

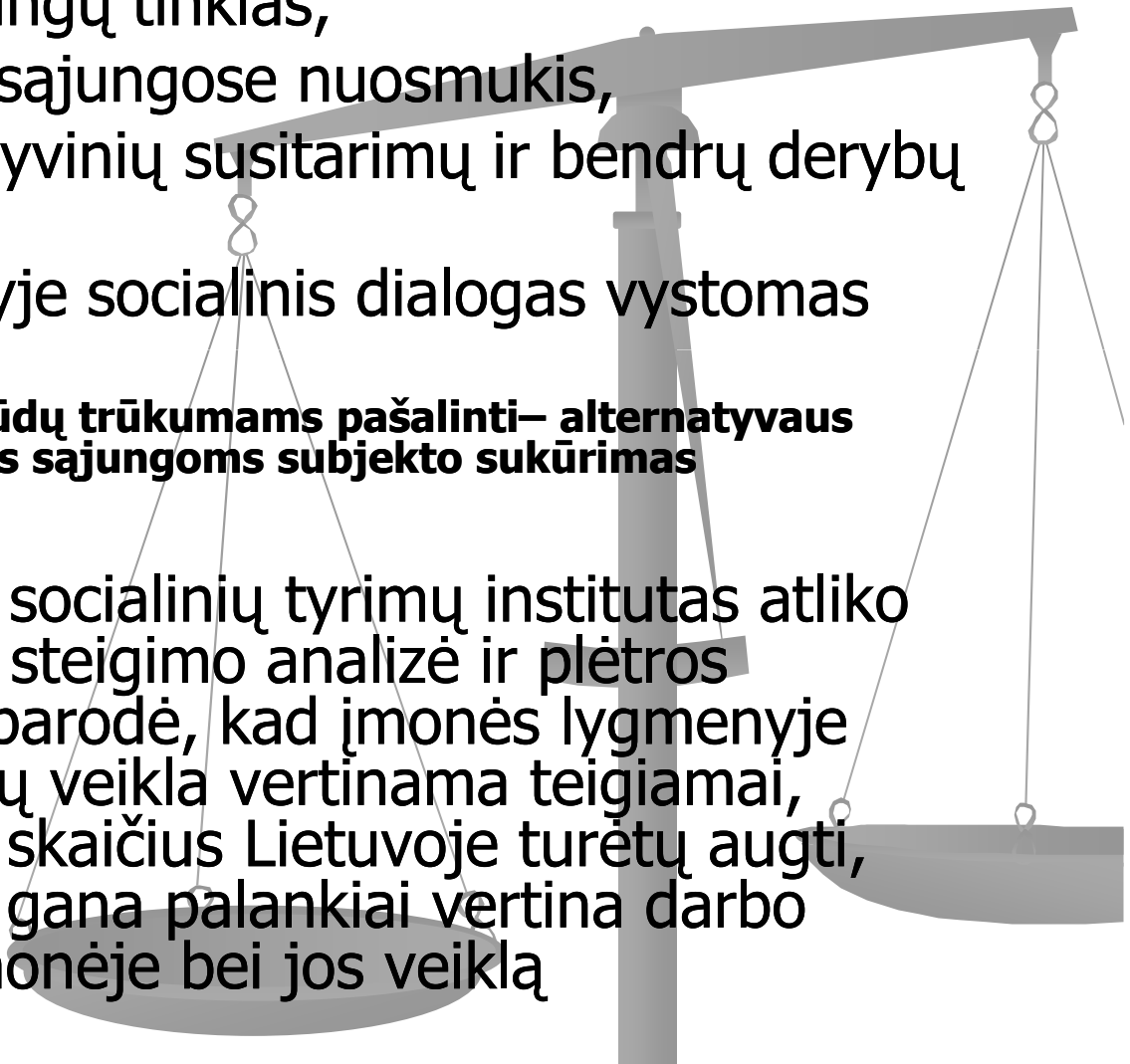
DARBO TARYBOS: TARPTAUTINIAI IR ES TEISINIAI ASPEKTAI

Doc. Dr. Daiva Petrylaitė



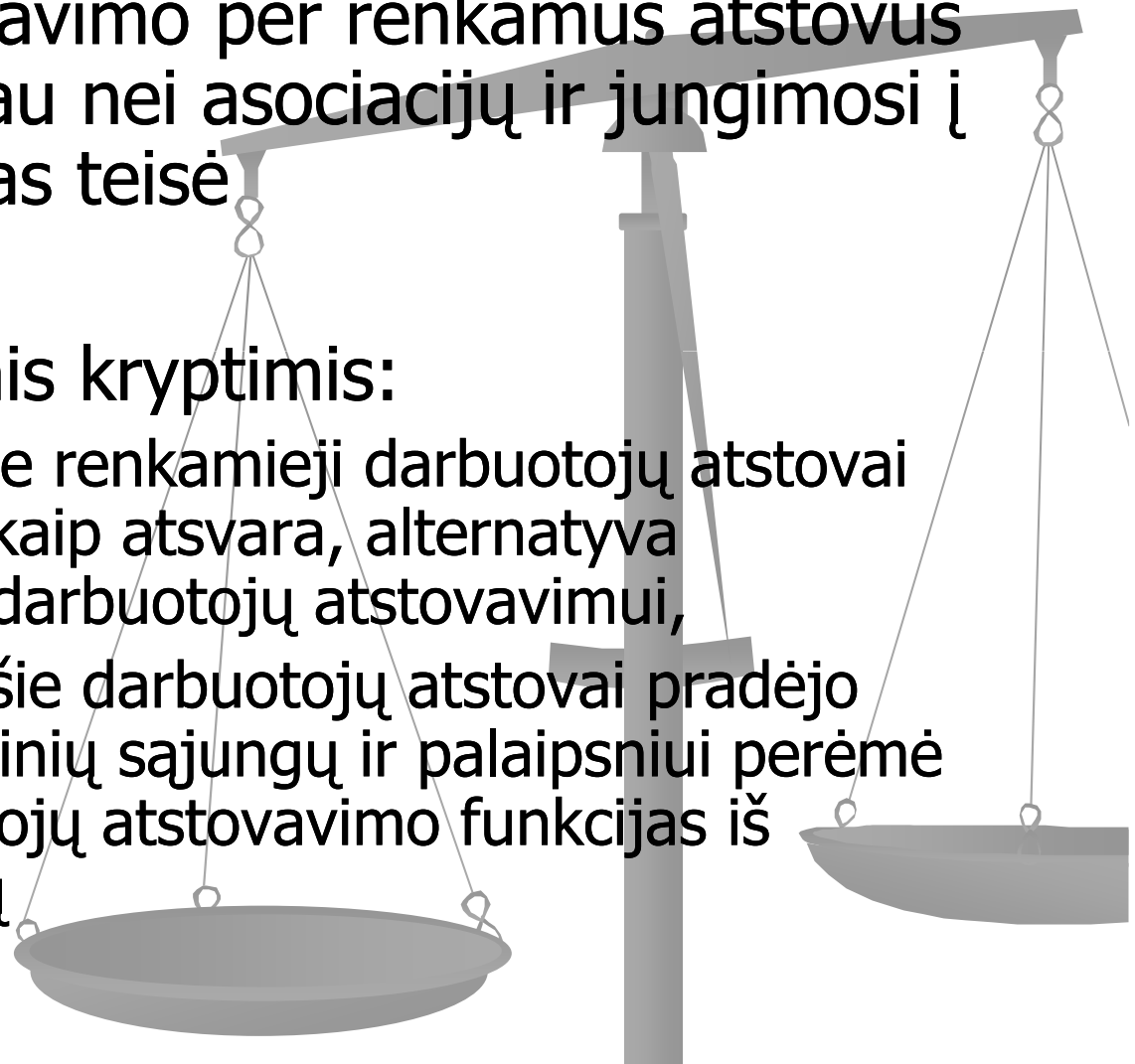
Socialinio dialogo Lietuvoje ypatumai

- mažas profesinių sąjungų tinklas,
- narystės profesinėse sąjungose nuosmukis,
- mažas skaičius kolektyvinių susitarimų ir bendrų derybų stoka,
- regioniniame lygmenyje socialinis dialogas vystomas nepakankamai
 - **Vienas iš būdų trūkumams pašalinti– alternatyvaus profesinėms sąjungoms subjekto sukūrimas**
- 2006 metais Darbo ir socialinių tyrimų institutas atliko tyrimą „Darbo tarybų steigimo analizė ir plėtros perspektyvos“, kuris parodė, kad įmonės lygmenyje visumoje darbo tarybų veikla vertinama teigiamai, ateityje darbo tarybų skaičius Lietuvoje turėtų augti, darbuotojai visumoje gana palankiai vertina darbo tarybos atsiradimą įmonėje bei jos veiklą



