient knowledge about the legal aspects of labour relations, it is necessary for them to improve their professional skills and to update their knowledge regularly;
- They have to be able to understand companies' financial and economic indicators, this is why it is necessary to create the conditions for the education of employee representatives.
- Trade unions, which have training bases and professionals specializing in labour law and collective bargaining issues, can offer trainings to members of works councils (especially since the employer pays for that). This is being done in Lithuania, but not sufficiently. A broader approach in this field is possible, which will help boost the image of trade unions and earn additional funds.

Rules of Good Practice:

- Comparing the situation of trade unions and works councils, for example that not less than three days per year must be dedicated to the qualification improvement on a regular basis if the collective agreement does not provide otherwise. Concrete qualification improvement terms and conditions are set in an agreement between the works council and the employer or in a collective agreement. Attention should be paid to another provision of the law: Members of works councils usually perform their duties during working hours. For that purpose, members of works councils are freed from work for at least 60 hours per year to participate in works council meetings and to perform their obligations if the collective agreement does not provide otherwise. They are paid an average wage for this time.
- During their term in a works council or membership in a trade union, employee representatives cannot be dismissed by an employer if the employee is not at fault without a prior consent of the body representing the employees.

Competence of Institutions Representing Employees Who Are Not Members of Trade Unions:

Works Councils

Works councils operate only within the limits of those companies where they have been set up. Works councils are created when the company does not have a functioning trade union and if an employee meeting has not transferred the employee representation and protection function to a trade union in a relevant sector of the economic activity (the Law of the Republic of Lithuania on Works Councils, Article 3, Paragraph 1). The company, regardless of whether it has branches, representation offices, and other structural units, can have only one works council.

Any associations of works councils are not possible, they do not acquire a legal entity status, therefore they are considered only a body formed at employees' initiative and representing their rights and operating in a certain company. It is also important to know that the **works council of a company can be established only if it (the company) does not have a functioning trade union**

and if a meeting of employees has not transferred the representation and protection of employees function to a trade union from the relevant sector of the economic activity. Reportedly, this provision was included in order to avoid a possible duplication of collective representation of employees, giving priority to trade unions as a stronger entity that is less dependent on the employer.

In a company employs **fewer than 20 employees**, an **employee representative**, elected by an employee meeting, performs the functions of works council. An employee meeting is lawful if it is attended by at least half of the company's employees. An employee representative is subject to all the provisions of this and other legal acts, regulations, and collective agreements, establishing rights, duties, and guarantees of works councils and their members.

European Works Councils

In Lithuania, the Law of the Republic of Lithuania on European Works Councils, which regulates the activities of such bodies, came into force in 2011.

Employees of companies operating in the EU receive a sufficient amount of information and have the opportunity to participate in the decision-making processes that affect them, even if they are made in another member state than the member state where they work.

- The management of the companies that operate in the EU always provide sufficient information about the decision-making processes.
- The European Works Council provides a formal structure for consultations with employees, the opportunity to inquire about the company's development and planned changes, gives the employees an opportunity to make suggestions and comments, and helps them to influence the decisions of the management.
- The corporate decisions and processes that are adopted and carried out with the participation of the employees can have a positive impact on the organization.
- European Works Councils are an institutional body that ensures employee participation.

In Lithuania, the European Works Council regulation was introduced by a separate legal act IX-2031, which came into force on 19 February 2004. The implementation of the Directive 2009/38 /EC has been completed by amending the law on European Works Councils on 22 June 2011.

Summary: What Is the Most Important for Trade Unions and Why

In Lithuania, membership in trade unions is relatively small: just some 15 percent. The main goal is to increase membership.

We have very few sectoral collective agreements. The main collective bargaining takes place at the local level: at the level of enterprises, institutions, and organizations. At the national level, negotiations are conducted on the minimum wage.

Currently, one of the most important objectives is not to allow to liberalize the Labour Code.

In Lithuania, currently it is very important for **trade unions** to legitimise the representativeness criteria. However, since it has been difficult to coordinate these criteria among trade union organizations, the current proposals have been "stuck" in the Lithuanian Parliament. The representativeness criteria are very important because not one, but several trade unions often operate in Lithuanian companies, institutions, and organizations.

