



Darbinieku līdzdalība
Polijā, Lietuvā, Latvijā,
Igaunijā un Lielbritānijā







SATURS:

1. Kopsavilkums un secinājumi	4
2. Situācija Polijā. Darbinieku līdzdalības formas Polijā	7
3. Darbinieku līdzdalība: pārstāvniecības formas Lietuvas Republikā	14
4. Latvijas situācija	18
5. Igaunijā situācija	24
6. Britu nostāja	26

1. KOPSAVILKUMS UN SECINĀJUMI

Pasaulē, kas dinamiski attīstās un mainās, Eiropas Savienībai ir nepieciešama viedā un ilgtspējīgā ekonomika, kura veicina sociālo iekļaušanos. Viens no noderīgiem rīkiem, lai sasniegtu šo mērķi, ir nodarbināto līdzdalības un sociālā dialoga starp darbiniekiem un darbadevēju pārstāvjiem palielināšana.

Neapšaubāmi, šādi var sasniegt labākus rezultātus nodarbinātības, produktivitātes un sabiedrības vienotības palielināšanā. Darbinieku līdzdalība lēmumu pieņemšanās procesā un iespēja ietekmēt lēmumu pieņemšanu, jautājumos, kuros skar viņu intereses, un saliedē kolektīvu, ka arī palielina atbildības sajūtu par firmas nākotni, kā arī ļauj atrast ilgtspējīgo un atbildīgo risinājumu firmas iekšienē.

Valstīs, kuras piedalījās projektā “Eiropa 2020 un Baltijas jūras reģions” (Polija, Lietuva, Latvija, Igaunija, Lielbritānija) pastāv daudz darbinieku pārstāvniecību formu, kuras dažādi tiek izmantotas, lai pārstāvētu darbinieku intereses.

Raksturīgi ir tas, ka eksperti no visām piecām iepriekš minētajām valstīm savos ziņojumos par darbinieku līdzdalību 2016. gadā minēja **arodbiedrības** kā visefektīvāko darbinieku atbalsta un pārstāvēšanas modelis. Tām ir ekspertu atbalsts, pieredzējušie darbinieki un sabiedrības atbalsts, tās balstās uz vēsturi, tradīcijām un arodbiedrību pieredzi. Arodbiedrības ir vissvarīgākā nodarbināto pārstāvniecības forma, kuru neapdraud citas institūcijas uzņēmumā.

Analizējot tiesisko sistēmu valstīs, kuras piedalās projektā, var secināt, arodbiedrībām ir visplašākās tiesības starp visām nodarbināto pārstāvniecības formām.

Tām ir tiesības veikt kolektīvās pārrunas, slēgt līgumus, tai skaitā arī koplīgumus, noteikumus un izlīgumus, kuri regulē daudzus darba jautājumus. Tām ir arī virkni individuālo darba tiesību, it īpaši jautājumos, kas saistīti ar administratīvajiem sodiem vai darba līguma laušanu ar darbinieku. Vērts pieminēt oriģinālu tiesisku risinājumu Latvijā, saskaņā ar kuru, ja arodbiedrība nepiekrīt darbinieka – arodbiedrības biedra, atļaišanai, darba līgumu var lauzt tikai vērsoties tiesā. Polijā darbojas līdzīga darba līguma aizsardzības sistēma, bet tā attiecas tikai uz arodbiedrības pārvaldes locekļiem (darbinieka atļaišana bez arodbiedrības valdes piekrišanas ir iespējama, bet darbinieks var to sekmīgi apstrīdēt tiesā).

Arodbiedrību darbību apgrūtina mazs arodbiedrību locekļu īpatsvars (5% Igaunija, 12% Polija, 15% Lietuva), kas tieši ierobežo iespēju ietekmēt darba devēju lēmumus un to saturu. Ziņojumos tika uzsvērts, ka nepieciešams izstrādāt atbilstoši izveidotu kampaņu, kura atainos arodbiedrības no labvēlīgā un mūsdienīgā skatupunkta, tas var veicināt arodbiedrības locekļu īpatsvara palielināšanos. Neapšaubāmi, ka arodbiedrību spēcīgums, tai skaitā līdzdalības iespējas, lielā mērā ir atkarīgas no arodbiedrību lieluma.

Arodbiedrību attīstības šķērslis ir jauniešu nevēlēšanās iesaistīties arodbiedrību darbībā. Tāpēc ir nepieciešams izstrādāt mūsdienīgu stratēģiju un kampaņu, kas paredzēta jauniešiem, kuri bieži vien nezina par arodbiedrības locekļu priekšrocībām.

Arī ir jāmaina darba devēju attieksme pret arodbiedrību lomu un funkcionēšanu, jo – kā tika uzsvērts valstu ziņojumos, daudzi no viņiem mēģina samazināt konsultāciju, sadarbības un darbinieku līdzdalības nozīmīgumu. Joprojām daudzos uzņēmumos arodbiedrības tiek uztvertas kā nevajadzīga darbinieku pārstāvniecība, kuru esamība uzliekt darba devējiem papildus pienākumus. Pēc projekta dalībnieku uzskatiem, ir jāmaina šāds lietu stāvoklis, parādot ieguvumu, kuru iegūs ieviešot un attīstot darbavietās darbinieku līdzdalību.

Arodbiedrību attīstības šķērslis ir arī tā sauktais “melns PR”, kad arodbiedrības tiek parādītas negatīvajā veidā. Raksturīgi ir tas, ka arodbiedrību rīkoto akciju laikā, medijos sāk parādīties nepatiesa informācija par arodbiedrībām, lai samazinātu sabiedrības atbalstu, šādi samazinot arodbiedrību uzstāšanos spēku.

Nākamā darbinieku pārstāvniecības forma ir **darbinieku pārstāvji**. Tiek ir nozīmīga loma Polijā un Latvijā. Viņiem ir plašas pilnvaras, ar noteikties ierobežojumiem, ja salīdzina ar arodbiedrībām, piem., nevar slēgt koplīgumus un citas kolektīvas vienošanas. Vieniem nav pilnvaru individuālo darba tiesību jomā. Darbinieku pārstāvji darbojas tikai darbavietās, kurās nav arodbiedrību.

Kopumā šādai darbinieku pārstāvniecības formai ir daudz mīnusu. Polijā vada uzskats, ka viņi īsti nepārstāv darbinieku intereses. Bieži gadās, ka tos nozīmē darbadevējs un ar savu darbību atbalsta uzņēmuma īpašnieku rīcību.

Projekta dalībnieki norādīja arī uz **darbinieku padomēm** jeb darbinieku pārstāvniecības forma, kura noteikta Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta direktīvas 2002/14/EK, kura nosaka vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausišanai Eiropas Kopienā. Eiropas Savienība savā tieksmē atbalstīt sociālo dialogu un paplašināt darbinieku līdzdalību norāda, ka ir nepieciešams veidot darbinieku padomes, pat ja uzņēmumā jau darbojas arodbiedrības.

Analizējot valstu ziņojumus, var secināt, ka darbinieku padomes nav populāras darbinieku vidū. Lielbritānijā un Igaunijā tās pastāv tika lielās starptautiskās korporācijās. Latvijā to vispār nav. Lietuvā tās sauc par uzņēmumu padomēm un darbojas tikai tajās darbavietās, kur nav arodbiedrību. Polijā to skaits nepārsniedz dažus simtus, darbības efektivitāte ir ļoti zema. Darbinieku padomes praktiski nepastiprināja darbinieku līdzdalības lomu. Varbūt tas ir tāpēc, ka šāda pārstāvniecības forma ir "sveša" šo valstu tiesiskajā sistēmā, kā arī trūkst tradīciju, vēstures un darbinieku vēlēšanās iesaistīties šādā veida aktivitātēs.

Tādēļ pamatota ir tēze, ka labāk darbinieku līdzdalības izveidē izmantot sabiedrībā jau zināmas darbinieku līdzdalības formas, tādas kā arodbiedrības nevis veidot daudz dažādu darbinieku pārstāvniecību modeļu. Tas rada nevajadzīgu haosu, arī tiesiskajā jomā, ko īpaši skaidri var novērot Polijā. Gadās, ka darbavietās darbinieku padomes sacenšas ar arodbiedrībām, kas negatīvi ietekmē sociālā dialoga kvalitāti. Tas arī parāda, ka labākais darbības virziens ir maksimāla arodbiedrību tipa pārstāvniecību atbalsts valsts līmenī, vai – starptautiskā līmenī – Eiropas uzņēmumu padomes, nevis veidot jaunas, vēl nezināmas struktūras, kuru pilnvaras pārklājas jau ar esošajām struktūrām.

Darbinieku līdzdalība, izmantojot darbinieku padomes, ir neveiksmīga. Nevienā no valstīm, kuras piedalījās projektos darbinieku padomes nedarbojas un de facto tām ir nenozīmīga loma uzņēmumos.

Savādāk ir vērtējamas **Eiropas uzņēmumu padomes (EUP)**, kurām ir arvien svarīgāka loma starptautiskajā līmenī, to darbības sekas ir arī redzamas arī uzņēmumu līmenī.

EUP ir informācijas un konsultēšanas sistēma uzņēmumā, kuras darbojas starptautiskā līmenī, visā Eiropas Savienības teritorijā. EUP galvenais uzdevums ir darbinieku informēšana par visiem svarīgiem uzņēmuma darbības aspektiem, kā arī konsultēšanās ar centrālo vadību par lēmumiem, kuri ietekmē darbinieku stāvokli starpvalstu līmenī. Tie galvenokārt ir struktūras maiņas, ražošanas pārceļšana vai slēgšana utt. EUP sastāvā parasti ir arī arodbiedrību pārstāvji.

Polijā tos augsti vērtē, jo netikai tiek iegūta nepieciešama informācija garīgā stadijā, tiek arī stiprinātas arodbiedrības sarunas ar vietējo pārvaldi, to vēl sauc par labu korporāciju praksi. Tas ir arī lielisks labās prakses apmaiņas un starpvalstu līmeņa vienošanas slēgšanas forums, kur visi darbinieki tiek uztverti vienlīdzīgi, neatkarīgi no darbavietas. Šādi nākotnē var līdzsvarot augstu atalgojuma līmeni un darba apstākļi dažādās valstīs, kā arī tiek noteiktas likumsakarības.

EUP pozitīvi tiek vērtēti arī Lietuvā, jo darbinieki saņem nepieciešamo informāciju un var ietekmēt uzņēmuma vadības lēmumus. Latvijā EUP galvenokārt darbojas celtniecības, tirdzniecības un ražošanas nozarēs. Tomēr tas nav plaši izplatīts un var secināt, ka neapzinās ieguvumus, kādus sniedz to darbība.

Igaunijā situācija ir pavisam savādāka, jo tiesiskajā sistēmā nav likuma par EUP, Eiropas direktīvas nav to darbības pamats. Lielbritānijā, arī kā darbinieku padomju gadījumā, EUP darbojas tikai starptautiskajās korporācijās un tas savukārt izraisa zināšanu trūkumu par Eiropas direktīvu ieviešanu. Šķiet arī, ka šajā jomā ir jāattīsta turpmāko sadarbību, lai apmainītos ar pieredzi un praktiskām zināšanām, kas saistītas ar EUP darbību un to iespējamo ietekmi uz uzņēmuma nākotni.

Valstīs, kuras piedalījās projektos darbojas arī citas darbinieku līdzdalības formas tādas kā, piem., persona, kas atbild par darba drošību (Latvija), darbinieku pārstāvji uzņēmumu padomēs un uzraudzības struktūrās (Polija). Tomēr to loma darbinieku līdzdalībā ir nebūtiska.

Kopumā ziņojumos ir minēts, ka ir nepieciešams stiprināt arodbiedrības, ka galveno darbinieku līdzdalības formu.

Tas savukārt izraisa nepieciešamību palielināt arodbiedrības locekļu īpatsvaru un nemitīgu arodbiedrības locekļi apmācību ekonomikas, tiesību un pārrunu jomās. Var arī iedomāties par plašāku arodbiedrību darbību, arī piedaloties pašvaldību vai par valdības vēlēšanās. Līdzdalība šāda veida institūcijās veicina arodbiedrību mērķu un uzdevumu izpildi.

Pēc projekta dalībnieku novērtējuma, ārpus arodbiedrību darbiniekiem ir zemas kompetences un apņēmība. Tas nenodrošina atbilstošu darba tiesību un darbinieku interešu aizsardzību, šādi to ieguldījums darbinieku līdzdalībā ir nebūtisks.



2. SITUĀCIJA POLIJĀ.

DARBINIEKU LĪDZDALĪBAS FORMAS POLIJĀ

Bez šaubām, ka darbinieku līdzdalība uzņēmuma vadības procesā ir rūpniecības attīstības un sociālas mijiedarbības demokratizācijas procesa neatņemamas sastāvdaļa¹. Eiropas Savienība jau vairākus gadus pastiprina darbinieku un to pārstāvju līdzdalību uzņēmumu vadīšanas procesā un attīsta līdzdalības sajūtu par uzņēmuma nākotni, lai veicinātu kopējo uzņēmuma mērķu sasniegšanu, darbinieku iesaistīšanos, radošuma palielināšanos, uzņēmuma kopējo attīstību, kā arī stresa faktoru samazināšanu un konfliktu novēršanu.

