



ESF projekts „Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības administratīvās kapacitātes stiprināšana”

4.2.aktivitāte „Normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze”

Eiropas Savienības normatīvo aktu un politikas dokumentu ekspertīze

2010.gada augusta ziņojums

**Darbinieku kolektīvās pārstāvības tiesiskais regulējums Latvijā un
darbinieku pārstāvības modeļi Eiropas Savienībā**

2010.gads

Saturs

1. Ievads
2. Darbinieku pārstāvības modeļu tiesiskais regulējums Latvijā
 - 2.1. Darbinieku pārstāvības modeļu definīcijas un izveidošana
 - 2.1.1. Darbinieku pilnvarotu pārstāvju tiesības un pienākumi
 - 2.1.2. Arodbiedrības
 - 2.1.3. Eiropas Darbinieku padomes
 - 2.2. Darbinieku pārstāvju tiesības un pienākumi informēšanas un konsultēšanās procesā
 - 2.2.1. Darbinieku pilnvarotu pārstāvju tiesības un pienākumi
 - 2.2.2. Arodbiedrību tiesības un pienākumi
 - 2.2.3. Eiropas darbinieku padomju tiesības un pienākumi
 - 2.3. Darbinieku pārstāvju tiesības un pienākumi darba koplīguma noslēgšanas procesā
 - 2.3.1. Darbinieku pilnvarotu pārstāvju tiesības un pienākumi
 - 2.3.2. Arodbiedrību tiesības un pienākumi
 - 2.3.3. Eiropas darbinieku padomju loma darba koplīguma noslēgšanā
 - 2.4. Darbinieku pārstāvju tiesības un pienākumi darba strīdu izskatīšanas procesā
 - 2.4.1. Individuālu tiesību strīdu gadījumā
 - 2.4.2. Kolektīvu tiesību strīdu gadījumā
 - 2.4.3. Kolektīvu interešu strīdu gadījumā
 - 2.5. Kopsavilkums
3. Darbinieku pārstāvība Eiropas Savienības dalībvalstīs
 - 3.1. Informēšanas un konsultēšanās kārtība
 - 3.2. Koplīgumi
 - 3.3. Strīdu izšķiršana
4. Secinājumi

1. Ievads

Darbinieku tiesību aizsardzības efektivitāte ir atkarīga ne tikai no viņiem paredzētā tiesību apjoma, bet arī no tā, cik efektīvi mehānismi ir paredzēti šo tiesību realizācijai un aizsardzībai. Kolektīva viedokļa paušana jebkurā dzīves jomā ir gandrīz vienmēr vairāk pamanāma un arī biežāk tiek uzklausīta. Tas pats attiecas arī uz darbinieku tiesību realizāciju – kolektīvai pārstāvībai ir lielāks spēks un iespējas, salīdzinot ar katra darbinieka atsevišķām darbībām savu tiesību aizsardzībā.

Šajā pētījumā tiks apskatītas darbinieku pārstāvības iespējas Latvijā. Pētījuma mērķis ir salīdzināt Latvijas normatīvajos aktos paredzētos darbinieku pārstāvības modeļus trīs tiesību realizācijas procesos – informēšanas un konsultēšanās procesā, darba koplīguma noslēgšanā un strīdu izskatīšanā, kā arī salīdzināt tos ar Eiropas Savienības dalībvalstu praksi. Pētījumā ir raksturoti pārstāvības izveidošanas īpatnības, minētie tiesību realizācijas procesi un darbinieku pārstāvju tiesības tajos. Pēc tiesību realizācijas procesu aprakstīšanas ir veikti secinājumi par darbinieku pārstāvības modeļu efektivitāti Latvijā.

Pētījuma turpmākajā nodaļā ir apskatīta esošā situācija un attīstības tendences darbinieku pārstāvības jautājumos vairākās Eiropas Savienības dalībvalstīs. Īsumā apskatītas arī darbinieku pārstāvju informēšanas un konsultēšanās tiesības, koplīgumu slēgšana un strīdu izšķiršana dalībvalstīs.

2. Darbinieku pārstāvības modeļu tiesiskais regulējums Latvijā

Darbinieku interešu pārstāvībā var izšķirt trīs galvenos veidus – modeļus:

1. darbinieku pilnvaroti pārstāvji;
2. arodbiedrības;
3. Eiropas uzņēmumu padome (turpmāk – EDP).

Uzņēmuma līmenī darbinieki var pārstāvēt sevi ar darbinieku pilnvarotu pārstāvju vai arodbiedrību starpniecību. Abu šo modeļu darbību regulē Darba likums (turpmāk - DL),¹ Darba strīdu likums (turpmāk – DSL)² un Streiku likums (turpmāk – SL).³ Arodbiedrību darbību

¹ Darba likums ("LV", 105 (2492), 06.07.2001.) [stājās spēkā 01.06.2002.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 25.03.2010.

² Darba strīdu likums ("LV", 149 (2724), 16.10.2002.) [stājās spēkā 01.01.2003.].

savukārt regulē arī likums „Par arodbiedrībām” (turpmāk – Arodbiedrību likums),⁴ kurš ir spēkā no 1991.gada 2.janvāra un ir piedzīvojis samērā maz grozījumu veikšanu.

EDP darbību Latvijā regulē likums „Par Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku informēšanu un konsultēšanos ar šiem darbiniekiem”⁵ (turpmāk - EDP likums), ar kuru Latvijas tiesību sistēmā tika pārņemtas Padomes 1994.gada 22.septembra direktīvas 94/45/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās (turpmāk - direktīva 94/45/EK),⁶ normas.

Turpmākajās sadaļās apskatīta katra pārstāvības modeļa izveidošana, darbinieku pārstāvju tiesības un pienākumi informēšanas un konsultēšanās procesā, darba koplīguma noslēgšanā un strīdu izšķiršanas gadījumā. Ņemot vērā to, ka šī pētījuma mērķis nav aprakstīt un analizēt pašus tiesību aizstāvības procesus, darbinieku tiesības un pienākumi atspoguļoti uzskaites veidā, pielietojot tabulas un shēmas.

2.1 Darbinieku pārstāvības modeļu definīcijas un izveidošana

2.1.1.Pilnvaroti pārstāvji

1) Definīcija

Latvijas tiesību akti nesatur darbinieku pilnvarotu pārstāvju definīciju. Izvērtējot DL 10.panta pirmo un otro daļu, var secināt, ka darbinieku pilnvaroti pārstāvji ir personas, kuras ievēl darbinieki savu sociālo, ekonomisko un profesionālo tiesību un interešu aizstāvībai tādā uzņēmumā, kurā ir nodarbināti pieci vai vairāki darbinieki.

³ Streiku likums" ("LV", 130/131 (1191/1192), 12.05.1998.) [stājas spēkā 26.05.1998.] ar grozījumiem, kas izdarīti līdz 14.12.2005.

⁴ Par arodbiedrībām (Ziņotājs, 3, 31.01.1991.) [stājas spēkā 02.01.1991.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 12.07.2005.

⁵ Par Eiropas Kopienas komercsabiedrību un Eiropas Kopienas komercsabiedrību grupu darbinieku informēšanu un konsultēšanos ar šiem darbiniekiem" ("LV", 60 (2447), 18.04.2001.) [stājas spēkā 01.07.2001.] ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 26.02.2008.

⁶ Padomes 1994.gada 22.septembra direktīva 94/45/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās (Oficiālais Vēstnesis L 010 , 16/01/1998 Lpp. 0022 – 0023).

2009.gada 6.maijā ir pieņemta jauna Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 2009/38/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās (pārstrādātā redakcija). Latviešu valodā tā ir pieejama: http://www.lm.gov.lv/upload/es/2009_38_ek.pdf. Direktīva dalībvalstīm jātransponē vēlākais līdz 2011.gada 5.jūnijam līdz ar to tā vēl nav iestrādāta Latvijas normatīvajos aktos.

2) Pārstāvības izveidošana

Normatīvie akti nosaka minimālo darbinieku skaita sliekšni darbinieku pilnvarotu pārstāvju pārstāvības izveidošanai – vismaz pieci darbinieki uzņēmumā, taču nenosaka minimālo vai maksimālo pilnvaroto pārstāvju skaitu. Svarīgi, ka, atbilstoši DL 10.panta piektajai daļai aprēķinot darbinieku skaitu, ņem vērā arī tos darbiniekus, ar kuriem ir noslēgts līgums uz noteiktu laiku.

Atbilstoši DL 10.panta otrajai daļai darbinieku pilnvarotus pārstāvjus ievēl atklātā sapulcē, kurā piedalās vismaz puse no uzņēmumā nodarbinātajiem darbiniekiem. Darbinieku pilnvarotus pārstāvjus ievēl uz noteiktu laiku sapulcē ar klātesošo vienkāršu balsu vairākumu. Darbinieku pilnvarotu pārstāvju modeļa izveidošanai nav nepieciešama reģistrācija kādā valsts oficiālajā reģistrā.

Ņemot vērā, ka pilnvarotu pārstāvju ievēlēšanai uzņēmumā jābūt vismaz 5 darbiniekiem un nav nepieciešams veikt oficiālu reģistrēšanas procesu, var secināt, ka darbinieku pilnvaroti pārstāvji kā pārstāvības modelis ir viegli un ātri izveidojams.

2.1.2.Arodbiedrības

1) Definīcija

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.

Arodbiedrību definīcijā mulsina nosacījums, ka arodbiedrībām savā darbībā jāievēro Latvijas Republikā spēkā esošie likumi. Ņemot vērā to, ka uz arodbiedrību darbību attiecas arī virkne Ministru kabineta noteikumu (piemēram, datums Ministru kabineta noteikumi Nr.808 "Noteikumi par biedrību, nodibinājumu un arodbiedrību gada pārskatiem"⁷), būtu korektāk definīcijā lietot terminu „normatīvie akti” vai „tiesību akti”, lai uzsvērtu, ka arodbiedrību darbībai jāatbilst visiem arodbiedrībām saistošajiem tiesību aktiem.

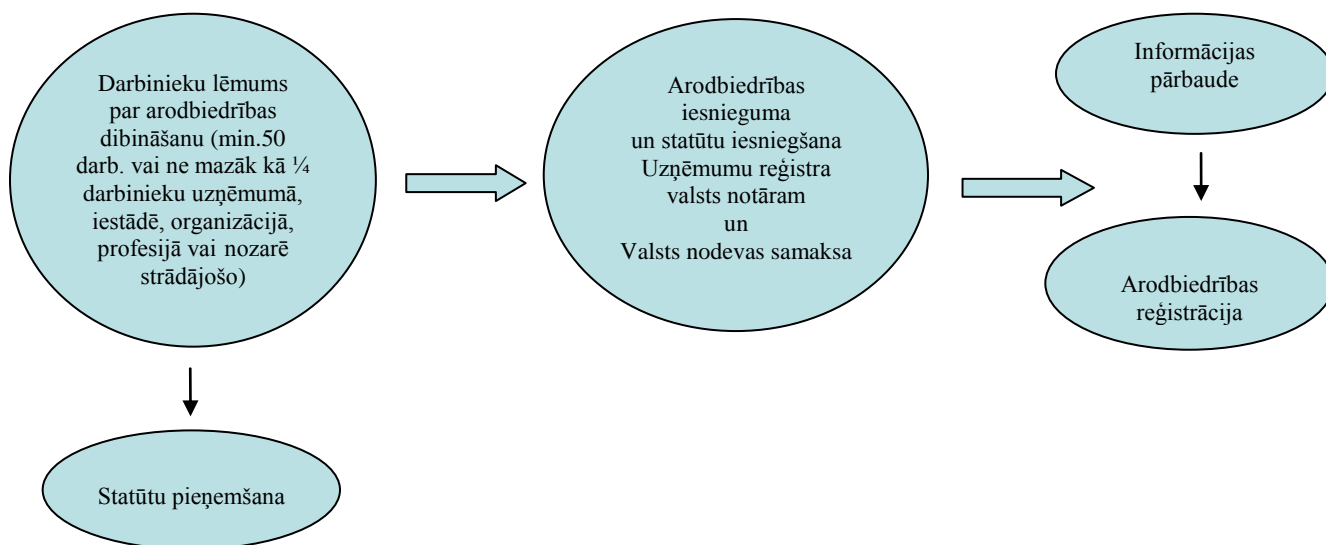
⁷ 03.10.2006. MK noteikumi Nr.808 "Noteikumi par biedrību, nodibinājumu un arodbiedrību gada pārskatiem" ("LV", 160 (3528), 06.10.2006.) [stājas spēkā 07.10.2006.]

Papildus Eiropas Savienības terminu vārdnīcā var atrast arī šādu arodbiedrības definīciju: “[p]astāvīga darbinieku apvienība, kas cenšas panākt algu paaugstināšanu, darba laika nosacījumu un darba apstākļu uzlabošanu, izmantojot darba koplīgumu iespējas, kā arī veicot citas darbinieku interesēm atbilstošas darbības”.⁸

2) Arodbiedrību dibināšana

Tiesības uz arodbiedrības dibināšanu ir jebkurai personai, kura strādā vai mācās. Arodbiedrību dibināšanai ir savas īpatnības, salīdzinot ar darbinieku pilnvarotu pārstāvju izveidošanu. 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.

