

Profesų sąjungų gidas



Šiame naujienlaikraštyje profesinėms sąjungoms toliau analizuojama patiriama streso darbe problema. Straipsnis „Streso įveikos programos darbo vietoje: ką gali bendra darbdavių ir profesų sąjungų iniciatyva?“ – pateikia gerąją praktiką, kaip galima pasiekti teigiamų pokyčių sprendžiant streso problemas darbe tais atvejais, kai bendradarbiauja darbdaviai ir profesų sąjungų atstovai.

Antrasis straipsnis kalba apie teisinę procedūrą, kai darbdaviams ir darbuotojų atstovams nepavyksta susitarti, t.y. analizuoja vieną iš kraštutinių ginčų sprendimo būdų – streiko organizavimo teisinę galimybes Lietuvoje. Juk streiką galima laikyti viena iš socialinės grupės – tam tikros įmonės darbuotojų – teisėtų interesų gynimo forma.

Šiame numeryje:

Streso įveikos programos darbo vietoje: ką gali bendra darbdavių ir profesų sąjungų iniciatyva? 1

Teisė į streiką? Ar Lietuvoje įmanoma įgyvendinti teisę į streiką? 4

Streso įveikos programos darbo vietoje: ką gali bendra darbdavių ir profesų sąjungų iniciatyva?

Praėjusiame numeryje apžvelgėme, kokių nuostolių verslui atneša darbuotojų patiriamas stresas darbo vietoje, pradedant sumažėjusiu produktyvumu, baigiant dėl ligos praleistomis darbo dienomis. Šiame numeryje

panagrinėsime dvi iniciatyvas iš Didžiosios Britanijos, kai bendradarbiaujant darbdaviams ir profsajungų atstovams pasiekta ženklių teigiamų pokyčių sprendžiant streso darbe problemas. Susipažinsite su dviem organizacijomis – Kardifo ir Vale grafystės sveikatos taryba ir Oksfordšyro savivaldybės Švietimo skyriumi. Šios organizacijos suprato, kad išloš, vadovaudamasi prevenciniu požiūriu streso darbe valdymo srityje. Taip pat buvo pripažinta, kad stresas darbe gali būti nepastebimas ir kurti įtampas darbe. Dauguma žmonių yra pajėgūs įveikti šiuos sunkumus, tačiau kiti gali patirti didelių sunkumų bei žalos sveikatai ir jaustis diskriminuojami savo darbo vietose.

Parengta pagal Jungtinės Karalystės Sveikatos ir saugumo darbe tarnybos duomenis (www.hse.gov.uk)

Kardifo ir Vale grafystės sveikatos taryba

Darbuotojų skaičius 17 tūkst., sritis: sveikata

Ko ir kaip buvo imtasi?

Kardifo ir Vale grafystės sveikatos taryba vadovavosi „karštojo taško“ principu, kai buvo identifikuoti skyriai, kuriuose problemos buvo aštriausios. Ieškant šios informacijos, buvo nagrinėjami dokumentai, tokie kaip nedarbingumo pažymos, o pastarosios buvo analizuojamos atrenkant nedarbingumą dėl streso ar nerimo, informacija apie darbuotojų kaitą, duomenys apie darbuotojų santykius, tokie kaip užfiksuoti smurto atvejai ar skundai. Taip pat buvo vertinti organizaciniai pokyčiai. Pagrindinis programos tikslas buvo sumažinti streso sukeltą sveikatos problemų skaičių organizacijoje ir tuo pačiu – sumažinti išlaidas verslui ir atskiram individui.

Kas dalyvavo?

Suinteresuotumas ir įsipareigojimas atėjo iš aukščiausio organizacijos lygmens. Direktorius pats dalyvavo valdymo grupėje, taip pat joje buvo ir profsajungų atstovai, samdyti organizacijų ir klinikinės psichologijos specialistai. Psichologai kalbėjosi su darbuotojais, aptarė įmanomus sprendimus,

lūkesčius pokyčiams. Aptarimų rezultatai buvo toliau diskutuojami tarp darbuotojų ir vadovų. Lygiagrečiai buvo atliktas kokybinis anketavimas, suteikęs papildomos informacijos ir gaires intervencijos planui. Profsajungos dalyvavo kiekviename etape ir jų indėlis buvo svarbus suteikiant projektui patikimumo. Profsajungų dalyvavimas užtikrino, kad darbuotojai jautėsi turį balsą ir galintys dalyvauti diskusijose apie procesą ir pačiame procese.

