



ETUI-REHS

**Jauno ES dalībvalstu  
darbinieku līdzdalība  
uzņēmumu pārvaldes institūcijās -  
īsi ziņojumi par valstīm**

**apkopoja**

**Mihaels Štolts (Michael Stollt)  
un Norberts Klūge (Norbert Kluge)**



Publikācija sagatavota ar Eiropas Komisijas atbalstu  
projekta PRESENS ietvaros.



Publikācija sagatavota projekta PRESENS ietvaros –

*Perspektīvas jauno ES dalībvalstu darbinieku līdzdalībai uzņēmumu pārvaldes institūcijās saskaņā ar Eiropas uzņēmējdarbības statūtiem*

[www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/presens.html](http://www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/presens.html)

© Sociālās attīstības aģentūra asbl (SDA) un Eiropas Arodbiedrību pētījumu, izglītības, veselības un drošības institūts (ETUI-REHS), Brisele, 2006.gads

## PRIEKŠVārds

Šajā izdevumā ietvertie īsie pārskati par valstīm lielā mērā balstās uz ziņojumiem, kurus ir sagatavojuši speciālisti, kas piedalījušies projektā PRESENS (*Prospects for board-level representation of workers under the European Company Statute in the new EU member states*) – Perspektīvas jauno ES dalībvalstu darbinieku līdzdalībai uzņēmumu pārvaldes institūcijās saskaņā ar Eiropas uzņēmējsabiedrības statūtiem.\*

Darbinieku pārstāvēšana uzņēmuma pārvaldes institūcijās ir raksturīga ne tikai daudzās 15 vecajās ES valstīs (ES-15), bet arī lielākajā daļā jauno dalībvalstu. Šobrīd tiesības izvirzīt darbinieku pārstāvjus darbam direktoru valdē vai uzraudzības padomē dažādā mērā pastāv 18 no 25 ES dalībvalstīm, kā arī Norvēģijā. No desmit valstīm, kas pievienojās Eiropas Savienībai 2004. gadā, darbinieki ir pārstāvēti uzņēmuma pārvaldes institūcijās sešās valstīs. Čehijas Republikā, Ungārijā, Slovākijā un Slovēnijā šādas tiesības ir plaši izplatītas gan privātos, gan valsts uzņēmumos, savukārt Maltā un Polijā līdzdalība pārvaldes institūcijās pastāv tikai valsts un privatizētajos uzņēmumos. Kipra, Igaunija, Latvija un Lietuva ir vienīgās valstis, kurām nav (gandrīz) nekādas pieredzes ar šādas darbinieku līdzdalības formas izmantošanā.

Izvirzot savus pārstāvjus uzņēmuma pārvaldes institūcijā, darbinieki uz noteiktu laiku var piekļūt informācijai un ietekmei tajās struktūrās, kur tiek pieņemti vai atbalstīti stratēģiska rakstura lēmumi. Tādējādi līdzdalība uzņēmuma pārvaldes institūcijā var kļūt par papildu līdzekli, lai nodrošinātu darbaspēka interešu ievērošanu, piemēram, restrukturizācijas gaitā.

Līdz ar 2004.gada oktobri, kad stājās spēkā Eiropas uzņēmējsabiedrības (Societas Europaea - SE) statūti, kas ļauj uzņēmumiem pāriet uz transnacionāla uzņēmuma formu, daudzās dalībvalstīs darbinieku tiesības piedalīties uzņēmuma pārvaldes institūcijā ir kļuvušas par neatņemamu sastāvdaļu pārrunās starp vadību un darbinieku pārstāvjiem par darbinieku iesaistīšanu ar uzņēmumu saistītu lēmumu pieņemšanā.

No 2003. gada 26. līdz 29. maijam Prāgā Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC) rīkoja 10. kongresu, kura laikā tika pausta gatavība izstrādāt vienotu stratēģiju, kā īstenot praksē darbinieku iesaistīšanos Eiropas uzņēmējsabiedrībā (SE), un izstrādāt Eiropas likumdošanu, kas regulētu darbinieku pārstāvju līdzdalību Eiropas uzņēmumu pārvaldes institūcijās. PRESENS projekts bija nozīmīgs solis šajā virzienā. Ievērojama projekta daļa tika veltīta, lai izveidotu platformu pieredzes apmaiņai starp praktiķiem, arodbiedrību pārstāvjiem un speciālistiem no „vecajām” un „jaunajām” dalībvalstīm, kā arī lai veicinātu savstarpējās zināšanu apmaiņas procesu.

Mihaels Štolts (Michael Stollt)  
Sociālās attīstības aģentūra

Norberts Klūge (Norbert Kluge)  
Eiropas Arodbiedrību institūts (ETUI-REHS)

Briselē, 2006.gada janvārī

\* Pilni pārskati par valstīm ir pieejami SEEurope mājaslapā:  
<http://www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/presens/publications.html>

## KIPRA

Saskaņā ar Kiprā pastāvošo korporatīvās pārvaldes sistēmu, uzņēmumus, kuros darbojas viena līmeņa pārvaldes sistēma, veido pārvaldes institūcija (valde), kas apvieno gan vadības, gan uzraudzības funkcijas.

Kiprā nav izstrādāti tiesību akti, kas regulētu darbinieku līdzdalību uzņēmuma pārvaldes institūcijā. Arī likumdošanas aktos par korporatīvo pārvaldi un industriālajām attiecībām nav formalizētas darbinieku tiesības iesaistīties uzņēmuma pārvaldes institūcijas darbā, tādēļ šāda līdzdalība nekad nav bijusi obligāta ne privātajā, ne arī valsts sektorā.

Tomēr valsts uzņēmumos un uzņēmumos ar valsts kapitāla daļu valdība var piešķirt vietas pārvaldes struktūrvienībā augsta līmeņa arodbiedrību, galvenokārt konfederāciju, biedriem. Šāda prakse nav paredzēta ar likumu: tā ir vairāk valsts pārvaldes tradīcija, un pēc iecelšanas augstāk minētie biedri bieži vien sāk darboties kā neatkarīgas personas. Šobrīd vienīgā vieta, kur darbinieki vai darbinieku pārstāvji var izvirzīt savu kandidātu darbam uzņēmuma pārvaldes institūcijā, ir Personāla attīstības pārvalde (Arxi Anaptyxis Anthropinou Dynamikou) - uzņēmums ar valsts kapitāla daļu, kas nodrošina finansējumu darbinieku apmācībai un nodarbojas ar personāla jautājumiem.