Shematiski dibināšanas procesu var attēlot šādi:



Arodbiedrības darbībai ir nepieciešama reģistrācija Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistrā. Lai reģistrētu arodbiedrību, nepieciešams iesniegt iesniegumu par arodbiedrības reģistrāciju un pieņemtos arodbiedrības statūtus Uzņēmuma reģistra valsts notāram, kā arī samaksāt valsts nodevu. Atbilstoši 2005.gada 8.novembra Ministru kabineta noteikumu Nr.849 "Noteikumi par arodbiedrību reģistrācijas valsts nodevas apmēru, tās samaksas kārtību un atvieglojumiem"⁹ 2.1.apakšpunktam valsts nodevas apmērs par arodbiedrības reģistrāciju ir 8 Ls. Kā redzams, arodbiedrības dibināšana prasa vairāk laika, nekā darbinieku pilnvarotu pārstāvju

⁸ Longman's Dictionary of Business English, 511; Eiropas Savienības terminu vārdnīca. — R., UNDP, 2004, citēts <http://termini.lza.lv/term.php?term=arodbiedr%C4%ABba&list=arodbiedr%C4%ABba&lang=LV>.

⁹ 08.11.2005. MK noteikumi Nr.849 "Noteikumi par arodbiedrību reģistrācijas valsts nodevas apmēru, tās samaksas kārtību un atvieglojumiem" ("LV", 181 (3339), 11.11.2005.) [stājas spēkā 12.11.2005.].

deleģēšana, kā arī finansiālos resursus (kaut arī to apmērs nav liels). No otras puses, veicot minēto reģistrācijas procedūru, arodbiedrības kļūst par oficiālu juridisku kopumu, jo atbilstoši Arodbiedrību likuma 5.pantam tās iegūst juridiskās personas tiesības.

Svarīgi, ka arodbiedrības dibināšanai ir noteikts minimālais biedru skaits – 50 biedri vai ne mazāk par vienu ceturtdaļu uzņēmumā, iestādē, organizācijā, profesijā vai nozarē strādājošo. Atbilstoši Starptautiskā nodarbinātības biroja atskaites par Starptautiskās darba organizācijas 1948.gada konvenciju Nr.87, „Par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās” atzinumam šāds minimālā biedru skaita nosacījums arodbiedrības dibināšanai, neskatoties uz to, ka 50 biedri vai ne mazāk par vienu ceturtdaļu uzņēmumā ir alternatīva nevis kumulatīva prasība, ir nepamatoti augsts.¹⁰ Vienlaikus arī saskaņā ar Sociālo tiesību Eiropas Komitejas atskaiti par Eiropas Sociālās hartas 5.pantu 50 biedru prasība arodbiedrības dibināšanai ir nepamatoti augsts sliekšnis, it īpaši ņemot vērā faktu, ka Latvijā 96% uzņēmumi ir pieskaitāmi pie mazo biznesu veida ar mazāk nekā 50 darbiniekiem.¹¹ Tādējādi šāda prasība veido nepamatotu šķērslī biedrošanās brīvībai.

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. Piemēram, Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrības (turpmāk – LVSADA) statūtu 54.punktā ir noteikts, ka arodorganizāciju veido 3 un vairāk biedri.¹² Papildus Latvijas valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrības statūtu¹³ 72.punkts nosaka, ka arodbiedrības organizāciju veido no 3 un vairāk arodbiedrības biedriem.

¹⁰ Starptautiskā nodarbinātības biroja atskaite par Starptautiskās darba organizācijas par 1948.gada konvenciju Nr.87, „Par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās” (International Labour Office Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendation. Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No.87) Direct Request 2008).

¹¹ Sociālo tiesību Eiropas Komitejas atskaite par Eiropas Sociālās hartas 5.pantu (European Committee of Social Rights).

¹² Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrības statūti. Pieejami: <http://www.lvsada.lv/?sub=107>.

¹³ Latvijas valsts iestāžu, pašvaldību, uzņēmumu un finanšu darbinieku arodbiedrības statūti. Pieejami: <http://lvipufda.lv/LightNEasy.php?page=statuti>.

Tāpat Latvijas Celtnieku arodbiedrības (turpmāk – LCA) statūtu¹⁴ trešās nodaļas 1.punkts nosaka, ka arodbiedrības organizāciju veido trīs un vairāk LCA biedri.

Īsumā arodorganizācijas izveidošanu var attēlot šādi:



2.1.3.Eiropas Darbinieku padomes

1)Definīcija

Kā norāda Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (turpmāk – Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds), EDP izveidošanai un darbībai ir ļoti liela nozīme, it īpaši ņemot vērā nepieciešamību reaģēt uz biznesa „europeizāciju”, kas izriet no Eiropas Savienības kopējā tirgus politikas.¹⁵ EDP likums neietver EDP definīciju, bet paredz, ka likumā noteiktā procedūra, tostarp arī EDP, kalpo mērķim nodrošināt Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu darbinieku tiesības uz informāciju un konsultēšanos. Atbilstoši Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda sniegtajai definīcijai EDP ir pastāvīgs orgāns, kas nodrošina informācijas un konsultēšanās tiesības Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu uzņēmumos.¹⁶ Direktīvā 94/45/EK sniegtā definīcija nosaka, ka Eiropas Uzņēmumu padome ir padome, kas izveidota saskaņā ar direktīvas nosacījumiem, lai informētu un uzklaustu darbiniekus. EDP locekļu pilnvaru laiks ir četri gadi, ja vien tas netiek pārtraukts pirms šā termiņa beigām pēc kāda padomes locekļa iniciatīvas vai citu iemeslu dēļ (sakarā ar rīcībspējas zaudēšanu, atteikšanos pildīt savus pienākumus, ilgstošu slimību, šā likuma noteikumu pārkāpšanu un citos gadījumos), vai ja vienošanās starp centrālo vadību un speciālo sarunu grupu neparedz citu kārtību.

¹⁴ Latvijas Celtnieku arodbiedrības statūti. Pieejami:

http://www.lca.lv/index.php?option=com_content&view=article&id=57&Itemid=56.

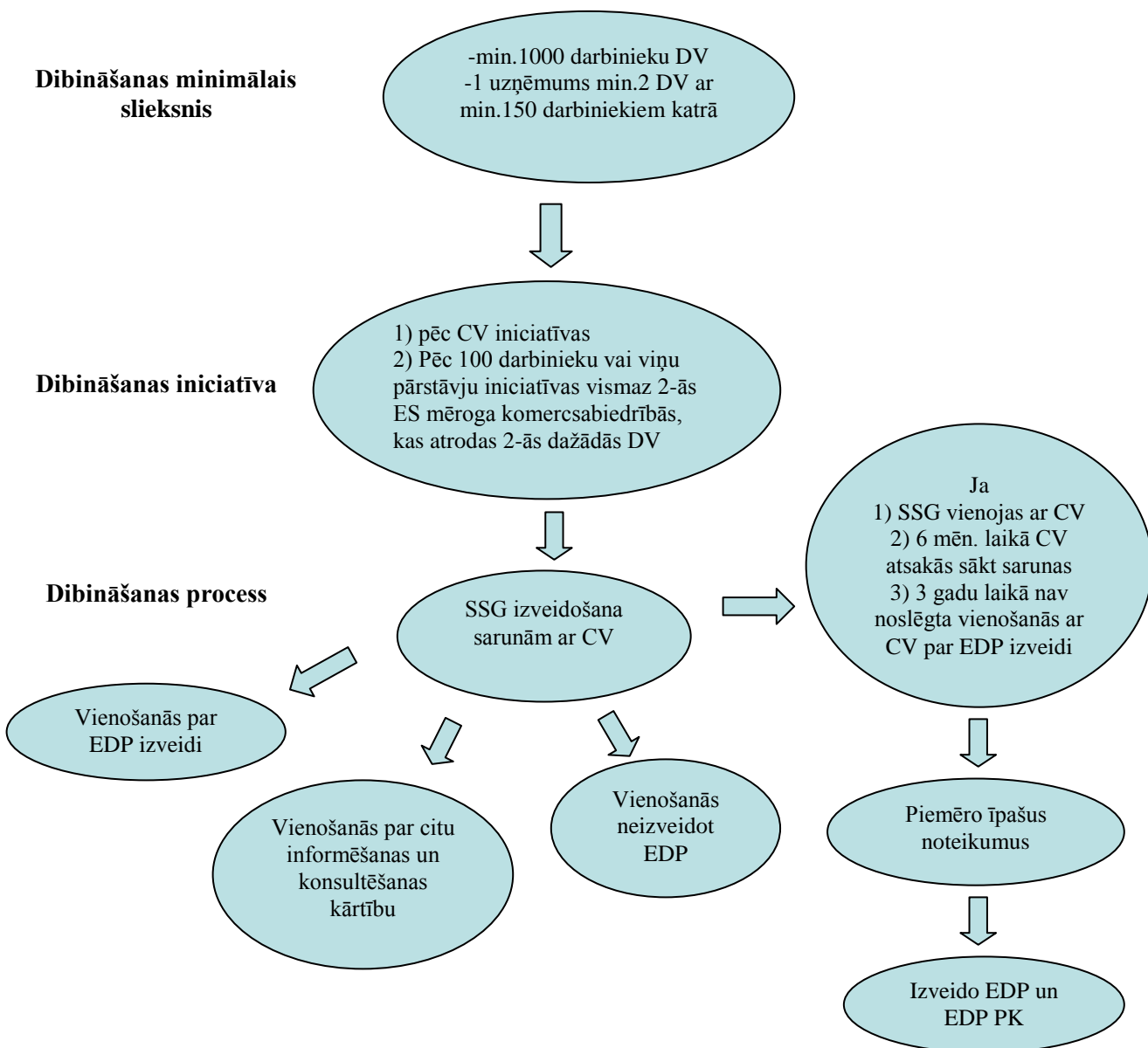
¹⁵ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europeanworkscouncils.htm>.

¹⁶ Turpat.

2) Eiropas darbinieku padomes izveidošana

EDP dibina Latvijā, ja Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu uzņēmumu valdošā komercsabiedrība veic komercdarbību Latvijā. EDP dibināšanai ir daudz detalizētu nosacījumu, piemēram, speciālās sarunu grupas izveidošana, kuras mērķis ir veikt sarunas ar centrālo vadību par EDP izveidošanu. EDP izveidošanas mehānisms ir aprakstīts EDP likumā un šī pētījuma mērķis nav atstāstīt tos soli pa solim, bet gan pievērsties EDP lomai darbinieku tiesību aizstāvībā. Līdz ar to EDP izveidošanu var īsumā attēlot šādā shēmā:



Shēmā lietotie saīsinājumi:

CV- **centrālā vadība** - Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības izpildinstitūcija vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas valdošās komercsabiedrības izpildinstitūcija. Tā ir atbildīga par EDP izveidošanu vai citas darbinieku informēšanas un konsultēšanās kārtības noteikšanu Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībās un Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupās. Tā ir atbildīga par informācijas sniegšanu par darbinieku skaitu Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrībās vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupās un to izvietojumu dalībvalstīs un tai ir citi likumā noteiktie pienākumi.

CSG – **speciālā sarunu grupa** – ir darbinieku pārstāvniecības grupa, kuru veido, lai rīkotu sarunas ar centrālo vadību par EDP izveidošanu vai par citas informēšanas un konsultēšanās kārtības iedibināšanu. Svarīgi, ka izdevumus, kas saistīti ar speciālās sarunu grupas izveidošanu un darbību, arī ar tās locekļu ievēlēšanu, ar sarunu organizēšanu (telpas, materiāli, nepieciešamais personāls, tulkošana), kā arī speciālās sarunu grupas locekļu apdrošināšanu un komandējumiem, ar viena eksperta pieaicināšanu speciālās sarunu grupas uzdevumu izpildes nodrošināšanai, sedz centrālā vadība. Speciālajā sarunu grupā ir ne mazāk kā trīs locekļi, bet locekļu skaits tajā nedrīkst pārsniegt dalībvalstu skaitu. Svarīgi, ka speciālās sarunu grupas dalībniekus ievēl visi darbinieki kopā. Nedz darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem, nedz arodbiedrībai nav lomas pārstāvju deleģēšanai.

Vienošanās, kuru noslēdz centrālā vadība ar speciālo sarunu grupu EDP izveidei, ir iekļaujama šāda informācija:

- Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu, kā arī tajās ietilpstošās komercsabiedrības, uz kurām attiecas šī vienošanās;
- EDP sastāvu, amatu sadali, locekļu skaitu un pilnvaru laiku;
- EDP funkcijas un kārtību, kādā tiek informēta Eiropas Darbinieku padome un konsultējas ar to;
- EDP sēžu norises vietu, sēžu biežumu un ilgumu;
- EDP piešķiramos finansiālos un materiālos resursus;
- vienošanās spēkā esamības laiku un kārtību, kādā tiek pagarināta vienošanās, kā arī izdarīti grozījumi tās noteikumos.