Renkamųjų darbuotojų atstovų formavimosi istorinės prielaidos

- Darbuotojų atstovavimo per renkamus atstovus teisė atsirado vėliau nei asociacijų ir jungimosi į profesines sąjungas teisė ir
- Formavosi dvejomis kryptimis:
 - vienoje valstybėje renkamieji darbuotojų atstovai buvo formuojami kaip atsvara, alternatyva profsajunginiams darbuotojų atstovavimui,
 - kitose valstybėse šie darbuotojų atstovai pradėjo veikti greta profesinių sąjungų ir palaipsniui perėmė kai kurias darbuotojų atstovavimo funkcijas iš profesinių sąjungų



Renkamųjų darbuotojų atstovų formavimosi istorinės prielaidos

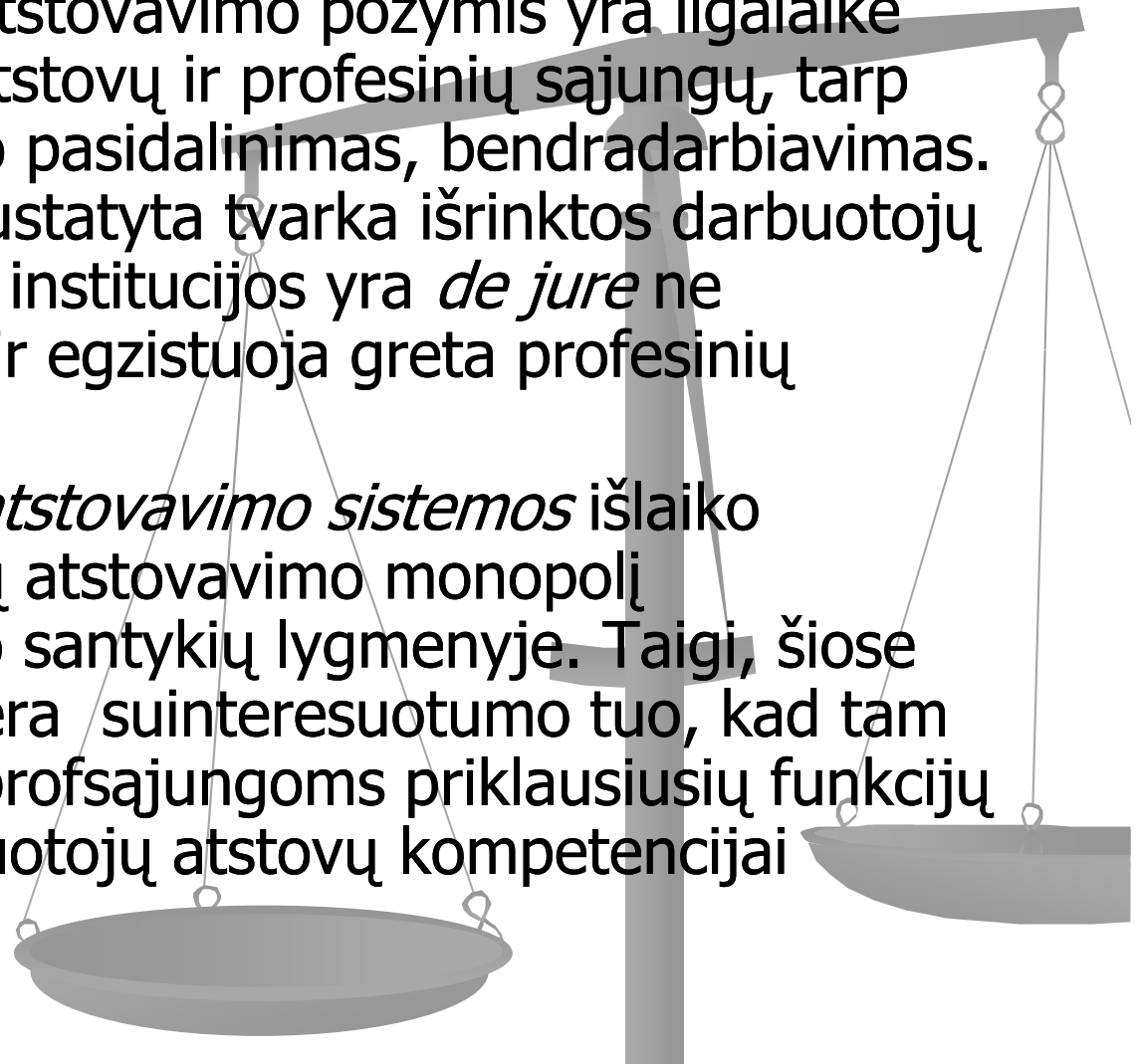
- Darbuotojų interesų atstovavimo sistemą analitiškai galima priskirti dviem pagrindiniams modeliams:

- daugumoje senųjų ES valstybių narių veikia *dualistinė*,
-
- kai kuriuose valstybėse - *monistinė* darbuotojų atstovavimo sistema



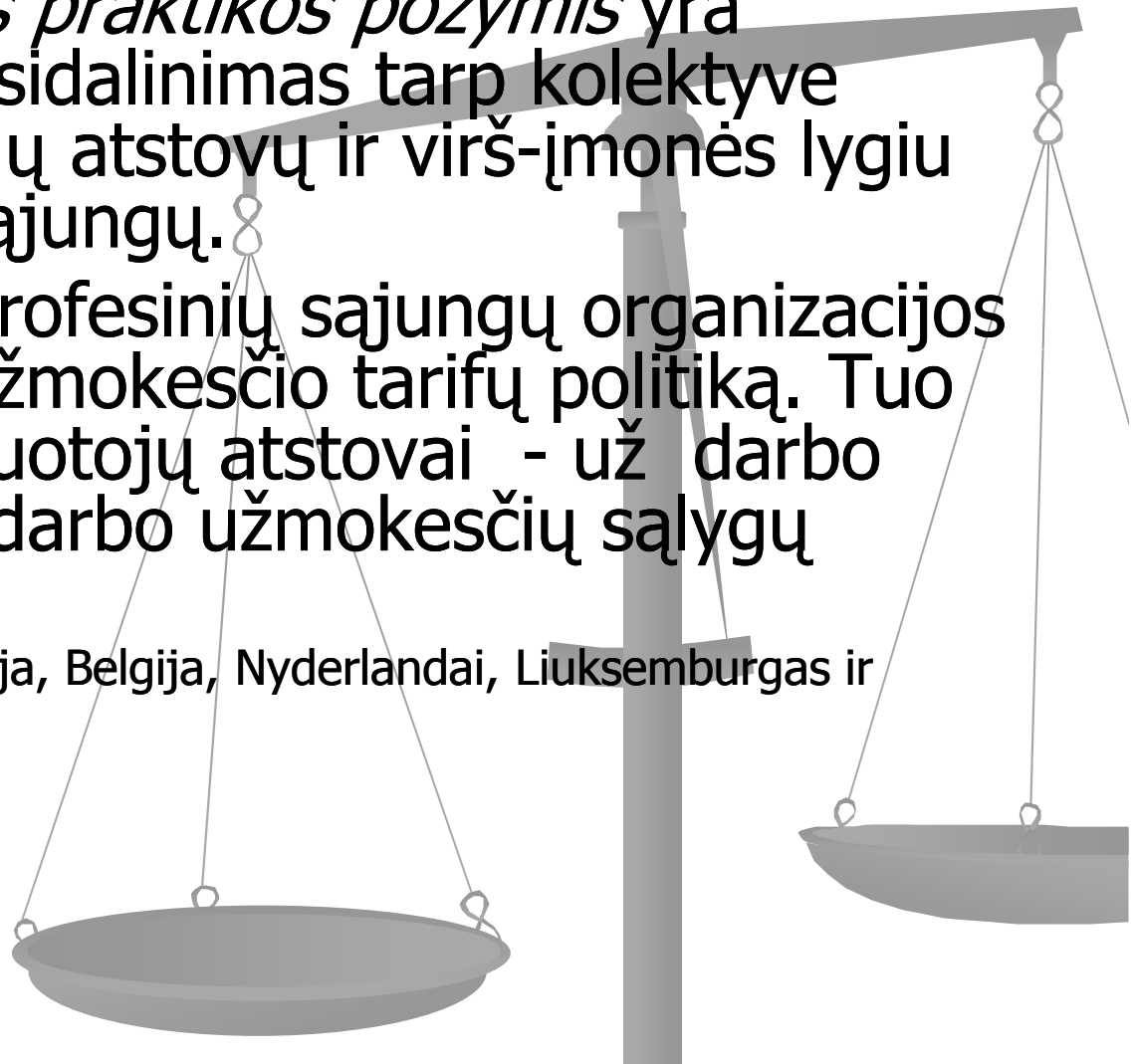
Renkamųjų darbuotojų atstovų sistemos

- *Dualistinio interesų* atstovavimo požymis yra ilgalaikė išrinktų darbuotojų atstovų ir profesinių sąjungų, tarp kurių atsiranda darbo pasidalinimas, bendradarbiavimas. Paprastai įstatymo nustatyta tvarka išrinktos darbuotojų interesų atstovavimo institucijos yra *de jure* ne profsąjungų organai ir egzistuoja greta profesinių sąjungų
- *Monistinės interesų atstovavimo sistemos* išlaiko profsąjungų interesų atstovavimo monopoliją kolektyviniame darbo santykių lygmenyje. Tačiau, šiose valstybėse visiškai nėra suinteresuotumo tuo, kad tam tikra dalis visuomet profsąjungoms priklausiusių funkcijų pereitų išrinktų darbuotojų atstovų kompetencijai