Polijas likumdošanā ir paredzētas vairākas darbinieku līdzdalības formas. Svarīgāko darbinieku līdzdalības formu veidos, pirmajam kārtām ir jāmin **arodbiedrības**, kuru darbības principi ir definēti vairākos likumdošanas aktos, tai skaitā arī 1991. gada 23. maija Likumā par arodbiedrībām (Dz. U. z 2015 r., poz. 1881). Tās tieši ietekmē uzņēmuma pārvaldi, piešķirot tām, tiesības pieņemt iekšējos noteikumus, tādus kā: darba kārtības, atalgojuma, prēmiju piešķiršanas, uzņēmuma sociāla fonda līdzekļu izlietojuma noteikumi, kā arī koplīgumi, vienošanās par kolektīvām atļaišanām un daudzas citas vienošanās, kuras nosaka Darba likums. Arodbiedrības var piekrist pilnīgi vai daļēji iesaldēt uzņēmuma tiesību aktus maksimāli uz 3 gadiem (nevar tikt iesaldēti vispārīgie noteikumi). Arodbiedrība arī pārstāv darbinieku individuālās intereses, aktīvi piedaloties darbadevēja darbību pamatotības novērtēšanas procesā (darba līguma laušana vai atļaišana, disciplinārsodu uzlikšana).

Arodbiedrības nodarbojas ar darba inspekcijas vadīšanu uzņēmumā, kā arī tiem var būt pārstāvji citās institūcijās, piem., sociālo lietu komisijās, uzņēmumu padomēs, Eiropas uzņēmumu padomēs. Vērtējot arodbiedrību tiesības, var secināt, ka nevienai citai darbinieku līdzdalības formai Polijā nav tādu vai vismaz līdzvērtīgu tiesību, kuras paredzētas darba likumdošanas ietvaros.

Samērā plašas kompetences kolektīvu darba interešu jomā ir **darbinieku pārstāvjiem**, kurus ievēl tajos uzņēmumos, kuros nedarbojas arodbiedrības. Darbinieku pārstāvji piedalās darba apstākļu noteikšanas procesā (t.sk. piedalās pārrunas par darba grafiku un darba laiku, vienojas par uzņēmuma sociālā fonda lietošanas noteikumiem, viņiem ir tiesības iesaldēt uzņēmuma iekšējos noteikumus). Tomēr viņiem nav tiesību pārstāvēt darbinieku individuālās intereses. Gadījumā ja firmā izveidojas arodbiedrība, darbinieku pārstāvju darbība tiek pārtraukta – viņi zaudē visas savas pilnvaras. Šajā situācijā par darbadevēja partneri kļūst jaunizveidotā arodbiedrība.

Polijā šāds stāvoklis izraisa daudz neskaidrību, jo likumdošanā nav noteikta darbinieku pārstāvju ievēlēšanas kārtība un viņiem nav īpašu darba līguma noteikumu. Gadās, ka tos izvēlās darbadevēji, bet šādi gadījumi vēl vairāk vīd neticību šādi izvēlētam darbinieku pārstāvim.

Nākamā darbinieku līdzdalības forma Polijā ir **uzņēmumu padomes**. Tās darbojas saskaņā ar 2006. gada 7. aprīļa likumu par darbinieku informēšanu un konsultēšanu (Dz. U. Nr 79, poz. 550). Tā galvenokārt ir tiesības iegūt informāciju no darbadevēja un veikt ar viņu sarunas. Uzņēmumu padomēm nav "striktu" tiesību, tās nav tiesīgas saskaņot ar darbadevēju tiesiskos aktus, nosakot darbinieku tiesības un pienākumus. To ietekme uz darbinieku stāvokli nav pārāk būtiska. Darbavietās darbinieku padomes nav populāras. To skaits ir ļoti mazs un rezultātā tas būtiski neietekmē darbinieku līdzdalības attīstību uzņēmumos.

Relatīvi svarīgs sociālā dialoga instruments ir **Eiropas uzņēmumu padomes (EUP)**. Tajās galvenokārt piedalās arodbiedrību pārstāvji, kuri satiekoties ar centrālajiem pārvaldēm un arodbiedrībām no citām valstīm, iegūst svarīgu informāciju, kas veicina vietējā līmeņa pārrunas. Polijā ir vērojams EUP nozīmīguma pieauguma tendence, jo praksē tika pierādīts, ka līdzdalība šāda veida institūcijās, paaugstina arodbiedrību spēcīgumu, koordinējot sadarbību ar citu valstu arodbiedrībām, kurās šim koncernam ir ražotnes. EUP līmenī jau tika izskatīti lēmumi, kas ir saistoši darbadevējam attiecībā pret visām ražotnēm un tajās nodarbinātām personām (piem., svētku dāvanas, ražošanas bonusu).

1 M. Gładoch, Darbinieku līdzdalība uzņēmumu pārvaldēs Polijā. Kopienas likumdošanas teorijas un prakses problēmas (Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego), Toruń 2005, s. 11

Nozīmīga līdzdalības forma ir **sociālā darba inspekcija**, kura darbojas saskaņā ar 1983. gada 24. jūnija likumu par sociālo darba inspekciju (Dz. U. z 2015 r., poz. 567). To vada arodbiedrības, bet tās galvenais uzdevums ir: darba kārtības noteikumu ievērošana, ēku, mašīnu sanitāro un tehnisko iekārtu kontrole, kā arī nelaimes gadījumu darbā iemeslu un cēloņu noteikšana. Darbadevējam ir jānodrošina sociālam darba drošības inspektoriem piemērotus darba apstākļus, viņu uzdevumu veikšanai, un segt to izmaksas.

Dažos uzņēmumos, it īpaši valsts uzņēmumos, nodarbinātie saglabāja tiesības ievēlēt **pārstāvjus uzraudzības un pārvaldības padomēs**. Parasti to funkcijas pilda arodbiedrību locekļi, kuri šādi papildus var ietekmēt lēmumus, kurus pieņem uzņēmuma vadība.

Arodbiedrību kompetences

Arodbiedrības ir brīvprātīga un pašpārvaldes institūcijas, kuri cilvēki izveido darbavietās, lai pārstāvētu un aizsargātu savas sociālās un darba intereses. Tā ir savā darbībā neatkarīga no darbadevēja, valsts un pašvaldības pārvaldes, kā arī citām organizācijām.

Darbinieku kolektīvo tiesību un interešu jomā arodbiedrības pārstāv visus darbiniekus, neatkarīgi no to vai tie ir arodbiedrībā. Individuālos gadījumos arodbiedrības pārstāv tikai savu locekļu tiesības un intereses. Pēc darbinieka iesnieguma, kurš nav arodbiedrības loceklis, arodbiedrība var uzņemties pārstāvēt viņa tiesības un intereses pie darbadevēja.

Arodbiedrības ir vissvarīgākā darbinieku pārstāvniecības forma, kurai poļu likumdošanā ir nolemts piešķirt plašas darbības pilnvaras. Pie tām pieder:

- tiesības saskaņot un apstrīdēt gandrīz visus iekšējos tiesiskos noteikumus, tai skaitā: darba, atalgojuma, prēmiju, uzņēmuma sociālā fonda līdzekļu izlietojuma noteikumus, veikt pārrunas kolektīvo atļaušanas gadījumā, attālinātā darba noteikumus, darba koplīgumus;
- kolektīvo strīdu risināšana, saskaņā ar 1991. gada 23. maija likumu par kolektīvo strīdu risināšanu (Dz. U. z 2015 r., poz. 295). Tas nosaka arodbiedrību tiesības vadīt pārrunas, mediācijas, kā arī pieteikt streiku. Polijā kolektīvus strīdus darbadevējam var pieteikt un vadīt tikai arodbiedrības – nevieniem citiem darbinieku interešu pārstāvjiem nav tādu pilnvaru;
- tiesības pārstāvēt darbinieka individuālās intereses – attiecas uz darbadevēja vēlmi pasliktināt dotā darbinieka darba apstākļus vai samaksu, vai arī atļaut vai lauzt darba līgumu. Arodbiedrības locekļi var pārstāvēt gandrīz katru darbinieka individuālo gadījumu, tai skaitā arī pārstāvēt darbinieka intereses tiesā;
- tiesības iegūt visu informāciju no darbadevēja, kas ir nepieciešama arodbiedrības darbības nodrošināšanai;
- tiesības uz uzņēmuma telpām un tehniskām iekārtām, kas ir nepieciešami arodbiedrības darbības nodrošināšanai;
- tiesības atbrīvot no darba pienākumu veikšanas, ja vien arodbiedrību darbība nevar veikt ārpus darba laika, saglabājot esošo atalgojumu. Atkarībā no arodbiedrības lieluma, tā pārvaldei ir tiesības uz pilnīgu atbrīvošanu no pienākumiem uz pilnu slodzi vai uz arodbiedrības stundām, saglabājot esošo atalgojumu;
- tiesības pārrunāt un apstrīdēt kolektīvās atļaušanas kolektīvās atļaušanas noteikumus uzņēmumā. Sadarbojoties ar darbadevēju, arodbiedrības var izvairīties no kolektīvām atļaušanām vai tās ierobežot, kā arī iegūt labākus noteikumus atļautiem darbiniekiem;
- praksē arodbiedrībās vada pārrunas un saskaņo daudz izlīgumus arī tos, kuri noteikti likumā (piem., brīvprātīgā līguma laušana). Darbadevēji pozitīvi novērtē arodbiedrību veikumu šajā jomā – tai pašā laikā ir lielāka darbinieku uzticība un lielāka varbūtība, ka darbinieki piekritīs šim lēmumam.

Likumā ir paredzēts, ka, arodbiedrības, ievēlot savu valdi, var iegūt noteiktu darba tiesību aizsardzību, ievēlēšanas termiņa un gadu pēc termiņa beigām, darbadevējs nevar atļaut šādu personu, ja vien ieguvusi arodbiedrības piekrišanu. Tas ir būtisks nodrošinājums aktīvam arodbiedrības loceklim, kas ar savu darbību var izraisīt darbadevēja neapmierinātību.

Arodbiedrības Polijā pievērš lielu uzmanību apmācībām un starptautiskās sadarbības izveidei, it īpaši EUP ietvaros. Rūpējas par zināšanu līmeni, jo pārrunās ļoti svarīgi ir eksperti (juristi, ekonomisti), kas sniedz arodbiedrībām savas zināšanas. Uzlabo un papildina arī piedāvājumus darbiniekiem, kuram jābūt mūsdienīgai, zinošai, kā arī mudināt iesaistīties šajā organizācijā.

Uzņēmumu padomes

2002. gada 11. marta direktīvas 2002/14/EK, kurā nosaka vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausišanai Eiropas Kopienā, ieviešana Polijas tiesiskajā sistēmā bija grūts un diezgan sarežģīts process.

Pārrunu un apspriežu laikā parādījās nesakritības un neskaidrības par darbinieku padomju izveides procesu, kuru nosaka iepriekš minētā direktīva. Noteikts, ka darbinieku padomes funkcijas de facto pilda arodbiedrības, kurām ir ilga vēsture un uzticība darbinieku vidū, kā dabiska darbinieku pārstāvjiem darbavietās un biedrībās, un līdz ar to nav nepieciešams veidot papildus struktūru. Arodbiedrības savukārt argumentēja, kā darbinieku padomju izveide var izraisīt kolektīva šķelšanos un rezultātā radīt nesaskaņas un konkurenci starp jaunu veidojumu un arodbiedrību.

Rezultātā direktīva ieviešana ilgāk vairāk nekā gadu. Beigās 2006. gada 7. aprīlī tika pieņemts Likums par darbinieku uzklausišanu un konsultēšanu (Dz. U. Nr 79, poz. 550), kas noteica darbavietās līdz šim nezināmus darbinieku pārstāvjus, kas saucas "uzņēmumu padomes".

Tās var darboties darbavietās, kas veic saimniecisko darbību un nodarbina vairāk nekā 50 darbiniekus. Sākumā darbinieku padomi veidoja arodbiedrības locekļi, tomēr laika gaitā – saskaņā ar Satversmes tiesas lēmumu – tiesības noteikt un ievēlēt kandidātus saņēma visi uzņēmuma darbinieki.

Nemot vērā šo likumu, uzņēmuma padome 3, 5 vai 7 locekļu sastāvā (atkarībā no nodarbināto skaita darbavietā) var darboties paralēli ar arodbiedrību. Tās locekļiem ir īpaši darba līguma noteikumi, kas nozīmē, ka bez uzņēmuma padomes piekrišanas darbadevējs nevar ne atlaist, ne arī lauzt darba līgumu ar darbinieku, kas ir uzņēmuma padomes loceklis, kā arī nevar vienpusējā kārtībā mainīt darba un atalgojuma noteikumus, kas šim darbiniekam ir neizdevīgi (pilnvaru termiņš ir 4 gadi).