Kaut gan Kiprā darbaspēka līdzdalība uzņēmumu pārvaldes institūcijās nav ierasta, tomēr pastāv tradīcija veidot sociālo dialogu un trīspusējo sadarbību uz brīvprātīgiem pamatiem. Šādā plašā nozīmē var apgalvot, ka Kiprā darba ņēmēju līdzdalība pastāv un galvenokārt izpaužas kolektīvo pārrunu veidā vai arī, darbinieku pārstāvjiem iesaistoties trīspusējās sadarbības institūcijās un komitejās. Kiprā darbinieku intereses darba vietā ir pārstāvētas ar vienas organizācijas, proti, arodbiedrības, starpniecību. Kiprā ir viens no augstākajiem arodbiedrību blīvuma rādītājiem Eiropas Savienībā, - aptuveni 70% no darbaspēka.

## ČEHIJAS REPUBLIKA

Čehijā korporatīvo pārvaldi regulējošie tiesību akti lielā mērā līdzinās Vācijas/Austrijas modelim, tā saucamajai duālajai pārvaldes sistēmai, saskaņā ar kuru lēmumu pieņemšanā iesaista gan valdi, gan īpašu uzraudzības padomi. Darbiniekiem ir tiesības iecelt savus pārstāvjus uzraudzības padomē gan valsts, gan privātajos uzņēmumos.

**Privātajā sektorā**, akciju sabiedrībās, kurās nodarbināti vairāk nekā 50 darbinieki, vienu trešdaļu uzraudzības padomes locekļu iecel darbinieki. Teorētiski var uzņēmējsabiedrības statūtos noteikt lielāku skaitu (līdz 50%) darbinieku pārstāvētu locekļu, kā arī piešķirt tiesības pārstāvēt darbiniekus uzņēmuma pārvaldē uzņēmējsabiedrībās ar mazāk nekā 50 darbiniekiem.

Uzraudzības padome pārrauga valdes darbu un uzņēmuma vispārējo darbību. Padomes locekļiem ir tiesības pārbaudīt visus ar uzņēmējsabiedrības darbu saistītos dokumentus un reģistrus, kā arī pārbaudīt uzņēmuma pārskatus un bilanci. Ciktāl tas ir uzņēmuma interesēs, padome ir pilnvarota sasaukt kopsapulci un sniegt ieteikumus nepieciešamo pasākumu veikšanai. Padomes piekrišana ir nepieciešama arī, lai iegādātos vai atsavinātu īpašumu, kura vērtība ir lielāka par vienu trešdaļu uzņēmuma pašu kapitāla. Padomes pilnvaras var paplašināt ar uzņēmuma statūtiem, nosakot, piemēram, ka padome ievēl vai atlaiž valdes locekļus.

Darbinieku pārstāvētus padomes locekļus darbinieki ievēl tieši. Kandidātu vidū var būt gan darbinieki, gan uzņēmumos esošo arodbiedrību biedri, kuriem nav obligāti jābūt uzņēmuma darbiniekiem. Kandidātus dalībai padomē (vai atbrīvošanai no dalības) var izvirzīt arodbiedrība, darba padome (kur tāda ir) vai arī ne mazāk kā 10% darbinieku. Arī valdei ir tiesības izvirzīt savas kandidātus.

**Valsts uzņēmumos** dalībnieku pārstāvēšana uzņēmuma pārvaldes institūcijā ir obligāta neatkarīgi no darbinieku skaita. Valsts uzņēmuma struktūru veido direktors, kas atbild par uzņēmuma vadību ikdienā, un uzraudzības padome, kas pārrauga direktora lēmumus un uzņēmuma darbu. Līdzīgi kā privātajā sektorā, darbiniekiem ir tiesības ievēlēt vienu trešdaļu padomes locekļu.

Valsts uzņēmumos ievēlēšanas kārtību nosaka darba devējs, vienojoties ar vietējo arodbiedrības organizāciju. Tikai darbinieki ir tiesīgi kļūt par darbinieku pārstāvētiem padomes locekļiem.

Neatkarīgi no darbības nozares, padomes locekļiem, kurus ir iecēlušī darbinieki, ir tādas pašas tiesības un pienākumi kā citiem locekļiem, kurus ievēl akcionāru pilnsapulce (akciju sabiedrībās) vai valsts (valsts uzņēmumos).

Uzraudzības padomes locekļiem, kurus ir iecēlušī darbinieki, nav formalizētu attiecību ar arodbiedrību vai darba padomi. Saikne veidojas tad, ja uzraudzības padomē ievēlētais darbinieks ir arī arodbiedrības biedrs.

Īpašas tiesības pārstāvēt darbiniekus uzņēmuma vadībā ir **banku sektorā**. Papildus obligātajai prasībai, proti, ka vienai trešdaļai uzraudzības padomes locekļu jābūt

darbinieku pārstāvjiem, Likumā par bankām ir norādīts, ka darbiniekiem jābūt pārstāvētiem arī valdē.

Līdz 2001. gadam **Čehijas Republikā darbinieki darba vietās tika pārstāvēti** tikai ar uzņēmumu arodbiedrību starpniecību, kur tādas bija izveidotas. Jaunā likumdošana ieviesa jaukto sistēmu, kas ļāva dibināt darba padomi uzņēmumos, kuros nav vietējo arodbiedrību organizāciju. Taču noteikumi paredzēja, ka, izveidojot arodbiedrību, darba padome ir jāatlaiž. Tas ir radījis situāciju, kad darba padomes tiek dibinātas ļoti maz. Esošie darbinieku pārstāvji ir jāinformē un ar tiem jākonsultējas par dažādiem jautājumiem. Taču tikai arodbiedrība var noslēgt kolektīvos līgumus, kas ir īpaši svarīgi, jo Čehijas Republikā kolektīvās vienošanās notiek galvenokārt uzņēmumu līmenī.

## IGAUNIJA

Igaunijā akciju sabiedrībās jābūt gan valdei, gan arī uzraudzības padomei. Tādējādi visās akciju sabiedrībās darbojas duālā pārvaldes sistēma. Sabiedrībās ar ierobežotu atbildību uzraudzības padome ir jāizveido tikai tad, ja uzņēmuma pamatkapitāls ir lielāks par EEK 400 000 (apmēram EUR 25 000), valdē ir mazāk nekā trīs locekļi vai arī ja tā ir noteikts uzņēmuma statūtos.

