



Partycypacja
pracownicza w Polsce,
Litwie, Łotwie, Estonii
i w Wielkiej Brytanii







SPIS TREŚCI:

1. Podsumowanie i wnioski	4
2. Sytuacja w Polsce. Formy partycypacji pracowniczej w Polsce	7
3. Partycypacja pracowników: formy reprezentacji w Republice Litewskiej	14
4. Sytuacja w Łotwie	18
5. Sytuacja w Estonii	24
6. Brytyjski punkt widzenia	26

1. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

W dynamicznie rozwijającym i zmieniającym się świecie, Unii Europejskiej potrzebna jest inteligentna i zrównoważona gospodarka, sprzyjająca włączeniu społecznemu. Jednym z przydatnych narzędzi do realizacji tego celu jest zwiększanie roli partycypacji pracowniczej i dialogu społecznego, prowadzonego pomiędzy pracownikami i ich przedstawicielstwami a pracodawcą.

Nie ulega wątpliwości, że w ten sposób można osiągnąć lepsze rezultaty w uzyskaniu wzrostu zatrudnienia oraz zwiększeniu produktywności i spójności społecznej. Zaangażowanie pracowników w procesy decyzyjne przedsiębiorstwa i umożliwienie wpływania na podejmowane decyzje, które ich dotyczą, integruje załogę oraz zwiększa poczucie odpowiedzialności za losy firmy, a także pozwala znaleźć zrównoważone i odpowiedzialne wewnątrzzakładowe rozwiązania.

W krajach uczestniczących w projekcie „Europa 2020 i Region Morza Bałtyckiego” (Polska, Litwa, Łotwa, Estonia, Wielka Brytania) istnieje wiele form przedstawicielstwa pracowniczego, które jednakże w różnym stopniu są wykorzystywane w ramach partycypacji pracowniczej.

Charakterystyczne, iż eksperci z wszystkich pięciu wyżej wymienionych krajów w swych raportach dot. partycypacji pracowniczej opracowanych w 2016 r. wskazali na **związki zawodowe** jako najefektywniejszy model wsparcia i reprezentacji pracowników. Posiadają one zaplecze eksperckie, doświadczonych działaczy oraz poparcie społeczne, bazujące na historii, tradycji oraz dokonaniach związków zawodowych. Związki zawodowe są najważniejszą formą przedstawicielstwa pracowniczego, niezagrożoną przez inne podmioty funkcjonujące w zakładzie pracy. Analizując systemy prawne poszczególnych państw uczestniczących w projekcie można stwierdzić, iż organizacje związkowe posiadają najszerze uprawnienia spośród wszystkich przedstawicielstw pracowniczych.

Mają prawo do rokowań zbiorowych w celu zawierania źródeł prawa pracy, takich jak układy zbiorowe pracy, regulaminy i porozumienia, regulujących wiele kwestii pracowniczych. Posiadają również szereg praw w sferze indywidualnego prawa pracy, w szczególności w sprawach związanych z karami porządkowymi czy wypowiedzeniem (rozwiązaniem) umowy o pracę z pracownikiem. Warto zwrócić uwagę na oryginalne rozwiązanie prawne funkcjonujące na Łotwie, zgodnie z którym w razie braku zgody związku zawodowego na zwolnienie pracownika – członka związku, stosunek pracy może ulec przerwaniu jedynie w drodze postępowania sądowego. W Polsce funkcjonuje podobna ochrona stosunku pracy, ale tylko w odniesieniu do wskazanych uchwał zarządu organizacji związkowej członków związku (zwolnienie pracownika bez zgody zarządu związku co prawda odnosi swój skutek, ale może być skutecznie podważone przez pracownika w postępowaniu sądowym).

Problemem w działalności związków zawodowych jest małe uzwiązkowienie (5% Estonia, 12% Polska, 15% Litwa), co bezpośrednio wpływa na ograniczone możliwości oddziaływania na pracodawcę i treść podejmowanych decyzji. W raportach zgodnie podkreślano, iż należy opracować i przeprowadzić odpowiednio skonstruowane kampanie, które pokażą związki zawodowe w pozytywnym i nowoczesnym świetle, a to może przełożyć się na wzrost uzwiązkowienia. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż siła związków zawodowych, a tym samym możliwości partycypacyjne są w największym stopniu uzależnione od liczebności organizacji związkowych.

Przeszkodą w rozwoju organizacji związkowych jest również niechęć młodych ludzi do angażowania się w działalność związkową. Powstaje w związku z tym konieczność opracowania nowatorskich strategii i kampanii nakierowanych na osoby młode, które często nie zdają sobie sprawy z korzyści, jakie niesie ze sobą członkostwo w związku zawodowym.

Należy również zmieniać podejście pracodawców do roli i funkcji związków zawodowych, gdyż – jak podkreślano w raportach krajowych – wielu z nich podejmuje wzmoczone próby obniżenia znaczenia konsultacji, współpracy i partycypacji pracowniczej. W dalszym ciągu w wielu przedsiębiorstwach związki zawodowe traktowane są jako zbędne przedstawicielstwo pracownicze, którego istnienie pociąga za sobą jedynie dodatkowe obowiązki pracodawcy. Zdaniem uczestników projektu, należy zatem zmieniać ten stan rzeczy poprzez pokazywanie szeregu korzyści, jakie można uzyskać poprzez wprowadzanie do zakładów pracy zasad partycypacji pracowniczej i ich rozwijanie.

Przeszkodą w rozwoju ruchu związkowego jest również tzw. „czarny PR”, ukazujący związki zawodowe w sposób negatywny. Charakterystycznym jest, że zwłaszcza w czasie akcji podejmowanych przez związki zawodowe, w mediach zaczynają pojawiać się informacje szkalujące wizerunek związków, co w zamierzeniu ma osłabić poparcie społeczne, a tym samym siłę wystąpień związkowych.

Kolejną formą reprezentacji pracowniczej są **przedstawiciele pracowników**. Pełnią oni istotną rolę w Polsce oraz na Łotwie. Posiadają daleko idące uprawnienia, z pewnymi ograniczeniami w stosunku do praw związków zawodowych, np. nie mogą zawierać układów zbiorowych pracy oraz innych porozumień w zbiorowym prawie pracy. Nie mają również uprawnień w sferze indywidualnego prawa pracy. Przedstawiciele pracowników funkcjonują tylko w zakładach pracy, w których nie ma organizacji związkowych.

Generalnie co do tej formy przedstawicielstwa pracowniczego istnieją duże zastrzeżenia. W Polsce podnosi się, że nie do końca są oni realnymi przedstawicielami pracowników. Często bowiem zdarza się, że arbitralnie wybiera ich pracodawca a swą działalnością wspierają rozwiązania jednostronnie narzucone przez właściciela firmy.

Uczestnicy projektu wskazali również na **rady pracowników**, czyli rodzaj organu reprezentacji pracowniczej, przewidzianego w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/14/WE z dnia 11 marca 2002 roku, ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej. Unia Europejska w swym dążeniu do wspierania dialogu społecznego oraz szerszej partycypacji pracowniczej wskazała na konieczność tworzenia rad pracowników, nawet w sytuacji istnienia w danym zakładzie pracy związku zawodowego.

Analizując opracowania krajowe należy stwierdzić, iż rady pracowników nie są popularne wśród pracowników. W Wielkiej Brytanii i w Estonii poza międzynarodowymi korporacjami instytucja ta praktycznie nie jest znana. Na Łotwie w ogóle ich nie ma. Na Litwie nazywane są radami zakładowymi i działają jedynie w tych zakładach pracy, w których nie funkcjonują organizacje związkowe. W Polsce ich liczba nie przekracza kilkuset, a skuteczność działania jest bardzo niska. Rady pracowników praktycznie w żadnym stopniu nie przyczyniły się więc do wzmocnienia partycypacji pracowniczej. Być może spowodowane jest to „obcością” tej formy dla systemów prawnych naszych państw, a także brakiem historii i tradycji oraz niechęcią pracowników do zaangażowania się w prowadzenie tego typu działalności.

Zasadną jest zatem teza, iż lepiej w procesie budowania silnej partycypacji pracowniczej wykorzystywać zakorzenione w świadomości społecznej formy reprezentacji, jakimi są w szczególności związki zawodowe, niż konstruować dużą liczbę modeli reprezentacji pracowniczej. Wprowadza to bowiem niepotrzebny chaos, również w sferze prawnej, co w szczególności jest widoczne w Polsce. Zdarzają się bowiem przypadki rywalizowania w zakładzie pracy rady pracowników ze związkiem zawodowym, co negatywnie wpływa na jakość dialogu społecznego. To również pokazuje, iż lepszym kierunkiem działania jest maksymalizacja działania wybranych przedstawicielstw pracowniczych typu związki zawodowe, czy – na poziomie międzynarodowym – europejskie rady zakładowe, niż działać na rzecz tworzenia nowych, nieznanych wcześniej podmiotów, niejednokrotnie kolidujących uprawnieniami z już istniejącymi organizacjami. Idea wzmocnienia partycypacji pracowniczej poprzez rady pracowników poniosła zatem fiasko. W żadnym z państw uczestniczących w projekcie rady pracowników nie przyjęły się i de facto odgrywają w zakładach pracy marginalną rolę.

Inaczej natomiast należy ocenić **europejskie rady zakładowe (ERZ)**, które zaczynają odgrywać coraz ważniejszą rolę w dialogu prowadzonym na poziomie międzynarodowym, ze skutkami odnoszonymi się również do poziomu zakładowego.

ERZ stanowią formę systemu informacyjno-konsultacyjnego w przedsiębiorstwie o zasięgu ponadnarodowym, działającym na obszarze Unii Europejskiej. ERZ służą przede wszystkim przekazywaniu przedstawicielom pracowników informacji, dotyczących wszystkich istotnych aspektów funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz konsultowaniu przez zarząd centralny decyzji mających wpływ na sytuację pracowników w wymiarze ponadgranicznym. Decyzje te dotyczą najczęściej zmian organizacyjnych, przeniesienia produkcji, zamknięcia linii produkcyjnych itp. W skład ERZ zazwyczaj wchodzi przedstawiciele reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych. W Polsce są one wysoko oceniane, gdyż poza uzyskaniem potrzebnych informacji na wczesnym etapie, wzmocniają związki zawodowe w rozmowach z lokalnymi zarządami oraz zwiększają tzw. pozytywną kulturę korporacyjną.

Są również znakomitym forum do wymiany dobrych praktyk oraz zawierania ponadnarodowych porozumień, traktujących jednakowo wszystkich pracowników, niezależnie od miejsca wykonywania pracy. W ten sposób powoli następuje harmonizacja wysokości zarobków i warunków pracy pomiędzy różnymi krajami, jak i zostaje zwiększona świadomość wzajemnych powiązań.

ERZ pozytywnie są oceniane także na Litwie, gdyż dostarczają pracownikom potrzebnych informacji oraz pomagają wpływać na decyzje zarządów firm. Na Łotwie ERZ funkcjonują głównie w branżach budownictwa, handlu i przemysłu. Nie są one jednak rozpowszechnione i generalnie można odnotować brak świadomości co do korzyści, jakie są związane z ich funkcjonowaniem.

W Estonii jest zupełnie inna sytuacja, gdyż w systemie prawnym nie ma ustawy o ERZ, a dyrektywy unijne nie stanowią w praktyce podstawy do ich działania. W Wielkiej Brytanii, podobnie jak w przypadku rad pracowników, ERZ funkcjonują jedynie w międzynarodowych korporacjach i stąd brak szczegółowej wiedzy na temat implementacji stosownych dyrektyw unijnych. Wydaje się zatem, iż warto zwłaszcza w tej sferze prowadzić dalszą współpracę na rzecz wymiany doświadczeń oraz wiedzy praktycznej, związanej z funkcjonowaniem ERZ i ich możliwego wpływu na losy przedsiębiorstwa.

W państwach uczestniczących w projekcie funkcjonują jeszcze inne formy przedstawicielstwa pracowniczego jak np. osoba zaufania do spraw bezpieczeństwa pracy (Łotwa) czy przedstawiciele pracowników w zarządzie i radzie nadzorczej firmy (Polska). Nie odgrywają one jednak większej roli w partycypacji pracowniczej.

Generalnie w raportach zgodnie wskazywano, iż istnieje konieczność wzmocnienia siły związków zawodowych jako głównego podmiotu uczestniczącego w procesie partycypacji pracowniczej. Wiąże się to przede wszystkim z koniecznością zwiększenia uzwiązkowienia, ale także z potrzebą nieustannego kształcenia działaczy związkowych w sferze wiedzy ekonomicznej, prawnej, jak i negocjacyjnej. Można również zastanowić się nad potrzebą szerszej działalności związków zawodowych, również poprzez uczestnictwo w wyborach do samorządów lokalnych, a nawet władz państwowych. Zasiadanie w tego typu organach pomaga w wypełnianiu celów i zadań, jakie stoją przed organizacjami związkowymi.

