

Kas yra Europos darbo tarybos?

Europos darbo taryba (EDT) – Europos Sąjungos (ES) įmonės arba jų grupės lygiu veikiantis darbuotojų atstovas, kurios paskirtis – dalyvauti ES įmonės ar jų grupės darbuotojų informavimo ir konsultavimo procese. EDT yra kolektyvinės darbo teisės subjektas, neturintis juridinio asmens statuso.

Europos vidinės rinkos veikla žengia kartu su verslo įmonių koncentracija, tarptautinėmis korporacijomis, įmonių įsigijimu ir bendrų įmonių steigimu. Todėl įmonėms, vykdančioms veiklą keliose šalyse būtina turėti galimybę derėtis su darbuotojų atstovais. Dėl šios priežasties steigiamos EDT, kurios, skirtingai nei nacionalinės darbo tarybos, yra sudaromos ES įmonėje ar jų grupėje. Abiem atvejais darbo tarybos veikia įmonės lygiu, tačiau skiriasi pačios įmonės veikimo teritorija: Europos sąjungos mastu veikiančios ir valstybės mastu veikiančios įmonės.

Europos darbo tarybos sudarymo tikslas – išplėsti ES įmonės ir jų grupės darbuotojų teisių į informavimą ir konsultavimą įgyvendinimo ribas ir taip įgalinti darbuotojus kartu su darbdaviais dalyvauti sprendimų priėmimo procese, netgi tais atvejais, kuomet sprendimas priimamas užsienyje tarptautinių Europos įmonių lygmenyje.

Nors pirmoji ES lygiu veikusi darbo taryba įsteigta dar aštunį metais, ilgą laiką Europoje nebuvo priimtas teisės aktas, kuris reguliuotų darbuotojų atstovų veiklos pagrindus, steigimą, informavimo ir konsultavimo tvarką Europos Bendrijos mastu. Todėl šioje srityje susiformavo skirtinga darbuotojų atstovavimo juos informuojant ir konsultuojant Europos Bendrijos mastu veikiančiose įmonėse praktika. Tokia praktika neatitiko Europos Bendrijos steigimo sutartyje įtvirtinto uždavinio visoje Bendrijoje skatinti sklandžią, suderintą ir tolydžią ekonominės veiklos plėtotę, siekti aukšto lygio užimtumo ir socialinės apsaugos, o daugėjant įmonių, veikiančių kelių valstybių teritorijoje, iškilio grėsmė pažeisti skirtingų.

Teisės aktais EDT teisinis statusas ES lygiu pirmą kartą tiesiogiai įtvirtintas Pirmosios su 1994 m. rugsėjo 22 d. Tarybos direktyvoje Nr. 94/45/EB dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo ir konsultavimo tvarkos nustatymo. Direktyva gimė iš suvokimo, jog informavimo ir konsultavimo reguliavimas nesutampa su tarptautinėmis įmonių struktūromis, todėl su darbuotojais elgiamasi skirtingai skirtingose valstybėse. Taip pat, direktyva buvo siekiama išspręsti problemas kylančias įmonėse veikiančiose ir už ES ribų. Todėl direktyva numatė du galimus problemų sprendimo kelius: EDT steigimą arba kitokios tinkamos procedūros nustatymą. EDT tapo institucijomis, kurios įgyvendina darbuotojų teisę į informavimą ir konsultacijas tarptautinėse bendrovėse ES šalyse. Pažymėtina, kad tuo metu Europos Bendrijoje jau veikė 52 EDT. Tačiau tik 36% įmo-

nių, kurioms buvo pritaikyta pirmoji, direktyva sukūrė EDT. Įvairios problemos (pavyzdžiui galimybė gauti tarptautinę informaciją ir konsultacijas nebuvo pakankamai efektyvi, nes Europos darbų tarybos nebuvo pakankamai informuotos apie įmonių reorganizacijas, susijungimus ir plėtras) išliko diegiant direktyvą. Konsultacijų lygis taip pat buvo žemas. Direktyvos Nr. 94/45/EB taikymą Jungtinei Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystei išplėtė 1997 m. Gruodžio 15 d. Tarybos direktyva Nr. 97/74/EB. Šiuo metu galioja šias direktyvas pakeitusi 2009 m. Gegužės 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva Nr. 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo. Joje reglamentuotas Europos darbo tarybų įkūrimas ir darbuotojų, dirbančių ES masto įmonėse ir įmonių grupėse, informavimas ir konsultavimas. Pastarosios direktyvos tikslas – užtikrinti, kad darbuotojams būtų pasiekama pakankamai informacijos ir konsultacijų; padidinti EDT skaičių ir išspręsti problemas, kurios išliko įgyvendinant pirmąją direktyvą.

Europos fondo gyvenimo ir darbo sąlygoms gerinti teigimu:

“Europos darbo tarybos yra labai svarbios plėtojant Europos kolektyvinius darbo santykius, kadangi jos atstovauja pirmąją Europos instituciją, ginančią darbuotojų interesus įmonės lygmenyje. Jos atspindi augantį visuotinį supratimą, kad reikia reaguoti į verslo “europeizaciją”, atsiradusią dėl bendros Europos rinkos, remiant egzistuojančius nacionalinius informacijos ir konsultavimo kanalus, t.y. siekiant tikslo, kuris buvo išdėstytas 1989 m. Socialinėje Chartijoje ir ją lydinčioje Socialinėje veiksmų programoje.”

EDT yra socialinio dialogo pavyzdys Europos lygmenyje. Tai reiškia, kad EDT yra suvokiamos kaip bendradarbiavimo priemonė, ji grindžiama siekiu gerbti abiejų pusių teises ir įsipareigojimus. Bendradarbiavimas yra pagrindinis EDT veikimo elementas dar ir dėl to, kad Direktyva palieka vietas suinteresuotoms šalims pačioms nuspręsti dėl konkrečios EDT struktūros ir funkcionavimo bei socialinių partnerių bendradarbiavimo būdų. Kaip ir socialinio dialogo atveju, taip ir EDT veiklos atveju, yra sunku įstatymu numatyti bendradarbiavimą ir dar sunkiau tai įgyvendinti įstatymiškai.