Strike liberalization. So far, the right to strike was a more theoretical than practical possibility in Lithuania. In order to provide employees with the opportunity to more freely defend their rights, the strikes declaration procedure, which is one of most complex ones in the EU, should be changed completely, and trade unions are seeking to achieve that.

4. SITUATION OF LATVIA

1. Participation of Employees:

Form	Legislation	Decisions/ rights	Explanation
Representatives of employees in the company	Article 10 of the Labour Law	<p>Employee representatives, when performing their duties, have the following rights:</p> <ul style="list-style-type: none"> • to request and receive from the employer information regarding the current economic and social situation of the undertaking, and possible changes thereto; • to receive information in good time and consult with the employer before the employer takes such decisions as may affect the interests of employees; • to take part in the determination and improvement of work remuneration provisions, working environment, working conditions and organisation of working time; • to enter the territory of the undertaking, as well as to have access to workplaces; • to hold meetings of employees in the territory and premises of the undertaking; and • to monitor how regulatory enactments, the collective agreement and working procedure regulations are being observed in employment legal relationships. 	<p>Employees of the enterprise shall exercise protection of their social, economic and professional rights and interests directly or through employee representatives. Within the meaning of this Law employee representatives shall be:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Employee trade union, on behalf of which the body of official of the trade union, authorised under the Articles of Association thereof, is operating; • Representatives authorised by employees, who are elected by voting of employees of the enterprise.

Trade Unions	Trade Union Law	<p>Purpose of a trade union - to draw attention to the needs of employees, to achieve constant increase of their income, protection of labour law and provision of such social guarantees that would facilitate free and comprehensive development of an individual.</p> <p>Trade union shall:</p> <ul style="list-style-type: none"> • represent the rights and interests of an employee with regard to the employer; • participate in conclusion of collective agreements with the employer in order to ensure better living and work conditions; • provide free legal aid to members on settlement of employment legal relationship, work protection and social economical issues; • educate members on the issues of labour law, work protection and social economical issues; • provide an opportunity to establish and use credit unions, unemployment and other social risk insurance funds; • provide information on the activities of trade unions in Latvia and abroad; • give a possibility to participate in the activities, trainings, courses, workshops and other events of trade unions, as well as to meet with people with the similar interests in Latvia and abroad. 	<p>Section 110, Paragraph 1 of the Labour Law provides that an employer is prohibited from giving a notice of termination of an employment contract to an employee – member of a trade union – without prior consent of the relevant trade union except in cases set out in Section 47, Paragraph one and Section 101, Paragraph one, Clauses 4, 8 and 10 of the Labour Law.</p>
Councils of European Enterprises	Law On Informing and Consulting Employees of European Community-scale Undertakings and European Community-scale Groups of Undertakings	<p>The right to information and to consulting of employees of European Union-scale undertakings or European Union-scale groups of undertakings is implemented by means of establishing a European Works Council or by stipulating another procedure for informing and consulting of employees in a European Union-scale undertaking or European Union-scale group of undertakings.</p>	<p>Information shall be provided to representatives of employees in a timely manner, and also in an appropriate way and scope to enable them to carry out a comprehensive assessment of the possible impact and, where appropriate, prepare for consultations with the managing body of a European Union-scale undertaking or Union-scale group of undertakings. Consulting with representatives of employees shall be performed in a timely manner, and in an appropriate way and to the extent to allow them, taking into account the information received within the context of the consulting within a reasonable period, express their views, without prejudice to the management responsibilities.</p>

2. Competencies of trade unions in participations

In accordance with Section 1 of the Trade Unions Law, trade unions shall be independent public organisations, expressing, representing and protecting the work and other social and economical rights and interests of their members. Trade unions operate in accordance with the Trade Unions Law, other regulatory enactments effective in the Republic of Latvia and articles of association of trade unions of the Republic of Latvia, as well as taking into account the principles and norms set by the Universal Declaration of Human Rights and other international treaties and conventions.