Saskaņā ar Igaunijas likumdošanu darbiniekiem nav tiesību ievēlēt vai iecelt pārstāvjus valdēs un/vai padomēs. Kaut arī teorētiski tas ir iespējams, praksē neviena arodbiedrība vai darba devējs nav piekrituši iekļaut šo jautājumu kolektīvajā līgumā. Valsts līmenī sociālo partneru viedokļi šajā jautājumā atšķiras: Igaunijas Darba devēju un rūpnieku konfederācija (ETTK) uzskata, ka darbinieku līdzdalība padomēs tikai kavētu to netraucētu darbību, savukārt Igaunijas Arodbiedrību konfederācija (EAKL) atbalsta darbinieku līdzdalību uzņēmuma pārvaldē. Pamatojoties uz novērtējumu, ka pastāvošā kārtība attiecībā uz obligātu darbinieku informēšanu un konsultēšanos ar tiem praksē nedarbojas veiksmīgi, EAKL uzskata, ka minētās tiesības veicinātu darbinieku informētību par lēmumiem, kas skar viņu intereses (piemēram, kolektīvā atlaišana, uzņēmuma pāreja u.c.). Kaut gan diskusijas par darbinieku iesaistīšanos uzņēmuma pārvaldes institūcijā pašlaik ir pārtrauktas, šis jautājums var aktualizēties brīdī, kad Igaunijas kolektīvo darba attiecību jomā tiks veiktas plānotās reformas.

Igaunijā darbiniekus darba vietā pārstāv viena organizācija - arodbiedrība. Praksē kolektīvās darba attiecības visattīstītākās ir uzņēmumu līmenī, un koplīgumu skaits nacionālajā vai nozaru līmenī ir nenozīmīgs. Uzņēmumu līmenī darbinieki veido darba attiecības ar darbinieku pārstāvju starpniecību, kas parasti tiek ievēlēti uzņēmumos, kuros ir arodbiedrības. 2000.gadā Igaunijā pieņemtais Likums par arodbiedrībām nosaka kārtību, kādā notiek informēšana un konsultēšanās ar darbiniekiem par dažādiem jautājumiem. Tādējādi, pienākums informēt un konsultēties ar darbiniekiem ir efektīvs tikai tajos uzņēmumos, kuros ir izveidotas arodbiedrību organizācijas. Taču tā kā arodbiedrību reputācijai vēl arvien kaitē to ciešā saikne ar Komunistisko partiju padomju laikā, ļoti maz darbinieku ir arodbiedrību biedri. Minētā iemesla dēļ informēšanas un konsultēšanās tiesības tiek garantētas tikai dažiem darbiniekiem. Turklāt Igaunijā darbinieku informēšana un konsultēšanās ar tiem ir salīdzinoši jauns virziens darba attiecībās, kas prasa papildu zināšanas un prasmes gan no arodbiedrību, gan no darba devēju puses. Tādēļ darbinieku informēšana un konsultēšanās ar darbiniekiem vēl nav izveidojusies par labi funkcionējošu un vispārpieņemtu praksi.

## UNGĀRIJA

Ungārijā korporatīvo pārvaldi regulējošie tiesību akti kopumā balstās uz Vācijas likumdošanas sistēmas praksi, tāpēc tradicionāla korporatīvās pārvaldes forma vietējos uzņēmumos ir duālā pārvaldes sistēma. Uzraudzības padome ir jādibina visās akciju sabiedrībās un sabiedrībās ar ierobežotu atbildību, kurās ir strādā noteikts darbinieku skaits, neatkarīgi no tā, vai tie ir valsts vai privātie uzņēmumi.

Ungārijā uzņēmumu uzraudzības padomju pozīcijas tomēr ir diezgan vājas. Tās var uzraudzīt uzņēmuma vadības darbu un darboties kā akcionārus pārstāvoša institūcija, taču padomes locekļi tiek neregulāri. Uzraudzības padomes pilnvaru paplašināšana ir atkarīga no akcionāru sapulcē pieņemtā lēmuma. Parasti uzraudzības padomes pienākumos ir rīkot sapulces vienu vai divas reizes gadā, lai apstiprinātu visus svarīgus pārskatus, kas iekļauti akcionāru sapulces darba kārtībā (tai skaitā gada finanšu pārskatus), biznesa plānus, kā arī veikt uzņēmuma kontroli, pieprasot nepieciešamo informāciju, veicot pārbaudes vai arī pārbaudot uzņēmuma finanšu un citus dokumentus. Galvenais uzraudzības padomes uzdevums ir sasaukt akcionāru sapulci, ja tā uzskata, ka uzņēmuma vadība rīkojas pretrunā ar likumu, uzņēmuma statūtiem vai akcionāru sapulces lēmumu, vai arī kaitē uzņēmuma vai akcionāru interesēm.

Uzņēmumos, kuros nodarbināti ne mazāk kā 200 pilna laika darbinieku, vienai trešdaļai uzraudzības padomes locekļu jābūt darbinieku pārstāvjiem. Šāda veida līdzdalība uzņēmuma pārvaldes institūcijā ir obligāta gan **valsts**, gan **privātajos uzņēmumos**, neatkarīgi no tā, vai uzņēmums darbojas kā akciju sabiedrība vai kā sabiedrība ar ierobežotu atbildību. Darbinieku pārstāvjus izvirza uzņēmuma darba padome vai centrālā darba padome, taču pirms kandidātu izvirzīšanas darba padomei ir jāuzklausa uzņēmuma arodbiedrību viedoklis. Akcionāru sapulces pienākums ir iecelt amatā darba padomes izvirzītos kandidātus, ja tie atbilst juridiskajām prasībām.

Praksē uzraudzības padomē ievēlētie darbinieku pārstāvji ir vietējās arodbiedrības vadītāji un/vai (centrālās) darba padomes priekšsēdētājs vai to vietnieki. Pārstāvot darbiniekus vienlaicīgi gan uzņēmuma pārvaldes institūcijā, gan citās institūcijās uzņēmuma līmenī, darbinieku pārstāvjiem tiek nodrošināta sava veida juridiskā neaizskaramība (pret atlaišanu, diskrimināciju un cita veida pārkāpumiem), ko citādi nenodrošina uzņēmuma statūti.