Direktyva 2009/38/EC nustato dvi galimybes:

- a) Darbo tarybos – institucinės darbuotojų organizacijos reprezentuojančios jų interesus įsteigimas. Šiuo sprendimu atstovaujanti organizacija įkuriama tarptautinės korporacijos vadovybės išorėje. Vadovaujantis šia praktika darbuotojų teisės atstovaujamos reguliariuose susitikimuose ir derybose su konkrečių įmonių ar įmonių grupių vadovybėmis.
- b) Teisė į informaciją ir derybas unikaliu būdu, kuris nustatomas susitarimu tarp darbdavių ir darbuotojų.

Koks yra direktyvos tikslas?

Direktyvos tikslas – įtvirtinti darbuotojų teisę gauti informaciją ir konsultacijas tarptautiniais klausimais ES masto įmonėse ir jų grupėse. Šis tikslas aiškinamas atsižvelgiant į šias direktyvos sąvokas:

Informacija: darbdavys suteikia informaciją darbuotojų atstovams, kad šie galėtų su ja susipažinti ir išanalizuoti. Informacija suteikiama deramu laiku, būdu ir forma įgalinant darbuotojų atstovus nuodugnai išanalizuoti galimus padarinius ir pasirošti konsultacijoms su įgaliotomis ES masto įmonių ar įmonių grupių institucijomis

Konsultacija: dialogo užmezgimas, bei deramu laiku ir forma vykstantis pasikeitimas nuomonėmis tarp darbuotojų atstovų ir centrinės vadovybės ar kito lygmens vadovybės, kuris įgalina darbuotojus suformuoti savo poziciją klausimais, susijusiais su ES masto įmonėmis ar įmonių grupėmis.

Tarptautinis klausimas: bet kuris klausimas, kuris įtakoja ES masto įmonę, įmonių grupę ar jos atstovybes bent dvejose skirtingose šalyse narėse.

Tarptautiniai klausimai apima šias temas:

- įmonės ar įmonių grupės struktūra;
- įmonės ar įmonių grupės ekonominė ir finansinė būklė;
- galimas veiklos, gamybos ar pardavimų vystymasis;
- investicijų situacija ir galimų pasikeitimų kryptys;
- su organizacija susiję svarbūs pasikeitimai;
- naujų darbo metodų ir gamybos procedūrų diegimas;
- darbo santykių situacija ir galimi pasikeitimai;
- neeilinės situacijos, kurios stipriai įtakoja darbuotojų interesus: veiklai svarbios įmonės, gamybos ar jos padalinių perkėlimas; įmonės ar skyriaus skaidymas;
- įmonės sumažinimas arba įmonės, jos padalinių ir skyrių veiklą stabdymas;
- grupės sumažinimas.

Kurie darbuotojai gali įsteigti Europos darbo tarybą?

ES masto įmonėse ar įmonių grupėse:

ES masto įmonė – įmonė kuri iš viso įdarbina ne mažiau nei 1000 darbuotojų ir kuri įdarbina bent po 150 darbuotojų dvejose skirtingose valstybėse narėse.

ES masto įmonių grupė – tai įmonių grupė, kurioje viena įmonė yra kontroliuojanti, viso įdarbinanti ne mažiau 1000 darbuotojų ir bent dviejose iš grupės įmonių, esančių skirtingose šalyse narėse, dirba ne mažiau kaip po 150 darbuotojų.

Kas gali būti iniciatoriumi?

EDT informavimo ir komunikacijos su darbuotojais ES masto įmonėse arba įmonių grupėse procedūrų steigimas nėra automatiniai procesai. Procedūros ir/ar institucijos sukūrimas reikalauja suinteresuotos šalies iniciatyvos.

Iniciatoriumi gali būti:

- centrinė vadovybė arba,
- bent 100 darbuotojų arba jų atstovų iš bent jau dviejų organizacijų esančių bent dvejose Valstybėse narėse privalo pageidauti steigimo. Darbuotojų skaičius iš vienos šalies narės nėra reglamentuotas, todėl EDT ar kitos darbuotojų tikslus atstovaujantios procedūros įkūrimą gali raštiškai inicijuoti 1 darbuotojas iš vienos šalies ir 99 – iš kitos. Centrinės vadovybės iniciatyva ar raštiška bent 100 darbuotojų arba jų atstovų iš bent jau dviejų organizacijų esančių bent dvejose Valstybėse narėse iniciatyva pradedamos derybos, kurių tikslas įsteigti EDT ar kitą procedūrą tarnaujančią tam pačiam tikslui, jeigu:
- ES masto įmonės ar įmonių grupės struktūra yra žymiai pakeista (pvz.: suskaidyta) ir susitarimo apimtis nepakankama, ar
- keletas susitarimų gali būti pritaikyti, bet jų priežiūra yra nenuosekli (pvz.: darbuotojai skirtingose šalyse narėse yra įtakojami susitarimų dėl įmonių susijungimo ar perėmimo).

Atsižvelgiant į tai kas minima aukščiau, EDT steigimą inicijuojanti profesinė sąjunga privalo susisiekti su bent dar vienu filialu, įstaiga arba darbuotojus atstovaujanti organizacija veikiančia kitoje šalyje narėje, arba jeigu tokių nėra, su darbuotojų bendruomene. Dviejų ar daugiau įmonių, veikiančių toje pačioje šalyje narėje, atstovai taip pat gali inicijuoti EDT steigimą, tačiau šiuo atveju centrinė vadovybė nėra įpareigota bendradarbiauti.