Uzņēmumu padomes pilnvaras ir daudz mazākas salīdzinājumā ar arodbiedrībām un skar:

1) informācijas iegūšanu no darba devēja:

- a) saistībā ar uzņēmuma darbību un ekonomisko situāciju, kā arī paredzamajām izmaiņām;
- b) par nodarbinātības stāvokli, struktūru un plānotām izmaiņām, kā arī darbībām, lai saglabātu esošo nodarbinātības līmeni;
- c) darbībām, kuras var izraisīt būtiskās izmaiņas darba kārtībā vai nodarbinātībā;

2) godprātīgi un, ievērojot pušu intereses, veikt konsultēšanu, lai sasniegtu izlīgumu, jautājumos, kuri iepriekš minēti b un c punktos. Darbadevējam nav pienākuma konsultēt par uzņēmuma ekonomisko situāciju un darbību.

Darbadevējam nav jāparedz uzņēmumu padomes amata vietas, kurai turklāt nav tiesību veidot, tā saucamos darba tiesību avotus, jeb normatīvus aktus, kuri nosaka darbinieku un darbadevēja tiesības un pienākumus. Uzņēmumu padome nevar veikt arodbiedrības kompetencē esošās darbības, ja arodbiedrības dotajā darbavietā nav.

Vērtējot uzņēmumu padomes darbību Polijā, jāsecina, ka pašlaik tās nepilda tām atvēlēto lomu un pašlaik nav iespējas to plašāki izplatībai. To neliels skaits parāda, ka tās neieguva popularitāti darbinieku vidū, kurus nepiesaistīja jaunās darbinieku pārstāvniecības forma, un kopumā viņi nav ieinteresēti to izveidē.

Uzņēmumu padomes Polijā neveido konkurenci arodbiedrībām. Turklāt raksturīgi ir tas, ka uzņēmumu padomēs, kurās piedalās arodbiedrības locekļi, darbojas daudz labāk un efektīvāk nekā "bez arodbiedrību" padomes. Tas ir saistīts ar to, ka arodbiedrību locekļiem ir zināšanas un pieredze, kā arī viņi ir gatavi aizstāvēt darbinieku intereses. Turklāt arodbiedrībām ir labāks ekspertu atbalsts, kuru palīdzība šāda veida jautājumos ir nenovērtējama.

Eiropas uzņēmumu padomes

Polijā no 2004. gada 1. maija spēkā ir likums par Eiropas Uzņēmumu Padomēm (Dz. U. z 2012 r., poz. 1146), kas ir svarīgs dokuments par sociālā dialogu vadību gan starptautiskā, gan darbavietu līmenī.

Eiropas uzņēmumu padomes (EUP), ņemot vērā globalizāciju un nemitīgi pieaugošo starptautisko korporāciju skaitu, kļūst par Polijas arodbiedrību arvien svarīgāku pārrunu rīku. Drīz tika pamanīts, ka iespēja, vadīt pārrunas uzņēmuma centrālajā pārvaldē, atver arodbiedrībām jaunas iespējas, it īpaši būtiskas informācijas iegūšana, lai labāk vadīt pārrunas vietējā līmenī. Darbiniekiem būtiskajos jautājumos, tādos kā kolektīvā atlaišana, ražošanas pārcelšana vai ražotnes slēgšana, lemj centrālā pārvalde, bet ne vietējās nodaļas pārvalde Polijā, kura tikai ievieš centrālajā pārvaldē pieņemto lēmumu. Šāda veida informāciju arodbiedrību pārstāvji saņem krietni agrāk, līdz ar to ir laiks veikt atbilstošas darbības vietējā līmenī.

Kā pozitīvus EUP piemēriem Polijā var minēt:

- nodarbināto zināšana līmeņa paaugstināšanos par uzņēmumu un plānotām centrālās pārvaldes darbībām,
- būtiskas informācijas iegūšana agrīnās stādījās, kas dod arodbiedrībām priekšroku sarunās ar vadību vietējā līmenī,
- atvieglo sadarbību un saziņu ar arodbiedrībām citās valstīs, tas savukārt atvieglo kopīgo akciju vai labās prakses apmaiņas rīkošanu,
- palielina, tā saucamo pozitīvo korporāciju kultūru – labāka tiesiskā kultūra, abpusējā cieņa, darbinieku pārstāvis tiek uztverts kā sadarbības partneris,
- EUP padomes locekļa esamība dot iespēju kontrolēt autoritārās plūsmas vietējo vadošo amatu vidū.

EUP darbības problēmas pirmkārt ir, tā saucamo, noteiktu tiesību neesamība, jeb iespēja, piem., pārrunām un atrast izlīgumus vai izveidot noteikumus, kuri būtu saistoši visās dalībvalstīs. Liekas, kā šāda iespēja būtu noderīga, lai izveidotu vienādus vai līdzīgus darba noteikumus visā firmā, kas atbilstu nodarbinātības vienlīdzībai, kā arī novērstu darbinieku diskrimināciju un sociālo nevienlīdzību.

Turklāt pārsvarā EUP nav reālās ietekmes uz centrālās pārvaldes pieņemtajiem lēmumiem. Bieži gadās, ka informēšanas un konsultēšanas process notiek jau pēc tam, kad centrālā pārvalde jau ir pieņēmusi lēmumu šajā jautājumā.

Citas darbinieku līdzdalības formas

Polijas darba likumdošanā arī ir paredzētas citas darbinieku līdzdalības formas darbavietā. Pastāv daudz uzņēmumu, kuros nedarbojas arodbiedrības vai darbinieku padomes. Starp tām pašas svarīgākas ir:

- **darbinieku pārstāvji** – tajās darbavietās, kurās nav arodbiedrību, darbinieku pārstāvju ievēl darbadevēja noteiktajā kārtībā. Viņiem ir nozīmīgas pilnvaras – var vadīt pārrunas ar darbadevēju un panākt izlīgumu, kas skar, piem., norēķina perioda pagarināšana maksimāli pat līdz 12 mēnešiem, mainīgā darba laika ieviešana, darba kārtības noteikumu iesaldēšana, darba grafika maiņa, sociālā fonda iemaksu likvidēšana vai otrādi sociāla fonda iemaksu lieluma noteikšana. Vērtējot darbinieku pārstāvja pilnvaras ir jāsecina, ka pēc pilnvaru daudzuma un dažādību atrodas Polijas darbinieku līdzdalības sistēmā otrajā vietā, pēc arodbiedrībām. Realitātē parasti šīs personas izvēlās darbadevējs un tas savukārt izraisa šaubas par viņiem kā īstiem darbinieku tiesību un interešu pārstāvjiem. Jau vairākus gadus Sociālo Dialogu Padomē tiek apspriesta iespēja noteikt darbinieku pārstāvjiem pilnvaru sarakstu, kā arī noteikt viņu ievēlēšanas kārtību un aizsargāt darba attiecības.
- **sociāls darba inspektors (SDI)** – persona, kuru izvēlas SDI loma, ir jānodrošina visi pasākumi, lai darbavietā tiktu ievēroti visi darba drošības un higiēnas noteikumi, kā arī darbinieku tiesības, kuras paredz likumdošanas akti. Lai nodrošinātu šo mērķi, viņiem ir jābūt piekļuvei jebkurām telpām un iekārtām darbavietā, kā arī piekļuve informācijai un dokumentiem, kuri ir nepieciešami viņa darbības nodrošināšanai, un arī var sniegt darbadevējam rakstiskus ieteikumus, kādā termiņā ir jānovērš konstatēti trūkumi un nepilnības. Kaut gan sociāla darba inspekciju vada arodbiedrības, tai ir jāpārstāv visu darbinieku intereses, gan to kuri ir arodbiedrībā, gan arī tos, kuri nav arodbiedrību locekļi.
- **izlīguma komisijas** – tiek veidotas darba vietās, lai ārpus tiesas risinātu strīdus par darba tiesiskajām attiecībām. Izlīguma komisijas kopā ievēl darbadevējs un arodbiedrība, ja šajā darbavietā nav arodbiedrības – tad darbadevējs, saņemot pozitīvu darbinieku viedokli. Tā sastāvā ir abu pušu pārstāvji, izņemot: darbadevēja deleģēti uzņēmuma vadītāji, galvenie grāmatveži, juristi un personas, kas nodarbojas ar darbinieku personas lietām, to nodarbināšanu un atalgojuma izmaksu. Izlīguma komisijas pildīšanai ir sabiedriska funkcija. Izlīguma komisijas loceklim tiek saglabāts atalgojums, par laiku, ko viņš nav nostrādājis, jo piedalījās komisijā darbā. Polijā izlīguma komisijas tikai retos gadījumos tiek izmantotas, lai risināti individuālus strīdus. Iemesli ir dažādi: pārliecība par šādas pārstāvniecības formas neefektivitāti, vispārpieņemtas tradīcijas uzreiz šādos gadījumos vērsties tiesā vai arī zināšanu trūkums par Darba likuma tiesiskajām normām. Tomēr, der atcerēties, ka izlīgums aizņem mazāk laika un izmaksu;
- **strādnieku padome** – valsts uzņēmumu struktūra, kurai darbavietā ir ļoti plašs pilnvaru loks. Strādnieku padomi ievēl uzņēmuma darbinieki vispārējā, vienlīdzīgā un slepenā balsojumā. Tomēr, ņemot vērā, no 1989. gada notiekošu uzņēmumu komercializācija un privatizācija, šīs darbinieku pārstāvniecības veids pamazām pazūd. Arī ir jāatceras, ka strādnieku padome nav tad pats, kas uzņēmuma padome – tas ir divas pilnīgi dažādas darbinieku pārstāvniecības formas, ar dažādu situāciju un dažādām pilnvarām;
- **darbinieku pārstāvji uzņēmuma pārvaldē un uzraudzības orgānos** – šī līdzdalības forma ir paredzēta visiem uzņēmumiem, kuriem ir Valsts līdzekļu daļa (uzņēmumi, kuri tika izveidoti valsts uzņēmumu komercializācijas procesā). Darbinieki var ievēlēt pat 4 savus pārstāvjus uzraudzības padomē un 1 valdes locekli, ja gadā vidējo nodarbināto skaits pārsniedz 500 personas. "Darbinieku" uzraudzības padomes un valdes loceklim ir noteikti pienākums, atrast risinājumu, kurā ir ņemtas gan akcionāru, gan uzņēmuma, gan darbinieku intereses. Līdzdalība uzņēmuma pārvaldē sniedz tām daudz pilnvaru, kuras ir definētas akcijas sabiedrību un firmas statūtos – tādēļ šādu līdzdalības formu augsti vērtē gan darbinieki, gan arī arodbiedrības;

- **sociālās komisijas** – ārpus statūtu institūcija darbavietā, kuras mērķis ir uzņēmuma sociālā fonda politikas īstenošana. Tās sastāvā ārpus darbadevēja pārstāvjiem, arī ir arodbiedrības un darbinieku pārstāvji. Viņi kopīgi lemj par sociālā fonda līdzekļu izlietojumu, tas ir, sociālā atbalsta, palīdzības utt. sniegšana. Praksē tām ir ļoti būtiska loma, jo palīdzība no sociālā fonda līdzekļiem ir darbiniekiem ļoti svarīga, it īpaši tiem, kuriem zems ienākumu līmenis.
- **pretmobinga komisijas** – pēdējos gados Polijā tiek pievērsta liela uzmanība, vai darbavietās ir ieviesta pretmobinga politika. Tā visbiežāk tiek īstenota kā pretmobinga komisija – tā sastāv gan no darbinieku, gan no darbadevēju pārstāvjiem, kā arī personām, kurus izvēlējās abas puses (pārsvarā tas ir neatkarīgs eksperts, kas nav nodarbināts pie šī darbadevēja);
- **uzticības persona** – to ievēl dažas darbavietās. Tā galvenā funkcija ir konfliktu risināšana darbavietā, it īpaši mobinga un diskriminācijas jomās.

Kopsavilkums

Vērtējot Polijā esošo tiesisko sistēmu, var secināt, ka vissvarīgākā un visefektīvākā darbinieku līdzdalības forma ir arodbiedrības. Tiesību akti garantē nozīmīgas un svarīgas pilnvaras gan kolektīvo darba tiesību jomā, gan arī individuālo darba tiesību jomā.

Arodbiedrības viedoklis ir noteicošs ieviešot uzņēmuma iekšējos noteikumus, tādus kā darba kārtības vai atalgojuma noteikumi. Darbadevējam ir pienākums veikt pārrunas ar darbinieku pārstāvjiem, konsultēties un saskaņot daudzas lietas, kas skar darbavietu un nodarbinātos.

Arodbiedrības var brīvi darboties darbavietās, pamatojoties uz tām piešķirtajām tiesībām likumā par arodbiedrībām (telpas, tehniskās iekārtas, atbrīvošana no darba pienākumiem, arodbiedrību iemaksas). Darbības jomā ļoti svarīga ir arodbiedrības locekļa darba attiecību aizsardzība, kas savas darbības dēļ, var tikt pakļauti darbadevēja spiedienam. Tādēļ arodbiedrības likumdošanā ir ieraksts, ka darbadevējs nevar atlaist īpaši aizsargātu darbinieku (visbiežāk, tas ir arodbiedrības valdes loceklis) bez uzņēmuma arodbiedrības valdes piekrišanas.