Darbinieku deleģēto pārstāvju tiesības un pienākumi ir gandrīz tādi paši kā pārējiem uzraudzības padomes locekļiem, kurus ir ievēlējuši akcionāri un kuri nepārstāv darbiniekus. Taču darbinieku pārstāvjiem ir arī papildu uzdevums: ja uzraudzības padomei neizdodas panākt vienošanos kādā jautājumā, tai ir jāziņo akcionāru sapulcei par darbinieku pārstāvju ieturēto pozīciju. Savukārt darbinieku pārstāvjiem ir pienākums ar darbinieku padomes starpniecību informēt darbinieku kolektīvu par visiem jautājumiem, izņemot tos, kuriem uzņēmumā ir noteikts konfidencialitātes statuss.

Valsts tiesību akti neregulē padomes locekļu atalgojumu, un akcionāru sapulces lēmumu pieņemšanā vadās pēc locekļu vienlīdzības principa. Taču atalgojuma noteikšanas prakse uzņēmumos ievērojami atšķiras.

Darbinieku pārstāvju iecelšanas kārtība un to ikdienas darbs atbilst Ungārijas industriālo attiecību duālajai sistēmai. 1992.gadā tika ieviestas darba padomes, kuru dibināšana bija jāparedz statūtos. Sākotnēji tām bija jāiztur spēcīgs pretsvars no arodbiedrību puses, kas baidījās par savu pozīciju novājināšanos. Kopš tā laika likumā ir veikti vairāki labojumi, kas ir noveduši līdz situācijai, ka Ungārijas darba likumdošanā noteiktā darba padomju un arodbiedrību atbildība ir kļuvusi diezgan neskaidra. Deviņdesmito gadu laikā arodbiedrībām veidojās pretrunīgas attiecības ar darba padomēm: lielākajā daļā uzņēmumu arodbiedrībām izdevās gūt virsroku pār darba padomēm un lielā mērā padarīt tās par nevajadzīgām. Nesen veiktie pētījumi rāda, ka darbinieku padomes darbojas tikai lielākajos uzņēmumos, kuros ir izveidotas arī arodbiedrības. Tās nedarbojas kā darbiniekus pārstāvoša institūcija uzņēmumos, kuros nav arodbiedrību.

Praksē arodbiedrību vadītāji ir vienlaicīgi arī darba padomes locekļi; tieši tāpat arī uzraudzības padomes locekļi var darboties vienlaicīgi kā darbinieku pārstāvji citās uzņēmuma līmeņa organizācijās. No otras puses, ja uzņēmumā nedarbojas ne arodbiedrības, ne darba padomes, tad praktiski nav neviena, kas varētu pārraudzīt efektīvu likuma ieviešanu. Kaut arī teorētiski darbinieku pārstāvju līdzdalība uzņēmuma pārvaldes institūcijā notiek automātiski, tomēr praksē neviena valsts aģentūra (darba inspekcija, uzņēmumu reģistrs) nenodarbojas ar uzņēmuma darbības uzraudzīšanu šajā jomā.

Kaut gan darbinieku pārstāvība uzņēmuma pārvaldes līmenī nav galvenais elements Ungārijas industriālajās attiecībās, tā ir vēl viena darbiniekus pārstāvoša organizācija, kas var sniegt atbalstu uzņēmuma arodbiedrību un darba padomju pastāvēšanai.

## LATVIJA

Latvijā uzņēmējdarbību regulējošie tiesību akti kopumā paredz duālo pārvaldes sistēmu ar valdi un uzraudzības padomi. Taču līdzīgi kā kaimiņvalstīs arī Latvijā nav juridisku prasību un trūkst ievērojamas pieredzes saistībā ar darbinieku līdzdalību uzņēmuma pārvaldes institūcijās.

Pēc Latvijas neatkarības atgūšanas 1991.gadā arodbiedrību ietekme uzņēmumos strauji samazinājās un arī biedru skaits tajās ievērojami saruka. Pašlaik arodbiedrības pārstāv apmēram 20% darbaspēka (darbinieku skaits arodbiedrībās valsts sektorā ir daudz lielāks nekā privātajā sektorā). Koplīgumi tiek noslēgti galvenokārt uzņēmumu līmenī, jo nozaru līmenī dialoga praktiski nav, un reģionālajā līmenī tā nav nemaz. Teorētiski nozaru koplīgumus var izmantot tajos uzņēmumos, kuros darba devēji atbilstoši līgumam nodarbina vairāk nekā 60% visu nozares darbinieku. Taču praksē nav tādu nozaru koplīgumu, kas atbilstu prasībām. Arī uzņēmumu līmenī noslēgto koplīgumu skaits saglabājas zems: tie aptver tikai aptuveni 20% Latvijas darbaspēka.

Kaut arī jau kopš 2002.gada darbaspēks var tiešā veidā ievēlēt pilnvarotos darbinieku pārstāvjus, galvenā institūcija, kas pārstāv darbinieku intereses darbavietā, joprojām paliek arodbiedrība. Ja viena uzņēmuma ietvaros ir gan arodbiedrība, gan pilnvarotais darbinieku pārstāvis, tikai arodbiedrība ir tiesīga noslēgt koplīgumu. Gan arodbiedrībām, gan pilnvarotajiem darbinieku pārstāvjiem ir tiesības saņemt informāciju un konsultācijas par virkni jautājumu, tai skaitā uzņēmuma ekonomisko stāvokli, kā arī par sociālajiem jautājumiem un lēmumiem, kas skar darbinieku intereses un var būtiski ietekmēt viņu atalgojumu, darba apstākļus un nodarbinātību. Praksē sociālais dialogs darba vietā galvenokārt notiek uzņēmumos ar lielu arodbiedrību biedru skaitu, un tādēļ Latvijā vairuma darba ņēmēju intereses *de facto* vispār netiek pārstāvētas.

