



Участие работников в  
Польше, Литве, Латвии,  
Эстонии и Великобритании







## **СОДЕРЖАНИЕ:**

|  |    |
|--|----|
| 1. Итоги и выводы  | 4  |
| 2. Ситуация в Польше. Формы участия работников в Польше      | 7  |
| 3. Участие работников: формы представления интересов в Литве | 14 |
| 4. Латвийская ситуация                                       | 18 |
| 5. Ситуация в Эстонии  | 24 |
| 6. Британская точка зрения                                   | 26 |

## 1. ИТОГИ И ВЫВОДЫ

В динамично растущем и меняющемся мире, Европейскому союзу нужна умная и сильная экономика, благоприятная социальной интеграции. Одним из полезных инструментов для достижения этой цели является повышение роли участия работников и социального диалога, который ведется между работниками и их представителями и работодателем.

Нет сомнений, что таким образом можно получить лучшие результаты в достижении роста занятости и повышении производительности и социальной сплоченности. Вовлечение сотрудников в процессы принятия решений на предприятии и возможность влиять на принимаемые решения, которые их касаются, объединяет команду и повышает чувство ответственности за судьбу фирмы, а также позволяет найти устойчивые и ответственные решения на предприятии.

В странах, участвующих в проекте „Европа-2020 и Регион Балтийского моря” (Польша, Литва, Латвия, Эстония, Великобритания) существует много форм представительства работников, которые, однако, в разной степени используются в рамках участия работников.

Характерно то, что эксперты из всех пяти перечисленных выше стран в своих отчетах, касающихся участия работников, разработанных в 2016 году, указали на **профсоюзы как наиболее эффективную модель поддержки и представительства сотрудников**. Они имеют базу экспертов, опытных активистов и социальную поддержку, основанные на истории, традициях и достижениях профсоюзов. Профсоюзы являются наиболее важной формой представительства штаба, которой не угрожают другие субъекты, действующие на предприятии.

Анализируя правовые системы отдельных государств, участвующих в проекте, можно сделать вывод, что профсоюзные организации имеют самые широкие полномочия среди всех представительств работников.

Они имеют право на ведение коллективных переговоров для заключения источников трудового права, таких как коллективные договоры, нормативные акты и соглашения, регулирующие многие трудовые вопросы. Они также имеют ряд прав в области индивидуального трудового права, в частности, в вопросах, связанных с административными наказаниями или расторжением трудового договора с работником. Стоит обратить внимание на оригинальное юридическое решение, функционирующее в Латвии, в соответствии с которым в случае отсутствия согласия профсоюза на увольнение работника - члена профсоюза, трудовые отношения могут быть расторгнуты только путем судебного разбирательства. В Польше действует подобная защита трудовых отношений, но только в отношении членов профсоюза, определенных решением правления профсоюзной организации (увольнение работника без согласия правления союза, правда, является эффективным, но может быть поданным под сомнение работником в судебном разбирательстве).

Проблемой в деятельности профсоюзов является небольшое участие в профсоюзах (5% Эстония, 12% Польша, 15% Литва), что непосредственно влияет на ограниченные возможности воздействия на работодателя и содержание принимаемых решений. В отчетах единогласно отмечалось, что необходимо разработать и провести соответствующим образом структурированные кампании, которые покажут профсоюзы в позитивном и современном свете, и это может перевестись на рост участия в профсоюзах. Не подлежит сомнению, что сила профсоюзов, и, следовательно, возможности участия в наибольшей степени зависят от численности профсоюзных организаций.

Препятствием в развитии профсоюзных организаций является также нежелание молодых людей вовлекаться в общественную деятельность в профсоюзе. В связи с этим возникает необходимость разработки инновационных стратегий и кампаний, направленных на молодежь, которая часто не осознает преимуществ, которые несет с собой членство в профсоюзе.

Следует также изменить подход работодателей к роли и функции профсоюзов, поскольку, как отмечалось в национальных отчетах - многие из них принимают возросшие попытки снижения значения консультаций, сотрудничества и соучастия работников. В дальнейшем на многих предприятиях профсоюзы рассматриваются в качестве лишнего представительства работников, наличие которого влечет за собой только дополнительные обязанности работодателя. По мнению участников проекта, следует изменить это состояние вещей через отображение ряда преимуществ, которые можно получить путем ввода на предприятия правил участия работников и их развития.

Препятствием в развитии профсоюзного движения является также так называемый „черный пи-ар“, представляющий профсоюзы в негативном свете. Характерным является то, что особенно во время акций, предпринимаемых профсоюзами, в СМИ начинают появляться сведения, дискредитирующие имидж профсоюзов, что, согласно намерениям, может подорвать общественную поддержку, и, следовательно, силу выступлений профсоюзов.

Еще одной формой представления работников являются **представители работников**. Они играют важную роль в Польше и в Латвии. Они имеют далеко идущие полномочия, с некоторыми ограничениями в отношении прав профсоюзов, например, они не могут заключать коллективных трудовых договоров и других соглашений коллективного трудового права. Они не имеют также права в области индивидуального трудового права. Представители работников функционируют только на предприятиях, где нет профсоюзных организаций.

Как правило, относительно этой формы представительства работников существуют большие сомнения. В Польше подчеркивается, что они не до конца являются реальными представителями работников. Часто бывает, что их произвольно выбирает работодатель, а своей деятельностью они поддерживают решения, навязанные в одностороннем порядке владельцем компании.

Участники проекта указали также на **советы работников**, то есть тип органа представительства работников, предусмотренного в директиве Европейского Парламента и Совета 2002/14/ЕС от 11 марта 2002 года, устанавливающей общие рамочные условия информирования и проведения консультаций с работниками в Европейском Сообществе. Европейский Союз в своем стремлении поддерживать социальный диалог, а также более широкое участие работников, указал на необходимость создания советов работников, даже в ситуации существования на данном предприятии профсоюза.

Анализируя национальные разработки, следует сделать вывод, что советы работников не являются популярными среди работников. В Великобритании и Эстонии кроме международных корпораций этот институт практически не известен. В Латвии их вообще нет.

В Литве они называются советами и они функционируют только на тех предприятиях, на которых действуют профсоюзные организации. В Польше их количество не превышает нескольких сотен, а эффективность работы очень низкая. Совета работников, практически, ни в коей мере не способствовали усилению участия работников. Возможно, это связано с „чужим характером“ этой формы для правовых систем наших государств, отсутствием истории и традиций, а также нежеланием сотрудников вовлекаться в ведение этого вида деятельности.

Поэтому оправданным является тезис, что лучше в процессе построения сильного участия работников использовать укоренившиеся в общественном сознании формы представительства, которыми являются, в частности, профсоюзы, чем проектировать большое количество моделей представления работников. Это вводит ненужный хаос, также в правовой сфере, что в частности заметно в Польше. Бывают ведь случаи соревнования на предприятии совета работников с профсоюзом, что негативно влияет на качество социального диалога. Это также показывает, что лучшим направлением действий является максимизация действия отдельных представителей работников типа профсоюзы, или - на международном уровне – европейские производственные советы, чем работать в направлении создания новых, неизвестных ранее субъектов, с неоднократно коллидирующих с точки зрения полномочий с уже существующими организациями.

Таким образом, идея усиления участия работников через советы работников потерпела фиаско. Ни в одном из государств, участвующих в проекте совета работников, они не укоренились и фактически играют на предприятиях маргинальную роль.

Но по-другому следует оценить **европейские производственные советы (EWC)**, которые начинают играть все более важную роль в диалоге, который ведется на международном уровне, с последствиями, относящимися также к уровню предприятия.

EWC представляют собой форму информационно-консультационной системы на предприятии со сверхнациональной сферой действия, действующей на территории Европейского Союза. EWC, в первую очередь служат передаче представителям работников информации о всех важных аспектах функционирования предприятия, а также о консультировании центральным правлением решений, влияющих на положение работников в трансграничном измерении.

Эти решения часто касаются организационных изменений, перенесения производства, закрытия производственных линий и т. д. В состав EWC, как правило, входят представители представительных заводских профсоюзных организаций.

В Польше они высоко оцениваются, так как кроме получения нужной информации на ранней стадии, они укрепляют профсоюзы в переговорах с местными руководителями, а также повышают так называемую позитивную корпоративную культуру. Они являются также отличным форумом для обмена передовым опытом и заключения транснациональных соглашений, подходящих одинаково ко всем сотрудникам, независимо от места выполнения работы. Таким образом, постепенно происходит гармонизация размера заработной платы и условий труда между различными странами, а также увеличивается осознание взаимосвязей.

EWC положительно оцениваются также в Литве, поскольку они предоставляют сотрудникам необходимую информацию и помогают влиять на решения правлений компаний. В Латвии EWC действуют, главным образом, в отраслях строительства, торговли и промышленности. Они, однако, не распространены и, как правило, можно отметить отсутствие осведомленности относительно преимуществ, которые связаны с их функционированием. В Эстонии совсем другая ситуация, так как в правовой системе нет закона о EWC, а директивы ЕС, не являются на практике основанием для их функционирования. В Великобритании, как и в случае советов работников, EWC работают только в международных корпорациях и, следовательно, нет подробных знаний о внедрении соответствующих директив ЕС. Таким образом, кажется, что стоит, особенно в этой сфере, вести дальнейшее сотрудничество по обмену опытом и практическими знаниями, связанными с функционированием EWC и их возможным влиянием на судьбу предприятия.

В странах, участвующих в проекте функционируют еще и другие формы представительства работников, как, например, доверенное лицо по вопросам безопасности труда (Латвия) или представители работников в правлении и совете директоров компании (Польша). Они, однако, не играют большой роли в участии работников.

Как правило, в отчетах было единогласно отмечено, что существует необходимость усиления силы профсоюзов в качестве главного субъекта, участвующего в процессе участия работников.

Это связано, прежде всего, с необходимостью повышения участия в профсоюзах, но также с необходимостью непрерывного обучения профсоюзных активистов в сфере экономических, правовых знаний и в области переговоров. Можно также задуматься над необходимостью более широкой деятельности профсоюзов, через участие в выборах в местные советы, и даже государственные органы. Участие в такого рода органах помогает в выполнении целей и задач, которые стоят перед профсоюзными организациями.