Arodbiedrībām ir arī labi pamati sabiedrības uztverē, kā arī tām cilvēki uzticas. Arodbiedrībā esošo darbinieku skaits būtiski neatšķiras no vidējā attīstīto OECD valstu līmeņa (apmēram 11-12%). Mūsdienu problēma - pašlaik uzņēmumos ir grūti izveidot arodbiedrību, jo cilvēki baidās zaudēt darbavietu un sankcijām no darbadevēja puses.

Salīdzinot arodbiedrības ar citām darbinieku pārstāvniecības formām, skaidri redzams, ka Polijas tiesiskajā sistēmā arodbiedrības ir pirmajā vietā, un nešķiet, ka šī situācija varētu mainīties. Uzņēmumu padomju fiasko parādīja, ka citu darbinieku pārstāvniecību formu ieviešana darbavietā, kas darbojas neatkarīgi no arodbiedrībām, nesniedz vēlamo rezultātu un sociālā dialoga izveidi.

Vērojot Polijas apstākļus, var secināt, ka tikai arodbiedrībām ir visefektīvākās un vislabākās iespējas ieviest darbinieku līdzdalības normas. Šo darbību ietvaros var un vajag izmantot citu pārstāvju palīdzību – pirmajām kārtām tiesiskās un faktiskās iespējas, kuras sniedz EUP.

Arodbiedrībām ir daudz izaicinājumu – pirmkārt, palēnināt arodbiedrības locekļu skaita kritumu, aktivizēt neatkarīgus darba tiesību avotus (it īpaši darba koplīgumus, kuri nav pārāk populāri darbadevēju vidū) vai arī arodbiedrības tēla stiprināšana. Īpaši svarīga ir arī Polijas likumdošanas uzlabošana, kura vairākās vietās ir neskaidra, līdz ar to var būt dažādi interpretēta. "darbības notiek vairākos līmeņos, sākot ar Sociālā dialoga padomi līdz pat piedalīšanās Darba likuma Kodifikācijas komisijā.

Arodbiedrībām ir jāpievērš uzmanība savu locekļu un darbinieku izglītošanai un apmācībai, tikai šādi var efektīvi un ātri pildīt savus pienākumus, tai pašā laikā veidojot savu modernās un kompetentās iestādes tēlu, kura spēj būt līdzvērtīgs partneris gan vietējā, gan arī ārpus uzņēmuma pārrunās.



3. DARBINIEKU LĪDZDALĪBA: PĀRSTĀVniecības FORMAS LIETUVAS REPUBLIKĀ

Darbinieku tiesiskās tiesības un intereses, kā arī citas to aizsardzības formas Lietuvas Republikā (LR) nodrošina starptautiskās konvencijas, Eiropas Savienības likumdošanas akti, Lietuvas Republikas likumdošana, Ministru kabineta noteikumi, Sabiedrības apdrošināšanas un Darba ministra rīkojumi, kā arī arodbiedrību līgumi.

Lai nodrošinātu strādnieku pārstāvniecību tika pieņemts LR Likums par arodbiedrībām (2003) un LR Likums par uzņēmumu padomēm (2004). Ieviešot Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2009/38/EK (2009. gada 6. maijs) par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausišanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās (OV L 122, 16.5.2009., 28. lpp.) Lietuvas Republikā tika pieņemts likums par Eiropas uzņēmumu padomi (2011), bet no 2003. gada saistošs ir Likums par darba drošību un higiēnu, kā arī Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/14/EK ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausišanai Eiropas Kopienā, kā arī Lietuvas Republikas Darba likums.

Darbinieku līdzdalības formas uzņēmumu vadībā: tiešā un netiešā.

- **Tiešā darbinieku līdzdalība**, kad izvēlētie darbinieki piedalās uzņēmuma lēmumu pieņemšanas procesā. Piemēram, darbinieki saņem prēmijas vai uzņēmuma akcijas atkarībā no uzņēmuma darbības rezultātiem.
- **Netiešā darbinieku līdzdalība vai līdzdalība starp starpnieku**. Tas ietver kolektīvo darbinieku interešu pārstāvniecību uzņēmuma lēmuma pieņemšanas procesā (arodbiedrību piedalīšanās uzņēmumu pārvaldē vai citos uzraudzības orgānos; arodbiedrību komitejās un citās patstāvīgās pārstāvniecības struktūrās).

Saskaņā ar Lietuvas likumdošanu, kolektīvās darbinieku interese var pārstāvēt sekojošās institūcijas: arodbiedrība, uzņēmuma padome, Eiropas; izņēmuma gadījumos var būt deleģēti noteiktu uzņēmumu pārstāvji, institūcijas, organizācijas, kas pārstāv noteiktu tautsaimniecības jomu vai arodu. Šādi pārstāvniecības veidi ir ļoti reti. Likumā par uzņēmuma padomēm ir paredzēta darbinieku pārstāvja institūcija darbavietām ar mazāk nekā 20 darbinieku (Lietuvas Republikas likums par uzņēmuma padomēm), Lietuvā netiek īstenota. Neskatoties uz to, ka ir tāds pats mērķis - pārstāvēt darbiniekus un aizsargāt to intereses, tomēr atšķiras to tiesības, dibināšanas iespējas un dažas darbības jomas.

Darbinieku pārstāvji viedokļi tiek ņemti vērā šādos gadījumos:

- darbinieku pienākumu apstiprināšana, amatos, uz kuriem ir jāizsludina konkurss un šo konkursu norises kārtības apstiprināšana, izņemot valsts un pašvaldību uzņēmumus,
- kvalifikācijas eksāmena norises noteikumu apstiprināšana,
- darba grafika apstiprināšana (maiņu darbs),
- darbinieku komitejas darba drošības un higiēnas atzinuma apstiprināšana,
- pārrunas par koplīgumu un tā noteikumiem,
- citos gadījumos, kurus nosaka tiesiskie un normatīvie akti.

Kolektīvā darbinieku interešu pārstāvniecība plašā nozīmē ietver:

- Informēšanu,
- Konsultēšanu,

- Kolektīvās pārrunas,
- Darbinieku līdzdalība uzņēmuma pārvaldes struktūrās, kuros tiek pieņemti lēmumi par uzņēmuma pārvaldīšanu.

Informēšana – ir vienpusējs darbā devēja pienākums sniegt darbiniekiem informāciju par darba, sociāliem un finansiāliem jautājumiem.

Konsultēšana – tas ir divpusējas saistības, kas ļauj darbinieku pārstāvjiem izteikt darba devējam savu viedokli.

Informēšanas un konsultēšanas tiesiskais pamatojums

Direktīva 2002/14/EK kurā nosaka vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausišanai Eiropas Kopienā.

Lietuvas Darba likuma 47. pants regulē informēšanas un konsultēšanas jautājumus.

Lietuvas Republikas Trīspusējās sadarbības padomes apstiprināti ieteikumi „Par minimālas informācijas sniegšanu darba ņēmējiem, kas saistīta ar sociāliem un saimnieciskajiem jautājumiem ražošanas un pakalpojumu sniegšanas uzņēmumos“, kuru ir jāsniedz darba devējam, lai nodrošinātu līdzvērtīgas sarunas par koplīgumu.

Darba ņēmēju pārstāvjiem ir jānodrošina:

Ekonomiskā informācija par uzņēmuma saimniecisko darbību (tirgū piedāvātās pakalpojuma vai preces veidu, eksportu, galvenajiem konkurentiem, uzņēmuma vietu tirgū);

Finanšu dati (pārdošana, ienākumi, kapitāla apgrozījums, neto peļņa, uzņēmuma investīcijas, reklāmas izmaksas, izmaksātās dividendes, peļņas sadalījums);

Informācija par nodarbinātību (vidējā gada alga, nodarbināto skaits ražošanā un administrācijā, uz noteiktu un nenoteiktu laiku), darba drošības un veselības apstākļi, kvalifikācijas paaugstināšana un citi.

Konsultēšana notiek sekojošos gadījumos:

- kolektīvās atlaišanas gadījumā,
- uzņēmuma pārveidošanas gadījumā,
- uzņēmuma vai tā daļās pārcelšana,
- citos gadījumos, ja tas ir saistīts ar darbinieku atlaišanu vai pārcelšanu.

Citos gadījumos informēšanu un konsultēšanu var iekļaut koplīgumos vai īpašos tiesiskajos aktos (izglītības, medicīnas jomā).

Darbinieku līdzdalība darba drošības un veselības aizsardzības īstenošanā ir iespējama deleģējot darbinieku pārstāvjus, kuri atbild par darba drošību un veselības aizsardzību, **uzņēmuma darba drošības un veselības aizsardzības komitejās** [tulk.: darbinieku darba drošības un veselības komiteja]. Darba drošības un veselības aizsardzības noteikumi piemēri tiek izstrādāti ņemot vērā uzņēmuma darbības jomu, arodslimību risku un (vai) nodarbināto skaitu. Valsts un pašvaldības uzņēmumos un iestādēs darba drošības un veselības aizsardzības komitejas nav jāveido. Šīs funkcijas pilda iestādes vai uzņēmuma vadītāja nozīmētā persona.

Iecelto darba drošības un veselības aizsardzības komiteju un nozīmēto darba ņēmēju pārstāvju mērķis ir nodrošināt informācijas sniegšanu, sniegt konsultācijas, uzlabot darba drošības un veselības aizsardzības apstākļus, organizēt preventīvos pasākumus un tos īstenot, rūpēties par darba vidi un veikt uzraudzības funkcijas. Darba ņēmēju pārstāvjiem, pildot savus pienākumus, ir tiesības piedalīties darba risku novērtējumā, plānot preventīvos pasākumus, kā arī ziņot Valsts darba inspekcijai par darba drošības un veselības aizsardzības pasākumu pārkāpumiem, ja darba devējs neveic darbības, lai tos novērstu, saņemot izsmeljošo informāciju no darba devēja par darba ņēmēju darba drošību un veselības aizsardzību.

Arodbiedrību darbības jomas

Arodbiedrības ir brīvprātīgās, neatkarīgās, patstāvīgās organizācijas, kas aizsargā un pārstāv darba ņēmēju intereses darba tiesību, atalgojuma un sociālās aizsardzības jautājumos (LR likums par Arodbiedrībām). Svarīgi ir tas, ka arodbiedrības, kuras atbilst Civillikuma noteiktajām prasībām, saņem juridiskās personas statusu. Tas nozīmē, ka arodbiedrība, kā ikviena juridiskai personai, ir noteiktā pārvaldības struktūra, budžets, var arī izmantot visas tiesības, kas ir juridiskajām personām, tādām kā īpašumu aktīvi, saistību uzņemšanās un tiesību aktu projektu sagatavošana. Turklāt arodbiedrības var apvienoties pēc nozares vai teritoriālā principa. Arodbiedrības juridiskā statusa saņemšana apliecina par tā patstāvību un neatkarību no darba devējiem vai citām iestādēm. Arodbiedrības var algot speciālistus, kas ir nepieciešami darbības veikšanai, pārstāvēt intereses tiesā. Kā arī arodbiedrības var apvienoties nozares vai teritoriālā principa.

Izaicinājumi:

- Arodbiedrību pārstāvji ļoti labi pārzina darba līgumu tiesiskos aspektus, bet, neskatoties uz to, viņiem nepārtraukti jāceļ savas kompetences līmenis, piedalīties apmācībās un papildināt savas zināšanas;
- Jāņem vērā uzņēmuma finansiālo stāvokli un ekonomiskos rādītājus, tāpēc ir ieteicams veidot noteiktus nosacījumus izvēlēto darba ņēmēju apmācībai;
- Arodbiedrībām, kurām ir apmācības bāzes un speciālisti darba tiesību un koplīgumu jautājumos, var piedāvāt apmācības uzņēmumu padomēs locekļiem (it īpaši, jo to finansē darba devējs). Lietuvā tas netiek pietiekoši plaši izmantots. Šajā jomā var paplašināt darbības loku, tādējādi ceļot arodbiedrību statusu un pelnot papildus līdzekļus.

Labās prakses noteikumi:

- Salīdzinot arodbiedrību un uzņēmumu padomju stāvokli, piemēram: lai nemitīgi celtu kvalifikāciju, gada laikā kvalifikācijas celšanai ir jāvelta ne mazāk kā trīs dienas, ja darba koplīguma nav noteikts savādāk. Noteikti termiņi un kvalifikācijas celšanas noteikumi tiek noteikti līgumā starp uzņēmuma padomi un darba ņēmēju vai koplīgumā. Vēl jāpievērš uzmanība vēl vienas tiesiskajam aspektam – uzņēmuma padomes locekļi, savus pienākumus veic darba laikā. Uzņēmumu padomes sēdēm un citām locekļu pienākumiem, locekļi velta gada laikā vismaz 60 stundas, ja koplīguma nav noteikts savādāk. Par šo laiku tiek piemērots vidējs atalgojums.
- Darba ņēmēju pārstāvji viņu pilnvaru pildīšanas laikā uzņēmumu padomē vai, esot arodbiedrības loceklim, nevar būt atlaisti no darba pēc darba devēja ierosinājuma, kā arī bez iepriekšējās darba ņēmēju pārstāvošās organizācijas piekrišanas.