Īpašie noteikumi – noteikumi, kuri ir atrunāti EDP likumā un kurus piemēro gadījumā, ja nav izdevusies parastā EDP slēgšanas procedūra caur vienošanos, kura nosaka EDP darbības nosacījumus. Papildus īpašos noteikumus piemēro, ja to vēlas centrālā vadība un speciālā sarunu grupa, vienojoties par to sarunu gaitā.

PK – **Pārstāvju komiteja** – komiteja, kuru izveido gadījumā, ja EDP ir deviņi vai vairāk locekļi ikdienas darbu veikšanai.

2.2. Darbinieku pārstāvju tiesības un pienākumi informēšanas un konsultēšanās procesā

Atbilstoši DL 11.panta otrajai daļai darbinieku informēšana ir process, kurā darba devējs nodod informāciju darbinieku pārstāvjiem, ļaujot tiem iepazīties ar attiecīgo jautājumu un to izpētīt. DL nosaka prasību informāciju darbinieku pārstāvjiem sniegt savlaicīgi, kā arī pienācīgā veidā un apjomā. Savukārt konsultēšanās atbilstoši 11.panta trešajai daļai nozīmē viedokļu apmaiņu un dialogu starp darbinieku pārstāvjiem un darba devēju ar mērķi panākt vienošanos. Konsultēšanās veicama atbilstošā līmenī, savlaicīgi, kā arī pienācīgā veidā un apjomā, lai darbinieku pārstāvji varētu saņemt pamatotas atbildes.

2.2.1. Darbinieku pilnvarotu pārstāvju tiesības un pienākumi

Informēšanas un konsultēšanās procesā darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem ir **tiesības**:

- 1) pieprasīt un saņemt no darba devēja informāciju par uzņēmuma pašreizējo ekonomisko un sociālo stāvokli, kā arī par iespējamām izmaiņām (DL 11.panta pirmās daļas 1.punkts), tostarp tiesības pēc pieprasījuma būt informētiem par iespēju nodarbināt uzņēmumā darbiniekus nepilnu darba laiku (DL 134.panta sestā daļa).
- 2) laikus saņemt informāciju un konsultēties ar darba devēju, pirms tas pieņem tādus lēmumus, kuri var skart darbinieku intereses, it īpaši lēmumus, kuri var būtiski ietekmēt darba samaksu, darba apstākļus un nodarbinātību uzņēmumā (DL 11.panta pirmās daļas 2.punkts), piemēram:
 - pieņemot darba kārtības noteikumus (DL 55.panta pirmā daļa),
 - gadījumā, ja ir paredzēts uzsākt kolektīvo atlaišanu, lai izteiktu priekšlikumus un vienotos par kolektīvai atlaišanai pakļauto darbinieku skaitu, norisi, atlaižamo darbinieku sociālajām garantijām (DL 106.pants);
 - uzņēmuma pārejas gadījumā, lai būtu informēti par uzņēmuma noteikto vai paredzamo pārejas datumu, pārejas iemesliem, tiesiskajām, saimnieciskajām un sociālajām sekām un pasākumiem, kas tiks veikti attiecībā uz darbiniekiem (DL 120.panta pirmā daļa). Informēšana jāveic ne vēlāk kā vienu mēnesi pirms uzņēmuma pārejas (DL 120.panta otrā daļa).

Jāatzīmē, ka konsultēšanās procesā uzņēmuma pārejas gadījumā ir neskaidra iezīme. Konsultēšanās atbilstoši DL 120.panta trešajai daļai ir jāveic ar mērķi panākt vienošanos par uzņēmuma pārejas pasākumiem un to norisi. Taču likums neparedz nekādus ierobežojumus uzņēmuma pārejas īstenošanai, ne arī iecerēto organizatorisko, tehnoloģisko vai sociālo

pasākumu īstenošanai. Likums neparedz arī regulējumu gadījumiem, ja šāda vienošanās netiek panākta. Tādējādi DL 120.panta trešo daļu nevar iztulkot tā, kā darbinieku pārstāvjiem ir jādod piekrišana darba devējiem veikt plānotos organizatoriskos, tehnoloģiskos vai sociālos pasākumus, bez kuriem viņš uzņēmuma pārēji nevar īstenot;¹⁷

3) piedalīties darba samaksas noteikumu, darba vides, darba apstākļu un darba laika organizācijas noteikšanā un uzlabošanā, kā arī darbinieku drošības un veselības aizsardzībā (DL 11.panta pirmās daļas 3.punkts), piemēram, nosakot

- maiņu darbu,
- summēto darba laiku,
- 6 dienu darba nedēļu,
- papildatvaļinājuma ilgumu,
- izstrādājot atvaļinājuma grafiku;

4) ieiet uzņēmuma teritorijā, kā arī piekļūt darba vietām (DL 11.panta pirmās daļas 4.punkts);

5) rīkot darbinieku sapulces uzņēmuma teritorijā un telpās (DL 11.panta pirmās daļas 5.punkts);

6) uzraudzīt, kā darba tiesiskajās attiecībās tiek ievēroti normatīvie akti, darba koplīgums un darba kārtības noteikumi (DL 11.panta pirmās daļas 6.punkts);

7) veikt darbinieku pilnvarotu pārstāvju pienākumus paralēli darba pienākumu pildīšanai un šāda darbība nevar būt pamatu atteikumam noslēgt darba līgumu, darba līguma uzteikumam vai citādi darbinieka tiesību ierobežošanai (11.panta sestā daļa).

Darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem ir **pienākumi**:

1) izmantot viņiem piešķirtās tiesības tā, lai nemazinātu uzņēmuma darbības efektivitāti (DL 11.panta ceturtdā daļa);

2) neizpaust viņu rīcībā nonākušo informāciju, kas ir darba devēja komercnoslēpums gan viņu darbības laikā, gan pēc darbības laika izbeigšanās. Šajā gadījumā darba devējam ir pienākums rakstveidā norādīt, kura informācija ir uzskatāma par komercnoslēpumu (DL 11.panta piektā daļa).

2.2.2. Arodbiedrību tiesības un pienākumi

Arodbiedrībām informēšanas un konsultēšanās procesā piemīt tās pašas tiesības un pienākumi, kuri ir darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem. Papildus arodbiedrībām atbilstoši DL 110.panta pirmajai daļai ir tiesības prasīt, lai darba devējs, uzteicot darba līgumu darbiniekam,

¹⁷ Repšs A. Uzņēmuma pārēja citai personai un darbinieku tiesību aizsardzība, Jurista Vārds 16.03.2004 Nr.10 (315).

kurš ir arodbiedrības biedrs, saņem arodbiedrības piekrišanu. Šāda tiesība izmantojama, izņemot gadījumus, kad darba devējs darbinieku atbrīvo no amata, pamatojoties uz DL 47.panta pirmo daļu (darba līgums tiek uzteikts pārbaudes laikā) un 101.panta pirmās daļas 4., 8. un 10.punktu (darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī, ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu, tiek likvidēts darba devējs). Ja arodbiedrība nedod savu piekrišanu, darba devējs saskaņā ar DL 110.panta ceturto daļu var izbeigt darba līgumu ar darbinieku, tikai ceļot prasību tiesā.

2.2.3.Eiropas darbinieku padomju tiesības un pienākumi

EDP likums paredz jēdziena „konsultēšanās” definīciju — tā ir viedokļu apmaiņa un dialogs starp darbinieku pārstāvjiem un centrālo vadību vai kādu citu attiecīgā līmeņa izpildinstitūciju. Šis process gan paredz tiesību sniegt viedokli, taču nepiešķir šim viedoklim izšķirošo lomu, proti, ja centrālā vadība nepiekrīt EDP viedoklim, tā var jebkurā gadījumā turpināt iecerēto. Informēšanas un konsultēšanās procesā EDP ir paredzētas šādas tiesības:

- tikties ar centrālo vadību, lai saņemtu informāciju un konsultētos par Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas komercdarbību šādos jautājumos:
 - 1) Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas struktūra, ekonomiskais un finansiālais stāvoklis;
 - 2) iespējamā komercdarbības, ražošanas un realizācijas attīstība;
 - 3) situācija nodarbinātības jomā un tās iespējamā attīstība;
 - 4) investīcijas (investīciju programmas);
 - 5) būtiskas organizatoriskas pārmaiņas;
 - 6) jaunu darba metožu vai ražošanas procesu ieviešana;
 - 7) kapitālsabiedrības mantas vai tās lielākās daļas (arī struktūrvienību) pārceļšana uz citu vietu;
 - 8) kapitālsabiedrību reorganizācija (apvienošana vai sadalīšana);
 - 9) kapitālsabiedrību likvidācija vai struktūrvienību slēgšana;
 - 10) kolektīvā atlaišana;
- vismaz reizi gadā rīkot apspriedes ar centrālo vadību, lai saņemtu informāciju un konsultētos, pamatojoties uz ziņojumu, ko sniedz centrālā vadība par Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas komercdarbības attīstību un perspektīvām.
- papildus EDP locekļiem EDP locekļiem, kuri informē un konsultē saskaņā ar EDP likumu, ir tiesības uz tādu pašu aizsardzību un garantijām kā darbinieku pārstāvjiem Latvijā, kā arī tiesības uz atvaļinājumu, saglabājot par šo laiku vidējo izpeļņu, lai viņi varētu apmeklēt tikšanos ar centrālo vadību.

EDP ir pienākumi:

- nekavējoties informēt centrālo vadību par EDP sastāvu (vārds, uzvārds, adrese) un komercsabiedrībām, kuras attiecīgās personas pārstāv;
- neaizpaust trešajām personām viņu rīcībā nonākušo informāciju, kura ir iegūta kā konfidenciāla. Šī prasība neattiecas uz informāciju par darbinieku skaitu komercsabiedrībā;
- sniegt informāciju un konsultācijas jautājumos, kas saistīti ar Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupu kopumā vai vismaz ar divām komercsabiedrībām, kas atrodas dažādās dalībvalstīs.

Kā var redzēt no EDP pienākumu uzskaitījuma, informēšanas un konsultēšanās tiesības vairāk attiecas uz pārrobežu uzņēmuma strukturālajām pārmaiņām – ekonomisko un finansiālo stāvokli, mantu, reorganizāciju, likvidāciju, kolektīva atlaišanu, ražošanu. Šis pārstāvības modelis nepiešķir tiesības EDP būt informētiem par darbinieka atlaišanu un sniegt savu piekrišanu tam, kā tas ir arodbiedrību gadījumā. Tāpat Latvijas normatīvie akti nenosaka EDP tiesības piedalīties darba samaksas noteikumu, darba vides, darba apstākļu un darba laika organizācijas noteikšanā un uzlabošanā, kā arī darbinieku drošības un veselības aizsardzībā katrā valstī, ja vien tas neskar Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas komercdarbību kopumā.

Tāpat jāņem vērā, ka informēšanas un konsultēšanās procesam EDP gadījumā ir nedaudz cita specifika atšķirībā no darbinieku pilnvarotu pārstāvju un arodbiedrību informēšanas un konsultēšanas kārtības. EDP, kas ir pārstāvniecības orgāns uzņēmumiem, kuri atrodas vismaz divās dalībvalstīs, darbojas ar mērķi informēt un konsultēt par pārrobežu uzņēmuma kopējo darbību un par nosacījumiem, kas ir kopīgi abās dalībvalstīs esošajam uzņēmumam. Tajā pašā laikā šī uzņēmuma darbinieku tiesības regulē arī šo dalībvalstu nacionālie normatīvie akti darba tiesību jomā. Neraugoties uz to, ka virkne prasību ir noteiktas Eiropas Savienības primārajos un sekundārajos aktos, ņemot vērā subsidiaritātes principu,¹⁸ nodarbinātības politikas jautājumi tomēr paliek dalībvalstu kompetencē. Tādi jautājumi kā, piemēram, darba alga, darba laiks, tiek risināti pēc nacionālo tiesību prasībām.

2.3. Darbinieku pārstāvju tiesības un pienākumi darba koplīguma noslēgšanas procesā

Tiesības slēgt koplīgumus ir noteiktas Latvijas Republikas Satversmes 108.pantā. Koplīguma slēdz, lai brīvprātīgi vienošanās ceļā rakstiski un precīzi noteiktu savu tiesību

¹⁸ Eiropas Savienības Līguma (konsolidētā versija) 5.panta 3.punkts. Pieejama: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0013:0046:EN:PDF> .

realizācijas mehānismu.¹⁹ Uz 2010.gada 1.janvāri Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības dalīborganizācijās bija noslēgti 1712 koplīgumi, tie aptvēra 80% Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības sastāvā ietilpstošo arodorganizāciju un 176 075 strādājošo.²⁰

Darbinieku pārstāvjiem ir tiesības slēgt koplīgumu – darbinieku un darba devēju rakstisko vienošanos par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, it īpaši darba samaksas un darba aizsardzības organizāciju, darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī darba kārtības, darbinieku sociālās aizsardzības un citus ar darba tiesiskajām attiecībām saistītus jautājumus, un nosaka savstarpējās tiesības un pienākumus.²¹

Tiesības uz koplīguma slēgšanu Latvijā ir gan darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem, gan arodbiedrībām (DL 18.panta pirmā daļa).

Darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem ir tiesības slēgt koplīgumu tikai gadījumā, ja darbinieki uzņēmumā nav apvienojušies arodbiedrībā (DL 18.pants).

Likumdevējs ir atrunājis darbinieku pārstāvju tiesības un pienākumus visās darba koplīgumā slēgšanas stadijās: pirms darba koplīguma sarunu uzsākšanas, sarunu laikā un koplīguma apstiprināšanas laikā.

2.3.1. Darbinieku pilnvarotu pārstāvju tiesības un pienākumi

Darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem ir šādas **tiesības**:

1) Pirms sarunu uzsākšanas:

- ierosināt darba līguma slēgšanas sarunas (DL 21.panta pirmā daļa);
- prasīt rakstveida atbildes sniegšanu uz priekšlikumu slēgt darba koplīgumu Darba likumā noteiktajā termiņā - 10 dienu laikā no priekšlikuma saņemšanas dienas (DL 21.panta otrā daļa).

2) Sarunu gaitā:

- piedalīties sarunās par darba koplīguma projekta izstrādāšanas un apspriešanas kārtību (DL 21.panta trešā daļa);
- pieprasīt darba koplīguma noslēgšanai nepieciešamo informāciju (DL 21.panta ceturtnā daļa);
- uzaicināt speciālistus sarunām par darba koplīguma izstrādi un apspriešanu (DL 21.panta trešā daļa);

¹⁹ SDO Konvencija Nr.154” Par darba koplīguma slēgšanas veicināšanu”.

²⁰ LBAS apkopotā informācija uz 2010.gada 1.janvāri. Atbilstoši mājas lapā <http://www.worker-participation.eu/index.php/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2> sniegtajai informācijai koplīgumu pārklājums ir 34%.

²¹ Rūsiņa L, Putņa G. „Darbinieki – līdzvērtīgi sociālā dialoga partneri. Rokasgrāmata darbiniekiem un viņu pārstāvjiem.” 2004., 58.lpp.

- izveidot darba grupas, iekļaujot tajās vienādā skaitā abu pušu pārstāvjus (DL 21.panta trešā daļa);
- patstāvīgi izstrādāt darba koplīguma projektu (DL 21.panta trešā daļa);
- prasīt darba devēja rakstveida atbildi ar iebildumiem un priekšlikumiem par izstrādāto darba koplīguma projektu Darba likumā norādītajā termiņā - viena mēneša laikā (DL 21.panta piektā daļa);
- prasīt darba devēja rakstveida atbildi uz izteiktajiem priekšlikumiem ne vēlāk kā 10 dienu laikā gadījumā, ja sarunu gaitā darba devēja iebildumu dēļ netiek panākta vienošanās par darba koplīguma projekta izstrādāšanas un apspriešanas kārtību vai par darba koplīguma saturu.

Pilnvarotajiem pārstāvjiem ir **pienākumi**:

- sniegt rakstveida atbildi ar iebildumiem un priekšlikumiem par darba devēja izstrādāto darba koplīguma projektu Darba likumā norādītajā termiņā - viena mēneša laikā (DL 21.panta piektā daļa);
- sniegt rakstveida atbildi uz darba devēja izteiktajiem priekšlikumiem ne vēlāk kā 10 dienu laikā gadījumā, ja sarunu gaitā darbinieku pilnvarotu pārstāvju iebildumu dēļ netiek panākta vienošanās par darba koplīguma projekta izstrādāšanas un apspriešanas kārtību vai par darba koplīguma saturu.

3) Pie darba koplīguma apstiprināšanas:

- darbinieku vārdā darbinieku pārstāvju konferencē apstiprināt izstrādāto darba koplīgumu gadījumā, ja darbinieku kopsapulci nav iespējams sasaukt uzņēmumā nodarbināto darbinieku lielā skaita vai darba organizācijas īpatnību dēļ (DL 22.panta trešā daļa).

2.3.2. Arodbiedrību tiesības un pienākumi

Arodbiedrībām ir tādas pašas tiesības un pienākumi kā darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem, izņemot gadījumus, kad darba koplīgums tiek slēgts nozarē vai teritorijā (ģenerālvienošanās slēgšanas gadījumā). Ģenerālvienošanās atbilstoši DL 18.panta otrai daļai 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 ģenerālvienošanās paredzētas šo apvienību (savienību) statūtos.

Atšķirība ir arī darba koplīguma apstiprināšanas procesā. Koplīgumu, kurus noslēguši darba devējs un darbinieku arodbiedrība, kas pārstāv vismaz 50 procentus uzņēmuma darbinieku, spēkā esamībai nav nepieciešama tā apstiprināšana darbinieku kopsapulcē (konferencē) (DL 22.panta pirmā daļa).

Līdz ar to, ņemot vērā faktu, ka darbinieku pilnvaroti pārstāvji var slēgt koplīgumu tikai gadījumā, kad darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībā, un faktu, ka koplīgumu nozarē vai

teritorijā var slēgt tikai arodbiedrība, kā arī nosacījumu, ka arodbiedrības noslēgtajam koplīgumam (ja arodbiedrība pārstāv vismaz 50 procentus uzņēmuma darbinieku) nav nepieciešama tā obligāta apstiprināšana darbinieku kopsapulcē, var secināt, ka arodbiedrība kā darbinieku pārstāvības modelis ir efektīvāka par darbinieku pilnvarotu pārstāvju modeli.

Papildus jāatzīmē, ka Starptautiskā Darba Organizācija savā konvencijā Nr.154 „Par darba koplīgumu slēgšanas veicināšanu” ir atzīmējusi arodbiedrības prioritāro lomu koplīgumu noslēgšanā. Minētās konvencijas 3.pants nosaka, ka valsts var noteikt pakāpi, kādā darba koplīguma slēgšana attiecas uz sarunām ar darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem. Taču šādu pārstāvju pastāvēšana nevar izmantota, lai grautu arodbiedrību stāvokli.²²

2.3.3. EDP loma darba koplīguma noslēgšanā

Latvijas normatīvie akti neparedz EDP tiesības vai pienākumus koplīguma noslēgšanas procesā. EDP loma ir veicināt vienošanās, kura noslēgta starp centrālo vadību un speciālo sarunu grupu, izpildi. Šī vienošanās paredz informēšanas un konsultēšanas kārtību par pārrobežu uzņēmuma darbības izmaiņām un neregulē, piemēram, darbinieku sociālās aizsardzības tiesību, kuras izriet no Latvijas normatīvajiem aktiem, realizāciju un kuru saturu var atrunāt koplīgumā. Šajā ziņā darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem un arodbiedrībām ir lielāka loma.

2.4. Darbinieku pārstāvju tiesības un pienākumi darba strīdu izskatīšanas procesā

Atbilstoši DSL 2.pantam darba strīds ir jebkuras no darba tiesiskajām attiecībām izrietošas vai ar darba tiesiskajām attiecībām saistītas domstarpības starp darbinieku, darbiniekiem (darbinieku grupu) vai darbinieku pārstāvjiem un darba devēju, darba devējiem (darba devēju grupu), darba devēju organizāciju vai šādu organizāciju apvienību, vai nozares pārvaldes institūciju. Izšķir individuālus tiesību strīdus, kolektīvus tiesību strīdus un kolektīvus interešu strīdus.

2.4.1. Individuālu tiesību strīdu gadījumā

Individuāls tiesību strīds ir tādas domstarpības starp darbinieku vai darbiniekiem (darbinieku grupu) un darba devēju, kuras rodas, slēdzot, grozot, izbeidzot vai pildot darba līgumu, kā arī piemērojot vai tulkojot normatīvo aktu noteikumus, darba koplīguma vai darba kārtības noteikumus.

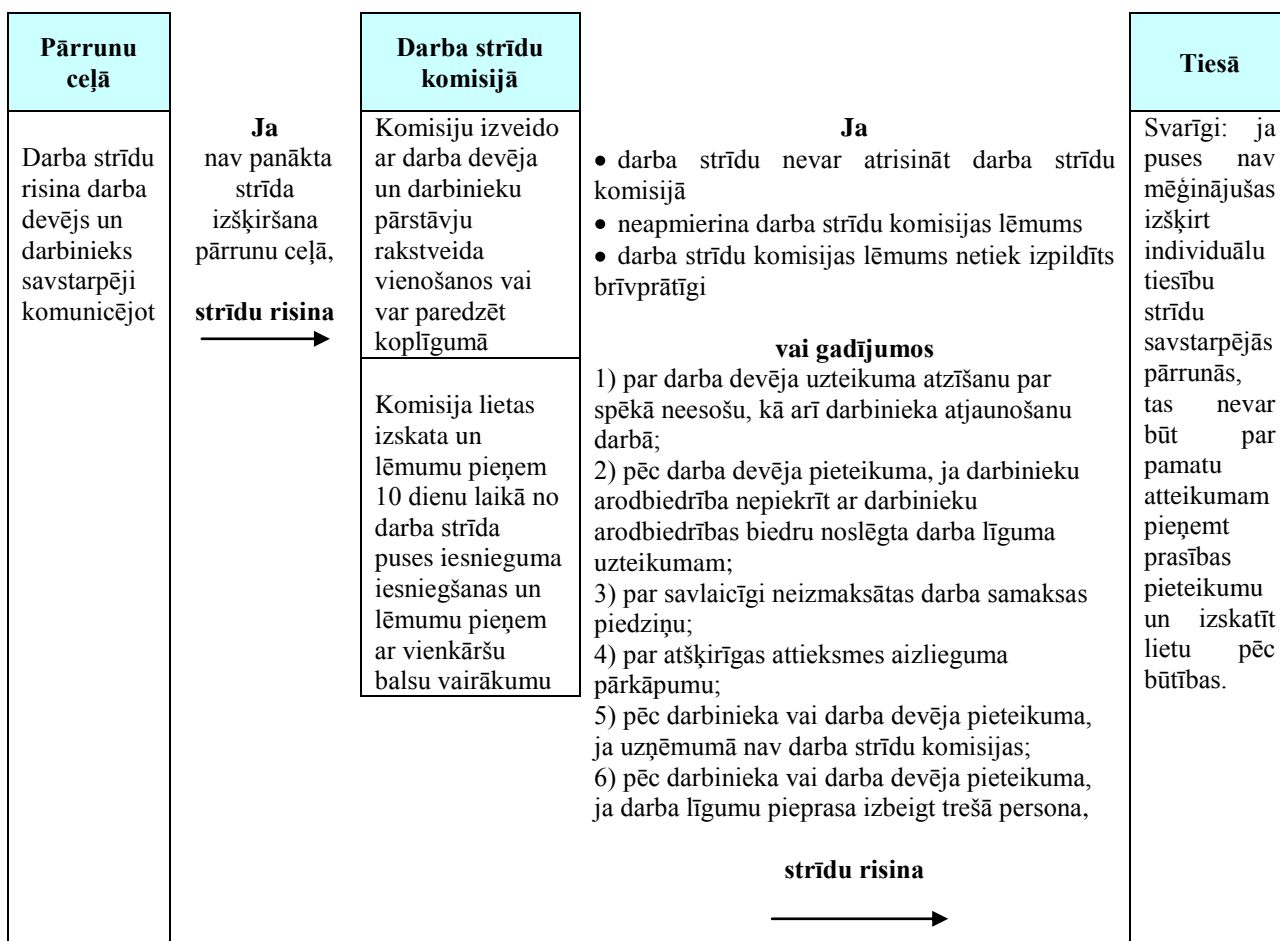
²² Starptautiska Darba Organizācijas konvencija Nr.154 „Par darba koplīgumu slēgšanas veicināšanu” Pieejama: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C154>.

Pie individuāliem tiesību strīdiem pieskaita, piemēram, strīdus par darba algas apmēru un izmaksu, atvaļinājumu piešķiršanu, nepamatotu darba apjoma palielināšanu darbiniekam.

Individuālos strīdus risina:

- pārrunu ceļā;
- darba strīdu komisijā;
- tiesā.

Individuālo tiesību strīdu izšķiršanas procesu īsumā var attēlot šādā shēmā:



Individuālus tiesību strīdus neizšķir šķīrējtiesā.

Darbinieku pilnvarotu pārstāvju tiesības:

- ierosināt darba devējam noslēgt vienošanos par darba strīdu komisijas izveidošanu uzņēmumā, lai izšķirtu individuālus tiesību strīdus, attiecībā uz kuriem nav panākta vienošanās pārrunās starp darbinieku un darba devēju;
- ierosināt vienošanos par citu kārtību, kādā izšķirami individuāli tiesību strīdi uzņēmumā (DSL 5.panta otrā daļa).

Arodbiedrību tiesības

Papildus darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem piešķirtajām tiesībām, kuras arodbiedrībām piemīt tādā pašā apjomā, arodbiedrībām atbilstoši DSL 8.pantam ir arī tiesības bez īpaša pilnvarojuma pārstāvēt savus biedrus individuālu tiesību strīdu izšķiršanā, kā arī celt prasību tiesā savu biedru interesēs.

Eiropas darbinieku padomes kompetence

Latvijas normatīvie akti neparedz EDP kompetenci individuālo strīdu – starp darba devēju konkrētajā valstī un darbinieku vai darbiniekiem - izšķiršanā.