Trade unions may be established pursuant to the trade, industry and territorial principle or other principles or criteria. Procedure for structure, type of activity and establishment shall be determined under the articles of associations adopted by trade unions themselves and the Trade Union Laws. It is important that the minimum number of members has been determined for foundation of a trade union - 50 members or at least one fourth of the employees working in the enterprise, institution, organisation, profession or industry. Still, in reality employees may establish their representative office of a trade union - a structural unit also with smaller number of members. In accordance with Section 5 of the Trade Union Law, trade unions may provide in their articles of association the procedure for establishment of a structural unit as well as how the structural unit shall acquire a status of a legal entity. In accordance with the statute of majority of participating organisations of the Free Trade Union Confederation of Latvia, in the enterprise without a trade union at least 3 employees in the general meeting may adopt a decision regarding establishment of a trade organisation.

Trade unions shall have the same rights and obligations as authorised representatives of employees, except for cases, when the collective agreement is being concluded in a sector or territory (general agreement in the case of closure).

Involvement of a trade union in entering into collective agreements in Latvia is performed on three levels:

- 1) Enterprise level. It is concluded by a trade union of an enterprise or authorised representatives of employee with the enterprise;
- 2) Sectoral level. Collective agreement in a sector or general agreement in a sector, in accordance with Section 18 of the Labour Law, shall be entered into by an employer, a group of employers, an organisation of employers or an association of organisations of employers, and a trade union of employees or an association (union) of employee trade unions if the parties to the general agreement have relevant authorisation or if the right to enter into a general agreement is provided for by the articles of association of such associations (unions). There are two types of general agreements in Latvia:
 - a. Regular ones. Binding only to employers, who have concluded the general agreement, and employees thereof.
 - b. Generally binding ones. Shall be concluded only in the case of members of the employers organisation employ at least **50%** of employees in the relevant sector or if the turnover of products or service volume is more than **60%** from the product turnover or service volume of the sector. That shall be binding to all employers of the relevant sector after publication in the newspaper *Latvijas Vēstnesis*.
- 3) National level. Currently there is no collective agreement of such level in Latvia. The National Tripartite Cooperation Council is a significant institution in Latvia. That is a tripartite social dialogue institution of the national level in Latvia, where representatives proposed by the Employers' Confederation of Latvia and Free Trade Union Confederation of Latvia are acting.

Purpose of the Council is to facilitate cooperation between government, employer and employee organisations (trade unions) on the national level and to ensure coordinated troubleshooting, corresponding with the interests of the whole society and state, which would guarantee the social stability and welfare level growth in the country.

Regulation of the National Tripartite Cooperation Council provides that the Council shall consist of the equal number of representatives proposed by participating parties. Each participating party shall propose nine representatives, which mean that representatives of 9 trade unions are acting in the Council.

Institutional system of the National Tripartite Cooperation Council is operated by 7 sub-councils, according to the range of issues to be reviewed by them:

- Health Care Sub-Council;
 - Social Security Sub-Council;
 - Work Affairs Sub-Council;
 - Professional Education and Employment Sub-Council
 - Regional Development Sub-Council
 - Environment Affairs Sub-Council;
 - Transport, Communication and Informatics Affairs Tripartite Cooperation Sub-Council
- 4) The following shall be beyond the competency of the participations in the representative offices of employees of trade unions:

a. Work Councils

There are no Work Councils in Latvia

b. Councils of European Enterprises

In accordance with the information provided by participating organisations of the Free Trade Union Confederation of Latvia, Latvia has experience in foundation of councils of the European enterprises in the construction, trade and industrial sector.

Situation in Latvia with the councils of the European enterprises:

- Councils of the European enterprises are uncommon
- no parenting enterprises
- 98% SME
- experience in participation in the foreign councils of the European enterprises
- no understanding on advantages
- no true involvement in the adoption of financial decisions

c. Other forms of employee participations

- **Trusted representatives in work protection.** It is governed by the Cabinet Regulation No. 427 "Procedures for the Election of Trusted Representatives and the Activities Thereof". **Trusted representative** shall be **a person elected by employees**, who shall be trained in accordance with the procedure set by the Cabinet and shall represent the interests of employees on work protection.