Struktūru darbības jomas, kas pārstāv darba ņēmējus, kuri nav arodbiedrību locekļi:

Uzņēmumu padomes

Uzņēmumu padome darbojas tikai tajā uzņēmumā, kurā tika izveidota. Uzņēmuma padome tiek veidota tikai tad, ja uzņēmumā nav arodbiedrības un darbinieku sanāksmē pārstāvniecības funkcijas netika nodotas attiecīgās nozares arodbiedrībai (LR Likums par arodbiedrībām 3. pants 1. daļa). Uzņēmums neatkarīgi no tā vai tām ir filiāles, pārstāvniecības vai citas struktūras, var izveidot tikai vienu uzņēmuma padomi.

Nekāda padomju apvienība nav iespējama, jo tās nevar tikt uzskatītas par juridisku personu, tāpēc, tas tiek uzskatīts tikai par noteiktu uzņēmuma struktūru, kas tika izveidota pēc darba ņēmēju iniciatīvas un pārstāv viņu tiesības. Ņemiet vērā, ka **uzņēmuma padome var tikt izveidota tikai tad, ja tajā nav arodbiedrības** un darbinieku sanāksmes laikā, kādiem locekļiem netika sniegtas pārstāvēšanas un darba ņēmēju interešu aizsardzības funkcijas attiecīgas nozares arodbiedrībā. Iespējams, šis noteikums tika pieņemts, lai izvairītos no divkāršās darba ņēmēju interešu pārstāvēniecības, tai pašā laikā priekšroka tiek sniegta arodbiedrībām, kā stiprākām un neatkarīgākām struktūrām.

Uzņēmumos, kuros ir **mazāk nekā 20 darba ņēmēju**, uzņēmuma padomes funkcijas pilda, darbinieku kopsapulces laikā izvēlētais, **darba ņēmēju pārstāvis**. Darbinieku sapulcei ir likumisks spēks, kad tajā piedalās ne mazāk kā puse nodarbināto. Uz darba ņēmēju pārstāvi attiecas visas šī likuma noteiktās tiesiskās normas, citu likumu normas un koplīgumu noteikumi, kuros ir noteiktas to uzņēmumu padomes un to locekļu tiesības, pienākumi un garantijas.

Eiropas Uzņēmumu Padome

No 2011. gada saistošs ir Lietuvas Republikas likums par Eiropas uzņēmumu padomēm, kurā ir noteikta šo institūciju darbība.

Uzņēmuma, kas darbojas Eiropas Savienības teritorijā, darba ņēmējiem ir jābūt pietiekoši informētiem un viņiem ir jābūt tiesībām un iespējām piedalīties lēmumu pieņemšanas procesā, kuri viņiem ir saistoši, pat ja tie tiek pieņemti citā dalībvalstī, kurā viņi nestrādā.

- Eiropas mēroga uzņēmumu vadītājiem ir jāsniedz pietiekošā informācija par lēmumu pieņemšanas procesu.
- Eiropas uzņēmumu padomes sniedz darba ņēmējiem formālu konsultāciju struktūru, šādi sniedzot iespēju saņemt informāciju par uzņēmuma attīstību, plānotām izmaiņām, veidojot iespēju sniegt ieteikumus un ierosinājumus, kā arī ietekmēt uzņēmuma vadības lēmuma pieņemšanas procesu.
- Korporatīvie procesi un lēmumi, kuri tiek īstenoti ar darbinieku līdzdalību, var labvēlīgi ietekmēt organizāciju.
- Eiropas uzņēmumu padomes ir institucionāla struktūra, kas nodrošina darba ņēmēju līdzdalību.

Lietuvas Eiropas uzņēmumu padomi regulē likums IX-2031, kas stājās spēkā 2004. gada 1. februārī. Direktīva 2009/38/EK tika ieviesta 2011. gada 22. jūnijā, pēc izmaiņām likumā par Eiropas uzņēmuma padomēm.

Kopsavilkums. Kas arodbiedrībās ir pats galvenais un kāpēc?

Lietuvā arodbiedrībā piedalās ir 15 procenti nodarbināto. Galvenais mērķis – palielināt līdzdalību.

Ļoti maz nozaru koplīgumu. Pārsvārā kolektīvās pārrunas notiek vietējā līmenī – uzņēmumos, valsts iestādēs, organizācijās. Valsts līmenī pārrunas ir tikai par minimālo darba algu.

Viens no galvenajiem šī gada uzdevumiem – nepieļaut Darba likuma liberalizāciju.

Pašlaik **Lietuvas arodbiedrības** cīnās par reprezentēšanas kritēriju leģitimēšanu. Tomēr pēc grūtas šo kritēriju saskaņošanas ar arodbiedrībām, ierosinājumi "iestrēga" Lietuvas Republikas Seimā. Reprezentēšanas kritēriji ir ļoti svarīgi, jo uzņēmumos, valsts un pašvaldību iestādēs, organizācijās darbojas vairākas arodbiedrības.

Streiku liberalizācija. Līdz šim laikam tiesības rīkot streikus bija vairāk teorētiski, nekā praktiski iespējamas. Vēloties sniegt darba ņēmējiem lielākas iespējas aizstāvēt savas tiesības, vajadzētu pilnībā mainīt streika organizēšanas procedūru, kura pašlaik ir viena no vissarežģītākajām Eiropas Savienībā, un arodbiedrības vēlas mainīt šo stāvokli.

4. LATVIJAS SITUĀCIJA

1. Darbinieku līdzdalība:

Forma	Likumdošana	Lēmumi/tiesības	Skaidrojums
Darbinieku pārstāvji uzņēmumā	Darba likuma 10.pants	Darbinieku pārstāvjiem, veicot savus pienākumus, ir šādas tiesības: • pieprasīt un saņemt no darba devēja informāciju par uzņēmuma pašreizējo ekonomisko un sociālo stāvokli un iespējamām tā izmaiņām, • laikus saņemt informāciju un konsultēties ar darba devēju, pirms tas pieņem tādus lēmumus, kuri var skart darbinieku intereses, • piedalīties darba samaksas noteikumu, darba vides, darba apstākļu un darba laika organizācijas noteikšanā un uzlabošanā, • ieiet uzņēmuma teritorijā, kā arī piekļūt darba vietām; • rīkot darbinieku sapulces uzņēmuma teritorijā un telpās; • uzraudzīt, kā darba tiesiskajās attiecībās tiek ievēroti normatīvie akti, darba koplīgums un darba kārtības noteikumi.	Uzņēmuma darbinieki savu sociālo, ekonomisko un profesionālo tiesību un interešu aizstāvību īsteno tieši vai ar darbinieku pārstāvju starpniecību. Darbinieku pārstāvji šā likuma izpratnē ir: • Darbinieku arodbiedrība, kuras vārdā rīkojas tās statūtos pilnvarota arodbiedrības institūcija vai amatpersona; • Darbinieku pilnvaroti pārstāvji, kuri ievēlēti uzņēmuma darbiniekiem balsojot.

Arodbiedrības	Arodbiedrību likums	Arodbiedrības mērķis – pievērst uzmanību darbinieku vajadzībām, panākt viņu ienākumu nepārtrauktu pieaugumu, darba tiesību aizsargāšanu un tādu sociālo garantiju nodrošināšanu, kas veicinātu personības brīvu un vispusīgu attīstību. Arodbiedrība: • pārstāv darbinieka tiesības un intereses attiecībā ar darba devēju; • piedalās darba kopīgumu slēgšanā ar darba devēju, lai nodrošinātu labākus darba un dzīves apstākļus; • sniedz biedriem bezmaksas juridisko palīdzību darba tiesisko attiecību, darba aizsardzības un sociāli ekonomisko jautājumu risināšanā; • izglīto biedrus darba tiesību, darba aizsardzības un sociāli ekonomiskajos jautājumos; • dod iespēju veidot un izmantot krājaizdevu sabiedrības, bezdarba un cita sociālā riska apdrošināšanas fondus; • sniedz informāciju par arodbiedrību darbību Latvijā un pasaulē; • dod iespēju līdzdarboties arodbiedrību aktivitātēs, mācībās,ursos, semināros un citos pasākumos, kā arī tikties ar līdzīgi domājošiem cilvēkiem Latvijā un ārvalstīs.	Darba likuma 110. panta 1. punkts paredz, ka darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam – arodbiedrības biedram – bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, izņemot gadījumus, kas noteikti Darba likuma 47. panta pirmajā daļā un 101. panta pirmās daļas 4., 8. un 10. punktā.
Eiropas uzņēmumu padomes	Eiropas Savienības mēroga omercsabiedrību un Eiropas Savienības mēroga omercsabiedrību grupu darbinieku informēšanas un konsultēšanās likums	Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku tiesības uz informāciju un konsultēšanos īsteno, izveidojot Eiropas Darbinieku padomi vai nosakot citu darbinieku informēšanas un konsultēšanās kārtību Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībā vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupā.	Informācija darbinieku pārstāvjiem sniedzama savlaicīgi, kā arī pienācīgā veidā un apjomā, lai ļautu viņiem veikt visaptverošu iespējamās ietekmes izvērtējumu un, ja nepieciešams, sagatavoties konsultācijām ar atbilstošo Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas vadības institūciju. Konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem veicama savlaicīgi, kā arī pienācīgā veidā un apjomā, lai ļautu viņiem, ņemot vērā saistībā ar konsultēšanos saņemto informāciju, saprātīgā periodā izteikt viedokli, neierobežojot vadības pienākumus.

2. Arodbiedrību kompetences līdzdalībā

Atbilstoši likuma Arodbiedrību likuma 1.pantam arodbiedrības ir neatkarīgas sabiedriskas organizācijas, kas pauž, pārstāv un aizstāv savu biedru darba un citas sociālās un ekonomiskās tiesības un intereses. Arodbiedrības darbojas saskaņā ar Arodbiedrību likumu, citiem Latvijas Republikā spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem un Latvijas Republikas arodbiedrību statūtiem, kā arī, ievērojot principus un normas, kas noteiktas Vispārējā cilvēktiesību deklarācijā un citos starptautiskajos paktos un konvencijās.

Arodbiedrības var veidot pēc arodu, nozaru, teritoriālā principa vai citiem principiem un kritērijiem. To struktūru, darbības formas un veidošanas kārtību nosaka pašu arodbiedrību pieņemtie statūti un Arodbiedrību likums. Svarīgi, ka arodbiedrības dibināšanai ir noteikts minimālais biedru skaits – 50 biedri vai ne mazāk par vienu ceturtdaļu uzņēmumā, iestādē, organizācijā, profesijā vai nozarē strādājošo. Tomēr realitātē darbiniekiem ir iespēja dibināt savu arodbiedrības pārstāvniecību-struktūrvienību arī ar mazāku biedru skaitu. Saskaņā ar Arodbiedrību likuma 5.pantu arodbiedrības savos statūtos var paredzēt struktūrvienības izveidošanas kārtību, kā arī to, kā struktūrvienība iegūst juridiskās personas statusu. Atbilstoši vairākuma Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības dalīborganizāciju statūtiem, uzņēmumā, kurā nav arodorganizācijas, ne mazāk kā 3 darbinieki kopēja sapulcē var pieņemt lēmumu par arodorganizācijas izveidošanu.

Arodbiedrībām ir tādas pašas tiesības un pienākumi kā darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem, izņemot gadījumus, kad darba koplīgums tiek slēgts nozarē vai teritorijā (ģenerālvienošanās slēgšanas gadījumā).

Arodbiedrības iesaiste koplīgumu slēgšanā Latvijā ir trīs līmeņos:

- 1) Uzņēmuma līmenis. To slēdz uzņēmuma arodbiedrība vai pilnvarotie darbinieku pārstāvji ar uzņēmumu;
- 2) Nozares līmenis. Nozares koplīgumu jeb nozares ģenerālvienošanos slēdz atbilstoši Darba likuma 18.pantam slēdz darba devējs, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība ar darbinieku arodbiedrību vai darbinieku arodbiedrību apvienību (savienību), ja ģenerālvienošanās pusēm ir atbilstošs pilnvarojums vai ja tiesības slēgt ģenerālvienošanos paredzētas šo apvienību (savienību) statūtos.

Latvijā ir divu veidu ģenerālvienošanās:

- a. Parastās. Saistošas tikai darba devējiem, kuri ir noslēguši ģenerālvienošanos, un to darbiniekiem.
- b. Vispārsaistošās. Slēdz tikai tad, ja darba devēju organizācijas biedri nodarbina vismaz **50%** darbinieku attiecīgajā nozarē vai ja preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms ir vairāk nekā **60%** no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma. Tas ir saistošs visiem darba devējiem attiecīgajā nozarē pēc publikācijas laikrakstā "Latvijas Vēstnesis".
- 3) Nacionālā līmeņa. Šobrīd Latvijā šāda līmeņa koplīguma nav. Svarīga institūcija Latvijā ir Nacionālā trīspusējās sadarbības padome. Tā ir nacionālā līmeņa trīspusējā sociālā dialoga institūcija Latvijā, kurā darbojas valdības, Latvijas Darba devēju konfederācijas un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības izvirzītie pārstāvji. Padomes mērķis ir veicināt valdības, darba devēju un darbinieku organizāciju (arodbiedrību) sadarbību nacionālajā līmenī un nodrošināt saskaņotu, visai sabiedrībai un valsts interesēm atbilstošu sociālekonomiskās attīstības problēmu risināšanu, kas garantētu sociālo stabilitāti un labklājības līmeņa paaugstināšanu valstī.

Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes nolikums paredz, ka Padome veido vienāds dalībpušu izvirzīto pārstāvju skaits. Katra dalībpuše izvirza deviņus pārstāvjus, tas nozīmē, ka padomē darbojas 9 arodbiedrību pārstāvji.

Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes institucionālajā sistēmā darbojas 7 apakšpadomes atbilstoši tajās izskatāmo jautājumu lokam:

- Veselības aprūpes apakšpadome;
- Sociālās drošības apakšpadome;
- Darba lietu apakšpadome;
- Profesionālās Izglītības un Nodarbinātības apakšpadome;
- Reģionālās attīstības apakš-padome;
- Vides lietu apakšpadome;
- Transporta, sakaru un informātikas lietu trīspusējās sadarbības apakšpadome.

4) Ārpus arodbiedrību darbinieku pārstāvniecību kompetences līdždalībā:

a. Darbinieku padomes (works councils)

Latvijā neeksistē Darbinieku padomes.

b. Eiropas Uzņēmumu Padomes

Saskaņā ar Latvijas brīvo arodbiedrību savienības dalīborganizāciju sniegto informāciju Latvijā pieredze ar Eiropas uzņēmuma padomju dibināšanu ir būvniecības, tirdzniecības un industriālajā nozarē.

Situācija Latvijā ar Eiropas uzņēmumu padomēm:

- EUP maz izplatītas
- nav mātes uzņēmumu
- 98% SME
- pieredze dalībā ārvalstu EUP
- nav izpratnes par ieguvumiem
- nav patiesas iesaistes finanšu lēmumu pieņemšanā

c. Citas darbinieku līdzdalības formas

- **Uzticības personas darba aizsardzībā.** To regulē Ministru kabineta noteikumi Nr.427 „Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtība”. Uzticības persona ir nodarbināto ievēlētā persona, kura apmācīta Ministru kabineta noteiktajā kārtībā un pārstāv nodarbināto intereses darba aizsardzībā.

Uzticības personai ir tiesības:

- » brīvi izteikt pamatotu nodarbināto viedokli, kā arī savu viedokli par uzņēmuma darba aizsardzības sistēmas organizēšanu un īstenošanu;
- » pieprasīt, lai darba devējs veic darba aizsardzības pasākumus, un izteikt priekšlikumus, kuru īstenošana novērstu vai mazinātu risku nodarbināto drošībai un veselībai;
- » ierosināt darba devējam noslēgt vienošanos par darba aizsardzību, piedalīties sarunās par darba koplīguma nosacījumiem un grozījumiem darba aizsardzības jomā;
- » piekļūt darba vietām saskaņā ar uzņēmumā noteikto kārtību.

Koplīgumā uzticības personām var paredzēt papildu tiesības un garantijas, ņemot vērā nodarbināto intereses.

- Latvijā ir iespējama **darbinieku iesaiste uzņēmuma finanšu pārvaldē**. To nosaka un regulē „Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums” un „Komerclikums”.

Darbinieku iesaiste ir divu veidu:

1) Dalība kapitālā - personāla akcijas (employee stock).

- paredzētas publiskajām un privātajām akciju sabiedrībām
- NAV paredzētas tiesības piedalīties saimnieciskās darbības pārvaldē
- NAV balsstiesību
- NAV tiesību saņemt likvidācijas kvotu
- NAV nodokļu atvieglojumu
- izpratnes par “pievienoto vērtību” trūkums
- zems finanšu instrumentu zināšanu līmenis

2) Dalība peļņā - motivējošie bonusi, pensiju un apdrošināšanas shēmas.

Arodbiedrību nostāja, ka ir

- nepieciešamība pēc:
 - tiesiska ietvara
 - nodokļu atvieglojumiem
 - finanšu konsultācijām
- pieļaujamas tikai kopā ar dalību uzņēmuma pārvaldē un lēmumu pieņemšanā;
- koplīgumu loma.

3. Kopsavilkums

Latvijas normatīvie akti paredz trīs darbinieku pārstāvības modeļus: darbinieku pilnvaroti pārstāvji, arodbiedrība un EDP.

Izvērtējot pārstāvības modeļu tiesību klāstu informēšanas un konsultēšanās tiesību realizācijā, kopīgumu noslēgšanā un strīdu izšķiršanā, var secināt, ka arodbiedrības varētu tikt uzskatītas par efektīvāko modeli attiecībā uz darbiniekiem, kuri strādā gan Latvijas mēroga, gan pārrobežu mēroga uzņēmumos. To pamato fakts, ka darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem ir paredzēts mazāks tiesību apjoms nekā arodbiedrībām, piemēram, nav tiesības prasīt piekrišanas došanu darbinieka atlaišanas gadījumā (Ja arodbiedrība nedod savu piekrišanu, darba devējs saskaņā ar DL 110.panta ceturto daļu var izbeigt darba līgumu ar darbinieku, tikai ceļot prasību tiesā). Attiecība uz EDP un arodbiedrību salīdzinājumu, jāmin, ka EDP, kaut arī efektīvi nodrošina informēšanas un konsultēšanās tiesības, tomēr nenodrošina tiesības būt informētiem un konsultētiem par jautājumiem, kas skar Latvijas darba tiesības. Tāpat EDP nepiedalās individuālo un kolektīvo strīdu izšķiršanā, ja vien šie strīdi neskar strīdus ar centrālo vadību. Arodbiedrībai šajā gadījumā ir visas iespējas labi orientēties Latvijas tiesību aktos un nozares aktualitātēs.

Lai gan darbinieku padomes modelis Eiropas Savienības dalībvalstīs ir ļoti populārs un tiek uzskatīts par efektīvu uzņēmuma līmenī, nevar apgalvot, ka Latvijas darba tiesībās būtu nepieciešams šāds jauns modelis. Pirmkārt, tā dibināšana parasti ir saistīta ar minimālo darbinieku sliekšni –

5 darbinieki uz vienu padomes locekli – kas ir tāds pats minimālais darbinieku skaits kā darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem Latvijā. Darbinieku pilnvaroti pārstāvji tieši tāpat kā darbinieku padomes locekļi var saņemt informāciju un tikt konsultēti no vadības puses. Otrkārt, darbinieku padomju kompetences, tostarp, piekrišanas došana darbinieka atlaišanai, konsultēšanas par izmaiņām uzņēmuma darbībā, jau ir paredzētas Latvijas arodbiedrībām. Treškārt, ņemot vērā Latvijas iedzīvotāju un līdz ar to darbinieku samērā nelielo skaitu salīdzinājumā ar citām Eiropas Savienības dalībvalstīm, ir apšaubāmi, ka būtu nepieciešams paredzēt daudz dažādu pārstāvības modeļu uz tik nelielu darbinieku skaitu.

Ir piemēri ES valstīs, kad neliels arodbiedrību skaits, aktīvi darbojoties, spēj mobilizēt lielu darbinieku skaitu viņu tiesību aizstāvībai (piemēram, streikiem), var izdarīt secinājumu, ka tiesību aizsardzībai nav nepieciešami jauni tiesiskie mehānismi, bet gan esošo efektivitātes uzlabošana. Līdz ar to, ja arodbiedrības tām paredzēto tiesību apjoma dēļ šobrīd ir efektīvākais tiesiskais modelis darbinieku aizsardzībā, ir nepieciešams paaugstināt arodbiedrību darbības un ietekmes efektivitāti, izglītojot darbiniekus par priekšrocībām, kuras sniedz arodbiedrības. Papildus būtu jāizvērtē arodbiedrību iesaistīšanos EDP izveidošanas procesā, kas ļautu paātrināt EDP izveidošanu.



5. IGAUNIJĀ SITUĀCIJA

Igaunijā arodbiedrībās apvienojas tikai 5% darbspējīgo iedzīvotāju. Arodbiedrības ir saglabājušās lielos uzņēmumos, kur strādā liels cilvēku skaits. Tādēļ arodbiedrībām nav pārāk liela loma likumdošanā un ikdienas dzīvē. Arodbiedrību darbu reglamentē Arodbiedrību likums, uz kā pamata tās arī darbojas. Galvenās arodbiedrību tiesības – slēgt kolektīvos līgumus, kas reglamentē uzņēmuma darbību. Vissvarīgākais kolektīvajos līgumos – darba drošība, atalgojums, darbinieku sociālās garantijas, atvaļinājumi, štatu samazināšana. Darbinieku darba drošībā tiek reglamentēti darba apstākļi – putekļu, gāzu līmenis, darba apstākļi, darba laiks vienā vai otrā situācijā, darba drēbju komplekts, t.sk. arī aizsardzības līdzekļi. Tostarp tiek noteiktas arī materiālās kompensācijas, ko darbinieks saņem traumas gadījumā.

Atalgojuma sadaļā tiek reglamentēts sekojošais – darbinieka atlīdzības likme un dažādas piemaksas, ko viņš saņem darbā: nakts un vakara stundas, izsaukšana ārpus darba laika, virsstundu apmaksa, svētku dienu apmaksa, samaksa par dežurēšanu, atlīdzība par darba rezultātiem gada ietvaros.

Sociālajās garantijās tiek noteiktas dažādas garantijas, piemēram, darbinieka nāve, kāzas, bērna piedzimšana, pabalsts skolas piederumiem, arodslimības, asins nodošanas diena, nogādāšana darba vietā. Atvaļinājumu sadaļā mēs nosakām papildu atvaļinājumus salīdzinājumā ar valsts noteikto minimumu.

Štatu samazināšanas gadījumā mēs izsakām savu viedokli par samazināmajiem un cenšamies aizsargāt mazāk nodrošinātos un daudzbērnu vecākus vai arī labus darbiniekus. Šādos gadījumos mēs esam guvuši noteiktus panākumus.

Tostarp, pamatojoties uz kolektīvajiem līgumiem, mēs uzklaušām darba devēju saistībā ar noteikto uzdevumu izpildi un nākotnes plāniem.

Darba devējs ņem vērā darbinieku viedokli par nākotnes plāniem.

Mēs pastāvīgi komunicējam ar darba devēju saistībā ar visiem ražotnes jautājumiem un jāsaka, ka darba devējs ieklausās arodbiedrību viedoklī.

Arodbiedrību kompetence piedalīties uzņēmuma vadīšanā tiek noteikta kolektīvajā līgumā un Arodbiedrību likumā. Pamatojoties uz kolektīvo līgumu, arodbiedrību pārstāvji piedalās rūpnīcas un cehu sanāksmēs, kurās izsaka savu viedokli dažādos jautājumos. Tostarp runā par nepieņemšanu dažādiem darba devēja lēmumiem, ja tas apdraud darbiniekus vai viņu sociālās garantijas. Tas palīdz apturēt nesaskaņotas darba devēja darbības vai pievērst uzmanību drošības tehniskās pārkāpumiem.

Igaunijas arodbiedrības piedalās pašvaldību un Rīgikogu – Igaunijas Republikas parlaments, vēlēšanās. Un samērā veiksmīgi. Daudzās pilsētās arodbiedrības locekļi ir arī pilsētu domēs. Dažas reizes arodbiedrības biedri ir izdevies iekļūt arī Rīgikogu. Arodbiedrības biedri pilsētu domju komisijās darbojas ar sociāli ekonomiskajiem jautājumiem un ietekmē kopējo savu pilsētu noskaņu.

Tostarp arodbiedrības ir pārstāvētas arī darba strīdu komisijās. Tā ir pirmstiesas instance, kas izskata darbinieku pretenzijas pret darba devēju. Visā Igaunijā šādās komisijās ir pārstāvētas arodbiedrības, kas, balstoties uz normatīvajiem aktiem, aizstāv darbinieku tiesības.

Igaunijas arodbiedrības ir pārstāvētas Igaunijas bezdarba apdrošināšanas padomē un slimokasē, ko vada ICAS valdes priekšsēdētājs Peeps Pētersons. Šajās padomēs tiek lemti svarīgi jautājumi saistībā ar fiziskai personai piemērojamiem nodokļiem, slimības pabalstiem, traumu pabalstiem, bezdarbnieku pabalstiem, darbinieku pārkvalificēšanu un daudzi citi jautājumi. Un visur ir dzirdama arodbiedrību bāss.

Igaunijas arodbiedrības piedalās Valsts ombuda vēlēšanās. Viņi ik pēc reizes var piedāvāt savu kandidatūru Valsts ombuda amatam.

To visu nosaka Igaunijas Republikas likumi un tas tiek attiecīgi ievērots.