2.4.2. Kolektīvu tiesību strīdu gadījumā

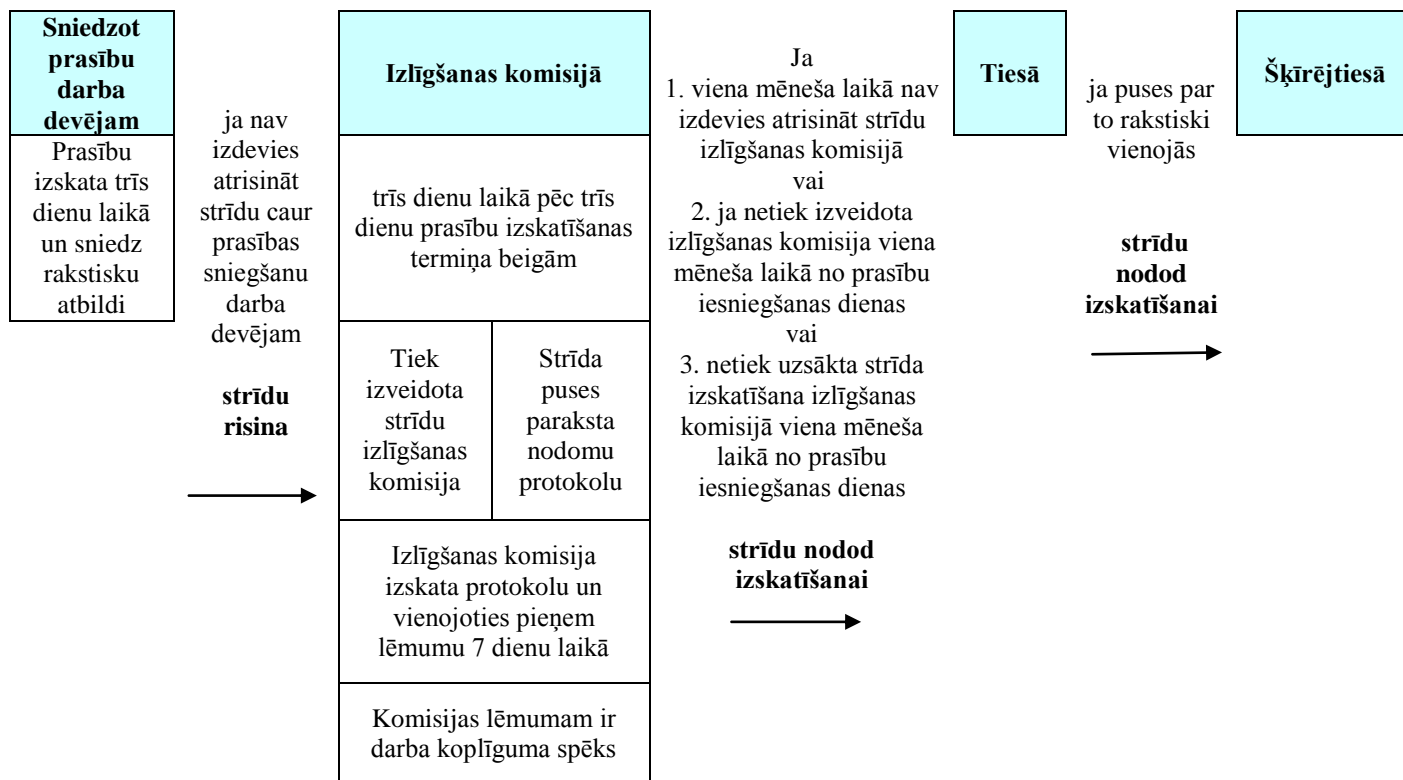
Kolektīvs tiesību strīds ir tādas domstarpības starp darbiniekiem (darbinieku grupu) vai darbinieku pārstāvjiem un darba devēju, darba devējiem (darba devēju grupu), darba devēju organizāciju vai šādu organizāciju apvienību, vai nozares pārvaldes institūciju, kuras rodas, slēdzot, grozot, izbeidzot vai pildot darba koplīgumu, kā arī piemērojot vai tulkojot normatīvo aktu noteikumus, darba koplīguma vai darba kārtības noteikumus.

Par kolektīviem tiesību strīdiem uzskata, piemēram, darba strīdus par parakstīta koplīguma punkta izpildi vai interpretēšanu, kā arī par jaunu noteikumu ierakstīšanu koplīgumā.

Kolektīvus tiesību strīdus risina:

- sniedzot prasību otrai strīda pusei;
- izlīgšanas komisijā;
- tiesā;
- šķīrējtiesā.

Īsumā kolektīvu tiesību strīdu izšķiršanas procesu var attēlot šādi:



Darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem un arodbiedrībām ir vienāds tiesību apjoms kolektīvo strīdu izšķiršanas procesā. Vienlaikus Latvijas normatīvajos aktos nav paredzēta EDP kompetence kolektīvo strīdu izšķiršanā.

Ja darbinieku pārstāvji ir kolektīvā strīda puse, viņiem ir **tiesības**:

- iesniegt rakstveida iesniegumu darba devējam, norādot savas prasības (DSL 10.panta pirmā daļa);
- prasīt no darba devēja iesniegtā iesnieguma izskatīšanu un atbildes sniegšanu trīs dienu laikā (DSL 10.panta otrā daļa).

Pienākums

- nekavējoties izskatīt un trīs dienu laikā sniegt atbildi uz darba devēja iesniegto iesniegumu (DSL 10.panta otrā daļa).

Gadījumā, ja darba devēja atbilde ir noraidoša vai netiek sniegta, darbinieku pārstāvjiem ir **tiesības**:

- ierosināt izlīgšanas komisijas izveidi (DSL 11.panta pirmā daļa);
- būt izlīgšanas komisijas sastāvā vienādā skaitā ar darba devēja pārstāvjiem (DL 25.panta pirmā daļa, DSL 11.panta pirmā daļa);
- darbinieku vārdā kā koplīguma pusei parakstīt domstarpību protokolu (DL 25.panta otrā daļa)

Pienākums:

- ievērot izlīgšanas komisijas lēmumu (11.panta trešā daļa).

Ja strīds netiek izšķirts arī izlīgšanas komisijā, darbinieku pārstāvjiem ir **tiesības**

- vērsties tiesā, ja mēneša laikā no iesnieguma par prasībām darba devējam iesniegšanas dienas netiek izveidota izlīgšanas komisija vai netiek uzsākta kolektīva tiesību strīda izšķiršana izlīgšanas komisijā.

2.4.3. Kolektīvu interešu strīdu gadījumā

Kolektīvs interešu strīds ir tādas domstarpības starp darbiniekiem (darbinieku grupu) vai darbinieku pārstāvjiem un darba devēju, darba devējiem (darba devēju grupu), darba devēju organizāciju vai šādu organizāciju apvienību, vai nozares pārvaldes institūciju, kuras rodas saistībā ar kolektīvo pārrunu procesu, nosakot jaunus darba apstākļus vai nodarbinātības noteikumus.

Kolektīvi interešu strīdi rodas gadījumos, kad darba devējs, piemēram, ievieš jaunas tehnoloģijas vai būtiskas izmaiņas ražošanas procesā un kārtībā, nekonsultējoties vai iepretim darbinieku viedoklim un interesēm.

Kolektīvus interešu strīdus izšķir:

1. iesniedzot prasību darba devējam;
2. izlīgšanas komisijā;
3. koplīgumā noteiktajā kārtībā;
4. samierināšanās procedūrā;
5. šķīrējtiesā;
6. piemērojot kolektīvo rīcību.

Kolektīvu interešu strīdu izšķiršanas procesu var attēlot šādā tabulā:

	1	2	3	4	5	6	
	Iesniedzot prasību darba devējam	Izlīgšanas komisijā	Kopīgumā noteiktajā kārtībā	Samierināšanās	Šķīrējtiesā	Caur kolektīvo rīcību	
						Streiks	Lokauts
Nosacījums, pie kura strīdu izskata	Vispirms strīdam rodies	Ja atbilde uz prasību iesniegumu ir noraidoša vai netiek sniegta	ja nav izdevies atrisināt strīdu izlīgšanas komisijā un kopīgumā ir paredzēta šāda kārtība	Ja izlīgšanas komisijā netiek panākta vienošanās un ja kopīgumā nav noteikta speciāla strīdu izšķiršanas kārtība	Ja strīds nav izšķirts izlīgšanas komisijā, kopīgumā nav noteikta speciāla strīdu izšķiršanas kārtība un, ja puses par to vienojas	1. Ja kopīgumā nav noteikta strīdu izšķiršanas kārtība 2. Ja strīds nav izšķirts izlīgšanas komisijā 3. Ja strīds nav nodots šķīrējtiesā ar pušu vienošanos 4. Ja 10 dienu laikā strīdu risināšana nav uzsākta ne pēc vienas no 1,2,3,4. metodēm	Ja darbinieki izmanto streiku kā galējo strīda izšķiršanas līdzekli
Process	Darba devējs trīs dienu laikā izskata un sniedz rakstisku atbildi otrai strīda pusei	trīs dienu laikā pēc trīs dienu prasību izskatīšanas termiņa beigām izveido strīdu izlīgšanas komisiju, pilnvarojot vienādu strīda pušu pārstāvju skaitu		Uzsāk pēc pušu vienošanās	Šķīrējtiesas nolēmums tiek pieņemts ar vienkāršu balsu vairākumu, ja šķīrējtiesā ir vairāk nekā viens šķīrējtiesnesis	Tiek pieņemts lēmums par streika pieteikšanu un izveidota streika komiteja	Tiek pieņemts lēmums par lokauta uzsākšanu
		Strīda puses paraksta nodomu protokolu un iesniedz to izlīgšanas komisijai		Pieaicina samierinātāju vai samierinātāju kolēģiju (vismaz 3 personu sastāvā)	Puses panāk rakstveida vienošanos par šā nolēmuma izpildi	Ne vēlāk kā septiņas dienas pirms streika uzsākšanas tiek iesniegts streika pieteikums: 1. attiecīgajam darba devējam, 2. Valsts darba inspekcijai 3. Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes sekretāram	10 dienas pirms lokauta uzsākšanas darba devējs iesniedz informāciju par lokautu :1. darbinieku pārstāvjiem vai darbiniekiem, pret kuriem vērstas lokauts, 2. Valsts darba inspekcijai 3. Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes sekretāram
		Izlīgšanas komisija izskata protokolu un vienojoties pieņem lēmumu 7 dienu laikā		Ja strīda puses nevar vienoties par samierinātāju, tās izvirza katra sev vēlamu privātu vai publisku samierinātāju un par to informē labklājības ministru.	Streika uzsākšana	Lokauta uzsākšana	
		Lēmumam ir darba kopīguma spēks		Samierinātājs vai samierinātāju kolēģija samierina strīda puses			
		Puses paraksta vienošanos, kurai kopīguma spēks.					

Prasības iesniegšanas darba devējam gadījumā:

Tiesības

- iesniegt rakstveida iesniegumu darba devējam, norādot savas prasības (DSL 14.panta pirmā daļa);
- prasīt no darba devēja iesniegtā iesnieguma izskatīšanu un atbildes sniegšanu trīs dienu laikā (DSL 14.panta otrā daļa).

Pienākums

- nekavējoties izskatīt un trīs dienu laikā sniegt atbildi uz darba devēja iesniegto iesniegumu (DSL 14.panta otrā daļa).

Strīda izskatīšanas izlīgšanas komisijā gadījumā:

Tiesības

- ierosināt izlīgšanas komisijas izveidi (DSL 15.panta pirmā daļa);
- būt izlīgšanas komisijas sastāvā vienādā skaitā ar darba devēja pārstāvjiem (DSL 15.panta pirmā daļa);
- darbinieku vārdā kā koplīguma pusei parakstīt domstarpību protokolu (DL 25.panta otrā daļa).

Pienākums

- ievērot izlīgšanas komisijas lēmumu (DSL 15.panta trešā daļa).

Samierināšanas gadījumā:

Tiesības

- izvirzīt sev vēlamu privātu vai publisku samierinātāju un par to informēt labklājības ministru, ja strīda puses nevar vienoties par samierinātāju (DSL 17.panta ceturtnā daļa).

Pienākums

- sniegt informāciju samierinātājam/samierinātāju kolēģijai (DSL 18.panta trešā daļa);
- atturēties izmantot tiesības uz kolektīvu rīcību laikā, kad kolektīvs interešu strīds tiek izšķirts, izmantojot samierināšanas metodi (DSL 16.panta trešā daļa).

Arodbiedrībām atšķirībā no darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem ir pastarpināta tiesība dot savu pienesumu samierinātāju sarakstam, jo atbilstoši DSL 17.panta trešajai daļai Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībai ir tiesības izvirzīt savus 10 kandidātus iekļaušanai samierinātāju sarakstā, kuru reizi divos gados apstiprina Nacionālā trīspusējā sadarbības padome.