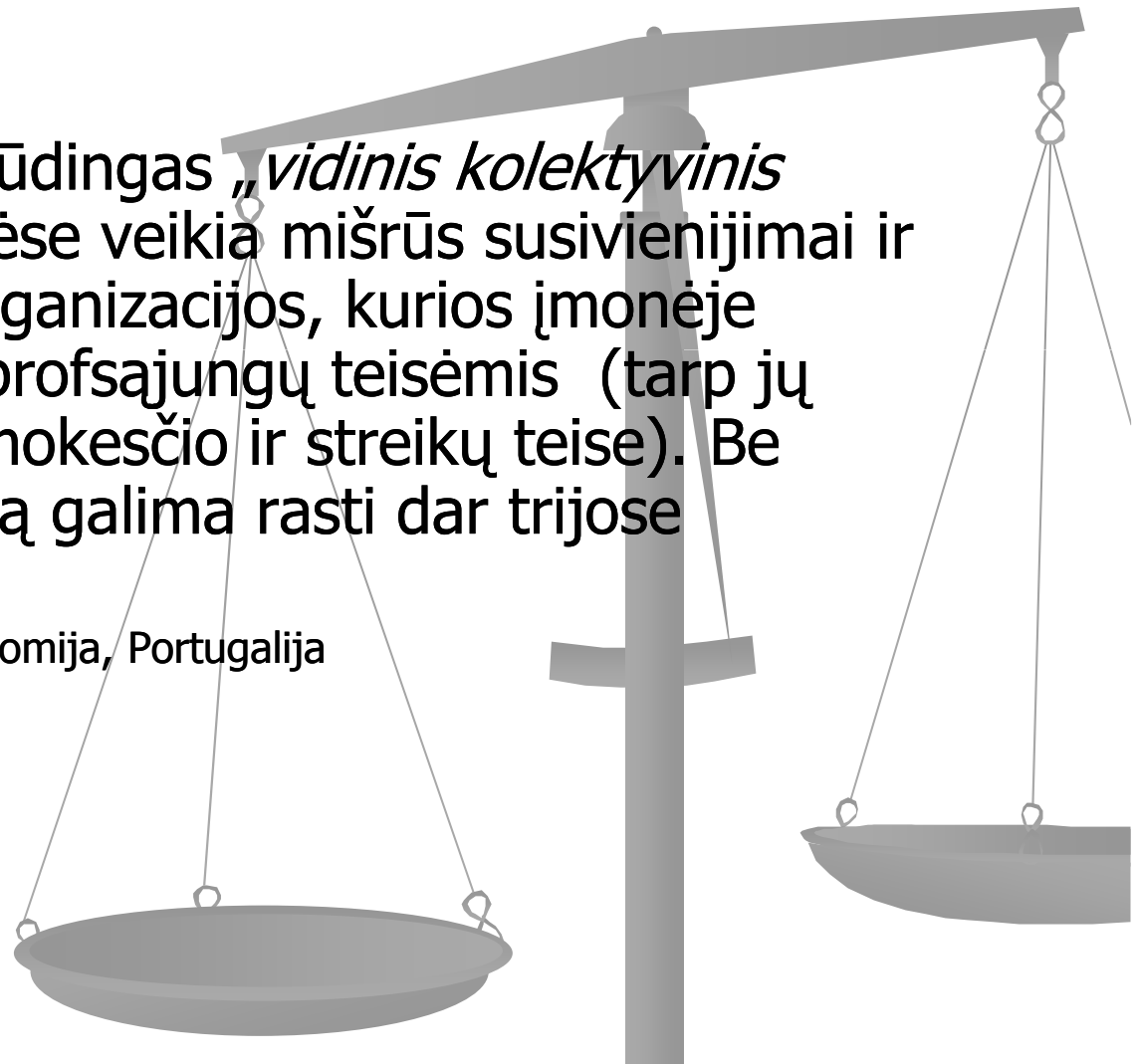
Renkamųjų darbuotojų atstovų sistemos

- Specifinis *vokiškos praktikos požymis* yra ilgalaikis darbo pasidalinimas tarp kolektyve išrinktų darbuotojų atstovų ir virš-įmonės lygiu organizuotų profsajungų.
- Aukštesnio lygio profesinių sąjungų organizacijos atsako už darbo užmokesčio tarifų politiką. Tuo tarpu išrinkti darbuotojų atstovai - už darbo sutartyse sulygtų darbo užmokesčių sąlygų įmonėje plėtrą.
 - Vokietija, Austrija, Belgija, Nyderlandai, Liuksemburgas ir Graikija