Pagrindiniai iššūkiai

Papildomos veiklos, nors ir pristatomos kaip labai inovatyvios ir pozityvios, visuomet sunkiai priimamos. Dauguma žmonių yra labai užsiėmę ir jiems sudėtinga rasti laiko temoms, tiesiogiai nesusijusioms su darbinėmis užduotimis. Sprendžiant šią problemą buvo organizuojama daug apklausų, formalių ir neformalių susitikimų, kurių metu darbuotojams patraukliu būdu buvo pateikiamos streso darbe temos. Psichologai viso proceso metu išliko neutralūs, nepriklausomi nuo administracijos, tokiu būdu užsitikrino darbuotojų pasitikėjimą. Toks požiūris reikalavo daugiau laiko – psichologai dalyvavo susitikimuose, stebėjo darbo procesą, dirbo individualiose sesijose su darbuotojais, neformaliai bendravo su jų grupėmis. Toks veiklos principas pasiteisino, kadangi darbuotojai turėjo galimybę skirti tam laiko, suprasti, kas vyksta ir kokia iš to nauda.

Poveikis organizacijai

Administracija ir vadovaujantis personalas gavo atmintinę, kaip valdyti streso poveikį darbo vietoje, kiekvienas darbuotojas buvo apmokytas atsparumo stresui. 7% sumažėjo praleistų darbo dienų skaičius, per metus tai leidžia sutaupyti 320,000 svarų sterlingų. Pagrindiniai pokyčiai įvyko darbo kultūroje – intensyvesnis tapo vadovų ir darbuotojų dialogas; buvo pripažinta, kad reikia gerinti komunikaciją pačioje administracijoje; vadovai pradėjo dažniau pastebėti ir reikšti padėką darbuotojams už jų pastangas, pasiekimus; o tai darbuotojams leido pasijusti darbovietės „savininkais“ ir prisiimti atsakomybę už jos veiklą.

Oksfordšyro savivaldybės švietimo skyrius

Darbuotojų skaičius: 20 tūkst., sritis: švietimas

Kodėl buvo nuspręsta imtis streso valdymo?

„Dalyvavimas streso įveikos programoje padėjo gerinti visų darbuotojų gerovę. Žmonės galėjo įvertinti savo darbo praktikas ir poveikį kiekvienam ir visai mokyklai“ – *pradinės mokyklos mokytojas – ekspertas.*

Oksfordšyro miesto Švietimo skyrius žinojo apie streso problemą mokyklose vertindamas praleistų darbo dienų skaičių ir profsąjungų pateikiamą informaciją. Todėl buvo nuspręsta imtis streso įveikimo priemonių ir inicijuoti programą, padėsiančią sumažinti streso lygį joje dalyvaujančiose mokyklose. 2004–2005 m. buvo nuspręsta pradėti Nacionalinę gerovės programą, kurią sukūrė Mokytojų paramos tinklas. Oksfordšyro miestas programą modifikavo pagal vietos poreikius ir finansavo, kad ji būtų prieinama ir mažoms mokykloms, kurių grafystėje yra dauguma. Programa tęsiasi iki šiol, ji įteisinta kaip Savivaldybės sveikatos ir saugumo programos dalis. Prie jos prisijungia vis naujos mokyklos – arba savo iniciatyva, arba jei tai rekomenduoja Sveikatos ir saugumo auditas. Sėkmingą programos patirtį planuojama perkelti ir į kitus savivaldybės skyrius.

Kaip viskas vyko?

Svarbu yra organizacijos parengimas – informuoti mokytojus ir užtikrinti, kad jie įsipareigos skirti laiko, žmogiškųjų išteklių ir supras programos teikiamą naudą. Potencialūs dalyviai informuojami, kad programa padės užtikrinti jų gerbūvį darbo vietoje. Programos nariai aplanko mokyklas ir atlieka apklausą anonimiškai įvertindami streso lygį, prieš tai informuodami surinktų duomenų svarbą tolesniems programos etapams. Suformuojamas mokyklos profilis, analizuojant klausimynų duomenis jis aptariamas su mokyklos vadovybe, mokytojų atstovais ir už programos įgyvendinimą atsakingais asmenimis. Galiausiai planas aptariamas su visais mokyklos darbuotojais. Visi mokyklos darbuotojai dalyvauja mokymuose apie streso atpažinimą ir valdymą. Pagal poreikį vykdomi mokymai apie laiko vadybą, bendravimą ir kitus aspektus.