W ocenie uczestników projektu, pozazwiązkowi przedstawiciele pracowników wykazują się niskimi kompetencjami i zaangażowaniem. Nie gwarantują oni właściwego poziomu ochrony praw i interesów pracowniczych, a tym samym ich wkład w rozwój partycypacji pracowniczej jest znikomy.



2. SYTUACJA W POLSCE.

FORMY PARTYCYPACJI PRACOWNICZEJ W POLSCE

Nie ulega wątpliwości, iż zaangażowanie pracowników w proces zarządzania zakładem pracy jest konieczną konsekwencją rozwoju przemysłowego i demokratyzacji stosunków społecznych¹. Unia Europejska od wielu lat wzmacnia udział pracowników i ich przedstawicieli w zarządzaniu przedsiębiorstwem i kształtowanie współodpowiedzialności za losy firmy w celu samorealizacji, zaangażowania, zwiększenia kreatywności i rozwoju całej organizacji, a także eliminowania stresu i przeciwdziałania konfliktom.

Polskie prawo przewiduje wiele form partycypacji pracowniczej. Wśród najważniejszych przedstawicielstw pracowniczych w pierwszej kolejności należy wymienić **związki zawodowe**, których zasady funkcjonowania określone są w kilku ustawach, w szczególności w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1881). Mają one bezpośredni wpływ na zarządzanie zakładem pracy poprzez prawo uzgadniania wewnętrzzakładowych aktów prawnych, takich jak: regulaminy pracy, wynagradzania, premiowania, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, układy zbiorowe pracy, porozumienia w sprawie zwolnień grupowych i wiele innych porozumień, opartych na przepisach prawa pracy. Mogą wyrazić zgodę na zawieszanie prawa zakładowego, w całości lub w części, maksymalnie na okres do 3 lat (nie mogą być zawieszane przepisy powszechnie obowiązujące). Związek zawodowy reprezentuje również pracowników w sprawach indywidualnych, czynnie uczestnicząc w procesie oceny zasadności działań pracodawcy (wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę, nakładanie kar porządkowych). Organizacje związkowe kierują społeczną inspekcją pracy w firmie, a także mogą posiadać swych przedstawicieli w innych organach przedstawicielskich, np. w komisjach socjalnych, radach pracowników, europejskich radach zakładowych. Oceniając posiadane przez związek zawodowy uprawnienia można stwierdzić, iż żadne inne przedstawicielstwo pracownicze w Polsce nie ma analogicznych czy chociażby zbliżonych praw w systemie prawa pracy.

Dość szerokie kompetencje w zakresie zbiorowego prawa pracy w firmie mają **przedstawiciele pracowników**, wybierani w tych zakładach pracy, w których nie działają związki zawodowe. Przedstawiciele pracowników uczestniczą w procesie ustalania warunków pracy (m.in. negocjują systemy i rozkłady czasu pracy, uzgadniają regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, mają prawo do wyrażania zgody na zawieszanie prawa zakładowego). Nie mają natomiast żadnych uprawnień w zakresie indywidualnego reprezentowania pracowników. W przypadku gdy w firmie powstanie organizacja związkowa, działalność przedstawicieli pracowników ulega zakończeniu – nie mają oni już żadnej legitymacji do prowadzenia dalszych swych prac. Partnerem dla pracodawcy staje się w takiej sytuacji nowo powstały związek zawodowy. W Polsce instytucja ta wzbudza dość dużo kontrowersji, gdyż nie ma w prawie zapisanego trybu wybierania przedstawicieli pracowników oraz nie posiadają szczególnej ochrony stosunku pracy. Zdarza się, że są wskazywani bezpośrednio przez pracodawcę, a tego typu przypadki dodatkowo wzmacniają nieufność co do rzeczywistego charakteru tego typu przedstawicielstwa pracowniczego.

Jako kolejną formę partycypacji pracowniczej w Polsce należy wymienić **rady pracowników**. Działają one w oparciu o przepisy ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550). Mają one przede wszystkim prawo do uzyskiwania informacji i prowadzenia z pracodawcą konsultacji. Rady pracowników nie mają żadnych „twardych” uprawnień, nie mogą uzgadniać z pracodawcą aktów prawnych, określających prawa i obowiązki pracowników. Ich wpływ na sytuację pracowników nie jest więc zbyt istotny. Rady pracowników nie cieszą się zbyt dużą popularnością w zakładach pracy. Ich liczba jest bardzo mała i w rezultacie nie stanowią one realnego postępu w rozwijaniu zasad partycypacyjnych w firmach.

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

Dość ważnym instrumentem w prowadzeniu dialogu społecznego są **europejskie rady zakładowe (ERZ)**. Zasiadają w nich przede wszystkim przedstawiciele związków zawodowych, którzy poprzez spotkania z zarządem centralnym oraz związkowcami z innych państw uzyskują ważne informacje, które mogą pomóc w negocjacjach na poziomie lokalnym. W Polsce można zaobserwować tendencję wzrostu znaczenia ERZ, gdyż praktyka wielokrotnie pokazała, że udział w pracach tego organu wzmacnia siłę związku zawodowego, również poprzez koordynację działań z innymi organizacjami związkowymi z pozostałych państw, w których dany koncern ma fabryki. Na poziomie ERZ zapadały już rozstrzygnięcia, które wiązały pracodawcę w stosunku do wszystkich fabryk i zatrudnionych w nich pracowników (np. nagrody świąteczne, bonusy produkcyjne).

Istotną formą partycypacji jest **społeczna inspekcja pracy**, działająca na zasadach przewidzianych w ustawie z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. z 2015 r., poz. 567). Jest ona kierowana przez związki zawodowe, a jej główne zadania to: kontrolowanie przestrzegania przepisów w zakładzie pracy, kontrolowanie stanu budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz branie udziału w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Pracodawca jest zobowiązany zapewnić społecznym inspektorom pracy odpowiednie warunki realizacji ich zadań oraz ponosić koszty ich funkcjonowania.

W niektórych firmach, głównie tych z udziałem Skarbu Państwa, pracownicy zachowali prawo wyboru swych **przedstawicieli do rady nadzorczej i zarządu**. Zazwyczaj funkcję tę pełnią związkowcy, którzy w ten sposób uzyskują dodatkowy wpływ na treść decyzji zapadających na poziomie władz spółki.

Kompetencje związków zawodowych

Związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i społecznych. Jest on niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji.

W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej. W sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Na wniosek pracownika niezrzeszonego związek zawodowy może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy.

Związek zawodowy jest najważniejszym przedstawicielstwem pracowniczym, wyposażonym w polskim porządku prawnym w szerokie uprawnienia. Należą do nich w szczególności:

- prawo negocjowania i uzgadniania praktycznie wszystkich wewnątrzzakładowych aktów prawnych, w tym: regulaminów pracy, wynagradzania, premiovania, zakładowego funduszu świadczeń społecznych, porozumień w sprawie zwolnień grupowych, warunków wykonywania telepracy, układów zbiorowych pracy;
- prawo prowadzenia z pracodawcą sporu zbiorowego, zgodnie z ustawą z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2015 r., poz. 295). W jego ramach związek zawodowy jest uprawniony do prowadzenia rokowań, mediacji, a także przeprowadzenia strajku. W Polsce spory zbiorowe w zakładzie pracy mogą prowadzić jedynie związki zawodowe – żadne inne przedstawicielstwo pracownicze nie może korzystać z tego prawa;
- prawo reprezentowania pracownika w jego sprawach indywidualnych – dotyczy to opiniowania zamiaru pracodawcy co do pogorszenia warunków pracy i płacy danemu pracownikowi lub zamiaru wypowiedzenia albo rozwiązania umowy o pracę. Związkowcy mogą się podjąć praktycznie każdej sprawy indywidualnej, w tym obrony pracownika przez sądem pracy;
- prawo uzyskiwania wszelkich informacji od pracodawcy niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej;
- prawo do posiadania w firmie pomieszczenia oraz urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania działalności związkowej;

- prawo do zwolnień doraźnych, a więc czynności wynikających z pełnionej przez daną osobę funkcji związkowej, która nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W zależności od liczebności związku zawodowego, członkom jego zarządu służy również prawo do tzw. zwolnienia stałego, a więc zwolnienia na pełen etat lub na godziny związkowe, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia;
- prawo negocjowania warunków zwolnień grupowych w zakładzie pracy. Tryb współdziałania z pracodawcą umożliwia organizacji związkowej uniknięcie takich zwolnień lub ich ograniczenie, a także pozwala na uzyskanie lepszych warunków dla zwalnianych pracowników;
- w praktyce związki zawodowe negocjują i uzgadniają wiele porozumień, również nie opartych na przepisach prawa (np. programy dobrowolnych odejść). Pracodawcy cenią bowiem zgodę związków zawodowych na dokonanie danych czynności – wówczas jest większe zaufanie pracowników do podjętych decyzji i w większym stopniu pracownicy godzą się z nimi.

Prawo przewiduje, iż związkowcy poprzez uchwały swojego zarządu mogą uzyskać szczególną ochronę stosunku pracy, wówczas przez okres kadencji oraz rok po jej upływie, pracodawca nie może zwolnić takiej osoby z pracy, chyba że uzyska na to zgodę zarządu związku zawodowego. Jest to zatem dość istotne zabezpieczenie dla działacza związkowego, który wykonując swoje zadania może narazić się pracodawcy.

Związki zawodowe w Polsce przykładają dużą uwagę do szkoleń i utrzymywania kontaktów międzynarodowych, zwłaszcza w ramach ERZ. Dbają o swoje zaplecze merytoryczne, gdyż w negocjacjach niezmiernie ważni są eksperci (prawnicy, ekonomiści), którzy służą związkowcom swoją wiedzą. Poprawiają również ofertę dla pracowników, która powinna być nowoczesna, merytoryczna i zachęcająca do wstąpienia do danej organizacji.

Rady pracowników

Implementacja do polskiego porządku prawnego dyrektywy 2002/14/WE z dnia 11 marca 2002 r., ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej była procesem długim i dość trudnym.

W trakcie rozmów uzgodnieniowych pojawiały się bowiem rozbieżności w oczekiwaniach co do kształtu rad pracowników, których wprowadzenie do zakładów pracy przewidywała ww. dyrektywa. Wskazywano, iż funkcje rad pracowników pełnią de facto związki zawodowe, mające długoletnią historię i zaufanie wśród pracowników jako naturalne przedstawicielstwo załogi w zakładzie pracy i w związku z tym nie ma potrzeby wprowadzania dodatkowego podmiotu. Organizacje związkowe argumentowały z kolei, że wprowadzenie rad pracowników może doprowadzić do rozbitcia przedstawicielstwa załogi oraz skutkować powstaniem napięć i rywalizacji pomiędzy nowym podmiotem a związkami zawodowymi.

W efekcie doprowadziło to do ponad rocznego opóźnienia w dostosowaniu polskiego prawa do przedmiotowej dyrektywy. Ostatecznie uchwalona w dniu 7 kwietnia 2006 r. ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550) wprowadziła do zakładów pracy nieznanie wcześniej przedstawicielstwo pracownicze pod nazwą „rady pracowników”.

Mogą one funkcjonować u pracodawców wykonujących działalność gospodarczą i zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Z początku rada pracowników była de facto obsadzona przez związki zawodowe, lecz później – w wyniku orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego – uprawnienie do wskazania kandydatów i wyboru jej członków otrzymali wszyscy pracownicy zakładu pracy.

W świetle przepisów omawianej ustawy, rada pracowników w składzie 3, 5 lub 7 członków (w zależności od liczby pracowników zatrudnionych w danym zakładzie pracy) może funkcjonować obok związków zawodowych. Jej członkowie posiadają szczególną ochronę stosunku pracy, co oznacza, iż bez zgody rady pracowników pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem w okresie jego członkostwa w radzie pracowników, a także nie może jednostronnie zmienić warunków pracy i płacy na niekorzyść takiego pracownika (kadencja wynosi 4 lata).

Uprawnienia rady pracowników, w porównaniu do praw związków zawodowych, są znacznie słabsze i dotyczą:

- 1) pozyskiwania informacji od pracodawcy:
 - a) w zakresie działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;
 - b) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;
 - c) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia;
- 2) prowadzenia konsultacji w dobrej wierze oraz z poszanowaniem interesów stron w celu osiągnięcia porozumienia, w sprawach wymienionych w pkt b i c powyżej. Pracodawca nie ma więc obowiązku konsultowania działalności i sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa.

Pracodawca nie musi uwzględniać stanowiska rady pracowników, która ponadto nie ma żadnych uprawnień do zawierania w zakładzie pracy tzw. źródeł prawa pracy, a więc aktów normatywnych kształtujących prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawcy. Rada pracowników nie może zatem wykonywać praw właściwych dla związku zawodowego w sytuacji, gdy organizacji związkowej w danym zakładzie pracy nie ma.