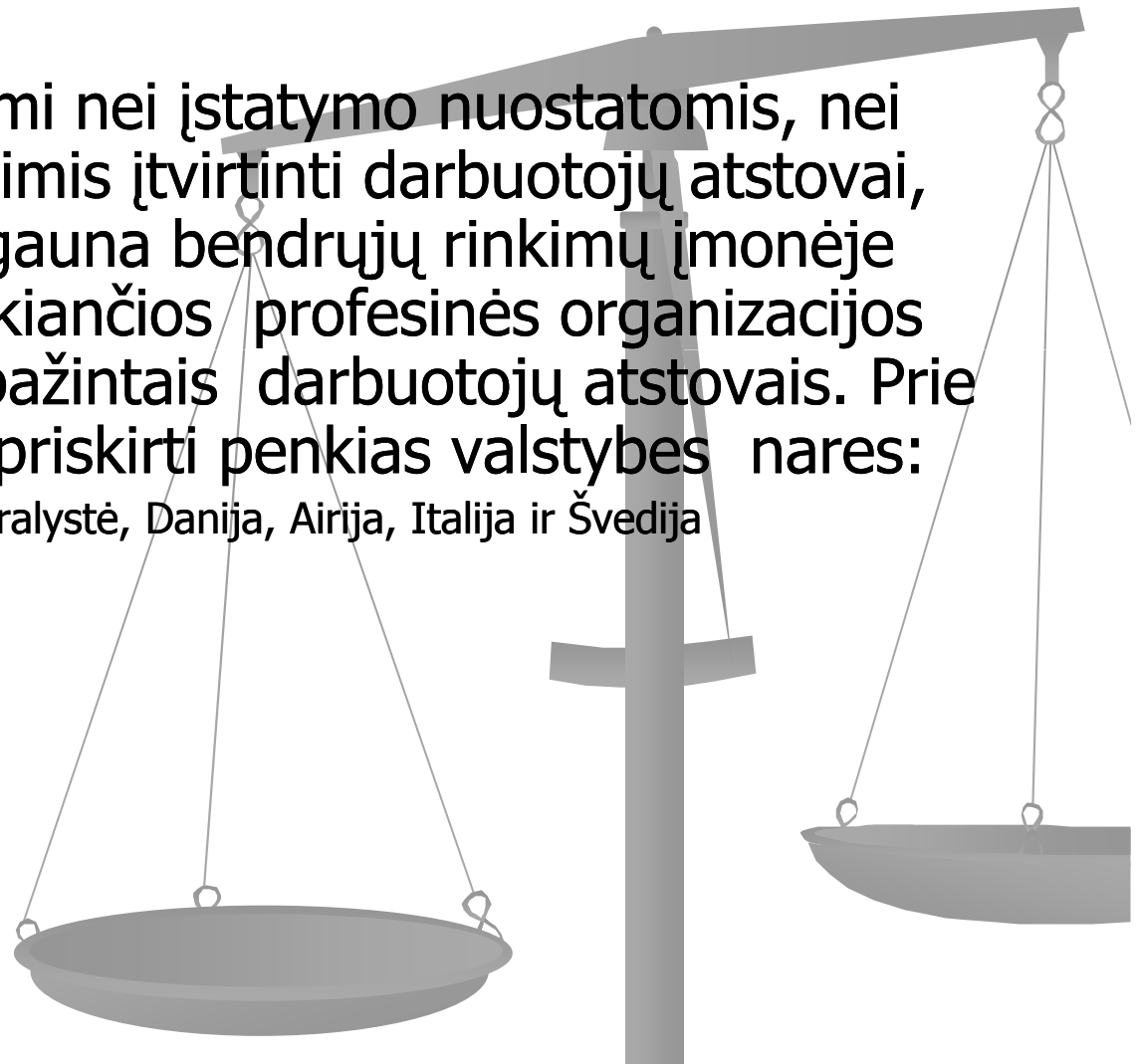
Renkamųjų darbuotojų atstovų sistemos

- Prancūzijos versijai būdingas „*vidinis kolektyvinis dualizmas*“, kai įmonėse veikia mišrūs susivienijimai ir profesinių sąjungų organizacijos, kurios įmonėje disponuoja visomis profsąjungų teisėmis (tarp jų derybų dėl darbo užmokesčio ir streikų teise). Be Prancūzijos šį variantą galima rasti dar trijose valstybėse:
 - Ispanija, Suomija, Portugalija



Renkamųjų darbuotojų atstovų sistemos

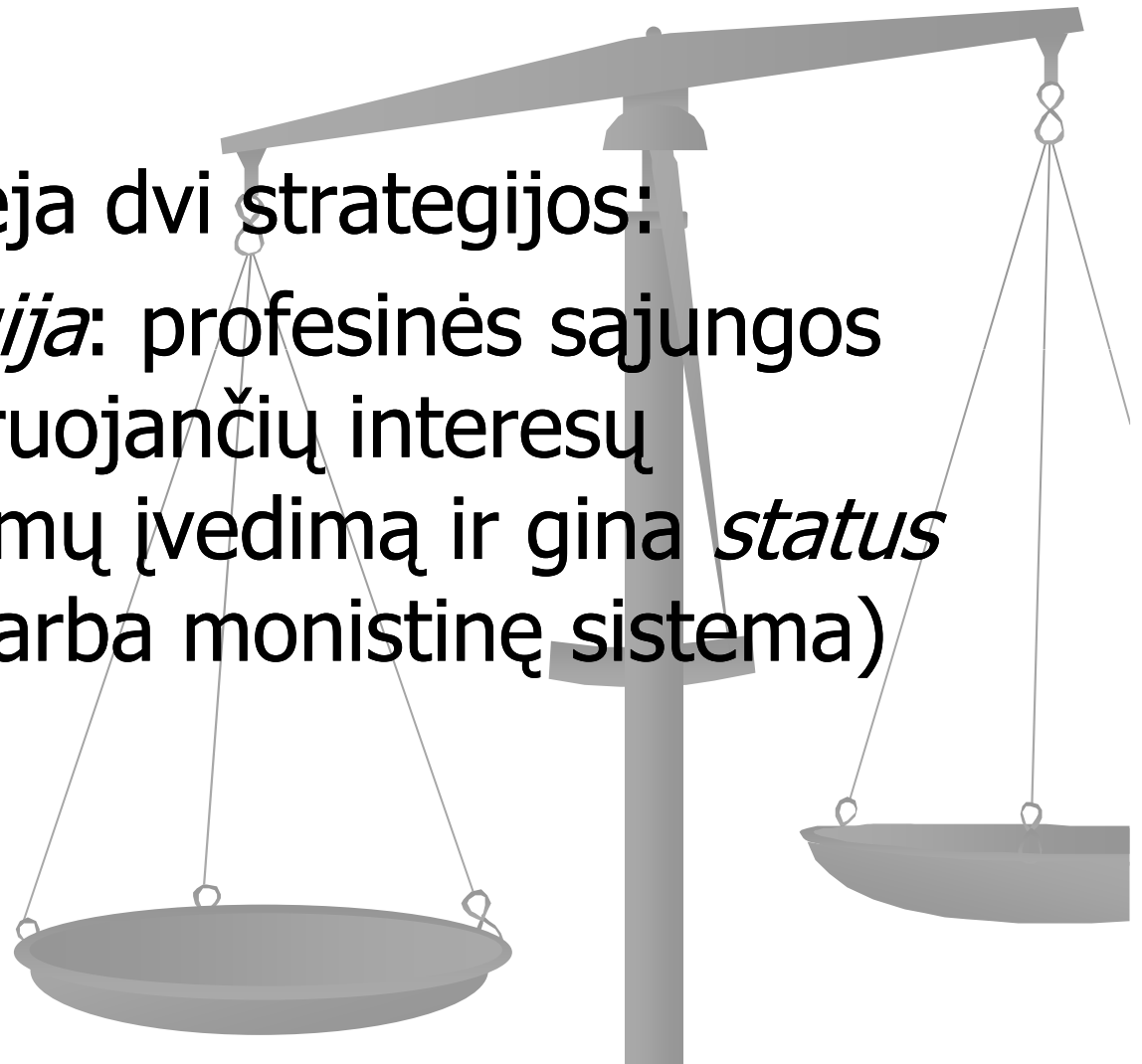
- Britų sistemai nežinomi nei įstatymo nuostatomis, nei kolektyvinėmis sutartimis įtvirtinti darbuotojų atstovai, kurie savo mandatą gauna bendrųjų rinkimų įmonėje tvarka. Kolektyve veikiančios profesinės organizacijos lieka vieninteliais pripažintais darbuotojų atstovais. Prie britų versijos galima priskirti penkias valstybes nares:
 - Jungtinė Karalystė, Danija, Airija, Italija ir Švedija



Šiandieninės tendencijos

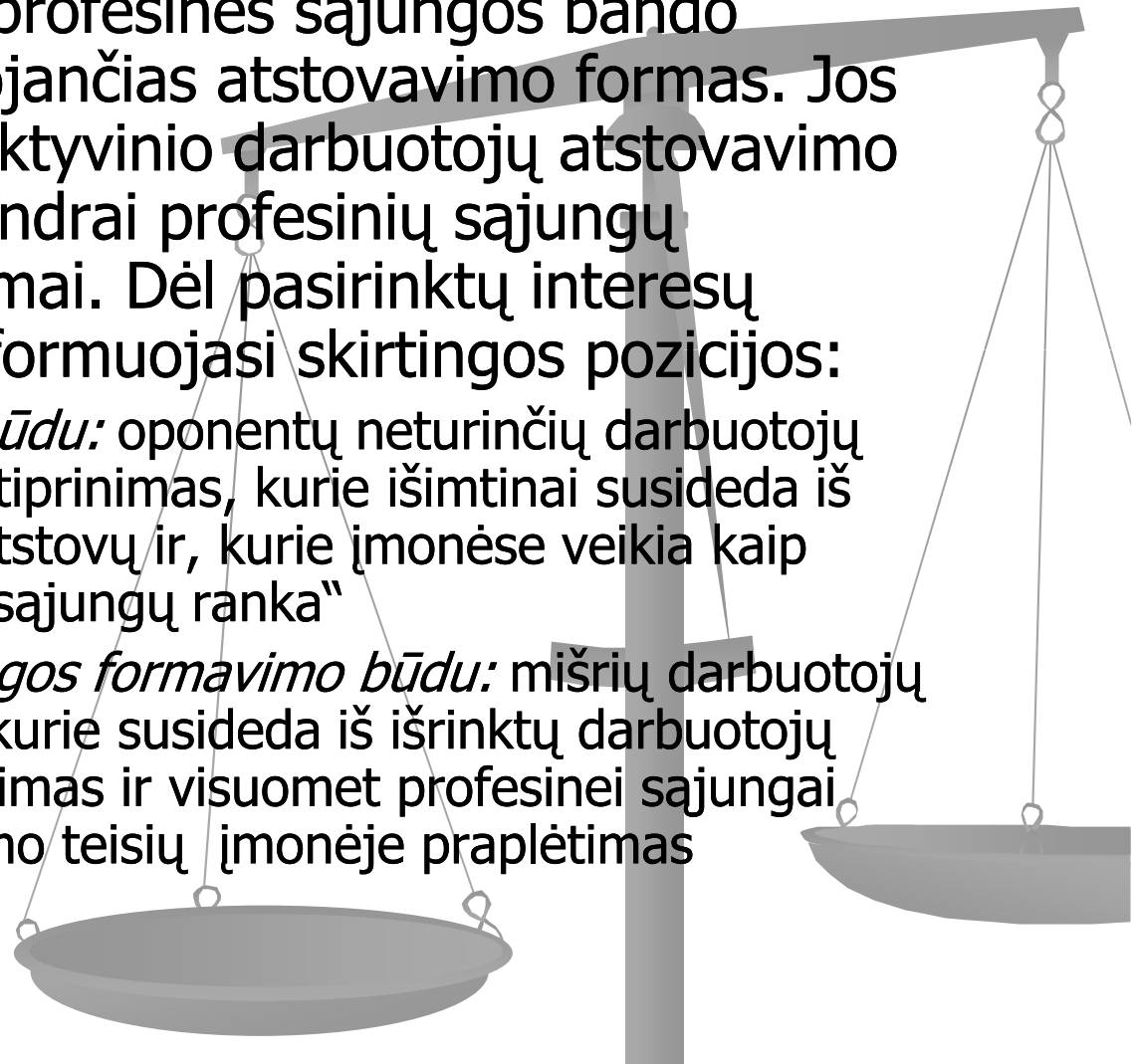
Šiandien vėl ryškėja dvi strategijos:

- *trukdžių strategija*: profesinės sąjungos blokuoja konkuruojančių interesų atstovavimo formų įvedimą ir gina *status quo* (dualistinę arba monistinę sistema)



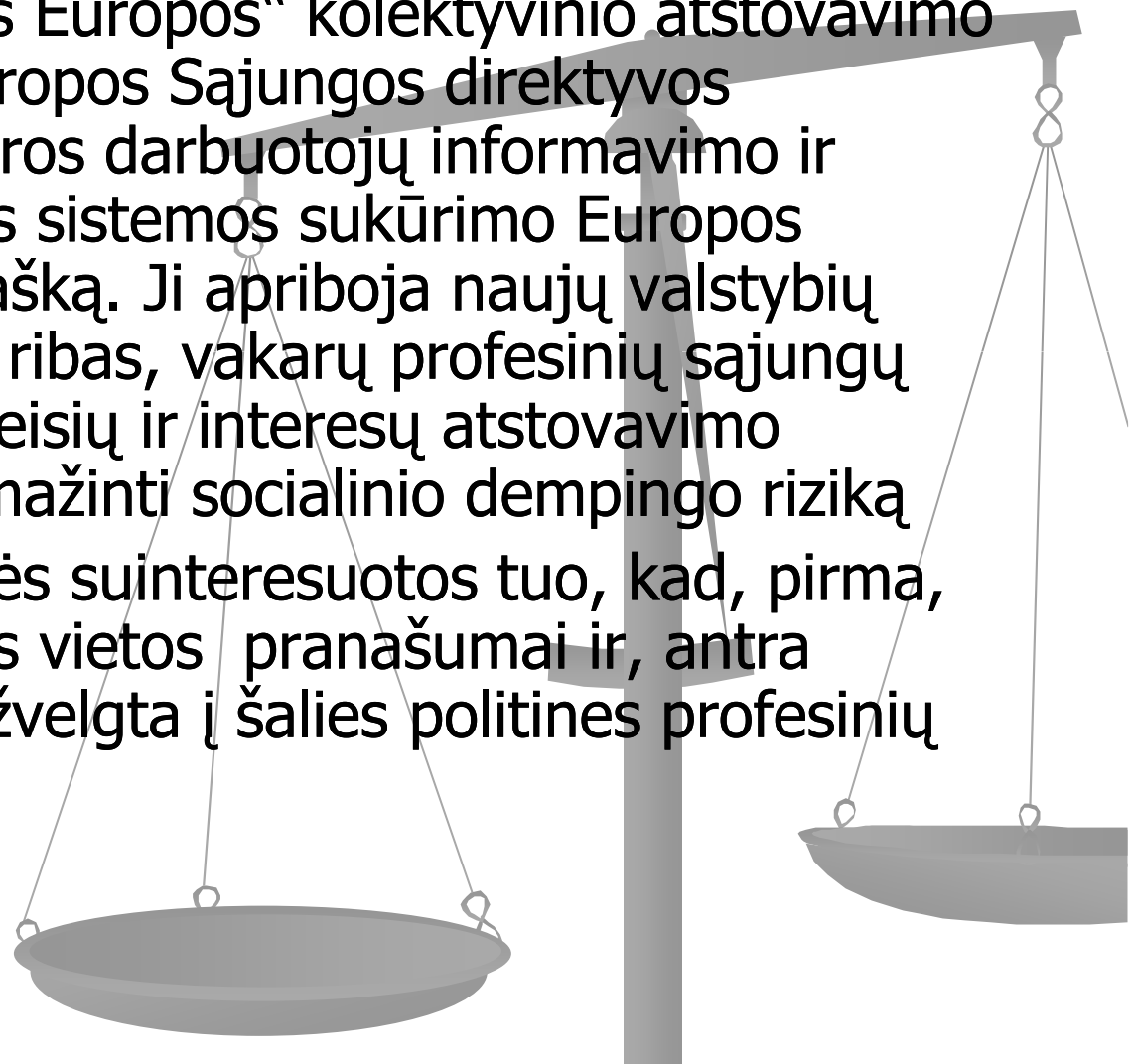
Šiandieninės tendencijos

- *kontrolės strategija*: profesinės sąjungos bando kontroliuoti konkuruojančias atstovavimo formas. Jos bando pavienius kolektyvinio darbuotojų atstovavimo interesus pajungti bendrai profesinių sąjungų kontroliuojamai sistemai. Dėl pasirinktų interesų atstovavimo organų formuojasi skirtingos pozicijos:
 - *kontrolė perėmimo būdu*: oponentų neturinčių darbuotojų atstovavimo organų stiprinimas, kurie išimtinai susideda iš išrinktų darbuotojų atstovų ir, kurie įmonėse veikia kaip „prailginta profesinių sąjungų ranka“
 - *kontrolė priešingos jėgos formavimo būdu*: mišrių darbuotojų atstovavimo organų, kurie susideda iš išrinktų darbuotojų atstovų, teisių apribojimas ir visuomet profesinei sąjungai priskiriamų atstovavimo teisių įmonėje praplėtimas