Kita sąlyga numato, jog bent 100 darbuotojų – tarpininkaujant profesinei sąjungai arba tiesiogiai – turi būti iniciatorių gretose. Šis skaičius privalo būti sudarytas iš darbuotojų dirbančių bent dvejose įmonėse. Tai reiškia, kad esant keletui įmonių ar įstaigų šalyje narėje ir ne visų jų darbuotojams pageidaujant prisijungti prie iniciatyvos, nesudaromos kliūtytys tarybos steigimui.

Direktyvoje nenumatyta, koks turi būti iniciatyvos turinys, bet joje turėtų būti ketinimas sukurti EDT, centrinės vadovybės veiksmų reikalavimas ir aukščiau paminėtų sąlygų patvirtinimas.

Kreipimasis turi būti adresuota į centrinę vadovybę, kuri valdo ES masto įmones ar įmonių grupes. Tarptautiniai įstatymai, reguliuojantys įmonę ir jos vidines taisykles, apibrėžia už šią sritį atsakingus įmonės atstovus. Įmonės struktūra taip pat gali būti nurodyta viešai prieinamoje informacijoje apie įmonę. Kreipimasis gali būti perduotas vietinės įmonės ar skyriaus vadovybei. Tokiu atveju, iniciatyvos gavėjai privalo nedelsiant perduoti kreipimąsi ir visą informaciją apie iniciatorius centrinei vadovybei. Centrinė vadovybė informuoja visas pavaldžias įmones ir skyrius apie iniciatyvą, kad šie galėtų prie jos prisijungti, jeigu pageidauja.

Specialusis derybų komitetas

Vienai iš suinteresuotų šalių inicijuojant, gali būti įsteigtas **specialusis derybų komitetas**, kuris veda derybas. **Komiteto tikslas** – pasiekti susitarimą su centrine vadovybe dėl darbuotojų teisės gauti transnacionalinę informaciją ir konsultacijas Komiteto nariai išrenkami ir skiriami **proporcingai** visų darbuotojų skaičiui įmonėje ar įmonių grupėje konkrečioje valstybėje narėje. Kiekvienoje valstybėje narėje vienas narys yra skiriamas nuo 10% darbuotojų nuo bendro visų darbuotojų skaičiaus visose šalyse narėse. Specialiojo derybų komiteto narių išrinkimo ir paskyrimo procedūros yra reglamentuotos šalių, kuriose jie išrinkti ar paskirti, įstatymų.

Pirmas žingsnis – nustatyti skiriamų narių skaičių. Kiekviena šalis narė (apimant visas joje veikiančias įmones ir skyrius) turi teisę į vieną vietą nuo 10% visų darbuotojų visose šalyse narėse. Komiteto viduje narių pasiskirstymas yra proporcingas įmonės ar įmonių grupės darbuotojų skaičiui konkrečioje šalyje narėje.

Pavyzdžiui, Vengrijos įstatymai numato, jog iš šalių narių, kurios samdo žymią dalį visų darbuotojų, gali būti siunčiami papildomi komiteto nariai:

- iš šalių, kurios samdo 25-49,99% visų darbuotojų – vienas papildomas narys;
- iš samdančių 50-74,99% – du;
- ir trys iš tų, kurios samdo bent 75%.

Taigi pirmoji šalis narė turi 2 papildomus narius, antroji – 1. Tai reiškia, jog iš viso komitetą sudaro 12 narių. Taip pat, kiekviena šalis narė gali deleguoti dar po viena papildomą narį. Nariai iš Vengrijos deleguojami atsižvelgiant į Vengrijos įstatymus. Narius deleguoja darbų taryba (darbų atstovas), centrinė darbo taryba (jeigu egzistuoja), kitos centrinės darbų tarybos (jeigu yra daugiau nei viena). Jeigu nėra darbų tarybos (darbų atstovo) šalyje narėje, atstovus deleguoja darbuotojų susirinkimas.

Kitas pavyzdys – Lenkija, šalies įstatymai numato, kad profesinės sąjungos turi teisę skirti narius į specialųjį derybų komitetą, kuris yra reglamentuotas darbo kodeksu. Jeigu darbovietėje neegzistuoja darbuotojus atstovaujanti profesinė sąjunga, darbuotojai tiesiogiai išrenka atstovus. Ta pačios delegavimo/išrinkimo taisyklės galioja skiriant/renkant EDT narius.

Tuo tarpu Lietuvos įstatymai numato, jog specialiojo derybų komiteto narius skiria konkrečios įmonės darbuotojų atstovai – įmonės profesinė sąjunga, jeigu jos nėra – darbo taryba, o jeigu įmonėje nėra nei profsąjungos nei darbo tarybos, atstovus skiria darbuotojų susirinkimas. Tos pačios delegavimo išrinkimo taisyklės galioja skiriant/renkant EDT narius.

Centrinei vadovybei numatytas įpareigojimas aktyviai prisidėti prie specialiojo derybų komiteto suformavimo. Centrinė vadovybė padengia visas finansines išlaidas susijusias su specialiojo derybų komiteto įkūrimu, veikla ir visomis pateisinamomis komiteto veiklos sąnaudomis.

Parengiamosios derybos

Centrinė vadovybė yra atsakinga už konsultacijų skatinimą ir derybų išlaidų apmokėjimą. Derybų metu specialusis derybų komitetas gali pareikalauti pagalbos iš ekspertų, kuriuos jis pasirenko. Tarp jų gali būti ES masto darbuotojų organizacijų atstovų. Komitetui pareikalavus šie ekspertai ir darbuotojų organizacijų atstovai gali konsultuoti vykstant deryboms. Specialusis derybų komitetas, siekdamas suformuoti savo poziciją, turi teisę derėtis bei tartis ir centrinei vadovybei nedalyvaujant.