Kokių veiksmų ėmėsi mokyklos?

Programa padėjo darbuotojams atvirai kalbėti apie stresą ir atskleidė mokyklos įsipareigojimą jį įveikti bei savivaldybės pastangas remti šiuos procesus. „Vyktant mokymams, aš jaučiau emocijų bangą, buvo taip sunku kalbėti apie stresą. Mokymai padėjo man suvokti faktą, kad patiriu įtampą darbo vietoje ir suteikė priemonių su ja kovoti“. *Jaunas mokytojas iš Oksfordšyro grafystės pradinės mokyklos.*

Vietinių situacijų ir sprendimų apžvalga.

- Vienoje mokykloje apklausa parodė, kad kai kurie vaikai negerbia techninio ir pagalbinių personalo. Vienas darbuotojas pasiūlė raudonų – geltonų kortelių sistemą, kurias gauna vaikai už tokį elgesį. Į situacijos aptarimą įtraukiami mokytojai ir visa klasė, atsakomybės nepalikant vieniems techniniams darbuotojams, patiriantiems neigiamą moksleivių elgesį. Sistema buvo pristatyta visai mokyklos bendruomenei ir ji pasirodė veiksminga.
- Viena vidurinė mokykla skyrė lėšų reguliariems susitikimams su programos koordinatoriumi finansuoti. Susitikimų metu buvo sprendžiamos kasdienės išskylančios problemos. Nauda pasirodė ne iš karto, tačiau dabar ji akivaizdi ir visų pripažįstama.
- Kita vidurinė mokykla paskatino darbuotojus pagerinti pusiausvyrą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo, nebeimti darbo namo ir išeiti į namus laiku. Tai padėjo įvertinti apkrovimą darbe, laiko vadybą ir įveikti ilgų darbo valandų tradiciją.
- Dar viena mokykla nustatė, kad tam tikru metų laiku dalis mokytojų patiria ypatingai didelius darbo krūvius (pvz., egzaminų laikotarpiu). Buvo nuspręsta ieškoti būdų, kaip spręsti šią situaciją. Du iš jų – sumažinti darbuotojų susirinkimų intensyvumą tuo laikotarpiu ir suplanuoti darbą taip, kad moksleiviai kuo daugiau gautų savarankiško darbo, kuriam reikalinga minimali mokytojo priežiūra. Tai padėjo sumažinti darbo krūvius tam tikru laikotarpiu.

Rezultatai

Palyginus darbuotojų vertinimus prieš programos pradžią ir jai įsibėgėjus, pastebėti esminiai skirtumai – sumažėjo patiriamo streso lygis, pagerėjo savijauta darbe, sumažėjo darbuotojų kaita ir dėl streso sukeltų ligų praleidžiamų darbo dienų skaičius. Programos sėkmė lėmė, kad vis daugiau mokyklų

grafystėje jungiasi prie jos, nes ir savivaldybė, ir mokytojai ir mokyklų administracija pastebi programos sėkmės rezultatus. Kai kurios mokyklos sukūrė savo pritaikytas programas.

„Programos poveikis yra ilgalaikis ir teigiamas. Daugumos mokyklų vadovams tapo vis svarbesnė darbuotojų gerovė ir teigiama savijauta darbo vietoje“. *Vidurinės mokyklos mokytojas.*

Teisė į streiką? Ar Lietuvoje įmanoma įgyvendinti teisę į streiką?