Strīda izskatīšanas šķīrējtiesā gadījumā:

Tiesība

- izmantot kolektīvu rīcību, lai panāktu strīda izšķiršanu, ja šķīrējtiesas lēmums netiek izpildīts brīvprātīgi (DSL 20.panta ceturtnā daļa);

Pienākums

- atturēties izmantot tiesības uz kolektīvu rīcību laikā, kad kolektīvs interešu strīds tiek izšķirts šķīrējtiesā (DSL 20.panta piektā daļa).

Kolektīvās rīcības gadījumā:

Tiesības

- aizsargāt savas intereses ar kolektīvu rīcību gadījumā, ja:
 - ja kolektīvs interešu strīds netiek izšķirts izlīgšanas komisijā un tā puses nevienojas par kolektīvā interešu strīda izšķiršanu ar samierināšanas metodi, vai, ja puses nevienojas par kolektīvā interešu strīda nodošanu izšķiršanai šķīrējtiesā (DSL 15.panta piektā daļa);
 - ja šķīrējtiesas lēmums netiek izpildīts brīvprātīgi (DSL 20.panta ceturtnā daļa);
 - ja 10 dienu laikā no šā likuma prasību iesnieguma iesniegšanas dienas netiek izveidota izlīgšanas komisija vai netiek uzsākta kolektīva interešu strīda izšķiršana izlīgšanas komisijā vai izmantojot samierināšanas metodi, vai šķīrējtiesā (DSL 15.panta piektā daļa);
- lokauta gadījumā prasīt darba devējam atlīdzināt zaudējumus, kas nodarīti lokauta laikā, ja tas atzīts par nelikumīgu (DSL 21.panta desmitā daļa);
- streika gadījumā pieņemt lēmumu par streika pieteikšanu uzņēmuma darbinieku pilnvarotu pārstāvju sapulcē, ja darbinieku kopsapulci nav iespējams sasaukt attiecīgā uzņēmuma lielā darbinieku skaita vai darba organizācijas īpatnību dēļ (SL 12.pants).

Pienākumi

- streika gadījumā iesniegt darba devējam, Valsts darba inspekcijai un Nacionālās trīspusējās sadarbības padomei šādus dokumentus:
 - 1) streika pieteikumu, kurā norāda:
 - a) streika uzsākšanas datumu, laiku un streika vietu,
 - b) streika iemeslus,
 - c) streikotāju prasības,
 - d) streikotāju skaitu,
 - e) streika komitejas sastāvu un vadītāju;
 - 2) attiecīgās sapulces (kopsapulces) lēmumu par streika pieteikšanu, kam pievienots protokols, kurā fiksēts balsu skaits, ar kādu pieņemts minētais lēmums, bet šā likuma 11.panta trešajā daļā noteiktajos gadījumos - arī protokols, kas apliecina minēto atbalstu (SL 14.panta pirmā daļa);
- streika gadījumā neizvirzīt darba devējam prasības, kas nav norādītas streika pieteikumā (SL 14.panta otrā daļa).

Arodbiedrībām streika gadījumā ir paredzēta viena papildus tiesība salīdzinājumā ar darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem. Ja darba devējs nepilda streika sarunās panākto vienošanos par kolektīvā interešu strīda atrisināšanu, arodbiedrībai vai darbiniekiem ir tiesības atsākt streiku.

EDP Latvijas normatīvajos aktos nav paredzēta kompetence arī kolektīvā interešu strīda izšķiršanā, ja vien tas nav saistīts ar informēšanas un konsultēšanas kārtības, pārkāpšanu.

2.5 Kopsavilkums

Secinājumus par darbinieku pārstāvības modeļu kompetenci aprakstītajos procesos var attēlot „Darbinieku pārstāvības modeļu salīdzinošajā tabulā”.

Darbinieku pārstāvības modeļus salīdzinošā tabula

	Pilnvaroti pārstāvji	Arodbiedrības	Eiropas darbinieku padomes	Efektīvākais modelis
Dibināšana	Viegli Min. 5 darbinieki uzņēmumā	Sarežģīti 1.Min.50 darbinieki vai ¼ uzņēmuma darbinieku 2.Statūtu pieņemšana 3.Registrācijas process Uzņēmumu reģistrā Iegūst juridiskas personas statusu. Taču pastāv iespēja dibināt arodbiedrības strukturvienību – arodorganizāciju - caur vieglāku dibināšanas procedūru – 1.min. 3 darbinieki 2.reģistrāciju veic arodbiedrība arodorganizācija iegūst juridiskās personas statusu.	Ļoti sarežģīti - min. 1000 darbinieku dalībvalstīs - 1 uzņēmums vismaz divās dalībvalstīs ar vismaz 150 darbinieki katrā. Tiek dibināta caur speciālo sarunu grupu un vienošanās noslēgšanu vai speciālo likuma nosacījuma piemērošanu	Pilnvaroti pārstāji – visvieglāk dibināmais modelis Arodbiedrība – iegūst juridiskās personas statusu + var nodibināt darbinieku pārstāvību caur arodorganizāciju
Informēšanas un konsultēšanās tiesību apjoms	Pilnvarotajiem pārstāvjiem normatīvajos aktos noteiktie	Tāds pats kā darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem, taču ar papildu tiesībām (Tiesības tikt konsultētiem un dot piekrišanu arodbiedrības biedra atļaišanai no darba)	Informēšanas un konsultēšanas tiesības piemīt par Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrības vai Eiropas Savienības mēroga komercsabiedrību grupas komercdarbību kopumā, bet ne par jautājumiem, kuri ir ietverti tikai Latvijas tiesību aktos.	Arodbiedrība EDP –tikai jautājumos par pārrobežu uzņēmuma kopējo stratēģiju, attīstību un darbības izmaiņām
Loma koplīguma noslēgšanā	Slēdz, tikai ja darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībā, nevar slēgt koplīgumu nozarē	Slēdz jebkurā gadījumā	Nav paredzēta kompetence	Arodbiedrība
Loma strīdu izšķiršanā	Darba strīdu likumā un Darba likumā noteiktās	Tāda pati kā darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem, papildu tiesība pārstāvēt darbiniekus tiesā.	Nav paredzēta kompetence, ja vien strīds neskar jautājumus attiecībā ar centrālo vadību.	Arodbiedrība EDP – ja strīds ir ar centrālo vadību
Pārrobežu darbinieku tiesību aizsardzība	Nav darbojas tikai uzņēmuma ietvaros.	Nav darbojas uzņēmumā, nozarē, izņemot LBAS darbību un darbinieku nosūtīšanas jautājumus	Ir, pārstāv darbinieku intereses pārrobežu Eiropas Savienības mēroga uzņēmumos.	EDP

Kā redzams no tabulas un iepriekšējās nodaļās aprakstītā, attiecībā uz pārstāvības modeļu dibināšanu darbinieku pilnvaroti pārstāvji ir visvieglāk izveidojamais pārstāvības modelis. Tā izveidošanai nepieciešama tikai dibināšanas sapulce un darbinieku vēlme pilnvarot savus pārstāvjus. Savukārt arodbiedrības dibināšana, neraugoties uz to, ka tās reģistrējoties iegūst juridiskās personas statusu, ir sarežģītāks process nekā darbinieku pilnvarotu pārstāvju dibināšana. Arodbiedrības dibināšanas augstais sliekšnis - 50 darbinieki – ierobežo daudzu nelielu uzņēmumu darbiniekiem izveidot šādu modeli. Taču šajā gadījumā uzņēmuma darbiniekiem ar mazāku pieprasīto darbinieku skaitu ir tiesības izveidot savu arodorganizāciju – reģistrētas arodbiedrības struktūrvienību - un baudīt arodbiedrības sniegtās priekšrocības vai individuāli pārstāvēt sevi caur šo arodbiedrību. EDP modelis ir vissarežģītāk izveidojamais modelis, taču, ņemot vērā tā darbību pārrobežu kontekstā, nav iespējama vienkāršāka kārtība.

Attiecībā uz informēšanas un konsultēšanās kārtību var secināt, ka darbinieku pilnvarotu pārstāvju un arodbiedrības tiesību apjoms informēšanas un konsultēšanās procesā ir gandrīz identiski, izņemot arodbiedrību tiesību prasīt tās piekrišanas došanu pirms darbinieka atlaišanas noteiktajos gadījumos. EDP darbībā informēšana un konsultēšana ir samērā stipra, jo EDP kā tāda tiek izveidota informēšanas un konsultēšanas tiesību nodrošināšanas mērķim. Taču jāņem vērā, ka informēšanas un konsultēšanas tiesības aptver tikai pārrobežu uzņēmuma darbību kopumā un neskar to darba tiesību apjomu, kuru garantē Latvijas darba tiesības. Līdz ar to attiecībā uz jautājumiem, kuri regulējami atbilstoši dalībvalstu nacionālajiem tiesību aktiem, no piešķirto tiesību apjoma viedokļa arodbiedrības ir spēcīgākais darbinieku pārstāvības modelis, jo tās labi pārzina nacionālos tiesību aktus darba tiesību jomā, to aktuālākās izmaiņas un ar to saistītos procesus. Vienlaikus tām ir plašāks tiesību klāsts, salīdzinot ar darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem.

Darba koplīguma noslēgšanas procesā darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem un arodbiedrībai ir gandrīz vienādas tiesības ar atšķirību koplīguma apstiprināšanā, kur arodbiedrībām ir paredzēti labvēlīgāki nosacījumi, un noteikumā, ka darbinieku pilnvaroti pārstāvji ir tiesīgi slēgt koplīgumu tikai gadījumā, ja darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībā, un nosacījumā, ka darbinieku pilnvarotie pārstāvji nevar slēgt koplīgumu nozarē vai teritorijā. Kopumā arodbiedrība tiek atzīta par prioritāro darbinieku pārstāvības modeli koplīguma noslēgšanā. Savukārt, atbilstoši Latvijas normatīvajiem aktiem EDP nav lomas darba koplīguma noslēgšanā. Taču tas arī nav nepieciešams, jo EDP loma ir vecināt vienošanās ar centrālo vadību noslēgšanu, nevis atrunāt darbinieku sociālās garantijas darba procesā. Kā tiks apskatīts trešajā nodaļā, kopējās vienošanās,

kura regulētu pārrobežu uzņēmuma darbinieku sociālās garantijas, samaksu, darba laiku utt., noslēgšanu apgrūtinātu arī dalībvalstu atšķirīgs darba tiesību regulējums.

Attiecībā uz tiesību apjomu strīdu izskatīšanas procesā, arodbiedrībām ir nedaudz stiprāka loma nekā darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem. Tās var iesniegt prasību tiesā aizskarta darbinieka tiesību aizsardzībai, tām ir lielāks svars streika pieteikšanā, kā arī tās var dot savu priekšnesumu samierinātāju saraksta sagatavošanai. EDP gadījumā var secināt, ka to tiesības strīdu izšķiršanā parādās tikai tādos gadījumos, kad strīds ir starp darbiniekiem un centrālo vadību. Šādas tiesības nav konkrēti paredzētas nedz pārstrādātās direktīvas 94/45/E K normās, nedz EDP likumā. Taču, ņemot vērā to, ka EDP ir galvenais pārstāvības modelis sarunām ar pārrobežu uzņēmuma centrālo vadību, gadījumos, kad rodas strīds vai nesaskaņas, EDP, izmantojot savas tiesības un informēšanu un konsultēšanu, var piedalīties strīda izšķiršanā pārrunu ceļā.

3. Darbinieku pārstāvība Eiropas Savienības dalībvalstīs

Pēdējo gadu laikā Eiropas Savienība pievērš daudz uzmanības dialoga starp darba devējiem un darbiniekiem veicināšanai, redzot to, kā vienu no priekšnosacījumiem, lai uzlabotu ekonomisko produktivitāti.²³ Taču šajā procesā Eiropas Savienība sastopas ar dažiem izaicinājumiem. Viens no tiem ir dalībvalstu atšķirīgais ekonomiskais stāvoklis un līdz ar to esošās resursu iespējas, kā arī dalībvalstu atšķirīgais tiesiskais regulējums.²⁴ Šie dažādie ekonomiskie un tiesiskie konteksti kavē vienotu sociālā dialoga principu attīstību. Taču tas nekavē pašu darbinieku kolektīvo tiesību īstenošanu un darbinieku pārstāvību dalībvalstīs. Eiropas Savienības dalībvalstīs var sastapt dažādus darbinieku pārstāvības instrumentus. Papildus jau apskatītajiem modeļiem – darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem, arodbiedrībām un EDP - popularitāti ieguva arī darbinieku pārstāvība caur uzņēmuma darbinieku padomi.²⁵ Dalībvalstu izvēlētos darbinieku pārstāvības modeļus var aplūkot pievienotajā tabulā.²⁶

²³ Worker Involvement in Decision-Making: Information, Consultation, and Worker Participation. EC Employment Law 702.lpp.

²⁴ Branch Ann The Evolution of the European Social Dialogue Towards Greater Autonomy: Challenges and Potential Benefits The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations Volume 2005 21/2 345.lpp.

²⁵ <http://www.worker-participation.eu/index.php/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Workplace-Representation2>.

²⁶ Pēc mājas lapas <http://www.worker-participation.eu> materiāliem.