Centrinė ir vietinė vadovybė bei įgaliotos Europinės darbuotojų organizacijos – kitaip tariant tarptautinės atstovaujančios organizacijos, su kuriomis konsultuojasi Europos Komisija – privalo būti informuotos apie specialiojo derybų komiteto sudėtį ir derybų pradžią konkrečioje tarptautinėje įmonėje ar įmonių grupėje (darbuotojai gali pasiteirauti: ewc@businessseurope.eu, profesinės sąjungos gali pasiteirauti: ewc@etuc.org. Europos Komisija yra paviėšinusi tokių organizacijų sąrašą).

Galimi derybų rezultatai

Specialusis derybų komitetas turi Europos darbo tarybos įgaliojimus, veiklos tvarką ir konsultacijų turinį bendradarbiaujant su centrine vadovybe. Todėl suinteresuotos šalys gali susitarti dėl:

a) EDT steigimo, apibrėžiant savo sąlygas arba vadovaudamasis nacionaliniais įstatymais;

arba

b) dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais tvarkos. Pvz.: pritaikant esamas informavimo ir konsultavimosi procedūras įmonėje ir įmonių grupėje.

Jeigu derybos įstringa ar suinteresuotos šalys negali susitarti dėl procedūrinių klausimų, tuomet specialusis derybų komitetas dviejų trečdalių balsų dauguma gali nutarti stabdyti procedūras, kuriomis siekiama susitarimo. Taip įvykus, įsigalioja dvejų metų (arba šalims susitarus trumpesnis) moratoriumas. Tuo metu, kitos institucijos steigimas yra negalimas.

Susitarimas dėl europos darbo tarybos steigimo

Susitarime tarp specialiojo derybų komiteto ir centrinės vadovybės turi būti nustatyta:

- ES įmonės padaliniai ar ES įmonių grupės įmonės, kuriems ar kurioms taikomas susitarimas;
- EDT sudėtis, kadencijos trukmė, narių skaičius užtikrinant vienodą atstovavimą pagal ekonominės veiklos sritis, darbuotojų profesijas ir atstovavimą pagal lytį, taip pat narių pasiskirstymas skirtingose valstybėse narėse, Europos darbo tarybos sudėtis, narių skaičiaus ir pasiskirstymo skirtingose valstybėse narėse pakeitimo taisyklės, žymiai pasikeitus darbuotojų valstybėse narėse skaičiui;
- EDT funkcijos, jos informavimo ir konsultavimosi su ja tvarka bei EDT ir darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimosi su jais derinimo taisyklės, laikantis princi-

po, kad darbuotojai informuojami ir su jais konsultuojamasi aptariama tema atitinkamu administracijos ir atstovavimo lygmeniu;

- EDT posėdžių vieta, periodiškumas ir trukmė;
- EDT veiklai skiriamos lėšos, suteikiamas turtas ir paslaugos;
- susitarimo įsigaliojimo data, galiojimo terminas ir susitarimo pakeitimo arba panaikinimo tvarka bei atvejai, kai dėl susitarimo turi būti deramasi iš naujo, ar naujų derybų dėl naujo susitarimo, vadovaujantis šio įstatymo trečiojo skirsnio nuostatomis, rengimo tvarka, įskaitant tuos atvejus, kai keičiama ES įmonės, taip pat ES įmonių grupės struktūra arba atsiranda dviejų ar daugiau galiojančių susitarimų nuostatų prieštaravimų;
- EDT komiteto sudėtis, tačiau ne daugiau kaip 5 nariai, jo sudarymo tvarka, funkcijos ir darbo tvarkos taisyklės.

Papildomos teisinės taisyklės

Su Europos Darbo taryba susijusios papildomos (antrinės, išvestinės) taisyklės ir privalomos teisinės nuostatos remiasi direktyva. Nacionaliniai įstatymai yra taikomi tik jeigu:

- centrinė vadovybė ir specialusis derybų komitetas taip nutaria;
- centrinė vadovybė nutraukia derybas praėjus ne daugiau nei 6 mėnesiams nuo pasiūlymo pradėti derybas pateikimo;
- suinteresuotos šalys nesusitaria dėl tarybos sukūrimo arba dėl procedūrų plėtojimo per tris metus nuo centrinės vadovybės iniciatyvos ar darbuotojų (atstovų) organizacijos pasiūlymo pateikimo, darant prielaidą, kad specialusis derybų komitetas nesinaudojo teise atmesti pasiūlymus.

Struktūros rėmuose konsultacijos derinamos vadovaujantis nacionaliniais įstatymais. Tokiais atvejais galioja šalies, kurioje įsikūrusi centrinė vadovybė įstatymai.

Direktyvos priedas reglamentuoja informavimą, konsultacijas ir EDT teises diegiant antrines rezoliucijas. Jis taip pat reglamentuoja, kad EDT nariai yra renkami iš darbuotojų, vadovaujantis nacionalinėmis teisės normomis. Šiuo atveju Europos darbo tarybos narystę reglamentuojančios normos reglamentuoja ir specialųjį derybų komitetą. EDT sudėtis – proporcinga darbuotojų, dirbančių kiekvienoje šalyje narėje skaičiui.

EDT turi teisę kas metus rengti sesiją su centrine vadovybe, kurios metu gali gauti informaciją ir konsultotis apie ES masto įmonės ar įmonių grupės ekonominę situaciją. Siekiant koordinuoti tarybos veiklą, gali būti sudaromas specialus komitetas iš ne daugiau nei 5 narių. EDT bei jos komiteto veiklos ir ekspertų darbo išlaidas padengia centrinė vadovybė.