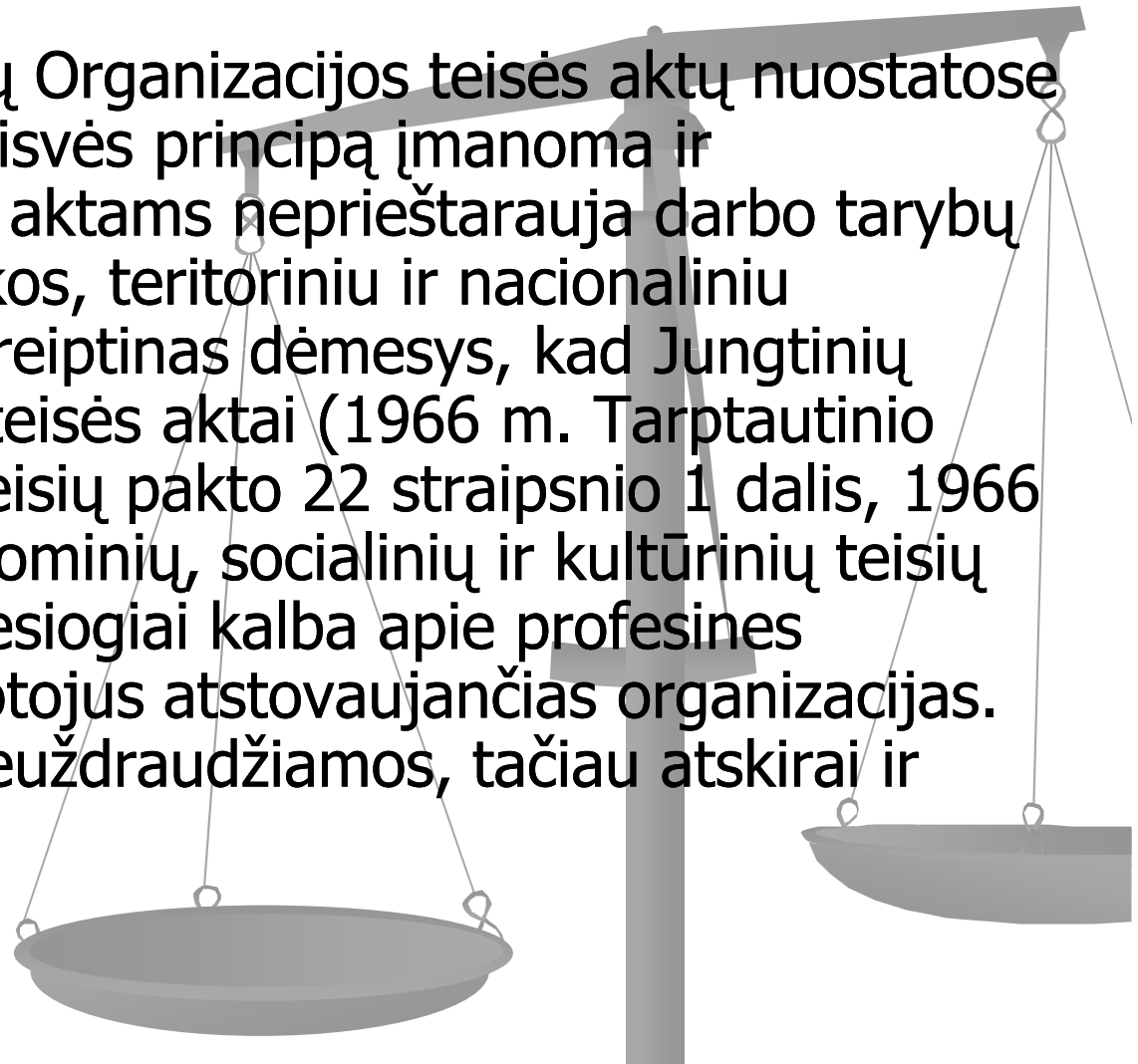
Šiandieninės tendencijos

- Pagrindiniai "senosios Europos" kolektyvinio atstovavimo pavyzdžiai sudaro Europos Sąjungos direktyvos 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje atramos tašką. Ji apriboja naujų valstybių narių teisinės plėtros ribas, vakarų profesinių sąjungų požiūriu darbuotojų teisių ir interesų atstovavimo sustiprinimas turi sumažinti socialinio dempingo riziką
- Naujos valstybės narės suinteresuotos tuo, kad, pirma, būtų išsaugoti įmonės vietos pranašumai ir, antra vertus, kad būtų atsižvelgta į šalies politines profesinių sąjungų tradicijas



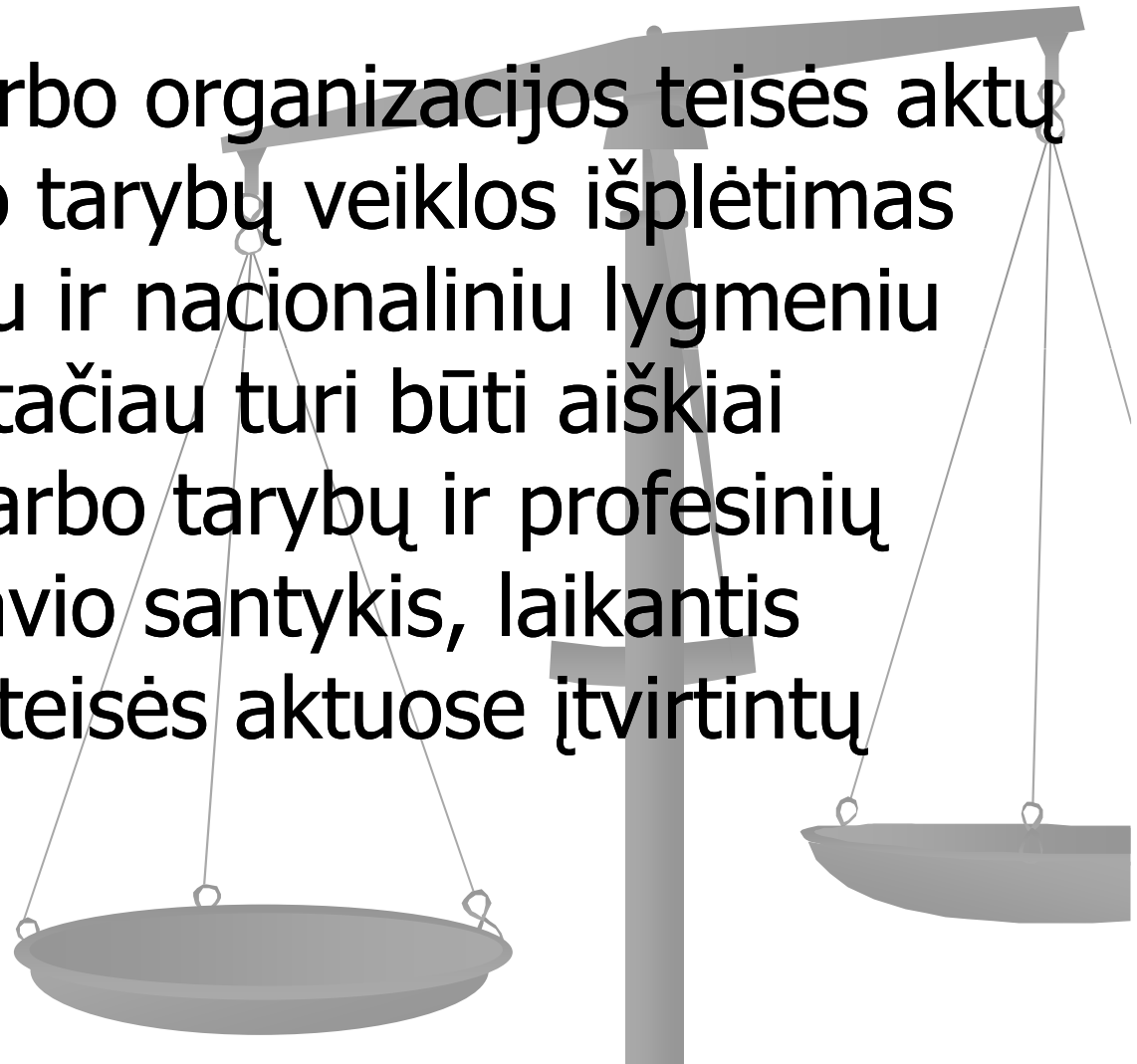
Tarptautinis darbo tarybų reglamentavimas

- Pagal Jungtinių Tautų Organizacijos teisės aktų nuostatose įtvirtintą asociacijų laisvės principą įmanoma ir tarptautiniams teisės aktams neprieštarauja darbo tarybų veiklos išplėtimas šakos, teritoriniu ir nacionaliniu lygmeniu. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad Jungtinių Tautų Organizacijos teisės aktai (1966 m. Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto 22 straipsnio 1 dalis, 1966 m. Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto 8 straipsnis) tiesiogiai kalba apie profesines sąjungas kaip darbuotojus atstovaujančias organizacijas. Kitos organizacijos neuždraudžiamos, tačiau atskirai ir neišskiriamos.



Tarptautinis darbo tarybų reglamentavimas

- Tarptautinės darbo organizacijos teisės aktų nuostatas darbo tarybų veiklos išplėtimas šakos, teritoriniu ir nacionaliniu lygmeniu yra įmanomas, tačiau turi būti aiškiai sureguliuotas darbo tarybų ir profesinių sąjungų tarpusavio santykis, laikantis tarptautiniuose teisės aktuose įtvirtintų reikalavimų.



Tarptautinis darbo tarybų reglamentavimas

- 1996 m. Europos socialinės chartijos (pataisytos) 21 straipsnis (teisė į informaciją ir konsultaciją), 22 straipsnis (teisė dalyvauti nustatant ir gerinant darbo sąlygas bei darbo aplinką), 28 straipsnis (darbuotojų atstovų teisė į apsaugą įmonėje ir jiems palankių sąlygų sudarymą) ir 29 straipsnis (teisė į informaciją ir konsultacijas, kai atliekamos grupinio atleidimo procedūros) reglamentuoja darbuotojų atstovų veiklą įmonės lygiu, todėl šie straipsniai nėra aktualūs analizuojant darbo tarybų veiklos plėtros šakos, teritoriniame ir nacionaliniame lygmenyse galimybes.