Trusted representative has the following right:

- » to express freely justified opinion of employees, as well as his or her own opinion regarding the organisation and implementation of the labour protection system of the undertaking;
- » to request that the employer takes labour protection measures and to make proposals the implementation of which would prevent or reduce risks to the safety and health of employees
- » to propose to the employer to enter into an agreement regarding labour protection, to participate in the negotiations regarding the conditions of a collective agreement and amendments in the field of labour protection;
- » to access workplaces according to the procedure determined in the undertaking.

Additional rights and guarantees may be provided for trusted representatives under the collective agreement.

- In Latvia **the involvement of employees in the financial governance of the enterprise** is possible. It is determined and regulated by Law On Governance of Capital Shares of a Public Person and Capital Companies and the Commercial Law.

Involvement of employees shall be of two types:

1) Share in capital - employee stock.

- provided for public and private joint stock companies
- NOT providing the right to participate in the management of the commercial activity
- NO rights of voting
- NO rights to receive liquidation quota
- NO tax allowances
- lack of understanding on "added value"
- low level of knowledge on financial instruments

2) Participation in profit - motivating bonuses, pension and insurance schemes.

Opinion of trade unions that

- there is a necessity for:
 - legal framework
 - tax allowances
 - financial consultations
- acceptable only together with participation in the management of the enterprise and decision making;
- role of collective agreements.

3. Summary

Regulatory enactments of Latvia provide for three models of representation of employees: authorised representatives of employees, trade union and EWC.

When evaluating the range of rights of representation models for implementation of information and consultation rights, conclusion of collective agreements and dispute settlement, it may be concluded that trade unions could be considered as the most effective model with regard to employees, who work for both, the Latvian-scale as well as cross-country-scale enterprises. It is substantiated by the fact that less scope of rights are provided for authorised representatives of employees than for trade unions, for example, no right to request to give consent in case of dismissal of the employee (If a trade union does not provide consent, the employer may terminate the employment contract with the employee, in accordance with Section 110, Paragraph four of the LL, only by raising a claim to the court). With regard to comparison of the EWC and trade unions, it should be mentioned that the EWC, although ensuring information and consultation rights in an effective manner, still does not ensure the right to be informed and consulted on the issues with regard to the labour law of Latvia. Similarly, the EWC does not participate in the settlement of individual and collective disputes, unless the disputes are not related to disputes with the central management. In such a case a trade union shall have all possibilities to be well oriented in the legal acts and current events of the sector in Latvia.

Although the model of the work council in the Member States of the European Union is very popular and is considered as effective on the enterprise level, it cannot be affirmed that the labour law of Latvia would need such a new model. At first, foundation thereof is usually related to the minimum threshold of employees - 5 employees per one member of the council - which is the same minimum number of employees as authorised representatives of employees in Latvia. Authorised representatives of employees, like members of the work council, may receive information and be consulted from the part of management. Secondly, competencies of the work councils, including giving consent for dismissal of an employee, consulting on the changes in the activity of the company, is already provided to trade unions of Latvia. Thirdly, taking into account quite small number of inhabitants of Latvia and thus also employees in comparison with the Member States of the European Union, it is doubtful that it would be necessary to provide many various models of representation for such a small number of employees.

There are examples in the EU countries, when a small number of trade unions, when actively operating, are able to mobilize huge number of employees for protection of their rights (such as strikes), a conclusion could be made that no new legal mechanisms should be required, but rather improvement of the efficiency of the current ones for protection of rights. Therefore, if trade unions are currently the most effective legal model for protection of employees due the scope of rights provided for them, it is necessary to increase the efficiency of activity and influence of trade unions, by educating employees on the advantages provided by trade unions. In addition, the involvement of trade unions in the establishment process of the EWC should be assessed, which would enable to accelerate establishment of the EWC.