Oceniając funkcjonowanie rad pracowników w Polsce należy stwierdzić, iż nie spełniły one zakładanej roli i póki co nie ma szans na ich upowszechnienie. Ich niewielka liczba wskazuje, że nie zyskały one popularności wśród pracowników, którzy nie przekonali się do nowego podmiotu i generalnie nie są zainteresowani jej utworzeniem i działaniem.

Rady pracowników nie stały się w Polsce konkurencją dla związków zawodowych. Co więcej, charakterystyczne jest, iż rady pracowników w których zasiadają związkowcy działają o wiele lepiej i skuteczniej od rad „niezwiązkowionych”. Związane jest to z tym, iż działacze związkowi posiadają wiedzę i doświadczenie oraz są przygotowani do działania na rzecz pracowników. Ponadto związki zawodowe posiadają zaplecze i wsparcie eksperckie, których pomoc w tego typu sprawach jest często nieodzowna.

Europejskie rady zakładowe

W Polsce od 1 maja 2004 r. obowiązuje ustawa o europejskich radach zakładowych (Dz. U. z 2012 r., poz. 1146), która stanowi ważny dokument w rozwoju dialogu społecznego, prowadzonego na poziomie międzynarodowym, jak i zakładowym.

Europejskie rady zakładowe (ERZ), z uwagi na globalizację i rosnącą liczbę międzynarodowych korporacji, stają się dla polskich związków zawodowych coraz ważniejszym narzędziem dialogu społecznego. Dość szybko zauważono bowiem, iż możliwość prowadzenia dialogu na poziomie zarządu centralnego danej firmy otwiera przed związkowcami nowe możliwości, zwłaszcza w zakresie pozyskiwania istotnych informacji dla dialogu prowadzonego na poziomie zakładowym. W wielu kluczowych sprawach dla pracowników, takich jak zwolnienia grupowe, przeniesienie produkcji czy zamknięcie fabryki, decydujący głos należy do zarządu centralnego, a nie zarządu lokalnego w Polsce, który staje się jedynie wykonawcą decyzji zapadających w centrali firmy. Informacje te związkowcy otrzymują z odpowiednim wyprzedzeniem, co umożliwia podjęcie stosownych działań w zakładzie pracy.

Wśród pozytywnych ERZ w Polsce wymienia się m.in.:

- podniesienie wiedzy załogi na temat koncernu i zamierzonych działań władz centralnych,
- pozyskanie na wczesnym etapie przydatnej wiedzy przez związkowców na rzecz prowadzenia negocjacji z lokalnymi władzami firmy,
- ułatwiają kontakty ze związkowcami w innych państwach, a to ułatwia prowadzenie wspólnych akcji czy wymianę dobrych praktyk,

- zwiększając tzw. pozytywną kulturę korporacyjną – większa kultura prawna, wzajemny szacunek do swych uprawnień, bardziej partnerskie traktowanie przedstawicielstwa pracowniczego,
- posiadanie przedstawiciela w ERZ daje możliwość kontrolowania autorytarnych zapędów miejscowej kadry menadżerskiej.

Problemem w działalności ERZ jest przede wszystkim brak tzw. twardych uprawnień, a więc możliwości np. uzgadniania z zarządem centralnym porozumień czy układów ramowych (ponadnarodowych) dla całego przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowych. Wydaje się, iż możliwość taka byłaby użyteczna w celu ustalania warunków pracy i płacy zbliżonych do siebie w całej firmie, co odpowiadałoby zasadzie równego traktowania w zatrudnieniu, a także przeciwdziałałoby dumpingowi socjalnemu i dyskryminacji pracowników.

Ponadto w wielu przypadkach ERZ nie ma realnego wpływu na decyzje podejmowane przez zarząd centralny. Często zdarza się, że proces informowania i konsultowania odbywa się już po podjęciu przez zarząd centralny decyzji w danej sprawie.

Inne formy partycypacji pracowników

Polskie prawo pracy przewiduje również inne formy partycypacji pracowniczej w zakładzie pracy. Istnieje bowiem duża ilość przedsiębiorstw, w których nie funkcjonują związki zawodowe czy rady pracowników. Spośród innych form partycypacji najważniejszymi są:

- **przedstawiciele pracowników** – w tych zakładach, w których nie działają organizacje związkowe, przedstawicielami załogi są osoby wybrane przez pracowników w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Mają oni istotne uprawnienia stanowiące – mogą negocjować z pracodawcą i zawrzeć porozumienie dotyczące np. wydłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy nawet do 12 miesięcy, wprowadzenia ruchomego czasu pracy, zawieszenia przepisów prawa pracy, wprowadzenia przerywanego systemu pracy, nietworzenia funduszu świadczeń socjalnych lub określenia wysokości odpisu na ten fundusz. Oceniając uprawnienia przedstawicieli pracowników należy stwierdzić, że z zakresem swych praw znajdują się oni w polskim systemie partycypacyjnym na drugim miejscu, za związkiem zawodowym. Praktyka polegająca na wybieraniu tych osób w wielu przypadkach samodzielnie przez pracodawcę budzi jednak wątpliwości co do ich wizerunku rzeczywistych reprezentantów praw i interesów pracowniczych. Od kilku lat trwają rozmowy w Radzie Dialogu Społecznego nad usytuowaniem przedstawicieli pracowników i katalogiem uprawnień, a także trybem ich wyboru i objęcia ochroną stosunku pracy;
- **społeczny inspektor pracy (SIP)** – osoba wybrana na SIP w pierwszej kolejności ma dołożyć starań, aby zakład pracy zapewniał bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz właściwą ochronę uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy. W tym celu ma prawo wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy, może żądać od kierownika zakładu pracy oraz od pracowników informacji oraz okazania dokumentów w sprawach wchodzących w zakres jego działania, a także jest uprawniony do wydania kierownikowi zakładu pracy, w formie pisemnej, zalecenia usunięcia w określonym terminie stwierdzonych uchybień. Mimo że społeczna inspekcja pracy jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe, ma reprezentować interesy wszystkich pracowników, zarówno tych zrzeszonych, jak i niezrzeszonych w organizacjach związkowych;
- **komisje pojednawcze** – tworzone są w zakładzie pracy do pozasądowego rozstrzygania sporów wynikłych ze stosunku pracy. Komisję pojednawczą powołują wspólnie pracodawca i zakładowa organizacja związkowa, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – pracodawca, po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników. W jej skład najczęściej wchodzi przedstawiciele obu stron z wyłączeniem: osoby zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy, głównego księgowego, radcy prawnego oraz osoby prowadzącej sprawę osobowe, zatrudnienia i płac. Sprawowanie obowiązków członka komisji pojednawczej jest funkcją społeczną. Członek komisji pojednawczej zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w pracach komisji. W Polsce komisje pojednawcze w minimalnym stopniu są wykorzystywane w zakładzie pracy do rozwiązywania indywidualnych sporów między stronami.

Przyczyny są różne: przekonanie o nieskuteczności tego trybu, powszechny zwyczaj oddawania spraw do sądu pracy czy też brak wiedzy o stosownych zapisach Kodeksu pracy. Nie mniej jednak warto pamiętać, że ugodowe zakończenie sporów ze stosunku pracy, jest dla stron stosunku pracy mniej czasochłonne i mniej kosztowne;

- **rada pracownicza** – organ przedsiębiorstwa państwowego, który posiada w zakładzie pracy bardzo szerokie kompetencje. Radę pracowniczą przedsiębiorstwa wybierają pracownicy przedsiębiorstwa w wyborach powszechnych, bezpośrednich i równych, w głosowaniu tajnym. Należy jednak zaznaczyć, że w obliczu prowadzonej od 1989 roku komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, ten rodzaj przedstawicielstwa pracowniczego powoli zanika. Warto również pamiętać, że rada pracownicza nie jest radą pracowników – są to zupełnie różne przedstawicielstwa pracownicze, z innym usytuowaniem i odmiennymi kompetencjami;
- **przedstawiciele pracowników w radzie nadzorczej i zarządzie firmy** – ta forma partycypacji pracowniczej jest przewidziana przede wszystkim dla firm z udziałem Skarbu Państwa (spółkach powstałych w wyniku komercjalizacji przedsiębiorstwa państwowego). Pracownicy mogą powołać nawet do 4 swych przedstawicieli do rady nadzorczej oraz 1 członka zarządu, jeżeli średnioroczne zatrudnienie w spółce wynosi powyżej 500 pracowników. Na „pracowniczych” członkach rady nadzorczej i zarządu spoczywa szczególny obowiązek poszukiwania rozwiązań, które godziłyby interes akcjonariuszy i spółki z interesem pracowników. Zasiadanie w organach spółek daje wiele uprawnień przewidzianych w kodeksie spółek handlowych i statucie spółki – z tego powodu ta forma partycypacji pracowniczej jest bardzo wysoko oceniana przez pracowników i organizacje związkowe;
- **komisja socjalna** – pozaustawowy organ powoływany w zakładzie pracy w celu wspomaganie realizacji polityki zakładowego funduszu socjalnego. W jego skład, obok reprezentantów pracodawcy, wchodzi przedstawiciele związków zawodowych, a także przedstawiciele załogi. Współdecydują oni o dysponowaniu środkami funduszu socjalnego, tj. udzielaniu pomocy socjalnej, zapomóg, zasiłków, itp. W praktyce ich rola jest niezwykle istotna, gdyż pomoc świadczona z funduszu socjalnego jest ważna dla pracowników, zwłaszcza tych z najniższymi zarobkami;
- **komisje antymobbingowe** – w ostatnich latach w Polsce przykładą się dużą uwagę do posiadania w zakładzie pracy polityki antymobbingowej. W jej ramach najczęściej funkcjonuje komisja antymobbingowa – w jej skład wchodzi przedstawiciele pracodawcy i pracowników, a także osoby wybrane wspólnie przez strony (przeważnie niezależny ekspert niebędący pracownikiem pracodawcy);
- **mąż zaufania** – powołuje się go w niektórych zakładach pracy. Przede wszystkim ma pomagać w rozwiązywaniu konfliktów w zakładzie pracy, w szczególności w zakresie mobbingu i dyskryminacji.

Podsumowanie

Oceniając przyjęte w Polsce rozwiązania prawne można stwierdzić, iż najważniejszą i najskuteczniejszą formą partycypacji pracowniczej są związki zawodowe. Prawo gwarantuje im istotne i ważne uprawnienia w zakresie zbiorowego, jak i indywidualnego prawa pracy.

Głos związku zawodowego jest decydujący przy wprowadzaniu wewnętrzzakładowych aktów prawnych, takich jak regulaminy pracy czy wynagradzania. Pracodawca jest zobowiązany w wielu kwestiach prowadzić dialog społeczny z przedstawicielami organizacji związkowych, konsultować i uzgadniać wiele spraw dotyczących zakładu pracy i zatrudnionych pracowników.

Organizacje związkowe posiadają możliwość swobodnego działania w zakładzie pracy, w oparciu o szereg uprawnień przewidzianych w ustawie o związkach zawodowych (pomieszczenie, urządzenia techniczne, zwolnienia doraźne i stałe, składki związkowe).

W sferze działania niezwykle ważnym zagadnieniem jest gwarancja właściwej ochrony stosunku pracy działaczom związkowym, którzy z uwagi na swoją działalność mogą być poddani presji i naciskom ze strony pracodawcy. Stąd zapis w prawie związkowym, iż pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może zwolnić pracownika szczególnie chronionego (najczęściej jest nim członek zarządu organizacji związkowej).

Związki zawodowe w Polsce mają również silne umocowanie w świadomości społecznej i cieszą się sporym zaufaniem. Poziom umiarkowania nie odbiega od średniej wysoko rozwiniętych krajów należących do OECD (około 11 – 12%). Problemem jest jednak to, że w dalszym ciągu w dużej ilości firm jest trudno założyć organizację związkową, głównie ze względu na obawy pracowników o swoje miejsce pracy i możliwe reperkusje ze strony pracodawcy.

Porównując uprawnienia związków zawodowych do innych przedstawicielstw pracowniczych widać wyraźnie, że w polskim systemie prawnym ustawodawca stawia organizacje związkowe na pierwszym miejscu i nie wydaje się, aby to miało się zmienić. Fiasko rad pracowników pokazuje, iż wprowadzanie jakiegokolwiek innego, nowego przedstawicielstwa pracowniczego do zakładu pracy, działającego niezależnie od związków zawodowych, nie przyniesie oczekiwanego rezultatu w postaci wzmocnienia dialogu społecznego.

W warunkach polskich można pokusić się o wniosek, iż tylko organizacje związkowe mają możliwości najskuteczniejszego i najlepszego wdrażania zasad partycypacji pracowniczej.