Eiropas Savienības dalībvalstu darbinieku kolektīvā pārstāvība

Valsts	Galvenais darbinieku pārstāvības modelis	Darbinieku iesaistīšanas arodbiedrībās procents	Noslēgto koplīgumu procents
Apvienotā Karaliste	Arodbiedrība	27	34
Austrija	Darbinieku padome	32	98
Beļģija	Arodbiedrība dominē, (papildus pastāv darbinieku padome)	54	96
Bulgārija	Arodbiedrība (likums pieļauj citu darbinieku pārstāvju ievēlēšanu)	20	35
Čehija	Arodbiedrība (papildus pastāv arī darbinieku padome)	21	50
Dānija	Arodbiedrība (papildus ir arī darbinieku grupu pārstāvība)	68	80
Francija	Arodbiedrība un darbinieku padomes (pastāv arī darbinieku pilnvaroti pārstāvji)	8	98
Grieķija	Arodbiedrība (darbinieku padomes eksistē, bet gandrīz nefunkcionē)	23	65
Igaunija	Arodbiedrība (pastāv arī darbinieku pilnvaroti pārstāvji)	13	25
Īrija	Arodbiedrība	32	44
Itālija	Arodbiedrība	33	80
Kipra	Arodbiedrība	62	75
Latvija	Arodbiedrība (pastāv arī darbinieku pilnvaroti pārstāvji)	16	34
Lietuva	Arodbiedrība un darbinieku padome, ja nav arodbiedrības	14	10
Luksemburga	Darbinieku padomes/pilnvaroti pārstāvji	40	60
Malta	Arodbiedrība (pastāv arī darbinieku pilnvaroti pārstāvji)	57	56
Nīderlande	Darbinieku padome	21	79
Norvēģija	Arodbiedrība (pastāv arī darbinieku padomes, taču to loma ir tikai konkurent spējas uzlabošana)	55	70
Polija	Arodbiedrība un darbinieku padome (darbinieku padomes lielākoties ir uzņēmumos, kuros izveidotas arodbiedrības)	16	30
Portugāle	Arodbiedrība (darbinieku padomes pastāv tikai teorijā)	18	90
Rumānija	Arodbiedrība (ir darbinieku pārstāvju modelis, taču tas ir reti sastopams)	34	100
Slovākija	Arodbiedrība un darbinieku padome	24	35
Slovēnija	Arodbiedrība un darbinieku padome	41	96
Somija	Arodbiedrība	71	90
Spānija	Darbinieku padome	16	70
Ungārija	Arodbiedrība un darbinieku padome	17	25
Vācija	Darbinieku padome	20	61
Zviedrija	Arodbiedrība	71	90

Kā var redzēt tabulā, darbinieku pilnvaroti pārstāvji ir reti sastopams modelis. Normatīvie akti paredz šī modeļa dibināšanu tikai Bulgārijā, Igaunijā, Francijā, Luksemburgā, Maltā, taču

nevienā valstī darbinieku pilnvaroti pārstāvji nespēlē galveno lomu un, piemēram, Maltā, tie var pastāvēt tikai gadījumā, ja darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībā.²⁷

Kopumā vispopulārākais modelis ir arodbiedrība, tā ir galvenais darbinieku pārstāvības modelis 8 dalībvalstīs, kaut arī 11 valstīs tā ir vienlīdz pieprasīta ar darbinieku padomes modeli. Var apgalvot, ka arodbiedrība, kā pārstāvības modelis, spēlē centrālo lomu. Taču pēdējā laikā pētījumi rāda arodbiedrību īpatsvara samazināšanos attiecībā uz darbaspēka procentu. Eiropas Savienībā arodbiedrību īpatsvars uz 2008.gadu ir tikai ap 39% vai 35%, ja vērtē pret dalībvalstu darbaspēku.²⁸ Tam var minēt dažādus iemeslus, piemēram, ekonomikas pāreja no ražošanas sektora, kurš parasti ir arodbiedrību aktīvais sektors, uz servisa sektoru, kurā ir novērojama arodbiedrību pasivitāte. Tāpat iemesls ir arī citu pārstāvības modeļu institucionālais regulējums, kas ļauj slēgt koplīgumu un citādi aizsargāt darbinieku tiesības arī bez arodbiedrību aktivitātēm.

Taču šāda situācija ir mudinājusi arodbiedrības būt radošām un izdomāt jaunas pieejas darbinieku iesaistīšanai arodbiedrībās. Piemēram, dažas arodbiedrības piešķir noteiktām darbinieku grupām iekšējās „balsstiesības”, veidojot īpašas nodaļas sievietēm (piemēram, Austrijā, Beļģijā un Grieķijā) un jaunajiem darbiniekiem, (piemēram, Bulgārijā, Lietuvā un Slovēnijā).²⁹

EDP modelis Eiropas Savienības dalībvalstīs radās līdz ar direktīvas 94/45/EK pārņemšanu un kā Eiropas atbilde uz pārrobežu uzņēmumu restrukturizācijas procesiem.³⁰ EDP labi aizpildīja plaisu starp Eiropas Savienības valstu nacionālajām tiesībām un uzņēmumu pārrobežu darbību.³¹ Kopumā visas dalībvalstis ir ieviesušas EDP modeli ar atšķirību kārtībā, kā ievēl speciālo sarunu grupu sarunām ar centrālo vadību.³² Viedokļi attiecībā uz EDP darbības efektivitāti dalās: no vienas puses tiek uzskatīts, ka EDP darbība būtiski uzlabo informēšanas un konsultēšanas procesu

²⁷ Workplace Representation. Tabula. Pieejama European Trade Union Institute (ETUI) mājas lapā: <http://www.worker-participation.eu/index.php/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Workplace-Representation2>.

²⁸ Trade union membership 2003-2008 (Carley 2009), Trade Union strategies to recruit new groups of workers (Pedersini, 2009) citēts Industrial relations developments in Europe 2009 56.lpp.

²⁹ Ziņojums „Arodbiedrību stratēģijas jaunu darbinieku grupu iesaistīšanā” – Kopsavilkums. pieejams The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions mājas lapā: http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef091021_lv.htm.

³⁰ Welz C. European Works Councils: Do they work? Foundation Focus. May 2008 Issue 5. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/38/en/1/ef0838en.pdf> 9.lpp.

³¹ Worker Involvement in Decision-Making: Information, Consultation, and Worker Participation. EC Employment Law. 708.lpp.

³² European-level Representation. Pieejams European Trade Union Institute (ETUI) mājas lapā: <http://www.worker-participation.eu/index.php/National-Industrial-Relations/Across-Europe/European-level-Representation>.

darbiniekiem, no otras puses, ir viedoklis, ka EDP izveidošana netraucēs pārrobežu kompānijām gūt labumu no valstu dažāda tiesiska regulējuma.³³

Darbinieku padomes radās, pateicoties direktīvas 2002/14/EK pieņemšanai, kura noteica informēšanas un uzklauššanas kārtību starp darbinieku pārstāvjiem un darbinieku padomes veida struktūrām. Darbinieku padomei nav vienotas definīcijas, tā atšķiras dažādās valstīs, ņemot vērā normatīvo regulējumu attiecība uz to sastāvu, lēmumu pieņemšanas procedūru, ievēlēšanas kārtību un darbinieku pārstāvjiem piešķirto kompetenci.³⁴ To var definēt kā pastāvīgi ievēlētu darbaspēka pārstāvju orgānu, kuru ievēl uz likuma vai koplīguma pamata ar kopējo mērķi veicināt sadarbību uzņēmuma ietvaros, lai gūtu labumu pašam uzņēmumam un darbiniekiem, veidojot un uzturot labus un stabilus nodarbinātības apstākļus, uzlabojot darbinieku labklājību un drošību, kā arī viņu izpratni par uzņēmuma procesiem, finansēm un konkurentspēju.³⁵ Darbinieku padomju sastāvu var veidot vai nu tikai darbinieku pārstāvji, kuri abpusēji tiekas ar uzņēmuma vadību, vai arī gan darbinieku, gan darba devēja pārstāvji.³⁶ Tā kā Direktīva 2002/14/EK nosaka prasību īstenot informēšanu un konsultēšanu starp darba devēju un darbiniekiem un nenosaka konkrētu un obligātu struktūru vai modeli, dalībvalstis pašas izvēlas darbinieku padomju kompozīcijas prasības.³⁷

No 11 Eiropas Savienības dalībvalstīm, kurās ir populāras darbinieku padomes, to kompozīcija ir šāda.³⁸

Sastāvs	Valsts	Ievēlē
Padomē ir tikai darbinieki	Austrija	Darbinieki uz 4 gadiem.
	Grieķija	Uzņēmuma Ģenerālā Asambleja.
	Luksemburga	Darbinieki uz 4 gadiem, pamatojoties uz arodbiedrību iesniegto kandidātu sarakstu.
	Nīderlande	Darbinieki uz 4 gadiem, pamatojoties uz arodbiedrību iesniegto kandidātu sarakstu.
	Spānija	Darbinieki uz 4 gadiem, pamatojoties uz arodbiedrību vai darbinieku grupu iesniegto kandidātu sarakstu.
	Vācija	Darbinieki uz 4 gadiem, prasība par minimālo sieviešu pārstāvības daļu.
Padomes apvienotais sastāvs	Beļģija	Darbinieku pārstāvjus ievēlē uz 4 gadiem “ sociālo vēlēšanu” procesā, pamatojoties uz arodbiedrību iesniegtajiem kandidātu sarakstiem. Darba devēja pārstāvjus nozīmē darba devējs.
	Dānija	Darbinieku pārstāvjus uz 2 gadiem ievēlē darbinieki, uzņēmuma vadība nozīmē savus pārstāvjus.
	Francija	Darbinieku pārstāvjus ievēlē uz 2 gadiem speciālā dažādu personāla kategoriju vēlēšanu kolēģija, pamatojoties uz arodbiedrību vai darbinieku grupu iesniegtajiem kandidātu sarakstiem. Darba devēja pārstāvjus nozīmē darba devējs.

³³ Worker Involvement in Decision-Making: Information, Consultation, and Worker Participation. EC Employment Law 717.lpp.

³⁴ Mark Carley M, Baradel A, Welz C. Works councils. Workplace representation and participation structures. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Pieejams: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/other_reports/works%20councils_final.pdf 6.lpp.

³⁵ Turpat 9.lpp.

³⁶ Turpat 12.lpp.

³⁷ Turpat 11.lpp.

³⁸ Turpat 12.lpp.

	Norvēģija	Darbinieki paši izvēlas savus pārstāvjus no sava vidus
	Itālija	Regulē nacionālais nozares koplīgums. 2/3 ievēlē darbinieki un 1/3 nosaka arodbiedrības.
	Luksemburga	Nozīmē darbinieku komitejas biedri.

Normatīvajos regulējumos, kur darbinieku padomes sastāv tikai no darbinieku pārstāvjiem un ar mērķi veidot efektīvu dialogu ar darba devēju, šādu modeli var saukt par kolektīvu darbinieku pārstāvības modeli, tāpat kā darbinieku pilnvarotus pārstāvjus un arodbiedrības.

Darbinieku padomju liela priekšrocība pār arodbiedrībām ir fakts, ka arodbiedrības pārsvarā aizstāv tikai savu reģistrēto biedru tiesības, savukārt, darbinieku padomes, kurus ievēl visi uzņēmuma darbinieki, aizstāv visu darbinieku tiesības.³⁹

Jāatzīmē šāda modeļa līdzāspastāvēšana ar arodbiedrību modeli vienā valstī. Arodbiedrības un darbinieku padomes modeļus bieži vien uztver kā divus atsevišķus modeļus. Dažās valstīs tā tas tiešām arī ir. Piemēram, Lietuvā darbinieku padomi ievēlē tikai gadījumā, ja nav arodbiedrības.⁴⁰ Taču dažās valstīs šāds sadalījums neeksistē, ka piemēram, Beļģijā un Itālijā. Citās valstīs, piemēram, Francijā, Luksemburgā, Nīderlandē un Spānijā arodbiedrības piedalās darbinieku padomes kandidātu saraksta sagatavošanā. Šajās valstīs darbinieku padomju efektivitāte savā ziņā ir atkarīga no arodbiedrību aktivitātes un efektivitātes.⁴¹

3.4. Informēšanas un konsultēšanās kārtība

Liela loma informēšanas un konsultēšanās tiesību nodrošināšanā Eiropas Savienībā ir Direktīvai 2002/14/EK, kura noteic ietvaru informēšanas un konsultēšanās kārtībai Eiropas Savienības dalībvalstīs.⁴² Darbinieku informēšana ir uzskatāma par priekšnosacījumu darbinieku iesaistīšanai uzņēmuma procesos, jo, tikai savlaicīgi un pienācīgi saņemot informāciju, darbinieku pārstāvjiem rodas iespēja ietekmēt lēmumu pieņemšanu.⁴³ Ir novērots, ka darbinieku kolektīvās pārstāvības institūcijas – arodbiedrības vai darbinieku padomes - pozitīvi ietekmē darbinieku informēšanas un konsultēšanas tiesību realizāciju uzņēmumā.⁴⁴ Tāpat ir novērojama saikne starp

³⁹ European Company Survey 2009: Overview. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 46.lpp.