По оценке участников проекта, внепрофсоюзные представители работников обладают низкими компетенциями и вовлеченностью. Они не гарантируют надлежащего уровня защиты прав и интересов работников, и, следовательно, их вклад в развитие участия работников является незначительным.



## 2. СИТУАЦИЯ В ПОЛЬШЕ.

### ФОРМЫ УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В ПОЛЬШЕ

Нет сомнений в том, что вовлечение сотрудников в процесс управления предприятием является необходимым следствием промышленного развития и демократизации общественных отношений<sup>1</sup>. Европейский Союз на протяжении многих лет усиливает участие работников и их представителей в управлении предприятием и формировании общей ответственности за судьбу компании в целях самореализации, вовлеченности, повышения творческого подхода и развития всей организации, а также устранения стресса и предотвращения конфликтов.

Польский закон предусматривает различные формы участия работников. Среди основных представительств работников, в первую очередь, необходимо **назвать профсоюзы**, правила функционирования которых определены в нескольких законах, в частности в законе от 23 мая 1991 года. «О профессиональных союзах» („Законодательный Вестник“ за 2015 г., поз. 1881). Они имеют непосредственное влияние на управление предприятием, поскольку они обладают правом согласования внутренних правовых актов предприятия, таких как: трудовые регламенты, условия вознаграждения, предоставления бонусов, фонд социального страхования, коллективные договоры, соглашения о коллективных увольнениях и много других соглашений, основанных на нормах трудового права. Они могут выразить свое согласие на приостановление внутренних трудовых актов, в целом или в части, максимум на срок до 3 лет (причем не могут быть приостановлены общеобязывающие законодательные нормы). Профсоюз представляет также работников по индивидуальным вопросам, активно участвуя в процессе оценки обоснованности действий работодателя (расторжение или прекращение трудового договора, наложение штрафов).

Организации профсоюзов направляют социальную инспекцию труда в компании, а также могут иметь своих представителей в других представительных органах, например, в социальных комиссиях, советах работников, европейских заводских советах. Оценивая обладаемые профсоюзами права, можно сделать вывод, что ни одно другое представительство работников в Польше не имеет аналогичных или хотя бы приближенных прав в системе трудового права.

Довольно широкие полномочия в области коллективного трудового права в компании имеют **представители работников**, которые избираются на тех предприятиях, в которых не **функционируют профсоюзы**. Представители работников участвуют в процессе определения условий труда (в частности, они ведут переговоры, касающиеся систем и расписания рабочего времени, согласовывают регламент фонда социального страхования, имеют право выражать согласие на приостановление внутренних трудовых актов). Зато они не имеют никаких полномочий в отношении индивидуального представления работников. В случае, если в компании возникнет профсоюзная организация, деятельность представителей работников завершается – они не имеют никакой легитимности для дальнейшего проведения своих работ. Партнером для работодателя становится в этом случае новосозданный профсоюз.

В Польше это учреждение вызывает довольно много споров, так как в законе нет установленного режима отбора представителей работников и они не имеют особой защиты трудовых отношений. Бывает, что они назначаются непосредственно работодателем, и подобные случаи дополнительно усиливают недоверие относительно реального характера этого типа представительства работников.

В качестве еще одной формы участия работников в Польше нужно назвать **совета работников**. Они действуют в соответствии с положениями закона от 7 апреля 2006 года «Об информировании работников и проведении с ними консультаций» („Законодательный Вестник“ № 79, поз. 550). Они, прежде всего, имеют право на получение информации и проведение консультаций с работодателем. Совета работников не имеют каких-либо „твердых“ полномочий, они не могут согласовывать с работодателем правовых актов, определяющих права и обязанности работников. Следовательно, их влияние на положение работников не является существенным. Совета работников не пользуются слишком большой популярностью на предприятиях. Их число очень мало и в результате они не представляют собой реального прогресса в развитии принципов участия в компаниях.

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

Довольно важным инструментом в ведении социального диалога являются **европейские заводские советы (ЕЗС)**. В них сидят, прежде всего, представители профсоюзов, которые путем встреч с центральным руководством и членами профсоюзов из других стран, получают важные сведения, которые могут помочь в переговорах на местном уровне. В Польше наблюдается тенденция роста значения ЕЗС, так как практика неоднократно показала, что участие в работе этого органа укрепляет силу профсоюза, также путем координации действий с другими профсоюзными организациям из остальных государств, в которых данная компания имеет свои заводы. На уровне ЕЗС принимались уже решения, которые накладывали на работодателя обязанности в отношении всех предприятий и работающих в них сотрудников (например, праздничные награды, производственные бонусы).

Важной формой участия является **социальная трудовая инспекция**, действующая на принципах, предусмотренных в законе от 24 июня 1983 года «О социальной инспекции труда» (Законодательный вестник за 2015 г., поз. 567). Она управляется профсоюзами, а ее основными задачами являются: контроль за соблюдением законодательства на предприятии, контроль состояния зданий, машин, технических и санитарных устройств, а также участие в определении обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве. Работодатель обязан предоставить общественным инспекторам труда соответствующие условия для реализации их задач, а также нести расходы, связанные с их функционированием.

В некоторых компаниях, преимущественно с участием Государственной Казны, сотрудники сохранили право выбора **своих представителей в совет директоров и правление**. Как правило, эту функцию выполняют члены профсоюза, которые, таким образом, получают дополнительное влияние на содержание решений, принимаемых на уровне властей компании.

## Полномочия профсоюзов

Профсоюз является добровольной и самоуправляющейся организацией людей труда, созданной для того, чтобы представлять и защищать их права, профессиональные и социальные интересы. Он независимый в своей уставной деятельности от работодателей, государственной администрации и местного самоуправления, а также от других организаций.

В области коллективных прав и интересов, профсоюзы представляют всех работников, независимо от их членства в профсоюзе. По вопросам индивидуальных трудовых отношений, профсоюзы представляют права и интересы своих членов. По просьбе работника не являющегося членом профсоюза, он может взять на себя защиту его прав и интересов в отношении работодателя.

Профсоюз является важнейшим представительством работников, обладающим в польском законодательстве широкими полномочиями. К ним относятся, в частности:

- право на ведение переговоров и согласование практически всех правовых актов на предприятии, в том числе: трудовых регламентов, вознаграждения, предоставления бонусов, фонда социального страхования, соглашений о коллективных увольнениях, условий выполнения дистанционной работы, коллективных трудовых договоров;
- право на ведение с работодателем коллективного спора, в соответствии с законом от 23 мая 1991 года «О решении коллективных трудовых споров» (Законодательный Вестник, 2015 г., поз. 295). В его рамках профсоюз имеет право на ведение переговоров, посредничества, а также проведение забастовки. В Польше коллективные споры на предприятии могут вести только профсоюзы - ни одно другое представительство работников не может пользоваться этим правом;
- право представлять работника по его индивидуальным вопросам – это относится и к оценке намерения работодателя, касательно ухудшения условий труда и заработной платы по отношению к каждому сотруднику или намерения прекращения или расторжения трудового договора. Члены профсоюза могут принять практически любое индивидуальное дело, в том числе защиту работника в трудовом суде;
- право на получение любой информации от работодателя, необходимой для ведения профсоюзной деятельности;
- право иметь в компании помещения и технические устройства, необходимые для осуществления профсоюзной деятельности;



- право на временное освобождение от обязанностей в связи с действиями, вытекающими из функции, выполняемой в профсоюзе, которая не может быть выполнена в свободное от работы время, с сохранением права на вознаграждение. В зависимости от численности профсоюза, членам его правления предоставляется также право на так называемое постоянное освобождение, т.е. освобождение на полную ставку или на профсоюзные часы, с сохранением права на вознаграждение;
- право на согласование условий коллективных увольнений на предприятии. Режим взаимодействия с работодателем позволяет профсоюзной организации избежать таких увольнений или ограничивать их, а также позволяет добиться лучших условий для увольняемых работников;
- на практике профсоюзы обсуждают и согласовывают ряд соглашений, также тех, не основанных на законодательных нормах (например, программы добровольного ухода). Работодатели ценят согласие профсоюзов на совершение данных действий – потому что тогда наблюдается большее доверие сотрудников к принятым решениям и в большей степени сотрудники соглашались с ними.

Закон предусматривает, что члены профсоюза путем решений своего совета могут получить особую защиту трудовых отношений – во время срока полномочий и через год после его завершения, работодатель не может уволить такого человека с работы, если не получит на это одобрения совета профсоюза. Таким образом, это довольно важная защита для профсоюзного деятеля, который, выполняя свои задачи, может испытывать трудности со стороны работодателя.

Профсоюзы в Польше уделяют большое внимание подготовке и поддержанию международных контактов, особенно в рамках ЕЗС. Они заботятся о своей базе знаний, потому что в переговорах очень важны специалисты (юристы, экономисты), которые служат членам профсоюзов своими знаниями. Они также улучшают предложение для сотрудников, которое должно быть современным, методически соответствующим и привлекательным.

## **Совета работников**

Внедрение в польский правовой порядок директивы 2002/14/ЕС от 11 марта 2002 г., устанавливающей общие рамочные условия информирования и проведения консультаций с работниками в Европейском Сообществе была длительным и достаточно сложным процессом.

В ходе переговоров появлялись расхождения в ожиданиях, касательно формы советов работников, введение которых на предприятия предусматривала выше указанная директива. Было отмечено, что функции советов работников выполняют де-факто профсоюзы, имеющие многолетнюю историю и пользующиеся доверием среди сотрудников, как естественные представительство коллектива на предприятии и в связи с этим нет необходимости вводить дополнительного субъекта. Профсоюзные организации аргументировали, в свою очередь, что введение советов работников может привести к расщеплению представительства коллектива и привести к появлению напряженности и соперничества между новым субъектом и профсоюзами.

В результате это привело к более чем годовой задержке в адаптации польского законодательства к данной директиве. В конечном счете, принятый 7 апреля 2006 г. Закон «Об информировании работников и проведении с ними консультаций» («Законодательный Вестник» № 79, поз. 550) ввела на предприятия неизвестное ранее представительство работников под названием «совета работников».