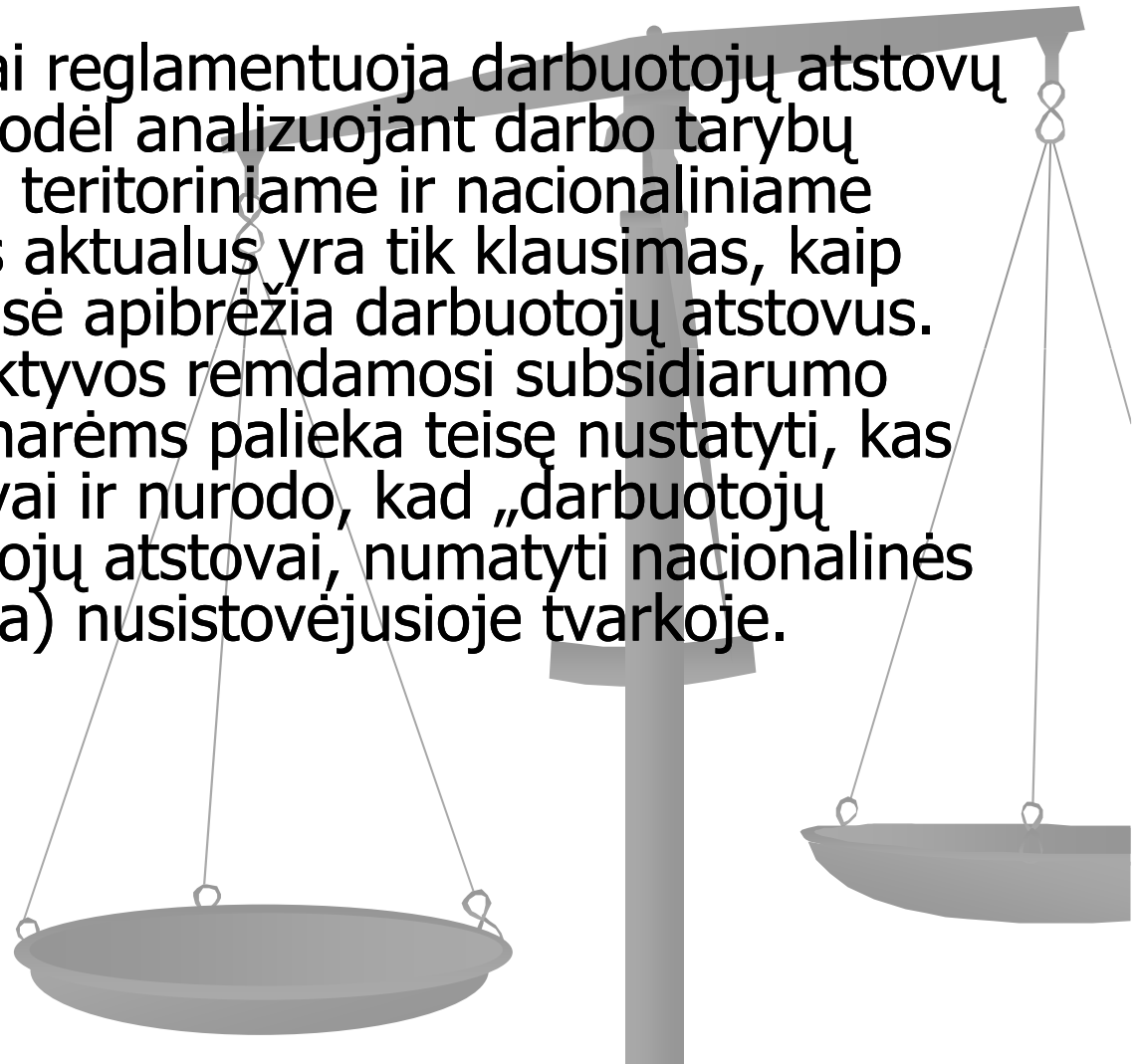
Tarptautinis darbo tarybų reglamentavimas

ES darbo tarybų veiklą reglamentuoja:

- 1994 m. rugsėjo 22 d. Tarybos direktyva 94/45/EB dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo;
- 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyva 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo;
- 2001 m. spalio 8 d. Tarybos direktyva 2001/86/EB papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus;
- 2002 m. kovo 11 d. Tarybos direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje.

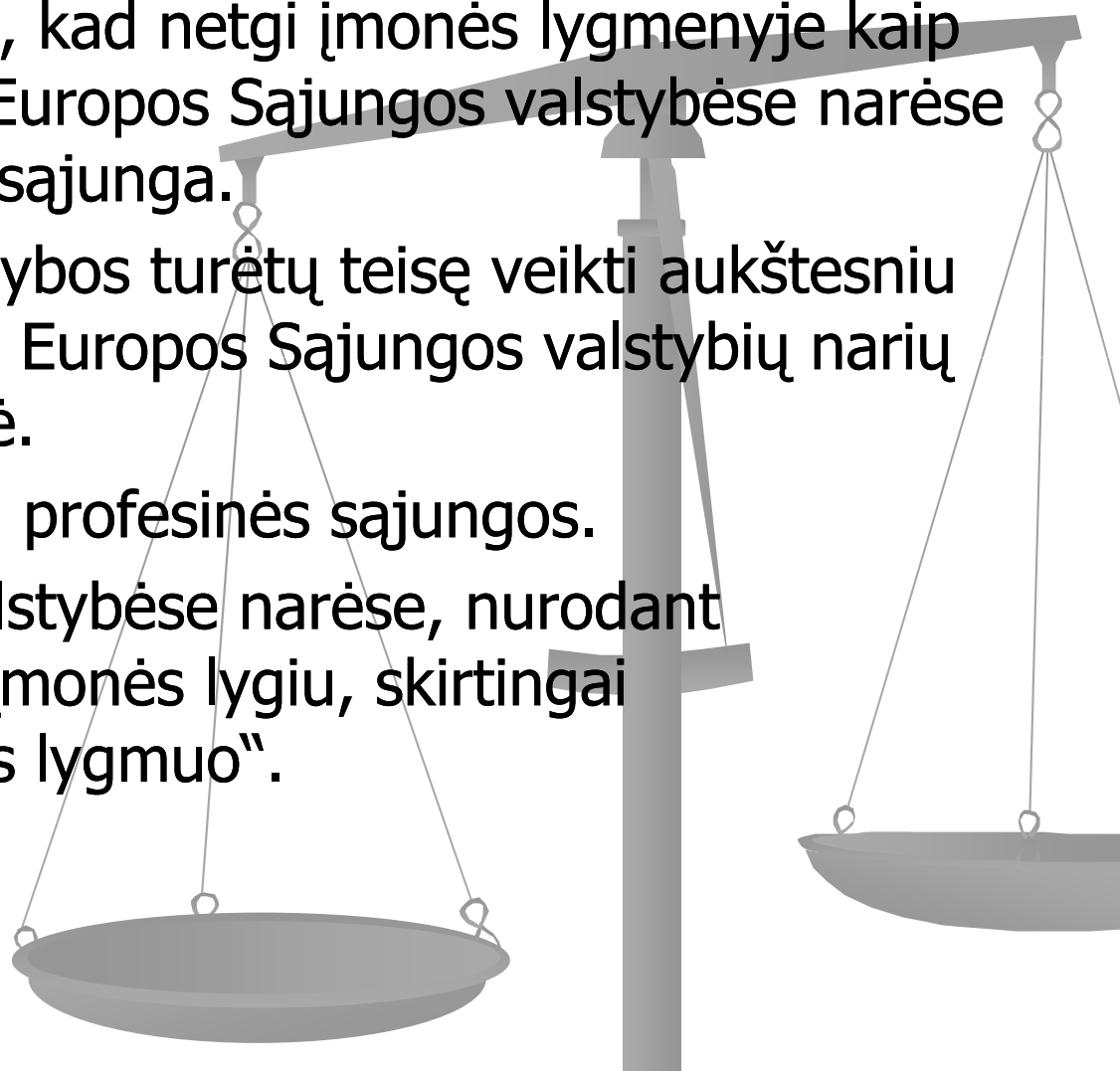
Tarptautinis darbo tarybų reglamentavimas

Visi paminėti teisės aktai reglamentuoja darbuotojų atstovų veiklą įmonės lygiu, todėl analizuojant darbo tarybų veiklos plėtros šakos, teritoriniame ir nacionaliniame lygmenyse galimybes aktualus yra tik klausimas, kaip Europos Bendrijos teisė apibrėžia darbuotojų atstovus. Visos paminėtos direktyvos remdamosi subsidiarumo principu valstybėms narėms palieka teisę nustatyti, kas yra darbuotojų atstovai ir nurodo, kad „darbuotojų atstovai“ yra darbuotojų atstovai, numatyti nacionalinės teisės aktuose ir (arba) nusistovėjusioje tvarkoje.