W ramach tego działania oczywiście mogą i wręcz muszą korzystać z pomocy innych przedstawicielstw – w pierwszej kolejności z możliwości prawnych i faktycznych, jakie mają ERZ.

Przed związkami zawodowymi stoi wiele wyzwań – w pierwszej kolejności zahamowanie spadku umiarkowania, reaktywacja autonomicznych źródeł prawa pracy (w szczególności układów zbiorowych pracy, które nie cieszą się popularnością wśród pracodawców) czy też działania na rzecz wzmocnienia reprezentatywnych organizacji związkowych. Niezwykle ważną kwestią jest również poprawa polskiego prawa pracy, które w wielu miejscach jest niejasne, a to umożliwi stosowanie rozbieżnych interpretacji. Działania te odbywają się wielopłaszczyznowo, od Rady Dialogu Społecznego po zasiadanie w składzie Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy.

Organizacje związkowe muszą również przykładać dużą uwagę do edukacji swoich członków i pracowników, gdyż tylko w ten sposób będą w stanie skutecznie i sprawnie wykonywać swe ustawowe zadania, a także poprawiać swój wizerunek jako nowoczesnych i merytorycznych organizacji, które są w stanie być równorzędnym partnerem w negocjacjach zakładowych i ponadzakładowych.



3. PARTYCYPACJA PRACOWNIKÓW: FORMY REPREZENTACJI W REPUBLICE LITEWSKIEJ

Prawa i interesy prawne pracowników oraz sposoby ich ochrony w Republice Litewskiej (RL) zapewniają konwencje międzynarodowe, akty prawne Unii Europejskiej, ustawodawstwo Republiki Litewskiej, regulacje rządowe, rozporządzenia Ministra Ubezpieczeń Społecznych i Pracy oraz układy zbiorowe. W celu zapewnienia przedstawicielstwa pracowników została przyjęta Ustawa RL o Związkach Zawodowych (2003 r.) i Ustawa RL o Radach Zakładowych (2004 r.). W ramach wdrożenia Dyrektywy 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady Europejskiej z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (Dz. U. 2009 L 122, s. 28–44), została przyjęta przez Republikę Litewską ustawa:

- o europejskiej radzie zakładowej (2011 r.), a od 2003 roku obowiązuje Ustawa RL
- o bezpieczeństwie i higieny pracy oraz Dyrektywa 2002/14/WE ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej, a także Kodeks Pracy Republiki Litewskiej.

Formy uczestnictwa pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem: bezpośrednia i pośrednia.

- **Bezpośrednie uczestnictwo pracowników**, gdy poszczególni pracownicy biorą udział w procesie decyzyjnym przedsiębiorstwa. Na przykład udział pracowników w wynikach przedsiębiorstwa poprzez system premiowy lub akcje przedsiębiorstwa.
- **Pośrednie uczestnictwo pracowników lub poprzez przedstawicielstwo**. Obejmuje zbiorową reprezentację interesów w procesie decyzyjnym przedsiębiorstwa (udział związków zawodowych działających w organach zarządzających przedsiębiorstwem lub w organach nadzorczych; komitetów zakładowych i innych stałych organów przedstawicielskich).

Zgodnie z ustawodawstwem litewskim, zbiorowe interesy pracowników mogą reprezentować następujące instytucje: związek zawodowy, rada zakładowa, europejska rada zakładowa; w poszczególnych przypadkach można delegować przedstawicieli z poszczególnych zakładów pracy, instytucji, organizacji do reprezentowania branżowych związków zawodowych.

Ten sposób reprezentowania zdarza się bardzo rzadko. W ustawie o radach zakładowych przewidziana instytucja przedstawiciela pracowników dla zakładów pracy zatrudniających mniej niż 20 pracowników (Ustawa Republiki Litewskiej o radach zakładowych), w Litwie nie przyjęła się. Mimo, iż mają spełniać to samo zadanie – reprezentować pracowników i chronić ich interesy, jednak różnią się ich uprawnienia, tryb utworzenia, niektóre cechy działania.

Opinię przedstawicieli pracowników uwzględnia się w następujących przypadkach:

- zatwierdzanie wykazów obowiązków pracowników na stanowiskach zajmowanych drogą konkursu i regulaminów konkursów, z wyjątkiem przedsiębiorstw państwowych i samorządowych,
- ustalanie regulaminu egzaminu kwalifikacyjnego,
- zatwierdzanie harmonogramu pracy (pracy zmianowej)
- zatwierdzanie ustaleń Pracowniczego komitetu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- dyskusja nad układem zbiorowym i jego sporządzenie,
- w innych przypadkach określonych w ustawach i regulacjach prawnych.

Zbiorowe reprezentowanie interesów pracowników w szerokim pojęciu obejmuje:

- Informowanie,
- Konsultacje,
- Negocjacje zbiorowe,

- Udział pracowników w organach zarządzających przedsiębiorstwem, w których podejmowane są decyzje dotyczące zarządzania przedsiębiorstwem.

Informowanie – to jednostronne zobowiązanie pracodawcy do przekazywania pracownikom informacji związanej z pracą, sprawami socjalnymi i ekonomicznymi.

Konsultacja – to obustronne zobowiązanie dające prawo przedstawicielom pracowników do przedstawienia pracodawcy własnego zdania.

Podstawa prawna informowania i konsultowania

Dyrektywa 2002/14/WE ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej. **Artykuł 47 litewskiego kodeksu pracy** reguluje kwestie dotyczące informowania i konsultowania.

Zatwierdzone przez Radę Trójstronną Republiki Litewskiej zalecenia „W sprawie przekazywania minimalnej informacji dla pracowników w kwestiach socjalnych i gospodarczych w zakładach przemysłowych i usługowych”, którą powinien przekazywać pracodawca, w celu zapewnienia równoważnych negocjacji nad układem zbiorowym.

Przedstawicielom pracowników powinno być zapewnione:

Informacja gospodarcza na temat danych handlowych przedsiębiorstwa (sprzedaży rynkowej grupy towarów, eksportu, kluczowych konkurentów, miejsca firmy na rynku);

Dane finansowe (sprzedaż, dochody, kapitał obrotowy, zysk netto, inwestycje firmy, koszty reklamy, wypłacone dywidendy, podział zysku);

Informacja o zatrudnieniu (średnia roczna, liczba zatrudnionych w produkcji i administracji na stałe i czasowo), sprawy bhp, nowe technologie, doksztalanie zawodowe i inne.

Konsultacje odbywają się w następujących przypadkach:

- zwalniania grupy pracowników,
- przekształcania zakładu pracy,
- przeniesienia przedsiębiorstwa lub jego części,
- z innych powodów związanych ze zwalnianiem lub przenoszeniem pracowników.

Inne przypadki informowania i konsultowania można uwzględnić w układach zbiorowych albo w specjalnych aktach prawnych (w obszarze oświaty, medycyny). Udział pracowników we wdrażaniu zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest możliwy poprzez wyznaczenie przedstawicieli pracowników do spraw bhp do udziału w **komitetach bhp w zakładzie pracy** [dosł.: komitet bezpieczeństwa i zdrowia pracowników zakładu]. Przykładowe przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy ustanawia się z uwzględnieniem rodzaju działalności gospodarczej przedsiębiorstwa, ryzyka zawodowego i (lub) liczby zatrudnionych. W przedsiębiorstwach i urzędach państwowych oraz samorządowych komitety bhp nie muszą być zakładane. Te zadania wykonuje osoba wyznaczona przez kierownika instytucji lub urzędu.

Celem powołanych komitetów bhp i wyznaczonych przedstawicieli pracowników bhp jest zapewnienie przekazywania informacji, udzielanie konsultacji, polepszanie stanu bhp i zdrowia pracowników, organizowanie działań zapobiegawczych i ich wdrażanie, dbałość o środowisko pracy oraz kwestie nadzoru. Przedstawiciele pracowników w ramach wypełniania swoich obowiązków mają prawo udziału w ocenie ryzyka zawodowego, w planowaniu działań prewencyjnych oraz prawo zawiadamiania państwowej inspekcji pracy o naruszeniu zasad bhp, jeżeli pracodawca nie podejmuje działań w celu ich usunięcia, otrzymania wyczerpującej informacji od pracodawcy na temat bhp i ochrony zdrowia pracowników.

Kompetencje związków zawodowych

Związki zawodowe to organizacje dobrowolne, niezależne, samodzielne, reprezentujące i chroniące interesy pracowników w zakresie prawa pracy, wynagrodzenia, opieki socjalnej (ustawa RL o ZZ). Ważne jest to, że związki zawodowe, po spełnieniu odpowiednich wymagań Kodeksu Cywilnego, otrzymują osobowość prawną. To oznacza, że związek zawodowy, tak jak każda osoba prawna, ma ustaloną strukturę zarządzania, budżet, może też korzystać ze wszystkich praw przysługujących osobom prawnym, takich jak posiadanie majątku, przyjmowanie zobowiązań, przygotowywanie projektów ustaw. Oprócz tego, związki zawodowe mogą jednoczyć się pod względem branżowym lub terytorialnym. Zdobyć statusu osoby prawnej przez związek zawodowy świadczy o jego samodzielności i deklarowanej niezależności od pracodawcy lub innych organów. Związki zawodowe mogą zatrudniać specjalistów do swojej działalności, być powodem lub pozwany w sądzie. Poza tym, związki zawodowe mogą jednoczyć się pod względem branżowym lub terytorialnym.

Wyzwania:

- Przedstawiciele związków zawodowych wystarczająco dobrze znają aspekty prawne stosunku pracy, mimo to stale powinni się kształcić, wzbogacać wiedzę;
- Należy umieć uwzględniać finansowe, ekonomiczne wskaźniki przedsiębiorstwa, dlatego wskazane jest stworzenie potrzebnych warunków dla kształcenia wybranych pracowników.
- Związki zawodowe, posiadając bazy kształcenia oraz specjalistów w kwestiach związanych z prawem pracy i negocjacjami zbiorowymi, mają możliwość zaoferowania szkolenia dla członków rady zakładowej (tym bardziej, że finansuje pracodawca). W Litwie jest to wykorzystywane, lecz w niewystarczającym stopniu. W tej dziedzinie można byłoby działać szerzej, podnosić w ten sposób wizerunek związków zawodowych i dodatkowo zarabiać pieniądze.

Dobre zasady:

- Dla porównania sytuacji związków zawodowych i rad zakładowych, na przykład: aby regularnie podnosić kwalifikacje, w ciągu roku powinno się przeznaczyć na dokończenie nie mniej niż trzy dni, jeżeli umowa zbiorowa nie określa inaczej. Konkretnie terminy i warunki podnoszenia kwalifikacji są ustalane zgodnie z umową między radą zakładową a pracownikiem lub na podstawie umowy zbiorowej. Należałoby zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt prawny – członkowie rady zakładowej swoje obowiązki zazwyczaj pełnią w godzinach pracy. Na zebrania rady zakładowej i pełnienie innych obowiązków członkowie rady zakładowej przeznaczają co najmniej 60 godzin w ciągu roku, z wyjątkiem, gdy w umowie zbiorowej określono inaczej. Za ten czas przysługuje im średnie wynagrodzenie.
- Przedstawiciele pracowników podczas swojej kadencji w radzie zakładowej czy członkostwa w związku zawodowym nie mogą być zwolnieni z pracy z inicjatywy pracodawcy, gdy nie ma winy pracownika oraz bez wcześniejszej zgody organu reprezentującego pracowników.

Kompetencje organów reprezentujących pracowników niezrzeszonych w związkach zawodowych:

Rady zakładowe

Rada zakładowa działa tylko na terenie tego zakładu pracy, w którym została powołana. Radę zakładową tworzy się tylko w tym przypadku, gdy w zakładzie pracy nie ma działającego związku zawodowego i zebranie załogi pracowników nie przekazało funkcji reprezentacji i ochrony pracowników odpowiedniemu branżowemu związkowi zawodowemu (art. 3, cz. 1 Ustawa RL o radach zakładowych 3 str. 1 d.). Przedsiębiorstwo, niezależnie od tego czy ma filie, przedstawicielstwa lub inne jednostki, może powołać tylko jedną radę zakładową.

Żadne zjednoczenia rad nie są możliwe, nie mogą one posiadać osobowości prawnej, dlatego są uznawane tylko jako pewien organ działający w przedsiębiorstwie, utworzony z inicjatywy pracowników i będący reprezentantem ich praw. Należy pamiętać, iż **rada zakładowa może być utworzona tylko wtedy, jeżeli w zakładzie pracy nie ma działającego związku zawodowego** i zebranie załogi pracowników, nie przekazało funkcji reprezentacji i ochrony pracowników odpowiedniemu branżowemu związkowi zawodowemu. Prawdopodobnie ten przepis wprowadzono w celu uniknięcia podwójnej reprezentacji pracowników zakładu, jednocześnie oddając pierwszeństwo związkowi zawodowemu, jako podmiotowi silniejszemu i mniej zależnemu od pracodawcy.