5. SITUATION OF ESTONIA

In Estonia, only 5% of the working population is unionized. Trade unions have maintained their presence in large enterprises, where large numbers of employees are employed. Therefore, trade unions' role in adopting legal acts and in the everyday life is not very big. The work of trade unions is regulated by the Law on Trade Unions, on the basis of which they operate. The basic right of trade unions is to conclude collective agreements, which regulate the work of enterprises. The most important issues included in collective agreements are occupational safety, wages, employees' social security, vacation, collective redundancies. Employees' occupational safety sets out the terms for working conditions: dust, pollution, working environment, working hours in a given situation, a set of work wear, including protective measures. It also includes negotiations on a monetary compensation received by employees in case of an injury. In the chapter on wages, negotiations cover employee's wages and various additional allowances that they receive at work: for working at night or in the evening, for being summoned to work after hours, overtime pay, payment for work during holidays, compensation for standby hours, year-end bonuses. Various guarantees are stipulated in the chapter on social guarantees, such as the death of a worker, marriage, the birth of a child, school benefits, occupational diseases, the blood donation day, transportation to work. When discussing vacation we negotiate additional vacation beyond what is set in the national regulation. When collective redundancies take place, we express our opinions about the employees that are being made redundant and try to protect those with low income and who have many children, or who are simply good employees. We have had some success in that. Moreover, on the basis of collective agreements, we ask employers about the implementation of the objectives and plans for the future.

Employers take into account employees' opinions about the plans for the future. In other words, we are constantly in contact with employers on all matters that concern production, and we must say that employers listen to trade unions' opinions.

The competence of trade unions' participation in the management of a company is stipulated in collective agreements and in the Law on Trade Unions. On the basis of collective agreements, trade union representatives participate in factory and shop-floor briefings, at which they express their opinions on various issues. They also speak up if they disagree with the employer's decision if it poses a threat to the employees or their social guarantees. In many cases, this helps to stop employers' improper actions or to draw attention to the violations of occupational safety and health regulations.

Trade unions in Estonia participate in elections to local government and the Riigikogu -- the Parliament of the Republic of Estonia. And they have been quite successful in this field. In many cities, trade union members are members of the City Council. There have been several cases when our members were elected to the Riigikogu as well. In City Councils, trade union members are engaged in commissions on socio-economic issues and influence the general situation in their cities.

Moreover, trade unions participate in the work of Labour Dispute Commissions. This is a pre-trial authority that considers claims submitted by employees to employers. Estonian trade unions have their representatives there and they protect the rights of the employees in accordance with the law.

Estonian trade unions have representatives on the board of the Unemployment Fund and the Health Insurance Fund, which is headed by Peep Peterson, Chairman of the EAKL [Estonian Trade Union Confederation] board. These boards deliberate serious issues, such as private entities' taxes, sickness benefits, injury benefits, unemployment benefits, retraining of employees, and many others. And the voice of trade unions is heard everywhere.

Estonian trade unions participate in the elections of the national mediator. They have the right to nominate their candidate for the national mediator post every second time. In other words, all this is stipulated in the Law of the Republic of Estonia and is being fully honoured.

Ordinary employees — members of trade unions — receive all necessary information. They can make suggestions or corrections to trade unions' actions during meetings. They can participate in environment committees, nominate themselves for City Councils or the Riigikogu, obtain information about trade unions' financial operations, elect or be elected to trade unions' governing bodies, inspect the implementation of the decisions adopted by trade unions' meetings. Their main work is performed in the Environment Commission and when they become deputies in City Councils. In the Environment Commission they are involved in all matters that concern occupational safety: from work wear to soap supplies. In the City Council commissions, they deliberate social and economic issues that affect employees' social status.

Works councils in Estonia are present in international concerns only. Typically, one person represents a group of employees at the European level. Where there is a trade union, the trade union provides the representation. Where there is no trade union, the employees provide the representation.

Meetings of works councils take place abroad, in the country where the head office is located or in the country where the majority of the concern's employees work.

At their meetings, works councils discuss economic issues, such as company development, its cost estimates, the work of the departments, the work abroad and the compensation for such work, collective redundancies, the future of the employees who are being made redundant, the occupational safety situation.

As a general rule, works councils meet two times a year or more often if there is a need. For example, when General Elektrik was making 6,500 employees redundant, they had meetings two times per month for eight months.

If works council members and employers cannot reach a consensus on the issues that are being discussed at a meeting, then the members of the works council can file a lawsuit to resolve the issue in court.

Usually, the opinion of works councils is merely of an informative nature to the employer and does not oblige him to implement the decisions of the works council.

However, the works councils platform is invaluable for sharing experience and knowledge. One can learn about the situation of the European colleagues, how they manage to negotiate with the employer in one or another country, how they resolve collective redundancy issues, and what compensations they receive in case of collective redundancies.