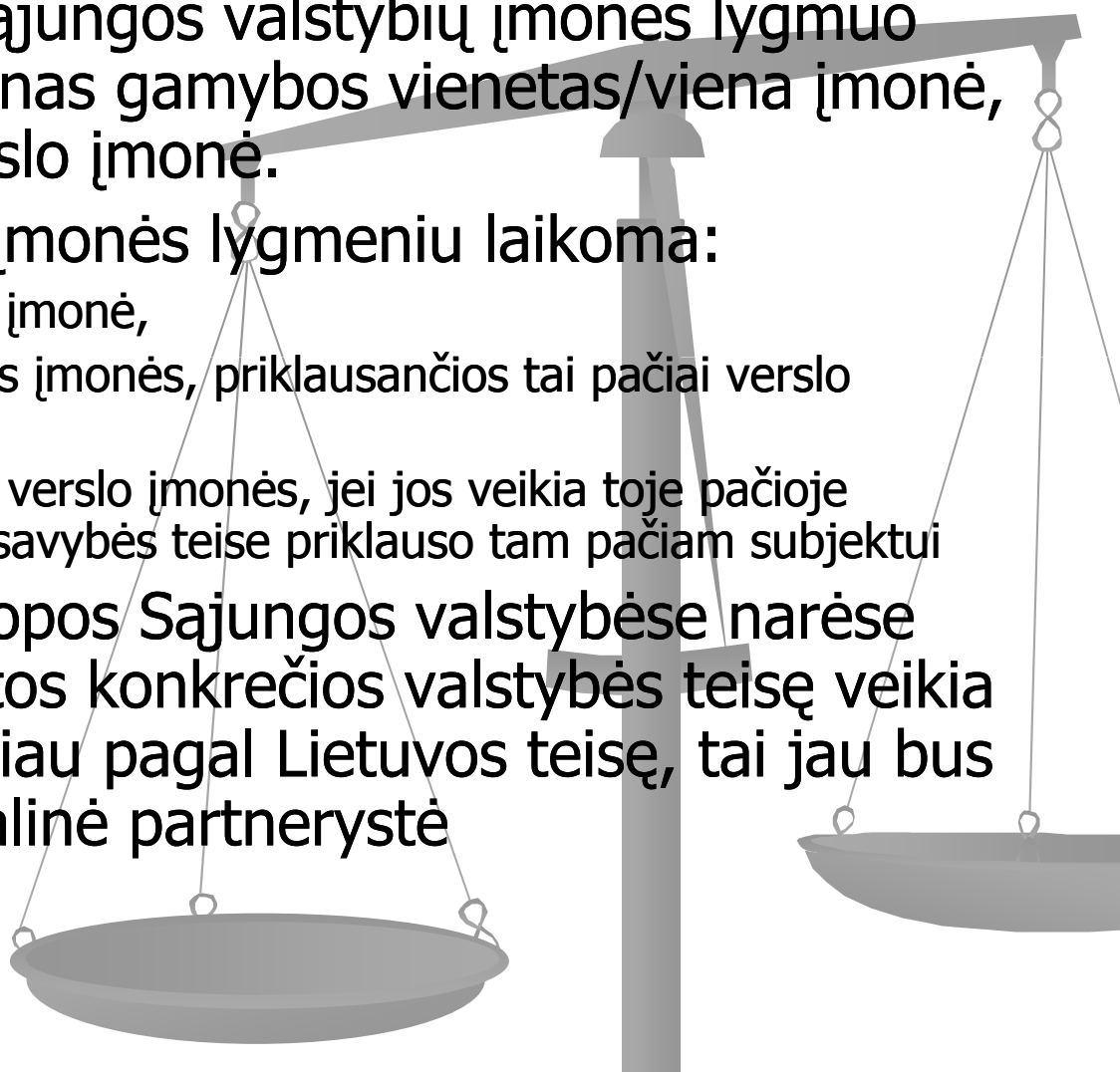
ES valstybių narių praktika

- Atkreiptinas dėmesys, kad netgi įmonės lygmenyje kaip darbuotojų atstovas Europos Sąjungos valstybėse narėse dominuoja profesinė sąjunga.
- Atveju, kad darbo tarybos turėtų teisę veikti aukštesniu nei įmonės lygmeniu, Europos Sąjungos valstybių narių praktikoje nepasitaikė.
- Šią teisę išimtinai turi profesinės sąjungos.
- Europos Sąjungos valstybėse narėse, nurodant darbuotojų atstovus įmonės lygiu, skirtingai apibrėžiamas „įmonės lygmuo“.



ES valstybių narių praktika

- Daugelyje Europos Sąjungos valstybių įmonės lygmuo suprantamas kaip vienas gamybos vienetas/viena įmonė, kitose – kaip visa verslo įmonė.
- Pavyzdžiui, Belgijoje įmonės lygmeniu laikoma:
 - tiek viena gamybinė įmonė,
 - tiek kelios gamybinės įmonės, priklausančios tai pačiai verslo įmonei,
 - tiek kelios skirtingos verslo įmonės, jei jos veikia toje pačioje teritorijoje arba nuosavybės teise priklauso tam pačiam subjektui
- Taigi tam tikrose Europos Sąjungos valstybėse narėse darbo tarybos pagal tos konkrečios valstybės teisę veikia įmonės lygmeniu, tačiau pagal Lietuvos teisę, tai jau bus aukštesnio lygio socialinė partnerystė



Išvados išanalizavus tarptautinius teisės aktus

- Darbo tarybų veiklos aukštesniame nei įmonės lygmuo galimybė tiesiogiai neprieštarauja jokiame tarptautiniame teisės akte.
- Tačiau suteikus darbo taryboms galimybes veikti šakos, teritoriniu ar nacionaliniu lygmeniu turi būti nustatytas profesinių sąjungų ir darbo tarybų tarpusavio santykis:
 - ar šie subjektai veikia kartu,
 - jų tarpusavio teisės ir pareigos,
 - jų teisės ir pareigos atstovaujamiems darbuotojams,
 - kaip iš šių subjektų renkama labiausiai atstovaujanti darbuotojus organizacija,
 - turi būti sukurta tokia sistema, pagal kurią kai egzistuoja keletas subjektų, atstovaujančių darbuotojų interesus, turi būti imamas priemonių garantuoti, jei reikia, kad šių subjektų egzistavimas nebūtų panaudojamas atitinkamų darbuotojų organizacijų padėčiai susilpninti
- Tarptautiniai teisės aktai reglamentuoja profesinių sąjungų veiklą. Darbo tarybos nebūtų taikomi minėti tarptautiniai teisės aktai. Situacija, kai darbuotojų atstovai, turintys galimybes veikti tuose pat lygmenyse, turi skirtingas teises ir pareigas vertintina neigiamai.

Išvados išanalizavus Europos Sjungos valstybių narių praktiką

- Išanalizavus Europos Sąjungos valstybių narių praktiką darbuotojų atstovavimo darbo tarybose aspektu pažymėtina, kad:
 - valstybėse narėse pagrindiniai kolektyvinių darbo santykių subjektai yra profesinės sąjungos ir darbdavių organizacijos;
 - netgi įmonės lygmenyje kaip darbuotojų atstovas valstybėse narėse dominuoja profesinė sąjunga;
 - atveju, kad darbo tarybos turėtų teisę veikti aukštesniu nei įmonės lygmeniu, valstybių narių praktikoje nepasitaikė. Šią teisę turi profesinės sąjungos;
 - atskirai analizuotose valstybėse narėse egzistuoja ir darbo tarybos, ir profesinės sąjungos kaip darbuotojų atstovas įmonės lygmeniu. Tačiau įmonės lygmiu apima ir darbuotojų atstovavimą grupės įmonių atžvilgiu;
 - kai kuriose analizuotose valstybėse darbuotojų atstovavimas darbo tarybose turi galias istorines tradicijas, tačiau visais atvejais darbo tarybos veikia tik įmonės lygmeniu ir netgi šiame lygyje tik retais atvejais turi kolektyvinių derybų teisę.

Apibendrinimai

1. Tarptautiniai dokumentai šio klausimo tiesiogiai nereglamentuoja.
2. Nei vienoje valstybių darbo tarybos nefunkcionuoja aukštesniu nei įmonės lygiu, išskyrus taip vadinamą įmonių grupių lygį, kai yra formuojama centrinė darbo taryba.
3. Priskyrus ir darbo tarybas prie šakos, teritoriniu ir nacionaliniu lygmeniu darbuotojus atstovaujančių organizacijų – atstovaujanti organizacijos kriterijų įtvirtinimas taptų neišvengiamu.
4. Darbo tarybos istoriškai buvo suformuotos ir šiuo metu visose valstybėse taipogi funkcionuoja kaip žemiausio, t. y. įmonės, lygio socialinės partnerystės subjektai.