W zakładzie, który zatrudnia **mniej niż 20 pracowników**, funkcję rady zakładowej pełni wybrany podczas zebrania załogi, **przedstawiciel pracowników**. Zebranie pracowników zakładu jest prawnie uznawane wówczas, gdy bierze w nim udział nie mniej niż połowa zatrudnionych. Przedstawiciel pracowników podlega wszystkim przepisom niniejszej ustawy, innych ustaw i aktów prawnych oraz układów zbiorowych, regulujących prawa, obowiązki i gwarancje rad zakładowych i jej członków.

Europejska Rada Zakładowa

Od 2011 roku obowiązuje ustawa Republiki Litewskiej o europejskich radach zakładowych, która reguluje działalność tych instytucji.

Pracownicy przedsiębiorstw o zasięgu europejskim otrzymują wystarczającą informację i mają możliwość uczestniczenia w procesie podejmowania decyzji, które ich dotyczą, nawet wtedy, jeżeli nie są one podejmowane w państwie członkowskim, w którym wykonują pracę.

- Kierownicy koncernów o zasięgu europejskim, zawsze dostarczają pracownikom wyczerpujących informacji na temat podejmowania decyzji.
- Europejskie Rady Zakładowe dają pracownikom formalną strukturę konsultacji, umożliwiają zdobycie wiedzy na temat rozwoju przedsiębiorstwa, planowanych zmianach, stwarzają możliwości przekazywania propozycji i uwag oraz pomagają wpływać na decyzje zarządu.
- Rozwiązania i procesy korporacyjne, które są przyjmowane i wykonywane z udziałem pracowników, mogą mieć pozytywny wpływ na organizację.
- Europejskie Rady Zakładowe są organem instytucjonalnym zapewniającym uczestnictwo pracowników.

Europejska Rada Zakładowa Litwy została uregulowana w odrębnej ustawie IX–2031, która weszła w życie z dniem 19 lutego 2004 r. Dyrektywa 2009/38/EC została wdrożona 22 czerwca 2011 r. po zmianie ustawy o Europejskiej Radzie Zakładowej.

Podsumowanie. Co dla związków zawodowych jest najważniejsze i dlaczego?

Członkostwo w litewskich związkach zawodowych sięga zaledwie 15 procent. Podstawowy cel – podnieść poziom uzwiązkowienia. Bardzo mało mamy sektorowych układów zbiorowych. Główne negocjacje zbiorowe odbywają się na poziomie lokalnym – w zakładach, urzędach, organizacjach. Na poziomie krajowym negocjuje się w sprawie minimalnego wynagrodzenia.

Jednym z najważniejszych zadań bieżącego roku – nie pozwolić na liberalizację Kodeksu Pracy. Obecnie **litewskie związki zawodowe** dążą do uprawomocnienia kryteriów reprezentywności. Jednak po trudnym ustaleniu tych kryteriów ze związkami zawodowymi propozycje „utknęły” w Sejmie Republiki Litewskiej. Kryterium reprezentatywności jest bardzo ważne, ponieważ w przedsiębiorstwach, urzędach, organizacjach często działa nie jeden, a kilka związków zawodowych.

Liberalizacja strajków. Do tej pory prawo do strajku w naszym kraju było bardziej teoretyczną, a nie praktyczną możliwością. Chcąc stworzyć pracownikom większą możliwość obrony ich praw, należałoby zupełnie zmienić procedury organizowania strajku, które obecnie należą do najbardziej skomplikowanych w UE, i związki zawodowe właśnie dążą do zmiany tego stanu.

4. SYTUACJA W ŁOTWIE

1. Partycypacja pracowników:

Forma	Ustawodawstwo	Decyzje/prawa	Wyjaśnienie
Przedstawiciele pracowników w przedsiębiorstwie	Ustawa pracy artykuł 10.	<p>Przedstawiciele pracowników wykonujący swoje obowiązki mają następujące prawa:</p> <ul style="list-style-type: none">• domagać się i otrzymywać od właściciela przedsiębiorstwa informacji o aktualnym stanie ekonomicznym i socjalnym przedsiębiorstwa oraz o możliwych zmianach w tych zakresach,• otrzymywać na czas informacje od pracodawcy odnośnie podejmowania takich decyzji, które mogą dotyczyć interesów pracowników oraz konsultować z pracodawcą te decyzje;• uczestniczyć w określaniu i ulepszaniu warunków płac, środowiska pracy oraz organizacji czasu pracy;• wchodzić na teren przedsiębiorstwa oraz mieć dostęp do stanowisk pracy;• organizować zebrania pracowników na terenie i w pomieszczeniach przedsiębiorstwa;• nadzorować, jak w prawnych stosunkach pracy są przestrzegane przepisy prawa, umowa zbiorowa oraz przepisy porządku pracy.	<p>Pracownicy przedsiębiorstwa dokonują obrony swoich praw oraz interesów socjalnych, ekonomicznych i zawodowych bezpośrednio lub przez przedstawicieli pracowników. Przedstawicielami pracowników według tej ustawy są:</p> <ul style="list-style-type: none">• Związek zawodowy pracowników, w imieniu którego działa upoważniona w jego statucie instytucja związku zawodowego lub osoba na odpowiednim stanowisku;• Uprawnoczeni przez pracowników przedstawiciele, którzy zostali powołani podczas głosowania pracowników przedsiębiorstwa.

Związki zawodowe	Ustawa o związkach zawodowych	<p>Cel związku zawodowego – zwracać uwagę na potrzeby pracowników, osiągnąć stały wzrost ich dochodów, obrona praw pracy oraz zapewnianie takich gwarancji socjalnych, które sprzyjają wolnemu i wszechstronnemu rozwojowi osobowości.</p> <p>Związek zawodowy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • reprezentuje prawa oraz interesy pracownika w relacjach z pracodawcą; • uczestniczy w zawieraniu umów zbiorowych z pracodawcą, żeby zapewnić leprze warunki pracy i życia; • udziela członkom bezpłatną pomoc prawną odnośnie prawnych stosunków pracy, bezpieczeństwa pracy oraz w rozwiązywaniu spraw socjalno–ekonomicznych; • edukuje członków w kwestiach praw pracy, bezpieczeństwa pracy oraz sprawach socjalno– ekonomicznych; • daje możliwość tworzenie kas oszczędnościowo – kredytowych, funduszy zabezpieczających na wypadek bezrobocia lub innych zagrożeń socjalnych; • udziela informacji dotyczących działalności związków zawodowych na łotwie i w innych krajach świata; • daje możliwość uczestnictwa w działaniach związkowych, szkoleniach, kursach, seminariach oraz w innych aktywnościach, a także spotkania się z podobnie myślącymi osobami na łotwie i zagranicą. 	1. punkt artykułu 110. Ustawy o pracy przywidiuje, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi – członkowi związku zawodowego – bez odpowiedniej, wcześniej uzyskanej zgody ze strony związku zawodowego, z wyjątkiem przypadków, które są określone w pierwszej części artykułu 47. oraz punktach 4, 8 i 10 pierwszej części artykułu 101. Ustawy o pracy.
Europejskie rady zakładowe	Ustawa dot. konsultowania i informowania pracowników spółek komercyjnych oraz grup spółek komercyjnych, które działają na poziomie Unii Europejskiej	Prawa do informacji i konsultacji pracowników spółek komercyjnych oraz grup spółek komercyjnych, które działają na poziomie Unii Europejskiej są zapewniane przez Europejskie rady zakładowe lub przez wyznaczenie innego trybu informowania i konsultowania pracowników spółek komercyjnych oraz grup spółek komercyjnych, które działają na poziomie Unii Europejskiej.	Informacje przedstawicielom pracowników należy udzielać bez opóźnienia, oraz we właściwy sposób i w odpowiednim zakresie, żeby to pozwalało im na dokonanie wszechstronnej oceny możliwego wpływu oraz, gdy zajdzie taka potrzeba, przygotować się na konsultacje z kierownictwem spółek komercyjnych oraz grup spółek komercyjnych, które działają na poziomie Unii Europejskiej. Konsultacje z przedstawicielami pracowników należy przeprowadzać z odpowiednim wyprzedzeniem, tak, żeby umożliwiać im, zgodnie z otrzymanymi podczas konsultacji informacjami, w rozsądnym terminie wyrażenie opinii, przy tym nie ograniczając obowiązków kierownictwa.

2. Kompetencje związków zawodowych w partycypacji

Zgodnie z artykułem 1. Ustawy o związkach zawodowych, związki zawodowe są niezależnymi organizacjami społecznymi, które wyrażają, przedstawiają i bronią interesów oraz praw pracy i socjalnych swoich członków. Związki zawodowe działają zgodnie z Ustawą o związkach zawodowych, innymi przepisami prawa Republiki Łotewskiej oraz statutami związków zawodowych działających w Republice Łotewskiej, a także przestrzegając zasad i norm, które zostały zawarte w Powszechnej deklaracji praw człowieka oraz w innych paktach i konwencjach międzynarodowych.

Można tworzyć związki zawodowe według zawodów, branż lub terytorialnie. Ich struktura, forma działania i sposób założenia jest określany przez statuty przyjęte przez same związki zawodowe i Ustawę o związkach zawodowych. Istotne, że dla założenia związku zawodowego jest wyznaczona minimalna liczba członków – 50 członków lub nie mniej niż jedna czwarta zatrudnionych w przedsiębiorstwie, instytucji, organizacji, zawodzie lub w branży. Jednak w rzeczywistości pracownicy mają możliwość założenia własnej jednostki strukturalnej – przedstawicielstwa – także z mniejszą liczbą członków. Zgodnie z artykułem 5. Ustawy o związkach zawodowych, związek zawodowy w swoich statutach może przewidzieć sposób stworzenia jednostek strukturalnych, oraz to, w jaki sposób jednostka strukturalna może uzyskać status osoby prawnej. Zgodnie z większością statutów członków Wolnej Konfederacji Związków Zawodowych Łotwy (LBAS), w przedsiębiorstwie, w którym nie ma organizacji związkowej, nie mniej niż 3 pracowników na wspólnym zebraniu może podjąć decyzję o założeniu organizacji związkowej.

Związki zawodowe posiadają takie same uprawnienia i obowiązki jak umocowni przez pracowników przedstawiciele, z wyjątkiem przypadków, kiedy umowa zbiorowa jest zawierana w ramach branży lub określonego terytorium (w przypadku zawierania porozumienia ramowego).

Przy zawieraniu umów zbiorowych związki zawodowe na Łotwie uczestniczą na trzech poziomach:

- 1) Poziom przedsiębiorstwa. Jest zawierana przez związek zawodowy przedsiębiorstwa lub umocowanych przez pracowników przedstawicieli z przedsiębiorstwem;
- 2) Poziom branży. Umowę zbiorową branży lub branżowe porozumienie ramowe zawiera zgodnie z 18. artykułem Ustawy o pracy, pracodawca, grupa pracodawców, organizacja pracodawców lub zrzeszenie organizacji pracodawców ze związkiem zawodowym pracowników lub związkiem (konfederacją) związków zawodowych, jeżeli strony porozumienia ramowego mają odpowiednie kompetencje lub gdy prawa do zawierania porozumień ramowych zostały przydzielone w statutach tych związków (konfederacji). Na Łotwie istnieje dwa rodzaje porozumień ramowych:
 - a. Zwyczajne. Obowiązujące tylko dla tych pracodawców, którzy zawarli porozumienia ramowe oraz ich pracowników.
 - b. Ogólnie obowiązujące. Są zawierane tylko wtedy, gdy członkowie organizacji zrzeszających pracodawców zatrudniają co najmniej 50% pracowników danej branży lub gdy obroty towarów lub usług przekraczają 60% całych obrotów towarów lub usług w danej branży. Jest to wiążące dla wszystkich pracodawców w danej branży po opublikowaniu w dzienniku „Latvijas Vēstnesis”.
- 3) Poziom ogólnokrajowy. Obecnie na Łotwie nie ma umowy zbiorowej na tym poziomie. Istotną instytucją na Łotwie jest Trójstronna Narodowa Rada Współpracy. Jest to trójstronna ogólnokrajowa instytucja dialogu społecznego na Łotwie, w której działają wyznaczeni przedstawiciele rządu, konfederacji pracodawców Łotwy oraz Wolej Konfederacji Związków Zawodowych Łotwy.

Celem Rady jest wspieranie współpracy pomiędzy rządem, pracodawcą a organizacją pracowników (związkiem zawodowym) na poziomie ogólnokrajowym, zapewniając skoordynowane, odpowiadające interesom całego społeczeństwa i państwa rozwiązywanie problemów rozwojowych, socjalno – ekonomicznych, które zapewnią stabilność socjalną i wzrost poziomu dobrobytu w państwie.