Teisė į streiką yra individuali kiekvieno asmens teisė įgyvendinama kolektyviai, siekiant darbuotojams apginti savo teisėtus interesus. Tokia šią teisę pripažino Europos žmogaus teisių teismas. Teisė streikuoti įtvirtinta Lietuvos Respublikos Konstitucijos 51 str. ir detalizuojama įstatyme, t.y. LR Darbo Kodekse, kuris nustato streiko skelbimo sąlygas, skelbimo procedūrą, darbuotojų teises streiko metu, streiko pripažinimo neteisėtu nuostatas. Šią teisę galima laikyti tam tikros socialinės grupės teise, t.y. darbuotojų, priklausančių tam tikrai įmonei, teise, įgyvendinama kolektyviai, siekiant apginti savo teisėtus interesus, ar diskriminacijos atvejais, ar kolektyvinių sutarčių nesilaikymo atvejais, ar kitais atvejais, kai streikas naudojamas kaip viena kraštutinių savo interesų gynimo priemonių (po bandymų derėtis, taikinimo, kitų priemonių ginčui spręsti, esant papildomai sąlygai, jei egzistuoja kolektyvinė sutartis, turi būti jos pažeidimas).

Kaip teisė į streiką reglamentuojama ir įgyvendinama Lietuvoje, lyginant ją su kitomis valstybėmis? Kodėl vieninteliai profsajungų skelbti streikai buvo paskelbti neteisėtais Lietuvos Respublikos teismų?

Jau du kartus Lietuvoje profesinių sąjungų organizuoti streikai teismų buvo pripažinti neteisėtais. 2011 m. liepos mėn. Klaipėdos apygardos teismas UAB „Švyturys ir Utenos alus“ profesinės sąjungos skelbtą streiką pripažino neteisė-

tu, byla pasiekė Lietuvos Aukščiausiąjį Teismą, kuris paliko galioti Klaipėdos apygardos teismo nutartį. 2011 m. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas paliko nepakeistą Kauno apygardos teismo nutartį ir konstatavo, kad 2009 m. rugpjūčio ir rugsėjo mėn. P. Balčaičio vadovaujama Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga UAB „Autrolis“ darbuotojų streikus organizavo neteisėtai.

Diskusijos netyla tiek tarp profsajungų narių, tiek tarp teisininkų, tiek tarp akademikų. Profsajungos nerimsta, kad Lietuvoje sunku pasinaudoti teise į streikus, teisininkai sako, kad nustatytas toks teisinis reguliavimas įstatymuose, kuris numato gana griežtas, tačiau ne griežčiausias Europoje streiko skelbimo ir organizavimo sąlygas.

Toliau šiame straipsnyje pateikiama streiko skelbimo procedūros analizė, taip pat Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. kovo 6 d. nutarties dėl AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacijos, Utenos alaus darbininkų sąjungos bei AB „Švyturys“ profesinės sąjungos organizacijos ir Utenos alaus darbininkų sąjungos jungtinės atstovybės organizuoto streiko, analizė.

Kolektyvinių darbo sutarčių reikšmė nors ir auga, tačiau dar nėra labai paplitusi Lietuvoje. Darbo kodeksu reglamentuojamos beveik visos streiko skelbimo procedūros, kurios, deja, yra nelanksčios. Kolektyvinės sutartys leistų numatyti kiek

lankstesnes streiko organizavimo sąlygas, nei apribojimais numatomi įstatymu.

Kokia yra streiko skelbimo procedūra?

Darbo kodeksas nustato, kad įspėti apie streiką darbdavį reikia prieš 7 dienas daugiau kaip pusės įmonės ar jos padalinio (jei skelbiamas padalinio streikas) darbuotojų sprendimu. Spaudoje pasirodė vertinimai, kad Lietuvoje nėra pati griežčiausia streiko skelbimo procedūra, tačiau ir ne pati lanksčiausia. Vokietijoje streiką skelbti galima 75% profesinės sąjungos narių sprendimu.

Streikas yra kraštutinė ginčo sprendimo priemonė.

Europos žmogaus teisių teismas savo byloje *Enerji v. Turkija* pirmą kartą pasisakė, kad profsąjungos galimybė ginti savo narių interesus yra neatskiriama nuo teisės streikuoti. Europos Žmogaus Teisių Teismas (EŽTT) pasisakė, kad teisė streikuoti gali būti ribojama tik išskirtinėmis aplinkybėmis, numatytomis įstatymo, ribojimas turi turėti teisėtą tikslą ir būtų būtinas demokratinėje visuomenėje.

Vis dėlto, šiuo atveju EŽTT teismo praktika nesutampa su Europos Teisingumo Teismo praktika, kuris byloje *The Rosella ir Laval* nusprendė, kad teisė streikuoti gali būti įgyvendinama tik tada, kai jos taikymas nepaveikia Europos Sąjungos verslo teisės į įsisteigimo laisvę ar paslaugų teikimą.