European Works Councils are not common in Estonia. They simply do not exist. We can say that the legislation system is to blame because there is no law on the European Works Councils. And the EU directives do not work, because even if the parliament has ratified the document, very few are willing to implement it on the ground. And very few people are interested in taking the initiative because they might lose their jobs because of that.

Other forms of employee's participation in the management of factories are not common in Estonia. Where there are trade unions, some work is being done, where they are not, the employees have to fend for themselves and they cannot obtain the information they need. They have to search for information on their own from various sources. Very often they do not do that because the employees become apathetic to anything new and they do not need the information anymore.

We would like more people to become active, but experience shows that this is only a dream. People, even the active ones, are afraid of losing their jobs because of their active approach.

Today we need to say that trade unions are the only force that can stand up to the employers and the government in addressing the socio-economic issues of human life. This is the only force that solves such issues as occupational safety, wages, vacation, social issues, reimbursement for kindergartens and schools, sports activities, recreational activities. Trade unions achieve all this through negotiations with the employers through great effort, often by threatening to strike. People who are members of trade unions believe in them and follow them.

6. BRITISH POINT OF VIEW

Introduction

The General Federation of Trade Unions (GFTU) is a federation of 24 small Trade Unions Britain (www.gftu.org.uk) which was founded in 1899 by the British Trade Union Congress (www.tuc.org.uk) and the GFTU provides training and support to these Unions, as such it is an umbrella organisation and each affiliated Union has its own democratic processes and strategic and political objectives.

In 1970 the GFTU established an Educational Trust and have been engaged in trans-European projects such as “Europe in 2020 and the Baltic Region” and are proud to work collaboratively with Unions across Europe and beyond to help Unions become more effective and stronger.

On the issue of Brexit the GFTU remained impartial and was directed by its leadership to build understanding of the implications and in the run-up to the EU referendum arranged a number of debates on the benefits and challenges of remaining or withdrawing from the EU.

The GFTU were involved in the initial working meeting for this project which opened the project in February 2016, the training in Vilnius in June in Warsaw in July and in Riga in September 2016. Leading to the publication of the project report in March 2017.

The report focusing on the British context primarily focusses on;

- 1) Employee participation and the forms that it takes
- 2) The Participatory competence of trade unions
- 3) The Participatory competence of non-unions representative offices of employees:
 - a. Works councils – how was Directive 2002/14/EC implemented
 - b. European Works Councils.
 - c. Other forms of the participation of employees and the characteristic of the country.

1) Situation in Britain

According to the TUC, Union membership overall, (including a handful of non-TUC affiliated unions) was 6,493,000 in 2015, of which 3,801,000 were in the public sector and 2,692,000 in the private sector. Assessing this against census population data Trade Union membership reaches 54.8% in the Public sector and within the Private sector it stands at 13.9% with an Overall density of 24.7%

The Union wage premium is currently;

– Private Sector	7.7%
– Public Sector	16.1%
– Women	24.8%
– 16-24 year olds	42.7%

Which clearly demonstrates the benefit to workers in pay terms

The growth of Globalisation in the 1980’s in an era of Keynesian and free market economies, under the capitalist gaze of Margaret Thatcher and Ronald Regan, led to extensive attacks on the Trade Union movement in Britain which brought about strikes by power workers, Miners and Printers and led to the introduction of Union suppressing legislation, which to the surprise of many Trade Union activists was never repealed by Tony Blair’s ‘New Labour’ government when they returned to Government in 1997.

The Government of the day recognize Trade Unions through the Department of Business, Innovation and Skills, and the legislation, introduced by Thatcher's government, set up a Certification Officer who is responsible for statutory functions relating to trade unions and employers' associations and adds costs and an onerous statutory duty for reporting and financial accountability. Other government agencies control aspects of workplaces and as such the Trade Union landscape, such as the Health and Safety Executive (HSE), the Equality and Human Rights Commission (EHRC) and the Tax Office through the HMRC (Her Majesty's Revenue and Customs) etc.

Trade Unions are long established in Britain and the biggest is currently Unite the Union with just over a Million members. TUC support a network of Trades Councils in towns and cities and through County Associations across the country, where Trade Unions meet collectively to provide mutual support.