## LIETUVA

Lietuvā spēkā esošie uzņēmējdarbību regulējošie tiesību akti ļauj uzņēmumiem izvēlēties viena līmeņa (pārvaldes struktūrvienība) vai duālā līmeņa (valde un uzraudzības padome) struktūru. Darbiniekiem nav juridiski noteiktu tiesību būt pārstāvētiem uzņēmuma valdē vai uzraudzības padomē (tas attiecas gan uz valsts, gan privātajiem uzņēmumiem). Ir vairāki faktori, kas kavē izveidot darbinieku pārstāvību uzņēmuma pārvaldes institūcijā. Vairums lietuviešu vēl arvien zināmā mērā domā, ka tas ierobežo darba devēju iniciatīvu, un uzskata to par svešķermeni vai pat traucēkli uz tirgu orientētai ekonomikai. Visnotaļ negatīvā pieredze saistībā ar šādām kolektīvajām tiesībām sociālistiskajā pagātnē neizraisa lielu interesi darbinieku vidū to atdzīvināt. Turklāt mēģinājumi ieviest šādas tiesības agrīnajā pārejas posmā (1990-1994) izrādījās neveiksmīgi. Tajā laikā saskaņā ar Likumu par valsts uzņēmumiem darbiniekiem bija tiesības iecelt līdz divām trešdaļām padomes locekļu. Taču darbinieku iesaistīšanās valsts uzņēmumu padomēs nepalīdzēja novērst pārkāpumus, korupciju un manipulāciju privatizācijas sākotnējā posmā. Minētā iemesla dēļ šādas tiesības tika atkal aizliegtas. Kopš tā laika diskusijas par to, lai uzņēmumu pārvaldes institūcijās tikti ieviests mūsdienīgs darbinieku pārstāvības veids, nav virzījušās uz priekšu.

Lietuvas industriālo attiecību sistēma ir stingri orientēta uz uzņēmumu līmeni. Kaut arī kolektīvā vienošanās ir likumīgi atļauta arī nacionālajā, nozaru un reģionālajā līmenī, tā galvenokārt notiek uzņēmumu līmenī. Koplīgumos iekļauto darbinieku skaits tomēr ir salīdzinoši mazs, un līdzīga situācija ir arī ar arodbiedrību biedru skaitu. Vēl salīdzinoši nesen Lietuvā tika izmantota vienas organizācijas pārstāvniecība, kas deva uzņēmuma līmeņa arodbiedrībām ekskluzīvas tiesības pārstāvēt visus uzņēmuma darbiniekus. Tas nozīmēja, ka bez arodbiedrībām uzņēmuma darbinieki kā kolektīvs nebija pārstāvēti. 2004.gada novembrī tika pieņemts Likums par darba padomēm, kas paredzēja padomju dibināšanu uzņēmumos, kuros nav arodbiedrību. Pašlaik pastāvošajā sistēmā darbinieki ir pārstāvēti ar vienas institūcijas starpniecību, un darba vietās, kur nav arodbiedrību, darbiniekus pārstāv papildu institūcija. Ja uzņēmumā tiek nodibināta arodbiedrība, tai piešķir ekskluzīvas tiesības pārstāvēt visus darbiniekus; darba padomi tādā gadījumā dibināt nav atļauts. Lietuvā darbinieku pārstāvjiem ir juridiskas tiesības saņemt informāciju un konsultācijas saistībā ar uzņēmuma vispārējo stāvokli, darbinieku atlaišanu ekonomisku vai tehnoloģisku iemeslu dēļ, kā arī darbavietas restrukturizāciju. Dažos jautājumos (piemēram, lai veiktu izmaiņas iekšējos darba noteikumos) ir vajadzīga darbinieku pārstāvju piekrišana.

## MALTA

Saskaņā ar Maltas uzņēmējdarbības likumdošanu, vienīgā atļautā korporatīvā struktūra ir viena līmeņa sistēma: duālā sistēma nekad nav bijusi atzīta. Uzņēmumu pārvalda direktoru padome, kas vada uzņēmējdarbību un izmanto visas korporatīvās pilnvaras.

Pašreiz Maltā darbinieki ir pārstāvēti uzņēmumu pārvaldes institūcijā 10 uzņēmumos, no kuriem 6 ir valsts uzņēmumi. Pārējie četri ir privātie uzņēmumi: trīs pieder Vispārējai darbinieku apvienībai (GWU) - lielākajai Maltas salas arodbiedrībai, ceturtais – Darba partijai. Direktoru padomē ir ievēlēti 12 darbinieku pārstāvji (tā saucamie darbinieku direktori).

Darbinieku līdzdalība uzņēmuma pārvaldes institūcijā tika īstenota vairākās formās. Gadījumos, kad uzņēmumu grupu īpašnieki ir valdība vai Maltas Universitāte, tiesības regulē likumi. Tomēr dažos uzņēmumos attiecīgais noteikums ir iekļauts koplīgumā, bet citos uzņēmumos ir noslēgta vienošanās, kas vēl arvien ir spēkā.

Tikai uzņēmumu darbiniekiem ir tiesības kļūt par darbinieku direktoriem. Parasti tos tieši ievēlē paši darbinieki. Pēc iecelšanas darbiniekus pārstāvošajiem padomes locekļiem ir tādas pašas tiesības un pienākumi (tai skaitā atalgojums) kā pārējiem direktoriem.

Vēsturiski darbinieku pārstāvība padomēs aizsākās 20.gadsimta septiņdesmitajos gados, kad jaunievēlēta valdība apņēmas uzsākt jaunu ekonomikas virzienu un pieņemt jaunu industriālo attiecību formu, kurā darbinieku līdzdalībai bija paredzēta galvenā loma. Oriģinālo koncepciju, kura ietvēra ideju par darbinieku direktoriem, iedvesmoja sociālistu ideoloģija par darbinieku pašpārvaldi. Taču kopš tā laika darbinieku līdzdalība padomēs ir bijusi pakļauta arvien lielākam spiedienam. Piemēram, *Malta Drydocks* kuģu būvētavā līdz 1975.gadam visi astoņi direktori bija jāievēlē darbiniekiem (pašpārvaldes sistēma). Taču 1997.gadā no darbinieku puses iecelto direktoru skaits tika samazināts līdz četriem (puse padomes locekļu), un 2000.gadā – līdz vienam darbinieku direktoram. Nesen privatizācijas procesā trīs uzņēmumi (tostarp arī *Drydocks*) atcēla darbinieku tiesības ievēlēt direktorus.

Maltā industriālo attiecību likumdošana līdzinās britu industriālo attiecību sistēmai, kurā darbinieku pārstāvis pārstāv arodbiedrību uzņēmuma struktūrvienības līmenī, savukārt kolektīvās pārrunas tiek veiktas uzņēmuma līmenī. Ņemot vērā pašreizējo industriālo attiecību sistēmu, kas darbojas pēc principa 'darba strīdi – pārrunas', darbinieku līdzdalība padomēs acīmredzami nekad nav darbojusies īsti pareizi. Tāpēc ideju par darbinieku direktoriem uzņēmuma vadība un darbinieki ir uzlūkojuši ar aizdomām.