Vienkāršie darbinieki – arodbiedrības biedri, kurus ieskauj informacionāla propaganda. Sapulcēs viņi var iesniegt jebkādus priekšlikumus vai grozījumus, kas ir saistīti ar arodbiedrību darbību. Viņi var piedalīties uzņēmumu apkārtējās vides komisijās, balotēties pašvaldību un Rīgikogu vēlēšanās, saņemt informāciju par arodbiedrības finanšu operācijām, vēlēti vai tikt ievēlētiem arodbiedrības vadošajās institūcijās, veikt sapulču lēmumu izpildes pārbaudes. Galveno darbu viņi veic apkārtējās vides komisijās un, kad ieņem deputāta amatu pašvaldībās. Apkārtējās vides komisijās viņi nodarbojas ar visiem darba drošības jautājumiem, sākot ar spectērpu, beidzot ar mazgāšanas piederumiem. Pašvaldību komisijās viņi lemj sociāli ekonomiska rakstura jautājumus, kas ietekmē darbinieka sociālo statusu.

Darbinieku padomes Igaunijā ir tikai starptautiskajos koncernos. Parasti darbinieki Eiropas līmenī tiek pārstāvēti pa vienam cilvēkam no kolektīva. Tur, kur ir arodbiedrība, tiek izvirzīts arodbiedrības pārstāvis. Tur, kur nav arodbiedrības, pārstāvis tiek izvirzīts no darbinieku vidus.

Darbinieku padomju sēdes notiek ārvalstīs, tajā valstī, kur atrodas galvenais ofiss vai valstī, kur strādā vairums koncerna darbinieku.

Padomes sanāksmēs tiek izskatīti ekonomiska rakstura jautājumi, piemēram, uzņēmuma attīstība, budžets, atsevišķu nodaļu darbs, darbs ārzemēs un samaksa par to, štatu samazināšana, samazināto darbinieku nākotne, drošības tehnikas stāvoklis.

Parasti padomes sanāk 2 reizes gadā vai pēc nepieciešamības arī biežāk. Piemēram, General Elektrik, samazinot 6500 darbiniekus sanāca 2 reizes mēnesī 8 mēnešu garumā.

Ja padomes locekļi un darba devēji nav spējuši nonākt pie kopsaucēja par sapulcē apspriežamajiem jautājumiem, tad padomes locekļi var sniegt prasību tiesā, lai šo jautājumu atrisinātu tiesas ceļā.

Parasti padomes viedoklis darba devējam ir informatīvs un tas neuzliek par pienākumu ievērot padomes pieņemtos lēmumus.

Tomēr pieredzes un zināšanu apmaiņai padomes darbība ir nenovērtējama. Tu vari uzzināt, kā sokas taviem Eiropas kolēģiem, kā viņiem izdodas vienoties ar darba devēju dažādās valstīs, kā risināt štatu samazināšanas jautājumus un kādas tiek izmaksātas kompensācijas štatu samazināšanas gadījumā.

Eiropas rūpnīcu padomes Igaunijā nav izplatītas. To vienkārši nav. Te var teikt, ka vainīga ir pati likumdošanas sistēma, jo nav likuma par Eiropas rūpnīcu komitejām. Savukārt Eiropas Savienības izplatītās direkcijas nedarbojas, jo pat, ja parlaments ir ratificējis šo konvenciju, tad maz kurš vēlēties to ievērot. Arī maz kurš vēlēties izrādīt iniciatīvu, jo tādēļ viņš var zaudēt savu darba vietu.

Citas darbinieku uzņēmuma vadīšanas dalības formas Igaunijā nav izplatītas. Tur, kur ir arodbiedrības, tur notiek kaut kāds darbs, tur, kur to nav, darbinieks pārstāv pats sevi un nevar saņemt to informāciju, kas viņam nepieciešama. Viņam ir pienākums pašam to dabūt no dažādiem avotiem. Ļoti bieži tas netiek darīts, jo darbiniekā rodas apātija pret visu jauno un viņam tā nav vajadzīga.

Ļoti gribētos, lai būtu vairāk aktīvu cilvēku, bet dzīve rāda, ka tie ir tikai sapņi.

Cilvēki, pat aktīvie, baidās savas aktivitātes dēļ zaudēt darba vietu.

Šodien jārūnā par to, ka arodbiedrības tas ir vienīgais spēks, kas var palīdzēt pretoties darba devējiem un valdībai cilvēka dzīves sociāli ekonomisko jautājumu risināšanā. Tas ir vienīgais spēks, kas risina darba drošības, atalgojuma, atvaļinājumu, sociālos jautājumus, ar bērnu dārzu un skolu apmaksu, sporta pasākumu, cilvēku atpūtu saistītos jautājumus. Komunicējot ar darba devēju, arodbiedrība to panāk ar milzīgu piepūli, bieži vien draudot ar streikiem. Cilvēki, kuri ir iestājušies arodbiedrībā, tic un seko tai.

6. BRITU NOSTĀJA

Ievads

Vispārējā arodbiedrību federācija (*GFTU*) ir apvienība, kurā ir apvienojušās 24 mazās Lielbritānijas arodbiedrības (www.gftu.org.uk) un ko 1899. gadā dibināja Lielbritānijas Arodbiedrību kongresā (www.tuc.org.uk). *GFTU* arodbiedrībām nodrošina apmācības un atbalstu, jo ir jumta organizācija, un katrai tajā esošajai arodbiedrībai ir savi demokrātiskie procesi, stratēģiskie un politiskie mērķi.

GFTU 1970. gadā izveidoja Izglītības fondu (*Educational Trust*), un ir iesaistīta Eiropas mēroga projektos, piemēram, "Eiropa 2020 gadā un Baltijas reģions", un ir lepna par iespēju sadarboties ar arodbiedrībām visā Eiropā un ārpus tās, lai palīdzētu tām kļūt efektīvākām un spēcīgākām.

Jautājumā par Brexit (Apvienotās Karalistes izstāšanos no ES) *GFTU* palika neitrāla un paļāvās uz savu vadošo lomu, lai veicinātu izpratni par šī lēmuma iespējamām sekām, un, gatavojoties ES referendumam, rīkoja vairākas diskusijas par ieguvumiem un izaicinājumiem, ko radītu palikšana vai izstāšanās no ES.

GFTU bija iesaistīta sākotnējā darba sanāksmē saistībā ar šo projektu, ar kuru 2016. februārī projekts tika aizsākts un apmācībām Viļņā jūnijā, Varšavā jūlijā un Rīgā septembrī. Rezultātā 2017. gada martā tika publicēts projekta ziņojums.

Ziņojumā, kurš fokusējās uz Lielbritānijas kontekstu, uzmanība galvenokārt tika koncentrēta uz:

- 1) Darba ņēmēju iesaisti un tās formām.
- 2) Arodbiedrību iesaistes kompetenci.
- 3) Arodbiedrībās neesošu darba ņēmēju pārstāvju struktūru iesaistes kompetence:
 - a. Darba padomes – kā tika ieviesta Direktīva Nr. 2002/14/EK.
 - b. Eiropas Uzņēmumu padomēm.
 - c. Citām darba ņēmēju līdzdalības formām un valsts statistikas datiem par attiecīgajiem jautājumiem.

1) Situācija Lielbritānijā

Saskaņā ar Arodbiedrību centra (TUC) datiem 2015. gadā valstī kopumā bija 6 493 000 arodbiedrību biedru (tajā skaitā dažas saistītās arodbiedrības, kas nav TUC biedres), no kuriem 3 801 000 biedri bija valsts sektorā, bet 2 692 000 — privātajā sektorā strādājošie. Izvērtējot šos skaitļus pret tautas skaitīšanas datiem, dalība arodbiedrībās sasniedz 54,8 % valsts sektorā, bet privātajā sektorā tā ir 13,9 %, savukārt kopējā proporcija ir 24,7 %.

Procentuālā daļa, par kuru arodbiedrību biedru algas pārsniedz arodbiedrībās neesošo darba ņēmēju algas, šobrīd ir šāda:

– Privātajā sektorā	7,7%
– Valsts sektorā	16,1%
– Sievietēm	24,8%
– Jauniešiem vecuma grupā no 16–24 gadiem	42,7%

Šie dati skaidri parāda finansiālus ieguvumus, ko dod dalība arodbiedrībās.

Globalizācijas izaugsmes rezultātā 80. gadu beigās Keinsa un brīvā tirgus ekonomiku ēras laikā Mārgaretas Tečeres un Ronalda Reigana kapitālistu skatījums Lielbritānijā izraisīja plašus uzbrukumus arodbiedrību kustībai, kas savukārt noveda pie enerģētiku, ogļraču un iespiedēju streikiem,

kā arī nozīmēja arodbiedrību darbību ierobežojošu tiesību aktu pieņemšanu, kurus — par pārsteigumu daudziem arodbiedrību aktīvistiem — tā arī nekad neatcēla Tonija Blēra “jauno leiboristu” valdība, kad tā 1997. gadā atkal atgriezās pie varas.

Šobrīd pie varas esošā valdība atbalsta arodbiedrības gan ar Uzņēmējdarbības, inovāciju un profesionālo prasmju departamenta (*Department of Business, Innovation and Skills*) starpniecību, gan Tečeres valdības ieviesto tiesību aktu veidā, norīkojot sertificēšanas amatpersonu, kura ir atbildīga par likumā noteikto funkciju īstenošanu, kuras attiecas uz arodbiedrībām un darbinieku apvienībām, kā arī palielina izmaksas un apgrūtinošo normatīvajos aktos noteikto pienākumu par ziņošanu un finanšu pārskatatbildību. Darba vietu aspektus un tādējādi arī arodbiedrību jomu kontrolē tādas valdības aģentūras kā, piemēram, Veselības un drošības pārvalde (*Health and Safety Executive, HSE*), Līdztiesības un cilvēktiesību komiteja (*Equality and Human Rights Commission, EHRC*) un Nodokļu inspekcija (*Tax Office*), ko īsteno ar Viņas Augstības leņēmumu un muitas departamenta (*Her Majesty's Revenue and Customs, HMRC*) starpniecību.

Arodbiedrībām Lielbritānijā ir sena vēsture, un šobrīd lielākā no tām ir Unite the Union, kurai nedaudz vairāk par miljons biedriem. TUC atbalsta dažādās pilsētās un mazpilsētās esošo tirdzniecības padomju tīklu, kā arī ar visā valstī esošo Grāfistu asociāciju (*County Associations*) starpniecību sanāk kopā, lai sniegtu savstarpēju atbalstu.

Pēc 2008. gada pasaules finanšu krīzes valdības ieviestajiem stingras taupības pasākumiem ir bijusi būtiska ietekme uz valsts sektora arodbiedrībām, jo šajā laikā saruka arodbiedrību biedru skaits, un daudzi cilvēki bija spiesti saskarties ar bezdarbu un nepietiekamas nodarbinātības skaudro realitāti, viltus pašnodarbinātības pieaugumu, kā arī “gadījuma darba ekonomikas” parādīšanos.

Atkarībā no uzņēmuma lieluma un tā darba prakses attiecībā uz darbinieku iesaisti.

Starptautiskās korporācijas

Bieži vien starptautiskās korporācijas attiecīgo uzņēmējdarbības vietu uzskata par tādām kā “pagaidu mājām” un neizrāda pietiekamu lojalitāti attiecīgās uzņēmējvalsts suverenitātei, kurā tās izmanto dažādas iespējas, lai maksimāli palielinātu peļņu un samazinātu investīcijas un izmaksas, ekspluatējot darba ņēmējus, izpārdodot apkārtējās vides un dabas resursus, kā arī apzinot un savā labā izmantojot nepilnības nodokļu sistēmā, utt. Bieži vien šīs starptautiskās korporācijas savas saistības pret darbiniekiem ievēro tikai vārdos, slēpjoties ar korporatīvās sociālās atbildības (*CSR*) politikas.

Dažos gadījumos Eiropas un Starptautiskās Uzņēmumu padomes ar atšķirīgām sekmēm tiek “noliktas pie vietas”. Dažas starptautiskās korporācijas ir gatavas sadarboties ar arodbiedrībām, bet citas nav.

Starptautiskie uzņēmumi

Daudzi starptautiskie uzņēmumi arī cenšas līdz minimumam samazināt izmaksas un saistības, lai uzlabotu peļņas rādītājus un ilgtspējību, taču ir lojālāki uzņēmējvalsts tiesību aktu prasībām. Tam labs piemērs ir kravu autopārvadājumu uzņēmumi, jo, kaut arī attiecībā pret savu transportlīdzekļu tehniskajām apskatēm tie izpilda valsts standartu prasības, tiem ir jāievēro arī ātruma u.c. ierobežojumi valstīs, kuras tie šķērso tranzītā.

Ikea ir starptautiska korporācija, bet tā izmanto apakšuzņēmējus, lai no tai piederošā milzīgā depo Vācijā piegādātu produktus visā pārējā Eiropā, kā arī izmanto apakšuzņēmējus kravu pārvadājumiem, kuri savukārt rumāņu šoferiem maksā atalgojumu par tādu likmi, kādu tie saņem savā mītnes valstī. Tas savukārt nozīmē, ka šoferi atrodoties ceļā nevar atļauties nopirkt pārtiku un apmaksāt izmitināšanas pakalpojumus, tādējādi ir redzams, ka tiek izmantotas nepilnības esošajos tiesību aktos un normatīvos, kas attiecas uz norīkotajiem darba ņēmējiem.