Esant sąlygoms ar sprendimams, kurie stipriai įtakoja darbuotojų interesus, galioja privaloma informacijos pateikimo tvarka. Pavyzdžiui: specialusis komitetas, o jam nesant, EDT turi būti informuota ir gali pageidauti konsultacijų apie įmonės, jos padalinių ir skyrių veiklą perkėlimą, sumažinimą stabdymą. Konsultacija remiasi centrinės vadovybės sudaryta ataskaita. Konsultacija privalo būti vykdoma tokia tvarka,

kuri įgalintų darbuotojų atstovus derėtis su centrine vadovybe ir gauti esminius, pagrįstus atsakymus.

Šalys narės gali turėti reguliuojantį vaidmenį diegiant šiuos papildomus reikalavimus:

- reglamentuojant informacijos teikimo ir konsultacijų tvarką derybose;
- reglamentuojant biudžetą;
- su nacionaliniais įstatymais derinant komiteto narių rinkimą ir skyrimą.

Europos darbo tarybų rūšys ir veikla

EDT veiklos formos priklauso nuo jų aktyvumo, struktūros, įmonių ar įmonių grupių tradicijų, darbuotojus atstovaujančių organizacijų veiklumo ir centrinės vadovybės noro bendradarbiauti. Pagrindinės EDT funkcijos ir teisės yra informavimas ir konsultavimas, priimant verslo sprendimus. Nors konsultacijos yra galimos tik tais klausimais, kurie apima su įmonės valdymu susijusius verslo sprendimus, informacija EDT turi būti teikiama visais su tarptautine bendrove susijusiais klausimais, turinčiais poveikį darbuotojų interesams. Tokie tarptautiniai klausimai yra tie, kurie liečia ne mažiau kaip dviejose valstybėse narėse veikiančią bendrovę ir potencialiai gali turėti įtakos įmonių darbuotojams, arba yra susiję su veiklos perkėlimu iš vienos valstybės narės į kitą. Vadovybės pateikta informacija turėtų sudaryti sąlygas darbuotojų atstovams atlikti išsamų valdymo sprendimų galimo poveikio vertinimą. Konsultacijos turėtų suteikti galimybę darbuotojų atstovams išreikšti savo nuomonę dėl įmonės siūlomų priemonių, į kurią gali būti atsižvelgiama, priimant valdymo sprendimus. Tokios konsultacijos turėtų įvykti per abiems pusėms tinkamą laiką, be reikalo netrukdančią ir nevilkinančią sprendimų priėmimo procesą ir neperžengiant vadovybės atsakomybės ribų. Valdovybė turi pateikti atsakymą į EDT pareikštą nuomonę.

EDT pagal veiklos aspektus yra skirstomos:

EDT pagal veiklos rūšis:

- Kai kurios EDT reguliariai konsultuoja ir platina informaciją tarp centrinės vadovybės ir darbuotojų atstovų. Tuo tarpu, kitos tarybos renkasi tik į metines, dažnai itin formalias, plenarines sesijas;
- Centrinę vadovybę derybose su darbuotojų atstovais dažnai atstovauja žmogiškųjų išteklių vadybininkai. Vadybininkus kartais lydi įmonės vadovas arba kiti aukščiausios vadovybės atstovai;
- EDT dažnai naudoja mažus operatyvius vykdomąją galią turinčius komitetus. Ši praktika gali būti taikoma, jeigu centrinė vadovybė teikia pirmenybę įtraukti tokią instituciją, o ne visą EDT į sprendimų priėmimo procesą;
- Kai kurios EDT sudaro teminius mišrius komitetus iš darbuotojų ir darbdavių atstovų.

EDT pagal informavimą:

- Kai kuriais atvejais centrinė vadovybė darbuotojų atstovams teikia tik minimalią informaciją apie planuojamus pasikeitimus;
- Kitais atvejais centrinė vadovybė darbuotojų atstovams pateikia išsamią ir profesionaliai argumentuotą informaciją, kuri padeda priimti verslo sprendimus. Tokiu būdu jie įteisina sprendimą;

- Anot darbuotojų atstovų, informavimas yra pageidautinas, tačiau dažnai vėluojantis procesas, todėl gaunama informacija supažindina su sprendimų diegimu, tačiau nesudaro sąlygų sprendimus įtakoti.

EDT pagal efektyvumą:

- Tarptautinių įmonių ar įmonių grupių veikloje efektyvūs EDT veiksmai yra įtakojami įmonės verslo strategijos, organizacinės struktūros, šalies, kuriose įsikūrusi centrinė vadovybė, darbo santykių lygio, EDT suteikiamų resursų, bei profesinio susitarimo tarp darbuotojų atstovų, dirbančių ten, kur įsikūrusi centrinė vadovybė, ir darbuotojų, kuriuos jie atstovauja.
- Dažnai pasitaiko, kad EDT darbuotojų atstovai daugiausiai atstovauja tik darbuotojus iš tos pačios įmonės ir veikia prieš kitų šalių tos pačios įmonių grupės darbuotojus. Tai gali įvykti dėl absoliučiai skirtingų darbo santykių sąlygų skirtingose šalyse. Taip pat, įmonės grupių lygmenyje, konkrečių šalių narių darbuotojai gali tapti vieni kitų konkurentais. Tai įgalina centrinę vadovybę nevaržomai naudoti „Divide et impera“ politiką.

Europos darbo tarybų statistika

Šiuo metu Europoje registruota 2125 kompanijų ir jose veikia 1115 EDT, nuo 2012 m. pastarasis skaičius kasmet vidutiniškai padidėja 31,6 EDT (2016 lapkričio duomenimis). Veikiančių EDT skaičiaus analizė parodė, kad jų skaičius sparčiai augo 1996 metais, įsigaliojus 94/45/EC direktyvai. Per metus buvo įkurta 400 naujų tarybų. Taip pat tarybų skaičius žymiai augo tarp 1999 ir 2000 metų, nes Direktyvą įdiegė Jungtinė Karalystė ir Airija. Nuo 2002 metų galime matyti stabilų, bet santykinai lėtą tarybų skaičiaus augimą. Naujų galimybių kurti Europos darbo tarybas išnaudojimas yra ganėtina žemas – 47%. – mažiau nei pusėje tarptautinių įmonių, kurioms gali būti pritaikyta direktyva, yra įkurtos tarybos.