## POLIJA

Polijā galvenais nosacījums darbinieku līdzdalībai uzņēmuma pārvaldes institūcijā ir uzņēmuma uzņēmējdarbības forma. Likumdošana nosaka, ka darbinieku līdzdalība uzņēmumā pārvaldē ir nepieciešama tikai valsts sektorā.

Polijas politiskās sistēmas pārveide izraisīja virkni ekonomisku pārmaiņu, kas savukārt fundamentāli mainīja kārtību, kādā darbinieki tika iesaistīti uzņēmuma lēmumu pieņemšanā. Ja uzņēmums tika privatizēts, darbiniekiem bija dotas tiesības bez maksas iegūt līdz 15% Valsts kasei piederošo uzņēmuma daļu. Taču Privatizācijas likums (1992, 1996) paredzēja arī tiesības iecelt darbinieku pārstāvjus uzraudzības padomēs **bijušajos valsts uzņēmumos**, kas tika pārveidoti par komercuzņēmumiem, kuros Valsts kase ir vienīgā daļu turētāja (komercializācijas process). Saskaņā ar minēto likumu šādu uzņēmumu darbinieki ieceļ divas piektdaļas uzraudzības padomes locekļu. Ja Valsts kase pārdod 50% daļu, darbinieku pārstāvju skaitu padomēs var samazināt. Taču, kamēr valsts ir uzņēmuma kapitāla daļu turētājs, uzņēmumā ir jā saglabā minimālais darbinieku pārstāvju skaits padomē (2-4 locekļi atkarībā no kopējā padomes locekļu skaita).

Saskaņā ar Polijas likumdošanu akciju sabiedrībām ir noteikta duālā pārvaldes struktūra, savukārt sabiedrībām ar ierobežotu atbildību ir jādibina uzraudzības padome tikai tad, ja uzņēmuma sākumkapitāls pārsniedz PLN 500 000 (apmēram EUR 125 000) un ja daļu turētāju skaits pārsniedz 25. Uzraudzības padome pārbauga visus uzņēmuma darbības aspektus. Uzraudzības padome ir arī pilnvarota pamatoti atstādināt dažus vai visus vadības struktūrvienības (valdes) locekļus. Uzraudzības padomes locekļus ieceļ un atlaiž kopsapulcē. Darbinieki no savas puses izvirzītos kandidātus līdzdalībai uzraudzības padomē ievēlē vispārējās un tiešās vēlēšanās. Tā kā likums neparedz atšķirību starp uzraudzības padomes locekļiem, darbinieku pārstāvēto padomes locekļu tiesības ir tādas pašas kā pārējiem padomes locekļiem (tai skaitā atalgojums).

Ja „komercializētā” (privatizētā) uzņēmumā ir nodarbināti vairāk nekā 500 darbinieku, darbiniekiem, papildus līdzdalībai uzraudzības padomē, ir tiesības ievēlēt arī vienu valdes locekli (šādas tiesības darbiniekiem saglabājas arī tad, ja Valsts kase ir pārdevusi vairāk par pusi savu kapitāla daļu).

Jāatzīmē, ka laikā no 1990.līdz 2003.gadam tika privatizēti vairāk nekā 7000 valsts uzņēmumu (t.i., 80% visu valsts uzņēmumu kopš 1990.gada). 2003.gada beigās Valsts kases īpašumā bija aptuveni 700 uzņēmumu (valsts kā vienīgā kapitāla daļu turētāja). Šeit vēl jāpievieno klāt tie uzņēmumi (to precīzu skaitu ir grūti noteikt), kuros Valsts kasei pieder daļas vai akcijas. Tiesības ievēlēt pārstāvjus uzraudzības padomē bija paredzētas kā daļēja kompensācija darbiniekiem par līdzdalības tiesībām, kas tiem tika atņemtas pirms komercializācijas procesa uzsākšanas uzņēmumos.

**Pārējo valsts uzņēmumu** (kas vēl nav privatizēti/komercializēti) darbību regulē 1981.gada Likums par darbinieku pašpārvaldi, kas tika pieņemts kā atbildes solis uzņēmumu vadības katastrofālajiem rezultātiem plānotās ekonomikas ietvaros. Likums piešķir darba ņēmējiem plašas tiesības, kas tiek īstenotas galvenokārt ar darbinieku padomes (ievēlē darbinieki) starpniecību, kurai ir pietiekami plašas kontroles tiesības un kura ieceļ arī uzņēmuma vadītāju. Tā kā valsts uzņēmumu skaits pastāvīgi samazinās, attiecīgi samazinās arī to uzņēmumu skaits, kuros ir darbinieku pašpārvalde.

**Uzņēmumos, kas nepieder valstij vai nav „komercializēti” (agrāk valstij piederoši)**, darbiniekiem nav likumīga pamata pieprasīt līdzdalības tiesības sava uzņēmuma pārvaldes institūcijā. Tāpat arī uzņēmumos, kas ir bijuši pakļauti „tiešajam privatizācijas” procesam, t.i., visi aktīvi pārdoti tieši, jaunajam (privātajam) īpašniekam nav pienākuma iesaistīt valdē darbinieku pārstāvjus. Arī tajos gadījumos, kad uzņēmumus pilnībā pārņēma jaunie īpašnieki, jauniegūtās tiesības iesaistīties uzņēmuma valdē bieži vien tika likvidētas. Neskatoties uz to, tā saucamajos labklājības paktos, kas tika noslēgti starp arodbiedrībām un jaunajiem privātpašniekiem, atsevišķos gadījumos arodbiedrībām tika piešķirtas tiesības deleģēt pārstāvjus līdzdalībai uzraudzības padomē.