Они могут функционировать у работодателей, осуществляющих хозяйственную деятельность, у которых работает не менее 50 сотрудников. С самого начала в состав совета работников входили на самом деле члены профсоюзов, но позже - в результате решения Конституционного суда – право выдвигать кандидатов и выбирать его членов получили все сотрудники предприятия.

В соответствии с положениями данного закона, совет сотрудников в составе 3, 5 или 7 членов (в зависимости от количества сотрудников, работающих на данном предприятии) может функционировать наряду с профсоюзами. Его члены пользуются особой защитой трудовых отношений, что означает, что без согласия совета работников работодатель не может завершить и расторгнуть трудовых отношений с работником, являющимся его членом, в период его членства в совете работников, а также не может в одностороннем порядке изменить условий труда и заработной платы по отношению к такому работнику (срок полномочий составляет 4 года).

Полномочия совета работников по сравнению с правами профсоюзов, значительно слабее, и относятся:

1) получения информации от работодателя:

- a) в области деятельности и экономической ситуации работодателя, а также ожидаемых в этом отношении изменений;
- b) состояния, структуры и ожидаемых изменений в занятости, а также мероприятий, направленных на поддержание уровня занятости;
- c) действий, которые могут вызвать существенные изменения в организации труда или в основах трудоустройства;

2) проведения консультаций добросовестно и с соблюдением интересов сторон в целях достижения согласия, в случаях, указанных в пунктах b и c выше. Работодатель не имеет обязанности проведения консультации в отношении деятельности и экономической ситуации предприятия.

Работодатель не обязан учитывать позицию совета работников, который также не имеет никаких полномочий заключать в предприятии так называемых источников трудового права, т.е. нормативных актов, которые определяют права и обязанности работников и работодателя. Совет сотрудников не может, следовательно, пользоваться правами, присущими профсоюзу, в случае, если профсоюзной организации на данном предприятии нет.

Оценивая функционирование советов работников в Польше, следует сделать вывод, что они не выполнили возложенной на них роли, и пока что нет шансов на их распространение. Их небольшое количество указывает на то, что они не добились популярности среди сотрудников, которые не убедились в целесообразности нового субъекта и, как правило, они не заинтересованы в его создании и функционировании.

Совета работников не стали в Польше конкурентами для профсоюзов. Более того, характерным является факт, что совета работников, в состав которых входят члены профсоюза, работают гораздо лучше и эффективнее, чем «непрофсоюзные» советы. Это связано это с тем, что профсоюзные активисты имеют знания и опыт, а также они подготовленные к действиям в пользу работников. Кроме того, профсоюзы имеют базу и поддержку экспертов, помощь которых в такого рода случаях зачастую является необходимой.

## **Европейские заводские советы**

В Польше с 1 мая 2004 г. действует закон «О европейских заводских советах» («Законодательный Вестник» за 2012 г., поз. 1146), который является важным документом в развитии социального диалога, проводимого на международном уровне, а также на уровне предприятия.

Европейские заводские советы (ЕЗС), из-за глобализации и растущего числа международных компаний, становятся для польских профсоюзов все более важным инструментом общественного диалога. Довольно быстро было замечено, что возможность ведения диалога на уровне центрального правления данной компании открывает перед членами профсоюза новые возможности, особенно в плане сбора необходимой информации для диалога, который ведется на уровне предприятия. Во многих ключевых для сотрудников вопросах, таких как групповые увольнения, перенесение производства или закрытие завода, решающий голос принадлежит центральному правлению, а не местному правлению в Польше, которое становится лишь исполнителем решений, принимаемых в штаб-квартире компании. Эти сведения члены профсоюза получают заблаговременно, что позволяет им принять соответствующие меры на предприятии.

Среди положительных сторон ЕЗС в Польше называются, в частности:

- повышение знаний коллектива на тему компании и предполагаемых действий центральных органов власти,
- получение на ранней стадии членами профсоюза полезных знаний для ведения переговоров с местными властями компании,
- облегчают контакты с членами профсоюзов в других государствах, а это облегчает проведение совместных акций или обмен передовым опытом,

- повышают так называемую позитивную корпоративную культуру - более высокая правовая культура, взаимное уважение своих прав, более партнерский подход к представительству работников,
- наличие представителя в ЕЗС дает возможность контролировать авторитарные стремления местных менеджерских кадров.

Проблемой в деятельности ЕЗС является, прежде всего, отсутствие так называемых твердых полномочий, т.е. возможности, например, согласования с центральным руководством рамочных (транснациональных) договоренностей или соглашений для всего предприятия в пределах сообщества. Кажется, что эта возможность была бы полезной при определении условий труда и заработной платы, приближенных для всей компании, что соответствует принципу равного обращения в сфере занятости, а также противодействовало бы социальному демпингу и дискриминации работников.

Кроме этого, во многих случаях ЕЗС не имеет реального влияния на решения, принимаемые центральным руководством. Часто бывает, что процесс информирования и консультирования проводится уже после принятия центральным правлением решения по данному вопросу.

## Другие формы участия работников

Польское трудовое законодательство предусматривает также и другие формы участия работников на предприятии, поскольку существует большое количество предприятий, на которых не действуют профсоюзы или совет работников. Среди других форм участия, самыми важными являются:

- **представители работников** – на тех предприятиях, на которых не действуют организации профсоюзов, представителями коллектива являются лица, избранные сотрудниками в режиме, принятом у конкретного работодателя. Они имеют существенные права - они могут договориться с работодателем и заключить соглашение касающееся, например, продления расчетного периода рабочего времени до 12 месяцев, введения гибкого рабочего времени, приостановление трудового законодательства, введения прерываемой рабочей программы, не создания фонда социальной помощи или определения размера отчисления в этот фонд. Оценивая полномочия представителей работников, следует сделать вывод, что с точки зрения сферы своих прав, они находятся в польской системе участия работников на втором месте, сразу после профсоюза. Практика, заключающаяся в выборе этих людей, во многих случаях самостоятельно работодателем, вызывает, однако, сомнения касательно их имиджа как реальных представителей прав и интересов работников. Уже несколько лет продолжаются переговоры в Совете общественного диалога в отношении позиции представителей работников и каталога полномочий, а также режима их выбора и объятия защиты трудовых отношений;
- **социальный инспектор труда (СИТ)** – лицо, избранное социальным инспектором труда, в первую очередь, должно приложить усилия, чтобы завод обеспечил безопасные и здоровые условия труда, а также надежную защиту прав работников, предусмотренные в нормах трудового права. С этой целью он имеет право входить в любое время в помещения и контролировать устройства предприятия, он может потребовать от руководителя предприятия и от сотрудников информации, а также предоставления документов по вопросам, входящим в сферу его действий, а также имеет право выдать руководителю предприятия, в письменном виде, рекомендации по устранению в установленный срок выявленных недостатков. Несмотря на то, что социальная инспекция труда руководится заводскими профсоюзными организациями, она должна представлять интересы всех работников, как являющихся, так и не являющихся членами профсоюзных организаций;
- **согласительные комиссии** – они создаются на предприятии с целью внесудебного урегулирования споров, возникших из трудовых отношений. Согласительная комиссия создается совместно работодателем и профсоюзной организацией на предприятии, а если у данного работодателя не функционирует профсоюзная организация - работодателем, после получения положительного заключения сотрудников. В ее состав чаще всего входят представители обеих сторон, за исключением: лица, управляющего от имени работодателя предприятием, главного бухгалтера, юриста-консультанта и лица, ведущего личные дела и занимающегося вопросами занятости и заработной платы.

Осуществление обязанностей члена согласительной комиссии является социальной функцией. Член согласительной комиссии сохраняет право на вознаграждение за неотработанное время, в связи с участием в работе комиссии. В Польше согласительные комиссии в минимальной степени используются на предприятии для решения индивидуальных споров между сторонами. Причины бывают разные: убеждение о неэффективности этого режима, всеобщий обычай сдачи дел в трудовой суд или отсутствие знаний о соответствующих записях в Трудовом кодексе. Тем не менее, стоит помнить, что примирительное завершение споров, вытекающих из трудовых отношений, является для сторон трудовых отношений менее трудоемким и менее дорогим;

- **совет трудового коллектива** – орган государственного предприятия, который имеет на предприятии очень широкие полномочия. Совет трудового коллектива в компании выбирается работниками предприятия в всеобщих, прямых и равных выборах, в тайном голосовании. Следует, однако, отметить, что в условиях проводимой с 1989 года коммерциализации и приватизации государственных предприятий, этот вид представительства работников медленно исчезает. Также стоит иметь в виду, что совет трудового коллектива не является советом работников - это совершенно разные представительства работников, с другим расположением и разными компетенциями;
- **представители работников в наблюдательном совете и правлении компании** – эта форма участия работников предусмотрена в первую очередь для компаний с участием Государственного Казначейства (компаниях, возникших в результате коммерциализации государственного предприятия). Сотрудники могут назначить даже до 4 своих представителей в наблюдательный совет и 1 члена в правление, если среднегодовое количество сотрудников в компании составляет более 500 сотрудников. На «коллективных» членов совета директоров и правления возлагается особая обязанность искать решения, которые совмещали бы интересы акционеров и общества и интересы работников. Участие в руководящих органах компаний дает много полномочий, предусмотренных в кодексе торговых обществ и уставе общества - по этой причине эта форма участия коллектива очень высоко оценивается сотрудниками и профсоюзными организациями;
- **социальная комиссия** – незаконный орган, создаваемый на предприятии в целях содействия реализации политики производственного социального фонда. В его состав, наряду с представителями работодателя, входят представители профсоюзов, а также представители трудового коллектива. Они совместно решают о выделении средств социального фонда, т. е. предоставлении социальной помощи, пособий, льгот, и т. д. На практике их роль чрезвычайно важна, так как помощь предоставляемая из социального фонда важна для сотрудников, особенно тех с самой низкой зарплатой;
- **антимоббинговые комиссии** – в последние годы в Польше уделяется большое внимание наличию на предприятии антимоббинговой политики. В ее рамках чаще всего функционирует антимоббинговая комиссия – в ее состав входят представители работодателя и работников, а также лица, избранные совместно сторонами (как правило, независимый эксперт, не являющийся работником работодателя);
- **доверенное лицо** – он назначается на некоторых предприятиях. В первую очередь он должен помогать в разрешении конфликтов на предприятии, в частности, в области моббинга и дискриминации.