Przepisy o Trójstronnej narodowej radzie współpracy przywidują, że Radę tworzy równa liczba wyznaczonych przez strony uczestniczące przedstawicieli. Każda ze stron uczestniczących deleguje dziewięciu przedstawicieli, to oznacza, że w radzie działa 9 reprezentantów związków zawodowych.

W ramach systemu instytucjonalnego Trójstronnej narodowej rady współpracy działa 7 rad, które zajmują się określonym zakresem tematycznym:

- Rada opieki zdrowotnej;
- Rada bezpieczeństwa socjalnego;
- Rada spraw pracy;
- Rada wykształcenia zawodowego i zatrudnienia
- Rada rozwoju regionalnego
- Rada spraw środowiska
- Trójstronna rada współpracy w sprawach transportu, komunikacji oraz informatyki

4) Pozazwiązkowe kompetencje reprezentacji pracowników w partycypacji:

a. Rady pracowników (works councils)

Na Łotwie nie ma Rad pracowników.

b. Europejskie Rady Zakładowe

Zgodnie z informacjami przekazanymi przez organizacje członkowskie Wolnej Konfederacji Związków Zawodowych na Łotwie istnieje doświadczenie w zakładaniu Europejskich rad zakładowych w branżach budownictwa, handlu i przemysłu.

Sytuacja na Łotwie związana z Europejskimi radami zakładowymi (ERZ):

- ERZ są mało rozpowszechnione
- nie ma spółek matek
- 98% stanowią małe i średnie przedsiębiorstwa
- doświadczenie w uczestniczeniu ERZ
- brak świadomości odnośnie korzyści
- brak rzeczywistego uczestnictwa w podejmowaniu decyzji finansowych.

c. Inne formy partycypacji pracowników

- **Osoba zaufania do spraw bezpieczeństwa pracy.** Jest to regulowane przez Przepisy Rady Ministrów Nr 427 „Sposób wybierania i działania osoby zaufania”. Osoba zaufania jest osobą wybraną przez zatrudnionych, która przechodziła określone przez przepisy Rady Ministrów szkolenie i reprezentuje interesy zatrudnionych w zakresie bezpieczeństwa pracy.

Osoba zaufania ma prawo:

- » swobodnie wyrażać uzasadnioną opinię zatrudnionych, a także swoją opinię na temat organizacji i wdrażania systemu bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie;
- » domagać się, aby pracodawca podejmował działania ochrony pracy oraz zgłaszać propozycje uregulowań, których przestrzeganie pomoże zapobiec ryzyku lub zmniejszyć ryzyko dla bezpieczeństwa i zdrowia zatrudnionych;
- » zaproponować pracodawcy zawarcie porozumienia odnośnie bezpieczeństwa pracy, uczestniczyć w negocjacjach na temat umowy zbiorowej odnośnie zapisów i zmian dotyczących bezpieczeństwa pracy;
- » mieć dostęp do miejsc pracy zgodnie z przepisami obowiązującymi w przedsiębiorstwie.

W umowie zbiorowej mogą zostać przywidziane dodatkowe prawa dla osób zaufania biorąc pod uwagę interesy zatrudnionych.

- Na Łotwie jest możliwa partycypacja pracowników w zarządzaniu finansowym przedsiębiorstwa. To określa i reguluje „Ustawa o zarządzaniu spółek kapitałowych i udziałów kapitałowych osoby publicznej” oraz „Ustawa handlowa”.

Są dwa rodzaje partycypacji pracowników:

- 1) Udział – udziały pracownicze (employee stock).
 - przeznaczone dla państwowych i prywatnych spółek akcyjnych
 - BRAK przewidzianych praw uczestnictwa w zarządzaniu działalnością gospodarczą
 - BRAK prawa do głosu
 - BRAK prawa otrzymywania kwoty likwidacyjnej
 - BRAK ulgi podatkowej
 - Brakuje świadomości o „wartości dodanej”
 - niski poziom wiedzy o instrumentach finansowych.
- 2) Uczestnictwo w zysku – bonusy motywacyjne, schematy emerytalne i ubezpieczeniowe.

Stanowisko związków zawodowych, że jest

- potrzeba:
 - ramy ustawodawstwa
 - ulg podatkowych
 - konsultacji finansowych
- dopuszczane tylko razem z partycypacją w zarządzaniu przedsiębiorstwem i uczestnictwem w podejmowaniu decyzji;
- rola umowy zbiorowej.

3. Podsumowanie

Ustawodawstwo na Łotwie przewiduje trzy modele reprezentacji pracowników: osoby umocowane przez pracowników, związki zawodowe oraz ERZ.

Po ocenie modeli reprezentacji według ich praw, rodzajów w zakresie realizowania praw do informowania i konsultowania, zawierania umów zbiorowych i rozwiązywania sporów, można stwierdzić, że związki zawodowe można uznać za najbardziej skuteczny model dla pracowników przedsiębiorstw pracujących w przedsiębiorstwach działających na skalę krajową, jak i tych które działają na skalę międzynarodową. To można uzasadnić tym, że dla osób umocowanych przez pracowników przewidziany jest mniejszy zakres praw niż dla związków zawodowych. Na przykład, brak prawa domagania się udzielania zgody w przypadku zwolnienia pracownika (Gdy związek zawodowy nie udziela swojej zgody, zgodnie z czwartą częścią artykułu 110. Ustawy o pracy pracodawca może przerwać stosunek pracy jedynie w drodze sądowej). Odnośnie porównania związków zawodowych z ERZ, należy zaznaczyć, że mimo że ERZ skutecznie zapewniają prawa do informowania i konsultowania, to jednak nie zapewniają prawa do bycia poinformowanym i konsultowania się w sprawach dotyczących łotewskich przepisów prawa pracy. Także ERZ nie uczestniczy w rozwiązywaniu sporów indywidualnych i zbiorowych, z wyjątkiem, gdy te spory dotyczą władz centralnych. Związki zawodowe mają wszystkie możliwości dobrze orientować się w łotewskich przepisach prawa a także w aktualnościach dotyczących branży.

Mimo że w państwach Unii Europejskiej model rad pracowników jest bardzo popularny i uznawany za skuteczny na poziomie zakładu, nie można stwierdzić, że na Łotwie istnieje potrzeba ustanowienia takiego nowego modelu prawnego. Po pierwsze, jego założenie zwykle wiąże się z progiem minimalnej liczby pracowników – 5 pracowników na jednego członka rady – co wynosi taką samą liczbę pracowników, jak w przypadku przedstawiciela umocowanego przez pracowników na Łotwie. Przedstawiciele umocowani przez pracowników dokładnie tak samo jak członkowie rady pracowników, mogą otrzymywać informacje od kierownictwa i zaproszenia do konsultacji. Po drugie, kompetencje rad pracowników, w tym udzielanie zgody na zwolnienie pracownika, konsultowanie zmian w działalności przedsiębiorstwa, i tak już są przydzielane dla łotewskich związków zawodowych. Po trzecie, biorąc pod uwagę stosunkowo nie dużą liczbę mieszkańców Łotwy i nie dużą liczbę pracowników w łotewskich przedsiębiorstwach w porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej, można wątpić, czy jest potrzeba przywydywania tak dużej liczby różnych modeli reprezentacji na tak małą liczbę pracowników.

Przykłady w państwach członkowskich UE dowodzą, że nieduża liczba związków zawodowych aktywnie pracując jest w stanie zmobilizować dużą liczbę pracowników do obrony ich praw (na przykład do strajkowania). Można wywnioskować, że dla obrony praw nie trzeba nowych mechanizmów prawnych, lecz należy wzmacniać skuteczność istniejących. W związku z tym, jeżeli związki zawodowe przez zakres przewidzianych im praw obecnie są najskuteczniejszym modelem obrony praw pracowników, to należy podnosić skuteczność działalności i wpływu związków zawodowych, edukując pracowników o korzyściach, jakie oferują związki zawodowe. Dodatkowo należałoby ocenić uczestniczenie związków zawodowych w procesie tworzenia ERZ, co pomogłoby przyspieszyć utworzenie ERZ.



5. SYTUACJA W ESTONII

W Estonii w związkach zawodowych zrzeszonych jest zaledwie 5% ludności pracującej. Związki zawodowe zachowały się w dużych przedsiębiorstwach, gdzie pracuje duża liczba osób. Dlatego rola związków zawodowych w tworzeniu prawa i w życiu codziennym nie jest zbyt duża. Praca związków zawodowych podlega Ustawie o związkach zawodowych, na której podstawie działają. Podstawowym prawem związków zawodowych jest zawieranie układów zbiorowych, które regulują funkcjonowanie przedsiębiorstw.

Najważniejsze w umowach zbiorowych jest bezpieczeństwo i higiena pracy, wynagrodzenie, zabezpieczenie socjalne pracowników, urlopy, redukcje pracowników. W zakresie bezpieczeństwa pracy pracowników określone są warunki zatrudnienia – zapylenie, opary, warunki pracy, czas pracy w tej czy innej sytuacji, zestaw odzieży roboczej, w tym środki ochronne. Określone są również odszkodowania pieniężne, otrzymywane przez pracownika w przypadku urazów. W rozdziale o płacach ustalane jest wynagrodzenie pracownika i różne dodatki, które otrzymuje on podczas zatrudnienia: dodatek za pracę w nocy i wieczorem, wezwanie i praca poza godzinami pracy, wynagrodzenie za nadgodziny, wynagrodzenie za pracę w dni ustawowo wolne od pracy, wynagrodzenie za dyżury, wynagrodzenie za wyniki pracy w danym roku.

W zakresie zabezpieczeń socjalnych określone są różne zabezpieczenia, takie jak z tytułu śmierci pracownika, ślubu, narodzin dziecka, zasiłek szkolny, z tytułu choroby zawodowej, w dniu honorowego oddania krwi, dowóz do pracy.

W rozdziale poświęconym urlopom omawiamy dodatkowe urlopy w stosunku do normy państwowej. Przy redukcji etatów wyrażamy swoje zdanie na temat pracowników, podlegających redukcji i staramy się chronić pracowników ubogich i wielodzietnych lub pracowników dobrych.

Również na podstawie układów zbiorowych słuchamy relacji pracodawcy z wykonania postawionych zadań i planów na przyszłość. Pracodawca bierze pod uwagę opinię pracowników w tworzeniu planów na przyszłość. To oznacza, że jesteśmy w stałym kontakcie z pracodawcą w zakresie wszystkich kwestii dotyczących produkcji i należy stwierdzić, że pracodawca wsłuchuje się w opinię związków zawodowych.

Kompetencje udziału związków zawodowych w zarządzaniu przedsiębiorstwem są ustalone w układzie zbiorowym oraz w Ustawie o związkach zawodowych. Na podstawie układu zbiorowego przedstawiciele związków zawodowych uczestniczą w naradach zakładowych i warsztatowych, na których wypowiadają swoje zdanie w tej czy innej kwestii. Mówią także o braku swojej zgody na taką czy inną decyzję, jeśli stanowi ona zagrożenie dla pracownika lub jego zabezpieczeń socjalnych. Pomaga to w dużej mierze wstrzymać niezgodne z prawem działania pracodawcy lub zwrócić uwagę na naruszenia w zakresie przepisów BHP.

Związki zawodowe w Estonii biorą udział w wyborach do samorządów lokalnych i do Riigikogu — Rady Najwyższej Republiki Estonii. I to z dość pomyślnym wynikiem. W wielu miastach związkowcy są członkami Zgromadzeń Miejskich. Kilkukrotnie związkom udało się wprowadzić swoich członków również do Riigikogu. Członkowie związków zawodowych zajmują się w komisjach Zgromadzeń Miejskich kwestiami społeczno-gospodarczymi i wpływają na ogólny zarys polityki swoich miast.

Związki zawodowe są również reprezentowane w komisjach ds. sporów pracowniczych. Są to organy przedsądowe, które rozpatrują roszczenia pracowników wobec pracodawcy. Związki zawodowe w całej Estonii są w nich reprezentowane i chronią prawa pracownicze na podstawie przepisów prawa.

Związki zawodowe w Estonii są reprezentowane w Radzie ds. funduszu bezrobocia i kasy chorych, której przewodniczy Prezes Zarządu Centralnego Związku Związków Zawodowych Estonii Peep Peterson. W tych radach rozstrzygane są poważne kwestie dotyczące podatków od osób fizycznych, zasiłków chorobowych, świadczeń w przypadku urazów, zasiłków dla bezrobotnych, przekwalifikowania pracowników i wiele innych. I wszędzie słyszalny jest głos związków zawodowych. Związki zawodowe Estonii uczestniczą w wyborach Państwowego Pojednawcy.

Co drugi raz mają one prawo do wysuwania swojej kandydatury na stanowisko Państwowego Pojednawcy. A zatem, wszystko to, co określone jest przepisami prawa Republiki Estonii, jest spełniane bez zastrzeżeń.