Arodbiedrību struktūra Polijā ir pietiekami decentralizēta. Lai ietekmētu jautājumus, kas skar darbiniekus, nozaru vai nacionālajām arodbiedrībām ir jādibina arodorganizācijas uzņēmumu līmenī. No otras puses, bieži vien darba ņēmēji izveido arodbiedrības tikai viena uzņēmuma ietvaros, kas aptver tikai viena darba devēja darbību. Parasti darba vietās darbinieki tiek pārstāvēti ar vienas institūcijas, t.i., vietējo arodbiedrību, starpniecību. Tomēr lielākajā daļā uzņēmumu (it īpaši mazajos uzņēmumos) darbinieki nav pārstāvēti vispār. Pašreiz Polijā nav pieņemti vispārēji noteikumi, kas nodrošinātu darbiniekiem tiesības saņemt informāciju un konsultācijas. Šī situācija mainīsies pēc tam, kad stāsies spēkā likumdošana, kas ievieš ES Direktīvas 2002/14/EK prasības. Arodbiedrības ir ļoti nobažījušās par minēto direktīvu, kas nosaka kārtību, kādā tiek informēti un uzklausti darbinieki, jo tās baidās, ka zaudēs savu monopola stāvokli uzņēmumā un ka darbinieki dibinās no arodbiedrībām neatkarīgas darba padomes, tādējādi vājinot arodbiedrību pozīcijas uzņēmumā.

## SLOVĀKIJA

Slovākijā darbinieki tiek pārstāvēti uzņēmuma pārvaldes institūcijā gan valsts, gan privātajā sektorā.

Galvenais nosacījums darbinieku līdzdalībai ir uzraudzības padomes esamība uzņēmumā. Tas attiecas uz ikvienu **valsts uzņēmumu**, neatkarīgi no tā lieluma un darbības jomas. Uzņēmumos, kas veic darbu sabiedrības interesēs un kuru statūtos tas ir paredzēts, uzraudzības padomes nav, un, attiecīgi, darbinieki nav pārstāvēti uzņēmuma valdes līmenī (piemēram, dzelzceļa un pasta uzņēmumi).

Valsts uzņēmumos darbiniekiem ir tiesības ievēlēt pusi uzraudzības padomes locekļu. Padomes priekšsēdētāju nevar ievēlēt no darbinieku vidus. Darbinieki ievēlē savus pārstāvjus tieši. Ja uzņēmumā ir arodorganizācija, tai ir tiesības izvirzīt vienu kandidātu uz padomes locekļa vietu.

Valsts uzņēmumos uzraudzības padome pieņem lēmumu par peļņas sadali un zaudējumu segšanu, sniedz ieteikumus par vadības atlaišanu, iesniedz ziņojumus par uzņēmuma apvienošanu vai sadalīšanu, reizi pusgadā vai gadā iesniedz finanšu pārskatus, apstiprina revidenta iecelšanu, kredītus, aizdevumus, uzņēmuma īpašuma nodošanu vai uzņēmuma īpašuma piešķiršanu rīkotājdirektoram, prokūristam vai citai personai, kuru uzņēmums ir pilnvarojis lietot īpašumu un risināt dažādus jautājumus.

**Privātajā sektorā** uzraudzības padomes dibināšana ir obligāta tikai akciju sabiedrībās, kuru pamatlīdzekļu vērtība ir ne mazāka par SKK 1 milj. (apmēram EUR 25 000). Ja uzņēmumā ir nodarbināti vairāk nekā 50 pilna laika darbinieku, tie ievēlē vienu trešdaļu uzraudzības padomes locekļu. Taču uzņēmuma statūtos var noteikt lielāku skaitu (maksimāli 50%) darbinieku ievēlētu pārstāvju, kā arī brīvprātīgi noteikt darbinieku līdzdalību uzņēmuma valdē tajos uzņēmumos, kur ir nodarbināti mazāk par 50 darbiniekiem.

Privātos uzņēmumos uzraudzības padome pārbauda vienreizējos un konsolidētos gada pārskatus, plānotās peļņas un zaudējumu aprēķinu, kā arī iesniedz ziņojumu pilnsapulcē. Uzraudzības padome norīko savu pārstāvi tiesā un citās institūcijās saistībā ar lietām, kas skar direktoru padomes locekļus. Uzraudzības padomes locekļi ir pilnvaroti iepazīties ar visiem pārskatiem un dokumentiem, kas attiecas uz uzņēmuma darbību, kā arī kontrolēt, vai pārskati atbilst faktiskajai situācijai un vai uzņēmums darbojas atbilstoši likumam, uzņēmuma statūtiem un pilnsapulcē pieņemtajiem lēmumiem. Uzraudzības padome apstiprina arī gada, vienreizējos un konsolidētos finanšu pārskatus.

Gan **valsts**, gan **privātajos uzņēmumos** tiesības izvirzīt kandidātus darbinieku pārstāvībai uzņēmuma pārvaldes institūcijā ir vietējai arodbiedrības organizācijai, taču pastāv arī iespēja pretendēt uz padomes locekļa vietu, ja darbinieks ir saņēmis vismaz 10% uzņēmuma darbinieku balsu. Šī jaunā likumdošana stājās spēkā 2000.gadā, tādējādi novēršot problēmas, kuru iemesls bija tas, ka pastāvošajā likumdošanā nebija noteikta kandidātu izvirzīšanas kārtība. Minētā iemesla dēļ bieži vien valde, kas organizēja vēlēšanas, pati arī veica pretendentu atlasīšanu. Tikai

uzņēmumā nodarbinātos strādniekus var ievēlēt uzraudzības padomē kā darbinieku pārstāvjus. Pēc iecelšanas tiem ir tādas pašas tiesības un pienākumi kā pārējiem padomes locekļiem, kā arī tāds pats atalgojums, kāds ir noteikts uzņēmuma statūtos.

Ilgu laiku **Slovākijas industriālās attiecības darba vietā** tika veidotas tikai ar arodbiedrību starpniecību: arodbiedrība darbojās kā vienīgā organizācija, kas ir pilnvarota pārstāvēt darbinieku intereses uzņēmumā. Kopš 2002.gada radās iespēja izveidot darba padomes uzņēmumos, kuros nav arodbiedrību. Gadu vēlāk, likums tika papildināts, nosakot, ka darba padomi var dibināt, ja to pieprasa vismaz 10% darbinieku, neatkarīgi no tā, vai uzņēmumā ir vai nav arodbiedrības. Tagad abām uzņēmuma struktūrām ir līdzīgs statuss, tās apmainās ar informāciju, un tām ir tiesības pieņemt kopīgus lēmumus dažos jautājumos (kur ir nepieciešama darbinieku pārstāvju piekrišana). Taču tikai arodbiedrība ir tiesīga noslēgt koplīgumus ar uzņēmuma vadību. Slovākijā kolektīvās pārrunas notiek nozaru un uzņēmumu līmenī un aptver salīdzinoši lielu skaitu darbinieku.