## Подведение итогов

Оценивая принятые в Польше юридические решения, можно сделать вывод, что самой важной и наиболее эффективной формой участия работников являются профсоюзы. Закон гарантирует им значительные и важные полномочия в области как коллективного, так и индивидуального трудового права. Голос профсоюза является решающим при вводе производственных правовых актов, таких как трудовой регламент или вознаграждения. Работодатель обязан по многим вопросам вести социальный диалог с представителями профсоюзных организаций, консультироваться и согласовывать многие вопросы, касающиеся предприятия и сотрудников. Организации профсоюзов имеют возможность свободно действовать на предприятии, опираясь на ряд полномочий, предусмотренных в законе «О профсоюзах» (помещение, оборудование, освобождение временное и постоянное, профсоюзные взносы). В сфере развития чрезвычайно важным вопросом является гарантия надлежащей защиты трудовых отношений деятелям профсоюза, которые, учитывая свою деятельность, могут быть подвергнуты притеснению и давлению со стороны работодателя. Отсюда и запись в профсоюзном законе, что работодатель без согласия правления заводской профсоюзной организации не вправе уволить особо охраняемого работника (чаще всего им является член правления профсоюзной организации).

Профсоюзы в Польше имеют также сильное закрепление в общественном сознании и пользуются большим доверием. Уровень принадлежности к профсоюзам не отклоняется от среднего уровня высоко развитых стран, входящих в ОЭСР (примерно 11 – 12%). Но проблема в том, что по-прежнему в большом количестве компаний, трудно основать профсоюзную организацию, в основном из-за опасения работников за свое место работы и возможные последствия со стороны работодателя. Сравнивая полномочия профсоюзов в других трудовых представительствах, отчетливо видим, что в польской правовой системе законодатель ставит организации профсоюзов на первом месте, и не похоже, чтобы это могло измениться. Фиаско советов работников показывает, что ввод какого-либо другого, нового представительства трудового коллектива для предприятия, действующего независимо от профсоюзов, не принесет ожидаемого результата в виде усиления социального диалога. В польских условиях можно попытаться сделать вывод, что только профсоюзные организации имеют возможность эффективного и оптимального внедрения принципов участия работников. В рамках этого мероприятия, они, конечно, могут и даже должны пользоваться помощью других представительств - в первую очередь их юридическими и фактическими возможностями, которыми обладают ЕЗС.

Перед профсоюзами стоит много задач - в первую очередь замедление падения численности членов профсоюзов, восстановление автономных источников трудового права (в частности, коллективных трудовых договоров, которые не пользуются популярностью среди работодателей), а также меры по укреплению представительных профсоюзных организаций. Чрезвычайно важным вопросом является также улучшение польского трудового права, которое во многих местах непонятно, а это позволяет использовать различные толкования. Эти мероприятия проводятся на многих уровнях, от Совета общественного диалога до участия в составе Комиссии по кодификации трудового права.

Организации профсоюзов также должны уделять большое внимание образованию своих членов и сотрудников, так как только таким образом они смогут эффективно и качественно выполнять свои уставные задачи, а также улучшить свой имидж в качестве современных и учебных организаций, которые в состоянии быть равноправным партнером в заводских и межзаводских переговорах.

### 3. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ: ФОРМЫ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ИНТЕРЕСОВ В ЛИТВЕ

В Литовской Республике права и законные интересы работающих, как и их облики правовой защиты утверждают международные конвенции, правовые акты Европейского Союза, законы Литовской Республики, постановления правительства, указы Министерства социального обеспечения и труда, коллективные договоры.

Для обеспечения представления интересов работников действует Закон о профсоюзах Литовской Республики (принятый в 2003 году), Закон Литовской Республики о советах по трудовым вопросам (2004 г.). При реализации Директивы Европейского Парламента и Совета 2009/38/ЕВ от 6 мая 2009 г. о основании Европейского совета по трудовым вопросам или определении процедуры информирования и консультирования предприятий, действующих в рамках Сообщества, и группы работников предприятий, действующих в рамках Сообщества (OL 2009 L 122, стр. 28–44), был принят Закон Литовской Республики о Европейских советах по трудовым вопросам (в 2011 году), с 2003 года вступил в силу Закон Литовской Республики о безопасности и здоровье на рабочем месте, как и директива 2002/14/ЕВ “О создании общей системы информирования работников и консультирования с ними в Европейском Союзе”, Трудовой кодекс Литовской Республики.

Виды участия работников в процессе управления предприятием: прямые и косвенные.

- **Прямое участие работников**, когда отдельные работники участвуют в процессе принятия решений, связанных с предприятием. Например, участие работников в достижении результатов на предприятии посредством премиальной системы или акций предприятия.
- **Косвенное или представительное участие работников** представляет коллективное представление интересов работников в процессе принятия решений, связанных с предприятием (на предприятии действует профсоюз, принимая участие в органах управления или надзора; комитеты предприятия или другие постоянно действующие представительские институции).

Представляя коллективные интересы работников, в Литве законодательством предусмотрены следующие институции: профсоюз, совет по трудовым вопросам, Европейский совет по трудовым вопросам, в отдельных случаях можно делегировать право на представление интересов одного или другого предприятия, учреждения, организации отраслевому профсоюзу. Помянутая форма представление интересов встречается очень редко. В Законе о советах по трудовым вопросам предусмотрена Институция представителя работников, когда на предприятии работает меньше, чем 20 сотрудников (Закон о советах по трудовым вопросам Литовской Республики), также в Литве не прижилась. Не смотря на то, что их цель в принципе едина - представлять и защищать интересы работников, хотя различаются им предоставленные доверенности, порядок основания, отдельные особенности деятельности.

Прислушиваются к мнению представителей работников в случае:

- утверждения списков конкурсных должностей, основных положений конкурсов, исключая государственные и самоуправленческие учреждения,
- определения порядка проведения квалификационных экзаменов,
- утверждения графиков работы (смены),
- утверждения уставов Комитета по безопасности и здоровью на рабочем месте,
- подготовки и рассмотрения коллективного договора,
- в других случаях, предусмотренных в законодательных и нормативных правовых актах.

В широком смысле коллективное представление интересов работников включает в себя:

- Информирование
- Консультирование
- Коллективные переговоры
- Участие работников в управленческих органах предприятия, в которых принимаются решения в связи с управлением самого предприятия.

**Информирование** – это односторонняя позиция, обязывающая работодателя предоставлять работникам информацию по трудовым, социальным и экономическим вопросам.

**Консультирование** – это обоюдная позиция, дающая право представителям работников высказать свое мнение работодателю.

## Правовые основы информирования и консультирования

**Директива 2002/14/ЕВ** “О создании общей системы информирования работников и консультирования с ними в Европейском Союзе”.

**Статья 47 Трудового кодекса Литовской Республики** регламентирует вопрос об информировании и консультировании.

**Рекомендации, утвержденные Трехсторонним Советом Литовской Республики** “В связи с минимальным информированием работников промышленных и сервисных предприятий по социальным и экономическим вопросам”, которые работодатель обязан предоставить с целью обеспечить равноправные переговоры по коллективному договору.

Представителям работников должна быть предоставлена:

**Экономическая информация** о коммерческих показателях предприятия (рынок, объем реализации по группам продуктов, экспорт, основные конкуренты, место предприятия на рынке);

**Финансовые показатели** (продажи, доходы, оборотные средства, чистая прибыль, инвестиции предприятий, расходы на рекламу, выплаченные дивиденды, распределение прибыли);

**Социальная информация о занятости** (среднегодовые показатели числа постоянно и временно работающих на производстве, в администрации), по вопросам безопасности труда, о новых технологиях, профессиональном обучении и т.д.

**Консультирование** проводится в следующих случаях:

- когда увольняют группу работников,
- когда реорганизуют предприятие,
- когда предприятие или его части переводятся,
- из-за других причин, связанных с увольнением или переводом работников.

Другие случаи информирования и консультирования можно предусмотреть в Коллективных договорах или они предусмотрены в специальных правовых актах (в области Просвещения, медицины). Другие случаи информирования и консультирования можно предусмотреть в Коллективных договорах или они предусмотрены в специальных правовых актах (в области Просвещения, медицины).

Участие работников при реализации мер безопасности труда и здоровья работников на предприятии возможно, назначая представителей работников по безопасности и здоровью в **комитеты по безопасности и здоровью работников предприятия**. Типовые правила по безопасности и здоровью работников предприятия утверждаются, опираясь на экономические виды деятельности предприятия, обращая внимание на профессиональный риск и (или) число работников, должны быть основаны комитеты по безопасности и здоровью трудящихся.

В государственных и самоуправленческих институтах или учреждениях комитеты по безопасности и здоровью трудящихся не обязательно основывать. Эти функции осуществляет лицо, поставленное руководителем институции или учреждения. Комитеты по безопасности и здоровью трудящихся предприятий создаются и представители работников по безопасности и здоровью назначаются с целью обеспечения информирования и консультирования работников по вопросам безопасности и здоровья, улучшения рабочего окружения, организации превентивных мер, их осуществления и контроля. Представители работников, осуществляя назначенные им функции, имеют право участвовать при оценке профессионального риска или предусмотрении превентивных мер, также сообщить государственной инспекции труда о нарушениях безопасности труда, если работодатель не предпринимает мер по их устранению, получить от работодателя информацию по всем вопросам, связанным с безопасностью и здоровьем работников.

## Полномочия профсоюзов

Профсоюзы являются добровольными, самостоятельными и самодействующими организациями, представляющими и защищающими профессиональные, трудовые, экономические, социальные права и интересы трудящихся (Закон о профсоюзах Литовской Республики). Важный момент, что осуществив требования Гражданского кодекса Литовской Республики, профсоюзы становятся юридическими лицами. Это означает, что профсоюз, как каждое юридическое лицо, имеет утвержденную структуру управления, бюджет, может иметь и все права, которые предоставляются юридическим лицам - иметь имущество, брать на себя обязательства, может подготавливать и предлагать законопроекты. Также профсоюзы могут объединяться на отраслевой или территориальной основе. Тот факт, что профсоюз приобретает статус юридического лица, отражает его автономию и провозглашает независимость от работодателя или других институций. Профсоюзы для проведения своей деятельности могут приглашать на работу специалистов, являясь исцами или ответчиками в суде. Также профсоюзы могут объединяться на отраслевой или территориальной основе.