Šie du tarpusavyje konkuruojantys sprendimai palieka daug diskrecijos teisės nacionaliniams teismams. Vis dėlto, paskutinioji, 2009 m. EŽTT byla nedviprasmiškai nustatė, kokiais atvejais gali būti ribojama teisė streikuoti ir nemini to, kad argumentas, jog būtų sutrikdytas paslaugų teikimas, būtų pakankamas.

Taigi, reikėtų grįžti prie nacionalinio reguliavimo, nustatančio ribojimus.

Be anksčiau įvardintų sąlygų Darbo kodeksas taip pat nustato, kad „galima kelti tik tuos reikalavimus, kurie nebuvo patenkinti taikinimo procedūros metu arba tarpininkavimo metu“ (LR DK 77 str. 3 d.).

Darbo kodeksas nustato, kad paskelbus apie streiką darbdavys gali kreiptis į teismą dėl jo teisėtumo. Teismas privalo išspręsti bylą per 10 dienų ir „Teismas pripažįsta streiką neteisėtu, jeigu jo tikslai prieštarauja Lietuvos Respublikos Konstitucijai, kitiems įstatymams arba jeigu jis paskelbtas nesilaikant šiame Kodekse nustatytos tvarkos ir reikalavimų“.

Įdomu būtų panagrinėti teismo sprendimus UAB „Švyturys ir Utenos alus“ ir UAB „Austrolis“ darbuotojų atžvilgiu. Kokios priežastys lėmė, kad streikai buvo pripažinti neteisėtais?

UAB „Švyturys ir Utenos alus“ profesinių sąjungų paskelbtą streiką Klaipėdos apylinkės teismui pripažinus neteisėtu, byla nukeliavo iki pat Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (LAT), kuris iš esmės ir formuoja Lietuvos teismų praktiką, o jo priimami sprendimai turi įstatymo galią.

Teismas paliko galioti Klaipėdos apygardos teismo sprendimą dėl streiko neteisėtumo, remiantis argumentu, kad „kolektyvinės sutarties pažeidimų nustatyta nebuvo, todėl darbuotojų paskelbtas streikas yra neteisėtas“.

Nepaisant to, kad streikas buvo pripažintas neteisėtu, labai svarbus LAT išaiškinimas šioje byloje dėl kolektyvinės darbo sutarties nuostatų keitimo, įtvirtinant profsąjungų, kaip darbuotojų atstovų svarbą kolektyvinėse derybose: „Darbo kodekso (DK) II dalies, reglamentuojančios kolektyvinius darbo santykius, normos, nustatančios profesinių sąjungų, kaip darbuotojų atstovų kolektyviniuose darbo santykiuose, išskirtinius įgalinimus dalyvauti kolektyvinėse derybose dėl kolektyvinių sutarčių sudarymo atitinka tarptautinių dokumentų nuostatas ir aiškintinos būtent taip, kad darbuotojų kolektyvas neturi teisės tiesiogiai, eliminuodamas jam atstovaujančią profesinę sąjungą, susitarti dėl kolektyvinės sutarties pakeitimo.“

Tokia išvada išplaukia ne tik iš anksčiau nurodytų DK normų aiškinimo, bet ir iš DK 64 straipsnio, kuriame nustatyta, kad įmonės kolektyvinės sutarties pakeitimo ar papildymo tvarka nustatoma įmonės kolektyvinėje sutartyje. Šalių sudarytos kolektyvinės sutarties 1.3 punkte nustatyta, kad sutartis keičiama darbdavio ir profsąjungos raštišku susitarimu. Iš šios

sutarties sąlygos akivaizdu, kad kolektyvinės sutarties pakeitimai galėjo būti daromi tik profesinės sąjungos ir darbdavio susitarimu, bet ne darbdaviui tiesiogiai susitarus su darbuotojų kolektyvo atstovais – darbuotojų konferencijos sprendimu“.

Dėl sutarties nuostatų interpretavimo – ar buvo kolektyvinės sutarties pažeidimas?