Zwykli pracownicy — członkowie związku zawodowego — są objęci propagandą informacyjną. Na zebraniach mogą oni wносить sugestie lub poprawki do działań związków zawodowych. Mogą brać udział w komisjach ds. ochrony środowiska w przedsiębiorstwach, kandydować na radnych do zgromadzeń miejskich lub do Riigikogu, uzyskiwać informacje o operacjach finansowych związku zawodowego, mogą wybierać i być wybieranymi do organów związku zawodowego, mogą przeprowadzać kontrole wykonania decyzji podjętych na zebraniach. Ich podstawową pracą jest działalność w komisjach ds. ochrony środowiska oraz pełnienie funkcji radnych w zgromadzeniach miejskich. W komisjach do spraw ochrony środowiska zajmują się oni wszystkimi kwestiami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, od odzieży roboczej po dozowniki do mydła. W komisjach zgromadzeń miejskich decydują oni o kwestiach społeczno-gospodarczych, wpływających na status socjalny pracownika.

Rady pracownicze w Estonii istnieją tylko w międzynarodowych koncernach. Zazwyczaj przedstawicielstwo pracowników na szczeblu europejskim realizowane jest przez jedną osobę z każdego zespołu. Tam, gdzie jest związek zawodowy, przedstawicielstwo jest realizowane przez związek zawodowy. Tam, gdzie nie ma związku zawodowego, przedstawicielstwo jest realizowane przez pracowników. Posiedzenia rad pracowniczych odbywają się za granicą, w tym kraju, gdzie znajduje się siedziba główna lub w kraju, w którym pracuje większość pracowników koncernu.

Na spotkaniach rady rozpatrywane są kwestie natury ekonomicznej, takie jak rozwój przedsiębiorstwa, jego kosztorys, praca poszczególnych działów, praca za granicą i płatności za nią, redukcje etatów, przyszłość zwalnianych pracowników, stan sprzętu BHP. Zazwyczaj rady zbierają się 2 razy w roku lub, w miarę potrzeby, częściej. Przykładem jest General Electric – przy redukcji 6500 pracowników rada zbierała się 2 razy w miesiącu w ciągu 8 miesięcy. Jeśli członkowie rady i pracodawcy nie dojdą do porozumienia w kwestiach omawianych na spotkaniu, wówczas członkowie rady mogą złożyć pozew do sądu w celu rozstrzygnięcia danego problemu w drodze sądowej.

Zazwyczaj opinia rady jest informacyjna dla pracodawcy i nie zobowiązuje go do wykonania decyzji rady. Choć w zakresie wymiany doświadczeń i wiedzy rada jest nie do przecenienia. Tu można dowiedzieć się, co dzieje się u europejskich kolegów, jak udaje im się negocjować z pracodawcą w tym lub innym kraju, jak rozwiązywane są problemy redukcji etatów i jakie odszkodowania są wypłacane przy zwolnieniach.

Europejskie rady zakładowe w Estonii nie są powszechne. Ich po prostu nie ma. Tutaj można powiedzieć, że winny jest sam system prawa, ponieważ nie ma ustawy o europejskich radach zakładowych. A dyrektywy, które wydaje Unia Europejska nie działają, ponieważ nawet jeśli parlament ratyfikuje daną konwencję, to mało kto będzie chciał ją wdrożyć na miejscu. I tak mało kto będzie chciał wykaazać inicjatywę, ponieważ może go ona pozbawić miejsca pracy.

Pozostałe formy udziału pracowników w zarządzaniu produkcją w Estonii nie są powszechne. Tam, gdzie istnieją związki zawodowe, jest prowadzona jakakolwiek praca, zaś tam gdzie ich nie ma, pracownik zdany na jest na siebie i nie może uzyskać informacji, które są mu potrzebne. Sam musi uzyskiwać je z różnych źródeł. Bardzo często tego nie robi, ponieważ pracownik staje się apatyczny wobec wszystkiego, co nowe i nie potrzebuje nawet tych informacji.

Bardzo chcielibyśmy, aby było więcej aktywnych osób, ale życie pokazuje, że to tylko marzenia. Ludzie, nawet aktywni, boją się stracić pracę z powodu swojej aktywności.

Dziś trzeba mówić o tym, że związki zawodowe to jedyna siła, która może oprzeć się pracodawcom i rządowi w rozstrzygnięciu kwestii społeczno — gospodarczych dotyczących działalności człowieka. Jest jedyną siłą, która rozstrzyga kwestie bezpieczeństwa pracy, wynagrodzeń, urlopów, kwestie społeczne, płatności dla przedszkoli i szkół, imprez sportowych, rekreacji. Poprzez negocjacje z pracodawcą, związek zawodowy domaga się tego wszystkiego ogromnym wysiłkiem, często grożąc strajkiem. Ludzie, którzy są w związkach zawodowych wierzą w niego i idą za nim.

6. BRYTYJSKI PUNKT WIDZENIA

Wprowadzenie

Federacja Generalna Związków Zawodowych (ang. GFTU) to ciało zrzeszające 24 małe Brytyjskie Związki Zawodowe (www.gftu.org.uk). Federacja została założona w 1899 r. przez Brytyjski Kongres Związków Zawodowych (www.tuc.org.uk) i zajmuje się doradztwem oraz organizacją szkoleń dla mniejszych związków; pełni więc funkcję organizacji patronackiej, zaś należące do niej związki kierują się własnymi procesami demokratycznymi, wyznaczają własne cele polityczne i opracowują własną strategię.

W 1970 roku Federacja ustanowiła Fundusz Edukacyjny i zaangażowała się w transeuropejskie projekty, np. „Europa 2020 i Region Morza Bałtyckiego”, nawiązując współpracę ze związkami w różnych częściach Europy, mającą na celu wzmocnienie i zwiększenie efektywności związków.

W sprawie Brexitu Federacja nie zajęła stanowiska, jednakże podjęła działania mające na celu zwiększenie świadomości konsekwencji decyzji w tej kwestii, jak organizacja debat przedreferendalnych, na których rozważane były zalety i wyzwania, jakie niesłoby ze sobą zarówno pozostanie, jak i wyjście z Unii Europejskiej.

Federacja Generalna Związków Zawodowych brała udział w spotkaniu roboczym dla tego projektu, które zainicjowało projekt w lutym 2016, a następnie w szkoleniu w Wilnie w czerwcu, w Warszawie w sierpniu i w Rydze we wrześniu 2016. W marcu 2017 roku powstał raport z projektu.

W raporcie, skoncentrowanym na kontekście brytyjskim, głównie skupiono się na:

- 1) Zaangażowaniu pracowników i formach, jakie ono przybiera
- 2) Udziale i kompetencjach związków zawodowych
- 3) Udziale i kompetencjach pozazwiązkowych ciał reprezentujących pracowników:
 - a. Rady Zakładowe – jak wygląda implementacja Dyrektywy 2002/14/WE
 - b. Europejska Rada Zakładowa
 - c. Inne formy udziału pracowników i specyfika kraju.

1) Sytuacja w Wielkiej Brytanii

Według Kongresu Związków Zawodowych (ang. TUC), całkowita ilość związkowców (wliczając członków garstki organizacji niezarejestrowanych w Kongresie) wynosiła w 2015 roku 6.493.000, z czego 3.801.000 było zatrudnionych w sektorze publicznym i 2.692.000 w sektorze prywatnym. Gdy rozpatrzymy te liczby w świetle danych pochodzących ze spisu powszechnego, zobaczymy, że w sektorze publicznym 54,8% pracowników należy do związków, zaś w prywatnym 13,9%, co daje odsetek 24,7% dla całej pracującej populacji.

Obecne korzyści płacowe dla członków związków przedstawiają się następująco:

- Sektor prywatny 7,7%
- Sektor publiczny 16,1%
- Kobiety 24,8%
- Wiek 16–24 42,7%

co jasno pokazuje, że przynależność do związku korzystnie wpływa na wysokość zarobków.

Rozwój globalizacji w latach 80–tych XX wieku, w erze keynesizmu i ekonomii wolnego rynku, wspieranej przez kapitalistyczne zacięcie Margaret Thatcher i Ronalda Regana, doprowadził do szeroko zakrojonych ataków na związki zawodowe w Wielkiej Brytanii, co spotkało się z oporem w postaci strajków organizowanych przez pracowników sektora energetycznego, górników i drukarzy. W odpowiedzi na nie władza wprowadziła regulacje ograniczające uprawnienia związków,

które nie zostały anulowane po wyborach w 1997 r. przez rząd Tony'ego Blair'a i jego „Nową” Partię Pracy, ku zaskoczeniu wielu związkowych aktywistów.

Obecnie rząd uznaje związki zawodowe poprzez Resort Przedsiębiorczości, Innowacji i Umiejętności (ang. BIS). Regulacje prawne, wprowadzone przez rząd Thatcher, przewidują istnienie Specjalisty ds. Certyfikowania, który jest odpowiedzialny za funkcje statutowe dotyczące związków zawodowych i zrzeszeń pracodawców, jak również dodaje związkom kosztów i uciążliwych obowiązków w postaci raportowania i rozliczeń finansowych. Inne rządowe agencje kontrolują pewne aspekty zakładów pracy i tym samym związki zawodowe; chodzi tu między innymi o kontrolę BHP, Komisję ds. Równości i Praw Człowieka, Urząd Skarbowy itp.

Związki zawodowe mają w Wielkiej Brytanii długą tradycję. Obecnie największym jest „Zjednoczmy – Związek” (ang. Unite the Union), który zrzesza ponad milion członków. Kongres Związków Zawodowych (TUC) promuje działalność sieci Rad Związkowych w dużych i mniejszych miastach, a poprzez Towarzystwa Powiatowe również na wsi, gdzie związki zawodowe odbywają spotkania grupowe, by nawzajem się wspierać.

Oszczędnościowa polityka wprowadzona przez rząd po globalnym krachu finansowym w 2008 mocno odbiła się na związkach zawodowych w sektorze publicznym, skutkując spadkiem członkostwa. Wiele osób musiało zmierzyć się z trudnościami spowodowanymi utratą pracy, zatrudnieniem poniżej swoich możliwości, wymuszonym samozatrudnieniem i powstaniem tzw. ekonomii „wolnych strzelców”.

Jeśli chodzi o wielkość zakładów i ich praktyki dotyczące zaangażowania pracowników w związki, sprawa przedstawia się następująco:

Korporacje międzynarodowe

Korporacje często postrzegają miejsce swojej działalności jako miejsce pobytu tymczasowego i wykazują niewiele lojalności wobec suwerenności goszczącego ich kraju, prowadząc politykę skierowaną na zmaksymalizowanie zysków i zminimalizowanie zobowiązań i kosztów, wyzyskując pracowników, gromadząc kapitał poprzez eksploataowanie środowiska i zasobów naturalnych, wykorzystując luki w systemie podatkowym itp.

Korporacje często twierdzą, że wspierają zaangażowanie pracowników poprzez implementację polityki „Społecznej odpowiedzialności biznesu” (ang. Corporate Social Responsibility). W niektórych przypadkach udaje się wprowadzić Europejską Radę Zakładową, która działa z mniejszym lub większym powodzeniem. Niektóre korporacje są przygotowane, by pracować ze związkami, inne zaś nie.

Biznes międzynarodowy

Wiele firm międzynarodowych również próbuje minimalizować zobowiązania i koszty na rzecz zwiększenia zysków i rentowności, ale wykazują się większym szacunkiem wobec prawa kraju, w którym funkcjonują. Dobrym przykładem są firmy transportowe, które muszą zadbać, by ich pojazdy spełniały krajowe wymagania dopuszczenia do ruchu, ale również muszą przestrzegać ograniczeń prędkości itp. obowiązujących w krajach, przez które przejeżdżają. Ikea to korporacja współpracująca z poddostawcami, którzy rozwożą produkty z głównego europejskiego magazynu w Niemczech. I tak poddostawcy, wykorzystując lukę prawną i obowiązujące regulacje, płacą rumuńskim kierowcom stawkę obowiązującą w ich ojczyźnie, co sprawia, że kierowcy nie mogą pozwolić sobie na zakup jedzenia czy opłacenie noclegu, kiedy są w trasie.

Firmy brytyjskie

Firmy brytyjskie zlokalizowane są w 4 krajach (Anglia, Szkocja, Irlandia Północna oraz Walia) i ze względu na zdecentralizowany rząd czasami pojawiają się różnice w regulacjach. W całościowym oglądzie firmy przestrzegają obowiązków nakładanych na nie przez kraj, w którym prowadzą biznes. Niektóre firmy to Spółki z Odpowiedzialnością Wspólników Ograniczoną do Wysokości Gwarancji (ang. Company Limited by Guarantee) i ponoszą one trochę mniejszą odpowiedzialność (w kwestii zobowiązań i obciążeń).

Większość firm respektuje związki zawodowe, choć niechętnie.