### Вызовы:

- Хотя представители профсоюзов достаточно хорошо разбираются в правовых аспектах трудовых отношений, следует постоянно совершенствоваться, обновлять знания;
- Необходимо суметь понять финансовые, экономические показатели на предприятии, поэтому следует создать требуемые условия для просвещения представителей трудящихся.
- Профсоюзы, имея образовательные базы как и специалистов по вопросам трудовых отношений и коллективных переговоров, имеют возможность предложить обучение членам союзов (тем более, что это оплачивает работодатель). Это в Литве проводится, хотя недостаточно. В этой области можно бы было действовать шире, таким образом улучшая имидж профсоюзов и зарабатывая дополнительные средства.

### Хорошие правила:

- Сравнивая положение профсоюзов и советов по трудовым вопросам, например, для постоянного усовершенствования квалификации, на годовом уровне надо предоставить не менее трех дней, если коллективным договором не предусмотрено иное. Конкретные термины и условия по усовершенствованию квалификации утверждаются на собрании советов по трудовым вопросам и работодателя или в коллективном договоре. Следует обратить внимание на еще одну правовую норму – члены советов по трудовым вопросам свои обязательства обычно выполняют в рабочее время. С этой целью члены совета по трудовым вопросам для выполнения своих обязательств и проведения заседаний советов по трудовым вопросам отпускаются с работы не менее чем на 60 рабочих часов в году, если коллективным договором не предусмотрено иное. Это время им оплачивается в величине средней заработной платы.
- Представители работников в период каденции в совете по трудовым вопросам или членства в профсоюзе не могут быть уволены с работы по инициативе работодателя, если нет вины работника, без предварительного согласия органа, представляющего интересы работников.

## Компетентность непрофсоюзных институций, представляющих интересы работников:

Советы по трудовым вопросам действуют только в рамках тех предприятий, в которых они основаны. Совет по трудовым вопросам создается только в тех случаях, когда на предприятии отсутствует действующий профсоюз и если собрание коллектива работников передал функции представления и защиты интересов работников профсоюзу соответствующей отрасли экономической деятельности (1 часть 3 статьи Закона о Советах по трудовым вопросам Литовской Республики). На предприятии, невзирая на то, имеются ли в его составе филиалы, представительства или другие структурные отделения, может быть основан только один совет по трудовым вопросам.

Никакие виды ассоциаций советов по трудовым вопросам невозможны, они не носят статуса юридического лица, таким образом они являются только определенным действующим на предприятии органом, созданным по инициативе работников и представляющим их интересы.



Надо знать и то, что **совет по трудовым вопросам на предприятии может быть основан только в том случае, если в его рамках (на предприятии) нет действующего профсоюза**, и если собрание коллектива работников передал функции представления и защиты интересов работников профсоюзу соответствующей отрасли экономической деятельности.

Считается, что эта правовая норма утверждена с целью избежать двойного коллективного представления интересов работников, предоставляя первенство профсоюзу, как более сильному субъекту и в малой степени зависящему от работодателя.

На предприятии, где работает **меньше, чем 20 работников**, функции совета по трудовым вопросам осуществляет **представитель работников**, который избирается на коллективном собрании трудящихся. Коллективное собрание трудящихся является законным, если на нем участвует не менее, чем половина работников предприятий. На представителя трудящихся применяются все правовые нормы этого и других законов, нормативных правовых актов и коллективных договоров, утверждающие права, обязательства и гарантии совета по трудовым вопросам и его членов.

### **Европейский совет по трудовым вопросам**

В Литве с 2011 года действует Закон о Европейских советах по трудовым вопросам, который регламентирует деятельность этих институций.

В рамках Европейского Сообщества работники предприятий получают достаточное количество информации, как и возможность участвовать в процессах принятия решений, имеющих влияние на их интересы, даже если они принимаются не в том государстве Европейского Сообщества, где они работают.

- Работникам руководство компаний Европейского Сообщества всегда предоставляет достаточно информации о процессах принятия решений.
- Европейские советы по трудовым вопросам предоставляют формальную структуру для консультаций с работниками, возможность поинтересоваться о развитии предприятия и планированных изменениях, возможность работникам доставить предложения и замечания, также помогают оказать влияние на решения руководства.
- Корпоративные решения и процессы, которые принимаются и реализуются при участии работников, могут оказать положительное влияние на организацию.
- Европейские советы по трудовым вопросам институционный орган, гарантирующий участие работников.

В Литве регулирование Европейских советов по трудовым вопросам было введено отдельным законом IX-2031, который вступил в силу 19 февраля 2004 года. Реализация Директивы 2009/38/ЕС была осуществлена 22 июня 2011 года, изменив Закон о Европейских советах по трудовым вопросам.

### **Обобщение. Что является главным для профсоюзов и почему**

В Литве членство в профсоюзах составляет относительно малую часть - достигает лишь 15 процентов. Основная цель - увеличить членство. Имеется очень маленькое количество отраслевых коллективных договоров. Основные коллективные переговоры проводятся на местном уровне - на предприятиях, в учреждениях, организациях. На национальном уровне ведутся переговоры о минимальной заработной плате.

В данный момент одна из важнейших задач - не допустить либерализации Трудового кодекса.

**В Литве** в данный момент для профсоюзов очень важно, чтобы был утвержден критерий репрезентативности. Хотя тяжело уравнивать эти критерии между профсоюзными организациями, сейчас предложения “застряли” в Парламенте Литовской Республики. Критерии репрезентативности очень важны, потому что в Литве на предприятиях, в учреждениях, организациях часто действует не один, а несколько профсоюзов.

**Либерализация забастовок.** До сих пор в Литве право проводить забастовку было скорее теоретической, а не практической возможностью. Желая предоставить трудящимся возможность более свободно защищать свои права, процедуру объявления о забастовке, которая является одной из самых сложных на территории Европейского Сообщества, требуется полностью изменить, и профсоюзы к тому стремятся.

## 4. ЛАТВИЙСКАЯ СИТУАЦИЯ

### 1. Соучастие работников:

| Форма                                   | Законодательство         | Решения/права   | Пояснение  |
|---|--------------------------|---|--|
| Представители работников на предприятии | 10 статья Закона о труде | <p>Представители работников при исполнении своих обязанностей имеют следующие права:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• запрашивать и получать у работодателя информацию о нынешнем экономическом и социальном состоянии предприятия и возможных его изменениях,</li><li>• вовремя получать информацию и консультироваться с работодателем перед принятием им таких решений, который могут затрагивать интересы работников,</li><li>• участвовать в определении и улучшении положений оплаты труда, организации рабочей среды, обстоятельств труда и рабочего времени,</li><li>• заходить на территорию предприятия, а также иметь доступ к рабочим местам,</li><li>• устраивать собрания участников на территории и в помещениях предприятия;</li><li>• контролировать, как в трудовых правоотношениях соблюдаются нормативные акты, правила коллективного трудового договора и трудового распорядка.</li></ul> | <p>Работники предприятия защищают свои социальные, экономические и профессиональные права напрямую или через представителей работников.</p> <p>Представителями работников в понимании настоящего закона являются:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Профсоюз работников, от имени которого действует уполномоченная в его уставе институция или должностное лицо профсоюза;</li><li>• Уполномоченные представители работников, которые выбраны путем голосования работников.</li></ul> |

|                                |   |   |  |
|--------------------------------|---|---|--|
| Профсоюзы                      | Закон о профсоюзах  | <p>Цель профсоюза – обратить внимание на нужды работников, добиться непрерывного роста их доходов, защиты трудового права и обеспечения таких социальных гарантий, которые способствовали бы свободному и всестороннему развитию личности.</p> <p><b>Профсоюз:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• представляет права и интересы работника в отношениях с работодателем;</li> <li>• участвует в заключениях коллективных трудовых договоров, чтобы обеспечить лучшие условия работы и жизни;</li> <li>• предоставляет своим членам бесплатную юридическую помощь в решении вопросов по трудовым правоотношениям, охране труда и по социально-экономическим вопросам;</li> <li>• просвещает своих членов в вопросах по трудовому праву, охране труда и по социально-экономическим вопросам;</li> <li>• предоставляет возможность создавать и использовать ссудо-сберегательные общества, фонды страхования на случай безработицы и другого социального риска;</li> <li>• предоставляет информацию о работе профсоюзов в Латвии и в мире;</li> <li>• предоставляет возможность участвовать в мероприятиях профсоюзов, их курсах, учениях, семинарах и других мероприятиях, а также встречаться с подобно мыслящими людьми в Латвии и за границей.</li> </ul> | <p>1 пункт 110 статьи Закона о труде предусматривает, что работодателю запрещено сообщать о расторжении трудового договора с работником – членом профсоюза – без предварительного согласия соответственного профсоюза, за исключением случаев, которые установлены в первой части 47 статьи и 4, 8 и 10 пункте первой части 101 статьи Закона о труде.</p>   |
| Советы европейских предприятий | Закон об информировании и консультировании работников коммерческих обществ масштаба Европейского Союза и групп коммерческих обществ масштаба Европейского Союза | <p>Права работников коммерческих обществ масштаба Европейского Союза и групп коммерческих обществ масштаба Европейского Союза на информацию и консультирование осуществляются путем создания Европейского Совета работников или установив другой порядок информирования и консультирования работников коммерческих обществ масштаба Европейского Союза и групп коммерческих обществ масштаба Европейского Союза.</p>  | <p>Информация представителям работников должна предоставляться своевременно, а также надлежащим образом и в надлежащем размере, чтобы позволить им провести всеобъемлющую оценку возможного влияния и, по необходимости, подготовиться к консультациям с соответственной руководящей институцией коммерческого общества масштаба Европейского Союза или группы коммерческих обществ масштаба Европейского Союза.</p> <p>Консультации с представителями работников проводятся своевременно, а также должным образом, чтобы позволить им, учитывая полученную в рамках консультации информацию, в разумный период выразить мнение, не ограничивая обязанности руководства.</p> |

## 2. Компетенции профсоюзов в участии

В соответствии с 1 статьей Закона о профсоюзах профсоюзами являются независимые общественные организации, которые выражают, представляют и защищают трудовые и иные социальные и экономические права и интересы своих членов. Профсоюзы действуют в соответствии с законом «О профессиональных союзах», иными действующими законами Латвийской Республики, уставами профессиональных союзов Латвийской Республики, а также с учетом принципов и норм, определенных Всеобщей декларацией прав человека и другими международными пактами и конвенциями.