„LAT Bylą nagrinėjusi teisėjų kolegija atkreipė dėmesį į tai, kad darbuotojus atstovaujančių profesinių sąjungų argumentai dėl kolektyvinės sutarties pažeidimo grindžiami netinkamu kolektyvinės sutarties nuostatų aiškinimu, t.y. teigimu, kad darbdavys įsipareigojo kasmet pakelti atlyginimus ne mažesniu kaip infliacijos dydžiu.

Pasak LAT, aiškinant vieną ar kitą sutarties sąlyga izoliuotai, remiantis vien pažodiniu teksto prasmės atskleidimu, gali būti nukrypstama nuo tikrosios prasmės ir paneigiamos kitos susijusios sąlygos, kurias šalys laikė ne mažiau svarbiomis ir įtraukė į sutartį.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, sutikdamas su apeliacinės instancijos teismo sprendimu, pažymėjo, kad darbuotojų sudarytoje kolektyvinėje sutartyje nėra įtvirtinta darbdavio besąlygiškos pareigos kiekvienais metais padidinti darbuotojų algas. „Darbdavys įsipareigojo padidinti darbuotojų atlyginimus tik įvertinęs darbo apmokėjimo nuostatuose įtvirtintų kriterijų (vidutinio atlyginimo šalyje augimo, teigiamų įmonės ūkinės–finansinės veiklos rezultatų, konkretaus darbuotojo praėjusių metų darbo ir veiklos rezultatų bei teigiamos situacijos darbo rinkoje) visetą“, – nutartyje paskelbė Teismas.

LAT nuomone, „nėra pagrindo išvadai, jog buvo nevykdamos šalių sudarytos kolektyvinės sutarties nuostatos, nes darbdavys nepažeidė prisiimto įsipareigojimo kiekvienais metais peržiūrėti darbuotojų atlyginimus ir sąžiningai dalyvauti derybose šiuo klausimu“. Teismas nepripažino darbdavio elgesio derantis dėl atlyginimų peržiūrėjimo nesąžiningu.

Iš esmės, LAT pripažino streiką neteisėtu remdamasis DK kodekso 78 str. 3 dalimi: „Kolektyvinės sutarties galiojimo metu draudžiama skelbti streiką, jeigu šios sutarties laikomasi.“ Lyginant su kitomis šalimis, kur egzistuoja daug liberalesnė streiko skelbimo tvarka, pvz. Prancūzijoje, Belgijoje, Danijoje, Lietuvoje ši sąlyga labai apsunkena profesinių sąjungų galimybę, o tuo pačiu ir individualią asmens teisę ginti savo interesus kolektyviniu būdu, tai yra streiko būdu.

„Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje taip pat pripažįstama, kad profesinių sąjungų, kaip darbuotojų atstovų, įgaliojimai nėra absoliutūs (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. sausio 31 d. nutartis, priimta civilinėje byloje AB „Autrolis“ v. Kauno troleibusų vairuotojų profesinė sąjunga, bylos Nr. 3K-3-15/2011). Juolab kad DK 2 straipsnio 10 punkte, kuriame įtvirtintas kolektyvinių derybų laisvės principas, nurodyta, jog juo siekiama suderinti darbuotojų (o ne jų atstovų) interesus su darbdavių ir valstybės interesais.“

Dėl streiko organizavimo nuostatų liberalizavimo

Tarptautinės darbo organizacijos Asociacijų laisvės komiteto nuomone, sąlygos, kurios turi būti nustatytos įstatymų tam, jog streikas būtų pripažintas teisėtu, turi būti protingos ir iš esmės neapriboti profesinėms sąjungoms prieinamų veikimo būdų. Todėl profsajungoms siekiant pasinaudoti teise streikuoti, reikėtų imtis iniciatyvos siūlyti Darbo kodekso pakeitimus, supaprastinant streiko skelbimo tvarką. Turint omenyje, kad kai kuriose valstybėse, pvz. Prancūzijoje, tokia teisė įtvirtinta tik Konstitucijoje, jo organizavimo tvarkos nereglamentuoja joks įstatymas, o tolimesnę praktiką formuoja teismai (Prancūzijoje, Austrijoje, Belgijoje). Kitose šalyse, reglamentavimas nustatomas Konstitucijoje ir įstatyme (Ispanijoje, Lietuvoje, Slovėnijoje, Švedijoje, Vengrijoje) arba Konstitucijoje ir profesinių sąjungų nacionaliniame susitarime arba kolektyvinėse sutartyse.