Government austerity measures after the Global financial crash in 2008, have had a significant impact on public sector unions, with membership falling and many people forced to face the stark reality of unemployment and underemployment and the rise of 'fake' self-employment and the emergence of a Gig Economy.

Reflecting on the size of businesses and their working practices relating to employee participation;

Trans National Corporations

Often TNC's use a site as a 'dormitory' and have little loyalty to the sovereignty of the host nation, they will conduct different opportunities to maximise profits and minimise liabilities and costs, exploiting workers, asset stripping the environment and natural resources and finding loopholes in taxation etc. Often TNC's pay lip-service to worker engagement by hiding behind Corporate Social Responsibility (CSR) policies. In some instances European and International Works Council's are put in place with varying degrees of success. Some TNC's are prepared to work with Unions while others are not.

International businesses

Many International businesses also try to minimize costs and liabilities to improve profits and sustainability but are more loyal to the host nation's legislation. Road Haulage companies are a good example to reflect on, as the vehicles meet national standards for roadworthiness but need to comply with speed limits etc. in the countries they pass through.

Ikea are a TNC, but they use subcontractors to deliver products across Europe from their massive depot in Germany, but use sub-contractors for Haulage, who pay Romanian drivers the rate of pay in their home nation, who are therefore unable to afford food and accommodation when on the road, exploiting a loophole and posted worker regulations.

British businesses

British businesses are located in the 4 nations (England, Scotland, Northern Ireland and Wales) and because of devolved government there are occasionally different regulations, but on the whole, follow their obligations in the country they trade in. some companies are Companies limited by guarantee and have slightly less responsibilities (for their debts and liabilities).

The majority of businesses grudgingly respect Trade Unions. Larger SME's (Small to Medium sized Enterprises) have structures that can accommodate Unions activism and some SME's want to actively work with Unions, Smaller SME's have less capacity and inclination to work with Unions.

The public sector

Government departments (QUANGO's, QUALGO's and Non Departmental Public Bodies – NDPB's), the National Health Service, County, city and town councils all have significant numbers of employees. But as described below, the downsizing of the public sector as a result of Conservative Austerity measures has meant that Public sector unions now have less clout and are valued less by managers embracing commercial / business approaches.

The Voluntary Sector

The charity and voluntary sectors are quite significant employers and since the austerity measures in 2008 they have taken on some of the service previously provided by the Public sector 'on the cheap' and as such fall into two distinct camps, those with principles following their charitable objectives and those who are pursuing public funding for gain (to often survive in the absence of public funding).

Sole traders

Many small businesses are owned by Sole Traders and haven't become Companies limited by guarantee, they are often smaller than 5 employees and have due to size have slightly less responsibilities such as Health and Safety etc.

Participatory competence of trade unions

Reflection on the Participatory competence of trade unions is an interesting challenge, in Britain we can easily divide Unions into two different organizing models, firstly, servicing Unions, where people join a Union to safeguard their own roles and incomes, expecting others to do the work, versus, secondly organizing Unions, where people take responsibilities at a branch, sector or national level, for themselves and their colleagues and may take on a lay leadership role. Clearly the organizing model is preferred by the GFTU and more sustainable and empowering, and we try to focus our training activities on this model.

There is very little participatory competence amongst non-unions representative officers for employees, with people being selfish and territorial, often lacking skills and sectoral understanding, undermining long term aspirations for sectors plus we have seen several Government attempts to erode national collective bargaining and professional identities and training through the imposition of:

- Healthcare Assistants eroding The Nursing profession
- Classroom Assistants eroding The teaching profession
- Police Community Support Officers eroding Policing.

Members of Unions are often trained to be more effective in negotiations and communicating, so their participation skills are better.

Works councils and European Works Councils are not widely adopted, except in the case of a TNC or Europe wide business so we have limited understanding of home Directive 2002/14 / EC has been implemented.