Профессиональные союзы можно создавать по профессиональному, отраслевому, территориальному и иным принципам. Их структура, формы деятельности и порядок создания определяются уставами, принятыми самими профессиональными союзами, и Законом о профсоюзе. Важно, что для учреждения профсоюза установлено минимальное количество членов – 50 членов или не менее одной четвертой части работающих на предприятии, в учреждении, организации, профессии или отрасли. Однако в реальности работник имеет возможность учреждения своего профсоюзного представительства - структурной единицы и с меньшим количеством членов. Согласно 5 статье Закона о профсоюзах профсоюзы могут предусмотреть в своих уставах порядок создания структурной единицы, а также то, как структурная единица получает статус юридического лица. В соответствии с уставами большинства организаций-участников Союза свободных профсоюзов Латвии, на предприятии, в котором нет профорганизации, не менее 3 работников на общем собрании могут принять решение о создании профорганизации.

У профсоюзов такие же права и обязанности, что и у уполномоченных представителей работников, за исключением случаев, когда коллективный трудовой договор заключается в отрасли или на территории (в случае заключения генерального соглашения).

Вовлечение профсоюза в заключение коллективных договоров в Латвии происходит на трех уровнях:

- 1) Уровень предприятия. Его заключает профсоюз предприятия или уполномоченные представители работников с предприятием;
- 2) Уровень отрасли. Коллективный договор отрасли или генеральное соглашение отрасли заключают в соответствии с 18 статьей Закона о труде работодатель, группа работодателей, организация работодателей или объединение организаций работодателей с профсоюзом работников или объединением (союзом) профсоюзов работников, если у сторон генерального соглашения имеется соответствующее уполномочие или если права на заключение генерального соглашения предусмотрены в уставе этих объединений (союзов). В Латвии существует два вида генеральных соглашений:

a. Обычные. Связующие только для работодателей, которые заключили генеральное соглашение, и их работников.

b. Общеобязательные. Заключают только тогда, если члены организаций работодателей трудоустраивают как минимум 50% работников соответственной отрасли или если оборот товаров или объем услуг составляет более 60% от оборота товаров или объема услуг отрасли. Оно является связующим для всех работодателей соответственной отрасли после публикации в газете «Latvijas Vēstnesis».

- 3) Национальный уровень. На данный момент в Латвии коллективного договора такого уровня не существует.

Важной институцией в Латвии является Национальный совет трехстороннего сотрудничества. Это институция национального уровня для трехстороннего социального диалога в Латвии, в которой работают представители, выдвинутые правительством, Конфедерацией работодателей Латвии и Союза свободных профсоюзов Латвии.

Цель Совета – способствовать сотрудничеству правительства, работодателей и организаций работников (профсоюзов) на национальном уровне и обеспечить согласованное, соответствующее интересам всего общества и государства решение проблем социально-экономического развития, что гарантировало бы социальную стабильность и повышение уровня благосостояния в стране.

Положения Национального совета трехстороннего сотрудничества предусматривают, что Совет состоит из одинакового количества выдвинутых участвующими сторонами представителей. Каждая участвующая сторона выдвигает девять представителей, это означает, что в совете работает 9 представителей профсоюзов.

В институциональной системе Национального совета трехстороннего сотрудничества работает 7 подсоветов в соответствии с кругом рассматриваемых вопросов:

- Подсовет здравоохранения;
- Подсовет социальной безопасности;
- Подсовет по трудовым делам;
- Подсовет профессионального образования и трудоустроенности;
- Подсовет регионального развития;
- Подсовет по делам окружающей среды;
- Подсовет трехстороннего сотрудничества по делам транспорта, связи и информатики;

4) Внепрофсоюзные компетенции представительств работников в участии:

**a. Советы работников (works councils)**

В Латвии Советов работников не существует.

**b. Советы европейских предприятий**

Согласно предоставленной организациями-участниками Союза свободных профсоюзов Латвии информации, в Латвии опыт учреждения Советов европейских предприятий имеется в строительной, торговой и индустриальной отрасли. Ситуация в Латвии с Советами европейских предприятий:

- СЕП являются мало распространенными
- нет материнских предприятий
- 98% SME
- опыт в участии в иностранных СЕП
- нет понятия о приобретениях
- нет реального вовлечения в принятие финансовых решений

**c. Другие формы участия работников**

- **Доверенные лица в области охраны труда.** Это регулируют правила Кабинета министров № 427 «Порядок избрания и работы доверенных лиц». Доверенное лицо является избранным трудоустроенным лицом, которое обучено в соответствии с установленным в правилах Кабинета министров порядком и которое представляет интересы трудоустроенных в области охраны труда.

Доверенное лицо имеет право:

- » свободно выражать обоснованное мнение трудоустроенных, а также свое мнение относительно организации и реализации системы охраны труда предприятия;
- » требовать, чтобы работодатель провел мероприятия по охране труда, и выражать предложения, осуществление которых устранило или снизило бы риск для безопасности и здоровья трудоустроенных;
- » выдвигать работодателю предложения о заключении соглашения об охране труда, участвовать в переговорах об условиях и изменениях коллективного трудового договора в области охраны труда;
- » иметь доступ к рабочим местам в соответствии с установленным на предприятии порядком.

В коллективном договоре для доверенных лиц можно предусмотреть дополнительные права и гарантии, учитывая интересы трудоустроенных.

- В Латвии возможно **вовлечение работников в финансовое управление предприятием.** Это определяется «Законом об управлении капитальными обществами и долями капитала публичного лица» и «Коммерческим законом».

**Вовлечение работников бывает двух видов:**

1) Участие в капитале – акции для сотрудников (employee stock).

- предусмотрены для публичных и частных акционерных обществ
- НЕ предусмотрены права на участие в управлении хозяйственной деятельностью
- НЕТ права голоса
- НЕТ прав на получение ликвидационных квот
- НЕТ налоговых льгот
- недостаток понимания о «добавленной стоимости»
- низкий уровень знаний о финансовых инструментах

2) Участие в прибыли – мотивирующие бонусы, пенсионные и страховые схемы.

Позиция профсоюзов, что

- имеется необходимость в:
  - правовых рамках
  - налоговых льготах
  - финансовых консультациях
- допустимо только вместе с участием в управлении предприятием и принятии решений;
- имеется роль коллективных договоров.

### 3. Резюме

Латвийские нормативные акты предусматривают три модели представительства работников: уполномоченные представители работников, профсоюз и ЕСР (*прим. – Европейский совет работников*).

Оценив перечень прав представительских моделей в реализации прав информирования и консультирования, заключения коллективных договоров и разрешения споров, можно сделать вывод, что профсоюзы могут считаться наиболее эффективной моделью относительно работников, которые работают в предприятиях как латвийского, так и заграничного масштаба. Это обосновывается фактом, что для уполномоченных представителей работников предусмотрен меньший объем прав, чем для профсоюзов, например, нет права требовать предоставления согласия в случае увольнения работника (если профсоюз не дает своего согласия, работодатель согласно четвертой части 110 статьи Закона о труде может расторгнуть с сотрудником трудовой договор только через подачу иска в суд). Касаемо сравнения ЕСР и профсоюзов нужно упомянуть, что ЕСР, хотя и эффективно обеспечивает право информирования и консультирования, однако не обеспечивает права быть информированными и проконсультированными по вопросам, затрагивающим трудовое право Латвии. Также ЕСР не участвует в разрешении индивидуальных и коллективных споров, если только эти споры не затрагивают споров с центральным руководством. У профсоюза в этом случае имеются все возможности хорошо ориентироваться в латвийских правовых актах и отраслевых актуальностях.

Не смотря на то, что модель совета работников в странах-участницах Европейского Союза очень популярна и считается эффективной на уровне предприятия, нельзя утверждать, что в латвийском трудовом праве такая новая модель была бы необходима. Во-первых, ее создание обычно связано с минимальным порогом работников – 5 работников на одного члена совета – таким же минимальным количеством работников, как и у уполномоченных представителей работников в Латвии. Уполномоченные представители работников так же, как и члены совета работников могут получать информацию и быть проконсультированными со стороны руководства. Во-вторых, компетенции советов работников, в том числе выдача согласия на увольнение работника, консультирование по поводу изменений в работе предприятия, уже предусмотрены для латвийских профсоюзов. В-третьих, учитывая сравнительно небольшое количество жителей Латвии и соответственно работников в государстве по сравнению с другими странами-участницами Европейского Союза, сомнительно, что есть необходимость в создании такого большого количества представительских моделей на такое небольшое количество работников.

В странах ЕС имеются примеры, когда небольшое количество профсоюзов своими активными действиями может мобилизовать большое количество работников для защиты их прав (например, в виде забастовок), из чего можно заключить, что для защиты прав не требуются новые правовые механизмы, а требуется улучшение эффективности уже имеющихся. Наряду с чем, если профсоюзы на данный момент по предусмотренному им объему прав являются наиболее эффективной правовой моделью по защите работников, необходимо повысить эффективность работы и влияния профсоюзов, предоставляя работникам информацию о преимуществах, получаемых в результате работы профсоюзов. Дополнительно нужно было бы оценить вовлечение профсоюзов в процесс создания ЕСР, что позволило бы ускорить создание ЕСР.



## 5. СИТУАЦИЯ В ЭСТОНИИ

В Эстонии объединяются в профсоюзы всего 5% работоспособного населения. Профсоюзы сохранились на больших предприятиях, где работает большое количество человек. Поэтому роль профсоюзов не слишком большая в принятии законов и повседневной жизни. Работа профсоюзов регламентируется Законом о профсоюзах, на основании которого он и работает. Основное право профсоюзов — это заключение коллективных договоров, которые регламентируют работу предприятий. Самое важное в коллективных договорах — это безопасность труда, заработная плата, социальные гарантии работников, отпуска, сокращения работников. В безопасности труда работников оговариваются условия труда — запыленность, загазованность, условия работы, время работы в той или иной ситуации, комплект рабочей одежды, в том числе и защитные средства. Также оговариваются и денежные компенсации, получаемые работником в случае травмы.