Remiantis Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), tokį EDT paplitimą:

„galima vertinti kaip nepatenkinamą rezultatą. Nepaisant to, profesinės sąjungos tokį EDT paplitimą be abejonės vertina kaip didelį pasiekimą, žinant kiek darbuotojų pastangų buvo pareikalauta, siekiant šio tikslo. Nepaisant to, EDT aprėptis yra aiškiai nepakankama. Bendrovės, kurioms iki šiol nepavyko sukurti EDT, dažniau yra mažesnės įmonės, turinčios žemą profesinių sąjungų organizacijų atstovavimą ir priešiška darbuotojų įtraukimui į sprendimų priėmimo procesą nusiteikusių vadovybę, arba tai yra įmonės, per pastaruosius metus patyrusios drastišką restruktūrizaciją. Aktyvi, plačiai atstovaujama profesinių sąjungų organizacija yra svarbiausia gerai veikiančios EDT garantija.“

Europos darbo tarybų paplitimas pagal sritis: 2016 metais 391 iš 1115 EDT veikė metalo pramonėje, 212 – chemijos pramonėje, 248 – paslaugų sektoriuje, 102 – maisto, žemės ūkio ir turizmo sektoriuje, 79 – statybų ir medžio sektoriuje, 40 – transporto sektoriuje, 31 – lengvosios pramonės srityje. Apibendrinant galima teigti, kad EDT dažniausiai kuriamos didelėse įmonėse, kurios turi daug darbuotojų ir kurių veikla susijusi su tradicinėmis pramonės šakomis (pavyzdžiui metalų pramonė). Šie veiksniai yra palankūs EDT kūrimui. Vis dėl to, Europos darbo tarybos nėra didelių įmonių skiriamasis bruožas. 37% tarybų yra įkurtos mažose įmonėse, kurios įdarbina mažiau

nei 5 000 darbuotojų. Penkiais procentais atsilieka didelės įmonės (36%), įdarbinančios daugiau nei 10 000 darbuotojų ir 16% EDT įkurta vidutinio dydžio tarptautinėse įmonėse Spendžiant pagal didelį Europos darbo tarybose pasiektų susitarimų skaičių (atsižvelgiant į pritaikytus įstatymus) ir skirtumus tarp šalių, galime teigti, jog nacionalinės darbo santykių tradicijos ir korporacinė kultūra žymiai įtakoja tarptautinių konsultacijų paplitimą ir intensyvumą. Žvelgiant iš šios perspektyvos matomi dideli skirtumai tarp šalių. Pačios aktyviausios šalys: Vokietija, Prancūzija ir Jungtinė Karalystė. Susitarimai įkurti Europos darbo tarybas apibrėžia pagrindinius institucijų tikslus. 60% jų siekia užtikrinti sklandų informavimą ir konsultavimą; 25% – suteikti platformą nuomonėms ir pastaboms išreikšti. Daugumoje nurodyta, kad pasiūlymų teikimas irgi yra tikslas. Mažesnė tarybų dalis siekia užtikrinti konsensusą, lengvesnes derybas ir inicijuoti projektus.

Europos darbo tarybų narių garantijos

Pagal Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) konvenciją Nr.135 EDT nariai įmonėje naudojami efektyviu gynimu nuo bet kurių veiksmų, kurie gali padaryti jiems žalą, įskaitant atleidimą iš darbo dėl jų statuso ar jų, kaip darbuotojų atstovų veiklos. EDT, kaip ir kitų darbuotojų atstovaujančių institucijų (profesinių sąjungų, darbo tarybų) nariams įmonėje suteikiamos atitinkamos galimybės operatyviai ir efektyviai vykdyti savo funkcijas, tačiau tokių galimybių teikimas negali mažinti atitinkamos įmonės darbo efektyvumo.

Pažymėtina, kad garantijų EDT nariams teikimo vienas iš tikslų – užtikrinti atitinkamą laisvę, nepriklausomumą nuo darbdavio ir sumažinti galimo susidorojimo, atleidžiant iš darbo, taikant drausminę atsakomybę bei nesuteikiant sąlygų tinkamai atstovauti darbuotojams, riziką.

EDT nariams taikomos šios garantijos:

- 1) Nebūti atleistiems dėl savo veiklos atstovaujant darbuotojus;
- 2) Turėti pirmenybės teisę būti paliktiems dirbti, kai dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų mažinamas darbuotojų skaičius;
- 3) Nebūti baudžiamiems drausmine tvarka dėl savo veiklos atstovaujant darbuotojus;
- 4) Turėti sąlygas tinkamai vykdyti darbuotojų atstovavimo funkcijas.

Kokia yra Europos darbo tarybų nauda ir iššūkiai?

EDT nauda profesinėms sąjungoms ir darbuotojams yra daugialypė. Be pagrindinės savo informavimo ir konsultavimo funkcijos, EDT yra vienas iš būdų kurti ir stiprinti Europos solidarumą. Siekiant šio tikslo, svarbu, kad darbuotojų atstovai tinkamai suvoktų EDT mandatą Europos kontekste ir jį panaudotų siekdami bendradarbiavimo tarp valstybių, o ne konkuruodami ir kovodami dėl nacionalinių interesų. Nacionalinės profesinės sąjungos vaidina svarbų vaidmenį remiant ir prižiūrint EDT darbą. Be kita ko, jų atstovai gali būti kviečiami į EDT kaip ekspertai dalyvauti posėdžiuose su patariamuoju statusu. Tai jiems suteikia galimybę gauti pirminės informacijos apie įmonių plėtrą ir strategijas, stiprinti tarptautinius tinklus, o taip pat padidinti savo žinomumą ir pripažinimą įmonės lygmenyje.