Większe Małe i Średnie Przedsiębiorstwa posiadają struktury, w których może działać związek zawodowy, a niektóre z nich chcą aktywnie współpracować ze związkami. Mniejsze MŚP wykazują ograniczoną zdolność i chęci do współpracy ze związkami.

Sektor publiczny

Institucje publiczne (para-autonomiczne organizacje pozarządowe, ang. QUANGO, para-autonomiczne lokalne organizacje rządowe, ang. QUALGO, pozarządowe ciała publiczne, ang. NDPB), Narodowa Służba Zdrowia (ang. NHS), powiatowe i miejskie urzędy zatrudniają znaczącą liczbę osób. Niemniej jednak kryzysowe cięcia wprowadzone przez konserwatywny rząd doprowadziły do zmniejszenia liczby pracowników i obecnie w sektorze publicznym związki mają mniejszą siłę przebicia. Również menedżerowie, zwracający się ku biznesowemu stylowi zarządzania, mniej się z nimi liczą.

Działalność charytatywna

Organizacje charytatywne i wolontariackie to dość znaczący pracodawca. Ich sytuacja skomplikowała się wraz z kryzysem i cięciami w 2008 r. i część organizacji przejęła usługi zapewniane wcześniej przez sektor publiczny, minimalizując koszty. To podzieliło organizacyjne na dwa typy: te, które zachowały zasady i cele dobroczynności oraz takie, które starają się o fundusze publiczne dla zysku (często, by w ogóle przetrwać w warunkach braku finansowania publicznego).

Samodzielni przedsiębiorcy

Wiele firm prowadzonych jest przez samodzielnych przedsiębiorców i nie uzyskały one statusu spółki (ang. CLBG). Firmy te zatrudniają często mniej niż 5 pracowników i ze względu na rozmiar podlegają nieznacznie zredukowanym wymogom np. w dziedzinie BHP.

Zaangażowanie w działalność związków zawodowych

Refleksja nad zaangażowaniem w działalność związków zawodowych to interesujące wyzwanie. W Wielkiej Brytanii możemy z łatwością wyróżnić dwa modele organizacyjne: z jednej strony związki usługowe, do których ludzie przyłączają się w celu ochrony własnej pozycji i dochodu, oczekując, że inni wykonają niezbędne działania; z drugiej strony, związki stawiające na organizowanie, gdzie ludzie biorą na swoje barki odpowiedzialność za siebie oraz współpracowników, obejmując też pozycje kierownicze czy to na poziomie filii, sektora czy też na poziomie krajowym. Oczywiście, Federacja preferuje drugi model, jako że jest solidniejszy i w większym stopniu gwarantuje ciągłość. Oferowane przez nas szkolenia skupiają się na promowaniu tego modelu.

Pozazwiązkowi przedstawiciele pracowników wykazują się szczególnie niskimi kompetencjami i zaangażowaniem, często działając w sposób egoistyczny i terytorialny. Ujawniają przy tym brak adekwatnych umiejętności i zrozumienia specyfiki sektora, szkodząc długoterminowym aspiracjom danego sektora. Dodatkowo rząd kilkakrotnie próbował utrudnić zbiorowe negocjacje na poziomie krajowym, jak również obniżyć prestiż i wymagania w zakresie kształcenia dla pewnych pozycji poprzez wprowadzenie takich profesji jak:

- | | | |
|------------------------------------|--------------|-------------------------|
| – asystent zdrowotny | deprecjonuje | zawód pielęgniarki/-rza |
| – asystent klasy | deprecjonuje | zawód nauczycielki/-a |
| – strażnik dzielnicowy (ang. PCSO) | deprecjonuje | policję |

Członkowie związków często biorą udział w szkoleniach dotyczących efektywnych negocjacji i komunikacji, a więc ich kompetencje są wyższe.

Rady zakładowe i Europejskie Rady Zakładowe nie są bardzo popularne poza międzynarodowymi korporacjami i szeroko zakrojonym europejskim biznesem, a więc wiemy niewiele o tym, jak w kraju została zaimplementowana Dyrektywa 2002/14/WE.

Odmiennej zdaje się być sytuacja w Polsce, gdzie, jak się wydaje, rozwój przemysłu i demokratyzacja stosunków w pracy stwarza korzystne warunki, aby pracownicy wpływali na działania swojej firmy. W Wielkiej Brytanii przedstawia się to zupełnie inaczej – ten poziom współpracy można zaobserwować jedynie w małych firmach, organizacjach charytatywnych, przedsiębiorstwach działających na rzecz społeczności (ang. CIC) i przedsiębiorstwach realizujących misję społeczną.

Chociaż Unia Europejska działa w kierunku zwiększenia udziału pracowników i ich przedstawicieli w decyzjach dotyczących zarządzania miejscem pracy, co wzmocniło poczucie współodpowiedzialności pracowników, trend ten nie jest zauważalny w Wielkiej Brytanii, gdzie podejmuje się wzmoczone próby obniżenia znaczenia konsultacji, współpracy i wpływu związków zawodowych. Można by wysunąć wniosek, że podejście zawarte w polskim prawie powinno promować poczucie zadowolenia, zaangażowania i kreatywność pracowników. Choć z założenia prawo to ma przyczynić się do strategicznego rozwoju organizacji, redukcji stresu i zapobiegania konfliktom, to jednak trzeba zauważyć, że nie przewiduje ono żadnych konkretnych mechanizmów wyboru przedstawicieli pracowników, ani nie gwarantuje ich stosunkowi pracy szczególnej ochrony, co prowadzi do sytuacji, w której menedżment nie odnosi się entuzjastycznie do kandydata preferowanego przez samych pracowników czy związek zawodowy, faworyzując kandydata wyznaczonego przez siebie.

Rady zakładowe nie wydają się być w Polsce bardzo popularne, jako że są słabiej chronione niż przedstawiciele pracowników. Jednakże członkostwo w Europejskiej Radzie Zakładowej cieszy się większym zainteresowaniem pośród pracowników, gdyż daje możliwość podróżowania i zdobycia dużego wglądu w działalność tej organizacji. Członkowie Rady Europejskiej są zazwyczaj rekrutowani spośród członków związków zawodowych, a informacje, jakie zdobywają na spotkaniach z kierownictwem i członkami związków z innych krajów, mogą być wykorzystane w negocjacjach na poziomie lokalnym. Można wnioskować, że główną korzyścią płynącą z działań Europejskich Rad Zakładowych jest harmonizacja wysokości zarobków i warunków pracy pomiędzy różnymi krajami, jak również zwiększona świadomość wzajemnych powiązań.

Dobrowolne poddawanie się kontrolom Inspekcji Pracy jest w Wielkiej Brytanii rzadkie. Większość zakładów przechodzi je ze względu na regulacje prawne, których pilnują agencje rządowe.

Równie rzadko zdarza się, pomimo obietnic wyborczych Theresy May, żeby reprezentanci związków zasiadali w radach nadzorczych czy zarządach.

Jeśli chodzi o poziom kompetencji związkowców, Federacja Generalna przygotowała, poprzez Fundusz Edukacyjny, szeroki program Edukacji Związków Zawodowych, dostępny pod linkiem <https://user-tkb9xx.cld.bz/GFTU-Education-in-Action-2017-2018>. Zgadza się z perspektywą prezentowaną przez stronę polską, że związki zawodowe to dobrowolne i niezależne organizacje pracowników, ustanowione, aby ich reprezentować oraz bronić ich praw, a także zawodowych oraz społecznych interesów. Zgadza się również, że związki mają podejmować działania bazując na własnym statucie, niezależnie od pracodawcy, administracji krajowej, rządowej administracji lokalnej i innych instytucji. Dodatkowo, w negocjacjach zbiorowych związki reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich statusu członkowskiego. Odwrotnie mają się rzeczy w przypadku spraw indywidualnych, kiedy to związek reprezentuje prawa i najlepszy interes swoich członków. Jednakże kiedy pracownik nie należący do związku poprosi o reprezentowanie go przed pracodawcą, związek również może stanąć w obronie jego praw i interesów w sporze z pracodawcą. Młodszy pracownicy w Wielkiej Brytanii wykazują się gorszym zrozumieniem korzyści, jakie niesie ze sobą członkostwo w związku zawodowym.

Całkowicie zgadzamy się z wnioskami płynącymi z polskiego raportu, że związki zawodowe są najważniejszą i najefektywniejszą formą zaangażowania pracowników, jak również, że związki zawodowe muszą posiadać decydujący głos w takich sprawach jak rygor w pracy, regulacje wewnętrzne, organizacja miejsca pracy czy wynagrodzenie. Umowa regulująca relacje między brytyjskimi pracodawcami a pracownikami i reprezentującymi ich związkami zawodowymi to Umowa Uznania Związku Zawodowego. Jest ona negocjowana na początku relacji między danym pracodawcą a związkiem i chroni prawa pewnych przedstawicieli zakładowych, takich jak przedstawiciel ds. BHP, przedstawiciel związkowy ds. kształcenia czy sekretarz oddziału.

W raporcie estońskim zaskoczyły dane mówiące o tym, że jedynie 5% populacji pracującej jest zrzeszona w związkach. Logicznym jest zatem, że przy tak niskiej partycypacji wpływ związków jest ograniczony, i jest od bardziej widoczny w dużych przedsiębiorstwach i administracji rządowej.

Dostrzegamy również, że aktywiści rozumieją w pełni, iż związki zawodowe są jedyną siłą będącą w stanie przeciwstawić się pracodawcom i rządowi w sporach dotyczących kwestii społeczno-ekonomicznych, i że istnieje jasna potrzeba budowania związków zawodowych, aby polepszyć jakość życia.

W raporcie łotewskim można znaleźć kompleksowe podsumowanie legislacji regulującej przedstawicielstwa pracownicze i kompetencje związków zawodowych. Jasno widać, że są chronione przez prawo. Interesujące jest, że istnieją trzy poziomy reprezentacji (autoryzowane przedstawicielstwo pracownicze, związki zawodowe i Europejskie Rady Zakładowe). Zgadza się, że w kwestii praw do konsultacji, domykaniu zbiorowych umów i negocjowaniu wyników sporów, związki zawodowe mogą być uznane za najefektywniejszy model wsparcia i reprezentacji pracownika.

Na Litwie, jak się wydaje, prawa pracownika, jego uzasadnione interesy i ochrona tych interesów są regulowane poprzez międzynarodowe konwencje pracy, akty prawne Unii Europejskiej, krajowe przepisy prawa, regulacje rządowe, nakazy wydawane przez Ministerstwo Pracy i Zabezpieczeń Społecznych, jak również umowy zbiorowe.





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 company¹. For many years, European Union has been reinforcing the participation of workers and their representatives in management and has fostered workers' co-responsibility for the company's standing. This approach has proven to promote self-satisfaction, engagement and creativity. What is more, it contributes to the general development of the entire organisation and provides collateral benefits in the form of eliminating stress and preventing conflicts.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trade union competence

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Works councils

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

European works councils

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

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

In Poland, the most appreciated aspects of EWCs include:

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

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

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

Other forms of employee participation

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

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

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

Conclusions

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



3. EMPLOYEE PARTICIPATION: FORMS OF REPRESENTATION IN LITHUANIA

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

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

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

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

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

Employee representatives' opinions are taken into account when:

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

Collective representation of employees in the broad sense includes:

- Information
- Consultation
- Collective bargaining

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

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

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

Legal Basis for Information and Consultation

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

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

Workers’ representatives must be provided with:

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

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

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

Consultations take place in the following cases:

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

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

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

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

Trade Unions' Competences

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

Challenges:

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

Rules of Good Practice:

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

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

Works Councils

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

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

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

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

European Works Councils

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. SITUATION OF LATVIA

1. Participation of Employees:

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

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

2. Competencies of trade unions in participations

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a. Work Councils

There are no Work Councils in Latvia

b. Councils of European Enterprises

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

Situation in Latvia with the councils of the European enterprises:

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

c. Other forms of employee participations

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

Trusted representative has the following right:

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

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

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

Involvement of employees shall be of two types:

1) Share in capital - employee stock.

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

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

Opinion of trade unions that

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

3. Summary

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

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

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

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



5. SITUATION OF ESTONIA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. BRITISH POINT OF VIEW

Introduction

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

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

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

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

The report focusing on the British context primarily focusses on;

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

1) Situation in Britain

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

The Union wage premium is currently;

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

Which clearly demonstrates the benefit to workers in pay terms

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

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

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

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

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

Trans National Corporations

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

International businesses

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

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

British businesses

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

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

The public sector

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

The Voluntary Sector

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

Sole traders

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

Participatory competence of trade unions

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Więcej informacji | To find out more, visit:



www.bastun.nu



www.bslf.eu



www.balticoa.org



www.bspc.net



www.cbss.org



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



Partycypacja pracownicza
w Polsce, Litwie, Łotwie,
Estonii i w Wielkiej Brytanii