⁴⁰ Workplace Representation. Tabula. Pieejama European Trade Union Institute (ETUI) mājas lapā: <http://www.worker-participation.eu/index.php/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Workplace-Representation2>.

⁴¹ Turpat 28-29.lpp.

⁴² European Company Survey 2009: Overview. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 46.lpp.

⁴³ Turpat 51.lpp.

⁴⁴ Turpat 66.lpp.

uzņēmuma lielumu un darbinieku pārstāvju aktivitāti un ar to saistīto informēšanas un konsultēšanas tiesību realizāciju, proti, jo lielāks ir uzņēmums (vadība atrodas tālāk no darbiniekiem), jo lielāka ir darbinieku pārstāvju aktivitāte, lai panāktu nepieciešamās informācijas savlaicīgu saņemšanu.⁴⁵ Prakse rāda, ka uzņēmumos ar vairāk kā 500 darbiniekiem, ir vislielākais darbinieku iesaistīšanas līmenis.⁴⁶

Informēšanas un konsultēšanās tiesības vairākumā Eiropas Savienības dalībvalstu ir garantētas arodbiedrības pārstāvjiem darba vietā. Taču virknē valstu šīs tiesības ir paredzētas gan arodbiedrībām, gan darbinieku padomēm, turklāt darbinieku padomēm bieži vien ir garantētas plašākas tiesības, nekā paredz direktīva. Austrijā darbinieku padomēm konsultēšanās tiesības ietvaros ir paredzēta tiesība uz iejaukšanos gadījumā, ja darba devējs taisās veikt vienu no darbībām, pirms kuras uzsākšanas ir paredzēts veikt konsultēšanos ar darbiniekiem.⁴⁷ Dažās valstīs kā, piemēram, Austrijā, Beļģijā, Dānijā, Itālijā, Somijā, Norvēģijā, Vācijā un Nīderlandē, darbinieku padomēm ir ne tikai konsultēšanas tiesības, bet arī noteiktajos gadījumos tiesības piedalīties lēmuma pieņemšanā (*co-determination*). Darbinieku pārstāvji var iesaistīties tādu lēmumu, kas skar viņus un viņu darba apstākļus, pieņemšanā (produkcijas sistēmu un metožu izmaiņas, produktu kvalitātes uzlabošana, uzņēmuma paplašināšana, restrukturizācija). Šādus lēmumus iesniedz darbinieku padomēm viedokļa noskaidrošanai. Vācija vienošanās ar darba padomēm paredz pat tādu jautājumu izskatīšanu kā darba kārtība, darba laiks, samaksas metodes, veselības un drošības jautājumi.⁴⁸

Kopumā pēc Eiropas Komisijas datiem informācijas sniegšanas normu kvalitāte Eiropas Savienībā ir vērtējama pozitīvi un apmēram 85% no darbinieku pārstāvjiem saņem vismaz ikgadējo informāciju par uzņēmuma ekonomisko, finansiālo un nodarbinātības situāciju.⁴⁹

Attiecībā uz EDP var atzīmēt, ka neraugoties uz labās prakses piemēriem, kopumā EDP reti ietekmē uzņēmumu restrukturizācijas procesu caur tiem piešķirto informācijas un konsultācijas funkciju. No vienas puses, nav novēroti gadījumi, kad EDP būtu ietekmējis stratēģiska lēmuma pieņemšanu uzņēmumā. No otras puses, jāatzīmē, ka EDP arī nav paredzētas lēmuma pieņemšanas

⁴⁵ Turpat 68.lpp.

⁴⁶ Turpat 60.lpp.

⁴⁷ Mark Carley M, Baradel A, Welz C. Works councils. Workplace representation and participation structures. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Pieejams: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/other_reports/works%20councils_final.pdf 18.lpp.

⁴⁸ Turpat. 19.lpp.

⁴⁹ European Company Survey 2009: Overview. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 51.lpp.

funkcijas.⁵⁰ Kopumā EDP kā modelis visās dalībvalstīs funkcionē pārrobežu informēšanas un konsultēšanas procesos un nespēlē lomu nacionālo jautājumu konsultēšanā. Citi pārstāvības modeļi šajā gadījumā ņem virsroku.

3.2. Koplīgumi

No Eiropas Savienības dalībvalstu darbinieku kolektīvās pārstāvības ir redzams, ka koplīgumu noslēgtais skaits Eiropas Savienības dalībvalstīs krasi atšķiras. Koplīgumu skaits variē no tikai 10% attiecība uz uzņēmumu skaitu, ka tas ir Lietuvā, līdz 100%, kā tas ir Rumānijas gadījumā. Valstīs ar lielu koplīgumu pārklājumu tas ir sasniegts galvenokārt, pateicoties diviem faktoriem. Viens ir liels arodbiedrību īpatsvars kā, piemēram, Zviedrijā, Dānijā, Somijā. Otrs ir koplīgumu slēgšanas tiesiskais regulējums, proti, koplīgumi, kuri tiek slēgti nozares līmenī, automātiski ir saistoši visiem uzņēmumiem šajā nozarē. Tas notiek tādās valstīs, kā Austrija, Beļģija, Francija un Nīderlande. Rumānijas gadījumā tik liels skaitlis ir sasniegts pateicoties tam, ka nacionālajā līmenī noslēgta vienošanās ir saistoša visiem uzņēmumiem. Itālijā, neraugoties uz regulējuma, kas atzītu koplīgumus sasītošus visiem darba devējiem, trūkumu, tiesas interpretē koplīgumus kā vispārēji saistošus. Portugālē šo koplīgumu ietekmes paplašinošo lomu uzņemas valdība.

Valstīs ar mazāku koplīgumu noslēgšanas procentu, koplīgumu noslēgšana notiek pārsvarā uzņēmumu līmenī. Koplīgumu noslēgšana uzņēmuma līmenī ir atkarīga no arodbiedrību aktivitātēm un efektivitātes uzņēmuma līmenī. Taču jāatzīmē, ka arī kopumā koplīgumu noslēgšanu Eiropas Savienības dalībvalstīs saista tieši ar arodbiedrību aktivitāti.

3.3. Strīdu izšķiršana

Visas Eiropas Savienības dalībvalstīs paredz individuālo strīdu, kas izriet no darba tiesību pārkāpumiem, izskatīšanu vai nu civiltiesās vai speciāli izveidotajās darba strīdu tiesās. Kopumā strīdu izšķiršanā liela loma ir arodbiedrību darbībai. Zīmīgi, ka arodbiedrības Eiropas Savienības

⁵⁰ Welz C. European Works Councils: Do they work? Foundation Focus. May 2008 Issue 5. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/38/en/1/ef0838en.pdf> 9.lpp.

dalībvalstīs izrāda atzinību arī alternatīvajām strīdu izskatīšanas metodēm - samierināšanai, mediācijai un arbitrāžai.⁵¹

Attiecībā uz streikiem kā veidu, kādā darbinieki var kolektīvās rīcības procesā aizstāvēt savas aizskartās darba tiesības, Eiropas Darba devēju federācija, norāda, ka darbinieku aktivitāte streiku pieteikšanā un uzsākšanā arī lielā mērā ir atkarīga tieši no arodbiedrību aktivitātes.⁵²

Taču arī darbinieku padomēm ir piešķirta kompetence. Piemēram, Austrijā un Grieķijā strīdu starp darba devēju un darbinieku padomi gadījumā nacionālās tiesības paredz speciālo mediatācijas/arbitrāžas institūciju izveidošanu ar mērķi panākt vienošanos starp strīda pusēm.⁵³

Kā jau minēts iepriekš, strīdi, kuru izšķiršanā var piedalīties EDP, skar galvenokārt pārrobežu informēšanas un konsultēšanas kārtību un gadījumus, kad šī kārtība nav pienācīgi ievērota no centrālās vadības puses. Eiropas Savienība ir zināmi labās prakses piemēri, kad EDP ir efektīvi piedalījušas strīdu izskatīšanas procesā. Pozitīvi piemēri iekļauj tādus uzņēmumus, kā Renault, Panasonic, Otis un Alstom.⁵⁴

4. Secinājumi

Iepazīstoties ar Latvijas regulējumu attiecībā uz darbinieku pārstāvību, salīdzinot trīs apskatīto modeļu īpatnības un apskatot Eiropas Savienības dalībvalstu regulējumu attiecībā uz darbinieku pārstāvību, var izdarīt šādus secinājumus.

Pirmkārt, Latvijas normatīvie akti paredz trīs darbinieku pārstāvības modeļus: darbinieku pilnvaroti pārstāvji, arodbiedrība un EDP. No visiem trīs modeļiem visvieglāk izveidojamais modelis ir darbinieku pilnvaroti pārstāvji, jo nav nepieciešama oficiālā reģistrācija un pārstāvības dibināšanai ir nepieciešami tikai 5 darbinieki. Vissarežģītāk ir izveidot EDP, taču, ņemot vērā EDP pārrobežu darbību un darbinieku skaita prasības uzņēmumos, šāda sistēma ir atbilstoša un saprotama. Arodbiedrības dibināšana ir „zelta vidusceļš” darbinieku pārstāvības nodrošināšanai. Neraugoties uz to, ka atbilstoši starptautisko organizāciju viedoklim arodbiedrības dibināšanai minimālais darbinieku skaits - 50 biedri vai ne mazāk par vienu ceturtdaļu uzņēmumā – ir uzskatīts

⁵¹ Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolution. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Pieejams:

http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0910039s/tn0910039s_1.htm.

⁵² Strike and lockout statistics. Pieejama Eiropas Darba devēju federācijas mājas lapā:

<http://www.fedee.com/strikes.html>.

⁵³ Mark Carley M, Baradel A, Welz C. Works councils. Workplace representation and participation structures.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Pieejams:

http://www.eurofound.europa.eu/eiro/other_reports/works%20councils_final.pdf 19.lpp.

⁵⁴ Welz C. European Works Councils: Do they work? Foundation Focus. May 2008 Issue 5. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Pieejams:

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/38/en/1/ef0838en.pdf> 10.lpp.

par nepamatoti augstu sliekšni, Latvijā arī trīs cilvēkiem pastāv iespēja izveidot savu arodbiedrības veidojumu, kļūstot par reģistrētas arodbiedrības struktūrvienību - arodorganizāciju. Tāpēc, neraugoties uz to, ka normatīvajos aktos arodbiedrības reģistrācijai minimālais pieprasītais darbinieku skaits varētu būt augsts, praksē arī maza uzņēmuma darbiniekiem ir iespēja pārstāvēt savas tiesības, nodibinot arodorganizāciju ar arodbiedrības starpniecību. Papildus arodbiedrība, reģistrējoties Uzņēmumu reģistrā, iegūst juridiskās personas statusu un ar to saistītas tiesības un pienākumus. Tāpat juridiskās personas iegūšanas iespējas ir paredzētas arī arodorganizācijai.

Otrkārt, izvērtējot pārstāvības modeļu tiesību klāstu informēšanas un konsultēšanās tiesību realizācijā, koplīgumu 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. 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. Arodbiedrība šajā gadījumā ir visas iespējas labi orientēties Latvijas tiesību aktos un nozares aktualitātēs.

Treškārt, Eiropas Savienības dalībvalstu prakse piedāvā dažādus darbinieku pārstāvības modeļus, tostarp dalībvalstīs izplatītu darbinieku padomes modeli. Gadījumos, kad darbinieku padome sastāv tikai no darbinieku pārstāvjiem to var uzskatīt ne tikai par sadarbības institūciju, bet arī par darbinieku pārstāvības modeli. Darbinieku padome nodrošina uzņēmuma vadības informēšanu par darbinieku viedokli kopējās regulārajās tikšanās reizēs, kā arī darbinieku informēšanu un konsultēšanu. Jāatzīmē, ka Eiropas Savienības dalībvalstīs darbinieku padomes modelis tiek īstenots paralēli arodbiedrībām vai arī cieši sadarbojās ar tām gadījumos, kad arodbiedrības piedalās darba padomju izveidošanā. Vienlaikus jāatzīmē, ka ir pieņemta direktīva 2009/38/EK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausišanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās (pārstrādāta versija). Viena no būtiskajām izmaiņām salīdzinot ar direktīvu 94/45/EK ir tas, ka jaunā direktīva atzīst un uzsver nozīmi, kāda arodbiedrību organizācijām varētu būt sarunās par EDP izvedi, sniedzot atbalstu darbinieku pārstāvjiem, kas izteikuši vajadzību pēc šāda atbalsta. Tādējādi var secināt, ka lai kādi modeļi nepastāvētu Eiropas Savienības dalībvalstīs, arodbiedrībai ir atvēlēta liela loma.

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 sliksni – 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.

Ceturtkārt, paturot prātā, piemēram, Francijas pieredzi,⁵⁵ 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.

Natalja Mickeviča
31.08.2010.

⁵⁵ European Trade Union Institute (ETUI): <http://www.worker-participation.eu/index.php/National-Industrial-Relations/Countries/France/Trade-Union>.