## SLOVĒNIJA

Slovēnijā darbinieku iesaistīšanās uzņēmuma pārvaldes institūcijās ir noteikta ar 1991.gadā pieņemtās **Konstitūcijas** 75.pantu, kas darbiniekiem garantē līdzdalības tiesības. Uz tā pamata 1993.gadā tika pieņemts Likums par darbinieku līdzdalību pārvaldē (Act on the participation of workers in management - APWM), kas nodrošina virkni tiesību - individuālās un kolektīvās tiesības, tai skaitā tiesības uz informāciju un konsultācijām, kā arī tiesības piedalīties uzņēmuma valdē.

Modernā Slovēnijas uzņēmējdarbības likumdošana tika izstrādāta, pamatojoties uz Vācijas modeli un daļēji pārņemot arī citu Eiropas valstu likumdošanu. Slovēnijas Likumā par uzņēmumiem ir noteikta duālā sistēma, kas paredz uzņēmumā izveidot valdi un atsevišķu uzraudzības padomi. Pašlaik Slovēnijā notiek debātes par to, lai tiktu atļauta arī viena līmeņa struktūra, ko veido direktoru padome.

Darbiniekiem ir tiesības piedalīties uzraudzības padomē, ja uzņēmumā tāda ir, neatkarīgi no tā, vai uzņēmums pieder **valstij** vai **privātpašniekam**. Saskaņā ar Likumu par uzņēmumiem uzraudzības padome ir obligāta tikai akciju sabiedrībās zemāk noteiktajos gadījumos:

- ja uzņēmuma parakstītais kapitāls ir lielāks par SIT 410 milj. (apmēram EUR 1,7 milj.);
- ja uzņēmumā ir nodarbināti vairāk nekā 500 darbinieku;
- ja uzņēmums ir dibināts progresējošā kārtībā (uzņēmuma dibinātājiem ir jāpalielina nepieciešamais kapitāls, pārdodot akcijas);
- ja uzņēmuma akcijas tiek pārdotas fondu biržā;
- ja uzņēmumā ir vairāk nekā 100 akcionāru.

Praksē gandrīz visās akciju sabiedrībās ir uzraudzības padomes.

Darbinieku pārstāvētos padomes locekļus ievēlē un atceļ no amata uzņēmuma darba padome. Pretendenti uz padomes locekļu vietu var arī nebūt uzņēmuma darbinieki. To skaits ir noteikts uzņēmuma statūtos, un tas nedrīkst būt mazāks par vienu trešdaļu vai lielāks par pusi uzraudzības padomes locekļu. Līdz 2001.gadam tiesību aktos pat bija paredzēts, ka darbinieku pārstāvji veido pusi no valdes locekļu skaita uzņēmumos, kuros ir nodarbināti vairāk nekā 1000 darbinieku. Taču Slovēnijas Konstitucionālajā Tiesā šis noteikums tika atzīts par konstitūcijā noteiktā vienlīdzības principa pārkāpumu, tāpēc tika mainīts. Uzraudzības padomes priekšsēdētājam ir jābūt akcionāru pārstāvim, un tam pieder izšķirošā balss vienāda balsu skaita gadījumā. Darbinieku pārstāvjiem uzraudzības padomē ir tādas pašas tiesības un pienākumi kā uzņēmuma īpašnieku pārstāvjiem, un tie pilntiesīgi piedalās lēmumu pieņemšanā.

Papildu darbinieku pārstāvībai uzraudzības padomē, darba padomei ir arī tiesības no savas puses izvirzīt **darbinieku direktoru** uzņēmumos, kuros ir nodarbināti vairāk nekā 500 darbinieku. Darbinieku direktors ir pilntiesīgs **valdes** loceklis, un to formāli ieceļ uzraudzības padome (ja nav uzraudzības padomes, darbinieku direktoru ieceļ akcionāri). Uzņēmumos, kuros ir nodarbināti mazāk nekā 500 darbinieku, darbinieku

direktoru var iecelt pēc darba devēja un darbinieku abpusējas vienošanās. Darbinieku direktors pārstāv darbinieku intereses personāla vadības un sociālajos jautājumos.

Slovēnijā ir noteikta uzņēmumu duālā pārvaldes sistēma: **darbinieku intereses uzņēmumu līmenī tiek pārstāvētas** ar darba padomju starpniecību (atļautas uzņēmumos ar vairāk nekā 20 darbiniekiem) no vienas puses, un arodbiedrību organizāciju starpniecību no otras puses. Gan institucionāli, gan funkcionāli abas minētās organizācijas atšķiras: arodbiedrībām ir tā saucamā konfliktu risināšanas funkcija (kolektīvās pārrunas, tiesību pārkāpumu izskatīšana), savukārt darba padomju darbība ir vairāk orientēta uz sadarbību un tai, piemēram, nav tiesību sākt streiku.

Slovēnija, kā vairums citu Centrālās un Austrumeiropas valstu, piedzīvoja darbinieku pašpārvaldes periodu. Šī komunistu ideoloģija, kas neņēma vērā darba un kapitāla atšķirīgās intereses, neizturēja pāreju uz plurālistisko, parlamentāro demokrātiju. 1988.gadā tika atcelts 1976.gadā pieņemtais Likums par vienoto darbu, kas regulēja darbinieku pašpārvaldi, tā vietā pieņemot jaunu likumu par uzņēmumiem.

Teorētiski Slovēnijas darbinieku līdzdalības sistēma ir viena no attīstītākajām pasaulē. Tā garantē darbiniekiem virkni līdzdalības tiesību. Taču praksē likuma ieviešana notiek ļoti lēni, un vēl arvien ir sastopami neskaitāmi darbinieku tiesību pārkāpumi, jo bieži vien darbinieki nezina savas tiesības un to īstenošanas paņēmienus. Likuma par darbinieku līdzdalību valdē ieviešana ir fakultatīva, nevis obligāta. Tas nozīmē, ka, lai realizētu likumdošanā noteiktās līdzdalības tiesības, ir nepieciešama sākotnējā iniciatīva no darbinieku puses (iespējams, no arodbiedrības puses). Tas ietekmē arī jautājumu par darbinieku līdzdalību uzņēmuma pārvaldē, kas ir saistīts ar darba padomes tiesībām izvirzīt no darbinieku puses kandidātus: uzņēmumā, kurā nav darba padomes, darbinieku pārstāvji nevar piedalīties ne valdē, ne uzraudzības padomē.