В разделе заработной платы оговариваются — оклад работника и различные доплаты, которые он получает при работе: ночные и вечерние, вызов в внеурочное время, оплата сверхурочных, оплата праздничных дней, оплата за дежурство, вознаграждение за результаты труда за год.

В социальных гарантиях оговариваются различные гарантии, такие как — смерть работника, женитьба, рождение ребенка, пособие к школе, профзаболевание, день сдачи крови, доставка на работу.

В отпусках мы оговариваем дополнительные отпуска по сравнению с государственной нормой.

При сокращениях мы высказываем свое мнение по поводу сокращаемых и стараемся защищать малообеспеченных и многодетных или же хороших работников. В этом мы добились определенных успехов.

Так же на основании коллективных договоров мы заслушиваем работодателя о выполнении поставленных задач и планы на будущее.

Работодатель учитывает мнение работников по планам на будущее.

То есть мы постоянно контактируем с работодателем по всем вопросам производства и надо сказать, что работодатель прислушивается к мнению профсоюзов.

Компетенция участия профсоюзов в управлении предприятием оговаривается коллективным договором и Законом о профсоюзах. На основании коллективного договора представители профсоюзов участвуют в заводских и цеховых оперативках, на которых высказывают свое мнение по тем или иным вопросам. А также говорят о несогласии с тем или иным решением работодателя, если это угрожает работнику или его социальным гарантиям. Это помогает во многом остановить неправомерные действия работодателя или же привлечь внимание к нарушениям техники безопасности.

Профсоюзы Эстонии участвуют в выборах в местные самоуправления и в Рийгигогу — высший совет Эстонской Республики. И довольно удачно. Во многих городах члены профсоюза являются членами Городских Собраний. Несколько раз удавалось проводить своих членов и в Рийгигогу. Члены профсоюза занимаются в комиссиях Городских Собраний социально-экономическими вопросами и влияют на общий фон своих городов.

Также профсоюзы представлены и в комиссиях по трудовым спорам. Это предсудебная инстанция, которая рассматривает претензии рабочих к работодателю. Профсоюзы по всей Эстонии представлены в них и защищают права работников на основе законодательства.

Профсоюзы Эстонии представлены в Совете кассы по безработице и больничной кассы, которую возглавляет председатель правления ЦСПЭ Пееп Петерсон. В этих советах решаются серьезные вопросы по налогам с физического лица, пособиям по болезни, пособиям по травмам, пособиям по безработице, переобучениям работников и многие другие. И везде слышен голос профсоюзов.

Профсоюзы Эстонии участвуют в выборах Государственного примирителя. Они через один раз имеют право представлять свою кандидатуру на пост Государственного примирителя.

То есть, все это оговорено законами Эстонской Республики и выполняется бесприкословно.



Простые работники — члены профсоюза охвачены информационной пропагандой. Они могут вносить какие-либо предложения или поправки в действия профсоюзов на собраниях. Они могут участвовать в комиссиях по окружающей среде на предприятиях, выдвигаться в депутаты городских собраний или в Рийгигогу, получать информацию о финансовых операциях профсоюза, выбирать или быть избранными в руководящие органы профсоюза, проводить проверки выполнения решений собраний. Основную работу они делают в комиссиях по окружающей среде и, когда являются депутатами городских собраний. В комиссиях по окружающей среде они занимаются всеми вопросами безопасности труда от спецодежды до мыльных принадлежностей. В комиссиях городских собраний они решают вопросы социально-экономического характера, влияющие на социальный статус работника.

Советы работников в Эстонии есть только в международных концернах. Обычно представление работников на европейском уровне происходит по одному человеку от коллектива. Там где есть профсоюз, представление происходит от профсоюза. Там где нет профсоюза представление происходит от лица работников.

Заседания советов рабочих происходит за рубежом, в той стране где располагается главная контора или в стране, где работает большинство работников концерна.

На встречах совета рассматриваются вопросы экономического характера, как развитие предприятия, его смета, работа отдельных отделов, работа за рубежом и оплата за нее, сокращения, будущее сокращаемых работников, состояние техники безопасности.

Как правило, советы собираются 2 раза в год или по мере необходимости чаще. Пример General Elektrik при сокращении 6500 работников собиралось 2 раза в месяц в течении 8 месяцев.

Если члены совета и работодатели не смогли прийти к общему мнению по обсуждаемым вопросам на встрече, тогда члены совета могут подать иск в суд для решения вопроса в судебном порядке.

Обычно мнение совета является информативным для работодателя и не обязует его выполнять решения совета.

Хотя для обмена опытом и знаниями на площадке совета является не оценимыми. Ты можешь узнать как обстоят дела у твоих европейских коллег, как им удается договариваться с работодателем в той или другой стране, как решаются вопросы сокращений и какие выплачиваются компенсации при сокращениях.

Европейские заводские советы в Эстонии не распространены. Их просто нет. Здесь можно сказать, что виновата сама система законодательства. Так как нет закона о европейских заводских комитетов. А директивы которые распространяет Европейский Союз не работают, так как даже если парламент ратифицировал данную конвенцию, то мало кто захочет ее выполнять на местах. Да и мало кто захочет проявлять инициативу, так как это может лишить его рабочего места.

Другие формы участия работников в управлении производством в Эстонии не распространены. Там где есть профсоюзы там ведется какая-либо работа, там где их нет работник предоставлен сам себе и не может получить той информации, которая ему нужна. Он должен сам добывать ее из различных источников. Очень часто это не делается, потому что у работника вырабатывается апатия ко всему новому и он в ней не нуждается.

Очень бы хотелось чтобы было больше активных людей, но жизнь показывает что это только мечты. Люди, даже активные, боятся потерять рабочее место из — за своей активности.

Сегодня нужно говорить о том, что профсоюзы это единственная сила, которая может противостоять работодателям и правительству, в решении социально — экономических вопросах жизнедеятельности человека. Это единственная сила, которая решает вопросы безопасности труда, заработной платы, отпуска, социальные вопросы, оплаты детских садов и школ, спортивные мероприятия, отдых людей. Через переговоры с работодателем профсоюз добивается всего этого огромными усилиями, зачастую угрожая забастовкой. Люди, которые состоят в профсоюзе верят в него и идут за ним.

## 6. БРИТАНСКАЯ ТОЧКА ЗРЕНИЯ

### Введение

Всеобщая федерация профсоюзов (ВФП) представляет собой объединение из 24 небольших профсоюзов Великобритании ([www.gftu.org.uk](http://www.gftu.org.uk)), которое было основано в 1899 году Британским конгрессом профсоюзов ([www.tuc.org.uk](http://www.tuc.org.uk)) и обеспечивает подготовку и поддержку этих профсоюзов, по сути являясь головной организацией, в которой каждый входящий в нее профсоюз имеет свои собственные демократические процессы, а также стратегические и политические цели. В 1970 году ВФП учредила Образовательный фонд, занималась трансъевропейскими проектами, такими как «Европа 2020 года и Балтийский регион», и гордится своей совместной работой с профсоюзами по всей Европе и за ее пределами, помогающей им становиться более эффективными и крепкими.

По вопросу о выходе Великобритании из Европейского союза (Brexit) ВФП осталась беспристрастной, и ее руководством было поручено выработать понимание последствий и организовать, в преддверии референдума ЕС, ряд обсуждений о преимуществах и сложностях дальнейшего пребывания или выхода из ЕС.

ВФП была вовлечена в первоначальное рабочее совещание по этому проекту, которым открылся проект в феврале 2016 года, а также обучение в Вильнюсе в июне, в Варшаве в июле и в Риге в сентябре 2016 года, что привело к публикации проектного доклада в марте 2017 года.

Доклад, посвященный ситуации вокруг Великобритании, главным образом был сфокусирован на:

- 1) Участии сотрудников и формах, которые оно принимает
- 2) Коллегиальной компетенции профсоюзов
- 3) Коллегиальной компетенции представительств работников, не связанных с профсоюзами:
  - а. Советы предприятий – как реализуется Директива 2002/14 /ЕС
  - б. Европейские советы предприятий.
  - в. Другие формы участия сотрудников и характеристика страны.

### 1) Ситуация в Великобритании

Согласно БКТ, на 2015 год в целом количество членов в профсоюзах (в том числе в нескольких не ассоциированных с БКТ союзах) составляло 6 493 000, из которых 3 801 000 приходилось на государственный сектор, а 2 692 000 - на частный сектор. При сравнении этого показателя с данными переписи населения, членство в профсоюзах достигает 54,8% в государственном секторе, а в частном секторе оно составляет 13,9%, при общей плотности 24,7%.

Надбавка к зарплате по профсоюзным ставкам в настоящее время составляет;

|                          |       |
|--------------------------|-------|
| – Частный сектор         | 7,7%  |
| – Государственный сектор | 16,1% |
| – Женщины                | 24,8% |
| – от 16 до 24 лет        | 42,7% |

Что четко демонстрирует выгоду для работников в отношении условий оплаты.

Рост глобализации в 1980-х годах, в эпоху кейнсианства и свободной рыночной экономики, господства капиталистических взглядов Маргарет Тэтчер и Рональда Рейгана, привело к обширному давлению на профсоюзное движение в Великобритании, что повлекло за собой забастовки работников сферы энергетики, типографии и шахтеров, и привело к введению подавляющего действие союзов законодательства, которое, к удивлению многих профсоюзных активистов, так и не было отменено правительством Тони Блэра, «Новыми лейбористами», когда они вернулись к управлению страной в 1997 году.

На сегодняшний день правительство признает профсоюзы посредством Министерства предпринимательства, инноваций и ремесел, а законодательство, представленное правительством Тэтчер, ввело должность заверителя сертификатов, который отвечает за уставные функции, связанные с профсоюзами и объединениями работодателей, и применяет издержки и предусмотренные законом обременительные обязательства к документации и финансовой отчетности. Другие государственные учреждения контролируют аспекты рабочих мест и, таким образом, контингент профсоюзов, посредством, например, Управления по вопросам охраны здоровья, техники безопасности и охраны труда (HSE), Комиссии по правам человека (ЕКПЧ) и Налоговой инспекции, через МНТС (Министерство Ее Величества по налогам и таможенным сборам) и т.д.