Lielbritānijas uzņēmumi

Lielbritānijas uzņēmumi atrodas četrās zemēs (Anglijā, Skotijā, Ziemeļīrijā un Velsā), un tā kā tām ir atkarīgas valdības, tad dažkārt tajās ir atšķirīgi noteikumi, bet kopumā tie ievēro saistības pret valsti, kurā tie nodarbojas ar tirdzniecību. Dažu no šiem uzņēmumiem juridiskā forma ir garantiju sabiedrības (*Companies limited by guarantee*), un tām ir nedaudz mazāks atbildības līmenis (par saviem parādiem un saistībām).

Lielākā daļa šo uzņēmumu izrāda nepatiku pret arodbiedrībām. Lielākajiem MVU (maziem un vidējiem uzņēmumiem) ir struktūras, kuras var integrēt arodbiedrību aktīvismu, un daži MVU vēlas aktīvi strādāt ar arodbiedrībām, savukārt mazākiem MVU ir mazākas spējas un vēlšanās sadarboties ar arodbiedrībām.

Valsts sektors

Tie ir valdības departamenti (pusautonomas nevalstiskas organizācijas (*QUANGO*), pusautonomas lokālās nevalstiskās organizācijas (*QUALGO*) un nevalstiskās organizācijas (*NDPB*)), Nacionālais veselības dienests (*National Health Service*), pašvaldības un pilsētu padomes, kurās ir ievērojams skaits darbinieku. Taču, kā aprakstīts turpmāk, valsts sektora samazināšanās un konservatīvas taupības politikas pasākumu īstenošana radīja situāciju, ka valsts sektora arodbiedrībām tagad ir mazāka autoritāte, un vadītāji, kuri pārņem komerciālās/uzņēmējdarbības pieejas, tās novērtē zemāk.

Brīvprātīgo sektors

Labdarības un brīvprātīgo sektora spēlētāji ir diezgan nozīmīgi darba devēji, un kopš stingras taupības pasākumu pieņemšanas 2008. gadā, tās "pa lēto" ir pārņēmušas daļu no agrāk valsts sektora sniegtajiem pakalpojumiem, un tāpēc tās var iedalīt divās atšķirīgas nometnēs: tādās, kuri ievēro augstus principus attiecībā uz sabiedrības interešu ievērošanu, un tādās, kuri cenšas saņemt valsts finansējumu savās interesēs (bieži vien lai izdzīvotu valsts finansējuma nepietiekamības situācijās).

Individuālie tirgotāji

Daudzi mazie uzņēmumi pieder individuālajiem tirgotājiem, un tie nav kļuvuši par garantiju sabiedrībām, un bieži vien tajos strādā mazāk par pieciem darbiniekiem, kā arī to mazā izmēra dēļ tiem ir mazāk pienākumu, piemēram, attiecībā uz veselību un drošību, u.c.

Arodbiedrību iesaistīšanās kompetence

Arodbiedrību iesaistīšanās kompetences izvērtēšana ir interesants uzdevums. Lielbritānijā arodbiedrību vidū mēs varam viegli izdalīt divus atšķirīgos organizatoriskos modeļus: pirmkārt, servisa modeli, kur cilvēki iesaistās arodbiedrībās, lai nosargātu savas darbinieku lomas un ienākumu līmeni, un sagaida, ka šo darbu viņu labā paveiks citi, pretstatā, otrkārt, organizāciju modelim, kur cilvēki filiāles, nozares vai valsts līmenī uzņemas atbildību par sevi un saviem kolēģiem, kā arī ir gatavi uzņemties vadošo lomu. GFTU par labāku bez šaubām atzīst organizāciju modeli, kas ir daudz ilgtspējīgāks un iespējas paplašina, un mēs cenšamies koncentrēt mūsu apmācības pasākumus tieši uz šo modeli.

No pārstāvju puses, kuri nav arodbiedrību biedri, ir vērojama ļoti zema darbinieku iesaistes kompetence, kur cilvēki ir savtīgi un teritoriāli, un tiem bieži vien tiem trūkst vajadzīgo prasmju un izpratnes par nozari, kas viss apdraud nozares ilgtermiņa mērķus, kā arī mēs esam redzējuši vairākus valdības mēģinājumus graut valsts darba koplīguma slēgšanas pārrunu spējas, profesionālo identitāti un apmācību sniegšanas kapacitāti, sūtot šādus signālus:

- | | | |
|--|-------|---------------------------|
| – Palīgi veselības aprūpē | grauj | Medicīnas māsu profesiju. |
| – Palīgi mācību stundās | grauj | skolotāja profesiju. |
| – Policijas kopienas atbalsta darbinieki | grauj | policistu arodu. |

Arodbiedrību biedri bieži vien ir attiecīgi apmācīti, lai būtu efektīvāki pārrunās un komunikācijā, tādējādi viņu iesaistes prasmes ir labākas.

Darba padomes un Eiropas Uzņēmumu padomes nav plaši izplatītas, atskaitot starptautisko korporāciju gadījumu vai Eiropas mēroga uzņēmumus, tādējādi mums ir ierobežota izpratne par īstenoto Direktīvu 2002/14/EK.

Situācija Polijā, šķiet, atšķiras, un rodas sajūta, ka industrializācijas pieaugums un attiecību demokrātizācija darba vietā pamudina darbiniekus aktīvāk iesaistīties sava uzņēmuma ietekmēšanas procesā, un šis process ļoti atšķiras no Lielbritānijā notiekošā, kur tik augsta sadarbības pakāpe parasti eksistē vienīgi nelielos ģimenes uzņēmumos, brīvprātīgo darba sektorā, kopienas interešu uzņēmumos un sociālajos uzņēmumos.

Turklāt Lielbritānijā mēs atzīstam to, ka ES ir norādījusi uz nepieciešamību uzlabot darba ņēmēju un viņu pārstāvju iesaisti vadības lēmumu pieņemšanā, kas ir sekmējis darba ņēmēju līdzatbildību, tomēr Lielbritānijā tas tā nav noticis, kur arodbiedrību ietekme, darba ņēmēju un arodbiedrību konsultācijas un sadarbība kļūst aizvien vairāk ierobežota. Pieejai, kas ir nostiprināta Polijas tiesību aktos, šķietami būtu jāveicina apmierinātības sajūtu, iesaistīšanās vēlmi un radošumu. Tāpat tam arī būtu jāveicina organizācijas stratēģisko attīstību, jāmazina stresu un jāsekmē konfliktu novēršanas iespējas, taču tiesību akti neparedz nekādus konkrētus ieviešanas mehānismus attiecībā uz darbinieku pārstāvju nodarbinātību, un tiem nav paredzēta kāda sevišķa aizsardzība, kā rezultātā uzņēmumu vadība var dod priekšroku pašu vēlamiem kandidātiem uz šo lomu un neņemt vērā ne darbinieku, ne viņu apvienību izvirzītos kandidātus.

Šķiet, ka Uzņēmumu padomes nav guvušas plašu popularitāti Polijā, jo tās ir mazāk aizsargātas nekā darba ņēmēju pārstāvji. Tomēr Eiropas Uzņēmumu padomes, šķiet, ir populārākas pēc to biedru skaita, jo tās spēj piedāvāt biedriem neregulārus ceļojumus un arī rada sajūtu par labāku izpratni par organizāciju iesaistīšanos, un tās galvenokārt piesaista arodbiedrību biedrus, kuru līdzdalība sanākmēs ar grupas vadību un arodbiedrību biedriem no citām valstīm, tiem sniedz informāciju, kas var būt noderīga sarunu procesā vietējā līmenī. Galvenie ieguvumi, šķiet, ir samaksas un noteikumu un nosacījumu saskaņošana ar citām valstīm un lielāka savstarpējās vienotības izjūta.

Brīvprātīgā darba inspekcijas Lielbritānijā ir reta parādība, un šajā sakarā lielāko daļu darba vietu pārbauci un atbilstības pārbauci īsteno valdības struktūras, ko tās veic pamatojoties tiesību aktos noteiktajiem mehānismiem.

Arodbiedrību pārstāvji uzraudzības padomēs un valdēs arī ir liels retums, neskatoties uz Terēzas Mejas dotajiem vēlēšanu solījumiem.

Saistībā ar arodbiedrību kompetenci GFTU piedāvā plašu arodbiedrību izglītošanās programmu, izmantojot tās Izglītības fonda (Educational Trust) starpniecību (skatīt programmu vietnē <https://user-tkb9xx.cld.bz/GFTU-Education-in-Action-2017-2018>), un mēs piekrītam Polijas skatījumam, ka arodbiedrības ir brīvprātīgas un neatkarīgas darba ņēmēju organizācijas, kuras ir izveidotas ar mērķi tos pārstāvēt un iestāties par viņu tiesībām un profesionālajām un sociālajām interesēm, un ka arodbiedrības darbojas uz statūtu pamata, neatkarīgi no darba devējiem, valsts iestādēm, vietējām pašvaldībām un citām organizācijām. Turklāt, ja runa ir par kolektīvajām tiesībām un interesēm, arodbiedrības nodrošina visu darba ņēmēju pārstāvību, neatkarīgi no tā, vai viņi ir, vai nav konkrētās arodbiedrības biedri. Turpretī jautājumos, kas attiecas uz indivīdiem, arodbiedrības pārstāv savu biedru tiesības un intereses. Tomēr, ja persona, kas nav arodbiedrībā, lūdz tai sevi pārstāvēt, tad arodbiedrība var aizstāvēt arī šāda darbinieka tiesības un intereses strīdā ar darba devēju.

Gados jaunākajiem darba ņēmējiem Lielbritānijā ir mazāka izpratne par ieguvumiem, ko dod dalība arodbiedrībā.

Mēs pilnībā piekrītam Polijas ziņojumā sniegtajiem secinājumiem, kuri apstiprina, ka arodbiedrības ir visnozīmīgākā un efektīvākā darba ņēmēju iesaistes forma, un ka arodbiedrībām ir izšķiroša loma risinot jautājumus, kas skar stingru darba vietas disciplīnu, iekšējos noteikumus, darba vietas aprīkojumu vai atalgojumu. Vienošanās starp Lielbritānijas darba devējiem un darba ņēmējiem, kā arī pēdējos pārstāvošo arodbiedrību starpā, ir reģistrēta Arodbiedrību atzīšanas nolīgumā (*Trade Union Recognition agreement*), par kuru notika sarunas darba devēju / arodbiedrību sadarbības pašā sākumā, un tas aizsargā konkrētu darba vietas pārstāvju tiesības, piemēram, pārstāvju veselības un drošības jautājumos, arodbiedrības Apmācību pārstāvju un Filiālu sekretāra (*Branch Secretary*) tiesības.

Igaunijas ziņojumā pārsteidzoši bija tas, ka tikai 5 % darbspējīgo iedzīvotāju ir arodbiedrību biedri, un, saprotams, ka tik zema iesaistes līmeņa dēļ arodbiedrību ietekme ir ierobežota, un lielākā ietekme ir attiecībā uz lielākajiem darba devējiem un valsts dienestiem.

Ir saprotams, ko atzīst arī aktīvisti, un ir skaidrs, ka arodbiedrības ir vienīgais spēks, kas var stāties pretī darba devējiem un valdībai, lai risinātu sociālekonomiskos jautājumus, un skaidrs ir tas, ka darba ņēmējiem ir nepieciešams aktīvāk iesaistīties arodbiedrībās, lai uzlabotu savas un citu dzīves.

Latvijas ziņojumā ir sniegts visaptverošs pārskats par tiem tiesību aktiem, kuri attiecas uz darba ņēmēju pārstāvību, arodbiedrību kompetenci, un tiesību aktos ir skaidri noteikti aizsardzības pamati. Interesanti, ka pastāv trīs dažādi pārstāvības līmeņi (nodarbināto, arodbiedrību un Eiropas Uzņēmumu padomes pilnvaroto pārstāvju līmenis). Mēs piekrītam secinājumam, ka attiecībā uz konsultēšanas tiesībām, tiesībām slēgt koplīgumus un strīdu risināšanu arodbiedrības var uzskatīt par visefektīvāko modeli, ņemot vērā atbalstu un pārstāvniecību, ko tās sniedz darba ņēmējiem.

Tāpat arī rodas iespaids, ka Lietuvas Republikā darba ņēmēju tiesības, likumīgās intereses un interešu aizstāvība ir noteiktas starptautiskajās darba konvencijās, ES tiesību aktos, Lietuvas Republikas normatīvajos aktos, valdības pieņemtajos noteikumos, Sociālās nodrošināšanas un darba ministrijas rīkojumos un darba koplīgumos.





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 decision 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 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	Employee representatives, when performing their duties, have the following rights: • 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.	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: • 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	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. Trade union shall: • 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.	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.
Councils of European Enterprises	Law On Informing and Consulting Employees of European Community-scale Undertakings and European Community-scale Groups of Undertakings	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.	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.

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 Reagan, 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.

Vairāk informācijas | To find out more, visit:



www.bastun.nu



www.bslf.eu



www.balticoa.org



www.bspc.net



www.cbss.org



www.theglobaldeal.com



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

Warszawa 2017



Darbinieku līdzdalība Polijā,
Lietuvā, Latvijā, Igaunijā
un Lielbritānijā