The situation in Poland seems different, where there is a sense that the growth of industrialisation and the democratization of workplace relations encourages employees to be engaged in the process of influencing their company, this is very different to Britain, where this level of co-operation generally only exists in small family businesses, the voluntary sector, Community Interest Companies and Social Enterprises and in Britain we recognise that the EU has been reinforcing the need for the participation of workers and their representatives in management decisions which has fostered workers' co-responsibility, however this hasn't been the case in Britain where Trade Union impact, Worker and Union consultation and co-operation is being increasingly eroded. The approach enshrined in Polish law should seemingly promote a sense of satisfaction, engagement and creativity. Contributing to the strategic development of the organisation, reducing stress and preventing conflicts however the law doesn't provide for any specific election mechanisms to recruit workers' representatives and their employment relationship doesn't enjoy any particular protection, leading to management favouring their own preferred candidate to the role and not embracing those preferred by workers or their Unions.

Works councils don't seem to have widespread popularity in Poland, having less protection than worker representatives. However European Works Councils seem to be more popular with members because they involve occasional travel and a sense of wider organisation engagement

understanding, they are recruited mostly from among trade union members, whose participation in meetings with the group's management and union members from other states provides them with information that can be instrumental to the bargaining process at the local level. The key advantage seems to be the harmonisation of pay and terms and conditions with other countries and a greater sense of connectedness.

Voluntary work inspection is rare in Britain, with most workplace inspection and compliance reviews being carried out by Government Departments through statutory mechanisms.

Trade Union representatives to supervisory and management boards are also rare, in spite of election commitments by Theresa May.

With regards to Trade union competence, the GFTU provide an extensive Trade Union Education programme through its Educational Trust, viewable at <https://user-tkb9xx.cld.bz/GFTU-Education-in-Action-2017-2018>, we agree with the Polish perspective that Trade unions are voluntary and independent organisations of workers, established to represent them and defend their rights and professional and social interests and that Unions operate on the basis of their statutes, independently from employers, state administration, local government or other organisations and when it comes to collective rights and interests, trade unions represent all workers, regardless of their membership. By contrast, in matters concerning individuals, unions represent rights and interests of their members. However, if a non-member worker requests a union for representation, the union may defend such worker's rights and interests in a dispute with the employer.

Younger workers in Britain have less understanding of the benefits of Trade Union membership.

We wholly agree with the Polish report conclusions assert that trade unions are the most important and most effective form of workers' participation and that Trade unions have a decisive voice when it comes to the workplace rigour, internal regulation, workplace arrangements or remuneration. The agreement between British Employers and Employees and their representative Trade Unions is recorded in a Trade Union Recognition agreement which is negotiated at the outset of that Employer Union relationship and it protects the rights of certain workplace representatives such as Health and Safety representative, Trade Union Learning representative and Branch Secretary.

In the Estonian report it was surprising that only 5% of the working population is unionised and understandably with such low Trade Union membership density the influence of the Trade Union is diminished, with greater impact in larger employers and state departments.

It is understandable that activists recognise and are clear that trade unions are the only force that can stand up to the employers and the government in addressing the socio-economic issues and there is a clear need to build Trade Union membership to improve lives.

The Latvian Report provided a comprehensive summary of the legislation relating to employee representation, TU Competence and there are clearly protections in law. It is interesting that there are three distinct tiers of representation (authorised representatives of employees, trade union and EWC). We agree with the conclusion that with relation to consultation rights, conclusion of collective agreements and dispute settlement, that trade unions could be considered as the most effective model with regard to employee support and representation.

It also seems that in the Lithuanian Republic, employee rights, legitimate interests, and the protection of the interests are also established by international labour conventions, EU legal acts, legal acts of the Republic of Lithuania, Government regulations, orders of the Social Security and Labour Ministry, collective agreements.

Daugiau informacijos | To find out more, visit:



www.bastun.nu



www.bslf.eu



www.balticoa.org



www.bspc.net



www.cbss.org



www.theglobaldeal.com



Kaevurite ja Energieetikute
Sõitumatu Ametiühing

This publication is published
in the framework of the project
„Europe 2020 and
the Baltic Region”.



The sole responsibility
lies with the author.
The European Commission
is not responsible for any
use that may be made of
the information contained
therein.

This copy is free

With financial support from the European Union

Warszawa 2017



Darbuotojų dalyvavimas
Lenkijos, Lietuvos, Latvijos,
Estijos ir Didžiosios Britanijos