Профессиональные союзы уже стали в Великобритании общепринятым явлением, и в настоящее время самый большой из них - Unite the Union, членами которого являются чуть более миллиона человек. БКТ поддерживает сеть Советов профсоюзов в городах, а также, посредством Ассоциаций графств, и по всей стране, и профсоюзы имеют возможность коллективно встречаться для обеспечения взаимной поддержки.

Меры жесткой экономии правительства после глобального финансового кризиса в 2008 году оказали значительное влияние на профсоюзы государственного сектора; численность их членов начала падать, и многие люди были вынуждены столкнуться с суровой реальностью безработицы и неполной занятости, а также с расцветом «поддельной» самозанятости и появлением экономики свободного заработка.

#### **Размышления о размере предприятий и их рабочей практики в отношении участия работника;**

##### Транснациональные корпорации

Часто ТНК используют сайт в качестве «общегития» и выказывают мало приверженности суверенитету страны пребывания; они будут использовать различные возможности для максимального повышения прибыли, минимизации обязательств и расходов, эксплуатации трудящихся, выкачивания ценных активов из окружающей среды и природных ресурсов, нахождения лазеек в налогообложении и т.д. Часто ТНК делают пустые заявления в отношении занятости работника, прикрываясь политикой Корпоративной социальной ответственности (КСО). В некоторых случаях, с различной степенью успеха учреждаются европейские и международные Советы предприятий. Некоторые ТНК готовы работать с профсоюзами, в то время как другие - нет.

##### Международный бизнес

Многие международные компании также пытаются свести к минимуму расходы и обязательства для повышения прибыли и устойчивости развития, в то же время оставаясь более лояльными к законодательству страны пребывания. Хорошим примером этого являются осуществляющие автотранспортные компании, так как их транспортные средства не только отвечают национальным стандартам пригодности автомобиля к эксплуатации, но и также соблюдают ограничения скорости и т.д. в странах, через которые они проезжают.

ИКЕА тоже является ТНК, но она использует субподрядчиков для доставки продукции по всей Европе со своего массового склада в Германии, при этом используя субподрядчиков для перевозки, которые, используя лазейку и публикации рабочих правил, платят румынским водителям ставку, принятую в их собственной стране, вследствие чего последние, будучи в дороге, не могут позволить себе питание и проживание.

##### Британский бизнес

Британские предприятия расположены в 4 странах (Англии, Шотландии, Северной Ирландии и Уэльсе). Вследствие деградировавших в этих странах правительственных органов, в них иногда существуют различные правила, но в целом они следуют своим обязательствам в стране, в которой они ведут бизнес. Некоторые являются компаниями с ответственностью, ограниченной гарантиями ее членов, и поэтому имеют чуть меньше ответственности (в плане своих долгов и обязательств). Скрепя сердце, большинство предприятий нехотя уважают профсоюзы. Более крупные МСП (малые и средние предприятия) имеют структуры, которые могут взаимодействовать с активностью профсоюзов, а некоторые МСП хотят активно работать с профсоюзами; более мелкие МСП имеют меньше возможностей и склонности к работе с профсоюзами.



предприятиях, и мы в Великобритании признаем, что ЕС укрепляет необходимость участия работников и их представителей в принятии управленческих решений, что способствует воспитанию в трудящихся совместной ответственности, однако этого не произошло в Великобритании, где влияние профсоюзов, степень общения и сотрудничества трудящихся и профсоюзов все больше подрывается. По всей видимости, закрепленный в польском законодательстве подход поощряет чувство удовлетворенности, участия и творчества. Несмотря на свой вклад в стратегическое развитие организации, уменьшение стресса и предотвращение конфликтов, данный закон, однако, не предусматривает каких-либо конкретных избирательных механизмов для найма представителей трудящихся, а посему их трудовые отношения не имеют какой-либо конкретной защиты, что приводит к ситуации, когда руководство продвигает своего собственного предпочтительного кандидата на эту роль, и не приветствует кандидатов, предпочитаемых работниками или их профсоюзами.

Создается впечатление, что советы предприятий не имеют широкой популярности в Польше и обладают еще меньшей защищенностью, чем представители работников. Однако европейские советы предприятий представляются более популярными среди членов, потому что они связаны с эпизодическими командировками и чувством более широкого понимания причастности организации; они набираются главным образом из числа членов профсоюзов, чье участие в совещаниях с руководством группы и членами профсоюзов от других государств обеспечивает их информацией, которая может быть полезна для переговорного процесса на местном уровне. По всей видимости, ключевым преимуществом является гармонизация оплаты и условий труда с другими странами, а также большее чувство причастности.

Добровольное инспектирование места работы - явление в Британии редкое. Большая часть инспекций рабочего места и выявления соответствия нормативным требованиям осуществляется правительственными департаментами посредством установленных законодательством механизмов.

Случаи участия представителей профсоюзов в наблюдательных советах и правлениях все так же редки, несмотря на предвыборные заявления Терезы Мэй.

Что касается компетенции профсоюзов, ВФП предоставляет обширную программу обучения профсоюзов посредством своего Образовательного фонда, доступную для просмотра на <https://user-tkb9xx.cld.bz/GFTU-Education-in-Action-2017-2018>. Мы согласны с точкой зрения Польши на то, что профсоюзы являются добровольными и независимыми организациями трудящихся, призванными представлять их, защищать их права, профессиональные и социальные интересы, и что профсоюзы действуют на основании своих уставов и независимо от работодателей, государственной администрации, местных самоуправлений и других организаций, и когда речь заходит о коллективных правах и интересах, профсоюзы представляют всех работников, независимо от их членства. И, напротив, в вопросах, касающихся отдельных лиц, профсоюзы представляют права и интересы своих членов. Однако если не являющийся членом работник запросит у профсоюза представления, последний может защищать права и интересы такого работника в споре с работодателем.

У молодых работников в Великобритании меньше понимания преимуществ членства в профсоюзах.

Мы полностью согласны с выводами доклада по Польше, позволяющими утверждать, что профессиональные союзы являются наиболее важной и эффективной формой участия трудящихся, и что профсоюзы имеют решающий голос, когда речь заходит о тяжелых условиях на рабочем месте, внутреннем регулировании, взаимоотношениях на рабочем месте и вознаграждении. Соглашение между британскими работодателями, сотрудниками и представляющими их профсоюзами вносится в Соглашение о признании профсоюза, которое заключается в самом начале отношений такого работодателя и профсоюза, и которое защищает права некоторых профессиональных организаторов рабочего места, например, представителя по охране труда и технике безопасности, представителя профсоюза по обучению и секретаря отделения компании.

В докладе по Эстонии вызвало удивление то, что только 5% работающего населения входят в профсоюзы. Понятно, что при такой низкой плотности членов влияние профсоюзов ослаблено, и это наиболее заметно на примере крупных работодателей и государственных ведомств.

Вполне очевидно, что активисты признают и ясно дают понять, что профсоюзы являются единственной силой, которая может противостоять работодателям и правительству в решении социально-экономических вопросов, и существует четкая необходимость в построении профсоюзного членства для улучшения уровня жизни.

В докладе по Латвии содержится всеобъемлющее резюме по законодательству, касающемуся представления сотрудников и компетентности профсоюзов, а также явно наблюдаются механизмы защиты, прописанные в законодательстве. Интересно, что существуют три различных уровня представительства (полномочные представители работников, профсоюзов и европейских советов предприятий). Мы согласны с выводом, что в отношении прав на проведение консультаций, заключения коллективных договоров и урегулирования споров профсоюзы могут рассматриваться как наиболее эффективная модель поддержки и представительства сотрудников.

Кроме того, создается впечатление, что в Литовской Республике права работника, законные интересы и их защита также установлены международными трудовыми конвенциями, правовыми актами ЕС, правовыми актами Литовской Республики, правительственными постановлениями, распоряжениями Министерства социального обеспечения и труда, коллективными договорами.





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 a 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 company<sup>1</sup>. 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"> <li>• to request and receive from the employer information regarding the current economic and social situation of the undertaking, and possible changes thereto;</li> <li>• to receive information in good time and consult with the employer before the employer takes such decisions as may affect the interests of employees;</li> <li>• to take part in the determination and improvement of work remuneration provisions, working environment, working conditions and organisation of working time;</li> <li>• to enter the territory of the undertaking, as well as to have access to workplaces;</li> <li>• to hold meetings of employees in the territory and premises of the undertaking; and</li> <li>• to monitor how regulatory enactments, the collective agreement and working procedure regulations are being observed in employment legal relationships.</li> </ul> | <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"> <li>• Employee trade union, on behalf of which the body of official of the trade union, authorised under the Articles of Association thereof, is operating;</li> <li>• Representatives authorised by employees, who are elected by voting of employees of the enterprise.</li> </ul> |



|                                  |  |  |  |
|----------------------------------|--|--|--|
| 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><b>Trade union shall:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• represent the rights and interests of an employee with regard to the employer;</li> <li>• participate in conclusion of collective agreements with the employer in order to ensure better living and work conditions;</li> <li>• provide free legal aid to members on settlement of employment legal relationship, work protection and social economical issues;</li> <li>• educate members on the issues of labour law, work protection and social economical issues;</li> <li>• provide an opportunity to establish and use credit unions, unemployment and other social risk insurance funds;</li> <li>• provide information on the activities of trade unions in Latvia and abroad;</li> <li>• 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.</li> </ul> | <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](http://www.gftu.org.uk)) which was founded in 1899 by the British Trade Union Congress ([www.tuc.org.uk](http://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.

Подробная информация | To find out more, visit:



[www.bastun.nu](http://www.bastun.nu)



[www.bslf.eu](http://www.bslf.eu)



[www.balticoa.org](http://www.balticoa.org)



[www.bspc.net](http://www.bspc.net)



[www.cbss.org](http://www.cbss.org)



[www.theglobaldeal.com](http://www.theglobaldeal.com)



Warszawa 2017



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



Участие работников в  
Польше, Литве, Латвии,  
Эстонии и Великобритании