Nors EDT neturi sprendimų priėmimo galios, tačiau jų informavimo ir konsultavimo teisės gali būti naudingos ne tik dėl dialogo su vadovybe, bet ir dėl galimybių užmegzti ryšius tarp skirtingų šalių darbuotojų atstovų ir profesinių sąjungų. Toku būdu profesinės sąjungos gali koordinuoti savo veiksmus ir keistis informacija kovojant dėl savo interesų įmonėse. Savalaikės informacijos gavimas ir profesinių sąjungų veiksmų koordinavimas tarp skirtingų šalių yra itin svarbus globaliame pasaulyje, kuriame tarptautinės įmonės gali pasinaudoti nacionaliniais darbo standartų ir kaštų skirtumais ir su tuo susijusiai aštriai investicijų ir darbo vietų kokurencijai, kas itin apsunkina profesinių sąjungų pastangas kovoti dėl darbuotojų teisių ir interesų. Tarpvalstybinė informacija ir koordinavimas tampa itin svarbūs, kai įmonės veikla perkeliama iš vienos šalies į kitą. Tačiau netgi ir mažiau dramatiškose situacijose informavimas, konsultavimas ir veiksmų koordinavimas Europos lygmenyje yra svarbūs profesinėms sąjungoms, siekiant harmonizuoti darbo sąlygas, kurti savitarpio paramą kolektyvinėms deryboms ir profesinių sąjungų kampanijoms, stiprinti darbuotojų teises, kai įmonės veikla perkeliama iš vienos šalies į kitą ir pan. Vienas pirmųjų EDT veiklos (naudos ir iššūkių kontekste) pavyzdžių buvo Renault-Vilvoorde atvejis. 1997 m. inicijavus Vilvoorde įmonės uždarymą Belgijoje Renault EDT organizavo Europos masto streiką ir kreipėsi dėl šio atvejo į teismą. Teismas nustatė, jog įmonės uždarymas buvo neteisėtas, kadangi prieš priimant šį sprendimą nebuvo konsultuotasi su EDT. Šių procesų rezultate buvo modifikuota EDT sutartis, kurioje buvo detaliau apibrėžtas informavimo ir konsultavimo procedūrų savalaikiškumas, t.y. buvo nustatytas pakankamas laiko tarpas darbuotojų atstovams reaguoti į vadovybės priimamą sprendimą. Nepaisant šios teisinės pergalės, šis atvejis taip pat parodė EDT nepajėgumą reikšmingai įtakoti restruktūrizacijos procesus bei įmonės vadovybės sprendimus. Galiausiai įmonė vis tiek buvo uždaryta, o 3000 darbuotojų – atleisti. Kitas probleminis EDT funkcionavimo aspektas yra ribotas darbuotojų atstovų iš Centrinės ir Rytų Europos šalių dalyvavimas. 42% iš 1242 tarptautinių kompanijų, veikiančių Centrinėje ir Rytų Europoje, turi įsteigusios EDT, bet dažniausiai jų būstinės yra Vakarų Europos šalyse, ir mažai dėmesio skiriama tam, kad įtraukti Centrinės ir Rytų Europos šalių darbuotojų atstovus į jau veikiančių EDT veiklą.¹⁵

Kalbant apie Europos socialinį dialogą apskritai, kiti iššūkiai, su kuriais susiduriama, siekiant efektyvaus profesinių sąjungų dalyvavimo, kyla dėl išteklių trūkumo, ir ypač – laiko bei kalbos kompetencijų, kurios yra būtinos norint suprasti informaciją ir komunikuoti tarp atskirų šalių. Kitas svarbus klausimas yra “konfidencialumas”. Dalyvavimas EDT veikloje pastato darbuotojų atstovus į sunkią padėtį, kuomet jie turi ginti profesinių sąjungų narių interesus, remdamiesi konfidencialia verslo informacija, ypač kai ši informacija gali turėti neigiamos įtakos darbo ir įdarbinimo sąlygoms, kaip kad perkėlimo, įmonės uždarymo ar darbuotojų atleidimo iš darbo atvejais.

Europos darbo tarybos Lietuvoje

Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare, Lietuvoje įsisteigė dešimtis Europoje veikiančių tarptautinių korporacijų padalinių, o taip pat padaugėjo Lietuvos įmonių, turinčių padalinius užsienyje. Dėl to jau tenka susidurti su socialinės partnerystės forma – darbuotojų informavimu ir konsultavimu, kai darbdavys įmonės valdymo klausimais priima sprendimus ne vienasmeniškai, o dalyvaujant darbuotojų atstovams. Pastarieji turi gauti informaciją ir pareikšti savo nuomonę dėl svarbiausių su darbuotojų interesais susijusių įvykių ar sprendimų įmonėje (įmonių grupėje). Darbuotojų atstovų įtraukimas į sprendimų priėmimo procesą per informavimą ir konsultavimą daro šį procesą demokratiškesniu, skaidresniu, o sprendimus – labiau priimtinais ir efektyviais. Šiuo metu Lietuvoje priimti šie įstatymai įgyvendinantys Europos Sąjungos direktyvas bei reglamentuojantys darbuotojų dalyvavimą įmonių valdyme – tai Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymas, Lietuvos Respublikos įstatymas Dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse, Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse, Lietuvos Respublikos įstatymas dėl darbuotojų dalyvavimo bendrovėje po vienos valstybės ribas peržengiančio ribotos atsakomybės bendrovių jungimosi.

Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymu į Lietuvos nacionalinę teisę buvo perkelta Direktyva 2009/38/EB. Lietuvos Respublikos Europos darbo tarybų įstatymu į Lietuvos nacionalinę teisę buvo perkelta Europos Parlamento ir Tarybos 1994 m. liepos 22 d. direktyva 94/45/EB. Įgyvendinant Europos Parlamento ir Tarybos 2001 m. spalio 8 d. direktyvos papildančios Europos bendrovės įstatų dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus (2001/86/EB) reikalavimus buvo priimtas Lietuvos Respublikos įstatymas Dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos bendrovėse. Įstatymo tikslas – reglamentuoti darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus Europos bendrovėse, siekiama nustatyti specialias nuostatas, susijusias su darbuotojų dalyvavimu priimant sprendimus, kurios užtikrintų, kad prie Europos bendrovės steigimo prisidedančių bendrovių darbuotojai, įsteigus Europos bendrovę, ir toliau dalyvautų priimant sprendimus arba jų dalyvavimas nesumažėtų.

Lietuvos Respublikos įstatymas Dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse parengtas įgyvendinant Tarybos 2003 m. liepos 22 d. direktyvos papildančios Europos kooperatinės bendrovės statutą dėl darbuotojų dalyvavimo priimant sprendimus (2003/72/EB) reikalavimus. Įstatymo tikslas – reglamentuoti darbuotojų dalyvavimą priimant sprendimus Europos kooperatinėse bendrovėse. Projektu siekiama nustatyti specialias nuostatas, susijusias su darbuotojų dalyvavimu priimant sprendimus, kurios užtikrintų, kad prie Europos kooperatinės bendrovės steigimo prisidedančių juridinių, fizinių asmenų, jų padalinių darbuotojai, įsteigus Europos kooperatinę bendrovę, ir toliau dalyvautų priimant sprendimus arba jų dalyvavimas nesumažėtų.

EDT teisinis statusas nustatomas pagal Lietuvos Respublikoje galiojančius įstatymus jeigu:

- ES įmonės ar jų grupės kontroliuojančios įmonės buveinė yra Lietuvoje;
- Lietuvoje yra ES įmonei ar jų grupei kontroliuojančiai įmonei atstovaujančio padalinio buveinė, kai ES įmonės ar jų grupės kontroliuojančiosios įmonės buveinė yra ne ES valstybėje ar Europos ekonominės erdvės narėje.

Lietuvos Respublikos EDT įstatymas taikomas ir kitais atvejais, kai reikia nustatyti tam tikrus juridinius faktus, t.y. ar įmonė, kuriai taikytina Lietuvos Respublikos teisė, yra ES įmonių grupės kontroliuojančioji įmonė, ES įmonės ar jų grupės darbuotojų Lietuvoje skaičių ir panašiai.

Europos darbo tarybų įstatymas netaikomas darbuotojams, esantiems laivo, kuriam taikytinas Lietuvos Respublikos prekybinės laivybos įstatymas, įgulos nariais.

Pagal EDT įstatymą ES įmonės ar jų grupės centrinė vadovybė privalo aktyviai bendradarbiauti su veikiančia EDT. Toks aktyvus centrinės vadovybės bendradarbiavimas reiškiasi darbuotojų informavimu ir konsultavimu:

- Reguliariuotu informavimu ir konsultavimu;
- Informavimu ir konsultavimu atsiradus ypatingoms aplinkybėms.

Pagal EDT įstatymą, EDT ir darbdavių bendradarbiavimas turi vykti laikantis šių socialinės partnerystės principų: šalių kooperacijos, lygiateisiškumo, geranoriškumo, pagarbos teisėtiems savitarpio interesams ir kitų. Draudžiama daryti įtaką darbuotojų atstovų veiklai.

Naudota literatūra:

- TARYBOS DIREKTYVA 94/45/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1994L0045:20070101:LT>: PDF
- EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA 2009/38/EB dėl Europos darbo tarybos steigimo (nauja redakcija)
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:LT>: PDF
- TARYBOS DIREKTYVA 2001/86/EB papildanti Europos bendrovės įstatus dėl darbuotojų dalyvavimo priimančias sprendimus
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:06:04:32001L0086:LT>: PDF
- TARYBOS DIREKTYVA 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo taikymas Europos bendrijoje
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:076E:0011:0016:LT>: PDF
- ETUI/ Picard, Séverine (2010): European Works Councils: a trade union guide to directive 2009/38/EC, Brussels: ETUI
<http://www.etui.org/Publications2/Reports/European-Works-Councils-a-trade-union-guide-to-directive-2009-38-EC>
- ETUI/ Demaitre, Jagodzinski (2012): Manual for European workers' representatives, How to make your meetings more successful, Brussels: ETUI
<http://www.etui.org/Publications2/Guides/Manual-for-European-Workers-Representatives.-How-to-make-your-meetings-more-successful>
- Eurofound/ Voss, Eckhard (2007): The experience of European Works Councils in new EU Member States
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/65/en/1/ef0665en.pdf>
- Europos Darbo tarybų duomenų bazė
<http://www.ewcdb.eu/stats-and-graphs>
- Darbuotojų dalyvavimas Europoje
<http://www.worker-participation.eu/European-Company-SE/Facts-Figures>
- Kolektyvinių darbo sutarčių Europos duomenų bazė
<http://www.cbnarchive.eu/>
- Darbo santykių apžvalga
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/>
- Darbo Europoje ir darbo santykių žinynas
<http://www.eurofound.europa.eu/emire/>
- Europos darbo santykių žodynas
<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/>
- Europos darbo tarybų akademija
<http://www.ewc-academy.eu/>
- Europos darbo tarybų naujienlaiškis
<http://www.euro-worksouncil.net/en/>
- Europos užimtumo socialinių reikalų ir įtraukties komitetas
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=211>



Reflection
and Consultation = **Action**